

■ KKTC İŞGÜCÜ PİYASASININ ETKİNLİĞİNİN TESPİTİ ÇALIŞMASI

- *Strateji Raporu ve Eylem Planı*





PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eēitim Hizmetleri Tic.
Ltd. şti.

Koza Sokak 37/2-4
GOP 06700 Ankara
Türkiye

Tel: +90 312 439 30 33
Faks: +90 312 439 30 29
www.pglobal.com.tr

Spring Giz Plaza
Kat 13 No:11-AP
Buyukdere Caddesi
Meydan Sokak No:5
Maslak 34398
İstanbul Türkiye

Tel: +90 212 366 57 39

KKTC İŞGÜCÜ PİYASASININ ETKİNLİĞİNİ TESPİTİ ÇALIŞMASI

- Strateji Raporu ve Eylem Planı

Ankara, 2014

KKTC İşgücü Piyasasının Etkinliğinin Tespiti Çalışması Strateji Raporu ve Eylem Planı, PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri Ltd.'nin eşgüdümünde hazırlanmıştır. Strateji Raporu ve Eylem Planı'na temel teşkil eden Mevcut Durum Analizi çalışmaları, Prof. Dr. Erol Taymaz koordinatörlüğünde; Prof.Dr. Cem Tanova, Doç.Dr. Fatma Güven Lisaniler, Doç.Dr. Meltem Dayıoğlu, Doç.Dr. Mustafa Besim ve Yrd.Doç.Dr. Tufan Ekici tarafından hazırlanan dokümanlar temel alınarak gerçekleştirilmiştir. Strateji Raporu ve Eylem Planı'nın altyapısını oluşturan diğer bir çalışma olan Politika Analizi ise Yrd. Doç Dr. Mehmet Merve Özaydın koordinatörlüğünde; Dr. Banu Metin, Araş. Gör. Işıl Kurnaz ve Araş. Gör. Okan Güray Bülbül tarafından gerçekleştirilmiştir.

Mevcut Durum ve Politika Analizi çalışmalarından destek alınarak hazırlanan Strateji Raporu ve Eylem Planı Yrd. Doç Dr. Mehmet Merve Özaydın koordinatörlüğünde; Dr. Banu Metin, Araş. Gör. Işıl Kurnaz ve Araş. Gör. Okan Güray Bülbül tarafından kaleme alınmıştır.

Yazarların mümkün olan azami ölçülerde bilimsel yöntem ve teknikleri kullanarak oluşturduğu rapor, KKTC PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri Ltd.'nin görüş ve fikirlerinin zorunlu olarak yansıtılmamaktadır. Konuya ilişkin olarak detaylı bilgi almak için; info@pglobal.com.tr.

KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ'NDE İŞGÜCÜ PİYASASININ ETKİNLİĞİNİN TESPİTİ ÇALIŞMASI

ÖNSÖZ

Globalleşen dünyada, ekonomiler işgücü piyasalarının verimliliğinin ve etkinliğinin tesisi, işsizliğin azaltılması, nitelikli işgücünün arzı ve gerekli istihdamın yaratılmasını teminen gerekli çalışmalar yapmakta ve politikalar geliştirmektedirler. KKTC'nin emek piyasasının analizi ise uzun dönemli kalkınma programları geliştirmesi ve ekonomiye etkisi açısından önem taşımaktadır.

İşbu bağlamda, 2010 yılında KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve PGlobal Küresel Danışmanlık ve Eğitim Hizmetleri tarafından Orta Doğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) (Kuzey Kıbrıs Kampüsü) ve Doğu Akdeniz Üniversitesi (DAÜ) ile birlikte; mevcut işgücü piyasasının analiz edilerek, arz ve talebin serbest piyasa koşullarında verimliliğinin tesisi, gerekli politikaların geliştirilmesi, düzenleyici ve destek verici devlet kuruluşlarının oluşturulması veya yeniden yapılandırılması amacıyla "İşgücü Piyasasının Etkinliğinin Analizi Çalışması" uygulamaya başlanmıştır.

Proje dört aşamadan oluşmaktadır: Mevcut Durum Analizi, Politika Analizi ve Önerileri, İşgücü Piyasası Stratejisi ve Eylem Planı, Tanıtım Çalışmaları. Her bir aşamada; devlet kurum ve kuruluşlarının, özel sektörün, iş ve işçi temsilcilerinin ve üniversitelerin geniş katılımlarına önem atfedilmiştir.

Mevcut Durum Analizi : Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ndeki işgücü piyasasının şu andaki yapısının genel bir değerlendirmesi yapılarak, istihdama ilişkin arz ve talep temelli analizler gerçekleştirilmiştir.

Politika Analizi ve Önerileri : Projenin ikinci aşamasında, mevcut durum analizinden elde edilen sonuçlara binaen işgücü piyasasına ilişkin mevzuat detaylı bir şekilde incelenerek, politikalar analiz edilmiş ve çözüm önerilerinde bulunulmuştur.

İşgücü Piyasası Stratejisi ve Eylem Planı : Projenin bu bölümünde, Mevcut Durum Analizi ile Politika Analizi ve Önerileri bölümlerinden elde edilen çıktı ve değerlendirmeler neticesinde ulaşılması gereken hedefler ve bahse konu hedeflere ulaşmak için stratejiler ortaya konulmuştur. Anılan tavsiyelerin oluşturulmasını teminen, dünyadaki uygulamalar konusunda; PGlobal gerekli araştırmaları yapmıştır. Bahse konu araştırmalarda; küresel ve yerel uygulamalardan elde edilen dersler karşılaştırmalı bir perspektiften düzenlenerek, alınması gereken önlemler, yeniden yapılanma, kurumsal yapının tesisi, kapasite artırımı gibi konularda tavsiyelere yer verilmiştir.

Tanıtım Çalışmaları : Projeden elde edilen çıktılar kapsamlı bir şekilde kamuoyuna tanıtılarak, projenin sahipliği tesis edilmiş ve kamuoyu bilgilendirilmiştir.

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
YÖNETİCİ ÖZETİ.....	iv
1. KKTC İŞGÜCÜ PİYASASI: STRATEJİ RAPORU ve EYLEM PLANI	1
1.1. METODOLOJİ, MAKRO EKONOMİK GÖRÜNÜM, KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ	5
1.1.1. Metodoloji.....	5
1.1.2. Makro Ekonomik Görünüm.....	8
1.2. KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ.....	9
1.2.1. Temel Hedefler.....	9
1.2.2. Temel ilkeler	9
1.3. KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİNİN TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ.....	10
1.3.1. İşgücü Piyasasının Kurumsal Olarak Yeniden Yapılandırılması	10
1.3.2. Eğitim – İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi	20
1.3.3. Özel Sektörün Rekabet Gücünün İstihdam Odaklı Geliştirilmesi	35
1.3.4. İşgücü Piyasasında Parçalı Yapının Önlenmesi	42
1.3.5. Dezavantajlı Grupların İstihdamının Artırılması	51
İZLEME VE DEĞERLENDİRME.....	58
EKLER - KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANI (2013 - 2023).....	59
POLİTİKA EKSENİ 1: İŞGÜCÜ PİYASASININ KURUMSAL OLARAK YENİDEN YAPILANDIRILMASI.....	59
POLİTİKA EKSENİ 2: EĞİTİM - İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ	75
POLİTİKA EKSENİ 3: ÖZEL SEKTÖRÜN REKABET GÜCÜNÜN İSTİHDAM ODAKLI GELİŞTİRİLMESİ.....	92
POLİTİKA EKSENİ 4: İŞGÜCÜ PİYASASININ PARÇALI YAPISININ ÖNLENMESİ	97
POLİTİKA EKSENİ 5: DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI.....	101

YÖNETİCİ ÖZETİ

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde işgücü piyasasının etkinliğinin analizi; KKTC'nin içinde bulunduğu siyasi ve ekonomik izolasyon göz önüne alınarak, kapsamlı bir mevcut durum çalışması sonrası, politika analizi gerçekleştirilerek üretilen öneriler ve bu önerilerin işgücü piyasasının etkin hale gelmesini sağlayacak strateji raporu ve eylem planının oluşturulması şeklinde hazırlanmıştır.

Bu doğrultuda çalışmada, KKTC'nin ekonomik yapısının ve işgücü piyasasının mevcut durumunun sebep-sonuç temelli olarak incelenmesi gerçekleştirilmiştir.

Mevcut durum raporundan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, halihazırdaki politikalar analiz edilerek, gelecekteki geliştirilmesi muhtemel politika önerilerinin neler olabileceği ve önerilen politikaların teorik arka planı ortaya konmuştur.

Çalışma kapsamında, dünyada benzer problemler ile karşılaşmış ülke örneklerinin uyguladığı politikalar incelenmiş olup, eş zamanlı olarak uluslararası kuruluşların işgücü piyasalarına ilişkin çözüm önerileri değerlendirilmiştir.

En iyi uygulama ülke örnekleri (bestpractice) göz önüne alınarak çözüm önerilerinin, KKTC özelinde nasıl sonuç doğurabileceği analiz edilmiş; KKTC için yeni politika önerilerinin farklılığı ve hangi sebeplerle kurgulandığı açıklanmıştır.

KKTC coğrafi konumu, siyasi ve toplumsal yapısından ötürü özel bir inceleme konusudur. Bu doğrultuda mevcut durum analizi bölümü KKTC'nin ekonomik yapısının detaylı olarak analizi üzerine kurulmuş ve politika analizi, strateji raporu ile eylem planının hareket noktasını oluşturmuştur. Politika analizi bölümü, mevcut durum analizi bölümünde tespit edilen sorunlara yönelik politika önerilerinin değerlendirildiği ve politika önerilerinin hangilerinin KKTC'nin yapısına uygun olduğunun araştırıldığı bir bölüm olarak kurgulanmıştır.

Strateji raporu ve eylem planı bölümünde ise KKTC'nin yapısına uygun olan politika önerilerinin hangi kurum veya kuruluşlar tarafından hayata geçirileceğini, hangi enstrümanlar ile nasıl yapılacağı anlatılmıştır.

Bu doğrultuda, KKTC işgücü piyasasının analizi bir bütün olarak etkin bir işgücü piyasasına ulaşmak noktasında sorunların ne olduğunu, uygulanabilecek politika alternatiflerinin neler olduğunu, politika alternatiflerinden hangilerinin KKTC'nin yapısına, hangi nedenlerle uygun olduğunu ve belirlenen politika önerilerinin nasıl ve kim tarafından uygulanacağı belirtilmiştir.

Söz konusu çalışma kapsamında KKTC işgücü piyasasının parçalı bir yapıya sahip olduğu ve anılan yapıdan ötürü etkin bir işgücü piyasasının tesisinin zorluğu, çalışmanın en önemli sonuçlarından birisidir. Bu yapıdaki olumsuzlukların giderilmesi ve etkin işleyen bir işgücü piyasasının oluşturulmasının güçlüğü ve bu yolda karşılaşılabilecek zorluklar bilinmekle beraber, belirlenen hedef doğrultusunda alınması gereken önlemler çalışmanın strateji raporu ve eylem planında ifade edilmiştir.

KKTC ekonomisinin izolasyon nedeniyle karşılaştığı zorluklar dolayısıyla, bugünkü yapının olduğu görülmektedir. Ancak, çalışmanın mevcut durum analizi bölümünde ortaya konulduğu üzere işgücü piyasasını ve KKTC'deki ekonomik yapıyı ve bütçeyi etkileyen en önemli değişken kamu istihdamı ve kamu istihdamının neden olduğu parçalı işgücü piyasasıdır. Bu nedenle KKTC açısından zorlu bir süreci ifade eden eylem planı ancak sosyal tarafların işbirliği ve politika önerilerinin benimsenmesi ile mümkün olacaktır.

KKTC ekonomisi için önemli bir sorun alanı olan kayıtdışı istihdamda hukuki düzenlemeler ve sosyal tarafların desteği ile önemli gelişmelerin sağlanmış olması, işgücü piyasasının etkin hale gelmesinde de olumlu gelecek perspektiflerinin oluşturulabileceğini desteklemektedir. Bu yöndeki başarı düzeyi

göstermektedir ki, KKTC’de uygulanacak bir politika önerisi KKTC için özel olarak tasarlanmış ve KKTC’nin yapısına uygun olduğu takdirde başarıya ulaşabilmektedir.

KKTC özelinde yerli istihdamın teşviki düzenlemesi uygulaması, çalışmanın öncesinde uygulanmaya başlanan ve çalışma kapsamında etkin işgücü piyasası hedefine yönelik politika eksenli olarak belirlenen özel sektörün rekabet gücünün istihdam odaklı geliştirilmesi yönünde çok önemli bir düzenlemedir.

KKTC işgücü piyasası analizi çalışmasının temel hedefi, KKTC işgücü piyasasının etkin hale getirilmesinde sorunların tespiti ve tespit edilen sorunlara yönelik politika önerilerinin kurgulanmasıdır. Bu hedef doğrultusunda KKTC işgücü piyasası ihtiyaç analizinin oluşturulması ve işgücünün bu yönde eğitilmesinin sağlanması tedbirleri teklif edilmektedir.

KKTC açısından etkin işleyen bir işgücü piyasası ve piyasa dinamiklerinin hakim kılınması ekonomik yapının en önemli bileşenlerinden biri üzerinde sağlayacağı katkı ile ekonomik gelişmeyi de destekleyecektir. Bu nedenle KKTC işgücü piyasasının analizi çalışmasının sonuçları önemle izlenmeli ve bu doğrultuda etkin bir işgücü piyasasının işleyişinin önünde oluşabilecek yeni engellere yönelik yeni politika önerileri de oluşturulmalıdır.

Mevcut durum analizinin sorun alanı olarak tespit ettiği en önemli durum, kamu istihdamının işgücü piyasasını parçalı hale getirdiğidir. Kamu istihdamının genişliğin sorunu, çok boyutlu ve işgücü piyasası dışında da etkileri olan makro ekonomik bir sorundur. Bu nedenle kamu istihdamının sınırlandırılması, KKTC için hayati önemdedir.

Strateji raporunda bu doğrultuda, kamu istihdamının verimlilik temelinde sınırlandırılması, özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmasını sağlamaya yönelik önlemlerin alınması çerçevesinde sosyal yardımların işgücü piyasasına erişim temelli yeniden kurgulanması, inşaat, imalat ve turizm sektörlerine işgücü yetiştirmek için uzun vadeli planların oluşturulması, kamu personelinin seçimi için merkezi bir sınav yapılması, kamu ücret rejiminin gözden geçirilmesi ve kamudaki istihdam biçimlerinin yeniden yapılandırılması önlemleri tasarlanmış ve eylem planında bu önlemlerin nasıl ve kimler tarafından yapılacağı açıklanmıştır.

KKTC işgücü piyasasının önemli bir diğer sorunu ise işgücü piyasasının kurumsal yapısının yetersizliğidir. Bu çerçevede işgücü piyasası bilgi bankasının kurulması, özel istihdam kurumlarının önündeki hukuki engellerin kaldırılması, sosyal diyalog mekanizmalarının işlerliğinin sağlanması için neler yapılması gerektiği eylem planında ve strateji raporunda açıklanmıştır.

KKTC işgücü piyasasındaki yapısal işsizliğin önlenmesi için, beceri envanteri uygulanması, işveren temelli ayrımcılığın önlenmesi için çalışan teşvik programlarının izlenmesi, ikinci şans eğitimleri ile işgücünün, işgücü piyasasının gerektirdiği beceri setine sahip olmasının sağlanması gibi önlemler ortaya konmuştur. Bu çerçevede işgücü piyasasının mevcut yapısının sorunları ortadan kaldırılmaya çalışılacak ve eğitim – istihdam ilişkisinin kurulamamış olmasının sıkıntıları giderilmeye çalışılacaktır.

KKTC işgücü piyasasında özel sektör dinamiklerinin etkin hale getirilmesi için ise, öncelikle ekonomide kamunun ağırlığının kademeli olarak azaltılması ve KKTC’nin güçlü yönlerine dayanan ulaştırma ve bankacılık sektörü odaklı bir gelecek stratejisinin oluşturulması gerekmektedir. Bu doğrultuda KKTC’de altyapı eksiklikleri giderilmiş olacak ve küresel ticaret ve turizmin gerekliliklerin sağlanarak güçlü yönlerden ekonomik çıkar sağlama durumu gerçekleşebilecektir. Yine KKTC’nin yüksek nitelik ve eğitim düzeyine sahip işgücünün istihdam edilebileceği teknoparkların ve bilişim sektörü yatırımlarının gerçekleştirilmesi, hem etkin bir ekonomik yapının oluşmasını sağlayacak, hem de atıl bir insan kaynağı oluşmasını, eksik istihdam olgusunun ortaya çıkmasını ve bunun beyin göçü ile sonuçlanan olumsuz sonuçlarını ortadan kaldıracaktır. Bu kapsamda, Türkiye’nin sanayi ve üretim stratejisinin belirli ölçüde KKTC’yi de içine alacak şekilde genişletilmesi ve özellikle AR-GE çalışmalarının adadaki

altyapı eksikliklerinin giderilmesi sonrası belirli ölçüde, KKTC insan kaynakları kullanılarak gerçekleştirilmesi birçok açıdan olumlu sonuçlar doğurabilecektir.

Çalışma içerisinde kullanılan “politika döngüsü” yaklaşımının öngördüğü üzere, bu çalışma çerçevesinde kurgulanan politikalar başka sorun alanları oluşturabilir ve oluşan yeni sorun alanlarının çözümüne yönelik yine hedefi etkin işleyen bir işgücü piyasası olan önlemler almak gerekebilir. Bu kapsamda tüm sosyal tarafların içinde olduğu, KKTC özelinde hedefe yönelik sonuçlar üretmesi beklenen işgücü piyasası analizi çalışması önemli bir ilk adım olarak değerlendirilmelidir.

Etkin bir işgücü piyasası ekonomik gelişmenin motoru olacak ve toplumsal algılar ve KKTC'nin genel refah düzeyi bu durumdan olumlu etkilenecektir. Bu kapsamda önerilerin belirli ölçüde ekonomik gelişmeyi ve sosyal kalkınmayı ateşleyecek ilk adımlar olması hedeflenmektedir.

1. KKTC İŞGÜCÜ PİYASASI: STRATEJİ RAPORU ve EYLEM PLANI

GİRİŞ

Küresel gelişmeler her alanı olduğu gibi işgücü piyasalarını da derinden etkilemiş ve işsizlik probleminin gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun dünya çapında tüm ülkelerin ortak sorunu haline gelmesine neden olmuştur. Özellikle 1970'lerin ikinci yarısından itibaren büyümenin aynı oranda istihdam artışı sağlayamadığı ve işsizliğin arttığı, ülke ekonomilerinin krizler karşısında daha kırılgan hale geldiği ve buna bağlı olarak çok sayıda insanın aynı anda işsiz kaldığı, işsiz kalanların sürelerinin uzadığı, özellikle gençlerin, kadınların ve engellilerin yüksek oranda işsizlik riski ile karşı karşıya kaldığı ve küresel ekonomide yaratılan işlerin büyük bir kısmının niteliksiz işler olması nedeniyle çalışan yoksulların sayısının arttığı görülmüştür. Bu gelişmelerin etkisiyle gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülke, istihdamı geliştirmek veya en azından sürdürülebilir bir düzeyde tutmak, işsizlikle mücadele etmek ve bunun yanında işsizliğin sosyo-ekonomik yaşamda yıkıcı etkiler yaratmasını önlemek amacıyla işsizliği azaltıcı ve yeni istihdam olanakları yaratıcı strateji ve politikaları odaklanmıştır.

İstihdam (iş yaratma) stratejisinin kavramsal çerçevesinin ortaya konulmasından önce, “strateji” kavramına açıklık getirmek yerinde olacaktır. Strateji, genel olarak değişen koşullar karşısında hızlı, farklı ve yaratıcı davranışlar sergileyebilme şeklinde tanımlanabilir. İstihdam stratejisi ise, istihdam artışını pekiştirmek için gerekli olan amaç ve araçların merkezi bir çerçeve içerisine yerleştirilerek geliştirilmesinin dinamik ve öngörülü sürecini ifade etmektedir¹.

İstihdam stratejisinin temel amacı, tercihen daha az iş kalitesi olanlardan başlamak üzere, herkes için işin kalitesinin artırılmasıdır². Bu çerçevede, istihdam stratejilerinin temelini oluşturan istihdam politikalarının herkes için çalışma hakkının ve istihdam fırsatlarının sağlanması ile iş kalitesinin artırılması amacına yönelmesi gerekmektedir. İstihdam politikaları, ekonomik ve sosyal politikaların birbirlerini karşılıklı destekleyecek biçimde seferber edilmesini gerektirmektedir. İstihdam politikaları, politik müdahalenin doğrudan iş yaratma hedefine yönelik işgücü piyasası politikalarını kapsamaktadır.

Her ülkenin, işgücü piyasası dinamiklerine bağlı olarak kendine özgü istihdam stratejileri ve politikaları geliştirmesi gerekliliği yanında, istihdam – işsizlik sorununa olumlu açılımlar getiren ülkelerdeki bazı ortak özelliklerin varlığı da gözden kaçırılmamalıdır. Bu ortak özellikler;

- Kapsamlı makro ekonomik politikalar,
 - Sosyal tarafların etkin katılımı ve işbirliği,
 - Ekonomik ve sosyal politikalarla bütünsellik içerisinde yürütülen işgücü piyasası düzenlemeleri,
 - İşgücünün nitelik düzeyinin geliştirilmesine odaklanan eğitim programları,
 - Yatırım ortamının iyileştirilmesi,
 - Esneklik uygulamaları
- olarak karşımıza çıkmaktadır³.

Diğer taraftan, istihdam strateji ve politikalarının ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılaştığı

görülmektedir. Başka bir ifadeyle, “raftan indirilip kullanılacak” tek bir stratejik modelden ve buna bağlı standart politikalardan söz edilmesi mümkün değildir. Bu bağlamda, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nin kendine özgü sosyo- ekonomik şartları ve ihtiyaçları evrensel ölçütlere göre değerlendirilmeli ve işgücü piyasası için uygun istihdam strateji ve politikaları inşa edilmelidir.

Bu çalışma, KKTC işgücü piyasasının mevcut durumu ve temel dinamiklerinden hareketle, dünyadaki başarılı uygulama ve deneyimler ışığında KKTC’de istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele için bir strateji önerisi getirmeyi amaçlamaktadır. KKTC işgücü piyasasında istihdam ve işsizliği doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen tüm unsurlar, stratejinin tasarımında ele alınmaya çalışılmıştır. Öngörülen stratejinin yaşama geçirilmesi için oluşturulan politika önerileri, makro ve mikro nitelikte geliştirilmiştir. Strateji ve politikalara yol göstermesi açısından KKTC işgücü piyasasının mevcut durumu ve temel dinamikleri, Devlet Planlama Örgütü tarafından yayınlanan Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçları çerçevesinde değerlendirilmiştir.

İstihdam stratejilerinin inşasında, geçmiş dönemde gerçekleşen ekonomik büyümenin nicelik ve niteliksel olarak iş yaratma kapasitesi çerçevesinde değerlendirilmesi temel eksenlerden biridir. Bu açıdan, KKTC ekonomisindeki büyüme trendine göre zaman içinde istihdama duyarlı politikalarda değişiklik yapılması gerekebilecektir.

KKTC işgücü piyasasının yeniden yapılandırılmasına yönelik olarak oluşturulan istihdam stratejisi çerçevesinde ortaya konulan daha fazla sayıda ve daha nitelikli iş olanaklarının yaratılması hedefi, kolay ulaşılabilir bir hedef değildir. Bu hedefin gerçekleştirilebilmesi, mevcut kapasitenin olabildiğince yüksek talep ile en yüksek oranda kullanılması ve yeni yatırımlarla sürdürülebilir bir ekonomik yapılanma ile mümkündür. Diğer taraftan, yüksek ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin sağlanması, istihdam durumunun düzelmesi için gerekli, ancak yeterli olmayan bir koşuldur. Nitekim KKTC ekonomisinin yakın geçmişi ve bugünkü durumu birlikte analiz edildiğinde, makroekonomik istikrarın istihdam yaratma açısından gerekli, fakat tek başına yeterli olmadığı görülmektedir. Bir ekonomik yapı içinde istihdam yaratmak isteniyorsa, bu hedef ekonomik ve sosyal politikaların merkezinde olmak zorundadır. O halde, istihdam stratejisi ve eylem planı tasarlanırken başlıca odak noktası “ekonomik gelişme” ve “istihdam” olmalıdır. Bu perspektifte, KKTC işgücü piyasasında yapısal sorunların çözümüne yönelik olarak gerçekleştirilecek reformlarda, istihdam artışı ekonomik performansın önkoşulu ve ayrılmaz bir parçası olarak ele alınmalıdır.

Sürdürülebilir ekonomik büyüme ve istihdam hedefi, hükümet başta olmak üzere ilgili ve yetkili tüm tarafların (bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar, meslek kuruluşları, üniversiteler vb.) tam katkı ve katılımına, sürekli işbirliğine ve ortak çabasına ihtiyaç duymaktadır. Başka bir ifadeyle, istihdam politikalarının etkin şekilde uygulanması ancak sosyal tarafların katılımı ile mümkün olabilecektir. Pek çok ülkede, özellikle aktif istihdam politikaları işçi ve işveren taraflarının katılımı ile uygulanmaktadır. Tarafların katılımı, politika ve programların başarısının sağlanmasında üzerlerine düşen yükümlülükleri kabul etmeleri anlamına gelmektedir. Söz konusu katılım, ulusal işgücü piyasası kurumlarında veya kamu istihdam hizmetlerinde işbirliği ve karşılıklı danışma şeklinde gerçekleşmektedir⁴. Sosyal tarafların katılımıyla yükümlülüğün paylaşımı, politikanın etkisini de artırmaktadır. Bu nedenle, KKTC işgücü piyasasının tüm aktörleri istihdam stratejisinin oluşturulmasında ve uygulamanın izlenmesinde çok önemli role sahiptirler. Bu yönde, stratejinin izlenmesi için KKTC işgücü piyasası aktörlerinin katılımı ile geniş tabanlı bir “İstihdam Zirve Toplantısı” gerçekleştirilmelidir. Ayrıca, izleme toplantılarının koordinasyonunun Sosyal ve Ekonomik Konsey tarafından sağlanması, kurulun kurumsal etkinliğini de artıracaktır.

İstihdam stratejilerinin inşası konusunda üzerinde durulması gereken diğer bir husus, istihdam politikalarının bütüncül bir yaklaşımla oluşturulması gerekliliğidir. İstihdam politikalarında özellikle başarısız olan ülke uygulamaları dikkate alındığında; işgücü piyasasına yönelik kısmi reform uygulamalarının ve kısıtlayıcı kurumsal ve yasal düzenlemelerin istenilen başarı düzeyine ulaşmasını engellediği ve işsizlik sorununun aşılmasını zorlaştırdığı görülmektedir⁵. Kısmi ya da

sorunun temeline odaklanmayan yüzeysel önlemlerin, istihdam stratejisi ve politikaları açısından olumlu ve uzun vadeli etkileri olamayacağı açıktır. Bu bağlamda, KKTC işgücü piyasası için hazırlanan istihdam stratejisinin beş temel politika ekseninde ortaya konulan politika ve tedbirlerin bütünsellik içinde geliştirilmesi ve uygulanması esas alınmıştır.

İstihdam stratejisinin en az tasarımı kadar önemli olan diğer hususlar, strateji ve politikaların uygulanabilir olması, uygulama ve sonuçların izlenmesi ve değerlendirilmesidir. İlk olarak, diğer ülkelerde olduğu gibi, KKTC için de istihdam stratejisi oluşturulurken hem kurgu hem de uygulama perspektifinden birlikte bakılması, büyük önem taşımaktadır. Bununla birlikte, etkin bir izleme, oluşturulan politikaların eksiklik ve yetersizliklerinin önceden görülmesine ve gereken değişikliklerin proaktif bir bakış açısı içinde gerçekleştirilmesine olanak sağlayacaktır. Değerlendirme ise, belirli işgücü piyasası politikası sonuçları açısından bir performans ölçümlemesidir⁶. Bu bağlamda, değerlendirme ile politika ve programların belirlenen hedeflere göre başarılı olup olmadığı ölçülebilecektir. KKTC'nin kuruluşunun 40. yıldönümü için tasarlanmış olan KKTC İstihdam Stratejisi, ikişer yıllık dönemler için hazırlanacak ve ortaya konulan hedeflerin gerçekleşme düzeyleri dikkate alınarak her yıl sonunda güncellenecek eylem planları aracılığıyla hayata geçirilecektir. Bu kapsamda gerçekleştirilecek çalışmaların 2023 perspektifi ile şekillenecek KKTC Ulusal İstihdam Stratejisi'nin girdilerini oluşturması öngörülmektedir.

Tüm bu açıklamalardan hareketle, çalışmanın bundan sonraki bölümünde KKTC işgücü piyasası için dünyadaki başarılı uygulamalar ve deneyimler ışığında, KKTC'nin ekonomik, sosyal ve siyasi gerçekleri ile tutarlı, tüm taraflar tarafından benimsenen, sistematik bütünlüğe sahip ve uygulanabilir bir istihdam stratejisi önerisi ve bu stratejinin unsurları ortaya konulacaktır.

Bugünden alınan kararlarla yarının şekillendirilmesi süreci olan stratejik yaklaşımda, öncelikle bir dizi sorunun cevaplanması gerekmektedir. Bu bağlamda, KKTC işgücü piyasası için istihdam stratejisi aşağıdaki sorulara verilecek yanıtlar üzerine oturtulmalıdır:

- KKTC, istihdam politikalarında nerededir?
- KKTC, istihdam hedefi edinmiş midir?
- İstihdam hedefine nasıl ulaşılabilir?
- Bu hedefe ulaşmak için gidilebilecek yollardan hangisi/hangileri KKTC işgücü piyasası açısından en uygundur?

Birinci soruya, Politika Analizi Raporu'nda yanıt verilmiştir. İkinci sorunun yanıtı için KKTC'de resmen kabul edilmiş bir istihdam hedefinin olup olmadığı araştırılmış; istihdamın artırılmasına ilişkin pek çok çalışmanın yürütüldüğü görülmüş ancak açık ve net bir şekilde ortaya konulmuş bir istihdam hedefinin bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üçüncü ve dördüncü sorulara ise Strateji Raporu ve Eylem Planı'nda yanıt verilmeye çalışılacaktır.

KKTC işgücü piyasası için istihdam stratejisinin temel dayanağı, işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması ve etkin işleyen bir işgücü piyasasının temel dinamiklerinin oluşturulması yoluyla istihdam artışında süreklilik sağlanmasıdır.

KKTC işgücü piyasası için oluşturulan istihdam stratejisi beş temel politika eksenine üzerine inşa edilmiştir. Söz konusu politika eksenleri, dezavantajlı gruplar için fırsat eşitliği gözetken, sosyal diyalogu esas alan, piyasa dinamiklerinin hâkim hale getirilmesini hedefleyen, istihdam dostu büyüme ortamının sağlanmasına ve insan gücü kaynağının sürekli geliştirilmesine odaklanan bütüncül bir yaklaşım içinde geliştirilmiştir.

Bu bağlamda, KKTC işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması ve etkinlik düzeyinin artırılması amacıyla belirlenen temel politika eksenleri;

- İşgücü piyasasının kurumsal olarak yeniden yapılandırılması,
- Eğitim- istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- Özel sektörün rekabet gücünün istihdam odaklı geliştirilmesi,
- İşgücü piyasasında parçalı yapının önlenmesi,
- Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımının sağlanması şeklindedir.

KKTC İstihdam Stratejisi'nde belirlenen politika eksenlerinin dayandığı temel amaç ve hedeflere ulaşılması için kısa, orta ve uzun vadede nelerin yapılması gerektiğini, bunların ne zaman ve nasıl yapılacağını, söz konusu faaliyetlerin yürütme sorumluluğu ve onay yetkisinin kim/kimlerde olduğunu, kim/kimlere bilgi verileceğini ve kimlerden destek isteneceğini ortaya koymak amacıyla “etkinlik” ve “uygulanabilirlik” kriterleri esas alınarak Eylem Planı hazırlanmıştır.

1.1. METODOLOJİ, MAKRO EKONOMİK GÖRÜNÜM, KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

1.1.1. Metodoloji

Politika oluşturma sürecinin ilk adımı problemin tanımlanmasıdır. Bu çalışmada odaklanılan temel sorun KKTC’de etkin bir işgücü piyasasının oluşmamasıdır. Ancak bu sorunun arka planında bazı nedenler bulunmaktadır. Bu nedenler, adanın içinde bulunduğu siyasi sorunlardan başlayan, piyasa ekonomisi dinamiklerinin hâkim olmadığı, ekonomik sorunlar ile pekişen ve bu durumun toplumsal etkilerini gidermek amacıyla üretilen ancak gelinecek noktada yeni sorunlara yol açan ve işgücü piyasasında parçalı bir yapının ortaya çıkmasına yol açan politikalar olarak sıralanmaktadır.

KKTC’de siyasi sorunlar ve siyasi yapının ekonomik alanı etkileme gücü şiddetlidir. Bu doğrultuda bugüne kadar uygulanan politikaların, bir yandan siyasi yapının değişimi halinde ortaya çıkacak yeni durumda söz sahibi olmak amacını taşıdığı, diğer yandan ise izole durumun toplumsal etkilerini azaltacak politikaları üreterek ve istihdam-ücret ilişkisini kamu istihdamı ile kontrol altında tutarak ekonomik dengeleri göz etme telaşında olduğu görülmektedir. Ancak bu yapının ortaya çıkardığı yeni sorunlar, farklı politikaların uygulanmasını gerektirmektedir. İşgücü piyasasının ve ekonomik yapının gerektirdiği yapılanmanın oluşturulabilmesi için mevcut siyasi problemler ve ekonomik izolasyon devam ederken, işgücü piyasasının düzenlenmesini bu sorunların geleceği üzerine kurgulamaktan ziyade işgücü piyasasının etkin bir hale kavuşturulması ve oluşan bu yapının etkilerini azaltarak işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda bir politika bütünü uygulanması gereklidir. Bu anlamda, politika üretimini gerekli kılan tüm süreç, mevcut durum ve politika analizinde ortaya konulmuş, KKTC’nin etkin olmayan işgücü piyasasını oluşturan tüm faktörler analiz edilmiş ve bu faktörlerden etkin bir işgücü piyasasının oluşumunu engelleme etkisi daha yüksek olanlara yönelik yeni politikalar üretilmiştir. Politika üretilmesi aşamasında politika döngüsü yöntemi izlenerek ortaya konulan sorun, ulaşılmak istenen hedef, sorunu ortaya çıkaran faktörlerin belirlenmesi, politika alternatiflerin ortaya konulması, en uygun politika alternatiflerinin seçilerek nasıl uygulanması gerektiğinin eylem planlarıyla açıklanması ve tüm bu sürecin izleme ve değerlendirilmesinin yer aldığı bir politika döngüsü oluşturulmuştur.

