



iYi Kalkınma Kongresi

**İSTİHDAM**







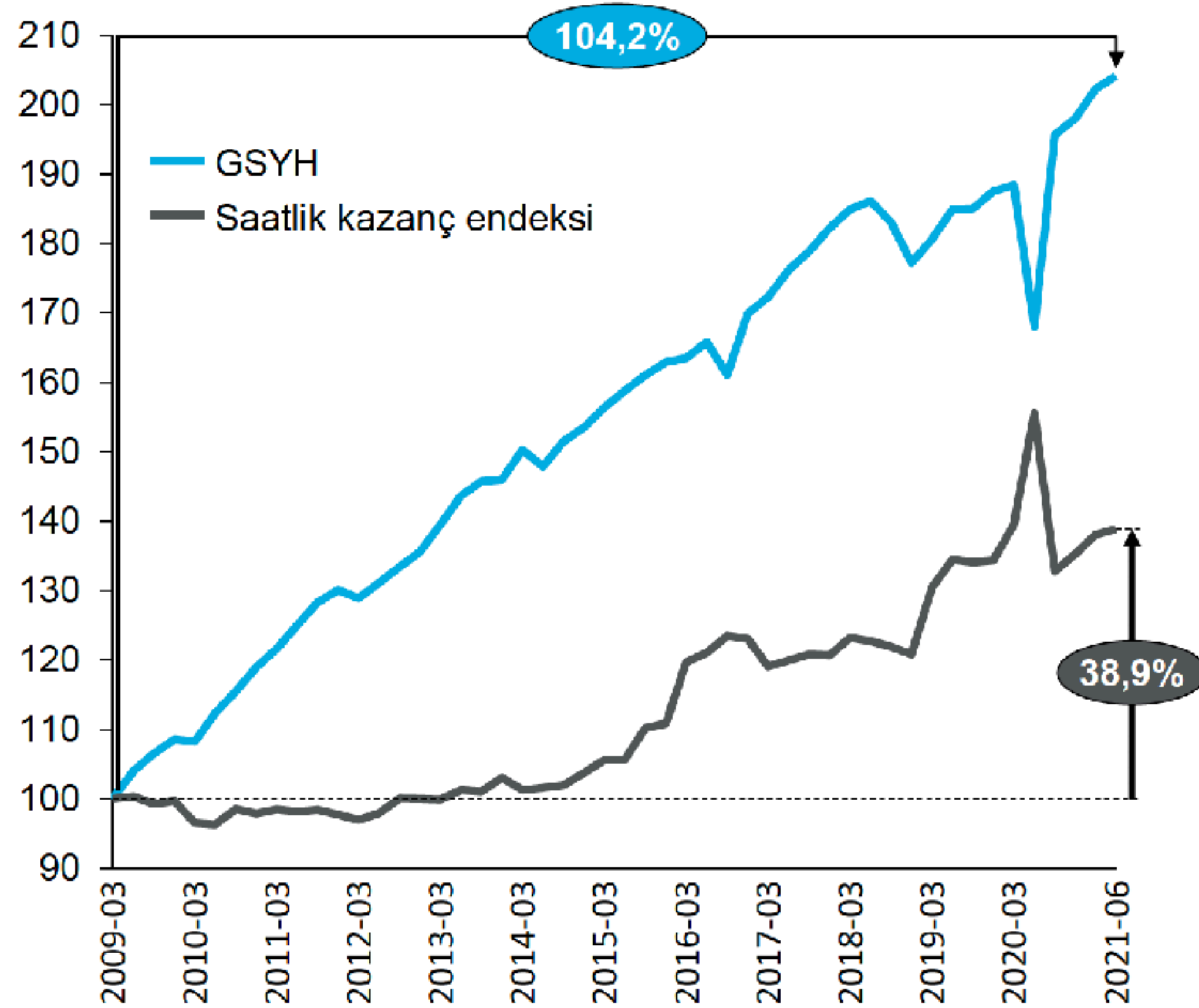
*Tüm farkı yaratan emektir*  
*John Locke*



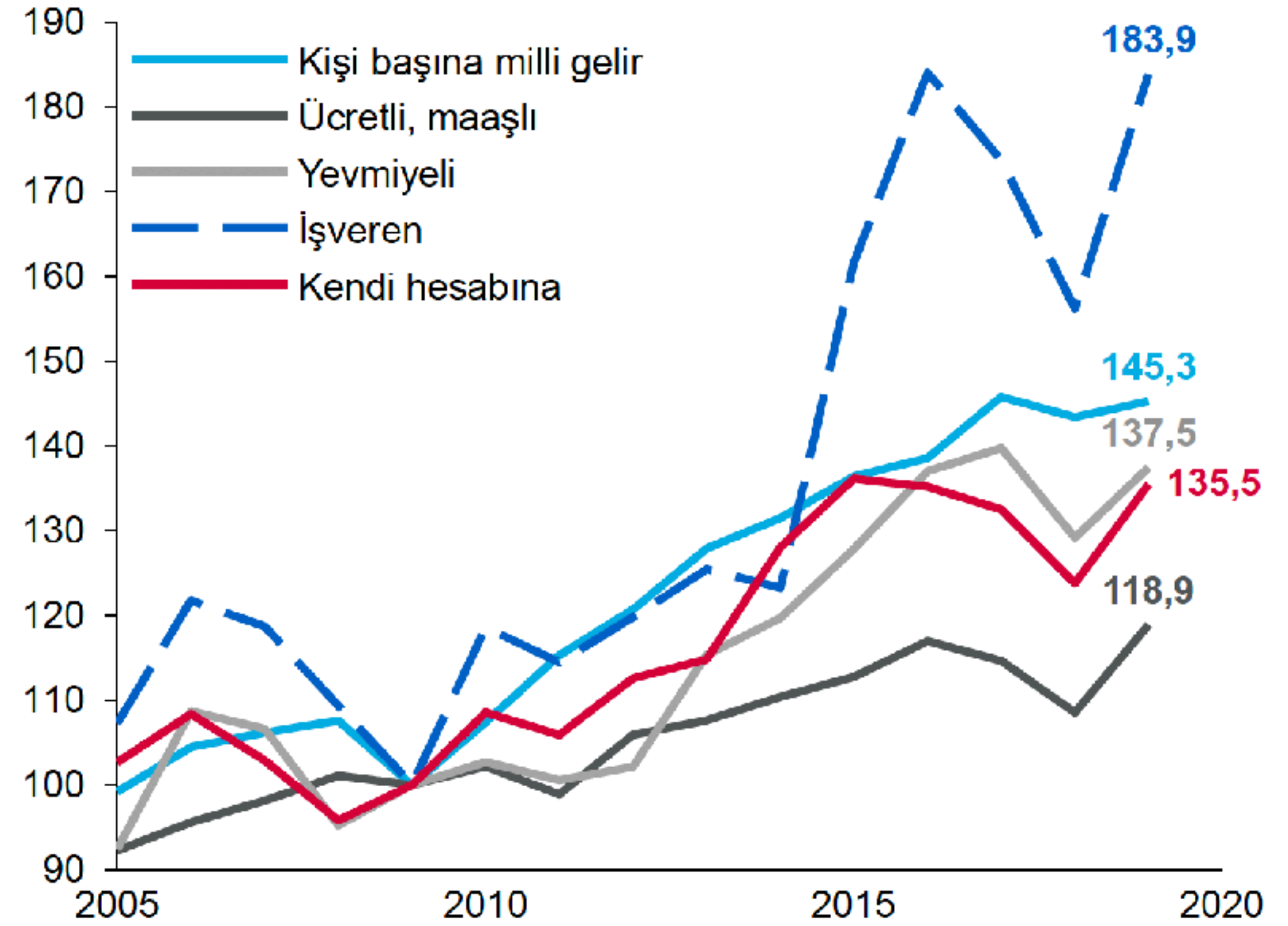
# Emeğe hakkını vermeden büyütüyoruz!

## Saatlik reel kazanç endeksi ve reel GSYH

(Takvim ve mevsim etkilerinden arındırılmış, 2009Ç1=100)



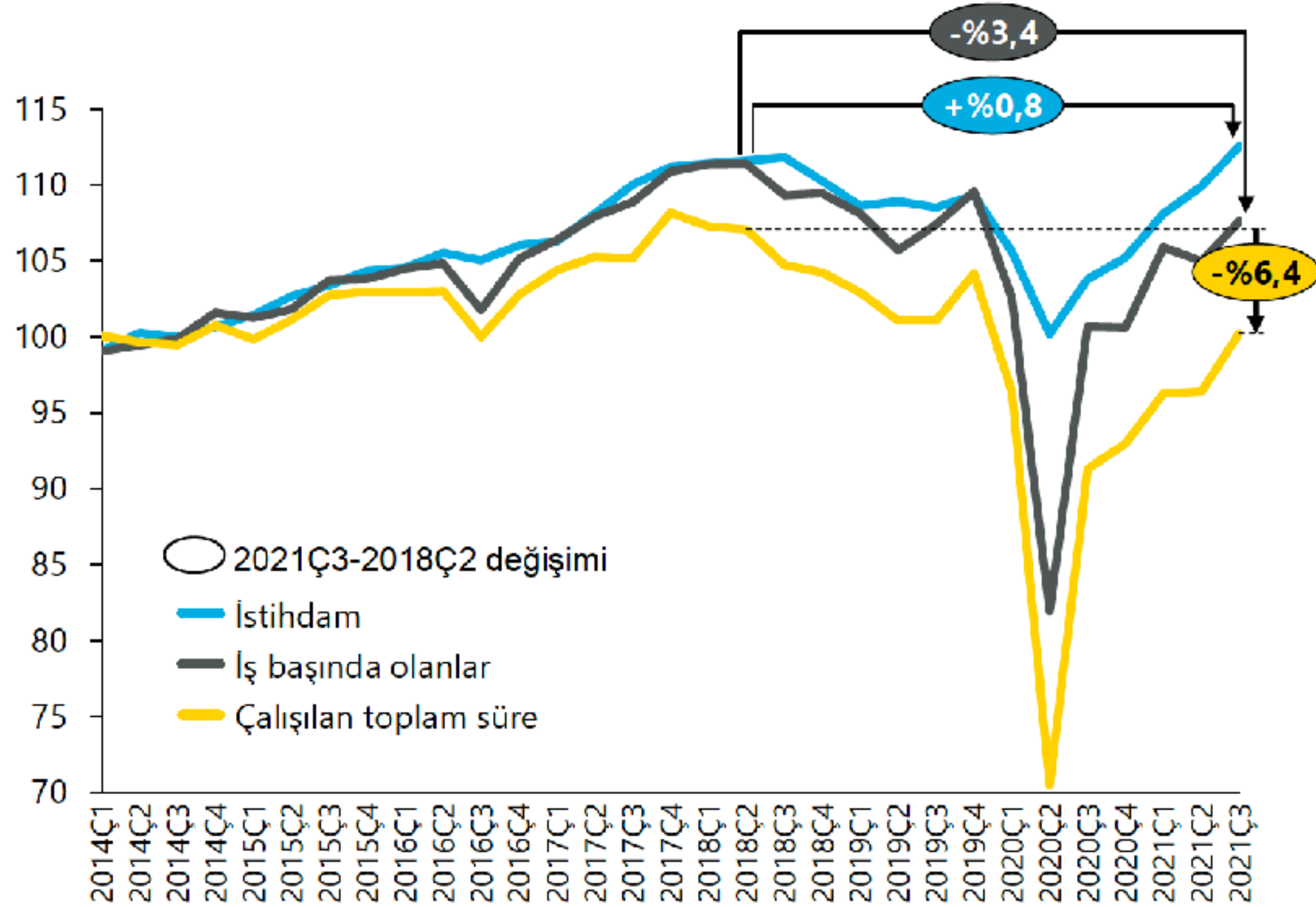
## İşteki duruma göre yıllık ortalama esas iş reel geliri (2009=100)



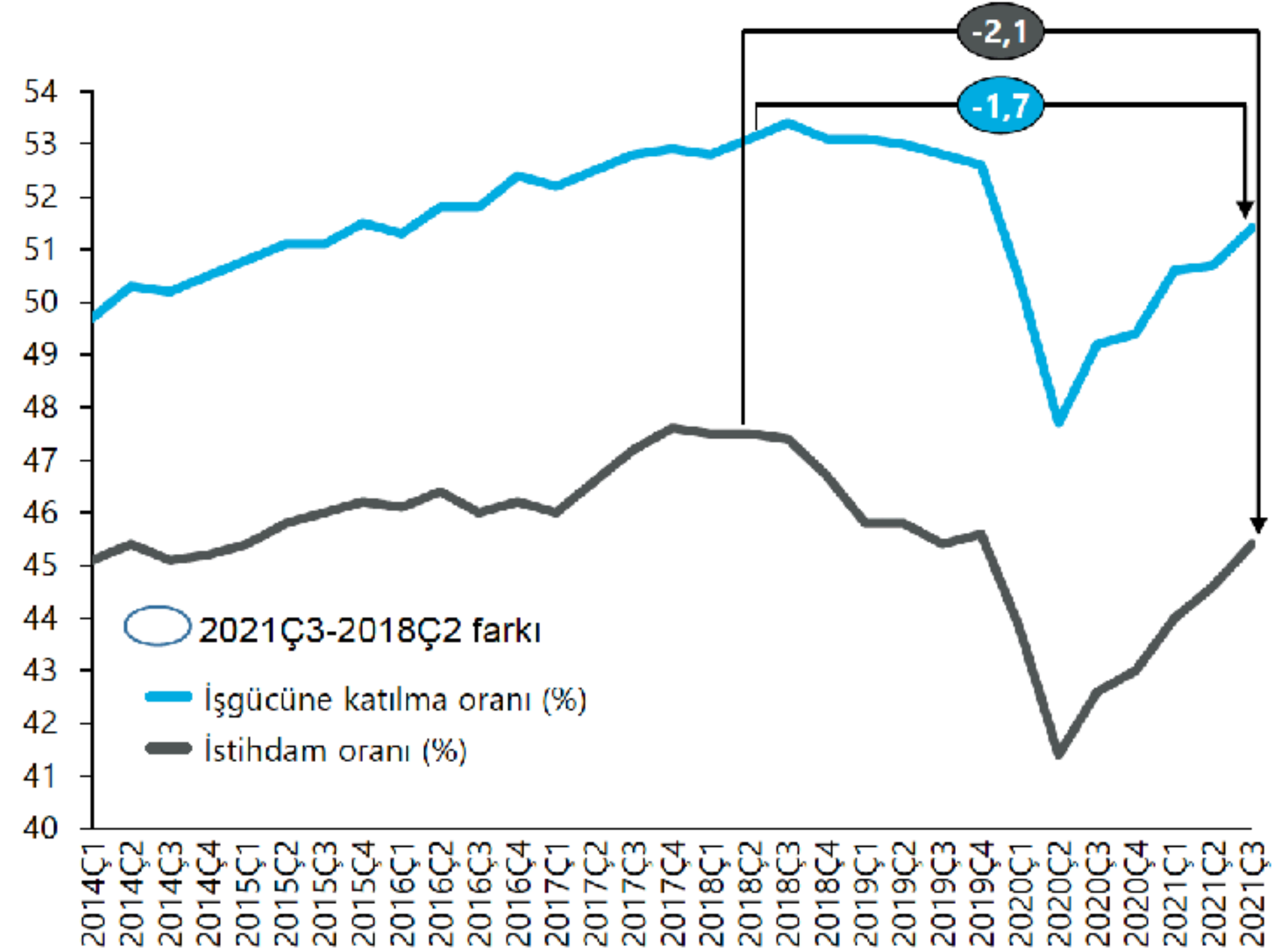
# Büyüyoruz ama istihdamı artıramadan.

