İstihdam da 3i

İşgücü İşveren İŞKUR

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 26

İSTİHDAMLA BÜYÜYORUZ

GENİŞ AÇI

ÇALIŞMA HAYATINDA

MİLLİ İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2. FAZ

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
26. SAYISI EKİDİR

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

2017, istihdam açısından ülkemiz için önemli başarıların yaşandığı bir yıl oldu. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde başlayan "İstihdam Seferberliği" kampanyası işgücü piyasasına yeni bir soluk kazandırırken, uygulanan teşvik ve programlar neticesinde 1.5 milyon ilave istihdam sağlandı. Bu vesileyle iş dünyasıyla yeniden bir araya gelen Cumhurbaşkanımız, "Bir Senden Bir Benden" mottosuyla 2018'de "İstihdam Seferberliği"nin ikinci fazına geçileceğini ilan etti.

"+2 İstihdam" hedefiyle başlayan yeni kampanya kapsamında imalat sektöründe faaliyet gösteren ve 1 ila 3 çalışanı olan işverenlerin ilave istihdam edecekleri 18-25 yaş aralığındaki gençlerin ücret ve vergileri bir ay işverenlerimiz bir ay ise devletimiz tarafından karşılanacak. İlave istihdam edilecek her bir çalışanın sigorta pirim ve vergileri İŞKUR tarafından ödenecek. Engelli vatandaşlarımıza 50 bin TL'ye kadar geri ödemesiz kendi işini kurma desteği verilecek. İŞKUR'un sanayi sektöründeki mesleklerde düzenleyeceği kurs ve programlara katılan kadınlara 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği sağlanacak. Bununla birlikte geleceğin meslekleri olarak görülen siber güvenlik, kodlama, bulut bilişim gibi mesleklerde düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programlarına katılan gençlerimize günlük 75 TL ödeme yapılacak.

2018'de hayata geçen bu ve benzeri uygulamaların toplumumuz nezdinde bilinirliğini artırmak maksadıyla dergimizin bu sayısının "Geniş Açı" bölümünde İstihdam Seferberliği'nin ikinci fazını ele aldık. İstihdam Seferberliğiyle ilgili detayları ve sağlanan destekleri sizler için anlattık.

"Ekonomik Görünüm"de "Seçime Doğru Türkiye Ekonomisinin Görünümü" yazısıyla Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Volkan Öz'ün analiz ve değerlendirmelerine yer verdik. "Aktüel", "Fuar" ve "İŞKUR'dan Haberler" bölümlerinde Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik.

"Perspektif" bölümünde Dr. Resul Kurt, insana yakışır iş için kadınların güçlendirilmesi konusunu sizler için değerlendirdi. "Parantez" bölümünde mega proje olan İstanbul 3. Havalimanı ve ülkemize kazandıracaklarını sizler için derledik. "Genç Sayfalar" bölümünde Prof. Dr. Ertuğrul Yaman, "Başarıya Giden Yollar" yazı dizisinin ikincisi olan Sağlıklı Yaşamak, Atılım Üniversitesi Kariyer Planlama ve CO-OP Koordinatörü İpek Tekdemir ise Öğrencilikten Profesyonel Hayata Geçiş başlıklı yazısıyla sizlerle olacak. "Meslek Bankası" bölümünde İstanbul İl Müdürlüğünde görevli personelimiz Tunahan Bozkır, Bilişim Teknolojileri ve Siber Güvenlik Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz Sultan Selim Yüksel ile görüşerek; "Siber Güvenlikte Çözüm 'Milli Hacker'lar" başlıklı yazıyı sizler için kaleme aldı. "Başarı Hikayesi" bölümünde İŞKUR'un engellilere yönelik sağladığı hibe desteği projesinden yararlanarak kendi işyerinin sahibi olan Ali Atmaca'nın hikayesini paylaştık. "Kültür-Sanat" bölümünde ise birbirinden ilginç konulara yer verdik.

İŞKUR İstihdam.gi

Sayı 26
Ocak-Şubat-Mart 2018

Üç ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır ve abonelerine ücretsiz olarak gönderilir.

Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.

