TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

ÖZET KİTAPÇIK

Ulusal Adil Geçiş Stratejisi ve Eylem Planı

2027–2029

İklim değişikliğinin, yeşil ve dijital dönüşümün çalışma hayatına etkilerini hiç kimseyi geride bırakmadan yönetmek

Çalışma Genel Müdürlüğü · Ankara, Kasım 2026



BİR BAKIŞTA

Çalışma hayatında adil geçiş için ulusal bir politika çerçevesi

İklim değişikliği, yeşil ve dijital dönüşüm; dünyada olduğu gibi Türkiye'de de istihdam yapısından beceri ihtiyaçlarına, çalışma koşullarından bölgesel kalkınma dinamiklerine kadar ekonomik ve toplumsal yaşamın birçok boyutunu eş zamanlı olarak dönüştürmektedir. Ulusal Adil Geçiş Stratejisi, bu dönüşümün etkilerinin bütüncül biçimde yönetilmesini ve fırsatlarının toplumun tüm kesimlerine yaygınlaştırılmasını amaçlayan ulusal bir politika çerçevesidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonunda hazırlanan Strateji, 2027–2029 dönemini kapsayan Eylem Planı ile birlikte uygulanacaktır.

1.000+
hazırlık sürecine katkı veren paydaş

17 · 33
sektör ve tema özelinde yürütülen hazırlık çalışmaları

2 · 3
temel bileşen (tematik ve sektörel politikalar) ve temel politika ekseni

77
eylemden oluşan 2027–2029 Eylem Planı

19
sorumlu kurum; eylem başına ortalama altı-yedi iş birliği kurumu

2 kez
yılda izleme; raporlar ÇSGB web sayfasında paylaşılır

BU KİTAPÇIKTA

01 Adil geçişin tanımı ve kapsamı 3
02 Neden bir strateji, hangi dayanakla 4
03 Hazırlık süreci 5
04 Katılım ve sosyal diyalog 6
05 Saha ziyaretleri 7
06 TCMB ile kanıta dayalı analiz 8
07 Vizyon, temel hedefler ve ilkeler 9
08 Tematik ve sektörel politikalar 10
09 Rakamlarla tematik bileşen 11
10 Rakamlarla sektörel bileşen 12
11 Eylem Planı 2027–2029 13
12 Stratejiden uygulamaya 14

Adil geçişin tanımı ve kapsamı

Adil geçiş, iklim değişikliğiyle mücadele, yeşil ve dijital dönüşüm süreçlerinin ortaya çıkardığı yapısal değişimleri; istihdam, gelir, çalışma koşulları, beceriler, sosyal koruma, sağlık, bölgesel kalkınma ve toplumsal kapsayıcılık boyutlarıyla birlikte ele alan bütüncül bir politika yaklaşımıdır. Kapsamı çalışanların ötesine geçerek hanehalklarını, işletmeleri, tedarik zincirlerini, bölgeleri ve dönüşümden farklı biçimlerde etkilenebilecek toplumsal grupları kapsamaktadır.

KANUNDA · 7552 SAYILI İKLİM KANUNU (2025)

"Adil geçiş: İklim değişikliğiyle mücadelede ve yeşil büyüme sürecinde; çocuklar, kadınlar, yaşlılar, engelliler gibi süreçten en fazla etkilenebilecek kişiler öncelikli olmak üzere herkesi kapsayacak, istihdam sürecinin uygun tedbirler alınarak yönetildiği ve yeni istihdam alanlarının oluşturulduğu, ekonomik, çevresel ve sosyal kazanımların en üst düzeyde tutulduğu politika ve uygulamalar."

DÖNÜŞÜMÜN ÜÇ ETKENİ, TEK YAKLAŞIM

İklim değişikliği

Artan sıcaklıklar, aşırı hava olayları, hava kirliliği ve diğer iklim kaynaklı riskler çalışma ortamlarının güvenliğini, çalışanların sağlığını ve iş sürekliliğini doğrudan etkileyebilmektedir.

Yeşil dönüşüm

Düşük karbonlu, kaynak verimli üretime ve temiz teknolojilere geçiş; yatırım önceliklerini, istihdam olanaklarını ve işletmelerin ihtiyaç duyduğu becerileri değiştirmekte, tedarik zincirlerini dönüştürmektedir.

