

TÜRKİYE’DE YATIRIM ORTAMININ İYİLEŞTİRİLMESİ POLİTİKALARININ OLUŞTURULMASINDA DÜZENLEYİCİ VE UYGULAYICI BİR YAPI OLARAK YATIRIM ORTAMINI İYİLEŞTİRME KOORDİNASYON KURULU - İSTİHDAM TEKNİK KOMİTESİ

Esra DİK*, Aytül GÜNEŞER DEMİRCİ**

Özet

Türkiye’de 1950’li yıllardan bu yana hükümetler, doğrudan yabancı sermaye akışını kurul tipi örgütlenmelerle yönetmeye çalışmışlardır. Oluşturulan bu yapılarda birincil konumda olan devlet, özellikle 1980 sonrası süreçte, giderek yerini özel sektör ve çok uluslu şirketlere bırakmıştır. Bu çerçevede görev üstlenen Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK), 11 Aralık 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu Prensip Kararı ile kabul edilen “Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programı” çerçevesinde kurulmuştur. Temel amacı, Türkiye’deki ulusal fakat daha çok uluslararası yatırımcıların karşılaştıkları idari engellere çözüm üretmek ve yatırım ortamının rekabet gücünü arttıracak düzenlemelerle iyileştirilmesine ilişkin politika geliştirmek olan YOİKK, son on beş yıldır doğrudan yabancı sermayenin ülkeye girişini cazip hale getirecek birçok alanda reform programları yürütmektedir. Doğrudan yabancı sermaye için birincil öneme sahip iş gücü piyasasının yeniden yapılanması YOİKK’in takip ettiği reform programlarından en kapsayıcı olanıdır. Bu çalışmada, YOİKK’in kamu reformları üzerinde yönlendirme gücü, Kurulun bünyesinde oluşturulan İstihdam Teknik Komitesi eylem planları üzerinden analiz edilmeye çalışılacaktır.

Anahtar Kelimeler: Reform, yatırım ortamının iyileştirilmesi, doğrudan yabancı sermaye, istihdam, düzenleyici reform, istihdam teknik komitesi.

* Yrd. Doç. Dr. Mersin Üniversitesi İİBF Kamu Yönetimi Bölümü, esradik@mersin.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-0450-5172>

**Yrd. Doç. Dr. Mersin Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, aytul.demirci@mersin.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7882-4507>

AS A REGULATORY AND IMPLEMENTING STRUCTURE FOR THE DEVELOPMENT OF INVESTMENT ENVIRONMENTAL POLICIES IN TURKEY: THE COORDINATION COUNCIL FOR THE IMPROVING INVESTMENT ENVIRONMENT - ITS EMPLOYMENT TECHNICAL COMMITTEE

Abstract

Since 1950's in Turkey, governments have tried to manage the flow of foreign direct capital via agency type organizations. The state, which is the primary status in these structures, has gradually left its place to the private sector and multinational companies especially after the 1980s.

The Investment Climate Improvement Council (YOİKK), which undertook its role in this framework, was established within the "Reform Program for the Improvement of the Investment Environment in Turkey" that adopted by the Council of Ministers Decision on 11 December 2001. The main objective of YOİKK is to develop a policy to address the administrative obstacles faced by national but more international investors in Turkey and to improve the better competitive environment. It has undertaken several public reform programs that have made it possible for foreign direct capital to enter the country for the last fifteen years. The restructuring of the labor market with primary prescription for foreign direct investment is the most comprehensive of the reform programs pursued by YOİKK. In this study, YOİKK's guidance power on public reforms will try to analyze through action plans of the Employment Technical Committee (İTK) which was established within the Council.

Key Words: Reform, improvement of investment climate, foreign direct investment, employment, regulatory reform, employment technical committee.

Giriş

Yabancı sermaye yatırımlarını, doğrudan yabancı sermaye yatırımları ve dolaylı yabancı sermaye yatırımları olarak ikiye ayırmak gerekir. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları, "bir ülke sınırları dışındaki yatırımcıların ilgili ülkeye fabrika gibi üretim tesisleri kurarak, şube açarak, taşınmaz edinerek veya var olan bir şirketi tamamen ya da kısmen satın alarak yaptıkları yatırımlardır. Dolaylı yabancı sermaye yatırımları ise hisse senedi alımı, tahvil alımı gibi yollarla gerçekleştirilen portföy yatırımlarını" kapsamaktadır (Eğilmez, 2017). Doğrudan yabancı sermaye yatırımları dolaylı yatırımlara nazaran daha uzun vadeli. Diğer

gelişmekte olan ülkeler gibi Türkiye de 1950’li yıllardan bu yana doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını ülkeye çekmek için çaba sarf etmektedir.

Türkiye’de yabancı sermayeyi teşvik amaçlı yapılan yasal ve kurumsal düzenlemelere ilişkin iki temel saptamada bulunulabilir: Birincisi, Türkiye’de doğrudan yabancı sermayenin ülkeye girişini kolaylaştıran gelişmeler, 1950’li yıllardan itibaren uluslararası sermayenin yatırım haklarını genişletecek düzenlemeler şeklinde ilerlemiş ve yabancı sermaye yatırımlarının yönetimi, birden fazla aktörün bir arada karar verdiği kurul/komite tarzı yapılar şeklinde örgütlenmiştir. Oluşturulan bu örgütlenmelerde devletin birincil belirleyici konumu, uluslararası sermayeye verilen hakların genişlemesi ölçüsünde erozyona uğramıştır. İkincisi, 2000’li yıllardan itibaren bu kurullar sadece yabancı sermaye için cazip yatırım ortamının kurulmasını sağlamakla yetinmeyip, aynı zamanda uluslararası kuruluşların görev yüklediği düzenleyici reformların mekanizmaları olarak kamu yönetimini dönüştürecek birçok alanda reform yolunu açmışlardır.

1997 yılında Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD) tarafından kabul edilen “düzenleyici reform programı”; rekabete açık, uluslararası piyasalara eklenilebilen düzenleyici devlet adıyla yeni bir devlet yapılanması furçasını başlatmış, 2001 krizini takip eden süreçte gelişmekte olan ülkelerde bu anlayışın yerleşmesi adına programlar sistematik olarak uygulamaya konulmuştur. Devletin politika yapım sürecinde ve kamu hizmeti üretiminde belirleyici tek güç olmadığı varsayımına dayanan bu anlayış, karar alma sürecine özel sektör temsilcileri, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası sermaye gruplarının katılımını sağlayacak şekilde genişleten yönetişimci yeni yapılar ile görünür hale gelmiştir.

Küresel sermayenin serbest dolaşımı önündeki yasal engellerin kaldırılması, kurumsal kapasitelerin artırılması ve idari engellerin azaltılması güvenli bir yatırım ortamının hazırlanması için temel adımlardır. Çok uluslu şirketlere rekabetçi ve dengeli bir piyasa olanağı sunmak adına bu süreçte yapılan ilk düzenleme 27 Haziran 2000 tarihli OECD Bakanlar Konseyi Kararı ile geliştirilen “Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) Rehberi”nin yayınlanması olmuştur. Rehberi kabul eden devletler, aynı yıl yayımlanan “Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Deklarasyonu” ile yatırım politikalarını netleştirmişlerdir. Hükümetlerin ortak amacı; “çok uluslu şirketlerin ekonomik, çevresel ve sosyal gelişmeye yapacakları olumlu katkılarının artırılmasını teşvik etmek ve bunların faaliyetlerinden doğabilecek sorunları asgariye indirmek” (OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi, 2011, s.3).¹ ÇUŞ Rehberi’ni benimseyen Türkiye, 2001 tarihli “**Türkiye’nin Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı**” ile başta uluslararası tahkim sorunu olmak

¹ Rehber 2011 yılında güncellenmiştir.

üzere yabancı sermaye önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik reformları takvime bağlamıştır (www.tcmb.gov.tr). 2002 yılında OECD tarafından yayımlanan “Türkiye’de Düzenleyici Reformlar” raporu ve hemen ardından Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne (TBMM) sunulan ancak yasalaşmayan “Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı (KYTKT)” öncülüğünde yaklaşık 15 yıllık bir reform süreci başlamıştır.

KYTKT, yabancı sermaye girişlerinin artırılması, küreselleşmenin sağladığı fırsatların daha iyi değerlendirilmesi ve rekabet ortamının yaratılmasının önkoşulu olarak geniş kapsamlı kamu reformlarını önermekteydi (Kamu Yönetimi Temel Kanunu Tasarısı, 2003). Küresel sermaye ile entegrasyon için önerilen temel formül yabancı sermayenin önündeki yapısal ve idari engellerin kaldırılmasıdır. Çünkü mevcut geleneksel devlet yapılanması bu formülün işlemesine olanak tanımamaktadır. Bu nedenle devletin yeniden tanımlanması ve karar alma mekanizmasının düzenleyici kurumlarla işlemesi bunu yaparken de uluslararası aktörler ve özel sektör temsilcilerinin de otoriteler olarak kabul edilmesi önerilir. OECD’nin 2002 Türkiye Raporu da Türkiye’de dönüşüm sürecinin yabancı sermaye ile yürüyeceğini öne sürmektedir. Bu nedenle yerli sermayeden daha fazla ayrıcalığın yabancı sermayeye tanınmasını öngörmektedir (Bayramoğlu, 2003).

Reformlara bir bütün olarak bakan uluslararası kuruluşlar, reform süreçlerinin yönetimi konusunda da farklı bir yaklaşım sergilemektedirler. OECD ve Dünya Bankası (DB) gibi kuruluşlar, reformları koordine eden birden fazla kurumun varlığının reform sürecinin sağlam temellerde ilerlemesi önünde bir engel teşkil ettiğini savunmuşlardır. Türkçeye *tüm hükümet yaklaşımı* (*the whole of government approach*) olarak çevrilen ve *koordinasyon* ve *entegrasyon* kavramını bir araya getirerek birden fazla aktörün politika yapım sürecine dahil olmasının önünü açan; ama aynı zamanda çatı kurumlar yaratarak koordinasyonun bir merkezden sağlanması için mekanizmalar üreten yaklaşım OECD ve DB metinlerinde ön plana çıkarılmıştır (Christensen, 2006).² Örneğin OECD’nin 2001 yılında hazırladığı “OECD Reviews of Regulatory Reform-Turkey: Crucial Support for Recovery” raporu bu yaklaşımdan hareketle Türkiye’de reformları koordine etmekten sorumlu tek bir çatı kurumun eksikliğine vurgu yapmaktadır (TÜSİAD, 2003). Yine DB’nin Türkiye’nin küresel ortamda rekabetçiliğini koruyabilmesi için yatırım ortamının iyileştirilmesi ile ilgili reformları devam ettirmesi gerektiğini vurgulayan 2010 yılı raporunda “tek bir gözetim organı oluşturarak düzenleyici reformun kurumsallaşmasının güçlendirilmesi” gerektiğinin altı çizilmektedir. Türkiye’de düzenleyici reformlarla ilgili birden fazla kurumun ilgili olduğu bunun yerine mevcut uzmanlık birikimini bir araya getirerek düzenleyici reform ile ilgili açık sorumlulukları tek bir birime verme hatta bu yetkinin

² Kavram, ilk kez 1997 yılında Tony Blair hükümeti döneminde gündeme gelmekle birlikte özellikle 2001 krizi sonrasında yaygın olarak kullanılmaya başlanmıştır.

Başbakanlık gözetiminde olması önerilmektedir. Düzenleyici reform için tek bir gözetim organına sahip olmanın faydaları, İngiltere, ABD, Kanada, Meksika ve Kore gibi ülke deneyimleri gösterilerek kanıtlanmaya çalışılmaktadır. Bu deneyimlerden yola çıkarak çatı kurumların; (1) güçlü gözetimle yani “reform lokomotif” olarak çalışarak (2) “tüm hükümet” yaklaşımını takip ederek ve (3) idare içinde koordinasyon sağlayarak, düzenleyici reformların uygulanması sürecinde kilit aktörler olabileceklerini öne sürülmektedir (DB, 2010).

DB için düzenleyici reformların çatı kurumu adaylarından biri, 11 Aralık 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu Prensipl Kararı ile “Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programı” çerçevesinde kurulan ve yaklaşık on altı yıldır reform süreçlerini yönetmekte görev üstlenen Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu’dur (YOİKK). DB’na göre, “Türkiye’nin düzenleyici reformu uygulamak için ihtiyaç duyduğu koordinasyonu teşvik etmek için bu yapıdan yararlanılabilir. Mevcut yapısı ile YOİKK hükümetin eylemleri için öncelikleri belirleyerek ve özel sektörün açık bir şekilde dahil olduğu düzenleyici reform hakkında tavsiyelerde bulunarak bu rollerden bazılarını üstlenebilir. Orta ve uzun vadede YOİKK Türkiye’de düzenleyici reform için savunuculuk rolü olan bir platform olabilir” (DB, 2010).³ OECD de YOİKK’in *tüm hükümet yaklaşımı* çerçevesinde düzenleyici reformların kamu sektörü için bağlayıcılık yaratması adına görev üstlenebileceğini 2005 yılında hazırladığı “Düzenleyici Kalite ve Performans İlkeleri” dokümanında şu önermelerle kurgulamıştır (OECD, 2005):

- 1) YOİKK Teknik Komiteleri tarafından halihazırda yapılmakta olan çalışmalar öncelikli alanların tespiti ve uygulama çabalarının başlatılması için bir platform olabilir.
- 2) Orta vadede, önceliklerin belirlenmesi amacıyla, Başbakanlık ve YOİKK arasında düzenli üst düzey toplantılar gibi tek bir diyalog mekanizmasının oluşturulması yararlı olabilir.
- 3) Ayrıca, düzenleyici reformun sıralandırılması ile ilgili bir karar, kaynakların daha iyi dağıtılmasına, idare içerisinde kapasite oluşturulmasına ve kamuoyunda düzenleyici reform ile ilgili farkındalık düzeyinin yükseltilmesine yardımcı olabilir.
- 4) Daha geniş düzenleyici reform amaçları bağlamında nasıl bir araya getirileceklerinin belirlenebilmesi amacıyla, mevcut çaba ve öncelikleri ortaya koyan bir stratejinin hazırlanması tavsiye edilebilir. Böyle bir strateji dokümanı sadece yeni düzenlemelerin hazırlanmasında ve mevcutların değiştirilmesinde uygulanacak iyi düzenleme esaslarını değil, aynı zamanda bu alanın iş ortamı reformu ve vatandaşlara sunulan hizmetlerin iyileştirilmesi ile bağlantılandırılmasına yönelik açık bir ifade içerebilir.

³ Savunuculuk rolü, bir kamu politikasını etkilemek, politika ya da kanun değişiklikleri talep etmek ya da yapılan değişikliklere katkı sunmak amacıyla üstlenilir.

5) Daha sonra, ulusal bir düzenleyici politika, tüm kamu kurumları ve hükümet kademeleri tarafından uygulanan bir tüm devlet yaklaşımı takip edecektir. Böyle bir doküman,

- (i) kamu kurumları arasında koordinasyonun ve işbirliğinin kolaylaştırılması amacıyla farklı kurumlara açık sorumlulukların dağıtılmasına;
- (ii) ilerlemenin görülebilmesi için zaman içinde ölçülebilecek açık amaçların ve hedeflerin belirlenmesine ve
- (iii) düzenlemelerin hazırlanmasında ve uygulanmasında şeffaflığın ve hesap verebilirliğin artırılmasına yardımcı olabilir.

Uluslararası kuruluşların YOİKK'in düzenleyici reformların gözetiminden sorumlu bir yapıya dönüşebileceğine dair önermeleri dikkate değerdir.

YOİKK temel alanlar olarak belirlediği on başlık altında on teknik komite ile çalışmakta her bir komite ekonomi yönetimde kilit noktada olan alanları düzenlemektedir. Yerli ve yabancı sermaye temsilcilerinin ve sivil toplum kuruluşlarının doğrudan yönetimine katıldığı YOİKK, tam anlamıyla yönetişimci bir yapı sergilemektedir. Teknik komitelerin bir kısmı uluslararası sermayenin önündeki idari engellerin kaldırılmasında işlev üstlenirken bir kısmı kamu reformları yönetiminin önemli ayaklarının reform ajandasını oluşturmaktadır. Kamu reformlarının şekillenmesinde sürükleyici rolünün en çarpıcı şekilde yaşandığı alan ise istihdam politikalarıdır. İstihdama ilişkin politikalar esnek işgücü piyasası yaratma amacına odaklıdır. Bu amacı gerçekleştirme görevi YOİKK komitelerinden biri olan İstihdam Teknik Komitesi'ne (İTK) verilmiştir.

İTK, eylem planları çerçevesinde politika belirlemekte ve YOİKK koordinasyonunda özellikle doğrudan yabancı sermaye açısından değer taşıyan esnek işgücü piyasasını kurgulamaktadır. "Rekabet edebilirliğin artırılması" düşüncesiyle sermaye sınıfı lehine çalışma hayatına ilişkin kuralları *güvenceli esneklik/güvencesiz çalışma* düzenlemeleri ile yeniden biçimlendirerek belirlemektedir. Çalışma hayatında esneklik, yatırımlarda ve istihdamda süreklilik amacına odaklı olarak sunulsa da uygulama sürecinde tam tersi bir durum olarak çalışanların sistematik olarak daha güvencesiz hale getirilmeleri anlamına gelmektedir. Güvencesiz çalışma ile ilgili yapılanma Türkiye'de neo-liberal ekonomi politikalarına geçişle birlikte belirginleşmeye başlamış; sermaye birikim rejiminde yaşanan dönüşüm süreci ile paralellik göstermiştir. Emeğin bireysel ve toplumsal maliyetini asgari düzeye indirmeyi hedefleyen süreç; serbestleştirme, özelleştirme ve sosyal güvencesizlik, Türkiye ekonomisini uluslararası işbölümüyle eklemlenmesini sağlayacak temel araçlar olarak gündeme gelmiştir (Güler, 2015:168). Türkiye, dünya ölçeğinden farklı olarak⁴ emek yoğun üretime ve düşük ücretlere dayalı bir sermaye birikimine sahip olduğundan her zaman yabancı sermayenin

⁴ Dünya genelinde, özellikle gelişmiş ülkelerde sermaye birikimi ölçek ekonomilerine veya teknolojik üstünlüklere bağlı olarak sağlanmıştır.

ilgisini çekmiş ve bu konuda baskı altında kalmıştır. Sermaye sınıfı temsilcilerinin ve uluslararası sermaye kurumlarının Türkiye’de piyasanın oldukça *katı* olduğu savı, her daim canlı tutularak işgücü piyasası politikalarında bu durumun tersine çevrilmesi ve *esneklik* temelinde düzenlemeler yapılması gerektiği bu alana ilişkin temel düzenleyici metinlerde vurgulanmıştır. Esneklik adı altında yürürlüğe konulan düzenlemelerde temel nokta; sermayenin rekabet gücünü artırmak adına güvencesiz çalışma biçimlerini⁵ işgücü piyasasının temel unsuru haline getirmektir.

