



# **ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİ**

**2021 – 2023**

## İçindekiler

Kısaltmalar .....	3
Tablolar .....	5
Giriş .....	7
BİRİNCİ BÖLÜM.....	10
MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE .....	12
ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİNİN DAYANDIĞI POLİTİKA ÇERÇEVESİ .....	22
STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ .....	24
İKİNCİ BÖLÜM.....	25
EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ.....	27
NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLERİN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI.....	34
GELECEĞİN İŞLERİ .....	40
SEKTÖRLER.....	50
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	52
İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON .....	53

## Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AİPP	Aktif İşgücü Piyasası Programları
Ar-Ge	Araştırma-Geliştirme
ASHB	Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
BCG	Boston Consulting Group
BDDK	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BİT	Bilgi İletişim Teknolojileri
BTK	Bilgi Teknolojileri Kurumu
CBDDO	Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi
CBFO	Cumhurbaşkanlığı Finans Ofisi
CBİB	Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı
CBİKO	Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi
CBSBB	Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı
CBSSB	Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı
CBYO	Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇŞB	Çevre ve Şehircilik Bakanlığı
DEİK	Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu
ETKB	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı
Eurostat	Avrupa İstatistik Ofisi
GSB	Gençlik ve Spor Bakanlığı
GSMH	Gayrisafi Milli Hâsıla
GSYH	Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
HAK-İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HBÖ	Hayat Boyu Öğrenme
HİA	Hanehalkı İşgücü Anketi
HMB	Hazine ve Maliye Bakanlığı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü
KİT	Kamu İktisadi Teşebbüsü
KOBİ	Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletme
KOSGEB	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
KTB	Kültür ve Turizm Bakanlığı
MBRD	Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MEGİP	Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü
MÜSİAD	Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
MSB	Milli Savunma Bakanlığı
MYK	Mesleki Yeterlilik Kurumu
NEET	Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OSB	Organize Sanayi Bölgesi
OSBÜK	Organize Sanayi Bölgeleri Üst Kuruluşu
ÖSYM	Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
PISA	Uluslararası Öğrenci Başarılarını Ölçme Programı

PwC	PricewaterhouseCoopers
RTÜK	Radio ve Televizyon Üst Kurulu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
STB	Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
TBB	Türkiye Belediyeler Birliği
TESK	Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu
TGB	Teknoloji Geliştirme Bölgeleri
TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
TİKA	Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı
TİM	Türkiye İhracatçılar Meclisi
TOB	Tarım ve Orman Bakanlığı
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜRSAB	Türkiye Seyahat Acentaları Birliği
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşinsanları Derneği
UAB	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı
UMS	Ulusal Meslek Standartları
UGİS	Ulusal Genç İstihdam Strateji Belgesi
UİS	Ulusal İstihdam Strateji Belgesi
YEE	Yunus Emre Enstitüsü
YTB	Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

## Tablolar

<b>Tablo 1 : İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler.....</b>	<b>15</b>
<b>Tablo 2: Uluslararası Göstergeler ve Türkiye Karşılaştırması.....</b>	<b>18</b>
<b>Tablo 3:Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15+ Yaş, %) .....</b>	<b>28</b>
<b>Tablo 4: Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15-24 Yaş, %) .....</b>	<b>29</b>
<b>Tablo 5: Eğitim ve işgücü durumu oranı 2019 (18-24 yaş, %).....</b>	<b>36</b>
<b>Tablo 6: Eğitimde ve işte beklenen yıllar 2019 (15-29 yaş, %).....</b>	<b>36</b>
<b>Tablo 7: İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam (15-24 yaş; bin).....</b>	<b>51</b>



## Giriş

1. Küresel büyüme, son yıllarda dünyada yaşanan gelişmeler doğrultusunda kırılğan bir yapı sergilemektedir. Özellikle 2019 yılında başlayan ve bütün dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgınıyla birlikte küresel ekonomideki durağanlık ve yavaş büyüme, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin makroekonomik göstergelerinin zayıf seyretmesine ve ülkelerin büyüme tahminlerini düşürmesine neden olmuştur.
2. Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yılda iki kez hazırlanan Dünya Ekonomik Görünüm Raporuna göre, 2019 yılında dünya ekonomisi % 2,8 oranında büyümüştür. Ancak, tüm dünyada etkisini gösteren COVID-19 salgını nedeniyle finansal piyasalarda sıkıntılar yaşanmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmeler doğrultusunda, anılan Rapora göre, küresel büyüme 2020 yılında % 3,2 daralmıştır. Son aşu onayları, 2020 yılı sonlarında salgında geri dönüşe dair umutları artırsa da, virüsün yenilenen dalgaları ve yeni varyantları endişe yaratmaktadır. Bütün belirsizliklere rağmen, küresel ekonominin 2021'de % 6,0 ve 2022'de % 4,9 büyüyeceği tahmin edilmektedir. Ayrıca gelişmiş ekonomiler için büyüme oranının 2021 yılında % 5,6, 2022 yılında % 4,4 olacağı tahmin edilmektedir.
3. Türkiye ekonomisi, 2009 yılının son çeyreğinden itibaren yüksek oranlı ve sürekli bir büyüme trendi yakalamıştır. 2010 - 2015 yılları arasında ortalama % 5,21 büyüyen Türkiye, ekonomik büyüme, bütçe açığı, cari açık ve enflasyon gibi makroekonomik göstergelerde istikrar sağlamıştır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre, 2015 yılında % 4,0, 2016 yılında % 2,9, 2017 yılında % 7,4, 2018 yılında % 2,6, 2019 yılında % 0,9 ve 2020 yılında ise % 1,8 oranında büyümüştür. 2021 yılının ilk çeyreğinde ise %7'lik büyüme oranı yakalanmıştır.
4. Türkiye ekonomisinde yaşanan ilerleme ve gelişmeler, işgücü piyasasında olumlu bir süreci başlatarak, istihdamın ve işgücü verimliliğinin artmasını sağlamıştır. Ancak son dönemde yaşanan küresel gelişmeler, işgücü piyasasına da olumsuz olarak yansımış, COVID-19 salgını ile bu olumsuzluk daha hissedilir hale gelmiştir. Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin, yüksek gelir düzeyine sahip ekonomiler arasında yer alabilmesi için işgücü piyasasının etkinliğini artırması, nitelikli işgücü yetiştirerek bu işgücünün üretimde yer almasını sağlaması ve istihdam oranları ile işgücü verimliliğini daha da yükseltmesi büyük önem taşımaktadır.
5. Türkiye, genç nüfus(15-24 yaş) yoğunluğu açısından dünyada çok az ülkenin sahip olduğu önemli bir potansiyele sahip olup genç nüfustan kaynaklanan imkanlar bakımından demografik fırsat penceresinde bulunmaktadır. Ancak nüfusun yaşlanma eğilimine girmesi ile Türkiye'de de diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi demografik fırsat penceresinin 2050 yılında kapanacağı öngörülmektedir. Dolayısıyla, Türkiye'de gençlere verilecek nitelikli eğitim, uzun vadede ciddi bir ekonomik büyümenin gerçekleşmesini sağlayacak ve işsizlik sorununun da çözülebilmeye yardımcı olacaktır.
6. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "Genç İstihdamında Küresel Trendler 2020 Raporu"na göre, küresel genç işsizlik oranı % 13,6 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca

işsiz gençlerin sayısı 2019 yılı itibariyle 68 milyona düşmüştür. Krizin tepe yaptığı 2009 yılında 76,6 milyon olan bu sayının, 8,6 milyonluk bir azalma gösterdiği görülmektedir. İşgücüne katılımda da 1999-2019 yılları arasında evrensel bir düşüş gerçekleşmiştir. Küresel katılım oranı yaklaşık olarak % 12'lik bir düşüş göstermiştir.

7. Gerek küresel gerek ulusal düzeyde işgücü piyasaları açısından bir diğer yeni meydan okuma, dijital dönüşüme uyum sağlanmasıdır. 21. yüzyılın ilk çeyreği itibariyle tüm dünyanın “dördüncü sanayi devrimi” ile tanışacağı öngörüsünden yola çıkılarak, dijital dönüşüme uyumun işgücü piyasalarını da derinden etkileyeceği düşünülmektedir. Özellikle belirsizliğe bağlı olarak geleceğin taşıdığı riskler ve bilgi iletişim teknolojilerinin yarattığı yeni fırsatlar ekseninde, yarının işgücü piyasası için beşeri sermayenin nasıl yetiştirileceği ve bu anlamda hangi bilgi ve becerilere yatırım yapılması gerektiği büyük önem taşımaktadır. Teknolojinin işler üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri bütünsel olarak değerlendirilerek, hem rutin/görev yanlı teknolojiler nedeniyle yok olabilecek iş ve mesleklerde istihdam edilen işgücü açısından bugünden önlem alınmalı, hem de teknolojinin yeni iş yaratma potansiyeli açısından ihtiyaç duyulan becerilerle geleceğin iş ve mesleklerine hazırlanmalıdır.
8. Genç nüfus, ekonomik krizlerden en çok etkilenen grupların başında yer almaktadır. Yaşanan ekonomik krizlerden sonra tüm dünyada giderek artan genç işsizliği, işgücü piyasasına ilişkin önemli küresel gündem maddelerinden biri haline gelmiştir. Her ülke, genç işsizlik problemi karşısında birtakım politikalar oluşturmuş; kimi ülkeler işsizlik sorununu ekonomik parametreler ile çözmeye çalışırken, kimi ülkeler ise sorunun toplumsal bir boyut taşıdığı değerlendirmesiyle istihdam politikalarına öncelik veren adımlar atmıştır.
9. Ülkemizde işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak hazırlanan Ekonomi Reformları Eylem Planı kapsamında “İstihdam” üst başlığı altında yer alan “Genç İstihdamını ve İşgücü Niteliğini Artıracak Adımlar Atılacaktır.” politikası kapsamında “Genç istihdamını artırmak için Genç İstihdam Ulusal Strateji Belgesi hazırlanıp hayata geçirilecektir.” tedbirine yer verilerek, Strateji Belgesinin dayanağı oluşturulmuştur.
10. Gençlerin işgücü piyasasında yer alması, bilgi ve beceri düzeylerinin artırılması ve işsizliğin azaltılması, toplumun birçok kesimini ilgilendiren bir konu olması sebebiyle, strateji belgesinin hazırlık çalışmalarının sosyal diyalog anlayışı ve ortak mutabakatla gerçekleştirilmesi büyük önem arz etmektedir.
11. Bu doğrultuda, işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak gençlerin istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılması ile mevcut ve gelecekteki işgücü piyasasına katılmaları için kapsamlı bir beceri ve bilgi yelpazesi geliştirmelerini sağlamak amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile 2021-2023 dönemini kapsayan Ulusal Genç İstihdam Strateji (UGİS) hazırlanmıştır.
12. 2021-2023 dönemi UGİS Eylem Planları, üç politika eksenini üzerine inşa edilmiştir. Söz konusu temel politika eksenlerinin belirlenme kriterleri; gençlerin işgücü



verimliliğini artırarak kırılğanlıklarının azaltılması, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, makroekonomik politikaların genç istihdamı üzerindeki olumlu etkisinin artırılması, dijitalleşen dünyada ülkemizin rolünün güçlendirilmesi ve değişen koşullara ve emek arzına göre işgücü piyasasının güncellenmesidir.

13. Stratejinin temel politika eksenleri;
  - Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi,
  - Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması,
  - Geleceğin İşleridir.
14. Temel politika eksenlerinin yanı sıra Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri ile büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak sektörel bazda eylemler geliştirilmiştir.
15. Stratejinin hazırlık sürecinde, eylem planlarında yer alan tedbirler için görüş, öneri ve değerlendirmelerin alınması amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve özel sektör temsilcilerinin katılımıyla toplantılar düzenlenmiş olup ayrıca resmi olarak ilgili tüm taraflardan yazılı görüş de istenmiştir.
16. İlgili taraflarla gerçekleştirilen toplantılar ve resmi yazı ile iletilen görüşler neticesinde belirlenen tedbir önerileri “etkinlik ve uygulanabilirlik” esasıyla değerlendirilerek son hali verilmiş ve ilgili tüm kurum ve kuruluşların görüş ve onayıyla EK-1’de yer alan 2021-2023 dönemi Eylem Planları hazırlanmıştır.

# **BİRİNCİ BÖLÜM**

# **MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE**

## MAKROEKONOMİK ÇERÇEVE

### A. MEVCUT DURUM

17. 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz, gelişmiş ekonomileri ciddi oranda etkilemiştir. 2009 yılında % 4,8 oranında küçülen Türkiye ekonomisi, sonrasında yapısal reformların da etkisiyle aralıksız olarak büyümeye devam etmiştir. 2010 - 2015 döneminde ortalama % 5,2 büyüyen ülke ekonomisi, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ülkeleri arasında ekonomik büyüme verileri açısından diğer ülkelerden pozitif olarak ayrılmaktadır. Enflasyon, düşük kamu borcu, faiz ödemelerinin GSYH içindeki oranının düşmesi, ihracat etkisi, yatırımların artması ve yabancı yatırım miktarının yükselmesi gibi alanlarda ciddi bir ilerleme sağlanmıştır. Buna rağmen, cari açık ve ekonomik büyüme arasındaki ikilem, Türkiye ekonomisinin büyüme potansiyelini etkin bir biçimde kullanamamasına neden olmuştur. 2010 ve 2011 yıllarında sırasıyla % 9,2 ve % 8,8 büyüyen Türkiye ekonomisi, 2012 yılında cari açığın sürdürülebilirliği için üretimini azaltmak zorunda kalmıştır. Ekonomik büyümede cari açığın negatif etkisini ortadan kaldırmak için yapısal reformlara ihtiyaç bulunmaktadır. Cari açık kaleminde en büyük pay sahibi olan enerji alanındaki yatırımlar, ekonomik büyümeyi desteklemesinin yanı sıra oluşturacağı yeni istihdam alanlarıyla da işsizlik oranlarının düşmesine katkı sağlayacaktır.
18. 2015 ve 2018 yıllarında yaşanan küresel, siyasi ve ekonomik sorunlar, turizm sektöründe yaşanan durgunluk ve Türkiye'nin en büyük ticaret ortağı olan Avrupa Birliği (AB) ekonomilerinde büyümenin potansiyelin altında seyretmesi, Türkiye ekonomisini olumsuz yönde etkilemiştir. Bu gelişmelere rağmen Türkiye ekonomisi büyümeye devam etmiştir. Ülke ekonomisi, TÜİK verilerine göre, 2015 yılında % 4,0, 2016 yılında % 2,9, 2017 yılında % 7,4, 2018 yılında % 2,6, 2019 yılında % 0,9 ve 2020 yılında ise % 1,8 oranında büyümüştür.
19. Küresel ekonomi, 2020 yılının ilk yarısında COVID-19 salgınının etkisi altında kalmıştır. COVID-19 salgınına ilişkin ilk vakalar, 2019 yılının Aralık ayında Çin'de görülmüş ve 2020 yılının ilk çeyreğinden itibaren salgın hızla tüm dünyaya yayılmaya başlamıştır. Salgının etkilerini asgari düzeye indirmek için birçok ülkede çeşitli ekonomik ve sosyal tedbirler alınmıştır. Bu tedbirlerin öncelikli amacı, insan hayatını korumak ve ülke sağlık sistemlerinin çökmesini engellemek olmuştur. Sosyal mesafe kurallarının uygulanması, maske kullanımının teşvik edilmesi/zorunlu tutulması, sokağa çıkma yasakları, uzaktan eğitim programlarının hayata geçirilmesi gibi tedbirlerle COVID-19 ile mücadele desteklenmiştir. Bu çerçevede, özellikle karantina ve ekonomik kapanma gibi tedbirler, iktisadi faaliyet üzerinde yoğun kısıtlayıcı sonuçlar doğurmuştur. Salgının bazı kesimler üzerindeki tahribatını azaltmak amacıyla tarihte benzerine az rastlanır mali teşvik ve parasal genişleme politikalarına başvurulmuştur. Bunların başında hane halkına ve firmalara destek paketleriyle uyumlu para politikası uygulamaları gelmektedir. Bütün bu teşvik ve politikalara rağmen IMF Raporuna göre, 2020 yılında küresel ekonomi % 3,2 daralma yaşamıştır. Bütün dünyayı ve küresel ekonomiyi etkisi

altına alan salgına rağmen Türkiye ekonomisi 2020 yılında % 1,8 oranında büyüyerek, 2009 yılı sonrası kesintisiz büyüme eğilimini devam ettirmiştir.

20. Bunun yanı sıra, 2008 küresel krizinden sonra yavaşlama trendine giren uluslararası ticaret hacmi, IMF'nin 2021 yılının Ocak ayında yayınladığı "Dünya Ekonomik Görünümü Raporu"na göre, 2019 yılında % 1,0 olarak gerçekleşmiş ve 2020 yılında % 9,6 daralmıştır. 2021 ve 2022 yılları itibariyle ise sırasıyla % 8,1 ve % 6,3 olacağı öngörülmektedir. Türkiye'nin Genel Ticaret Sistemi rakamlarına göre, 2013 yılında 161 milyar dolar olan ihracat, 2020 yılına gelindiğinde, 169 milyar dolara ulaşmıştır. İthalat ise 2013 yılında 260,8 milyar dolar seviyesinden, 2020 yılında 224,9 milyar dolara gerilemiştir. 2013 yılında % 62,0 olan ihracatın ithalatı karşılama oranı ise 2020 yılında % 78,7 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK tarafından açıklanan verilere göre, 2020 yılı Aralık ayı itibariyle 12 aylık ihracat 169 milyar dolar, ithalat ise 219 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir.
21. Türkiye'de genel ticaret rakamları olumlu yönde bir seyir izlese de, küresel ölçekte oldukça yavaş bir büyümenin yanı sıra Türkiye ekonomisini destekleyen ihracatta en önemli partner olan AB'nin ticaret hacminin de daralması, katma değeri yüksek üretimin önemini ortaya çıkarmaktadır. Bu konuda araştırma-geliştirme (Ar-Ge) ve inovasyon alanındaki ilerlemeler, ülkede ekonomik yapıyı değiştireceği gibi aynı zamanda istihdamla olan uyumu da teknoloji odaklı hale getirecektir. OECD verilerine göre, Türkiye'de Ar-Ge çalışmalarına ayrılan kaynağın GSYH içindeki oranı 2000 yılında % 0,46 iken, bu oran 2019 yılına gelindiğinde % 1,06 olarak gerçekleşmiştir. Ar-Ge yatırımlarının GSYH içerisindeki payı yıllar itibariyle istikrarlı bir şekilde artış gösterse de OECD ortalamasıyla kıyaslandığında, bu alandaki yatırımların daha da artırılmasının zorunlu olduğu görülmektedir. 20 yılda iki katından fazla bir kaynak artışı yaşanan Ar-Ge/GSYH oranı, 2020 yılı için OECD ülkelerinde ortalama % 2,47 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum bilişim, finans, sağlık gibi alanlar başta olmak üzere birçok sektörde Ar-Ge çalışmalarını yapacak işgücünün yetiştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.
22. Üretim eksenini, yüksek gelirli ülkelere kaymakta olup, Türkiye'nin de içinde bulunduğu bu ekonomilerin gelecekte daha fazla güçlenerek küresel üretim, ticaret ve teknoloji gibi alanlarda etkili olması beklenmektedir.
23. Biyoteknoloji, dijital teknolojiler, ileri malzeme teknolojisi ve katmanlı üretim teknolojisi gibi genel amaçlı teknolojilerin kullanımıyla ortaya çıkacak yeniliklerin, üretim yapısı ve değer zincirlerindeki dönüşüm ile üretkenlik artışlarının ana kaynaklarından olması beklenmektedir.
24. Dijital teknolojilerdeki gelişmeler doğrultusunda, üretim ve lojistik süreçler ile tüketici tercihlerine ilişkin detaylı verilerin toplanıp işlenmesi ve tüm değer zinciri boyunca entegre edilmesiyle imalatı tamamlayıcı hizmetlerin önemi artacaktır.
25. Sosyal medya ve e-ticaret gibi alanlardaki bilgi platformlarının, hızlanan dijitalleşmeyle sağlık, finans, imalat sanayii ve tarım gibi sektörlerde özelleşerek yaygınlaşması öngörülmektedir.

26. Savunma sanayii alanında Türkiye'nin yerli ve milli üretim stratejisiyle kat ettiği mesafe, uluslararası arenada söz sahibi olmasını sağlayacaktır. Bu alanda genç istihdamına olumlu katkıların olması beklenmektedir.
27. Teknolojik değişimlerin etkisiyle günümüzün ve geleceğin işlerinde, demografi ve göç boyutlarıyla emek arzında, işin niteliğindeki değişimlerin etkisiyle istihdam ilişkilerinde, gelirin bölüşümü ve güvencesiyle sosyal mutabakatta küresel ölçekte dönüşümler yaşanmaktadır. Üretim biçimlerindeki teknoloji kaynaklı dönüşüm, nitelikli işgücü talebini artırmakta ve otomasyona konu olan işlerde orta ve düşük nitelikli emek talebini azaltmakta, özellikle gelişmiş ülkelerde istihdamda orta düzey nitelikli işlerin ve ücretlerin payını düşürmektedir. Dijital teknolojilerdeki gelişmelerle birlikte, yeni meslek ve iş yapış biçimleri ortaya çıkmakta, ülkeler iş mevzuatlarını farklı esnek çalışma biçimlerini içerecek şekilde değiştirmektedir. Yaşanan bu gelişmeler gençler için küresel çapta yeni iş fırsatları yaratmaktadır.
28. Göç olgusu, emek arzının önemli bir unsuru haline gelmekte, artan göçle beraber göç alan-veren ve transit ülke ayrımları belirsizleşmektedir. Düşük nitelikli işlerde kontrolsüz göçmen yoğunlaşması, iş koşullarının kötüleşmesine ve yerleşik nüfusta tepkiye neden olmaktadır. Küreselleşme ile artan işgücünün serbest dolaşımı, Güney Asya ve Afrika gibi genç nüfusun yoğun olduğu ekonomilerin, önümüzdeki yıllarda küresel işgücünün temel kaynağı olmasında etkili olacağı beklenmektedir.
29. Küresel ekonomideki dönüşüm ve tüm dünyanın Sanayi 4.0'a adaptasyon sürecini hızlandırması, genç nüfusa sahip gelişmekte olan ülkelerin önünde yeni fırsatlar ortaya çıkarmaktadır. Ancak, büyük bir demografik fırsat potansiyeli olan genç nüfus, aynı zamanda ülke ekonomilerinde büyük sorun oluşturma potansiyelini de barındırmaktadır.
30. Küresel ekonomik risklerin etkilerinin azaltılması için alınan tedbirlere rağmen, işsizlik hala önemli bir risk faktörü olmaya devam etmekte, kırılgan grupların içinde yer alan gençlerin işsizlik oranları risk faktörünü derinleştirmektedir. 2008 küresel krizinden 2012 yılına kadar Avro Bölgesi'nde artan işsizlik oranları, 2013 - 2019 döneminde aşağı yönlü bir trend izlemiştir. AB-27 Bölgesi'nde 2013 yılında % 11,4 olan işsizlik oranı, 2014 ve 2015 yıllarında sırasıyla % 10,8 ve % 10 olmuş, 2019 yılında ise % 6,7 olarak gerçekleşmiştir. Aşağı yönlü seyreden trend 2020 yılında kırılarak % 7,1 olarak gerçekleşmiştir. OECD ülkelerinde 2014 yılında % 7,44 olan işsizlik oranı, 2015 yılında azalarak % 6,87'ye gerilemiştir. 2018 yılında ise % 5,29 olan oran, 2019 yılında % 5,39 oranı ile yatay bir seyir izlemiştir. Gençlerde de (15-24 yaş) 2013-2019 döneminde benzer bir aşağı yönlü eğilim gözlemlenmiştir. AB-27 Bölgesi'nde 2013 yılında % 24,4 olan genç işsizlik oranı, 2014 ve 2015 yıllarında sırasıyla % 23,4 ve % 21,7 olmuş, 2019 yılında ise % 15 olarak gerçekleşmiştir. Aşağı yönlü trend, 2020 yılında genç işsizliği oranları içinde kırılarak % 16,8 olarak gerçekleşmiştir. OECD ülkelerinde 2014 yılında % 15,34 olan genç işsizlik oranı, 2015 yılında azalarak % 14,15'e gerilemiştir. 2018 yılında ise % 11,61 olan oran, 2019 yılında % 11,72'ye ve 2020 yılında % 11,99'a yükselmiştir.
31. Türkiye'de işsizlik oranı, 2015 yılında % 10,3 olarak gerçekleşirken, 2016 ve 2017 yıllarında aynı oranda seyrederek % 10,9 seviyesine yükselmiş ve 2018 yılında % 11, 2019 yılında % 13,7 ve 2020 yılında % 13,2 olarak gerçekleşmiştir. Aynı

yıllarda Türkiye’de genç işsizlik oranı, 2015 yılında % 18,5 iken, 2016 yılında % 19,6, 2017 yılında % 20,8 seviyesine yükselmiş, 2018 yılında % 20,3 oranına gerilemiş, 2019 yılında % 25,4 ve 2020 yılında % 25,3 olarak gerçekleşmiştir.