Dijital dönüşüm

Yapay zekâ, otomasyon ve dijital teknolojiler; iş süreçlerini ve mesleklerin görev gerekliliklerini değiştirmekte, yeni iş ve meslek alanlarının ortaya çıkmasına ve mevcut işlerin dönüşmesine yol açmaktadır.

TELAFİNİN ÖTESİNDE: DÖRT POLİTİKA TÜRÜ

ÖNLEYİCİ

Öngörmek

Olası etkileri önceden tespit etmek; sektör, bölge, meslek ve toplumsal grup düzeyindeki değişimleri izlemek.

DÖNÜŞTÜRÜCÜ

Hazırlamak

İşgücünü geleceğin becerileriyle donatarak dönüşümün öznesi hâline getirmek.

FIRSAT YARATICI

Fırsat sunmak

Dönüşümün fırsatlarına erişimi güçlendirmek; insana yakışır işleri ve bölgelerde yeni istihdam olanaklarını geliştirmek.

TELAFİ EDİCİ

Korumak

Geçiş döneminde gelir ve sosyal koruma mekanizmalarını devreye almak, güvenli çalışma koşullarını sağlamak.

Neden ulusal bir strateji, hangi dayanakla

Dönüşümün maliyet ve kazanımlarının sektörler, bölgeler ve toplumun farklı kesimleri arasında eşit şekilde dağılmaması hâlinde yeni sosyal ve ekonomik eşitsizlikler ortaya çıkabilecektir. Bu nedenle adil geçiş, bağımsız tedbirlerden ziyade bir politika bütünü niteliğindedir.

Çok boyutlu

Öngörü, beceri geliştirme, aktif işgücü politikaları, sosyal koruma, sağlık, güvenli çalışma, kapsayıcılık ve bölgesel kalkınmayı birbirine bağlar.

Çok paydaşlı

Etkileri çalışanların ötesinde hanehalklarını, işletmeleri, tedarik zincirlerini, bölgeleri ve toplumsal grupları kapsar.

Bir iş birliği alanı

Kamu kurum ve kuruluşları, sosyal taraflar ve diğer paydaşlar arasında düzenli iş birliği, istişare ve bilgi paylaşımını gerektirir.

MEVZUAT VE POLİTİKA DAYANAKLARI

7552 sayılı İklim Kanunu 2025	Adil geçiş mevzuatta ilk olarak bu Kanunla düzenlenmiştir. 12. madde, sayılan gelirlerin yüzde onuna kadarının adil geçiş uygulamaları için kullanılabilmesine imkân tanır.
On İkinci Kalkınma Planı 2024–2028	İşgücü piyasasının ikiz dönüşüm sürecine uyumunun sağlanmasını ve ilgili tüm tarafların katılımıyla adil geçiş stratejisi hazırlanmasını öngörür.
Ulusal İstihdam Stratejisi 2025–2028	Eylem Planı Politika 1.2, yeşil ve dijital dönüşümün çalışma hayatına etkilerinin belirlenmesini ve adil geçiş politikalarının oluşturulmasını öngörür.
Orta Vadeli Program 2027–2029	Stratejinin uygulama, eş güdüm, izleme ve değerlendirme mekanizmasının hayata geçirilmesini ve sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesini öngörür.

UYUMLU OLDUĞU ULUSAL BELGELER

- İklim Değişikliği Azaltım ve Uyum Strateji ve Eylem Planları (2024–2030)
- 2030 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi
- Türkiye Yapay Zekâ Eylem Planı (2026–2030)
- İkinci Ulusal Katkı Beyanı

ULUSLARARASI ÇERÇEVE

- Paris Anlaşması
- BM 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları
- ILO Adil Geçiş Rehber İlkeleri (2015)
- Avrupa Yeşil Mutabakatı
- BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi Adil Geçiş Çalışma Programı

Çok aşamalı, katılımcı ve kanıta dayalı bir süreç

Paydaş görüşleri yalnızca hazırlık sürecinin başlangıcında değil, analiz aşamasında ve taslak üzerinde de alınmıştır. Kanıta dayalı analiz, çok paydaşlı istişare ve saha gözlemleri birbirini besleyerek ilerlemiştir.