Keza, doğrudan yabancı yatırımlar ile istihdam arasındaki ilişki, son on beş yıldır yaşanan ekonomik politikaların da etkisiyle dış borçlanmanın göreceli olarak önem yitirmesi ve doğrudan yabancı yatırım kavramının dış finansman kaynakları içinde birincil duruma gelmesi ile Türkiye için önem kazanmıştır. Türkiye’de uygulanan özelleştirme uygulamaları, sermaye hareketlerinin serbestliği ve ithal ikameci ekonomi politikaları yerine ihracata yönelik politikaların benimsenmesi ile işgücü üzerindeki güvencelerin azaltılması ve işgücü piyasalarının esnek hale getirilmesi zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca Türkiye’nin keşfedilmeye açık bir pazar olması ve işgücü maliyetindeki düşüklükte doğrudan yabancı yatırım çekme motivasyonunun arkasında yatan temel nedenler olmuş ve esnek işgücü piyasasına zemin hazırlamıştır.

Yatırım ortamının iyileştirilmesinde en temel unsurlardan biri yabancı sermayeyi motive edecek istihdam koşullarının yaratılmasıdır. Dolayısıyla doğrudan yabancı sermayeyi ülkeye davet etmeden önce üretim maliyetini asgari seviyeye çekecek çalışma koşullarının da düzenlenerek esnek bir işgücü piyasası sunulması yerli ve yabancı sermaye tarafından istenmektedir. Bu taleplerin Türkiye’de kamu politikası olarak oluşturulması sürecinde belirleyici/çatı yapı YOİKK, uygulayıcı yapı İTK olarak kurgulanmıştır.

⁵ Güvencesiz çalışma biçimleri olarak; sabit veya sınırlı süreli ya da sabit görevler için geçici iş sözleşmeleri ile doğrudan işçi kiralama, evden çalışma, taşeron çalışma, mevsimlik çalışma, özel istihdam büroları aracılığıyla işçi kiralama, mevzuata uygun düzenlenmemiş bireysel iş sözleşmeleriyle çalıştırma, ‘Deneme süresi’ adı altında kural dışı çalıştırma, gizli mesleki eğitim sözleşmeleriyle çalıştırma, çağrı üzerine ve/veya günlük çalışma, yasadışı ya da zorla kısmi süreli çalışma’ dan bahsedebiliriz.

ULUSLARARASI SERMAYE GÜDÜMÜNDE ÇOK AKTÖRLÜ KURUL TİPİ ÖRGÜTLENME: YATIRIM ORTAMINI İYİLEŞTİRME KOORDİNASYON KURULU (YOİKK)

Yatırım ortamının yabancı sermaye için teşvik edici bir içerikle yeniden yapılandırılması, 2001 ekonomik krizini takip eden süreçte ivme kazanmış⁶, ekonominin canlandırılması için bir eylem planı dönemin devlet bakanı Kemal Derviş

⁶ Türkiye’de komite/kurul tipi örgütlenmeler ile doğrudan yabancı sermayenin yönetimi dört tarihsel dönemde gözlemlenebilir: (1) yabancı yatırımların yönetiminde bakanlıkların etkin olduğu; 1950’lerin başından 1960’ların sonuna kadar süren birinci dönem, (2) DPT’nin yabancı sermaye yönetimini devraldığı, 1967 yılından 1980’e kadar süren ikinci dönem, (3) yabancı yatırımların yönetiminin Başbakanlık bünyesinde toplandığı; 24 Ocak 1980’den 2001 yılına kadar süren üçüncü dönem, (4) 2001 krizi sonrası, yabancı sermayeye olan ihtiyaca çare olarak tedbirlerin alındığı ve bunun için Başbakanlık gözetiminde YOİKK’in kurulması ile başlayan son dönemdir. 2001 Krizine kadar Türkiye’de bakanlık bürokrasisinin egemen olduğu komite/kurul tipi örgütlenmeler genel olarak teşvik yasaları ile birlikte gelişmiştir. Türkiye’de doğrudan yabancı yatırımları düzenleyen ilk kanun, 1 Ağustos 1951 tarihli 5821 sayılı *Yabancı Sermaye Yatırımlarını Teşvik Kanunu*’dur. Bu Kanun, 8 Ocak 1954 tarihinde çıkarılan 6224 sayılı *Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu* ile yürürlükten kaldırılmıştır. 6224 sayılı Kanun yabancı sermaye yatırımlarına, kendinden önceki düzenlemelerin çok ötesinde bir imtiyaz alanı yaratmıştır. 1951 düzenlemesinde yabancı sermayenin çalışabileceği alanlar sınırlı olarak sayıldığı halde, 6224 sayılı Kanun’da böyle bir sınıra gerek duyulmamış, kalkınmayı sağlayan ve Türk özel girişimine açık bulunan her türlü faaliyet alanı, yabancı sermaye yatırımlarına açılmıştır (Zarakolu, 1940: 58). 6224 sayılı Kanunun 8. maddesinde kurulması öngörülen *Yabancı Sermayeyi Teşvik Komitesi*, yabancı yatırımların yönetiminde komite tipi örgütlenme tarzının ilk uygulamasıdır. Komite üyeleri, bakanlıklara bağlı genel müdürlükleri temsil eden üst düzey bürokratlar ve oda temsilcilerinden oluşmaktadır. Komite kararlarına karşı *itiraz merci* ise yine kurul olarak nihai karar veren; Maliye, Ekonomi ve Ticaret ve İşletmeler Bakanlıklarından oluşmaktadır. Sonuç itibarıyla bakanlık bürokrasisinin egemen olduğu bir komite yapılanması görülmektedir. Bu yapı 1967 yılı düzenlemesine kadar devam etmiştir. 6224 sayılı Kanun, liberal içerikli bir kanun olmasına karşın yabancı sermayeyi çekmekte yetersiz kalmıştır. Bu durum, 1967 yılında kabul edilen 933 sayılı “Kalkınma Planının Uygulanması Esaslarına Dair Kanun” ile gerçekleştirilen bir görev değişikliğine sebep olmuştur. Kanunla Yabancı Sermayeyi Teşvik Komitesi kaldırılarak görevleri DPT’ye verilmiştir. Daha önce bakanlıklardan oluşacak bir komite itiraz mercii olarak öngörülürken bu görev Yüksek Planlama Kurulu (YPK)’na devredilmiştir. 933 sayılı Kanun ayrıca Başbakanlığa bağlı bir Yatırımları ve İhracatı Geliştirme ve Teşvik Bürosu kurmuş ve farklı kurumlarda bulunan teşvik uygulama faaliyetlerini bu büroya aktarmıştır (RG. 11.09.1967/ 12671). Başbakanlığın 13 Eylül 1967 tarihli genelgesi ile DPT’ye bağlanan bu büro, yine 1968 yılında bir Başbakanlık genelgesi ile Teşvik Uygulama Dairesine dönüştürülmüştür” (Sezen, 1999: 89-90). Bu daire 1971 yılında Sanayi ve Ticaret Bakanlığı bünyesindeki Yabancı Sermaye Şubesi’nin görev ve yetkileriyle birlikte Dış Ekonomik İlişkiler Bakanlığına bağlanmış, Bakanlığın kaldırılması üzerine Ticaret Bakanlığına devredilmiştir. 1980’li yıllara gelindiğinde yabancı sermayeye olan talep daha da belirgindir. Türkiye’nin 1980 itibarıyla dünya pazarı ile eklemlenme süreci, 1989-1990’da tamamlanmış ve Türkiye yeni döneme dışa açık ekonomi koşullarında giriş yapmıştır (Yeldan, 2012: 25). Kalkınma için yabancı sermayenin bir zorunluluk olarak görülmesi, yabancı sermayenin akışını yavaşlatan veya engelleyen bütün bürokratik işlemlerin ortadan kaldırılması şeklinde bir politika hükümet programlarında yerini almıştır. 24 Ocak kararlarının bir parçası olan “Kuruluşların Bağlı Oldukları Bakanlıkların Değiştirilmesi ile İlgili İşlem” ile çeşitli bakanlık ve kuruluşlara dağıtılmış bulunan görev ve yetkilerin bir merkezden yürütülmesinin daha yararlı olacağı düşünüldükçe, Başbakanlık bünyesinde *Yabancı Sermaye Dairesi* kurulmasına karar verilmiştir (RG. 25.02.1980/16880 Mükerrer). Hükümet, Teşvik ve Uygulama Genel Müdürlükleri’ni, Başbakanlık bünyesinde Teşvik ve Uygulama Dairesi adı altında yeniden teşkil etmiştir. Başbakanlığın tam yetkili bir şekilde bu görevlerini DPT eliyle yürütmesi kararlaştırılmıştır. Kararın alındığı tarihten 1985 yılına kadar olan süreçte, karamameler yoluyla yabancı sermayeyi teşvik eden hükümetin başarılı olduğu söylenemez. Aşırı yüksek enflasyon caydırıcı bir etken olmakla birlikte, yabancı sermaye için ülkede istikrar ve güven ortamının olmayışı ve düzenlemelerin yasa yerine karamameler yolu ile gerçekleştirilmesi önemli bir sorun oluşturmaktadır (Milliyet, 10 Nisan 1985). 1991 yılında DPT bünyesindeki Teşvik ve Uygulama ile

tarafından hazırlanmıştır. 2001 yılından itibaren IMF ve DB yatırım önündeki idari engellerin kaldırılması, özellikle yabancı yatırımı elverişli kılacak mevzuat değişikliklerinin yapılması amacıyla Türkiye gibi ekonomik krizin sarstığı ülkelerde bazı projeler gerçekleştirmiştir. Haziran 2001 yılında Türkiye tarafından sunulan IMF Ek Niyet Mektubu, uluslararası finans kuruluşları öncülüğünde yatırım ortamının iyileştirilmesi adına yapılan çalışmalar hakkında bilgi vermektedir. Uluslararası tahkim konusundaki anayasal değişiklik ve uygulanmasına ilişkin kanunun kabul edilmesini yapısal kriterin karşılanmasına bir işaret olarak gösteren mektupta, DB nezdinde yatırımların önündeki idari engellere ilişkin bir çalışmanın, Haziran sonunda tamamlanacağı, bu çalışmanın sonuçlarının değerlendirilmesi için bir konferansın Eylül ayı başında gerçekleştirilerek bir hareket planı oluşturulacağı taahhüt edilmektedir (IMF Ek Niyet Mektubu, 2001). Gerçekten Hazine Müsteşarlığı'nın isteği üzerine DB ile Uluslararası Finans Kurumu'nun (IFC) bir ortak kuruluşu olan Foreign Investment Advisory Service (FIAS), Ağustos 2000 tarihi itibarıyla bir çalışma başlatmıştır. Projenin sonuç raporu 'Türkiye Yatırımların Önündeki İdari Engeller Raporu' adıyla 2001 yılının Haziran ayında yayımlanmış, Türkiye'deki idari engellerin iş maliyetini arttırdığı ve rekabet gücünü zayıflattığı öne sürülmüştür. Kompleks ve karışık bir bürokrasiye sahip olarak tanımlanan Türkiye'nin aşağıdaki tabloda yer alan dört büyük sorunla baş etmesi gerektiği raporda sıralanmıştır:

Yabancı Sermaye Serbest Bölgeler Başkanlıkları, Genel Müdürlük şeklinde Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı'na bağlanmıştır. (Dik, 2017: 171). 2001 sonrasında ise yabancı sermaye yönetimi doğrudan Başbakanlık bünyesinde toplanmıştır.

Tablo 1. Türkiye’de yatırımların önündeki idari engeller

İdarenin tavrı	Hizmete odaklanma ve yaptırım gücü yerine kontrol. Çoğu idari prosedürlerin odağı hatalı bir biçimde yatırımcıların aşırı kontrolü üzerine inşa edilmiştir. Özel yatırımcıların iş yapmasına yardım etmek yerine devlet kontrolü ve güvensizliğe dayalı bir hakim zihniyet vardır.
Bakanlıklar arasında, bakanlıkların içinde ve devlet ve yerel yönetimler arasında koordinasyon eksikliği	Üst üste çakışan (ve çoğunlukla mantık-dışı) kurumsal yapılar ve yasal yaptırımlar ‘kim ne yapıyor’ ve ‘kim neden sorumlu’ soruları bağlamında yatırımcılar arasında kafa karışıklığına yol açmaktadır. Yetki karmaşası, onaylar ve teftişlerde aynı işin birden fazla tekrarlanması çok yaygındır.
Karmaşık ve sıklıkla değişen karar-nameler	Türkiye karışık, tutarsız, sıklıkla değişen ve şeffaf olmayan kanun, düzenleme ve idari prosedür çokluğundan muzdariptir. Bütün idari sistem içinde yatırımcılar için en ciddi sorunlardan biri devletin düzenleyici politikalarının karışıklığı ve şeffaf olmayışıdır.
Kontrol + sorumluluk eksikliği + şeffaflık eksikliği = yolsuzluk	Dünya Bankası’nın iş ortamı araştırmasında (WBES), yatırımcıların yüzde 63’ü yolsuzluğu yatırımın önündeki ciddi bir engel olarak saymışlardır

Kaynak: (FIAS, 2001)

Yabancı sermaye için önem taşıyan, bürokrasinin azaltılması ve vergi kolaylıkları gibi hükümlerin yanında yabancı personel istihdamına ilişkin izinlerle ilgili bir yasa tasarısının Meclis’e sunulacağı Aralık 2001 tarihi itibariyle kamuoyuyla paylaşılmıştır (Milliyet, 15 Aralık 2001). Uluslararası finans kuruluşlarının beklentisi süreci hızlandırmış, bu beklentiyi karşılamak üzere Hazine, IMF İcra Direktörleri Kurulu toplantısı öncesinde, ön koşullar kapsamındaki Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reformu Programı ile Vergi Sisteminin Geliştirilmesi Hakkında Bakanlar Kurulu kararlarının gerçekleştirildiğini açıklamıştır.

YOİKK, 11 Aralık 2001 tarihinde Bakanlar Kurulu Prensip Kararı ile kabul edilen “Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programı”nın bir parçasıdır. Program, DB’nin özel sektör kolu Uluslararası Finans Kurumu (IFC), yan kuruluş olan FIAS ve Devlet Planlama Teşkilatı’nın (DPT) katılımı ile hazırlanmıştır. Gerekçesi AB’ye uyum sürecinde oluşan Ulusal program ile bütünlüklü bir programın başlatılmasıdır (Serpil Yılmaz, Milliyet, 17 Şubat 2002).⁷

⁷ İzleyen dönemde, Ocak 2002 yılında sunulan Niyet Mektubu’nda, 2001 FIAS raporunda belirlenen adımların takibi kapsamında yapılacakların listesini içeren eylem planı kapsamında yabancı yatırımlara ilişkin yeni bir yasanın hazırlanması; yabancıların çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi gibi kriterlerin tamamlanmasına dair bir

YOİKK, Türkiye’de doğrudan yabancı yatırımcılar için yatırım ortamının kapsamlı bir reform politikasıyla iyileştirilmesi adına kurulmuştur. 2001 Prensip Kararı’nda anahtar reform alanları: şirket kuruluşu, istihdam, sektörel izinler, arazi temini ve arsa geliştirme, vergi ve teşvikler, gümrükler ve teknik standartlar, fikri mülkiyet hakları, doğrudan yabancı yatırım mevzuatı, yatırım promosyonu olmak üzere dokuz başlık olarak belirlenmiş ve her bir başlığın bir teknik komite olarak organize edilmesi tasarlanmıştır. 2001 Prensip Kararı’na göre YOİKK, reform programlarını yürütecek olan teknik komite faaliyetlerini yönlendirecek, izleyecek ve iş programlarının takvimini ve nihai sonuçlandırma sürelerini belirleyecektir. Reform Programında tasarlandığı ilk halinde YOİKK’e müsteşarlar düzeyinde bir katılım vardır. Kurul, Başbakanlık Müsteşarı başkanlığında, (1) Maliye Sanayi ve Ticaret Bakanlığı müsteşarları ile Hazine, Dış Ticaret, DPT müsteşarları (2) teknik komite başkanları (3) Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Uluslararası Yatırımcılar Derneği (YASED) ve Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) başkanlarından oluşmaktadır. Kurulun sekreteryaya hizmetlerinin de ilk düzenlemede Hazine Müsteşarlığı’na yürütülmesi kararlaştırılmıştır. Bu tarihten sonra ilk değişiklik 2002 yılında yaşanmış ve 31 Aralık 2002 tarihinde çıkarılan “Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulunun Yapısı ve Çalışma Esaslarına” ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı ile YOİKK’in başına Hazineden Sorumlu Devlet Bakanı getirilmiş ayrıca KOBİ Teknik Komitesi kurulmuştur. 2005 yılında ise Yönlendirme Komitesi eklenmiştir. Yaklaşık on yıllık bir uygulama sürecinin ardından 16 Ocak 2012 yılında çıkarılan Prensip Kararı ile başkan yine değişmiş ve Ekonomi Bakanının YOİKK’in toplantılarına başkanlık edeceği kararlaştırılmıştır (BKK:2012/2). 2012 Prensip Kararı ile getirilen bir başka yenilik ise YOİKK’in çalışmalarının takvimlendirilmiş eylem planları ile yürütüleceğine ilişkin düzenlemedir.

4 Ocak 2016/1 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile birlikte Kurulun yapısı son olarak yeniden düzenlenmiş, yatırımlarla ilgili görev ve sorumluluğu bulunan başkanların eklenmesiyle Kurul güçlendirilmiştir.⁸ Son haliyle YOİKK, yatırımların koordinasyonu ve izlenmesiyle görevli Başbakan Yardımcısı başkanlığında,

taahhütte bulunmaktadır (IMF Niyet Mektubu, Ocak 2002): Bu istekler doğrultusunda 2003 yılında yabancı sermayenin hareket kabiliyetini artıracak bir diğer önemli gelişme yaşanmış ve 2003 yılı Haziran ayında 4875 sayılı “Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu çıkarılmıştır (R.G. 17.06.2003/25141). Bu kanun 1954 tarihli 6224 sayılı “Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu”nu (R.G. 18.01.1954/6224) yürürlükten kaldırmıştır. Kanun ile birlikte yabancı yatırımcı tanımı büyük ölçüde genişletilmiştir. 6224 sayılı Kanun ve 1995 tarihinde çıkarılan 95/6990 sayılı Yabancı Sermaye Çerçeve Kararı’nda sadece yurt dışında ikamet eden yabancı ülke vatandaşları yabancı yatırımcı sayılırken, 4875 sayılı Kanun, kimlerin yabancı yatırımcı statüsünde olacağını sayarak göstermiş ve yabancı ülke vatandaşları, yabancı ülkelerin kanunlarına göre kurulmuş tüzel kişiler ve uluslararası kuruluşlara ek olarak yurt dışında ikamet izni olan Türk vatandaşlarını da yabancı yatırımcı olarak kabul etmiştir. (Yılmaz, 2006: 177).

