



ULUSAL İSTİHDAM STRATEJİSİ

(2014–2023)

Ekim, 2013

KISALTMALAR

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

GİRİŞ

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

yürüttüğünde başarılı sonuçlar ortaya çıkarabilecegi gercegi, temel motivasyon olmusustur.

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

BİRİNCİ BÖLÜM

MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE VE STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

I. MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

A. MEVCUT DURUM

13. Türkiye ekonomisi 1990'lı yıllarda genel olarak yüksek enflasyonun yanı sıra yüksek kamu açıkları nedeniyle kırılgan bir görünüm arz etmiştir. 2001 yılında yaşanan krizin ardından 2000'li yıllar büyük oranda makroekonomik istikrarın sağlandığı ve yüksek büyümeye performansının kaydedildiği bir dönem olmuştur. Bu süreçte enflasyon hızla gerilerken, reel faizler düşmüştür, kamu maliyesinde önemli iyileşmeler kaydedilmiş ve birçok önemli yapısal reform hayatı geçirilmiştir. Bu kapsamda 5018 sayılı Kamu Mali Yönetim ve Kontrol Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu çıkarılmış, düzenleyici ve denetleyici kurullar oluşturulmuş, kamu idarelerinde stratejik planlamaya geçilmiş, sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası reformları gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde kamu borç stoku sürdürülebilir dinamiklere kavuşmuş, bankacılık ve finans kesiminde krizlere karşı daha dirençli ve sağlıklı bir yapı oluşturulmuştur.
14. Türkiye ekonomisi, 2002-2007 döneminde yıllık ortalama yüzde 6,8 oranında büyümüştür. İşgücü piyasasındaki yapısal sorunlar, bu dönemdeki yüksek büyümeyen temel işgücü göstergelerine yansımاسını sınırlamıştır. Nitekim tarım dışı istihdam artışı yıllık ortalama yüzde 2,8 olmasına rağmen, tarım istihdamındaki çözülme sonucu toplam istihdam artışı yıllık ortalama yüzde 0,6 azalmıştır. Diğer taraftan, bu dönemde hem krizin hem de hızlanan yapısal reform sürecinin etkisiyle, toplam faktör verimliliği hızlı bir şekilde artmıştır. Bu durum, bir yandan büyümeyi yukarı çeken önemli etkenlerden birisi olurken, diğer yandan istihdam artışını sınırlayan bir faktör olmuştur. 2001 krizinde yüzde 10'a yükselen toplam işsizlik oranında önemli bir iyileşme sağlanamamış, 2007 sonuna kadar işsizlik oranı bu seviyede seyretmeye devam etmiştir. 2002-2007 döneminde yaklaşık 3 milyon tarım dışı istihdam yaratılmasına rağmen, aynı dönemde tarım dışı işgückenin 3,4 milyon kişi artması, tarım dışı işsizlik oranında iyileşme sağlanamamasına yol açmıştır. Bu dönemde uygulanan yapısal dönüşüm politikaları sonucu yakalanan büyümeye performansı, 2007 yılından itibaren zayıflamaya başlamış, 2008 yılında ortaya çıkan küresel mali krizden Türkiye ekonomisi de etkilenmiştir.
15. Dünya ekonomisi 2004 yılından itibaren kesintisiz olarak yüksek oranlarda büyürken, 2008 yılından itibaren belirgin bir yavaşlama sürecine girmiştir. Küresel ekonomide II. Dünya Savaşından bu yana yaşanan en büyük daralma 2009 yılında gerçekleşmiştir. 2008 yılında yüzde 3 oranında artan dünya hasılası, 2009 yılında yüzde 0,7 oranında azalmış, 2010 yılında ise yüzde 5,3 oranında büyümüştür. Bu gelişmenin temel dinamiği, yüzde 7,3 düzeyinde yüksek büyümeye performansı gösteren gelişmekte olan ülkeler olmuştur. Aynı dönemde gelişmiş ülkeler yüzde 3,2 oranında büyümüştür. 2011 yılında dünya hasılası yüzde 4, 2012 yılında ise yüzde 3,2'lik bir büyümeye sergilemiştir. Gelişmekte olan ülkeler yüzde 5,1'lik büyümeye ile yüzde 1,2 büyüyen gelişmiş ülkeleri ile geçen yıllarda olduğu gibi geride bırakmıştır.

16. Uluslararası ticaret hacmi 2009 yılında yüzde 10,7 oranında daralırken, özellikle gelişmiş ülkelerde işsizlik oranları hızla yükselmiştir. Küresel ekonomi 2009 sonu itibarıyla beklenenden daha hızlı bir toparlanma sürecine girmiş, uluslararası ticaret hacmi 2010 yılında yüzde 12,9 oranında artış göstermiştir. Kümülatif rakamlar olumlu gelişmeler işaret etse de bazı Güney Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, krizin mali etkilerinin derinleşmesi riskiyle karşı karşıya bulunan ülkeler tedişinlik yaratmaktadır. Nitekim uluslararası ticaret hacminin artış hızı nispeten azalarak 2011 yılında yüzde 6, 2012 yılında ise yüzde 2,5 olarak gözlenmiştir.
17. Artan işsizlik, tüm uluslararası aktörlerin gündeminde yer alan önemli bir risk faktörüdür. Küresel düzlemden gerek büyümeye gerekse ticaret hacmi rakamlarında gözlenen önemli iyileşmeler işsizlik rakamlarına yansımamış, birçok ülkede işsizlik oranları artmıştır. 2010 yılı itibarıyla bu oran Avro Bölgesinde yüzde 10,1'e, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) yüzde 9,6'ya ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) genelinde yüzde 8,3'e ulaşmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre dünya genelinde işsiz sayısı 27 milyon kişi artarak 212 milyona ulaşmıştır. Ancak, toparlanma süreci ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Özellikle, artan mali sorunları nedeniyle Avrupa Birliği (AB) ve bazı diğer ülkelerde toparlanmanın daha uzun süreceği öngörmektedir. Küresel ekonomide toparlanma başlamış olmakla birlikte yüksek işsizlik temel sorun alanı olmaya devam etmektedir. 2012 yılında Avro bölgesinde işsizlik oranı yüzde 11,4'e yükselmiş, ABD'de yüzde 8,2'ye inmişken OECD ülkeleri genelinde işsizlik oranları değişmemiştir.
18. Küresel kriz Türkiye ekonomisini ticaret, finansman ve bekentiler açısından etkilemiştir. Türkiye'de ihracatın yaklaşık yüzde 50'sinin gerçekleştirildiği AB'nin küresel krizden ciddi oranda etkilenmesi, ihracat performansına olumsuz yansımıştır. Diğer taraftan, küresel finans piyasalarında yaşanan çalkantılar sonucunda likiditenin azalmasıyla diğer gelişmekte olan ülkelere benzer şekilde Türkiye'den de sermaye çıkışı olmuş, uluslararası doğrudan yatırımlar yavaşlamıştır. Son olarak, küresel kriz tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de belirsizlikleri artırmış, güven ortamını ve bekentileri olumsuz etkileyerek ekonomik faaliyetlerin ciddi oranda yavaşmasına neden olmuştur. Ekonomik faaliyetteki düşüre paralel olarak, istihdam ve işsizlik oranlarında da olumsuz etkiler ortaya çıkmıştır.
19. Küresel krizin olumsuz etkilerini sınırlamak amacıyla, 2008 yılı ortalarından itibaren alınan tedbirlerle ekonomi beklenenden hızlı toparlanmaya başlamıştır. Krize karşı alınan istihdam bağlantılı tedbirler, işveren sosyal güvenlik primlerindeki beş puanlık indirim, genç, kadın, engelli, mesleki eğitim mezunları ile mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdamının teşviki, kısa çalışma ödeneğinin miktarının artırılması ve süresinin uzatılması, toplum yararına çalışma programları başta olmak üzere aktif işgücü piyasası programlarının (AİPP) yoğun olarak uygulanması şeklinde sıralanabilir. İstihdam bağlantılı olarak uygulanan bu programların 2008-2010 dönemi toplam maliyeti 8,2 milyar TL olarak gerçekleşmiştir. 2009 yılında ekonomi, bekentilerin altında yüzde 4,8 oranında daralmış, 2010 yılında yüzde 9,2 büyüterek bahse konu daralmayı tefci etmiştir. Büyüme, 2011 yılında yüzde 8,8, 2012 yılında ise yüzde 2,2 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılındaki büyume oranı ise yüzde 4 olarak hedeflenmiştir.

20. Ülkemizde küresel krizin en belirgin etkisi işgücü piyasasında gözlenmiştir. Hızla daralan küresel talep, başta sanayi sektöründe olmak üzere üretimin gerilemesine yol açmış; üretimdeki gerileme ve küresel ekonomiye ilişkin belirsizliklerin uzun süre devam etmesi, istihdamın hızla erimesine neden olmuştur. Yaşanan istihdam kayıplarının yanı sıra işgücüne katılmadaki artış da işsizlik oranlarının hızla yükselmesine yol açmış, işsizlik oranları 2009 yılının Şubat ayında zirveye ulaşmıştır. 2009 yılı ikinci çeyreğinden itibaren ekonomik faaliyetteki iyileşmeyle beraber istihdam beklenenden hızlı toparlanmaya başlamış, aynı yıl yüzde 14 seviyesinde gerçekleşen işsizlik oranı 2010 yılında yüzde 11,9, 2011 yılında yüzde 9,8, 2012 yılında ise yüzde 9,2 seviyesine gerilemiştir. 2004-2012 döneminde işgücü piyasası verilerine yansyan gelişmeler Tablo-1'de özetlenmektedir.
21. İstihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektörü istihdamının toplam istihdamındaki payının düşüş eğilimine koşut yapısal bir dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Tarım istihdamının toplam istihdamındaki payı, 1990 yılında yüzde 47 seviyesinde iken, 2000 yılında yüzde 36, 2007 yılında ise yüzde 23 seviyesine kadar gerilemiştir. Son yıllarda bu oranın yüzde 25 seviyelerine çıktıığı görülmektedir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyi ile tarım nüfusunun toplam nüfus içindeki payı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu ve son yıllarda tarım sektöründe kaydedilen gelişmeler dikkate alındığında uzun dönemde tarım nüfusundaki çözülmeyen devam etmesi beklenmektedir.

Tablo 1: İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler

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

Kaynak: TÜİK

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

53,3 iken, AB-27'de yüzde 71,8'dir. Benzer şekilde 2012 yılı istihdam oranı ülkemizde yüzde 48,9 iken, AB-27'de yüzde 64,2 düzeyindedir. Bu durum, Türkiye'de kadınların işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının AB ortalamasının oldukça altında kalmasından kaynaklanmaktadır. Kadınların işgücüne katılma oranı 2012 yılında Türkiye'de yüzde 31,8 iken, AB-27'de yüzde 65,6 olarak gerçekleşmiştir. Benzer bir durum kadınların istihdam oranlarında da gözlenmektedir. 2012 yılında Türkiye'de yüzde 28,7 olan kadınların istihdam oranı AB-27'de yüzde 58,6 düzeyindedir. Bununla birlikte, son yıllarda yaşanan küresel ekonomik kriz dönemlerinde kadınların işgücüne daha fazla katıldığını göstermektedir.

27. Bazı temel işgücü verilerinin orta ve yüksek gelirli ülkelerle karşılaşmalıdır durumu Dünya Bankası verileri esas alınarak oluşturulan Tablo-2'de gösterilmektedir. AB ülkeleri karşılaştırmasında olduğu gibi orta ve yüksek gelirli ülkelerle karşılaşıldığında da kadınların işgücüne katılma ve istihdam oranlarındaki düşüklük dikkat çekmektedir. Bununla birlikte son yıllarda kaydedilen gerilemeye rağmen ülkemizde tarım sektörünün kadın istihdamındaki yerinin diğer ülke gruplarına göre çok daha belirleyici olduğu izlenmektedir.
28. Türkiye'de yapısal işsizliğin yüksek olmasının temel nedenlerinden biri işgücünün niteliğinin düşük olmasıdır. 2012 yılı verileri incelendiğinde Türkiye'de işgücünün yüzde 61,5'i ve işsizlerin yüzde 55,9'u lise altı eğitim seviyesindekiler ve okuryazar olmayanlardan oluşmaktadır. İş arayanların niteliği ile işgücü piyasasının talepleri arasındaki uyuşumsuzluk, bu durumun diğer bir göstergesidir. Ekonomik büyümeye sürecinin sağlıklı ve istikrarlı bir yapıya kavuşmasında iyi yetişmiş ve üretken işgücüne işaret eden beşeri sermaye büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de beşeri sermayenin yetersiz olduğu gözlenmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki yüksek beşeri sermaye, bu ülkelerin istikrarlı bir yapıda büyümesinde etkili olmuştur. Bu çerçevede, kamu kaynaklarının beşeri sermaye stokunu artıracak şekilde önceliklendirilmesi ülkemizin uzun dönemli büyümeye performansı açısından önem arz etmektedir.

Tablo 2: Uluslararası Göstergeler ve Türkiye Karşılaştırması

Kategori	Göstergé	Yıl	Orta Gelirli Ülkeler (Üst Dilim)	Yüksek Gelirli Ülkeler	Türkiye
İşgücü	Genç yaþ baþmiliþlik oraný (þýlýþma çþagi nüfusa göre %)	2012	30,6	25,2	39,0**
	0-14 yaþ nüfus (%)	2012	21,5	17,0	26,0**
	15-64 yaþ nüfus (%)	2012	70,5	67,3	66,7**
	65+ yaþ nüfus (%)	2012	8,0	15,8	7,3**
	Doðumda yaþam bekleneti, kadýn (ýil)	2011	76,0	82,0	78,1**
	Doðumda yaþam bekleneti, erkek (ýil)	2011	72,0	76,0	71,2**
İstihdam	Îşgúcüne katılma oraný (%)	2011	68,6	60,8	49,5**
	Îşgúcüne katılma oraný, kadýn (%)	2011	58,6	52,8	28,1**
	Îşgúcüne katılma oraný, erkek (%)	2011	78,4	69,2	71,4**
	Temel eğitimli işgúcü, kadýn (kadýn işgúcü %)	2007	27,9*	23	62,4**
	Temel eğitimli işgúcü, erkek (erkek işgúcü %)	2007	37,1*	26,4	63,4**
	Yüksekögrenimli işgúcü, kadýn (kadýn işgúcü %)	2007	29,6*	42	21,1**
	Yüksekögrenimli işgúcü, erkek (erkek işgúcü %)	2007	19,5*	37,7	15,0**
	Îşsizlik oraný (toplam işgúcü %)	2011	4,9	7,9	9,8**
İstihdam	Îstihdam oraný (% 15+ nüfusa)	2011	64,7	56,0	45,1**
	Îstihdam oraný kadýn (%15 + kadýn nüfusa)	2011	55,4	48,6	25,3**
	Îstihdam oraný erkek (%15 + erkek nüfusa)	2011	73,8	63,7	65,4**
	Tarım (toplam istihdam %)	2010	31,8	3,5	24,2**
	Tarım, kadýn (kadýn istihdam %)	2010	9,3*	2,7	39,4**
	Sanayi (toplam istihdam %)	2010	26,3	21,8	26,5**
	Sanayi, kadýn (kadýn istihdam %)	2010	18,9*	10,7	15,2**
	Hizmetler (toplam istihdam %)	2010	42,2	74,05	49,5**
Kaynak: Dünya Bankası	Hizmetler, kadýn (kadýn istihdam %)	2008	71,7*	86,2	45,4**
	Tarım diþi kadýn istihdam oraný (tarım diþi istihdam % payı)	2011	44,6*	47,4	23,6**

* 2006 yılı verileri.

** 2012 yılı verileri.

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

B. İSTİHDAM STRATEJİSİNİN DAYANDIĞI POLİTİKA ÇERÇEVESİ

32. İstihdamın artırılması, Dokuzuncu Kalkınma Planında belirlenen gelişme eksenlerinden biridir. Buna yönelik olarak Planda işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi politika öncelikleri olarak belirlenmiş; Ulusal İstihdam Stratejisinin hazırlanması öngörülmüş ve tedbir olarak 2010, 2011, 2012 ve 2013 Yıllık Programlarına dahil edilmiştir. 2014-2018 yıllarını kapsayacak olan Onuncu Kalkınma Planı 6 Temmuz 2013 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu planda istihdamın artırılması kapsamında önemli hedefler ve politika tedbirleri belirlenmiştir.

33. Ülkemizde işsizliğin doğal işsizlik düzeyine geriletilebilmesi ve çalışma barışı korunarak istihdamın geliştirilebilmesi noktasında üç temel konu ön plana çıkmaktadır:

- İstikrarlı ve yüksek büyümeyenin sağlanması,
- Büyümenin istihdam etkisinin artırılması,
- Kayıt dışılığının azaltılması.

1. İstikrarlı ve Yüksek Büyümenin Sağlanması

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

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

alanlarında gerçekleştirilecek gelişmelerle yüksek ve istikrarlı büyümeyenin sağlanması öngörmektedir.

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

2. Büyümenin İstihdam Etkisinin Artırılması

36. Stratejinin beklenen düzeyde istihdam artışı sağlayabilmesi için, tarım dışı sektörlerde büyümeyen istihdam yaratma kapasitesinin artırılması son derece önemlidir. İstihdamın büyümeye esnekliği olarak kavramlaştırılan söz konusu kapasite, ancak işgücü piyasasının

yapısal sorunlarının çözülmesiyle artırılabilicektir. Stratejinin temel politika eksenleri belirlenirken bu husus dikkate alınmıştır.

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

3. Kayıt Dışlığı Azaltılması

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

a. Kayıtlı Sektörlerin Güçlendirilmesi

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

b. Kayıt Dışı İstihdamın Engellenmesi

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

c. Kayıtlı Sisteme Girişlerin Arttırılması

41. Kayıt dışı istihdam düzeyinin yüksek olmasının önemli bir nedeni, işgücünün eğitim ve istihdam edilebilirlik düzeyinin yetersiz olmasıdır. Strateji'nin içeriği aktif işgücü piyasası politikaları ile genel ve mesleki eğitim seviyesini artıracak tedbirler, özellikle

kayıt dışı istihdamın yaygın olduğu gençler ve kadınlar olmak üzere, tüm çalışanların kayıtlı hale gelmesini olumlu etkileyecektir. Bunun yanı sıra, ilk işe başlamada verilecek teşvikler ile iş ve meslek seçimiinde sunulacak danışmanlık hizmetlerinin de kayıtlı sisteme girişleri artması öngörmektedir. Ayrıca işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması başlığı altında ele alınan ve kayıt dışı çalışma potansiyeli yüksek olan esnek çalışanların sosyal güvenlik haklarının temini bu alandaki kayıt düşiliği azaltacaktır.

d. Kayıtlı İstihdam Konusunda Farkındalıkın Arttırılması

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

e. Yabancı Kaçak İşçiliğin Önlenmesi

43. Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri olan kayıt dışı istihdamın bir unsuru da yabancı kaçak işçiliktir. Yabancı kaçak işçiliğin ülkemiz işgücü piyasası üzerindeki etkisinin büyük olduğu bilinmektedir. Ülkemiz yabancı kaçak işçileri için transit ülke konumundayken son yıllarda hedef ülke konumuna gelmiştir. Yabancı kaçak işçilik bir yandan işsizliği artırırken, diğer yandan kayıt dışı çalışmayı beslemektedir. Yabancı kaçak işçiler bulundukları hemen her ülkede küçük işyerlerinde ve marjinal olarak nitelenebilecek işlerde, formel piyasa dışında ve denetim imkanının göreli az olduğu niteliksiz işkollarında çalışmaktadır.
44. AB ve diğer OECD ülkelerinde yabancı kaçak işçiliği önlemek için sınır kontrolleri ve denetimler artırmakta, kaçak işçilere ve bunları çalıştıran işverenlere verilen cezalar ağırlaştırılmaktadır. Birçok ülkede yabancı kaçak işçi çalıştırılan işverenler ile yabancı kaçak işçilerin ülkeye girmesini sağlayan ve bunlara yardımcı olanlara oldukça ağır cezalar uygulanmaktadır. Fransa, Almanya, Finlandiya, Norveç, İsviçre, Yunanistan, Belçika ve Japonya'da yabancı kaçak işçi çalıştırılan işveren veya yabancı kaçak işçi çalıştırma aracılık edenlere 1-3 yıl arasında değişen hapis cezaları ve ağır para cezaları verilmektedir.
45. Türkiye'de yabancı kaçak işçilikle mücadelede hapis cezalarını da kapsayan ağır cezaların verilmesi, tekrar halinde kamu hakları ve ihalelerden men cezası uygulanması, işverenin yasadışı çalıştığı işçiye hak ettiği tüm kanuni hak ve ücretlerini ödeme zorunluluğu getirilmesi, alt işverenin çalıştığı kaçak işçiden asıl işverenin de sorumlu tutulması, denetimlerin artırılması ve kamu kurumları arasında sıkı bir işbirliği ve koordinasyon sağlanması yabancı kaçak işçiliğini önemli ölçüde azaltacaktır.

46. Onuncu Kalkınma Planının hayatı geçirilmesi açısından önemli bir adım olan bu Stratejinin başarılı olabilmesi için büyük öneme sahip bu konular, Stratejide öngörülen politikalar ve tedbirler gerçekleştirilerek belirlenen hedeflere ulaşılmasına imkan sağlayacak çerçeveyi oluşturmaktadır.

47. AB adaylık süreci açısından önemli adımlardan biri Avrupa İstihdam Stratejisi'ne uyum sağlamaktır. Avrupa İstihdam Stratejisi'nin hedefi, daha fazla iş yaratmanın yanı sıra gençler, yaşlılar, engelliler, kadınlar, etnik azınlıklara mensup kişiler gibi istihdama

erişimde zorluk çeken gruplara sadece maddi yardımlarla sınırlı olmayan ve onlara eşit fırsatlar ve yeni iş imkanları sağlayacak ortamlar hazırlamaktır. Bu çerçevede, Avrupa İstihdam Stratejisi'nin dört temel ayağı bulunmakta olup, bunlar; istihdam edilebilirlik, girişimcilik, gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilme ve işgücü piyasasında herkese eşit fırsatlar sağlayabilmedir. Ulusal İstihdam Stratejisi söz konusu öncelikler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

48. Strateji hazırlık çalışmalarında, diğer ulusal politika dokümanlarında ortaya konulan öncelikler dikkate alınmış, öngörülen ekonomik ve sektörel politikalarla uyumun sağlanması özen gösterilmiştir.
49. Yukarıda yer verilen politika çerçevesinin başarıyla hayatı geçirilmesi noktasında ilgili kurumlar arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi önem arz etmektedir. Farklı kurumlar tarafından geliştirilen politikalardan ve sunulan hizmetlerin tamamlayıcı nitelikte olması uygulamanın etkinliğini artıracaktır. Bu nedenle çalışmaların, veri ve bilgi paylaşımına dayalı katılımcı bir yaklaşımla yürütülmesi ve uygulamaların izlenmesi, ihtiyaçların doğru tespit edilmesi, önceliklendirilmesi ve planlanması süreçlerine büyük katkı sağlayacaktır. Aynı yaklaşımla, kamu kurum ve kuruluşları tarafından yapılacak düzenlemelerin istihdama etkilerinin analiz edilmesi ve analiz sonuçlarının ÇSGB ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)-başta olmak üzere işgücü piyasası aktörleriyle paylaşılması son derece önemlidir. Bu süreç ilgili kurumların ortaya çıkacak ihtiyaçları karşılama imkanlarını geliştirmek suretiyle düzenlemenin etkinliğinin artmasına yardımcı olacaktır.

II. STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

A. TEMEL HEDEFLER

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

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

B. İLKELER

1. Bütüncül Yaklaşım

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

2. Fırsat Eşitliği

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

3. Kişi Değil İnsanı Korumak

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

4. İşverenler Üzerine Ek Yük Getirilmemesi

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

5. Sosyal Diyalogun Esas Alınması

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

6. Özendirici Yaklaşım

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

İKİNCİ BÖLÜM

TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ

I. EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

A. Durum Analizi

50. Küreselleşmenin özellikle ekonomi ve kalkınmaya etkileri, bilim ve teknolojide giderek hızlanan gelişmeler, kurumların bu değişimlere ayak uydurabilmek için organizasyonlarını yenilemeleri gibi birbirini etkileyen ve kuvvetlendiren faktörler, 1990'lardan başlayarak bilginin dolayısıyla da beşeri sermayenin önemini artırmıştır. Tüm ülkelerde eğitim ve beceri düzeyi düşük kitleler ve yaşılı bireyler, küresel ekonomik krizlerden ve artan işsizlik oranlarından daha fazla etkilenecektir. Bu durum ülkeler için ciddi riskler oluşturmaktadır. Bu bireylere ve ailelerine yönelik koruyucu sosyal politikalara ek olarak kısa sürede tekrar işgücüne katılmalarını destekleyecek aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmakta ve uygulanmaktadır. Bu süreçte, özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve beceri düzeyini artırmayı amaçlayan eğitimler önemli rol oynamaktadır.
51. Eğitim-işgücü uyumsuzluğunun temel göstergelerinden biri işgücünün temel bilgi ve becerilerdeki yeterlilik düzeyidir. OECD tarafından üç yılda bir düzenlenen Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) ile 15 yaş grubu öğrencilerin modern bir toplumda yerlerini alabilmeleri için gereken bilgi ve becerilere sahip olma düzeyleri ölçülmektedir. PISA kapsamında 2009 yılında yapılan testlerde Türkiye'den katılan öğrenciler ortalama puanlara göre okuma becerileri alanında 464, fen okuryazarlığı alanında 454, matematik alanında 445 puan ile araştırmaya katılan 34 OECD ülkesi arasında 32. sırada yer almıştır, OECD ortalama puanları ise okuma becerilerinde 493, fen bilimlerinde 501 ve matematiğe 496'dır. Bu sonuçlara göre Türkiye, 2009 yılında genel değerlendirmeye alınan 65 ülke arasında fen ve matematik alanlarında 43. sırada iken, okuma yeterliliği alanında ise 41. sıradadır.
52. Eğitime yapılan kamu yatırımları diğer gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında olması gerekenin altındadır. Kamunun eğitime ayırdığı kaynakların Gayri Safi Yurt外 Hasılaya (GSYİH) oranı 2008 yılına göre OECD ülkelerinde ortalama yüzde 5 düzeyindedir. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) gelişmekte olan ülkelerde, sürdürülebilir bir kalkınma için GSYİH'nın yüzde 6'sını eğitim hizmetlerine ayırmalarını önermektedir. Türkiye'de ise sosyal harcamalar kapsamında yapılan eğitim harcamalarının GSYİH'ya oranı 2009 yılında yüzde 3,9, 2010 ve 2011 yıllarında yüzde 4 ve 2012 yılında yüzde 4,1 olarak gerçekleşmiş olup, 2013 yılında ise bu oranın 4,3 olması öngörmektedir. Türkiye'nin eğitime ayırdığı kamu bütçesinin az olmasının yanında kademeler arasındaki dağılımın da etkin olduğunu belirtmek güçtür. OECD ülkelerinde kamunun öğrenci başına harcaması yükseköğretimde ilköğretimdekiin 2 katı iken, ülkemizde 4 katı düzeyindedir. Dağılıma ilişkin genel kabul toplumsal faydanın daha fazla olduğu ilköğretimde kamu harcama oranını artırmak, yükseköğretimde ise kamu bağımlılığını azaltmak yönündedir.