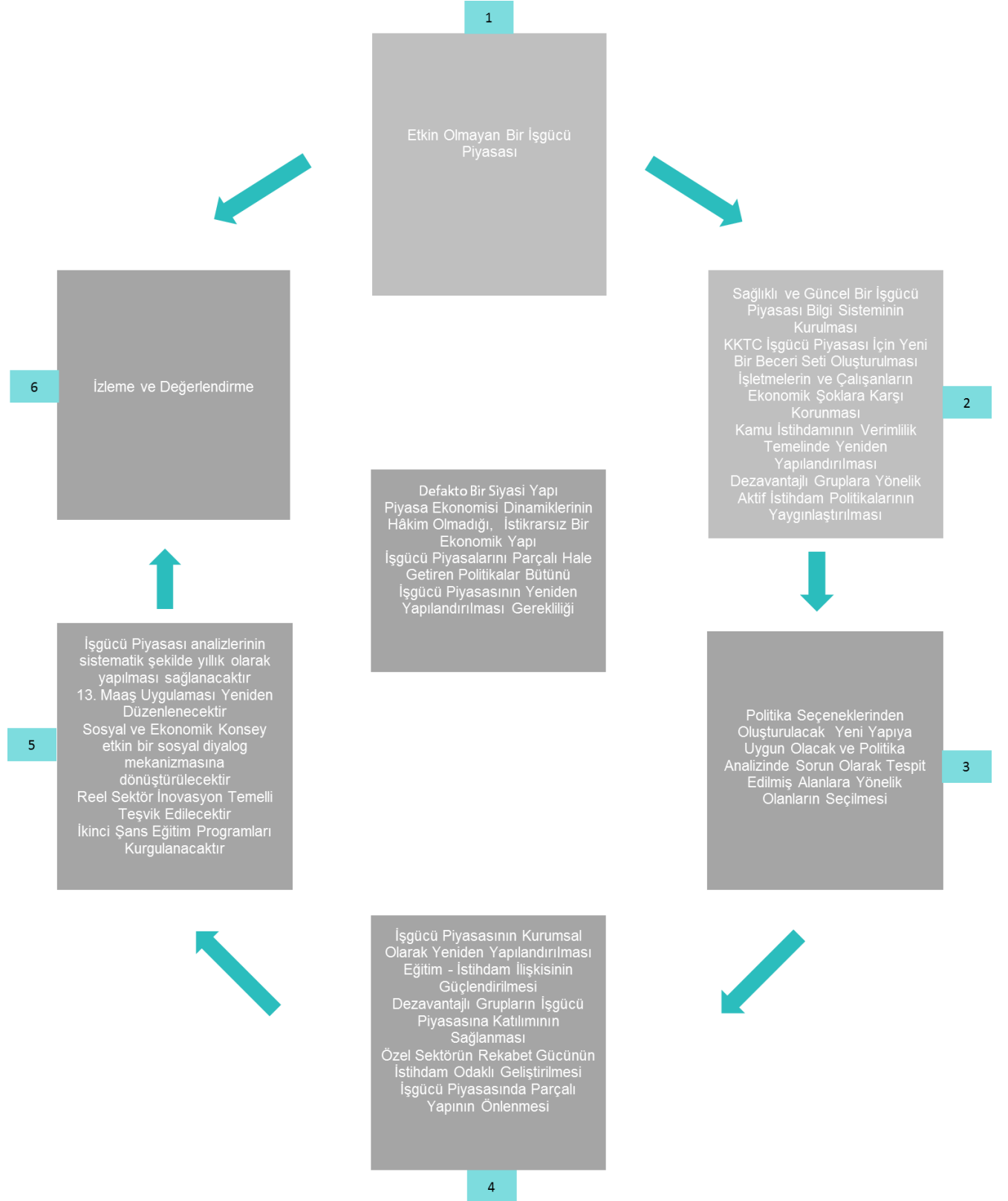
Politika döngüsü yaklaşımı, politika üretilmesi süreçlerinde en sık kullanılan yöntemlerden birisidir. Kompleks sosyal sorunların çözümünde kullanılan sistematik bir yaklaşım olan politika döngüsü, birçok faktörün etkili olduğu ve ortaya çıkardığı bir sorunun belirli kriterler gözetilerek, bir hedef doğrultusunda çözülmesi anlayışına dayalı bir yöntemdir⁷. Politika döngüsü yaklaşımının KKTC işgücü piyasasının etkin bir yapıya kavuşturulması sürecinde temel sorun olarak gördüğü noktalar, Diyagram 1’in merkezindeki kutuda yer alan sorunlardır. Söz konusu sorunlar işgücü piyasası ile doğrudan ilgili olarak görülmeseler dahi, işgücü piyasasında parçalı bir yapıya yol açan, ekonomik yapıyı belirleyen ve etkin olmayan işgücü piyasasını ortaya çıkaracak boyutta sorunlardır.

Politika döngüsünün birinci aşamasında sorun tanımlanmış ve ulaşılmak istenilen hedef net bir şekilde ortaya konulmuştur. Dolayısıyla amaç işgücü piyasasını etkin bir yapıya kavuşturmak ve sürdürülebilir istihdam artışı sağlamaktır. Bu bağlamda, politika döngüsünün ikinci aşamasında, mevcut durum ve politika analizi doğrultusunda politika seçenekleri belirlenmiştir. Çalışmada politika seçenekleri yabancı işgücünün kontrol altına alınması, işgücü piyasasında bilgi eksikliğinin giderilmesi, eğitim – işgücü piyasası ilişkisinin kurulması, sosyal yardımların işgücüne katılımı engellemeyecek seviyeye çekilmesi ve kayıtdışılığın önüne geçilmesi olarak tespit edilmiştir. Politika döngüsünün üçüncü aşamasında, KKTC için etkin bir işgücü piyasası hedefine yönelik olarak uygulanacak politika önerileri seçilerek söz konusu politika önerilerine yönelik uygulamalar oluşturulması aşamasına geçilmiştir. Belirlenen politika önerilerinin uygulanması için neler yapılması gerektiği, yeniden yapılandırılacak ve görevleri yeniden tanımlanacak kurumların tespit edilmesi ve uygulamadan hangi kurumların sorumlu olacağı gibi uygulama esaslarının belirlenmesi aşaması politika oluşturulması sürecinin eylem planı ile desteklenmesi gereken bölümüdür. Diyagram 1’de 5 numaralı kutuda yer alan öneriler, KKTC için etkin işleyen bir işgücü piyasası oluşturulması

kapsamında geliştirilen tüm politika önerilerini yansıtmamaktadır. Politika seçeneklerinden oluşturulan politika önerilerinin tamamı ilgili politika ekseninde ifade edilmektedir. Oluşturulan politikaların ve uygulamaların izlenmesi ve değerlendirilmesi ise politika oluşturulması sürecinin başarısını ölçmeyi hedeflemektedir. İzleme ve değerlendirme süreci, oluşturulan politikaların yakaladığı başarı düzeyi ile birlikte işgücü piyasasının yeni yapısının ortaya çıkardığı yeni sorunlara yönelik yeni politikaların oluşturulması sürecinin başlangıcını ifade etmektedir.

KKTC işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması ve etkin bir düzeye çıkarılması tüm sorunları sürekli bir şekilde çözecek ideal bir durumu ifade etmemektedir. Diyagram 1'de politika döngüsünün ortasında yer alan ve sorun alanları olarak ifade edilen durumları aşmak amacıyla hazırlanan strateji raporu ve eylem planı, işgücü piyasasının etkin bir şekilde oluşturulmasının ilk aşamasıdır. İşgücü piyasasının parçalı yapısının belirli bir süreç içerisinde ortadan kaldırılması, işgücüne katılımın artırılması, ücret eşitliğinin sağlanması, göç olgusunun kontrol altına alınması ile birlikte ücret farklılıklarının önüne geçilmesi gibi hedefler yeni bazı sorunlar ortaya çıkarabilecektir. Bu sorunlar arasında yeterli istihdam alanlarının oluşturulamaması öngörülebilir iken, öngörülemeyen bir dizi başka sorun da söz konusu olabilir. Mevcut politikaların başarısının izleme ve değerlendirme sürecinin devamında, ortaya çıkması muhtemel yeni sorunların politika döngüsünün 1. aşaması olarak ifade edilen sorunun tanımlanması noktasına yazılabileceği unutulmamalıdır.

Politika döngüsü



1.1.2. Makro Ekonomik Görünüm

1. Uluslararası tanınmaya ilişkin sorunlar KKTC makro ekonomik yapısını etkileyen önemli bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Bu sorunun temelde iki noktada ekonomik büyüme eğilimlerini ve işgücü piyasası dinamiklerini olumsuz etkilediği düşünülmektedir:
 - a. İşgücü piyasalarının yeni ve iyi istihdam olanaklarına sahip olmalarında en önemli göstergelerden biri ekonomik büyüme eğilimleridir. Uluslararası piyasalarda küreselleşme etkileri ışığında analiz edilen malların ve sermayenin uluslararası dolaşımının hız kazanması süreci, KKTC’de uluslararası tanınma sorununa bağlı olarak sınırlı kalmıştır. Bu durum ekonomik büyüme eğilimlerinin ulusal sınırlar ve sınırlılıklar içinde geliştirilmesini zorunlu kılmıştır.
 - b. Ülke büyüklüğü ve ekonomik büyüme performansı arasındaki teorik tartışmalar net bir sonuca ulaşmamakla birlikte, küçük bir ada ülkesi olma özelliği taşıyan Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’nde uluslararası tanınma sorununa bağlı olarak yaşanan engeller, küçük ülke ekonomisi olmanın avantajlarının kullanılmasını da sınırlamıştır.
2. Dış ekonomik ilişkilerin ağırlıklı olarak Türkiye ile ya da Türkiye üzerinden sağlanması ekonomik büyüme göstergelerinin de Türkiye ile paralel bir görünüm göstermesine neden olmuştur.
3. KKTC’de ekonomik büyümenin en önemli kaynağı olarak görülen yurt içi talebin özel sektör eliyle sağlanamaması kamu sektörünün talep yaratmadaki etkinliğini artırmış, bu durum kamu kesiminin ekonomik yapı içindeki payının da yükselmesini sağlamıştır. Bunun bir sonucu olarak istihdamın yaklaşık dörtte birlik bir kısmının kamudan maaş alması kamu finansman dengelerinde bozucu etkiler yaratmıştır.
4. GSYİH’nın dağılımında yaşanan yapısal değişimin bir sonucu olarak tarım sektörünün payı sürekli gerilerken, sanayi sektörü içinde imalat sanayinin payı da buna eşlik etmiştir. Mali müesseseler, serbest meslek ve hizmetler ile kamu hizmetleri, GSYİH içinde payı artan sektörler olarak karşımıza çıkmaktadır.
5. KKTC’de ücretler piyasa dinamikleri çerçevesinde şekillenmekten çok iç talebin sağlanmasına ve sosyal gerekçelere dayalı olarak belirlenmektedir. Kamu sektörünün ekonomik yapıdaki payının ağırlığına, ücret seviyelerinin yüksekliğinin de eklenmesi işgücü piyasaları bakımından başta parçalı yapı olmak üzere çok sayıda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.
6. İşgücüne katılma oranlarında Türkiye ile birlikte Avrupa Birliği ortalamalarının oldukça gerisinde bulunan KKTC’de, eğitiminin devam etmesi nedeni ile işgücüne katılamama nedeninin ilk sırada yer aldığı görülmektedir.
7. Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ekonomiler için önemli bir sorun niteliğinde olan işsizlik KKTC için de önemli bir sorun durumundadır. 2006 yılından itibaren hızlı bir artış trendine giren işsizlik oranları, 2008 küresel ekonomik krizinin etkileri ile daha da olumsuz bir görünüme sahip olmuştur. Diğer ülke karşılaştırmaları ışığında KKTC’de gençler ve kadınlar arasında işsizliğin görece olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. KKTC’de işsizliğe yönelik politika uygulamalarına karşılık gelen düzenlemelerin hayata geçirilemediği ve İş Yasası’ndaki mevcut düzenlemelerin etkin bir işgücü piyasasının oluşumu önünde önemli bir engel teşkil

ettiği görülmektedir.

8. İstihdam oranları açısından Türkiye ile benzer ve yetersiz bir düzeye sahip olan KKTC’de, kadınların işgücüne katılma ve işsizlik oranları da paralel bir görünüme sahiptir. 2002-2006 yılları arasında sağlanan yüksek büyüme hızlarına karşın istihdam oranlarında beklenen artışlar yakalanamamıştır. Bu yapı içinde KKTC’de büyüme–istihdam ilişkisinin kurulamadığını söylemek mümkündür. KKTC’de eğitim imkânlarındaki artışa bağlı olarak eğitilmiş nüfusun işgücü içindeki payının sürekli yükselmesine karşın; bu grup için nitelikli işlerin yaratılamaması yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerde işsizlik oranlarının artmasına neden olmaktadır.
9. İstihdamın sektörel dağılımında kamu sektörünün ağırlıklı payı dikkat çekmektedir. Kamu sektöründe çalışmanın bir istihdam politikası olarak karşılık görmesi, iç talebin sağlanmasına yönelik yüksek ücret politikası uygulamaları ve emekli nüfus oranının sürekli büyümesi, KKTC bütçe dengeleri üzerinde “transfer ödemeleri” ve “ücretler” payının sürekli baskı yaratmasına neden olmaktadır.

1.2. KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİNİN TEMEL HEDEF VE İLKELERİ

1.2.1. Temel Hedefler

Stratejinin dayandığı politika eksenleri çerçevesinde, KKTC İstihdam Stratejisi’nin temel hedefleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir:

1. İşsizlik oranının 2018 yılı itibarıyla yüzde 9, 2023 yılı itibarıyla yüzde 7 düzeylerine indirilmesi hedeflenmektedir.
2. Genç işsizlik oranının 2018 yılı itibarıyla yüzde 20’ye, 2023 yılı itibarıyla yüzde 15’e indirilmesi hedeflenmektedir. Hedeflenen oran dünyada 2011 yılı itibarıyla gerçekleşen genç işsizlik oranının yüzde 12,7 olduğu göz önünde bulundurularak belirlenmiştir.
3. İnovasyon temelli işlerin ekonomideki payının artırılması hedefine bağlı olarak 2023 yılına kadar yüksek eğitilmiş işgücü arzına cevap verebilecek yeni ve düzgün işlerin yaratılması hedeflenmektedir.
4. Kamu istihdamının genel istihdam içindeki payının 2023 yılına kadar aşamalı bir şekilde yüzde 10’a, kamu bütçe açığının GSMH’ye oranının yüzde 7,5’e ve kamunun ekonomi içindeki payının yüzde 8’e indirilmesi hedeflenmektedir.
5. Bütçe giderleri içinde 2015 yılına kadar personel giderleri oranı yüzde 35, cari transferlerin oranı yüzde 40 düzeyine çekilmesi hedeflenmektedir.
6. Ekonomide kamu sektörünün payı yüzde 8 seviyesine çekilecek, kamu hizmetlerinde verimlilik prensibi etkin hale getirilmesi hedeflenmektedir.

1.2.2. Temel ilkeler

Bütünsel Yaklaşım

Beş temel politika ekseninde geliştirilen politika önerilerinin birbirleriyle bağlantılı ve tutarlı olması gözetilerek bütünsellik içinde uygulanması temel ilke olarak benimsenmektedir.

Piyasa Dinamiklerinin Hâkim Hale Getirilmesi

Özel sektörün kalkınmadaki öncü rolünün sürekli geliştirilmesine dayalı, yeterli istihdam artışı sağlayacak, rekabetçi, istikrarlı ve yüksek bir ekonomik büyümeyenin gerçekleştirilmesi temel ilke

olarak benimsenmektedir.

İstihdam Dostu Büyüme Ortamının Sağlanması

Ekonomik büyüme sürecinde üretim, yatırım ve istihdama birlikte odaklanan ve rekabet gücü yüksek, güçlü bir makro ekonomik yapının oluşturulması esastır.

İnsangücü Kaynağının Sürekli Geliştirilmesi Odaklı Yaklaşım

İşgücünün nitelik düzeyinin işgücü piyasası talepleri doğrultusunda uyumlaştırılmasına odaklanan eğitim programları ile istihdam politikalarının bütünleştirilmesi esastır.

Sosyal Diyalogun Esas Alınması

İstihdam Stratejisi'nin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için konu ile ilgili bütün aktörlerin ve sosyal tarafların karar alma süreçlerinde etkin bir şekilde yer almaları esastır.

Dezavantajlı Gruplar İçin Fırsat Eşitliği

İşgücü piyasasında işgücüne katılma oranları ve istihdam oranlarının düşük olması ile öne çıkan, bu nedenle dezavantajlı gruplar olarak adlandırılan kişilerin ve demografik grupların özel durumlarını dikkate alan politikaların geliştirilmesi esastır. Bu kapsamda, kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler gibi kesimlere eğitim başta olmak üzere sağlanacak desteklerde fırsat eşitliği ilkesi belirleyicidir.

1.3. KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİNİN TEMEL POLİTİKA EKSENLERİ

KKTC istihdam stratejisi ve strateji raporu ile eylem planı hazırlanırken, mevcut durum analizi ve politika analizi ve çözüm önerileri bölümlerindeki sorun alanlarındaki sorun alanları temel politika eksenleri olarak belirlenerek bu alanlara ilişkin hedeflemeler ve yapılması gerekenler kurgulanmıştır. Mevcut durum analizi bölümünde KKTC işgücü piyasasının kurumsal olarak yetersiz olduğu, eğitim – istihdam ilişkisinin yetersizliği, özel sektörün kurumsallaşmadığı, işgücü piyasasında parçalı bir yapının bulunduğu ve dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasında varlığı ile birlikte kayıtdışı istihdam başlığına da yer verildiği görülmektedir. Ancak KKTC’de kayıtdışı istihdamın son dönemde belirtilen düzenlemeler ile önemli ölçüde azaltıldığı görülmektedir. Bu nedenle strateji raporu ve eylem planında doğrudan politika eksenleri olarak kayıtdışı istihdamın azaltılması belirlenmemiştir. Buna karşılık işgücü piyasasının parçalı yapısının önlenmesi ve işgücü piyasasının kurumsal olarak yeniden yapılandırılması politika eksenleri altında belirtilen önerilerin kayıtdışı istihdam açısından mevcut durumu olumlu yönde geliştirici etkisinin olacağı düşünülmektedir.

1.3.1. İşgücü Piyasasının Kurumsal Olarak Yeniden Yapılandırılması

1.3.1.1. Mevcut Durum Analizi

1. İşgücü piyasasının belirli kurallar çerçevesinde işlemlerini sağlayan ve işgücü piyasasına etkinlik kazandıran kurumsal yapılanmada öne çıkan hususlar, iş ve işçi bulmaya aracılık, istihdam hizmetlerinin sunulması ve işçi-işveren ilişkilerinin sendikalaşma ve sosyal diyalog zemininde gelişmesidir. Özellikle, istihdam hizmetlerinin sunulması noktasında günümüzde önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Kamu istihdam kurumları, çalışma yaşamındaki değişimlere paralel bir gelişme göstererek sadece iş ve işçi bulmaya aracılık alanında değil, gereksinimlere daha iyi yanıt verebilmek ve daha etkin hizmet sunabilmek için aşağıda belirtilen alanlarda da faaliyet göstermektedirler:

- Mesleki alanda ve meslek seçiminde yol göstericilik ve danışmanlık yapmak,
- İş arayanların eğitimini ve yeniden eğitimini gerçekleştirerek, işgücü piyasasında aranan niteliklere sahip olmalarında yardımcı olmak,
- İşsizlik sigortası sistemini uygulamak ve yönetmek,

- Dezavantajlı kesimler için (engelliler, gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler vb.) aktif işgücü programları geliştirmek ve uygulamak,
- İşgücü piyasasındaki enformasyon sisteminin iyi işlemlerini sağlayacak verileri toplayarak kullanıcılara sunmak ve yayınlamak

Değişen ve gelişen işgücü piyasası koşullarında bir taraftan kamu istihdam kurumlarının görev alanlarında çeşitlenmeler görülürken, diğer taraftan da kamu istihdam kurumlarını tamamlayıcı bir fonksiyona sahip olan özel istihdam kurumları işgücü piyasalarında faaliyet göstermeye başlamıştır. Teknolojideki ilerleme, işgücünün çalışma biçimindeki değişme, büro ve yönetim işlerinin artması gibi gelişmeler karşısında, özel istihdam kurumları birçok Avrupa ülkesinde hizmet sunumundaki çeşitliliği sağlamada önemli bir rol üstlenmiştir.

2. KKTC işgücü piyasasında işsizlik, göç, kayıtdışı istihdam gibi sorunların önemli bir nedenini de kurumsal düzenlemelerin yetersiz olması ya da uygulamadaki sorunlar oluşturmaktadır. Etkin bir işgücü piyasası izleme sisteminin kurulamaması, kamu sektörünün istihdamdaki ağırlığına bağlı olarak özel sektörün yeterince kurumsallaşamaması, kamu sektöründeki sendikalaşma oranı ile mukayese edildiğinde özel sektördeki sendikalaşma oranının oldukça düşük bir seviyede olması, özel istihdam bürolarının mevcut olmaması, kamu istihdam kurumu niteliğindeki Çalışma Dairesi'nin işgücü piyasasını düzenleme konusunda yeterince aktif olmaması, özellikle engelliler, kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı kesimlerin istihdam edilebilirliği için gerekli politika ve programların geliştirilmesi alanındaki yetersizlikler bu alanda öne çıkan sorunlardır.
3. KKTC'deki özel sektör kuruluşlarının yeterli düzeyde kurumsallaşamaması işgücü devir oranlarının yüksek olmasına neden olmaktadır. Bu durum şüphesiz işgücünün beceri düzeyinin gelişmesini olumsuz etkileyerek üretkenliğin düşük olması sonucunu doğurmaktadır. Özel sektörde kurumsallaşmanın yetersiz olmasının önemli bir nedeni, firmaların küçük ölçekli ve aile işletmesi niteliğinde olması, profesyonel yönetim ve kurumsallaşma için gerekli işbölümünü destekleyecek bir ölçeğe ulaşamamasıdır. Sosyal Sigorta Dairesi verilerine göre, KKTC'de 500'den fazla kişi çalıştıran sadece 2 özel işyeri bulunmaktadır. 250'den fazla işçi çalıştıran işyeri sayısı ise sadece 10'dur. İç pazarın küçük ve ihracat olanaklarının izolasyon ve yüksek üretim ve taşıma maliyetlerinden dolayı kısıtlı olması nedeniyle büyük ölçekli işyerleri kurulamamakta, bu durum da kurumsallaşmayı olumsuz etkilemektedir. Özel sektördeki kurumsallaşmanın yetersizliğiyle bağlantılı olarak özel sektördeki sendikalaşma oranları da son derece düşüktür. P Global firma anketi sonuçlarına göre özel işyerlerinin yüzde 95'inde sendikalı işçi bulunmamaktadır. Özel sektörde sendikalaşma oranlarının çok düşük olması, özel sektör ve kamu sektörü arasında istihdam koşulları açısından özel sektör aleyhine önemli bir ayrışmaya neden olmaktadır. Özel sektörde sendikalaşma oranlarının düşük olmasının ortaya çıkardığı bir başka sorun da işyerleri ve çalışanlar arasında uzun süreli ilişkilerin kurulamamasıdır.
4. KKTC'de işgücü piyasasına ait istatistiksel verilerin oluşturulmasında önemli bir işleve

sahip olan Devlet Planlama Örgütü 1976 yılında kurulmuştur. Devlet Planlama Örgütü'nün görev sahası içinde olan konulardan biri her konuda her türlü istatistikleri düzenlemek, istatistik analizleri ve etütleri yapmak ve yayınlamaktır (DPÖ'nün Kurulması Hakkında Yasa, md.3). Bu çerçevede Merkez Örgütü'nü oluşturan dairelerden biri olan İstatistik ve Araştırma Dairesi Başkanlığı'nın görevi, ülkede istatistik bilgilerin toplanması, değerlendirilmesi ve İzleme ve Koordinasyon Dairesi eliyle yayınlanmasına ilişkin tüm faaliyetleri düzenlemek ve yürütmektir (DPÖ'nün Kurulması Hakkında Yasa, md.10).

5. KKTC'de işgücü piyasasının izlenmesi amacıyla Hanehalkı İşgücü Anketleri, DPÖ tarafından yılda bir kez Ekim ayında yapılmaktadır. Yılda bir kez yapılan uygulamanın ortaya çıkardığı önemli bir sorun, teknik olarak mevsimsel etkileri ayırıştırmanın mümkün olmamasıdır. Mevsimsel etkileri görmek, KKTC ekonomisinde özellikle turizm sektörü açısından önemlidir. Zira turizm sektörü KKTC'de istihdam yaratma potansiyeli açısından önemli bir sektördür.

KKTC işgücü piyasasında parçalı yapıya neden olan önemli sorunların başında göç olgusu gelmektedir. Ancak, işgücü piyasasını göç olgusu çerçevesinde değerlendirmek için yeterli düzeyde veri bulunmamaktadır. Nitekim DPÖ tarafından gerçekleştirilen nüfus ve konut sayımları kapsamında göç konusunda veri toplanmasına karşın, söz konusu veriler göç dinamiklerini analiz etmek için yeterli değerlidir. DPÖ'nün hanehalkı işgücü anketlerinde ölçülmeyen eksik istihdam konusu ise işgücü piyasası ile ilgili daha sağlıklı değerlendirmeler yapılmasını engellemektedir. Ayrıca, işgücü piyasasındaki gelişmelerin kapsamlı bir biçimde izlenebilmesi için işgücü maliyetleri ve kazançlardaki eğilimlere ilişkin istatistik altyapısının geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

6. KKTC işgücü piyasasında kamu istihdam kurumu niteliğindeki yapılanma Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Çalışma Dairesi'dir. Çalışma Dairesi'nin kuruluş yasasında görev alanları, iş teftişi ve denetimi ile ilgili işlemleri yürütmek, yabancı uyruklulara verilecek çalışma izinleri ile ilgili araştırma yapmak ve gerekli kayıtları tutmak, yabancı devletlerle yapılan işgücü anlaşmalarının uygulanmasını sağlamak ve iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini yürütmektir. İş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini yürütme kapsamında Yasa'da, iş ve meslek eğitimi, nitelsiz işçilere meslek kazandırma, nitelikli işgücünü artırma, işgücü kabulü ve ihracı konularında gerekli planlama, programlama ve uygulama hizmetlerini düzenlemek ve yürütmek oluşturmaktadır. Ayrıca, görev alanına giren konularda gerekli istatistikleri hazırlamak ve Engellileri Koruma, Rehabilitasyon ve İstihdam Yasası (64/1993) kuralları uyarınca engellilerin istihdamı konusunda gerekli önlemleri almak da Daire'nin görevleri arasındadır.
7. KKTC'de işgücü piyasasının genel görünümünü yansıtan verileri derleyen kuruluş, istatistikî yöntem ve örneklem büyüklüğü açısından DPÖ'dür. Çalışma Dairesi verileri yapılan müracaatlar ve işe yerleştirmeler ile sınırlı olduğu için, Çalışma Dairesi verileri KKTC işgücü piyasasına ilişkin genel ve kapsamlı bir bilgi sunmamaktadır. Çalışma Dairesi'nin faaliyet raporları incelendiğinde, ortalama yüzde 10 olan işe yerleştirme oranının oldukça sınırlı kaldığından söz edilebilir. Bu durum, Çalışma Dairesi'nin işe

yerleştirme hizmetlerinin yetersizliğine işaret etmektedir. Ayrıca, Çalışma Dairesi'ne iş isteğiyle başvuruda bulunanların eğitim durumlarına göre dağılımı, Daire'nin işe aracılık konusunda daha çok hangi kesimlere hitap ettiğini göstermektedir. Eğitimli işgücü ile eğitim düzeyi düşük işgücünün iş isteğiyle Çalışma Dairesi'ne başvurma oranları arasında önemli bir farklılık bulunmaktadır. İş isteğiyle başvuranlar içinde en yüksek pay ilkökul mezunlarına aittir. Lise altı eğitim düzeyinde nitelsiz işgücünün toplam başvuru sahipleri içindeki yüzde 44,7'lik oranı, Çalışma Dairesi'nin iş bulmaya aracılık konusunda daha ziyade nitelsiz işgücü tarafından tercih edildiğini ortaya koymaktadır.

8. Makro anlamda KKTC işgücü piyasasının göç ve kamu istihdamından kaynaklanan parçalı yapısı işgücü piyasasının arz ve talep cephesini ve buna bağlı olarak da iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini etkilemektedir. Ancak, yine de Çalışma Dairesi'ne iş isteğiyle yapılan başvurular içinde "yasa yapıcılar, üst düzey yöneticiler ve müdürler", "profesyonel meslek mensupları", "yardımcı profesyonel meslek mensupları" gibi eğitim düzeyi yüksek meslek gruplarında iş münhallerine yapılan yerleştirmelerin "nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar" grubuna göre daha sınırlı olması, Çalışma Dairesi'nin eğitim düzeyi yüksek kesimlere yeterince hitap edemediğini göstermektedir.
9. Çalışma Dairesi'nin görev alanı içindeki önemli konulardan biri de engelliler, gençler, kadınlar ve uzun süreli işsizler gibi dezavantajlı kesimlerin istihdamlarının sağlanmasına yönelik tedbirlerin alınmasıdır. KKTC'de işsizlik oranları, kadın ve genç işgücü için genel ortalamanın üzerindedir. Ayrıca, KKTC'de işsiz kalma süresi de Türkiye ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ile mukayese edildiğinde daha uzundur. KKTC işgücü piyasasındaki önemli bir diğer sorun da engellilerin istihdamıyla ilgilidir. Engelli istihdam oranı, KKTC'de yüzde 15 gibi oldukça düşük bir düzeydedir. Aktif istihdam politikaları bu noktada önem kazanmaktadır. Ancak, yapılan incelemelerde Çalışma Dairesi'nin ilgili alanlardaki faaliyetlerinin oldukça sınırlı olduğu görülmektedir.
10. 1996 yılında yürürlüğe giren, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası ile ilgili olarak uygulamada ortaya çıkan bir takım sıkıntıların giderilmesi amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başlatılmış bazı çalışmalar bulunmaktadır. Uygulamada sorunlara neden olabilecek önemli bir husus, Yasa'da grev ertelemesine ilişkin hükümlere yer verilmiş olmasına rağmen, grev yasağına ilişkin herhangi bir düzenlemenin olmamasıdır. Sınırsız bir grev hakkının, can ve mal güvenliğinin sağlanması konusunda ortaya çıkabilecek sıkıntılar başta olmak üzere toplumsal düzenin devamı konusunda birtakım sorunları beraberinde getirmesi muhtemeldir. Bu konuda ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği normları esas alınarak ilgili Yasa'da gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
11. KKTC'de işçi-işveren ilişkilerindeki kurumsallaşmanın bir başka boyutu da sosyal diyalog alanındadır. KKTC'de işçi, işveren ve devlet kesiminin içinde yer aldığı ulusal düzeydeki en önemli sosyal diyalog kurumu Sosyal ve Ekonomik Konsey'dir. Sosyal ve Ekonomik Konsey'in yasal altyapısı 1976 yılında çıkarılan Devlet Planlama Örgütü'nün Kurulması Hakkındaki Yasaya dayanmaktadır. Sosyal ve Ekonomik Konsey dışında ülkede, üçlü ve

ikili düzeydeki diğer sosyal diyalog mekanizmalarına ilgili yasalarda yer verilmiştir. Aşağıdaki tablo, ülkedeki yasal düzenlemelerde yer verilen sosyal diyalog mekanizmalarını göstermektedir.

KKTC'de sosyal diyalog mekanizmaları	
Yasalar	Sosyal Diyalog Mekanizmaları
Devlet Planlama Örgütü'nün Kurulması Hakkındaki Yasa	Sosyal ve Ekonomik Konsey
Çalışma Dairesi (Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları) Yasası	Çalışma Kurultayı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Danışma Meclisi İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Meclisi
Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası	Toplu İş Sözleşmesi Uzlaştırma Kurulu Hakem Kurulu
Kamu Görevlileri Yasası	Yüksek Danışma Kurulu Teknik Kurullar
Öğretmenler Yasası	Teknik ve Yüksek Danışma Kurulları
Asgari Ücretler Yasası	Asgari Ücret Saptama Komisyonu
İhtiyat Sandığı Yasası	İhtiyat Sandığı Yönetim Kurulu
Sosyal Sigortalar Yasası	Sosyal Sigortalara İdare Meclisi
KKTC Meclisi	Meclis Alt Komiteleri

Yukarıdaki tabloda da görüldüğü üzere, ülkede yasal bir zeminde öngörülen pek çok sosyal diyalog mekanizması bulunmaktadır. Ancak, KKTC'de sosyal diyalog mekanizmalarının etkin bir şekilde işlemesi ve çalışma hayatına yön vermesi açısından, özellikle özel sektörün yapısal sorunlarından kaynaklanan önemli kısıtlar bulunmaktadır. Özel sektörde sendikal örgütlenmenin zayıf olması, bu kesimin temsilcilerinin bir taraf olarak sosyal diyalog sürecinde işlevsel bir rol üstlenmelerini sınırlamaktadır. Ayrıca, sosyal diyalog mekanizmalarının işlerliği açısından yasal bir zemine kavuşturulması önemli olmakla birlikte, ilgili yasaya bağlı olarak sosyal diyalog kurumlarının çalışmalarını düzenleyen tüzüklerin de çıkarılması gerekmektedir.