32. Türkiye’de istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının azaldığı, inşaat ve hizmetler sektörünün ise payının arttığı görülmektedir. 2014 yılında tarım sektöründeki istihdamın toplam istihdam içindeki payı % 21,09 iken bu oran 2020 yılında % 17,59’a gerilemiştir. İnşaat sektöründe ise istihdam oranı 2014 yılında % 7,4 iken, 2020 yılında sektörde yaşanan daralma neticesinde % 5,7’ye gerilemiştir. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki oranı 2014 yılında % 51 iken, 2020 yılında bu oran % 56,2 olarak gerçekleşmiştir. Sanayi istihdamının toplam istihdam içindeki oranı 2014 yılında % 20,5 iken, 2020 yılı itibariyle bu oran % 20,5 ile yatay bir seyir izlemiştir. Hizmetler sektöründeki istihdam oranı artarken, sanayi istihdamının sabit kalması, gelişmiş ekonomilerdeki istihdamın sektörel dağılımı dikkate alındığında, istihdam kapasitesinin genişlemesiyle birlikte nitelik artışına duyulan ihtiyacı da ortaya koymaktadır.
33. Türkiye’de işgücü piyasasına ilişkin temel göstergeler incelendiğinde, 2019 yılından 2020 yılına gelindiğinde, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranlarında düşüş yaşandığı görülmektedir. 2019-2020 yılı arasındaki verilerde görülen bu farklı seyir, COVID-19 salgını kapsamında işgücü piyasasını korumaya dönük alınan tedbir ve verilen desteklerin (işten çıkarma yasağı, kısa çalışma ödeneği, ücretsiz izin, normalleşme desteği vb.) bir sonucu olarak değerlendirilmektedir.

**Tablo 1 : İşgücü Piyasasına İlişkin Göstergeler (2014-2020)**

Gösterge	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Nüfus (Bin Kişi)</b>	77.695	78.741	79.814	80.810	82.003	83.155	83.614
Genç Nüfus (HİA-15-24 yaş)	11.724	11.800	11.845	11.875	11.785	11.667	11.711
<b>İşgücü (Bin Kişi)</b>	28.786	29.678	30.535	31.643	32.274	32.549	30.873
Erkek	20.057	20.453	20.899	21.484	21.801	21.863	21.105
Kadın	8.729	9.225	9.637	10.159	10.473	10.686	9.768
Genç(15-24 yaş)	4.789	4.958	5.025	5.146	5.182	5.182	4.574
<b>İşgücüne Katılma Oranı (%)</b>	50,5	51,3	52	52,8	53,2	53	49,3
Erkek	71,3	71,6	72,0	72,5	72,7	72	68,2
Kadın	30,3	31,5	32,5	33,6	34,2	34,4	30,9
Genç(15-24 yaş)	40,8	42,0	42,4	43,3	44,0	44,4	39,1
<b>İstihdam (Bin Kişi)</b>	25.933	26.621	27.205	28.189	28.738	28.080	26.812
Erkek	18.244	18.562	18.893	19.460	19.720	19.156	18.506
Kadın	7.689	8.058	8.312	8.729	9.018	8.924	8.306
Genç(15-24 yaş)	3.930	4.039	4.040	4.077	4.130	3.866	3.418
<b>İstihdamın Sektörel Dağılımı (Bin Kişi)</b>							
Tarım	5.470	5.483	5.305	5.464	5.297	5.097	4.716
Tarım Dışı	20.463	21.138	21.900	22.725	23.441	22.983	22.096

Sanayi	5.315	5.331	5.297	5.383	5.675	5.561	5.497
İnşaat	1.912	1.914	1.987	2.095	1.992	1.550	1.538
Hizmet	13.234	13.892	14.616	15.247	15.777	15.872	15.060
<b>İstihdam Oranı (%)</b>	<b>45,5</b>	<b>46,0</b>	<b>46,3</b>	<b>47,1</b>	<b>47,4</b>	<b>45,7</b>	<b>42,8</b>
Erkek	64,8	65,0	65,1	65,6	65,7	63,1	59,8
Kadın	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4	28,7	26,3
Genç(15-24 yaş)	33,5	34,2	34,1	34,3	35,0	33,1	29,2
<b>İşsiz (Bin Kişi)</b>	<b>2.853</b>	<b>3.057</b>	<b>3.330</b>	<b>3.454</b>	<b>3.537</b>	<b>4.469</b>	<b>4.061</b>
Erkek	1.813	1.891	2.006	2.024	2.082	2.707	2.599
Kadın	1.040	1.167	1.324	1.431	1.455	1.762	1.462
Genç(15-24 yaş)	858	919	985	1.069	1.052	1.317	1.156
<b>İşsizlik Oranı (%)</b>	<b>9,9</b>	<b>10,3</b>	<b>10,9</b>	<b>10,9</b>	<b>11,0</b>	<b>13,7</b>	<b>13,2</b>
Erkek	9,0	9,2	9,6	9,4	9,5	12,4	12,3
Kadın	11,9	12,6	13,7	14,1	13,9	16,5	15,0
Genç(15-24 yaş)	17,9	18,5	19,6	20,8	20,3	25,4	25,3
Tarım Dışı	12,0	12,4	13,0	13,0	12,9	16,0	15,3
<b>Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranı (%)</b>							
Okuryazar Olmayanlar	6,3	5,3	5,7	5,8	5,8	9,2	9,1
Lise Altı Eğitimliler	9,4	10,0	10,2	9,8	10,1	13,2	12,7
Lise	11,9	12,4	13,4	13,3	13,1	16,1	15,6
Mesleki veya Teknik Lise	10,6	10,2	11,6	11,9	11,4	15,3	14,4
Yükseköğretim	10,6	11,0	12,0	12,7	12,4	13,7	12,8
<b>Kayıt Dışı İstihdam Oranı (%)</b>	<b>35</b>	<b>33,6</b>	<b>33,5</b>	<b>34,0</b>	<b>33,4</b>	<b>34,5</b>	<b>30,6</b>
Tarım	82,3	81,2	82,1	83,3	82,7	86,6	83,5
Tarım Dışı	22,3	21,2	21,7	22,1	22,3	23,0	19,3
Ücretlilerde Kayıt Dışı Oranı	36,9	36,57	36,72	36,16	36,63	35,76	33,95

Kaynak: TÜİK

Not: Tablodaki rakamlar, yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

34. Türkiye’de işgücü piyasalarının yapısal sorunlarının başında gelen kayıt dışı istihdam, 2014-2020 yılları arasında kademeli olarak düşmüştür. En fazla kayıt dışılığın olduğu sektör olan tarımda, kayıt dışı istihdam oranı 2020 yılında % 83,5 olarak gerçekleşirken, tarım dışı sektörlerde ise % 19,3 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye’de kayıt dışı istihdamın AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Tarım sektöründe yüksek kayıt dışı istihdam oranı, hem sektörel bazda hem de sosyal koruma sisteminde sorunları artırmaktadır. Genç, yaşlı ve eğitim seviyesi düşük düzeyde olanların tarım sektöründe kayıt dışı çalışma eğiliminin yüksek olması, sorunu ekonomik ve sosyal bir boyuta taşımaktadır. Kayıt dışı istihdamın azaltılması, On Birinci Kalkınma Planı (2019 - 2023) hedefleri arasında da öncelikli konulardan biridir.
35. Gençler özelinde mevcut istihdam olanaklarına bakıldığında, kayıt dışı ve düzensiz işlerin ağırlığı dikkat çekmektedir. Bu durum, aynı zamanda gençler için gelecekte yaratılabilecek işlerin kalitesini de doğrudan etkilemektedir. 2017 yılı ILO verilerine göre, küresel düzeyde çalışan her dört gençten üçüne karşılık, her beş yetışkinden üçü kayıt dışı işlerde istihdam edilmektedir. Veriler gösteriyor ki,



gençler açısından işgücü piyasasında yaşanan tek zorluk işsizlik ve yeni işler yaratılması gerekliliği değil, aynı zamanda insana yakışır işlerin azlığı ve bu tür işlerde istihdam edilememeleridir.

36. Türkiye, AB ülkelerine göre oldukça avantajlı bir genç nüfus oranına sahiptir. Ancak, yüksek genç işsizlik oranları bu avantajın getirilerini ortadan kaldırmaktadır. Genç işsizlik oranı, 2014 yılında % 17,9'dan, 2020 yılında % 25,3'e yükselmiştir. Cinsiyet bazında genç işsizliğine bakıldığında, 2020 yılında kadın genç işsizlik oranı % 30,3, erkek genç işsizlik oranı ise % 22,6 seviyesindedir. Oranlardan da anlaşıldığı üzere, gençlerin işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumları, genç kadınlar açısından daha fazla kırılganlık içermektedir. Bu durum genç kadınlara yönelik geliştirilecek özel politikaların önemini ortaya koymaktadır.
37. Gençlerin eğitim durumlarına göre işsizlik düzeylerine bakıldığında, eğitim düzeyi çok düşük gençlerde işsizliğin daha az olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe işsizlik düzeyinin de arttığı görülmektedir. İstihdam edilemeyen gençlerin önemli bir bölümünün yeni mezun olmuş, askerlik hizmetini yeni tamamlamış, aileleri ile yaşayan ve bunun gibi sebeplerle ilk kez iş arayanlar olduğu tahmin edilmektedir.
38. Türkiye'de 2020 yılında işgücünün % 2,5'i okuryazar olmayanlardan, % 47,9'u ise lise altı eğitim seviyesindekilerden oluşmaktadır. İşsizlik oranları incelendiğinde, lise altı eğitimlilerin işsizlik oranı % 12,7 iken, yükseköğretim mezunları için ise bu oranın % 12,8 olduğu görülmektedir. Eğitim seviyesi artmasına rağmen işsizlik oranının yüksek olmasının başlıca sebebi, iş arayanlar arasında yükseköğretim mezunlarının niceliksel fazlalığıdır. Bu durum, genç işsizliği rakamlarının da yukarı doğru baskılanmasına sebep olmaktadır. Bununla birlikte nitelikli işgücünün yetiştirilmesinin yanı sıra mevcut iş piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücünün de işgücü piyasasına hazırlanması gerekmektedir.
39. Ulusal Genç İstihdam Stratejisinin ve Onbirinci Kalkınma Planının genç işsizlik oranınının 2023 yılı itibariyle % 17,8 düzeyine indirilmesi hedefi kapsamında, işgücü piyasasının temel yapısal sorunlarından olan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için gençlerin oluşturduğu hedef kitle merkez alınarak uygulanacak tedbirler ön plana çıkarılmalıdır.
40. Dünya Bankası verileri esas alınarak oluşturulan bazı temel işgücü verilerinin orta ve yüksek gelirli ülkelerle karşılaştırmalı durumu Tablo 2'de gösterilmektedir. Türkiye'de işgücüne katılım ve istihdam oranları, gelişmiş ülkelere göre düşük seyretmektedir. Dünya Bankası verilerine göre, 2020 yılında yüksek gelir grubundaki ülkelerin işgücüne katılım oranı % 60 iken, bu oran yüksek orta gelir grubundakiler için % 63'tür. Türkiye'de ise işgücüne katılım oranı, 2020 yılı itibariyle % 50 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında Türkiye'de gençlerin işgücüne katılım oranı % 45 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de gençlerin işgücüne katılma oranları yüksek gelirli ülkelerle karşılaştırıldığında, benzer bir tablo ortaya çıkmakla birlikte genç kadınların işgücüne katılım oranları bu ülkelere göre düşük seyretmektedir.

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

Kategori	Gösterge	Yıl	Orta Gelirli Ülkeler (Üst Dilim)	Yüksek Gelirli Ülkeler	Türkiye
Nüfus	Genç yaş bağımlılık oranı (çalışma çağı nüfusuna göre %)	2020	29	25	36
	0-14 yaş nüfus (%)	2020	20	16	24
	15-64 yaş nüfus (%)	2020	69	65	67
	65 yaş ve üzeri nüfus (%)	2020	11	19	9
	Doğumda yaşam beklentisi, kadın (yıl)	2019	79	84	81
	Doğumda yaşam beklentisi, erkek (yıl)	2019	73	78	75
İşgücü	İşgücüne katılma oranı (%)	2020	63	60	50
	İşgücüne katılma oranı, kadın (%)	2019	56	54	34
	İşgücüne katılma oranı, erkek (%)	2019	75	69	72
	İşgücüne katılma oranı (15-24 yaş grubu %)	2019	45	46	45
	İşgücüne katılma oranı, kadın (15-24 yaş grubu %)	2019	39	44	33
	İşgücüne katılma oranı, erkek (15-24 yaş grubu %)	2019	50	48	57
	Temel eğitilmiş işgücü, kadın (kadın işgücü %)	2019		32	29
	Temel eğitilmiş işgücü, erkek (erkek işgücü %)	2019		51	69
	Yükseköğrenimli işgücü, kadın (kadın işgücü %)	2019		73	71
	Yükseköğrenimli işgücü, erkek (erkek işgücü %)	2019		80	86

	İşsizlik oranı (toplam işgücü %)	2020	6,9	6,8	13,9
	İşsizlik oranı (15-24 yaş aralığındaki genç erkek işgücü %)	2019	15	12,3	21,9
	İşsizlik oranı (15-24 yaş aralığındaki genç kadın işgücü %)	2019	17,7	13,1	29,7
	İşsizlik oranı (15-24 yaş aralığındaki genç toplam işgücü %)	2019	15,7	12,2	24,6
<b>İstihdam</b>	İstihdam oranı (% 15+ nüfusa)	2020	59	56	43
	İstihdam oranı, kadın (% 15+ kadın nüfusa)	2019	53	51	29
	İstihdam oranı, erkek (% 15+ erkek nüfusa)	2019	70	65	63
	İstihdam oranı (% 15-24 yaş nüfusa)	2019	38	41	34
	İstihdam oranı, kadın (% 15-24 yaş kadın nüfusa)	2019	32	40	23
	İstihdam oranı, erkek (% 15-24 yaş erkek nüfusa)	2019	43	42	44
	Tarım (toplam istihdam %)	2019	21	3	18
	Tarım, kadın (kadın istihdam %)	2019	18	2	25
	Sanayi (toplam istihdam %)	2019	26	23	25
	Sanayi, kadın (kadın istihdam %)	2019	20	11	16
	Hizmetler (toplam istihdam %)	2019	53	74	57
	Hizmetler, kadın (kadın istihdam %)	2019	63	87	59

Kaynak: Dünya Bankası data.worldbank.org/

41. Türkiye’de iller ve bölgeler arasında işgücüne katılma ve işsizlik oranları incelendiğinde, 2020 yılında Düzey 2 TR10 (İstanbul) bölgesinde 15+ yaş işgücüne

katılma oranının % 52,6 iken, işsizlik oranının % 14,7 olduğu görülmektedir. Düzey 2 TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde ise bu oran sırasıyla % 39,1 ve % 33,5'tir. Bölgeler arasında gelişmişlik ve kalkınma farklılıkları nüfus hareketliliğini etkilerken, çalışan ve iş arasındaki uyum konusunda da sorun oluşturmaktadır. Bölgesel ekonomik özelliklerin dikkate alınarak istihdam stratejilerinin belirlenmesiyle birlikte Türkiye ekonomisinin büyüme sürecine tüm bölgelerin katılımı sağlanmış olacaktır.

42. İşgücü piyasalarının tüm bu gelişmelerden olumsuz etkilenmemesi adına On Birinci Kalkınma Planında (2019 - 2023); işgücü piyasasının sorunlarının çözülmesi, istihdam alanlarının artırılması ve çeşitlendirilmesi, toplumun tüm kesimlerine insana yararlı iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasına yönelik tedbirler alınmıştır. Bu kapsamda, genç nüfusun aktif bir şekilde işgücü piyasasına girişi, eğitim ve istihdam bağlantısının güçlendirilmesi, esnek çalışma biçimleri ile ilgili çalışmaların yapılması, güncel ihtiyaçlar doğrultusunda işgücü yetiştirilmesi başlıca tedbirlerdendir.
43. Türkiye ekonomisinde genç istihdamın artırılması için büyümenin sürdürülebilir ve kapsayıcı olması, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücünün oluşturulması, kayıt dışılığın azaltılması ve işgücü piyasasında yerel ve sektörel ihtiyaçlar karşılanırken değişen, gelişen ekonomik ve sosyal şartların dikkate alınması istihdam oranlarını artırırken, üretimin etkinliğinin yükseltilmesine de katkı sağlayacaktır.

**ULUSAL GENÇ İSTİHDAM  
STRATEJİSİNİN DAYANDIĞI  
POLİTİKA ÇERÇEVESİ**

## ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİNİN DAYANDIĞI POLİTİKA ÇERÇEVESİ

44. Ülkemizin kalkınma vizyonunu ortaya koyarak temel yol haritası olma niteliği taşıyan On Birinci Kalkınma Planı'nda (2019 - 2023) gençlerin istihdamına geniş yer verilmiştir. Plan kapsamında, gençlerin eğitimden işgücüne geçişleri, staj ve ilgili kurs/programlara katılımları, çalışma hayatına uyumları, işsiz olan gençlerin istihdama kazandırılmaları ve benzeri birçok başlıkta politika ve tedbirler bulunmaktadır. Planda, 2023 yılına kadar genç işsizliğinin % 17,8'e düşürülmesi hedefi kapsamında, gençlerin işgücüne katılımının ve istihdamının artırılması adına politika ve eylemlere yer verilmiştir.
45. Türkiye ekonomisinde yaşanan ilerleme ve gelişmeler, işgücü piyasasında olumlu bir süreci başlatarak, istihdamın ve işgücü verimliliğinin artmasını sağlamıştır. Ancak gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin, yüksek gelir düzeyine sahip ekonomiler arasına girebilmesi için işgücü piyasasının etkinliğini daha fazla artırmak, nitelikli işgücü yetiştirerek bu işgücünün üretimde yer almasını sağlamak ve istihdam oranları ile işgücü verimliliğini daha da yükseltmek amacıyla güçlü ve etkin istihdam stratejilerine ihtiyacı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak, 2014 - 2023 dönemini kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) belgesi hazırlanmıştır. Stratejinin, Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması Temel Politika Ekseninde gençler, özel politika gerektiren gruplar arasında yer almaktadır. Bu kapsamda Strateji, genç istihdamına yönelik hedef, politika ve eylemler içermektedir.
46. Son dönemde tüm dünyayı tesiri altına alan ve Türkiye'de de büyük etkileri görülen COVID-19 salgınının, doğurduğu olumsuz sonuçları minimize etmek ve yapısal ekonomik problemleri çözmek için Türkiye birçok eylem ve reform paketi hazırlamıştır. Bu doğrultuda, işgücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentileri dikkate alınarak, Hazine ve Maliye Bakanlığı (HMB) tarafından hazırlanan Ekonomi Reformları Eylem Planının "İstihdam" başlığı altında "Genç İstihdamını ve İşgücü Niteliğini Artıracak Adımlar Atılacaktır" politikası kapsamında "Genç istihdamını artırmak için Genç İstihdam Ulusal Strateji Belgesi hazırlanıp hayata geçirilecektir" eylemine yer verilmiştir.
47. Ulusal Genç İstihdam Stratejisi; Onbirinci Kalkınma Planı ve UİS'in hedef ve politikaları doğrultusunda, ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerin katkılarıyla hazırlanmış olup taşıdığı amaç ve hedefleriyle ulusal plan ve programlarımızla tamamlayıcılık sağlamaktadır. UİS'in temel politika eksenleri olan Eğitim – İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi ve Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması altında yer alan gençlere yönelik tedbirler, hedefler ve politikalar Ulusal Genç İstihdamı Strateji Belgesi altında izlenecektir.

# **STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ**

## **STRATEJİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ**

### **A. TEMEL HEDEFLER**

Belirlenen politika ve tedbirler ile Stratejinin dayandığı temel politika çerçevesi kapsamında UĞİS'in temel hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. 2020 yılı itibariyle %25,3 olan genç işsizlik oranı 2023 yılı itibariyle % 17,8 düzeylerine indirilecektir.
2. 2020 yılı itibariyle %39,1 olan genç işgücüne katılma oranı 2023 yılı itibariyle % 46 düzeyine yükseltilecektir.
3. 2020 yılı itibariyle %28,3 olan ne eğitimde ne de istihdamda olanların (NEET) oranı 2023 yılında % 20 düzeyine düşürülecektir.

### **B. İLKELER**

#### **1. Bütüncül Yaklaşım**

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

#### **2. İş Değil İnsanı Korumak**

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

#### **3. Sosyal Diyalogun Esas Alınması**

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

#### **4. Özendirici Yaklaşım**

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



## **İKİNCİ BÖLÜM**

### **TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ**

# **EĞİTİM – İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ**

# EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

## A. Durum Analizi

1. Bilgi ve iletişim teknolojilerinde (BİT) yaşanan gelişmeler doğrultusunda, teknoloji kullanımının işgücü piyasasında her geçen gün daha değerli hale gelmesi, nitelik ve beceri düzeyi yüksek işgücünü vazgeçilmez hale getirmiştir. Küresel rekabetin etkisi altında, özellikle gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında, bir yandan sürekli ve yüksek işsizlik, istikrarsız işler, mesleksizlik, nitelik ve beceri uyumsuzluğu ile mevcut niteliklerin aşınması gibi eğitim - istihdam ilişkisi ile yakından ilişkili sorunlar yaşanırken, diğer yandan talep kesiminin yükselen nitelik ve beceri ihtiyaçları ile ekonomik gelişmenin temel belirleyicileri arasında olan beşeri sermayenin önemi gittikçe artmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün sağlanması ile mevcut nitelik ve becerilerin sürekli olarak geliştirilmesi, eğitim sisteminin sorumluluğundadır. Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde, yükseköğretim kurumları ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan kaynağını sağlayarak, mesleki ve teknik eğitim kurumları nitelikli ara işgücünü yetiştirerek, değişen ve gelişen işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu beceriler, işgücüne sürekli olarak kazandırılmaktadır. Bu anlamda, eğitim sistemi tarafından sunulan eğitimin kalitesi, uygunluğu ve etkinliğinin arzu edilen seviyeye ulaşması ile işgücü piyasasında yer alan kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırma ve daha verimli bir işgücü potansiyeli yaratma perspektifinde eğitim - istihdam arasındaki fonksiyonel ilişki kurulabilecektir.
2. Türkiye’de “nitelikli insan, güçlü toplum” hedefine ulaşılabilmesi için eğitim hizmetlerinin daha nitelikli, daha yaygın ve kolay erişilebilir olması konusunda önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu kapsamda, beşeri ve fiziki altyapı geliştirilmiş, okullaşma oranlarında artış sağlanmış ve derslik başına düşen öğrenci sayısı azaltılmıştır. Özellikle kız çocukları ile yoksul öğrencilerin eğitimde devamlılığını sağlamak ve taşımalı eğitimi güçlendirmek amacıyla faaliyetler yürütülmüş, öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerine ağırlık verilmiştir. Söz konusu gelişmelerle birlikte eğitime erişimin artırılması ve eğitimin kalitesinin iyileştirilmesi ihtiyacı hala devam etmektedir.
3. OECD tarafından üçer yıllık dönemler hâlinde yapılan ve 15 yaş grubundaki öğrencilerin kazanmış oldukları bilgi ve becerileri değerlendiren bir araştırma olan Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)’nın 2018 yılı sonuçları, Türkiye’nin uluslararası sıralamadaki yerinin önceki yıllara göre ilerlediğini göstermektedir. PISA 2018 yılı sıralamasında Türkiye, 79 ülke arasında 40. sırada yer almıştır. Ayrıca Türkiye, 2018 yılında, 2015 yılına göre performansını her üç alanda (okuma, matematik, bilim) da anlamlı ölçüde artıran üç ülkeden biri olmuştur.
4. Türkiye işgücü piyasasında, eğitim düzeylerine göre istihdam dağılımları incelendiğinde, 2020 yılı itibarıyla 15 yaş ve üzerindeki nüfusta okur-yazar olmayanların istihdam oranı % 13,4, lise altı eğitim düzeyine sahip olanların oranı ise % 38,4’tür. Diğer taraftan aynı dönem itibarıyla, lise mezunlarının istihdam oranı % 41,8, mesleki veya teknik lise mezunlarının istihdam oranı % 57,2 ve yükseköğretim mezunlarının istihdam oranı ise % 65,4’tür. Bu oranlar, eğitim düzeyleri arttıkça işgücünün istihdam edilebilirliğinin de arttığını göstermektedir. Ancak cinsiyetler

arasında önemli farklılıklar söz konusudur. 2020 yılı itibariyle okur - yazar olmayan kadınlar için istihdam oranı % 11,7 iken, erkekler için bu oran % 21,9'dur. Aynı dönem itibariyle, lise altı eğitilmiş kadınların % 21,3'ü, erkeklerin ise % 55,1'i istihdamda yer almaktadır. Lise mezunu kadınlarda % 23,9 olan istihdam oranı, aynı kategorideki erkeklerde % 57,3'e ulaşmaktadır. Mesleki ve teknik eğitim almış olan kadınların istihdam oranı % 28,3, erkeklerin ise % 68,9'dur. Yükseköğretimden mezun olan kadın ve erkeklerin istihdam oranları ise sırasıyla % 54,6 ve % 74,9 olarak gerçekleşmiştir. Kadınların eğitim düzeyleri arttıkça istihdam oranları artsa da erkeklerle karşılaştırıldığında bu oranın oldukça düşük kaldığı görülmektedir.