1.000+	17	33	200+
paydaş	sektör	tema	taslağı değerlendiren paydaş

- **16 Haz 2022** — **Başlangıç.** Adil Geçiş Politikaları İhtisas Çalışma Grubu (AGEP) ilk toplantısını gerçekleştirdi.
- **Ağu–Kas 2025** — **İllerde diyalog.** Değişen çalışma hayatına ilişkin işçi-işveren buluşmaları.
- **Eki 2025** — **Uluslararası deneyim.** Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile bilgi paylaşımı toplantısı.
- **Ara 2025** — **Ön değerlendirme ve istişare toplantısı, Ankara.** Tematik ve sektörel paralel oturumlarda erken görüş ve öneriler alındı.
- **Nis 2026** — **Analiz ve sektörler.** TCMB iş birliğiyle veriye dayalı analizler; sektör istişare toplantıları.
- **May 2026** — **Temalar ve kapasite.** Tema istişare toplantıları; ILO iş birliğiyle farkındalık artırma ve interaktif eğitim programları.
- **Haz 2026** — **Saha ziyaretleri.** Ankara'da 14 kurum ve kuruluş yerinde ziyaret edildi.
- **Eki 2026** — **Taslak istişaresi.** Taslak Strateji ve Eylem Planı, 200'ü aşkın paydaşla tematik ve sektörel toplantılarda değerlendirildi; yazılı görüşler alındı.
- **Kas 2026** — **Nihai metin.** Görüşler değerlendirilerek Strateji ve 2027–2029 Eylem Planı son hâlini aldı.

Çalışma hayatı için, çalışma hayatıyla birlikte

Stratejinin yalnızca masa başı analizlerine dayanan bir politika belgesi olarak değil, farklı paydaşların bilgi ve deneyimlerini içeren, ortak akıl geliştirmeye yönelik tartışmaların yürütüldüğü katılımcı bir süreç içerisinde şekillendirilmesi amaçlanmıştır.



Adil Geçiş Çalıştayı · Ankara, Aralık 2025


Sektör toplantıları · Nisan 2026


Paydaş oturumları

SÜRECE KATILANLAR

- Kamu kurum ve kuruluşları
- İşçi ve işveren kuruluşları
- Meslek ve sektör kuruluşları
- İşletmeler ve KOBİ'ler
- Üniversiteler
- Yerel yönetimler
- Sivil toplum kuruluşları
- ILO başta olmak üzere uluslararası kuruluşlar

YÖNETİŞİM İLKESİ OLARAK SOSYAL DİYALOG

Katılımcılık yalnızca görüş alma süreci olarak değil; politika önceliklerinin belirlenmesi, uygulama araçlarının geliştirilmesi ve sonuçların değerlendirilmesini kapsayan sürekli bir yönetişim yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Çalışanların ve işverenlerin temsilcileri başta olmak üzere tüm paydaşların anlamlı ve sürekli katılımı esastır.

33/77 eylemde sosyal taraflar iş birliği yapılacak kuruluşlar arasında

ILO İLE ILO iş birliğiyle düzenlenen farkındalık artırma ve interaktif eğitim programlarında farklı ülkelerin deneyimleri ve Stratejiye ilişkin erken görüş ve öneriler paylaşıldı.

Dönüşümü yerinde görmek

Masa başı analizleri saha ziyaretleriyle tamamlandı. Firma, meslek lisesi, üniversite, organize sanayi bölgesi, teknoloji geliştirme bölgesi, akademi, model fabrika ve sektör kuruluşlarıyla bir araya gelinerek çalışma koşulları, işgücü yapısı, beceri ihtiyaçları ve dönüşüm kapasitesi yerinde incelendi.

10–17 Haziran 2026 · Ankara · Tarım, sanayi, eğitim ve savunma alanlarında 14 kurum



Teknoloji geliştirme bölgesi ve model fabrika


Mesleki eğitim


Tarım makineleri


Akıllı sera


Çimento sektörü

Önce kanıt: TCMB ile veriye dayalı analiz

Kanıta dayalı politika geliştirme çalışmalarının temelinde Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) iş birliğiyle gerçekleştirilen veriye dayalı analizler yer almaktadır. Bu analizler; ulusal ve uluslararası literatür, politika belgeleri, mevzuat ve istatistiki verilerle birlikte değerlendirilmiştir.

VERİ

SGK'nın 2015–2025 dönemini kapsayan kayıtlı istihdam verileri. Sektör tanımları NACE Rev. 2 sınıflamasına dayanmakta ve dönüşümden doğrudan ve yoğun biçimde etkilenmesi öngörülen faaliyetlere odaklanmaktadır.