Konunun önemli bir diğer yönünü de sosyal diyalog bilincinin artırılması oluşturmaktadır. Genel olarak, ülkenin rekabet edebilirliğinin geliştirilmesinde ve yatırım ortamının iyileştirilmesi, özel sektörün desteklenmesi, kayıtdışı istihdamın önlenmesi ve çalışma yaşamındaki diğer sorun alanları için çözüm üretilmesinde sosyal diyalog kültürünün ve bilincinin oluşturulması son derece önemlidir. Bu noktada, belirtilen konulara ilişkin sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilecek toplantı ve çalışmaların yaygınlaştırılması sosyal diyalog bilincinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasında önemli bir rol oynayacaktır.

1.3.1.2. Temel Amaç ve Hedefler

Temel amaç, işgücü piyasası kurumlarının işgücü piyasasının etkin bir şekilde işlemlerini sağlayacak şekilde yeniden yapılandırılmasıdır.

Devlet Planlama Örgütü'nün işgücü piyasasına ilişkin istatistiksel veri üretme ve bu verilerin

uluslararası karşılaştırılabilirliğinin sağlanması konusunda altyapısı güçlendirilmelidir. Bu konuda Türkiye İstatistik Kurumu'ndan danışmanlık ve teknik destek hizmetleri sağlanması önerilmektedir.

Çalışma Dairesi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İstihdam Dairesi şeklinde yeniden yapılandırılmalıdır. İstihdam Dairesi'nin ana hizmet birimleri, İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü, Aktif İşgücü Hizmetleri Şube Müdürlüğü, İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Şube Müdürlüğü, İşsizlik Sigortası Şube Müdürlüğü ve İşyerleri Teftiş Şube Müdürlüğü şeklinde oluşturulmalıdır.

Çalışma Dairesi'nin yeniden yapılandırılmasıyla birlikte "istihdam uzmanı" kadrosu açılmalıdır. İstihdam uzmanlarının istihdamı; istihdam uzmanlarının işe alımı, yetiştirilmesi, istihdam uzmanlığına atanması ve istihdam uzmanlarının görev, yetki ve sorumluluklarına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla hazırlanacak "İstihdam Uzmanlığı Yönetmeliği" kapsamında gerçekleştirilmelidir. İstihdam uzmanı kadrosunda istihdam edilecek kişilerin özlük hakları, diğer kamu kurumlarında "uzmanlık" kadrosuna karşılık gelen maaş-barem çerçevesinde oluşturulmalıdır.

İstihdam Dairesi bünyesinde "iş ve meslek danışmanı" kadrosu açılmalıdır. Çalışma Dairesi'nin yeniden yapılandırılması ile birlikte bu kurumda çalışan sayısı, ülkenin kamu personel rejiminin gereklilikleri ve bütçe dengeleri dikkate alınarak ihtiyaçlar doğrultusunda aşamalı bir şekilde artırılmalıdır.

İstihdam Dairesi bünyesinde işgücü piyasasının izlenebilirliğinin sağlanması amacı ile İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi kurulmalıdır.

İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin oluşturulması için öncelikle yıllık olarak işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması gerekmektedir. İşgücü piyasası analizinin objektif ve düzenli olarak gerçekleştirilebilmesi için bu alanda uzmanlaşmış bir danışmanlık firmasından hizmet alınması önerilmektedir.

İstihdam Dairesi ile işbirliği içinde ve bu Kurum'un denetiminde, özellikle nitelikli işgücünün işe yerleştirilmesinde etkin olarak faaliyette bulunabilecek ve kamu istihdam kurumunu tamamlayıcı fonksiyona sahip olabilecek özel istihdam bürolarının kurulmasına ilişkin İş Yasası'nda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

Sosyal ve Ekonomik Konsey başta olmak üzere, sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliği ve işlevselliği artırılmalıdır. Yasal düzenlemelerde altyapısı oluşturulan sosyal diyalog mekanizmalarının işlerlik kazanması için ilgili tüzüklerin çıkarılması yönünde gerekli adımlar atılmalıdır. Sosyal diyalog bilincinin geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına yönelik bilgilendirme ve farkındalığı artırma çalışmaları yapılmalıdır.

1.3.1.3. Politika Önerileri

1. Çalışma Dairesi'nin Kamu İstihdam Kurumu Olarak İşgücü Piyasasındaki Etkinliğinin Artırılması

• Çalışma Dairesi'nin, İstihdam Dairesi Şeklinde Yeniden Yapılandırılması

KKTC'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı bir Daire şeklinde kurumsal yapısı oluşturulmuş olan ve ülkede, iş teftişi ve denetimi ile ilgili iş ve işlemleri yürütmekten, görev alanına giren konularda gerekli istatistikleri hazırlamaya, iş ve işçi bulmaya aracılıktan, niteliksiz işçilere meslek kazandırmaya ve nitelikli işgücünü artırmaya, dezavantajlı kesimlerin istihdam edilebilirliğini sağlamaya uzanan geniş bir çerçevede görev alanı yasal olarak düzenlenmiş olan kurum Çalışma Dairesi'dir.

Kuruluş yasasındaki görev alanları ve Daire'nin kuruluş amaçları dikkate alındığında, KKTC'de işgücü

piyasasını düzenleyen kamu istihdam kurumunun Çalışma Dairesi olduğu görülmektedir. Ancak, Çalışma Dairesi, mevcut haliyle işgücü piyasasını düzenleyici rolünü gereği gibi yerine getirememektedir ve bu nedenle kurumsal bir yeniden yapılanmaya ihtiyaç vardır. Bu çerçevede, Çalışma Dairesi, İstihdam Dairesi şeklinde yeniden yapılandırılarak işgücü piyasasındaki etkinliği artırılmalıdır. Mevcut düzenlemede olduğu gibi, yine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olması öngörülen İstihdam Dairesi'nin ana hizmet birimlerinin; İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü, Aktif işgücü Hizmetleri Şube Müdürlüğü, İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Şube Müdürlüğü, İşsizlik Sigortası Şube Müdürlüğü ve İşyerleri Teftiş Şube Müdürlüğü şeklinde yapılandırılması önerilmektedir. Bu yeni yapılanma için gerekli yasal düzenlemeler 2013 yılı içinde gerçekleştirilmelidir.

- **Çalışma Dairesi'nin İstihdam Dairesi Olarak Yeniden Yapılandırılması ile “İstihdam Uzmanı” Kadrosunun Açılması**

Çalışma Dairesi'nin İstihdam Dairesi şeklinde yeniden yapılandırılması ile kurum, istihdam politikalarını etkileyebilecek ve yönlendirebilecek işlevselliğe sahip olacaktır. Bu nedenle, kurumda uzman olarak istihdam edilecek nitelikli personel önem kazanmaktadır. “İstihdam Uzmanı” olarak istihdam edilecek kişilerin görev alanları ve sahip olmaları gereken eğitim düzeyleri, kurumun yeniden yapılandırılması kapsamında gerçekleştirilecek yasal düzenlemede ve bu yasal düzenleme kapsamında hazırlanacak yönetmelikte belirlenmelidir.

- **İstihdam Dairesi Bünyesinde “İş ve Meslek Danışmanı” Kadrosu'nun Açılması**

Kurumun yeniden yapılandırılması kapsamında, kişilerin nitelikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak kişinin isteğine ve niteliklerine en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması alanında faaliyette bulunmak üzere iş ve meslek danışmanları istihdam edilmelidir.

- **Çalışma Dairesi'nin Yeniden Yapılandırılmasıyla Bu Kurumda Çalışan Personel Sayısının İhtiyaçlar Doğrultusunda Aşamalı Bir Şekilde Artırılması**

Mevcut durumda, Çalışma Dairesi'nin kadroları içinde, 6 tanesi Kıdemli Çalışma Memuru, 10 tanesi 1.sınıf Çalışma Memuru, 12 tanesi de 2.sınıf Çalışma Memuru olmak üzere toplamda 28 adet Çalışma Memuru kadrosu bulunmaktadır. Özellikle, aktif işgücü hizmetleri kapsamında aktif istihdam programlarının uygulanması, koordinasyonu ve iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için 28 adet Çalışma Memuru kadrosunun yeterli olduğunu söylemek bir hayli güçtür. Bu nedenle, kurumsal yeniden yapılandırma çerçevesinde, bütçe dengeleri gözetilerek ihtiyaçlar doğrultusunda kurumda çalışan personel sayısının aşamalı bir şekilde artırılması gerekmektedir.

- **Kurumun Aktif İstihdam Politika ve Programlarını Uygulama Kapasitesinin Artırılması**

Özellikle dezavantajlı kesimlerin istihdam edilebilirliğini kolaylaştırmak için İstihdam Dairesi bünyesinde Aktif İşgücü Hizmetleri Şube Müdürlüğü oluşturulması öngörülmektedir. Kuruma kayıtlı olan, herhangi bir mesleği ya da işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan kişiler için işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları, mesleki niteliğini geliştirmek isteyenler için meslek geliştirme kursları, herhangi bir mesleği olmayan engellilere ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak için mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri sunulmalıdır. İşsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlere yeniden istihdam edilmelerini sağlamak için işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun eğitimler veren işgücü yetiştirme kursları düzenlenmelidir.

2. İşgücü Piyasasının İzlenebilirliğini Sağlayan Sağlıklı ve Güncel Bir İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin Kurulması

- **Devlet Planlama Örgütü'nün İşgücü Piyasasına İlişkin İstatistiksel Veri Üretme Kapasitesinin Güçlendirilmesi**

İşgücü piyasasının sağlıklı bir şekilde izlenmesi ve uluslararası karşılaştırılabilirliğinin sağlanması için Hanehalkı İşgücü Anketleri, 2014 yılından itibaren üçer aylık dönemleri kapsayacak şekilde yılda dört kez gerçekleştirilmelidir. Hanehalkı İşgücü Anketleri eksik istihdamı da ölçecek şekilde yapılandırılmalıdır. İşgücü maliyetlerindeki ve kazançlardaki eğilimleri ölçme konusunda istatistiksel altyapı oluşturulmalıdır. İstatistiksel altyapının güçlendirilmesi konusunda Türkiye İstatistik Kurumu'ndan teknik destek ve danışmanlık hizmetleri alınmalıdır. İşgücü piyasası ile ilgili veri üreten kurumlar arasında veri paylaşımı konusunda koordinasyon ve işbirliği gerçekleştirilerek, istatistiklerin ortak bir veri tabanında toplanması ve yayınlanması sağlanmalıdır.

- **İşgücü Piyasasının Arz ve Talep Yanlı İzlenebilirliğinin Sağlanması İçin İstihdam Dairesi, İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü Bünyesinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin Oluşturulması**

İstihdam Dairesi'nin, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmesi için işgücü piyasasını arz ve talep yönlü izlemesi gerekmektedir. Bu kapsamda 2014 yılından itibaren İstihdam Dairesi, İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü bünyesinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi oluşturulmalıdır. İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin oluşturulması için yıllık olarak işgücü piyasası ihtiyaç analizlerinin yapılması gerekmektedir.

3. Özel İstihdam Kurumlarının Kurulmasının Önünü Açmak İçin Gerekli Yasal Düzenlemelerin Gerçekleştirilmesi

- **İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Konusunda Devlet Tekelinin Kaldırılması**

Mevcut durumda KKTC'de Çalışma Dairesi iş ve işçi bulma aracılık hizmetlerini sürdürmekte ve özel istihdam bürolarının faaliyet göstermeleri konusunda yasal bir dayanak bulunmamaktadır. Dolayısıyla, iş ve işçi bulmaya aracılık konusunda Çalışma Dairesi tekel konumundadır. Teknolojideki ilerleme, işgücünün çalışma biçimindeki değişme, büro ve yönetim işlerinin artması karşısında özel istihdam büroları hizmet sunumundaki çeşitliliği sağlayabilecektir. Kamu istihdam kurumu ile işbirliği içinde ve bu kurumun denetiminde, özellikle nitelikli işgücünün işe yerleştirilmesinde özel istihdam büroları önemli bir rol üstlenebilecektir. Zira daha önceki bölümlerde de belirtildiği gibi, mevcut durumda Çalışma Dairesi daha çok niteliksiz işgücü tarafından tercih edilmektedir. Özel istihdam kurumları kamu istihdam kurumuna alternatif değil, bu kurumu tamamlayıcı bir fonksiyona sahip olmalıdır. Özel istihdam kurumlarının kurulması için yasal altyapının oluşturulması ve bu çerçevede, İş Yasası'nda ve Çalışma Dairesi (Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları) Yasası'nda gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

4. İşgücü Piyasasında Sosyal Diyalog Mekanizmasının İşlerliğinin Sağlanması

- **Sosyal ve Ekonomik Konsey Başta Olmak Üzere, Ülkedeki Sosyal Diyalog Mekanizmalarının İşlerliğini Artırmak İçin Gerekli Olan, İlgili Yasalarda Öngörülen ve Bu Kurumların Çalışmalarını Düzenleyen Tüzüklerin Çıkarılması**

Devlet Planlama Örgütü'nün Kurulması Hakkındaki Yasa'da düzenlenen ve DPÖ'nün örgüt şeması içinde yer alan Sosyal ve Ekonomik Konsey'in, yıllık plan ve programların hazırlanmasında, çalışma hayatına yön verilmesinde, sosyal ve ekonomik sorunların çözülmesinde etkin bir "danışma organı" olarak faaliyet göstermesi sağlanmalıdır. Bu çerçevede, Konsey'in çalışmalarını düzenleyen ve Yasa'da öngörülen tüzük 2013 yılı içerisinde çıkarılmalıdır.

Çalışma Dairesi (Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları) Yasası'nda düzenlenen ancak çalışma esasları konusunda ilgili tüzüklerin henüz çıkarılmadığı sosyal diyalog mekanizmalarına işlerlik kazandırılması sağlanmalıdır. Yasa'nın Son Kurallar başlıklı altıncı bölümünde; Çalışma Kurultayı'nın oluşumu, toplanması, çalışması ve çalışma esasları hakkında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Danışma Meclisi'nin oluşumu, toplanması ve çalışma esasları hakkında; İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Meclisi'nin oluşumu, toplanması ve çalışma esasları hakkında Bakanlar Kurulu'nun tüzük yapabileceği öngörülmüştür. Burada sözü geçen sosyal diyalog mekanizmalarından görev alanları itibariyle paralellik gösterenlerin, örneğin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Danışma Meclisi ile Çalışma Kurultayı'nın birleştirilerek etkin bir sosyal diyalog mekanizması olarak faaliyet göstermesi sağlanmalıdır. Bu çerçevede, söz konusu sosyal diyalog mekanizmalarının çalışma esasları ile görev ve faaliyet alanlarını düzenleyen tüzüklerin çıkarılması gerekmektedir.

- **Temel Ekonomik ve Sosyal Sorunların Çözümü Konusunda Sosyal Tarafların Katılımıyla Yuvarlak Masa Toplantıları Yapılarak, Sosyal Diyalog Bilincinin Geliştirilmesine ve Yaygınlaştırılmasına Katkı Sağlanması**

2008-2009 döneminde Kıbrıs Türk Ticaret Odası'nın girişimi ile başlatılan ve bu dönemden itibaren her yıl yayınlanan Rekabet Edebilirlik Raporları'nın hazırlanması sürecinde sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilen yuvarlak masa toplantıları sosyal diyalog uygulamalarının yaygınlaştırılması için önemli bir adım olmuştur. Bu çerçevede, işgücü piyasasından kaynaklanan sorunların da önemli bir boyutunu oluşturduğu temel ekonomik ve sosyal sorunların çözümü ve rekabet edebilirliğin geliştirilmesi için Kıbrıs Türk Ticaret Odası'nın, KOBİGEM ile işbirliği içerisinde ve özel sektör temsilcileri, sendikalar, akademisyenler, hükümet temsilcileri ve diğer sosyal tarafların katılımıyla konferanslar düzenlenmesi ve yuvarlak masa toplantılarının gerçekleştirilmesine devam edilmesi önem taşımaktadır.

5. Kayıtdışı İstihdamın Önlenmesinde, İşgücü Piyasasındaki Kurumlar Arasında İşbirliğinin Etkin Bir Şekilde İşletilmesi ve Medya ve Sosyal Tarafların Desteğiyle Bilgilendirme ve Farkındalığı Artırma Çalışmalarının Yürütülmesi

- **Kurumlar Arası Bilgi Paylaşımı Aracılığıyla Çapraz Kontrol Mekanizmasının İşletilmesi**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sorumluluğunda, güçlü bir iletişim altyapısının kurulması ve tüm kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve dolaşımının sağlanması ile denetim mekanizmaları etkin hale getirilmelidir.

- **Ülkeye Giriş Çıkışlarda Muhaceret Dairesi'nin Denetimlerinin Etkinliğinin**

Artırılması

Muhaceret Dairesi (Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları) Yasası'nın, Daire'nin kuruluş amaçlarının belirtildiği 3.maddesinde, Daire'nin ülkeye giriş ve çıkışları düzenlemek, denetlemek, yabancıların ikâmet ve yurttaşlık işlemlerini yürürlükteki mevzuat çerçevesinde ve ülke ekonomisine yararlılık, ekonomik gereksinme ve ülkenin kalkınma ve gelişmesine katkı esaslarına uygun olarak yürütmek olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede, kayıtdışı istihdamın önlenmesi amacıyla Muhaceret Dairesi'nin ülkeye giriş yapmak isteyen kişilerin hangi amaçla geldiği, ne kadar süre kalacağı ve kalacağı süre boyunca geçinmeye yetecek paraya sahip olup olmadığı gibi bilgileri temin etmesi önem kazanmaktadır. Muhaceret Dairesi'nce hazırlanacak formların ilgili kişiler tarafından ülkeye giriş yapmadan önce doldurulması sağlanarak söz konusu bilgilere ulaşılabilir.

- **Kayıtdışı İstihdamın Önlenmesinde, Medya ve Sosyal Tarafların Desteğiyle Bilgilendirme ve Farkındalığın Artırılması Çalışmalarının Yürütülmesi**

Kayıtdışı istihdamın mevcut durumu, nedenleri, ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar ve kayıtlı istihdamın avantajları konusunda toplumsal bilincin ve farkındalığın artırılmasına yönelik görsel medya aracılığıyla kamu spotlarının yayınlanması sağlanmalıdır. Ayrıca, kayıtdışı istihdamın ülke ekonomisi üzerindeki olumsuz etkilerinin ortaya konulması ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi konusunda ilgili kamu kuruluşları, akademisyenler, özel sektör temsilcileri ve diğer sosyal tarafların katılımı ile yuvarlak masa toplantıları düzenlenmelidir.

- **Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası'nda Grev Yasağının Düzenlenmesi**

Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası'nda grev ertelemesine ilişkin hükümlere yer verilmiş olmakla birlikte, grev yasağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Sınırsız bir grev hakkının, can ve mal güvenliğinin sağlanması konusunda ortaya çıkabilecek sıkıntılar başta olmak üzere toplumsal düzenin devamı konusunda birtakım sorunları beraberinde getirmesi muhtemeldir. Bu konuda ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği normları esas alınarak ilgili Yasa'da gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca, grev yasağı getirilecek işlerin ve işyerlerinin tespiti konusunda ülkenin iç dinamiklerinin dikkate alınması ve özel sektör temsilcileri, işçi ve işveren sendikaları, akademisyenler ve diğer sosyal tarafların görüşlerine başvurularak sosyal diyalog sürecinin işletilmesi önem taşımaktadır.

1.3.2. Eğitim – İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi

1.3.2.1. Mevcut Durum Analizi

1. Küreselleşmenin ve teknolojik gelişmelerin etkisiyle üretim sisteminin giderek daha karmaşık hale gelmesi, artan rekabet ortamında ayakta kalmaya çalışan firmaların nitelikli insan gücü ihtiyacını beslemekte ve bu açıdan eğitimin işgücü piyasasında üstlendiği rolün önemini daha da artırmaktadır. Özellikle günümüzde yaşanmakta olan küresel ekonomik krize bağlı olarak giderek daha fazla sayıda insanın işsizlik riski ile karşı karşıya kalması, gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede ciddi sosyo-ekonomik sorunları da beraberinde getirmektedir. Küresel krizden toparlanma sürecinin halen devam ettiği günümüzde işgücünün sahip olduğu

beceriler, işsizlikle mücadele açısından daha da önemli hale gelmiştir. KKTC işgücü piyasasında bir yandan özellikle eğitilmiş genç nüfusun işsizliği önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmakta, diğer yandan yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar işgücü piyasasının talep kesimi tarafından ihtiyaç duyulan nitelikte eleman bulunamadığına ilişkin çeşitli sıkıntıların dile getirildiğini ortaya koymaktadır.

2. Eğitim ve istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin tam olarak kurulamamış olması ve uyumsuz eşleşme sorunu, KKTC işgücü piyasasının başlıca sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. KKTC işgücü piyasasına ilişkin veriler incelendiğinde, eğitim- istihdam ilişkisinin istenilen düzeyde gerçekleştirilemediği ve arz-talep uyumsuzluğuna bağlı olarak yapısal işsizlik probleminin söz konusu olduğu görülmektedir. DPÖ tarafından yayınlanan hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre 2011 yılı Ekim ayı itibarıyla KKTC’de 10.411 kişi işsizdir. KKTC’de nüfusun yükselen eğitim düzeylerine rağmen, eğitim tür ve düzeyleri itibarıyla işgücü yapısı firmaların daha fazla eğitim almış ve bu sebeple de daha verimli olan bireyleri tercih ettiklerini düşündürecek bir ilişkiyi yansıtmamaktadır.
3. KKTC’de eğitim sistemi, anaokulu, beş yıllık ilköğretim, yedi yıllık ortaöğretim ve yükseköğretim ile yaygın eğitimden oluşmaktadır. KKTC’de ilköğretim ve ortaokul zorunludur. Ortaöğretim, genel ve mesleki öğretim olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. KKTC’de okullaşma oranları tüm eğitim düzeylerinde yüksektir. 2010/11 eğitim öğretim yılında öğrenci sayısı okul öncesi eğitimde (4 ve 5 yaş) 4.254, ilköğretimde 15.119, ortaöğretimde 18.718, özel nitelikli eğitimde 145, özel okullarda 3.707 ve yükseköğretimde 43.261’dir. KKTC’de öğrenci sayıları itibarıyla eğitim yapısı incelendiğinde meslek okullarının genel liselerden sonra ikincil tercih olarak geldiği görülmektedir. 2010/11 eğitim öğretim yılında genel liselerde öğrenci sayısı 7.786 iken; mesleki teknik liselerde 3.080’dir.
4. KKTC eğitim sisteminde – yükseköğretim öncesinde – 2010/11 eğitim öğretim yılı itibarıyla 152 eğitim kurumunda toplam 38.625 öğrenciye 3.520 öğretmen istihdam edilmiştir. Bu bağlamda, okul altyapısının büyüklüğü yeterli düzeydedir. KKTC eğitim sistemi öğretmen – öğrenci oranı açısından da birçok OECD ülkesinin ilerisindedir. 2010/11 eğitim öğretim yılında öğretmen – öğrenci oranı, okul öncesi eğitimde yüzde 18.2, ilköğretimde yüzde 13.5, genel ortaöğretimde yüzde 9.4, meslek liselerinde yüzde 7.0’dır. Ancak ilk etapta olumlu görünen bu durum, gerçekte mevcut sistemin ihtiyaçları karşılamak açısından iyi tasarlanamamış olduğunu göstermekte ve meslek okullarında kaynak israfının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Özellikle mesleki teknik okullar ağının yeterince organize edilememiş olması, mesleki teknik eğitimden beklenen sonuçların ortaya çıkmasını engellemekte ve mesleki teknik eğitimin pahalı bir hizmete dönüşmesine yol açmaktadır.
5. KKTC’de eğitime yapılan harcamalarının uluslararası ortalamalara göre yüksek olduğu görülmektedir. OECD’ye üye ülkelerin ortalamasına göre 2010 yılı itibarıyla eğitim harcamalarının toplam harcamaları içerisindeki payı yüzde 10,8’dir. KKTC’de ise 2011 yılı itibarıyla eğitim hizmetlerinin bütçe giderlerine oranı yüzde 14’tür. MEB bütçesi 2010 yılında 440 milyon TL’dir. Bu rakamın yüzde 70’ini maaşlar ve sosyal haklar; yüzde 30’unu ise burslar ve üniversitelere sübvansiyonlar oluşturmaktadır.

6. Eğitim-istihdam ilişkisi, temel olarak “işgücünün nitelik düzeyi” üzerinden değerlendirilmektedir. Bu açıdan, eğitim ve istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin tam olarak kurulamamış olması ve buna bağlı olarak ortaya çıkan arz-talep uyumsuzluğunun temel göstergesi de “işgücünün bilgi ve becerilerindeki yeterlilik düzeyi” olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu düzey, genel olarak uluslararası karşılaştırmalardan hareketle incelenmektedir. Ancak bu konudaki temel hareket noktalarından biri olan “Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA)”nda KKTC eğitim sistemine ilişkin sonuçlar yer almadığından; KKTC işgücü piyasasında işgücünün bilgi ve becerilerindeki yeterlilik düzeyi arz yönünden sadece “eğitim düzeyleri itibariyle işgücü yapısı” üzerinden incelenebilmektedir. KKTC işgücü piyasasında işgücünün nitelik düzeyinin analizine konu olan ilk gösterge, KKTC’de istihdam edilenlerin eğitim düzeylerine göre dağılımıdır. DPÖ verilerine göre 2011 yılı Ekim ayı itibariyle KKTC’de istihdam edilenlerin yüzde 23.5’i ilkökul, yüzde 1.8’i ilköğretim mezunuyken; yüzde 12.4’ü orta veya dengi bir okul, yüzde 35’i lise ve dengi bir okul mezunudur. Bununla birlikte, fakülte veya yüksekokul mezunlarının istihdam içindeki payı yüzde 21.2 ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip olanların istihdam içindeki payı yüzde 3.2’dir.
7. Eğitim- istihdam ilişkisi çerçevesinde “uyumsuz eşleşme” sorununun KKTC işgücü piyasası için tanımlanması açısından ele alınması gereken diğerk bir gösterge, eğitim düzeyleri itibariyle işsizlerin durumudur. Eğitim düzeylerinin yükselmesi ile işsizlik oranının düşeceğini öngören ekonomik teoriye karşılık KKTC işgücü piyasasında eğitilmiş nüfusta (en az lise eğitimi almış nüfus) işsizlik oranının yüksek olduğu görülmektedir.
8. KKTC işgücü piyasasında işsizlik rakamları eğitim düzeyleri ve yaş grupları açısından birlikte değerlendirildiğinde, lise ve üniversite mezunu gençlerin işsizlik oranlarının görece yüksek olması, eğitimden istihdama geçişin ne denli sancılı bir süreç olduğunu ve eğitim sistemi ile işgücü talebi arasındaki ciddi uyumsuzluğu göstermektedir. KKTC işgücü piyasasında üniversite eğitimi, gençlere işgücü piyasasına katıldıkları ilk anda önemli bir avantaj sağlamamaktadır. Üniversite mezunları bu avantajlarını ancak ilerleyen yıllarda ve özellikle kamu sektörü istihdamında kullanabilmektedirler. Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde, KKTC’de eğitim sisteminin eğitim ve istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkiyi kurarak bireylerin işgücü piyasasına geçişini sağlamaktan ziyade, onlara en yüksek derecede eğitim başarısına ulaşacakları fırsatları sunmaya odaklandığı görülmektedir. Dolayısıyla, eğitimsel nitelikler KKTC işgücü piyasasında kişilerin işsizlik riskini ancak zaman içinde düşürebilmektedir. Bu bağlamda, gençlerin eğitimlerini tamamladıkları andan itibaren işgücü piyasasına geçişlerini ve kalifikasyonlarına uygun iş bulmalarını kolaylaştıracak, eğitim sistemi ile işgücü talep kesiminin ihtiyaç ve beklentilerini uyumlu hale getirecek, başka bir ifadeyle

* PISA: OECD tarafından üç yılda bir düzenlenen ve 15 yaş grubu öğrencilerin yetenek ve bilgi birikimlerini uluslararası düzeyde karşılaştırmalı olarak değerlendiren testlerdir. Testler, zorunlu eğitimi tamamlamış 15 yaş grubu öğrencilerin “okuma”, “matematik”, “sorun çözme” ve “fen bilgisi” alanlarındaki bilgi ve yeteneklerini karşılaştırmalı olarak analiz etmekte; söz konusu öğrencilerin sosyal hayata katılmaya ne derece hazır olduklarını ortaya koymaya çalışmaktadır. Testler, aynı zamanda, bu testlere katılan ülkelerin eğiti programlarının başarılı bir şekilde uygulanıp uygulanmadığını değerlendirme amacıyla da kullanılmaktadır.

“uyumsuz eşleşme” sorununu çözecek ve böylece işsizlik oranlarının düşmesine katkı sağlayacak politika tedbirleri oluşturmalı ve uygulanmalıdır.

9. İşgücünün nitelik düzeyine ilişkin analizde bir diğer önemli gösterge istihdamın mesleksen bileşimidir. Mevcut veriler istihdamın mesleki değişimindeki eğilimi yorumlamak açısından yeterli olmasa da, KKTC işgücü piyasasında nitelik düzeyi yüksek olan mesleklere doğru bir dönüşümün yaşanmadığı görülmektedir. 2006 – 2010 yılları arasındaki mesleki değişim trendi incelendiğinde; KKTC işgücü piyasasında talebi artan meslekler sırasıyla “nitelik gerektirmeyen işler”, “nitelikli tarım”, “kanun yapıcılar ve yöneticiler”, “büro ve müşteri hizmetleri” ve “yardımcı profesyonel meslek sahipleri” şeklindedir. Bununla birlikte, istihdam edilen işgücünün nitelik düzeyindeki cinsiyete dayalı farklılaşmanın ortaya konulması açısından istihdamın mesleki bileşiminin önemli farklılıklara işaret ettiği görülmektedir. KKTC işgücü piyasasında kadınlar daha çok “büro ve müşteri hizmetleri”, “kanun yapıcılar ve yöneticiler” ve “nitelik gerektirmeyen işler”de istihdam edilmektedirler. Bu açıdan, kadınların eğitim düzeyindeki farklılaşma KKTC işgücü piyasasında kadın istihdamında parçalı yapıya yol açmaktadır. Başka bir ifadeyle, eğitim düzeyi yüksek kadın işgücü daha çok kamu sektöründe “kanun yapıcı ve yönetici” olarak çalışırken; eğitim düzeyi düşük olanlar özel sektörde “büro ve müşteri hizmetleri” alanında ve “nitelik gerektirmeyen işler”de istihdamı kabul etmektedir. Diğer taraftan, erkek işgücü daha çok “sanatkarlar ve ilgili işler”, “hizmet ve satış elemanları”, “yardımcı profesyonel meslek sahipleri” ve “profesyonel meslek sahipleri” şeklinde istihdamda yer almaktadır. Ayrıca, istihdamın mesleki dağılımı, eğitim düzeyleri ve sektörel yapı birlikte değerlendirildiğinde, KKTC’de eğitilmiş işgücünün daha çok kamu sektöründe çalıştığı görülmektedir. Bu durum, istihdam ve üretkenlik arasındaki ilişki açısından olumsuz bir tabloya neden olmakta ve KKTC işgücü piyasasında eğitilmiş işgücünün yeteri kadar etkin istihdam edilememesi sorununa yol açmaktadır.
10. KKTC’de son yıllarda eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması ve beceri uyumsuzluğu sorununun çözümüne yönelik yürütülen faaliyetlerdeki önemli artışa rağmen, mevcut işsiz sayısı ve işgücü piyasası aktörleri tarafından ifade edilen sıkıntılar dikkate alındığında söz konusu faaliyetlerin yeterli olmadığı görülmektedir. Her şeyden önce, eğitim kurumlarının mevcut yapısı, çalışma hayatına geçişte esneklik sağlamamakta ve alternatifler sunmamaktadır. Kişilerin işgücü piyasasına aktif katılımlarını sağlamaya yönelik politika ve uygulamalar çok sınırlıdır. İşsizlerin eğitimi konusu ciddi şekilde göz ardı edilmektedir. Mevcut sistem içinde sürekli yetişkin eğitimi de sınırlı olarak sağlanmaktadır. Eğitimde başarı ile ilgili hareketlilik sadece dikey yönde olup, yatay hareketliliğin neredeyse yok denecek düzeyde kaldığı görülmektedir. Bununla birlikte, hane halkı işgücü anketleri de dahil olmak üzere işgücü piyasası çalışmalarının oldukça sınırlı olduğu ve halihazırdaki çalışmaların öğrenme programlarına katkıda bulunmadığı görülmektedir.
11. Kişilerin iş arama davranışları ile ilgili kapsamlı bir çalışmadan beklenen; “rezervasyon ücretleri”ni belirlemeye yönelik bir model oluşturabilmek ya da eşleme fonksiyonu tahmini yapabilmektir. Ancak, mevcut işgücü piyasası verileri kullanılarak KKTC işgücü piyasası için geçerli bir eşleme fonksiyonu tahmini ortaya konulamamakta; sadece mevcut durum tespiti ile

sınırlı kalan tanımsal bir analiz yapılabilmektedir.