5. Eğitim düzeylerine göre işsizlik oranları incelendiğinde, okur - yazar olmayan, niteliksiz işgücü grubunda işsizlik oranının görece olarak düşük olduğu görülmektedir. 2020 yılı itibariyle, okur - yazar olmayan nüfusta işsizlik oranı % 9,1'dir. Bununla birlikte, aynı dönem için lise altı eğitilmiş işgücünün işsizlik oranı % 12,7'dir. Diğer taraftan asıl dikkat çekici olan, lise ve dengi meslek okulu ile üniversite eğitimi almış nüfus grubunda işsizlik oranlarının görece olarak yüksek olmasıdır. Bahse konu dönem itibariyle, genel lise mezunlarının işsizlik oranı % 15,6, mesleki ve teknik lise mezunlarının işsizlik oranı % 14,4, yükseköğretim mezunlarının işsizlik oranı ise % 12,8 düzeyindedir. Bu veriler, Türkiye'de eğitilmiş işgücünün işsizlik oranlarının genel işsizlik oranının üzerinde olduğuna işaret etmektedir.

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

Eğitim Düzeyi	2018	2019	2020
<b>Okur Yazar Olmayanlar</b>	5,8	9,2	9,1
<b>Lise Altı Eğitilmişler</b>	10,1	13,2	12,7
<b>Lise</b>	13,1	16,1	15,6
<b>Mesleki veya Teknik Lise</b>	11,4	15,3	14,4
<b>Yükseköğretim</b>	12,4	13,7	12,8

*Kaynak: TÜİK: Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları*

6. Türkiye işgücü piyasasında, belirli bir nitelik kazanmış olan mesleki ve teknik eğitim mezunları arasındaki işsizlik oranının diğer lise mezunları arasındaki işsizlik oranına yakın olması dikkat çekmektedir. Teorik olarak, mesleki eğitim programlarından mezun olan gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin görece olarak daha kolay olması ve bu anlamda işsizlik riski ile daha az karşılaşmaları beklenmektedir. Ancak pratikte durum tam da böyle olmayabilmektedir. Bu bağlamda Mesleki ve Teknik Lise mezunlarının nispeten yüksek olan işsizlik oranlarını biraz daha aşağıya çekebilmek ve piyasanın ara iş gücü ihtiyacını daha etkili ve verimli bir şekilde karşılayabilmek için özellikle akademik başarısı yüksek öğrencilerin lise aşamasında mesleki ve teknik eğitimi biraz daha fazla tercih etmesini, mevcut eğitim programlarının ve teknik donanımların özel sektörün beklentileri ve teknolojik gelişmelerin gereği doğrultusunda daha sıklıkla güncellenmesini ve eğitimcilerin sektörel tecrübe ve akademik birikimlerinin sürekli iyileştirilmesini sağlamaya çalışmak öne çıkan en kritik konulardandır.

7. Türkiye işgücü piyasasında yaşanan işsizlik, özellikle eğitilmiş nüfus açısından büyük ölçüde bir sorun teşkil etmektedir. 2020 yılı itibariyle yükseköğretim mezunu genç nüfustaki işsizlik oranı % 35,8'dir. Eğitilmiş nüfustaki yüksek işsizlik oranları, bu nüfus grubunun aldığı eğitim sonucu kazandığı nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir. Yüksek işsizlik oranının diğer bir sebebi ise üniversite mezunlarına yönelik yeni iş alanlarının açılmaması ve istihdam imkanlarının kısıtlı olmasıdır.
8. Eğitim durumuna göre gençlerde işsizlik oranları incelendiğinde, genç işsizlerde eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranının da arttığı gözlemlenmektedir. En yüksek işsizlik oranı yükseköğretim mezunlarında görülmektedir. Bu durumun en önemli nedenleri arasında ise gençlerde eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak işgücüne katılım oranlarının da artması yer almaktadır.

**Tablo 4: Eğitim Düzeyine Göre İşsizlik Oranları (15-24 Yaş, %)**

Eğitim Düzeyi	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Okuryazar olmayanlar</b>	12,1	7,9	13,4	12,1	12,0	20,9	14,3
<b>Lise altı eğitilmişler</b>	14,7	15,3	15,3	15,2	15,8	19,9	20,4
<b>Lise</b>	20,4	22,2	22,8	24,4	23,5	28,9	27,6
<b>Mesleki veya teknik lise</b>	19,3	18,1	21,0	21,8	21,3	27,4	25,2
<b>Yükseköğretim</b>	28,3	29,5	30,8	34,4	30,6	35,6	35,8

Kaynak: TÜİK: Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları

9. Türkiye’de işgücü piyasası koşullarına ilişkin beklentilerin etkisiyle, yükseköğretime yönelik talep gittikçe artmaktadır. Söz konusu talebi karşılamaya yönelik olarak son yıllarda yükseköğretim kurumlarında gözlenen hızlı artış, bu kurumlardaki eğitimin içeriğini yani kalitesini tartışılır hale getirmiştir. Bu tartışmalara karşı Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından “Geleceğin Meslekleri Çalışması” başlatılmış olup, YÖK 100/2000 projesi ile Türkiye’nin ihtiyacı olan öncelikli alanlarda ve kritik teknolojiler konusunda disiplinler arası lisansüstü çalışmalar, mezun yetkinliklerini artıracak şekilde yürütülmektedir. Mesleki eğitim ve öğrenimine, özellikle meslek yüksekokullarında veya uygulamalı alanlarda devam eden öğrencilerin mesleki niteliklerini geliştirebilmeleri için devlet yükseköğretim kurumları ve lisans düzeyinde fen ve mühendislik programlarıyla sınırlı olmak üzere, öğrenimlerinin son yılında bir yarıyılı özel sektör işletmeleri, teknoparklar, araştırma altyapıları, Ar-Ge merkezleri ya da sanayi kuruluşlarında uygulamalı eğitim olarak tamamlayanlara uygulamalı eğitimleri süresince destek sağlanmakta, ayrıca sektörün ihtiyaçlarına binaen YÖK tarafından organize sanayi bölgelerinde meslek yüksekokulu açılmasına yönelik çalışmalar devam etmektedir. İstihdamı artırmaya yönelik de üniversite öğrencilerinin, sektörü tanımaları, iş hayatına uyum sağlamaları, mesleki tecrübe edinmelerini ve gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmelerini temin etmek amacıyla “Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği” çıkartılmıştır.

10. Üniversite eğitimine devam eden gençlerin kariyer gelişimlerini desteklemek, fırsat eşitliği çerçevesinde ve liyakat esaslarına uygun olarak kamu kurumlarınca sağlanan kariyer olanaklarından faydalanmasını sağlamak amacı ile Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından Staj Seferbirliği Programı başlatılmıştır. Program kapsamında, adayların lise eğitimlerinden başlayıp günümüze kadar sergiledikleri performans, yetkinliklerini arttırmaya yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalar ve elde ettikleri başarıların değerlendirilmesi esas alınmaktadır. Adayların yetkinlikleri; akademik/mesleki, sanatsal/sosyal ve sportif olmak üzere üç ana yeterlilik alanında 28 gösterge altında değerlendirilmektedir. Program, pilot uygulamasının gerçekleştirildiği 2020 yılında; şeffaf, objektif ve sorgulanabilir niteliği, yenilikçi ölçme ve değerlendirme modelleriyle desteklenmesi, paydaşlar arası etkileşime dayanması ve geniş staj imkânı sağlamasıyla OECD'nin 22 Ekim 2020 tarihli Gençlik, Güven ve Kuşaklararası Adalet İçin Yönetişim Raporu'nda örnek uygulama olarak gösterilmiştir. Ayrıca OECD tarafından 6 Temmuz 2021 tarihinde yayımlanan "COVID-19 Krizinde Ülkeler Gençleri Desteklemek İçin Ne Yaptı?" başlıklı politika dokümanında tanıtılan 3 projeden biri olmuştur. Staj Seferbirliği Programı, "2021 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı"na dâhil edilmiş, kamu kurumlarında uygulama birliği sağlanarak yaygınlaştırılması uygun görülmüştür. 2021 yılında Program'a 135.698 aday başvurmuştur. Kamu ve özel sektörden 3.000'e yakın işverenle yapılan iş birliği ile stajyer kontenjanı 50.000'e yükseltilmiştir.
11. Gençler daha iş kariyerlerinin en başında oldukları için iş tecrübeleri yoktur veya çok azdır ve işverenler tarafından talep edilen niteliklere tam olarak sahip değildirler. Bu yüzden gençlerin iş arama süreleri uzayabilmektedir. Gençlerin aslında başkaca bilgi, nitelik ve becerileri de mevcut olabilir ancak onlar da işverenler tarafından pek talep edilmeyebilmektedir. Uyumsuz eşleşme olarak tanımlanan bu durum, işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Nitelik ve beceri uyumsuzluğu sorununu çözmek amacıyla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) tarafından Aktif İşgücü Piyasası Programları (AİPP) kapsamında mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. AİPP'ler ile işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde işsizlerin nitelikleri geliştirilmekte, istihdam edilebilirlikleri artırılmakta ve özel politika gerektiren kişi ve grupların işgücü piyasasına kazandırılması sağlanmaktadır. 2020 yılında İŞKUR'un düzenlemiş olduğu AİPP'lerden 423.133 kişi yararlanmış olup katılımcıların % 47'sini (200.847 kişi) 15-24 yaş aralığındaki gençler oluşturmuştur. Gençlerin en yoğun yararlandığı işbaşı eğitim programlarından ise 2020 yılında toplam 335.761 kişi yararlanmış olup, katılımcıların % 50'sini (166.495 kişi) 15-24 yaş arasındaki gençler oluşturmuştur. AİPP'ler ile gençlerin nitelik ve beceri uyumsuzlukları giderilmekte ve gençlerin işgücü piyasasına katılımları desteklenmektedir. Ayrıca, gençlerin istihdam edilebilirliğini artırmak amacıyla İŞKUR ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) işbirliği ile mesleki eğitimlerin teorik ve uygulamalı olarak verilmesini konu edinen Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP), 2018 yılında hayata geçirilmiştir. Protokol kapsamında işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilebilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimler birleştirilerek, mesleki eğitimler düzenlenmektedir. 2018 yılından 2020 yıl sonuna kadar protokol kapsamında 61.190 kişiye mesleki eğitim verilmiştir.
12. Girişimcilik, önemini koruyan bir başlık olarak varlığını sürdürmekte ve iş yaratma ile olan ilişkisi açısından gençler, bu alanda en önemli kaynağı oluşturan grup olarak ön

plana çıkmaktadır. Özellikle genç nüfusu fazla olan Türkiye’de ve gelişmekte olan diğer ülkelerde, gençlerin girişimciliğe yönlendirilmesi, genç işsizliği ile mücadelede üzerinde çok fazla durulan konuların başında gelmektedir. Yeni işlere duyulan ihtiyaç ile ekonomik büyüme ve istihdama olan katkısı açısından girişimcilik konusu, On Birinci Kalkınma Planında (2019-2023) önem atfedilen bir başlık haline gelmiş ve söz konusu alana yönelik makro politika ve amaçlar belirlenmiştir. Girişimcilik, genç insanlar için genç işsizliği ile mücadelede önemli bir güçlendirme faktörü olarak değerlendirilmektedir. Hem kamu hem de özel sektörün desteği, gençler tarafından oluşturulan küçük işletmelerin sürdürülebilir olarak büyümesi için önem arz etmektedir.

13. Türkiye’de TÜİK girişimcilik istatistiklerine göre yeni doğan işveren girişimlerin toplam işveren girişimlerine oranı 2011 yılında %22 iken 2018 yılı itibariyle; bu oran %13,6’ya düşmüş, yeni doğan işveren girişimlerin yarattığı istihdamın doğduğu yıldaki toplam istihdama oranı %14,2 ‘den %4,9 düşmüştür. Bununla birlikte 2009 yılında ölen işveren girişimlerin toplam işveren girişimlere oranı % 24,8 iken 2016 yılında %11,5’e düşmüş, ölen işveren girişimler nedeniyle kaybedilen istihdamın ölüm yılındaki toplam istihdama oranı %7’den %3,8’e düşmüştür. Bu durum yeni doğan işletme oranının azalmakla birlikte, kurulan girişimlerin yaşam oranlarının yükseldiğini göstermektedir. Aynı zamanda yaşanan istihdam kaybının da azaldığı görülmektedir. Yine 2020 yılında yayınlanan KOSGEB tarafından yapılan Girişimcilik Eğitimi Memnuniyet Anketi sonuçlarına göre KOSGEB’in geleneksel girişimcilik eğitimi alanların yüzde 64’ü, ileri girişimcilik eğitimi alanlarınsa yüzde 65’i 1 yıldan az sürede kendi işini kurmayı planladığını bildirmiştir. Bu durum eğitim katılımcılarının iş fikirlerini gerçeğe dönüştürerek girişimci olma konusundaki kararlılıklarının göstergesi olarak değerlendirilmiştir. Yine aynı ankette eğitimlerden memnuniyet düzeyi %90 çıkmıştır. Bunun yanında Türkiye Küresel Girişimcilik İzleme (GEM) 2018-2019 küresel raporunda yeni doğan girişimcilik oranı sıralamasında 7,4 puanla 49 ülke arasında 14. sırada yer almıştır. Bu veriler girişimcilere ve yeni kurulan işletmelere sunulan destek ve danışmanlık faaliyetlerinin olumlu etkisi olarak değerlendirilebilir.

14. Türkiye’de girişimcilik konusunda İŞKUR ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), önemli faaliyetler yürütmektedir. 2002 yılından 2019 yılı sonuna kadar, % 47,9’u kadın olmak üzere, 449 bin 653 kişi, İŞKUR tarafından düzenlenen Girişimcilik Eğitim Programlarına katılım sağlamıştır. 2020 yılında itibaren ise KOSGEB tarafından girişimcilik eğitimleri çevrimiçi ortama taşınmış olup, e-devlet üzerinden girişimcilik eğitimlerini tamamlayan kişiler KOSGEB tarafından verilen hibe desteklerinden faydalanabilmektedir. Genç girişimcileri desteklemek ve gençleri girişimciliğe yönlendirmek için 01/06/2018 tarihinden itibaren yürürlüğe giren bir uygulama ile genç girişimcilerin bir yıl süreyle ödeyecekleri sigorta primleri Hazine tarafından karşılanmaya başlanmıştır.

## A. Hedefler

1. Öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtım, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği artırılacaktır.
2. Aktif İşgücü Piyasası Programları, teknolojik gelişmelere paralel olarak, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelik ve nicelik yönüyle geliştirilecektir.
3. Eğitim planlama ve yönetme süreçlerinde sektör işbirliği artırılarak, mevcut mekanizmaların etkinliği geliştirilecektir.
4. Stajların etkinliği artırılacaktır.
5. Girişimcilik kültürü gençler arasında yaygınlaştırılacaktır.



**NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN  
GENÇLERİN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI**

## NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLERİN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI

### A. Durum Analizi

1. Genç işsizliğinin dünya genelinde gittikçe büyüyen bir problem haline gelmesi, sorunu farklı boyutlarıyla ele alarak çözüm arayışlarına gidilmesine sebep olmaktadır. İşsizliğe ve genç işsizliğine ilişkin tartışmaların yanı sıra değişen ve gelişen ekonomik ve sosyal koşullar doğrultusunda işgücü piyasasında görece yeni kavramlar ortaya çıkmaktadır. Bu kavramlardan biri de gençlerin sosyal hayattaki ve işgücü piyasasındaki durumlarını tanımlamaya yönelik olarak ortaya çıkmış olan eğitimde ve istihdamda yer almayan / ne eğitimde ne istihdam olan gençler (young people not in education, employment or training – NEET) kavramıdır.
2. NEET kavramı, ilk olarak Birleşik Krallık'ta ortaya çıkmıştır. 1970'li yıllarda bu ülkede, gençlerin kendilerine sağlanan eğitim ödeneğinden yararlanmak yerine işsizlik yardımı almayı tercih ettikleri ve bu süreci hem işsiz hem de eğitimsiz şekilde sürdürdükleri tespit edilmiştir. Diğer taraftan, genç işsizliğinin azaltılmasına yönelik yeni politikalar geliştirme ve gençlerin mesleki becerilerini çeşitli eğitim programlarıyla destekleme yolunu tercih eden Birleşik Krallık, genç işsizliği sorununa çözüm sürecinde bu durumdaki işsiz gençleri, “genel işsiz” kategorisinden çıkartarak “ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede” biçiminde sınıflandırmış ve anılan kavramı literatüre kazandırmıştır.
3. OECD'nin yaptığı ve ana akım yaklaşımlarda da kullandığı gibi istihdam, eğitim veya öğretimde olmayan gençler NEET olarak adlandırılmaktadır. Ne istihdamda ne de eğitim veya öğretimde olan bu gençler, sosyal dışlanma riski altındadır. OECD ve ILO, NEET'leri gelirleri yoksulluk sınırının altında olan ve ekonomik durumlarını iyileştirecek becerilere sahip olmayan bireyler olarak nitelendirmektedir.
4. Eurofound'ın 2012 yılına ait “NEET'ler: Avrupa'da Özellikleri, Maliyetler ve Politika Yanıtları Raporu”nda belirtildiği gibi bahse konu gençler toplum ve ekonomi için büyük bir yük oluşturmakta ve potansiyel işgücünün israfı anlamına gelmektedir. NEET'lerin tespiti ve işgücü piyasasına veya eğitime yeniden dâhil edilebilmeleri yalnızca istihdam edilebilirliklerini ve kişisel yararlarını artırmakla kalmamakta, aynı zamanda toplumun bir bütün olarak sosyal ve ekonomik yönden refahının artmasına katkı da sağlamaktadır. Yıllar içerisinde NEET'lerde meydana gelen hızlı artış da bu sınıfa daha fazla önem verilmesi gerekliliğini göstermektedir.
5. Genç işsizlik sorunu ile karşı karşıya olan Türkiye'de TÜİK verilerine göre, NEET oranı; 2019 yılında 3 milyon 39 bin kişi ile % 26,0 iken, 2020 yılında ise 3 milyon 317 bin kişi ile % 28,3 oranına ulaşmıştır. NEET oranı, 2021 yılı ikinci çeyreğinde ise %23,5 olarak gerçekleşmiş; ne eğitimde ne istihdamda olan genç nüfusun sayısı ise 2 milyon 805 bin kişi olmuştur.
6. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de 2020 yılında yıllık ortalama NEET oranları; 15-19 yaş grubunda % 19,7, 20-24 yaş grubunda % 37,2 ve 25-29 yaş grubunda ise % 38,9 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu veriler, cinsiyet ayrımı temelinde ise erkeklerde 15-19 yaş grubunda % 16,2, 20-24 yaş grubunda % 26,6 ve 25-29 yaş grubunda % 21,6 ve

kadınlarda 15-19 yaş grubunda % 23,5, 20-24 yaş grubunda % 48,1 ve 25-29 yaş grubunda % 56,2 olarak kaydedilmiştir. Söz konusu oranlar değerlendirildiğinde, NEET grubu içinde kadınlara özel önem gösterilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır

7. İşgücüne katılım oranlarındaki düşüklüğe paralel olarak, hem işsizler içerisinde hem de NEET grubu içerisinde kadınların çarpıcı şekilde daha büyük bir paya sahip olduğu görülmektedir. Nitekim OECD ülke ortalamaları ve Türkiye'nin NEET oranları (15-29 yaş) incelendiğinde, OECD ortalamasının % 12,8, OECD ülkeleri arasında ilk sırada yer alan Türkiye'nin ise % 28,8 NEET oranına sahip olduğu görülmektedir. Bu durum, erkeklerde sırasıyla % 10,7 ve % 17,9, kadınlarda ise % 15,4 ve % 40 olarak ortaya çıkmaktadır. Türkiye'nin ne istihdamda ne eğitimde olan gençlerinin toplam genç nüfusa oranı konusunda en yüksek orana sahip ülkeler arasında yer alması, Türkiye'de sorunun kültürel değerler ve cinsiyete bağlı bir takım sorumluluklardan (askerlik görevi vb.) kaynaklanan farklılıklarla birlikte ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Diğer yandan, Türkiye'nin OECD ortalamasının iki katı kadar NEET'e sahip olması, ülke refahının yükseltilmesi yönünde NEET'lere özel önem atfedilmesini zorunlu kılmaktadır.
8. Türkiye'de, okuryazar olmayanlar hariç eğitim durumu yükseldikçe NEET oranlarının da yükseldiği dikkat çekmektedir. Nitekim TÜİK'in "Ne eğitimde ne istihdamda olan 15 - 24 yaş grubundaki genç nüfusun bitirdiği eğitim düzeyi" verilerine göre Türkiye'de, 2020 yılında NEET oranları; okuryazar olmayanlarda % 81,4, lise-altı eğitimlilerde % 23,1, lise düzeyinde % 26,7, mesleki veya teknik lise düzeyinde % 34,2 ve yükseköğretim düzeyinde ise % 41,7 olarak gerçekleşmiştir. Askerlik vazifesi, bu oranın yüksek olmasının önemli nedenlerinden biridir. Ancak, özellikle yükseköğretim mezunu olan 15-24 yaş arası nüfusun ne eğitimde, ne istihdamda olması, eğitimden işgücü piyasasına geçişte önemli sorunların olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun temel sebeplerinden bir tanesi de ilköğretim mezunu insanların üniversite ve daha yüksek eğitim almış bireylere göre daha kolay iş bulmasıdır. Eğitim seviyesi düşük olan gençlerin daha kolay istihdama katılabilmesinin nedeni, bu grubun işgücü piyasasında düşük ücretlere razı olması ve yüksek eğitilmiş gençlerin diğer ilköğretim ve lise dengine göre yüksek ücrette bir işte çalışma arzusunda olmalarıdır.
9. Söz konusu verilerin cinsiyet kırılımına göre NEET oranları incelendiğinde ise erkeklerde okuryazar olmayanlarda % 75,7, lise-altı eğitimlilerde % 16,3, lise düzeyinde % 21,6, mesleki veya teknik lise düzeyinde % 26,3 ve yükseköğretim düzeyinde % 35,8; kadınlarda okuryazar olmayanlarda % 85,3, lise-altı eğitimlilerde %30,8, lise düzeyinde % 31,8, mesleki veya teknik lise düzeyinde % 43,1 ve yükseköğretim düzeyinde ise % 45,7 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Bu durum, kadınlarda NEET oranlarının, bitirilen eğitim düzeylerine göre erkeklere kıyasla daha yüksek olduğunu göstermekle birlikte kadınların genel anlamda işgücü piyasasında daha az yer almalarıyla da ilişkilendirilebilmektedir.
10. Aynı şekilde okuldan-işe geçiş süreleri ve eğitim döneminde işgücü piyasasının içerisinde olma durumu NEET oranlarını etkileyen önemli hususlardır. Türkiye, eğitimde iken istihdamda olan genç oranıyla OECD ülke ortalamasının oldukça altında yer almaktadır.