İşgücü piyasasındaki bozulma pandemi öncesinde, 2018'de başladı. 2020'nin ikinci çeyreğinden sonra başlayan toparlanmaya rağmen istihdam 2018'in ikinci çeyreğindeki seviyesinin sadece %0,8 üzerinde. Ancak fiili olarak çalışanların sayısı hala 2018 ikinci çeyrek düzeyinin %3,4 gerisindedir. İstihdam ve işgücüne katılım oranlarının 2018 ikinci çeyrek düzeylerinin sırasıyla 2,1 ve 1,7 puan gerisinde olması işgücü piyasasında toparlanmanın henüz gerçekleşmediğini göstermektedir.

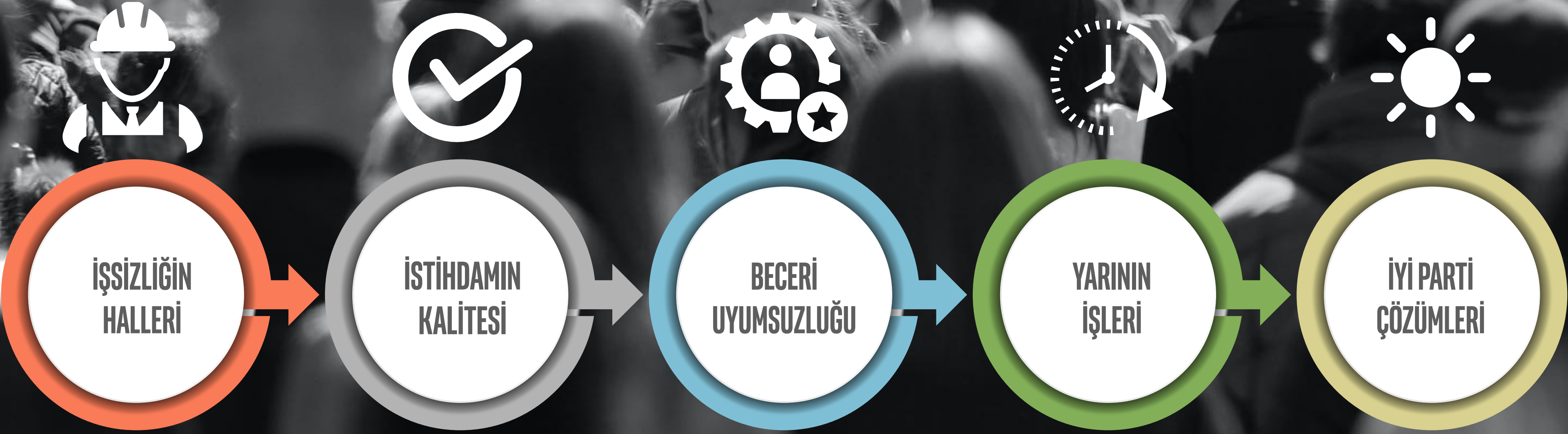
**İstihdam edilenler, işbaşında olanlar ve çalışılan toplam süre**  
(Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış, 2014=100)



**İstihdam ve işgücüne katılım oranları**  
(Mevsim etkisinden arındırılmış, %)



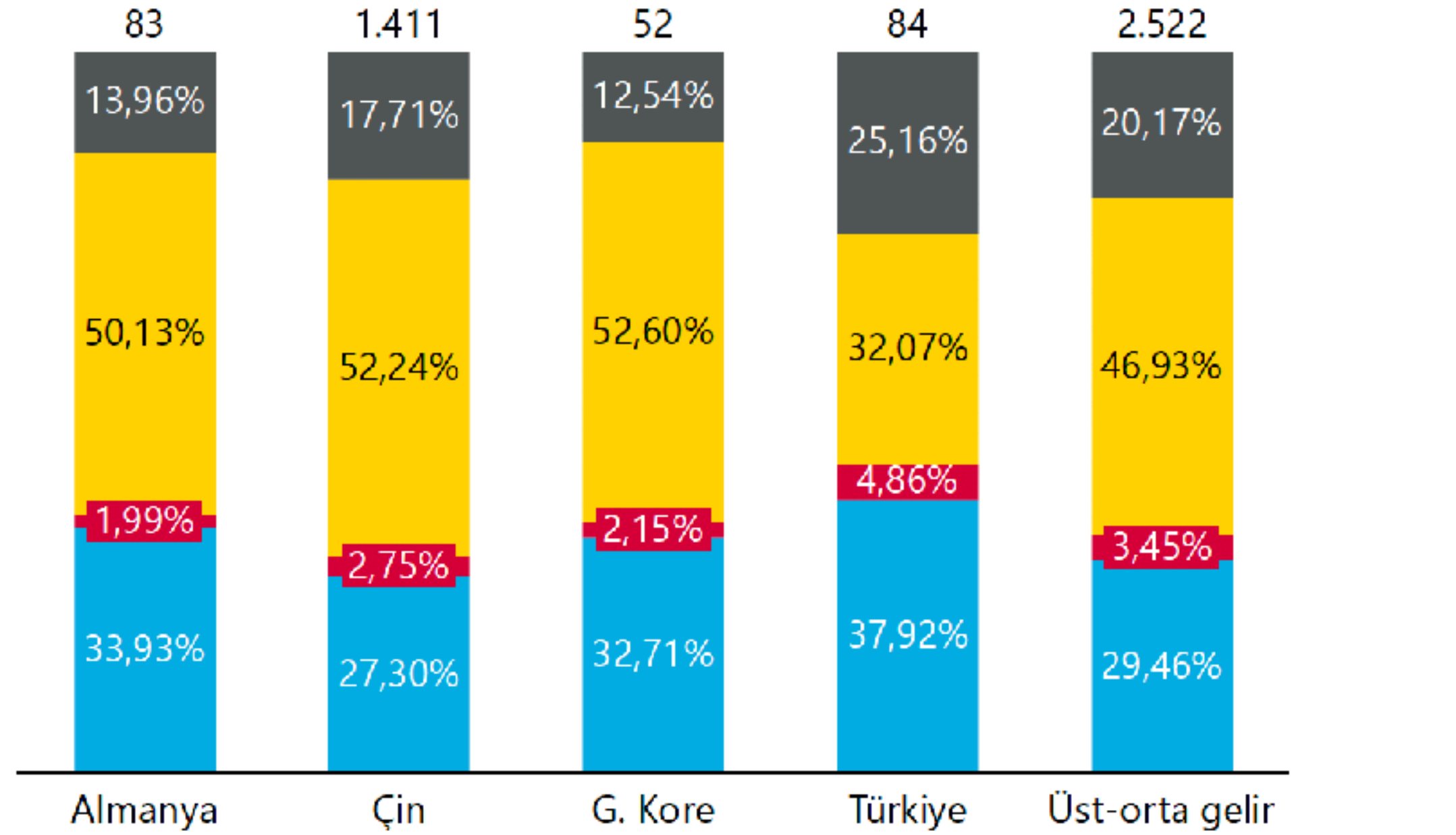




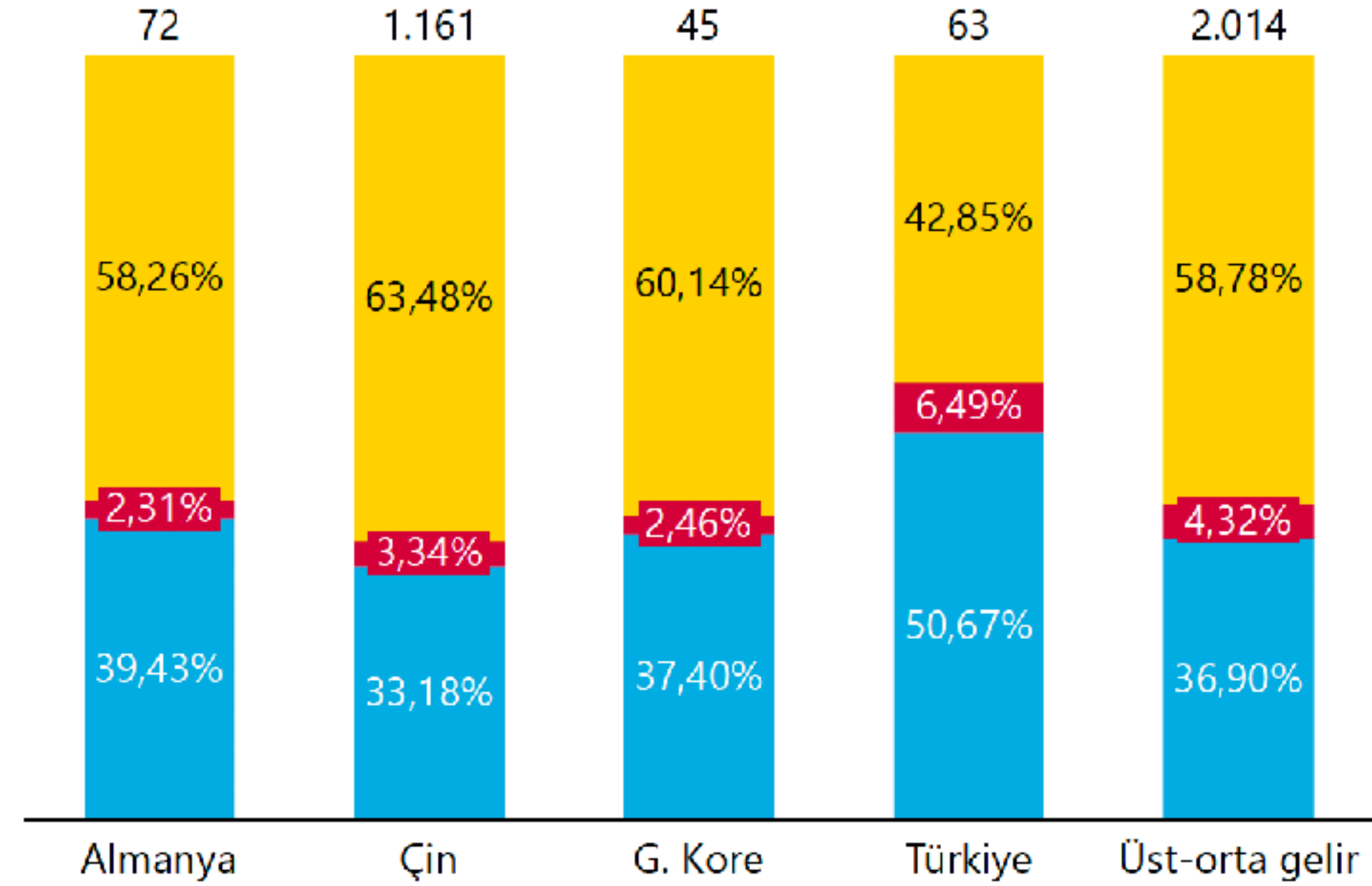
# İstihdam oranımız kendi gelir grubumuz ortalaması kadar olsa 10, Çin kadar olsa 12,9 milyon kişi daha fazla istihdam edecektik.

Dünyadaki her 10 bin kişiden 108'i Türkiye'de yaşarken her 10 bin işsizden 184'ü Türkiye'de yaşıyor. 2020'de Çin 15+ yaş nüfusunun %63,5'ine, kendi gelir grubumuzdaki ülkeler ise ortalamada %58,8'ine istihdam sağlarken, aynı oran ülkemizde %42,9'dur. Kendi gelir grubu ortalamamızın üstüne çıkmamız için en az 10 milyon kişiye istihdam sağlamamız gerekiyor.

## Nüfusun dağılımı (milyon kişi, 2020)



## 15+ nüfusun dağılımı (milyon kişi, 2020)



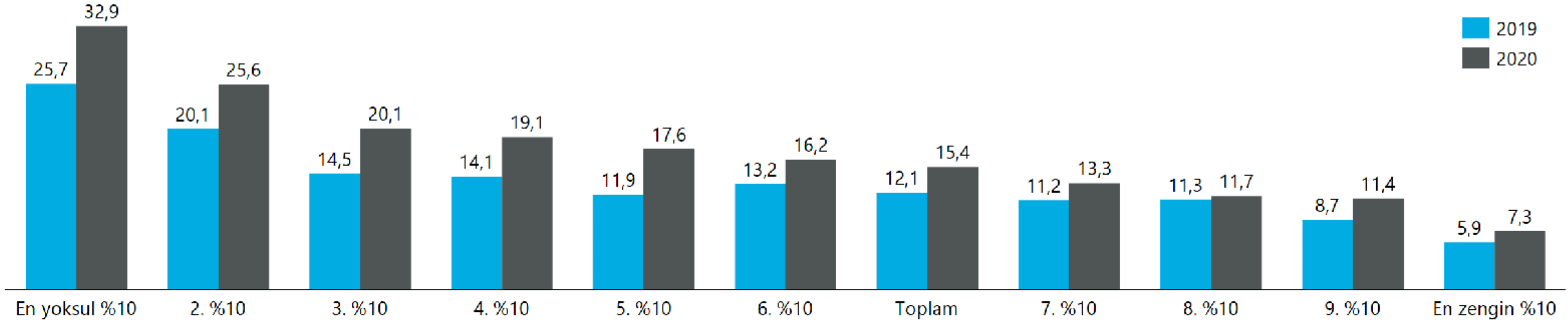
0-14 yaş nüfus İstihdam (15+) İşsiz (15+) İşgücüne dahil olmayan (15+)

İstihdam (15+) İşsiz (15+) İşgücüne dahil olmayan (15+)