Dergide yayınlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Cafer UZUNKAYA

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Cafer UZUNKAYA

Yayın Kurulu
Cafer UZUNKAYA
Nazan ÖKSÜZ
Zahide YILDIRIM
Hakan ÖZER
Güler ÇUHADAROĞLU
Şerife TÜRKER
Özkan BOLAT
Sonay SAKAL
Tuba AKKAYA
Savaş MERCAN
Selin ÜNER
Fatma DİKMETAŞ
Ekmel Onur AYDIN
Mustafa IŞIK
Tuğba BOZLAR

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Zahide YILDIRIM

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN
Gökhan BENLİ

Yapım
alban tanıtım
Remzi Oğuz Arık Mah. Büklüm Sk.
No: 45/3 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: 0.312 434 04 12
Faks: 0.312 434 04 13
www.albantanitim.com.tr

Baskı
Korza Yayıncılık Basım San. ve Tic. A.Ş.

Basım Adresi:
Yenice Mah. Çubuk Yolu No:3
Esenboğa / ANKARA
Tel: 0 312 342 22 08 (Pbx)
Fax: 0312 341 14 27
www.korzabasim.com.tr

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 18.06.2018

Yayın İdare Merkezi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0 312 216 30 00-01

İÇİNDEKİLER

OCAK-ŞUBAT-MART | 2018

AKTÜEL 08

5 YILDA 5 BİN KADINA İSTİHDAM

AVRASYA ÜLKELERİ KAMU İSTİHDAM KURUMLARI ANKARA'DA BULUŞTU

DOST VE KARDEŞ AZERBAYCAN İLE İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ

İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ KAPANIŞ KONFERANSI

İŞKUR'LA TÜRK TELEKOM ARASINDA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

İŞKUR-GAN VE TİSK İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

EKONOMİK GÖRÜNÜM 40

SEÇİME DOĞRU TÜRKİYE EKONOMİSİNİN GÖRÜNÜMÜ

VOLKAN ÖZ

PERSPEKTİF 50

İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ

YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT

PARANTEZ 100

İSTANBUL 3. HAVALİMANI "MEGA PROJE"DE SONA DOĞRU

FUARLAR 104

İŞKUR'DAN HABERLER 109

GENÇ SAYFALAR 112

BAŞARIYA GİDEN YOLLAR II: SAĞLIKLI YAŞAMAK

ÖĞRENCİLİKTEN PROFESYONEL HAYATA GEÇİŞ

MESLEK BANKASI 118

SİBER GÜVENLİKTE ÇÖZÜM "MİLLÎ HACKER"LAR

BAŞARI HİKÂYESİ 120

GİRİŞİMCİ ALİ ATMACA ENGELLİ HİBE PROJESİ İLE KENDİ İŞ YERİNİ AÇTI

İNCE İŞÇİLİK 122

ANADOLU KADININ SESSİZ DİLİ İĞNE OYASI

55 GENİŞ AÇI

ÇALIŞMA HAYATINDA
MİLLİ İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2. FAZ

İL TANITIMI 124

TÜRK-İSLAM MEDENİYETİNİN BAŞŞEHRİ KONYA

ÜLKE TANITIMI 132

AFRİKA'NIN ÇÖL ÇİÇEĞİ TUNUS

TANITIM 136

EVLİYA ÇELEBİ'NİN TÜRKİYE'DEKİ TEK SOMUT İZİ

STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEFLERLE YÖNETİM BAĞLAMINDA 2018 İŞKUR HEDEFLERİ
YÜCEL KARAKOYUN 56

İSTİHDAM TEŞVİKLERİNDE YENİ DÖNEM
PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ 64

KADIN İSTİHDAMI NEDEN ARTIRILMALI ?
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL 70

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ SEKTÖR VE HEDEF KİTLE ODAKLI DÖNÜŞÜMÜ
ESER EROL 76

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE İNOVASYON: DANIŞMANLIKTA HEDEF KİTLE ODAKLI BRANŞLAŞMA
MUSTAFA IŞIK 82

ÜCRET SÜBVANSİYONU UYGULAMALARI VE GENÇLERE ÖZEL BİR UYGULAMA OLARAK: BİR SENDEN BİR BENDEN TEŞVİKİ
HARUN KAYIM 86

İŞKUR TARAFINDAN VERİLEN KENDİ İŞİNİ KURMA HİBE DESTEKLERİ
ÇAĞATAY GÖKAY 91

MESLEKİ EĞİTİMDE YENİLİKÇİ BİR YAKLAŞIM: KUPON YÖNTEMİ
SAVAŞ MERCAN 96

TÜRKİYE İSTİHDAM DOSTU BÜYÜME MODELİYLE HEDEFLERİNE GÜÇLÜ ADIMLARLA İLERLİYOR

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde başlattığımız Milli İstihdam Seferberliğini bu yıl +2 istihdam hedefiyle daha ileri noktalara taşıyacağız.