12. KKTC’de işgücü piyasasına özgü bir “beceri seti” oluşturulmasına yönelik işgücü piyasası analizleri yetersizdir. KKTC’de VETLAM Projesi kapsamında Avrupa Komisyonu tarafından sağlanan mali yardım ile Ekim 2009- Şubat 2010 tarihleri arasında emek piyasası araştırması yapılmış ve teknik sonuçları raporlanmıştır. Ancak söz konusu araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında KKTC işgücü piyasası için herhangi bir “beceri envanteri”nin hazırlanmadığı ve işgücü piyasası analizinin tekrarlanmadığı görülmektedir. Bu çerçevede, KKTC’de işgücü piyasasına katılımı, katılanların beceri setini, firmaların bugünkü mevcut beceri seti taleplerini ve eğitim ihtiyaçlarının niteliğini ortaya koymak amacıyla her yıl düzenli olarak işgücü piyasası analizlerinin yapılması son derece önemlidir.
13. KKTC’de örgün ve yaygın mesleki teknik eğitim programlarının iş dünyasının ihtiyaçlarına yeterince duyarlı olmadığı, mesleki eğitim ve yetiştirme programlarını tamamlayanlara verilen diploma ve benzeri belgelerin kişilerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinlik düzeylerini tanımlamada yetersiz kaldığı ve ulusal meslek standartlarının belirlenmediği görülmektedir. KKTC’de uluslararası meslek standartlarını esas alarak ulusal düzeyde teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerin bütününden oluşan ulusal mesleki eğitim sisteminin kurulması ve işletilmesine yönelik herhangi bir altyapı çalışması bulunmamaktadır.
14. VETLAM Projesi “Hayat Boyu Öğrenme” uygulamaları durum analizinde, KKTC eğitim sisteminde öğrenmeyi öğrenme ve girişimcilik becerilerinin büyük ölçüde göz ardı edildiği ifade edilmektedir. Söz konusu çalışmadan elde edilen sonuçlar, girişimcilik duygusu ve inisiyatif alma ile ilgili yeterliliklerin ilköğretim müfredatının bir parçası olmadığını göstermektedir. Öte yandan, her ne kadar inisiyatif alma ve girişimcilik becerileri ortaöğretimde tam olarak vurgulanmasa da, kolejler ve Anadolu liselerinin IGCSE (International General Certificate of Secondary Education) programları dışında genel liselerde seçmeli dersler arasında girişimcilik dersi yer almaktadır. Mesleki eğitim öğretimde, işe yerleştirme deneyiminin öğrencilere girişimcilik becerilerini geliştirme fırsatı sağladığı görülmektedir. Buna karşılık, üniversitelerin girişimcilik becerileri eğitimini kendi programlarına entegre ettikleri politikalar geliştirdiğine dair bir kanıt bulunamadığı belirtilmiştir.
15. 2010 yılında K- 400- 2010 sayılı kararla küçük ve orta boy işletmelere (KOBİ) ve esnaf zanaatkarlara yönelik eğitim, danışmanlık, pazarlama ve hibe programları ile kredi destekleri gibi faaliyetler yürütmek ve geliştirmek üzere Ekonomi Bakanlığı altında KOBİ Geliştirme Merkezi (KOBİGEM) kurulmuştur. Bu olumlu gelişmeye rağmen, girişimciliğin teşvik edilmesine yönelik politikaların istenen düzeyde geliştirilemediği gözlemlenmiştir.
16. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişki, düz lise- meslek lisesi ayrımı açısından da önem kazanmaktadır. Düz liselerin genel olarak kişilere çalışma hayatında yardımcı olacak önemli nitelikler kazandırmadığı gerçeği göz önüne alındığında, gençlerin meslek liselerine yönlendirilmesi yoluyla meslek sahibi olmalarının sağlanması, işsizliğin azalmasını sağlayacaktır. Ancak KKTC işgücü piyasasında düz lise ve meslek lisesi mezunlarının işsizlik

oranları 2010 yılı itibariyle incelendiğinde, meslek lisesi mezunlarının (yüzde 11.9) da neredeyse düz lise mezunları (yüzde 12.3) kadar işsizlik riskine sahip olmaları gerçeğinden hareketle, bu beklentinin mevcut koşullar içinde kendiliğinden ortaya çıkabilecek basit bir süreç olmadığı açıktır. Daha açık bir ifadeyle, sadece meslek liselerinin sayısının artması ve gençlerin bu okullara yönlendirilmesi tek başına olumlu gelişmeler meydana getirmemektedir. KKTC eğitim sisteminin geliştirilmesine yönelik sosyal politikalar, sadece genel liselerin değil, meslek liselerinin de işgücü piyasasının beklentilerine uygun mesleklere yönelik daha kaliteli bir eğitim vermesini sağlamak amacıyla olmalıdır.

17. KKTC işgücü piyasasında arz-talep uyumsuzluğunun en önemli nedeni, eğitim sisteminin ekonomik yapının ihtiyaçlarına cevap verecek niteliklere sahip insangücünü yetiştirememesidir. Bu hususta, eğitim sisteminin öğrenci ve öğretmen kalitesi ile fiziki altyapısı kadar önemli olan bir diğer husus, gençlerin akademik niteliklerinin geliştirilmesinin yanı sıra işe yerleşmede pratik kazanmalarına yönelik staj uygulamalarının da hayata geçirilmesidir. KKTC’de öğrencilerin iş dünyası ile temasının başlangıcı sayılan stajların etkin şekilde uygulanması noktasında birtakım eksikliklerin söz konusu olduğu görülmektedir.
18. Mesleki eğitim sistemi, hayat boyu öğrenme ve aktif işgücü piyasası önlemlerinin geliştirilmesi ve desteklenmesine yönelik VETLAM Projesi “Hayat Boyu Öğrenme” uygulamaları durum analizi sonuçları, KKTC’de sürekli eğitim yoluyla bilgi ve becerilerin geliştirilmesine yönelik olarak bireylerin motivasyon düzeylerinin düşük olduğunu ve bir işe girdikten sonra kendilerini daha fazla geliştirmek için pek fazla çaba sarf etmediklerini göstermektedir. Bu hususta, özellikle özel sektörde verimliliğin artırılmasına yönelik hizmet içi eğitim programlarının uygulanmasını, çalışanlar için iyi planlanmış teşvik ve ödüllendirme sistemlerinin oluşturulmasını, mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin etkinleştirilmesini, kariyer planlamasında esnekliğin sağlanmasını ve gerek kamu sektörü, gerekse özel sektörde münhaller doldurulurken objektif kriterler esas alınarak uygun yeterliliklerdeki bireylerin işe alınmasını sağlayacak politikalar oluşturulmalıdır.
19. İşgücünün üretim teknolojilerinde ortaya çıkan yenilikler karşısında kendisini geliştirebilmesi ve istihdam edilebilirliğini artırabilmesi, sadece örgün eğitim sistemi içinde verilen eğitimlerle sağlanamayacağından, yaygın eğitim programlarının ihtiyaçlar doğrultusunda artırılması ve çeşitlendirilmesi gerekmektedir. Ancak, KKTC’de hayat boyu öğrenmeye katılım düzeyi düşüktür ve bugüne kadar hayat boyu öğrenme perspektifi içinde Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi’ne ulaşılması için herhangi bir hedef belirlenmemiştir. “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri”nin ve “Hayat Boyu Öğrenme Portalı”nın oluşturulması yoluyla, KKTC vatandaşlarının hayat boyu öğrenmeye katılım düzeylerinin artacağı öngörülmektedir.
20. KKTC işgücü piyasasında, eğitim-istihdam ilişkisi talep yönlü analiz edildiğinde, özel sektörün yeterince kurumsallaşmadığı ve firmalar tarafından işbaşında eğitim faaliyetlerine yeterince önem verilmediği göze çarpmaktadır. Bu durumda, zaten yeterince beceri kazanmadan istihdama giren işgücünün beceri düzeyi artmamakta ve buna bağlı olarak üretkenlik de düşük düzeylerde kalmaktadır. Diğer taraftan, mevcut koşulların devam edeceği varsayıldığında, en çok talep edilen meslek/becerilerin nitelsiz işgücüne yönelik olduğu görülmektedir. Bu

açından, KKTC işgücü piyasası için mevcut ekonomik yapıyı dönüştürmeye yönelik bir eğitim ve beceri geliştirme yaklaşımı benimsenmelidir.

21. Eğitim ve istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin kurulması ve piyasanın ihtiyaçlarına cevap verebilecek niteliklere sahip işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik olarak düzenlenen eğitim programlarına ilişkin önemli bir eksiklik de etki analizlerinin yapılmaması ve etkin bir izleme ve değerlendirme sisteminin kurulmamış olmasıdır.

1.3.2.2. Temel Amaç ve Hedefler

Eğitim – istihdam ilişkisinin güçlendirilmesini temel alan politika eksenine ile amaçlanan, KKTC’de eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılama düzeyinin artırılması ve eğitim politikaları ile istihdam politikalarının bütünleştirilmesidir.

Eğitim ile istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkinin kurulmasını, mesleki ve teknik eğitim programlarının işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillendirilmesini ve bireylerin sahip oldukları bilgi, beceri ve yetkinliklerin uluslararası açıdan kıyaslanabilir düzeyde tanımlanmasını sağlayacak şekilde ulusal mesleki yeterlilik sistemini oluşturmak ve işlerliğini sağlamak amacıyla öncelikle Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun kurulması ve bunu takiben, Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu KKTC Ulusal Yeterlilik Çerçevesi taslak raporunun hazırlanması hedeflenmektedir.

KKTC’de işgücü piyasasına katılımı, katılanların beceri setini, firmaların bugünkü mevcut beceri seti taleplerini ve bu çerçevedeki eğitim ihtiyaçlarının niteliğini ortaya koymak amacıyla işgücü piyasası analizlerinin her yıl sistematik şekilde gerçekleştirilmesi ve KKTC işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun niteliklere odaklanan beceri kazandırma programlarının uygulamaya konulması hedeflenmektedir.

İşgücü piyasası analizleri sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda işgücü piyasası önceliklerine göre hazırlanacak olan “ulusal meslek standartları”nın, ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde bir yıl içinde ilgili eğitim programlarına yansıtılması ve takip eden eğitim yılında da uygulamaya konulması hedeflenmektedir.

Sürekli yetişkin eğitimi programlarının işgücü piyasası bilgilerini temel alan, spesifik gruplara odaklanan, istihdam edilebilirlik niteliklerine uygun ve firmalardan gelen eğitim taleplerini karşılayan bir yapıya kavuşturulması yoluyla eğitimde dikey ve yatay hareketlilik fırsatlarının sağlanması ve çeşitlendirilmesi hedeflenmektedir.

Eğitim sisteminin hayat boyu öğrenme perspektifi temelinde yeniden yapılandırılması ve hayat boyu öğrenmeye katılım oranının KKTC’nin kuruluşunun 40. yıldönümü, 2023 yılına kadar Avrupa Birliği ortalaması olan yüzde 12’ye çıkarılması hedeflenmektedir. Bu hedefe ulaşılabilmesi için örgün eğitim dışındaki öğrenme fırsatları çeşitlendirilecek, sürekli yetişkin eğitimi programları işgücü piyasası önceliklerini esas alacak şekilde geliştirilecek, “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri” kurulacak ve “Hayat Boyu Öğrenme Portalı” oluşturulacaktır.

Mesleki teknik eğitimde okul – sanayi işbirliğinin sağlanması, meslek liseleri modernizasyon projesi kapsamında turizm ve ticaret sektörlerine yönelik altyapı geliştirme projeleri yapılması, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin “iş ve meslek danışmanları” tarafından sağlanması, kısa süreli meslek edindirme kurslarının düzenlenmesi yoluyla mesleki eğitimin kalitesi ve etkinlik düzeyinin artırılması, gençlerin mesleki eğitime doğru zamanda yönlendirilmesi ve nitelikli işgücü yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

Girişimciliğe ilişkin farkındalığı artırmak ve girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak, girişimcileri desteklemek, yeni kurulacak işletmelerin daha uzun ömürlü olmasını sağlamak ve özel hedef gruplarının iş kurma sürecinde önlerine çıkan engelleri ortadan kaldırmak amacıyla uygulamalı girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesi, eğitim öğretim programlarına seçmeli/zorunlu girişimcilik derslerinin eklenmesi, girişimcilik yarışması düzenlenmesi, “Girişimcilik İş Planı Ödülü” verilmesi, girişimcilik fuarlarına ve etkinliklerine katılımın desteklenmesi, “Girişimcilik Konseyi” oluşturulması, “İş Geliştirme Merkezleri” kurulması ve girişimcileri izlemeye yönelik veri tabanı oluşturulması hedeflenmektedir.

1.3.2.3. Politika Önerileri

Eğitim ve İşgücü Piyasası Arasındaki Uyumun Sağlanması ve “Uyumsuz Eşleşme” Sorununun Giderilmesi

- **Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun Kurulması**

Ulusal mesleki yeterlilik sistemini oluşturmak ve işlerliğini sağlamak amacıyla 2014 yılı ortalarına kadar Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulacaktır. Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun kurulmasından sorumlu kuruluş Milli Eğitim Bakanlığı’dır. Milli Eğitim Bakanlığı’nın MYK’nın kuruluş ve işleyişinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Diresi, Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası ile işbirliği içinde olması gerekmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu’nun temel görevi; uluslararası meslek standartlarını esas alarak ulusal düzeyde teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerin bütününden oluşan ulusal mesleki eğitim sisteminin kurulması ve işletilmesidir. Kurum bu görevlerini Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yaparak yerine getirecektir.

Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı’na bağlı olarak kurulacak olan MYK, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumu olacaktır.

- **Ulusal Yeterlilik Çerçevesi’nin Hazırlanması**

Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, öğrenme çıktıları için ulusal standartlar oluşturacak, eğitim- öğretimde kalite güvencesini teşvik edecek, yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirecek ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturacak, öğrenmenin tanımlanmasını, öğrenmeye ulaşmayı ve öğrenmede ilerlemeyi sağlayacak, hayat boyu öğrenmeyi destekleyecek şekilde 2015 yılının sonuna kadar Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu KKTC Ulusal Yeterlilik Çerçevesi Taslak Raporu hazırlanacak ve ilgili tarafların bilgisine sunulacaktır.

Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin ulusal bir çerçeve içerisinde, ayrımcılık unsurlarından uzak bir şekilde, nerede ve nasıl edinildiğine bakılmaksızın tanımlandığı, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu, anlaşılabilir, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yeterlilik sistemini ortaya koyacak şekilde tasarlanmalıdır. UYÇ’nin tasarımı, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23/4/2008 tarihinde kabul edilen “Hayat Boyu Öğrenmede

Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'ne uyum sağlayacak şekilde gerçekleştirilecektir.

- **Ulusal Meslek Standartlarının Hazırlanması ve İlgili Eğitim Programlarına Yansıtılması**

Çalışma Dairesi, Milli Eğitim Bakanlığı, Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası ve STK'ların katılımı ile MYK tarafından işgücü piyasasının önceliklerine göre belirlenecek ulusal meslek standartları hazırlanacaktır.

Bir mesleğin başarıyla icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumlar, iş dünyası ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak MYK Yönetim Kurulu tarafından belirlenecektir. Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri, uluslararası yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'ne uyumlu olacaktır. Standartların hazırlanacağı mesleklerin belirlenmesinde "işgücü piyasası ihtiyaç analizleri" sonucunda elde edilen verilerden de yararlanılacaktır.

Ulusal meslek standartları oluşturulduktan sonra Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde bir yıl içinde ilgili eğitim programlarına yansıtılması ve takip eden eğitim yılında uygulamaya konulması sağlanacaktır.

Ulusal meslek standartları ilgili tüm tarafların katılımı ile alan uzmanı öğretmenler tarafından eğitim programlarına yansıtılacak ve Talim Terbiye Kurulu'nun onayından sonra uygulamaya konulacaktır. Ulusal meslek standartlarının eğitim programlarına yansıtılması sürecinde Genel Ortaöğretim Dairesi, Mesleki Teknik Ortaöğretim Dairesi ve Yüksek Öğretim ve Dış İlişkiler Dairesi koordineli çalışacaktır.

- **Eğitimde Yatay ve Dikey Hareketlilik Fırsatlarının Sağlanması**

Mesleki Teknik Öğretim Dairesi tarafından bireylere eğitimde yatay ve dikey hareketlilik fırsatları sağlanacaktır. Bu hususta, üniversiteler, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ile işbirliği yapılacaktır.

Sürekli yetişkin eğitimi programlarının işgücü piyasası bilgilerini temel alan, spesifik gruplara odaklanan, istihdam edilebilirlik niteliklerine uygun ve firmalardan gelen eğitim taleplerini dikkate alan bir yapıya kavuşturulması sağlanacaktır. Bu çerçevede üniversitelerin mevcut tecrübelerinden yararlanılacaktır.

Eğitim Sisteminin Hayat Boyu Öğrenme Perspektifi Temelinde Yeniden Yapılandırılması

- **Örgün Eğitim Dışındaki Öğrenme Fırsatlarının Çeşitlendirilmesi**

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Yükseköğretim ve Dış İlişkiler Dairesi ve üniversiteler ile işbirliği yapılarak 2013 yılı içinde örgün eğitim dışındaki öğrenme fırsatları çeşitlendirilecektir. Bu sayede, yaygın eğitim kurumlarınca örgün eğitim dışında kalan bireylere yönelik düzenlenen sertifika programlarının kalite kontrol temelinde değişen ve gelişen ihtiyaçlara göre güncellenmesi sağlanacaktır.

Örgün eğitim dışındaki öğrenme fırsatları çeşitlendirilmesinin maliyeti, Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu

konudaki fizibilite çalışmaları sonucunda belirlenecektir.

- **Sürekli Yetişkin Eğitimi Programlarının İşgücü Piyasası Önceliklerini Esas Alması**

Sürekli yetişkin eğitimi programları, işgücü piyasası önceliklerini esas alacak şekilde geliştirilecektir. Bu politikanın uygulanmasına yönelik faaliyetlerden sorumlu kurum Milli Eğitim Bakanlığı; paydaş kurum ve kuruluşlar ise üniversiteler, Çalışma Dairesi, Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası ile STK'lardır.

Mevcut sistemde sınırlı düzeyde sağlanan sürekli yetişkin eğitime yönelik işgücü piyasası ihtiyaçlarını yansıtacak temelde meslek edindirme programları geliştirilecektir. Meslek edindirme programları, MYK tarafından belirlenecek olan ulusal meslek standartlarına uygun bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırarak eğitim kurumlarından çalışma hayatına geçişte farklı alternatifleri sağlayabilecek bir yapıda oluşturulacaktır.

- **“Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri”nin Kurulması**

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından 2013 yılı sonuna kadar ülke genelinde mevcut olan atölye, laboratuvar, makine, donanım ve teçhizatın daha etkin kullanımını gerçekleştirebilmek amacıyla “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri” oluşturulacaktır.

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Mesleki Teknik Öğretim Dairesi koordinasyonunda ilgili birimlerle işbirliğine gidilerek, öncelikle ülke genelinde teknik donanım ve altyapı envanteri çıkarılacak ve bunu takiben “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri”nin kuruluş ve işleyişine ilişkin yasal mevzuat oluşturulacaktır.

“Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri”nin oluşturulmasına ilişkin maliyet, teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasına bağlı olarak belirlenecektir.

- **“Hayat Boyu Öğrenme Portalı”nın Oluşturulması**

Öğrenmeyi öğrenmeye yönelik farkındalığı artırmak için 2013 yılı sonuna kadar “Hayat Boyu Öğrenme Portalı” oluşturulacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Mesleki Teknik Öğretim Dairesi koordinasyonunda oluşturulan “Hayat Boyu Eğitim Merkezleri”nde kamu sektörü, özel sektör, sosyal taraflar ve STK’lar tarafından düzenlenen eğitimlere ilişkin bilgiler, sistematik şekilde hayat boyu öğrenme portalında toplanacaktır.

“Hayat Boyu Öğrenme Portalı”nın oluşturulmasına ilişkin maliyet, teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasına bağlı olarak belirlenecektir.

Mesleki Eğitimin Kalitesinin ve Etkinliğinin Artırılması

- **Mesleki Teknik Eğitimde Okul/Üniversite – Sanayi İşbirliğinin Sağlanması**

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından mesleki ve teknik ortaöğretimde ve meslek yüksek okullarında okul/üniversite - sanayi işbirliği sağlanacaktır. Bu husustaki paydaş kurum ve kuruluşlar, üniversiteler, Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Esnaf ve Sanatkarlar Odası’dır.

Ortaöğretimde meslek odaları temsilcilerinin okul-aile birlikleri aracılığıyla, yüksek öğretim kurumlarında ise üniversite yönetim kurullarında temsil edilmelerini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılacaktır.

- **Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin İş ve Meslek Danışmanları Tarafından Sağlanması**

Ortaöğretimden başlayarak mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Çalışma Dairesi'nce istihdam edilecek iş ve meslek danışmanlarının dâhil olduğu bir sistem içinde verilecektir. Bu politika önerisi ile hedeflenen, gençlerin mesleki eğitime zamanında, doğru ve etkin bir biçimde yönlendirilmelerinin sağlanmasıdır.

Politikanın uygulanmasına ilişkin faaliyetlerden sorumlu kurum Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'dır. Bakanlık, söz konusu faaliyetlerin yürütülmesinde Milli Eğitim Bakanlığı, üniversiteler, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği ile işbirliği yapacaktır.

- **Meslek Liseleri Altyapı Modernizasyon Projesi Kapsamında Turizm ve Ticaret Sektörlerine Yönelik Altyapı Geliştirme Projeleri Geliştirilmesi**

Meslek liseleri altyapı modernizasyon projesi kapsamında otomotiv sektöründeki altyapı geliştirme projelerine benzer uygulamalar, turizm ve ticaret sektörlerine yönelik olarak yaygınlaştırılacaktır. Bu politika önerisi ile hedeflenen, meslek liselerinde yetişen öğrencilerin sektördeki yenilikleri takip ederek uygulama imkânı bulabilmeleri için okul ve kurumlarda gerekli makine, donanım ve teçhizatın sağlanmasıdır.

Politikanın uygulanmasına ilişkin faaliyetlerden sorumlu kurum Mesleki Teknik Öğretim Dairesi; paydaş kurum ve kuruluşlar ise Maliye Bakanlığı, Üniversiteler, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'dir.

- **Kısa Süreli Meslek Edindirme Kurslarının Düzenlenmesi**

Nitelikli işgücü yetiştirilmesi amacıyla 2013 ve 2014 yılında Çalışma Dairesi tarafından kısa süreli meslek edindirme kursları düzenlenecektir. Çalışma Dairesi, meslek edindirme kurslarının tasarımı ve uygulanması süresince Mesleki Teknik Öğretim Dairesi, Üniversiteler, Sanayi Odası ve Meslek Odaları ile işbirliği içinde olacaktır.

Mevcut durum analizi bölümünde ve politika analizi ve çözüm önerileri bölümünde tespit edildiği üzere KKTC'de turizm sektörünün önemi büyüktür. Turizm sektörünün KKTC'de kalkınmanın lokomotif rolünü üstlenmesi olasıdır. Bu nedenle turizm sektörünün insan kaynağının yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda; nitelikli işgücü yetiştirme çalışmaları çerçevesinde turizm sektöründe ön büro elemanı, housekeeping ve garson yetiştirilmesi amacıyla teorik ve pratik yöntemlerle kısa süreli meslek edindirme kursları düzenlenecektir. Söz konusu eğitimlerle bir yandan katılımcıların işe girişleri kolaylaşacak, diğer yandan işverenlerin eleman seçenekleri artacaktır. Eğitim programlarının oluşturulmasında işverenlerin sürece dâhil edilmesi sağlanacaktır.

KKTC İşgücü Piyasası İçin “Yeni” Bir Beceri Seti Oluşturulması

- **İşgücü Piyasası Analizlerinin Sistematik Olarak Yapılması**

KKTC’de işgücü piyasasına katılımı, katılanların beceri setini, firmaların bugünkü mevcut beceri seti taleplerini ve bu çerçevedeki eğitim ihtiyaçlarının niteliğini ortaya koymak amacıyla işgücü piyasası analizi yıllık olarak yapılacaktır. İşgücü piyasası analizleri ile KKTC’de mevcut işgücü piyasası eğilimleri belirlenecek, işgücü piyasasındaki temel sorun alanları ortaya konulacak ve geleceğe yönelik güvenilir projeksiyonlar yapılacaktır.

İşgücü piyasası analizlerinin her yıl düzenli olarak yapılmasından Çalışma Dairesi sorumludur. Çalışma Dairesi’nin bu konudaki paydaşları; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, DPÖ, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’dir.

İşgücü piyasası analizi ile işgücü piyasasının bütününe yönelik makro boyutta çıkarılacak olan “beceri envanteri” çalışmasından elde edilecek sonuçlar doğrultusunda KKTC işgücü piyasasına özgü bir “beceri seti” oluşturulacaktır. Bununla birlikte, üretim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler neticesinde değişen işgücü ihtiyacını niceliksel ve niteliksel olarak belirlemek üzere “beceri envanteri” araştırması belirli periyotlarla tekrarlanacaktır.

İşgücü piyasası analizinin 2 temel eksenini bulunmaktadır. Bunlardan ilki, mevcut istihdam yapısı, talebi artan/azalan meslekler, talep edilen beceriler, beceri uyumsuzluğu, beceri uyumsuzluğunun nedenleri ve sonuçlarını yansıtan “arz analizi”; diğeri ise nüfus dinamikleri, eğitim sektörü analizi, istihdam ve işsizlik profillerinin ortaya konulacağı “ihtiyaç analizi”dir.

İşgücü piyasası analizinin objektif ve düzenli olarak gerçekleştirilebilmesi için başlangıç aşamasında bu alanda uzman bir danışmanlık firmasından hizmet alınması önerilmektedir. Ayrıca ihtiyaç analizlerinin yaygınlaştırılması ve düzenli olarak tekrarlanabilmesi için 10-20 araştırmacı eğitilecektir.

- **Beceri Kazandırma Programlarının Uygulanması**

KKTC işgücü piyasası için “beceri kazandırma programları”, Çalışma Dairesi tarafından işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda oluşturulacaktır. Bu politikanın uygulanmasındaki paydaş kurum ve kuruluşlar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, DPÖ, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği’dir.

KKTC işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olarak düzenlenecek beceri kazandırma programları, OECD Beceri Stratejisi’nin temel ilkelerine uygun, işgücü talebine duyarlı, herkese açık ve ulaşılabilir, fırsat maliyeti düşük, kaliteli, esnek, etkin ve “geçerli” becerileri kazandıran bir yapı içinde tasarlanacaktır.

Programların öncelikli hedef kitlesi herhangi bir mesleği olmayan, daha düşük eğitimli ancak daha yüksek işsizlik riski taşıyan nüfus grubudur.

Eğitilen tüm işsizlere Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası ile Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği üyesi işyerlerinde staj imkanı tanınmalıdır. Başarılı olan

kursiyerlerin en az yüzde 80'ine istihdam imkanı sağlanması önerilmektedir.

Meslek odalarının işgücü piyasasındaki rolünün kurumsallaştırılması için Eylem Planı hazırlanmalıdır.

Beceri kazandırma programlarının sonunda sınavların, eğitim veren kişilerden bağımsız sanayi, ticaret ve meslek odalarınca oluşturulan bir komite tarafından yapılması sağlanmalıdır. Bu sayede, program çıktılarının objektif olarak değerlendirilmesi ve verilen eğitimin özel sektörün ihtiyaçlarını karşılama düzeyinin izlenmesi mümkün olacaktır.

Girişimciliğin Desteklenmesi

• Girişimcilik Eğitimleri Düzenlenmesi

Yüksek eğitimli işgücünün özel ilgi turizmi, eko-agro turizmi, konferans turizmi ve organik tarım sektörlerinde küçük ve orta ölçekli işletmeler kurması için uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir. Söz konusu eğitimlerin organizasyonundan sorumlu kuruluş Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Küçük Orta Boy İşletmeleri Geliştirme Merkezi (KOBİGEM)'dir. KOBİGEM, girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesinde Yakın Doğu Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi Odası ve Ticaret Odası ile işbirliği içinde olacaktır.

Girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve girişimcilerin bir iş planına dayalı olarak kuracakları işletmelerin başarı düzeylerini artırmak amacıyla düzenlenecek olan uygulamalı girişimcilik eğitimleri ile katılımcıların analiz, süreç yönetimi ve planlama becerileri geliştirilerek, bu girişimcilerin kuracakları işletmelerin daha uzun ömürlü olması sağlanacaktır.

Uygulamalı girişimcilik eğitiminin içeriğinin, 4 modül olarak belirlenmesi önerilmektedir. Modül 1, girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme ve yaratıcılık egzersizleri; Modül 2, iş planı kavramı ve öğeleri; Modül 3, iş planı öğelerinin pekiştirilmesine yönelik atölye çalışmaları; Modül 4, iş planının yazılması ve sunulmasında dikkat edilecek hususlar şeklindedir.

Eğitim en az 10 kişinin katılımı ile açılmalı ve katılımcı sayısı 30 ile sınırlandırılmalıdır. Eğitime yüzde 80 oranında devam eden katılımcılar katılım belgesi almaya hak kazanması önerilmektedir. İnovatif iş fikri olanlar tercih sebebi olacaktır.

Yeni iş kuracak girişimci adaylarına sağlanacak destekler; işletme kuruluş desteği, kuruluş dönemi makine, teçhizat ve ofis donanım desteği, işletme giderleri desteği ile sabit yatırım desteği şeklindedir.

Girişimcilik eğitimini tamamlayan ve iş kuracak girişimcilere gelir ve kurumlar vergisinin 2 yıl süreyle yüzde 50 indirimli olarak uygulanması önerilmektedir. Böylece, eğitimli girişimcilerin iş kurması ve yeni kurulan işletmelerin piyasaya tutunabilmesi desteklenecektir.

• Eğitim Öğretim Programlarına Seçmeli/Zorunlu Girişimcilik Dersleri Eklenmesi

İlk ve ortaöğretim ile yükseköğretimdeki tüm bölümlere zorunlu ve/veya seçmeli ders olarak girişimcilik eğitimi eklenecektir. Eğitim öğretim müfredatlarına girişimcilik derslerinin konulmasından sorumlu olan Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, üniversiteler ve sosyal taraflarla işbirliği yapacaktır.

İlk, orta ve yükseköğretim düzeyindeki öğrencilere girişimcilik eğitimi verilmesi yoluyla genç ve bilinçli girişimcilerin artırılması ve desteklenmesi amaçlanmaktadır.

- **Girişimcilik Yarışması Düzenlenmesi**

KOBİGEM tarafından her yıl lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerine yönelik girişimcilik yarışması düzenlenmesi önerilmektedir. Girişimcilik yarışmaları ile amaçlanan, lisans ve lisansüstü öğrencileri arasında girişimcilik kültürünün yaygınlaşmasıdır.

- **Girişimcilik İş Planı Ödülü Verilmesi**

Yenilikçi iş fikirlerine sahip gençler arasında girişimciliğin teşvik edilmesi amacıyla Girişimcilik İş Planı Ödülü verilmesi önerilmektedir. Girişimcilik iş planı ödülü verilmesine ilişkin organizasyondan sorumlu kuruluş olan KOBİGEM, bu hususta üniversiteler, Sanayi Odası ve Ticaret Odası ile işbirliği içinde olacaktır.

- **Girişimcilik Fuarlarına Katılımın Desteklenmesi**

KOBİGEM tarafından başarılı genç ve kadın girişimcilerin yurtiçi ve yurt dışında düzenlenen fuarlara ve girişimcilik etkinliklerine katılımları teşvik edilecektir. Bu sayede, özel hedef gruplarının iş kurma sürecinde önlerine çıkan engeller aşılanacak ve yeni iş kurmaları desteklenecektir. Ayrıca, daha yüksek işsizlik riski ile karşı karşıya olan gençlerin ve kadınların, fuar ve girişimcilik etkinliklerine katılarak ürün ve firmalarını tanıtmaları da sağlanmış olacaktır.

- **Girişimcilik Konseyi Kurulması**

Girişimcilik kültürünün ve ortamının geliştirilmesi için yeni strateji ve politikaların belirlenmesine, bu kapsamda girişimcilerin desteklenmesine, girişimciliği engelleyen unsurların giderilmesine, yerli ve yabancı finansman kaynaklarına ulaşım kolaylığı getirilmesine, ileri teknoloji ve yüksek katma değer yaratan girişim faaliyetlerinin özendirilmesine ve uluslararası rekabet gücü olan girişimci potansiyeli oluşturulmasına yönelik istişare niteliğinde karar alınması ve önerilerde bulunulması amacıyla 2013 yılı içinde Girişimcilik Konseyi kurulacaktır. Girişimcilik Konseyi'ne KOBİGEM başkanlık edecek ve konseyde Ekonomi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dairesi, Sanayi Odası, YAGA, Ticaret Odası ve sosyal tarafların temsilcileri bulunacaktır.

- **İş Geliştirme Merkezleri Kurulması**

2014 yılı ortalarına kadar Ekonomi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi Odası ve Ticaret Odası'nın işbirliği ile KOBİGEM tarafından İş Geliştirme Merkezleri kurulacaktır.

İş Geliştirme Merkezleri'nde işletmelere işletme geliştirme koçluğu, finans kaynaklarına erişim, uygun koşullarda işyeri mekanı, destek ağlarına ulaşım, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri vb. hizmetler sağlanacaktır. Bununla birlikte, yeni ve başarılı işletmelerin kurulması sağlanarak yerel sosyo-ekonomik gelişmeye katkıda da bulunulacaktır.

- **Girişimci İzleme Veri Tabanı Oluşturulması**

2013 yılı içinde girişimcilik eğitimi alanların ve girişimcilerin izlenebileceği bir veri tabanı

oluşturulacaktır. Girişimci veri izleme tabanı oluşturulması sürecinde sorumlu kuruluş KOBİGEM, paydaş kurum ve kuruluşlar ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dairesi, Sanayi Odası, Ticaret Odası'dır.

Girişimci izleme veri tabanında ilgili kurum ve kuruluşlarla yapılacak işbirliği ile girişimcilerle ilgili bilgi paylaşımı sağlanacaktır.