53. Okullaşma oranları başta okul öncesi eğitim ve ortaöğretim olmak üzere, eğitim kademeleri itibarıyla AB ve OECD ortalamalarının gerisindedir. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında okul öncesi eğitimde 4-5 yaş net okullaşma oranı Türkiye'de yüzde 37 düzeylerinde iken, bu oran AB'de yüzde 86, OECD'de ise yüzde 79 düzeylerindedir. 2011-2012 eğitim-öğretim yılında ortaöğretimde net okullaşma oranı Türkiye'de yüzde 67,4 iken, 2012-2013 eğitim öğretim yılı için 70,1 olarak gerçekleşmiştir. Aynı oran AB'de yüzde 84 ve OECD'de yüzde 82 düzeylerindedir. Türkiye'de 2012-2013 eğitim öğretim yılı yükseköğretim net okullaşma oranı yüzde 38,5'dir.
54. Türkiye'de yabancı dil eğitiminde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. 1997-1998 eğitim-öğretim年限 from the text but is not present in the list item. 2012-2013 eğitim-öğretim yılında bu yana, ilköğretimin dördüncü sınıfında başlayacak şekilde yabancı dil eğitimi verilmesine karşın, yabancı dil eğitiminde halen istenen düzeye ulaşlamamıştır. Bu durum bilgiye ulaşmada ve teknolojiyi kullanmada önemli kısıtlar oluşturmaktadır.
55. Türkiye'de son yıllarda eğitim alanında yapılan çalışmalara bağlı olarak bina ve derslik sayısı bakımından önemli gelişmeler sağlanmıştır. Örneğin, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı itibarıyla derslik başına düşen öğrenci sayısı ilköğretimde 30, ortaöğretimde 31, genel ortaöğretimde 28, mesleki ve teknik ortaöğretimde 34'tür. Ancak, derslik başına düşen öğrenci sayısı bakımından mesleki ortaöğretimde Türkiye ortalamasının üzerinde olduğu gözlenmektedir. Bu durum, söz konusu kurumlara daha fazla fiziki yatırımlı yapılması gerektiğini göstermektedir. Aynı şekilde, öğretmen başına öğrenci sayısı ilköğretimde 20, genel ve mesleki ortaöğretimde ise ortalama 16'dır.
56. Türkiye'de işgünün eğitim düzeyi düşüktür. İşgünün eğitim düzeyleri itibarıyla mevcut yapısı, işgücü verimliliği ve buna bağlı olarak ekonomik büyümeye imkanları açısından olumsuz bir tablo sergilemektedir. 2012 yılı verilerine göre Türkiye'de iş gücünün yüzde 61,4'ü lise altı eğitimli ve okur-yazar olmayanlardan oluşmaktadır.
57. Türkiye'de ortaöğretimde mesleki eğitime katılma düzeyi AB ve OECD ülkelere oranla gerisindedir. 2012-2013 yılı itibarıyla Türkiye'de yüzde 45,4 olan bu oran OECD ülkelerinde yüzde 47,8'dir.
58. Türk eğitim sisteminin zayıf yönlerinden biri de mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkin sunulamamasıdır. Gençlerin mesleki eğitime zamanında, doğru ve etkin bir biçimde yönlendirilmemeleri ülke açısından önemli bir kaynak israfına neden olmaktadır.
59. Ülkemizde bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim ve bu teknolojilerin kullanımında sorunlar bulunmaktadır. Günümüz ekonomileri, bilişim teknolojilerine dayalı ve hizmet yoğundur. Bu nedenle bilgisayar becerilerinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerine erişim düzeyinde ve bu teknolojilerin kullanımında son yıllarda ciddi bir artış yaşanmakla birlikte halen önemli eksikliklerimiz bulunmaktadır.
60. Türkiye'de eğitim sisteminin en önemli eksikliği ekonominin ihtiyacına uygun insan gücü yetiştirememesidir. Eğitim sisteminin öğrenci ve öğretmen kalitesinden makine ve teçhizat eksikliğine kadar uzanan pek çok sorunu vardır. Bu kapsamda özellikle öğrencilerin iş dünyası ile temاسının başlıca aracı olan stajların etkin bir şekilde uygulanamaması önemli bir eksikliktir. 6111 sayılı Bazi Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı

Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile staj yapılabilecek işyerlerinin kapsamı genişletilmiş, staj esnasında ödenen ücretler işyeri büyüğlüğü ile ilişkilendirilmiş ve staj yapmak isteyen yüksekokretim öğrencileri 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu kapsamına almıştır.

61. Örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlı olmaması, nitelikli meslek sahiplerinin yetiştirilmesine engel teşkil etmektedir. Bu programları tamamlayanlara verilen diploma veya belgeler, kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerini kanıtlamada yetersiz kalmaktadır. Eğitimle istihdam arasında doğru ilişkinin kurulması, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesinin sağlanması ve bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlıkların uluslararası açıdan kıyaslanabilir düzeyde tanınmasını sağlayacak Ulusal Yeterlilik Sisteminin (UYIS) oluşturulmasına ilişkin çalışmalar Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından başlatılmıştır. Bu bağlamda, MYK'nın koordinasyonunda devlet, işçi, işveren ve meslek kuruluşları aktörlerinin uzlaşısıyla ulusal meslek standartlarının ve ulusal yeterliliklerin hazırlanmasına başlanmıştır. Hazırlanan meslek standartlarından 360 tanesi 2012 sonu itibarıyla Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu kapsamında; ulusal yeterliliklere göre ölçme, değerlendirme ve belgelendirmede pilot sistem kurulmuş ve Avrupa Yeterlilikler Çerçeve ile uyumlu olarak oluşturulan Ulusal Yeterlilik Çerçeve (UYÇ) taslaik raporu oluşturulmuştur.
62. UYÇ çalışmalarına dayanak oluşturan Mesleki ve Teknik Eğitimi Güçlendirme Projesi (MEGEP); örgün ve yaygın mesleki ve teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına duyarlılığını artırmayı amaçlamaktadır. Bu proje kapsamında oluşturulan mesleki ve teknik eğitim programları, 2004 yılından itibaren ilgili tüm tarafların ve sektörün katılımı ile hazırlanmaktadır. Buna rağmen işgücü piyasası ihtiyaçlarına yeterli düzeyde duyarlılığın sağlanamadığı görülmektedir. Mesleki ve teknik eğitimin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi, aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması ve mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla, MYK koordinasyonunda “İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı” da hazırlanmıştır.
63. Diğer taraftan, mesleki ve teknik eğitim programlarının MYK tarafından hazırlanan ulusal meslek standartları ve ulusal yeterliliklere uyumlu hale getirilmesi, mesleki ve teknik eğitimde kalite güvencesinin sağlanması ve işgücünün iş dünyasının ihtiyaçlarına cevap verebilecek seviyeye yükseltilmesinde hayatı öncemi haizdir. Mesleki ve teknik eğitimde kalite güvencesinin sağlanması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda değişiklik yapılarak, MYK'ya mesleki ve teknik eğitim ve öğretim kurumlarının akreditasyonunu sağlama görevi verilmiştir. Akredite mesleki eğitim ve öğretim sistemi, ülkelerin gelişmiş sanayilerle rekabet edebilirliğini artırmakta ve işgücü piyasalarına nitelikli işgücü girişşi sağlayarak bireysel hareketliliği ve kalite güvencesini temelden korumaktadır. Akredite mesleki eğitim ve öğretim sistemi bireylerin daha uzun süreyle çalışma hayatında

kalmalarına, iş yaşamında verimliliklerinin artmasına ve değişen iş ve yaşam koşullarına daha hızlı uyun sağlamalarına imkân vermektedir.

64. AİPP; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücüni kısa sürede yetiştirmek, işsizlere mesleki deneyim ve iş disiplini kazandırmak, kendi işini kuracakları desteklemek ve işgücü piyasasındaki mevcut ve potansiyel açık işlerin kısa sürede doldurulmasını sağlamak amacıyla uygulanan etkin bir araçtır. Gelişmiş ülkelerde 1930'lu yıllarda bu yana uygulanmakta olan bu programlar, özellikle 1990'lı yıllarda itibaren yaygın bir şekilde kullanılmaktadır. Türkiye'de aktif istihdam programlarına ilişkin ortak bir veri tabanı bulunmamaktadır. Bu durum sağlıklı verilerin elde edilmesini engellemektedir. Türkiye'de yakın zamana kadar AİPP'lere yeterli kaynak tahsis edilemediği için bu programlar sadece projeler kapsamında ve sınırlı sayıda gerçekleştirilebilmiştir. Ancak, istihdam paketleri olarak bilinen düzenlemelerle 2008 yılından itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan İŞKUR'a gerekli kaynak tahsis edilerek bu konuda yapışal bir dönüşüm başlatılmıştır.
65. İŞKUR tarafından 2009 yılından itibaren yürütülen faaliyetlerdeki önemli artışa rağmen, mevcut işsiz sayısı dikkate alındığında bu faaliyetlerin yeterli olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu durumun hem yerel hem de ulusal düzeyde İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin olması gerektiği ölçüde geliştiril(e)memesinden kaynaklandığı açıklıktır. Nüfusları itibarıyla Türkiye ile benzerlik gösteren AB ülkeleri ile kıyaslandığında, İŞKUR'un personel sayısının çok yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Eurostat 2009 verileri değerlendirildiğinde AB'ye üye 21 ülkenin ortalamalarına göre istihdam kurumlarında personel başına işsiz sayısı 62 iken, Türkiye'de 2010 yılı verilerine göre personel başına işsiz sayısı 917'dir. 2013 yılı İŞKUR verilerine göre, toplam 3 bin 923 sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanının görev'e başlamasıyla birlikte kurumun personel sayısı toplam 8 bin 436'ya yükselmiş ve personel başına düşen kayıtlı işsiz sayısı 270'e inmiştir. Bu verilere göre 21 AB ülkesi ile karşılaştırma yapıldığında personel sayısı açısından yaklaşık 4 kat daha az personel ile hizmet verilmektedir. Bu verilere ilave olarak, 2009 yılından itibaren aktif ve pasif politika uygulamalarında yaşanan önemli artış da İŞKUR'un iş yükünü geçmişle kıyaslanmayacak şekilde artırmıştır.
66. Yerel düzeyde uygulanan AİPP'lerini belirleme sorumluluğu olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında (İİMEK) henüz bu konuda istenen düzeyde farkındalık oluşmadığı görülmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Valilik, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile İl Ticaret ve Sanayi Müdürlüğü 81 ilde yapılan 383 toplantıya yüzde 90'ın üzerinde katılım sağlarken; İl Özel İdaresi, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu, üniversiteler ile İl Esnaf ve Sanatkarlar Odalarının katılımı yüzde 80-90 aralığındadır. Belediyelerin katılım oranı yüzde 80'İN altında kalırken, işveren ve işçi sendikalarının katılım düzeyi yüzde 70'lerde, İl Sanayi/Ticaret Odalarının katılımı yüzde 72 civarında gerçekleşmiştir.
67. Piyasadan ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücüne hızlı bir şekilde yetiştirmesini sağlamak amacıyla düzenlenen programlara ilişkin önemli bir eksiklik de etki analizlerinin yapılmaması ve etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulamamış olmasıdır.
68. İşgückenin teknolojik yenilikler karşısında kendini geliştirebilmesi ve istihdamda kalabilmesi, sadece okullarda verilen eğitimle sağlanamayacağından, bireyler okul dışında da eğitime ihtiyaç duymaktadırlar. Ancak, Türkiye'de hayat boyu öğrenmeye

katılım düzeyi AB ülkelere kıyasla yetersizdir. Türkiye'deki kayıtlara yansayan hayat boyu öğrenme (HBÖ) programlarına katılım oranları yalnızca MEB bünyesinde gerçekleştirilen yaygın eğitim faaliyetlerini içermektedir. Dolayısıyla bu veriler gerçek oranları yansımaktan uzaktır. Verilere ilişkin bu kısıtlılığı göz önünde bulundurarak, HBÖ'ye katılımın cinsiyet temelinde ne düzeyde gerçekleştiğini izleyebilmek amacıyla ülkemiz, AB ve Euro bölgesi verileri Tablo-3'te bir arada sunulmaktadır. Başta İŞKUR olmak üzere diğer kamu kurumları, yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları (STK) tarafından HBÖ kapsamında yürütülmekte olan faaliyetlerin MEB bünyesindeki e-yaygın portalına eklenmesiyle tabloda yer verilen oranlar daha gerçekçi bir seviyeye yükselecektir.

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

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

Kaynak: Eurostat

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

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

II. İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

A. Durum Analizi

70. Günümüzde, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin gündeminde olan işgücü piyasalarının esnekleştirilmesine yönelik politikaların temelinde küresel ekonomideki yapısal dönüşüm yatkınlığıdır. 1970'li yıllara kadar standart malların kitlesel üretimini içeren, üretimin talebi yönlendirdiği, istikrarlı istihdam ilişkilerinin yer aldığı, toplu pazarlığın belirleyici olduğu, işçilerin standart işler yaptığı Fordist üretim modeli yerini, üretim, satış ve istihdam süreçlerinde esnekliğin esas olduğu Post-Fordist üretim modeline bırakmıştır. Çeşitli malların küçük ölçekli üretildiği, talebin üretimi yönlendirdiği, işletme ve fabrika ölçüğünün küçüldüğü, istihdamın daha esnek ve güvencesiz hale geldiği, çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, yerel ya da bireysel ücret pazarlığının ağırlık kazandığı, farklı işler yapan vasıflı ve heterojen işgücünün bulunduğu Post-Fordist üretim tarzı günümüzde ağırlığını artırmaktadır.
71. Bilgi teknolojilerinin hızlı değişimi ve küresel rekabetin artmasıyla her geçen gün değişen ekonomik şartlara uyum sağlamaının yanı sıra işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak ve kronik hale gelmeye başlayan işsizlik sorunlarını çözmek amacıyla dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmiştir.
72. İşgücü piyasasının esnekliği; işletmelerin ekonomide ve üretim döngüsünde meydana gelen değişiklikler ve dalgalandırmalarla uyum sağlayabilme, çalışanların ise hayat süreçlerinde değişen ihtiyaçlarına uygun olarak iş ve yaşamları arasında denge kurabilme hız ve ölçüsünü ifade etmektedir. Bu uyum, işverenin ve çalışanın, mevzuata uygun olarak ve toplu iş sözleşmesi veya hizmet akdi gibi hukuki araçları da kullanarak çalışma şartlarını, önceliklerine ve ihtiyaçlarına göre düzenleyebilmek imkanı çerçevesinde sağlanabilmektedir. Kayıt dışı istihdamın yaygın, genç işsizliğinin ise yüksek olduğu Türkiye işgücü piyasasında işletmelerin rekabet ve verimlilik düzeyi üzerinde önemli etkisi olan esnekliğin, sürdürilebilir büyümeyi sağlanabilmesi açısından önemi açıktır. Diğer taraftan işgücü piyasaları esnekleştirilirken çalışanların güvencelerinin ve sosyal koruma tabanının geliştirilmesi de aynı hassasiyetle değerlendirilmektedir. İstihdam yaratılan bir büyümeye için işverenlerin ve çalışanların rollerinin esneklik-güvence dengesi temelinde yeniden tanımlanmasına ve esnek çalışma modellerinin aktif olarak hayatı geçirilmesine zemin oluşturacak yasal düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.
73. İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesinin istihdam şartlarını değiştirmek çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu beraberinde getirmesi, AB ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede “güvenceli esneklik” yaklaşımının benimsenmesine yol açmıştır. Güvenceli esneklik yaklaşımı, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabileceğini öngörmektedir. Bir yandan işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet ortamına ve değişen şartlara uyum gücünün artırılması hedeflenirken, diğer yandan işgücü piyasasında yer alanların istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden “iş güvencesi” yerine, istihdamın korunması ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışanın sürdürilebilmesi güvencesini ifade eden “istihdam güvencesi” önem kazanmaya

başlamıştır. İstihdam güvencesinin sağlanması aktif işgücü piyasası programları ile iş arayanların ve hatta çalışanların istihdam edilebilirliğinin artırılması önem arz etmektedir. Gelir güvencesi ise sosyal sigorta ve sosyal yardımlar yoluyla işsiz kalan kişilerin gelir düzeyinin korunmasını amaçlamaktadır.

74. Güvenceli esneklik, başarılı Danimarka ve Hollanda uygulamalarının sonrasında, 2000 yılında AB'nin öncelikli politikası haline gelmiştir. Bu çerçevede, işgücü piyasalarında esnekliğin artmasının güvencenin azalması demek olduğu hipotezine karşı, uygun politikalarla hem güvencenin hem de esnekliğin gerek çalışanın gerekse işverenin lehine dengeli olarak artırılabileceği öne sürülmektedir. AB'nin güvenceli esneklik stratejisine göre, güvenceli esnekliğin başarılı şekilde uygulanabilmesi için esnek çalışma düzenlemeleri, aktif işgücü piyasası politikaları, HBÖ ve sosyal güvenlik sistemlerini içeren dört temel politika aracı uygulanmalıdır.
75. Güvenceli esnekliğin tam anlamlı sağlanması için sosyal diyalog mekanizmalarının iyi işletilmesi önem taşımaktadır. Her ülkenin işgücü piyasası ve refah devleti düzenlemeleri ve uygulamaları farklılık gösterdiği için, her ülkenin kendi özelliklerini dikkate alarak özgün bir güvenceli esneklik modeli oluşturabileceğinin değerlendirilmektedir.
76. Türkiye, esneklik ve güvence göstergeleri açısından AB ülkeleri ile kıyaslandığında, esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın fazla, işsizlik ödeneklerinden yararlanan kişi sayısının sınırlı, aktif işgücü politikalarının nispeten yetersiz olduğu bir ülkedir. Güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar arasındaki derin farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur. Bu çerçevede, ülkemizde esneklik-güvence dengesinin henüz sağlanamamış olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan, son yıllarda gerek kayıt dışı istihdamda gözlenen daralma gerekse sosyal güvenlik sisteminde ve aktif işgücü piyasası programlarında kaydedilen gelişmeler söz konusu dengenin sağlanması yönünde atılan önemli adımlar olarak değerlendirilmektedir.
77. Türkiye'de esneklik-güvence dengesinin sağlanması sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik politikalarıyla esnek çalışanlar arasında kayıtlı istihdamın artırılabilmesi ve bu alandaki sosyal güvenlik prim kayıplarının önüne geçilebilmesi, sistemin esnek çalışma biçimlerini tam olarak içermesine bağlıdır.
78. 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen esnek çalışma biçimlerine paralel olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da esnek çalışanların sosyal güvenliğini sağlamakla yönelik düzenlemelere yer verilmiştir (md. 4; 5; 41; 80; 88; ek md. 6; geçici md. 12). Bununla birlikte esnek çalışanların sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının nispeten düşük olduğu görülmektedir. Mevcut durumda sosyal güvenlik sisteminin sunduğu haklara ulaşmada temel kriterlerden biri olan prim ödeme gün sayısının 'tam zamanlı ve sürekli çalışma' esası çerçevesinde çalışma saatleri dikkate alınarak tespit edilmesi yönündeki uygulama nedeniyle esnek çalışanlar, gelir/ödenek/ayıklıklara hak kazanabilmek için gerekli olan şartları yerine getiremeyeceklerini öngörerek kayıt disponiliği tercih edebilmektedir.

79. İsteğe bağlı sigortalılık esnek çalışanlar için önemli bir alternatif olarak görülmekle birlikte, hizmet akdi kapsamında kurulan ilişki çerçevesinde çalışanın sosyal güvenlik imkanlarından faydalananabilmesinde yalnızca kendi ödeme gücünün belirleyici olması nedeniyle eleştirilmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin esnek çalışanların kayıtlı istihdamlarını teşvik edici düzenleme ve uygulamalar vasıtasyyla bu alanda daha işler kılınması gerekliliği görülmektedir.
80. Güvenceli esnekliğin en önemli bileşenlerinden biri esnek çalışma biçimleridir. Özellikle gelişmiş ülkelerde farklı esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulandığı görülmektedir. En yaygın esnek çalışma biçimleri arasında kısmı süreli çalışma, belirli süreli çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışma, uzaktan çalışma, çağrı üzerine çalışma, evden çalışma, iş paylaşımı ve esnek zaman modeli ile çalışma bulunmaktadır.
81. Kısımlı süreli çalışma, en eski ve yaygın olarak uygulanan esnek çalışma biçimidir. 4857 sayılı Kanunun 13. maddesinde düzenlenmiş olan kısımlı süreli çalışma, normal çalışma süresinden daha az sürede yapılan çalışmadır. Örneğin, ülkemizde haftalık 30 saatten az olan çalışmalar kısımlı süreli olarak değerlendirilirken, ABD'de 35 saatten az, Kanada ve İngiltere'de 30 saatten az, Almanya'da ise 36 saatten az olan çalışmalar bu kapsamda girmektedir. Eurostat verilerine göre, 2012 yılında kısımlı süreli çalışan oranı AB-27'de yüzde 19,9'dur. Kısımlı süreli çalışmanın en yaygın olduğu ülkeler arasında Hollanda (yüzde 49,8), İsveç (yüzde 26,5), Almanya (yüzde 26,7) ve İngiltere (yüzde 27,2) bulunmaktadır. Türkiye'de ise kısımlı süreli çalışan oranı yüzde 12 olmakla birlikte bu oranın içinde ücretsiz aile işçileri büyük bir yer tutmaktadır.
82. 4857 sayılı Kanunun 11. maddesinde düzenlenmiş olan belirli süreli çalışma, belirli bir işin tamamlanması, belirli süreli işlerde veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi durumlarda uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. 2011 yılı Eurostat verilerine göre, belirli süreli çalışan oranı AB-27 ülkelerinde yüzde 14,1'dir. Bu çalışma sisteminin en yaygın olduğu ülkeler arasında Polonya (yüzde 26,9), İspanya (yüzde 25,3), Portekiz (yüzde 22,2) ve Hollanda (yüzde 18,4) bulunmaktadır. Ülkemizde belirli süreli çalışmanın oranı yüzde 12,2'dir.
83. 4857 sayılı Kanunun 2. maddesinde düzenlenen alt işveren uygulaması ise bir işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimini başka bir işverenin işçileri vasıtasyyla gerçekleştirmeye imkanı veren, istihdamın dışallaştırılması yoluyla esneklik sağlayan uygulamalardan bir diğeridir. Alt işveren uygulamasının yaygınlaşması ile asıl işveren-alt işveren ve işçi üçgeninde iş hukukundan kaynaklı sorunlar artmaktadır. Alt işverenlik uygulamasının işçi ve işverenler açısından olumsuzlukları bertaraf edecek şekilde ve uygulamanın işlevsel olarak sürdürülmesine katkı sağlayacak yönde yeniden düzenlenmesi gerekmektedir.
84. Bir diğer önemli esnek çalışma biçimi, özel istihdam büroları aracılığıyla yapılan geçici çalışmadır. Özel istihdam büroları, iş sözleşmesi imzaladığı çalışanları diğer işletmelere geçici olarak çalışmak üzere devrederler. İşçi, işçiyi istihdam eden ve işveren olan özel istihdam bürosu ile işçiyi çalıştırın ve iş emirlerini veren işletme arasındaki istihdam ilişkisi “füçlü iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır. Son 20 yılda, özellikle Avrupa'da bu kapsamında çalışan kişi sayısında artış görülmüştür. Özel İstihdam Büroları Avrupa Konfederasyonu (Eurocett) verilerine göre, 2011 yılında yaklaşık 12,4 milyon kişi bu

şekilde çalışmıştır. 2011 yılı verilerine göre, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak çalışanların toplam çalışan sayısına oranı Avrupa'da yüzde 1,6'dır.