JÜLİDE SARIEROĞLU
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

Dünyada büyük dönüşümler yaşanırken, her alanda gelişmiş ülkelerle yarışan Türkiye'nin hedefi dünyanın en büyük on ekonomisinden biri olmak ve muasır medeniyetlerin üzerinde yer almaktır. Söz konusu hedefimizin gerçekleşmesi için 2023 ve 2071 vizyonumuzla kişi başına düşen millî geliri ve 15 yılda yakaladığımız ivmeyi artırarak sürdürme gayretindeyiz. Bunun için gece gündüz kararlılıkla çalışmaya devam ediyoruz.

2017'de yüzde 7,4'lük büyüme oranı ile dünya ekonomisinin yüzde 85'ini oluşturan G-20 ülkeleri arasında en yüksek büyüme oranını yakalayan ülkeyiz. Aynı dönemde Avrupa Birliği genelindeki büyümenin yüzde 2,4 olduğu dikkate alındığında, Ülkemizin başarısı daha da iyi anlaşılacaktır.

Ülkemiz 2023 ve 2071 hedeflerine ilerlerken ajandamızda yer alan en önemli konulardan biri istihdamdır. Büyümenin istihdam artışıyla sağlanması tüm vatandaşlarımızın bu büyümeden pay alması anlamına gelmektedir. Bu nedenle istihdam dostu büyüme politikalarına önem veriyoruz. Çok boyutlu etkileriyle başta ekonomi olmak üzere birçok olumsuzluğa neden olan işsizlik sorununa kalıcı çözümler üretmek için stratejiler geliştiriyoruz ve bütüncül politikalar oluşturuyoruz. Temel önceliğimiz vatandaşımızın refahını ve gelir düzeyini artırmaktır.

Ülkemizi daha müreffeh yarınlara taşırken tüm paydaşlarımızın desteğiyle işsizlikle mücadele, nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, çalışma şartlarının tüm çalışanlar için iyileştirilmesi, kayıtlı istihdamın desteklenmesi, işgücü piyasasının her yönüyle geliştirilmesi, istihdamın artırılması, kadın, genç, engelli, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren grupların işgücü piyasalarında karşılaştıkları zorlukların aşılması hususlarında yoğun çalışmalarımızı sürdürüyoruz.

Nitekim dünyadaki tüm belirsizliklere rağmen Türkiye verdiği mücadele ve izlediği politikalarla işgücü piyasasında istikrarı yakalamıştır. Son dönemlerde istihdam alanındaki çalışmalarımızla dünyada büyük dikkat çekmekteyiz.

OECD verilerine göre; 2007-2017 yılları arasında Türkiye olarak istihdamımızı tek başımıza 7,5 milyon kişi artırdık. Aynı dönemde Avrupa Birliğine üye ülkelerin toplamında istihdam artışı 7 milyon 190 bindir. Avrupa ülkeleri içerisinde sıralamada bize en yakın ülke 3 milyon 675 bin kişilik istihdam artışı ile Almanya olmuştur. Almanya'nın 2 katından daha fazla istihdam artışı yakaladık. 160 milyon işgücüne sahip ABD ilgili dönemde 7 milyon 291 bin kişilik ilave istihdam sağlarken 31 milyon işgücümüzle istihdam artışında ABD'yi de geri bıraktık.

Küresel ekonomik krizlerin ülkemize ve işgücü piyasalarına etkilerini en aza indirmek için bütüncül stratejiler ve politikalar oluşturmak her alanda gelişmiş ülkelerle rekabet eden ülkemizi güçlü kılmaktadır.

2017'de Sayın Cumhurbaşkanımız himayelerinde kamu ve özel sektör iş birliği ile ülke dinamiklerini harekete geçirmek için başlattığımız Millî İstihdam Seferberliği bunun en güzel örneğidir. İstihdam Seferberliği kısa sürede meyvelerini vermiş; 2017 ülkemiz için ekonomik büyüme ve istihdam alanında bir atılım yılı olarak tarihe geçmiştir.