Bulgular sektörlerin kayıtlı işgücü profilini yansıtmakta; kayıt dışı istihdam kapsam dışında kalmaktadır.

SEKTÖR ANALİZLERİNİN KAPSAMI

- İstihdam eğilimleri ve konjonktüre duyarlılık
- Yaş ve cinsiyet yapısı
- Meslekler ve ücretler
- İşletme ölçeği
- İller arası yoğunlaşma

17 SEKTÖRDE ÜÇ ORTAK EĞİLİM

16/17
İşgücü yaşlanıyor

2015–2025 döneminde 15–34 yaş grubunun payı savunma sanayii dışındaki tüm sektörlerde azalmış, 56 ve üzeri yaş grubunun payı yükselmiştir. Bilgi aktarımı ve emeklilik öncesi mentorluk ağır sanayide daha acil bir önceliktir.

Beceri
iş kaybından çok

Dönüşümün etkisinin çoğunlukla iş kaybından ziyade beceri uyumu ve görev dönüşümü ekseninde ortaya çıkacağı öngörülmektedir. Gelir telafisinin yanında yeniden ve ileri beceri kazandırma programları da önceliklendirilmelidir.

%50'nin altında
her sektörde kadın payı

Kadınların payı tüm Strateji sektörlerinde yükselmiş ancak hiçbir sektörde %50'yi aşamamıştır. Finans ve sigorta, perakende, tekstil ve hazır giyim ile turizm dışında %33 olan ulusal ortalamanın da gerisindedir.

Vizyon, temel hedefler ve ilkeler

VİZYON

İklim değişikliğinin, yeşil ve dijital dönüşümün çalışma hayatına etkilerini hiç kimseyi geride bırakmadan yöneten; nitelikli ve kapsayıcı istihdamın sağlandığı, toplumsal dayanıklılığı güçlü bir Türkiye.

YEDİ TEMEL HEDEF

1. Dönüşümün sosyal ve ekonomik etkilerini öngörmek ve yönetmek
2. İşgücünün dönüşüme uyum kapasitesini güçlendirmek
3. Dönüşüm fırsatlarına eşit erişimi ve kapsayıcılığı güçlendirmek
4. İstihdamın niteliğini ve çalışanların sosyal refahını korumak ve geliştirmek
5. Ekonomik ve toplumsal dayanıklılığı güçlendirmek
6. Dönüşümün sektörel ve bölgesel boyutlarını politika tasarımına yansıtmak
7. Katılımcı, koordineli ve kanıta dayalı bir adil geçiş yönetişimi oluşturmak

ON TEMEL İLKE

- Kimseyi geride bırakmama
- İnsan odaklılık ve sosyal adalet
- Kapsayıcılık ve eşit fırsatlar
- Sosyal diyalog ve katılımcılık
- Bütüncül ve politika uyumuna dayalı yaklaşım
- Öngörü ve erken hazırlık
- Sektörel ve bölgesel farklılıkların gözetilmesi
- Fırsatların artırılması ve dönüşümün potansiyelinden yararlanılması
- Kanıta dayalı politika oluşturma ve ölçülebilirlik
- Sürekli öğrenme ve uyarlanabilirlik

BİRBİRİNİ TAMAMLAYAN İKİ BİLEŞEN

1. BİLEŞEN

Tematik politikalar

33 çalışma başlığına dayanan üç temel politika ekseni.

2. BİLEŞEN

Sektörel politikalar

SKDM kapsamındakiler başta olmak üzere 17 sektöre özgü politikalar.

Adil geçiş için iyi yönetişim, finansman ve izleme-değerlendirme bölümleriyle desteklenmektedir.

İki bileşen: üç tematik eksen, on yedi sektör

Strateji, birbirini tamamlayan tematik politikalar ve sektörel politikalar olmak üzere iki temel bileşenden oluşmaktadır. Tematik politikalar, hazırlık sürecinde ele alınan 33 çalışma başlığından elde edilen değerlendirmeler doğrultusunda üç temel politika ekseni altında yapılandırılmıştır.

1. BİLEŞEN · TEMATİK POLİTİKALAR

EKSEN 1

Adil Geçiş için Beceri Uyumu

Yeşil ve dijital dönüşümle değişen beceri ihtiyaçlarının belirlenmesi; mesleki ve teknik eğitim, yükseköğretim, hayat boyu öğrenme, yeniden beceri kazandırma, beceri geliştirme ve kariyer rehberliği mekanizmalarının güçlendirilmesi.