85. AB üye ülkelerinde, büro çalışanlarının sayısı ve özelliklerine bakıldığından, 2009 yılında Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın yayınlamış olduğu rapora göre; özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici çalışma özellikle Belçika, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya ve Birleşik Krallık gibi ülkelerde yaygındır. Büro çalışanları arasında 30 yaşın altındaki çokluğu teşkil etmektedir. Çalışanların eğitim düzeyi incelendiğinde ise, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber, çokluğunun düşük ve orta düzeyde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Sektörel dağılım açısından, özel istihdam bürosu aracılığıyla geçici olarak çalışanların, pek çok ülkede hizmet sektöründe ağırlıklı olduğu görülmektedir.
86. Birçok AB ülkesinde, özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine ilişkin hükümler mevzuat ile düzenlenmiştir. 1960'lı yıllarda itibaren bu alanda düzenlemeler yapan birçok AB ülkesinde, geçici çalışanın düzenlenmesi konusunda sosyal tarafların uzlaşmasını sağlamak üzere iki yöntem benimsendiği görülmektedir. Bunlardan ilki, "eşit muamele ilkesi" ile ilgili düzenlemelerin açık ve net şekilde yapılması, ikincisi ise, çalışanların istismarını önlemek amacıyla geçici iş ilişkisine yönelik birtakım kısıtlamalar getirilmesidir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici olarak çalışanların haklarını güvence altına almak amacıyla hazırlanan 2008/104/EC sayılı AB Direktifinin temel ilkesi, güvenceli esnekliğin bir gereği olarak, eşit muamele ilkesinin güvence altına alınmasıdır.
87. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışanın, işletmelerin çeşitli nedenlerle karşı karşıya kaldığı kısa süreli işgücü ihtiyacını karşılamada önemli bir mekanizma olduğu değerlendirilmektedir. Diğer taraftan bu mekanizmanın özellikle kadınlar, gençler ve uzun süreli işsizler gibi istihdama erişimde deneyim eksikliği engeliyle sıkılıkla karşılaşan grupların istihdam edilebilirliğini artıracağı, çeşitli nedenlerle geçici istihdamı tercih edenlerin iş bulma ve çalışma şartlarını iyileştireceği öngörmektedir.
88. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi ulusal mevzuatımızda düzenlenmemiştir. Bununla birlikte 4857 sayılı Kanunun "Geçici iş ilişkisi" başlıklı 7. maddesinde ülkemizin kendine özgü ve dar kapsamlı bir geçici iş ilişkisi modeline imkan tanınmıştır.
89. Uzaktan çalışma, bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak işyerinin dışında uygulanan esnek bir çalışma biçimidir. Ulusal mevzuatımızda düzenlenmemiş olan bu çalışma biçimini, bilgi iletişim teknolojilerinin gelişmesine paralel olarak 1980'lerden bu yana özellikle gelişmiş ülkelerde hızla yayılmaktadır. 2005 yılı itibarıyla AB-27'de uzaktan çalışma oranı yüzde 7'dir. Önemli bir esnek çalışma biçimini olan ve özellikle iş-aile yaşamının uyumlaştırılmasında önem taşıyan uzaktan çalışanın daha da yaygınlaşması beklenmektedir.
90. 4857 sayılı Kanunun 14. maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışanın, talebin arttığı dönemlerde özellikle hastane, otel, lokanta ve gazetecilik işletmelerinde yaygın olduğu gözlenmektedir. Eurostat'ın 2001 yılı verileri AB-15'te işgücünün yüzde 1,4'ünün çağrı üzerine çalıştığını göstermektedir. Ülkemizde bu çalışma biçimini yaygın değildir.

91. Evden çalışma; işçinin, ücret karşılığı işverenin belirlediği bir mali veya hizmeti üretmek amacıyla bir veya birden fazla işverene bağlı olarak ancak işverenin denetimi dışında ve genellikle işçinin kendi evinde iş görme edimini yerine getirdiği yazılı sözleşmeye dayalı iş ilişkisidir. Evden çalışma modeli, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun 461-469. maddelerinde düzenlenmiş olmasına karşın 4857 sayılı Kanunda söz konusu çalışma modeline ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır.
92. İş paylaşımı, özellikle kriz zamanlarında işten çıkarmaları azaltmak için çalışma sürelerinin kısaltılarak işin iki veya daha fazla işçi arasında paylaşılması ile üretimin sürdürülmesini amaçlayan bir esnek çalışma biçimidir. Ulusal mevzuatımızda düzenlenmesi bulunmayan bu çalışma biçiminde bir işçi tarafından yapılabilecek "tam gün" süreli bir işin, birden fazla işçi tarafından günün veya haftanın belirli saatlerinde yapılması ve bu iş için öngörülen ücret ve diğer sosyal hakların, işi paylaşan işçiler arasında paylaştırılması öngörmektedir. Almanya ve İngiltere, bu uygulamada en başarılı ülkeler arasındadır.
93. Esnek zaman modeli, işçilerin işe başlama ve bitirme saatlerinin işletme yönetiminin belirlediği bir limit çerçevesinde değişmesi olarak tanımlanabilecek çalışma sürelerinde esneklik sağlayan bir modeldir. AB ülkelerinde giderek yaygınlaşan esnek zaman modeli, özellikle iş-aile yaşamının uyumlaştırılması açısından önemli bir esneklik türüdür.
94. İşgücü piyasalarının esnekliğinin artırılmasına yönelik olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı Kanun ile birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Ancak gelinen noktada Kanunda düzenlenen esnek çalışma biçimlerinin uygulamada yaygın kazanmadığı bilinmektedir.
95. Türkiye'de esnek çalışmanın yaygınlaşmamasına neden olan başlıca sorun alanları şunlardır:
- Kayıt dışı istihdamın fazla olması ve uygulamada yaygın olarak yasal sürenin üzerinde fazla çalışma yapılması, esnek çalışma biçimlerinin uygulama alanını daraltmaktadır. TÜİK verilerine göre, 2012 yılında kayıt dışı istihdam oranı tarım sektöründe yüzde 52,7 iken, tarım dışı sektörlerde yüzde 47,3 oranındadır. Eurostat verilerine göre, 2012 yılında, Türkiye'de tam zamanlı çalışanlar açısından fiili haftalık çalışma süresi 48,4 saatdir. Bu oranla Türkiye, haftalık çalışma süresi 37,3 olan AB-27 ortalamasının oldukça üzerindedir.
 - 5510 ve 6111 sayılı Kanunlarla bazı düzenlemeler yapılmış olmakla birlikte sosyal güvenlik mevzuatının halen esnek çalışanlara yönelik yeterli düzenlemelere sahip olmaması, esnek çalışanların kayıt altına girmekten imtina etmesine neden olmaktadır.
 - Esnek çalışmanın önemli araçlarından biri olan belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak mevzuattan kaynaklanan esaslı bir neden olmadıkça üst üste yapılamama şartı, bu uygulamanın yaygınlaşmasını engellemektedir.
 - Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisinin mevzuatta düzenlenmemiş olması, işletmelerin karşı karşıya kaldığı kısa süreli işgücü ihtiyacının karşılanması, özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonu ve işsizliğin azaltılması açısından önemli bir eksikliktir.

- e. Esnek çalışma uygulamalarına ilişkin olarak yeterli veriye sahip olunmaması, bu alana yönelik doğru politikaların oluşturularak uygulamanın yaygınlaştırılmasının öndeği önemli engellerden biridir.
96. Gerek bazı esnek çalışma biçimlerinin mevzuatta yer almaması, gerekse de mevzuatta yer alan esnek çalışma biçimlerinin yukarıda açıklanan sebeplerden dolayı istenilen düzeyde yaygınlık kazanmamış olması nedeniyle, Türkiye'de kayıtlı işgücü piyasası oldukça katı bir yapıya sahiptir. Dünyada işgücü piyasalarının esnekliğine ışık tutan ve OECD tarafından yayınlanan İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi (Şekil 1) de bu tespiti teyit eder niteliktedir, 2008 yılı verilerinin yer aldığı söz konusu endekse göre, Türkiye, istihdam koruma mevzuatı açısından 30'u OECD üyesi olmak üzere toplam 40 ülke içinde en katı mevzuata sahip ülke konumundadır.
- Şekil 1: OECD'ye Üye Ülkeler ile Diğer Bazı Ülkelerde İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksi***
-
- | Ülke | EPI (Yükseklik) |
|--------------------|-----------------|
| Türkiye | ~3.4 |
| Lüsemburg | ~3.4 |
| Meksika | ~3.3 |
| İspanya | ~3.2 |
| Endonezya | ~3.1 |
| Yunanistan | ~3.0 |
| Fransa | ~2.9 |
| Portekiz | ~2.8 |
| Çin | ~2.7 |
| Slovenya | ~2.6 |
| Norveç | ~2.5 |
| Almanya | ~2.4 |
| Hindistan | ~2.3 |
| Belçika | ~2.2 |
| İtalya | ~2.1 |
| Avustralya | ~2.0 |
| Polonya | ~1.9 |
| Estonya | ~1.8 |
| Çek Cumhuriyeti | ~1.7 |
| Finlandiya | ~1.6 |
| Brezilya | ~1.5 |
| Hollanda | ~1.4 |
| OECD Ortalaması | ~1.3 |
| Güney Kore | ~1.2 |
| Slovak Cumhuriyeti | ~1.1 |
| Macaristan | ~1.0 |
| İzlanda | ~0.9 |
| İsviçre | ~0.8 |
| Şili | ~0.7 |
| Danimarka | ~0.6 |
| İsrail | ~0.5 |
| Rusya | ~0.4 |
| İsviçre | ~0.3 |
| Japonya | ~0.2 |
| İrlanda | ~0.1 |
| Avustralya | ~0.0 |
| Güney Afrika | ~0.0 |
| Yeni Zelanda | ~0.0 |
| İngiltere | ~0.0 |
| Kanada | ~0.0 |
| ABD | ~0.4 |
- *Sürekli çalışanların bireysel işten çıkarılması, toplu işten çıkarımlar için özel şartlar ve geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemeler dikkate alınarak oluşturulan endekste, Türkiye geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemelerde en katı mevzuata sahip ülke olarak görülmektedir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerin bulunmaması, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin şartlar, süre ve miktar kısıtlamaları bu alanda katılım temel nedenler olarak önemli olmaktadır.
97. Sürekli çalışanların bireysel işten çıkarılması, toplu işten çıkarımlar için özel şartlar ve geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemeler dikkate alınarak oluşturulan endekste, Türkiye geçici istihdam biçimlerine ilişkin düzenlemelerde en katı mevzuata sahip ülke olarak görülmektedir. Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisine dair düzenlemelerin bulunmaması, belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin şartlar, süre ve miktar kısıtlamaları bu alanda katılım temel nedenler olarak önemli olmaktadır.
98. Toplu işten çıkarmanın tanımı, ilave ihbar şartları, ihbar süresi başlangıcından önceki ilave ertelemeler ile işverenlerin katıldığı diğer maliyetleri içeren toplu işten çıkarımlar için özel gereklilikler alt endeksinde ise Türkiye, OECD ülkelerinden daha esnek düzenlemelere sahiptir.
99. İhbar prosedürü, ihbar ve kıdem tazminatı, haklı/haksız nedenle işten çıkarmanın tanımı, deneme süresi, haksız nedenle işten çıkarmada tazminat ve azami itiraz süresini dikkate alan sürekli çalışanların bireysel işten çıkarılması alt endeksinde ise Türkiye, 40 ülke içerisinde en katı mevzuata sahip 14. ülke konumunda bulunmaktadır. Bu alanda özellikle kıdem tazminatı miktarının yüksekliği işgücü piyasasının katılım düzeyini artırmaktadır.

100. Dünya Bankası tarafından yayınlanan 2010 yılı İş Yapma Kolaylığı Raporunda Türkiye, işçi istihdam etme kriterleri açısından 183 ülke arasında 145. sıradadır. Bu endekste de özellikle belirli süreli sözleşmelere ilişkin kısıtlamalar ile kıdem tazminatının yüksekliği işgücü piyasasında katılık yaratan unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.
101. İstihdam Koruma Mevzuatı Endeksinin oluşturulmasında kullanılan kıdem tazminatı verilerine göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında Portekiz ile beraber en yüksek düzeyde kıdem tazminatı ödemesini zorunlu tutan ülke konumundadır. Buna ek olarak, yine yukarıda bahsi geçen İş Yapma Kolaylığı Raporuna göre Türkiye, en yüksek kıdem tazminatı düzeyine sahip ilk 20 ülke arasındadır.
102. Kıdem tazminatının yüksekliği, işletmeler açısından önemli bir maliyet kaleminin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. İşletmeler bu yükten kurtulmak için kayıt dışı istihdama yönelebilmekte ya da çalışanların kıdem tazminatına hak kazanmasını önlemek için kanuna karşı hile yoluna başvurabilmektedir. Bunun sonucunda, işletmelerde önemli oranda verimlilik kayıpları yaşanmaktadır.
103. İşçiler açısından değerlendirildiğinde, kıdem tazminatına erişme düzeyinin son derece yetersiz olduğu bilinmektedir. Kıdem tazminatı alacağının işyerleri arasında transfer edilememesi, işgücünün hareketliliğini sınırlamaktadır. Uygulamada sıklıkla işini değiştirmek isteyen çalışanların söz konusu tazminatı kaybetmemek için işinden ayrılmadığı yahut iş değiştirmek üzere iş sözleşmesini feshederek birikmiş kıdem tazminatı hakkını kaybettiği gözlenmektedir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

III. ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMİNİN ARTIRILMASI

A. Durum Analizi

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

işgücüne katılma oranı yüzde 16,7 iken, yükseköğretim mezunu kadınların katılma oranı yüzde 70,9'dur. Bu durum kadınların eğitim seviyesi ile işgücü piyasasına katılma oranları arasında doğru orantılı bir ilişkinin varlığını ortaya koymakta, kadınların eğitim seviyelerinin artırılmasının önemini göstermektedir.

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

mevzuata ve çalışma hayatına yeterince yansıtılamamış olması, kadınlarda toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve aile yaşamının uyumlAŞtırılmasına yönelik mekanizmaların yetersizliği, gençlerde ilk işe girmede yaşanan güçlükler, engellilerde ise mevcut sosyal yaşam alanlarının engellilerin hareket edebilirliklerini kısıtlamasıdır.

117. Özel politika gerektiren gruplara hizmet veren kamu kurum ve kuruluşları, mevzuatın geliştirilmesi ve istihdamın artırılması çalışmalarını hızlandırmak amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın (ASPB) çatısı altında birleştirilmiştir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

IV. İSTİHDAM-SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

A. Durum Analizi

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

124. Çalışabilir durumdaki yoksul vatandaşları üretken duruma getirecek, sürdürülebilir gelir elde etmelerini sağlayacak projeler desteklenmekte ve 2010 yılında uygulanmaya başlanılan “Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı” doğrultusunda sosyal yardım alan çalışabilir durumdaki kişilerin işgücü piyasasına kazandırılmaları doğrultusunda çalışmalar sürdürülmektedir. Ancak, sosyal yardım ile istihdam bağlantısının geliştirilmesi ve etkinleştirilmesi ihtiyacı devam etmektedir.
125. Türkiye'de sosyal yardım alanında faaliyet gösteren kurumlar arasındaki iletişim ve işbirliği eksikliği, nesnel ölçütlerin olmayışı gerçek ihtiyaç sahiplerine etkin ve yeterli hizmet sunumunu ve kaynakların etkin ve verimli kullanmasını zorlaştırmaktadır. Sosyal yardım ve sosyal hizmetlerin daha koordineli bir şekilde yürütülmesi için 2011 yılında ASPB kurulmuştur. Bakanlık bünyesinde faaliyet gösteren Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü tarafından “Bütünleşik Sosyal Yardım Hizmetleri Projesi” yürütülmekte olup, hayatı geçirilen Sosyal Yardım Bilgi Sistemi (SOYBİS) ile mükerrer yardımların önüne geçilebilmektedir. Ayrıca, sosyal yardımlardan yararlanmadı nesnel kriterler belirlenmesi için yürütülen ve 2013 yılında tamamlanan “Sosyal Yardım Yararlanıcılarının Belirlenmesine Yönelik Puanlama Formülünün Geliştirilmesi Projesi” ile oluşturulan sistem 2014 yılı başından itibaren kullanılabilir hale gelecektir.
126. 2011 yılında yüzde 16,4 olarak gerçekleşen Türkiye'de sosyal harcamaların GSYİH'ye oranı AB ortalamalarına göre oldukça düşüktür. Bunun yanı sıra yoksullğun azaltılmasında sosyal transferlerin etkisi beklenen düzeyde değildir.
127. Yoksulluğu azaltmayı amaçlayan kamu sosyal yardım harcamalarının ülkemizde GSYİH'ye oranı AB ortalamasının gerisinde olmasına rağmen 2002 yılından bu yana artış göstermektedir. Söz konusu oran 2002 yılında yüzde 0,5 iken, 2012 yılında yüzde 1,4'e yükselemiştir.
128. Temel nedenleri yoksulluk ve yetişkin işsizliği olan “çocuk işçiliği” tüm önleme çalışmalarına rağmen önemli bir sorun olma özelliğini sürdürmektedir. TÜİK tarafından gerçekleştirilen 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye'de 6-17 yaş aralığında toplam 15 milyon 247 bin çocuk bulunmaktadır. 6-17 yaş grubunda çalışan çocukların oranı yüzde 5,9 olarak gerçekleşmiştir. Okula devam etmeyen çocukların ise yaklaşık yüzde 35'i ekonomik faaliyetlerde çalışmaktadır.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

1. İşsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranı, 2012 yılındaki yüzde 14,5 seviyesinden 2023 yılına kadar yüzde 25'e yükseltilecektir.
2. 2008, 2009 ve 2010 yıllarının ortalamasına göre; yüzde 31 olan işsizlik ödeneği alanlardan işten çıkış tarihinden itibaren bir yıl içinde işe girenlerin oranı 2015 yılında yüzde 40'a yükseltilecektir.
3. 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulacaktır.
4. Sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların yüzde 25'i bir yıl içerisinde işe yerleştirilecektir.
5. 2023 yılında özellikle sanayide ağır ve tehlikeli işlerde, sokakta ve mevsimlik gezici geçici tarımda gerçekleşen çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri tamamen ortadan kaldırılacak, diğer alanlarda çocuk işçiliği ise yüzde 2'nin altına düşürülecektir.
6. Çalışan yoksulların oranı 2023 yılına kadar yüzde 5 seviyesine düşürelecektir.

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 düzenlenenecektir.
4. Kayıt dışı çalışan yoksullara ve yoksulluk riski altında olan kişilere yönelik faaliyetler artırılacaktır.
5. Yoksul veya yoksulluk riski altında olan hanelerin, kayıtlı çalışanları olsa dahi, hanehalkı özellikleri dikkate alınarak, sosyal yardımardan faydalananma imkanları artırılacaktır.
6. Kamu tarafından uygulanan sosyal korumaya yönelik programların koordineli bir şekilde yürütülmesi sağlanacaktır.
7. "Çocuk İşçiliğinin Önlenmesinde Zamana Bağlı Politika ve Program Çerçevesi" etkin olarak tüm illerde uygulanacaktır.
8. Çalışabilir durumdaki yoksul vatandaşlar üretken duruma getirilerek, sürdürülebilir gelir elde etmeleri sağlanacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SEKTÖR STRATEJİLERİ

I. BİLİŞİM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

129. Bilişim sektörü, bütün dünyada hızlı büyuyen sektörlerden biridir. Dünya Bankası verilerine göre, 2007 yılı itibarıyle ABD'de bilişim teknolojileri harcamaları bir trilyon Doları aşmıştır. Kişi başına bilişim harcamaları açısından bakıldığında, en yüksek harcamayı 3 bin 499 Dolar ile İrlanda yapmaktadır. Bu oran ABD'de 3 bin 421, İngiltere'de 3 bin 063, Almanya'da 2 bin 500, Japonya'da ise 2 bin 455 Dolardır.
130. 2012 Yılı Yatırım Programı kamu BİT yatırımları verilerine göre 2002 yılında merkezi yönetim bütçesinden BİT yatırımları için ayrılan ödenek 2012 yılı fiyatlarıyla yaklaşık 577 milyon TL iken, 2012 yılı için bu değer 2,5 milyar TL'ye yaklaşmıştır. 2008 yılı haricinde bir önceki yıla göre sürekli artış gösteren kamu BİT yatırımlarında 2002 yılından bu yana 4 kattan fazla bir artış kaydedilmiştir. 2011 yılından sonra yaşanan büyük artışta özellikle eğitim sektöründeki projelerin etkisi olmuştur. E-devlet uygulamaları ve hizmetleri kamu kurumlarının yaptığı BİT yatırımları ile hayatı geçmektedir.
131. OECD İletişim Görünümü 2011 Raporuna göre Türkiye 2009 yılında BİT alanında 7 bin 78 milyar Dolar ithalat, 2 bin 32 milyar Dolar ihracat gerçekleştirmiştir. Ülkemizin net ithalatçı olduğu sektörde net ihracatçı ülkelerin başlıcaları Güney Kore, Japonya, Meksika, Macaristan, İrlanda, Slovakya ve İsrail'dir.
132. OECD Bilgi Teknolojileri Görünümü 2010 raporuna göre Türkiye'de 2010 yılı itibarı ile bilişim uzmanı istihdamının ekonomideki toplam istihdama oranı yüzde 1,6'dır. Bu oran ABD'de yüzde 4, İsveç'te yüzde 5,4, Almanya'da yüzde 3,5, Fransa'da yüzde 3,1, İtalya'da ise yaklaşık yüzde 3'tür.
133. OECD Patent Veri Tabanı verilerine göre, 2007-2009 yılları arasında bilişimle ilgili alınan patentlerin alınan genel patent sayısına oranı Singapur'da yüzde 48, Finlandiya'da yüzde 47, AB 27'de yüzde 26, OECD ortalamasında yüzde 34, Türkiye'de ise yüzde 14'dür.
134. TÜİK 2011 yılı Ar-Ge Faaliyetleri Araştırması sonuçlarına göre Ar-Ge harcamalarının GSYİH içindeki payı 2006 yılında yüzde 0,6 iken, bu oran 2009 yılında yüzde 0,85, 2010 yılında yüzde 0,84 ve 2011 yılında ise binde 8,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) Yükseköğretim İstatistikleri yayınına göre lisans programları arasında bilim ve mühendislik alanlarında bu oran 2011 yılında 26,7 olarak gerçekleşmiştir.
135. TÜİK verilerine göre Türkiye'de bilişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı mesleklerin toplam meslekler içindeki payı yüzde 10,8'dir.

136. TÜİK verilerine göre 2012 yılı itibarıyla bilgi ve iletişim sektöründe çalışan sayısı 238 bin kişidir.
137. Bilişim sektöründe formel eğitimim kazandırdığı nitelikler, sektörün işgücü ihtiyacı ile örtüşmemektedir. Yüksek vasif gerektiren ve stratejik bir öneme sahip olan yazılım sektöründe, ihtiyaçların ulusal kaynakları destekleyecek şekilde karşılanması halinde, gerek üretim süreçlerinde gerekse üretim sonrası destek hizmetlerinde istihdam önemli ölçüde artacaktır. Bu süreçte, spesifik sektör yazılımlarının geliştirilmesinin Türkiye açısından özel bir önemi vardır.
138. ÖSYM verilerine göre 2011-2012 yılı öğretim döneminde bilgisayar, kontrol ve bilgisayar, bilgisayar yazılımı, bilişim sistemleri ve teknolojileri, bilgisayar teknolojileri ve bilişim sistemleri lisans programlarından toplam 3 bin 184 öğrenci mezun olmuştur. Aynı dönemde ilgili ön lisans programlarından mezun olan öğrenci sayısı ise 15 bin 619'dur.
139. Bilişim sektörü, hızlı büyümeye trendine rağmen, ülkemizde yeterince gelişmemiştir. Bu alanda yeterli yatırım mevcut olmayıp, oluşturulan politikalar farklı kamu kurumları arasında koordineli bir biçimde hayatı geçirilememektedir. Özellikle bilgi teknolojileri sektörü OECD ile karşılaştırıldığında oldukça küçüktür. Sektörde, yazılım, hizmetler ve içerik alanı oldukça yetersizdir.
140. 2012 yılında İŞKUR tarafından sektörle ilişkin düzenlenen 998 kursta 6 bin 307'si erkek ve 5 bin 980'ni kadın olmak üzere toplamda 12 bin 287 kişiye eğitim verilmiştir. MYK tarafından bilişim teknolojileri sektöründeki mesleklerle ilgili yetkilendirilen Bilişim Teknolojileri Sektör Komitesi meslek standartı hazırlama çalışmalarına sektörde faaliyet gösteren kuruluşların katılımıyla devam etmektedir.
141. Sektörün rekabete tam olarak açık olmaması ve sektör envanterinin henüz çıkarılmamış olması sektörle ilgili problemlerin başında gelmektedir.
142. Kendine has özelliği nedeniyle, bilişim sektöründe oluşturulacak her yeni istihdamın çarpan etkisiyle diğer sektörlerdeki istihdamı da artıracağı söylenebilir. Bilişim sektöründeki gelişmelerin kısa vadede geleneksel mesleklerde istihdam kayıplarına neden olabileceği düşünülse de uzun vadede toplam istihdamda bir artış beklenebilir.
143. Ülkemizin döviz kazandırıcı hizmet ticaretinin arttırılması ve hizmet sektörlerimizin uluslararası rekabet gücünün geliştirilmesi amacıyla 2012/4 sayılı Döviz Kazandırıcı Hizmet Ticaretinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ hazırlanmış ve söz konusu tebliğ 25/06/2012 tarihli ve 28334 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Ekonomi Bakanlığı tarafından uygulanmakta olan Tebliğ kapsamında bilişim sektöründe faaliyet gösteren yazılım şirketleri, bilgisayar oyunu ve uygulamaları geliştiren şirketler ile teknokentlerin ve sektörle işbirliği kuruluşlarının yurt dışı pazara giriş ve tanıtım faaliyetleri desteklenmektedir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

II. FİNANS SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

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

205 bin kişi istihdam edilmektedir. Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği 2012 yıl sonu verilerine göre ise sigorta ve reasürans alanında istihdam edilenlerin sayısı ise 17 bin kişi civarındadır. Sektörün gerek büyümeye potansiyelinin gerekse dolaylı olarak toplam istihdama yapabileceği katkı düzeyinin yüksekliği, finans sektörünü istihdam açısından önemli kılmaktadır.

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

B. Temel Amaç

Sektördeki nitelikli işgücü talebi karşılanacak ve mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

III. İNŞAAT SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

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

yılında yüzde 9,3 düzeyine ulaşmıştır. Sektörün ihtiyaç duyduğu mühendislik, mimarlık vb. teknik işgücü arzındaki olumlu gelişmeler sektörün gelişimini olumlu etkilemektedirler.