**Tablo 5: Eğitim ve işgücü durumu oranı 2019 (18-24 yaş, %)**

Ülkeler	Eğitimde			Eğitimde Olmayan			
	Toplam	İstihdamda	İşsiz veya aktif olmayan	Toplam	İstihdamda	NEET	İşsiz
Avustralya	51,1	32,6	18,6	48,9	37,4	6,5	5,0
Avusturya	47,9	21,4	26,5	52,1	41,2	6,7	4,2
Belçika	61,1	7,5	53,6	38,9	25,4	8,1	5,4
Fransa	54,3	12,7	41,6	45,7	28,4	7,7	9,5
Almanya	63,2	33,0	30,2	36,8	28,7	5,3	2,8
Norveç	51,4	20,8	30,6	48,6	40,4	5,7	2,4
İsviçre	56,5	33,7	22,9	43,5	36,1	4,4	2,9
Türkiye	38,4	13,1	25,3	61,6	29,4	21,1	11,1
Birleşik Krallık	43,2	18,6	24,7	56,8	43,4	8,1	5,2
ABD	46,9	21,1	25,8	53,1	40,1	9,3	3,8
AB 23	57,5	16,1	41,5	42,5	29,9	7,2	5,8
OECD Ortalama	52,7	17,5	35,4	47,3	33,2	8,6	5,7

Kaynak: OECD stats.oecd.org

**Tablo 6: Eğitimde ve işte beklenen yıllar 2019 (15-29 yaş, %)**

Ülkeler	Eğitimde			Eğitimde Olmayan			
	Toplam	İstihdamda	İşsiz veya aktif olmayan	Toplam	İstihdamda	NEET	İşsiz
Avustralya	7,1	3,8	3,3	7,9	6,3	1,0	0,5
Avusturya	6,8	2,7	4,1	8,2	6,7	1,0	0,6
Belçika	7,3	0,8	6,5	7,7	5,8	1,2	0,7
Fransa	7,3	1,2	6,0	7,7	5,4	1,2	1,2
Almanya	8,1	3,3	4,8	6,9	5,7	0,9	0,4
Norveç	7,0	2,2	4,8	8,0	6,8	0,9	0,3
İsviçre	7,4	4,0	3,4	7,6	6,5	0,6	0,5
Türkiye	6,1	1,7	4,4	8,9	4,6	2,9	1,4
Birleşik Krallık	5,4	2,2	3,2	9,6	7,7	1,3	0,6
ABD	6,5	2,2	4,3	8,5	6,6	1,4	0,4
OECD Ortalama	7,1	2,0	5,1	7,9	6,0	1,3	0,7

Kaynak: OECD stats.oecd.org

11. Tablo 6’da görüldüğü üzere, Türkiye’de eğitimde olmayan gençlerin NEET ve işsiz olarak geçirmesi beklenen sürelerin OECD ortalamalarının üzerinde olduğu görülmektedir.
12. COVID-19 salgını özellikle iş piyasasını etkilerken, küresel çapta gençlerin yaşadığı zorlukların da daha belirgin hale gelmesine neden olmuştur. ILO’ya göre, 2020 yılında salgının etkisiyle yetişkinlerde iş kaybı % 3,7 seviyesindeyken, gençlerde bu oran % 8,7 olarak gerçekleşmiştir. COVID-19 salgını, özellikle daha düşük ücretle çalışan ve düşük beceriye sahip olan gençlerin istihdam edildikleri emek-yoğun sektörleri daha fazla etkilemiştir. Bu yüzden, salgın nedeniyle eğitim ve staj olanaklarının azalması ve yeni iş olanaklarının sınırlanmasının, daha fazla gencin NEET olmasına ve gençlerin kayıt dışı istihdama yönelmesine yol açması beklenmektedir. ILO’nun İnsana Yakışır İşler anketinin ön sonuçları, ankete katılan gençlerin (18-29 yaş arası) % 17’sinin COVID-19’un başlangıcından bu yana çalışmayı bıraktığını gösterirken bu oran, 30-39 yaş aralığında ise % 11 olmuştur. Bununla birlikte, çalışmayı bırakmaya ilişkin etkiler, yüksek gelirli ülkelerde daha belirgin iken, tüm gelir seviyelerindeki ülkelerdeki genç işçiler ciddi şekilde etkilenmiştir. COVID-19 salgını, her kriz döneminde olduğu gibi öncelikle en yıkıcı etkilerini gençler üzerinde hissettirmiştir. Bu etki, sadece istihdamda değil eğitim ve öğretimde de ciddi bir şekilde kendini göstermiştir. Salgın dolayısıyla okulların, üniversitelerin ve eğitim merkezlerinin kapatılması, ankete katılan ve eğitim veya öğretim gören gençlerin % 73’ünden fazlasını etkilemiştir. Okulların kapatılmasından sadece eğitimde olanların % 74’ü, hem eğitimde hem istihdamda olanların ise % 69’u etkilenmiştir. Yükseköğrenimini tamamlamış olan öğrencilerin % 64’ü okul kapanmalarının kendilerini etkilediğini belirtmekte, orta öğretimi tamamlamış öğrencilerde ise bu oran % 80 olmaktadır. Toplamda, salgının başlangıcından bu yana, ankete katılan her 5 genç öğrenciden 4’ü eğitimlerine veya yetiştirme kurslarına ara vermiştir.
13. Göçmen olma ya da yabancı ülkede doğma gibi faktörler, NEET olma riskini artırmaktadır. Türkiye’de 2020 yılı itibariyle güncel NEET oranı toplamda % 32 iken yabancı ülkede doğan 15-29 yaş arası gençlerde bu oran % 43,6’ya ulaşmaktadır.
14. Türkiye’deki işsiz NEET sayısı, AB-27 ülkeleri ile karşılaştırıldığında, işsiz NEET oranları Avrupa ortalamasına yakın seyrederken, Türkiye’deki inaktif NEET oranlarının Avrupa ortalamasının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. Bu durum, Türkiye’deki NEET’lerin üçte birine yakınının iş arayışında bile olmadığını ortaya koymaktadır. OECD’nin bulgularına göre; İtalya, Yunanistan ve İspanya gibi hem genç işsizlik oranları Türkiye’den daha fazla hem de NEET oranları yüksek olan ülkelere farklı olarak, Türkiye’deki NEET’lerin büyük bir çoğunluğu iş arayışında değildir. 2020 yılında 15-29 yaş grubunda işgücüne dahil olmama nedenlerinin başında erkeklerde % 62,3, kadınlarda % 40,9 ile eğitim ve öğretim gelmektedir. Çalışamaz halde olma nedeni ise aynı yaş grubu için erkeklerde % 5,3, kadınlarda ise % 2,1’dir. Ayrıca kadınların % 29,9 ile ev işleri ile meşgul olma, % 12,6 ile ailevi ve kişisel sebepler nedenleriyle işgücüne dahil olmadıkları görülmektedir.
15. Ülkemizde NEET yoğunluğu, Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki genç nüfus yoğunluğundan daha fazladır. Türkiye’de 2020 yılı itibariyle 15-29 yaş gençlerin NEET olma olasılığının en yüksek olduğu bölge, Güneydoğu Anadolu bölgesidir. Türkiye

genelinde NEET oranı % 24,5 ile % 51,2 arasında değişmektedir. En düşük NEET oranlarına TR32 bölgesinde (Aydın, Denizli, Muğla) ve ardından TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesinde rastlanmaktadır. En düşük oranlara sahip bu bölgelerde dahi gençlerin dörtte biri NEET statüsündedir. En düşük NEET oranlarının görüldüğü bölgelerde yaşayan gençlere kıyasla TRC2 (Diyarbakır, Şanlıurfa) bölgesinde yaşayan gençlerin NEET olma ihtimalleri iki kat daha fazladır. TRC2 bölgesi, % 51,2 lik oranla en yüksek NEET oranına sahip bölgedir. Buna göre, bu bölgedeki her iki gençten biri eğitimde ve istihdamda yer almamaktadır. Türkiye’de ekonomik ve sosyal olarak geri kalmış bölgelerde NEET oranlarının çok daha fazla olduğu, politika üretim süreçlerinde bölgeler özelinde yerel stratejiler geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır.

16. Türkiye’de ekonomik ve sosyal olarak geri kalmış bölgelerde NEET oranlarının çok daha fazla olduğu, politika üretim süreçlerinde bölgeler özelinde yerel stratejiler geliştirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır. Ancak yine de NEET durumundaki gençlerin tespiti oldukça zor olup, ülke ekonomisine olan maliyetlerini hesaplamakta tam olarak mümkün değildir. Bununla birlikte, Türkiye’deki NEET verilerine ulaşmada TÜİK verileri dışında en önemli kaynağın İŞKUR kayıtları olduğu bilinmektedir.
17. Hali hazırda Türkiye’de işgücü piyasasında kırılğan bir grup olarak karşımıza çıkan gençlerin istihdamı için özellikle yüksek NEET oranları ve süreleri sebepleriyle özel politika tedbirlerinin geliştirilmesi elzemdir. Bu durum, eğitim-istihdam ilişkisinin önemini bir kere daha ortaya koymakla birlikte, eğitim içerisinde yer alan gençlerin işgücü piyasasıyla bağını güçlendirecek, eğitim ve istihdamı bir arada sunacak modellerin önemini de ortaya çıkarmaktadır. Okuldan ayrılmayı caydırıcı politikaların geliştirilmesi ve NEET olma nedenleri üzerinde kapsamlı analiz ve araştırmaların yapılması gerekmektedir.

## **B. Hedefler**

1. NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik araştırma, yönlendirme ve tanıtım faaliyetleri artırılabacaktır.
2. Potansiyel NEET olarak tespit edilen gençlere, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti öncelikli olmak üzere İŞKUR hizmetleri sunulacaktır.
3. NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik altyapı ve eğitim faaliyetleri artırılabacaktır.

# **GELECEĞİN İŞLERİ**

## GELECEĞİN İŞLERİ

### A. Durum Analizi

1. Sanayi Devrimi, 18. yüzyılda üretimde yeni buluşların etkisiyle, klasik kol gücü ve el aletlerinin yerini buharlı makinelerin, motorların ve büyük endüstriyel üretim yapan işletmelerin alması, böylece üretim yapısı ve ekonominin değişmesini ifade etmektedir. En belirgin özelliği, ekonomik ve toplumsal örgütlenmede büyük ve köklü değişiklikler doğurmasıdır. Bu değişiklikler aşağıdaki şekilde sıralanabilmektedir:
  - Birinci Sanayi Devrimi, buhar gücünü makineye uygulayarak sanayide kitlesel üretime imkan veren tarım toplumundan sanayi toplumuna dönüşü başlatmış, tarım alanında çalışan köylü yahut tezgah ve atölyelerde çalışan zanaatkarların fabrikalarda üretim atölyelerinde işçi olarak çalışmasına yol açmıştır.
  - İkinci Sanayi Devrimi, elektrik teknolojisini kullanarak üretim bantlarında seri üretime geçilmesine sebep olmuştur.
  - Üçüncü Sanayi Devrimi, özellikle imalat sanayinde bilgisayar destekli otomasyon ve seri üretim teknolojileri mavi yaka işçiliğini ikame etmeye başlamıştır.
2. Endüstri 4.0 ya da 4. Sanayi Devrimi terimi ilk olarak 2011 yılında Almanya Hannover Fuarı'nda kullanılmıştır. Fuarda, bilişim çağının modern yüzünün üretim süreçlerine yepyeni bir boyut kazandırdığı ve yeni bir Sanayi Devriminin yaşanmakta olduğu ortaya konmuştur.
3. Üretim sektöründeki önemli endüstriyel devrimler sonrası ülkeler ve şirketler, küresel boyutta yaşanan bu değişimlere ayak uydurmak zorunda kalmış ve artan rekabet koşulları arasında üstünlüklerini devam ettirebilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirmişlerdir.
4. Almanya bu değişimi tanımlarken 'Endüstri 4.0', Japonya 'Toplum 5.0', İngiltere 'Catapult', Amerika Birleşik Devletleri (ABD) 'Yaşam 3.0' ve 'Birey 4.0' kavramını kullanırken, ülkemiz, 'Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye' yaklaşımıyla bu değişime uyum sağlamaya çalışmaktadır.
5. Temel olarak bilişim teknolojileri ile endüstriyi bir araya getirmeyi hedefleyen 4. Sanayi Devriminin temel iki bileşeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yeni nesil yazılım ve donanımdır. Söz konusu unsurlar, düşük maliyetli, az yer kaplayan, az enerji harcayan, az ısı üreten ancak bir o kadar da yüksek güvenilirlikte çalışan donanımlar ve bu donanımları çalıştıracak işletim ve yazılım sistemlerinin kaynak ve bellek kullanımı açısından tutumlu olması şeklinde ifade edilmektedir.
6. Nesnelerin interneti ise diğer bileşeni oluşturmaktadır. Söz konusu kavram, interneti aracı olarak kullanmaları ile birbirleriyle iletişim içerisinde olmaları ve işleri kendi aralarında yönetmeleri durumu ve siber-fiziksel sistemler aracılığıyla fiziksel dünya ile siber alanı internet ile birbirine bağlayan sistemleri ifade etmektedir.
7. Sonuç olarak, insanlardan neredeyse bağımsız, kendi kendilerini koordine ve optimize ederek üretim yapabilecek 'akıllı fabrikalar' çağına işaret edilmekte; üretim süresi,



maliyetler ve üretim için ihtiyaç duyulan enerji miktarının azalacağı, üretim miktarı ve kalitesinin artacağı öngörülmektedir.

8. Yeni teknolojilerin yaygınlaşması ve bu teknolojilerin sağladığı verimlilik artışıyla beraber hızlanan dijitalleşme süreci; iş yapma biçimlerini, organizasyon yapılarını, üretilen ürün ve hizmetlerin niteliğini ve üretim yapılan mekanları değiştirmektedir. Yeni teknolojiler, bir taraftan mevcut istihdamı ortadan kaldırarak, diğer taraftan da yeni istihdamlar oluşturarak, küresel ölçekte işgücü piyasalarını önemli derecede etkilemektedir. Bu bağlamda, gelecekteki sosyoekonomik ilerleme için kritik öneme sahip olan istihdamı güvence altına almada gençleri destekleyen entegre bir politika çerçevesi geliştirilmelidir. Gençlerin mikro düzeyde teknolojik girişimcilik yapmaları için teşvikler artırılmalıdır.
9. 4. Sanayi Devrimi dönemi özellikle üretim süreçlerinde kullanılan teknolojilerin insana ihtiyaç duymaksızın kullanılması, sanayide makinelerin, insan gücüne gerek kalmaksızın kendilerini ve üretim süreçlerini yönetmeye başlamaları olarak özetlenebilmektedir. Başka bir ifadeyle, karanlık fabrika yöntemi işaret edilmektedir. Yapay zeka, makine öğrenmesi, m2m, nesnelerin interneti, bulut teknolojileri, yeni nesil bilgisayarlar ve internet teknolojileri gibi ileri teknolojiler, yeni dönem sanayi devriminin belirleyicileri olmaktadır.
10. Endüstriyel robotların getirdiği avantajlar, iş dünyasında ve fabrikalarda makineleşmenin yaygınlığını hızla artırmaktadır. ABD merkezli ve kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan Uluslararası Robotik Federasyonu'nun 2020 yılında yayımladığı "Dünya Robotik Raporu"na göre, 2019 yılında küresel ölçekte 373.000 birim robot nakledilerek bugüne dek kaydedilen en yüksek üçüncü satış hacmine ulaşılmıştır. Raporla, COVID-19 salgınının otomasyon projeleri ve robot talebini olumsuz etkilediği ancak halihazırda sürdürülmekte olan otomasyon eğilimi ve teknik geliştirmeler neticesinde, 2022-2023 yıllarına doğru sayının salgın öncesi seviyeye tekrar ulaşacağı, kısacası endüstriyel robotlara talebin yıllar itibariyle hızla arttığı ve artmaya da devam edeceği ortaya konulmuştur. Nitekim Raporla, orta vadede salgının dijitalleşmeyi teşvik edeceği, uzun vadede ise mükemmelle ulaştıracağı öngörülmektedir. Bu durum, 4. Sanayi Devriminin etkilerinin yaygınlaştığını göstermektedir.
11. The Boston Consulting Group (BCG) tarafından hazırlanan 'Sanayi 4.0: Üretim Sektöründe Büyüme ve Üretkenliğin Geleceği' başlıklı rapora göre üretim sektörünün verimlilik artışında ve ekonomik büyümede önemli bir katalizör olduğu 4. Sanayi Devriminin faydaları, dört ana başlıkta özetlenebilmektedir:
  - Üretkenlik: Önümüzdeki 5-10 yıl içinde pek çok şirketin, Sanayi 4.0'a uyum sağlayacağı, hammadde hariç üretim maliyetlerinin % 15 - % 25 arasında iyileşeceği ve bu iyileşmenin sadece Almanya'da üretim sektörüne 90-150 milyar Euro düzeyinde etki yapacağı öngörülmektedir. Hammadde maliyetleri dahil edildiğinde, toplam üretkenlik kazanımlarının % 5 ile % 8'e ulaşacağı belirtilmektedir.
  - Ciro artışı: Sanayi 4.0 sayesinde, üreticilerin gelişmiş ekipman ve yeni veri uygulama isteğinin, müşterilerin kişiselleştirilmiş ürünlere yönelik gittikçe artan talebiyle paralel olarak artacağı öngörülmektedir. Almanya örneğinde, bu gelişmenin GSYH'nin % 1 artmasını sağlayacak şekilde, yıllık 30 milyar dolar civarında büyüme getirmesi beklenmektedir.

- Yatırım: Üretim süreçlerini Sanayi 4.0'a adapte edebilmek için üreticilerin cirolarının % 1 ile % 1,5'ini yatırıma ayırması öngörülmektedir. Bu rakamın Almanya örneğinde, önümüzdeki 10 yıl için 250 milyar Euro olması beklenmektedir.
- İstihdam: 4. Sanayi Devriminin istihdam üzerindeki olası etkileri halen tartışılmakla beraber kısa vadede % 6 - % 10'luk istihdam artışının, uzun vadede ise başta BİT ve mekatronik alanlarında olmak üzere nitelikli işgücü talebi artışının olacağı beklenmektedir.

12. 2016 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından yayımlanan "Mesleklerin Geleceği Raporu", Yeni Sanayi Devriminin istihdam üzerinde etkisinin olacağına ilişkin değerlendirmeyi destekler niteliktedir. Rapora göre, vasıfsız işgücü önemini tamamen kaybedecek, vasıflı işgücü, özellikle bilişim teknolojisi ile bağlantılı meslek mensupları büyük önem kazanacaktır. Düşük kalifiye işgücüne yönelik istihdam olanakları azalırken, farklı yetkinliklere sahip elemanlara olan talep ise artacaktır. Yeni işgücüne olan talep, en fazla mekanik-mühendislik sektöründe hissedilecektir.

13. Son yıllarda dijital teknolojilerde yaşanan hızlı gelişmeler küresel ekonomide istihdam, düşük ücretler ve işsizlik sorunlarının yanı sıra işgücü piyasasında köklü değişiklikleri beraberinde getirmektedir. Bu değişiklikler yeni iş formları, artan güvencesizlik ile geçici ve kayıtlı olmayan işler, kaybolan beceriler ve meslekler ve dolayısıyla işgücü piyasasında artan kutuplaşmalar şeklinde sıralanmaktadır. Teknolojik işsizlik yaratma riski taşıyan bu gelişmeler, şimdiye kadar insan emeği ile gerçekleştirilen pek çok işin, insana ihtiyaç duymayan teknolojiler ile yapılabilmesini mümkün hale getirmektedir.

14. Bu bağlamda teknolojik işsizlik genel olarak teknolojik gelişmeler sebebiyle ortaya çıkan iş ve meslek kaybını ifade etmekle birlikte bu konudaki yaklaşımlar farklılık göstermektedir. Dijital teknolojiler yeni üretim teknikleri, organizasyon modelleri ve iş yapma biçimleri ile pek çok ekonomik fırsat sunmakla birlikte, beraberinde dezavantajlar da getirmektedir. Özellikle sağlamış olduğu üretkenlik artışı ile ekonomik büyümenin ve refahın itici gücü olacağı kabul edilmektedir. Tarihsel deneyimin de etkisiyle genel beklenti, artan üretkenliğin yeni iş alanları da oluşturarak istihdamda artış yaratacağı yönündedir. Teknolojik gelişmelerin üretim süreçlerinde entegrasyonunun artması ile daha çok rutin ve düşük becerili işlerin ikame edileceği fakat eş zamanlı olarak yeni işlerin ve istihdam olanaklarının da ortaya çıkacağı beklenmektedir. Ancak, yeni çalışmalar bilişsel ve yüksek nitelikli işlerin de artık gelişen teknolojiler tarafından yapılabildiğini göstermektedir. Bu özellik 4. Sanayi Devriminin, bir önceki dönemlerden en belirgin farklılığını oluşturmaktadır.

15. Konuyu olumlu yönde değerlendirenler teknolojik gelişmelerin kısa vadede işgücü yapısını değiştireceğini ve kısmen işsizliğe sebep olabileceğini, ancak uzun vadede işgücünü nitelik ve nicelik yönünden geliştireceğini, başka bir ifadeyle yaratıcı yıkıma neden olacağını öne sürmektedirler. Bundan önceki her sanayi devriminin getirdiği yeni teknik ve teknolojilerin de istihdam üzerinde bir baskı oluşturduğu ancak ekonomideki büyümenin yarattığı ek istihdam olanakları sayesinde, istihdam edilen insan sayısının sürekli arttığı savunulmaktadır. Bu yaklaşıma göre, geçmişte beden gücü önemliken, her geçen gün akıl gücü daha önemli hale gelmektedir. Akıl gücüne duyulan gereksinim, eğitim düzeyini ve niteliğini de artırmaktadır. Böylece uzun vadede yüksek düzeyde ve nitelikli eğitim almış bireyler istihdam edilmekte, istihdam yapısı daha kalifiye hale gelmektedir.

16. Buna karşın konuyu olumsuz yönde değerlendiren uzmanlar mevcut sistemde, herkesin eşit düzeyde ve aynı nitelikte eğitim almasının mümkün olmamasından hareketle, artan nüfusun etkisiyle birlikte işsizliğin hızla yükseleceğini, bunun da ciddi sosyal sorunlara yol açacağını belirtmektedir. Dijitalleşmenin ortaya çıkaracağı yeni sektörler ve iş kollarının sağlayacağı ekonomik büyüme, yeni istihdam olanaklarını da beraberinde getirmektedir. Ancak yeni teknolojiler nedeniyle işlerinden olan işgücünün niteliği, yeni işlerin gerektirdiği niteliklere uyum sağlamamaktadır. Diğer bir ifadeyle, işlerini kaybeden işgücü ile yeni işlerde istihdam edilebilme imkânı bulan işgücü aynı olmayıp ilk grup için dijitalleşmeden kaynaklı olarak daha düşük beceri düzeyi gerektiren işlerde istihdam edilme veya piyasa dışında kalma riski ortaya çıkmaktadır. Özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerindeki hızlı ilerleme, istihdam yapısında değişiklikler yaratarak karmaşık bilgileri anlayabilen, yorumlayabilen ve analiz edebilen işgücüne olan talebi artırmaktadır. Artan istihdam, artık rutin ve fiziksel işlerden daha çok uzmanlık bilgisi gerektiren, rutin olmayan, kompleks ve bilişsel işlerde yoğunlaşmaktadır. Hızla değişen beceri talepleri ile işgücünün becerilerini uyumlaştırılması arasındaki zamansal farkın artması özellikle işsizliğin önlenmesine yönelik strateji ve politikalar, herkesin istihdam edilebilmesi ve dışlanmanın en aza indirilmesinde büyük öneme sahip olmaktadır.
17. Günümüzde robotların iş dünyasının kaçınılmaz birer parçası haline geldikleri gerçeğinden yola çıkılarak, robotların insanlarla birlikte hareket etmeleri ve bir arada uyum içerisinde yönetilmeleri zorunluluğu ortaya çıkmıştır.
18. ABD merkezli bir düşünce kuruluşu olan PEW Araştırma Merkezi'nin 2014 yılının Ağustos ayında yaptığı araştırmaya göre, "2025 yılında Sayısal Hayat: Yapay Zeka, Robotlar ve İşlerin Geleceği" adlı anket çalışmasına katılan 1.896 teknoloji yetkilisi ve analistin % 48'i, robotların mavi ve beyaz yakalı istihdamını yerinden edeceği konusunda hemfikirdir. Bu yorumu yapan yetkililer, bahse konu durumun gelir dağılımında eşitsizliği artıracığı ve sosyal düzende bozulmayı beraberinde getireceğini değerlendirmektedir.
19. Bununla birlikte söz konusu ankete katılanların % 52'si ise teknolojinin, 2025 yılında, anket yılı itibariyle yarattığından daha fazla iş kaybına yol açmayacağını ifade etmektedir. Bu yorumu yapan uzmanlar, hâlihazırda insanların yaptığı birçok işi robotların veya sayısal yapıların üstlendiği gerçeğini göz ardı etmemektedir. Ancak bu kesim, insanların yeni istihdam alanları ve sektörler yaratma konusundaki becerisine güvendiklerinin de altını çizmektedir. Ayrıca teknolojinin daima yeni istihdam olanakları yarattığına da vurgu yapılmaktadır.
20. Price Waterhouse Cooper (PwC)'ın yapmış olduğu "Küresel Yapay Zeka Çalışması" kapsamında, işlerin otomatikleşme derecesinin sektörlere göre önemli farklılıklar gösterdiği ve etkilerinin zaman içerisinde değişebileceği ortaya konulmaktadır. Otomasyonun, algoritmalarla daha hızlı ve etkin analizler yapılmasını sağlamasından ötürü, kısa vadede en büyük etkiyi finansal hizmetler gibi sektörlerde gerçekleştireceği, diğer yandan sürücüsüz araçların geliştirilmesiyle daha uzun vadede en büyük etkinin ulaşım sektöründe yaşanacağı projeksiyonu yapılmaktadır. Tüm sektörlerin bu teknolojilerden etkileneceği, buna karşın sosyal beceri ve insan dokunuşunun çok önemli olduğu sağlık hizmetleri gibi alanlarda ise söz konusu etkinin daha az olacağı öne sürülmektedir. Bununla birlikte yapay zeka ve robotların gelecekte sağlık alanında önemli bir role sahip olacağı ancak doktor ve hemşirelerin yerini almaktan ziyade

onlarla birlikte çalışacakları öngörülmektedir. Çalışmaya göre, aynı durumun eğitim alanında da geçerli olabileceği tahmin edilmektedir.