⁸ Yapısı, çalışma usul ve esasları yenilenen YOİKK’in sekreteryaya faaliyetleri, Ekonomi Bakanlığı tarafından Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı ile işbirliği halinde yürütülmektedir.

Adalet, Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Çevre ve Şehircilik, Ekonomi, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gümrük ve Ticaret, Kalkınma, Maliye Bakanlarından oluşmaktadır. Meslek odaları ve STK'ları temsilen: TOBB TİM, TÜSİAD Başkanı, YASED Başkanı, Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) Başkanı, Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu (DEİK) Başkanı kurulda yer almaktadır. Sekretarya faaliyetleri Ekonomi Bakanlığı tarafından Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı'na devredilmiştir.⁹

2016 düzenlemesine göre, YOİKK'in üç temel alanda politika geliştirmesi beklenmektedir: (1) ulusal fakat daha çok uluslararası yatırımcıların karşılaştıkları idari engellere çözüm üretme; (2) iş ve istihdam imkanlarını geliştirme (3) yatırım ortamını rekabet gücünü arttıracak şekilde düzenleme.¹⁰ Sayılan amaçları yüklenmek için YOİKK, bir platform olarak tanımlanmaktadır. Bu platformun gündemi Şekil 1'de yer alan işleyiş şablonundan görüleceği üzere birincisi doğrudan uluslararası sermayeyi temsil eden ve şirket yöneticilerinden oluşan Yatırım Danışma Konseyi (YDK); ikincisi ulusal düzeyde belirleyici olan devlet kanalı ile şekillenmektedir.

2004 yılında kurulan YDK, çokuluslu şirketlerin en üst düzeydeki yöneticilerinin üye olduğu; sermaye sınıfının siyasi karar alma süreçlerine doğrudan katıldığı Başbakanın başkanlığında her yıl toplanmaktadır (Erdem, 2010: 124-128).¹¹ Konsey, YOİKK'in uluslararası ayağını oluşturmaktadır. YDK tavsiyeleri, YOİKK çalışmalarına girdi sağlayan ve gündem oluşturulmasına katkıda bulunan etkenler arasında en öncelikli konumda olacak şekilde tasarlanmıştır. YDK sekretarya faaliyetleri, Ekonomi Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir.

⁹ Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtma Ajansı yatırım promosyonlarının takibi ile sorumlu bir kuruluş olarak 2006 yılında doğmuştur. Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtma Ajansı'nın kuruluş amaçlarından biri yatırım ortamının iyileştirilmesine ilişkin reform sürecine katkı sağlamak; bu kapsamda öneriler geliştirmektir. 04.01.2016 tarih ve 2016/1 sayılı Bakanlar Kurulu Prensipl Kararı ile yapısı, çalışma usul ve esasları yenilenen YOİKK'in sekretarya faaliyetleri, Ekonomi Bakanlığı tarafından Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı ile işbirliği halinde yürütülmektedir (www.kalkinma.gov.tr).

¹⁰ 2016 Kararı, yatırımların koordinasyonu ve izlenmesine ilişkin, iki kurulun yapısını düzenlemektedir: 1) Yatırımların İzlenmesi ve Koordinasyonu Kurulu (YİKK); 2) Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu (YOİKK). Sekretaryasını Başbakanlık İdareyi Geliştirme Başkanlığı tarafından yürütülen YİKK, yatırımların koordinasyonu ve izlenmesiyle görevli Başbakan Yardımcısının başkanlığında; Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kalkınma, Maliye Bakanı, Orman ve Su İşleri, Sağlık, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlarından oluşmaktadır. Ayda en az iki defa toplanan kurul, üç ayda bir Başbakana rapor sunmaktadır. Görevlerine bakıldığında, yerli ve yabancı yatırımcılar ve kamu özel işbirliği ile özelleştirme modelleri çerçevesinde gerçekleştirilmekte olan yatırımların öngörülen süreler içinde gerçekleştirilmesini sağlamak. Bakanlıklar arasında bir uyumsuzluk olursa çözme görevi Kurul tarafından yürütülmektedir. Bir anlamda yatırım süreci içerisindeki bürokrasiyi sadeleştirme ile görevlendirilmiştir. Bu kurulun işlerliği gözlenememektedir. Asıl bu çalışma için temel olan YOİKK'in yapısı ve işleyişidir.

¹¹ Türkiye'yi bir yatırım bölgesi olarak daha cazip kılmak ve uluslararası bakış açılarından faydalanmak üzere, YDK'nın ilk toplantısının Haziran 2002'de yapılması planlanmıştır. (IMF Niyet Mektubu, 3 Nisan 2002). Doğrudan yabancı yatırımları teşvik etmek amacıyla siyasi belirsizlik ortamında bir türlü gerçekleştirilemeyen Yatırım Danışma Konseyi'nin açılış toplantısı 15 Mart 2004 tarihinde gerçekleştirilmiştir (IMF, Nisan 2004).

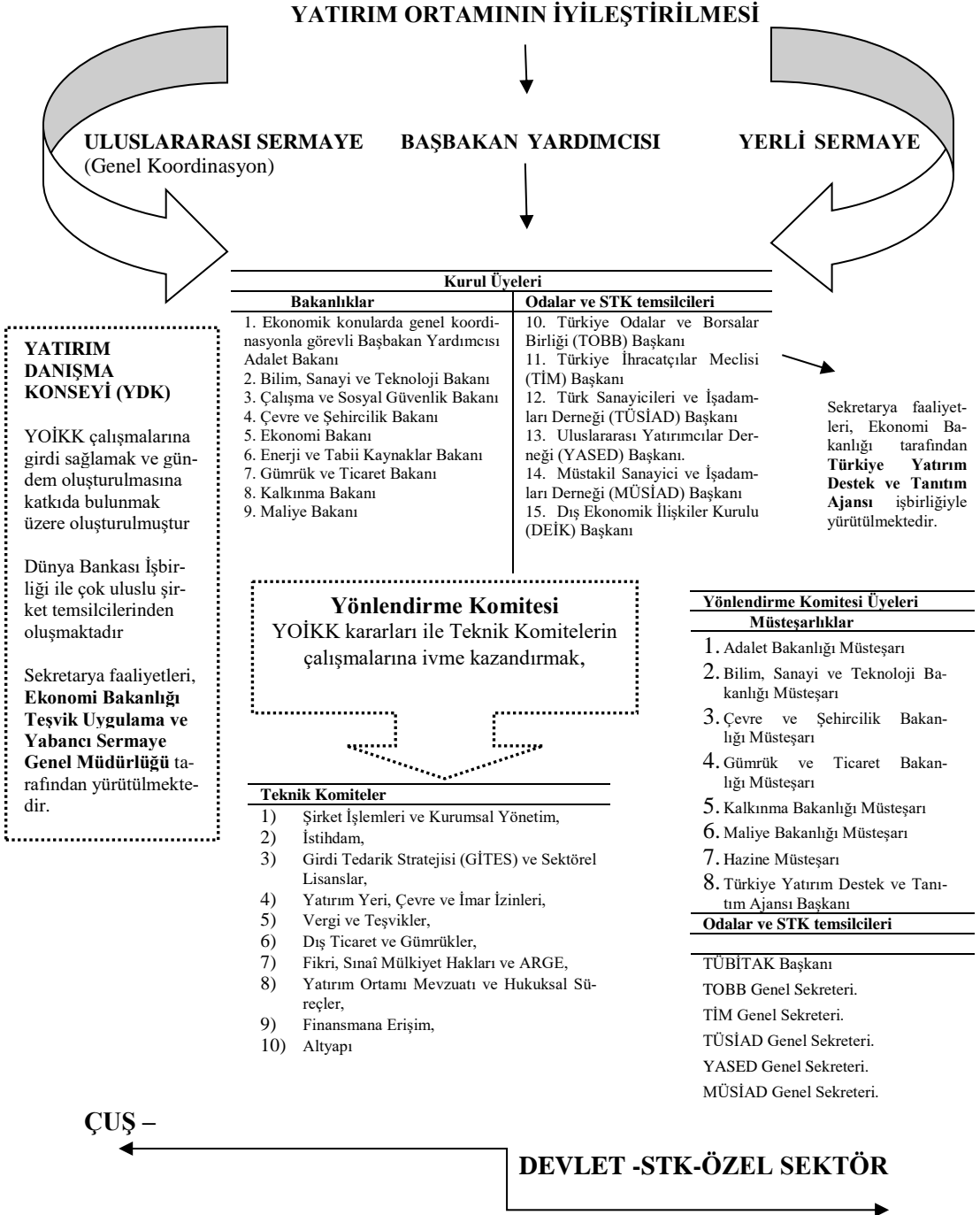
Tablo 2. Yatırım Danışma Konseyine Katılan Temsilciler

2004 Yılı YDK Katılımcılar Listesi (İlk Toplantı)		
Uluslararası Kuruluş Temsilcisi	Türk Özel Sektör Temsilcileri	Çokuluslu Şirketler
1. DB Başkanı James Wolfensohn, 2. IMF Avrupa Direktörü Michael Deppler,	1. TOBB 2. TÜSİAD 3. TİM 4. YASED	1. Arcelor Fransa Çelik/Metal 2 Sn. 2. BNP Paribas Fransa Finans 3. Citigroup Inc. Küresel Yatırım Bankacılığı Grubu A.B.D. Finans 4. Fiat S.p.A. İtalya Otomotiv 5. Ford Motor Company, Avrupa A.B.D. Otomotiv 6. Hyundai Motor Company Avrupa G. Kore Otomotiv 7. ISCAR İsrail Metal 8. Lafarge Fransa İnşaat malzemeleri, 9. Merloni Elettrodomestici SpA İtalya Elektrik/Elektronik 10. Metro AG Almanya Perakende satış 11. Nestlé İsviçre Gıda 12. Newmont Mining Corp A.B.D. Madencilik 13. Nortel Networks Corp. Kanada Telekomünikasyon 14. Nunza B.V. Hollanda Tarım/Gıda 15. Pirelli SpA İtalya Lastik/Kablo 16. Rio Tinto Plc İngiltere Madencilik 17. Siemens AG Almanya Elektrik/Elektronik 18. Toyota Motor Corporation, Avrupa Japonya Otomotiv 19. Unilever N.V., Kuzey Af. Orta-doğu ve Türkiye Hollanda Gıda
2016 yılı YDK Katılımcılar Listesi (Son Toplantı)		
Uluslararası Kuruluş Temsilcisi	Türk Özel Sektör Temsilcileri	Çokuluslu Şirketler
1. DB Sn. Cyril MULLER	1. TOBB 2. TÜSİAD 3. TİM 4. YASED 5. MÜSİAD 6. DEİK	1. Alstom Fransa Ulaştırma 2. Alzahid Group Suudi Arabistan Holding 3. Bank of China Çin Halk Cumhuriyeti Finans 4. Bombardier Kanada Lojistik 5. BP İngiltere Enerji 6. Burgan Bank Kuveyt Finans

		<ol style="list-style-type: none">7. Gemalto Hollanda Bilişim8. Khazanah Nasional Berhad Malezya Yatırım Fonu9. Microsoft ABD Bilişim10. Mitsui & Co. Europe Japonya Holding11. Mumtalakat Bahreyn Holding12. Nesma Suudi Arabistan Holding13. Qatar First Bank Katar Finans14. Renault Fransa Otomotiv15. Sberbank Rusya Finans16. Sojitz Avrupa Japonya Holding17. UniteTechnologies Corporation ABD Havacılık18. Vodafone Türkiye İngiltere Telekomünikasyon19. ZTE Corporation Çin Halk Cumhuriyeti Bilişim
--	--	---

YDK toplantılarına uluslararası kuruluşların katılımına bakıldığında, ilk toplantı ve sonrasında IMF, DB ve Avrupa Yatırım Bankası'ndan temsilcilerin bulunduğu görülmektedir. Ancak 2013 ve 2016 yılında gerçekleştirilen son iki toplantıya sadece DB'nden temsilci katılmıştır. Çokuluslu şirketlerin katılımcıların dağılımında zaman zaman değişim görülmektedir. Yerli sermaye temsilcilerinden TOBB, TİM, TÜSİAD ve YASED başlangıcından itibaren toplantılarda yerini almıştır. Son toplantıya MÜSİAD ve 2014 yılında gönüllü bir platform olarak yeniden revize edilerek kurulan DEİK de katılmıştır.

Şekil 1. YOİKK İşleyiş Şablonu



Yatırım ortamının düzenlenmesinde ulusal düzeyde belirleyici olan devlet kanalı kamu - özel sektör işbirliği içerisinde kurgulandığından sadece devleti temsil eden bakanlıklardan değil aynı zamanda yerli sermayeyi temsil eden STK ve meslek odalarından oluşmaktadır. Başbakan yardımcısı başkanlığında, teknik komite ve yönlendirme komitesi ile çalışan Kurul bünyesinde yer alan teknik komiteler ve yönlendirme komitesi ile devlet kanalını temsil etmektedir. YOİKK, aşağıda yer alan Tablo 3'te görüleceği üzere kamu ve özel sektör temsilcilerinden oluşan on teknik komite ile çalışmaktadır. 2001 Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Reform Programı'nda belirtildiği gibi "her bir teknik komite, özel sektör gereksinimlerini ve hükümetin politik hedeflerini göz önünde bulundurarak, belirlenen engelleri aşmak için somut öneriler ve stratejiler geliştirmektedir". Teknik komitelerin temel görevleri (2016/1) üç fonksiyonu içermektedir: (1) Çalışma alanları çerçevesinde özel sektör gereksinimlerini, ulusal politika hedeflerini ve uluslararası eğilimleri göz önünde bulundurarak yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik faaliyetler yürütmek ve bu faaliyetleri takvimlendirerek yıllık eylem planlarını oluşturmak, (2) YOİKK ve Yönlendirme Komitesi toplantılarına, başkan düzeyinde katılım sağlayarak, üyeleri komite çalışmaları hakkında bilgilendirmek, (3) YOİKK ve Yönlendirme Komitesi tarafından verilen diğer görevleri yürütmek.

Yönlendirme Komitesi, teknik komiteler tarafından yürütülen faaliyetlerin izleme ve takibini yürüterek çalışmalara hızlandırmak amacıyla Ekonomi Bakanlığı Müsteşarının başkanlığında kamu kurumu ve STK temsilcilerinden oluşmaktadır. Yönlendirme Komitesi'nin yapısı, 2016 yılında güçlendirilerek yatırımlarla ilgili kurumların müsteşarları da yapıya dahil edilmiştir.¹² Komitenin sekretarya hizmetleri, Ekonomi Bakanlığı tarafından Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı ile işbirliği içerisinde yürütülmektedir.

¹² Yönlendirme Komitesi; Adalet Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarı, Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı Başkanı, Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Başkanı, TOBB Genel Sekreteri, TİM Genel Sekreteri, TUSİAD Genel Sekreteri, YASED Genel Sekreteri, MÜSİAD Genel Sekreteri.

Tablo 3. Teknik Komiteleri ve Çalışma Alanları			
Komiteler	Çalışma Alanı	Komite Başkanlığı	İlgili Kurum ve Kuruluşlar
Şirket İşlemleri ve Kurumsal Yönetim Teknik Komitesi	Şirket kuruluş süreci ve maliyetleri	Gümrük ve Ticaret Bak. ve Sermaye Piyasası Kurulu (Eş Başkanlık)	Adalet Bak., Ekonomi Bak., Maliye Bak., Türkiye Noterler Birliği, Türkiye Barolar Birliği, YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
İstihdam Teknik Komitesi	Eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, yabancıların çalışma izinleri, işveren üzerindeki yüklerin azaltılması, işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması, sektörel istihdam politika alternatiflerinin belirlenmesi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bak.	Aile ve Sosyal Politikalar Bak., Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak., Kalkınma Bak., Milli Eğitim Bak., Hazine Müsteşarlığı, YÖK, YOİKK üyesi sivil toplum kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve sosyal taraflar
GİTES ve Sektörel Lisanslar Teknik Komitesi	Girdi Tedarik Stratejisi (GİTES) kapsamında belirlenen sektörler öncelikli olmak üzere sektörel lisans maliyetlerinin azaltılması, izin süreçlerinin basitleştirilmesi	Ekonomi Bak. ve Kalkınma Bak. (Eş Başkanlık)	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak., Enerji ve Tabii Kaynaklar Bak., Gümrük ve Ticaret Bak., Maliye Bak., Türkiye Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı (TYDTA), YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Yatırım Yeri, Çevre ve İmar İzinleri Teknik Komitesi	Büyük ölçekli yatırımları çekmek amacıyla yatırıma hazır yer sağlanması	Çevre ve Şehircilik Bak.	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak., Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakan., Gıda Tarım ve Hayvancılık Bak., Gümrük ve Ticaret Bak., Kalkınma Bak., Maliye Bak., Hazine Müsteşarlığı, SPK, TYDTA, YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Vergi ve Teşvikler Teknik Komitesi	Rekabet gücünün artırılması amacıyla vergi ve teşvikler alanında politika önerilerinin geliştirilmesi	Ekonomi Bak. ve Maliye Bak. (Eş Başkanlık)	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak., Gümrük ve Ticaret Bak., Kalkınma Bak., Hazine Müsteşarlığı, TYDTA, YOİKK üyesi

			özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Dış Ticaret ve Gümrükler Teknik Komitesi	Yatırımcıların ithalat ve ihracat işlemleri sürecinde yaşadıkları sıkıntıların giderilmesi	Ekonomi Bak. ve Gümrük ve Ticaret Bak. (Eş Başkanlık)	YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Fikri, Sınai Mülkiyet Hakları ve Ar-Ge Teknik Komitesi	Kültür endüstrisi ve üretimi kapsamında sektörel üretimin önündeki idari engellerin kaldırılması ve yasal çerçevenin iyileştirilmesi	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak. ve Türk Patent Enstitüsü (Eş Başkanlık)	Adalet Bak., Kültür ve Turizm Bak., Maliye Bak., Kalkınma Bak., TÜBİTAK, YÖK, YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Yatırım Ortamı Mevzuatı ve Hukuksal Süreçler	Yargı Reformu kapsamında sürdürülen arabuluculuk faaliyetleri, tahkim gibi yatırım ortamı ile ilgili mevzuat çalışmalarına YOİKK perspektifinin yansıtılması	Adalet Bak.	Başbakanlık, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bak., Kalkınma Bak., Maliye Bak., SPK, TYDTA, YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Finansmana Erişim	Firmaların finansmana erişim imkânlarının kolaylaştırılması	Hazine Müsteşarlığı	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak., Kalkınma Bak., Maliye Bak., KOSGEB, Kredi Garanti Fonu, SPK, YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve ilgili diğer kurum ve kuruluşlar
Altyapı	Ulaştırma, enerji, sağlık telekomünikasyon, bilgi teknolojileri sektörlerindeki özel sektör yatırımlarını doğrudan etkileyen idari engellerin azaltılması amacıyla yasal çerçevenin oluşturulması çalışmalarına katkı sağlanması	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bak., Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bak., Sağlık Bak. (Eş Başkanlık)	Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bak., Gümrük ve Ticaret Bak., Kalkınma Bak., YOİKK üyesi özel sektör temsilcileri ve diğer sivil toplum kuruluşları, ilgili diğer kurum ve kuruluşlar

On teknik komite içerisinde bu çalışmaya konu edilen komite, İTK’dir. İTK, YOİKK’in iş ve istihdam geliştirme amacına odaklanarak, istihdam politikasının belirlenmesinde işverenlerin taleplerini karşılayacak ekseninde esnek işgücü piyasası oluşturma çalışmalarını bünyesinde yürütmektedir. Çalışmanın bu bölümünde İTK’nin genel yapısı ve işleyiş süreci sunulacak eylem planları üzerinden istihdam politikalarını yönlendirme gücü açıklanmaya çalışılacaktır.