1.3.3. Özel Sektörün Rekabet Gücünün İstihdam Odaklı Geliştirilmesi

1.3.3.1. Mevcut Durum Analizi

1. Küçük ülkelerin sahip olduğu rekabet sağlamaya yönelik birçok avantajın KKTC'de kullanılmadığı görülmektedir. Küçük ülke yapılarında nüfusun az olması, sosyal kaynaşmanın ve sosyal sermayenin güçlü olmasına ve politika oluşturma süreçlerinin daha kolay gerçekleşmesine neden olmaktadır. Dış dünya ile yaşanan işgücü hareketliliği diğer ülkelerden bilgi transferinin gerçekleşmesine ve beşeri sermayenin gelişmesine imkân sağlamaktadır. Aşırı uzmanlaşmaya dayalı niş pazarların oluşturulması ekonomik büyüme ve istihdam hedefleri açısından büyük katkı sağlamaktadır.
2. 1970'li yıllardan itibaren hız kazanan küreselleşme sürecinin dünya ekonomisi açısından en önemli yönü, malların ve sermayenin ulusal sınırları aşip uluslararası hareketliliğinin artmasıyla ülke ekonomilerinin birbirleriyle giderek daha fazla bütünleşmeleridir. Uluslararası tanınma sorunundan dolayı KKTC ekonomisi bu genel süreçten farklı bir gelişme göstermiştir. KKTC'de malların ve sermayenin hareketliliği büyük ölçüde sınırlı kalırken, gerek KKTC'ye gerek KKTC'den diğer ülkelere işgücü daha rahat hareket edebilmektedir. Bu durum, KKTC işgücü piyasasının kendine özgü bir yapıya sahip olması sonucunu ortaya çıkararak, işgücü piyasasında karşı karşıya kalınan sorunların diğer ülkelerdekinden farklılık göstermesine neden olmaktadır.
3. KKTC'de ekonomik büyümenin kaynakları üzerine yapılan bir çalışmanın sonuçları, yurt içi talep ve ihracatın büyümenin iki önemli bileşeni olduğunu göstermektedir. Ancak, özel sektör yurt içi talep yaratmada yetersiz kaldığı için kamu sektörü talep yaratmada önemli bir rol üstlenerek bu alandaki boşluğu doldurmaktadır. KKTC'deki ekonomik büyüme Türkiye ile aynı eğilime sahip olmakla birlikte, ekonomik krizlerin etkisiyle ortaya çıkan daralma daha şiddetli; ekonomik krizin atlatılmasının ardından gerçekleşen ekonomik büyüme daha yüksek oranlardadır. Küçük ülkelerin şoklara daha duyarlı olmasının bu yapıda etkili olduğu söylenebilir. KKTC'de ekonomik büyüme sürecinde istihdam artış oranları incelendiğinde, istihdam artışının oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. 2004-2010 döneminde yıllık ortalama istihdam artış oranı yüzde 1,1 gibi oldukça düşük bir düzeyde gerçekleşmiştir. Aynı dönemde, Türkiye ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'ndeki yıllık istihdam artış oranları, sırasıyla, yüzde 2,4 ve yüzde 2,1 olmuştur. Özellikle, 2006 yılından sonra istihdam oranındaki gerileme, KKTC'de istihdam dostu bir büyüme ortamının olmadığını göstermektedir.
4. Yeni istihdam olanaklarının yaratılması, büyük ölçüde yeni yatırımların yapılmasına bağlıdır. Sermaye hareketlerinin serbestleştiği koşullarda yatırımlar yurt dışı tasarruflar ile finanse edilebilse de yurt içi tasarrufların yatırımların artması açısından önemli olduğu bilinmektedir.

KKTC özelinde ise yatırımların finansmanında Türkiye tarafından yapılan yardımların önemli bir payı vardır. Türkiye'nin KKTC'ye yardımları 2001 yılında GSYİH'nin yüzde 25-30 arasında oldukça yüksek bir düzeye ulaşmıştır. Bu oran 2004 yılında yüzde 15'e gerilemiş ve 2010'a kadar yaklaşık aynı düzeyde kalmıştır. Türkiye'den yapılan yardımların KKTC bütçesi içindeki payı ise 2000'li yılların başında yüzde 40'ın üzerindeyken 2010 yılı itibariyle bu oran yüzde 32,59'dur ve neredeyse bütçenin üçte birini oluşturmaktadır. KKTC ekonomisinin rekabet edebilir bir yapıya kavuşturulmasında Türkiye'den yapılan yardımların, altyapı yatırımlarının geliştirilmesi ve reel sektörün desteklenmesi doğrultusunda yönlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

5. KKTC'de yüksek eğitime sahip bireylerin işsizlik oranları diğer ülkelerle karşılaştırıldığında yüksek olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi yüksek kesimlerde görülen bu işsizlik, talep yetersizliği nedeni ile nitelik gerektiren işlerin daha az olması, eğitilmiş işgücünün daha seçici olması ve güvenceli ve daha yüksek ücret imkânlarına sahip kamu sektöründe çalışma tercihi gibi nedenlere dayanmaktadır.
6. Sürdürülebilir ekonomik büyüme rekabet edilebilirlik ve refah artışı için işgücünün eğitim düzeyinin yüksek olması ve çalıştıkları mesleklere uygun beceriler ile donanması önemlidir. 2000'li yıllarda ücretlerin hızlı bir şekilde arttığı KKTC'de rekabet gücünün korunması ve ücret artışlarına ilişkin devamlılığın sağlanması ancak katma değeri yüksek sektör ve faaliyetlerde yeni istihdam olanaklarının yaratılmasına ve işgücünün donanım seviyesinin yükseltilmesine bağlıdır.
7. KKTC'de istihdamın sektörel dağılımı, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi ve Türkiye ile karşılaştırıldığında önemli bir farklılık göstermektedir. 2000'li yıllarda kamu yönetimi ve eğitim KKTC'deki toplam istihdamın sırasıyla yüzde 16,1 ve yüzde 10,5'ini oluşturmaktadır. Bu durum, KKTC'de çalışan her dört kişiden birinin kamu yönetimi ve eğitim alanında çalıştığını göstermektedir. Söz konusu oran, Türkiye'de yüzde 10 ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi yüzde 15 ile çok daha düşük bir seviyededir. KKTC'de, istihdamda eğitim sektörünün payının yüksek olması yabancı öğrencilere hizmet sunan üniversitelerin payından dolayı anlaşılabilir olmakla birlikte, kamu yönetimi payının yüksek olması bir politika aracı olarak bu sektörde istihdam yaratıldığını göstermektedir. Kamu kesiminin toplam istihdam içindeki payının yüksek olması, kamu kesiminde ortalama ücretlerin özel kesime kıyasla daha yüksek olması ve emekli nüfus oranının fazla olması, transfer ödemeleri ile ücretlerin payının KKTC bütçesinde önemli bir yer tutmasına neden olmaktadır.
8. KKTC'de istihdam açısından önemli bir diğer sorun da mevcut durum analizi ve politika analizi ve çözüm önerileri bölümlerinde değinildiği üzere, özel sektör kuruluşlarının yeterince kurumsallaşamamasıdır. Özel sektörün rekabet gücünü olumsuz etkileyen bu durumun önemli bir nedeni işletmelerin küçük ve aile işletmesi niteliğinde olması ve profesyonel yönetim ve kurumsallaşma için gerekli işbölümünü destekleyecek bir ölçeğe ulaşamamasıdır. Sosyal Sigorta Dairesi verilerine göre, KKTC'de 500'den fazla kişi çalıştıran sadece 2 özel işyeri bulunmaktadır. 250'den fazla kişi çalıştıran işyeri sayısı ise sadece 10'dur. Bu işyerlerinin ise hemen hemen tamamı turizm veya eğitim sektörlerinde faaliyet göstermektedir. İmalat

sanayinde 250'den fazla kişi çalıştıran özel işyeri bulunmamaktadır. İç pazarın küçük ve ihracat olanaklarının izolasyon ve yüksek üretim maliyetlerinden dolayı kısıtlı olmasının bu durumda önemli bir payı bulunmaktadır.

9. KKTC'de istihdam odaklı sürdürülebilir bir ekonomik büyüme için nitelikli işgücü istihdamı önem taşımaktadır. Nitelikli işgücü istihdamının gerçekleştirilebilmesi için kaliteli ve katma değeri yüksek ürün ve hizmetlerin GSYİH içindeki payını artırmaya yönelik bir yapısal dönüşüme ihtiyaç vardır. Bu kapsamda, KKTC ekonomisinde önemli bir gelir kaynağı olan üniversiteler, hem KKTC'den ayrılan nitelikli işgücünün adaya çekilmesi hem de hâlihazırda adada yerleşik olan nitelikli işgücünün istihdamı için tekno-park ve benzeri yüksek teknoloji firmaların kümeleşmesini sağlayabilecek önemli bir potansiyeldir.
10. Kamu sektöründe aşırı istihdam ve bunun üzerine bir de sektörün sunduğu hizmetin yeterince kaliteli ve verimli olmaması ekonomide istikrarsızlığa neden olmaktadır. Bu durum kamu sektörüne yapılan kaynak aktarımının etkinliğinin tartışılmasına yol açmaktadır. Bununla birlikte, ekonomik büyüme sürecine destek verecek ve özel sektörün önünü açacak bir yapıya sahip olması gereken kamu sektörü, hantal yapısıyla ekonomik kalkınma sürecinin en önemli yapısal sorun alanlarından biri haline gelmektedir. KİT ve benzeri kurumlarda aşırı istihdam yaratılmakta ve verimsiz çalışmaları nedeni ile de, bu kurumlarda oluşan görev zararları bütçe üzerinde büyük bir yük oluşturmaktadır. KİT ve benzeri kurumların ağırlıklı konumu rekabetçi piyasaların oluşması önünde önemli bir engel olarak görünmektedir.

1.3.3.2. Temel Amaç ve Hedefler

Temel amaç, KKTC'de özel sektörün ekonomik büyümeye katkı sağlayacak, rekabetçi bir yapıda örgütlenerek, nitelik düzeyi yüksek işgücü için yeni ve iyi iş olanakları oluşturmasıdır.

Bir ekonomik sistemin başarısı mevcut potansiyelini en iyi şekilde değerlendirmesi ve kaynakları etkin bir biçimde kullanması gibi değişkenlere bağlıdır. Bugüne kadar küçük olma özelliğinin potansiyelini yeterli düzeyde kullanamayan KKTC'de, yapısal dönüşümünün ana unsurlarından birisi de bu potansiyelin kullanılması üzerine olmalıdır. Özellikle dış dünya ile yaşanan işgücü hareketlerinin bilgi transferi merkezli olarak beşeri sermaye gelişimini desteklemesi gereklidir. Kalkınma hedefleri ile paralel uzmanlaşmanın yoğunlaşabileceği sektörlerle yönelik teşvik uygulamaları geliştirilerek sürdürülmelidir.

Uluslararası mal ve sermaye hareketlerinin yoğun olarak izlendiği günümüz ticaret dünyasında krizler üretim süreçlerinin doğal bir parçası haline gelmişlerdir. Küçük bir ülke olma özelliğinin esnek bir yapılanma ile bütünleştirilmesi gerekmektedir. Gerek KKTC'nin bulunduğu ekonomik coğrafya gerek uluslararası konjonktür gelişmelere hızlı ayak uydurabilen esnek yapıları ödüllendirmektedir. Etkin rekabet düzeyinin kamu sektörünün ağırlıklı bir yapıya sahip olduğu ekonomik sistemde oluşturulması mümkün değildir. Özel sektörün dış pazarlarla daha güçlü ilişki içinde olduğu, rekabet pozisyonunu buna uygun olarak yapılandırdığı ve üretim düzeyi yüksek bir ekonomik yapı temel hedef olmalıdır. Bu çerçevede, özel sektörün nitelikli işgücü istihdamını teşvik edici politikalar yaygınlaştırılmalıdır.

Dış şoklara karşı duyarlılık düzeyi yüksek olan KKTC işletmelerinin ve çalışanlarının krizden en az düzeyde etkilenmesi yoluyla ekonomik performansın devamı sağlanmalıdır. Bu yolla işletmelerin kurumsallaşma düzeylerini geliştirebilmeleri ve rekabet performanslarını sürdürebilmeleri mümkün olacaktır. Aynı zamanda istihdamın devamlılığı sağlanarak işsizlik baskısının belirli ölçüde önüne geçilmesi sağlanacaktır.

KKTC eğitim sektöründe gözlenen olumlu gelişmeler, işgücünün inovasyon temelli teşviki politikaları ile eşleştirilmelidir. Üniversiteler tarafından oluşturulacak teknoloji merkezlerinde yüksek nitelikli işgücünün istihdamı teşvik edilmelidir. Organik tarım ve özel ilgi turizmi alanlarında girişimcilik eğitimleri doğrultusunda en az 10 işletmenin kurulması ve bu işletmelerin ar-ge faaliyetlerinin belirtilen üniversiteler üzerinden şekillenmesi sağlanacaktır.

Cari transferlerin ve personel giderlerinin bütçe giderleri içerisindeki payının sınırlandırılması ve reel sektörün ve altyapı yatırımlarına ilişkin desteklerin bütçe içindeki payının kademeli olarak artırılması hedeflenmelidir. Yöntem ve prensiplerin belirleneceği bir stratejik planlamaya bağlı olarak ekonomiden sorumlu bakanlıklar arasında sağlanacak koordinasyon çerçevesinde bütçe giderlerinin en önemli kalemlerinden olan personel giderlerinin ve cari transferlerin payı 2015 yılına kadar bir program dâhilinde kademeli olarak düşürülmesi hedeflenmelidir.

Özel sektörün kurumsallaşması önündeki engellerin makro ekonomik bir bakış açısı ve sosyal diyalog kurumu ile çözümlenmesi büyük önem taşımaktadır. Özel sektör kuruluşlarına yönelik yönetim-organizasyon, finansman, inovasyon tabanlı üretim destekleri ile bu kuruluşların kurumsallaşma düzeylerinin ve ekonomi içindeki paylarının geliştirilmesi temel hedef olmalıdır.

1.3.3.3. Politika Önerileri

Ekonomik Yapı İçinde Kamu Sektörünün Ağırlığının Kademeli Olarak Azaltılması

İç talebi canlandırmak, izolasyonlara muhatap olan bir ekonomik sistemin devamını sağlamak gibi gerekçelerle sürekli büyüyen kamu sektörü KKTC ekonomisinin verimli ve üretken bir yapıdan uzak bir şekilde yapılanmasına neden olmuştur. Mevcut siyasi ve ekonomik sınırlılıkların bir sonucu olarak KKTC'nin yardıma dayalı bir devlet bütçesine sahip olduğu görülmektedir. Gider bütçesinin neredeyse tamamının cari transfer ve personel giderlerine dayalı olması, yatırımlar için ayrılan payın çok sınırlı kalmasına yol açmaktadır.

Siyasi sorunların yanında uluslararası rekabet gereklerine uygun ve yeterlilikte üretimin yapılamaması ekonomik gelişme önündeki en önemli engel konumundadır. Özel sektör kuruluşlarının küçük işletme yapılarında ve aile tipi örgütlenmesi, rekabet edebilirlikten uzak bir görünüme sahip olmalarına neden olmaktadır. Bu açıdan, kamu sektörünün belirlenecek bir strateji çerçevesinde küçültülmesi ve yapılacak özelleştirmeler yoluyla özel sektör ağırlığının gelişmiş ülkeler düzeyine çekilmesi gerekmektedir. Belirlenecek sektörler çerçevesinde satış ve işletme hakkı devri yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilecek özelleştirme uygulamaları ile kamu sektörünün ekonomik sistem içindeki payının

sınırlandırılması planlanmaktadır.

Özel Sektörün Kurumsallaşması ve Özel Sektör İstihdamının Cazip Hale Getirilmesi

- **Ulaştırma, Bankacılık ve Turizm Sektörü Odaklı Bir Gelecek Stratejisi Oluşturulması**

KKTC’de özel sektörün kurumsallaşmadığı ve KKTC’nin yatırım eksikliği çekerek sürekli ve istikrarlı bir büyüme gösteremediği görülmektedir. Kamu sektörünün hantal yapısı ve KKTC’de ekonomik ve sosyal politikalarının ve toplumsal yapının sürdürülmesi ve iç talebin canlı tutulması adına kurgulanan kamu istihdamı nedeniyle kamunun yatırım açığını kapatabilecek bir pozisyonu söz konusu değildir. Bu nedenle, öncelikle KKTC’nin ulaştırma, bankacılık ve turizm sektörü merkezli bir gelecek stratejisi belirlemesi ve Türkiye’deki yatırımcıların bu sektörlerle yönlendirilmesinin teşvik edilmesi yoluyla özel sektörün kurumsallaşmasının sağlanması gerekmektedir.

KKTC’nin ulaşım probleminin çözülmesi hem altyapı sorunlarının ortadan kalkmasını, hem de özellikle turizm sektörünün gerektirdiği ortamın oluşmasını sağlaması açısından son derece önemlidir. Bu anlamda yap – işlet – devret modeli ile kurgulanacak bir ulaştırma politikası benimsenmeli ve KKTC içerisindeki ulaşım sorunları çözülmelidir.

Bankacılık sektörünün geliştirilmesine yönelik stratejiler oluşturularak yatırımların en önemli ayağı olan para transferi ve finansman sorunlarının önlenmesi sağlanmalıdır. KKTC’deki çalışma saatleri ve teknolojik altyapının yetersizliği bu sektördeki en kolay işlerin bile uzaması sonucunu doğurmaktadır.

Turizm sektörü KKTC için en önemli hedef sektör konumundadır. Mevcut durum analizi bölümünde ve politika analizi ve çözüm önerileri bölümünde üstünde durulduğu üzere turizm sektörünün önündeki sorunlar çözülmürse KKTC ekonomisinin canlanması ve izolasyonun getirdiği engellerin aşılması söz konusu. Bu nedenle turizmin her türünün KKTC’de etkin hale getirilmesi ve bankacılık ve ulaştırma sektörlerindeki gelişmeler ile turizm sektörünün sorunlarının çözülmesi sağlanmalıdır.

Su altı arkeolojisinden eko – agro turizme, konferans turizminden gençlik turizmine kadar geniş bir ürün yelpazesine sahip KKTC ekonomisi bu özelliklerini kullanmak için turizm sektörü için bir strateji planı kurgulamalıdır. Bu strateji hem KKTC ekonomisinin hacmini büyütecek, hem de KKTC işgücü piyasasında istihdam yaratacaktır.

Özel sektörün kurumsallaştırılması anlamında turizm odaklı hazırlanacak strateji ve planlar, özel sektörün gerektirdiği teşvikler ve destekler ile KKTC ekonomisinin zayıf yönleri noktasındaki yeni düzenlemeler ile desteklenecek ve yatırımların hızlanması sağlanacaktır.

- **Özel Sektörün ve Yatırımların Önündeki Engellerin Tespit Edilmesi ve Bu Yönde Politika Önerilerinin Oluşturulması**

KKTC ekonomisinde politika üretim süreci daha önce belirtildiği gibi mevcut yapıyı sürdürmek ve toplumsal yapının bozulmasını engellemek yönünde geliştirilmiştir. Bu yöndeki politikaların sonucu olarak geline nokta özel sektörün önündeki en büyük engel yüksek girdi maliyetleri, ulaşım ve

enerji problemleri olarak ortaya çıkmaktadır. Kamu istihdamının verimlilik temelinde sınırlandırılması ve kamu istihdamına yönelik diğer tedbirler bütünü ile KKTC'deki ekonomik yapının değişmesi beklenmektedir. Bu değişim sağlanıncaya kadar, özellikle Türkiye'deki yatırımcılardan destek alınmalı ve geniş bir katılım ile özel sektörün ve yatırımcıların KKTC'nin güçlü ve zayıf yönlerine ilişkin görüşlerinin, beklentilerinin ve yatırım planlarının öğrenilmesine yönelik toplantılar düzenlenmelidir.

Özel sektörün ve yatırımcıların KKTC için beklediği hukuki değişikliklerin, politika tedbirlerinin ve gelişmelerin ne olduğu belirlenerek bu yönde politika önerileri oluşturulmaya başlanmalıdır. KOBİGEM'nin koordine edeceği ve geniş katılımlı gerçekleştirilecek toplantılar ile beklenen politika önerileri doğrultusunda çekilecek yatırım miktarı ve bunun potansiyel faydaları tespit edilebilecektir. Bu tespitlere ilişkin teşvik ve destekler ile bu yönde insan kaynağının eğitilmesi süreci söz konusu toplantıların çok önemli çıktıları olacaktır.

KKTC'de özel sektörün kurumsallaşamaması ve girdi maliyetlerinin yüksekliği sorununun bizzat özel sektör ve yatırımcılar tarafından değerlendirilmesi ve politika önerilerinin tespiti son derece önemli sonuçlar ortaya çıkaracaktır. Ayrıca yine özel sektör istihdamının niçin tercih edilmediği sorusunun cevabını bulmak için işgücü arzına yönelik anketler düzenlenerek tüm bu çıktılar ekonomik ve sosyal konseyde değerlendirilmeli ve hem rekabet edilebilirliği ve özel sektörün yapılandırılmasını teşvik edecek, hem de özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmasını sağlayacak düzenlemeler hayata geçirilmelidir.

Özel sektörün kurumsallaşmasının sağlanması adına atılacak ilk adım, ekonomik hayatın gereklerine uymayan hukuki mevzuatın gözden geçirilmesi olmalıdır. Bu anlamda İş Yasası'nın 36. Maddesi kaldırılmalı ve çalışma saatlerinin 15 Mayıs – 30 Eylül tarihleri arasında KKTC turizmi ve ekonomisi için son derece hareketli bir dönemde Bakanlar Kurulu kararınca kısaltılabileceği gibi özel sektörün tüm yapılanmasını etkileyebilecek düzenlemelerin önüne geçilmesi sağlanmalıdır.

Reel Sektörün İnovasyon Temelli Teşvik Edilmesi

- **Türkiye Cumhuriyeti ile Yapılacak İşbirliği Çerçevesinde KKTC Üniversitelerinde Teknopark Merkezlerinin Kurulması**

KKTC ekonomisinin sahip olduğu yüksek eğitimli işgücünün, üretken teknolojik yapılarla buluşmasını sağlayacak tekno parklar, üniversite-sanayi işbirliğinin de ileri teknoloji düzeyinde ifadesi durumundadır. Günümüz ekonomik şartlarında yüksek teknolojik donanıma sahip ürünler yarattıkları katma değer ile tüm ekonomiler için büyümenin temel kaynağı olmaktadır. Uzmanlaşma eğilimleri yüksek ve sosyal sermayenin güçlü olduğu ekonomik sistemler bu tür yatırımlar için ideal bir altyapı sunmaktadır.

Üniversite, sanayi kuruluşları ve araştırma merkezleri ile gerçekleştirilecek bu işbirliği, bir yandan ülkenin sahip olduğu yüksek nitelikli işgücü için etkin bir istihdam alanı oluştururken diğer yandan yüksek katma değere sahip bir üretim yapısının da teşkilini sağlayacaktır. Bu merkezlerde oluşacak bilgi birikimi ve ar-ge verileri uzun vadede ülkedeki tüm sektör ve işletmeler için önemli girdiler ortaya koyacaktır.

- **Teknoloji Yatırımı ve Üretimi Gerçekleştiren İşletmelerin İstihdam Katkı Paylarının**

Devletçe Ödenmesi

Uzmanlaşmaya dayalı olarak geliştirilebilecek sektörlerde inovatif üretim ve yatırım gerçekleştiren işletmelerin desteklenmesine yöneliktir. Bu yolla bir yandan ülkenin eğitimli işgücünü istihdam edebilecek sektör dinamiklerinin oluşturulması, diğer yandan niş pazarların tesisi mümkün olabilecektir. Bu işletmelerin rekabet güçlerinin geliştirilmesine yönelik bu tür destekler teknoloji merkezli üretim ağlarının KKTC’de yaygınlaşması hedefine yönelik olarak uygulanacaktır.

İşletmelerin ve Çalışanların Ekonomik Şoklara Karşı Korunması

Küçük bir ülke olma özelliğinin bir sonucu olarak dış şoklara daha duyarlı olan KKTC ekonomisinde işletmelerin, ulusal ve uluslararası etkilerle ortaya çıkan kriz süreçleri karşısında korunmasına ilişkin düzenlemeler büyük önem taşımaktadır. Bu düzenlemeler işletmelerin varlıklarını sürdürmeleri ve kurumsallaşma düzeylerini daha ileri taşımaları bakımından sağladığı talep yönlü katkılar kadar istihdam düzeyinin korunması ve işsizlik baskısının azaltılması gibi arz yönlü etkiler yaratarak işgücü piyasalarının işleyişine olumlu katkılar yapmaktadır.

İşletmelerin kriz koşullarına uyum sağlayamamasına bağlı olarak yaşanan şoklar küçük işletme yapılarında önemli bir maliyet alanı olarak görülen işgücü maliyetlerinin sınırlanmasına neden olmaktadır. Bu durum özel sektöre ilişkin istihdam düzeyinin sınırlı olduğu KKTC yapısındaki ekonomilerde önemli bir işsizlik baskısına neden olmaktadır. İşletmelere kriz etkilerinin ortaya çıktığı dönemlerde bu sürece uyum sağlayıncaya kadar geçecek sürede sağlanacak destekler, varlıklarını sürdürmeleri bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu destek; azalan çalışma sürelerine bağlı olarak ücretlerin bir bölümünü içeren kısa çalışma ödenekleri, çalışanların sigorta primleri ve vergilere ilişkin ödemelerin özerk yapıdaki bir mali fon tarafından karşılanması esasına dayanmaktadır. Bu durum bir yandan kriz süreçlerinde derinleşen işsizlik etkilerinin azalmasına; diğer yandan ise sosyal güvenlik sistemleri ve kamu finansman dengelerinin yaşanan kriz ortamından daha az etkilenmesine neden olmaktadır.

1.3.4. İşgücü Piyasasında Parçalı Yapının Önlenmesi

1.3.4.1. Mevcut Durum Analizi

KKTC işgücü piyasası, adanın uluslararası boyutta yaşadığı problemler ve kendine has özellikleri sebebiyle özgün bir yapıya sahiptir. Bu yapı içinde iç talebin sağlanması ve sürdürülebilir hale getirilmesi adına kurgulanan kamu istihdamı ve yüksek ücret ilişkisi söz konusudur. Bu ilişki, siyasi sorunların şekillendirdiği ekonomik yapının ürünüdür. Siyasi sorunların devamına karşın işgücü piyasasına ilişkin yeni politikalar üretilmesi gerekliliği açıktır. Üretilcek politikaların en önemli ayağı işgücü piyasasının parçalı yapısının önlenmesi olacaktır.

1. KKTC işgücü piyasası Avrupa Konseyi'nin 866/2004 kararı ile Kıbrıs Cumhuriyeti Pasaportu'na sahip KKTC vatandaşları "AB Vatandaşı" konumunu elde ettiği için Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'ne ve AB ülkelerine serbestçe giriş yapabilme ve yerleşme hakkına sahiptir. Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları ise KKTC'ye serbestçe girebilmekte ancak ön izin ile çalışabilmektedir. KKTC'de yaşayan, çalışan, hatta vatandaşı olan Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları Avrupa Konseyi kararından yararlanamadığı için işgücü piyasasında parçalı bir yapı söz konusu olmaktadır. Bu yapının bir tarafında KKTC vatandaşları, diğer tarafında göçmenler veya KKTC vatandaşı olmayanlar yer almaktadır. KKTC vatandaşları hem Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nde, hem Türkiye'de çalışabildikleri için ücret farklılıkları bu bireylerin istihdam tercihlerini belirlemektedir. Ancak Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları KKTC'de kamu istihdamında da yer alamadıkları için sadece KKTC'de ve yine sadece özel sektörde istihdam edilme imkânına sahiptir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, KKTC için de geçerli olan

Türkiye'deki bir ekonomik krizin KKTC'yi etkileme durumu, Güney Kıbrıs için de geçerlidir. Bu anlamda Yunanistan'da yaşanan ekonomik kriz Güney Kıbrıs'ı ve özellikle işgücü piyasasını etkilemiştir. Bu anlamda KKTC vatandaşları için Güney Kıbrıs'ta istihdam alternatifinin eskisi kadar geçerli olmadığı ve bunun yanında Güney Kıbrıs'ta istihdam edilen göçmenlerin de KKTC'ye kayma girişimlerinin hızlanacağı düşünülebilir. Bu anlamda Güney Kıbrıs'ı etkileyen ekonomik krizin KKTC'ye böyle bir etkisinin olacağı ve KKTC vatandaşları için Güney Kıbrıs'ta istihdam fırsatlarının daralması ile birlikte KKTC işgücü piyasasında yeni bir göçmen işgücü kaynağının ortaya çıkacağı öngörülmektedir.

2. KKTC işgücü piyasasının ana ayrımı Avrupa Konseyi kararı doğrultusunda şekillenmektedir. Bu doğrultuda KKTC işgücü piyasasının yapısı KKTC vatandaşları ve göçmenler olarak ikiye ayrılmaktadır. KKTC vatandaşlarının istihdam fırsatları; KKTC'de kamu sektöründe istihdam, Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nde özel sektörde istihdam ve KKTC'de özel sektörde istihdam şeklinde sıralanmaktadır. Buna karşılık, istihdam edilmeyerek geniş sosyal yardımlardan yararlanma yönünde tercihlerin olduğu da görülmektedir. Göçmenlerin istihdam imkânları ise KKTC'de özel sektörde istihdam edilmek olarak tek seçenektir. Bu istihdamın kayıtdışı veya kayıtlı olması ise zorunlu bir alternatif olarak ortaya çıkmaktadır. Genellikle Türkiye'den gelen işgücü turizm sektöründe kayıtdışı istihdam edilirken, diğer ülkelerden gelen işgücü ev hizmetleri sektöründe kayıtdışı istihdam edilmektedir.

Bu noktada belirtmek gerekir ki, bu raporun yazımının son aşamasında Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'ndeki ekonomik gelişmeler olumsuz yöne doğru evrilmiş ve Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Avrupa Birliği kapsamında eurozone'dan çıkacak noktaya gelmiştir. Bu durum Güney Kıbrıs Rum Yönetimi içerisinde tarihin en büyük ekonomik krizinin doğmasına ve bankalardaki mevduatların belli bir miktarına vergi konulmasına kadar varmıştır. Geline nokta İngiltere bölgedeki askerlerine çeşitli yollarla para yollar hale gelmiştir. Bu kadar kötü bir ekonomik durum dolayısıyla KKTC vatandaşlarının Güney Kıbrıs Rum Yönetiminde istihdam edilmeleri söz konusu olamayacaktır. Ayrıca Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nden KKTC'ye işgücü göçünün başlaması beklenmektedir. Bu doğrultuda aşağıdaki diagram'da gösterilen KKTC vatandaşlarının istihdam tercihlerinde GKRY'de özel sektör istihdamı seçeneği artık etkili olmadığı gibi KKTC özelinde GKRY'den gelecek işgücü göçüne karşı ve GKRY'de istihdam edilemeyerek KKTC'de iş aramaya başlayacak kişiler için istihdam imkanlarının yaratılması gerekmektedir. Raporun yazımının son aşamasındaki bu gelişme nedeniyle bu bölümdeki değişiklik belirli ölçüde gerçekleştirilmeye çalışılmıştır.

3. KKTC işgücü piyasasının bu yapısı ve KKTC vatandaşlarının ücret farklılıklarına bağlı olan işgücü arzları dolayısıyla işgücü piyasasının düzenlenmesi önem kazanmaktadır. KKTC'de ücretlerin yükselmesi KKTC vatandaşlarının KKTC'de istihdam edilme tercihlerini artırırken, yine Türkiye'den gelen işgücünün sayısı artmakta ve bu işgücünün kayıtdışı istihdam edilmesi nedeniyle ücretler yeniden düşmektedir. Aynı şekilde Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'nde ücretlerin yükselmesi halinde KKTC vatandaşlarının Güney Kıbrıs Rum Yönetimi'ndeki

istihdam imkânlarını değerlendirmesi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla ücret düzeyi işgücü mobilitesini belirleyen en önemli faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu yapıda göçmenlerin ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının istihdam imkanları sınırlı kalmakta ve ücretler ile ilgili mobilite geçerli olmamaktadır.

4. KKTC işgücü piyasasının parçalı bir yapıya bürünmesinin bir diğer sebebi de kamu istihdamıdır. KKTC’de kamu istihdamının yüksek ücret seviyesi ve çalışma şartlarının kolaylığı KKTC vatandaşlarının özel sektöre yönelik işgücü arzı oluşturmaması sonucunu doğurmaktadır. KKTC vatandaşları, işgücü piyasasında özel sektörde iş aramak yerine kamu istihdamını beklemeyi tercih etmektedir. KKTC’de kamu sektöründeki yüksek ücretler işgücünün eğitim seviyesinin yüksekliği ile birlikte değerlendirildiğinde; bu bireyler özel sektörün görece düşük nitelikli bireylere dönük olan istihdam imkanları için işgücü arzını oluşturmamaktadır. Bu durum özel sektördeki istihdam alanlarının göçmenler ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşları tarafından doldurulmasını, KKTC vatandaşlarının geniş sosyal yardımlardan yararlanan kitle olmasını, kamuda istihdam edilmelerini veya kamu sektörü için işgücü arzı haline gelmelerini sağlamaktadır. Bu durum işgücü piyasasının parçalı bir yapıya bürünmesine neden olmaktadır.
5. KKTC işgücü piyasasının parçalı yapısının bir alt kırılımı da cinsiyet anlamında görülmektedir. Özellikle özel sektörde kadın – erkek ayrımı ücretler noktasında kendisini göstermektedir. Bu durum işgücü piyasasında kadınların dezavantajlı grup olarak değerlendirilmesine yol açmaktadır. KKTC özelinde ev hizmetleri, yaşlı ve çocuk bakımı sektörünün kurumsallaş(a)maması ile birleşen bu durum kadınların istihdam imkânlarını daraltmakta ve onları işgücü piyasasının dışına itmektedir.
6. KKTC işgücü piyasasının göç üzerinden şekillenmesi durumu söz konusudur. Özellikle Türkiye üzerinden gelen göçler, çalışma izinleri vasıtasıyla düzenlenmeye çalışılsa dahi kayıtdışılığın önlenemediği ve ayrıca KKTC vatandaşlarının işgücü piyasasında kamu istihdamı tercihini ön planda tutmaları nedeniyle özel sektörün neredeyse tamamının göçmen işçilerden oluştuğu görülmektedir. Bu durum işgücü piyasasının parçalı yapısının göç ile olan ilişkisinin de çift taraflı koordine edilmesi ve siyasi yönünden ziyade işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda düzenlenen bir göç hareketinin tasarlanması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

1.3.4.2. Temel Amaç ve Hedefler

İşgücü piyasasında parçalı yapının önlenmesi politika ekseninin en önemli hedefi özel sektörü ve özel sektör istihdamını cazip hale getirmektir. KKTC işgücü piyasasında mevcut hali ile kamu istihdamı, işgücü piyasasının yapısını bozmakta ve etkin bir hale gelmesini engellemektedir. İşgücü piyasasında parçalı yapının önlenmesi politika eksenini en önemli hedefi, özel sektörü ve özel sektör istihdamını cazip hale getirmektir. Mevcut hali ile kamu istihdamı, KKTC işgücü piyasasının yapısını bozmakta ve etkin hale gelmesini engellemektedir. Dolayısıyla, özel sektör için işgücü arz ve talep dengesinin sağlanması, bireylerin mesleki ve teknik eğitimlerinin özel sektörün gereklilikleri doğrultusunda tasarlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda, kamu hizmetinin gerekleri ile örtüşmeyen kamu istihdamı

sınırlandırılmalı ve yüksek ücret – iç talebin canlı tutulması ilişkisi sonlandırılmalıdır.