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

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

IV. SAĞLIK SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

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

166. Büyüme ve nitelikli istihdam yaratma potansiyeli dolayısıyla sağlık sektöründe istihdamı artırmaya ve geliştirmeye yönelik politikalar geliştirmek önem arz etmektedir. Yoğun bilimsel çalışmalar, sağlığa ilişkin bilginin sürekli olarak güncellenmesi ihtiyacını artırmaktadır. Bu durum, büyük oranda nitelikli personel istihdam eden sektörde çalışanların bilgi ve becerilerinin sürekli olarak geliştirilmesi ihtiyacını gündeme getirmektedir. Dolayısıyla, yaşam boyu öğrenme yaklaşımının benimsenmesi ve sağlıkta eğitim planlamasının meslek gruplarında arz ihtiyaç dengesini sağlayacak şekilde gözden geçirilerek önlemler alınması büyük önem arz etmektedir.
167. Sağlık sektöründe, ilaç ve tıbbi cihazların geri ödemeleri, hastanelere kaynak tahsis, bireysel geri ödemeler vb. alanları kapsayan geniş bir düzenleme ve yönetim alanı söz konusudur. Sektörün gelişmesi, bu alanların da kaçınılmaz olarak genişlemesine ve derinleşmesine yol açmaktadır. Bu gibi gelişmeler, gerek hizmeti alan gereksiz sunan tüm kamu ve özel sektör kuruluşları açısından hem nitel hem de niceł açıdan ele alınması gereken önemli bir işgücü ihtiyacına işaret etmektedir. Ayrıca, ülkemizde yaşlı nüfus ile sağlık hizmetlerine ve ilaca erişimin artışı, ilaç sektörünün büyümESİNE neden olduğundan bu alandaki stratejik hedefler kapsamında yerli üretimin ve istihdamın artırılması önem arz etmektedir.
168. 15.06.2012 tarih ve 2012/3305 sayılı Bakanlar Kurulu kararname istinaden Ekonomi Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü; sağlık sektörü kapsamında hastane, tıp merkezi, diyaliz merkezi, tahlil laboratuvarı ve manyetik görüntüleme merkezi yatırımları ile bijoteknolojik ilaç, onkoloji ilaçları ve kan ürünleri üretimini Sağlık Bakanlığı'ndan ön izin alınması şartıyla teşvik etmektedir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

V. TARIM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

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

174. Tarım ürünleri, ormancılık, su ürünleri ve gıda sanayi ihracatı dahil olmak üzere tarım sektörü ihracatının toplam ihracat içindeki payı yüzde 10, ithalat içindeki payı ise yüzde 5 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında 4 milyar Dolar seviyesinde olan tarım sektörü ihracatı 2012 yılında 15,3 milyar Dolara yükselmiştir. Tarım sektörü ithalatta ise 2002 yılında 3,9 milyar Dolar seviyesinden 2012 yılına gelindiğinde 12,6 milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir.
175. Tarımsal faaliyet, diğer faaliyetlerdeki gibi genellikle yevmiyeli ve ücretli olarak değil, işletme sahiplerinin kendi namına ve aile bireyleriyle sürdürdüğü bir faaliyettir. TÜİK 2012 yılı verilerine göre, ülkemizde tarımda istihdam edilenlerin yüzde 42,5'i kendi hesabına çalışmaktadır, yüzde 46,3'ü ise ücretsiz aile işçi olarak tarımsal faaliyete katkı sağlamaktadır.
176. Tarımsal istihdamın önemli özelliklerinden biri de kadınların işgücüne katılma oranının yüksek olmasıdır. Türkiye ortalamasına bakıldığından 2010 yılında istihdam edilen kadınların yüzde 42,4'ünün, 2011 yılında yüzde 42,2'sinin, 2012 yılında ise yüzde 39,3'ünün tarım sektöründe yer aldığı görülmektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınların 2010 yılında yüzde 75,9'u, 2011 yılında ise yüzde 76,9'u, 2012 yılında ise yüzde 75,1'i ücretsiz aile işçi olarak istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların tarımda büyük oranda ücretsiz aile işçi olarak çalıştığını göstermektedir.
177. Kalifiye olmayan işgücü varlığı ve mesleki eğitimin yetersizliği; tarımda sosyal güvenliğin kapsam sorunu, tarıma dayalı sanayinin kırsalda yeteri kadar gelişmemesi ve yaygınlaşmamış olması ile mazot ve gübre gibi girdi maliyetlerinin yüksekliği nedeniyle üretimde yaşanan sorunlar bu sektörün istihdam açısından zayıf yönleri olarak sıralanabilmektedir.
178. Tarım sektöründe karşılaşılan çocuk işçiliğinde görülen en yaygın güçlükler, zorunlu ilköğretime devam, çalışma yaşı ve çalışmaya başlamada asgari yaşı uygulanması konularında yaşanmaktadır. TÜİK tarafından yapılan anket çalışmalarının sonuçlarına göre, tarımda istihdam edilen çocuklar, çalışan çocukların en geniş kitlesini oluşturmaktadır. TÜİK 2006 verilerine göre, toplam çalışan çocukların yüzde 36,6'sı (çalışan erkek çocukların yüzde 28,6'sı, kız çocukların yüzde 53,3'ü) tarım sektöründe çalışmaktadır. TÜİK 2012 verilerine göre ise; toplam çalışan çocukların yüzde 44,7'si (çalışan erkek çocukların yüzde 38,4'ü, kız çocukların yüzde 58,4'ü) tarım sektöründe çalışmaktadır. Tarım sektörü içinde de özellikle “Aile İşleri Dışında, Ücret Karşılığı Gezici ve Geçici Tarım İşlerinde Çalışma” çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri arasında tanımlanmış ve öncelikli müdahale edilmesi gereken alan olarak belirlenmiştir.
179. Tarım, ülkemizde kayıt dışlığının en yoğun olduğu sektördür. Kayıt dışı istihdamın içinde tarım sektörünün payı 2010 yılında yüzde 49,7, 2011 yılında yüzde 50,8, 2012 yılında ise yüzde 52,6'dır. Tarımda kayıt dışı istihdama bakıldığından 2010 yılında yüzde 85,4, 2011 yılında yüzde 83,8 ve 2012 yılında yüzde 83,6 olduğu görülmektedir. Tarımda kayıt dışı istihdamın içinde kadınların payı ise 2010 yılında yüzde 53,9, 2011 yılında yüzde 55,0 ve 2012 yılında yüzde 54,1'dir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

VI. TEKSTİL VE HAZIR GİYİM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

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

186. Küresel rekabetin olumlu etkileri nedeniyle tekstil ve hazır giyim sektörünün ihracatındaki yükseliş, son yıllarda imalat sanayisinde yaşanan gelişmelerin gerisinde kalmıştır. Diğer taraftan sektörün ihracat seviyesi ve dünya ticareti içindeki payı, dış piyasada rekabet edebilirliğini sürdürübildiğini göstermektedir. Sektörde ithalat son yıllarda önemli oranda artış göstermiştir. Bunda gerek yurt içi üretimin daha yoğun olarak ithal girdi kullanılarak yapılması gerekse son yıllarda nihai ürün olan hazır giyim ithalatındaki artış etkili olmaktadır.
187. Tekstil ve hazır giyim sektörü farklı niteliklere sahip çalışanlara ihtiyaç duymaktadır. Sektörün iplik, dokuma, terbiye, konfeksiyon gibi çok çeşitli alt sektörlerde ayrılması, farklı özelliklere ve eğitime sahip elemanına ihtiyaç duyulmasına yol açmaktadır. Marka ve tasarım tabanlı büyük firmalar ile küçük ölçekte ya da fason üretim yapan firmaların ihtiyaç duyduğu eleman niteliği değişmektedir. Esnek üretim kapasitesine sahip olan sektörün, dönemsel ve şartlara göre değişen talep karşısında üretmeye uyumlu eleman ihtiyacı da gün geçtikçe artmaktadır.
188. 2011 yılı itibarıyla Türkiye genelinde ihracata yönelik üretim yapan ve yüzde 90'ı KOBİ olan 18 bin 500 olan imalatçı/ihracatçı firma bulunmaktadır. Bunlardan 11 bini hazır giyim, 7 bin 500'ü tekstil alanında faaliyet göstermektedir. Sektörde faaliyet gösteren firmaların sayısı ise 43 bin civarındadır. Bu firmalarda kayıtlı yaklaşık 750 bin kişi istihdam edilmektedir. Kayıtlı istihdam tekstil sanayinde orta boy, hazır giyimde ise küçük boy işletmelerde yoğunlaşmaktadır. 9. Kalkınma Planı kapsamında hazırlanan Tekstil, Deri ve Giyim Sanayi Özel İhtisas Komisyonu Raporunda sektörde yaklaşık 450 bin kişinin tekstilde, yaklaşık 1,5 milyon kişinin hazır giyimde olmak üzere yaklaşık 2 milyon kişinin çalıştığı tahmini yapılmıştır. Sektör istihdam endeksi çok fazla değişmediğinden sektörde kayıt dışı istihdamın yaklaşık yüzde 59 olduğu tahmininde bulunulmaktadır. Sektörde kadın istihdamı imalat sanayisi ortalamasının çok üzerindedir. Sektörde kadın çalışanların oranı yüzde 37,9 iken, imalat sanayisinde bu oran yüzde 21,2'dir.
189. Türk tekstil ve hazır giyim sektörü değişim ve dönüşüm süreci içindedir. Bu süreçte bazı firmalar üretim faaliyetlerine son verirken kimi firmalar ise rekabet gücünü artırarak sürdürmektedir. Üretimde küreselleşmeden daha fazla yararlanabilmek için sektörde ithal girdi kullanımı artmakta, yurt içi perakendeciler de ithal ürünlerde daha fazla yer vermektedirler.
190. Son yıllarda sektörde üretim süreçlerinin iyileştirilmesinin yanında rekabet gücünün sürdürülmesi için büyük önem arz eden moda uygun ve markalı üretim alanında da olumlu gelişmeler yaşanmaktadır. Özellikle hızlı değişen moda anlayışı, ülkemiz sanayisine yeni fırsatlar sağmaktadır. Ülkemizde bazı önemli firmalar, markalarını geliştirmekle moda ve tasarım faaliyetleri ile değer zincirinde üst aşamalara geçmektedir.
191. Tekstil, hazır giyim ve deri sektörlerinde maliyet avantajına dayalı rekabet giderek güçlemektedir. Ucuz işgücü avantajına sahip Çin ve diğer Uzak Doğu ülkeleriyle rekabet edebilmek yüksek katma değerli, çevre ve sosyal sorumluluk standartlarını gözetlen, kaliteli, moda uygun, markalı ve zamanında üretime mümkün olacaktır. Ayrıca, ileri teknolojiler içeren teknik tekstillerin ve çok fonksiyonlu ürünlerin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

192. Ülkemizde tekstil ve hazır giyim sektörü bazı olumsuz gelişmelere rağmen rekabet gücünü sürdürmekteki avantajlara da sahiptir. Türk tekstil ve hazır giyim sektörü, tedarikçi ülkeyden piyasa yapıcı ülkeye geçiş ve bilgi bazlı ürünlerin üretimine yönelik temel eksenlerinde dönüşüm geçirerek uluslararası ticaretin değişen şartlarına uyum sağlayabilecek yapıdadır. Sektördeki üretim tecrübesi ve entegrasyonu lojistik avantajı ile birleştiren Türk tekstil ve hazır giyim sektörü kısa dönemli, modaya uygun ürünlerde rekabet avantajına sahiptir. Ayrıca teknik tekstil ve akıllı tekstil üretim teknolojisi Türkiye'de henüz yerleşmemiştir olsa da bu teknolojiler için önemli altyapı avantajları bulunmaktadır.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

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

VII. TURİZM SEKTÖRÜ

A. Durum Analizi

193. Turizm artan etkisiyle bugün dünya ekonomik büyülüğünün önemli bir bölümünü oluşturan sektör konumundadır. Turizm sektörü, sağladığı döviz girdisi ve istihdamla ulusal ekonomiler açısından çok önemli bir yere sahiptir. Uzun yıllar ekonomik gelişmenin bir destekleyici sektör konumunda olan turizm giderek daha çok ülkede ana sektörler arasında yer almaya başlamıştır.
194. Dünya genelinde uluslararası turist sayısı ve turizm gelirleri 2009 yılında yaşanan ekonomik duraklamaya karşılmaktadır. 1990 yılında 436 milyon olan turist sayısı 2000 yılında 677 miliyona, 2012 yılında ise 1 milyar 35 miliyona yükselmiştir. Dünyadaki turizm geliri ise bu sürede 280 milyar Dolardan 1,1 trilyon Dolara ulaşmıştır.
195. Turizm gelirinin ve turist sayısının önemizdeki yıllarda hızla artacağı tahmin edilmektedir. Dünya Seyahat ve Turizm Konseyi (WTTC) tarafından 2009-2018 yılları arasında turizm ve seyahat sektörünün yıllık ortalama yüzde 4,4 oranında büyümesi öngörmektedir; küresel milli gelirin yüzde 10,5'ini sektörün oluşturacağı tahmin edilmektedir. Dünya Turizm Örgütü'nün (UNWTO) tahminlerine göre ise 2020 yılında 1 milyar 400 milyon turiste ve 2 trilyon Dolar turizm gelirine ulaşılacaktır.
196. Türkiye turizmde ilk on sırada yer alarak dünya içinde önemli bir yere sahiptir. Dünya turizm pazarında yüzde 2,7, Avrupa Turizm pazarında ise yüzde 5,6 paya sahip olan Türkiye UNWTO 2012 yılı verilerine göre, dünya genelinde turist sayısı bakımından 6., turizm geliri bakımından 12. sırada yer almaktadır.
197. Türkiye rakiplerine kıyasla kita ötesi pazarlar için yeterince keşfedilmemiş bir uğrak yeridir. Mevcut potansiyelini kullanamasa da Türkiye turizmde hızlı gelişimini sürdürmektedir. Kısa süreli krizlerle geçici talep duraklamaları yaşamış olmasına rağmen, Türkiye'nin büyümeye döneminde (2002-2008) gerçekleştirmiş olduğu yıllık ortalama talep artış ivmesi dünya ortalamasının 4,5 katı olarak gerçekleşmiştir. Küresel ekonomik krizin olumsuz etkisine rağmen turizm sektörü 2009 yılında diğer ülkelerle karşılaşıldığında önemli fiyat avantajı nedeniyle beklentiği düzeyde olumsuz etkilenmemiştir. Fakat turizm geliri düşmüştür. Son on yılda turist sayısı yüzde 100'den fazla artarak 31,4 miliyona, turizm geliri yüzde 187 artarak 2 milyar Dolara ulaşmıştır. Fakat son üç yılda turizm gelirinin artış hızı yüzde 8,4 ile turist sayısının artış hızının (yüzde 16,2) çok gerisinde kalmıştır.
198. Türkiye Turizm Stratejisi 2023 Belgesine göre, ana hedef 2023 yılında dünyanın en çok turist çeken ve en fazla turizm geliri elde eden ilk 5 ülkesinden biri olmaktır. Türkiye'de iç turizm pazarından 20 milyon kişinin yararlanması hedeflenmektedir. Stratejide belirlenen stratejik çalışmaların tamamlanması durumunda, 2023 yılında 50 milyon turist, 50 milyar Dolar dış turizm geliri ve turist başına yaklaşık 1000 Dolar harcamaya ulaşılması öngörmektedir. Bu hedefler turizm sektöründeki mevcut ekonomik büyülüğün yaklaşık dört katına çıkması anlamına gelmektedir. Bu hedeflerin gerçekleştirilemesi aynı zamanda bu sektördeki istihdam oranını da önemli ölçüde

artıracaktır. Yeni turizm ve istihdam alanlarının geliştirilmesi, bölgesel gelir farklılıklarının giderilmesine katkı sağlayacaktır.

199. Turizm sektörü emek yoğun bir sektördür. TUİK 2010 yılı verilerine göre, bu sektörün konaklama ve yiyecek hizmetleri faaliyetlerinde bir milyondan fazla kişi çalışmakta olup genel istihdam içinde yüzde 4,8'lik bir oranı oluşturmaktadır. Türkiye'de turizm sektöründe çalışanların oranı genel istihdam içinde son 10 yıla bakıldığından ortalama yüzde 4,8'ler düzeyinde olup yavaş bir şekilde arttığı görülmektedir. TÜİK verilerine göre, turizm sektöründeki istihdamın genel istihdam içindeki oranı 2004 yılında yüzde 4,1 iken, 2010 yılında yüzde 4,8 olmuştur. Bu da turizmin giderek istihdam açısından daha önemli olduğunu gösterir.
200. Turizm sektörünün istihdam açısından taşıdığı potansiyel yüksektir. İstihdamın sektörel büyümeye esnekliği turizm sektöründe 0,70'in üzerinde olması bunu açıklar. Dokuzuncu Kalkınma Planına göre 2013 yılı sonunda ülkemizdeki toplam yatak sayısının 1,3 milyona ulaşması beklenmekte ve bu hedefe ulaşılması halinde üç yıl içinde toplam yatak kapasitesine göre 268 bin sigortalı yeni istihdam yaratılacağı öngörmektedir. Otel, restoran, ulaşım, turizm organizasyonu ve turizm eğitimi konularında doğrudan istihdam ve mobilya ve inşaat gibi yardımcı dallarda dolaylı istihdam artacaktır. Ayrıca, turizm sektörü sayesinde iş imkanları genişleyen gıda sanayi, kamu hizmetleri ve eğitim gibi diğer yan sektörlerde uyarılmış istihdam artacaktır. Turizm hedefleri dikkate alındığında ihtiyaç duyulacak işgücünnun niteliğinin değişeceği açıktır. 2023 turizm stratejisine göre yaz sezonuna ve sahil bölgelerine sıkışmış turizm sektörü yurt sathına yayılacak, yeni turizm bölgeleri ve turistik faaliyetler hayatı geçirilecektir. Özellikle kültür, sağlık, termal, yayla, dağ turizmi gibi alternatif turizm faaliyetlerinde nitelikli personele ihtiyaç artacaktır.
201. Turizm sektörü yüksek istihdam sağlama potansiyelinin yanı sıra kişi başına düşen istihdam maliyeti açısından da en avantajlı sektörlerden biridir. "2001-2012 yılları itibarıyla düzenlenen yatırım teşvik belgeleri doğrultusunda bir kişilik istihdam yaratılmak için imalat sanayinde 154 Bin TL, ulaşım sektöründe 488 Bin TL, enerji sektöründe 2 Milyon 230 Bin TL yatırıma ihtiyaç varken, turizm sektöründe 129 Bin TL yatırımla bir kişilik istihdam yaratılmaktadır. Yatırımlardaki ithalat oranı açısından da turizm sektörü ithalat bağımlılığı en düşük sektördür. 2008 yılı itibarıyla dokuma ve giyim sektörü yatırımları içindeki ithalat oranı yüzde 81,9, orman ürünlerinde yüzde 63,8, imalat sanayinde yüzde 60 olmasına karşın, turizm yatırımları içindeki ithalat oranı yüzde 6,2'dir.
202. Türkiye'de turizm sektöründe istihdamın karşılaştığı ciddi sorunlar da mevcuttur. Turizm sektöründe ikili bir işgücü yapısı ve niteliği vardır. Nitelikli işgücüyü önemseyen az sayıda büyük işyerleri, işgückenin mesleki yeterliliğini önemsemekte ve bu işyerlerinde nispeten nitelikli işçiler çalışmaktadır. Buna karşılık sektörde yoğun olarak niteliksiz genç işgücü istihdam edilmektedir. Dahası, kadın istihdamı açısından ciddi bir potansiyel barındıran sektörde, kayıt dışlığını fazla olması, sezonluk istihdam, yüksek işgücü devri ve aşırı çalışma süreleri gibi sorunlar dolayısıyla kadın ve nitelikli işgücü istihdamında önemli sıkıntılar yaşanmaktadır.

203. Türkiye ekonomisinin vazgeçilmez temel sektörlerinden olan turizm, bugünkü dış ticaret açığına ve işsizliğe çare olacak, genç ve kadın işçilerin istihdamına fırsat yaratacak, uluslararası kültürel ve toplumsal iletişimini kuvvetlendirecek, bütünlendirici etkisiyle Türkiye'yi dış dünyaya bağlayacak bir sektördür. Sektörün rekabet üstünlüğü, yeni yatırımlara müsait olması, ülkenin turizm imkanları açısından zengin olması, yörensel ve bölgesel istihdam yaratma potansiyeline sahip olması sektörün istihdam açısından barındırdığı fırsatlardır. Bu nedenlerle, turizm sektöründe istihdamın artırılması ve istihdamla ilgili sorunların çözülmesi hem genel istihdam hem de Türk ekonomisi açısından hayatı öneme sahiptir.

B. Temel Amaç

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

C. Hedefler

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

D. Politikalar

1. Sektorde mevcut istihdam imkanları geliştirilecek ve çalışanların istihdam şartları iyileştirilecektir.
2. Sektordeki işgücü niteliği geliştirilecektir.
3. Kayıt dışı istihdam ve yabancı kaçak işçilik engelleneciktir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

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

1. Sosyal Yardımların hak temelli ve direnen hedeflemiş objektif kriterlere dayak olarak sunulacaktır.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İşbirliği YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SURE	AÇIKLAMA	
1.1 Benzer nitelikli sosyal yardım programları bir araya getirilerek gruplandırılacaktır.	ASPB SGK	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı	2015	Yapılacak sınıflandırma, şöök yardım, yaş yardımı, özüllü yardım gibi sosyal yardımların hak temelli yapılmaması like olarak esas alan kanun bir düzeneleme ile hizalı gerçekleştirilecektir.	
1.2 "Sosyal Yardım Yararlanıcılarının Belirlemeine Yünelik Puanlama Formülü Gelişitürmesi Projesi" tanınanın, tüm sosyal yardım programlarında uygulanacaktır.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı	2015	Puanlama formülü protesinin tanınanınla ile sosyal yardım yararlanıcılarının resmiel ölçütlerle göre belirlenmesi ve puanlama formülünün diğer sosyal yardım programlarına uygunlanması sağlanacaktır.	
2. Sosyal Koruma hizmeti hizmethälti komisyon şöök direktörlerin hizmetini içeren genel şöök destekleme hizmetleri ve sınırları açıklayacaktır.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İşbirliği YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
2.1 Sosyal Yardım sistemi yardımlarından yararlanan kişilerin en kısa sürede kendileri ile görüşebilireleri ve sosyal yardım alınabilecekleri süre ile duruma uygun bir şekilde yapılandırılacak, bu kişilerin maaş ekibinebilimlerini için şartsızlaşdırılacak.	İŞKUR	ASPB	Sürekli	2010 yılında uygulamaya konulan Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Başarıtanın Kurulumu ve Eklinhîritürmesiyle birlikte ona bağlı olarak yapılan sosyal yardım istihdam kanunu düzenelede de yer almazı sağlanacaktır.	
2.2 Sosyal yardım ve hizmet alanında "Sosyal Destek Danışmanı" modeli çerçevesinde aile odaklı bir sistem kurulacaktır.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı İŞKUR	2016	Alle ve Sosyal Politikalar Bakanlığının tarafından sosyal destek ile ilgili hizmetlerin hizmet hizmeti ile doğru bilgilendirilmesi, hizmete uygun sosyal destek sağlayacak bir sistem kurulması ve "Sosyal Destek Danışmanlığı" modeli ile ailemın mevcut durumu tespit edilecek, tüm ihtiyaçları belirlenerek, sorunların çözümü için ilgili birimlere bağlanacaktır.	
2.3 Sosyal yardım hizmeti ve her alan birçeytin nitelik ve ihtiyacın göz önünde bulundurularak verilecektir.	ASPB	İşçileri Bakanlığı İŞKUR	2016	Sosyal yardımın hak kazanmadık, yalnız bayan sahibi kişi değil, hanenin maaşlı takip durumunu bakiyak olur, hane müdürü, hane ekleyenin yaş, eğitimini vb. faktörlerin maaşlı takip durumunu belirlemeye etki olacak gibi düzeneleceklerdir.	
2.4 Mevcut durumda calışabilir yoksul vatandaşlara verilen nakdi yardımın işsizlik yardımı adı altında verilecektir. teşvik edecek şekilde şartlı olarak verilecektir.	ASPB İŞKUR	Kalkınma Bakanlığı	2016	Yapılacak mesvazat düzenelecektir ile maaş durundakı hizmete şartsızlık durumunda ancak İşsiz olan kişiler İŞKUR tarafından sunulmak aktif istihdam hizmetlerine katılmak koşuluyla birlikte siveye yardım alabileceklerdir. Bu yardımın alım kişiller aktif istihdam hizmetlerine katılmak üzere İŞKUR'a yönlendirilecektir.	