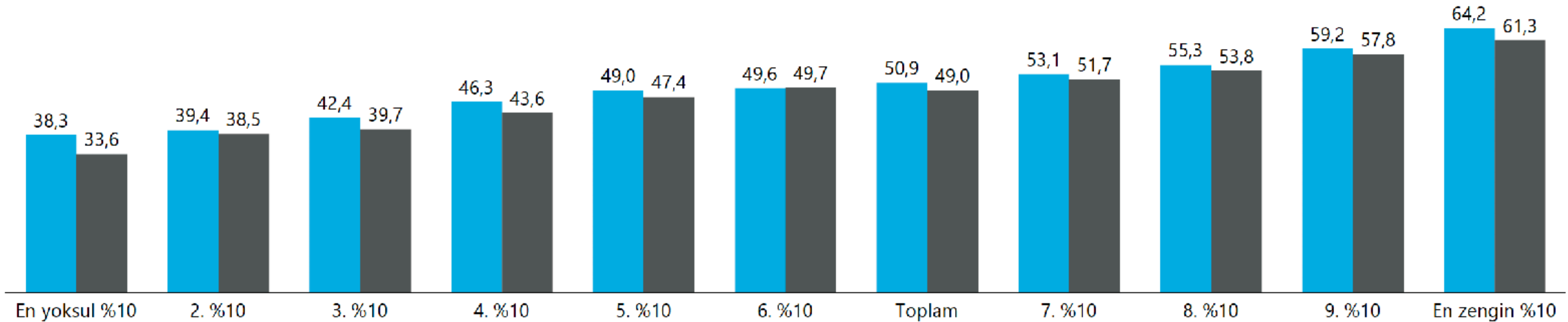


# İşsizlik-yoksulluk sarmalı en önemli problemlerimizden biri..

Hanenin yıllık gelirine göre sıralı %10'luk gruplarda işsizlik oranı (% , 15+)



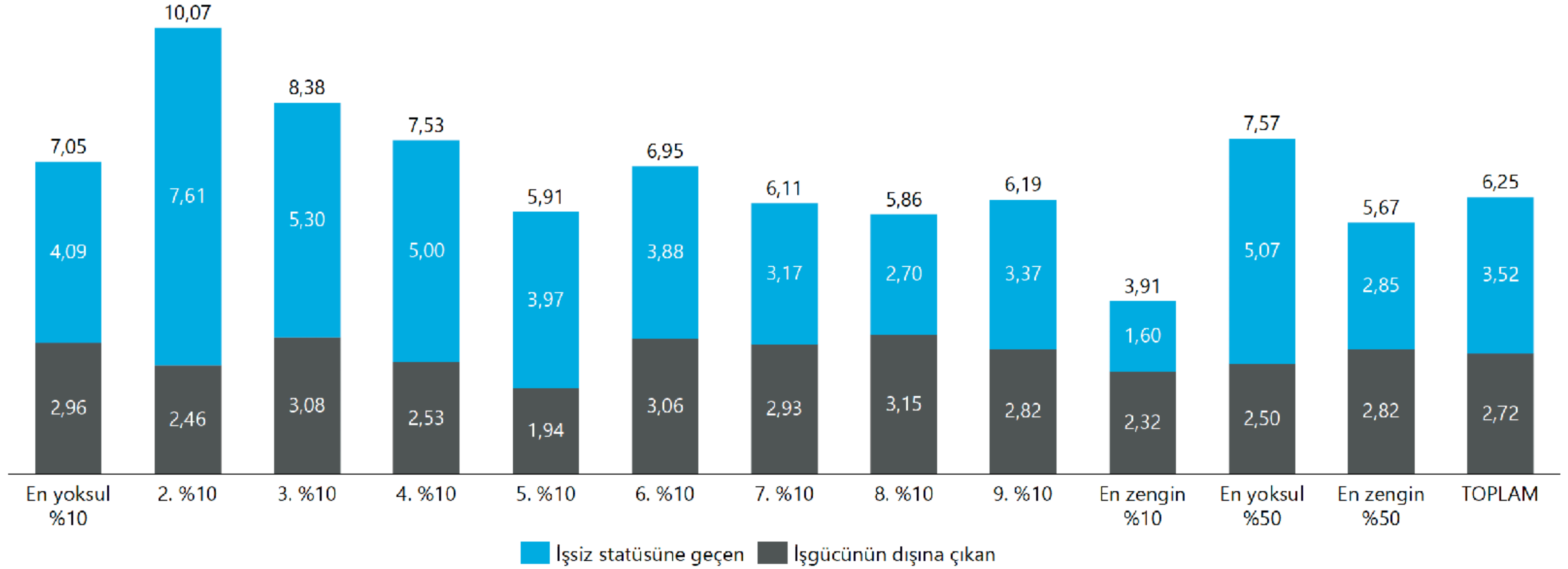
Hanenin yıllık gelirine göre sıralı %10'luk gruplarda işgücüne katılma oranı (% , 15+)



# Pandemi işe daha çok ihtiyacı olanı işinden etti!

Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi'ne göre 2019 öncesinde işe başlamış olup 2019'da 12 ay çalışan 22,2 milyon kişi var. 2020'de bunların %93,75'i istihdamda kalmaya devam ederken %3,52'si işsiz statüsüne, %2,72'si ise işgücünün dışına geçti. İşsiz statüsüne geçiş oranı hanelerin yoksul olan yarısında %5,07 iken, zengin olan yarısında %2,85'tir.

2019'da 12 ay çalışıp 2020'de istihdam dışına çıkanların oranı (% , 2019 hane gelirine göre sıralı %10'luk gruplar)

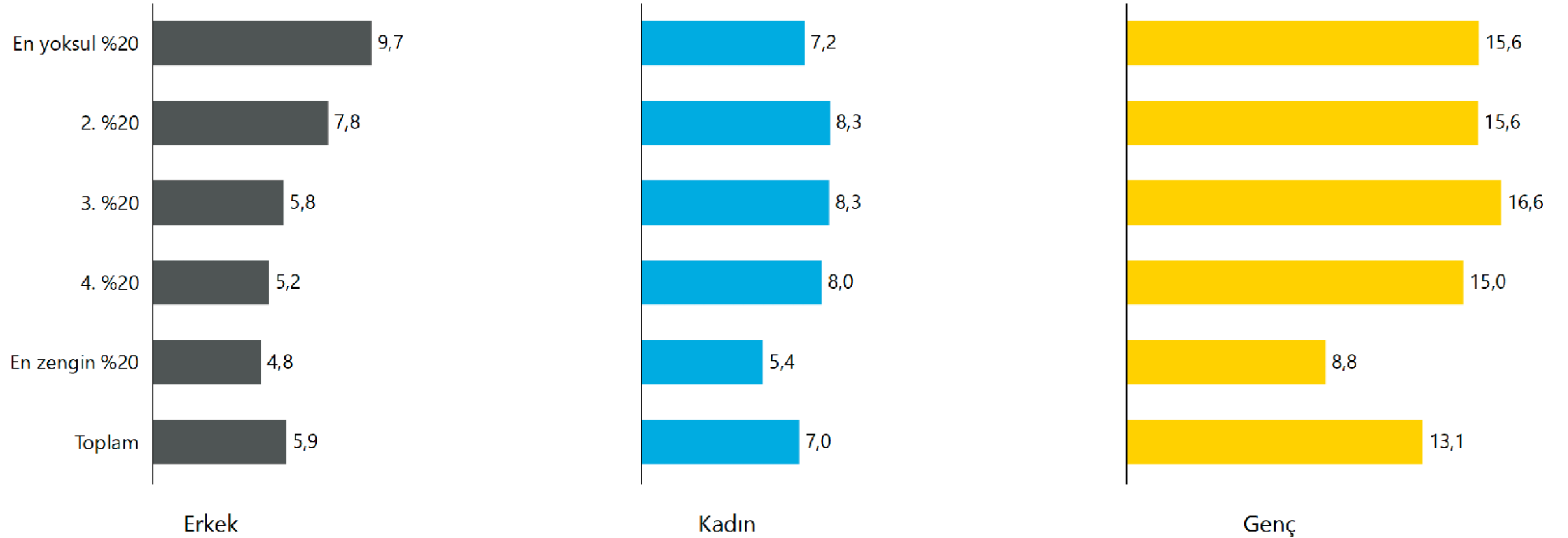




# İşgücü piyasasına zaten yeterince katılamayan kadınlar ve gençler pandemiden en çok etkilenen grup oldu.

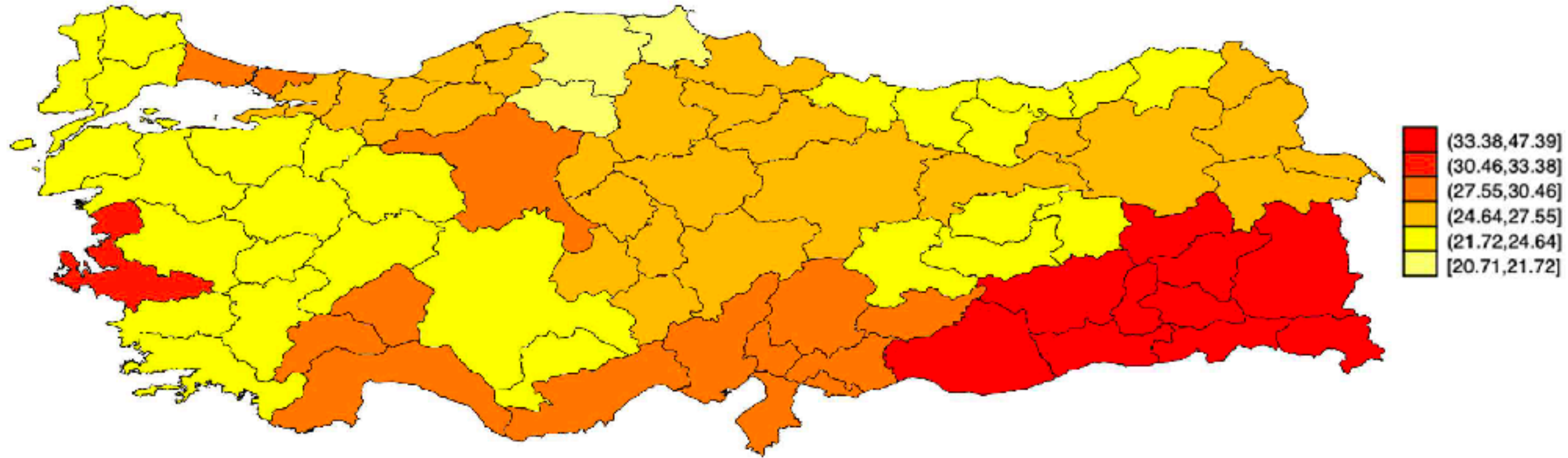
2019 öncesinde işe başlamış olup 2019'da 12 ay çalışanların %6,25'i 2020'de istihdam dışına çıktı. Oysa bu oran kadınlarda %7, gençlerde ise %13,1. Kadın ve gençlerdeki istihdam dışına geçişin en zengin %20'de diğer gelir gruplarına göre daha düşük olması gelir eşitsizliğini arttırıcı bir etki yaratmıştır.

2019'da 12 ay çalışıp 2020'de istihdam dışına çıkanların oranı (% , 2019 hane gelirine göre sıralı %20'lik gruplar)

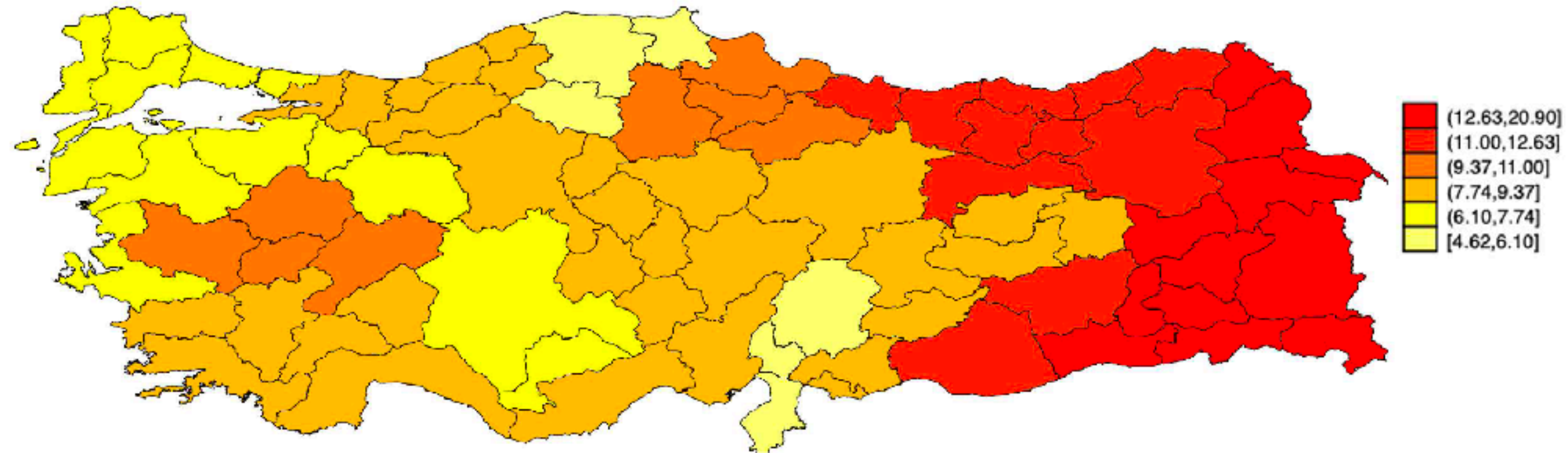


# İşsizlik ve enflasyon bölgeler arası önemli farklılıklar gösteriyor!

İBBS 2 bölgelerinin sefalet endeksi skorları (% , 2020)



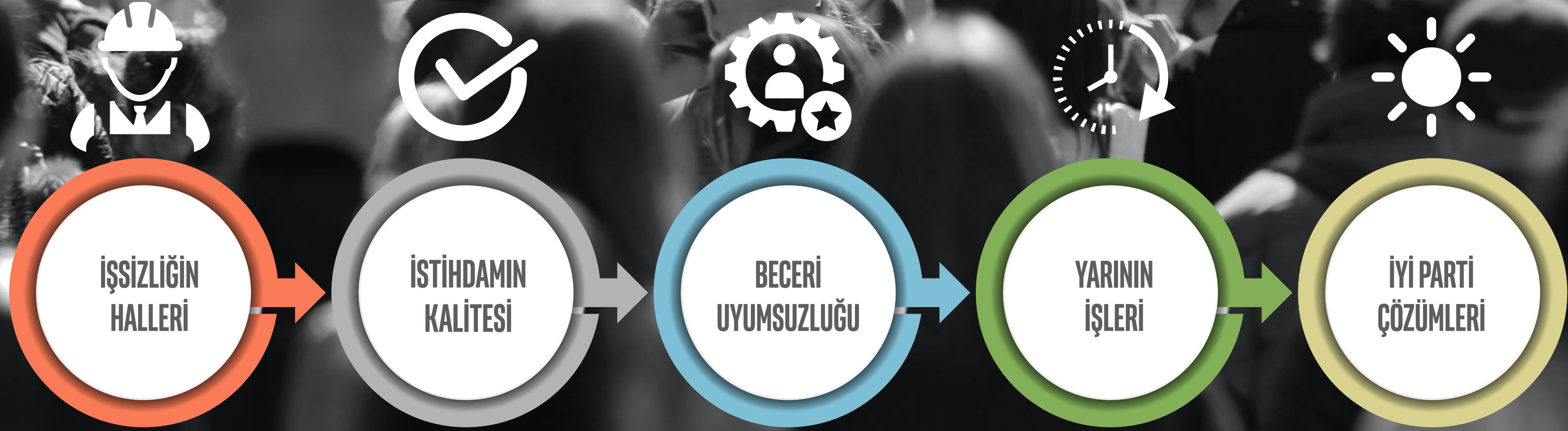
İBBS 2 bölgelerinin sefalet endeksi skorlarının değişimi (% fark, 2015-2020)



• İBBS sınıflaması 2 basamak detaydaki 26 bölgemiz için işsizlik ve enflasyon oranlarının toplamına baktığımızda Güneydoğu Anadolu Bölgesi ve İzmir'in en kötü konumda olduğunu görüyoruz. Bu ikiliyi Akdeniz, Ankara ve İstanbul takip ediyor.