Kamu istihdamının işgücü piyasasını parçalı hale getiren ve etkin işlemlerini engelleyen özellikleri ortadan kaldırılarak bireylerin özel sektör istihdamına yönlendirilmesi sağlanmalıdır. Bu anlamda özel sektörün kurumsallaşması gerçekleştirilmeli, yeni yatırım imkanları oluşturulmalı ve yine bu yapının finansmanı da kamu istihdamının azaltılması ile elde edilecek kaynaklar üzerinden gerçekleştirilmelidir.

Sektörel asgari ücret uygulaması ile göç olgusunun KKTC kamuoyunda siyasi algıya dayanan olumsuz özellikleri giderilmelidir. Göç olgusu ile işgücü piyasası gereklerinin ilişkilendirildiğine olan inancın geliştirilmesi sağlanmalıdır. İşgücü piyasasında beceri envanteri uygulaması üzerine kurgulanacak bir göç kontrolü uygulaması, KKTC işgücü piyasasındaki parçalı yapının oluşmasını engelleyecektir. İşgücü piyasası analizi sonucu ortaya konulacak olan beceri envanteri üzerinden kontrol edilen göç olgusu ile birlikte belirli bir süre için uygulanacak sektörel asgari ücret uygulaması işgücü piyasasında kamu – özel sektör farklılaşmasının ve kayıtdışılığın önüne geçilmesini sağlayacaktır. Ayrıca siyasi yapının tamamen gelecek kaygısı ile tasarlandığına inanılan göç olgusunun toplumdaki olumsuz algısının kırılması hedeflenmektedir.

Kamu istihdamının sınırlandırılması ve kamu istihdamında yeni istihdam biçimleri ile kamu finansman sisteminde de iyileşmeler hedeflenmektedir. Bu doğrultuda personel giderlerinin bütçe giderleri içindeki payı sınırlandırılması, reel sektörün ve altyapı yatırımlarına ilişkin desteklerin bütçe içindeki payı kademeli olarak artırılması planlanmaktadır. Kamu istihdamının daraltılması ve objektif kriterlere bağlanarak merkezi bir sınav sistemi ile ilişkilendirilmesi, hem kamu hizmetinin kalitesini yükseltecek, hem de KKTC vatandaşlarının kamu istihdamı için bekleyerek özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmaması durumunun önüne geçilmesini sağlayacaktır. Kamu istihdamının azaltılmasının beklenen önemli bir diğer etkisi, etkin bir işgücü piyasasının oluşturulması için gerekli finansman kaynağının kamu istihdamının azaltılması yoluyla elde edilecek tasarruftan sağlanacak olmasıdır.

1.3.4.3. Politika Önerileri

Kamu İstihdamının Verimlilik Temelinde Yeniden Yapılandırılması

- **Kamu İstihdamının Sınırlandırılması**

Kamu istihdamı KKTC bütçe dengesi üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Adanın yaşadığı siyasi problemler sonucunda zarar gören ekonomik ve toplumsal hayatı sürdürebilmek amacıyla kurgulanan kamu istihdamı, KKTC işgücü piyasasına ve ekonomisine zarar verir boyutlara ulaşmıştır. Bu doğrultuda kamu istihdamının genel istihdam içerisindeki payının Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin 40. kuruluş yılı olan 2023 yılına kadar kademeli bir şekilde yüzde 10'a çekilmesi sağlanmalıdır. Kamudaki mevcut personelin verimliliklerini ölçecek performans kriterleri belirlenmeli ve kamuda ücret dengesi hukuki boyutta derece ve kademe odaklı değil performans ölçümüne dayalı olacak şekilde kurgulanmalıdır.

Mevcut durum analizi bölümünde değinildiği üzere kamu istihdamı KKTC özelinde yüksek nitelikli kişilerin optimum verimlilik düzeyinde kullanılamaması gibi bir sonuç doğurmaktadır. Buna göre KKTC’de yüksek nitelik düzeyine sahip kişilerin kamu sektöründe istihdam edilmeleri hem bu bireylerin nitelik düzeylerini kullanamamalarına neden olmakta, hem de bu bireylerin diğer sektörlerde istihdam edilmesinin engellenmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu durum nedeniyle kamu istihdamının sınırlandırılması çift yönlü olumlu etki doğuracaktır.

Kamu istihdamının performans ölçümüne dayalı yapısının oluşturulmasında benzer çalışma yürüten Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’ndan destek alınması ve konunun Ekonomik ve Sosyal Konsey’de tartışılarak tarafların görüşleri ile hayata geçirilmesi uygulamanın başarısı açısından son derece önemlidir.

Kamu istihdamının verimlilik temelinde kademeli olarak azaltılması politika önerisine yönelik olarak ilk etapta öncelik arz eden hizmetler haricinde kamu istihdamı durdurulmalıdır. Siyasi çıkarlar dolayısıyla kamu istihdamının şişirilmesinin ve hem kamu bütçesine mali yük eklenmesinin, hem de kamuda eksik istihdam olgusunun yaratılmasının ve bireylerin verimsiz hale getirilmesinin önüne geçilecektir.

- **Kamudaki İstihdam Biçimlerinin Yeniden Yapılandırılması**

Kamudaki geçici istihdam biçimlerinin sürekli hale gelmesinin önüne geçilecektir. Kamu hizmetinin sağlanması için sürekli ve devlet memuru ile görülmesi gereken işler dışındaki işlerin sözleşmeli personeller vasıtasıyla görülmesi sağlanacaktır. Bu konuda Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı ile koordineli çalışacak bir komisyon kurulacaktır. Bu komisyonun belirlediği memur istihdam edilmesi zorunlu işler ve görevler dışındaki tüm görevler sözleşmeli personeller tarafından görülecektir. Bu görevler için istihdam edilecek yeni personellerin istihdam biçimleri komisyonun kararı doğrultusunda şekillenecektir. Ayrıca bu komisyonun göreve başlama tarihinden itibaren komisyonun kararları ortaya çıkana kadar geçen sürede kamu istihdamı gerçekleştirilmeyecektir.

Kamuda geçici personel istihdam biçimi kaldırılacaktır. Dolayısıyla Kamu Görevlileri Yasası’nın 6. maddesindeki geçici personel tanımı ve yasadaki geçici personel ile ilgili tüm atıflar kaldırılacaktır. Geçici personelin istihdam edildiği tüm hizmetlerde Maliye Bakanlığı’nın onayı ile geçerli olmak üzere geçici personele ihtiyacı olan birimlerin talepleri ile düzenlenecek kamu çalışma programları uygulanacaktır. Kamu çalışma programları vasıtasıyla geçici personel istihdam edilmesinin KKTC’de yarattığı sorunlar ortadan kaldırılacak ve kamu istihdamının azaltılması sağlanacaktır.

Kamu çalışma programlarının insan kaynağının sağlanmasında Çalışma Dairesi aktif rol üstlenecektir. Kamu çalışma programlarının insan kaynağının sağlanmasında dezavantajlı kesimlere öncelik verilmesi sağlanacaktır. Maliye Bakanlığı, Çalışma Dairesi ile koordinasyon halinde çalışarak öngörülen personel ihtiyacını bu personelin teminini gerektirecek kadar süre önce bildirecek ve bu yönde 2 yıllık planlar yapılarak Çalışma Dairesi’nin dezavantajlı gruplara bu doğrultuda eğitimler vermesi sağlanacaktır.

- **Kamu Personelinin Beceri Düzeyinin Geliştirilmesi ve Kamudaki Ücret Politikasının Performans Odaklı Revize Edilmesi**

Kamu personelinin beceri düzeyinin geliştirilmesi hizmet içi eğitimler vasıtası ile gerçekleştirilecektir. Bu noktadaki amaç bireylerin kamu istihdamını sürekli sabit işlerin yapılması olarak görmemesi ve kamu istihdamının ücret boyutunun performans odaklı düzenlenebilmesinin altyapısının oluşturulmasıdır. Kamudaki ücret politikasının revize edilmesi hem KKTC ekonomisinin bütçe dengesini ve mali kaynaklarını olumlu yönde etkileyecek, hem de kamu istihdamının algısını değiştirerek dolaylı olarak özel sektör istihdamını cazip hale getirecektir.

Kamu kurumlarında istihdam edilen kişiler için çalıştıkları birimler özelinde performans kriterleri belirlenerek bunların ücretler ile ilişkilendirilmesi sağlanacaktır. Ancak ilk etapta bireylerin eksik yönleri tespit edilerek bu yönlerle ilişkin hizmet içi eğitimler düzenlenecektir. Bu eğitimler dâhilinde öncelikle çalıştığı birimde personelden istenilen başarı seviyesi tanımlanarak personelin hangi durumlarda başarılı addedileceği ve kendisinden beklenenin ne olduğu açıkça ifade edilecektir. Bu noktadan sonra kamu personelinin gelişimini ifade edecek olan kariyer planları oluşturularak bireyin gelişiminin yol haritası çizilecektir. Birey bu motivasyon ile kendi gelişimini planlayabilecek imkana kavuşacaktır.

Kamu personelinin ücretlerinin de belirli bir bölümünün performansına bağlı olarak farklılık göstermesi kamudaki ücret düzeyinin verimlilik odaklı yeniden düzenlenmesinin ilk adımı olacaktır. Ayrıca kamudaki ücret düzeyinin revize edilmesinde bir diğer adım Kamu Çalışanlarının Aylık ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlenmesi Yasa'sının 8. Maddesinde değişiklik yapılarak 13. maaş uygulamasının kamu bütçesindeki açıkların sebepleri de düşünülerek yeniden değerlendirilmesi olacaktır. Kamu kesimindeki ücret farklılıklarının ve çalışma koşullarının farklılığının işgücü piyasasını bozucu etkisinin önüne geçilmesi amacıyla kamu istihdamının objektif bir kriterle dayanmayan ve tamamen mevcut yapının getirdiği sorunları aşmak amacıyla siyasi anlamda tasarlanan uygulamaların revize edilmesi, KKTC ekonomisi ve işgücü piyasası için olumlu etkiler doğuracaktır.

Kamuda verilecek hizmetler için yeterlilik seviyelerinin belirlenmesi, hizmet içi eğitimlerin hangi yönde planlanması ve özellikle ücret düzeylerinin ne oranda performans ile ilişkilendirileceğinin tespitinde Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Devlet Personel Başkanlığı'nın desteği alınarak bu kurumlardan birer kişinin katılımı ile oluşturulacak bir komisyon kurulmalı ve komisyonun aldığı kararların etkinliği sağlanmalıdır. Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye'de benzer bir çalışma yürütmüş olması sebebiyle aktif olarak destek sağlayabilecek; bunun yanında, kamu hizmetinin etkin kılınması ve hizmet içi eğitimlerle kamu istihdamı algısının dönüşümü konusunda Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı'nın yapacağı katkılar da politika önerisinin başarısında önemli etkiler yaratacaktır. Bu doğrultuda belirlenecek alanlara yönelik hizmet içi eğitimlerin verilmesi sürecinde ilk etapta eğitim – danışmanlık şirketlerinden yararlanılabilecek; daha sonra bu eğitimlerin kamu personelleri tarafından verilmesi sağlanarak danışmanlık şirketlerinin deneyimlerinin kamu personeline aktarılması sağlanacak, ayrıca ücret – performans eşleştirilmesinde söz konusu şirketlerin deneyimlerinden ve Türkiye'deki benzer uygulamalardan hareket edilebilecektir.

- **Kamu Personeli Seçme Sınavının Hayata Geçirilmesi**

KKTC işgücü piyasasında kamu istihdamına hak kazanmanın objektif kriterleri ne yazık ki söz konusu değildir. Bu doğrultuda kamu istihdamının işgücü piyasasının parçalı yapıya bürünmesini sağlayan, ücret ve çalışma koşulları farklılığı taşıyan özellikleri nedeniyle siyasi anlamda bir vaat olarak sıkça kullanıldığı görülmektedir. Kamu istihdamının bu özelliklerini ortadan kaldırılması ve toplumun bütün kesimlerinin net ve objektif koşullar ile erişebileceği bir kamu istihdamı olgusunun yaratılması adına Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın oluşturulması sağlanmalıdır.

Kamu personeli seçme sınavının hayata geçirilmesi hem gençlerin hangi kriterler doğrultusunda kamu istihdamına ulaşabileceğini bilerek bilgi, beceri ve yetkinliklerini bu doğrultuda geliştirmelerini sağlayacak, hem de kamu kurumlarının da verdikleri hizmetler için hangi niteliklere sahip kişileri istihdam edeceğini belirlemesini sağlayacaktır. Kamu kurumlarının hizmet içi eğitimler ve performans odaklı ücretleme sistemi doğrultusunda işe uygun personel istihdam etmesi hem kurum, hem de kamuda istihdam edilecek birey için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Diğer yönden kamu istihdamına erişim net ve objektif kriterlere kavuştuktan sonra özel sektör istihdamının da bu durumdan etkilenmesi açık bir sonuç olarak ortaya çıkacaktır. Bireylerin kamu istihdamını bekleyerek geçirdiği süreler kısılacak ve özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşması sağlanacaktır. Kamu istihdamına erişmek için belirli dönemlerde gerçekleştirilecek sınavların kriter olması, en azından bu süreler için özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmasını sağlayacaktır.

Kamu personeli seçme sınavının nasıl uygulanacağına ilişkin bilgi alışverişinin gerçekleştirilmesi ve sınavın hayata geçirilmesinde Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi ile işbirliği gerçekleştirilmesi KKTC'de benzer bir yapının oluşumunun sağlanmasında ve kamu personeli seçme sınavının uygulanmasındaki başarı düzeyini yükseltecektir.

Özel Sektöre Yönelik İşgücü Arzının Oluşmasını Sağlamak

- **Sektörel Asgari Ücret Uygulaması ile Ücret Seviyelerinin Dengede Tutulmasının Sağlanması**

Sektörel asgari ücret uygulamasının özellikle Türkiye'den KKTC'ye göçün yoğun olarak gerçekleştiği imalat ve inşaat sektörüne yönelik olarak uygulanması ve bu çerçevede hem kayıtdışılığın azaltılması, hem rekabet edilebilirliğin yükseltilmesi sağlanacaktır. Mevcut asgari ücretin inşaat sektöründe yüzde 20 oranında, imalat sektöründe ise yüzde 30 oranında azaltılması şeklinde sektörel olarak belirlenmesi bu sektörlerle yönelik olarak gerçekleşen göç hareketliliğinin sınırlandırılmasına katkıda bulunacaktır. Beş yıl süre ile uygulanacak sektörel asgari ücret KKTC'de bu sektörlerle yönelik işgücü arzının oluşması ve ücret seviyesinin dengede tutulmasının sağlanmasına bağlı olarak devam ettirebileceği gibi sonlandırılabilir veya asgari ücretin bu sektörler için oranları yeniden belirlenerek uygulama revize edilebilir.

Sektörel asgari ücretin inşaat ve imalat sektörü temelli kurgulanmasındaki neden, mevcut durum analizi bölümünde tespit edilen göç eden bireylerin en çok bu sektörlerde istihdam edildiği tespiti ve yine aynı bölümde tespit edilen ücret farklılıklarının bu göçün nedeni olduğu tespittir. Bu doğrultuda bu iki sektör ve yine bu iki sektördeki ücret farklılıklarını en azından Türkiye ile giderecek bir oran

belirlenmiştir.

Göç olgusunun sınırlandırılmasına yönelik sektörel asgari ücret uygulaması bu sektörlerdeki ortalama ücret seviyesinin de aşağıya çekilmesi sonucunu doğuracaktır. KKTC ekonomisinin temel bir sorunu olan yüksek ücret – iç talebin canlı tutulması yapısının dönüşümüne de katkı sağlayacak bu uygulama, kamu istihdamının verimlilik temelinde sınırlandırılması, özel sektörün kurumsallaşması gibi diğer uygulamalar ile birleşince özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşumu hızlanacaktır.

Politika önerisinin bir diğer etkisi de KKTC kamuoyundaki göçün siyasi şekilde kurgulandığı ve adanın kompozisyonunu bozucu etki doğurduğu inancını kırıcı etki yapacak olmasıdır. KKTC’de bu politika önerisinin hayata geçirilmesi sonrası bu iki sektöre yönelik işgücü arzı oluşmaz ise KKTC’deki göç algısının, göçün işgücü piyasası anlamında bir gereklilik olduğu şeklindeki değişimi toplumsal araştırmalar ile izlenmesi gereken bir gelişim süreci olacaktır.

- **Sosyal Yardımların İşgücü Piyasasına Erişim Temelli Yapılandırılması**

KKTC işgücü piyasasında istihdam oranının düşük kalmasında sosyal yardımların dağıtılma kriterlerinin ve miktarlarının etkili olduğu mevcut durum analizinde tespit edilen bir durumdur. Bu doğrultuda sosyal yardımların ihtiyaç sahiplerine etkin ve yeterli şekilde sunumu ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlayacak şekilde yapılandırılması işgücü piyasasında istihdam oranını etkileyecek bir politika önerisi olarak ortaya çıkmaktadır.

Sosyal yardımların hak temelli kurgulanması ve dağıtımının işgücü piyasasına erişim kriterlerine yönelik olarak yeniden gözden geçirildiği ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına dönüşlerinin sağlandığı bir yardım sistemine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Örneğin sosyal yardımların devamının sağlanması için bireylerin aktif olarak iş aramasının gerçekleşmiş olması şartının getirilmesi özellikle özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmasında önemli bir etki yaratacaktır. Ayrıca bazı sosyal yardımların devam edebilmesinin ön koşulu olarak Maliye Bakanlığı’nın öngördüğü, bireylerin ikametgahı ve beceri düzeyleri göz önünde bulundurularak kendisine önerilen kamu çalışma programına katılma kriteri öngörülebilir. Bu anlamda ilk etapta sosyal yardım alanların yalnızca ilgili kuruluşların izleyebileceği bir elektronik ortamda toplanması gerekmektedir. Bu işlemin yapılabilmesi için sosyal yardımların dağıtımı ile ilgili kurumların birlikte çalışması gerekmektedir.

Sosyal yardımlar, yardımseverliğe – hayırseverliğe dayalı bir anlayış yerine mutlaka hak temelli bir anlayış gözetilerek düzenlenmeli ve işgücü piyasasına katılım bu hakkın kullanılmasında bir ön koşul olarak düzenlenmelidir. Sosyal yardımların dağıtılma kriterlerine işgücü piyasasına katılım ve aktif iş arama kriterleri ortaya konurken, harp malulleri ve gaziler gibi bazı kesimler bu kriterlerden muaf tutulmalı ve toplumsal birliktelik anlayışının zarar görmesi engellenmelidir.

- **Göç Olgusunun İşgücü Piyasasının Gerekleri Doğrultusunda İzlenmesinin ve Kontrol Altına Alınmasının Sağlanması**

KKTC işgücü piyasasının şekillenmesinde göç önemli bir faktördür. Göçün KKTC kamuoyundaki algısı ise siyasi temelli kurgulandığının düşünülmesi dolayısıyla negatiftir. KKTC’de özellikle Türkiye üzerinden gelen göç hareketinin negatif algısının kırılmasının, göç sonrası oluşacak kayıtdışı istihdamın engellenmesinin, göçün KKTC işgücü piyasası gerekleri ile ilişkilendirilmesinin sağlanması gerekmektedir. Bu doğrultuda ilk etapta KKTC’de yapılacak işgücü piyasası analizi sonrası elde edilen beceri envanteri ile KKTC işgücü piyasasının ihtiyacı olan beceriler ile sahip olduğu insan kaynağının beceri seviyesi hakkında bilgi edinilecektir. Beceri envanteri üzerinden şekillenen bir işgücü açığı oluşacak ve bu açığı dolduracak göç hareketlerine izin verilmesi yöntemi izlenecektir.

KKTC işgücü piyasasından karşılanamayan beceriler, göçmen işçiler vasıtasıyla karşılanacaktır. KKTC’de işveren temelli kurgulanan ve sadece bir işverene bağlı çalışabilen göçmen işçilerin hem çalışma yaşamındaki haklarının, hem de ücretler bakımından korunması mümkün olmamaktadır. Bu yapıyı kırarak olan göç olgusunun işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda kontrol altına alınması ile hem göçmen işçilerin hakları korunacak ve kayıtdışı istihdamın önüne geçilecek, hem de KKTC kamuoyundaki göçe ilişkin negatif algının önüne geçilmesi sağlanacaktır.

KKTC’de çalışma izinlerinin verilmesinin beceri envanteri sonrası ortaya çıkan beceri gereksinimleri ve becerilere ihtiyaç duyan işletmeler temelli kurgulanması göç olgusunun iki taraflı kontrol altına alınmasını sağlayacak ve KKTC işgücü piyasasında hangi işlere yönelik işgücü arzının oluşmadığını gösterecektir. Bu işlerin daha çok özel sektöre yönelik işler olması beklenen bir sonuçtur. Bu durum KKTC’de göç olgusuna ilişkin yaklaşımın yanlış olduğunu göstermesi açısından olumlu olacaktır. Ayrıca özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmasının sağlanmasında ilk adım olarak bu işlere yönelik mesleki ve teknik eğitimlerin verilmesi yönünde adımlar atılacaktır.

Muhaceret Dairesi göç olgusunun kontrol altına alınması yönünde çalışma izinlerini düzenleyecektir. Muhaceret Dairesi’nin çalışma izinleri yönündeki kararlarının altyapısı ise Çalışma Dairesi’nin yaptıracağı işgücü piyasası analizleri sonrası oluşan beceri envanteri ile şekillenecektir. Bu politika önerisi sonucunda çalışma izinlerinin tek bir işverene bağımlı olması ve çalışma izinlerinin bizzat Çalışma Bakanı tarafından sağlanması uygulaması son bulacaktır. Ayrıca Muhaceret Dairesi çalışma yaşamında birçok farklı uygulamaya maruz kalan göçmen işçilerin sosyal ve toplumsal hayata entegrasyonunun takipçisi olacak şekilde bir yapılanmayı kendi bünyesinde gerçekleştirecektir. KKTC’de göçmen işçiler işsizlik sigortasından ve ihtiyat sandığından yararlanamamakta, bir yıl eş ve çocuklarını KKTC’ye getirememekte ve yine kendisi gibi eş ve çocuklarına da ön izin alma gereksinimi duymaktadırlar. Bu gibi uygulamaların olumsuz sonuçlarının önüne geçilmesinde ve bireylerin mağduriyetinin önlenmesi amacıyla Muhaceret Dairesi’nin aktif rol üstlenmesi gerekmektedir.

1.3.5. Dezavantajlı Grupların İstihdamının Artırılması

1.3.5.1. Mevcut Durum Analizi

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti işgücü piyasasında dezavantajlı olarak ifade edilebilecek 4 gruptan bahsedilebilir. Bu gruplar;

1. Engelliler,
2. Kadınlar,
3. Gençler,
4. Uzun Süreli İşsizler olarak sıralanabilir.

Bu dört grup işgücü piyasasında diğer kesimlere göre istihdam edilmeleri daha zor olan ve bazı özellikleri dolayısıyla işgücü piyasasında istihdam edilebilirlikleri sınırlı olan kesimleri ifade etmektedir. Bu dört grubun kesişimi ile birlikte işgücü piyasasının gerekliliklerine sahip olmaları daha da zorlaşan gruplar oluşabilmektedir. Örneğin kadınların istihdam edilebilirlikleri onlara biçilen toplumsal roller ve KKTC özelinde çocuk, yaşlı bakımı ve ev hizmetleri sektörünün kurumsallaşmaması dolayısıyla zaten zor iken, genç bir kadının işgücü piyasasında tecrübesizlik ve işverenlerin önyargılı tutumları dolayısıyla istihdam edilebilmesi daha da zor hale gelebilmektedir.

KKTC’de zaten dar olan istihdam imkânlarının artırılması öncelikli sorun iken, işgücü piyasasının hassas kesimleri ve dezavantajlı grupları olarak ifade edilebilecek kesimlerine yönelik politikaların uygulanması öncelikli bir gereklilik olarak görülmeyebilir. Ancak ekonomik büyüme, istihdam imkânlarının genişlemesi gibi refah artışı sağlayacak gelişmeler ancak toplumsal adalet ile birlikte gerçekleştiği takdirde anlamlı ve olumlu değerlendirilebilecek olgulardır. Bu nedenle, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımlarının sağlanması ve bu yönde politikaların oluşturulması işgücü piyasasında önemli bir gereklilik olarak ön plana çıkmaktadır.

Bu doğrultuda KKTC özelinde dezavantajlı grupların işgücü piyasalarına katılımının sağlanması ve istihdamlarının artırılması etkin bir işgücü piyasası hedefi için önemli bir ayaktır. Özellikle engellilerin toplumsal hayata entegrasyonunun önemli bir ilk adımı olan engelli istihdamı sadece işgücü piyasasının değil toplumsal hayatın da önemli bir sorununun çözümüne katkı sağlayacak nitelikte bir düzenleme olacaktır.

1. KKTC nüfusunun yüzde 1,9’u engellilerden oluşmaktadır. Bununla beraber engelli erkeklerin sadece yüzde 23’ü ve yine engelli kadınların sadece yüzde 7’si istihdamda yer alabilmektedir. Bu durum engelli bireylerin işgücü piyasasının uzağında kalmasını ve hem gelir kaybı yaşamaları hem de toplumsal hayattan uzaklaşmaları sonucunu doğurmaktadır. Engellilerin engelleri dolayısıyla eğitim imkânlarından yararlanamadıkları da görülmektedir. Engellilerin eğitim düzeyi düşük olduğu için istihdam edilebilirlikleri de azalmaktadır.
2. Engellilerin işgücü piyasasında var olmalarını sağlayabilmek adına öncelikle sosyal güvenlik sisteminde sürekli iş göremezlik ödeneğinin düzeyinin bir engellinin yaşamını başka birisinin sürekli bakımına muhtaç olmayacak şekilde sağlayabilecek seviyede belirlenmesi gerekmektedir. Bu durum sadece engellinin değil, engellinin bakımını üstlenecek kişinin de işgücü piyasası ile bağlantısının kesilmesini engelleyecektir.

3. KKTC işgücü piyasasında kadınların istihdam oranı yüzde 31'dir. Yani her on kadından yedisi istihdam edil(e)memektedir. Bu durumun iki nedeni olduğu görülmektedir. Birincisi kadınların eğitim oranının düşük olması, ikincisi ise kadınların istihdam edilmesini kolaylaştıracak çocuk, yaşlı bakımı ve ev hizmetleri sektörünün yeterince gelişmemiş olması ve toplumsal hayatta kadına biçilen bu roller dolayısıyla kadınların işgücü piyasalarına girememesidir.
4. KKTC işgücü piyasasında özellikle kadınların istihdam alanlarının genişletilmesi beraberinde birçok yeni istihdam imkânı yaratabilecek fırsatları da sunmaktadır. Dolayısıyla bu doğrultuda hazırlanacak politika önerileri kadın istihdamının artırılmasına katkı sunarken bir yandan da piyasa dinamiklerinin ekonomik hayata yerleştirilmesini sağlayacaktır.
5. Gençler bütün dünyada işsizlik oranları yetişkinlere göre daha yüksek ve işgücü piyasasına girişleri zor olan bir gruptur. Ancak KKTC'de siyasi durumun yarattığı belirsizlik gençleri göç kararına kadar iten sorunlara neden olmaktadır. KKTC işgücü piyasasında her üç gençten biri işsizdir. Bu durum gençlerin işgücü piyasasına girmekte fazlasıyla zorlandıklarını ifade etmektedir. Bu durumun önemli bir göstergesi ilk kez iş arayan gençlerin yüzde 42'sinin bir yıl ve daha fazla süredir işsiz olmasıdır. Gençlerin sahip oldukları beceriler ile işgücü piyasasının talep yönünün yani işverenlerin istediği becerilerin uyumlu olmaması bu duruma neden olmaktadır.
6. Gençlerin işsizlik süresinin uzamasının bir nedeni de, KKTC'de kamu istihdamının uzun sürelerle beklemeye değecek derecede ücret farklılıklarına ve çalışma şartlarına sahip olmasıdır. Dolayısıyla gençler becerilerini uyumlaştırmak ya da beceri seviyelerini geliştirmek yerine kamu istihdamı için beklemeyi tercih etmektedirler.
7. KKTC'de gençlerin eğitim düzeylerinin yüksek olması ve buna rağmen istihdam edilmelerinin sağlanamaması onları göç kararı ile yüz yüze bırakmaktadır. Yüksek eğitim seviyesine sahip, dil problemi olmayan bireylerin alacağı göç kararı KKTC'nin beşeri sermayesinin yok olması anlamına gelmektedir. KKTC'de beyin göçünün yüksek bir düzeyde olduğu bilinmektedir. Dolayısıyla, yüksek beceri düzeyine sahip gençlerin bu beceri düzeylerini kullanabilecekleri alanların girişimcilik vasıtasıyla açılması ile beşeri sermayenin KKTC'yi terk etmesinin önüne geçilmelidir.
8. Mevcut durum analizi ve politika analizi ve çözüm önerileri bölümlerinde tespit edildiği üzere KKTC'de işsizlik süresi diğer ülkelere göre uzundur. Bunun nedenleri içerisinde kamu istihdamını beklemek gibi nedenler bulunmaktadır. Uzun süreli işsizler işgücü piyasasında beceri erozyonu ve psikolojik sorunlarla mücadele eden ve istihdam edilebilirlikleri gitgide azalan bir grubu ifade etmektedir. KKTC işgücü piyasasında işsizlerin yüzde 39'u bir yıl ve daha uzun süredir işsizdir. Bu oran kadın işsizlerde yüzde 43'tür. Bir yıl ve daha uzun süredir işsiz olan bireylerin beceri erozyonuna uğraması, işgücü piyasasına olan inancını kaybetmesi ve bu nedenle içinde bulunduğu topluma ilişkin tutumlarının değişmesi hatta psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkması muhtemeldir. KKTC'de bu sürenin uzamasında kamu istihdamı olgusunun etkisi bilinmektedir. Ancak bu durumun varlığına rağmen uzun süreli işsizlerin oranı toplam işsizler içerisinde fazladır. Bu durum uzun süreli işsizlere yönelik politika önerilerinin sunulmasını ve eylem planlarının oluşturulmasını gerekli kılmaktadır.

1.3.5.2. Temel Amaç ve Hedefler

Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına katılımının sağlanmasının temel amacı, toplumsal adalet ve sosyal refah anlayışı çerçevesinde toplumun bütün kesimlerinin hem ekonomik hayata ve işgücü piyasasına beceri ve engelleri ölçüsünde katılımlarının, hem de elde edilen refahtan kendi paylarına düşeni almalarının sağlanmasıdır. Refahın paylaşımı noktasında bütün bireylerin sahip olduğu engeller veya dezavantajlı olduğu hususlar ortadan kaldırılmalı ve bireylere eşit imkânlar sunulmalıdır. Dolayısıyla dezavantajlı bireylerin işgücü piyasasına katılımının sağlanması sadece ekonomik değil, toplumsal sonuçlar da doğurması beklenen bir politika bütünüdür.

Dezavantajlı bireylerin işgücü piyasasına katılımının sağlanması noktasında ilk adım bu kesimlere yönelik işveren algısının düzeltilmesidir. Dezavantajlı kesimlere yönelik algının olumluya döndürülmesi ile işgücü piyasasına katılma noktasında dezavantajlı kesimlerin önündeki engellerin en önemlisi ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla ilk hedef, işveren algısının düzeltilmesidir.

Dezavantajlı bireylerin işgücü piyasasına katılımının sağlanması noktasında KKTC’de odak gruplar, gençler ve kadınlardır. Gençlerin adanın yaşadığı siyasal sorunlar nedeniyle kendi geleceklerini KKTC’de görmemeleri, uzun süre kendisine yatırım yapılmış, ülkenin imkânlarını kullanmış bireylerin herhangi bir katkı yapamadan KKTC’den ayrılmalari sonucunu doğurmaktadır. Bu bağlamda, gençlere yönelik uygulanacak eğitim programları ile onları doğrudan istihdam imkânı ile ilişkilendirecek eğitimlerin verilmesi sağlanmalıdır.

Kadınlara yönelik hedefler ise kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki engellerin kaldırılması ve bu yolla hem kadınların eğitim seviyesinin yükseltilmesi, hem de onların istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Kadınların işgücü piyasalarına erişiminin önündeki engellerin kaldırılmasında bazı kurumların aktif rol alması sağlanarak, söz konusu engellerin sistematik bir biçimde kaldırılması gerçekleştirilmelidir.

Uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasına katılımında hedef, toplam işsizler içerisinde uzun süreli işsizlerin payının azaltılması ve mesleki eğitim programları ile istihdam imkânlarının geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır.

1.3.5.3. Politika Önerileri

Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Programlarının Yaygınlaştırılması

- **İşveren Temelli Ayrımcılığın Engellenmesi**

KKTC işgücü piyasasının dezavantajlı kesimleri olduğunu belirttiğimiz kadın, genç ve uzun süreli işsizlere yönelik atılması gereken ilk adım bu grupların çalışma yaşamında en az işgücü piyasasındaki diğer bireyler kadar başarılı olabileceğini ve işyerindeki verimlilik düzeyinin bu bireylerin işe alınması nedeniyle düşmeyeceğini işveren nezdinde kabul ettirmektir. Bu nedenle ilk etapta işverenlerin bu kesimlere yönelik önyargılarını ölçecek anketler düzenlenerek, söz konusu önyargılar tespit edilecektir. Bu anketler vasıtasıyla işverenlerin bu üç kesime yönelik tutum ve davranışlarının ne

olduğu, işyerinde bu üç grup içerisinde yer alan kişileri istihdam edip etmediği, eğer etmiyor ise bunun nedenlerini tespit etmek mümkün olacaktır. Politika önerisinin ilk adımı olan önyargı ve tutumların belirlenmesi amacıyla anket yapılacak işyerlerinin tespiti, evreni temsil kabiliyeti olan işyerlerinin seçilmesi üzerine tasarlanmalıdır. Uygulanan anket doğrultusunda kadınlara, gençlere ve uzun süreli işsizlere eğitim programları kurgulanacağı için elde edilen bilgilerin güvenilir olması ve sadece o işyerinde değil bütün işgücü piyasasında geçerli olması gerekmektedir. KKTC’de kayıtlı 1726 işyerinden 300’ü ile görüşmek anlamlı sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde bu üç grubun işverenler tarafından niçin tercih edilmediğine ilişkin çıkarımlar yapılarak genç, kadın ve uzun süreli işsizlerden oluşan 300 kişilik gruba işverenlerin bu gruplarda eksik bulunduğu yönlerde yönelik eğitimler ağırlıklı olmak üzere aktif iş arama teknikleri eğitim programı kurgulanacaktır.