Ekonomik gelişmelerin dünyada durgunluğa ve istihdamda sorunlara neden olduğu bir dönemde millî ve yerli bir proje olan İstihdam Seferberliği ile sadece bir yılda 1,5 milyon insanımıza ek istihdam imkânı sağladık. Kenetlenen ve ülkemizin geleceğine, gücüne inanan milletimizin ekonominin tüm aktörleriyle bir uyum yakalaması, aziz milletimize olan inancımızı bir kat daha artırmıştır.

Bu sonuçlara milletimize, yatırımcımıza, ekonomimize sonuna kadar güvenerek; işverenlerimizi ve işgücümüzü teşviklerle, aktif işgücü piyasası programları ile destekleyerek; millete hizmet yolunda durmaksızın çalışarak ulaştık. Ülkemiz, işverenimiz, işsizimiz ve aziz milletimiz için mutluluk verici bu tablonun artarak sürmesi için çalışmalarımıza kararlılıkla devam ediyoruz.

Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde yine ekonominin tüm aktörleriyle el ele vererek bu yıl +2 istihdam hedefiyle Millî İstihdam Seferberliğini sürdürüyoruz.

2017'de elde ettiğimiz başarıyı daha ileri noktalara taşımakta kararlıyız. İstihdama olan desteğimizi daha güçlü şekilde sunmak için titiz çalışmalar gerçekleştirdik. İşverenlerimizin istihdam üzerindeki yüklerini geçmişte olduğu gibi hafifletmeyi ve ilave istihdama olan desteğimizi yeni teşviklerle daha kapsayıcı ve güçlü şekilde sürdürmeyi planlıyoruz. İş dünyamıza yönelik bir yandan hedef grup ve sektör odaklı diğer yandan ise bütüncül bir yaklaşımla istihdam destek paketimizi hazırladık.

Mevcut desteklerimizi sürdürürken 2018 yılında "İlave İstihdam" ve "Bir Senden Bir Benden" olarak adlandırdığımız iki önemli teşvik düzenlemesini hayata geçirdik. Yeni teşviklerimizle daha büyük hedeflerle sahaya indik.

Bu kapsamda işverenlerimizce bir önceki yıl çalışan sayısı ortalamasına ilave istihdam edilen sigortalıların tüm sigorta primlerini ve vergilerini üstleneceğiz. İmalat ve bilişim sektörüne 2.151,45 TL'ye kadar; diğer sektörlerimize ise 883,01 TL'ye kadar son derece önemli bir desteğimiz söz konusu olacak. Teşvikimizden yararlanma süresi 12 ay iken; işverenlerimizin 18 yaşından büyük kadınları, 18-25 yaş arası gençleri, İŞKUR'a kayıtlı engellileri istihdam etmesi durumunda destek süresini 18 ay olarak uygulayacağız.

Bir diğer desteğimiz olan "Bir Senden Bir Benden" teşvikimizle daha kısıtlı imkânlarla imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerimizin ilave istihdam edeceği gençlerimiz için 2018 yılında ücret, prim ve vergi desteği sunacağız.

Gerek İlave İstihdam Teşviki gerekse Bir Senden Bir Benden Teşviki kapsamında işe alınacak kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçilmesi gerektiğini de hatırlatmak isterim. İşverenlerimizin işgücü ihtiyaçlarının ve ihtiyaç duydukları alanlarda işgücünün yetiştirilmesi taleplerinin karşılanmasında başvuracakları ilk merci İŞKUR olmalıdır.

Ülkemizi el ele hep birlikte kalkındırmamız için sağladığımız prim, ücret ve vergi desteklerimizin yanı sıra özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere tüm iş arayan vatandaşlarımıza önemli destek ve uygulamalar sunuyoruz.

Bu kapsamda girişimcilik kültürünü geliştirmek, yeni işler oluşturabilmek için engellilerimize sunduğumuz geri ödemesiz kendi işini kurma destek tutarını 36 bin TL'den 50 bin TL'ye çıkardık.

Çocuk bakımı kaygısı nedeniyle iş hayatından kopmasın diye sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek kurs ve programlara katılan kadınları için 400 TL bakım desteği uygulamasını hayata geçirdik.

Mesleki eğitim kurslarımızı ve işbaşı eğitim programlarımızı gençlerimizin ve işverenlerimizin ihtiyaçlarıyla daha da uyumlu hâle getirdik. İşgücümüzün geleceğin meslekleri olarak adlandırılan alanlarda eğitimler almasını özel uygulamalarımızla destekliyoruz.