YOİKK Bünyesinde Esnek İşgücü Piyasasını Düzenleyen ve Yönlendiren Yapı: İstihdam Teknik Komitesi (İTK)

YOİKK’in işleyiş sürecinde, istihdam reformlarının yürütücüsü olarak İTK, özel sektör gereksinimlerini ve hükümetin politik hedeflerini göz önünde bulundurarak, bu alanda belirlenen engelleri aşmak için somut öneriler ve stratejiler geliştirmek üzere oluşturulmuştur. İstihdam politikalarının değişikliğe uğraması, endüstri ilişkilerinin yeniden yapılanması ve rekabet konusunun ağırlık kazanması gibi nedenlerle işgücü piyasasına ilişkin özellikle esneklik temelinde yeni politikalar üretilmesi ve yönetilmesi zorunlu hale gelmiştir. Bu bağlamda da işletmelerin rekabet gücünü arttırmak ve yeni istihdam alanları yaratmak konusunda işgücü piyasasında esneklik sağlama hedefine odaklanılmıştır. İşletmeler için önemli avantajlar sağlayacak bu hedefin gerçekleştirilebilmesi için öncelikle üretim ve istihdama yönelik sınırlayıcı engeller ve yasal düzenlemelerin esnetilmesi gerekmektedir. Bu amaçları gerçekleştirmek üzere, değişen ekonomik koşullara uygun işgücü piyasasının yaratılmasında İTK, düzenleyici ve yönlendirici bir rol üstlenmektedir.

Yatırım ortamının iyileştirilmesi ve işgücü piyasasının esnekleştirilmesinde, Türkiye’deki yapıyı şekillendiren ve İTK eylem planlarına da yansıyan güvenceli esneklik yaklaşımının benimsenmesi önem kazanmaktadır. İşgücü piyasasında esneklik uygulanırken aynı zamanda istihdam yaratılması ve bunun sürdürülebilir olması amaçlanmaktadır. Bu doğrultuda AB ve DB tarafından benimsenen öneriler diğer ülkelerin bu konudaki eylem ve strateji planlarına yansımıştır. 23 Kasım 2006 tarihinde Avrupa Komisyonu tarafından hazırlanan “*21. Yüzyılın Zorluklarını Göğüsleyebilmek için İş Hukukunun Modernleştirilmesi*” başlıklı Yeşil Kitap, esnek işgücü piyasasının kurallarının güvenceli esneklik yaklaşımı çerçevesinde ele alınması gerektiğini belirtmiştir. Daha sonra yine Komisyon “*Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam*” başlıklı bir bildiri hazırlayarak 27 Haziran 2007 tarihinde kamuoyuna sunmuştur (Tatlıoğlu, 2012: 74). Bildiri ile Komisyon, ülkelere esnek sözleşme düzenlemeleri, çalışanların istihdam edilebilirliklerini sağlayacak kapsamlı yaşam boyu öğrenme stratejileri oluşturma sorumluluğu yüklemiştir.

Bu tarihlerden itibaren işgücü piyasasının yapılanması güvenceli esneklik kapsamında olmuştur. Ülkelerin politika belgelerinde sıklıkla yinelenmiş ve bu doğrultuda düzenlemeler yapılmıştır. Ama hala iş dünyası için istenilen düzeye ulaşmamıştır. Benzer bir talep 2010 yılında DB raporunda da yinelenmiştir. Rapor, Türkiye'nin küresel ortamda rekabetçiliğini koruyabilmesi için yatırım ortamının iyileştirilmesi ile ilgili reformları devam ettirmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Bu nedenle "işgücü ile ilgili mali ve kurumsal çerçevede reform yapılması; işgücü piyasası düzenlemelerinin esnekliğinin artırılması; işçilerin becerileri ile işletmelerin ihtiyaçlarının uyumlaştırılması amacıyla eğitim ve mesleki eğitim sistemlerinde reform yapılması" uzun vadeli gelişme için önem taşımaktadır (DB, Mayıs 2010).

İTK'nın çalışma yöntemi kendi içinde kamu, özel sektör ve sivil toplum kuruluşlarından oluşan yönetimsel bir yapıdadır. Her yıl Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) başkanlığında, özel sektörün önceliklerine göre belirlenen eylem planları aracılığıyla faaliyetlerini yürütmektedir. Özel sektörün öncelikleri ise üç başlıkta toplanabilir:¹³

1. Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörün ortak hareketi ile sürdürülebilir işbirliği ortamının hazırlanması,
2. Mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
3. İşgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması

İTK'nın, faaliyetleri her çalışma alanı için farklılaşmakla birlikte, yönlendirmede belirgin etkisi olan ilgili kurum ve kuruluşlar; YÖK, meslek örgütleri, TOBB ve ilgili STK'lar. Ancak eylem planları incelendiğinde faaliyetlerin niteliğine göre bu yapıların çeşitlendiği görülmektedir.

İTK, eylem planları özel sektör faaliyetlerini güçlendirerek, iş ve istihdam imkanlarının yaratılması, istihdamla ilgili konuların kamu-özel sektör işbirliği çerçevesinde ele alınması amacı doğrultusunda öncelik alanları ve tedbirlerin belirlendiği, her bir tedbirden sorumlu bakanlık koordinasyonunda faaliyet yürütmektedir. Ayrıca kurum ve kuruluşların tespit edildiği ve eylem planının uygulanmasını değerlendirmek üzere YOİKK kapsamında oluşturulmuş olan İzleme ve Değerlendirme Kurulu'nun faaliyetleri doğrultusunda işlerlik göstermektedir.

Eylem Planları, YOİKK'in en temel politika dokümanlarıdır. Kamuoyuna YOİKK eylem planı olarak duyurulan planların; oluşturulması, izleme ve takibi ve eylem planlarının ölçme ve değerlendirmesi safhaları önem taşımaktadır.

¹³ Yatırım ortamını iyileştirme adına hazırlanan İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı'nda (İMEİGEP) bu önceliklere yer verilmiştir.

YOİKK 2016/15. maddesine göre: “Orta Vadeli Program, Yıllık Planlar ve Strateji Belgeleri gibi ulusal politika metinlerinde yatırım ortamına ilişkin yer alan hususlar; YDK tavsiye kararları; kamu kurumları ile özel sektör kuruluşlarının önerileri, uluslararası en iyi uygulama örnekleri, uluslararası endekslerde yer alan değerlendirmeler, eylem planlarının oluşturulmasında dikkate alınan temel kaynaklardır.¹⁴

İTK temelde özel sektör gereksinimlerini, ulusal politika hedeflerini ve uluslararası eğilimleri göz önünde bulundurarak ve yatırım ortamının iyileştirilmesine yönelik faaliyetleri planlayarak eylem planlarını oluşturur. Eylem planları, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörün önerileri doğrultusunda genelde yatırımcıların karşılaştıkları genel nitelikli ve yapısal sorunların çözümüne nasıl katkı sağlanacak özeldir, rekabetçi yatırım ortamının işgücü piyasası nasıl yaratılacak şeklindeki sorular etrafında şekillenir.

İTK tarafından yapılan toplantılar sonucunda karar verilen eylem planları Yönlendirme Komitesi toplantısında ele alınıp değerlendirilerek YOİKK onayına sunulur. YOİKK kararı ile onaylanan eylem planları kamuoyuna duyurulur. Böylece istihdam alanına ilişkin oluşturulmak istenen politika eylem planları aracılığıyla kamuoyunun gündemine gelir. İTK, rekabet gücünün önemli bir bileşeni olarak nitelikli istihdamı temel alarak bu süreci yönlendirmektedir. Eylem planlarında ortaya konulan önerilerin istihdam ve işgücü piyasası açısından beklenen durumu yaratabilmesi için uygun ve kabul edilebilir olması önemlidir. Eylem planlarında yer alan eylemlerin niteliği mevzuat düzenlemesi, idari düzenleme, idari kapasite geliştirilmesi, çalışma raporu gibi çıktılar sağlayacak şekilde belirlenmektedir.

Daha öncede belirtildiği gibi çalışma alanlarına ilişkin eylem ve amaçlanan sonuç ortaya konulduğunda ana uygulayıcılar yanında pek çok aktör uygulama sürecini yönlendirmektedir. Her çalışma alanı için farklı aktörler devreye girebilmektedir. Bunlar doğrudan yönlendirici olabilecekleri gibi çalışma raporları, görüşmeler gibi yollarla ana uygulayıcıları etkileyerek de istihdam sürecine ilişkin düzenlemelere katılabilirler.¹⁵

¹⁴Eylem Planlarının izlenmesi ve takibi aşamasında Başbakan’ı süreç konusunda bilgilendirme yükümlülüğü ilgili Başbakan Yardımcısıdır. Üç aylık periyotlar halinde bu görevini yerine getirmede Başbakan Yardımcısı’na karşı sorumlu olan ise YOİKK Başkanı’dır. YOİKK Sekreteryası ise eylem planlarının aylık olarak izlenmesi ve takibinden sorumludur. YOİKK teknik komiteleri tarafından tamamlanan eylemlerin yatırımcılar üzerinde yarattığı etkiyi ve yatırımcı sorunlarının çözümüne sağladığı katkıyı ölçmeyi hedefleyen ayrıca Ölçme ve Değerlendirme Çalışma Grupları oluşturulmaktadır. Yine bu yapı da doğrudan özel sektör ve STK etkisine açık bir şekilde bulunmaktadır.

¹⁵ İTK eylem planlarında belirleyici olan aktörler şu şekilde sıralanabilir: İlgili Bakanlıklar, İlgili STK’lar, TÜİK, İŞKUR, MYK, KOSGEB, TÜSİAD, TOBB, TİSK, YÖK, TİM, YASED, SGK, TESK, MÜSİAD, MPM, işçi ve işveren sendikaları.

İstihdam Teknik Komitesi Tarafından Yönlendirilen ve Düzenlenen Çalışma Alanları

İTK beş bileşen üzerinden çalışma yürütmektedir:

- 1) Eğitim- istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi,
- 2) Yabancıların çalışma izinleri sürecinin etkinliğinin artırılması,
- 3) İstihdam yapısının geliştirilmesi amacıyla işveren üzerindeki yüklerin azaltılması,
- 4) İşgücü piyasasının esnekliğinin artırılması,
- 5) Sektörel istihdam politikaları alanında alternatif önerilerin geliştirilmesi.

Çalışmanın ekinde yer alan tablolardan her bir bileşene dair politika gündeminin hangi amaçla oluşturulduğuna, hangi aktörlerin etkili olduğuna ve ne kadarının hayata geçirildiğine dair bilgilere ulaşmak mümkündür. Tabloların en sağında yer alan sütun gelinen son durumu göstermektedir. Tablolar analiz edildiğinde beş bileşen üzerinden üretilen politikalara dair şu sonuçlar elde edilmektedir:

AB Müktesebatına Uygun Olarak Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulması

Öncelikli olarak 2007 ve 2008 yılları İTK eylem planlarında işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri ve gelişimleri izleyerek, bu değişim ve gelişmelerin işgücü ihtiyacı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak amacıyla işgücü piyasası analizleri yapılması konusu düzenlenmiştir. Eğitim - işgücü piyasası ilişkisini sağlayacak işgücü analizi öncelikle eğitim-istihdam ilişkisini düzenlemek üzere planlanmıştır.

Eğitim-istihdam ilişkisinin mesleki ve teknik eğitimin yapılandırılması ile ilişkili olduğu görülmektedir. Türkiye’de mesleki ve teknik eğitim, kalkınma planları, AB Müktesebatı, hükümet programları, şura kararları ve acil eylem planları ile desteklenen bir yapıya sahiptir. 2000’li yıllar eğitim-istihdam ilişkisini sağlamak üzere mesleki eğitimin desteklenmesine ilişkin projelere ağırlık verildiği dönemdir. Bu projeler büyük ölçüde AB’ye uyum süreci kapsamında verilen kredilerle yönlendirilmiştir. Örneğin Mesleki Eğitim ve Öğretim Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi¹⁶ AB’den alınan hibe karşılığında özel sektörün talepleri ve katılımı doğrultusunda mesleki eğitim ve öğretimin etkinliği ile kalitesini arttırmak üzere hazırlanmıştır. Eğitim-öğretim kurumlarıyla işgücü piyasasının talep

¹⁶ Beş yıllık bir süre için öngörülen projenin finansmanı AB Akdeniz Programı çerçevesinde sağlanan hibe ile karşılanmıştır. Projenin toplam maliyeti 58 milyon Euro’dur.

ettiği nitelikli insan gücü arasındaki eşgüdümü sağlamak, iş piyasasının gereksinimlerine yanıt verebilecek insan gücünün gelişmesi yatırım ortamının iyileştirilmesi açısından bu dönemden itibaren oldukça önemli sayılmıştır. Eğitimin amacı “iş dünyasına nitelikli eleman yetiştirme” hedefine indirgenmiştir¹⁷ (Keskin-De-mirci, 2003:41). Ayrıca eğitim esnek işgücü piyasasında çalışanın kendisini geliştirmesi ve değişen piyasa koşullarının gerektirdiği yetenek ve donanımına ulaşmasını sağlayan bir araç olarak yeniden tanımlanmıştır. İTK eylem planında sanayi-mesleki eğitim arasında işbirliği konusunu da canlı tutmuş ve eylem önerisi olarak TOBB tarafından Çok Amaçlı Modüler Lise Proje önerisi geliştirilmiştir. Proje temel olarak bölgesel insangücü ihtiyacını harekete geçirmek üzere kurgulanmıştır.

Meslek standartlarının belirlenmesi amacıyla 2008 İTK eylem planında düzenlenmesi öngörülen, ulusal ve uluslararası meslek standartlarını temel alarak, teknik ve mesleki alanlarda ulusal yeterliliklerin esaslarını ilişkin faaliyetleri yürütmek için gerekli ulusal yeterlilik sisteminin kurulması işgücü piyasası açısından zorunlu görülmektedir. Ayrıca yine bu dönemde eğitim-istihdam ilişkisini düzenlemek amacıyla il düzeyinde; istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulmasını, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesine yönelik çalışmalar yapmak üzere İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları oluşturulmuş ve bu kurulların çalışma esas ve usullerini belirlemek amacıyla bir yönetmelik çıkarılmıştır (RG. 21.10.2008/27031). İTK 2009 eylem planında da bu kurulların işlerliğinin izlenmesi için gerekli mekanizmaların belirlenmesi için Teknik Komite toplantıları yapılması ve İŞKUR ve MEB yetkilileri tarafından çalışmalara ilişkin gözlemlerin aktarılması istenmiştir¹⁸. Eylem planı çerçevesinde bu Kurullardan

¹⁷ Bu aslında 1995 yılında imzalanan GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) ile taahhüt edilen bir durumdur. Uluslar arası rekabete ve piyasa mantığına uygun eğitim-istihdam ilişkisi sağlamak.

¹⁸ Kurulların işlerliğine karar verilmesi için yerine getirilecek görevler yönetmelikte şu şekilde belirtilmiştir: İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak; İlin muhtelif sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak, il düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme – değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayınlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak; Millî Eğitim Bakanlığınca gönderilen mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek; Mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümüne yardımcı olmak; Mesleki eğitim, işgücü ve istihdam konularında kurum ve kuruluşlardan gelecek görüş ve önerileri incelemek, değerlendirmek ve sonuçlandırmak; İl düzeyinde istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemek ve gereği için ilgili kurum ve kuruluşlara bildirmek; İşgücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü ve Kurum tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek; Mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine ilişkin tam gün tam yıl eğitim uygulaması ile ilgili görüş bildirmek; İşgücü ihtiyaç analizleri sonuçlarını da dikkate alarak, ilde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim

beklenen, il düzeyinde eğitim-istihdam ilişkisinin sağlıklı olarak yerine getirilmesi için gerekli tedbirleri almaktır. Yine bu ve izleyen dönemde mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına yönelik teşvik edici önlemlerin belirlenmesi hedeflenmiştir. İTK, eğitim-istihdam ilişkisine dair 2011 yılında işletmelerin eğitici bulundurma ve eğitim birimi oluşturma faaliyetlerinin desteklenmesi amacıyla özel sektörün mesleki ve hizmet içi eğitime katkısının artırılması amacıyla mevzuat değişikliği önermiş ve 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun ikinci bölümünde işletmelerde mesleki eğitim vermeye yönelik faaliyetleri destekleyici düzenlemeler yapılmıştır.

2015-2016 yıllarına ait hazırlanan İTK eylem planında İŞKUR ve diğer kurumlar tarafından verilen mesleki eğitimlerin uygulamada yetersiz kaldığı bunların yeniden gözden geçirilmesi gerektiği ve bu konuda ilgili mevzuat değişikliği yapılması gerektiği belirtilmiştir. Yapılacak gözden geçirme konusunda ise bağlayıcı politika metinleri olarak *Ulusal İstihdam Stratejisi (UIS)* ve *Mesleki ve Teknik Eğitim Strateji Belgesi ve Eylem Planı* işaret edilmiştir.¹⁹ Düzenlemeler mesleki ve teknik eğitimi yerel, ulusal ve uluslar arası iş piyasalarının beklentilerine uygun yapılandırarak genç nüfusa gerekli bilgi, beceri ve yetkinliği kazandırmak amacıyla yeniden değerlendirilmeli denilmektedir. Ayrıca bu dönemde işgücü piyasasında arz talep uyumsuzluklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla *Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi* başlatılmıştır.²⁰ İşgücü piyasasının ihtiyacı olan nitelikte işgücü temini için kamu ve özel sektör işbirliğini arttırmak ve eğitim istihdam bağlantısını ortaya koyma amacıyla uygulanmaya başlanan Proje, istihdam sorununun altında yatan temel nedenlerden birini "mesleksizlik" olarak tanımlamıştır. Yatırımcıların nitelikli eleman bulmada yaşadığı sıkıntı nedeniyle gündeme getirilmiştir.