EKSEN 2

Kapsayıcı Dönüşüm

Kadınların, gençlerin, engellilerin, ileri yaştaki bireylerin ve diğer özel politika gerektiren grupların dönüşümün sunduğu fırsatlardan yararlanmasının desteklenmesi ve KOBİ'lerin dönüşüm kapasitesinin geliştirilmesi.

EKSEN 3

Sosyal Koruma ve Toplumsal Dayanıklılık

Sosyal koruma mekanizmalarının güçlendirilmesi, iklim değişikliği ve dönüşüm kaynaklı risklere karşı toplumsal dayanıklılığın artırılması, iş sağlığı ve güvenliği, halk sağlığı, çevresel ve sosyal uygunluk ile sosyal diyalogun geliştirilmesi.

2. BİLEŞEN · SEKTÖREL POLİTİKALAR: 17 SEKTÖR

AB Sınırda Karbon Düzenleme Mekanizması (SKDM) ile bağlantılı

Çelik · Alüminyum · Enerji · Çimento · Gübre

Teknolojik değişim, tedarik zincirleri, yeni düzenlemeler ve dijitalleşme yoluyla etkilenenler

Kimya ve plastik · Madencilik (kritik ve stratejik madenler) · Geri dönüşüm ve atık · Tekstil ve hazır giyim · Otomotiv · Bilgi ve iletişim teknolojileri · Savunma sanayii · Tarım · Turizm · Perakende · İnşaat · Finans ve sigorta

SEKTÖRLER NASIL BELİRLENDİ

1. Yeşil ve dijital dönüşümden etkilenme düzeyi
2. AB SKDM başta olmak üzere uluslararası düzenlemeler
3. İstihdam yapısı
4. Dönüşüm potansiyeli

Kazanımları büyütmek

Tematik analizler son yıllarda belirgin iyileşmeler olduğunu gösteriyor; üç politika ekseni bu kazanımlar üzerine kuruluyor.

GENÇLER (15–24 YAŞ) · 2020'DEN 2025'E

İşsizlik oranı	İşgücüne katılım	İstihdam oranı	NEET oranı
%15,3	%47,6	%40,3	%23,3
%24,9'dan geriledi	%39,2'den yükseldi	%29,5'ten yükseldi	%28,4'ten geriledi

NEET: ne eğitimde ne istihdamda olan gençler; oran genç kadınlarda %30,9, genç erkeklerde %16,3.

EKSEN 1

Beceri uyumu

%7,5
10+ çalışanlı girişimlerde yapay zekâ kullanımı (2025); 2021'de %2,7.

%25,7
mesleki ve teknik lise mezunlarında NEET oranı (2025); 2021'de %29,1.

%31,5
temel veya üzeri dijital beceriye sahip yetişkinler; AB ortalaması %60,4.

EKSEN 2

Kapsayıcı dönüşüm

%54,8
staj veya çıraklık deneyimi olan genç kadınlarda istihdam oranı; olmayanlarda %40,1.

%67,8
2025'te yaygın eğitim kurslarındaki 6,1 milyon kursiyer kaydında kadınların payı.

%13,1
65 yaş ve üzeri nüfusun işgücüne katılımı (2024); 2028 hedefinin üzerinde.

EKSEN 3

Sosyal koruma ve dayanıklılık

%26,5
kayıt dışı istihdam oranı (2024); 2014'te %34,5.

77,7 milyon
toplam sosyal güvenlik kapsamı (2025); ayrıca GSS'de tescilli 7,7 milyon kişinin yaklaşık 5,7 milyonunun primi devletçe karşılanıyor.

%50'ye kadar
İşsizlik Sigortası Fonu prim gelirinden 2026'da beceri ve istihdam tedbirlerine ayrılabilir.

İLERİYE BAKIŞ

Üç eksen, kazanımları başta genç kadınlar, engelliler, kayıt dışı çalışanlar ve KOBİ'ler olmak üzere tüm kesimlere yaygınlaştırmayı amaçlıyor.

Kaynak: Ulusal Adil Geçiş Stratejisi 2027–2029 (TÜİK, SGK, OECD ve Eurostat verileri). GSS: Genel Sağlık Sigortası. %50 oranı 11501 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 2026 yılı için uygulanmakta olup Kanundaki oran %30'dur.