Geliştirmekte olduğumuz yerli ve millî çözümlerin yanı sıra dünyada yaşanan yenilikleri de yakından takip ediyoruz ve geleceğin güçlü Türkiye'sini inşa etmek için adımlar atıyoruz.

Dünya sanayi 4.0'ı yaşıyor. Bu sürecin öncülerinden olmak ve yaşanan dönüşümü işgücü piyasamız açısından bir fırsata çevirmek için bilişim sektörümüzü destekliyor, geleceğin mesleklerine yatırım yapıyoruz. Teşviklerimizde ve uygulamalarımızda bilişim sektörünü ön plana çıkararak bu sürece katkı sağladık.

İşverenlerimize çağrımız şudur ki; her türlü iş birliğine ve desteğe açığız. Ülkemizin her bölgesinde ve her sektörde güvenle, kaygı duymadan emin bir şekilde yatırım yapmalarını istiyoruz. Bizler de, bu ülkede nerede ve ne miktarda olursa olsun risk alarak taş üstüne taş koyan, büyük ve güçlü Türkiye'nin inşasına katkı sunan müteşebbislerimizin yanında olacağız.

Daha müreffeh ve güçlü bir Türkiye, daha mutlu bireyler için iş arayan-işveren, kamu-sosyal tüm paydaşlarla iş birliği ve diyaloğu güçlendirmeye, ortak akıl ile kararlar almaya devam edeceğiz.

Türkiye uyguladığı istihdam politikalarıyla geleceğe ve hedeflerine güçlü adımlarla ilerlemeye devam edecektir. Çalışma hayatının tüm aktörlerini sunduğumuz desteklerden azami ölçüde yararlanmaya davet ediyor ve istihdama verdikleri destek için teşekkür ediyorum.

İŞKUR HİZMETLERİYLE 2018'DE DE YÜZBİNLERCE İNSANIN HAYATINA DOKUNACAK

CAFER UZUNKAYA
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

Milli İstihdam Seferberliğinde önemli görevler üstlenen İŞKUR çeşitlendirdiği hizmet yelpazesi ve yeni teşviklerle bu yıl daha geniş kitlelere ulaşacak.
2018 yılında 1 milyon 250 bin vatandaşımızı işe yerleştirmeyi hefeleyen İŞKUR üstlendiği sorumluluğun bilinciyle yurdun her köşesinde istihdamın tüm aktörleriyle yakın diyalog içinde olmaya devam edecek.

İstihdam ve işsizlik, dünyada ülkelerin öncelikli gündem maddeleri olarak varlığını sürdürürken, işgücü piyasaları küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve coğrafi risklerin etkisiyle hızlı bir dönüşüm geçirmektedir.

İşgücü için istihdam alanları oluşturulması ve sürdürülebilirliğin sağlanması yanında işsizliğin doğurduğu sonuçların da giderilmesi için çok yönlü stratejiler geliştiren İŞKUR, istihdamın bütün bileşenlerini kapsayan politikaların üretilmesi ve uygulanması yolunda çalışmalarını hız kesmeden sürdürmektedir. İstihdamın artırılması vizyonunu temel alarak şekillendirdiğimiz politikalarımızı planlarken, işsizliğin, ekonomik ve sosyal boyutlarıyla her hanenin sorunu olduğu farkındalığı ve sorumluluğuyla hareket ediyoruz.

Cumhurbaşkanımızın liderliğinde başlatılan "Çalışma Hayatında Milli Seferberlik" kapsamında ilave 1,5 milyon vatandaşımızın istihdamı ile sonuçlanan süreci daha ilerilere taşımak gayesiyle Millî İstihdam Seferberliği
2. Fazı + 2 istihdam hedefiyle devam etmektedir. Bu süreçte önemli görevler üstlenen Kurumumuz, işgücü piyasamıza ivme kazandıracak ciddi destek ve uygulamalarla sahaya inmiştir. Her geçen gün çeşitlendirdiğimiz hizmet yelpazemizi Çalışma Hayatında Milli Seferberlik 2. Fazı ile de daha geniş kitlelere ulaştırmayı hedefliyoruz.