21. Robotların en yaygın kullanım alanı olan fabrikaların, bu değişime çok daha verimli biçimde hazırlanması gerekmektedir. Zira 4. Sanayi Devriminin bir gereği olarak, fabrikalarda yer alan robotlar, tek görevi insanlara yardım etmek olan birer araç olmaktan ziyade, birer çalışan ve çalışan ekiplerin de aktif birer üyesi haline gelmektedir. Bunun için insanların ve robotların en etkin biçimde birbirleriyle uyum içerisinde çalışmasını sağlamak büyük önem taşımaktadır.
22. Bu bağlamda, nesnelere internetini aktif biçimde kullanan bir fabrikada genel olarak robotlar, insanlar için beden gücü gerektiren ağır işleri yüklenirken, insanlar ise bilişimsel ve yönetsel işlere odaklanacaktır. Robotların inşaat işçiliği, maden çıkartma, gemi inşası ve tuvalet/lağım temizleme gibi işçi sağlığına zararlı olan hatta onların ölümüne neden olabilecek işleri yapmak için kullanılma ihtimali de artacaktır.
23. Gelecekte, daha aktif karma grupların (insan + robot ve/veya kobot) gelişmesiyle birlikte insanlar ve robotlar, birbirlerinden karşılıklı olarak destek alacaktır. Bu kapsamda robotlar, insanların zorunlu çalışma saatlerini kısaltırken, onların kişisel ve mesleki gelişmelerine daha fazla zaman ayırmalarını sağlayacaktır.
24. Yeni Sanayi Devrimi ile bütünleşebilmek için gerek ülkemiz gerekse ticaret hayatına katılan aktörlerin gelişim ve değişimin temel noktalarını birlikte belirlemeleri ve bu değişimin işgücüne uzun vadedeki etkisini ortaya koymaları gerekmektedir. Ayrıca, özel sektör yeni taleplere yönelik yeni iş modelleri tanımlarken, kamu sektörü de bu yönde standartlar belirlemeli ve uygulanmasında takipçi olmalıdır.
25. PwC'nin "Küresel Yapay Zeka Çalışması"na göre; yapay zeka, robot teknolojisi ve diğer akıllı otomasyon biçimleri, 2030 yılında küresel GSYH'ye 15 trilyon dolar katkı sağlayabilecek potansiyele sahiptir. Türkiye'de ise tüm sektörlerde potansiyel olarak otomatize edilebilecek işlerin oranının 2020'li yılların başında % 1, 2020'li yılların sonunda % 14 ve 2030'lu yılların ortalarında ise % 33 olacağı tahmin edilmektedir. Öne çıkarılan sektörler incelendiğinde, imalat sektöründe potansiyel olarak otomatize edilebilecek işlerin oranının 2020' li yılların başında % 1, 2020' li yılların sonunda % 15 ve 2030' lu yılların ortalarında % 45; inşaat sektöründe potansiyel olarak otomatize edilebilecek işlerin oranının 2020' li yılların başında % 1, 2020' li yılların sonunda % 14 ve 2030'lu yılların ortalarında % 40; toptan ve perakende sektöründe potansiyel olarak otomatize edilebilecek işlerin oranının 2020' li yılların başında % 0, 2020' li yılların sonunda % 16 ve 2030'lu yılların ortalarında % 26; eğitim sektöründe potansiyel olarak otomatize edilebilecek işlerin oranının 2020'li yılların başında % 3, 2020'li yılların sonunda % 7 ve 2030'lu yılların ortalarında ise % 8 olacağı tahmin edilmektedir.
26. Ülkemizde yeni Sanayi Devrimini yakalama noktasında, Milli Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye olarak tanımlanan süreç devam etmektedir. Dijital dönüşümün kamu hizmetlerini, sosyal ve ekonomik hayatı çok boyutlu ve küresel ölçekte etkileyecek önemli bir gelişme olduğu öngörüsüyle, ülkemizde 4. Sanayi Devrimi yolunda atılan adımlar; Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Başkanlığı'nın (CBDDO) kurulması, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (STB) tarafından "Türkiye'nin Sanayi Devrimi: Dijital Türkiye Yol Haritası" ile "İmalat Sanayinin Dijital Dönüşümü Raporu ve Yol

Haritası”nın hazırlanması ve Sanayide Dijital Dönüşüm Platformu’nun kurulması şeklinde sıralanabilmektedir.

27. Temel koordinasyon kurumlarının kurulması ve stratejilerin hazırlanmasının yanında işgücü piyasasında dönüşümü yakalamak için aktif politikalar sürdürülmektedir. İŞKUR, bahse konu alanda belirlenen hedefler doğrultusunda 4. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik özel politikalar ve uygulamalar geliştirmekte ve işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesine yönelik mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. 2018 yılında hayata geçirilen “Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları” uygulaması ile geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programı süresi 3 aydan 9 aya çıkarılmıştır. Ayrıca, bu mesleklerde düzenlenen programlara katılan gençlere diğer mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programları katılımcılarına göre daha fazla zaruri gider ödemesi yapılmaktadır. Bu uygulama ile Teknokentler, Ar-Ge Merkezleri, Tasarım Merkezleri ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programları ile dijital dönüşümü sağlayacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesi sağlanmaktadır.
28. 4. Sanayi Devriminde öne çıkan ülkeler incelendiğinde ise, Almanya’da Endüstri 4.0 platformunun oluşturulduğu ve ayrıca Ulusal Dijital Ajansının kurulmasının planlandığı görülmektedir. İngiltere’de yapay zeka, sanayi stratejisinin ana unsurlarından biri haline gelmiştir. Catapult merkezleri ile dijital dönüşüm desteklenmektedir. Çin’de, Made in China 2025 Stratejisi hazırlanmış olup, dijitalleşmeye mega fonlarla destek olunmaktadır. Yüksek teknoloji inkübatörü 1.600 firma için 230 milyar dolar seviyesinde girişim sermayesi fonu oluşturulmuştur. Hollanda’da, Dijital Dönüşüm Stratejisi hazırlanmış ve Field Lab (dijital mükemmeliyet merkezleri) ağı oluşturulmuştur. Japonya’da, Toplum 5.0 kavramı ile dijital dönüşüm, ekonominin ve toplumun dönüşümü olarak görülmektedir. Fransa’da, Geleceğin Sanayi Stratejisi hazırlanmıştır. Aynı zamanda kritik teknoloji ve sektörler için stratejiler belirlenmiş ve buna ek olarak Geleceğin Endüstrileri Programı için 10 milyar dolar kredi bütçesi ayrılmıştır. ABD’de "Amerika Üretiyor" programı başlatılmış ve Ulusal İmalatta Yenilik Enstitüleri Ağı kurulmuştur. Güney Kore’de ise Akıllı Sanayi Stratejisi hazırlanmış ve aynı zamanda eklemeli imalat alanında tasarımcı ordusu yetiştirilmektedir.
29. Bu ülkelerin arasında ilk defa Endüstri 4.0 kavramını ortaya atan ve bu konuda detaylı çalışmalar yapan en önemli ülke Almanya olarak görülmektedir. Alman Hükümeti tarafından hazırlanan ve sağlık ve bakım, sürdürülebilirlik, iklim koruma ve enerji, kentsel ve kırsal alanlar, güvenlik, ekonomi ve iş 4.0 gibi geleceğin teknolojik gelişmelerinden etkilenecek alanlar için araştırma ve yenilik desteklerine ilişkin stratejiler oluşturan HighTech 2025 Stratejisinde, 2018-2021 yılları döneminde uygulanan Mesleki Eğitim Paketi girişimi ile geleceğe dönük, rekabetçi ve çekici meslekler için işgücünün hazırlanması taahhüt edilmektedir. Yine aynı Stratejide veri analizinin ve yapay zekâ gibi yeni nesil teknolojilerin artık tüm disiplinlerin merkezinde olduğu belirtilmekte ve bu kapsamda üniversitelerin dijitalleşme stratejilerinin destekleneceği, böylece ihtiyaç duyulan becerilere sahip işgücünün de artacağı vurgulanmaktadır.

30. Almanya İstihdam ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından ve meslek odaları, ticaret ve sanayi odaları, üniversiteler, kamu ve özel sektör paydaşlarıyla teknolojik gelişmelerin gelecekte işgücü piyasasında yaratacağı sorunları tespit etmek üzere 2015 yılında Green Paper Work 4.0 hazırlanmıştır. Mekânsal ve zamansal yönden çalışma biçimlerinde görülecek değişimler, kaybolan ve ilk kez ortaya çıkan meslekler, yeni çalışma koşulları ve sağladığı kayıplar ve kazançlar dokümanda bahsedilen ana temalardır. 2017 yılında hazırlanan White Paper Work 4.0 ile dijital çağda daha çok esnek zamanlara taşınan işlerin, herkes için güvenli ve insana yaraşır ve özel hayatla dengeli olmasının sağlanması amacıyla Green Paper Work 4.0'da bahsedilen eğilimler ve sorun alanlarından hareketle politika önerileri geliştirilmektedir. Doküman genelinde toplu iş kayıplarının olmayacağı ancak toplu olarak işlerin değişeceği varsayımı hâkimdir. Bu noktada da hayat boyu öğrenme ve mesleki eğitimler daha da önemli bir konuma taşınmaktadır. İhtiyaç duyulacak kalifiye işgücünün yetiştirilmesi ve sektörel ve bölgesel beceri eşleşmesinde ortaya çıkan uyumsuzlukların önlenmesini sağlayacak geleceğe dönük işgücü piyasası tahminlerinin düzenli olarak yapılması politika seçenekleri arasında sunulmaktadır.
31. 2016 yılında Almanya Çalışma ve Sosyal İlişkiler Bakanlığı tarafından “2030 yılında Almanya İşgücü Piyasası: Dijital Çağda Ekonomi ve İşgücü Piyasası Raporu” hazırlanmıştır. Dijitalleşmenin genel anlamda işler üzerinde yarattığı etki sorusuna yanıt oluşturmak üzere hazırlanan Rapor, ileriye dönük işgücü piyasasında görülecek kayıp ve kazançların ne olacağına ilişkin tahminler içermektedir. Çalışmaya göre, dijitalleşme nedeniyle 27 farklı sektörde 700 bin işin kaybolacağı ancak 13 farklı sektörde 1 milyon yeni işin ortaya çıkacağı tahmin edilmektedir. Özellikle perakende, otel ve restoran hizmetleri, temel madenlerin işlenmesine dayanan imalat sanayi gibi sektörler istihdam kaybının en çok görüleceği sektörlerdendir. BİT ve Ar-Ge sektörleri ise istihdam artışının en fazla görüleceği sektörlerdir. Bu sonuçtan hareketle, işgücü piyasasında polarizasyonun yaşanma riskine dikkat çeken Rapor, beceri geliştirme politikalarının ve uygulamalarının tasarlanmasıyla bu riskin bertaraf edilebileceğini belirtmektedir.
32. Bununla birlikte AB’de, Avrupa 2020 kapsamında Dijital Gündem hazırlanmış ve Sanayinin Dijitalleşmesi Stratejisi geliştirilmiştir. Ek olarak, temel teknolojilerde Ar-Ge ve yenilik için 100 milyar dolarlık hibe programı oluşturulmuştur. Avrupa toplumunun ve ekonomisinin dijital dönüşümünü şekillendirmek üzere, AB tarafından 2021-2027 Çok Yıllı Mali Çerçevesi kapsamında başlatılan 8,2 milyar Euro bütçeli Dijital Avrupa Programı (Digital Europe Programme); kamu yönetiminin, özel sektör kapsamındaki işyerlerinin ve vatandaşların dijital teknoloji kullanımlarını artırmayı ve dijital dönüşümü hızlandırmayı amaçlamaktadır. Program kapsamında süper bilgisayar, yapay zekâ, siber güvenlik gibi gelişmiş dijital teknolojiler ile dijital beceriler alanında yatırımların artırılması hedeflenmektedir. Artan yatırımlar ile Avrupa'nın küresel dijital ekonomideki rekabet gücünün ve teknolojik özerkliğinin artmasına katkı sağlayacağı beklenmektedir. Dijital beceriler kapsamında, yeni teknolojiler konusunda uzman yetiştirme ve mevcut işgücünün becerilerini artırma ve güncelleme için toplam 600 milyon Euro bütçe tahsis edilmiştir. Programda, dijital teknolojilerde nitelikli uzman yetiştirmek amacıyla yapay zekâ, siber güvenlik ve yüksek başarımlı hesaplama alanlarında en yeni teknolojiler üzerine geliştirilen 160 yeni yüksek lisans programının açılması kararlaştırılmıştır. İşgücünün beceri düzeyini artırma kapsamında ise dijital teknolojilerin ekonominin tüm sektörlerine yayılmasını sağlayacak yeterliklerle donatmak üzere iş arayan ve özellikle KOBİ’de çalışan yaklaşık 150 bin kişi için

gelişmiş dijital teknolojiler konusunda kısa süreli uzmanlık eğitimi kurslarının geliştirilmesi eylemi belirlenmiştir.

33. Avrupa Komisyonu tarafından 10 Haziran 2016 tarihinde Avrupa Yeni Beceri Gündemi (New Skill Agenda) kabul edilmiştir. Yeni Beceri Gündemi beş yıllık bir plan olup, bireylerin ve işletmelerin dijital becerilerini artırmayı hedeflemektedir. Bu gündem doğrultusunda ilk olarak tüm üye ülkeler, 2017 yılı ortasına kadar kapsamlı ulusal dijital beceri stratejileri hazırlamıştır. Ayrıca Gündem kapsamında, uygulamaları yürütmek ve dijital beceri farkları ile mücadele etmek için üye ülkelerce, karşılaşılan zorlukları tanımlayan ve çözüm yollarını sunan ortak çerçeve geliştirilmiştir. Üye ülkeler, ortak çerçeveden kendi ulusal dijital stratejilerini geliştirme konusunda faydalandıkları gibi iyi uygulama örneklerini de bu çerçevede sunmaktadır. Ortak çerçevede eğitim, vatandaşlar, işgücü ve bilgi ve iletişim teknolojileri uzmanları olmak üzere dört hedef alanı/grubu belirlenmekte ve bu grupların dijital beceri düzeyini artırmada karşılaşılabilecek zorluklar ve çözüm önerileri tespit edilmektedir.
34. Yeni Sanayi Devrimini belirleyen teknolojik gelişmeler, yalnızca üretim yöntemlerini ve iş hayatını değil, sosyal ve gündelik hayatı da doğrudan etkilemektedir. Dijital teknolojilerin sosyal ve ekonomik hayata nüfuz etmesiyle her bireyin öğrenmesi, çalışması ve toplumla entegre olabilmesi için dijital yetkinliklere sahip olması zorunlu hale gelmektedir. Dijital becerilerden yoksun olmak, özellikle istihdam edilebilmede sorun olarak kabul edilse de en temelde bireylerin gündelik hayatlarını etkileyebilmektedir. Bu kapsamda, vatandaşların dijital yeterliklerini geliştirmek ve desteklemek, bireylerin giderek dijitalleşen toplumda dijital teknolojileri kendinden emin, yaratıcı ve güvenli bir şekilde kullanabilmesi ve topluma dâhil olabilmesini sağlamak üzere politika ve uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.
35. Görüldüğü gibi, özellikle çalışma hayatının yapısında meydana gelen ya da gelecek değişikliklere yönelik oluşan olumsuz görüş ve bakış açıları olduğu kadar, gelişen teknolojinin üretimde bir çığır açacağı yönünde değerlendirmeler de oldukça fazladır. Tüm bu farklı görüşlere rağmen açık olan husus, günümüzde gelişme ve büyümeyi hedefleyen, ekonomik ve sosyal açıdan geri kalmak istemeyen tüm ülkelerin var olan yenilikleri takip etmesi ve teknolojiye uyum sağlamasının bir zorunluluk haline gelmiş olmasıdır. Genç nüfusun ekonomik ve sosyal açıdan önemi göz önüne alındığında, genç istihdamının artırılması adına teknolojik gelişmelerle uyumlu hale getirilmiş örgün, yaygın, mesleki ve hizmet içi eğitim yoluyla gençlerin niteliklerinin geliştirilmesi, politika üretilmesi gereken hususların başında yer almaktadır.
36. Ekonomilerin büyümesi, rekabet edebilmesi ve ülkelerin kalkınması için teknolojik ilerlemeleri takip etmek ve üretim süreçlerini buna göre adapte etmek kaçınılmaz olmaktadır. Ancak teknolojik gelişme, büyümenin temel dinamiklerinden olduğu gibi ekonomik büyümenin getirdiği faydaların dengesiz paylaşılması nedeniyle eşitsizliğin de kaynağı olabilmektedir. Bu nedenle yeni dönemin gerektirdiği becerilere hızlı adaptasyonun sağlanması kapsamında ekonominin ve toplumun dijitalleşmesi, 4. Sanayi Devriminin getireceği fırsatlardan maksimum düzeyde faydalanılabilmesi için elzem olmaktadır.
37. Bunlarla birlikte teknolojik gelişmelere uyum dışında günümüzün çalışma hayatına ilişkin yeni ve kesinlikle gerekli bir diğer unsur ise insana yakışır iş olgusudur. Üretken ve adil bir ücret getiren, iş sağlığı ve güvenliği koşullarının sağlandığı, kişisel gelişim

ve toplumla bütünleşme açısından daha iyi fırsatlar sunan, çalışanların örgütlenerek karar alma süreçlerine katılabildikleri, tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp eşit muamele gördükleri işlerin yaratılması, ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkı sağlayacak bir işgücü piyasasının hayati unsurudur. Yeni Sanayi Devriminin getirdiği değişim ve dönüşümlerle ortaya çıkacak işlerin, “insana yakışır iş” kriterlerini içermesi ve devletler tarafından geleceğin insana yakışır işlerine ilişkin politikalar üretilmesi önem arz etmektedir.

38. COVID-19 salgın döneminde çalışma biçimlerinin değişmesi ve fiziki çalışma ortamlarından uzaklaşarak esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşmasıyla birlikte, tüm çalışanlar için bir işgücü koruma tabanı sağlayan, yeterli yaşam ücreti ve çalışma süresi sınırları içeren, iş, aile ve sosyal yaşam uyumunu gözeten güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları temin eden işgücü piyasası oluşturulması adına gerekli düzenlemelerin yapılması ve uygulamaların geliştirilmesi gerekmektedir.

## **B. Hedefler**

1. Gelecekte dönüşüm geçirecek veya yeni ortaya çıkacak sektör, meslek ve becerilerin tespit edilmesi için orta ve uzun vadeli projeksiyon çalışmaları yapılacaktır.
2. Meslek kategorileri güncellenecek ve bu doğrultuda gerekli mevzuat çalışmaları yapılacaktır.
3. Kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler, sosyal taraflar ve STK’ların bu alanda kurumsal kapasitelerinin artırılması, çalışma hayatının geleceğinin değerlendirilmesi ve konuya ilişkin çalışmaların desteklenmesi sağlanacaktır.
4. Geleceğin işlerine yönelik eğitim, tanıtım ve aktif işgücü piyasası programları faaliyetleri artırılabilecektir.
5. Geleceğin işleri alanında destek faaliyetleri artırılabilecektir.



# **SEKTÖRLER**

## SEKTÖRLER

### A. Durum Analizi

1. Ulusal İstihdam Stratejisinde (2014-2023) temel politika eksenlerinin yanı sıra Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri, büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak;
  - Gerek büyüme potansiyeli gerekse istihdam esnekliği yüksek olan, bilişim, finans, inşaat, sağlık ve turizm sektörleri ile,
  - İstihdam kapasitesi yoğun, ekonomik büyüme sürecini önemli ölçüde destekleyen emek yoğun tarım, tekstil ve hazır giyim sektörlerinde istihdam stratejileri geliştirilmiştir.
2. On Birinci Kalkınma Planı, istikrarlı ve güçlü ekonomi, rekabetçi üretim ve verimlilik, nitelikli insan ve güçlü toplum, yaşanabilir şehirler ve sürdürülebilir çevre ile hukuk devleti, demokratikleşme ve iyi yönetim eksenleri olmak üzere beş temel eksen oluşmaktadır. Tüm eksenler açısından nihai olarak “daha fazla değer üreten, daha adil paylaştan, daha güçlü ve müreffeh Türkiye” vizyonunun gerçekleştirilmesi amaçlanmaktadır. Bu yaklaşımla, imalat sanayiinde belirlenen öncelikli sektörler başta olmak üzere yerli üretimin artırılması ve sanayileşmenin hızlandırılması öngörülmektedir. Bu çerçevede Planda; Kimya, İlaç ve Tıbbi Cihaz, Elektronik, Makine-Elektrikli Teçhizat, Otomotiv, Raylı Sistem Araçları öncelikli sektörler olarak belirlenmiştir.
3. On Birinci Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi dayanak alınarak hazırlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi Eylem Planlarında, sektörler özel tedbirlerin yer aldığı eylem planına da yer verilmiştir. Eylem planında; stratejinin temel politika eksenleri ve dayandığı politika belgeleri göz önünde bulundurularak bilişim, enerji, finans, turizm, imalat, tarım ve ulaşım sektörlerinde tedbirler yer almaktadır.
4. Bu çerçevede, Türkiye’de işgücü piyasasının sektörel görünümü incelendiğinde, tarım sektörünün toplam istihdam içindeki payının azaldığı, hizmetler sektörünün ise payının arttığı görülmektedir. 2014 yılında tarım istihdamının toplam istihdam içindeki payı % 21,09 iken, 2020 yılında % 17,59’a gerilemiştir. İnşaat sektöründe ise bu oran 2014 yılında % 7,4 iken, 2020 yılında inşaat sektöründe yaşanan daralma neticesinde % 5,7’ye gerilemiştir. Hizmetler sektörünün toplam istihdam içindeki oranı 2014 yılında % 51 iken, 2020 yılında bu oran % 56,2 olarak gerçekleşmiştir. Sanayi istihdamının toplam istihdam içindeki oranı 2014 yılında % 20,5 iken, 2020 yılı itibarıyla % 20,5 ile yatay bir seyir izlemiştir. Sektörlerin detay kırılımı incelendiğinde, 2020 yılında istihdamın en yoğun olduğu faaliyet alanı imalat sektörü gözükmekte, bunu sırasıyla tarım, ormancılık ve balıkçılık ile toptan ve perakende ticaret izlemektedir.

**Tablo 7: İktisadi Faaliyet Koluna Göre İstihdam (15-24 yaş; bin)**

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
<b>Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık</b>	762	748	710	735	686	684	709
<b>Madencilik ve Taş Ocakçılığı</b>	16	12	14	14	12	9	12
<b>İmalat</b>	897	866	853	808	866	829	725
<b>İnşaat</b>	339	357	365	376	319	226	201
<b>Toptan ve Perakende Ticaret</b>	688	722	711	763	784	715	641
<b>Ulaştırma ve Depolama</b>	96	98	100	105	113	105	99
<b>Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri</b>	309	351	343	355	396	397	282
<b>Bilgi ve İletişim</b>	43	45	43	43	31	33	33
<b>Finans ve Sigorta Faaliyetleri</b>	34	30	31	25	18	18	19
<b>Eğitim</b>	95	111	145	121	119	119	88
<b>Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor</b>	32	32	28	35	42	38	23

*Kaynak: TÜİK: Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları*

5. Tablo 7’de görüldüğü üzere, 2020 yılında genç istihdamının en yoğun olduğu faaliyet alanları yine 15+ yaş ile aynı sektörlerdir. İşgücünün sektörel dağılımında yaş kırılımı özelinde anlamlı bir farklılaşma gözlenmemektedir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

## İZLEME, DEĞERLENDİRME VE KOORDİNASYON

1. 2023 yılı vizyonu ile hazırlanan Ulusal Genç İstihdam Stratejisi, Eylem Planları aracılığıyla hayata geçirilecektir.
2. Strateji, eki Eylem Planları üzerinden Ulusal Genç İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu tarafından izlenir ve değerlendirilir. Kurul; Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi, Cumhurbaşkanlığı Finans Ofisi, Cumhurbaşkanlığı Yatırım Ofisi, Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayi Başkanlığı, Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Milli Savunma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Tarım ve Orman Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu Başkanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanlığı, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı, Türkiye İstatistik Kurumu, işçi ve işveren konfederasyonları, kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları 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.
3. Kurul, ÇSGB Bakan Yardımcısının başkanlığında, yılda iki kez toplanarak Eylem Planlarının hayata geçirilme sürecini takip eder. Her yılın sonunda yapılan Kurul toplantılarında, güncel gelişmeler ve uygulamada karşılaşılan sorunlar dikkate alınarak Eylem Planlarında yapılacak gerekli revizyonlar karara bağlanır. Kurul, uygun bulunan konularda teknik komiteler kurabilir.
4. Kurulun sekretarya hizmetleri, ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir. Sekretarya, Kurul toplantıları öncesinde Eylem Planları güncel durum dokümanı hazırlayarak Kurul üyelerine gönderir. Güncel durum dokümanının hazırlanmasında eylemlerden sorumlu kurumlardan alınan bilgiler esas alınır. Toplantılar sonrasında güncellenmiş Eylem Planları ile alınan kararların yer aldığı toplantı notları, Sekretarya tarafından tüm katılımcılara iletilir.