Görüleceği üzere, İTK tarafından ortaya konan eylem planlarında eğitim – istihdam ilişkisine dair işgücü piyasasının esnek ve sonuç odaklı çalışabilmesini sağlayacak yapısal ve işlevsel değişiklikler yapılması amaçlanmaktadır. Bu konuda kamu politikası oluşturmaya ilişkin algının; mesleki eğitimin varlığının işgücü piyasası ve temel amacın da iş çevrelerinin, yatırımcıların nitelikli işgücü talebini karşılamak olduğu görülmektedir. İş ve hizmet alanlarında ihtiyaç

veren okul veya kurumların bünyesinde yer alacak alan ve dalların belirlenmesi, kısa, orta ve uzun vadede ilin mesleki ve teknik eğitim okul yatırımlarının planlanması ile beraber eğitimi yapılacak alan ve dal ihtiyaçlarını belirleyerek, Millî Eğitim Bakanlığına görüş sunmak.

¹⁹ Ulusal İstihdam Stratejisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından (2014-2023) dönemi; Mesleki Teknik Eğitim Stratejisi Belgesi ise Kalkınma Bakanlığı Yüksek Planlama Kurulu tarafından (2014-2018) yılları için hazırlanmıştır.

²⁰ 23.06.2010 tarihinde imzalanan Protokol ile sanayi sektörüne yönelik olarak uygulanmaya başlanan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi 29.03.2012 tarihinde imzalanan ek protokol ile hizmet ve tarım sektörlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir. Bu konuda detaylı bilgi için bkz: Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi Sanayi, Hizmet ve Tarım Sektörleri Uygulama Genelgesi. https://mtegm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/10030628_umembeceri10projesigenelge.pdf

duyulan nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi, sürekli eğitimle mesleki bilgi ve becerilerinin güncelleştirilmesi ve uygulanan programlarla girişimcilik bilincinin kazandırılması yoluyla, değişen koşullara uyum sağlayabilecek işgücü potansiyeli yaratmak, piyasa koşullarında rekabet etmek zorunda kalan firma ve yatırımcılar için önemli bir imkan olacaktır.

Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele: Yabancıların Çalışma İzinleri Sürecinin Etkinliğinin Artırılması

İTK’nın gündemine aldığı ve düzenleme yapması beklenen bir diğer çalışma alanı yabancıların çalışma sürecine ilişkin durumlarıdır. Siyasal ve ekonomik gelişmelerin yol açtığı hareketlilik uzunca bir süredir Türkiye’de göçmen emeğinin yoğunlaşmasına yol açmıştır. Hizmet sektörünün değişik alanlarında kayıt dışı olarak istihdam edilmeleri başlangıçta işgücü piyasaları açısından sorun olarak algılanmamasına rağmen yıllar itibariyle yoğunluklarının artması ve kalıcı hale gelmeleri nedeniyle ülkenin temel sorunu haline gelmiş ve bu konuda düzenlemeler yapılması kaçınılmaz olmuştur.

Öncelikle bu konuda süreci yönlendiren temel bir düzenleme olarak 2003 yılında 4817 sayılı *Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun’un eksikliklerini saptamaktır* (RG. 6.3.2003/25040). Büyük ölçüde düzenli ve nitelikli göç eden işgücünün kayıtlı iş piyasasına izinli olarak katılması düzenlenmesine rağmen Kanun, düzenli ve nitelikli işgücünün dışında kayıt dışı çalışmayı önleyici ve sorunu giderici bir düzenleme niteliğinde olmamıştır. Bu nedenle 2006 yılında kayıt dışı istihdamın azaltılmasına ilişkin olarak, kayıt dışı istihdama neden olan faktörleri ortadan kaldırarak kayıtlı istihdama geçişi sağlayacak Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele (KADİM) projesini hayata geçirilmiştir (RG. 4.10.2006/26309). Kayıt dışı yabancı işgücünün, yerli işgücünü ve piyasanın rekabet koşullarını tehdit ettiği gerekçesi ile önlem alınması gereken zorunlu görülen bu proje, kayıt dışı istihdama ilişkin denetimin etkin, caydırıcı olarak uygulanması; bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetleri; mevzuat değişikliklerinin yapılması; bürokratik engellerin kaldırılması başlıkları altında faaliyet sürdürecektir. Bu faaliyetler ile kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınması ve yabancı kaçak işçiliğinin en az seviyeye indirilmesi hedeflenmiştir.

Türkiye’de kayıt dışı ekonominin çalışma hayatına yansıyan yüzü olarak kayıt dışı istihdam önemli bir sorundur. O nedenle proje kapsamında kayıt dışı istihdamın azaltılması çalışmalarına devam edilmesi 2008 İTK eylem planında yinelenmiş bir öneridir. Kayıt dışı istihdamı önleme çabasının aynı zamanda yatırım ortamının iyileşmesine de katkı sunacağı düşüncesiyle yabancılara çalışma

izni verme süresinin de kısaltılması gerektiği ve bu konuda mevzuat değişikliğine gidilmesinin gerekli olduğu eylem planı kapsamında ele alınan bir diğer konudur.

Türkiye’de yabancıların çalışmaları, yabancıların iş gücü piyasasına girişlerini düzenleyen 4817 sayılı Kanun kapsamında düzenlenmekte ve bu düzenlemeler *Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliği*nce yürütülmektedir. Ancak yabancılara çalışma izni verme sürecinin iyileştirilmesi çabaları sonucunda bir takım değişiklikler yapılmıştır. 5 Şubat 2010 tarih, 27484 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan *5951 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun* ile 4817 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler, Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinde 21.01.2010 tarih, 27469 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan yönetmelik değişikliği ve son olarak 28 Nisan 2011 tarih ve 27918 sayılı Resmi Gazetede de yayımlanan yönetmelik değişikliği ile sağlanmıştır. Mevzuatta yapılan değişiklikler genel olarak işveren lehinde düzenlenmiş ve yabancı çalışma izinleri başvurularında İTK eylem planlarında da istenildiği gibi izin konusunda kolaylaştırmaya gidilmiştir. Çalışma izni başvuru süresinin kısaltılması, başvuruların elektronik ortamdan alınmaya başlaması, değerlendirme kistaslarının basitleştirilmesi gibi yenilikler yabancıların Türkiye de çalışma izinlerinin denetlenmesinde önemli yeniliklere neden olmuştur.

Bu değişiklikler aynı zamanda AB tanım, norm ve standartlarına uygun olarak bu konuda bir veri tabanı hazırlanması çalışmalarını da kolaylaştıracaktır. AB uyum süreci çerçevesinde yabancıların çalışmalarına ilişkin ülke mevzuatının AB müktesebatı ile uyumlaştırılması kapsamında YOİKK teknik komiteler tarafından oluşturulan Yabancıların Çalışma İzinleri Otomasyon Projesi de bu süreci desteklemiştir. Çalışma izinlerinin değerlendirilmesinde, bürokratik süreçlerin kısaltılması ve yapılan başvuruların süratle sonuçlandırılması, kırtasiyeciliğin ortadan kaldırılması, gereksiz harcamaların önlenmesi ve tasarrufun sağlanması amacıyla ÇSGB 2010 yılından itibaren başvuruları sadece elektronik ortamda almaya başlamıştır.

Bundan sonraki süreçte ve izleyen İTK eylem planlarında ifade edilen yabancılara çalışma izni verilme sürecinin ve kriterlerinin sürekli olarak gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesidir. Aslında tüm çaba işverenlerin kanuna uygun olarak nitelikli yabancı personelden yararlanabilme hakları önündeki bürokratik engelleri azaltmaktır.

Yabancıların Türkiye’de iş gücü piyasasına girişlerinin düzenlenmesi, bu konuda uzunca bir süredir ihtiyaç duyulan bir alan olmuştur: Özellikle yatırım ortamının güçlendirilmesi, küresel düzeyde insan gücüne dayalı rekabet edebilme, ihtiyaç duyulan nitelikli yabancı personelin çalıştırılabilmesi, kayıt dışı (kaçak)

yabancı çalışanların ve bu yönde oluşabilecek bir uluslararası emek göçünün önlenmesi, ucuz işgücü olarak yabancı işçi çalıştırılmasının engellenmesi gibi. İTK görüldüğü gibi bu sürecin yönetilmesinde kendisine bir rol üstlenmiş ve bu konuyla ilgili eylem planları hazırlamıştır. Son yıllarda kayıt dışı istihdamın belirli sektörlerde daha da belirgin hale gelmesiyle yabancıların çalışma izinlerini düzenlemek önemli hale gelmiştir. 4817 sayılı Kanunda yapılan değişiklikler ile yabancıların çalışma izinleri yeni bir boyut almış ve işverenlerin Kanuna uygun olarak nitelikli yabancı çalışandan yararlanabilme koşullarının önündeki bürokratik engeller azaltılsa da sorun gerçek anlamda hala çözümlenebilmiş değildir.

İstihdam Yapısının Geliştirilmesi Amacıyla İşveren Üzerindeki Yüklerin Azaltılması

Girişimcilerin ve şirketlerin yatırım kararları üzerinde belirleyici etkenler arasında öncelikle yatırım yerindeki istihdam koşulları ve işgücü maliyetleri üst sıralarda yer almaktadır. Bu nedenle, yatırım ortamını iyileştirmeye ya da düzenlemeye yönelik çalışmalar yürütülürken istihdamın yatırımcı lehine iyileştirilmesi ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi temel alınarak düzenlemeler yapılması bu konudaki politika belirleme sürecinin zeminini oluşturmaktadır.

Türkiye’de uzunca bir süredir vergiler, primler, bugüne kadar çalışan adına kazanılmış haklar ve istihdama ilişkin yasal düzenlemeler azaltılarak işgücü piyasasını düzenleme amacına odaklanılmıştır. Vergilerin ve sigorta primlerinin düşürülmesi, işveren üzerindeki bürokratik işlemlerin azaltılması, mevzuatın basitleştirilmesi, kayıt dışı istihdamın önlenmesi çabaları ve büyük düzlemde esneklik çalışmaları istihdam yapısının geliştirilmesi amacıyla işveren üzerindeki yüklerin azaltılmasında tavsiye edilen uygulamalardır.

Bu amaçlarla İTK, eylem planlarında 2008 yılından itibaren bir takım düzenlemelerin yapılması konusundaki çalışmalara öncülük etmiştir. Hazırlıkları daha önceki yıllarda başlayan "İstihdam Paketi" olarak adlandırılan *İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapan Kanunu Tasarısı*’nın yatırım ortamını iyileştirme perspektifiyle İTK’da yeniden ele alınmasını ve paketin etkin biçimde hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar yapılması sağlanmıştır. Bu çaba sonucu İstihdam Paketine yönelik çalışmalar tamamlanmış ve *5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun* yürürlüğe girmiştir (RG. 26.5.2008/ 26887). Kanun 4857 sayılı İş Kanunu’nda önemli değişiklikler yaparak işverenler üzerindeki istihdam yükünü azaltıcı ve işyeri açmayı kolaylaştırıcı düzenlemelere yer vermiştir. Ayrıca Kanun’la, İşsizlik Sigortası Fonu ile ilgili olarak, işsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini

karşılama amacıyla devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primler konusunun değerlendirilmesi ve bu primlerden elde edilen kazançların, devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizlerin, istihdamı arttırmak amacıyla değerlendirilmesi ve bu doğrultuda işverenin yükünü hafifletici düzenlemelere gidilmesi öncelikli tutulmuştur.

Kanuna göre, İşsizlik Sigortası Fonundan, Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP)'a kaynak aktarılacak; fondan sağlanan kaynağın, yatırımlardan elde edilecek gelirlerle geri ödeneceği; işe yeni alınan kadınlar ile 18-29 yaş arasındaki genç işsizlerin SSK primlerinin, 5 yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı; sigortalıların, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işverenin ödeyeceği 5 puanın Hazine tarafından karşılanacağı; İşsizlik Sigortası Fonunun 2008'e ait 1 milyar YTL'lik neması ile gelecek 3 yıllık 2.5 milyar YTL'lik özelleştirme geliri GAP için kullanılacağı ve özel sektörün çalıştırdığı özürülülerin SSK primlerinin, Hazine tarafından karşılanacağı hükme bağlanarak işveren kesimi üzerindeki yükler azaltılmıştır.

Yine 2008 eylem planı kapsamında özel itina gösterilmesi gereken grupların istihdama katılımlarının sağlanması amacıyla istihdam olanaklarının artırılmasına yönelik projelerin geliştirilmesi gerektiği de gündeme getirilmiş ve bu konuda Alt Komite tarafından çalışmalar yapılması planlanmış ve toplantılar yapılmıştır. İlerleyen dönemde hazırlıkları başlanan ve bu konuda destekleyici bir proje olarak, işgücü piyasası politikalarının ve yeterli sosyal koruma sistemlerinin geliştirilmesinin desteklenmesi amacıyla AB ile İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı (1 Ocak 2014- 31 Aralık 2023) hazırlanmıştır.

İTK izleyen dönemlerde eylem planlarında güvenceli esneklik konusunu temel alarak işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının iyileştirilmesi, istihdam maliyetlerinin azaltılması, işsizlik sigortası fonunun, istihdamda devamlılığı sağlayıcı önlemler için kullanılması, kıdem tazminatının sosyal tarafların anlaşmasını gözeten bir yaklaşımla yeniden değerlendirilmesi amacıyla toplantılar düzenleyip ÇSGB'yi yönlendirmiştir.

2009 yılında İTK tarafından işe alım ve işten çıkış ile işyeri bildirimlerinin tek bir kuruma yapılması önerisi gündeme alınmış ve bu konuda bir mevzuat değişikliği yapılmıştır. 5838 sayılı Kanun ile işe giriş ve işten çıkış ile işyeri bildirimleri tek bir kurum olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'na yapılması hükme bağlanarak, işveren açısından önemli bir bürokratik rahatlama sağlanmıştır.

2009 yılı eylem planında İTK tarafından ele alınan bir diğer konu, kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşullarının iyileştirilmesidir. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre, sigortalı sayılan kişileri hizmet sözleşmesine bağlı olarak çalıştıran işverenin, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde

azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, işçilere ödenen kısa çalışma ödeneği uygulama süresinin uzatılması ve ödenek tutarlarının arttırılmasına ilişkin bir iyileştirme yapılması toplantılarda tartışılmıştır. Bu eylemin bir sonucu olarak 5838 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun çıkarılmış (RG. 28.2.2009/27155) ve 4447 sayılı Yasaya eklenen **geçici 8. maddeyle**; Kısa Çalışma Ödeneğinin uygulama süresi uzatılmış ve ödenek tutarları arttırılmıştır. Yapılan bu düzenleme ile İşsizlik Sigortası Kanununa göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin; kanunda yazılı hallerde işyerindeki **haftalık çalışma sürelerini** geçici olarak **önemli ölçüde azaltması** veya işyerinde **faaliyeti tamamen veya kısmen** geçici olarak **durdurması** halinde, işçilere çalıştırılmadıkları süre için, **işsizlik sigortası fonundan** kısa çalışma ödeneği ödenmesini hükme bağlamaktır. Bu düzenlemenin işverene sağladığı katkı çalışılmayan süre için işçiye **ücret ödemesidir**.

Bu konu 2010 yılı için hazırlanan eylem planında yeniden gündeme alınmış ve bu uygulamaya ilişkin esasların yeniden gözden geçirilmesi istenmiştir. Kısa çalışma yapılabilecek hallerin “ekonomik sebepler, zorunlu nedenler, hammadde ve enerji sağlanmasında karşılaşılan zorluklar” şeklinde genişletilmesi, kısa çalışma uygulamasının genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin yanı sıra sektörel kriz durumlarında da geçerli olmasının temini, kısa çalışma ödeneğinin işsizlik sigortası ödeneği alacağından mahsup edilmesi şeklinde işvereni, yatırımcıyı rahatlatma yönünde yeniden değerlendirilmesi konusunda çalışmalar yapılması ve bu çalışmaların İTK tarafından takip edilmesi sağlanmıştır.

İşverenin üzerinde bir diğer yük olarak tanımlanan zorunlu istihdam konusu da 2010 yılı eylem planı çerçevesinde ele alınmıştır. Yatırım kararları üzerinde olumsuz etkileri olan zorunlu istihdam düzenlemelerinin gözden geçirilerek alternatif düzenlemelerin değerlendirilmesi üzerine bir rapor hazırlanması istenmiştir. Zorunlu istihdam konusu esnek işgücü piyasalarında temel alınmak istenen yatırımcı lehine olan esnek istihdam uygulaması ile örtüşmediğinden bu konuda düzenlemeler yapılması esastır.

2012, 2013-2014, 2014-2015 yılları İTK eylem planlarında istihdamın arttırılması ve işverenin yükünü azaltma çalışmaları kapsamında, istihdam kapasitesini arttıracak yatırımların çoğaltılması, yeni iş alanlarının yaratılması, kayıt dışı istihdamla mücadele ve işsizliği önleme kapsamında istihdamla ilgili yükümlülüklerini özenle yerine getiren işverenler için ilave teşvik uygulamalarının yaratılması gündeme getirilmiştir. Konuyla ilgilenen politika belirleyicileri tarafından yeni bir istihdam seferliği başlatmak ve bu politikaya destek veren işverenlere yardımcı olmak ve istihdam maliyetini düşürmek için yoğun hazırlıklara

girişilmiştir. İTK tarafından toplantılarda ele alınan konunun istenen düzeyde politika çıktısı 2017 yılında olmuştur. 687 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile işverenlerin mevcut duruma ilave istihdam oluşturması durumunda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na yeni geçici bir madde eklenerek²¹ sigorta ve vergi maliyeti ortadan kaldırılarak, teşvik uygulamasından yararlanacağı konusu düzenlenmiştir.²² Bu uygulama ile işveren diğer vergi ve prim yükümlülüklerinden kurtularak teşvik kapsamındaki kişileri istihdam ederek sadece net asgari ücret kadar bir maliyete katlanacaktır.

İTK bu çalışma alanı kapsamında eylem planlarında büyük ölçüde güvenceli esneklik uygulamasını tam anlamıyla hayata geçirebilmek için işveren üzerindeki yükü azaltacak politikalar benimsenmesini ve bu doğrultuda uygulama sürecini yönlendirmek istemektedir. ÇSGB koordinasyonunda diğer politika yapımcılarla istihdam seferberliği temelinde yatırımcıları gözeterek istihdam kapasitesini arttıracak, işgücü maliyetlerini düşürecek uygulamaları hayata geçirmek istemektedir.

İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Artırılması

İşgücü piyasalarında esneklik, rekabet edebilirliğin ve istihdam yaratabilirliğin en önemli aracı olarak düşünülmekte, üretim ve istihdama yönelik her türlü sınırlayıcı engeller ile kanuni düzenlemelerin kaldırılması ya da esnetilmesi anlamına gelmektedir. Türkiye'de 1990'lı yıllardan itibaren sermaye kesimi ve uluslar arası sermaye kurumları tarafından işgücü piyasalarının ve çalışma yaşamının esnekleşmesi talepleri doğrultusunda politika yapımcılar tarafından esnekleşme düşüncesi temelinde bir istihdam rejiminin kurulması ve düzenlemeler yapılması söz konusu olmuştur. İşgücü piyasasına ilişkin politikaların hem güvenceli hem de esnek düzenlemelerle yapılandırılacağı Yedinci Beş Yıllık Kalkınma

²¹ 31.12.2017 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerli olmak üzere, a) 01.02.2017 tarihinden itibaren özel sektör tarafından İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasında işe alınanların; b) İşe alındıkları tarihten önceki üç aya ilişkin SGK'ya verilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları; c) 2016 yılı Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla bu teşvik hükümlerinden yararlanırlar. Sigortalı sayısına ilave olmaları kaydıyla işe alındıkları tarihten itibaren 31.12.2017 tarihe kadar geçerli olmak üzere sigortalının aylık prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucunda bulunulacak tutar, bu işverenlerin işçi ve işveren primleri, işsizlik ve vergi dahil tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle işverene destek ödemesi yapılır.

²² Teşvikten faydalanacak işveren özellikleri de Düzenleme de şu şekilde sayılmıştır: a) 2016 yılı Aralık ayında çalışan sigortalı sayısına ilave işçi alan, b) Aylık prim ve hizmet belgesini ve muhtasar beyannamesini süresi içinde veren, c) Sigortasız işçi çalıştırmayan, d) Sigortalı gösterdiği işçileri fiilen çalıştıran, e) SGK'ya prim ve idari para cezası bulunmayan, f) SGK'ya borcu olup da tecil ve taksitlendiren veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yapılandırılan işverenler taksitlendirme ve yapılandırma devam ettiği süreçte bu teşvikten faydalanabilirler.

Planından (1996-2000) itibaren kalkınma planlarında ifade edilmeye başlanmıştır. Daha sonra izleyen temel politika belgelerinde²³ Türkiye’de işgücü piyasasının esnek olmayan katı iş hukuku kuralları nedeniyle iş yaratamadığı, yatırım ortamını zorladığı hatta istihdamı geriletmediği fikri her daim canlı tutularak bu konuda düzenlemeler yapılması istenmiştir.

Bu doğrultuda İTK’da 2008 yılı eylem planında işgücü piyasasının esneklik ilke ve uygulamaları çerçevesinden analiz edilerek mevcut sorunlara ve çözüm önerilerine ilişkin bir rapor hazırlanmasını öngörmüştür. Bu dönemde tespit edilen en önemli sorunlardan biri olarak kısmi süreli çalışmanın önündeki engelleri kaldırmak birincil hedef olmuş ve bu konuda çalışmalara başlanmıştır. Bu çalışmalar devam ederken Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS) oluşturulması ve bu strateji doğrultusunda eylemler planlanması, yatırım ortamının istihdam boyutunun iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. İyileştirme çalışmaları kapsamında tartışılan artık işgücü piyasasını güvenceli bir biçimde esnekliğe kavuşturmadır. Yapılacak tüm düzenlemeler *güvenceli esneklik* çerçevesinde oluşturulacaktır. Güvenceli esneklik; çalışma hayatında değişen şartlara göre işgücüne katılım ve istihdam artmasını sağlamak için uygulanan bir model olarak tanımlanmaktadır (ÇSGB, 2016:1). Bu model kapsamında işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması, mesleki eğitimin teşviki, iş arayanların desteklenmesi, yatırımcıya uygun ortam sağlanması hedeflenmektedir.

Güvenceli Esnekliğin sağlanması yönünde atılan önemli adımlardan biri UİS’in hazırlanması olmuştur. ÇSGB tarafından yürütülen ilgili tüm kamu kurum ve kuruluşlar ile sosyal tarafların görüşleri alınarak UİS hazırlanmış ve Resmi Gazete de yayınlanmıştır (RG. 30.05.2014/29015). UİS uzun yıllardır ulusal ve uluslar arası düzeydeki sermaye kesiminin gündeme getirdikleri talepleri kapsamlı ve bütünlüklü biçimde ele alan ve bir eylem planına bağlayan, güvenceli esneklik uygulamalarının kararlılığının bir ifadesi olmuştur (Lordoğlu-Koçak, 2015: 113-114). İşgücü piyasasının yapısal sorunlarını çözmek, orta ve uzun vadede büyümenin istihdama katkısını arttırmak ve işsizlik sorununa kalıcı çözümler geliştirmek amacıyla; eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında güvence ve esnekliğin sağlanması, özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması ve istihdam sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi gibi dört temel politika eksenine dikkate alınarak hazırlanmıştır. UİS, işgücü piya-

²³ Sekizinci Kalkınma Planı (2001-2005), Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)’nda işgücü piyasasının daha esnek ve hareketli bir yapıya kavuşması, işgücü piyasasında etkinliğin artırılması amacıyla güvenceli esnek çalışmanın tüm unsurları ile düzenlenmesi gerektiği vurgulanmıştır.

sasının yapısal sorunlarının-özellikle katılığının esneklik aracı ile çözümlenebileceğini ve esnekliği sürdürülebilir ekonomik büyümenin bir yolu olarak göstermiştir (Güler, 2015: 175).

Belirli süreli çalışmanın yaygınlaştırılması, alt-işveren (taşeron) uygulamasının düzenlenerek daha kurumsal hale getirilmesi, özel istihdam büroları aracılığıyla kiralık işçilik düzenlemesinin hayata geçirilmesi, asgari ücretin bölgeselleştirilmesi, yeni esnek çalışma biçimlerinin gündeme gelip yasalaşması, kıdem tazminatının yeniden düzenlenmesi gibi politika önerileri istihdam politikasını oluşturan aktörler tarafından hızlıca kabul görüp uygulama sürecine sokulmaya çalışıldı. İTK bu sürecin gündeminin canlı kalmasında ve hızlandırılmasında önemli bir rol üstlenerek hazırladığı eylem planlarında bahsedilen konulara düzenli olarak yer vermiş ve hayata geçirilmesinde yardımcı olmuştur.

Bu kapsamda öncelikle, işçi ve işverenin çalışma şartlarını kendi ihtiyaçlarına göre farklı şekilde belirlenmesine imkan tanıyan geçici iş ilişkisi, kısmi süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma, denkleştirme süresi, telafi çalışması ve serbest zaman gibi birçok esneklik düzenlemesi 4857 sayılı İş Kanunu'nda bir takım düzenlemeler yapılarak uygulama sürecine aktarılmıştır.

Güvenceli esneklik uygulamaları çerçevesinde ortaya çıkan ve uzunca bir süre tartışılan bir diğer konu Özel İstihdam Büroları (ÖİB) aracılığıyla çalışmadır. Özel hukukun koruması altında ve belirli bir sözleşme çerçevesinde, ücret ya da komisyon karşılığında işgücü piyasasında iş arayanlarla işçi arayanlar arasında kar amacıyla aracılık hizmeti sağlayan kuruluşlar (Ekin, 2001: 58) olarak ÖİB'ler işverenin istihdam konusundaki yükünü hafifleterek "etkin" ve "verimli" olarak hizmet sunacak istihdam biçiminin aracı kurumlarıdır. ÖİB'ler 2003 yılından itibaren bu amaçları gerçekleştirecek mevzuat düzenlemeleriyle işgücü piyasasında varlık gösteren yapılar olmuştur.

Güvenceli esneklik temelinde oluşturulmak istenen işgücü piyasasının hukuki düzenlemeleri de görüldüğü gibi piyasanın gereklerine uygun, rekabete uyumlu bir şekilde yapılmaktadır. Bu yapının eksiklerinin tespit edilmesi, uygulama boyutunun işlerliği ve bu konularda sosyal tarafların görüşlerinin toparlanmasında ÇSGB koordinatörlüğünde İTK görevli kılınmıştır.

Sektörel İstihdam Politikaları Alanında Alternatif Önerilerin Geliştirilmesi

Sektörel istihdam politikaları alanında istenilen, verimliliği yüksek sektörlerde istihdam yaratılması ve yatırımların, katma değeri yüksek, rekabet edebilen ve yeni teknolojiler kullanan sektörlerle yapılmasıdır. İstihdamı artırmak için kalınma stratejilerinde, öncelikli sektörlerin tespit edilerek genel politikalar yerine

sektörel politikaların geliştirilmesi doğrultusunda öneriler geliştirilmesi, kırsal kesime veya gelişmemiş bölgelere yönelik politikaların düzenlenmesi yanında, bölgesel çekim merkezleri olan illere sektörel destek sağlanması ve yatırım yapılmasının teşvik edilmesi gerekmektedir. Aynı düzeyde bir yatırımın, diğer sektörlerle kıyasla hizmetler sektöründe çok daha fazla yeni iş alanı yarattığı düşüncesinden hareketle yapılacak yatırımlarda turizm, finans ve bilişim sektörü, sağlık, hemşirelik, aile ve çocuk gelişimi gibi uzun dönemde istihdamın belirleyicisi olan hizmet sektörlerine öncelik verilmesi kalkınma planları ve bu konu da hazırlanan eylem planlarında belirtilmiştir (Ay, 2012: 336).

İTK eylem planlarında sektörel istihdam politikalarının oluşturulmasında yararlanılmak üzere, çeşitli kurumlarca oluşturulan sektör stratejilerinin yatırımcıyı yönlendirici niteliklerinin değerlendirilmesi ve UİS’de yer alan inşaat, hazır giyim ve tekstil, tarım, sağlık, finans ve bilişim ve turizm sektörleri için alt komiteler belirlenerek bu alandaki gelişmelerin istihdama etkisinin araştırılması hedeflenmiştir. Bu doğrultuda Kalkınma Bakanlığı Bünyesinde Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü’ne bağlı İstihdam ve Çalışma Hayatı Dairesi tarafından hazırlanan 2015 yılı İstihdam Değerlendirmesi Raporu’nda hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payının daha önceki yıllara göre artış gösterdiği, tarım ve sanayi sektörlerinin payının ise azaldığı görülmektedir (Tağ, 2015: 2-3).

Sonuç

Devletin politika yapım sürecinde ve kamu hizmeti üretiminde belirleyici tek güç olmadığı varsayımına dayanan yönetim yaklaşımı, bu varsayımın yönetim sisteminde kurucu bir ilke olarak kurgulanmasını sağlayacak yeni yapılar meydana getirmiştir. Karar alma sürecine özel sektör temsilcileri, sivil toplum kuruluşları ve uluslararası sermaye gruplarının katılımını sağlayacak şekilde genişleten kurul/komite tipi örgütlenmelerin yaratımı, klasik kamu yönetimi kurumlarından daha esnek yapılara doğru geçişe neden olmuştur.

YOİKK, doğrudan yabancı sermayenin ülkeye girişi adına gereken iklimin oluşturulmasında önemli bir rol üstlenmiş ve kamu reformlarının takibi ile ilgili bir yapı olarak kurumsal değil bir platform özelliği taşımıştır. Bu platform; devlet+özel sektör (yerli ve yabancı) +STK parçalarından oluşan bir toplamı ifade etmektedir. Bu toplamda devlet gözetici ve yönetici, diğer parçaları ise yönlendiricidir. Yabancı yatırımın ülkeye çekilmesi adına bugüne kadar oluşturulan kurul/komite tarzı örgütlenmelerden uluslararası sermayeye en açık olarak kurgulanmış YOİKK’dır.

YOİKK'in uluslararası kuruluşların öne sürdüğü şekliyle kamu reformlarının tabiiğinde çatı bir kurum olma vasfını taşıyıp taşımadığı tartışılabilir ancak çalışma tarzı incelendiğinde diğer kurumların (örneğin bakanlıkların) reform gündemlerini yönlendirmesi ve koordine etmesi bakımından reform lokomotifini olma özelliği taşıdığı söylenebilir. YOİKK'in bugüne kadar takip ettiği en kapsamlı reform istihdam rejimine yöneliktir. Bu anlamda İTK çalışmaları, eylem planları ve bu planların ne ölçüde diğer kurumları bağlayıcı kıldığı önem taşımaktadır.

İTK istihdam politikasına yön veren diğer kurum ve kuruluşlar ile bağlantılı olarak çalışmaktadır. Aslında bir koordinasyon merkezi vasfındadır. Teknik Komite, alt komiteler yoluyla ya da görevlendirmelerle fiili olarak çalışma yürütmekle birlikte, diğer üye kurumlardan gelen önerilerle daha geniş çaplı politika üretimine katkıda bulunan bir yapıdadır.

İTK, taraflar arasındaki ilişkileri koruyarak istihdamla ilgili konularda yatırım kararlarını destekleyecek önlemler alma perspektifiyle çalışmalarını sürdüreceği ve bu nedenle, işçi-işveren-kamu üçlü işbirliği ile istihdamın yatırım ortamı açısından barındırdığı esaslı sorunlar üzerine odaklanacağı düşüncesi ile YOİKK bünyesinde oluşturulmuştur. Türkiye'de istihdam yapısını geliştirmeye yönelik önlemlerin alınması, istihdamın artırılması amacıyla işveren üzerindeki yüklerin azaltılması, işverenlerin taleplerini karşılayacak nitelikli işgücü potansiyelinin sağlanması öncelikleri ekseninde kurgulanan İTK, uygulama sürecini yönetmek üzere koordinasyon mekanizması olarak varolmuştur.

Yatırım ortamının iyileştirilmesi sürecinde, yatırımcı açısından önemli olan mevzuat değil uygulama sürecidir. İTK, yatırımcı için piyasadaki güven ortamını sağlayacak ve uygulama sürecini yönlendirecek belirleyici bir yapı görünümündedir. Politika yönlendiricileri ve yapıcıları tarafından 1980-2000 yılları arası ekonomide yaşanan büyük daralma ve işsizlik sorununun temel nedeni olarak tam ve güvenceli istihdam, güçlü sosyal güvenlik sistemine sahip ekonomilerin yeni iş alanları yaratamaması, esnek istihdam modellerinin tam anlamıyla benimsenmemesi olarak görülmüştür. Yine aynı dönemde dış dinamikler tarafından çeşitli politika belgeleriyle gelen baskı; katı istihdam sisteminden uzaklaşılması ve esnek çalışma sistemlerinin benimsenmesi, yatırımcılara rekabet edebilir bir ekonomik ortamın sağlanması üzerinedir. Bu ortamın sağlanması bir dizi önleme bağlıdır. 2003 yılından itibaren İTK, bu konuda çalışmalara başlamıştır. İşgücü piyasalarında, iş organizasyonlarında ve çalışma ilişkilerinde esnekliği arttıracak, özel sektörün değişen koşullara uyum sağlama, verimlilik ve rekabet edebilme yeteneklerini ortaya çıkaracak dönemsel eylem planları hazırlama amacına odaklanmıştır. Bu amaca bağlı olarak sürekli toplantılar düzenlenmiş, bakanlık düzeyinde ve özel sektörü temsil eden STK'lardan sürekli görüş alınmış ve 2007 yılından itibaren çalışma alanı olarak belirlediği konular üzerine etkide bulunma çabası doğrultusunda eylem planları hazırlamıştır.

Sonuç olarak çalışmada, YOİKK’in sadece yabancı yatırımların ülkeye girişini kolaylaştıracak reformları takip eden bir yapı olmadığı, bunun yanında düzenleyici reformların yürütücüsü olarak dönüştürücü bir güce sahip olduğu açıklanmaya çalışılmıştır. Reformların itici gücü olma vasfının sınanması ise İTK üzerinden gerçekleştirilerek; komite tarafından geliştirilen eylem planlarının Türkiye’de istihdam rejimini ne ölçüde yönlendirdiği üzerine sonuçlar üretilmeye çalışılmıştır. Çalışma alanı ve bu alana ilişkin uygulamalarına bakıldığında İTK’nın, özel sektör temsilcileri ile sorunları çözümlenecek olan karar alıcıları bir araya getirerek çalışma hayatına ilişkin temel ilkelerin yapısal politikalara dayandırılmadan esneklik üzerine kurgulanmasında aracı bir kurumsal yapı olarak işlev gördüğünü söylemek mümkündür.

Kaynakça

- Ay, Sema, “Türkiye’de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim ve Ekonomi*, Yıl 2012, Cilt 19, Sayı 2, s.321-341.
- Bayramoğlu, Sonay, “Düzenleyici Devlet” Düzenlenirken: OECD Türkiye Raporu Üzerine Eleştirel Bir Çözümleme, *Praksis*, sayı 9, 2003.
- Christensen, Tom, University of Oslo Per Læg Reid University of Bergen The Whole-of-Government Approach to Public Sector Reform <http://workspace.unpan.org/sites/Internet/documents/unpan93026.pdf> Ağustos 2006, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2017.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Hayatında Güvenceli Esneklik Raporu*, Ankara 2016.
- Dik, Esra, *Türkiye’de Bakanlık Sisteminin Geleceği*, İmge, Ankara, 2017.
- Dünya Bankası Raporu, *Avrupa ve Orta Asya Bölgesi TÜRKİYE Yatırım Ortamı Değerlendirmesi Krizden Özel Sektör Öncülüğünde Büyümeye*, Rapor No. 54123-TR, Mayıs 2010.
- Dünya Bankası Raporu, *Avrupa ve Orta Asya Bölgesi TÜRKİYE Yatırım Ortamı Değerlendirmesi Krizden Özel Sektör Öncülüğünde Büyümeye*, Rapor No. 54123, Mayıs 2010.
- Dünya Bankası, Uluslararası İmar Ve Kalkınma Bankası, Uluslararası Finans Kurumu, *Çok Taraflı Yatırım Garanti Kurumu’nun Türkiye Cumhuriyeti İle 2008 – 2011 Mali Yıl Dönemi İçin Ülke İşbirliği Stratejisi*, Rapor No. 42026-Tr, 25 Ocak 2008.
- Eğilmez, Mahfi, “Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve Türkiye” <http://www.mahfiegilmez.com> ind.tarihi 11 Mayıs 2017.

- Ekin, Nusret, *Türkiye’de İş Piyasasının Yeniden Yapılanması: Özel İstihdam Büroları*, İstanbul Ticaret Odası Yayını, İstanbul 2001.
- Erdem, Nilgün, “Bağımlılığın Yeni Biçimleri Olarak Neoliberal Politikalar: Türkiye Örneği”, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 2010 65-2, s.117-135.
- Güler, Mehmet Atilla, “Ulusal İstihdam Stratejisi Bağlamında Türkiye’de Güvencesiz Çalışma”, *Çalışma ve Toplum*, 2015/3, s.155-190.
- Lordoğlu, Kuvvet, Koçak, M.Hakan, “AKP Döneminde İstihdam, İşgücü ve İşsizlik” Himmet, Fıtrat, Piyasa, *AKP Döneminde Sosyal Politika* (ed: Meryem Koray-Aziz Çelik) , İletişim Yayınları, 2015.
- OECD, Guidelines for Multinational Enterprises 2011 Edition, OECD, 2011.
- Sezen, Seriye, *Planlama Devletçilikten Özelleştirmeye Türkiye’de Planlama*, TODAİE Yayın No: 293 Ankara, Mayıs 1999.
- TAĞ, Mihriban, *2015 Yılı İstihdam Değerlendirmesi*, Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü, İstihdam ve Çalışma Dairesi, Aralık 2015 Dönemi.
- Tathoğlu, Ezgi, “Güvenceli Esneklik Çerçevesinde Esnek Çalışmanın Uygulanabilirliği”, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Aralık 2012, s.69-84.
- TÜSİAD “Türkiye’de Düzenleyici Reformlar Ekonomik Dönüşüme Yaşamsal Destek” Eylül 2003.
- Yeldan, Erinç, *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi: Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*, İletişim Yayınları, İstanbul, 2012.
- Yılmaz, Lerzan, “4875 Sayılı Doğrudan Yabancı Yatırımlar Kanunu’nun Getirdiği Yenilikler”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl:5 Sayı:10 Güz 2006/2.
- Zarakolu, Avni, “Yabancı Sermayeyi Teşvik Kanunu”, *Ekonomi Siyaseti*, Cilt I, İstanbul 1940, s.590-600.