• İşsizlik ve enflasyon oranları toplamının 2015'ten 2020'ye değişimine baktığımızda ise Türkiye'nin doğusunda bariz bir kötüleşme dikkat çekiyor. Kuzeydoğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Van bölgeleri sefalet endeksinin en hızlı arttığı bölgeler arasında öne çıkıyor.

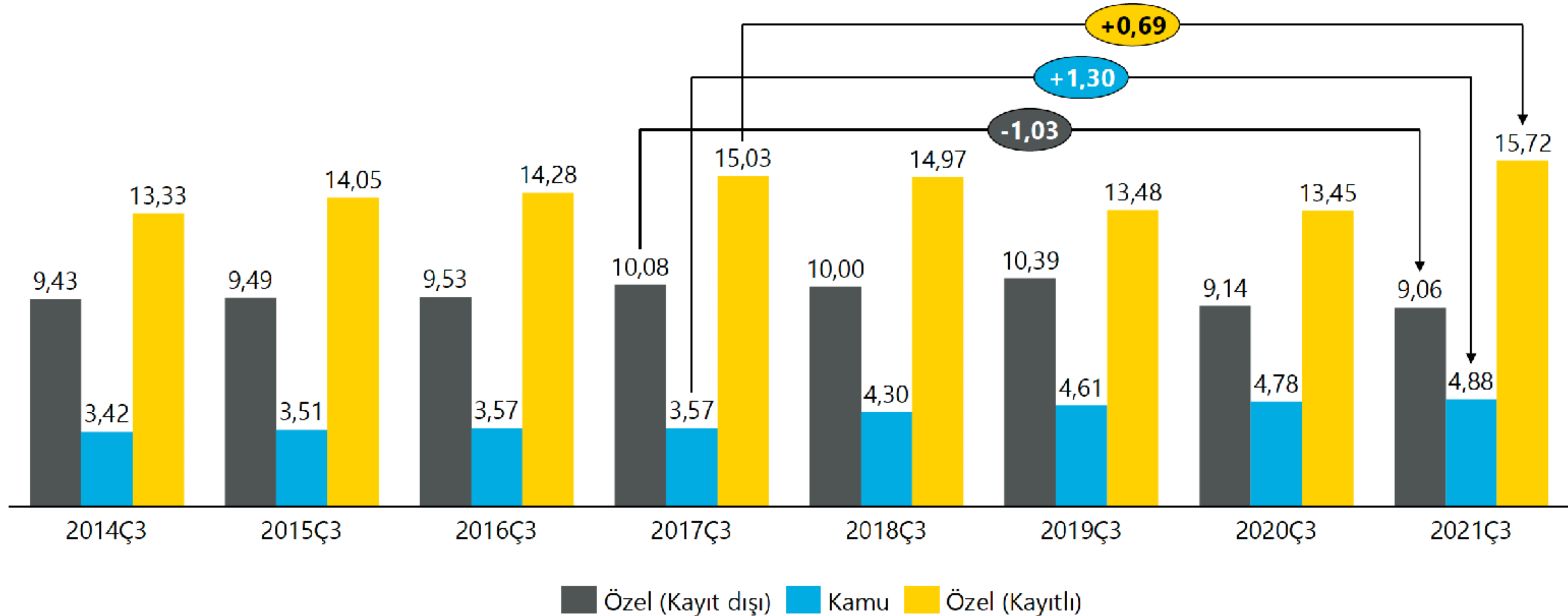




# Son 4 yılda özel sektör istihdamını 340 bin azaltırken, kamu istihdamını 1,3 milyon artırdı.

2014'nin üçüncü çeyreğinden 2017'nin üçüncü çeyreğine kamu istihdamı yıllık %1,48 hızla artarken, özel sektör istihdamı %3,32 hızla artmıştı. Oysa 2017'den 2021'e kamu istihdamı yıllık %8,08 hızla artmış, özel sektör istihdamı ise %0,34 hızla azalmıştır. 2017-2021 döneminde özel sektörün işten çıkardığı her 100 kişiye karşılık kamu 387 kişiye istihdam sağlamıştır.

İstihdam değişimine kamu ve özel sektörün katkısı (milyon kişi)

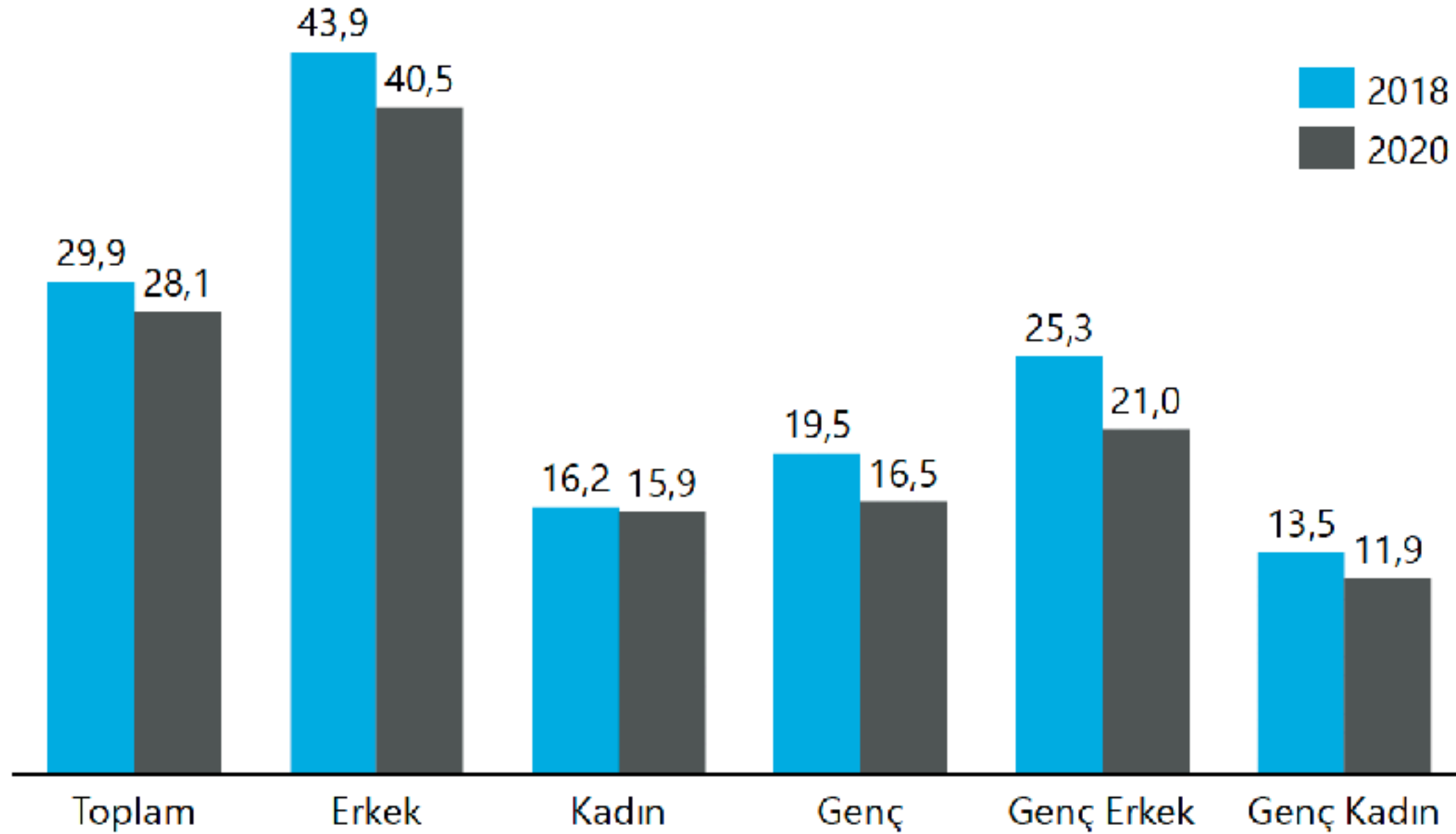




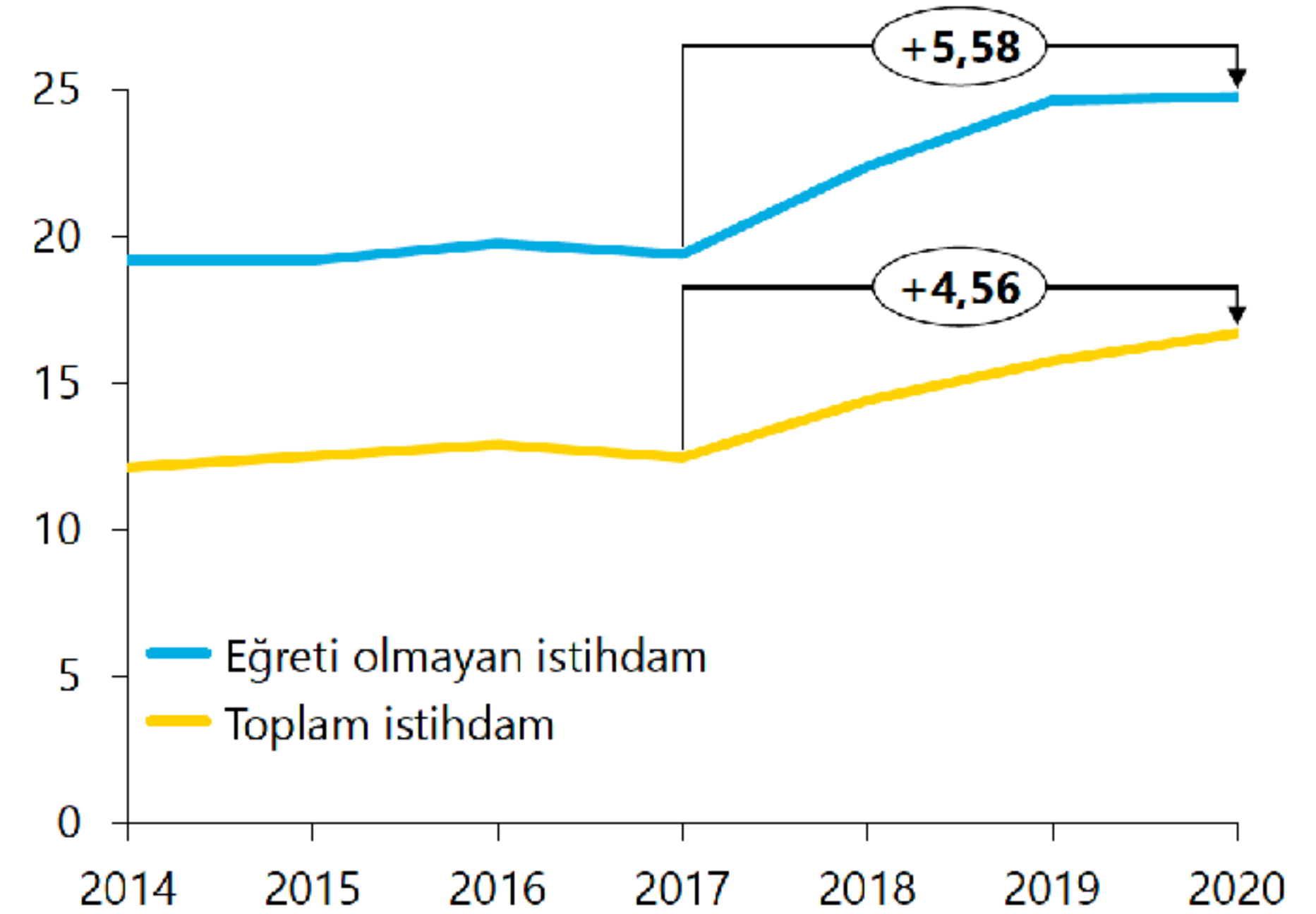
# İyi işler cinsiyet ve yaş gruplarına eşit dağılmıyor. İyi işlerde de kamunun payı artıyor.

2020 yılında 15 ve üstü yaştaki nüfusun %42,85'i çalışırken, iyi ya da eğreti olmayan işlerde çalışanların oranı %28,1'dir. Çalışma çağındaki erkeklerin %40,5'i iyi işlerde çalışırken, bu oran kadınlarda %15,9'dur. Eğreti olmayan istihdam oranı genç kadınlarda %11,9'a kadar düşmektedir. Kamunun istihdamdaki ağırlığının artışı iyi işlerde de kendini göstermektedir. 2017'den 2020'ye iyi işlerde kamunun payı 5,58 puan artarak %24,8 düzeyine çıkmıştır.

Eğreti olmayan istihdam oranı\* (yaş ve cinsiyet gruplarına göre, %)



Toplam ve eğreti olmayan istihdam içinde kamu payı (%)

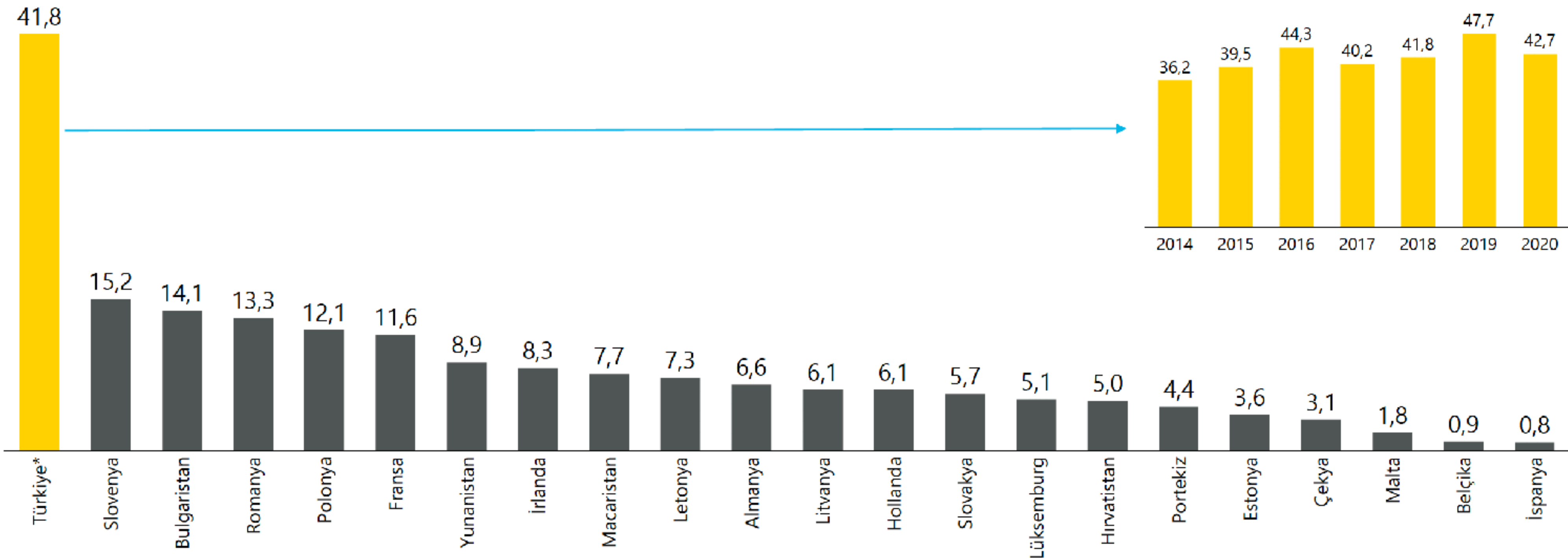


\* Eğreti olmayan istihdam tarım dışında, kayıtlı olarak ve zamana bağlı eksik çalışmayanları temsil etmektedir. Bir çalışan daha fazla çalışmak istemesine rağmen haftada 40 saat altında çalışıyorsa zamana bağlı eksik çalıştığı varsayılmaktadır. Eğreti olmayan istihdamın kategori nüfusuna oranına eğreti olmayan istihdam oranı denmektedir.