## **ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANI (2021-2023)**

# **EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ**

**EĞİTİM İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ**

Sıra	Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
<b>1. Öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtım, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği artırılabacaktır.</b>					
1	Üniversite öğrencilerine çeşitli kariyer fırsatlarının ulaştırılması ve danışmanlık hizmeti sunulabilmesi için geliştirilen Yetenek Kapısı'nın dijital eğitim platformu ytnk.tv (Yetenek TV)'nin kullanımı yaygınlaştırılacaktır.	CBİKO	ÇSGB GSB İŞKUR Üniversiteler	2023	Üniversite öğrencilerine yönelik çeşitli kariyer fırsatlarının ulaştırılması ve danışmanlık hizmeti sunulabilmesi için 2020 yılında faaliyete geçirilen Yetenek Kapısı'nın dijital eğitim platformu ytnk.tv (Yetenek TV)'nin kullanımı yaygınlaştırılacaktır. Gençlerin kariyerlerine katkı sağlayacak canlı yayın etkinliklerini, kariyer söyleşilerini ve sisteme yüklenen video ders modüllerini takip edilmesi amacıyla oluşturulmuş olan platformunun içerikleri geliştirilecektir.



2	Danışman Bilgi Sistemi (DABİS)'nin kullanımı yaygınlaştırılacaktır.	CBİKO	MEB İŞKUR Üniversiteler	2023	Türkiye'deki kariyer danışmanlığı faaliyetlerinin yaygınlaştırılması, objektif veriler ile ulaşılabilirliğinin artırılması, standartlaştırılması, gençlerin memnuniyetinin artırılması, kariyer danışmanlığı hizmeti veren profesyonellerin mesleki tatmin düzeyinin yükseltilmesi, insan kaynağının doğru yönlendirilmesi ve verimliliğin artırılması amacıyla 2020 yılında hayata geçirilen, DABİS'nin kullanımı yaygınlaştırılacaktır.
3	İş ve meslek danışmanlarına, üniversite kariyer merkezlerinde kariyer danışmanlığı hizmeti verebilmeleri için yüz yüze, çevrim içi ve uygulamalı eğitimler verilecektir.	CBİKO	ÇSGB İŞKUR Üniversiteler	2023	Üniversiteler bünyesinde görev alan İŞKUR'a bağlı iş ve meslek danışmanlarının (İMD), Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi'nin vereceği eğitimleri tamamlayarak Üniversite Kariyer Merkezlerinde öğrenci ve mezunlara kariyer danışmanlığı hizmeti vermeleri sağlanacaktır. Ayrıca İMD'lerin işveren ilişkileri ve etkinlik planlama hizmetleri kapsamında kariyer merkezleri ile işbirliği içinde çalışması etkin hale getirilerek, üniversitelerde genç istihdamına yönelik gerçekleştirilen faaliyetlerin güçlendirilmesi sağlanacaktır.

4	Yetenek Kapısı Çevrim İçi Platformunun kullanımı yaygınlaştırılacaktır.	CBİKO	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Özel Sektör	2023	Üniversite Kariyer Merkezlerinin, öğrencilere çeşitli kariyer fırsatlarını ulaştırabilmesi ve danışmanlık hizmeti sunabilmesi, ülkemizin her köşesindeki üniversiteli genç yeteneklerin fırsat eşitliği çerçevesinde istihdam olanaklarına erişiminin sağlanması ve kariyer danışmanlığı faaliyetlerinden ve kariyer gelişimine ilişkin çeşitli etkinlik ve eğitimlerden yararlanması için geliştirilen ve 2019 yılında faaliyete geçen Yetenek Kapısı Çevrim İçi Platformunun kullanımı yaygınlaştırılacaktır.
5	Genç istihdamına katkı sağlanması amacıyla Bakanlıklar ve kurumlar tarafından verilecek eğitimler, Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden verilecektir.	CBİKO	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Sosyal Taraflar	2023	Genç istihdamına katkı sağlamak ve farkındalık oluşturmak, gençlerin eğitim ve gelişim faaliyetlerine yönelik ihtiyaçlarını karşılamak, bu faaliyetlerin niceliğini ve niteliğini artırmak, eğitimlerin yaygınlaştırılmasını sağlamak, insan kaynağını ve kamu kaynaklarını verimli şekilde kullanmak için Bakanlıklar ve kurumlar tarafından faaliyet alanları ile ilgili olarak gençlere verilecek eğitimler, Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından geliştirilen Uzaktan Eğitim Kapısı üzerinden verilecektir.

6	Kariyer Planlama Dersi tüm üniversitelerde yaygınlaştırılacaktır.	CBİKO	YÖK Üniversiteler	2022	Üniversite öğrencilerinin iş hayatının dinamikleri ve beklentileri konusunda henüz üniversite eğitimi başında kariyer farkındalığı oluşturmaları ve öğrenim süreçlerini en iyi şekilde değerlendirerek mezuniyet sonrası çalışma hayatlarını planlamaları; kendi beceri, yetenek ve yetkinliklerine uygun alanlarda kariyerlerini şekillendirmeleri amacıyla 2020 yılında üniversitelerin müfredatlarına eklenen ve 14 haftalık içerikten oluşan Kariyer Planlama Dersi, dijital platform üzerinden yaygın olarak verilecektir.
7	Bölgesel kariyer fuarları, 10 farklı ilde bölge üniversitelerinin işbirliği ile düzenlenecektir.	CBİKO	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Özel Sektör	2022	Gençlere birer yetenek olduklarının hissettirilmesi temel hedefi ile 2019 yılında “Yetenek Her Yerde” temasıyla ilki gerçekleştirilen; ülkemizin her bölgesindeki üniversiteli gençler için istihdam konusunda fırsat eşitliği sağlanması ve bilinçlerinin artırılması, üniversitelerin kariyer merkezlerinin aktif hale getirilerek işverenler ile ilişkilerinin güçlendirilmesi, kamu kurumlarının nitelikli işgücü arasındaki bilinirliğinin ve işveren marka değerinin artırılması ile nitelikli öğrenci ve mezunların kamu kurumlarına kazandırılması, ülkemizde istihdamın büyük oranını oluşturan KOBİ’lerin insan kaynakları ve yetenek kazanımı süreçleri hakkında farkındalıklarının ve kapasitelerinin artırılması amaçlarıyla düzenlenen Yetenek Her Yerde Bölgesel Kariyer Fuarları yaygınlaştırılacaktır.

8	Üniversite öğrencilerinin mezuniyet sonrasında işgücü piyasasına geçişlerini sağlamak amacıyla kariyer merkezlerinin etkinliği artırılacak, üniversite ve sektör işbirliklerinin geliştirilmesi sağlanacaktır.	YÖK	CBİKO ÇSGB İŞKUR	2023	Üniversitelerde düzenlenen kariyer, istihdam fuar ve günlerinin yanı sıra ilgili merkezler aracılığı ile öğrencilerle sektörün buluşması sağlanacaktır. Bu kapsamda istihdam fuar günlerinin kurulmasına İŞKUR tarafından katkı sağlanacaktır.
9	Temel eğitimlerini tamamladıktan sonra farklı sebeplerle eğitimine devam edememiş gençlerin Mesleki Eğitim Merkezlerine (MEM) yönlendirilmeleri yapılarak, kalfalık/ustalık belgesi ile lise diplomaları almaları sağlanacaktır.	MEB	İçişleri Bakanlığı Meslek Kuruluşları Üniversiteler Uluslararası Kuruluşlar	2023	Mesleki Eğitime Kazandırma Programı (MEK) ile 14-17 yaşları arasında temel eğitimlerini tamamladıktan sonra farklı sebeplerle eğitimlerine devam edememiş çocukların Mesleki Eğitim Merkezlerine yönlendirilmeleri yapılarak eğitimlerine devam etmeleri sağlanacak, eğitimlerinin sonunda Kalfalık/Ustalık belgelerine erişmeleri ve fark derslerini vererek lise diploması almaları için çalışmalar yürütülecektir.

10	Mezun olmuş engelli gençlerin istihdam süreçleri takip edilecektir.	MEB	ASHB ÇSGB İŞKUR YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Engelli mezun takip sistemi kurularak, engelli gençlerin mezuniyetleri sonrası istihdam edilme süreçleri takip edilecektir.
11	Gençlerin yeteneklerini daha erken yaşlarda tespit etmek, mesleki rehberlik ve kariyer planlaması yapmalarını sağlamak amacıyla okul bünyesinde çalışmalar gerçekleştirilecektir.	MEB	ÇSGB GSB İŞKUR YÖK TÜBİTAK	2023	Rehberlik öğretmenlerinin okullarda, gençlerin gelecekte doğru meslekleri seçmeleri ve kariyer planlaması yapabilmeleri adına daha etkili ve somut uygulamalar gerçekleştirmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir. Öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtımı faaliyetlerinin etkinliği artırılacaktır.

12	Mesleki eğitimdeki gelişmeler ve bu gelişmelerin işletmeler açısından faydalarına ilişkin olarak mesleki eğitimin tanıtılması, yaygınlaştırılması ve teşvik edilmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir.	MEB	İŞKUR TESK TOBB Uluslararası Kuruluşlar OSBÜK	2022	Belirlenecek illerde TESK ve TOBB'ye bağlı oda temsilcileri, Organize Sanayi Bölge Müdürlükleri, Sektör Temsilcileri, Mesleki ve Teknik Eğitim Ortaokul yöneticilerine yönelik olarak mesleki eğitimdeki yeni gelişmeler ve bu gelişmelerin işletmeler açısından faydaları hakkında bilgilendirme yapılacaktır.
13	Genç işçilerin İş Kanunu ile ilgili bilgilendirilmesine yönelik faaliyetler gerçekleştirilecektir.	ÇSGB	İŞKUR RTÜK TİHEK TRT Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2023	Sosyal taraflar ile işbirliği halinde çalışma hayatındaki genç işçilerin, İş Kanunu'nda yer alan çalışma biçimleri, hakları ve sorumlulukları ile ilgili farkındalıklarını artırmak amacıyla çalışmalar yapılacaktır.

14	Gençlerin işgücü piyasasına girişlerine katkı sağlayacak becerileri destekleyen gençlik merkezlerinin ihtiyaca göre sayısı artırılacak ve benzer faaliyetler yürütülen kuruluşlarla ortaklıklar geliştirilecektir.	GSB	ÇSGB MEB İŞKUR Meslek Kuruluşları Üniversiteler STK'lar Özel Sektör	2023	Gençlik Merkezlerinde gerek kişisel gelişim gerek mesleki beceri alanlarında gençlerin kendilerini geliştirmek istedikleri alanlarda pek çok kurs, proje ve atölyeler açılmaktadır. Bu kapsamda gençlerin yoğun olduğu il ve ilçelerde, kolaylıkla ulaşılabilecekleri lokasyonlarda Gençlik Merkezlerinin açılması desteklenecek, gençlerin sosyal, kültürel ve mesleki anlamda becerilerini artırmalarına imkan sağlayacak fırsatların artırılabilmesi için ilgili kamu kurumları, üniversiteler, özel sektör ve ilgili STK'lar ile işbirlikleri artırılabilecektir. Genç istihdamının artırılması amacıyla genç istihdamına yönelik proje destek çağrı sına çıkılacaktır.
15	Gençler, işgücü piyasasına geçişte önemli bir araç olan gönüllülük faaliyetleri kapsamında bilinçlendirilecek ve yönlendirilecek, gençlerin gönüllü faaliyetlere katılımı teşvik edilecektir.	GSB	STB İçişleri Bakanlığı İŞKUR Üniversiteler STK'lar	2023	Gençlik merkezlerinde ve genç ofislerde "Gönüllülük Kulübü Gençlerin İyilik Ağacı" faaliyetleri kapsamında geri dönüşüm, sıfır atık, pil toplama, ilk yardım uygulamaları, afet yönetimi ve insani yardım gibi alanlarda bilinçlendirme ve yönlendirmeye dönük uygulamalı etkinlikler gerçekleştirilecektir.

16	Gerçekleştirilecek Uluslararası Tarih-Kültür Programları/Gençlik Değişimleri aracılığıyla, gençlerin yurtdışı deneyimi elde ederek yabancı dil gelişmelerine katkıda bulunulması ve donanımlarının artması sağlanacaktır.	GSB	TİKA YEE YTB STK'lar	2023	Gerçekleştirilecek faaliyetler ve etkinliklerle gençlerin, işgücü piyasasına girişlerine katkı sağlamak amacıyla yurtdışı deneyimi kazanmalarına, olası fırsatlar için iletişim ağlarını genişletmelerine ve yabancı dil pratiği yapmalarına fırsat verilecektir.
17	Gençlik Merkezleri ve genç ofisler aracılığıyla gençlerin işgücü piyasasına erişimlerini kolaylaştırmak amacıyla ilgi duydukları alanlarda gençlerin kişisel gelişimleri desteklenecektir.	GSB	STB İŞKUR STK'lar	2021	Gençlik Merkezlerinde, Kişisel Gelişim Atölyesi kapsamında "İletişim, Diksiyon ve Hitabet, Görgü Kuralları, Mülakat Teknikleri, Proje Uygulama ve Geliştirme Becerileri" ile İnovasyon Atölyesi ve Bilim ve Teknoloji Kulübü kapsamında "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi" alanlarında yürütülecek faaliyetler ile gençlerin kişisel gelişimleri desteklenecektir.



18	Sınavlara hazırlanan gençlerin kariyer planlaması yapabilmelerine yönelik eğitim etkinlikleri düzenlenecektir.	KTB	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler STK'lar	2023	Gençlerin ilgi ve yetenek alanlarını tespit etmek, doğru meslek seçimi ve kariyer planlaması yapmalarını sağlamak amacıyla sınavlara hazırlanan gençler için halk kütüphanelerinde seminer, toplantı, konferans v.b. etkinlikler gerçekleştirilecektir.
19	Genç kadınlar için kariyer günleri düzenlenecektir.	ASHB	ÇSGB MEB Ticaret Bakanlığı İŞKUR Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği Meslek Kuruluşları Üniversiteler STK'lar Özel sektör	2023	Kadınların ekonomik ve toplumsal statüsünün güçlendirilmesi için bilinç ve farkındalık oluşturmak, nitelikli istihdam, eğitim, danışmanlık ve teşviklerden genç kadınların faydalanmasını sağlamak amacıyla düzenlenecek etkinliklerde, genç kadınlar ile özel sektör rol modelleri bir araya getirilerek bilgi ve deneyim paylaşımı yapılacaktır.

20	Başarılı öğrencileri tespit ve teşvik ederek, kariyer gelişimlerine destek olmak ve hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlamak adına çalışmalar yürütülecektir.	TÜBİTAK	CBİKO MEB YÖK	2023	TÜBİTAK Bilim İnsanı Destek Programları Başkanlığı (BİDEB) tarafından desteklenen bursiyerlerin ve olimpiyat öğrencilerinin kariyer gelişimlerine destek olmak ve hedeflerine ulaşmalarına katkı sağlamak amacıyla verilen mentorluk desteği yaygınlaştırılacaktır.
21	Gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için gençlerin kendilerini doğrudan ifade edebilmelerini sağlayacak panel/konferans/çalıştaylar düzenlenecektir.	HAK-İŞ	ÇSGB Üniversiteler Sosyal Taraflar STK'lar	2023	HAK-İŞ Konfederasyonu ve üye sendikaları, gençlik komitesi aracılığıyla gençlerin kendilerini ifade etmeleri için konferans/panel/çalıştay düzenleyecektir. Bu panellerde ortaya çıkan görüşler istihdam özelinde gençlik sorunlarına ışık tutacaktır

**2. Aktif İşgücü Piyasası Programları, teknolojik gelişmelere paralel olarak, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelik ve nicelik yönüyle geliştirilecektir.**

1	İş ve meslek danışmanlığı ile iş kulübü hizmetleri aracılığıyla, gençlerin iş arama becerilerini geliştirmek, kariyer planlamalarını desteklemek ve çalışma hayatına uyumlarını sağlamak için çalışmalar yürütülecektir.	İŞKUR	GSB MEB YÖK TBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Üniversiteler STK'lar	2023	İş ve meslek danışmanları tarafından iş arayanlara, iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci, becerilerin tanımlanması, işveren beklentileri, iş olanakları, iş talep formu, etkili özgeçmiş hazırlama yöntemleri, takdim mektubu, görüşme esnasında işveren tarafından onaylanmayan davranışlar ve benzeri konuların anlatıldığı iş arama becerilerinin geliştirilmesi eğitimi verilerek, gençlere yönelik iş arama becerileri seminerleri etkin bir şekilde yürütülecektir. Ayrıca iş kulüpleri aracılığıyla gençlere, kendini tanıma, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama kanalları hakkında teorik bilgilerin yanı sıra katılımcılara işverenlerle birebir mülakat uygulaması hizmeti verilerek, iş hayatına girmekte zorlanan gençlerin yoğun danışmanlık desteği ile daha kolay iş bulmaları sağlanacaktır.
2	Oda ve borsalarda Avrupa Birliği ülkelerindeki JOB centerlar benzeri işçi ve işverene destek veren bürolar açılması sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB YÖK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	İŞKUR hizmetlerine kolay erişimin sağlanması amacıyla mevcut hizmet noktalarına ilaveten ihtiyaç duyulan yerlerde yeni hizmet noktalarının açılabilmesi için Sanayi/Ticaret odalarıyla protokoller yapılacaktır.

3	Öğrencilerin ve mezunların yükseköğretim (önlisans ve lisans) bölümlerine ilişkin bilgilerini artırmak amacıyla "E-Mezun Kariyer Aracı" oluşturulacak ve bu portalın online kullanıma açılması sağlanacaktır.	İŞKUR	MEB MYK SGK TÜİK YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Ön lisans veya lisans tercihinde bulunacak ortaöğretim öğrencilerinin, yükseköğretim program tercihlerini doğru yapabilmelerini, yükseköğretim (ön lisans ve lisans) ve üzeri eğitim seviyesine sahip bireylerin ise işgücü piyasasına girişte kullanabilmelerini sağlamak amacıyla yükseköğretim bölümlerinin özellikleri, mezuniyet sonrası iş imkânları ve alternatiflerine ilişkin analizlerin yer aldığı bir online "E-Mezun Kariyer Aracı" geliştirilecektir.
4	İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında genç istihdamı konusunda yıllık çalışmalar değerlendirilerek sonraki yılın planlaması yapılacaktır.	İŞKUR	İçişleri Bakanlığı MEB STB Yerel Yönetimler Kalkınma Ajansları Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2023	Genç istihdamı konusu yılda en az bir kez İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu toplantı gündemine alınacak, bu konulara ilişkin politikalar geliştirilecek ve yerel kurum ve kuruluşların işbirliği ve koordinasyon içinde çalışmaları sağlanacaktır.

5	Sanayi kesiminin üzerindeki enerji, girdi, istihdam başta olmak üzere üretim maliyetlerinin azaltılması ve istihdamın üretken yatırımlara yönlendirilmesi için istihdamı dönüştürücü politikalar hayata geçirilmesi ve işgücünün değişen ve dönüşen piyasa ihtiyaçlarına tam uyumunun sağlanması için kamu-özel sektör işbirliğinde çalışmalar yürütülmesi sağlanacaktır.	İŞKUR	HMB MEB STB MYK YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	İşgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilebilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde gençlere yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenecektir. Bu kapsamda, TOBB ile işbirliği içerisinde yürütülen MEGİP protokolünden daha fazla sayıda kişinin yararlanması sağlanacaktır.
6	Silahaltında olan gençlere meslek sahibi olmaları için çeşitli işkollarında sertifikalı eğitimler verilmesi sağlanacaktır.	MSB	MEB İŞKUR Üniversiteler	2023	En az ortaöğretim mezunu silahaltında olan gençlere, çeşitli işkollarında (bahçıvanlık, kaynakçılık, elektrik ve sıhhi tesisat, iş makineleri operatörlüğü vb.) beceri kazandırılarak, sertifika ve meslek sahibi olabilmeleri için kurslar düzenlenecektir.

3. Eğitim planlama ve yönetme süreçlerinde sektör işbirliği artırılarak, mevcut mekanizmaların etkinliği geliştirilecektir.					
1	Sanayide ihtiyaç duyulan doktora derecesine sahip nitelikli insan kaynağının, üniversite sanayi işbirliği ile yetiştirilmesi sağlanacak ve sanayide doktoralı araştırmacı istihdamı teşvik edilecektir.	TÜBİTAK	YÖK Özel Sektör	2023	Sanayi Doktora Programı ile sanayide ihtiyaç duyulan doktora derecesine sahip nitelikli insan kaynağının üniversite - sanayi işbirliği ile yetiştirilmesi, sanayide doktoralı araştırmacı istihdamının teşvik edilmesi ve üniversite/araştırma altyapısı - sanayi işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir.
2	Üniversite sanayi işbirliğinin geliştirilmesine yönelik olarak organize sanayi bölgelerinde yeni özel Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri açılması teşvik edilecektir.	MEB	STB Meslek Kuruluşları OSBÜK STK'lar	2023	Yüksek teknolojiye dayalı ürün üretimini desteklemek ve firmaların ihtiyaç duyduğu nitelikli teknisyen/teknikeri yetiştirmek için organize sanayi bölgelerinde yeni meslek liselerinin açılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilecektir.

3	Kurum ve kuruluşlar ile sektörden gelen talepler doğrultusunda yaygın eğitim programları hazırlanacaktır.	MEB	YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Yaygın eğitim programları, vatandaşlara temel bilgi ve beceri kazandırmak, en son devam ettikleri öğrenim kademesinde edindikleri bilgi ve becerilerini geliştirmek, onlara hayatlarını kazanmalarını sağlayacak imkânlar hazırlayabilmek amacıyla Talim ve Terbiye Kurulu Başkanlığının çerçeve programı esaslarına göre MEB Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan ve hayat boyu öğrenme kurumlarında uygulanan öğretim programlarıdır. Bu kapsamda kamu kurum kuruluşları ile sektörden gelen ihtiyaçlar dikkate alınarak, eğitim programlarının hazırlanması adına çalışmalar yapılacaktır.
4	Mesleki ve teknik ortaöğretim kurumlarının Türkiye'deki sektör liderleri ile iletişim ve işbirliği hâlinde olması sağlanacaktır.	MEB	CBSBB ÇSGB HMB MSB STB İŞKUR YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Üniversiteler STK'lar	2023	Mesleki ve teknik eğitimde gerçekleştirilen düzenlemelerin sektöre aktarılması amacıyla 81 ilde eğitim-sektör istişare toplantıları yapılacak ve organize sanayi bölgelerinde mesleki ve teknik eğitim okullarının ve alanların açılmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir. Bununla birlikte Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin teknolojik açıdan yenilenmesi amacıyla özel sektörle işbirliği çalışmaları gerçekleştirilecektir.

5	Sektörün ihtiyaçları doğrultusunda, engelli bireylere yönelik yaygın eğitim kapsamında meslek edindirme kursları düzenlenecektir.	MEB	İŞKUR YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Engelli gençlerin aldıkları mesleki eğitim ile sektör talepleri analiz edilerek, sektörün ihtiyaçları doğrultusunda engelli bireylere sunulan mesleki ve teknik kurs programları hazırlanacaktır.
6	Mesleki Eğitim Mükemmeliyet Merkezleri yaygınlaştırılacaktır.	MEB	CBSBB STB TÜBİTAK YÖK Üniversiteler Kalkınma Ajansları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2022	Eğitim Vizyonu 2023 doğrultusunda, mesleki eğitim ve öğretimde performansı artırma amacıyla kurulmaya başlayan Mesleki Eğitim Mükemmeliyet Merkezlerinin ağı genişlecektir.



7	OSB'lerde bulunan meslek yüksekokullarının sayıları artırılacak; programlar, sektörün talepleri dikkate alınarak yeniden yapılandırılacaktır.	YÖK	MEB STB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Üniversiteler OSBÜK	2023	OSB'lerde meslek yüksekokullarının sayıları artırılacak, kurulmuş olan meslek yüksek okullarındaki öğrenci sayıları dikkate alınarak, OSB'lerde bulunan mesleki ve teknik eğitim kurumlarına eğitim desteği verilmeye devam edilecektir. Bununla birlikte, MYO'lardaki Danışma Kurulları daha etkin hale getirilecektir.
8	Öncelikli sektörlerde ve kritik teknolojilerde çalışacak nitelikli işgücünü artırmak amacıyla araştırma üniversitelerinde, bu sektörlerin ve teknolojilerin ihtiyaç duydukları yetkinliklere yönelik lisansüstü eğitim programları artırılacaktır.	YÖK	STB TÜBİTAK Üniversiteler	2023	11. Kalkınma Planında yer alan öncelikli sektörlerde ve kritik teknolojilerde nitelikli insan gücünün geliştirilmesine yönelik öncelikle yetkinlik analizi gerçekleştirilecek, bu analizlere dayalı olarak araştırma üniversitelerinde lisansüstü eğitim programlarının açılmasına ilişkin çalışmalar yürütülecek ve kontenjan hedefleri belirlenecektir. Ayrıca araştırma üniversitelerinin bu alanlarda yurt dışındaki yetkin üniversitelerle ortak lisansüstü eğitim programları açmaları teşvik edilecektir. Bununla birlikte, yeni YÖK bağlamında ülkemizin ihtiyacı olan öncelikli alanlara ve geleceğin mesleklerine yönelik YÖK 100/2000 projesi ile yürütülen lisansüstü programların sektörle buluşturulması için çalışmalar yapılacaktır.