Proje kapsamında verilecek eğitimlerin koordinasyonu ve eğitimci kadrosunun temininde eğitim danışmanlık şirketlerinden yararlanılması hem projenin uygulanmasını kolaylaştıracak, hem de izleme ve değerlendirme sürecinin daha etkin işlemlerini sağlayacaktır. Çalışma Dairesi’nin düzenleyeceği bir ihale ile danışmanlık firmasının seçilmesi sağlanabilecektir. Ancak bu seçime mutlaka projenin kilit noktalarının gerçekleştirilmesi şartı konulmalıdır.

Proje sonucunda istihdam edilmeye başlayan bireylerin işgücü piyasasındaki durumları izlenecek eğitim programının başarısı ölçülerek aynı yönde eğitimlerin devam edip etmemesi gerektiği karara bağlanacaktır. Projenin beklenen çıktısı istihdam edilen bireylerin sübvansiyon bittikten sonra da aynı işyerinde istihdam edilmeye devam etmesi veya işgücü piyasasında bir sonraki işini en fazla 2 ay içerisinde bulabilmesidir. Bu durumda eğitim programı başarılı addedilecek ve devamı öngörülenecektir.

- **İkinci Şans Eğitim Programları İle Dezavantajlı Kesimlerin Beceri Gereklerin Yeniden Kurgulanması**

İşgücü piyasasının dezavantajlı kesimlerinin istihdam edilmesine yönelik bir diğer uygulama, bu bireylerin mevcut durum raporu ve politika raporu kapsamında yapılan anketler çerçevesinde ortaya çıkan münhallerin gerektirdiği becerileri kazanarak istihdam edilebilirliklerini artırmak ve istihdam edilmelerini sağlamaktır. Ortaya çıkan münhallerin gerektirdiği beceriler; pazarlama, halkla ilişkiler, insan kaynakları ve satış becerileri olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda dezavantajlı gruplardan eğitimleri bu doğrultuda olmayanların bu dört eğitim alanı kapsamında hazırlanacak hızlandırılmış ve uygulamayı da içeren bir eğitim programı vasıtasıyla eğitilmesi ve bu münhallerin tespit edildiği işyerlerinde istihdam edilmesi sağlanacaktır.

Bireylerin kendi eğitim alanları dışında eğitilmesine imkân tanıyan düzenleme bireylere ikinci bir şans vermekte ve eğitimlerini işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda revize etme imkânı tanımaktadır.

Bu kurgu dâhilinde 250 kişinin 6 aylık bir süre ile eğitilmesi planlanmaktadır. Eğitim süresi belirlenecek müfredat çerçevesinde şekillenecektir. Projenin başarılı addedilmesi için bu 250 kişiden 6 aylık süre içerisinde en az 75’inin aldıkları eğitim doğrultusunda ve belirtilen münhaller çerçevesinde istihdam edilmesi gerekmektedir.

Projenin eğitim müfredatının hazırlanması ve münhallerin yer aldığı işverenlerle koordinasyonun sağlanması için bir danışmanlık firması ile Çalışma Dairesi'nin teklif usulü anlaşması projenin başarı düzeyini yükseltecektir. İşgücü piyasasında yapılan beceri envanteri ve gereklilikler doğrultusunda eğitim programının içeriğinin şekillendirilmesi eğitimin başarısı için son derece önemlidir.

- **Gençlere ve Kadınlara Yönelik Turizm Sektörü Temelli Mesleki Eğitim Programlarının Düzenlenmesi**

Girişimciliğin desteklenmesi yönündeki uygulamalara paralel olarak özel ilgi turizmi, eko – agro turizmi, konferans turizmi ve organik tarım sektörlerinde kurulması planlanan küçük ve orta ölçekli işletmelerin insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere genç ve kadınlardan oluşan 300 kişilik bir gruba, müfredatı Çalışma Dairesinin belirleyeceği eğitim danışmanlık şirketi tarafından belirlenecek ve kurulan yeni işletmelerin işverenlerinin de koordinasyonuna katılacakları mesleki eğitim programı uygulanacaktır. Kurulan işletmelerin özellikleri ve alanları doğrultusunda en az 300 saatlik mesleki eğitim programları vasıtasıyla dezavantajlı kesimlerin turizm sektörünün teşvikler ile desteklenmiş yeni alanlarında istihdam edilmeleri sağlanacaktır. Program engelli bireyleri de içerecek şekilde düzenlenebilecektir.

Mesleki eğitim programının başarılı addedilmesi için kurulan yeni işletmelerde mesleki eğitim almış en az 50 kişinin istihdam edilmesi gerekmektedir. Belirtilen mesleki eğitimin sürdürülmesi için KOBİGEM kapsamında teşvik alan işletmelerin insan kaynağı planlamaları göz önünde bulundurularak bu işletmelerin görüşleri doğrultusunda revizeler gerçekleştirilebilir.

Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasına Katılımının Önündeki Engellerin Kaldırılması

- **Ev Hizmetleri, Çocuk ve Yaşlı Bakımına İlişkin Hizmetler Sektörünün Altyapı Eksikliklerinin Tamamlanması ve Sektörel Teşvik Uygulanması**

KKTC'de kadınların işgücü piyasasına katılmasının önündeki en önemli engelin çocuk ve yaşlı bakımı ile ev hizmetleri sektörünün yeterince gelişmemiş olması olduğu tespit edilmiştir. Buna yönelik olarak ilk etapta 250 kadına girişimcilik eğitimi ile birlikte okul öncesi eğitim ve sosyal hizmet uzmanlığı sertifikası kazandıracak 6 aylık bir eğitim programı düzenlenecektir. Bu program sonrasında hedeflenen en az 10 kadın girişimcinin KOBİGEM üzerinden sağlanacak faizsiz kredi imkânı ve yer tesisi ile okul öncesi eğitim kurumları kurmasının sağlanmasıdır. Bu teşvikin miktarı altyapı yatırımları için 100.000 TL, işletme giderlerinin sağlanması için 25.000 TL ile sınırlandırılacak ve bu tutarların faizsiz olarak 10 yıl içerisinde geri dönmesi hedeflenecektir. Bu doğrultuda sayısı artırılacak okul öncesi eğitim kurumlarının gerekli istihdamının yine aynı eğitim programı çerçevesinde eğitim almış kişilerden seçilmesi öngörülmektedir. Bu projenin başarılı sayılması için eğitim almış en az 3 kişinin belirtilen teşviklerden yararlanması ve okul öncesi eğitim kurumu açması ve belirtilen teşvikleri geri ödeyebilecek işletme karını kazanması gerekmektedir.

Kadınların istihdamını ve girişimciliğini artırmaya yönelik uygulamanın belirtilen şekilde projelendirilmesi halinde fonlardan faydalanmak için avantajlı olduğu açıktır. Ayrıca bu finans yöntemi uygulamanın yürütülmesinin de sistematik hale getirilmesi açısından olumlu bir gelişme olacaktır.

Bu projeyi destekleyecek bir diğer düzenleme, istihdam edilen kadınlara çocuklarının bakımları için okul öncesi eğitim kurumlarını tercih etmeleri halinde doğrudan okul öncesi kurumunun banka hesabına yatırılmak üzere bir desteğin öngörülmesidir. Bu düzenlemenin pilot uygulamasının gerçekleştirilmesi, maliyetlerinin sonuçlar ile birlikte düşünülmesi imkanını sağlayacağı için olumlu olacaktır. Bu doğrultuda eğer pilot uygulamanın etki analizi yapılarak, başarılı olarak değerlendirilmesi halinde, uygulamanın genişletilmesi sağlanmalıdır. Uygulamanın genişletilmesi ile ilgili karar İstihdam Zirvesinde konu ile ilgili tüm tarafların biraraya gelmesi sonucu, uygulamanın çıktıları ve tüm etkileri üzerinden değerlendirmeler yapılarak alınmalıdır. Bu düzenleme hem kadınların istihdam edilme imkânını geliştirecek, hem de istihdam edilmenin çekiciliğini artıracaktır. KKTC özelinde işgücü piyasasına katılmanın cazibesinin artırılması etkin bir işgücü piyasasını elde etmek anlamında en önemli adım olacaktır. Bu doğrultuda Kamu Çalışanlarının Aylık ve Diğer Ödeneklerinin Düzenlemesi Yasası'na bir ek madde konularak bu uygulamanın hukuki zemini hazırlanmalıdır. Ayrıca yine İş Yasası çerçevesinde istihdam edilenler için İş Yasasına ek bir madde konularak hukuki düzenleme gerçekleştirilmelidir.

Ev hizmetlerinin piyasa ilişkileri çerçevesinde bir sektöre dönüşmesi ve özellikle eğitim düzeyi düşük bireylerin de işgücü piyasasına girişlerini sağlayacak imkânları sunması KKTC'de özellikle oldukça önemli olacaktır. Ev hizmetlerinin toplumsal algı itibarıyla kadınların işi olarak görülmesi, kadınların işgücü piyasasına girişlerini engellemektedir. Özellikle ücret yapısındaki farklılıklar dolayısıyla kadınların ev hizmetlerini görmeleri, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerini karşılamaları, istihdam edilmelerinden ekonomik anlamda daha faydalı olabilmektedir. Sosyal hizmetlerin kapasitesinin yetersizliği ve özellikle çocuk ve yaşlı bakımına yönelik hizmetlerin eksikliği bu sonucu doğurmaktadır. Bu doğrultuda işletme, muhasebe ve insan kaynakları eğitim programı tasarlanarak yine KOBİGEM bünyesinde ev hizmetlerini kurumsallaştıracak işletmeler kuracak kadın ve gençlere teşvikler sağlanarak hem genç ve kadınların istihdam imkânları genişleyecek, hem de bu sektörün gerektirdiği düşük eğitim düzeyli çalışanlar dolayısıyla eğitim düzeyi düşük kadınların istihdam imkânına kavuşması sağlanacaktır.

Bu çerçevede, genç ve kadınlardan oluşan 250 kişilik bir gruba işletme, muhasebe ve insan kaynakları konularında verilecek bir eğitim ile bu kişilerin ev hizmetleri sektöründe kurumsal yapılanmayı gerçekleştirmesi hedeflenmektedir. KOBİGEM bünyesinde işletme maliyetleri için faizsiz 5 yıl vadeli üst limiti 25.000 TL olan krediler vasıtasıyla teşvikler sağlanacaktır. Yine bu teşvik belgesine sahip işletmelerin talepleri doğrultusunda eğitim düzeyi düşük kadınlardan oluşan bir gruba toplam 150 saatlik bir ev hizmetleri kursu verilerek bu işletmelerde istihdam edilmeleri sağlanacaktır. Bu kursların müfredatının belirlenmesinde danışmanlık firmalarından yardım alınması ve yine Çalışma Dairesinin ihale yoluyla bu eğitimleri danışmanlık firmaları vasıtası ile yürütmesi eğitimlerin koordinasyonunu sağlanmasında faydalı olacaktır.

- **Engellilerin İstihdamının Sağlanması İçin Fiziki Altyapının Oluşturulması**

Engellilerin istihdam edilmesinin ön şartı, engelli bireylerin istihdam edilecekleri kurumlara ulaşmakta ve bu işyerlerinde herhangi bir başka birinin desteğine ihtiyaç duymaksızın kendisine verilen görevleri

yapabilmesidir. Bu anlamda KKTC’de ilk etapta kamu kurumlarının altyapısının engelli istihdamına uygun şekilde yapılandırılması gerekmektedir.

Bu doğrultuda engellilerin hareket kabiliyetini kısıtlayıcı fiziki şartların ortadan kaldırılması ve engellilerin kamu kurumlarında kendi kendilerine görevlerini gerçekleştirebilecekleri alt yapının oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca kamu personeli seçme sınavı kontenjanları göz önünde bulundurularak kamu kurumlarının engelli kontenjanlarını belirlemesi ve bu kontenjan çerçevesinde engelli memur seçme sınavı düzenlenerek kamu istihdamının engelliler özelinde kurgulanması da sağlanmalıdır. Bu anlamda engelli kontenjanı yüksek olan kamu kurumlarının projeden öncelikli yararlanması sağlanmalıdır.

- **Kadınların Biyolojik Farklılıkları Dolayısıyla Çalışma Yaşamında Özel Olarak Korunması Gerekliliğinin Hukuki Çerçevesinin Genişletilmesi**

KKTC işgücü piyasasında kadınların tercih edilebilirliğinin artırılması ve okul öncesi eğitiminin ve çocuk bakımının kurumsallaştırılmasına paralel olarak kadınların çocukları ile geçirdikleri süreler kısılacaktır. Bu doğrultuda çocukların gelişimi için önemli olan ilk 2 aylık sürenin anne ile geçirilmesini sağlamak adına İş Yasası’nın 56. maddesinde belirtilen doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 haftalık çalıştırılma yasağı, 8 haftaya çıkarılmalı ve bu sürelerin çoğul gebelikte 10 hafta olarak uygulanması sağlanmalıdır. Bu sürelerin doktor raporu ile doğumdan önceki sürelerin doğum sonrasına aktarılarak kullanılmasına da imkan tanınmalıdır.

- **Engelli Profili Oluşturulması ve Bu Profil Doğrultusunda Politikalar Üretilmesi**

KKTC’de engelli profilinin oluşturulması çalışması gerçekleştirilerek engellilerin engel gruplarının, yaş, cinsiyet ve engel nedenleri gibi tüm bilgilerin toplanarak bu profil doğrultusunda politikaların üretilmesi sağlanmalıdır. Engellilere ilişkin bilgilerin temin edilmesi, bu yönde politika üretme sürecinin ilk adımı olacaktır. KKTC genelinde engelli nüfusun profilini çıkarmaya yönelik çalışma, Devlet Planlama Örgütü tarafından gerçekleştirilmelidir.

Engelli profilinin oluşturulması sonrası Sosyal ve Ekonomik Konsey’de ve İstihdam Zirvelerinde bu profil üzerinden engelliler için işgücü piyasasına yönelik hangi politikaların üretilbileceği değerlendirilmelidir. İşgücü piyasasında engellilere ilişkin profil üzerinden politikaların üretilmesi, üretilen politikaların başarı düzeyini yakından etkileyecektir. Ayrıca, bu profil çalışması belirli aralıklarla yenilenerek üretilen politikaların engelliler üzerindeki başarı algısı da ölçülmelidir. Bu profilin sadece işgücü piyasası açısından değil, engellilerin toplumsal hayata entegrasyonu açısından da politika üretim sürecine katkı sağlayacağı açıktır.

İZLEME VE DEĞERLENDİRME

KKTC işgücü piyasasının tüm aktörleri istihdam stratejisinin izlenmesi ve değerlendirilmesinde çok önemli role sahiptirler. Bu nedenle, KKTC'nin kuruluşunun 40. yılını hedefleyen uzun vadeli, 2018 yılını hedefleyen orta vadeli ve 2013-2014 yılı hedeflerini kapsayan kısa vadeli planlama perspektifi ile uyumlu izleme ve değerlendirme süreci öngörülmektedir. Stratejinin kısa, orta ve uzun vadede izlenmesi için KKTC işgücü piyasasının sosyal taraflarının geniş katılımı ile "İstihdam Zirve Toplantıları" gerçekleştirilmelidir. Söz konusu toplantıların koordinasyonunun Sosyal ve Ekonomik Konsey tarafından sağlanması öngörülmektedir.

İstihdam Zirve Toplantıları'nda belirlenen eylem planları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın koordinasyonunda Ekonomi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Turizm, Çevre ve Kültür Bakanlığı, Devlet Planlama Örgütü, YAGA, KOBİGEM, işçi ve işveren kuruluşları, sanayi, ticaret ve meslek odaları, ilgili sivil toplum kuruluşları ve özel sektör temsilcilerinin katılımları ile hazırlanacaktır. Gerekli görüldüğünde diğer kamu kurum ve kuruluşları ve Türkiye'deki emsal kuruluşların temsilcileri, İstihdam Zirve Toplantıları'na davet edilebilir.

İstihdam Zirve Toplantıları'nda belirlenen eylem planları, güncel gelişmelerin değerlendirilmesi ve gerekli revizyonların yapılması sonrasında ilgili tarafların bilgi ve görüşlerine sunulacaktır. Eylem planı döneminde sağlanan gelişmeler ve ortaya çıkan başarısızlıklar, zirve toplantılarının koordinasyonunu gerçekleştiren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından raporlanarak taraflara iletilecektir. Kısa, orta ve uzun dönemde birbirini izleyen bu çalışmaların neticesinde KKTC'nin 40. kuruluş yılında ulusal bir istihdam stratejisinin oluşturulmasına yönelik veriler elde edilmiş olacaktır.

EKLER - KKTC İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANI (2013 - 2023)

POLİTİKA EKSENİ 1: İŞGÜCÜ PİYASASININ KURUMSAL OLARAK YENİDEN YAPILANDIRILMASI

1.1. ÇALIŞMA DAİRESİ'NİN KAMU İSTİHDAM KURUMU OLARAK İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ETKİNLİĞİNİN ARTIRILMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
1.1.1. Çalışma Dairesi, İstihdam Dairesi şeklinde yeniden yapılandırılmalıdır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı	1 Yıl İçinde	Çalışma Dairesi'nin yeniden yapılandırılmasıyla bu kurumda çalışan personel sayısının, kamu personel rejimi ve bütçe dengeleri gözetilerek ihtiyaçlar doğrultusunda artırılmasıyla şekillenecektir.	Çalışma Dairesi, İstihdam Dairesi şeklinde yapılandırılarak kamu istihdam kurumu olarak işgücü piyasasındaki etkinliği artırılmalıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı İstihdam Dairesi'nin ana hizmet birimleri; İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü, Aktif işgücü Hizmetleri Şube Müdürlüğü, İş ve İşçi Bulmaya Aracılık Şube Müdürlüğü, İşsizlik Sigortası Şube Müdürlüğü ve İşyerleri Teftiş Şube Müdürlüğü şeklinde yapılandırılmalıdır.

1.1.2. Çalışma Dairesi'nin İstihdam Dairesi şeklinde yeniden yapılandırılması ile "İstihdam Uzmanı" kadrosu açılmalıdır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Çalışma Dairesi, Üniversiteler, Sosyal Taraflar	1 Yıl İçinde		İstihdam Dairesi, istihdam politikalarını etkileyebilecek ve yönlendirebilecek işlevselliğe sahip olmalıdır. Görev kapsamı içindeki faaliyetleri bütünsellik içinde yerine getirebilecek, yenilikleri takip edebilecek, hizmet kalitesini geliştirebilecek nitelikte personel istihdam edilmelidir.
1.1.3. İstihdam Dairesi bünyesinde "İş ve Meslek Danışmanı" kadrosu açılmalıdır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Çalışma Dairesi, Üniversiteler, Sosyal Taraflar	1 Yıl İçinde		Kişilerin nitelikleri ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak kişinin isteğine ve niteliklerine en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması alanında faaliyette bulunmak üzere iş ve meslek danışmanları istihdam edilmelidir..
Çalışma Dairesi'nin Yeniden Yapılandırılmasıyla Bu Kurumda Çalışan Personel Sayısının	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Çalışma Dairesi, Üniversiteler, Sosyal Taraflar	1 Yıl İçinde		Mevcut durumda, Çalışma Dairesi'nin kadroları içinde, 6 tanesi Kıdemli Çalışma Memuru,

İhtiyaçlar Doğrultusunda Aşamalı Bir Şekilde Artırılması					10 tanesi 1.sınıf Çalışma Memuru, 12 tanesi de 2.sınıf Çalışma Memuru olmak üzere toplamda 28 adet Çalışma Memuru kadrosu bulunmaktadır. Özellikle, aktif işgücü hizmetleri kapsamında aktif istihdam programlarının uygulanması, koordinasyonu ve iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülebilmesi için 28 adet Çalışma Memuru kadrosunun yeterli olduğunu söylemek bir hayli güçtür. Bu nedenle, kurumsal yeniden yapılandırma çerçevesinde, bütçe dengeleri gözetilerek ihtiyaçlar doğrultusunda kurumda çalışan personel sayısının aşamalı bir şekilde artırılması gerekmektedir.
1.1.4. Kurumun aktif işgücü piyasası politika ve programlarını	Çalışma Dairesi	Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Sosyal	2 Yıl İçinde		Aktif İşgücü Hizmetleri Şube Müdürlüğü bünyesinde; Kuruma

uygulama kapasitesi artırılmalıdır.		Taraflar			kayıtlı olan, herhangi bir mesleği ya da işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan kişiler için işgücü yetiştirme kursları, kendi işini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları, mesleki niteliğini geliştirmek isteyenler için meslek geliştirme kursları, herhangi bir mesleği olmayan engellilere ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak için mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri sunulmalıdır. İşsizlik ödeneği almaya hak kazanan işsizlere yeniden istihdam edilmelerini sağlamak için işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun eğitimler veren işgücü yetiştirme kursları düzenlenmelidir.
-------------------------------------	--	----------	--	--	---

1.2. İŞGÜCÜ PİYASASININ İZLENEBİLİRLİĞİNİ SAĞLAYAN SAĞLIKLI VE GÜNCEL BİR İŞGÜCÜ PİYASASI BİLGİ SİSTEMİNİN KURULMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
1.2.1. Devlet Planlama Örgütü'nün işgücü piyasasına ilişkin istatistiksel veri üretme kapasitesi güçlendirilmelidir.	Devlet Planlama Örgütü	Üniversiteler, Çalışma Dairesi, Sosyal Sigortalar Dairesi, İhtiyat Sandığı Dairesi	1 Yıl içinde		İşgücü piyasasının sağlıklı bir şekilde izlenmesi ve uluslararası karşılaştırılabilirliğin sağlanması için Hanehalkı İşgücü Anketleri 2014 yılından itibaren üçer aylık dönemleri kapsayacak şekilde yılda dört kez gerçekleştirilmelidir. Veri paylaşımı konusunda işgücü piyasası kurumları arasında koordinasyon ve işbirliği sağlanmalıdır.
1.2.2. İşgücü piyasasının arz ve talep yanlı izlenebilirliğinin sağlanması için İstihdam Dairesi bünyesinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi oluşturulmalıdır.	Çalışma Dairesi	Devlet Planlama Örgütü, Sosyal Sigortalar Dairesi, İhtiyat Sandığı Dairesi, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve	1 Yıl içinde		İstihdam Dairesi'nin iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerini etkin bir şekilde sürdürebilmesi için işgücü piyasasını arz ve talep yönlü izlemesi gerekmektedir. Bu kapsamda

		Sanatkârlar Odası, Üniversiteler			İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Şube Müdürlüğü bünyesinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi oluşturulmalıdır. Bunun için yıllık olarak işgücü piyasası ihtiyaç analizleri yapılmalıdır. İstatistiksel ölçümlerin yapılması konusunda uzman bir danışmanlık firmasından hizmet alımı sağlanmalıdır.
--	--	-------------------------------------	--	--	--

1.3. ÖZEL İSTİHDAM KURUMLARININ KURULMASININ ÖNÜNÜ AÇMAK İÇİN GEREKLİ YASAL DÜZENLEMELERİN GERÇEKLEŞTİRİLMESİ					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
1.3.1. İş ve işçi bulmaya aracılık konusunda devlet tekeli kaldırılmalı, özel istihdam bürolarının kurulması için İş Yasası'nda ve Çalışma Dairesi (Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları) Yasası'nda gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Sosyal Taraflar, Çalışma Dairesi	1 Yıl İçinde		Teknolojideki ilerleme, işgücünün çalışma biçimindeki değişme, büro ve yönetim işlerinin artması karşısında özel istihdam büroları hizmet sunumundaki çeşitliliği sağlayabilecektir. İstihdam Dairesi ile işbirliği içinde ve bu Kurum'un denetiminde, özellikle nitelikli işgücünün işe yerleştirilmesinde özel istihdam büroları faaliyet gösterecektir. Özel istihdam büroları, kamu istihdam kurumunu tamamlayıcı bir fonksiyona sahip olmalıdır. Özel istihdam bürolarının yasal altyapısının oluşturulması için, İş Yasası'nda, İş ve İşçi Bulma ile

					ilgili düzenlemelerin yer aldığı “Yedinci Kısım”da özel istihdam bürolarının da faaliyette bulunabileceği yönünde hükümler eklenerek gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca, Çalışma Dairesi Yasası’nda da gerekli düzenlemeler yapılarak özel istihdam büroları ile Daire arasındaki ilişki düzenlenmelidir.
--	--	--	--	--	---

1.4. İŞGÜCÜ PİYASASINDA SOSYAL DİYALOG MEKANİZMASININ İŞLERLİĞİNİN SAĞLANMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
1.4.1. Sosyal ve Ekonomik Konsey başta olmak üzere, ülkedeki sosyal diyalog mekanizmalarının işlerliğini artırmak için gerekli olan, ilgili yasalarda öngörülen ve bu kurumların çalışmalarını düzenleyen tüzükler çıkarılmalıdır.	Bakanlar Kurulu	Başbakanlık, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	1 Yıl İçinde		Sosyal ve Ekonomik Konseyin çalışmalarını düzenleyen ve DPÖ Yasası'nda öngörülen tüzük 2013 yılı içerisinde çıkarılmalıdır. Çalışma Dairesi (Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları) Yasası'nın Son Kurallar başlıklı altıncı bölümünde; Çalışma Kurultayı'nın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Danışma Meclisi'nin ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Danışma Meclisi'nin oluşumu, toplanması ve çalışma esasları hakkında Bakanlar

					Kurulu'nun tüzük yapabileceği öngörülmüştür. Burada sözü geçen sosyal diyalog mekanizmalarından görev alanları itibariyle paralellik gösterenlerin, örneğin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Danışma Meclisi ile Çalışma Kurultayı'nın birleştirilerek etkin bir sosyal diyalog mekanizması olarak faaliyet göstermesi sağlanmalıdır. Bu çerçevede, söz konusu sosyal diyalog mekanizmalarının çalışma esasları ile görev ve faaliyet alanlarını düzenleyen tüzüklerin de 2013 yılı içerisinde çıkarılması gerekir.
1.4.2. Temel ekonomik ve sosyal sorunların çözümü konusunda sosyal tarafların katılımıyla yuvarlak masa toplantıları yapılarak, sosyal diyalog bilincinin	Kıbrıs Türk Ticaret Odası	KOBİGEM Devlet Planlama Örgütü, özel sektör temsilcileri, akademisyenler, sendikalar ve diğer	1 Yıl İçinde		2008-2009 döneminde Kıbrıs Türk Ticaret Odası'nın girişimi ile başlatılan ve bu dönemden itibaren her yıl yayınlanan Rekabet Edebilirlik

geliştirilmesine ve yaygınlaştırılmasına katkı sağlanmalıdır.		sosyal taraflar			Raporları'nın hazırlanması sürecinde sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilen yuvarlak masa toplantıları sosyal diyalog uygulamalarının yaygınlaştırılması için önemli bir adım olmuştur. Bu çerçevede, işgücü piyasasına ilişkin sorunların da önemli bir boyutunu oluşturduğu temel ekonomik ve sosyal sorunların çözümü ve rekabet edebilirliğin geliştirilmesi için özel sektör temsilcileri, sendikalar, akademisyenler, hükümet temsilcileri ve diğer sosyal tarafların katılımıyla konferanslar düzenlenmesine ve yuvarlak masa toplantılarının gerçekleştirilmesine devam edilmelidir.
--	--	------------------------	--	--	---

1.5. KAYITDIŞI İSTİHDAMIN ÖNLENMESİNDE, İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ KURUMLAR ARASINDA İŐBİRLİŐİNİN ETKİN BİR ŞEKİLDE İŞLETİLMESİ VE MEDYA VE SOSYAL TARAFLARIN DESTEŐİYLE BİLGİLENDİRME VE FARKINDALIŐI ARTIRMA ÇALIŞMALARININ YÜRÜTÜLMESİ					
POLİTİKA ÖNERİŐİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
1.5.1. Kurumlar arası bilgi paylaşımı gerçekleştirilerek çapraz kontrol mekanizması işletilmelidir.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Gelir ve Vergi Dairesi, Muhaceret Dairesi, Belediyeler, Sanayi Odası, Ticaret Odası	Sürekli		Güçlü bir iletişim altyapısının kurulması ve tüm kurumlar arasında bilgi paylaşımı ve dolaşımının sağlanması ile denetim mekanizmaları etkin hale getirilmelidir.
1.5.2. Ülkeye giriş çıkışlarda Muhaceret Dairesi'nin denetimlerinin etkinliği artırılmalıdır.	Muhaceret Dairesi	Çalışma Dairesi, Sosyal Sigortalar Dairesi, Gelir ve Vergi Dairesi	Sürekli		Muhaceret Dairesi'nin, kuruluş amaçları doğrultusunda, ülkeye giriş yapmak isteyen kişilerin hangi amaçla geldiği, ne kadar süre kalacağı ve kalacağı süre boyunca geçinmeye yetecek paraya sahip olup olmadığı gibi

					bilgileri temin etmesi önemlidir. Bu amaçla, hazırlanacak formların ilgili kişiler tarafından ülkeye giriş yapmadan önce doldurulması sağlanmalıdır.
1.5.3. Teftiş sistemi etkinleştirilecek, ceza ve yaptırımlar artırılacaktır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Muhaceret Dairesi, Gelir ve Vergi Dairesi, Belediyeler	1 Yıl İçinde		Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin etkin şekilde kullanımı sağlanarak çapraz sorgulama gerçekleştirilecektir. KKTC'de kayıtdışı istihdamla mücadelede uygulanan cezalar caydırıcılıktan uzaktır. Kaçak çalışan işçilere ve bu kişileri çalıştıran işverenlere yüksek para cezaları, hapis ve işyeri kapatma cezaları gibi caydırıcı cezalar ve yaptırımlar uygulanacaktır.
1.5.4. Kayıtdışı istihdamın önlenmesinde, medya ve sosyal tarafların desteğiyle bilgilendirme ve farkındalığın artırılması çalışmaları yürütülmelidir.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Gelir ve Vergi Dairesi, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Medya Kuruluşları,	1 Yıl İçinde		Kayıtdışı istihdamın mevcut durumu, nedenleri, ortaya çıkardığı olumsuz sonuçlar ve kayıtlı istihdamın avantajları konusunda toplumsal bilincin ve

		akademisyenler, özel sektör temsilcileri, belediyeler, sendikalar			farkındalığın artırılmasına yönelik görsel medya aracılığıyla kamu spotları yayınlanmalıdır. Ayrıca, kayıtdışı istihdamın ülke ekonomisi üzerindeki olumsuz etkilerinin ortaya konulması ve kayıtdışı istihdamın önlenmesi konusunda ilgili kamu kuruluşları, akademisyenler, özel sektör temsilcileri ve diğer sosyal tarafların katılımı ile yuvarlak masa toplantıları düzenlenmelidir.
--	--	---	--	--	--

1.6.TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ, GREV VE REFERANDUM YASASI'NDA GREV YASAĞI KONUSUNDA GEREKLİ DÜZENLEMELERİN YAPILMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
1.6.1. Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası'nda grev yasağının düzenlenmesi konusunda gerekli değişiklikler yapılmalıdır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sendikalar ve diğer sosyal taraflar	1 Yıl İçinde		Toplu iş Sözleşmesi, Grev ve Referandum Yasası'nda grev yasağına ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Sınırsız bir grev hakkının, can ve mal güvenliğinin sağlanması başta olmak üzere toplumsal düzenin devamı konusunda birtakım sorunları beraberinde getirmesi muhtemeldir. Bu konuda ILO Sözleşmeleri ve Avrupa Birliği normları esas alınarak ilgili Yasa'da gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca, grev yasağı getirilecek işler ve işyerlerinin tespiti konusunda ülkenin iç

					dinamiklerinin dikkate alınması ve özel sektör temsilcileri, işçi ve işveren sendikaları, akademisyenler ve diğer sosyal tarafların görüşlerine başvurularak sosyal diyalog sürecinin işletilmesi önem taşımaktadır.
--	--	--	--	--	--

POLİTİKA EKSENİ 2: EĞİTİM – İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ**2.1. EĞİTİM VE İŞGÜCÜ PİYASASI ARASINDAKİ UYUMUN SAĞLANMASI VE “UYUMSUZ EŞLEŞME” SORUNUNUN GİDERİLMESİ**

POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
2.1.1. Ulusal mesleki yeterlilik sistemini oluşturmak ve işlerliğini sağlamak amacıyla Mesleki Yeterlilik Kurumu kurulacaktır.	Milli Eğitim Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dairesi, Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası	1 Yıl İçinde	(Bu konudaki teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasına bağlı olarak şekillenecektir.)	Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun temel görevi; uluslararası meslek standartlarını esas alarak ulusal düzeyde teknik ve meslekî eğitim standartlarının ve yeterliliklerin geliştirilmesi, uygulanması ve bunlara ilişkin akreditasyon, yetkilendirme, denetim, ölçme, değerlendirme ve belgelendirmeye ilişkin kural ve faaliyetlerin bütününden oluşan ulusal mesleki eğitim sisteminin kurulması ve işletilmesidir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak kurulacak olan MYK, kamu tüzel kişiliğini haiz, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli bir kamu kurumu

					olacaktır. Kurum bu görevlerini Milli Eğitim Gençlik ve Spor Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve diğer ilgili kurumlarla işbirliği yaparak yerine getirecektir.
2.1.2. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi hazırlanacaktır.	Mesleki Yeterlilik Kurumu	Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma Dairesi, Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, STK'lar	2 Yıl İçinde	(Bu konudaki teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasına bağlı olarak şekillenecektir.)	Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirecek, öğrenme çıktıları için ulusal standartlar oluşturacak, eğitim-öğretimde kalite güvencesini teşvik edecek, yatay ve dikey geçişler için yeterlilikleri ilişkilendirecek ve uluslararası kıyaslanabilirlik altyapısını oluşturacak, öğrenmenin tanımlanmasını, öğrenmeye ulaşmayı ve öğrenmede ilerlemeyi sağlayacak, hayat boyu öğrenmeyi destekleyecek şekilde 2015 yılının sonuna kadar Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu KKTC Ulusal

					Yeterlilik Çerçevesi Taslak Raporu hazırlanacak ve ilgili tarafların bilgisine sunulacaktır. Ulusal Yeterlilik Çerçevesi, bireylerin bilgi, beceri ve yetkinliklerinin ulusal bir çerçeve içerisinde, ayrımcılık unsurlarından uzak bir şekilde, nerede ve nasıl edinildiğine bakılmaksızın tanımlandığı, Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu, anlaşılabilir, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir yeterlilik sistemini ortaya koyacak şekilde tasarlanmalıdır. UYÇ'nin tasarımı, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından 23/4/2008 tarihinde kabul edilen "Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilik Çerçevesi"ne uyum sağlayacak şekilde gerçekleştirilecektir.
2.1.3. İşgücü piyasasının önceliklerine göre	Mesleki Yeterlilik Kurumu	Çalışma Dairesi, Milli Eğitim Bakanlığı,	Sürekli		Bir mesleğin başarıyla icra edilebilmesi için gerekli bilgi, beceri,

belirlenecek ulusal meslek standartları hazırlanacaktır.		Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, STK'lar			tavır ve tutumlar, iş dünyası ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak MYK Yönetim Kurulu tarafından belirlenecektir. Standardı belirlenecek mesleğe ilişkin yeterlilik düzeyleri, uluslararası yeterlilik seviyelerine ve Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'ne uyumlu olacaktır. Standartların hazırlanacağı mesleklerin belirlenmesinde "işgücü piyasası ihtiyaç analizleri" sonucunda elde edilen verilerden de yararlanılacaktır.
2.1.4. Ulusal meslek standartları oluşturulduktan sonra ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde bir yıl içinde ilgili eğitim programlarına yansıtılması	Milli Eğitim Bakanlığı	Çalışma Dairesi, Ortaöğretim ve Yükseköğretim Kurumları, Sosyal Taraflar	Sürekli		Ulusal meslek standartlarının ilgili tüm tarafların katılımı ile alan uzmanı öğretmenler tarafından eğitim programlarına yansıtılacak ve Talim Terbiye Kurulu'nun onayından sonra uygulamaya konulacaktır. Ulusal meslek standartlarının eğitim

ve takip eden eğitim yılında uygulamaya konulması sağlanacaktır.					programlarına yansıtılması sürecinde Genel Ortaöğretim Dairesi, Mesleki Teknik Ortaöğretim Dairesi ve Yüksek Öğretim ve Dış İlişkiler Dairesi'nin koordineli çalışması sağlanacaktır.
2.1.5. Bireylere eğitimde yatay ve dikey hareketlilik fırsatları sağlanacaktır.	Mesleki Teknik Öğretim Dairesi	Üniversiteler, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği	Sürekli		Sürekli yetişkin eğitimi programlarının işgücü piyasası bilgilerini temel alan, spesifik gruplara odaklanan, istihdam edilebilirlik niteliklerine uygun ve firmalardan gelen eğitim taleplerini dikkate alan bir yapıya kavuşturulması sağlanacaktır. Bu çerçevede üniversitelerin mevcut tecrübelerinden yararlanılacaktır. İşçilere yönelik eğitim programlarının maliyeti işverenler tarafından karşılanacaktır.