3. İspizlik şeritleri dâna alâhâ sozial konumla sağlanacak şekilde yerinden düzenlenecektir.					
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE		AÇIKLAMA
3.1 İspizlik şeritlerinin kapasamı, ödemeye miktari ve süresi ile hak kazanma koşulları, çalısmayı teşvik edici şekilde belirlenecektir.	İŞKUR	İzahne Müsteşarlığı ÇŞGB Sosyal Trafifat	2016		
3.2 İspizlik ödemenin süresi, düşülük süreye bağlı olarak orantısına dayanık hale getirilecek şekilde yeniden belirlenecektir.	İŞKUR	İzahne Müsteşarlığı Kalkınma Bakanilığı Sosyal Trafifat	2016		İspizlik sigortasının kapsamı, hak kazanma koşulları, ödemeye miktari ve süresi özel politika gerekiren gruplara dikkate alınarak ödemeye sahip olmayan genel sigortaya uygulanacaktır.
3.3 İspizlik sigortası hak kazanma koşulları ödemeye miktari ve süresi, uzun süreli işsizler ile yüksek işsizlik riskleri karşı karşıya olan özel politika gerektiren gruplar dikkate alınarak belirlenecektir.	İŞKUR	İzahne Müsteşarlığı ÇŞGB Sosyal Trafifat	2015		
4. Kayıt işsiz çalışan yoksullukla ve yönlendirme yeterlilikteki işsizlere yönelik tâbiî yetenin sınırlanması.					
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE		AÇIKLAMA
4.1 Kayıt distilgenin önemli bir parçasını oluştururan ve hem iş kansanlığı istihdam yaratın��ük işsizlerelein kayıtlı sektörde özendirici program ve uygulamalar düzenlenecektir.	ÇŞGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK	2016		Küçük İşletmelerde kayıtlı işsizlere geçişin teşvik edilmesi ve bu yönde davranışın ve tutum değişikliğinin sağlanması, anayakta mevcut sosyal diyalog mekanizmaları, gözden geçirilerek sosyal güvenlik sorunları ve çözüm yolları odaklı çalıştaylar ve küçük işletmelere sektörel hizâza ve mikro ölükle gelişmeler işsizlik değerlendirme çalışmasıdır.
4.2 Tâbitî gibi kayıt işsizliğin yaygın olduğu sektörlerde kayıt dışı işçiler ve çalıştırılanların ve yönetim önerilerinin kayıtlı sektörde de ahlaklı ve ortak paydaşları bülümde gerçekleştirilecek kayıtlı istihdam konusunda farklındakı varaihacıklar.	ÇŞGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK	2016		
4.3 Sosyal yardım alan kesime yönelik kayıtlı tâbî yetenin sınırlanması.	ÇŞGB	Maliye Bakanlığı İŞKUR SGK	2016		

İSTİHDAM SOSYAL KORUMA İLİŞKİSİNİN GÜÇLENİRİLMESİ

5. Yokuslu ve yoksulluk riski altında olan vatandaşların, çiftçi vatandaşların ise çiftlik sahibi olan vatandaşların sosyal yardımının hizmetlerine erişim sağlanması			
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE
5.1 Sosyal Yardımlar kayıtlı vatandaşları da içerecek şekilde daha kapsamlı bir yaklaşıma el alınacaktır. Tüm İmancılık şartları gözleterek, bütçeyiňin yoksulluk riskini aratmak şekilde mesnel ödüller gerekçesinde verilecektir.	ASPB	Kalkınma Bakanlığı	2014
6. Kamu taramaları ve belgelerdeki soruların yanıtlanması			
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE
6.1 Büttinleşik Sosyal Yardım İzinlendirme Projesi	ASPB	ÇSGB Kalkınma Bakanlığı İŞKUR	2016
6.2 Sosyal yardım - istihdam ilişkisinin güçlendirilmesine yönelik olarak İl genel kurumlar arasındaki mevcut protokoller gözden geçirilecek ihtiyaca göre, yeni protokoller düzenlenerek ćekecek.	ASPB ÇSGB	İŞKUR	2016
7. "Çocuk İşçilerinin Düşenmesi ve Zehirli Polis" ve Program Çerçevesi etkinlikleri tüm ilerleklerde uygulanması			
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE
7.1 Çocuk İşçilerinin konusunun yılın en az bir kez İl İstihdam ve Maaşlı Eğitim Kurullarının toplantılarında alınması sağlanacaktır.	ASPB MEB Valilikler Haberleme Hıfzı Sosyal Tərafar Fügur STKLar	Çocuk İşçileri konusunun en az yilda bir kez İl İstihdam ve Maaşlı Eğitim Kurulu toplantılarında alınması ve mitadelenmiş iliskin politikalar geliştirilmesi anlaşılmaktadır. Bu konuya ilişkin öderler yerel kurum ve kurumcuğun həqiqi ve koordinasyon tətbiq olğunu sağlayacaktır. Ayrıca şəhərlik zonunda birakılan sənəciklərin əllerinə istihdama eziyəti in anmaya "məsələ be cəvər kürsət" ilə yolların çalışmasının ilə həkikəndilinmiş iş sağlanacaktır.	Streiki

1. Kadınların İşgücüne Katılma Oranı ve İstihdamı Artırılacak, Kayıt Dışı İstihdam ile Müladele Edeilecektir.

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞHİRGİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Kadınlar üzerindeki bakım yükümlülüklerini azaltmaya yönelik tedbirler alınacaktır.	ASPB SGK	Haizine Müsteşarlığı Maliye Bakanlığı ÇŞGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı	2016	Kreş ve gündüz bakımevlerinin sayısını artırılacaktır. Kreş ve gündüz bakımevlerinden ihtiyacı olan çocukların yararlanabilmesine yönelik daha fazla sayıda ailenin desidelenmesi ve bu alanda özel sektörün teşvik edilmesi ile birlikte kısıtlanacak şekilde ahlaklı yapılaşacaktır.
1.2 Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması konusunda bürokratik engeller kaldırılacaktır.	ÇŞGB	Maliye Bakanlığı ASPB Kalkınma Bakanlığı MEB SGK	2014	Devlet memurlarının çocuklarına yönelik hizmet ve kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı kreş ve gündüz bakımevleri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na dayanarak hazırlanan "Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Açılan Çocuk Bakımevleri Hakkındaki Yönetmelik" kapsamında açılacaktır. Söz konusu Yönetmelik Maliye Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından hazırlanmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenleme Bakanlığı'nın bu kuruluşları içeren, hizmeti yürütmeye yetkisi bulunmamaktadır. Yalnızca denetimlerini sağlamaya yüklenilmiştir. Bu konuda, kreşlerin kullanımına yönelik hizmetlerin, kreşlerden kaydi olmamışsa sağlanacaktır. 150'den fazla kadın çırılığan olan kamu kurum ve kuruluşlarında bütçe kısıtları da dikkate alınarak hizmet sunumu yöntemiyle çırılığanların kreş hizmetlerinden yararlanması onaylı olacak.
1.3 Ev hizmetlerinde ve ev ekserisi çırılış kadınların çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik öncüler alınacak ve kayıt istihdama geçmeleri özendirilecektir.	SGK	ASPB ÇŞGB İŞKUR MTK	2015	Ev hizmetlerinde ve ev ekserisi çırılış kadınların ödedikleri isteğe bağlı sigorta primlerine yönelik teşvik sağlanacaktır. Emeklilik ve eti geri sosyal hizmetlerin teminini İlçesi sözleşmeleri de tıkkate alınarak ulusal mezvutluğa gerekli değişiklikler yapılacaktır.
1.4 Mezvutlu yer alan işgidi piyasasında toplumsal cinayet estiğitini gözetlenen düzenlemeler AB normları ile uyumlAŞtırılacaktır.	ÇŞGB	ASPB İŞKUR Sosyal Tariħar	2015	2006/54 ve 2010/18 sayılı AB Dişçiliklileri gözünde bulundularak İş Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ile söz konusu kanunların ikincil düzenlenelerinde gerekli yasal değişiklikler yapılacaktır.
1.5 İşyerinde psikolojik tariizi önlemeye yönelik yapumlahlar etkinleştirilecektir.	ÇŞGB	ASPB İnsan İlahi Başkanlığı DPB Sosyal Tariħar	2014	19 Mart 2011 tarihli ve 27/87 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "İşyerlerinde Psikolojik Fizibilizm (Mobbing Önlemesi)" kanunu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde yer alan tedbirler hayata geçirilecektir.

ÖZEL POLİTİKA GİREKLERİ GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

1.6 Kadınların ıgıtçılığının kâdınının ve istihdamının öntündeki kültür enşelleri azaltılmasına amacıyla, toplumun eğitimi resimlerine yönelik bilincinde eğitimleri yapılmaktır.	ASPB İŞKUR	ÇSGB MEB TRT Sosyal Taripler	2014	Bilinçlendirme çalışmaları ulusal düzeyde yazılı ve şüzel basın organları kullanılarak, özel telefizyon kanallarından yayarlanacaktır, kamu sporu olarak bu konunun öne çıkarılması sağlanacaktır.
1.7 Kürdün kente göz eden kadınlarının, ıgıtçılığına yönelik eğitimlerin sağlayıcı programlar piyasasına uyumlu olarak uygulanması sağlanacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB	Sürekli	Kentsel alanlarda belirli kadın gruplarına yönelik istihdam garantili kurslar açılacaktır. Sosyal yardımlarından faydalanan kadınlar tespit edildikten bu kadınlarla işi ve meslek dâvânameyi hazırlayıcı kurslarda meslek edinmeye hazırlayıcı kurslarda yoğunlaşmış sağlanacaktır.
1.8 İllet başzanda yapılacak ıgıtçılık piyasası anıtlarının hareketle kadın istihdamı için on plâna çakan sektörlerde yönelik ıgıtçılık yetişirme kurslarına öncelik verecektir.	İŞKUR	Yerel Yönetmîler Sosyal Taripler	2015	2013 yılında, AB fonlaması ile yürütülen "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" kapsamında seçilen 5 pilot il için yapılan analizler işliğinde hedef kadın gruplarına yönelik kurslar açılmıştır. 2014 yılında işgücü piyasası anıtlarının yurt içinde kadınlarla yönelik olarak uygulanması sağlanacaktır.
1.9 Sıddet mağduru kadınların, konukeviinde kalalarının, testi hükümlü ile törsü ölmüş veya boyunun kadınların ekonomik ve sosyal yaşama katılımın desteklenecektir.	ASPB	Adliye Bakanlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı MEB İŞKUR	2015	Çeşitli sebeplerde ekonomik ve sosyal yaşamın dışında kalan kadınların topluma kazandırılabilimeleri adına gerçekleştirilecek projelerde öncelik tanınacaktır.
1.10 İstihdam yaratma ve artırmaya yönelik mevzuat çalışmalarına, politika belgeleri ve stratejilerde etkinlik gösterilecek.	ASPB	Hazine Müsteşarı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Wanye Daxamang İŞKUR	Sürekli	Ligili hizmetlerde oluşturulacak çalışma grupları ıgıtçılık duyarlı politika oluşturmak ve bütçeye harcamaların konuları varilecektir. İstihdamın yönlük lastik mevzuat çağışıklarını, politika beşeriye stratejileri KSGM tarafından一致性 esiliği ve ıgıtçılık açısından gözden geçirilecektir.
1.11 Çocuk sahibi olan kadınların ıgıtçılık piyasasının konusunda bilgilendirilmesine yönelik teşvik edici düzenlemeler yapılacaktır.	ÇSGB	ÇSGB Sosyal Taripler	Sürekli	Kamu sektörde çalışma gibi esnek çalışma biçimlerinin kâdınının yoluyla, aile ve iş hayatına atısmada denge kurulması, çocuk bakımının yükünün ebeveynler arasında paylaşılması ve böylece kadın uzun süreler ile işgücü piyasasının düzgün kalmasını etkilemesi sağlanacaktır.
1.12 Kadın girişimciliklerin güçlendirilmesi amacıyla düşük gelir grubundaki kadınların bilincinde femaleşme ve mikro kredi sistemi ile desteklenmesi sağlanacaktır.	Hazine Müsteşarı (MSK GM)	Maliye Bakanlığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı BDDK Yerel Yönetmîler İlgili STK'lar Maliye Bakanlığı ASPB	Sürekli	Düzenlik gelir grubundaki kadınların kendi imkânlarıyla belir elde edilebilmeleri için bilinclendirilmesi ve bütçeye katkıda bulunması amaçlanmaktadır. Söz konusu kadınlar ihtiyacını karşılamak üzere ülkemize de uygulama öncüleri olan ve küçük ödükel mali destekleri içeren mikro kredi sisteminin yasal düzenlemelerinin tamamlanması hâlde kâtılım dâkkate alınarak yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
1.13 Kadın istihdamının artırılmasına ve ıgıtçılığın kayıt hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri taatlı olarak uygulanmanın yaygınlaşması sağlanacaktır.	SGK	İlgili STK'lar ÇSGB İŞKUR İlgili Sosyal Taripler İlgili STK'lar	Sürekli	5763 ve 6111 sayılı Kanunlarda yapılan düzenlemeler başta olmak üzere kadın istihdamını geliştirmeye yönelik tedbirler farklıda yeterli farkındalık artrır. Bu yeterli farkındalık artrırma çalışmaları yapacaktır.

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİRKEN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

2. Genç İşçi İstihdamı Hedefleri				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 Gençlerin kariyer planlaması, iş arama yardımları, eğitim ve çalışma hayatına sunulacaktır.	İŞKUR	ÇSGB MEB İŞKUR	Sürekli	Kişibe özel bir yaklaşımla gençlerin kendilerine en uygun işe en kolay biçimde erişebilmeini mümkün kılarak hizmetler sunulacaktır. “Kışisel eylem planları” hazırlanacak, gençlerin okuldan işe geçişleri kolaylaştırılacak, işgücü piyasasına girişine sağlanacaktır.
2.2 Gençler işgücü eğitimleri ile desteklenecektir.	İŞKUR	ÇSGB MEB	Sürekli	Mesleki eğitim faaliyetleri yürütüldürmesi suretiyle gençlerin mesleki bilgi ve beceri düzeylerinin yükseltilmesi sağlanacaktır. teorik bilginin pratik deneyimlerle işgücü piyasasında kullanılabilir Hale getirilmesi sağlanacaktır. Eğitimler verilenken özellikle genel işgücüne en fazla ihtiyac duyulan, işgündemi talebi yükseliş sektörlerin göz önünde bulundurulacaktır. İşveren destekyle işbaşı eğitimi faaliyetlerinin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.
2.3 Genç girişimciliği desteklenecektir.	KOSGEB İŞKUR	BSTB ÇSGB KOSGEB Kalkınma Ajansları İlgili Meslek Kuruluşları	Sürekli	Genç girişimciğini desteklemek amaciyla eğitimler verilecek, eğitim avayı mali kaynaklara erişim hakkında bilgilendirme ve yönlendirme hizmetleri ile desteklenecektir.
2.4 Gençliğin kayıt dışı çalışmasıyla mücadele edilecektir.	SGK	Maliye Bakanlığı İŞKUR ÇSGB Mülki İdareler	Sürekli	Okuldan işe geçişin zorluğuundan kaynaklanan sebeplerle kayıt düşme yapan gençlerin kayıt altına alınmasının sağlanması amacıyla denetimler sıklaştırılacak, yaşa yaradımlar etkin bir şekilde uygulanacaktır. Bilindendürmenin hedefi yoluyla gerek genclerin, berekse ailelerinin ve İşverenlerin konuya ilgili hassasiyetlerinin artmasını sağlanacaktır.

	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar	Sürekli	İŞKUR tarafından yürütülmekte olan eğitimlerin eğitimcilerin adetlerini özerlikle genel kadınlar başta olmak üzere gençlerin içgüdü psikolojisi entegre yorumu sağlanması üzere relaberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi sağlanacaktır.	İŞKUR tarafından yürütülmekte olan eğitimlerin hakkında yeteri bilgi sahibi olmayan eğitimcere, eğitimler ve bu eğitimler sonucundaki kazanımları hakkında ayrıntılı bilgi verilecek, hazırlanan daha fazla Yararlı Damızlıklar üzerine yazısı ve İşgüdü Damızlıklarına materialeyi hazırlayacaktır. Böylece İŞKUR girişimcilik eğitimlerinin tanıtılıp ve erişilebilirliği sağlanacaktır.		
2.6 İstihdam fuarları, karıyer günleri tantum materyalleri yoluyla İŞKUR tarafından yapılan içgüdüpsiz eğitimlerin gençler arası oldaklı tanınırıgılı artırılarak ve daha fazla gençin bu eğitimlerden yararlanması sağlanacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar	Sürekli	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genel istihdam konularının yolda en az bir kez İMFEK gündeminde dahi edilmesi yoluyla İMFEK faaliyet ve genel istihdamına yönelik Çalışmalarının etkinliği artırılacak.	Toplumsal cinsiyet eşitliği ve genel istihdam konularının yolda en az bir kez İMFEK gündeminde dahi edilmesi yoluyla İMFEK faaliyet ve genel istihdamına yönelik Çalışmalarının etkinliği artırılacak.		
2.7 Toplansız cinsiyet eşitliği ve genel istihdamı yilda en az bir kez İMFEK gündeminde alınacakır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Kıral yerleşmelerine etkin bir şekilde ulaşılabilirlik için mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır. Böylece korsatıcı ekstra ve sağladığını hizmetlerin tanınırıgılı ve erişilebilirliği artırılacaktır.	Kıral yerleşmelerine etkin bir şekilde ulaşılabilirlik için mobil hizmet birimleri oluşturulacaktır. Böylece korsatıcı ekstra ve sağladığını hizmetlerin tanınırıgılı ve erişilebilirliği artırılacaktır.		
2.8 Kursal kesimdeki gençlerin İŞKUR hizmetlerine erişimini sağlamak üzere mobil hizmet birimini oluşturacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	BSTB ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Genc istihdamının desteklenerek anacağıyla yapılan çeşitli düzenlemeleri ve İSKÜH hizmetleri tanıtılacaktır. İŞKUR'un işverenlerle ilişkini kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverenin ulaşımı sağlanacaktır.	Genc istihdamının desteklenerek anacağıyla yapılan çeşitli düzenlemeleri ve İSKÜH hizmetleri tanıtılacaktır. İŞKUR'un işverenlerle ilişkini kanalları güçlendirilecek ve daha çok işverenin ulaşımı sağlanacaktır.
2.9 Gençlerin yönelik resmi fizyeni emelleri ve İŞKUR faaliyetleri tamamlar da daha fazla işsizliğe ulaşması sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB İŞKUR ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	MEB İŞKUR ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Girişimcilik eğitimlerinin tanımı sağlanacak, yüksaksökevet programlarına girişimcilik dersleri eklenecektir. Bu çerçevede YÖK ve üniversitelere işbu eğitimi kanalları ile getirecektir.	Girişimcilik eğitimlerinin tanımı sağlanacak, yüksaksökevet programlarına girişimcilik dersleri eklenecektir. Bu çerçevede YÖK ve üniversitelere işbu eğitimi kanalları ile getirecektir.
2.10 Gençlerin girişimcilik perspektifinin kazandırılması sağlanması ve yönelik çabaşmaları gerçekleştirilmesi.	YÖK	İŞKUR ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	İŞKUR ÇSGB SGK Sosyal Tariflar İlgili STK'lar İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Gelişmelerin iş aranında karşılaştıkları sorunların giderilmesi sağlanarak, söz konusu işbölümü işgüdü psikolojisi arayüzlerde kullanılacak ve bu kapsamda staj ve işbaşı eğitimleri artırılacaktır.	Gelişmelerin iş aranında karşılaştıkları sorunların giderilmesi sağlanarak, söz konusu işbölümü işgüdü psikolojisi arayüzlerde kullanılacak ve bu kapsamda staj ve işbaşı eğitimleri artırılacaktır.

ÖZEL POLİTİKA GEREKİTLİĞİNİ GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRULMASI

3. Özürdeğerin İşgücüne Katılım Oranı ve İstihdamı Artıracaktır.				
TEHLİKİ	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 Özürdeğer istihdam eden özel sektör işverenlerinin özürdeğer çalışmaları için ödedikleri sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamını ilegi kanu kurum kuruluların tarafından karşılanacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarı SGK	2014	Özürdeğer istihdamının teşvik edilmesi, anayolla, ister kontenjan dahiliinde isterse kontenjan harkinde olsun özürdeğer esaslarına işaretlenen sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamını ilegi kanu kurum / kuruluşları arasında paylaşılacak.
3.2 Özürdeğerin bütçeye katılmamış ve istihdam edilebilirliğini artırmak için genel ve mesleki eğitim, meslekî rehabilitasyon ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri geliştirilecektir.	İŞKUR	MEB Maliye Bakanlığı Sosyal Tarihatlar	Sürekli	İŞKUR sunacağı iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ile özürdeğer esaslarına işaretlenen sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamını sağlayarak ister kontenjan harkinde olsun özürdeğer esasına işaret ederek onların daha iyi meslek eğitimi almasına katkıda bulunacak ve istihdam edilebilirliklerini artıracaktır. Karar ile özürdeğerin eğitim ve çalışma hayatı ayrımcılığa uğramadan yer almalarını sağlayarak yeni yıl başlarında ortaya konulması emâl olunacaktır.
3.3 İşyerlerinin fizisel ortamı özürdeğerlere göre düzenlenecek, kullanılabacak araç ve gereçlerin teknik ve ergonomik tasarımında işverenler teknik ve mali yönden desteklenecektir.	ÇSGB Maliye Bakanlığı	Maliye Bakanlığı Yerel Yönetimler İlgili Sivil Toplum Kuruluşları	2014	Özürdeğer istihdam eden işverenlerin özürdeğerin bütçeye katılmaması için yapacağı düzenlemeler, kulanıacakları araç ve gereçlerin tasarımını konusunda bütçe kısıtları dikkate alınarak teknik ve mali yönden desteklenmesi özürdeğer istihdamına daha sıkık baktırılmayı sağlayacaktır.
3.4 İşgücü piyasasına kazandırılmalarda güçlük çekilen ölümlüleme yönelik korunaklı işverenlerin teknik ve mali yönlerde devlet tarafından desteklemesine yönelik düzlemler yapılabacaktır.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı MEB Üniversiteler	2014	Ülkemizde özürdeğerlerin istihdamına ilişkin politikalardan büyük ölçüde korka ve ceza sisteme dayanmaktadır. İZLENEN İN politikalardan özürdeğerlerin istihdamında istenilen sonuçları sağlayamaması başta istihdam yönetiminin de ek bir alımdan gerekliliği ortaya koymuyur. Bu yönetimlerden biri iş gücü piyasasına kazandırılmaları EÜC, İstan, Zihinsel ve Ağrı depreminden özürdeğerlerin bütçeye katılmaması yönündedir. Bu kapsamda, bütçe kısıtları dikkat altına alınarak kontrollü týyelerinin kurulması ve devamlılıklarının sağlanabilmesi için gerekli olan teknik ve mali desteklerin içeriğine ilişkin yaşa çalışması yapılacaktır.
3.5 Özürdeğerin bireysel becerilerini, naveut potansiyellerini ve fonksiyonel kapasitelerini ortaya çıkaracak ölçüm ve değerlendirme aracınan geliştirilecektir.	İŞKUR	ASPB MEB Sosyal Tarihatlar İlgili STK'lar	2014	İŞKUR iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında özürdeğerin bütçeye katılmaması ve becerilerinin taumullanması yönelik ölçüm ve değerlendirme aracınan geliştirilecektir.
3.6 Özürdeğerin işgücüne yüklenmesi ile ilgili kanu kurum ve kuruluşlarına yapılan uygulamaların yerine getirilmesi kanu kurum ve kuruluşlarına yapılmıştır.	DPB İŞKUR	ASPB MEB İlgili STK' LAR Yerel Yönetimler	Sürekli	Kanu kurum ve kuruluşların özürdeğerin bütçeye katılmaması konusunda 657 sayılı Dövet Menkulular Kanunu kapsamındaki gerekli düzenlemeler yapılmıştır. Kanu hukuki ödüfü memur açığı öncesi bir sayadır. Düzenleme ile ilegi kanu kurum ve kuruluşlarına yaşa yükümlülüklerini yerine getirmeleri durumunda yapılmıştı uygulanmasını amaçlanmaktadır.

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİRKEN GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

<p>3.7 Özürlü işçi ve memur cağıturma kotalarına uymanın kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerine ve korunaklı işyerlerindeki koşulları devamlılığa yinelik etkin deneşim mekanizmaları uygulanacaktır.</p>	<p>ÇŞGB</p>	<p>ASPB İŞKUR</p>	<p>Sürekli İşverenler, eili veya daha fazla işçi calistırırlan özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlu, kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlu işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlara uygun işerde çalışmaya yüklenmeli işçiler / ifadesi yer almaktadır. Söz konusu maddenin uygulanması öztüri istihdamının artırılmasına öncü arz etmektedir. Ayrıca, 2006 yılında yürürlüğe giren "Korunaklı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'in" işçilik kazanmasına etkin bir denetim mekanizmasına ihtiyaç vardır. Bu kapsamda iş mültecilerinin eğitimi ve diyalogları artırılacaktır.</p>
<p>3.8 Yerel yönetimlere ait işyerlerinin işletilmesinde özürlülere öncelik tanınacaktır.</p>	<p>İç işleri İtakantılı</p>	<p>ASPB İlgili STK'lar</p>	<p>2014</p>

ÖZEL POLİTİKA GEHEKTİREN GRUPALARIN İSTİHDAMının ARTIRILMASI

4. Uzun süreli işçilerin iş dönüştürme hazırlıkları şartları				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1 Uzun süreli işçileri yönelik iş gücü yetiştirmeye yönelik programlarının etkinliği izlenerek, eksiklikler tespit edilerek ilave tedbirler alınacaktır.	İŞKUR	ASPB ÇSGB Yerel Yöneticiler Sosyal Tırafiar	Sürekli	Yapılacak izdenme çalışma sonucu uzun süreli işçilerin istihdam edilebilirliğini artırmak üzere psikolojik danışmanlık gibi ilave tedbirler alınacaktır.
4.2 Uzun süreli işçilerin niteliklerine ve da sebeplerine göre yeniden tanımlanarak var olan iş danışmalığı ihzzetleri bu tanımlara göre düzenlenecaktır.	İŞKUR	ÇSGB TÜRK	Sürekli	Uzun süreli işçiler işsiz kalma süreleri, yaşlı ve béricerleri ile taşip oldukları nitelikler bakımından gruplandırılacak ve iş danışmalığı portföyünde grupların istihdam edilebilirlik düzeyleri doğrultusunda, istihdam edilebilirlikleri daha yüksek olanlara öncelik tanınacaktır. Diğer gruplar için özel eğitim ve uyumlaştırma programları geliştirilecektir.
5. Ayrımcılıkla mücadelede yönetili direğenelerin geliştirileceği şartlar				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
5.1. Ulusal ve yerel televizyon kanallarında ayrımcılığın önlemesine ilişkin kanal spottarına yer verilecektir.	TRT	ASPB ÇSGB	Sürekli	Görsel medyanın toplum üzerindeki etkisi göz önünde alınarak ayrımcılıkla mücadelede etkin şekilde yürütülmesi için toplumun tüm kesimlerine ulaşacak biçimde ulusal ve yerel düzeyde faaliyet gösteren televizyon kanallarında yaygınlaşmak üzere kanal spottarının hazırlanması, kanallarda yayınlanan programlarla ayrımcılığın önleme mesesi sunusuna özel önem verilmesi sağlanacaktır.
5.2. Toplumda ayrımcılıkla mücadelede iliskin bilgilendirme çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB	İşgücü Bakanlığı Kalkınma Ajansı	Sürekli	Ayrımcılıkla mücadelede konusunda yerel düzeyde belediyeler ve kalkınma ajansları, ulusal düzeyde ligli bakanlıklar tarafından koordinasyonlu bir şekilde bilgilendirme faaliyetlerinin yaygınlaştırılması sağlanacaktır. Ayrımcılığın önleme mesesi sunusuna özel önem verilen toplantılar düzenli aralıklarla gerçekleştirilecektir.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