9	Yükseköğrenim mezunlarına yönelik düzenli olarak istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.	TÜİK	CBİKO CBSBB İŞKUR SGK YÖK İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	TÜİK tarafından düzenli olarak yükseköğrenim mezunlarının işgücü piyasasında yer alıp almadıkları, hangi sektörlerde çalıştıkları, mezun oldukları alan doğrultusunda çalışıp çalışmadıkları vb. konuları içeren istihdam izleme araştırmaları yapılacaktır.
---	--	------	--	------	--

10	ÜNİ-VERİ Projesi güncel verilerle her yıl düzenli olarak yapılacaktır.	CBİKO	MEB SGK İŞKUR YÖK	2023	Türkiye’de yükseköğretim sisteminin işgücü piyasası performansını değerlendirmek, bu değerlendirmeleri baz alarak ülkemiz beşeri sermaye yapısını güçlendirecek politika tavsiyeleri üretilmesine destek olmak ve gençlere ve ilgili profesyonellere veriye dayalı karar verme süreçlerinde yol göstermek amacıyla 2019 yılında hayata geçirilen ÜNİ-VERİ Projesi her yıl yapılacaktır.
----	--	-------	----------------------------	------	---

4. Stajların etkinliği artırılacaktır.					
1	Genç istihdamının desteklenmesi amacıyla düzenlenen Staj Seferberliği Programı, her yıl düzenli olarak gerçekleştirilecektir.	CBİKO	STB Üniversiteler Meslek Kuruluşları Özel Sektör	2023	Genç istihdamının desteklenmesi amacıyla 2020 yılında başlanan, 2021 yılında Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi tarafından uygulama birliği sağlanan Staj Seferberliği Programı, her yıl düzenli olarak gerçekleştirilecektir. Üniversite öğrencilerinin “akademik/mesleki”, “sosyal/sanatsal” ve “sportif” yetkinlikleri esas alınarak yararlanmalarını hedefleyen; e-Devlet ile entegre yerli ve milli yazılım “Kariyer Kapısı Çevrim İçi Platform” üzerinden yürütülen; liyakat esaslı, şeffaf, ölçülebilir ve fırsat eşitliğine dayanan “Staj Seferberliği Programı” sürdürülecektir. Söz konusu program, aynı zamanda kamu kurumlarının marka bilinirliğinin artırılmasına ve kurum imajının güçlendirilmesine hizmet edecektir.
2	Üniversite öğrencilerinin, kamu kurum ve kuruluşlarında kısmi süreli olarak istihdam edilmesini sağlayacak bir sistem oluşturulması amacıyla çalışmalar yapılacaktır.	CBİKO	CBSBB ÇSGB İŞKUR SGK YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Kamu kurum ve kuruluşlarında, yetkinlik ve liyakatin sağlanmasına yönelik süreçlerin geliştirilebilmesi ve üniversite öğrencilerinin mezuniyetleri öncesinde deneyim kazanması amacıyla yarı zamanlı olarak istihdam edilebilecekleri bir sistem inşa edilmesi üzerinde çalışmalar yapılacaktır.

3	Yükseköğretim öğrencilerinin istihdam edilebilirliklerini desteklemek üzere, uzun dönem staj/ kısmi zamanlı çalışma imkânlarının kurumlarda yaygınlaştırılmasına yönelik yetenek yönetimi çalışmaları yürütülecektir.	CBİKO	ÇSGB İŞKUR SGK YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2023	Üniversiteli gençlerin profesyonel hayata adaptasyonlarını kolaylaştırmak, istihdam edilebilirliklerini artırmak ve kurum/kuruluşların ihtiyaç duyduğu yeteneklere ulaşabilmesini kolaylaştırmak amacıyla yetenek yönetimi sistemi teşvik edilecektir. Bu kapsamda, öğrencilere uzun dönem staj ve yarı zamanlı istihdam imkânı sağlanmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir
4	Yükseköğretim öğrencilerinin gerçek iş ortamlarında uygulamalı eğitim yapmaları desteklenecektir.	YÖK	CBİKO MEB STB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Mesleki eğitim programları belirlenecek, bu programlarda öğrenim gören öğrencilerin işletmelerde mesleki eğitim ve staj yapmaları teşvik edilecektir. Üniversite öğrencilerinin mesleki bilgi ve becerilerini geliştirmek üzere, öğrenim gördükleri programlardaki uygulamalı eğitimlere ilişkin usul ve esasları düzenlemek, işyerinde mesleki uygulama eğitimini teşvik etmek amacıyla “Yükseköğretim Kurumları Uygulamalı Eğitimler Çerçeve Yönetmeliği” uygulamaya konularak, tüm üniversitelerin söz konusu Yönetmelik kapsamında alt mevzuatlarının düzenlenmesi sağlanacaktır.

5	Stajların ve mezuniyet sonrası işgücüne katılımın daha cazip hale getirilebilmesi için ilgili kurumların oluşturacağı bir çalışma grubu bünyesinde konunun değerlendirilmesi sağlanacaktır.	STB	CBİKO CBSBB ÇSGB HMB MEB YÖK İŞKUR KOSGEB	2022	Zorunlu stajlar için geçerli hakların, gönüllü stajlar için de geçerli olacak şekilde genişletilmesi (orta öğretim ve yüksek öğretim için ayrı ayrı olmak üzere, toplamda en fazla 2 şirket değiştirme hakkı olacak şekilde, teknolojiyle ilgili olması durumunda 12 aya, diğer durumlarda 6 aya uzatılması, sadece sağlık sigortasının değil emekliliğinin de başlatılması) konularının değerlendirilebilmesi için bir çalışma grubu oluşturulması sağlanacaktır.
6	Araştırma deneyimine sahip nitelikli insan kaynağının artırılmasını teminen AR-GE projelerinde, daha fazla öğrencinin yer alması sağlanacaktır.	TÜBİTAK	YÖK	2023	Stajyer Araştırmacı Burs Programı (STAR) ile TÜBİTAK merkez ve enstitülerinde yürütülen veya TÜBİTAK tarafından desteklenen araştırma projelerinde görev alacak lisans öğrencileri desteklenecektir.

7	Gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için spor bilimleri alanında öğrenim gören öğrencilere nitelikli staj yaptırılacaktır.	GSB	YÖK	2023	Spor bilimleri alanında eğitim veren üniversitelerin antrenörlük eğitimi bölümlerinin akademik programında zorunlu uzmanlık dalı antrenörlük uygulama dersleri bulunmaktadır. Bu dersler kapsamında antrenörlük eğitimi bölümü öğrencilerinin zorunlu uzmanlık spor dalı antrenörlük uygulamalarını, Gençlik ve Spor Bakanlığının YÖK ve ilgili diğer kurumlar ile birlikte belirleyeceği program çerçevesinde yapmaları sağlanacaktır. Antrenörlük eğitimi bölümü öğrencilerinin ihtisas branşında beden eğitimi öğretmeni ve Gençlik ve Spor Bakanlığı antrenörleri nezaretinde okul takımı çalıştırması planlanmaktadır. Yapılacak bu stajla öncelikli olarak gençlere istihdam tecrübesi kazandırılacak, gençlerin akademik program ile edindikleri bilgi ve becerileri uygulayarak deneyim kazanmaları ve gençlerin kariyer planlarını şekillendirmelerine imkan sağlanacaktır.
<b>5. Girişimcilik kültürü gençler arasında yaygınlaştırılacaktır.</b>					
1	Meslek lisesi öğrencilerinde girişimcilik kültürü yaygınlaştırılacaktır.	KOSGEB	MEB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2022	Meslek lisesi öğrencilerine KOSGEB'in girişimcilik desteklerinin tanıtılması yoluyla girişimcilik kültürünün yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

2	Girişimcilik konusunda üniversite öğrencilerine eğitim verilmesi teşvik edilecektir.	YÖK	ASHB MEB STB Ticaret Bakanlığı İŞKUR TOBB Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Üniversiteler STK'lar	2023	İstihdam artışı ve yeni iş olanaklarının yaşama geçmesi için fikirlerin ürüne dönüşmesini sağlamak üzere girişimcilik bilincinin oluşması amacıyla eğitim faaliyetleri yürütülecektir.
---	--	-----	---	------	--



# **Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması**

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin İstihdamının Artırılması					
Sıra	Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
<b>1. NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik araştırma, yönlendirme ve tanıtım faaliyetleri artırılabacaktır.</b>					
1	Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlere ilişkin yerel düzeyde araştırma ve proje faaliyetleri gerçekleştirilecektir	STB	ÇSGB Yerel Yönetimler Kalkınma Ajansları Meslek Kuruluşları Özel Sektör	2023	Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlere ilişkin yerel düzeyde araştırma ve proje faaliyetleri desteklenecektir. Söz konusu projelere, Sosyal Gelişmeyi Destekleme Programı (SOGEP)'nin istihdam önceliği kapsamında kaynak tahsis edilecektir.

2	Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlerin, işgücüne ve istihdama katılımlarının desteklenmesi adına mevcut durum ve politika önerilerine ilişkin çalışma yapılacaktır.	CBSBB	ÇSGB MEB İşKUR TÜİK YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar	2023	Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlerin profilleri belirlenerek, eğitim ve\veya istihdamda yer almama nedenlerinin tespit edilmesi, çıkacak nedenlere ve sorun alanlarına dair çözümler üretilmesi amacıyla politika önerileri içeren bir rapor hazırlanacaktır.
3	Eğitimde ve istihdamda yer alamayan gençlerin, yeteneklerini keşfetmeleri ve deneyimlerini artırmaları amacıyla gönüllülük faaliyetlerine yönlendirilerek toplumsal katılımları desteklenecektir.	GSB	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2023	Gençlik ve Spor Bakanlığının gönüllülük çalışmaları kapsamında gençlerin gönüllülük yoluyla kişisel ve sosyal gelişimlerinin sağlanması; mesleki yet erliliklerinin ve istihdam edilebilirliklerinin desteklenmesi sağlanacaktır.

4	Eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlerin ve farklı genç gruplarının işgücü piyasasına girmeleri, istihdam edilmeleri, istihdamda kalmaları ve işgücü piyasasının değişen ihtiyaç ve taleplerine uyum sağlayabilmeleri amacıyla güçlendirici ve yönlendirici çalışmalar ve faaliyetler yürütülecektir.	ÇSGB	CBSBB GSB İŞKUR Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2023	CBSBB tarafından yapılacak profil çalışmasından çıkan sonuçlar doğrultusunda gençlerin, eğitim ve istihdama katılmama nedenleri dikkate alınarak; işgücü piyasasına geçişleri ve istihdamda kalmaları için İŞKUR'a program önerileri geliştirilecek ve bu alanda özel sektör ile STK'ların potansiyelerinden yararlanılması sağlanacaktır.
---	---	------	--	------	--

**2. Potansiyel NEET olarak tespit edilen gençlere, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti öncelikli olmak üzere İŞKUR hizmetleri sunulacaktır.**

1	Genç kadınların işgücüne ve istihdama katılımını artırmak amacıyla uygulanan mekanizmalar güçlendirilecektir.	İŞKUR	ASHB ÇSGB MEB SGK TİHEK Yerel Yönetimler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2023	NEET oranının yüksek olduğu genç kadınların, zorunlu eğitimden mezun olduktan sonra kaliteli ve güvenceli istihdam olanaklarına erişebilirliğini destekleyecek şekilde, başta dijital beceriler olmak üzere, geleceğin mesleklerine yönelik beceriler kazanmaları amacıyla mesleki eğitim ve işbaşı eğitim programları ile danışmanlık faaliyetlerinden daha fazla yararlanmaları sağlanacaktır.
2	İş ve meslek danışmanlığı hizmeti aracılığıyla gençlerin kariyer planlamaları desteklenecektir.	İŞKUR	MEB YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Kişiyeye özel yaklaşımla, gençlerin kendilerine en uygun mesleği seçebilmeleri ve işgücü piyasasına en etkin şekilde erişebilmelerini mümkün kılacak hizmetler sunulacaktır.

3	İŞKUR tarafından sunulan hizmetlerin, gençler arasındaki bilinirliğini artırmak ve gençlerin işverenlerle buluşmalarını sağlamak adına çalışmalar yapılacaktır.	İŞKUR	ÇSGB GSB STB YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar	2023	Gençlerin işverenlerle buluşarak iş hayatına geçişlerinin desteklenmesi adına gençlere yönelik olarak, etkinlik yapılması ve materyaller hazırlanması, İŞKUR hizmetlerinin sosyal medya da kullanılarak tanıtılması ve ayrıca istihdam fuarları ile kariyer günlerinin düzenlenmesi sağlanacaktır.
4	Gençlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki becerileri kazanarak, istihdama dâhil edilmeleri amacıyla aktif işgücü piyasası programlarından yararlanmaları sağlanacaktır.	İŞKUR	ÇSGB GSB MEB YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Yaşanan dijital dönüşüm sürecinde, Türkiye'nin sahip olduğu genç ve dinamik nüfustan verimli bir şekilde yararlanılabilmesi için işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin ve mesleki deneyimlerin gençlere kazandırılması hedefi doğrultusunda, İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından gençlerin etkin bir şekilde yararlanması sağlanacaktır.

5	NEET grubunun istihdam piyasasına erişimini artırabilmek amacıyla, İŞKUR ve hizmetlerinin kamuoyunda görünürlüğünü artırıcı sosyal medya projeleri geliştirilecektir.	İŞKUR	MEB YÖK Medya Kuruluşları	2022	NEET grubunun İŞKUR'un hizmetleri konusunda bilgilendirilmesi ve söz konusu hizmetlerden yararlanmasını sağlamak amacıyla, İŞKUR'un görünürlüğünün artırılması amacıyla faaliyetler gerçekleştirilecektir.
<b>3. NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik altyapı ve eğitim faaliyetleri artırılabacaktır.</b>					
1	Göçün ve işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde, emek yoğun sektörler için yönelik altyapılar geliştirilecektir.	STB	ASHB GSB Kalkınma Ajansları	2023	Çalışan ve Üreten Gençler Programı ile genç işsizliğin yüksek olduğu bölgelerde gençlerin, kişisel ve sosyal gelişimlerini desteklemek ve istihdam edilebilirliklerini artırmak hedeflenmektedir. Bu kapsamda, STB koordinasyonunda faaliyet gösteren kalkınma ajanslarının geliştirdiği projeler desteklenerek, emek yoğun sektörlerde istihdam artışının sağlanması amacıyla faaliyetler gerçekleştirilecektir.

2	Gençlerin beceri ve yetenekleriyle uyumlu, özellikle yazılım gibi yenilikçi alanlarda, kısa süreli sertifika ve diploma programlarının düzenlenmesi sağlanacaktır.	MEB	İŞKUR	2023	Günümüzde talep edilen ve gelecekte talep edilecek yenilikçi, teknoloji ağırlıklı iş alanları dikkate alınarak, gençlerin beceri ve yetenekleriyle uyumlu, özellikle yazılım gibi alanlarda kısa süreli sertifika ve diploma programları düzenlenerek bu alanlardaki işgücü talep ve arzı karşılanacaktır.
---	--	-----	-------	------	--



# GELECEĞİN İŞLERİ

## GELECEĞİN İŞLERİ

Sıra	Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
<b>1. Gelecekte dönüşüm geçirecek veya yeni ortaya çıkacak sektör, meslek ve becerilerin tespit edilmesi için orta ve uzun vadeli projeksiyon çalışmaları yapılacaktır.</b>					
1	Geleceğin işleri konusunda öne çıkan sektörlerde, işgücü arz ve talebine ilişkin bilimsel ve teknik araştırmalar yapılacaktır.	ÇSGB	MEB STB İŞKUR TÜİK Kalkınma Ajansları Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar STK'lar Özel Sektör	2023	Geleceğin işleri yaklaşımı kapsamında işgücü taleplerini, becerilerini ve mesleklerini belirlemek için seçilecek sektörlerde çalışmalar yapılacaktır. Bu doğrultuda, seçilen sektörler için, geleceğin önde gelen meslekleri, ihtiyaç duyulacak işgücünün nitelikleri, kaybedilen meslekler, geleceğin işleri ile uyumlu politika önerileri vb. perspektifi çerçevesinde incelemeler yapılacaktır. İş hukuku mevzuatında yeni gelişmelere uyumu sağlamak için ihtiyaçlar tespit edilecek, geleceğin işlerinin çalışma mevzuatına etkilerine ilişkin araştırmalar yapılacaktır.

2	Yükseköğretimde, geleceğin meslekleri yol haritası hazırlanacaktır.	YÖK	CBİKO CBSBB ÇSGB STB İŞKUR Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Geleceğin meslekleri konusunda ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, akademisyenler, meslek profesyonelleri ve iş dünyasının katılımıyla çalıştaylar düzenlenecek olup, bu çalıştaylar sonucunda yükseköğretimde geleceğin meslekleri hususunda yol haritası belirlenecek ve raporlar hazırlanacaktır. Yükseköğretimde yeni program açılımında bu raporlar dikkate alınacaktır.
---	---	-----	--	------	--

**2. Meslek kategorileri güncellenecek ve bu doğrultuda gerekli mevzuat çalışmaları yapılacaktır.**

1	Yazılım ve donanım alanlarında Ulusal Meslek Standardı (UMS) ve Ulusal Yeterlilikler (UY) hazırlanacaktır.	MYK	STB UAB BTK	2023	Bilgisayar yazılımı ve donanımı alanlarında yer alıp meslek tanımları ve belgelendirmenin yapılmasına ihtiyaç duyulan mesleklerde ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler hazırlanacaktır/güncellenecektir.
---	--	-----	-------------------	------	--

2	Dijital dönüşüm çerçevesinde geliştirilen meslek haritası kapsamında belirlenen alanlarda, ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler geliştirilerek, sınav ve belgelendirme faaliyetleri başlatılacak ve kalite güvencesi sağlanan yeterlilikler Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi'ne (TYÇ) yerleştirilecektir.	MYK	ÇSGB MEB STB İŞKUR YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Dijital dönüşüm ile değişime uğrayacak üretim süreçlerinde ihtiyaç duyulan insan kaynağının sahip olması gereken niteliklerin belirlenmesi ve belgelendirilmesi amacıyla ulusal meslek standartları ve ulusal yeterlilikler geliştirilecektir. Söz konusu ulusal yeterliliklere dayalı sınav ve belgelendirme yapmak üzere kuruluşlar yetkilendirilecektir.
---	--	-----	---	------	---

**3. Kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler, sosyal taraflar ve STK'ların bu alanda kurumsal kapasitelerinin artırılması, çalışma hayatının geleceğinin değerlendirilmesi ve konuya ilişkin çalışmaların desteklenmesi sağlanacaktır.**

1	Geleceğın insana yakışır işleri anlayışının yaygınlaştırılması ve çalışma hayatının geleceğinin değerlendirilmesi amacıyla kurumlar arası işbirliğı ve koordinasyonun güçlendirilmesi sağlanacaktır.	ÇSGB	CBSBB ASHB İŞKUR TBB Yerel Yönetimler Kalkınma Ajansları Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar STK'lar Özel Sektör	2023	Geleceğın insana yakışır işleri anlayışıyla, günümüzde ve gelecekte istihdamı ve istihdam edilebilirliğı artırmak adına, ilgili tüm taraflar arasında işbirliğı ve koordinasyonun güçlendirilmesi, bilgi paylaşımı, politika üretme ve ortak çalışma kültürünün geliştirilmesi amaçlarıyla oluşturulacak yapılar vasıtasıyla toplantı, komisyon, çalıştay, vb. çalışmaları yapılacaktır.
---	--	------	--	------	--

2	Geleceğin insana yakışır işleri kapsamında yapılabilecek politikalara ilişkin kurumsal kapasitenin geliştirilmesi sağlanacaktır.	ÇSGB	Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar	2023	ÇSGB ve ilgili kuruluşları ile sosyal taraflar ve meslek kuruluşlarının temsilcilerine, çalışma hayatında insana yakışır iş ve geleceğin işleri yaklaşımını destekleyecek politikaların üretilmesi, hayata geçirilmesi, izlenmesi ve takibi alanlarında eğitimler verilecek olup söz konusu alanlarda çalışma yapan kurumların teknik kapasitesinin geliştirilmesine katkı sağlanacaktır.
---	--	------	---	------	---

4. Geleceğin işlerine yönelik eğitim, tanıtım ve aktif işgücü piyasası programları faaliyetleri artırılabacaktır.					
1	Uygun olan mesleki alanlara ilişkin lisans ve lisans üstü programların müfredatlarına yapay zeka, veri bilimi, siber güvenlik/bilgi güvenliği vb. derslerin eklenmesi teşvik edilecektir.	YÖK	CBDDO CBSBB STB UAB BTK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Mühendislikle sınırlı olmadan, çeşitli alanlarda lisans ve lisans üstü programlara, gelecekte giderek daha çok ihtiyaç duyulacak olan yapay zeka, veri bilimi, yazılım, siber güvenlik/bilgi güvenliği vb. derslerin eklenmesi ve bu derslere katılımın teşvik edilmesi sağlanacaktır.
2	Sanayide dijital dönüşüm teknolojileri ve uygulama alanlarındaki yüksek lisans ya da doktora programlarına, bu alanda istihdam edilen genç çalışanların katılımının desteklenmesi sağlanacaktır.	YÖK	CBSBB STB TÜBİTAK Özel Sektör	2023	11. Kalkınma Planı doğrultusunda, öncelikli sektörlerle ve dijitalleşmeye yönelik olarak sanayinin gelişmesine katkı sağlayacak lisansüstü programların açılması teşvik edilecektir.



3	Dijitalleşen işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda, yükseköğretimde siber güvenlik programları yaygınlaştırılacaktır.	YÖK	CBDDO CBSBB STB UAB İŞKUR BTK TÜBİTAK Üniversiteler	2023	Siber güvenlik/bilgi güvenliği ve bilişim hukuku ile ilgili ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora programı ile akademisyen sayısının artırılması yönünde çalışmalar gerçekleştirilecektir.
4	Siber Güvenlik İhtisas Üniversitelerinin belirlenmesi sağlanacaktır.	YÖK	CBDDO CBSBB STB UAB BTK TÜBİTAK	2022	Siber Güvenlik İhtisas üniversitelerinin belirlenmesi amacıyla çalışmalar yürütülecektir.

5	Eğitim ve ğretim kurumlarında öğretmenlerin, çocukların ve gençlerin bilgi teknolojileri alanındaki becerilerinin geliştirilmesi amacıyla evrimii hizmet veren platform geliştirilecektir.	MEB	CBDDO HMB UAB BTK TÜBİTAK Uluslararası Kuruluşlar	2023	İlköğretimden itibaren eğitimin her kademesinde gelişen ve değişen Őartlara göre adaptasyon sağlanacaktır. Bunun yanı sıra, mfredeta uygun olarak ğretmen ve öğrencilerin bilgi teknolojilerinin farklı alanlarında yetkinliklerinin evrimii olarak artırılmasını sağlayacak platform geliştirilecektir.
6	Dijital dnşim çerçevesinde eğitim-istihdam-üretim ilişkisini gclendirmek amacıyla eğitim-sektör işbirliği protokolleri yapılacaktır.	MEB	CBDDO CBSBB STB BTK niversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar OSB'ler	2023	İşletmelerde dijital becerinin kazandırılmasına yönelik dijitalleşmenin etki edeceği alanlarda, Meslekİ Eğitim İşbirliği Protokolü imzalanarak; işbaşı eğitimi, staj, beceri eğitimi, atölye laboratuvar desteği sağlanacak ve meslek dersi ğretmen ve ğrencilerinin alan yeterlilikleri geliştirilecektir.

7	Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde eğitim verilirken; 47 alanda geleceğin meslekleri ile uyumlu seçmeli meslek dersleri ve sertifika programlarının hazırlanması sağlanacaktır.	MEB	Üniversiteler Meslek Kuruluşları Özel Sektör	2023	Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinden mezun olan öğrencilerin meslekler arası geçişlerinin kolaylaştırılması ve öğrencilerin geleceğin meslekleriyle ilgili yeterliklere sahip olarak mezun olmaları sağlanacaktır.
8	Hayat boyu öğrenme kurumlarında siber güvenlik eğitimleri gerçekleştirilecektir.	MEB	CBDDO CBSBB STB UAB BTK TÜBİTAK	2022	Hayat boyu öğrenme kurumları düzeyindeki eğitim öğretim müfredatlarında; bilgi güvenliği / siber güvenlik içeriklerinin gözden geçirilerek güncellenmesi ve geliştirilmesi sağlanacaktır.