On yedi sektör, on yedi farklı başlangıç noktası

TCMB iş birliğiyle, SGK'nın 2015–2025 kayıtlı istihdam verilerine dayanılarak yürütülen sektör analizleri, dönüşümün etkilerinin sektörlerde aynı biçimde ortaya çıkmadığını gösteriyor.

KADIN PAYI EN YÜKSEK VE EN DÜŞÜK

%49,6 Finans ve sigorta

kadınların istihdamdaki payı; çimentoda %6,9, Türkiye genelinde %32,5.

ŞOKLARA EN DAYANIKLI

+%1,6 Enerji

Nisan 2020'de istihdam artışı; kayıtlı istihdam Türkiye genelinde %25,1, turizmde %76,2 daraldı.

GENÇLEŞEN TEK SEKTÖR

%55,9 Savunma sanayii

15–34 yaş grubunun payı (2015'te %48,3); bu pay diğer tüm sektörlerde geriledi.

EN HIZLI YAŞLANAN

−13,2 puan Finans ve sigorta

15–34 yaş grubunun payındaki değişim (2015–2025); tekstilde −11,1 puan.

YAPAY ZEKÂYA EN AÇIK

%86 Bilgi ve iletişim

yüksek maruziyetli mesleklerin payı; toptan ve perakende ticarette %59, konaklama ve yiyecek hizmetlerinde %17.

İHRACAT LİDERİ

41,5 milyar $ Otomotiv

2025 ihracatı; yaklaşık 20 yıldır ihracat lideri ve robot yoğunluğunun en yüksek olduğu sektör.

BECERİ GELİŞTİRMENİN MERKEZİNDE

%73,6 Çelik

erkek çalışanlarda sanatkâr, operatör ve teknisyenlerin ağırlığı; uyum yoluyla korunabilme potansiyeli en yüksek gruplar.

SKDM KAPSAMINDA

5 sektör

çelik, alüminyum, enerji, çimento ve gübre; SKDM mali yükümlülük dönemi 1 Ocak 2026'da başladı.

NE ANLAMA GELİYOR

Dönüşümün etkisinin çoğunlukla iş kaybından ziyade beceri uyumu ve görev dönüşümü ekseninde ortaya çıkacağı öngörülüyor. Tedbirler tek tip değil, sektöre ve bölgeye özgü tasarlanacak.

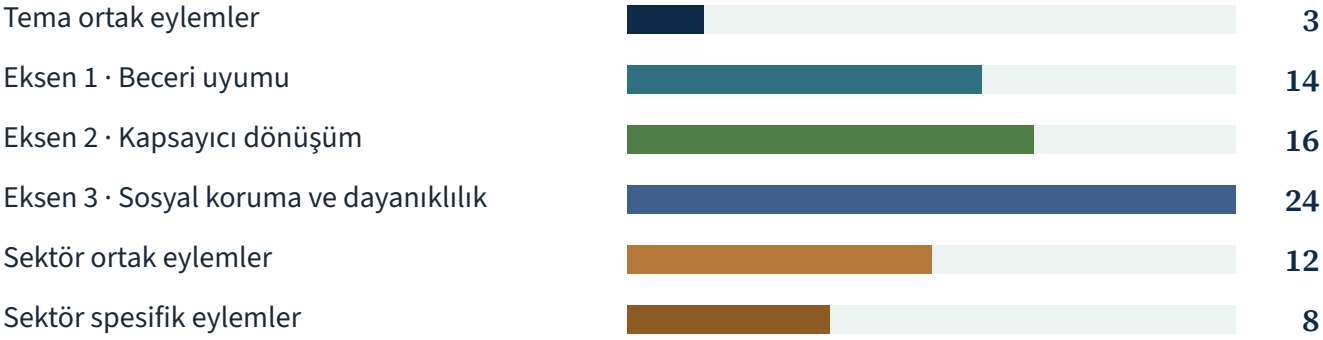
Kaynak: Ulusal Adil Geçiş Stratejisi 2027–2029, SGK 2015–2025 kayıtlı istihdam verilerine dayalı sektör analizleri.

Sorumlusu ve süresi belirli 77 eylem

Her eylem için sorumlu kurum, iş birliği yapılacak kurum ve kuruluşlar, süre ve performans göstergesi belirlenmiştir.