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

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Belirli süreli iş sözleşmeleri için belidiren süre içerisinde tekrahanma imkânı sağlanacaktır.	ÇSGB	İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan bir sözleşme türü olan belirli süreli iş sözleşmelerinin kullanımının kolaylaştırılması amacıyla iş Kanununda gerekli düzenleme yapılacaktır.
1.2. Alt işyerenlik uygulaması işçi hakları ile işyeri koşulları dikkat alıncak şekilde yeniden düzenlenecelerdir.	ÇSGB	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Sağlık Bakanlığı Hazine Mülüşarığı SGK Kamu İhale Kurumu Sosyal Taraflar	İlgili taraflarla yapacak müzakerelerle kamu ihale mevzuatında değişiklik yapılacak ve bu alandaki deneimler kriterine etkinleştirilecektir.	Aslı işveren-alt işveren ilişkisinde işveren ve işçi kesimlerinin yaşadığı sorunların çözümüne ve işçilerin işğamış olduğunu sosyal ve ekonomik hak kayıplarının giderilmesine yönelik yargı kararları da dikkate alınarak iş ve kamu ihale mevzuatında değişiklik yapılacak ve bu alandaki deneimler kriterine etkinleştirilecektir.
1.3 Kısımlı süreli çalışanların, çalıştığı süre ile orantılı olarak fazla çalışma yapabilmesine imkan tanınacaktır.	ÇSGB	İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	Kısımlı süreli çalışanların "fazla çalışma" yapmasını yasaklayan İş Kanunu hükümlü uygulamada ciddi sıkıntılara yol açtıgından kısmı süreli çalışanların fazla çalışma ve fazla sürelerde çalışma yapabilmesine yönelik yasal düzenleme yapılacaktır.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

2. Mezumatında düzenlenmiş olan esnek çalışma biçimleri için yasal düzenlemeleri yapacaktır.

TEŞBİİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 İş paylaşımı, esnek zamanlı, evden ve uzaktan çalışma gibi esnek çalışma biçimleri için gerekli yasal düzenlemeler hayatı geçirilecektir.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı İŞKUR SGK Sosyal Tarafalar	2014	İşgücü piyasalarına esneklik sağlayarak çalışma biçimlerini ve sosyal güvenlik mevzuatına eklenecektir. Söz konusu mevzuat düzenlemelerinde AB Müktesebat ve uygulamaları dikkate alınacaktır.
2.2 Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi kurabilmeleme yönelik yasal düzenleme yapılacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı İŞKUR SGK Sosyal Tarafalar	İlgili tarafalarla yapılacak müzakerelere ile belirlenece kildi.	İş Kanunu'nda oluşturulan sınırlı düzlemlenmiş olan geçici iş ilişkisinin özel istihdam büroları aracılığıyla da yapılabilesine imkan tanınacaktır. Düzenleme, 181 sayılı İLO Sozişanesi ile 2008/104/EU sayılı AB Direktifi ve uygulamalarını dikkate alınarak yapılacaktır.
3. Esnek çalışma biçimlerine ilişkin işçi ve işverenlerin bilinc düzeyi artırılacaktır.				
TEŞBİİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 İşçi ve işverenlerin esnek çalışma biçimlerine ilişkin bilinc düzeylerini artırmaya yönelik etkinlikler düzenlenecelerdir.	ÇSGB	Sosyal Tarafalar Sivil Toplum Kuruluşları	2015	İş Kanunu'nda düzlemlenmiş ve düzenlenecek olan esnek çalışma biçimlerinin uygulanmasının artılması amacıyla; işçi ve işverenleme yönelik konferans ve seminerler düzenlenmesi, broşür vb. hazırlamaları faaliyetleri yürütülecektir.
3.2 ÇSGB ve SGK ile işçi ve işveren örgütlerinin işbirliği kanalları geliştirilecektir.	ÇSGB	SGK Sosyal Tarafalar Sivil Toplum Kuruluşları	2015	İşçi ve işverenlerin, esnek çalışma biçimlerine ilişkin hukuslarında aydınlatılmaya ihtiyaçları olduğunun tespiti ve bilinc artırımıya yönelik etkinliklerin organizasyonu konusunda kurumlar arası işbirliği kanalları geliştirilecektir.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

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

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1. İstihdam üzerindeki ücret díþ yükler, istihdam üzerindeki etkileri díkkate alınarak gözden geçirilecek, istihdama yönelik teşvíkler sade ve basit hale getirilecektir.	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarı SGK	2014	Çeşitli düzenlemelerde farklı süre ve oranlarında uygulanan istihdam teşvíklerinin, díaha anlaþılırlı ve bütünlüklü bir biçimde uygulanmasına ve bu teşvíklerden yararlanmanın kolaylaştırılmasına olanak sağlayacak başlı, anlaþılır tek bir düzenlemeye yapılacak ve bu düzenlemede bütüce kıştan díkkate alınacaktır. Ayrıca, işletmelerin bu alandaki farkındalık artırularak teşvíklerden yýğın bir biçimde faydalánmalara için bilgilendirme faaliyetleri yürütülecektir.
4.2 Asgari ücretin belirlenmesinde 16 yaşın doldurulmuş olup olmadığı göre mewcut durumda uygulanmakta olan yaþ farklaşması yeniden düzenlenecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2014	İþ mevzuatında 16 yaþında Gelişme imkanı olduktan sırıñ olduguðundan eğitim sistemindeki gelişmeler de göz önünde bulundurularak aşagı ücretin farklılaşmasında esas alınan 16 yaþ sınırı onaylanan uluslararası sözleşmeler díkkate alınarak yeniden düzenlenecektir.
5. Esnek çalýsanların ekonomik ve sosyal haklara erişibilme imkânları geliştirilecektir.				
TEDBİR	KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
5.1 Esnek çalýsanların iş nevzuatında bulunan haklara erişibilme imkânları geliştirilecektir.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	2015	Tüm esnek çalýsanların eşit muamele ilkesine uygun olarak yıllık ücretli izin, hafta tatili, günlük dinlenme süresi, kreþ, mesekti eğitim gibi haklardan faydalánmalan gitvence alına alınacaktur.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

6. Aktif İşgücü piyasası tedbirlerinden faydalannalar suretiyle esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılacaktır.

TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
6.1 Esnek çalışanların işsiz kaldıkları dönemlerde İŞKUR'un verdiği mesleki eğitimlerden yararlanmalarına imkan verilecektir.	İŞKUR	ÇSGB	2014	Esnek çalışanların istihdam edilebilirliği artırılarak söz konusu kişilere istihdam güvencesi sağlanacaktır.
6.2 Esnek çalışanlar İŞKUR hizmetleri ile ilgili olarak bilgilendirilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Sosyal Taraflar	2014	
7. Tüm işçilerin erişebilirliğini güvence altına alan bir kadem tazminatı reformu yapılacaktır.				
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
7.1 Bireysel hesaba dayalı kadem tazminatı fonu kurulacaktır.	ÇSGB	Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarı İlgi SGK İŞKUR Sosyal Taraflar	İlgili taraflarla yapılacak müzakere ile belirlenecektir.	İstihdam üzerindeki mali yükleri azaltacak, işletmelerdeki finansal öngörüibilirliği artıracak ve işgücü hareketliğinin hızlandırılacak bireysel hesaba dayalı bir kadem tazminatı fonu kurularak, tüm işçilerin erişebilceği mali açıdan sürdürülebilir bir sistem bütçe kısıtları dikkate alınacaktır.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA GÜVENCE VE ESNEKLİĞİN SAĞLANMASI

8. Çalışanların bilgilendirilme ve yönetime katkıları güvence altına alınacaktır.

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
8.1 Esnek Çalışanların İşyerindeki belirsiz süreli açık işler hakkında bilgilendirilmesine yönelik düzenlemeler hayatı geçirilecektir.	ÇSGB	İŞKUR SGK Sosyal Taraflar	2014	Belli ve kısmi süreli çalışanların belirsiz ve tam süreli işlere geçişin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır.
8.2. Çalışanların yönetimine katılımları yönünde düzenlemeler yapılacaktır.	ÇSGB	İlgili sosyal taraflar	2016	İşyerinde başarı ve verimliğinin artmasını olumlu yönde etkileyerek onemi bir sosyal diyalog mekanizması olarak İşçilerin yönetime katılımları yönünde çalışmalar yapılacaktır.

9. Aşırı çalışma süresine yönelik tedbirler alınacaktır.

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
9.1 Yasal haftalık azami çalışma sürelerinin üzerindeki aşırı çalışmaların engellenmesine yönelik olarak denetim etkinliği artırılacaktır.	ÇSGB	İŞKUR SGK	2015	Denetimlerin yaygınlığının ve caydırıcılığının artırılmasıyla çalışanların haklarının korunması sağlanacaktır.

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

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
10.1 İş teftişinde rehberlik rolünün güçlendirilmesine yönelik idari önlemler alınacaktır.	ÇSGB	SGK Sosyal Taraflar	2014	ÇSGB İş Teftis Kurulu tarafından gerçekleştirilen denetimlerde, iş müfettişlerinin işçi ve işverenlere rehberlik etme rolünü vurgulanmak üzere bir genelge yayımlanacaktır.
10.2 İş müfettişlerinin rehberlik etme yetiliğini artırmaya yönelik bliing ve duyarlılık artırma çalışmaları yapılacaktır.	ÇSGB	Sosyal Taraflar	Sürekli	Esnek çalışma ve kayıt dışı istihdam konularında iş müfettişlerinin rehberlik etme yetiliğini artırmaya yönelik bliing ve duyarlılık eğitimleri verilecektir.

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

1.Erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkesin başı avuraklı temel değerleri ve yetkinliklerinin koranılması hedefi				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Eğitimde erişime özel gruplara (kız çocukların, engelli çocukların, coğrafi konum sebebiyle veya sosyo-ekonomik açıdan olumsuz koşullarda yaşayan çocukların) odaklanarak bu grupların eğitime erişimi ve devamının önündeki engeller kaldırılacaktır.	MEB ASPB İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı İlgili STK'lar	Sürekli	Okul öncesi eğitim kurumlarında özel eğitim gerektiren çocukların eğitimi için rehber eğitmeni istihdam edilmesi ile ilgili çalışmalarla yapılacak. Kız çocukların okullaştırınlıklarıyla ilgili projeler yürütülecektir. Ortadoğu'de kızların ve dezavantajlı bireylerin eğitime erişimini artırmak için panşiyon ve yurt hizmetlerinden daha fazla varlıklarının ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır. Özel eğitime ihtiyaçları olan bireylerin eğitime erişimlerini artırmak ve sundulan özel eğitim hizmetlerinin nitelğini iyileştirmek için çalışmaları yapılacak.	
1.2 Okul öncesi eğitime yayınaşırma çalışmaları geliştirilerek sürdürüləcəktir.	MEB İçişleri Bakanlığı Maliye Bakanlığı Yerel Yönetimler İlgili STK'lar	Sürekli	Okul öncesi eğitim kurumlarının ve bu kurumlara giden çocukların sayısının artırılması için gerekli çalışmalar yapılacak, varolan düzenlemelerin ise etkinliklerinin artırılması sağlanacaktır. Ayrıca, nüfusa kayıtlı olmayan çocukların tespiti ve aşınmaya eğitimin yaygınlaştırılarak uygulanması ile ilgili düzenlemeler yapılacaktır.	

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

		MEB YÖK	ASPB İçişleri Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İlgili STK'lar	Sürekli sayıları artıracaktır.	Yüksekokretim kurumlarının altyapı, bina ve tesis eksiklikleri giderilecek,
2. Genel ve mesleki eğitimin kalitesi ve etkinliği artırılacaktır.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
		ÇSGB Maliye Bakanlığı YÖK İlgili Meslek Kuruluşları		Odalar, meslek kuruluşları ile işçi ve İşyeren kuruluşlarının mesleki ve teknik eğitimde daha fazla öncelik alımları 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 İşyeren kuruluşlarının meslek eğitimi verme hakkını özendirecektir. Mesleki eğitim oku/kurumlarının İş Bakanlığı içinde eğitim yapmaları sağlanacaktır. Meslek kuruluşları ve vakıfların eğitim kapasitesi olısturma çalışmaları desteklenecektir. Mesleki ve teknik eğitim okul ve kuruluşlarında yerel yönetimler ve sektör temsilcilerinin de yer aldığı yönetişim modeli üzerinde çalışma yaparak, gerekliğinde mevzuat değişikliğini yapılacaktır.	

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

		İşbirliği	Sorumlu Kurum/Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
2. li Sanayi ve Ticaret Odalarının mesleki eğitime katkı yapması sağlanacaktır.	TOBB	Gümrük ve Ticaret Bakanlığı MEB İlgili Meslek Kuruluşları	Sürekli	3308 sayılı Kanun ve Diğer Bazi Konularda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Taslağında tedbir ile ilgili gerekli değişiklik yapılması planlanmıştır. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı okul/kurumlarda nevçut atölye, laboratuer, makine, donanım ve teknizatın daha etkin ve verimli kullanılması amacıyla ilgili kuruluşlarla işbirliği yapacaktır.		
2.3 MEB Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü ve Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğüne bağlı okul/kurumların atölyeler modernize edilerek örgün ve yaygın öğretim ile işgücü eğitimlerinde kullanılacaktır.	MEB	İçişleri Bakanlığı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Malzeme İskarları Mili İdareler	Sürekli	İşgücü tarihinin ihyaçlarını karıştırmak konusunda yeterli olmayan meslek yüksekokulları yeniden yapılandırılacaktır. Yüksekokul müredinin işgücü piyasası taleplerine göre yeniden belirlenmesine yönelik mekanizmalar geliştirilecek, iş pazarı eğitimi iş mafya eklenecdür.	2015	
3. Hayat Boyu Öğrenme (HBO) Taramamında aşırı öğrenme örtümü oluşturulacak ve hayatı boyu öğrenecek ve özenle yönetilecektir.						
TEBİİR						
3.1 Zorunlu eğitim dışındaki öğrenme fırsatları çeşitlendirilecektir.		MEB	YÖK İSKUR İlgili Meslek Kuruluşları İlgili Sosyal Tárafalar	2015	Zorunlu eğitim dışında kalan bireylerin eğitime erişimini sağlamak amacıyla hizmet veren MEB'e bağlı açık öğretim kurumları (AO, AÖL, MAÖL) geliştirilecektir. Raylı eğitim kurumlarına zorunlu eğitim dışında kalan bireylerle yönelik düzenlenen sertifika programları değişen ve gelişen ihtiyaçlara göre atırlacaktır.	

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKISİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

3.2 Bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak uzaktan eğitim uygulamaları yaygınlaştırılacaktır.	MEB MEB	YÖK -TÜRKAK BTK İlgili Özel Sektor Temsilcileri İlgili STK'lar	Süreki revise edilecektir.	Uzaktan öğretim yöntemiyle yaygın eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi ve uygulamaya konulması için MEB tarafından hazırlanan mevzuat tasarısi revise edilecektir.
3.3 Hayat boyu öğrenme portalı kurulacak, bu çerçevede kamu ve özel kesim ile sosyal tarafalar ve STK'lar tarafından gerçekleştirilen tüm eğitimlere ilişkin bilgiler bu portalda toplanacaktır.	MEB MEB	İŞKUR TÜİK YÖK İlgili STK'lar İlgili Sosyal Taraflar	2015	MEB'in yanında yapılanndırılması çerçevesinde hayat boyu öğrenme portalının oluşturulması yönündeki birimlerle işbirliği yapılacaktır.
4. Eğitim İşbirliği Piyasası ve standartları				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1 Ulusal Yeterlilik Çerçeveesi (UYÇ) hazırlanacaktır.	MYK MYK	BSTB MEB YÖK İŞKUR İlgili Meslek Kuruluşları İlgili Sosyal Taraflar	2014	2014 yılı sonuna kadar AYC ile uyumlu UYÇ raporu hazırlanacak ve ilgili tarafların bilgisine sunulacaktır.
4.2 İş piyasasının önceliklerine göre belirlenen ulusal meslek standartları hazırlanacaktır.	MYK MYK	BSTB MEB YÖK İŞKUR İlgili Meslek Kuruluşları İlgili Sosyal Taraflar	2014	Standartların hazırlanacağı mesleklerin belirlenmesinde İşgücü piyasası ihtiyaç analizleri sonucunda elde edilen verilerden yararlanılacaktır.
4.3 MYK'nun kurumsal kapasitesinin idari ve mali yönden güçlendirilmesine ilişkin gerekli hukuki düzenlemeler yapılacaktır.	MYK MYK	BSTB Maltepe Bakanlığı MEB	2015	MYK'nın etkinliğinin artırılması amacıyla kurumsal kapasitesi idari ve mali yönden güçlendirilecektir.

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENİRLİMESİ

<p>4.4 Resmi Gazete'de yayımlanan ulusal meslek standartları ortaöğretim düzeyinde bir yıl içinde eğitim programlarına yansıtılacak ve takip eden eğitim yılında uygulanmaya konulacaktır.</p>	<p>MEB</p>	<p>İlgili Bakanlıklar YÖK MYK İŞKUR</p> <p>İlgili Kurum ve Kuruluşlar İlgili Sosyal Tártalar İlgili Meslek Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Resmi Gazetedede yayımlanan Ulusal Meslek Standartları, ilgili tarafların katılımı ile oluşturulan komisyonların önerileri doğrultusunda eğitim programlarına yansıtılacak ve Tálim Terbiye Kurulunun onayından sonra uygulanmaya konulacaktır. Uygulanmaya konulan programlara ilişkin yürütütilen çalışmaları sayısal olarak raporlanacaktır.</p>
<p>4.5 Resmi Gazete'de yayımlanan ulusal meslek standartları Yükseköğretim düzeyinde bir yıl içinde eğitim programlarına yansıtılacak ve takip eden eğitim yılında uygulanmaya konulacaktır.</p>	<p>YÖK</p>	<p>MEB MYK İŞKUR</p> <p>İlgili Meslek Kuruluşları</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Ulusal meslek standartlarını yükseltmek eğitim programlarına yansıtımaya yönelik çalışmaların etkinliğini artıracaktır.</p>
<p>4.6 MBRD Hizmetleri çerçevesinde İŞKUR ve MEB hizmetleri artırılıp raygalıştıracaktır. Bu çerçevede İŞKUR söz konusu hizmetleri kısa vadeli gerçekleştirileceğinde hizmet alımı yoluyla sağlanacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>İlgili Meslek Kuruluşları İlgili Sosyal Tártalar</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Mutabakat Belgesinde Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerine ilişkin MEB ve İŞKUR'un sorumluluğu kapsamındaki faaliyetlere ilişkin olarak MEB ve İŞKUR arasındaki işbirliği ve koordinasyon bütçe kısıtları dikkate alınarak güçlendirilecektir.</p>
<p>4.7 Bireylere eğitimde yataý ve dikey hareketlilik fırsatları sağlanacaktır.</p>	<p>MEB</p>	<p>MYK İŞKUR YÖK</p>	<p>Sürekli</p>	<p>Örgün ve yaygın eğitim programları yataý ve dikey geçişleri sağlayacak şekilde hazırlanacaktır.</p>

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

5. Aktif İsgüçü Piyasası Politikaları (AlPP) Yayınlığı İle İlgili İttifaklar

5. Aktif İsgüçü Piyasası Politikaları (AlPP) Yayınlığı İle İlgili İttifaklar					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
5.1 İsgüçü piyasası ihtiyaçlı analizlerinin periyodik olarak ve etkin bir şekilde yapılması sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB TÜRK TOBB İlgili Sosyal Tafafar İlgili Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	Sürekli	İsgüçü piyasası ihtiyaçlı analizi modeli revize edilerek yıllık olarak yapılacak analizde isgüçü piyasasının gerçek ihtiyacının belirlenmesi ve uygun politikalara uygulanması sağlanacaktır. Özellikle İl bazlı işgücü piyasası analizlerinin yapılması kalkınma ajansları ile işbirliği halinde yapılacaktır..	
5.2 Tüm AlPP'lere ilişkin bir analiz yapıp, veri bankası oluşturacaktır.	İŞKUR	Hazine Müsteşarılığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı MEB MYK TÜRK	2015	İŞKUR bünyesinde tüm kurum/kuruluşların aktif istihdam programını niteligi tasyan verilerinin toplanacağı bir veri tabanı oluşturulması çalışması MEB'in hayat boyu öğrenme portalına yönelik çalışmalarıyla koordineli olarak yürütülecektir.	
5.3 AlPP'lerin hedef gruplara göre özelleştirilmesi sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB İlgili Sosyal Tafafar İlgili Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	2015	Hizmet verilen her bir grubun özelliğine göre AlPP'ler geliştirilecek sunulacaktır.	
5.4 Aktif İsgüçü piyasası programları işin izlenme ve değerlendirme sistemi geliştirilerek programlar daha etkin hale getirilecektir.	İŞKUR	Hazine Müsteşarılığı ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı MEB İlgili Meslek Kuruluşları	2015	Bilgi işlem alt yapısını güçlendirmek üzere nitelikli personel sayısı artırılarak elektronik ortamda izlem ve değerlendirme imkân sağlayıcı bir bilgi sistemi oluşturulacaktır.	

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

5.5 Özel İstihdam Büroları ile AİPP hizmet sağlayıcılarının bünyelerinde iş ve meslek danışmanı bulundurmalar veya bu hizmeti sunmaları sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB Maliye Bakanlığı DPB İlgili Sosyal Taraflar İlgili Meslek Kuruluşları	2015	İlgili kurum/kuruluşların iş ve meslek danışmanı çalıfturmasında ilgili gerekli düzenlemeler yapılarak hizmetin kalitesi ve etkiliği artırılmış olacaktır.
5.6 Uygulanacak plan ve programların izleme- değerlendirme ve koordinasyonunun etkin şekilde yapılması sağlanacaktır.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı DPB	2015	Nitelikli uzman alımı yapılarak merkezi düzeyde gerçekleştirilen faaliyetlerin etkinliği ve verimliliği artırılacaktır.
5.7 Yerel düzeyde hedef gruplara yönelik hizmetlerin daha aktif ve etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi için nitelikli personel alımı yapılacaktır.	İŞKUR	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı DPB	2014	Çalışan başına düşen İşsiz / İşveren oranının kademeelli olarak AB ortalamalarına çekmek üzere, yerel düzeyde uygulanacak plan ve programları hedef grupların özelliğine uygun ve etkin şekilde sunulması amacıyla, bu grupların sayı, talep ve niteliklerindeki dönerse de değişikliklere uyum sağlayabilecek nitelikli personel alımı yapılacaktır.
5.8 İl istihdam ve Mesleki Eğitim Kurularının işlevselligi ve etkinliği artırılacaktır.	İŞKUR	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Kalkınma Ajansları	2014	Yerel düzeyde istihdamı geliştirmeye yönelik tedbirler alınmakta ve bu tedbirleri uygulamakta YÜKÜMLÜ'lerin etkinliğini sınırlayan unsurlar gidermeyen yönelik tedbirler alınarak Kurulların etkinliği artırılacaktır.
5.9 Girişimcilik ve AİPP izleme ve değerlendirme komisyonu oluşturulacaktır.	İŞKUR	BTSB ÇSGB Kalkınma Bakanlığı Gümrük ve Ticaret Bakanlığı MEB KOSGEB SGK İlgili Meslek Kuruluşları	2015	Oluşturulacak komisyon 6 aylık periyolda toplantılar girişimcilik eğitimleri de dahil olmak üzere tüm AİPP'leri izleyecek ve değerlendirecek, uygulamayı geliştirmeye yönelik önerilerde bulunacaktır.

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

6. Eğitim Sistemi ve Alımlı Proje Merkezli Yenilikçilik ve Girişimcilik desteklenecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
6.1 Yükseköğretim müfreddatlarında yenilikçilik ve girişimcilik böltümüne yer verilecektir.	YÖK	MEB KOSGEB MYK İlgili Meslek Kuruluşları	2015	Yükseköğretimden iş hayatı gencelerin yenilikçilik ve girişimcilige ilişkin ilgilerini artırmaya, bilgi ve becerilerini geliştirmeye yönelik olarak yenilikçilik ve girişimcilik konularının yükselteğitim müfreddatlarına dahil edilmesi sağlanacaktır.
6.2 Yükseköğretimdeki tüm bölümlere Girişimcilik sevmeli ders olarak konulacaktır.	YÖK	MEB KOSGEB	2016	Genç ve bilişli girişimcilerin artırılması ve desteklenmesi perspektifyle yükseköğretim öğrencilerine girişimcilik derstlerini seçme imkanı tanınacak, bu konuda gençlerin bilişim düzeyi geliştirilecektir.
6.3 Temel eğitimden itibaren tüm öğretim süreçlerinde yer alan öğrencilerde girişimcililik önemini konusunda farkındalık yaratılacaktır.	MEB YÖK	MYK KOSGEB TOBB İlgili Meslek Kuruluşları	2016	MEB'in yayımladığı Girişimcilik El Kitabı ile Girişimcilik modüllerinin güncellenecekleri kullanılması sağlanacaktır.
6.4 Girişimcilik eğitimlerinin AİPP'ler içindeki pay artırılacaktır.	İŞKUR	KOSGEB İlgili Sosyal Taraflar İlgili Meslek Kuruluşları	2014	İŞKUR'un girişimciligi desteklemeye yönelik çalışmaları yoğunlaştırılacak, daha fazla sayıda işsizin kendi işini kurması özendirilecektir.
6.5 Girişimcilik eğitimleri Konusunda İşkur, KOSGEB ve Kalkınma Ajansları işbirliği Geliştirilecektir.	İŞKUR	KOSGEB İlgili Sosyal Taraflar İlgili Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları	2015	KOSGEB tarafından koordine edilmekte olan Uygulamalı Girişimcililik Eğitimleri'nden İSKUR aracılığı ile yürütülecek olanların duyurulan ve başvuruları İSKUR portfolunda yer alacaktır. Kalkınma Ajansları tarafından verilecek eğitimlerin İşkur ve KOSGEB faaliyetleri ile uyumu sağlanacaktır.
6.6 İSKURA iletilen girişimcilik eğitim talepleri, talebin belii bir sayıya ulaşması halinde anında karşılanacaktır.	İŞKUR	KOSGEB	2014	Konunun yeni istihdam yaratma noktasındaki önemi dolayısıyla girişimcilige ilişkin eğitim talepleri hızla karşılanacaktır.