IMF Niyet Mektupları

- 26 Haziran 2001, Ek niyet Mektubu.
- 31 Temmuz 2001, Niyet Mektubu
- 18 Ocak 2002, Niyet Mektubu
- 20 Kasım 2001, Niyet Mektubu
- 5 Nisan 2003, IMF 4. Gözden Geçirme
- 25 Temmuz 2003, IMF 5. Gözden Geçirme

2 Nisan 2004, IMF 7. Gözden Geçirme

15 Temmuz 2004, IMF 8. Gözden Geçirme

İnternet Adresleri

www.yoikk.gov.tr

www.worldbank.org

www.oecd.org

www.csgeb.gov.tr

Ek Tablolar:²⁴

Yıl	Eylem	Yapılacak Faaliyetin Niteliği	Amaçlanan Sonuç	Koordinasyondan Sorumlu Kurum/Kuruluş	Konuyla İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar (Aktörler)	Durum
Ek Tablo 1: EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ KURULMASI İTK EYLEM PLANI						
2007	Eğitim-İstihdam ilişkisini sağlamak üzere iş piyasası analizleri yapılması	Çalışma	İşgücü piyasasında meydana gelen değişimleri ve gelişimleri izlemek	TÜİK	MEB İŞKUR KOSGEB TOBB TÜSİAD	İş Analizi yapmak üzere standart soru formu hazırlanmış ve soru formu ile ilgili uygulama kitapçığı hazırlanmış, iş piyasası analizine başlanmıştır.
2008	a)Eğitim-İstihdam ilişkisinin sağlanması, işgücünün niteliklerinin iş piyasasının gereksinimlerine uygun hale getirilmesi b)Mesleki yeterlilik kurumunun etkin biçimde faaliyete geçmesini sağlayacak ikincil mevzuatın çıkarılması	a)Çalışma b)Yönetmelik c)Çalışma	a)Önümüzdeki dönemde ihtiyaç duyulacak mesleklerin belirlenmesi b)Ulusal mesleki yeterlilik sistemine ilişkin planlamanın yapılması ve meslek standartlarının belirlenmesi sürecinin etkin olarak işleyişini sağlayacak ikincil mevzuatın çıkarılması	a)İŞKUR b)Mesleki Yeterlilik Kurumu c)ÇSGB	a)TÜİK MEB YÖK TÜSİAD b)MEB ÇSGB YÖK İŞKUR Sosyal ortaklar c)MEB	a)Soru formuna dayalı sonuç raporu çıkarılmış ve kamuoyu ile paylaşılmıştır. Ayrıca rapor İTK gündeminde değerlendirilmiştir. b)Ulusal Meslek Standartları Hazırlanması Hakkında Yönetmelik Mesleki Yeterlilik Sektör Komitelerinin Kuruluş, Görev, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Mesleki Yeterlilik Kurumu Uzmanlığı ile Uzman Yardımcılığı Atama Görev ve Çalışma Yönetmeliği

²⁴ YOİKK tarafından 2007-2016 yılları arasında dönemsel olarak teknik komite eylem planları hazırlanmıştır. Bu çalışma kapsamında geçmiş yıllarda oluşturulan eylem planlarına YOİKK'in resmi web sitesinden (www.yoikk.gov.tr) erişilmiştir. Aşağıda yer alan tablolar, yayınlanan teknik komite eylem planlarından İstihdam Teknik Komitesi'ni ilgilendiren faaliyet alanlarına ve faaliyetlerin son durumuna ilişkin bilgi vermek amacıyla derlenmiştir.

Türkiye'de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

	<p>c) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işbirliği içerisinde çalışmasını sağlayacak bir mekanizma oluşturulması</p> <p>d) Sanayi-mesleki eğitim işbirliği konusunda uygulanabilir projelerin geliştirilmesi</p>	<p>d) Proje önerileri</p>	<p>c) İl düzeyinde işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için mesleki eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması</p> <p>d) Sanayi-mesleki eğitim işbirliğinin güçlendirilmesi</p>	<p>d) ÇSGB</p>	<p>İŞKUR</p> <p>d) TOBB</p> <p>MEB</p> <p>ÇSGB</p> <p>YÖK</p> <p>TİSK</p>	<p>Mesleki Yeterlilik, Sınav ve Belgelendirme Yönetmeliği</p> <p>Çıkarılarak hedeflenen ikincil mevzuat tamamlanmıştır.</p> <p>c) İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 5763 sayılı Kanunda yeniden düzenlenerek birleştirilmiştir. İŞKUR koordinasyonunda yürütülen "Kurulların İşleyişine İlişkin Yönetmelik" 21.10.2008 tarih ve 27031 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.</p> <p>d) Konuyla ilgili olarak TOBB bir proje önerisi (Çok Amaçlı Modüler Lise) geliştirmiş olup, söz konusu proje üzerinde ilgili kurum ve kuruluşlardan oluşan bir Alt Komite tarafından proje değerlendirilmiş ve pilot uygulama için uygun bulunmuştur.</p>
2009	<p>a) Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına yönelik teşvik edici önlemlerin alınması</p> <p>b) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının işbirliğinin izlenmesi için gerekli mekanizmaların belirlenmesi</p>	<p>a) Çalışma Raporu</p> <p>b) Çalışma Raporu</p>	<p>a) Nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması ve mesleki ve teknik orta-öğretim kurumları ile meslek yüksekokulları mezunlarının talebi karşılama oranlarının artırılması</p> <p>b) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının mevcut işbirliğinin izlenmesi için gerekli mekanizmanın oluşturulması ve söz konusu kurumların YÖK tarafından kurulmuş olan Danışma Kurulları ve Komiteleri ile koordineli çalışmasının sağlanması</p>	<p>a) MEB</p> <p>YÖK</p>	<p>a) İlgili kamu kurum ve kuruluşları İşçi ve İşveren Örgütleri</p>	<p>a) Bu konuya ilişkin bazı çalışmalar yapılmış Teknik Komite toplantısında sunulmuş, yeniden gözden geçirilip değerlendirilmek üzere İŞKUR koordinasyonunda bir alt komite oluşturulmasına karar verilmiştir.</p> <p>b) İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşbirliği Teknik Komite toplantılarında gündeme alınmış, gözlem ve deneyimler aktarılmıştır.</p>

				b)İŞKUR	b)İlgili kamu kurum ve kuruluşları Kamu kurumu niteliğinde meslek örgütleri STK Sosyal Taraf-lar	
2010	Mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve kalitesinin artırılmasına yönelik teşvik edici önlemlerin belirlenmesi	Çalışma Raporu/ Eylem Planı/ Mevzuat Değişikliği	Meslek edindirme faaliyetleri ve mesleki eğitim verecek kurumların teknik kapasitelerinin geliştirilmesi yoluyla mesleki eğitimin etkinliğinin ve verimliliğinin artırılması	MEB İŞKUR	ÇSGB YÖK Mesleki Yeterlilik Kurumu TOBB Sosyal Taraf-lar STK	Eyleme ilişkin çalışmaları yürütmek üzere İŞKUR koordinasyonunda oluşturulan alt komite tarafından bir rapor hazırlanmıştır. Çalışma raporunda belirlenen mesleki ve teknik eğitimin yaygınlaştırılmasına ve kalitesinin artırılmasına ilişkin teşvik önlemlerinin takibi Teknik Komite tarafından yapılacaktır.
2011	3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre işletmelerin eğitici bulundurma ve eğitim birimi oluşturma yükümlülüğü yerine bu faaliyetleri özendirici ve kolaylaştırıcı mekanizmaların oluşturulması	Kanun Değişikliği	İşletmelerin eğitici bulundurma ve eğitim birimi oluşturma faaliyetlerinin desteklenmesi amacıyla özel sektörün mesleki ve hizmet içi eğitime katkısının artırılması	MEB	ÇSGB YÖK Sosyal Taraf-lar TOBB TÜSİAD TİM YASED TESK İlgili diğer STK'lar	308 sayılı Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı taslağı hazırlandı.
2012	İşletmelerin eğitim birimi oluşturma, eğitici bulundurma ve işletme-	Mevzuat Değişikliği	Özel sektörün mesleki ve hizmet içi eğitime katkısının artırılmasına yönelik 3308 sayılı Kanun kapsamında	MEB	İlgili kurum ve kuruluşlar TOBB TİM	3308 sayılı Kanun'da yapılan değişiklikle işletmelere eğitici bulundurma zorunluluğu getirilmiştir.

Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

	lerde mesleki eğitim vermelerine yönelik özendirici ve kolaylaştırıcı mekanizmaların oluşturulması		işletmelerin eğitim birimi oluşturma, eğitici bulundurma ve işletmelerde mesleki eğitime vermeye yönelik faaliyetlerin desteklenmesi		TÜSİAD YASED İlgili diğer STK’lar Sosyal taraflar	
2013-2014	-	-	-	-	-	-
2014-2015	İşgücünün mesleki eğitimi, belgelendirilmesi ve mesleki eğitim alan öğrenci ve stajyerler konusunda uygulamada yaşanan sorunların giderilmesine yönelik çalışmalar yapılması	Tespit Çalışması - Mevzuat Değişikliği	-10’un altında işçi çalıştıran işyerlerinde eğitici temin edilmesi veya 20’nin üzerinde stajyer öğrenci bulunduran işyerlerinde eğitim birimi oluşturulması şartının gözden geçirilmesi, -İstihdama henüz katılmamış işgücünün niteliklerinin artırılması amacıyla adayların mesleki eğitime veren kurumlara erişimlerinin kolaylaştırılması, -Piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda belirlenecek istihdam talebi olan ancak arzı bulunmayan sektörler için mesleki eğitim ve kurs programlarının düzenlenmesi	MEB	TOBB TİM TÜSİAD YASED İşçi ve işveren örgütleri İlgili diğer kurum ve kuruluşlar Sosyal taraflar	Mesleki Eğitim ile ilgili belgelendirme 28706 Sayılı 13/07/2013 tarihli Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer alan işlerde çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine dair yönetmelik Madde 6’da düzenlenmiştir.
2015-2016	Meslek edindirme kursları ve mesleki eğitim merkezlerine ilişkin uygulamada yaşanan sorunlara çözüm yollarının aranması	Mevzuat Değişikliği	a)İŞKUR ve diğer kurumlar tarafından verilen mesleki eğitimler Ulusal İstihdam Stratejisi ile Mesleki Eğitim ve Strateji belgesi ışığında gözden geçirilmesiyle, odala-	ÇSGB	MEB, İŞKUR, MYK TOBB, TÜSİAD, MÜSİAD,	İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü’nün koordinasyonunda sosyal tarafların görüşleri doğrultusunda mevcut sorunların tespitine ilişkin rapor oluşturulmuştur. Rapor sosyal taraflarla paylaşılmıştır. Tespitler mevzuat değişikliğinde göz önünde

			<p>rın mesleki eğitim sisteminin temelinde yer aldığı bütüncül bir mesleki eğitim mekanizması oluşturulması</p> <p>b)UMEM vb. mesleki eğitim kurslarını daha cazip hale getirmek için kursiyerlerin uzun vadeli sigorta primlerinin karşılanması suretiyle kurs süresinin sigortalılık süresi olarak değerlendirilmesine yönelik çalışma yapılması</p> <p>c)Aynı meslekte çalışacak kursiyerlere kurs açılabilmesi için getirilmiş olan asgari kişi sayısı ve eğitim saati gibi sınırlamaların gözden geçirilmesi</p> <p>d)Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği kapsamında düzenlenen kurslara mesleki eğitim alanında çalışma yapan sivil toplum kuruluşlarının katılımlarının sağlanması</p>		<p>TİM, YA- SED, TESK, İşçi ve İşveren Kuruluşları</p>	<p>bulundurulacaktır.</p>
--	--	--	---	--	--	---------------------------

Ek Tablo 2: YABANCILARIN ÇALIŞMA İZİNLERİ SÜRECİNİN ETKİNLİĞİNİN ARTIRILMASI

Yıl	Eylem	Yapılacak Faaliyetin Niteliği	Amaçlanan Sonuç	Koordinasyondan Sorumlu Kurum/Kuruluş	Konuyla İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar (Aktörler)	Durum
2007	-	-	-	-	-	-
2008	Çalışma izni ve başvuru süresinin kısaltılması	Kanun Değişikliği	Yabancılara çalışma izni verme süresinin kısaltılmasıyla sürecin etkinliğinin artırılması, yatırım ortamının iyileştirilmesine katkı sunulması	ÇSGB	İlgili Bakanlıklar Kamu kurum ve kuruluşları Kamu kurumu niteliğinde meslek örgütleri STK Sosyal taraflar	Bu dönemde Çalışma izni başvuru süresinin kısaltılmasına yönelik olarak hazırlanan 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun'da değişiklik yapılmasını öngören Kanun Tasarısı geçen yasama döneminde TBMM tarafından kabul edilmiş; ancak yasalaşma süreci tamamlanamamıştır. Ancak çalışma gündemde tutularak sonuçlanması için çaba harcanmaktadır.
2009	Çalışma izni başvurularının daha kısa süre içerisinde sonuçlandırılması	Mevzuat Değişikliği	Yabancılara çalışma izni verilmesi sürecinde etkinlik sağlanması	ÇSGB	İlgili Bakanlıklar Kamu kurum ve kuruluşları Kamu kurumu niteliğinde meslek örgütleri STK	Bu eyleme ilişkin yapılan düzenleme; Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4817 sayılı kanunun 12. Maddesinde yer alan, Bakanlığın başvuruları en geç doksan gün içinde cevaplandırması fıkrası değiştirilmiş ve bu süre 30 güne indirilmiştir.

					Sosyal taraflar	
2010	Yabancılara çalışma izni verme sürecinin iyileştirilmesi	Çalışma Raporu/ Eylem Planı	Otomasyon sistemine geçişle çalışma izin ve başvurularının ve bilgi alışverişinin elektronik ortamdan yapılması	ÇSGB	İlgili kamu kurum ve kuruluşları STK Sosyal taraflar	Yabancı çalışma izinleri başvurularında kolaylaştırmaya gidilmiştir. Çalışma İzni başvuru süresinin kısaltılması, başvuruların elektronik ortamdan alınmaya başlaması, değerlendirme kıstaslarının basitleştirilmesi gibi yenilikler yapılmıştır. Yapılan Kanun değişikliğinde, başvuru için istenilen belgelerin yapılan elektronik başvuruyu takip eden altı iş günü içinde Bakanlığa ulaştırılması gerekmektedir. Aynı şekilde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, yurt dışı başvurularını da elektronik ortamda almaya başlamıştır. Bu yönde yapılan değişiklikler ile Türkiye’de çalışmak isteyen yabancılar Türkiye Cumhuriyeti temsilciliklerine elektronik ortamda başvurabilecekler ve Türkiye’deki işverenleri ise yabancıların temsilciliklere başvuru tarihini takip eden on iş günü içinde yine elektronik ortamda başvuru tamamlayıp ve istenilen belgeleri bakanlığa ulaştıracaklardır.
2011	Yabancılara çalışma izni verilmesi sürecinin ve kriterlerinin	Yönetmelik ve Uygulama Değişikliği	ÇSGB tarafından 2010 yılından itibaren uygulanmaya başlanan yabancıların çalışma izni kriter-	ÇSGB	İlgili kamu kurum ve kuruluşları İlgili diğer STK	Yatırımcıyı zorlayacak olumsuz koşullar değerlendirilerek yeniden düzenlenmesi yoluna gidilmiştir. Son düzenlemeler kapsamında çalışma

Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

	gözden geçirilerek iyileştirilmesi		lerinin yatırımlar üzerindeki etkisinin incelenmesi, varsa olumsuz etkilerinin giderilmesi		Sosyal taraflar	izni başvurularının değerlendirilmesinde aranılacak kriterler özellikle üç ana alanda yeniden belirlenmiştir. Değerlendirme kriterlerinden birincisi yabancı personel istihdamı gerçekleştirecek kuruluşların T.C. vatandaşları çalıştırmalarına ilişkin kotadır. Başvurunun değerlendirilmesinde ikinci önemli kriter ise, iş yerlerinin sahip olmaları gereken minimum ödenmiş sermaye ile ilgilidir. Değerlendirme kriterlerini belirleyen üçüncü önemli faktör ise yabancı personelin hak etmesi öngörülen minimum aylık ücret ile ilgilidir ²⁵
2012	Yabancılara çalışma izni verilmesi sürecinin ve ölçütlerinin gözden geçirilerek iyileştirilmesi	Çalışma Raporu/ Mevzuat Değişikliği	Bu konuda uygulamada karşılaşılan aksaklıkları tespit etmek üzere çalışma raporu hazırlanması, bu konuda tedbir alınması	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı İlgili diğer kurum ve kuruluşlar TOBB TİM TÜSİAD YASED	2012-2013 yılları için bu konuda oluşacak herhangi bir olumsuzluğun olmaması için sürecin takip edilmesi yönünde çalışmalar yapılmıştır.