# Türkiye’de zaten yüksek olan asgari ücretlilerin oranı zaman içinde daha da artıyor.

Ücretli ve yevmiyeli çalışanlar arasında asgari ücretin 1,05 katının altında geliri olanların payı 2018’de Türkiye’de %41,8 iken, bu oranın Avrupa’da en yüksek olduğu ülke %15,2 ile Slovenya’dır. Avrupa’ya kıyasla oldukça yüksek olan asgari ücretli olanı Türkiye’de zaman içinde de artış eğilimi göstermektedir. 2014’te ülkemizde %36,2 olan bu oran 2020’de %42,7 düzeyindedir.

## Asgari ücretin %105’inden az geliri olan ücretlilerin toplam ücretliler içindeki payı (% , 2018)



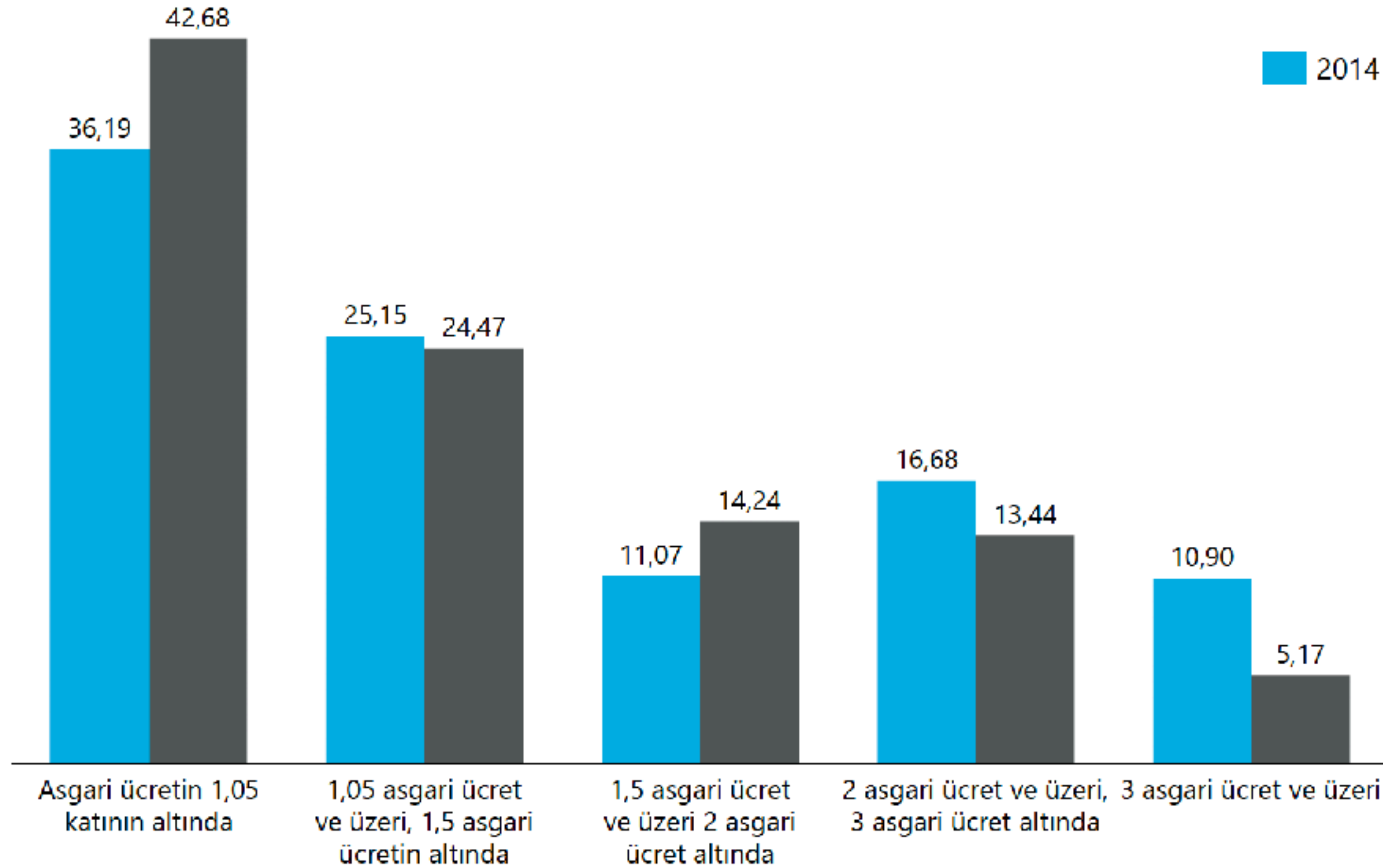
\* Asgari ücretli oranı Avrupa Komisyonu raporunda Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi kullanılarak, Türkiye için asgari ücretli oranı ise İYİ Parti tarafından Hanehalkı İşgücü Anketi verileriyle hesaplanmıştır.



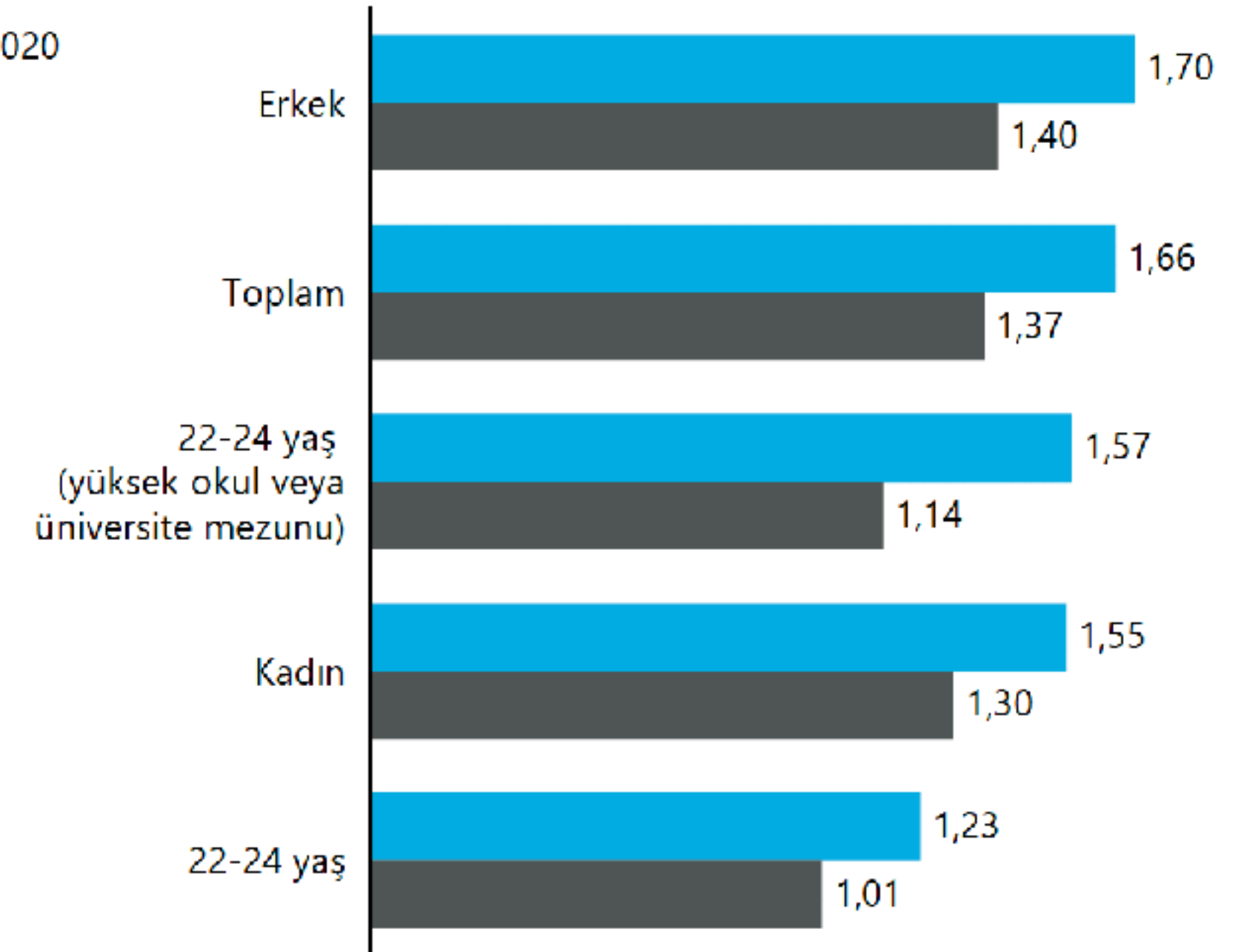
# Sorun sadece asgari ücretli sayısında değil. Diğer ücretler de çok yüksek değil.

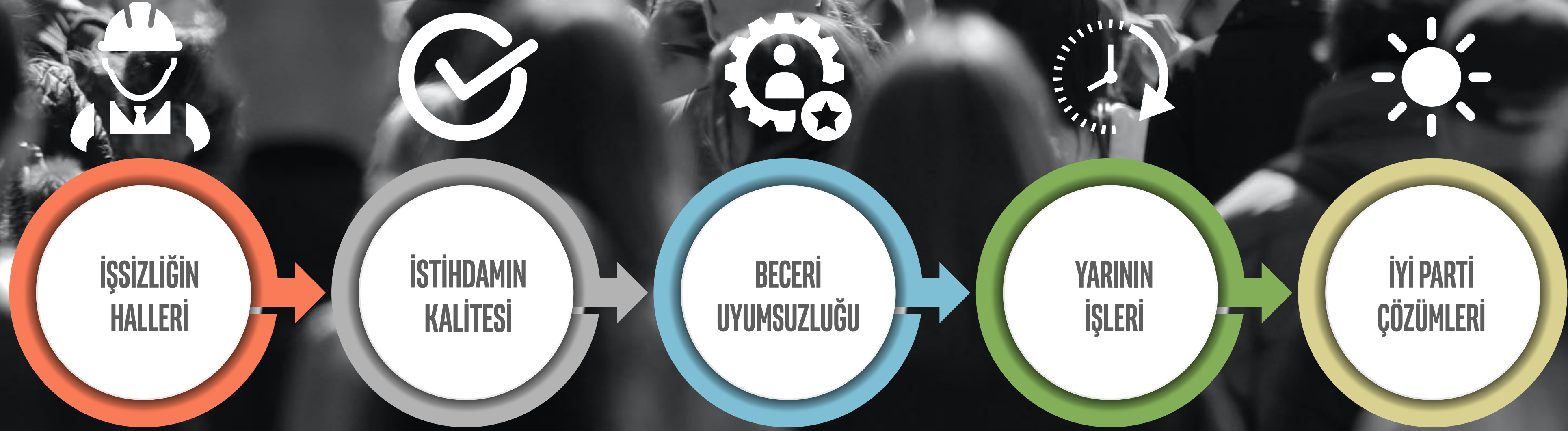
2020 itibarıyla toplam ücretliler içinde asgari ücretin 1,05 katının altında ücreti olanların payı %42,68 ama ücretlilerin %67,15'i 1,5 asgari ücretin altında gelire sahip. 1,5 asgari ücretin altında ücreti olanların payı 2014'te %61,35'ti. Bu gelişmeler nedeniyle ortalama ücretler de asgari ücrete yakınsıyor. Özellikle üniversite mezunu gençlerin ortalama ücreti 2014'te asgari ücretin 1,57 katı iken bu oranın 2020'de 1,14'e düşmesi eğitimin ücret getirisindeki düşüşü gözler önüne sermektedir.