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENİRİLMESİ

<p>6.7 KOSGEB tarafından koordine edilmekte olan Uygulamalı Girişimcilik Eğitimlerinden İŞKUR aracılığı ile yürütülecek olanlara katılıcların belirlenmesi sağlanacak ve eğitimlerin her aşamasında İŞKUR-KOSGEB temsilcileri birlikte çalışacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p> <p>KOSGEB</p>	<p>2014</p>	<p>Girişimcilik bilgi ve becerilerinin artırılması gerekliliğinde son derece önemlidir. Bu konularla en önemli iki uygulayıcı kurumun işbirliği her düzeyde geliştirilecektir.</p>
<p>6.8 Girişimcilik eğitimi alanların ve girişimcilerin izlenebilirdiği bir veri tabanı oluşturulacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p> <p>BTSB MEB Gümrük ve Ticaret Bakanlığı KOSGEB SGK</p> <p>İlgili Meslek Kuruluşları</p>	<p>2015</p>	<p>İlgili kurum/kuruluşlarla yapılacak işbirliği ile girişimcilerle ilgili bilgilerin paylaşımı sağlanacaktır.</p>
<p>6.9 25 adet yeni Teknoloji Geliştirme Merkezi kurulacaktır (TEKMER) ve ilgili kurum ve kuruluşların bu merkezlerle Ar-Ge ve inovasyon konularında işbirliği yapmaları sağlanacaktır.</p>	<p>KOSGEB</p> <p>Maliye Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları YÖK</p>	<p>2016</p>	<p>Bilim ve teknolojiye dayalı yeni fikir ve buluşlara sahip KOBi ve girişimcilerin gelişimini, teknolojik fikirlerle sahip teknoloji girişimcilerin desteklenmesi ve inovatif faaliyetlerin desteklenmesi amacıyla kurum ve kuruluşları ile işbirlikleri bütçe kısıtları dikkate alınarak yapılacaktır.</p>
<p>6.10 Yeni İş Geliştirme Merkezlerinin (İSGEM) kurulması sağlanacaktır.</p>	<p>KOSGEB</p> <p>Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı TOBB Meslek Kuruluşları Kalkınma Ajansları</p>	<p>Süretili</p>	<p>Yeni ve küçük girişimcilerin iş karmasını ve gelişirmesini destekleyen ve katkılarıyla işyerlerinin hayatı kalma ve büyütme olanaklarını artıran, işletmeleri başlangıç aşamasında karşılaşacakları risklerden koruma amacıyla kurulan istihdam yaratma ve iş kurna modeli olan Yeni İş Geliştirme Merkezleri (İSGEM) kurularak girişimcilik bütçe kısıtları göz önünde bulundurularak desteklenecektir.</p>
<p>6.11 Uygulamalı girişimcilik eğitimleri yaygınlaştırılacaktır.</p>	<p>KOSGEB İŞKUR</p> <p>BTSB İlgili Meslek Kuruluşları</p>	<p>2016</p>	<p>Girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve girişimcilerin bir iş planına dayalı olarak kuracakları işletmelerin başarı düzeylerini artırmak amacıyla Berg夹ç kışlere ve özel hedef gruplarına uygunermalı girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir.</p>

EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDIRİLMESİ

6.12 Ven girişimci desteği verilecektir.	KOSGEB	Maliye Bakanlığı BTSB İŞKUR İlgili Meslek Kuruluşları	2016	İŞGEM'lerde yer alan işletmeler ve girişimcilik eğitimi alanlarını, istetime kurma açısından katkı sağlayıcı maliyetleri bütçe kısıtları dikkate alınarak karşılanacaktır.
6.13 Girişimcililik teşvik etmek üzere yeni kurulacak işletmeler için vergisel kolaylıklar sağlanacaktır.	Maliye Bakanlığı	BTSB KOSGEB İlgili Meslek Kuruluşları	2016	Gelir Vergisi Kanununda üretim ve istihdam artışıının desteklenmesi, girişimcilikten güçlendirilmesi yaklaşımıyla yapılacak düzenlemeye, yeni kurulacak işletmelerle yönelik olarak bütçe kısıtları dikkate alınarak vergisel kolaylıklar sağlanacaktır.
6.14 Girişimcilik bilgilendirme ve rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.	İŞKUR	KOSGEB İlgili Sosyal Tarihar İlgili Meslek Kuruluşları	2014	KOSGEB'in girişimci adaylarına yönelik hizmetleri yaygınlaştırılacaktır. Bununla birlikte İŞKUR tarafından yürütülen iş danışmanlığı faaliyetlerinde KOSGEB hizmetleri hakkında genel bilgilendirme ve gerekliğinde yönlendirme yapılacaktır.
6.15 KOBi'lere rehberlik hizmetlerinin verilmesine yönelik hizmetler artırılacaktır.	KOSGEB	İŞKUR İlgili Meslek Kuruluşları Belediyeler Kalkınma Ajansları	2014	KOSGEB tarafından sağlanacak rehberlik hizmetleri yaygınlaştırılarak KOBi'lérinin iş süreçlerinin iyileştirilmesi ve KOBi'lér tarafından yaratılan istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.
6.16 KOBi'lerin işbirliği anlayışında bir araya gelerek "ortak sorunlara ortak çözümler" üretmeye yönelik destekler verilecektir.	KOSGEB	İlgili Meslek Kuruluşları	2015	KOBi'lérinin tedarik, pazarlama, díjíük kapasite kullanımını, rekabet gücü zayıflığı, finansman başta olmak üzere tek başlarına çözümünde zorlandıkları ortak sorunlara "ortak çözmüür" üretmek için bir araya getirmeleri sağlanarak hazırladıkları işbirliği güç birliği projeleri desteklenecektir.

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

TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Haftalık çalışma süresi fazla mesai ve denkleştirme yapılmıştı halelerinde 55 saatte sınırlanacaktır.	ÇSGB	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Haftalık çalışma süresinin sınırlanmasıyla esnek çalışmanın uygulanmasını sağlanacak ve istihdam artırılacaktır.
1.2 Çalışanların işyerine gitiş ve çıkış saatlerini belirlemek üzere turizm İşletme sahibi işyerlerine kart sistemi zorunluluğu getirecektir.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	ÇSGB	2016	Turizm işletme belgesine sahip işyerlerine uygulanan zorunlu kart sistemi ile çalışanların çalışma saatlerinin belirlenmesi sağlanacaktır.
1.3 Denkleştirmeye süresi dört ay olarak düzenlenerek, bu süre toplu iş sözleşmeleriyle altı aya kadar artırılabilir olacaktır.	ÇSGB	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Denkleştirmeye süresinin artırılmasıyla esnek çalışma niteliğinin artması sağlanacaktır.
1.4 Turizmin yoğun olduğu illerde çocuk bakım hizmetleri geliştirilecektir.	İçişleri Bakanlığı	ASPB MEB	2016	Turizm Çalışanlarına yönelik çocuk bakım hizmetleri ile sektörde kadın istihdamının artması sağlanacaktır.

2. Sektördeki İşgülü niteliği geliştirilecektir.				
TEŞİHİR	KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 Tüm konaklama tesisiерinin "Tek Belge Sistemi" altında birleştirilmesi sağlanacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı	İçşleri Bakanlığı	Sürekli	Konaklama tesisiерi daha nitelikli ve standart hale getirilecektir.
2.2 Meslek standartları belirterek, sertifikasiyon sistemeine işyerlik kazandırılacaktır.	MYK	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Sertifika sahibi turizm çalışanlarının artması ile nitelikli İşgülü'nün olmasına doğrudan katkı sağlanacaktır.
2.3 Mesleki yeterlilik, ölçme ve değerlendirme süreci hızla tamamlanacaktır.	MYK	Kültür ve Turizm Bakanlığı Milli Eğitim Bakanlığı YÖK	2016	Sektörde çalışan tüm İşgülerin 2023 yılına kadar sertifika sahibi olması sağlanacaktır. Turizm işletmelerine verilen Yıldız sayısı belli birinden vasıflı eteman çalışma oranı temel kriterlerden biri haline getirilecektir.
2.4 Sektorde İşçi ve İşveren talepleri ile İşgülü envanterinden elde edilen veriler dikkate alınarak eğitim programları hazırlanacaktır.	MEB	Kültür ve Turizm Bakanlığı İŞKUR	2016	Yabancı dil yeterliliklerini geliştirmeye yönelik eğitim programları ile mesleki besceri kazanırmaya ve gelişmeye yönelik eğitim programları hazırlanacaktır.
2.5 Meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve fakültereler binayesinde, sektörün orta ve uzun vadeli yatırım projeksiyonlarının yaratacağı İşgülü taleplerine paralel yeni böltümler açılacaktır.	MEB YÖK	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Sürekli	Turizm sektörünün ihtiyaç duydugu nitelikli İşgücü örgütün eğitimiinden sağlanacaktır. Böylece, yabancı çalışanların ve kayıt dışılığın yüksek olduğu sektörde Türk istihdamının ve kayıtlı Çalışmanın artması sağlanacaktır.
2.6 Sektorde yönelik eğitme kurşuları açılacaktır.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Örgün eğitim dışında mesleki eğitimlerin verilmesiyle sektörde nitelikli İşgücü istihdamının artırılması sağlanacaktır.
2.7 Sezonluk İşçilerin sezon sonunda İşsizlik Sigortası Fonu aracılıyla sektörde yönelik eğitim programları uygulanacaktır.	İŞKUR	Kültür ve Turizm Bakanlığı	Sürekli	Sezonluk İşçilerin sezon sonunda İşsiz kalmasına engellenerek ve mesleki eğitimlerine öncermi latağda bulunulacaktır.

3. Kayıt du İstihdam ve Yabancı Kapaklı İşçilik engelleneciktir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1. İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın işçi ücretlerinin banka kanalıyla ödemesi sağlanacaktır.	ÇSGB	Hazine Müsteşarılığı Maliye Bakanlığı SGK	2016	Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İşlikakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeligin kapsamı genişletilecektir.
3.2. Emsal işçi ücretlerine yönelik çalışmaları yapılarak, kayıt dışı ücret ödemesi engelleneciktir.	SGK	ÇSGB Maliye Bakanlığı Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Meslek sertifikaları esas alınarak sektördeki mesleklerde yönelik ücret tarifesi belirlenecektir.
3.3. Denetimlerin etkinliği yabancı kaçak işçi çalıstırılması önlenenek bildirilide artırlacaktır.	ÇSGB	Kültür ve Turizm Bakanlığı	2016	Sektörde deretimlerin etkinliğinin artırılması ile yabancı kaçak işçi azaltılacaktır.

1. Sektorde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
1.1 Kadın istihdamı desteklenecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Hazne Müsteşarlığı SGK KOSGEB	2016	Kadın istihdamının geliştirmeye yönelik aktif işgücü politikaları uygulanacaktır. İlk kez İşgücü piyasasına girecek olan kadınlar için verilen istihdam teşvikleri bütçe kısıtları dikkate alınarak sürdürüləcəktir. Kadınlara yönelik olarak kısmi surel çalışma olanaqları yaygınlaştırılacaktır.	
1.2 Genç istihdamı desteklenecektir.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı SGK KOSGEB	2016	30 yaş altı çalışanlar için verilen istihdam teşvikleri bütçe kısıtları dikkate alınarak sürdürüləcəktir.	
2. Sektordeki nitelikli işgücü təsdiqi hazırlanacaktır.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
2.1 Meslek standartlarının belirlenmesi sünderilerek sertifikasiyon sisteminde işertlik kazandırılacaktır.	MYK	Sosyal Tarafalar İlgili Meslek Kuruluşları İlgili STK'lər	2016	Mesleki yetерlik sistemi həyata geçirilecektir. Sektör meslek haritaları oluşturulacaqtır. Yeterliklərinin, eğitim standartlarının və performans ölçütlerinin (bilmərlərinin) oluşturulması üçün girdi olusturabilecek temel iş kategoriləri sistemi olaraq belirlenececkər. Çəzit işlərinin, görevlərin, gerekli becerilərin və tutumların uyğunluğu belirlenecektir.	
2.2 Mesleki ve teknik eğitimde piyasa aktörleri ilə eğitim kurumlarının etkin işbirliği sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB Sosyal Tarafalar İlgili Meslek Kuruluşları	2016	Meslek edindirme faaliyetlərinin və özellikle de teknik alanlardakı meslek eğitiminin etkinlik və verimliliğinin artırılması və işgücü piyasasının ihiyacına ilə uyumlu hələ getirilməsinə Yönelik bir sistem ortaya qoşulacaqtır. Mesleki eğitim programlarının etibnlığının artırılmasına üçün ilgili tərafaların katılımı sağlanacaktır. Mesleki eğitim hizmetlərinə olan fərkndəlik artırılacaktır.	
2.3 Çalışanlara eğitim düzenleyen işverenlərin eğitim faaliyetləri devlet tarafından desteklenecektir.	MEB	BTSB Maliye Bakanlığı İŞKUR	2016	Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Çərçivəsində gerekli destekler sağlanacaqtır. Mesleki eğitim veren və şirkət bünövüsündə eğitim departmanı olusturmuş, olan işverenlər bütçe kısıtları dikkate alınarak desteklenəcəktir.	

2.4 Sektöre yönelik eğitim kurumlarının müfredatları, sektör temsilci kurumlarının katkıları, ayrıca ulusal meslek standartları baz alınarak periyodik olarak güncellenecektir.	MEB	İŞKUR MYK YÖK KOSGEB Sosyal Tarafılar İlgili Meslek Kuruluşları	İSGUR İSGUR	2016	Mesleki eğitim müfredatları, hazırlanmış olan ulusal meslek standartları ve yeterliklere paralel olacak şekilde güncellenecektir. İşgucu piyasası analizi ileki kurumsal kapasite artırılacak, bu amacla İİİstdam ve Mesleki Eğitim Kurumları işlevsellik kazandırılacaktır. Meslek liselerinin teknik alt yapısı yenilenecek, okullar günün gerekürdigi teknolojik gelişmeye göre donatılacak ve bu okullardaki eğiticilerin gelişen teknolojiye uyumunu artıracaktır.
2.5 Sektorde kalma değeri yüksek üretim gerçekleştirtilmesine yönelik olarak nitelikli İİİstdam kapasitesi artıracaktır.	KOSGEB	ÇSGB İSGUR	Sürekli	Sektördeki mevcut dönütüm sürecinde ihtiyaç duyulan yeni niteliklere sahip İşgucunun yetiştirmesi sağlanacaktır.	
2.6 Sektörün işgücü envanteri iller bazında çkarılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB	2016	Sektörün temel sorunlarından biri olan kayıt dışı İİİstdamla mücadelede izlenecek yöntemlerin belirlenmesi ya da etkinliklerinin artırlabilmesi adına İşgucü envanterini hazırlayacaktır.	
3. Kayıt dışı İİİstdam aratıracaktır:					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
3.1 Kayıt dışı İİİstdama yönelik roptumsal farklılıklar artırmaya çalışmaları berkeleyilecektir.	SGK	ÇSGB Sosyal Tarafılar	Sürekli	İşçi ve işverenlerin, kaydettiği İİİstdamın faydalari hakkında bilgilendirilmesi, kayıt dışı İİİstdamın yardımcı olacaktır.	
3.2 Denetimlerin etkinliğini artırılacaktır.	SGK	ÇSGB	2016	Cayadıncı denetim yaklaşımı ve özendirici denetim yaklaşımını bir arada değiştirenden karma model benimsenecektir. Bu çerçevede müfettiş sayısının artırılmasını yanı sıra denetimin rehberlik rolü de öne çıkarılacaktır.	
3.3 İşyerinde çalışan işçi sayısına bakılmaksızın işçi ücretlerinin banka kanalıyla ödenmesi sağlanacaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı, İzazme Müsteşarı	2016	Ücret, prih, ikramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İİİstdakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin kapsamı genişletilecektir.	

4. Sektorde İş sağlığı ve güvenliği bilinci yerlestirecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	ÇİKLAMA
4.1 İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyan, düşük iş kazası ve meslek hastalığı sayilarına sahip işverenlerin iş kazası ve meslek hastalığı primi kademeçi olarak azaltılmak suretiyle devlet tarafından karşılanacaktır.	ÇSGB	Hazine Müsteşarlığı Maliye Bakanlığı SGK	2016	İş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uygun olarak faaliyet göstermeye olan işverenlerin maliyetlerinin saatlülüğü için muhtelif destek mekanizmaları belirlenilecektir.
4.2 Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir.	ÇSGB	SGK	2016	İşverenler, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak üzere teşvik edilecektir.
5. Kümeleme politikaları planlı bir biçimde hayatı besilecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	ÇİKLAMA
5.1 Uygun bölgeler belirlenerek gerekli alt yapı yatırımları yapılacaktır.	BTSB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Ajansları	Sürekli	Kümeleme bölgelerine yönelik yatırımları hızla tamamlanacaktır. Bu süreçte bütçe kısıtları göz önünde bulundurulacaktır.
5.2 Kümeleme politikaları, firmalara avantaj sağlayacak şekilde düzenlenecaktır.	BTSB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı İŞKUR Kalkınma Ajansları	2016	Teslim sürelerinin kısaltılmasına yönelik önlemler alınacaktır. Bölgelerin rekabetçilik düzeyleri tespit edilecek ve kümeleme potansiyelleri ve/veya var olan kumelenmelerin analizine dayalı bölgesel kümeleme politikaları geliştirilecektir.
5.3 Kümelemenin ölçegine bağlı olarak işgücünün ulaşımı ve/veya taşınoması avantajlı hale getirilecektir.	BTSB	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Kalkınma Ajansları	2016	İşverenlerin kümeleme bölgelerine taşınmaları teşvik edilecektir. Kümelemenin olduğu noktalara taşıma maliyetleri bütçe kısıtları dikkate alınarak düzülecektir.

6. Sektörde sosyal sorumluluk standartlarının yaygınlaştırılmasına çalışacaktır				
TEDEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
6.1 Sosyal sorumluluk standartları konusunda firmalarda eğitim ve bilgilendirme faaliyetleri yürütülecektir.	KOSGEB	İlgili Meslek Kuruluşları STK'lar	2016	Son yıllarda büyük alım firmalarının tedarikçi olan gelişmekte olan ülkelerdeki kötü çalışma koşulları, gelişmiş ülkelerin kamuoyunda gündeme gelmektedir. Kamuoyu hassasiyetinin gitilice artması, alım gruplarının gönüllü uygulanan çok sayıda şartname hazırlanmasına neden olmuştur. Bu tedbir ile bu şartnameler ve buna bağlı denetimine ilişkin olarak firmaların bilinçlendirilmesi ve ortak hareket edebilmesi amacıyla bir araya getirilmesi sağlanacaktır.
6.2 Sosyal sorumluluk standartlarına yönelik KOİflere uygulanacak faaliyetler desteklenecektir.	KOSGEB	İlgili Meslek Kuruluşları STK'lar	2016	Sosyal sorumluluk standartları büyük alım gruplarına mal satabilmesi için bu gruplar tarafından alınmaktadır. Bu tedbir ile standartlara uyum amacıyla firmaların gerçekleştireceği faaliyetler desteklenerek, ihracat ve istihdam artırılacaktır.

1. Tarım sektöründe istihdam şartları iyileşmesiyle ilişkili tedbirler					AÇIKLAMA
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE		
1.1 Tarım yönelik destekler tarım sektöründe varlığını sürdürmenin küçük ve büyük tüm işçilerin göz önünde bulundurularak ve bulge kasıtları dikkate alınarak yeniden düzenlenerek, Tarım İşetmelen Kayıt Sistemi dahilinde deßen lendifirmeleri yapılacaktır. Bu sayede küçük tarım üreticilerinin ihittaslaşmaları, organize olmaları ve küçük rekeate uyum sağlamaaları, ve istihdam düzeylerinin korumaları/ artırmaları amaçlanmaktadır.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığının Maliye Bakanlığı Sosyal Trafik	Haizne Müsteşarı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı Sosyal Trafik	Sürekli	Tarım yönelik desteklerin yapıtı tarım sektöründe varlığını sürdürmenin küçük ve büyük tüm işçilerin göz önünde bulundurularak ve bulge kasıtları dikkate alınarak yeniden düzenlenerek, Tarım İşetmelen Kayıt Sistemi dahilinde deßen lendifirmeleri yapılacaktır. Bu sayede küçük tarım üreticilerinin ihittaslaşmaları, organize olmaları ve küçük rekeate uyum sağlamaaları, ve istihdam düzeylerinin korumaları/ artırmaları amaçlanmaktadır.	
1.2 Sekktördeki işgücünün kalitesinin artırılması ve verimli üretimin gerçekleştirmesi açısından tarım sektöründeki meslekler tanınılacak ve bu mesleklerde meseleki standartların belirlenmesine yönelik hedefler ortaya konulacaktır.	MYK	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İlgili Meslek Kuruluşları Üniversiteler	2016	Tarım sektöründe çalışanların meslek tanınımları yapılarak meselek standartlarının oluşturulması yoluyla sektördeki işgünün kalitesi artırılacaktır.	
1.3 Tarım sektöründe kısa çalışma ödeneğinin kazanma şartları kolaylaştırılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB	Sürekli	Kısa Çalışma Odeneği tarım sektörüne uygun olarak düzenlenecek ve kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları kolaylaştırılacaktır.	
1.4 Tarım sektörü Çalışanlarına yönelik olarak girişimcilik ve özelinde kadın girişimciliği desteklenecektir.	ASPB	ÇSGB, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İSKUR İlgili Meslek Kuruluşları	Sürekli	Tarım sektöründeki çalışanların hem tarım hem de diğer sektörlerdeki girişimcilik imkanlarından faydalanabilmeieri amacıyla buçuk yıl süre istihdam edilen kadınlara sağlanacak, bu destekler sağlanırken tarım sektöründe istihdam edilen kadınlara pozitif etimcilik yapılacaktır. Sözleşmeli girişimcilik Fadiyelerinin kooperatifler aracılığıyla yapılması desteklenecektir.	
1.5 Tarım sektöründe bilinci üreticilerin atırlıması ve modern üretim yöntemlerinin çiftçiler tarafından benimsenmesi amacıyla İŞKUR tarafından mesleki eğitim programları düzenlenecektir.	İŞKUR	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Tarımsal Üretici Örgütleri Üniversiteler İlgili Meslek Kuruluşları	Sürekli	Düzenlenecek mesleki eğitim programları ile tarım üreticilerinin, verimli ve kaliteli ürün elde etmek amacıyla, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ile koordinasyon sağlanarak bilimsel yöntemlerle üretim yapmaları sağlanacaktır.	

1.6 Tarımda istihdam edilenlerin, özellikle kadınlardan sosyal güvenlik kapsamına girmeleri kolaylaştırılacaktır.	SİĞK ÇSGB Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Sürekli	Sosyal güvenlik sisteminde yapılacak düzenlenelerle tarım sektöründe istihdam edilenlerin sosyal güvenlik kapsamına girmesi kolaylaştırılacaktır.	
1.7 Özel sektör yarımamları teşvik edilecek, kredi imkanları artırılacaktır.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı	Tarimsal Üretici Örgütleri Hazine, Müsteşarlığı Tarım Kredi Kooperatifleri	Sürekli	Tarım sektöründe özel sektörün daha kaliteli, uygun ve verimli üretim yapmasını sağlamak üzere teşvikler verilecek, özel sektör, ve tarimsal üretici örgütleri için kredi imkanları tükçe kısaltılar dikkate alınarak sağlanacaktır. Bu sayede sektör elifretin kalitesi ve utilizyinde artış sağlanacaktır.
1.8 Tarıma Dayalı İktisas Organize Sanayi Bölgeleri kurulacak, bu sayede tarım sektörünün ortalaması ürün malıyetlerinde azalma sağlanacaktır. Tarım ve sanayi entegrasyonu sağlanması ile sanayi birklerinin ve sanayi için hammande nitelikindeki hayvansal ürünlerin, bu ürünlerin girdi olarak kullanılan işletmelerde ulaşımı kolaylaştırılacaktır. Söz konusu işletmelerde, hıfzîsel ve hayvansal üretimin ve buna bağlı olarak sanayinin desteklenmesi, geliştirilmesi, tütünlerin paketlenmesi, işlenmesi, muhafaza edilmesi ile pazarlama yöntemleri konusunda teknik destek verilecektir.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İlgili Meslek Kuruluşları	İŞTSB KOŞGEB	Sürekli	Tarıma Dayalı İktisas Organize Sanayi Bölgeleri kurulacak, bu sayede tarım sektörünün ortalaması ürün malıyetlerinde azalma sağlanacaktır. Tarım ve sanayi entegrasyonu sağlanması ile sanayi birklerinin ve sanayi için hammande nitelikindeki hayvansal ürünlerin, bu ürünlerin girdi olarak kullanılan işletmelerde ulaşımı kolaylaştırılacaktır. Söz konusu işletmelerde, hıfzîsel ve hayvansal üretimin ve buna bağlı olarak sanayinin desteklenmesi, geliştirilmesi, tütünlerin paketlenmesi, işlenmesi, muhafaza edilmesi ile pazarlama yöntemleri konusunda teknik destek verilecektir.
1.9 Tarımsal alanda gülüşmeler ve istihdam olanağıları kontusunda eğitsizリー alınmak ve bu alanda yapılabilecek faaliyetleri belirlemek üzere Tarım İl Müdürlüğü'ne en az bir kez İIMEK toplantılarına katılmı sağılanacaktır.	İŞKUR	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı MEB	Sürekli	Tarım İl Müdürlüğü'ne en az bir kez İIMEK toplantılarına katılmı, kurumlar arası işbirliği imkanlarının geliştirilmesi ve sektörde yönelik odaklanmanın sağlanması açısından faydalı olacaktır.
1.10 Tarımsal işletmelerde İŞKUR hizmetleri tanıtılcak ve bu işletmelerin İŞKUR hizmetlerinden yararlanmaları sağlanacaktır.	İŞKUR	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	Sürekli	Tarımsal işletmelerin İŞKUR ile iletişimini güçlendirilmesi ve yeni işbulığı imkanlarının geliştirilmesi öngörülmektedir.