77	19	33	6,7
eylem: 57 tematik, 20 sektörel	sorumlu kurum	eylemde sosyal taraflarla iş birliği	eylem başına iş birliği kurumu

BİLEŞENLERE GÖRE EYLEMLER



TAMAMLANMA YILLARI



16 eylem 2027'de **24** eylem 2028'de **37** eylem 2029'da

ÖNE ÇIKAN EYLEMLER

Adil Geçiş Sosyal Risk Haritası oluşturulacak	ÇSGB · 2029
Yapay zekâya yüksek maruziyetli mesleklerde proaktif tedbirler	İŞKUR · 2029
MESEM müfredatı yeşil-dijital becerilerle güncellenecek	MEB · 2028
Yeşil ve dijital dönüşüm alanlarında mikro yeterlilikler	YÖK · 2028
Kadınların mesleki yeterlilik belgelendirmesine erişimi artırılacak	MYK · 2029
Yeni çalışma yöntemlerinde sosyal güvenlik modelleri geliştirilecek	SGK · 2029
Türkiye'ye özgü "İklime Duyarlı Hastalıklar Listesi" oluşturulacak	Sağlık Bakanlığı · 2028
Dört pilot sektörde il adil geçiş istişare kurulları oluşturulacak	Beş kalkınma ajansı · 2027
İklim Kanunu ikincil düzenlemesinde adil geçişin finansmanı	İDB · 2027

ÇSGB: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı · İDB: İklim Değişikliği Başkanlığı · İŞKUR: Türkiye İş Kurumu · MEB: Millî Eğitim Bakanlığı · MESEM: Mesleki Eğitim Merkezi · MYK: Mesleki Yeterlilik Kurumu · SGK: Sosyal Güvenlik Kurumu · YÖK: Yükseköğretim Kurulu. Pilot sektörler: çelik, elektrik, madencilik, kimya-plastik.

Strateji nasıl uygulanacak

Adil geçişin yönetişimi; yeni ve ağır bir kurumsal yapılanma oluşturmak yerine mevcut kurum ve mekanizmaların etkin biçimde kullanılmasına, paydaş katılımının sürdürülmesine ve ulusal, sektörel ve bölgesel düzeyler arasında düzenli bilgi ve geri bildirim akışının sağlanmasına dayanacaktır.

ULUSAL

ÇSGB koordinasyonunda yürütülür. 2022'den bu yana toplanan ve Çalışma Genel Müdürü başkanlığındaki Adil Geçiş Politikaları İhtisas Çalışma Grubu (AGEP), istişare ve politika geri bildiriminin zeminini oluşturur.

SEKTÖREL

Sektörel istişarelerde dönüşümün istihdam, beceri ihtiyaçları, çalışma koşulları ve kapsayıcılık üzerindeki etkileri değerlendirilir; ihtiyaç hâlinde AGEP bünyesinde sektörel çalışma grupları oluşturulabilir.

BÖLGESEL

Pilot illerde kalkınma ajansları, il müdürlükleri, valilikler, yerel yönetimler, üniversiteler, odalar, sendikalar ve özel sektörün katılımıyla il adil geçiş istişare kurulları oluşturulur.

İZLEME

Yılda 2 kez

Eylem Planı, sayısal performans göstergeleriyle ÇSGB Eylem Planları İzleme Sistemi üzerinden izlenir. Raporlar Bakan Yardımcısı başkanlığındaki toplantılarda değerlendirilerek ÇSGB web sayfasında paylaşılır; Eylem Planı yıl sonlarında revize edilebilir.

FİNANSMAN

%10'a kadar

7552 sayılı Kanunun 12. maddesinde sayılan gelirlerden adil geçiş uygulamaları için kullanılabilecek pay. Ulusal kaynaklar, uluslararası iklim ve kalkınma finansmanı ile özel sektör kaynakları birbirini tamamlayacak şekilde değerlendirilecek.

İzlenen, deneyimlerden öğrenen ve değişen koşullara göre güncellenen bir politika çerçevesi.

TÜRKİYE CUMHURİYETİ · ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
Çalışma Genel Müdürlüğü
Emek Mah. Naci Ayvalıoğlu Cad. No: 13, 06520 Çankaya, Ankara
+90 312 296 60 00 · adilgecis@csgb.gov.tr · csgb.gov.tr/cgm