9	2020 yılında faaliyete geçirilen Söz Yetenekte Projesi kapsamında Türkiye'nin mega projelerinin ve bu alandaki kariyer imkanlarının gençlere tanıtılması amacıyla dijital platformlar üzerinden canlı yayınlar yapılacaktır.	CBİKO	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Üniversiteler Özel Sektör	2023	Söz Yetenekte Programı ile başta Türkiye'nin mega projeleri olmak üzere, farklı kurum ve meslekler tanıtılacak ve üniversite öğrencilerine çeşitli çalışma alanlarını tanıma fırsatı sunulacaktır. Bu sayede üniversite öğrencileri ve mezunlarının, mesleki ve sektörel bilgilerini artırarak, yetkin birer birey olmaları hedeflenmektedir. Bunların yanı sıra, büyük projelerde yer alan genç yeteneklere söz hakkı verilerek, üniversite öğrencisi ve mezunlarının onlardan ilham almaları, özgüven kazanarak potansiyellerini keşfetmeleri ve motive olmaları amaçlanmaktadır.
10	Siber Güvenlik alanında, Türkiye Siber Güvenlik Kümelenmesi üye firmalarından konunun uzmanı eğitimcilerce verilecek eğitim programlarına, düzenlenecek yarışmalara, destekler sağlanacaktır.	CBSSB	CBDDO CBİKO MEB STB UAB İŞKUR BTK YÖK KOSGEB Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2023	Siber Güvenlik alanında ihtiyaç duyulan insan kaynağını yetiştirmek ve niteliklerini geliştirmek amacıyla Türkiye Siber Güvenlik Kümelenmesi tarafından düzenlenen Eğitim Programları, Yaz ve Kış Kampları, Bootcampları, Sertifika Programları, Fikir Yarışmaları ve Hackathonlara destek verilecektir.

11	Siber Güvenlik alanında eğitim-istihdam- üretim ilişkisini güçlendirmek amacıyla eğitim-sektör işbirliği protokolleri yapılacaktır.	CBDDO	CBİKO CBSSB MEB STB UAB İŞKUR BTK YÖK KOSGEB Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2023	Siber Güvenlik alanında sektörle işbirliği protokolleri yapılarak, protokol kapsamında siber güvenlik öğreticileri gelişimini sağlamak üzere; konunun uzmanı öğretmenlere uzaktan ve/veya yüz yüze eğitimler verilecek ve öğrencilere staj programları düzenlenecektir.
12	Üniversitelerin Sürekli Eğitim Merkezlerinde, sanayinin ihtiyaç duyduğu konular ile dijital dönüşüm konusunda eğitimlerin verilmesi sağlanacaktır.	STB	İŞKUR YÖK Üniversiteler TGB OSBÜK STK'lar	2023	Yeni mezun ve işsiz gençlere dijital dönüşüm konularında yetkinliklerin kazandırılması amacıyla eğitimler verilecektir.

13	Gençlik merkezleri bünyesinde bulunan Dene-Yap Teknoloji Atölyeleri aracılığıyla teknolojiye ilgi duyan gençlerin kişisel gelişimleri desteklenecektir.	GSB STB	MEB TÜBİTAK Kalkınma Ajansları Üniversiteler Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar STK'lar T3 Vakfı	2023	Gençlik merkezleri aracılığıyla algoritma, programlama, web ve mobil uygulama geliştirme, robotik ve elektronik eğitimleri ile diğer teknoloji uygulama ve faaliyetler yoluyla gençlerin kişisel gelişimleri desteklenecektir.
14	Dijital ekonominin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla gençlere yönelik mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları uygulanacaktır.	İŞKUR	CBSBB MEB STB Üniversiteler Uluslararası Kuruluşlar STK'lar Özel Sektör	2023	Dijital dönüşümle ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde, genç kadınlar başta olmak üzere nitelikli genç işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik olarak; veri analizi, yazılım, siber güvenlik, robotik uygulamalar, dijital iş süreçleri gibi alanlarda mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları uygulanacaktır.

15	Genç işçilerin gelecekte yaşayacakları muhtemel iş değişikliklerinde, yeni işlerine ve gelecekteki işlerine uyumlarını kolaylaştıracak eğitimler verilecektir.	TÜRK-İŞ	MEB STB UAB YÖK BTK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	TÜRK-İŞ' e bağlı sendikaların eğitim programlarına, genç işçilerin yeni işlere uyum yeteneklerini ve özellikle dijital altyapıları kullanarak bilgiye ulaşma becerilerini geliştirecek eğitimler eklenecektir.
16	İşin geleceği anlayışı doğrultusunda sendika üyesi gençlere yönelik proje ve eğitim faaliyetleri düzenlenecektir.	HAK-İŞ	ÇSGB MEB İŞKUR Sosyal Taraflar Üniversiteler Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2023	HAK-İŞ Konfederasyonu üye sendikalar ile birlikte geleceğin işleri anlayışı doğrultusunda, gençlerin ihtiyaçlarının tespit edilmesi, gençlere bilgi, beceri, yetkinlik kazandırılması ve kapasitelerinin artırılması amacıyla genç odaklı projelerini ve eğitimlerini artıracaktır. Bu doğrultuda, işin geleceği anlayışının ihtiyaçları doğrultusunda gençler için insan onuruna yakışır işlerin hayata geçirilmesi, çalışma hayatındaki sorunlarının tespit edilmesi, gençlere örgütlenme bilincinin kazandırılması, gençlerin sivil toplumda daha aktif yer almaları eğitim ve projeler aracılığıyla desteklenecektir.

**5. Geleceğin işleri alanında destek faaliyetleri artırılabacaktır.**

1	Dijital dönüşümün yoğun olarak yaşandığı sektörlerle yönelik desteklerin artırılması sağlanacaktır.	STB	CBSBB ÇSGB MEB Ticaret Bakanlığı İŞKUR YÖK KOSGEB TÜBİTAK Kalkınma Ajansları Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar Uluslararası Kuruluşlar Özel Sektör	2021	“Bütçe kısıtları dikkate alınarak, dijital dönüşümün yoğun olarak yaşandığı ve özellikle genç istihdamına katkı sağlanması beklenen sektörlerde yer alan işletmelere, çalışmalarını ve üniversiteler ile ortak geliştirdikleri mesleki eğitim programlarını teşvik etmek amacıyla destekler verilecek ve/veya verilen destekler artırılabacaktır.”
2	Yenilikçi fikirlerin hayata geçmesine yönelik yeni nesil girişimciliklerin teşvik edilmesi sağlanacaktır.	STB	KOSGEB TÜBİTAK Uluslararası Kuruluşlar STK'lar	2023	Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin işgücü piyasalarına yansımalarının belirlenmesi, yeni iş kollarına ve proje fikirlerine yönelik destekleyici proje yarışmalarının düzenlenmesi sağlanacaktır.



3	Teknoloji Geliştirme Merkezlerinin yaygınlaşması desteklenecektir.	KOSGEB	STB YÖK TÜBİTAK Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2023	Yerlilik ve millilik temelinde, bilim ve teknolojiye dayalı, sürdürülebilir yeni fikir ve buluşlara sahip girişimcilerin, girişimcilik ekosistemi içerisinde katma değeri yüksek işletmeleri hayata geçirmek amacıyla Teknoloji Geliştirme Merkezlerinin yaygınlaştırılması sağlanacaktır.
4	İnovaTİM faaliyetleri kapsamında gençlere destek verilecektir.	TİM	STB Meslek Kuruluşları	2023	İnovaTİM faaliyetleri kapsamında; yapay zeka ve inovasyon eğitimleri, Ar-Ge projeleri ve proje takımları ile bilimsel araştırmalara daha fazla gencin dahil edilmesi adına çalışmalar yürütülecektir.

# **SEKTÖRLER**

**SEKTÖRLER**

Sıra	Tedbir	Sorumlu Kurum / Kuruluş	İşbirliği Yapılacak Kurum/Kuruluş	Süre	Açıklama
<b>Bilişim</b>					
1	İlköğretimden itibaren bilişim okur-yazarlığının/bilişim becerilerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.	MEB	Ticaret Bakanlığı UAB TÜBİTAK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Uluslararası geçerliliği olan sertifikaları kapsayan eğitim programlarının ilköğretim çağından başlayarak yürütülmesi sağlanacaktır. Bununla birlikte yaygın eğitim programları, bilgi ve iletişim teknolojileri ile desteklenecektir.
2	Bilişim eğitimlerinin etkinliği artırılacaktır.	MEB	CBDDO TÜBİTAK YÖK BTK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Ortaokullarda öğrenim gören öğrencilere yazılım (programlama ve kodlama), donanım ve üretim konularında eğitimler verilmesi ve bu sayede teknolojiyi etkin olarak kullanabilme becerilerinin kazandırılması amacı ile öğretmen eğitimleri yapılacaktır.

3	BTK Akademi aracılığıyla gençlere yazılım alanında eğitimler verilecektir.	BTK	CBİKO CBDDO YÖK Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar Özel Sektör	2023	BTK Akademi Çevrimiçi Eğitim Platformunda yazılım teknolojileri alanında 23 adet öğrenim yolu oluşturulmuştur. Bu kapsamda söz konusu rollere ait online eğitimler vasıtasıyla genç yeni yazılımcılar yetiştirilecektir.
4	Teknoloji geliştirme ve tasarım alanında gençlerin bilgi ve becerilerini geliştirecek eğitimler verilmesi sağlanacaktır.	STB	KOSGEB TÜBİTAK Üniversiteler Özel Sektör	2023	Ürün, üretim metodları ve tüketici tercihlerinde hızlı değişim yaşanan günümüz dünyasında rekabet edebilmek için teknoloji ve tasarım konusunda çalışmalar yapılması sağlanacaktır.

Enerji					
5	Madencilik sektör temsilcileri ile düzenli işgücü gereksinim toplantıları yapılarak, sektörün gelecekte ihtiyaç duyacağı işler için planlamaların yapılması sağlanacaktır.	ETKB	YÖK İŞKUR Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Madencilik sektörünün ihtiyaç duyduğu ve gelecekte ihtiyaç duyacağı niteliklerin belirlenmesi için sektör paydaşları ile toplantılar düzenlenerek, gelecek işgücü planlaması için gereksinimler ortaya çıkarılacaktır.
6	Lisans öğrencilerine yönelik tabii kaynaklar sektörü özelinde seminer, toplantı, webinar vb. etkinlikler düzenlenerek, üniversite öğrencilerinin istihdama yönelik bilgilendirilmesi desteklenecektir.	ETKB	YÖK Üniversiteler Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Lisans öğrencilerinde tabii kaynaklar sektörünün beklentileri noktasında farkındalık oluşturulması sağlanacaktır. Bu kapsamda öğrencilere yönelik toplantı, seminer, webinar vb. dijital veya fiziki etkinlikler düzenlenerek, sektör hakkında bilgilendirmeler yapılacaktır.

7	Yenilenebilir enerji ile ilgili eğitim veren mesleki eğitim kurumlarının sayısı artırılacaktır.	MEB	ETKB STB İŞKUR STK'lar	2023	Yenilenebilir enerji teknolojileri alanının ihtiyaç analizleri doğrultusunda, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinin bünyesinde açılması sağlanacaktır.
<b>İmalat</b>					
8	İmalat sektöründe gençlere yönelik aktif işgücü programları düzenlenecektir.	İŞKUR	MEB STB Üniversiteler	2023	İmalat sektöründe aktif işgücü programları aracılığıyla 15-29 yaş arası gençlere yönelik mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenecektir.

<b>Otomotiv</b>					
9	Otomotiv sanayinin yoğunlaştığı illerde, nitelikli insan gücü yetiştirmek amacıyla ilin ihtiyaçları doğrultusunda, Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde otomotiv sektörüyle ilgili alan açılarak, kapasitelerinin geliştirilmesi sağlanacaktır.	MEB	Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Eğitimin yanı sıra staj imkanlarının da önemli olduğu otomotiv sektöründe, sanayinin yoğunlaştığı Kocaeli, İstanbul, Bursa, Sakarya, Ankara, İzmir, Aksaray, Adana illerinde meslek liselerinin kurulması ve/veya meslek liselerinde otomotiv sektörüyle ilgili alan açılarak, kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla çalışmalar yapılacaktır.
<b>Kültür -Turizm</b>					
10	Kültür - Sanat alanında faaliyet gösteren sektörlerde gençlerin istihdamına katkı sağlayan, bu alanda gençlerin üretimini teşvik eden projelerin desteklenmesi sağlanacaktır.	KTB	Üniversiteler Meslek Kuruluşları STK'lar	2023	Kültürel ve sanatsal faaliyetlere ve projelere sağlanan destekler bağlamında bu yönde geliştirilecek projelere öncelik verilerek, kültür sanat alanında genç istihdamının artırılması sağlanacaktır.

11	Turizme nitelikli insan kaynağı kazandırılması amacıyla Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde okuyan öğrencilere turizm işletmelerinde staj ve istihdam imkanı sağlanacaktır.	MEB	KTB	2023	MEB'ye bağlı Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde, konaklama ve seyahat hizmetleri, yiyecek-içecek hizmetleri ve eğlence hizmetleri alanlarında öğrenim gören öğrencilerin otel ve işletmelerde yoğunlaştırılmış beceri eğitimlerini almaları, en az iki yabancı dil konuşarak mezun olmaları, okurken burs almaları, mezun olduktan sonra istihdam edilmeleri, öğretmenlerin yeterliliklerini ve mesleki gelişimlerinin artırılması amacıyla çalışmalar yürütülecektir.
12	Turizm sektöründe eğitim-özel sektör işbirliği artırılarak, staj ve istihdam imkanları geliştirilecektir.	TÜRSAB	MEB YÖK Üniversiteler	2023	Turizm alanında öğrenim gören turizm meslek lisesi ve üniversitelerin turizm bölümü öğrencileri ile TÜRSAB arasında sinerjinin ve işbirliklerinin artırılması, okullarda yapılacak proje yarışmaları (Gastronomi, Kültür Turizmi, Spor Turizmi, Destinasyon Gelişimi gibi konu başlıklarında yaratıcılıklarını ve girişimciliklerini arttırmaya yönelik proje yarışmaları) gibi etkinlikler ile farkındalığın artırılması, söz konusu proje yarışmaları gibi etkinlikler sonrasında bunun staj imkanına dönüştürülmesi, stajları süresince TÜRSAB akademi eğitimleri ile desteklenmeleri, öğrencilerin seyahat acentacılığı işgücü piyasasında deneyim kazanmaları sağlanacaktır.



Savunma Sanayii					
13	Savunma sanayii sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü sağlamaya yönelik olarak, Mesleki Teknik Anadolu Meslek Liselerinin eğitim faaliyetleri, işgücü piyasasının mevcut ve değişen ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirilecek ve desteklenecektir.	MEB	CBSSB	2023	Öğrencilere staj imkanlarının sağlanması, temrinlik malzeme ve burs verilmesi, okul atölye ve laboratuvarlarının donatılması/desteklenmesi gibi faaliyetler gerçekleştirilerek, savunma sanayii alanında aranılan niteliklere (bilgi, teknik uzmanlık, beceri ve/veya yetkinlikler) sahip personelin çekirdekten yetiştirilmesi ve ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün sağlanmasına yönelik teknik meslek liselerinin eğitim faaliyetleri desteklenecektir.
Ulaşım					
14	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı'nca akredite edilen lise düzeyindeki eğitim kurumlarından proje okul olarak belirlenen okullardan mezun olacak öğrencilerin öğrenim süreçleri ve mezuniyet sonrası işgücü piyasasına geçişleri için destek sağlanacaktır.	UAB	MEB Meslek Kuruluşları	2023	Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında "Denizcilik eğitimi Veren Ortaöğretim Kurum/Kuruluşlarına Yönelik İşbirliği Protokolü" kapsamında 6 adet denizcilik dalı meslek lisesi belirlenmiş olup, bu okullara teknik ve denizci eğitimci vb. her türlü destek, Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından sağlanacaktır. Söz konusu okullarda 2022 eğitim yılından itibaren MEB ve UAB işbirliği ile hazırlanan İngilizce ağırlıklı müfredat programı uygulanacaktır. Eğitim süreci boyunca stajlarını icra etmelerine destek sağlanacaktır. Mezun olacak öğrencilerin, denizcilik firmaları ve gemiadamı istihdam firmaları ile işbirliği içerisinde uluslararası denizcilik alanında faaliyet gösteren gemilerde işe başlamalarına destek verilecektir.

15	SHGM LMS üzerinden gençlere, ücretsiz/indirimli SHGM onaylı eğitim sertifikası elde etme imkanı sunulacaktır.	SHGM	MEB YÖK Üniversiteler	2023	SHGM LMS (Eğitim Yönetim Sistemi) ile hem sektör hem kurum için bağımsız SHGM onaylı ücretsiz/indirimli eğitim sertifikası elde etme imkanını gençlere sunmak suretiyle, mezuniyetlerine bakılmaksızın havacılık sektöründe kabul gören ve istihdam olanaklarına kavuşan bireyler olmaları sağlanacaktır.
16	Akıllı ulaşım sistemleri alanında gençlerin farkındalığını artırıcı faaliyetler yapılacaktır.	UAB	ÇSGB TBB Yerel Yönetimler Meslek Kuruluşları STK'ları	2023	Bilgi paylaşımı, verilecek eğitimler, düzenlenecek yarışmalar ve çevrimiçi oturumlar vb. faaliyetler yoluyla akıllı ulaşım sistemleri alanına gençlerin ilgisinin artırılması ve genç uzmanların yetişmesine katkı sağlanacaktır. Bu kapsamda, gençlerin sürdürülebilir hareketliliği desteklemeye ve dünya çapında ulaşım ile ilgili fırsatları bulmaya aktif katılımının teşvik edilmesi amacıyla tanıtım, iletişim, eğitim, istihdam, katılımcılık vb. faaliyetler düzenlenecektir.

Finans					
17	Finans sektörü-üniversite işbirliği kapsamında, finans sektöründe yer alan kurumların ve kariyer imkanlarının yeni mezun/öğrencilere tanıtılması sağlanacaktır.	Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği	BDDK SPK Türkiye Bankalar Birliği Özel Sektör	2023	Finans sektörüne yönelik farkındalığı artırmak, gençlerin meslek seçimlerine ve kariyer gelişimlerine katkıda bulunmak ve böylece finans sektörünün nitelikli personel istihdamına erişimini sağlamak amacıyla bilgilendirme seminerleri ve sertifika programları gerçekleştirilecektir. Kariyer fuarları, kariyer günleri etkinlikleri ile finans sempozyumlarına katılım sağlanacaktır.
18	Yurtiçi ve yurtdışı kariyer fuarlarına katılım ile finans sektörünün yeni mezun/öğrencilere tanıtılması sağlanacaktır.	Türkiye Bankalar Birliği	MEB Ticaret Bakanlığı İŞKUR SPK Türkiye Sermaye Piyasaları Birliği Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Genç yetenekleri keşfedebilmek, kariyer fırsatları ve staj olanakları hakkında bilgi vermek amacıyla yurtiçi ve yurtdışı kariyer fuarlarına katılım sağlanması yoluyla sektörün tanıtımı yapılacaktır.

Tarım					
19	Kırsal alanda yaşayan gençlerin istihdamının artırılmasını hedef alan, onların bilgi becerilerini geliştirecek, bölge ihtiyaçlarını ve yeni teknolojileri içeren programalar, teşvikler ve yeni iş alanları geliştirilecektir.	TOB	Kalkınma Ajansları Üniversiteler Meslek Kuruluşları	2023	Kırsal alanların daha çekici kılınması için sürdürülebilir büyüme teşvik edilerek özellikle gençler ve kadınlar için yeni istihdam olanakları geliştirilecek ve bölge ihtiyaçlarına yönelik eğitim, yayım ve destekleme programları uygulanacaktır.
Diğer					
20	Ülkemizden diğer ülkelere olan “beyin göçü”nün en çok hangi meslek kollarında faaliyet gösteren bireyler tarafından, hangi sebeplerle gerçekleştirildiğini tespit edecek çalışmalar yapılacak; beyin göçünü önleyecek politikalar ve/veya yüksek vasıflı bireylerin belirli bir süre sonra ülkemize geri dönüşünü sağlayacak tersine beyin göçü mekanizmaları hayata geçirilecektir.	STB	CBİKO CBSSB CBDDO ÇSGB MEB YÖK KOSGEB TÜBİTAK TÜİK Üniversiteler	2023	TÜİK tarafından yayımlanan Uluslararası Göç İstatistiklerinde beyin göçü özelinde bir veri yer almamakta olup, bu kapsamda beyin göçüne dair istatistiğin tutulması, bireylerin göç etme sebeplerinin eğitim seviyeleri ile birlikte kayıt altına alınması yönünde çalışmalar yürütülecektir. Bununla birlikte, meslek kolları bazında beyin göçününün nedenlerinin araştırılarak, bunların önlenmesi yönünde çalışmaların yapılması (örneğin mühendisler için Ar-Ge olanaklarının artırılması, öğretim üyelerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi, yüksek lisans ve doktora öğrencileri için ülkemizdeki üniversitelerin itibarlarının ve sıralamalarının artırılması, üniversite-özel sektör işbirliklerinin artırılması, sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücününün sağlanması vb.) sağlanacaktır. Ayrıca; tersine beyin göçünün teşvik edilmesiyle ilgili Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın çalışmalarıyla entegre ve uyumlu çalışmaların yürütülmesi amacıyla faaliyetler gerçekleştirilecektir.

21	Türkiye’de kırsal bölgelerden kentlere olan genç göçünün nedenleri araştırılarak, göç olgusunun (gerek göç veren gerekse göç alan bölgede) istihdam üzerindeki etkileri incelenecektir.	TÜİK	İçişleri Bakanlığı İŞKUR Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Her ülkenin ekonomik koşullarının farklı olması, göç ve işsizlik arasındaki ilişki açısından da farklı sonuçlar doğurmaktadır. Göçün kırdan kente doğru olması ve göç edenlerin önemli kısmının iş bulmak amacıyla bulunduğu yeri terk etmesi, göç önleyici politikalarda kır-kent arası bölgesel farklılıkların ortadan kaldırılmasının öncelikli olduğu değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, öncelikle kent-kır tanımının ayırımının yapılması ve göç nedenlerinin tespit edilmesi, aktif işgücü politikalarının uygulanmasına yönelik çalışmaların yapılmasını sağlayacaktır.
22	Öncelikli belirlenecek sektörlerde çalışan ve yeni istihdam edileceklerin nitelik ve nicelik olarak geliştirilmesine yönelik önlemler alınacaktır.	STB	HMB BTK YÖK TÜBİTAK TOBB Üniversiteler Meslek Kuruluşları Özel Sektör	2023	İstihdam açığı olan veya kalifiye personel ihtiyacı bulunan, stratejik sektörlerde insan kaynağının geliştirilmesine yönelik programlar yürütülecektir
23	Kısmi süreli çalışanların hafta tatili, yıllık ücretli izin hakkı ve kıdem tazminatı ile ilgili çalışmalar yapılacaktır.	ÇSGB	Meslek Kuruluşları Sosyal Taraflar STK'lar	2023	Kısmi süreli çalışanlara özgü açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte, ilgili hususlardaki hak etme koşullarının sağlanmasına bakılmaktadır. Konu ile ilgili yerleşik yargı kararları da uygulamalara ışık tutmaktadır. Bu kapsamda, kısmi süreli çalışmanın tercih edilmesi amacıyla mevcut uygulamalar ile ilgili bir çalışma yapılacaktır.

24	Gençlerin sendikal faaliyetlere katılımının artırılmasına yönelik farkındalık artırıcı faaliyetler gerçekleştirilecektir.	HAK-İŞ	ÇSGB Sosyal Taraflar STK'lar	2023	İstihdamda yer alan gençlere sendikal bilincin kazandırılması ve gençlerin sendikal faaliyetlere katılımının artırılması amacıyla farkındalık artırıcı faaliyetler gerçekleştirilecektir.
25	Genç ihracatçı sayısının artırılmasına ilişkin bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yürütülecektir.	TİM	İhracatçı Birlikleri	2023	Gençlerin ihracat alanında bilgi sahibi olmaları ve daha aktif rol almaları amacıyla TİM Genç İhracat Seferberliği Eğitim Programları organize edilerek, muhtelif bilgilendirme & farkındalık faaliyetlerinin yürütülmesi sağlanacaktır.
26	Yerel Yönetimlerde Sıfır Atık Yönetimi sürecinde yeni mezun olmuş kişilerin çalıştırılması aracılığıyla gençlerin kariyer planlamaları desteklenecektir.	ÇŞB	TBB Yerel Yönetimler	2023	Sıfır Atık Projesinin yaygınlaştırılması sürecinde kapasitenin güçlendirilmesi ve istihdam sağlanması amacıyla çalışmalar yapılacaktır. Bu kapsamda, genç eğitimli personele iş imkanı sağlanarak gençlerin iş dünyasına hazır hale gelmesi sağlanacaktır.