2. Tarım sektöründeki işgücünün eğitim ve yaşat düzeyi yükseltilecek uygımların yeniden yapılandırılması				
TEBİİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 Sektorde ücretli olarak çalışan işçiler temel mesleki eğitim ve besceri eğitimlerinden geçirilecektir.	Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İŞKUR		Sürekli	Tarım sektöründeki istihdam edilen çalışanlar, verimlilik ve ürün kalitesini artırmak amacıyla mesleki eğitim ve besceri eğitiminden geçirilecektir. Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı tarafından planlanacak eğitimler, İŞKUR'un desteğiyle gerçekleştirilecektir.
2.2 Sektorde kendi hesabına çalışan ve yine işçiler temel mesleki eğitim programları ve girişimcilik eğitimleri düzenlenenecektir.	İŞKUR	MFB KOSGB Tarımsal Üretici Örgütleri	Sürekli	Tarım sektöründeki girişimciliği artırmak, tarımsal örgütlenmeyi ve firmalamamayı sağlamaya sektörde kendi hesabına çalışanlara yönelik olarak mesleki eğitim programları ve girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir.
2.3 Tarımdan kopan işgücünün aynı bölgede geçici yapımı öngörülen sektörler ve meslekler belirlenerek bu kişilere yönelik sertifikat eğitim programları uygulanacaktır.	İŞKUR	Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı MEB İlgili Meslek Kuruluşları	Sürekli	Tarım sektöründen diğer sektörlerde kayan işgücünün mesleki niteliklerinin geliştirilecek istihdam edilebilirliklerinin artırılması sağlanacaktır. Bu çerçevede öncelikle İşgücün Yönetidiği/yönlendirilebileceği sektörler ve meslekler belirlenecektir. Ardından uygun eğitim programları düzenlenenecektir.
2.4 Toplum yararına çalışma programlarında tarım sektöründen kopan işgücüne öncelik verilecektir.	İŞKUR	ÇSGB Sosyal Tariħat	Sürekli	Tarım sektöründeki olacak çözüme nedeniyle sektörden kopan işgücüünün toplum yararına çalışma programlarından öncelik olarak yaratılmanız sağlanacaktır. Bu sayede tarım sektöründe olacak çözümlünün istihdam üzerindeki olumsuz etkileri bertaraf edilmeye çalışılacaktır.
2.5 Kirdan kente gide birlikte işgücü piyasasında yaşanan uyum probleminin ortadan kaldırılmaya yönelik programlarla yer verilecek, göç edenlerin istihdam edilebilirliklerini ve sosyal uyumlarını artırmaya yönelik eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilecektir.	İŞKUR	ASPB İçişleri Bakanlığı	Sürekli	Kirdan kente gide eden vatandaşlarımız karşılıklı olarak işgücü piyasasına uyum sağlama problemlerini ortadan kaldırılmışma ve yönelik olarak mesleki eğitim ve besceri programları düzenlenecektir, bu vatandaşların karşılıkları sosyal uyum sorununu çözümüne yönelik olarak danışmanlık hizmetleri verilecektir.

3. Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın geliştirilmesi sağlanacaktır.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
3.1 Sektorde yüksek düzeyde seyreden kayıt dışı istihdamı oradan kaldırılmaya yönelik düzenlemeler yapılacaktır.	SGK	ÇSGB Güda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Maltepe Bakanlığının	2016	Önemli bir konum kayıt dışı olan tarım sektörünün kayıt altına alınması, sektör bütünlüğünün tespit ve doğru politikalı üretmek için büyük önem arz etmektedir. Bu amaçla kayıt dışı ile mücadele etmek üzere gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılacaktır.	
3.2 Kayıtlı istihdamı geliştirmeye yönelik bilinc artırma çalışmaları gerçekleştirilecektir.	SGK	ÇSGB Güda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İlgili Meslek Kuruluşları Tümmsal Üretici Örgütleri	Sürekli	Tarım sektöründe kayıtlı istihdamın önemi ve getirileri halkında toplumsal farkındalık geliştilirilmesine yönelik çalışmaları yapılacaktır.	
4. Tarım sektöründe çocuk işçileri önlenmeyecekir.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
4.1 Kısırlaşma çocuk ve gençlere karşılıklaşızsız burs ve kredi imkanları sağlanarak veya şartlı nakit transferinden yararlanma şartları koymayarak eğitimde kalmanın teşvik edilecektir.	MEB	Maltepe Bakanlığı ASPB İçişler Bakanlığı Gençlik ve Spor Bakanlığı	Sürekli	Kısırlaşma çocuk ve gençlerin eğitime devamının sağlanmasının amacıyla teşviklere bütçe kısıtları dikkate alınarak devam edilecektir. Karşılıksız burs ve kredi imkanları sağlanacak veya şartlı nakit transferinden yararlanma şartları uygulanacak, bu sayede çocukların eğitime kalınları teşvik edilecektir.	
4.2 Özürdeki mevsimlik geçici tarım işçilerinin çocuklarının eğitim sisteminde kalmasına teşvik edici özel düzenlemeler yapılacaktır.	MEB	ASPB ÇSGB İçişler Bakanlığı	Sürekli	Mevsimlik geçici tarım işçilerinin çocuklarının tarım işlerinde çalışmaları engellenmemek eğitimi devam etmeleri sağlanacaktır. Bu sayede şucuk işçilerin eğitimlerini sırasında ayrılan tarım işlerinde şucuk işçilerinin ortadan kaldırılmasına ilişkin önemli mesafeler alınacaktır.	
5. Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma ve yaşam şartları iyileştirilecektir.					
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA	
5.1 İSKUR tarafından mevsimlik geçici tarım işçilerine mesleki ve beceri eğitim programları uygulanarak needit illere yerleşme imkanları geliştirilecektir.	İSKUR	ASPB ÇSGB KİSGFB İlgili Meslek Kuruluşları	Sürekli	Mevsimlik geçici tarım işçilerinin geçici olarak ikamet ettiğikleri needit illerde, sürekli istihdamda erişim imkanlarını genişletmek üzere, yerel yetişmiş talepleri dikkate alınarak eğitim programları uygulanacaktır. Böylece mesleki needitlerini geliştirdikten, anılan grupların, zorunlu olarak sürekli işçisi olmaya gerekli ortadan kaldırılacak, tarmı sektöre öndeği döntüşüme uygun olaraak farklı sektörlerde istihdam edilmeleri sağlanacaktır.	

SAĞLIK SEKTÖRÜ EYLEM PLANI (2013-2015)

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIK AMA
				<p>Sağlık işgücü yetiştiren kurumlar YÖK ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde bulunmaktadır. Sağlık Bakanlığı'nın sağlık işgücünün yetersizliğini dileyetmemesi bilikte, YÖK, özellikle son dönemde sağlık işgücü yetiştiren kurumların kontenjanını artırmaktadır. Bununla beraber bir çok meslek grubundan kontenjanında sağlanan artışlar yeterli düzeyde şekmış, bir kısım meslek içine kontenjanlar, ihtiyacın çok üzerinde arz sağlayacak düzeye gelmiştir. Bu nedenle okul kontenjanları ihtiyaca göre tektar planlanacaktır. Sağlık işgücü yetştiren kurumların fiziksel olanakları, yeterli sayıda eğitici bulunup bulunmadığı ve uygulama sahaları oluşturulması gibi hususları göz önünde bulundurularak, mevcut eğitim kapasitesinin arz ihtiyaç dengesi sağlanacak şekilde planlanması sürdürülebilir hale getirilecektir. Bu süreçte, Maliye Bakanlığı tarafından eğitim kurumlarına bütçe kısıtları dikkate alınarak kadro/bütçesağlanacaktır.</p>
1.1 İşgücü arz ve ihtiyaç dengesini sağlanaya yönelik olarak sağlık işgücü yetiştiren eğitim kurumlarının kontenjanları ve eğitim kalitesi artırılacaktır.	Sağlık Bakanlığı MEB YÖK STK'lar	Maliye Bakanlığı	Süreli	<p>Sağlık işgücü yetştiren kurumların fiziksel olanakları, yeterli sayıda eğitici bulunup bulunmadığı ve uygulama sahaları oluşturulması gibi hususları göz önünde bulundurularak, mevcut eğitim kapasitesinin arz ihtiyaç dengesi sağlanacak şekilde planlanması sürdürülebilir hale getirilecektir. Bu süreçte, Maliye Bakanlığı tarafından eğitim kurumlarına bütçe kısıtları dikkate alınarak kadro/bütçesağlanacaktır.</p>
1.2 Sağlık turizminin gelişmesi yönünde önlemler alınacaktır.	Ekonomi Bakanlığı Sağlık Bakanlığı	Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Kültür ve Turizm Bakanlığı	Süreli	<p>Sağlık turizmi ile bağlantılı olarak seçilen bölgelerde, sağlık turizmini geliştirmeye yönelik teşvikler bütçe kısıtları dikkate alınarak verilecektir. Coğrafi bakımından yakın olduğu Avrupa ve Ortadoğu ülkelerine sağlık hizmeti sunumu olanağı geliştirilecektir.</p>

SAĞLIK SEKTÖRÜ EYLEM PLANI (2013-2015)

<p>1.3 ilaç ve tıbbi cihaz sektörlerinde yapılan yatırımların tesvikine devam edilecek, Aile ve Çalışmaları desteklenecektir.</p>	<p>BTSB Ekonomi Bakanlığı Sağlık Bakanlığı</p>	<p>Hazine Müsteşarlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı SGK TÜBITAK</p>	<p>Stürelki</p>	<p>Teşviklere ilişkin yasal yapı hazırlanarak, donatım ve program alt yapısı oluşturulacaktır. Bu süreçte bütçe kısıtları dikkate alınacaktır.</p>
<p>1.4 Sektorde çalışan destek personeli sayısı, arz ve ihtiyac dengesi sağlanacak şekilde planlanarak artırılacaktır.</p>	<p>İŞKUR</p>	<p>MEB Sağlık Bakanlığı İlgili Mescid Kuruluşları STK'lar</p>	<p>Stürelki</p>	<p>Sağlık kurumlarındaki yardımcı işlerin yanı sıra, özellikle hasta ve yaşlı bakımı ile sağlık turizmine yönelik işlerde şahsınak nitelikte destekli personeli yetiştirmesine yönelik olarak İŞKUR tarafından açılan kurs programları artırılacaktır.</p>
<p>1.5 Sektorel istihdamın bölgeler arasındaki dağılımı daha dengeli hale getirilecektir.</p>	<p>Sağlık Bakanlığı</p>	<p>Maliye Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı SGK</p>	<p>Stürelki</p>	<p>Zorunlu hizmet uygulamasının sürdürülmesi için motivasyonu güçlendirerek ilave uygulamaların gerçekleştirmesine yönelik çalışmalar Sağlık Bakanlığı tarafından yürütülecektir. Ayrıca, kamu sağlığı kurumlarına yönelik tedbirler yanında, sağlık sektörü İşgücünün ülke ve bölge düzeyinde dengeli dağılımini sağlamak amacıyla özel sağlık sektörüne yönelik planlamalar da yapılacaktır.</p>

2. Sektordeki nitelikli hizmetin talebi karşılanacaktır.

TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	ACIKLAMA
2.1 Meslek tanımları yapılabacak, standartları yayınlanması ve standartların gerektirdiği kuruluşlar eğitim müraciətinin yarınlaştırak mesleki uzmanlaşma sağlanması olacaktır.	MEB MYK	Sağlık Bakanlığı YÖK	2016	Meslek tanımları kademedeli olarak yapılacaktır. Meslek tanımlarına uygun olacak, Kademedeli bir şekilde sektörün hedefleri dikkate alınarak, eğitim müraciətinin değiştirilmesi yoluyla mesleki uzmanlaşma sağlanacaktır.
2.2 Sağlık çalışanlarının mesleki nitelikleri sürekli iyileştirilecektir.	Sağlık Bakanlığı	MEB YÖK STK'lar	Sürekli	Sektöre yönelik bir ihtiyaç analizi yapılacaktır. Bu çalışma sonucunda yola çıkalarak uygun havar boyu öğrenci politikaları geliştirilmesi yanında, lisans ve lisansüstü eğitimi de müraciət açısından重新評估 will be conducted. Bu çalışma sonucunda yola çıkalarak uygun havar boyu öğrenci politikaları geliştirilmesi yanında, lisans ve lisansüstü eğitimi de müraciət açısından重新評估 will be conducted.
2.3 İşgücünün niteliğinin sağlık sigortacılığı ve ekonomisi alanında geliştirilmesi desteklenecektir.	Sağlık Bakanlığı	Hazine Müsteşarı İŞKUR SGK	Sürekli	Sağlık sektöründe istihdam edilen/edilecek olan işgücünün niteliği sağlıyor, finans ve sigortacılık eğitimleri ile geliştirecekti.
2.4 Formel eğitim sürecinde ve sonrasında dili bęcerileri geliştirilecek ve bu yöndeki şartsızlıklar teşviklerle desteklenecektir.	Sağlık Bakanlığı	MEB İŞKUR YÖK STK'lar	Sürekli	Sağlık turizmi ile bağıntılı olarak seçilen bölgelerde sağlık sektörü şartsızlıklarının turist profiline göre en az bir yabancı dil bilmesini sağlamak üzere formel eğitim programında dili bęcerikleri güçlilecektir, formel eğitim süreci sonrası ilgili STK'lar ve İŞKUR tarafından mesleki dil eğitimi kursları açılacaktır.
2.5 Yaşlı ve hastalı bakım hizmetlerine yönelik aktif işgücü programları uygulanacaktır.	İŞKUR	ASPB Sağlık Bakanlığı STK'lar	Sürekli	Nüfusunuzun yaşa da olsa giydirerek yaşamması ve evde bakana yönelik taleplerin artırılması nedeniyle, sektörün ihtiyac duyduğu nitelikte destek personelin sağlanması için mesleki kurslar açılacaktır.
2.6 Sektor çalışanlarının bilgisayar becerileri geliştirilecektir.	İŞKUR	Sağlık Bakanlığı	Sürekli	Nitelikli sağlık işgücü yetiştirilmesi için mesleki bilgisayar kursları açılacak ve günümüz teknolojik gerekliliklerinin sektörde uygulanması sağlanacaktır.

SAĞLIK SEKTÖRÜ EYLEM PLANI (2013-2015)

3. Sektörde çalışma şureleri ve şartları yerlestirilecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 İş sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli düzenlemeler yapılacak, bilinçlendirme çalışmaları yürütülecektir.	ÇSGB	Sağlık Bakanlığı SGK	2016	Çalışma koşullarının iş sağlığı ve güvenliği perspektifinde yeniden düzenlenmesi için farklı sağlık birimleri için geçerli olacak standartları içeren düzenlemeler yapılacaktır; bu konuda kamu ve özel kesimdeki sağlık yöneticileri ve çalışanları arasında farkındalık artırılacaktır.
3.2 Çalışma süreleri düzenlenecektir.	Sağlık Bakanlığı	ÇSGB	2016	Özellikle yataklı tedavi kurumlarındaki çalışma süresi sınırları sağlık birimlerinin özellikle göz önüne alınarak yeniden düzenlenecak, işgücü arzının artmasına paralel olarak belirli birimlerde yeni çalışma süreleri tespit edilecektir.

1. Sektorde mevut istihdam imkanlarını geliştirecektir.				
TEDEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Yurtdışı mütteahidlik hizmetlerinde Türk İşgücü istihdamı resyik edilecektir.	ÇSGB İŞKUR	Dışişleri Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı Hazine Müsteşarı Başkanlığı TMB	2016	Yurtdışı mütteahidlik hizmetlerinin desteklenmesi için ülkelere ikili sosyal hizmet sözleşmeleri yapılacaktır.
1.2 Yurtdışında çalışan işçilerin sosyal güvenlik ve diğer mevzuattan kaynaklanan sorunları giderilecektir.	SGK	ÇSGB	2016	Yurtdışında çalışan işçilerin sosyal güvenceleri göz önünde bulundurularak ilgili mevzuat geliştirilecektir.
2. Sektordeki nitelikli işgücü talebinin karşılamaya yönelik önlemler alınacaktır.				
TEDEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 Meslek standartları belirlenenek, sertifikasyon sistemeine iştenlik kazandırılacaktır.	MYK	İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	Meslek yeterlilik sistemi hayata geçirilecektir. Sektor meslek haritaları oluşturacaktır. Yeteneklerin eğitimi standartlarının ve performans ölçütlerinin oluşturulması için girdi olışturabilecek temel iş kategorileri sistemli olarak belirlenecektir.
2.2 MYK tarafından meslekî yeterlilik ölçme ve değerlendirme süreci hızla tamamlanacaktır.	İŞKUR	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	Sektörün işgücü talebinin ihtiyaç olduğu alanlarda, nitelikli çalışanların meslekî eğitim kursları aracılığı ile yetiştiştirilmesi sağlanacaktır.
2.3 İşverenlerin çalışma yeri yönelik eğitimin faaliyetlerini devlet tarafından desteklenecektir.	MEB	İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi çerçevesinde gerekli destekler bütçe kısıtları dikkate alınarak sağlanacaktır.
2.4 Meslekî ve teknik eğitime piyasa aktörleri ile eğitim kurumlarının etkin işbirliği sağlanacaktır.	MEB	İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Şüreli	Meslek liseleri ve meslek yüksekokullarının bütçesinde, sektörün orta ve uzun vadeli yatırım projeksiyonları ve işgücü ihtiyac analizlerine göre yeni bölümler açılacaktır.

İNŞAAT SEKTÖRÜ EYLEM PLANI (2013-2015)

3. Sektöre iş sağlığı ve güvenliği bilinci yerleştirilecektir.				
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 İş sağlığı ve güvenliği öntemelerine uyan ve düzük iş kazası ve meslek hastalığı sayılanna sahip işyerlerinden, iş kazası ve meslek hastalığı primi kademeeli olarak azaltmak suretiyle devlet tarafından karşılanaçaktır.	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Hazine Müsteşarılığı SGK İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	İş sağlığı ve güvenliği önemlerine iyğın olarak faaliyet göstermeye olan işyerlerinin maliyetlerinin azaltılması için çeşitli destek mekanizmaları geliştirecektir.
3.2 Sektöre yönelik iş sağlığı ve güvenliği danışmanlık ve rehberlik hizmetleri geliştirilecektir.	ÇSGB	İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	İşverenler iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak üzere teşvik edilecektir.
4. Sektöre kayıtlı işçilerin engellelecektir.				
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1 Teşvik ve eğitim desteklerinde sigortalı işçi sayısının esas alan teşvik sistemleri devreye sokulacaktır.	SGK	Maliye Bakanlığı ÇSGB İlgili Kurum ve Kuruluşlar	2016	Belli sigortalı sayısına ulaşan işverenlerin desteklerlenmesi sağlanacak ve eğitimin kaynaklanan maliyetleri devlet tarafından bütçe kısıtları dikkate alınarak desteklenecektir.
4.2 Sektöre yönelik terfişlerin, rehberlik rolü ön plana çıkarılarak kayıtlı istihdam konusunda farkındalık artırılacaktır.	SGK	ÇSGB TMB İlgili Kurum ve Kuruluşlar	Sürekli	Caydırıcı denetim yaklaşımı ve özendirici denetim yaklaşımını bir arada değerlendirilen karma bir model belirlenecektir.

1. Sektörde mevcut istihdam imkanları geliştirilecektir				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Büyükşehirlerde bulunan zorunluluğu olmayan taşı merkezinin az gelişmiş bölgelere kaydırılması teşvik edilecektir.	Ekonomi Bakanlığı YÖK	Maliye Bakanlığı SGK İŞKUR Sektör temsilcileri	2016	Devlet kurumlarında ve büyük firmalarda yaygınlaşan taşı merkezinin kurulması sağlanacaktır.
2. Sektörde İhtiyaçları doğrultusunda eğitim programları bünyeleşecekler				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 Üniversite ve yüksekokulların ilgili bölümlerine ilişkin müfredat sektörün ihtiyaçları gözeterek düzenleneceler.	YÖK	MEB İŞKUR Sektör temsilcileri	2016	İşgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun eleman yetiştirmesi amacıyla, finans sektörüyle ilgili yükseköğretim programlarının içeriğinin güncellenmesi sağlanacaktır.
2.2 Alt sektörlerde yönelik üniversite ve yüksekokul programlarının sayısı ve etkinliği artırılacaktır.	YÖK	MEB İŞKUR Sektör temsilcileri	Sürekli	Yapılacak analizler doğrultusunda sektörün ihtiyacı olan ara elemanın yetiştirilmesi sağlanacaktır.
2.3 Bankacılık ve sigortacılık bölgelerinden mezun olanların daha donanımlı hale getirmek üzere zorunlu staj uygulaması düzenlenecektir.	YÖK	İŞKUR Sektör temsilcileri Mesleki kuruluşlar	Sürekli	Bankacılık ve sigortacılık bölgelerinde öğrenenin zorunlu staj uygulaması ile sektör tanınmaları sağlanacak ve ilk işe başlamada eğitim sürecinin kontılmamasını sağlayacak faaliyetler gerçekleştirilecektir.

3. Sektörün İhtiyaçlarını Yönetmek Vantuzlu ve Güvenli Kapsıda Sağlama Amaçlıdır.				
TEDEBİR	SORUMLU KURUM/KURULLUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULLUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 Mesleki beceri kazandırma ve geliştirmeye yönelik aktif istihdam programları hazırlanacaktır.	İŞKUR	Sektör temsilcileri Mesleki kuruluşlar	Stürelki	İŞKUR'un yürütüceğii programlarla sektörün ihtiyaçlarına uygun donanıma sahip ara eleman yetiştirilmesi sağlanacaktır.
3.2 Meslek standartları belirlenerek sertifikasyon sistemeine işerlik kazandırılacaktır.	MYK	İŞKUR Mesleki kuruluşlar Sektör temsilcileri	2015	MYK bünyesinde oluşturulan Finans Sektör Komitesi'nin meslek standartlarını belirlemeye yönelik olarak 2011'de başlayan çalışmaları tamamlanacaktır.
3.3 Engellilerin sektördeki istihdamının artırılması amacıyla sektörde işbirliği geliştirilecek, engellilere yönelik mesleki beceri kazandırma eğitim programları hazırlanacaktır.	İŞKUR	MYK Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Sektör temsilcileri	Stürelki	Engellilerin özellikle bankacılık sektöründe istihdamına yönelik olarak sektör temsilcileri ile fakindalık artırmayı ve eşyik edici faaliyetler düzenlenecektir.

BİLİŞİM SEKTÖRÜ EYLEM PLANI (2013-2015)

1. İşgücünün niteliği sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilecektir.				
TEBİİR	KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
1.1 Sektörün işgücü envanteri güncelleştirilecektir.	İŞKUR	BTSB	2016	Sektöre dönlük politikalara gerekçijî bir şekilde planlanabilmesi amacıyla sektörün işgücü envanteri güncellenecektir.
1.2 İşkur'un, bilişim elemanı yetiştirmeye faaliyetlerinde eğitim standartları yükseltilicektir.	İŞKUR	BTSB MEB YÖK MYK	2016	Bilişim sektöründeki mesleklerin standartları dünya standartlarına uygun olarak belirlenecektir.
1.3 İşgücü phasası, ihtiyac analizleri doğrultusunda ortaya çıkan ihtiyaçlar ve ihracat potansiyeli çerçevesinde veri tabanı, yazılım, aë teknolojileri, bilgisayar oyuncuları ve uygulamaları ve bilgi güvenliği uzmanları ile web programcılar yetiştirecektir.	İŞKUR	Ekonomi Bakanlığı BTSB MEB YÖK	Surekli	Önümüzdeki dönemde işgücü talebinin artacağı tahrının edilen alanlarda nitelikli gazişanların yetiştirilmesi sağlanacaktır.
1.4 Yükseköğretim eğitim programlarının sektörün ihtiyaçları gözleterek yeniden düzenlenmesi sağlanacaktır.	YÖK	BTSB MEB	2016	Yükseköğretim eğitim programları sektörün ihtiyaçları dikkate alınarak düzenleneceler, uzaktan eğitim ile bilgisayar teknolojileri eğitimi ile desteklenecek ve bilişim alanında görev yapan öğretim üyesi sayısının artırılması sağlanacaktır.

2. Bilişim alanında yeni ürün geliştirme ve istihdam artırmaya yönelik araştırmalar desteklenecektir.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
2.1 Ulusal bütçeden bilişim alanında Ar-Ge'ye ayrılan kamu kaynaklarının artırılmasına devam edilecektir.	Kalkınma Bakanlığı SORUMLU KURUM/KURULUŞ	BTSB Maliye Bakanlığı KURUM/KURULUŞ	Sürekli	Sektörün yeni ürün oluşturma kapasitesini artırmak için Ar-Ge'ye ayrılan kaynaklar bütçe kısıtları dikkate alınarak artırılacaktır.
2.2 Bilişim alanında Ar-Ge ve üniversite-sanayi işbirliği teşvik edilecektir.	BTSB SORUMLU KURUM/KURULUŞ	Maliye Bakanlığı YÖK KOSGEB TÜBITAK İlgili Kurum ve Kuruluşlar KURUM/KURULUŞ	Sürekli	Ar-Ge faaliyetlerinin öncemi ve üniversite-sanayi işbirliğinin ülke ekonomisine yaptığı katkı dikkate alınarak her lki alan da desteklenecektir.
3. Girişimcilikte yönelik teşvikler artırılacaktır.				
TEDBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
3.1 Yazılım sektörüne yönelik girişimcilik desteklenecektir.	BTSB SORUMLU KURUM/KURULUŞ	Ekonomi Bakanlığı Kalkınma Bakanlığı Maliye Bakanlığı KOSGEB KURUM/KURULUŞ	Sürekli	Bilişim sektörüne yönelik teşviklerle girişimciliğin artılması bütçe kısıtları dikkate alınarak desteklenecektir.

BİLİŞİM SEKTÖRÜ EYLEM PLANI (2013-2015)

4.Toplumsal ve kültürel alanla bilşim teknolojilerini kullanma ve eğitim sürecinde uyum becerileri artıratacaktır.				
TEBİR	SORUMLU KURUM/KURULUŞ	İŞBİRLİĞİ YAPILACAK KURUM/KURULUŞ	SÜRE	AÇIKLAMA
4.1.Uzaktan eğitim platformları bilişim eğitimi için kullanılacaktır.	YÖK	MEB TÜBİTAK TRT	İstekli	Günden güne yaygınlaşan uzaktan eğitim programlarında bilişim sektöründe de yer verecektir.
4.2.Fikri mülkiyet haklarının korunmasına ilişkin mevzuat, yazılım sektöründe de etkin şekilde uygulanacaktır.	Kültür ve Turizm Bakanlığı Adalet Bakanlığı Türk Patent Enstitüsü		2016	Fikri mülkiyet hakları korunarak yeni lirün ve alınan patent sayılarında artışı sağlanacaktır.