Ücretli ve yevmiyelilerin ücret gruplarına dağılımı (% , 2014 ve 2020)



Ortalama ücret asgari ücretin kaç katı





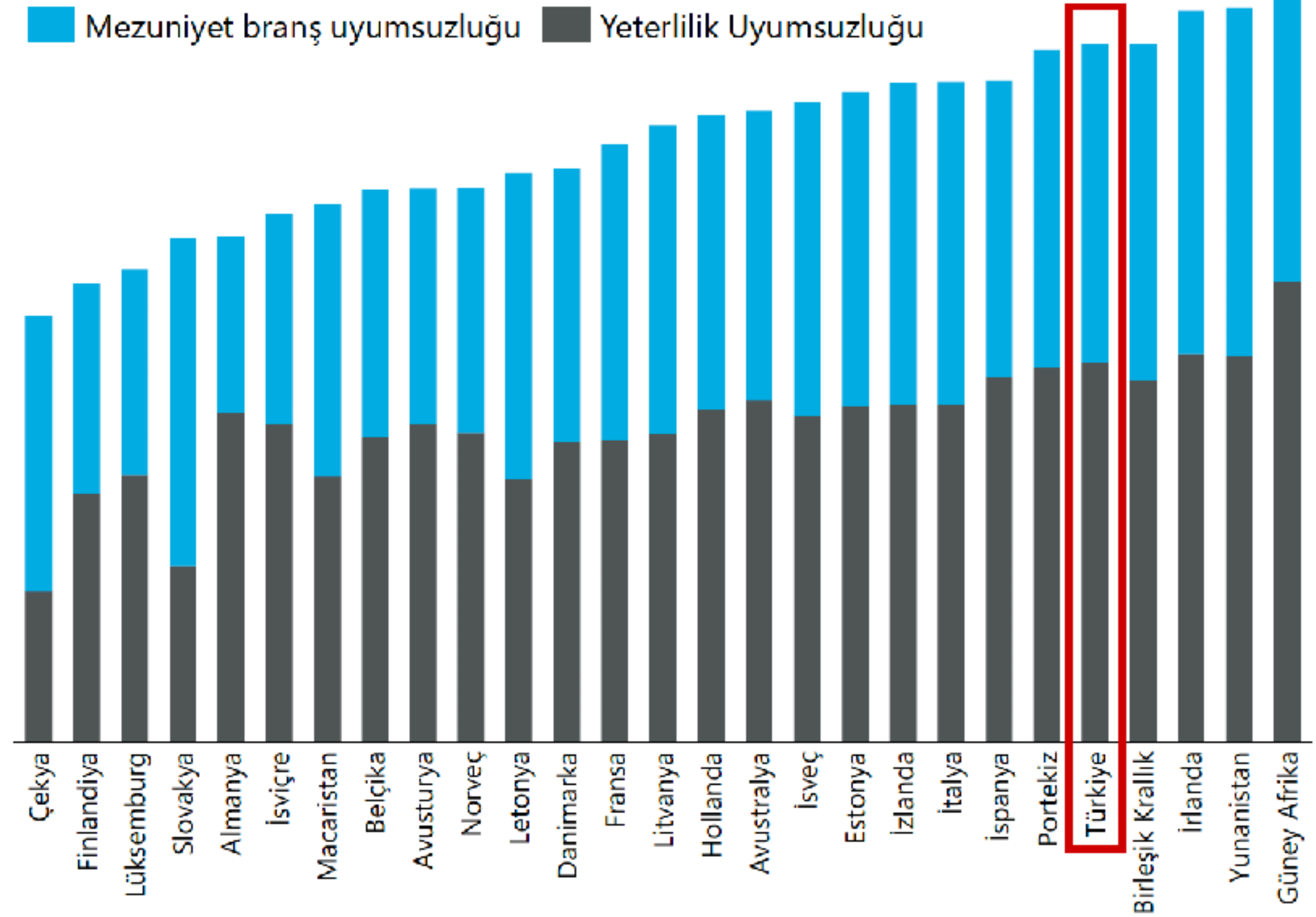
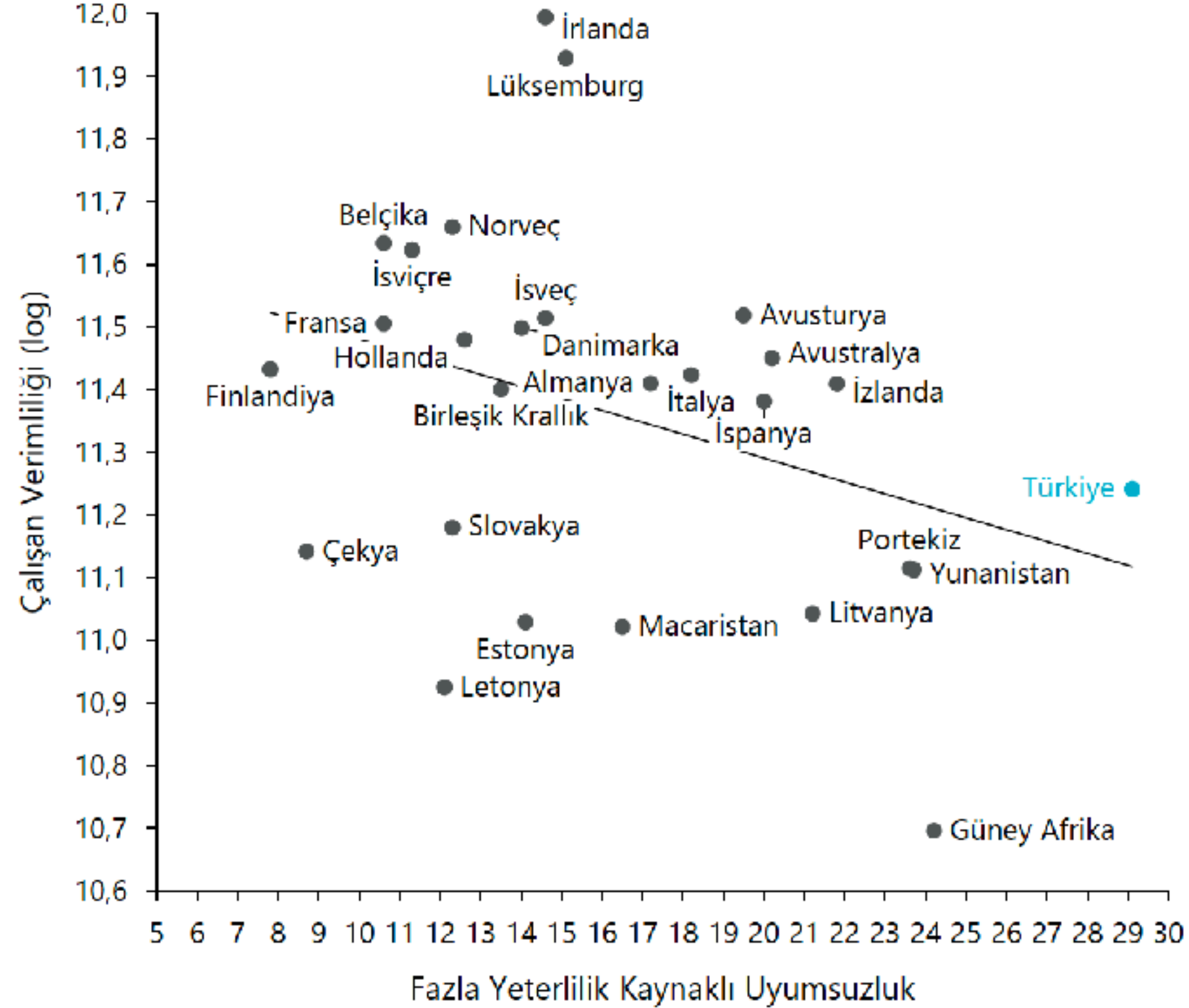


# Türkiye’de iş gücü talebi ve arzındaki uyumsuzluk önemli bir verimlilik sorunu yaratmaktadır

Emek piyasasının verimliliği, hem çalışanların memnuniyeti hem de ekonominin işleyişi açısından kritik bir öneme sahip. Ancak Türkiye’de istihdamın yaklaşık %36’sı mezuniyet branş uyumsuzluğu, %43’ü de yeterlilik uyumsuzluğu yaşamaktadır

Çalışan verimliliği (Log USD, 2015) ve fazla yeterlilik kaynaklı işgücü uyumsuzluğu (% istihdam)

OECD ekonomilerinde mezuniyet branş ve yeterlilik uyumsuzluğu seviyeleri (% istihdam)



# Türkiye'nin bilgi ve beceri uyumsuzluğundan daha önemli olarak bir yetenek açığı problemi vardır.

Yetenek	Bilgi	Beceri	Tutum & Davranış
Duygusal Yetenek	İmalat ve Üretim	Teknik Beceri	Güvenilebilirlik
Görsel Yetenek	Bilim ve Matematik	Temel Beceri (Süreç)	Çevresiyle Uyum
Dayanıklılık	Sanat ve İnsani Bilimler	Temel Beceri (İçerik)	Uyum
Fiziksel Dayanıklılık	Eğitim ve Öğretim	Sosyal Beceri	Başarı Oryantasyonu
Hareket Kabiliyeti	Sağlık Hizmetleri	Problem Çözme Becerisi	Bağımsızlık
Tepki Hızı	Mühendislik ve Teknoloji	Analiz Becerisi	Pratik Zekâ
El Becerisi Kabiliyeti	İletişim	Kaynak Yönetim Becerisi	Sosyal Tesir
Psikomotor Yeteneği	Hukuk ve Kamu Düzeni		
Güç ve Esneklik	İşletmecilik		
Esneklik, Denge ve Koordinasyon			
Dikkat			
Algısal Yetenek			
Dinleme ve Konuşma Yeteneği			
Bilişsel Yetenek			
Muhakeme Yeteneği			
Hafıza			
Uzamsal Yetenek			
Sözel Yetenek			
Sayısal Yetenek			

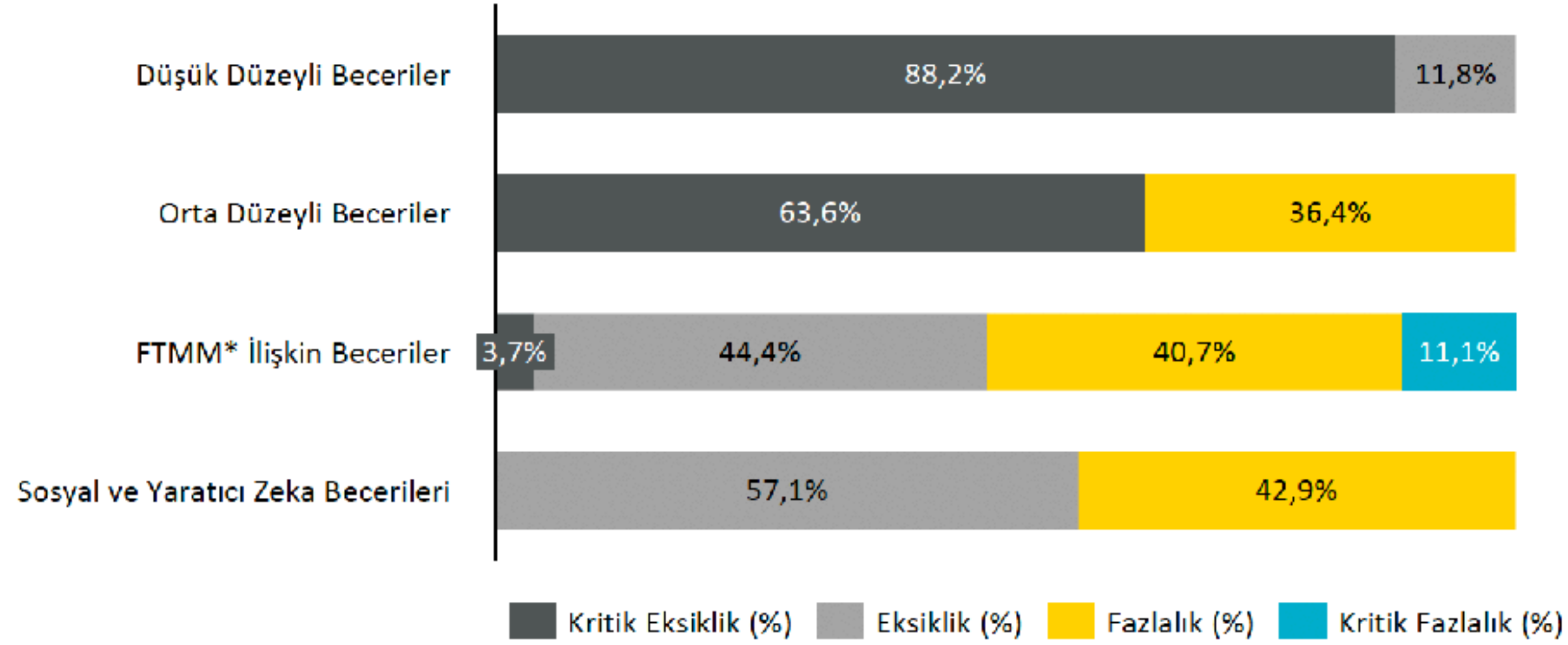
Kritik Eksiklik Eksiklik Fazlalık Kritik Fazlalık

- İş gücünü homojen bir terim olarak kullansak da, her iş ve görevin çalışandan beklentisi farklı düzeylerde olmaktadır.
- Bu düzeyler temel olarak yetenek, bilgi, beceri ve davranış & tutum (YBBD) eksenlerinde kategorize edilmekte ve her iş kolu ve görev açısından gereklilikleri incelenmektedir
- Türkiye genelinde iş gücü değerlendirildiğinde kritik eksikliklerin ve eksiklik sayılabilecek YBBD'lerin sayısının yüksek olduğu tespit edilmektedir. Kritik eksiklik ve eksiklik OECD ülkeleriyle kıyaslandığında Türkiye'nin iş gücünden talep edilenle arz edilen arasındaki fark, sektörlerin yıllardır dile getirdiği şikayetleri yansıtır niteliktedir.



# Türkiye’de en fazla düşük ve orta düzeyli becerilere ihtiyaç duyulması problemin sadece işgücünde olmadığını gösteriyor.

**Dönüşen yetkinlik ihtiyaçları kapsamında yetenek, beceri, bilgi ve tutum & davranış sınıflandırması (sınıflamanın altındaki YBBD’lerin oranı)**



**Düşük Düzeyli Beceriler:** Çoğunlukla rutin fiziksel ve motor kabiliyetler (El Becerisi Kabiliyeti, Hareket Kabiliyeti, Tepki Hızı, Psikomotor Yeteneği, Fiziksel Dayanıklılık, Dayanıklılık, Esneklik, Denge ve Koordinasyon, Güç ve Esneklik, Görsel Yetenek, Dinleme ve Konuşma Yeteneği, Duygusal Yetenek)

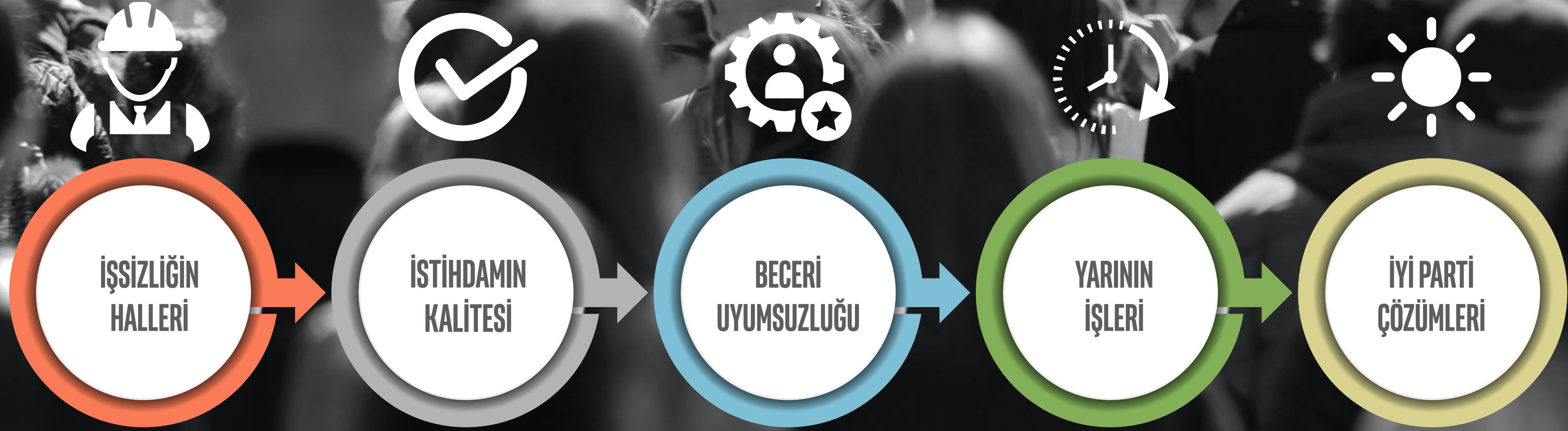
**Orta Düzeyli Beceriler :** Çoğunlukla teknik kabiliyetler (Operasyonel Analiz, Teknoloji Tasarımı, Ekipman Seçimi, Kurulum, Programlama, Operasyonel İzleme, Çalıştırma ve Kontrol, Ekipman Bakımı, Kalite Kontrol Analizi, vb)

**Sosyal ve Yaratıcı Zekâ Becerileri:** Yeni fikirlerin geliştirilmesini ve bir talimata gerek olmaksızın hedeflere ulaşma, sosyal ve kültürel konularda yanlış yorumlanmaya açık veya belirsizliğe yol açabilecek davranışlardaki incelikleri yakalayabilme yeteneği (Sözel Yetenek, Muhakeme Yeteneği, Temel Beceri (İçerik), Sosyal Beceri, Güvenilebilirlik, Çevresiyle Uyum, Başarı Oryantasyonu, Bağımsızlık, Sosyal Tesir)

**Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (FTMM) ile İlişkili Beceriler:** Fen, matematik ve mühendislik yapmak için gereken bireysel becerileri ve ayrıca teknolojiyi etkili bir şekilde kullanmak için gereken beceriler (Sayısal Yetenek, Hafıza, Algısal Yetenek, Uzamsal Yetenek, Dikkat, Bilişsel Yetenek, Temel Beceri (İçerik), Temel Beceri (Süreç), Problem Çözme Becerisi, Analiz Becerisi, Kaynak Yönetim Becerisi, Pratik Zekâ)

- Orta düzeyli beceri seviyelerini oluşturan alt göstergeler incelendiğinde, “Operasyonel Analiz”, “Teknoloji Tasarımı”, “Kurulum” ve “Programlama” alanlarında fazlalık varken diğer teknik göstergelerin tamamında kritik eksiklik problemi yaşanmaktadır. Kritik eksiklik yaşanan alanlar diğerlerine nazaran daha düşük beceri gerektiren alanlardır. Bu durum bir kez daha mesleki eğitime sahip ara elemanı ihtiyacının altını çizmektedir.
- Düşük beceri seviyesinde yer alan kabiliyetler ise genel olarak okul öncesi eğitim ve 0-3 yaş arası edinilen öğretilerin eksikliğinden kaynaklanmaktadır.