2.2. EĞİTİM SİSTEMİNİN HAYAT BOYU ÖĞRENME PERSPEKTİFİ TEMELİNDE YENİDEN YAPILANDIRILMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
2.2.1. Örgün eğitim dışındaki öğrenme fırsatları çeşitlendirilecektir.	Milli Eğitim Bakanlığı	Üniversiteler, , Çalışma Dairesi, Yükseköğretim ve Dış İlişkiler Dairesi	1 Yıl İçinde	(Milli Eğitim Bakanlığı'nın bu konudaki fizibilite çalışmaları sonucunda şekillendirilecektir.)	Yaygın eğitim kurumlarınca örgün eğitim dışında kalan bireylere yönelik düzenlenen sertifika programlarının kalite kontrol temelinde değişen ve gelişen ihtiyaçlara göre güncellenmesi sağlanacaktır.
2.2.2. Sürekli yetişkin eğitimi programları, işgücü piyasası önceliklerini esas alacak şekilde geliştirilecektir.	Milli Eğitim Bakanlığı	Üniversiteler, Çalışma Dairesi, Sendikalar, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, STK'lar	Sürekli		Mevcut sistemde sınırlı düzeyde sağlanan sürekli yetişkin eğitime yönelik işgücü piyasası ihtiyaçlarını yansıtacak temelde meslek edindirme programları geliştirilecektir. Meslek edindirme programları, MYK tarafından belirlenecek olan ulusal meslek standartlarına uygun bilgi, beceri ve yetkinlikleri kazandırarak eğitim kurumlarından çalışma hayatına

					geçişte farklı alternatifleri sağlayabilecek bir yapıda oluşturulacaktır.
2.2.3. Ülke genelinde mevcut olan atölye, laboratuvar, makine, donanım ve teçhizatın daha etkin kullanımını gerçekleştirebilmek amacıyla “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri” oluşturulacaktır.	Milli Eğitim Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı	1 Yıl İçinde	(Bu konudaki teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasına bağlı olarak şekillenecektir.)	Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Mesleki Teknik Öğretim Dairesi koordinasyonunda ilgili birimlerle işbirliğine gidilerek, öncelikle ülke genelinde teknik donanım ve altyapı envanteri çıkarılacak ve bunu takiben “Hayat Boyu Öğrenme Merkezleri”nin kuruluş ve işleyişine ilişkin yasal mevzuat oluşturulacaktır.
2.2.4. Öğrenmeyi öğrenmeye yönelik farkındalığı artırmak için “Hayat Boyu Öğrenme Portalı” oluşturulacaktır.	Milli Eğitim Bakanlığı	Çalışma Dairesi, Devlet Planlama Örgütü	1 Yıl İçinde	(Bu konudaki teknik altyapı çalışmalarının tamamlanmasına bağlı olarak şekillenecektir.)	Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı Mesleki Teknik Öğretim Dairesi koordinasyonunda oluşturulan “Hayat Boyu Eğitim Merkezleri”nde kamu sektörü, özel sektör, sosyal taraflar ve STK’lar tarafından düzenlenen eğitimlere ilişkin bilgiler, sistematik şekilde hayat boyu öğrenme portalında toplanacaktır.

2.3. MESLEKİ EĞİTİMİN KALİTESİNİN VE ETKİNLİĞİNİN ARTIRILMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
2.3.1. Mesleki ve teknik ortaöğretimde ve meslek yüksek okullarında okul/üniversite - sanayi işbirliği sağlanacaktır.	Milli Eğitim Bakanlığı	Üniversiteler, Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Esnaf ve Sanatkârlar Odası	Sürekli		Ortaöğretimde meslek odaları temsilcilerinin okul-aile birlikleri aracılığıyla, yüksek öğretim kurumlarında ise üniversite yönetim kurullarında temsil edilmelerini sağlayacak yasal düzenlemeler yapılacaktır.
2.3.2. Ortaöğretimden başlayarak mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri Çalışma Dairesi'nce istihdam edilecek iş ve meslek danışmanlarının dâhil olduğu bir sistem içinde verilecektir.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Milli Eğitim Bakanlığı, Üniversiteler, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkârlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği	Sürekli	(Çalışma Dairesi'nin yeniden yapılanmasına bağlı olarak şekillenecektir)	Gençlerin mesleki eğitime zamanında, doğru ve etkin bir biçimde yönlendirilmeleri sağlanacaktır.
2.3.3. Meslek liseleri altyapı modernizasyon	Mesleki Teknik Öğretim Dairesi	Maliye Bakanlığı Üniversiteler,	Sürekli		Meslek liselerinde yetişen öğrencilerin sektördeki yenilikleri

projesi kapsamında otomotiv sektöründeki altyapı geliştirme projelerine benzer uygulamalar, turizm ve ticaret sektörlerine yönelik olarak yaygınlaştırılacaktır.		Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği			takip ederek uygulama imkânı bulabilmeleri için okul ve kurumlarda gerekli makine, donanım ve teçhizat sağlanacaktır.
2.3.4. Nitelikli işgücü yetiştirilmesi amacıyla kısa süreli meslek edindirme kursları düzenlenecektir.	Çalışma Dairesi	Üniversiteler, Sanayi Odası, Meslek Odaları, Mesleki Teknik Öğretim Dairesi	2 Yıl İçinde		Nitelikli işgücü yetiştirme çalışmalarını çerçevesinde turizm sektöründe ön büro elemanı, housekeeping ve garson yetiştirilmesi amacıyla teorik ve pratik yöntemlerle kısa süreli meslek edindirme kursları düzenlenecektir. Söz konusu eğitimlerle bir yandan katılımcıların işe girişleri kolaylaşacak, diğer yandan işverenlerin eleman seçenekleri artacaktır. Eğitim programlarının oluşturulmasında işverenlerin sürece dâhil edilmesi sağlanacaktır.

2.4.KKTC İŞGÜCÜ PİYASASI İÇİN “YENİ” BİR BECERİ SETİ OLUŞTURULMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
2.4.1. İşgücü piyasası analizlerinin sistematik şekilde yıllık olarak yapılması sağlanacaktır.	Çalışma Dairesi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, DPÖ, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği	Sürekli		KKTC’de işgücü piyasasına katılımı, katılanların beceri setini, firmaların bugünkü mevcut beceri seti taleplerini ve bu çerçevedeki eğitim ihtiyaçlarının niteliğini ortaya koymak amacıyla işgücü piyasası analizi yıllık olarak yapılacaktır. İşgücü piyasası analizleri ile KKTC’de mevcut işgücü piyasası eğilimleri belirlenecek, işgücü piyasasındaki temel sorun alanları ortaya konulacak ve geleceğe yönelik güvenilir projeksiyonlar yapılacaktır. İşgücü piyasası analizinin 2 temel eksenini olan “arz analizi” ve “ihtiyaç analizi”nin objektif ve düzenli olarak gerçekleştirilebilmesi için başlangıç aşamasında bu alanda uzman bir

					danışmanlık firmasından hizmet alınması önerilmektedir. Ayrıca ihtiyaç analizlerinin yaygınlaştırılması ve düzenli olarak tekrarlanabilmesi için 10- 20 araştırmacı eğitilecektir.
2.4.2. KKTC işgücü piyasası için “beceri kazandırma programları” işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda oluşturulacaktır.	Çalışma Dairesi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, DPÖ, Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Kıbrıs Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği	Sürekli		KKTC işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu olarak düzenlenecek beceri kazandırma programları, OECD Beceri Stratejisi’nin temel ilkelerine uygun, işgücü talebine duyarlı, herkese açık ve ulaşılabilir, fırsat maliyeti düşük, kaliteli, esnek, etkin ve “geçerli” becerileri kazandıran bir yapı içinde tasarlanacaktır. Programların öncelikli hedef kitlesi herhangi bir mesleği olmayan, daha düşük eğitilmiş ancak daha yüksek işsizlik riski taşıyan nüfus grubudur. Eğitilen tüm işsizlere Ticaret Odası, Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkarlar Odası ile Kıbrıs Türk Mühendis ve

					Mimar Odaları Birliği üyesi işyerlerinde staj imkanı tanınmalıdır. Başarılı olan kursiyerlerin en az yüzde 80'ine istihdam imkanı sağlanmalıdır. Meslek odalarının işgücü piyasasındaki rolünün kurumsallaştırılması için Eylem Planı hazırlanmalıdır. Beceri kazandırma programlarının sonunda sınavların, eğitim veren kişilerden bağımsız sanayi, ticaret ve meslek odalarınca oluşturulan bir komite tarafından yapılması sağlanmalıdır. Bu sayede, program çıktılarının objektif olarak değerlendirilmesi ve verilen eğitimin özel sektörün ihtiyaçlarını karşılama düzeyinin izlenmesi mümkün olacaktır.
--	--	--	--	--	---

2.5. GİRİŞİMCİLİĞİN DESTEKLENMESİ					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
2.5.1. Yüksek eğitilmiş işgücünün özel ilgi turizmi, eko-agro turizmi, konferans turizmi ve organik tarım sektörlerinde küçük ve orta ölçekli işletmeler kurması için uygulamalı girişimcilik eğitimleri verilecektir.	KOBİGEM	Yakın Doğu Üniversitesi, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi Odası, Ticaret Odası, YAGA	Sürekli		Girişimcilik kültürünü yaygınlaştırmak ve girişimcilerin bir iş planına dayalı olarak kuracakları işletmelerin başarı düzeylerini artırmak amacıyla uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlenecektir. Uygulamalı girişimcilik eğitimleri ile katılımcıların analiz, süreç yönetimi ve planlama becerileri geliştirilerek, bu girişimcilerin kuracakları işletmelerin daha uzun ömürlü olması sağlanacaktır. İlgili alanlarda hazırlanacak eğitim programlarının organizasyonundan Kıbrıs Türk Yatırım Geliştirme Ajansı sorumlu olacaktır.

					Uygulamalı girişimcilik eğitiminin içeriği, 4 modül olarak belirlenmesi önerilmektedir. Modül 1, girişimcilik özelliklerinin sınanması, iş fikri geliştirme ve yaratıcılık egzersizleri; Modül 2, iş planı kavramı ve öğeleri; Modül 3, iş planı öğelerinin pekiştirilmesine yönelik atölye çalışmaları; Modül 4, iş planının yazılması ve sunulmasında dikkat edilecek hususlar şeklinde belirlenecektir. Eğitim en az 10 kişinin katılımı ile açılmalı ve katılımcı sayısı 30 ile sınırlandırılmalıdır. Eğitime yüzde 80 oranında devam eden katılımcılar katılım belgesi almaya hak kazanmalıdır. İnovatif iş fikri olanlar tercih sebebi olacaktır. Yeni iş kuracak girişimci adaylarına sağlanacak destekler; işletme kuruluş desteği, kuruluş dönemi makine, teçhizat ve ofis donanım
--	--	--	--	--	--

					desteği, işletme giderleri desteği ile sabit yatırım desteği şeklinde dir. Girişimcilik eğitimi tamamlayan ve iş kuracak girişimcilere gelir ve kurumlar vergisinin 2 yıl sũreyle yũzde 50 indirimli olarak uygulanması ȃnerilmektedir. Bȃylece, eğitimi girişimcilerin iş kurması ve yeni kurulan işletmelerin piyasaya tutunabilmesi desteklenecektir.
2.5.2. İlk ve ortaȃđretim ile yũksekȃđretimdeki tũm bȃlũmlere zorunlu ve/ veya seçmeli ders olarak girişimcilik eğitimi eklenecektir.	Milli Eğitim, Genēlik ve Spor Bakanlığı	Țniversiteler, Sosyal Taraflar	Sũrekli		İlk, orta ve yũksekȃđretim dũzeyindeki ȃđrencilere girişimcilik eğitimi verilmesi yoluyla genē ve bilinēli girişimcilerin artırılması ve desteklenmesi amaēlanmaktadır.
2.5.3. Lisans, yũksek lisans ve doktora ȃđrencilerine yȃnelik girişimcilik yarişması dũzenlenecektir.	KOBİGEM	Țniversiteler, YAGA, Sanayi Odası, Ticaret Odası	Sũrekli		Lisans ve lisansũstũ ȃđrencileri arasında girişimcilik kũltũrũnũ yaygınlaşması sağlanacaktır.
2.5.4. Girişimcilik İş Planı Ȗdũlũ verilecektir.	KOBİGEM	Țniversiteler, YAGA, Sanayi Odası, Ticaret	Sũrekli		Yenilikēi iş fikirlerine sahip genēler arasında girişimciliğin teşvik edilmesi

		Odası			sağlanacaktır.
2.5.5. Başarılı genç ve kadın girişimcilerin yurtiçi ve yurt dışında düzenlenen fuarlara ve girişimcilik etkinliklerine katılımları teşvik edilecektir.	KOBİGEM	Sanayi Odası, Ticaret Odası	Sürekli		Özel hedef gruplarının iş kurma sürecinde önlerine çıkan engeller aşılabacak ve yeni iş kurmaları desteklenecektir. Göreli olarak daha yüksek işsizlik riski ile karşı karşıya olan gençlerin ve kadınların, fuar ve girişimcilik etkinliklerine katılarak ürün ve firmalarını tanıtımları sağlanacaktır.
2.5.6. Girişimcilik Konseyi kurulacaktır.	KOBİGEM	Ekonomi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dairesi, Sanayi Odası, Ticaret Odası, Sosyal Taraflar	1 Yıl İçinde		Girişimcilik kültürünün ve ortamının geliştirilmesi için yeni strateji ve politikaların belirlenmesine, bu kapsamda girişimcilerin desteklenmesine, girişimciliği engelleyen unsurların giderilmesine, yerli ve yabancı finansman kaynaklarına ulaşım kolaylığı getirilmesine, ileri teknoloji ve yüksek katma değer yaratan girişim faaliyetlerinin özendirilmesine ve uluslararası rekabet gücü olan girişimci potansiyeli oluşturulmasına

					yönelik istişare niteliğinde karar alınması ve önerilerde bulunulması amacıyla Girişimcilik Konseyi oluşturulacaktır.
2.5.7. Yeni İş Geliştirme Merkezleri kurulacaktır.	KOBİGEM	Ekonomi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sanayi Odası, Ticaret Odası	2 Yıl İçinde		İş Geliştirme Merkezleri'nde işletmelere işletme geliştirme koçluğu, finans kaynaklarına erişim, uygun koşullarda işyeri mekanı, destek ağlarına ulaşım, ortak ofis ekipmanı ve ofis hizmetleri vb. hizmetler sağlanacaktır. İş Geliştirme Merkezleri ile yeni ve başarılı işletmelerin kurulması sağlanarak yerel sosyo- ekonomik gelişmeye katkıda bulunulacaktır.
2.5.8. Girişimcilik eğitimi alanların ve girişimcilerin izlenebileceği bir veri tabanı oluşturulacaktır.	KOBİGEM	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dairesi, Sanayi Odası, Ticaret Odası	1 Yıl İçinde		Girişimci izleme veri tabanında ilgili kurum ve kuruluşlarla yapılacak işbirliği ile girişimcilerle ilgili bilgi paylaşımı sağlanacaktır.

POLİTİKA EKSENİ 3: ÖZEL SEKTÖRÜN REKABET GÜCÜNÜN İSTİHDAM ODAKLI GELİŞTİRİLMESİ**2.1. EKONOMİK YAPI İÇERİSİNDE KAMU SEKTÖRÜNÜN AĞIRLIĞININ KADEMELİ OLARAK AZALTILMASI**

POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
3.1.1. Ekonomide kamu sektörünün payı yüzde 8 seviyesine çekilmesi yönünde planlamalar yapılarak, kamu hizmetlerinde verimlilik prensibi etkin hale getirilecektir.	Başbakanlık	ÇSGB, Maliye Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı Sosyal ve Ekonomik Konsey	2023		İlk etapta KKTC Telekomünikasyon Dairesi ile KKTC Elektrik Kurumu'nun satış yöntemi ile, havaalanı ve limanların da işletme hakkı devri yöntemi ile özelleştirilmesi planlanmaktadır.

3.2. ÖZEL SEKTÖRÜN KURUMSALLAŞMASI VE ÖZEL SEKTÖR İSTİHDAMININ CAZİP HALE GETİRİLMESİ

POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
3.2.1. Ulaştırma, Bankacılık ve Turizm sektörü odaklı bir gelecek stratejisi oluşturulacaktır.	KOBİGEM	Sosyal ve Ekonomik Konsey	Sürekli		Özel sektörün ulaştırma, bankacılık ve turizm sektörü odaklı bir strateji oluşturması sağlanacak ve bu yönde teşvikler kurgulanacaktır.
3.2.2. Özel Sektörün ve yatırımların önündeki engellerin tespit edilmesi ve bu yönde politika önerilerinin oluşturulması sağlanacaktır	KOBİGEM	Sosyal ve Ekonomik Konsey	Sürekli		Özel sektörün temsilcilerinin ve işgücü arzının katılımı ile özel sektörün kurumsallaşması ve özel sektöre yönelik işgücü arzının oluşmasının önündeki engeller tespit edilerek bu yönde politikaların oluşturulması sağlanacaktır.
3.2.3. İş Yasası'nın 36. maddesinde, yaz dönemi süresince çalışma saatlerinin azaltılabileceğini öngören düzenleme kaldırılacaktır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal ve Ekonomik Konsey, sendikalar, özel sektör temsilcileri, belediyeler	1 Yıl İçinde		İş Yasası'nın 36. maddesinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "tüm işyerlerine veya belirlenecek bölgelere uygulanmak üzere, 15 Mayıs-30 Eylül tarihleri arasındaki yaz dönemi süresince ve 12:00-16:00 saatleri arasında belirlenecek bir süre için işyerlerinin kapalı bulundurulmasını"

					Resmi Gazete’de yayımlanacak bir kararla saptayabileceği belirtilmektedir. Bu düzenleme, KKTC ekonomisi ve turizmi için son derece hareketli bir dönemde çalışma saatlerinin kısaltılmasını öngörmek suretiyle özel sektörün kurumsallaşmasını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, İş Yasası’nın 36. maddesinde öngörülen düzenlemenin kaldırılması gerekmektedir.
--	--	--	--	--	--

3.3.REEL SEKTÖRÜN İNOVASYON TEMELLİ TEŞVİK EDİLMESİ					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
3.3.1.Türkiye Cumhuriyeti ile yapılacak işbirliği çerçevesinde KKTC üniversitelerinde teknoparklar kurulacak ve inovasyon temelli üretim hayata geçirilecektir.	Başbakanlık, Ekonomi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı	KOBİGEM, Doğu Akdeniz Üniversitesi, Yakın Doğu Üniversitesi	5 Yıl İçinde		Türkiye'nin Ulusal İstihdam Strateji Belgesi'nde yer alan ar – ge temelli yatırımların ve bu yatırımların insan kaynağının bir bölümünün KKTC ile yapılacak işbirliği çerçevesinde KKTC üniversitelerinde yapılandırılacak ve insan kaynağının da bu yöntemle KKTC'den elde edilecektir.
3.3.2. Teknoloji yatırımı ve üretimi gerçekleştiren işletmelerin, istihdam yüklerinin devletçe karşılanması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	KOBİGEM, Ekonomi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı	5 Yıl İçinde		İnovasyon temelli bir yatırım gerçekleştirerek üretim gerçekleştiren işletmelerin kullandıkları teknoloji düzeyinin sınıflandırılmasına bağlı olarak istihdam ettikleri personele ilişkin sigorta ve vergi yüklerinin karşılanması esasına dayanmaktadır.

3.4.İŞLETMELERİN VE ÇALIŞANLARIN EKONOMİK ŞOKLARA KARŞI KORUNMASI					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
3.4.1. İşletmelerin ve çalışanların ekonomik kriz etkilerine karşı korunması amacı ile kısa çalışma ödenekleri ile desteklenmesi sağlanacaktır.	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Sigortalar Dairesi	Maliye Bakanlığı	Sürekli		İşletmelerin kriz etkilerine karşı istihdam düzeylerini korumak amacı ile 6 ayı geçmemek üzere işin kısılmasının niteliğine bağlı olarak kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine ilişkin yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir. Bu düzenlemenin finansmanı, özelleştirme gelirlerinden aktarılabilecek miktarın özerk mali yapıdaki bir fon tarafından karşılanması şeklinde gerçekleştirilecektir. Uzun dönemde işsizlik sigortası işveren katkı payının bir puan artırılarak finansmanın desteklenmesi söz konusudur.

POLİTİKA EKSENİ 4: İŞGÜCÜ PİYASASININ PARÇALI YAPISININ ÖNLENMESİ**4.1. KAMU İSTİHDAMININ VERİMLİLİK TEMELİNDE YENİDEN YAPILANDIRILMASI**

POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
4.1.1. Kamu İstihdamının Sınırlandırılması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ekonomik ve Sosyal Konsey	Sürekli		Kamu istihdamının verimlilik temelinde kademeli olarak azaltılması sağlanacaktır.
4.1.2. Kamudaki İstihdam Biçimlerinin Yeniden Yapılandırılması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı	Türkiye Cumhuriyeti Devlet Personel Başkanlığı, Çalışma Dairesi	Sürekli		Kamuda geçici personel istihdamının sonlandırılması ve kamu çalışma programları ile insan kaynağı ihtiyacının karşılanması gerçekleştirilecektir.
4.1.3. Kamu Personelinin Beceri Düzeyinin Geliştirilmesi ve Kamudaki Ücret Politikasının	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye Cumhuriyeti	Sürekli		13. Maaş ödemesinin yeniden düzenlenmesi sağlanarak ücret düzeyinin verimlilik ile ilişkisinin kurulması sağlanacaktır. Kamu personelinin beceri düzeyi hizmet içi eğitimler vasıtasıyla

Performans Odaklı Revize Edilmesi		Devlet Personel Başkanlığı			geliştirilecektir.
4.1.4. Kamu Personeli Seçme Sınavı Hayata Geçirilecektir	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Türkiye Cumhuriyeti Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi	Sürekli		Kamuda istihdam edilme objektif kriterlere kavuşturulacak ve Kamu Personeli Seçme Sınavı hayata geçirilecektir.

4.2. ÖZEL SEKTÖRE YÖNELİK İŞGÜCÜ ARZININ OLUŞMASINI SAĞLAMAK					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
4.2.1. Sektörel Asgari Ücret Uygulaması ile Ücret Seviyelerinin Dengede Tutulmasının Sağlanması gerçekleştirilecektir. 5 yıllık bir periyot için “sektörel asgari ücret” uygulamasına bağlı olarak göç olgusunun cazipliğinin azaltılması ile ortalama ücret seviyesinin aşağıya çekilmesi sağlanacaktır.	Ekonomi Bakanlığı	Sosyal ve Ekonomik Konsey	5 Yıl İçinde		Sektörel asgari ücret uygulamasının göçün yoğun olarak gerçekleştiği imalat ve inşaat sektörüne yönelik uygulanması ve bu çerçevede hem kayıtdışılığın azaltılması, hem rekabet edilebilirliğin yükseltilmesi sağlanabilir. Mevcut asgari ücretin inşaat sektöründe yüzde 20 oranında, imalat sektöründe ise yüzde 30 oranında azaltılması şeklinde sektörel olarak belirlenmesi göç olgusunun sınırlandırılmasına katkıda bulunacaktır. Piyasa ücret seviyesinin düşürülmesi ve göç olgusunun izlenmesine paralel olarak 5 yıl sonunda sektörel asgari ücret uygulaması sonlandırılabilir.
4.2.2. Sosyal yardımların işgücü piyasasına erişim	KKTC Cumhuriyet Meclisi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,	1 Yıl İçinde		Sosyal yardımların önceden belirlenmiş hak temelli kriterlere göre yeniden gözden

temelli yapılandırılması sağlanacaktır. Sosyal yardımlar, ihtiyaç sahiplerine etkin ve yeterli hizmet sunumunu ve kaynakların etkin ve verimli kullanılmasını sağlayacak şekilde yapılandırılacaktır.		Yerel Yönetimler			geçirildiği ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına yeniden dönüşlerinin sağlandığı bir yardım sistemine ilişkin yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
4.2.3. Göç olgusunun işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda izlenmesinin ve kontrol altına alınmasının sağlanması	Muhaceret Dairesi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Sürekli		Göç olgusu beceri envanteri gerekleri doğrultusunda kurgulanan çalışma izinleri ile kontrol altına alınacaktır. KKTC işgücü piyasasından karşılanamayan beceriler, göçmen işçiler vasıtası ile sağlanacaktır. Çalışma izinleri işveren temelli değil, bireylerin sahip olduğu beceriler ve bu becerilere gereksinim duyan işletmeler temelli kurgulanacaktır.

POLİTİKA EKSENİ 5: DEZAVANTAJLI GRUPLARIN İSTİHDAMININ ARTIRILMASI**5.1. Dezavantajlı Gruplara Yönelik Aktif İstihdam Programlarının Yaygınlaştırılması**

POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
5.1.1. İşveren temelli ayrımcılığın engellenmesi adına gençlere ve kadınlara yönelik olumlayıcı davranış eğitimleri ve çalışan destek programları düzenlenecektir.	Çalışma Dairesi	Sosyal Taraflar	Sürekli		Özellikle KKTC işgücü piyasasının hassas kesimini oluşturan gençlere ve kadınlara yönelik işveren önyargıları, yapılacak anketler aracılığıyla belirlenecektir. Projeye katılan işverenlerin işyerlerindeki münhalların doldurulmasında, anketler ile tespit edilen eksik yönlere yönelik düzenlenecek olan eğitim programları çerçevesinde eğitim alan gençler ve kadınların öncelikli olarak tercih edilmeleri sağlanacaktır. Devletin proje kapsamında istihdam edilecek gençlere ve kadınlara yönelik istihdam sübvansiyonu uygulaması işgücü piyasasında ayrımcılığın

					önlenmesi konusunda fayda sağlayacaktır. Bu istihdam sübvansiyonunun sigorta primlerine ait işveren hissesinin yüzde 5'lik kesimi devlet tarafından karşılanacaktır. İşgücü piyasasının hassas kesimlerine yönelik yapılandırılan "çalışan destek programı" sayesinde hassas kesimlerin daha aktif iş aramaları ve istihdamı sağlanacaktır.
5.1.2. "İkinci şans eğitim programları" oluşturulacak ve işgücü arzının beceri gerekleri yeniden kurgulanacaktır.	Çalışma Dairesi	Sosyal Taraflar	Sürekli		Çalışma Dairesinin ve PGlobal anketinin sonuçları çerçevesinde ortaya çıkan münhalların gerektirdiği becerilerin kazandırılması amacıyla pazarlama, halkla ilişkiler, insan kaynakları ve satış becerileri niteliklerinin geliştirilmesine yönelik 12 ay süreli eğitim programları yapılandırılacaktır. Eğitim programlarının süresi KKTC

					nüfusunun eğitim düzeyi ve eğitilebilirliği göz önüne alınarak belirlenmiştir. Her yıl yapılacak işgücü piyasası analizleri sonucu ortaya çıkan işgücü piyasası beceri gerekleri uyarınca eğitim programları güncellenecektir.
5.1.3. Gençlere ve kadınlara yönelik turizm sektörü temelli mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	KOBİGEM	Sürekli		Gençlerin ve kadınların turizm sektörünün gerektirdiği mesleki becerileri mesleki eğitim programları ile kazanmaları ve istihdam edilmelerini sağlamak. KOBİGEM tarafından girişimcilik teşviki uygulanacak olan alanlara yönelik insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere kurgulanan mesleki eğitimlerin bu yolla dezavantajlı kesimlerin istihdamını artıracığı beklenmektedir.

5.2. Dezavantajlı Grupların İşgücü Piyasasına Katılımının Önündeki Engellerin Kaldırılması					
POLİTİKA ÖNERİSİ	SORUMLU KURUM/ KURULUŞ	PAYDAŞLAR	SÜRE	MALİYET	AÇIKLAMA
5.2.1. Ev hizmetleri, çocuk ve yaşlı bakımına ilişkin hizmetler sektörünün altyapı eksikliklerinin tamamlanması ve sektörel teşvik uygulanması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	KOBİGEM	1 Yıl İçinde		Kadınlara girişimcilik eğitimi verilmesi suretiyle istihdam edilebilirliklerinin artırılması ve girişimcilik teşviki ile birlikte okul öncesi kurumlarının sayısının artırılmasının sağlanması. Ayrıca istihdam edilen kadınların okul öncesi eğitim kurumlarından yararlanması halinde doğrudan okul öncesi kuruma ödenecek 350 TL'lik desteğin hukuki altyapısının oluşturulması.
5.2.2.Engellilerin istihdamının sağlanması için fiziki altyapının oluşturulması	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Sosyal Taraflar	2 Yıl İçinde		İlk etapta kamu kurumlarının fiziksel altyapısının engelli istihdamını mümkün kılacak niteliğe kavuşturulması. Bu yolla engellilerin toplumsal hayata entegrasyonlarındaki engellerin

					kaldırılması.
5.2.3.Kadınların biyolojik farklılıkları dolayısıyla çalışma yaşamında özel olarak korunması gerekliliğinin hukuki çerçevesinin genişletilmesi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Sosyal Taraflar	2 Yıl İçinde		Kadınlara yönelik doğumdan önce çalıştırılmayacak sürelerin 8 haftaya çıkartılması ve kadınlara yönelik korumanın artırılmasının sağlanması.
5.2.4. Engelli profili oluşturulması ve bu profil doğrultusunda politikalar üretilmesi	DPÖ	Türkiye Cumhuriyeti, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü	Sürekli		Engelli profili araştırması yapılarak bu yönde politikaların üretilmesi sağlanacaktır.

SONNOTLAR

- ¹ Biagi, Marco (Ed.). (2003). İş Yaratma ve İş Hukuku: Korumadan Öngörülü Eyleme, Mess Yayınları, Yayın No: 405.
- ² Richards, Peter. (2001). TowardstheGoal of Full Employment: Trends, ObstaclesandPolicies, International Labour Office, Geneva.
- ³ İSO. (2006). İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İstanbul: Yayın No: 2006/8.
- ⁴ O' Higgins, Niall. (2001). YouthUnemploymentandEmploymentPolicy: A Global Perspective, International Labour Office, Geneva.
- ⁵ Selamoğlu, Ahmet. (2003). "İstihdam Politikaları, Esneklik Arayışı ve Etkileri", 2000- 2003 Petrol-İş Yıllığı, <http://www.petrol-is.org>, (Erişim 12.02.2012).
- ⁶ İSO. (2006). İstihdam Stratejileri ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, İstanbul: Yayın No: 2006/8.
- ⁷ Morse, Kristin – Struyk, Raymond. (2006). Policy Analysis ForEffective Development StrengtheningTransitionEconomies, New Delhi India.