²⁵ Bu konuda detaylı bilgi için bkz: 4817 Sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanunun Uygulama Yönetmeliğinin 13 üncü Maddesi Uyarınca Belirlenen Yabancıların Çalışma İzin Taleplerine İlişkin Olarak Başvuru Sahibi İşyerlerinin ve Yabancıların Karşılıması Zorunlu Olan Değerlendirme Kriterleri <http://www.calismaizni.gov.tr/calisma-izni/izin-degerlendirme-kriterleri/>

					İlgili diğer STK'lar Sosyal taraflar	
2013-2014	Yabancılara çalışma izni verilmesi sürecinin ve ölçütlerinin gözden geçirilerek iyileştirilmesi	Çalışma Raporu/ Mevzuat Değişikliği	Belirtilen konu ile ilgili aksaklıkların olması durumunda tespit yapmak ve ilgili kanun ve ikincil mevzuat değişikliklerine gidilmesi	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı İlgili diğer kurum ve kuruluşlar TOBB TİM TÜSİAD YASED Sosyal taraflar	2013-2014 yılında bu konuda mevcut uygulama süreci değerlendirilmiştir.
2014-2015	Yabancı istihdama yönelik izin süreçlerinin revize edilerek, anlık ihtiyaçlara hızlı yanıt verilmesi, uzun vadede Türkiye'nin yatırımcılar ve nitelikli yabancılar açısından bir çekim merkezi olmasının desteklenmesi	Çalışma Raporu/ Mevzuat Değişikliği	Muafiyet uygulaması kapsamındaki bazı işlerde (bakım, onarım, montaj vb.) sınırlamaların (tek girişli vize, yılda bir kez kullanılma vb.) kaldırılması; Ülkede ikamet etmeksizin iş ziyareti için gelen şirket ortaklarının/yönetim kurulu üyelerinin durumlarının neticelendirilmesi; Yoğun olarak beyin göçü ve yabancı yatırım çeken ülkelerin mevzuatları ve iyi uygulama örneklerinin incelenerek bu yönde nitelikli yabancılar için eğitim düzeyi, yapacağı yatırımın miktarı esas alınarak özel bir çalışma izni sürecinin (ilk başvuruda farklı izin süreleri, daha	ÇSGB	Ekonomi Bakanlığı İlgili diğer kurum ve kuruluşlar TOBB TİM TÜSİAD YASED Sosyal taraflar	Bu kapsamda bilgiye dayalı rekabet gücünün artırılmasına yönelik olarak yerli ve yabancı nitelikli işgücü sayısını artırma yönünde üniversite, sanayi, kamu ve araştırma merkezleri, STK'lar arasındaki işbirliğini geliştirerek yatırımcı için uygun ortam ve koşullar sağlamak ve ülkenin cazibe merkezi haline getirilmesi için bir takım öneriler geliştirilmiştir. 2015 yılında TÜBİTAK koordinatörlüğünde "Nitelikli İnsan Gücü için Çekim Merkezi Programı Eylem Planı" hazırlanmıştır.

			<p>kolay başvuru prosedürü gibi) tasarlanması; Yabancıların eş ve çocuklarının da 5 yıl bekleme süresi olmaksızın diğer yabancılar gibi çalışma izni almalarına yönelik düzenleme yapılması; Özellikle kamu projeleri veya ülkeye katkı sağlayacağı düşünülen projeler kapsamında çalışacak yabancıların çalışma izni süre ve süreçlerinin kolaylaştırılması; Türkiye’de önlisans ve lisans eğitimi alan öğrencilerin eğitimlerine uygun veya istihdam ihtiyacı duyulan alanlarda (yabancı dil nedeniyle turizm gibi) istihdamına imkan sağlanması</p>			
2015-2016	-	-	-	-	-	-
Ek Tablo 3: İSTİHDAM YAPISININ GELİŞTİRİLMESİ AMACIYLA İŞVEREN ÜZERİNDEKİ YÜKLERİN AZALTILMASI						
Yıl	Eylem	Yapılacak Faaliyetin Niteliği	Amaçlanan Sonuç	Koordinasyondan Sorumlu Kurum/Kuruluş	Konuyla İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar (Aktörler)	Durum

2007	-	-	-	-	-	-
2008	Özel itina gösterilmesi gereken grupların istihdam olanaklarının artırılmasına yönelik uygulanabilir proje önerilerinin geliştirilmesi	Proje Önerileri	Özel itina gösterilmesi gereken grupların istihdama katılımını teşvik edecek mekanizmaların güçlendirilmesi	ÇSGB	MEB DPT Müsteşarlığı İŞKUR Adalet Bakanlığı	Bu konuda oluşturulan Alt komite tarafından sürekli bilgi aktarımı yapılmış ve ilerleyen dönemde AB ile “İstihdam ve Sosyal Yenilik Programı” projesi hazırlanmıştır.
2009	İşe alım ve işten çıkış ile işyeri bildirimlerinin tek bir kuruma yapılması	Mevzuat Değişikliği	İşçilerin işe alınmasında ve işten çıkarılmasında yapılması gereken bildirimlerin ve işyeri bildirimlerinin birden fazla kuruma (ÇSGB, SGK, İŞKUR) yapılması zorunluluğunun ortadan kaldırılması	ÇSGB	İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Örgütleri STK Sosyal Taraflar	Mevzuat değişikliği yapılmış ve bu konuda görevli kurum olarak SGK tanımlanmıştır.
2010	-	-	-	-	-	-
2011	-	-	-	-	-	-
2012	İstihdamla ilgili yükümlülüklerini özenle yerine getiren işverenler için ilave	Çalışma Raporu	Kayıt dışı istihdamı azaltmada yükümlülüklerini yerine getiren işverenlerin ödüllendirilmesi ve kayıt içinde kalmasının özendirilmesi	ÇSGB	İlgili Kurum ve Kuruluşlar TOBB TİM TÜSİAD	Kurumlara bu konudaki görüşleri sorularak çalışma raporu hazırlanmaya çalışılmış ancak hedeflenen eylem tamamlanamamıştır.

Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

	teşvik unsurlarının araştırılması				YASED İlgili STK’lar Sosyal Taraflar	
2013-2014	İstihdam teşviklerinden yararlanma şartlarının iyileştirilmesi	Çalışma Raporu/ Mevzuat Değişikliği	İstihdam Teşvikleri Etki Analizi çalışmaları yapılması, İstihdama ilişkin uygulanan teşviklerin basitleştirilmesi, İstihdamla ilgili yükümlülüklerini özenle yerine getirenlere ilave teşvik unsurlarının araştırılması	ÇSGB	Maliye Bakanlığı Ekonomi Bakanlığı Hazine Müsteşarlığı TOBB TİM TÜSİAD YASED İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar İlgili diğer Sosyal Taraflar	Kurumlara bu konudaki görüşleri sorularak çalışma raporu hazırlanmaya çalışılmış ancak hedeflenen eylem tamamlanamamıştır.
2014-2015	İstihdam teşvikleri etki analizinin yapılması	Etki Analizi Raporu	Kaynak israfının önlenmesi ve kaynakların daha etkin bir şekilde kullanılması için istihdam alanında uygulanan teşvik programlarının sonuçlarının izlenmesi ve etki analizinin yapılmasıyla uygulanmakta olan teşviklerle ilgili verilerin politika yapıcılara ulaştırılması ve gerekli kararların alınması konusunda	ÇSGB	ÇSGB	Etki Analizi Raporu için çalışmalar yapılmış ancak nihai hedef bu dönemde tamamlanamamıştır. 2012 yılından itibaren planlanan eylem 2017 yılında sonuçlanmıştır. 687 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile işverenlerin mevcut duruma ilave istihdam oluşturması durumunda 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’na yeni geçici bir

			destekleyici bir mekanizmanın oluşturulması			madde eklenerek sigorta ve vergi maliyeti ortadan kaldırılarak, teşvik uygulamasından yararlanacağı konusu düzenlenmiştir
2015-2016	-	-	-	-	-	-

Ek Tablo 4: İŞGÜCÜ PİYASASININ ESNEKLİĞİNİN ARTIRILMASI

Yıl	Eylem	Yapılacak Faaliyetin Niteliği	Amaçlanan Sonuç	Koordinasyondan Sorumlu Kurum/Kuruluş	Konuyla İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar (Aktörler)	Durum
2007	-	-	-	-	-	-
2008	Türkiye'deki işgücü piyasasının esneklik ilke ve uygulamaları çerçevesinden analiz edilerek mevcut sorunlara ve çözüm önerilerine yönelik rapor hazırlanması	Rapor	Türk işgücü piyasasının güvenli esneklik prensipleri çerçevesinde yeniden yapılandırılmasına ilişkin çalışmalar yapılması	ÇSBG	ÇSBG SGK Sosyal taraflar	Kısmi süreli çalışmanın önündeki engellerin tespiti amacıyla oluşturulan Alt Komite, çalışmalarını tamamlamış, konu ile ilgili raporunu Teknik Komiteye sunmuştur. Rapor, Nisan ayında gerçekleştirilen toplantıda değerlendirilmiştir. Haziran ayında gerçekleştirilen Teknik Komite toplantısında alınan karar ile, Türkiye'deki işgücü piyasasının, esneklik prensip ve uygulamaları çerçevesinde analiz edilerek mevcut sorunlara ve çözüm önerilerine yönelik çalışılması ve rapor hazırlanması

Türkiye'de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

						amacıyla yeni bir alt komite kurulmuştur. İlk toplantısını 25 Ağustos 2008 tarihinde gerçekleştirmiş olan Esnek Çalışma Alt Komitesinin ikinci toplantısı 24 Eylül 2008 tarihinde gerçekleştirilmiştir. 7 Ekim 2008 tarihli toplantısında Teknik Komite, Alt Komite çalışmaları hakkında bilgilendirilmiştir.
2009	-	-	-	-	-	
2010	<p>a)Sosyal diyalog temelinde bir "Ulusal İstihdam Stratejisi" oluşturulması ve bu strateji doğrultusunda eylemler planlanması</p> <p>b)İşgücü piyasası düzenlemelerinin güvenceli esneklik yaklaşımıyla yeniden değerlendirilmesi</p>	<p>a)Çalıştay, Çalışma raporu/eylem planı</p> <p>b)Çalışma raporu/Eylem planı</p>	<p>a)Ulusal İstihdam Stratejisi" oluşturulması ve bu strateji çerçevesinde öngörülen politikalara yönelik çalışmalar yapılarak yatırım ortamının istihdam boyutunun iyileştirilmesi</p> <p>b)İşgücü piyasası düzenlemelerinin güvenceli bir biçimde esnekliğe kavuşturulması</p>	<p>a)ÇSGB</p> <p>b)ÇSGB</p>	<p>a)İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Kamu Kurumu Niteliğinde Meslek Örgütleri, Sosyal Taraflar, Sivil Toplum Kuruluşları</p> <p>b)İŞKUR SGK DPT Hazine Müsteşarlığı MEB</p>	<p>a)Ulusal İstihdam Stratejisi oluşturulmasına yönelik çalışmalar, ilgili kamu kurumlarının, sosyal tarafların, sivil toplum örgütlerinin ve özel sektör temsilcilerinin de katkıları ile ÇSGB tarafından sürdürülmüştür. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014 yılında tamamlanıp yayınlanmıştır. Belirlenen öncelikler doğrultusunda eylem planı oluşturulmuş ve uygulanmaya başlamıştır.</p> <p>b)Bu konuda ilgili kurumların konuya ilişkin görüş ve önerileri ÇSGB koordinasyonunda değerlendirilmiştir. TİSK, TOBB ve TUSİAD tarafından bu konuda bir rapor hazırlanmıştır.</p>

					Sosyal taraflar STK'lar	
2011	Güvenceli Esneklik kapsamında işgücü piyasasına ilişkin Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan düzenlemelerin hayata geçirilmesi	Mevzuat değişikliği	Kazanılmış haklar korunarak ve ilgili tüm tarafların görüşleri dikkate alınarak işgücü piyasası düzenlemelerinin güvenceli bir biçimde esnekliğe kavuşturulması	ÇSGB	İlgili Kamu kurum ve kuruluşları Sosyal Taraflar TOBB TÜSİAD TİM YASED İlgili STK'lar	Hazırlıkları tamamlanan Ulusal İstihdam Stratejisi'nin öngördüğü güvenceli esneklik uygulamalarının hazırlık çalışmaları yapılmıştır.
2012	İşgücü piyasası düzenlemelerinin güvenceli esneklik yaklaşımıyla yeniden değerlendirilerek, esneklik-güvence dengesi temelinde iyileştirilmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan esnek çalışma modellerinin hayata geçirilmesi	Mevzuat Değişikliği	Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, esnek zaman modeli gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer almayan esnek çalışma biçimlerinin düzenlenmesiyle istihdamın ve işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması	ÇSGB	İlgili kurum ve kuruluşlar TOBB TİM TÜSİAD YASED İlgili STK'lar Sosyal taraflar	1475 sayılı İş Kanununda düzenlenmesi bulunmayan esnek çalışma modellerinin 4857 sayılı Kanun'da yer verilmesi ile belli boyutları hayata geçirilmiştir.

Türkiye’de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

2013-2014	İşgücü piyasası düzenlemelerinin güvenceli esneklik yaklaşımıyla yeniden değerlendirilerek, esneklik-güvence dengesi temelinde iyileştirilmesi ve 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almayan esnek çalışma modellerinin hayata geçirilmesi	Mevzuat Değişikliği	Mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, uzaktan çalışma, iş paylaşımı, esnek zaman modeli gibi 4857 sayılı İş Kanunu’nda yer almayan esnek çalışma biçimlerinin düzenlenmesiyle istihdamın ve işgücü piyasasının esnekliğinin artırılması	ÇSGB	İlgili kurum ve kuruluşlar TOBB TİM TÜSİAD YASED İlgili STK’lar Sosyal taraflar	Esnek çalışma uygulamalarına ilişkin çalışmalara devam edilmiştir.
2014-2015	-	-	-	-	-	-
2015-2016	a)Güvenceli esnek çalışma modelinin uygulanabilirliğine ilişkin çalışma raporunun hazırlanması b)İş Kanunu’nun alt işverenliğe	a)Çalışma Raporu b)Çalışma Raporu ve Mevzuat Değişikliği	a) İş Kanunu’ndaki esnek çalışma biçimleri ile ilgili, uygulama ihtiyaçları doğrultusunda özel sektör temsilcilerinin beklentilerini içeren kapsamlı bir rapor hazırlanması b) “Alt İşveren Yönetmeliği” işgücü	a)TOBB b)ÇSGB	a)ÇSGB TOBB TİM TÜSİAD MÜSİAD YASED TESK İşçive işveren örgütleri	a)Yasal düzenlemesi bulunan ancak yeterli uygulama alanı olmayan esnek çalışma biçimlerinin uygulanabilirliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar yapılmasına devam edilmektedir. b)Alt işverenlik uygulaması işçi hakları ve işyeri koşulları dikkate alınacak şekilde yeniden düzenlenip yasal

	ilişkin hükümlerinin uygulanmasında yaşanan sıkıntıların giderilmesine yönelik değerlendirmelerin yapılması		piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gözden geçirilerek aksayan hususların değiştirilmesine yönelik çalışma yapılması		İlgili diğer kurum ve kuruluşlar Sosyal Taraflar b)TOBB TİM TÜSİAD MÜSİAD YASED TESK İşçive işveren örgütleri İlgili diğer kurum ve kuruluşlar Sosyal Taraflar	alt yapı oluşturma çalışmalarına devam edilmektedir.
--	---	--	---	--	--	--

Ek Tablo 5: SEKTÖREL İSTİHDAM POLİTİKALARI ALANINDA ALTERNATİF ÖNERİLERİN GELİŞTİRİLMESİ

Yıl	Eylem	Yapılacak Faaliyetin Niteliği	Amaçlanan Sonuç	Koordinasyondan Sorumlu Kurum/Kuruluş	Konuyla İlgili Diğer Kurum ve Kuruluşlar (Aktörler)	Durum
2007	-	-	-	-	-	-
2008	-	-	-	-	-	-
2009	-	-	-	-	-	-
2010	-	-	-	-	-	-

Türkiye'de Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Politikalarının Oluşturulmasında Düzenleyici ve Uygulayıcı Bir Yapı Olarak Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu - İstihdam Teknik Komitesi

2011	Sektörel İstihdam politikalarının oluşturulmasında yararlanılmak üzere çeşitli kurumlarca hazırlanan sektör stratejileri ve eylem planlarının gözden geçirilmesi	Çalışma Raporu	Sanayi Stratejisi, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı, vb. stratejilerin ve raporların istihdamla ilgili bölümlerini gözden geçirerek, sektörlerin mevcut ve gelecek durumlarını da dikkate almak suretiyle öneriler oluşturulması, böylece söz konusu strateji ve raporların istihdam bileşenlerine katkı sağlanması	ÇSGB	Milli Prodük-tivite Merkezi, İlgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Sosyal Taraf-lar, TOBB, TUSİAD, TİM, YASED, İlgili diğer STK'lar	2011 yılı içinde çeşitli kurumlarca hazırlanan eylem planları gözden geçirilmiş, sektörlerle istihdama katkılarının artırılması yönünde öneriler oluşturulmuştur.
2012	Sektörel istihdam politikalarının beirlenmesinde faydalanmak üzere, Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan 7 sektör için çeşitli kurum ve kuruluşlarca yayınlanmış strateji belgeleri arasında ilişki kurularak izleme ve değerlendirme mekanizmalarının oluşturulması	Çalışma Raporu	ÜİS'de yeralan inşaat, hazır giyim ve tekstil, tarım, sağlık, finans, bilişim ve turizm sektörlerine ilişkin oluşturulacak alt komiteler aracılığıyla sektörel gelişmelerin istihdama etkisinin izlenmesi ÜİS sektör stratejileri kapsamında hazırlanan eylem planlarının izleme ve değerlendirilmesi Sektörlere yönelik yayınlanmış ve yayımlanmakta olan ulusal ve uluslararası strateji, rapor gibi belgelerin takip edilmesi	ÇSGB	İlgili kurum ve kuruluşlar, TOBB, TİM, TUSİAD, YASED, İlgili diğer STK'lar ve sosyal taraflar	Bu konuda yaşanan gelişmeler ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından takip edilmiştir.

2013-2014	-	-	-	-	-	-
2014-2015	Günübirlik çalışanların SGK'lı oldukları gün çalışabilmesine yönelik düzenleme yapılması	Mevzuat Değişikliği	İnşaat, balıkçılık ve tarım sektörlerinde çalışan işçiler için 5510 sayılı Kanun'un 8. Maddesi gereğince aynı gün içerisinde sigorta girişi yapılabilmekte olup, günübirlik çalışmanın yaygın olduğu sektörler için de benzer hükümlerin uygulanmasına yönelik çalışma yapılması	SGK	TOBB TİM TÜSİAD YASED İşçi ve İşveren Örgütleri İlgili diğer kurum ve kuruluşlar, Sosyal taraflar	Özellikle günübirlik çalışmanın yaygın olduğu temizlik, ütü, yemek ve çocuk ve yaşlı bakımı gibi ev hizmetlerinde çalışan kişiler tek bir bildirimle sigortalı olabilmelerine ilişkin Nisan 2015 yılında bir uygulama başlatılmıştır.
2015-2016	5996 sayılı yasa kapsamında istihdamı zorunlu personel ücretlerinin meslek kuruluşlarınca belirlenmesi nedeniyle işverenlerin yaşadıkları mağduriyetlerin giderilmesi için çalışma yapılması	Mevzuat Değişikliği	İstihdamı zorunlu personelin ücretlerinin meslek odalarına belirlenen asgari ücret uygulamasının gözden geçirilmesi	ÇSGB	Kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, İlgili kurum ve kuruluşlar, İşçi ve İşveren örgütleri, TOBB TİM TÜSİAD YASED MÜSİAD İlgili diğer STK'lar Sosyal taraflar	-