# Küresel ölçekte ana gündem yetenekleri firmada ya da ülkede tutmak iken Türkiye tam tersi bir istikamette ilerliyor.

## Firma içi süreçlerle ilgili ana gündem konuları sıralaması<sup>1</sup>

Sıra, 2020

	ABD	Avrupa	L. Amerika	Çin	Japonya	Küresel
Yetenekleri firmada tutmak ve firmaya çekmek	1	1	1	1	2	1
Yıkıcı teknolojiler nedeniyle yeni iş modelleri oluşturmak	2	2	3	3	4	2
Daha yenilikçi bir kültür oluşturmak	5	3	2	4	3	3
Gelecek nesil liderleri geliştirme	3	5	5	6	1	4
Maliyet azaltma	6	4	7	6	8	5
Veri analitiği	4	10	6	8	10	6
Nakit akışındaki oynaklık	10	7	8	5	16	7
Maaş ve teşviklerin firma stratejisi ile daha uyumlu olması	8	14	9	2	7	8
Satın alma ve birleşmelerin yönetimi	7	6	11	12	13	9
Daha kapsayıcı bir kültür oluşturmak	9	11	14	13	5	10

1. Conference Board'ın C Suite Challenge 2020 anketine 740 CEO ve 780 diğer C düzey yönetici katılmıştır. Tabloda gösterilen sonuçlar CEO görüşlerini yansıtmakta olup, çalışmaya ABD'den 123, Avrupa'dan 162, Latin Amerika'dan 188, Çin'den 89 ve Japonya'dan 112 CEO katılmıştır.



# Türkiye’de yeni işleri genç ve küçük ölçekli şirketler sağlıyor.

Türkiye’deki istihdam değişimine katkının firma yaşı ve ölçeğine göre dağılımı (2006-2016, %)

Firma yaşı/Ölçek	1-2	3-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	500+	Toplam
0-1	14.42	23.68	11.27	11.59	6.09	6.42	3.50	5.22	82.17
2-5	-3.03	-0.55	1.05	2.49	2.47	3.06	1.97	3.99	11.44
6-10	-1.85	-1.69	-0.42	0.41	0.96	1.26	1.25	3.22	3.15
11-15	-0.95	-0.98	-0.39	-0.04	0.29	0.54	0.40	3.03	1.91
16-20	-0.61	-0.79	-0.32	-0.21	0.23	0.33	0.32	1.77	0.72
21-25	-0.27	-0.39	-0.22	-0.20	-0.10	-0.05	-0.08	1.00	-0.31
26+	-0.29	-0.30	-0.16	-0.14	-0.07	0.04	0.14	1.69	0.91
Toplam	7.43	18.98	10.81	13.90	9.86	11.61	7.51	19.91	100

Firmaların 5 yıl sonra ölçek değiştirme ihtimalleri (% , 2006-2016)

Ölçek/Ölçek	Faaliyetine son veren	1-2	3-9	10-19	20-49	50-99	100-249	250-499	500+
1-2	22.91	58.65	16.03	1.58	0.64	0.12	0.06	0.01	0.01
3-9	14.59	22.52	49.54	9.94	2.91	0.35	0.12	0.02	0.01
10-19	10.61	12.05	21.62	32.89	20.04	2.06	0.61	0.09	0.04
20-49	8.94	9.71	8.24	12.93	43.77	12.48	3.42	0.39	0.12
50-99	8.79	8.82	4.89	4.30	16.60	30.25	23.03	2.70	0.61
100-249	7.13	7.00	3.59	2.55	5.55	11.80	43.63	15.36	3.39
250-499	5.70	5.44	2.64	1.70	2.73	3.73	15.75	39.12	23.20
500+	4.73	3.21	2.50	1.34	1.82	2.03	3.73	10.85	69.79

Büyümenin istihdam yarattığı 2006-2016 dönemindeki istihdam artışının %38,1’ini yeni kurulan mikro ölçekli işletmeler sağlamıştır. **Ancak bu ölçekteki firmaların %80’den fazlası ya sağ kalamamış ya da ölçek büyütememiştir.**

Yaştan bağımsız olarak istihdam artışına pozitif katkı sağlayan grup 500+ çalışanı olan işletmelerdir. Bu ölçekteki işletmeler istihdam artışının %20’sini sağlamıştır.



# Üniversitenin binadan ibaret olduğu algısını değiştirmemiz gerekiyor.

Bugün Stanford ve MIT mezunlarıyla bağımsızlıklarını ilan etseler ABD dünyanın en büyük ekonomisi olmaya devam eder, Türkiye de G20'nin dışına çıkardı.



**Şirket sayısı**

39.900

25.800

~2 milyon

**Çalışan sayısı**

5,4 milyon

3,3 milyon

26,8 milyon

**Ekonomik büyüklük**

2,7T USD

2T USD

0,76T USD

**Büyüklük sırası**

8

10

22

**Öne çıkan şirketler**

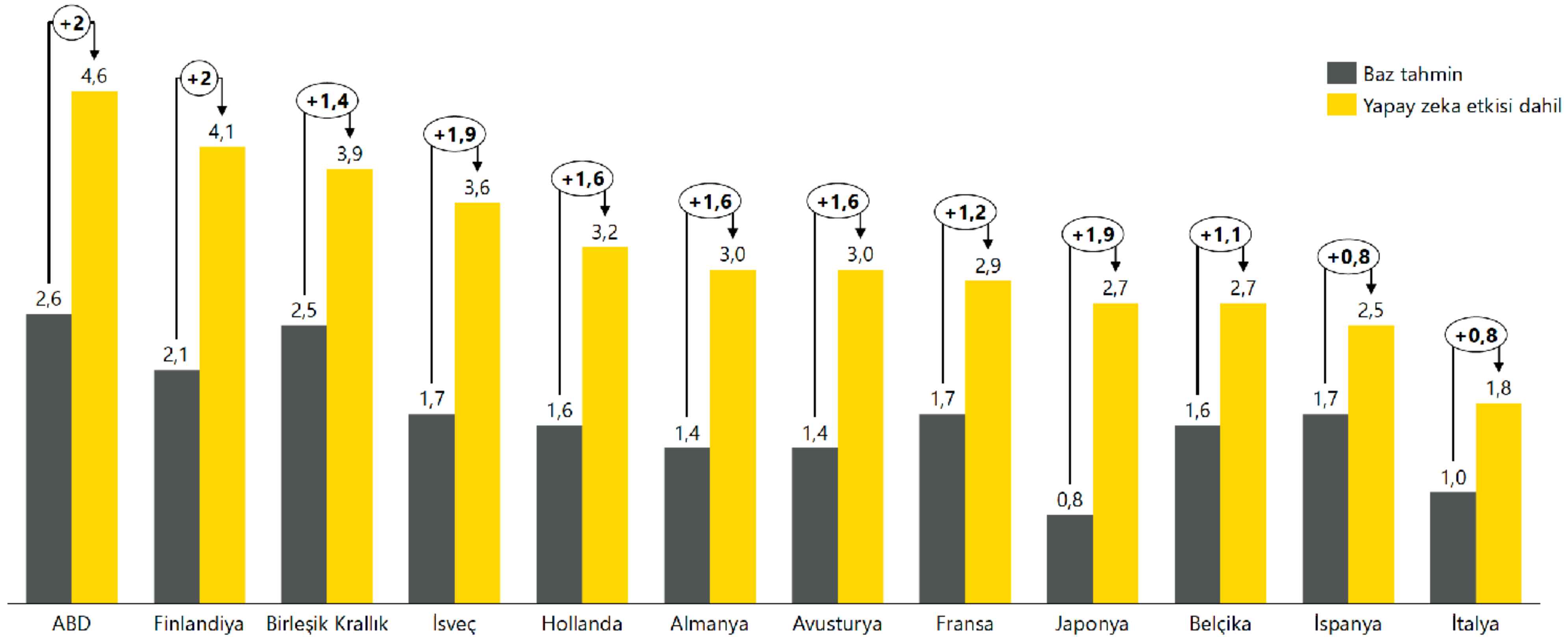
Google, Nike, Cisco,  
Hewlett-Packard, Yahoo!,  
Tesla, Netflix

Intel, Texas Instr., Gillette,  
McDonnell Douglas,  
Raytheon

Tüpraş, Arçelik, Erdemir,  
Aselsan, Şişecam, Vestel,  
Petkim

# Yapay zeka teknolojilerinin gelişmiş ekonomilerdeki büyümeyi geliştirmekte olan ülke düzeylerine çıkarması bekleniyor.

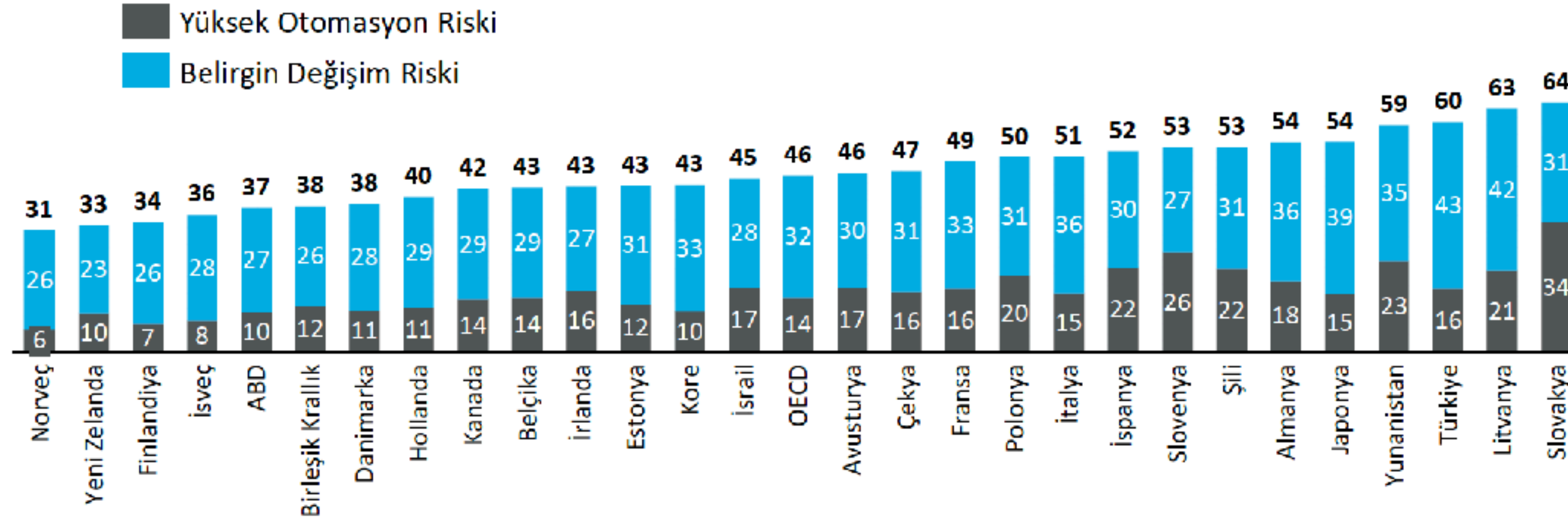
Yapay zekanın 2035'e kadar öngörülen reel gayri safi katma değer artış hızı üzerindeki etkisi (%)



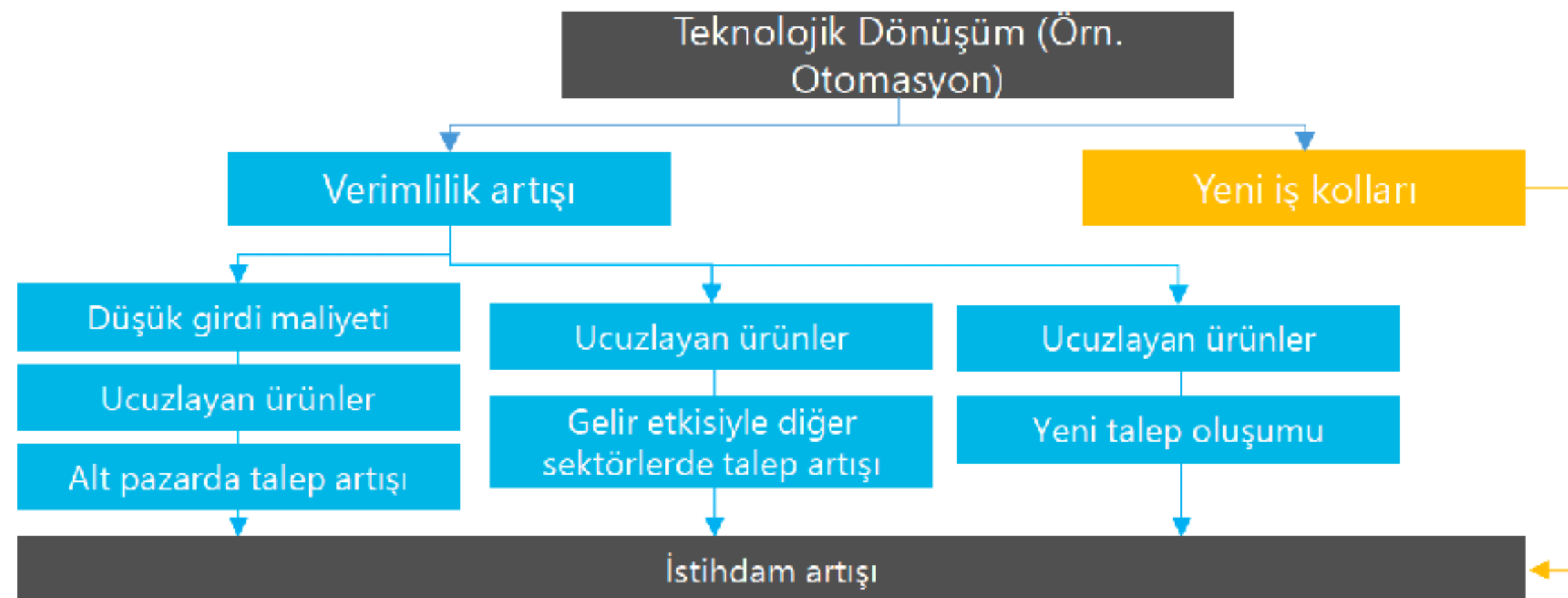


# Emek piyasası küresel bir dönüşümün içinden geçerken Türkiye'nin iş gücünü aktif politikalarla yarına hazırlaması gerekmektedir.

## İstihdamın otomasyon ve diğer teknolojik dönüşüm riskleri



## Teknolojik dönüşümlerin istihdam yaratma mekanizması



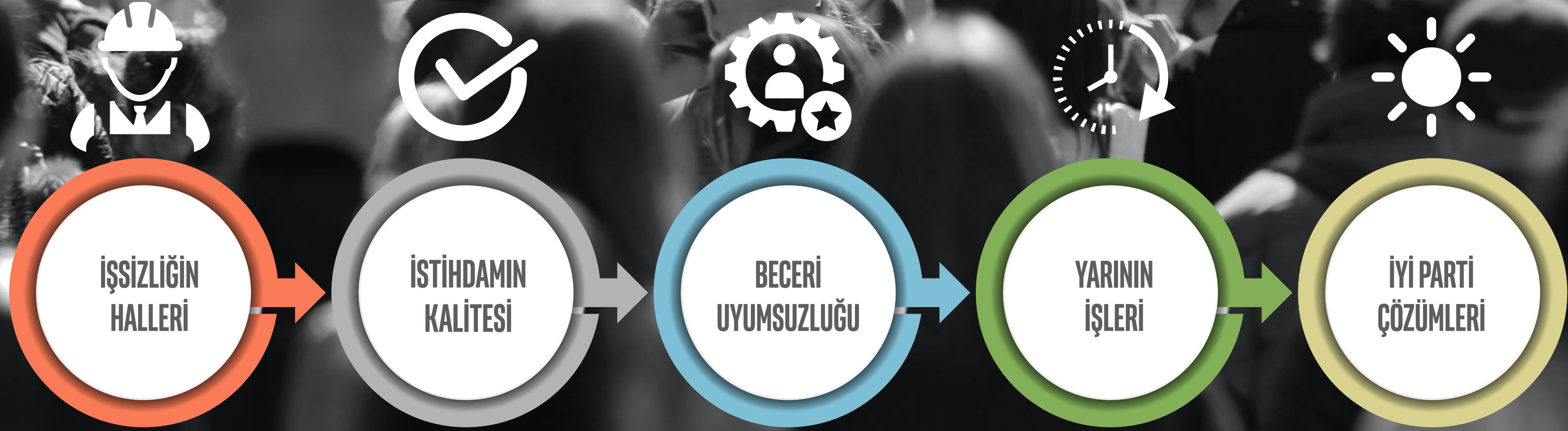
Kaynak: OECD, İYİ Parti analizi

- Sanayiden hizmetlere kadar geniş bir etki alanına sahip yeni nesil teknolojik dönüşümlerin Türkiye'deki istihdamının %60'ını etkileyeceği tahmin edilmektedir.
- Bu bağlamda istihdam kayıpları olacağı kadar istihdam kazanımları da olacaktır. Tüm teknolojik dönüşüm dönemleri temelde verimliliği artırıp dolaylı olarak gelir ve tüketime pozitif etkisiyle istihdam artışını beslemiştir.
- Ancak istihdam artışlarını beceri dönüşümleri kapsamında ele alarak, hazırlık ve dayanıklılığımızı artırmamız gerekmekte. Bu hazırlığın en temel araçlarından olan iş gücü beceri edinimi, geliştirilmesi açısından Türkiye'nin performansı yeterli düzeyde değildir. Türkiye'de düşük beceri sahibi çalışanların %60'tan fazlası iş ve özel hayat kaynaklı olarak zaman eksikliğinin eğitiminin önüne geçtiğini ifade etmektedir.

# Gelecek 10 yılda mevcut ve potansiyel işgücümüze sosyal ve teknolojik yetkinlikler kazandırmamız gerekecek.

	<b>Temel Yetkinlikler</b>	<b>Fiziksel Yetkinlikler</b>	<b>Bilişsel Yetkinlikler</b>	<b>Sosyal Yetkinlikler</b>	<b>Teknoloji Yetkinlikleri</b>
	Temel sözel, sayısal ve iletişim	Motor ve kuvvet yetkinlikleri Genel ekipman tamiri ve mekanik yetkinlikler	Yaratıcılık Karmaşık bilgi yorumlama Proje yönetimi Eleştirel düşünme/karar alma	Girişimcilik Çevreyle uyum becerileri/empati İleri seviye iletişim Adapte olabilme/sürekli öğrenme	Temel dijital yetkinlikler Bilimsel araştırma Teknoloji tasarımı, mühendislik İleri düzey veri analizi
<b>2030 Yılında Referans İşgücü</b> Milyon	5,2	15,5	5,8	4,5	2,4
<b>2030 İşgücü Projeksiyonu</b> Milyon	4,7	14,3	6,2	5,5	3,9
<b>Değişim %</b>	↓ -10	↓ -8	↑ 7	↑ 22	↑ 63







## Önceliklerimiz



Çalışanların asgari ücrette eşitlenmesinin önüne geçmek



İyi ve yeni işler yaratan şirketleri desteklemek



Türkiye'de işsizlik-yoksulluk döngüsünü kırmak



Yarının beceri ve yeteneklerini kazandıracak kurumsal altyapıyı oluşturmak





# Teknoloji Kampüsleri

Hedef Kitle: Tüm gençler

## Projenin Amacı ve Uygulama Esasları

Ülkemizde çok sayıda üniversite işsizliği dört seneliğine öteleyen kurumlar haline gelmiştir. Birçok devlet ve vakıf üniversitesi faaliyet gösterdikleri bölgelerde iş dünyasının ihtiyacı olan beceri ve yetenekleri sağlamaktan uzaktır. Oysa günümüz şartlarında iş dünyasının talep ettiği teknolojik yetkinlikleri ve insani becerileri dört yıllık üniversite eğitiminden çok daha kısa bir süre içinde gençlere sağlamak mümkündür.

Bu argümandan yola çıkarak Türkiye’de üniversitelerin bir bölümünü teknoloji kampüslerine dönüştüreceğiz. Bu kampüsler faaliyet gösterdikleri bölgelerde öne çıkan sektörlerin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere kısa dönemli eğitimler verecekler. İş dünyası temsilcilerinin mütevelli heyetinde yer aldığı bu teknoloji kampüslerinde yeni dönemin talep ettiği yetkinlikler ve beceriler bölgedeki gençlere kazandırılarak istihdam, bölgesel kalkınma ve verimlilik alanlarında yaşanan problemler giderilecektir.

## Proje Hedefleri ve Potansiyel Etkileri

- Teknoloji kampüsleri, üniversitelerin bir bölümündeki kampüsleri bölgedeki gençlere yeni dönemde ihtiyaç duyulan yetkinlikleri kazandıran ve nitelikli istihdam olanakları sunan eğitim merkezlerine dönüştürecektir.
- İş dünyasının mütevelli heyetinde yer aldığı teknoloji kampüsleri bölgedeki özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikleri gençlere sağlayarak beceri uyumsuzluğunu ve yetenek açığını kapatacaktır.

# İkinci Şans Okulları ve Yarına Hazırlık Fonu

Hedef Kitle:

Uzun süreli işsizler, işsizler,  
istihdamdan çıkmış olanlar

## Projenin Amacı ve Uygulama Esasları

İkinci Şans Okulları iş aramaktan umudunu kaybetmiş, uzun süredir işsiz olan veya istihdamdan çıkmış kişilerin yeni beceriler ve yetenekler kazandırılarak istihdama geri dönüşlerinin sağlanması amacıyla kurulacak olan beceri geliştirme ve kazandırma programlarının genel adıdır.

Uzun süreli işsizlerin beceri dönüşümünü İkinci Şans Okulları programı ile kamu sağlarken, mevcut çalışanların beceri dönüşümünü ise Yarına Hazırlık Fonu ile özel sektör-kamu ortaklığıyla sağlayacağız. Projenin finansmanı için %2 olan işsizlik sigortası fonu, işveren katkısının yarısı ve İŞKUR bütçesinin bir kısmını fona aktaracağız. Böylece firmalar kendi başlarına büyük maliyetlere katlanmadan kendi çalışanlarına beceri geliştirme ve kazandırma programları sunabilecek.

## Proje Hedefleri ve Potansiyel Etkileri

- İş aramaktan umudunu kaybetmiş tüm vatandaşlarımız eğitim sistemine ve istihdama tekrar girebileceklerdir,
- Uzun süredir işsiz olan vatandaşlarımız temel bilgi ve beceriler kazanacaktır,
- Yeni meslekler edinmek için yetkinlikler kazanmak kolaylaşacaktır,
- İşgücü piyasasına erişim kolaylaşacaktır,
- Beceri geliştirme ve kazandırma için gerekli olan maliyeti yalnızca firmalar üstlenmek zorunda kalmayacaktır.



# Yetenek Yönetim Merkezleri

Hedef Kitle:  
Çocuklar ve Gençler

## Projenin Amacı ve Uygulama Esasları

Ülkemizde okullar doğrudan iş deneyimi sağlamak için işverenlerle ortak çalışmamakta, gençler de kariyer seçimlerinde yalnız bırakılmaktadır. Bu yüzden de kariyer rehberliği nadir ve kısıtlı kalmakta, başta mesleki eğitim olmak üzere ülkemiz için gerekli birçok alan yeteri kadar teşvik edilememektedir. Yetenek Yönetim Merkezleri, tıpkı aile hekimliği gibi aileleri ve gençleri yakından takip ederek yönlendirme yapacak, iş ve meslek danışmanları, psikologlar ve mentörler ile çocuklara gelecekleri konusunda doğru yönlendirmeler yapılacaktır. Böylelikle çok erken yaşlardan itibaren çocuklarımızın yeteneklerine uygun bir eğitim ve kariyer planlaması yapmak mümkün olacaktır.

## Proje Hedefleri ve Potansiyel Etkileri

- Çocukların yetenekleri ve gelişimleri çok erken yaşlarda takip edilerek doğru eğitim ve kariyer yönlendirmesi yapılacaktır,

# Yatırım İzleme ve Destekleme Sistemi

## Hedef Kitle:

Yerli ve yabancı yatırımcılar, Çalışma çağındaki nüfus

## Projenin Amacı ve Uygulama Esasları

İYİ Parti yerli ve yabancı yatırımları üç aşamalı bir süreç olarak değerlendirmektedir.

- 1) Potansiyel yatırımcılarla doğru zamanda iletişime geçebilmek;
- 2) Yatırımcılara yatırım öncesinde ve yatırım sürecinde doğru desteği verebilmek;
- 3) Yatırım sonrası hizmetleri kesintisiz şekilde vermek.

Geliştireceğimiz “Yatırım İzleme ve Destekleme Sistemi” bu üç aşamayı da kapsayan bir tek durak hizmet sunumu aracıdır. Sistem vasıtasıyla yatırım ajansımız, ilk aşamada potansiyeli yüksek yatırımları tespit edecek; ikinci aşamada proaktif davranarak potansiyel yatırımcılarla temas kuracak ve onlara tedarik zinciri, insan kaynağı, yatırım bölgesi, teşvik gibi alanlarda yatırım danışmanlığı hizmeti verecek; üçüncü aşamada da yatırımcılarla dijital etkileşimi sürdürmeye olanak sağlayacak arayüz sayesinde talep ve beklentilere daha hızlı cevap verecektir.

## Proje Hedefleri ve Potansiyel Etkileri

- Ülkemizin genel yatırım çekiciliği artacak,
- Yatırımcı memnuniyeti artacak,
- Ülkemizde işgücünün beceri profili ve işverenin beceri beklentileri dinamik olarak takip edilebilecek; veriye dayalı eğitim ve çalışma politikaları tasarlanabilecek,
- İş arama maliyetleri düşürülecek, gençlerin istihdama daha hızlı ve becerileriyle uyumlu işlerle eşleşerek dahil olması sağlanacak.



# Asgari ücret formülü ve işgücü maliyetlerinin düşmesi

Hedef Kitle:  
Tüm işgücü piyasası

## Projenin Amacı ve Uygulama Esasları

Her yıl Kasım ve Aralık aylarında ülke gündemine oturan, çalışanların yaşam standardını belirleyen ve işverenin en önemli maliyet kalemi olan asgari ücret konusu siyasetin malzemesi olmaktan çıkarılmalıdır. Bu nedenle Malezya'da, Brezilya'da, Fransa'da olduğu gibi çeşitli makroekonomik göstergeleri kullanan bir formül geliştireceğiz. Asgari ücreti yoksulluk sınırı, verimlilik artışı, GSYH büyümesi, işsizlik oranı, gerçekleşen enflasyon ve enflasyon beklentisi gibi değişkenleri kullanarak bütün kesimlerin üzerinde hem fikir olacağı bir formüle bağlayacağız. Ayrıca işverenin üzerindeki yüksek işgücü maliyetlerini düşürmek için gençler ve kadınlara ek bir pozitif ayrımcılık yapacak şekilde devlet desteği sağlanacaktır.

## Proje Hedefleri ve Potansiyel Etkileri

- Asgari ücret siyasi bir malzeme olamayacak,
- Öngörülebilirlik artışı sayesinde hem işçi hem de işveren daha rahat finansal planlama yapabilecek, ülkede yaratılan katma değer işçi ve işveren arasında daha adil bölüşümü mümkün olacak,
- İşverenin üzerindeki, kadınlar ve gençler başta olmak üzere, çalışan maliyetinin bir bölümünü devlet karşılayacağı için üretim maliyetleri düşecek, istihdam artacak.





**Vasatlığı hak etmiyoruz!**

**Herkesin asgari ücrette eşitlendiği**

**bir işgücü piyasası istemiyoruz!**

**Başta gençler olmak üzere toplumun**

**her kesimine iyi işleri sağlayacağız!**