Türkiye istihdam alanında kararlı tutumu ve uyguladığı politikalarla dünyada da adından övgüyle söz ettirmekte ve özel politika gerektiren gruplarımızın istihdamında destan yazmaktadır. Burada özellikle kadın ve genç istihdamında aldığımız mesafe

üzerinde önemle durulması gereken bir konudur. **OECD verilerine göre; 2007-2017 yılları arasında kadın işgücümüzü 4 milyon 244 bin kişilik bir ilave ile en fazla artıran ülke olduk. Yine aynı dönemde kadın istihdamını yaklaşık 3,5 milyon kişi artırdık ve Avrupa ülkeleri içerisinde kadın istihdamını en fazla artıran ülke konumuna eriştik.**

Benzer şekilde 2007-2017 döneminde Avrupa Birliği ülkelerinde genç işgücü 4,5 milyon azalırken, biz genç işgücümüzü yaklaşık 1 milyon kişi artırdık ve bu alanda OECD'ye üye ülkeler arasında birinci sıraya yükseldik. Dünya genelinde genç istihdamı azalırken biz genç istihdamını en fazla artıran ülke olduk. Genç nüfusumuzu üretime katarak avantaja dönüştürmeye devam ediyoruz.

Bu başarılı tablonun artırılarak devam etmesi ve ülkemizi daha ileriye götürmek için İŞKUR olarak daha çok çalışmamız gerektiğinin de farkındayız.

Ülkemizde istihdamın kalbi konumunda olan İŞKUR, ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasında ve işsizliğin önlenmesinde etkin bir aktördür. Bu minvalde 2018 yılında 1 milyon 250 bin vatandaşımızı işe yerleştirmeyi hedefliyoruz. Bu hedefimiz içerisinde özel politika gerektiren gruplara ayrı bir yer açıyoruz. Bu sayının içerisinde 450 bin kadının, 450 bin gencin, 75 bin engellinin, 125 bin uzun süreli işsizin ve 100 bin işsizlik ödeneği yararlanıcısının olmasını hedefliyoruz. Bu grupların yanı sıra beyaz yakalılara yönelik stratejilerimizi de belirledik ve **2018'de 200 bin üniversite mezununu Kurumumuz aracılığıyla işe yerleştirmeye yönelik çalışmalarımızı yoğunlaştırdık.**

Çalışma Hayatında Milli Seferberliğin 2. Fazı kapsamında aktif işgücü programlarımızda da çeşitli düzenlemeler gerçekleştirdik ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik güçlü hedeflerimizi belirledik.

2018 yılında 480 bin vatandaşımıza kurs ve programlarımız aracılığıyla mesleki nitelik kazandırmayı hedefliyoruz. Katılımcılarımızın ağırlıklı çoğunluğunu gençlerimiz arasından seçeceğiz. Mesleğin iş başında öğrenilmesine imkân sağlayan İşbaşı Eğitim Programlarımızdan 300 bin vatandaşımızı faydalandıracağız. Bunun yanı sıra bu yıl stratejik sektör olarak belirlediğimiz imalat ve bilişime olan desteğimizi bu alanda da sürdürüyoruz. 2018 yılında 120 bin vatandaşımızın imalat sektöründe düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına katılmasını hedefliyoruz.

Ayrıca bilişim ve imalat sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarımızın süresini 3 aydan 6 aya çıkardık. İşbaşı eğitim programlarına katılan vatandaşlarımıza günlük 54 TL'ye kadar yaptığımız ödemeleri 61,65 TL'ye yükselttik. Programlarımıza katılan vatandaşlarımızın genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılamaya devam ediyoruz.

Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı, kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenleyeceğimiz İşbaşı Eğitim Programlarından faydalanacak gençlerimiz için süreyi 9 aya, günlük ödemeleri de 75 TL'ye çıkardık.

İlk defa bu yıl hayata geçirilecek "Mesleki Eğitimde Kupon Yöntemi" ile nitelikli işgücü gerektiren alanlarda ve temininde güçlük çekilen mesleklerde gençlerimizin kendilerine uygun zamanda esnek şartlarda akredite edilmiş kuruluşlardan eğitim almasını sağlayacağız. Burada da uygulamamız bilişim sektörüyle başlayacaktır.

Özel sektörle artan iş birliğimizin sonucu TOBB ile imzaladığımız Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İş Birliği Protokolü (MEGİP) kapsamında teorik ve pratik eğitimin bir arada olduğu mesleki eğitim modelini hayata geçiriyoruz. Bu çerçevede işgücümüzün, edineceği teorik ve pratik bilgilerle iyi işlerde daha hızlı iş bulmalarını sağlayacağız. Öte yandan işverenlerimiz eğitim süreçlerinde kendilerinin de yer aldığı nitelikli işgücüyle üretimlerine devam edecektir.

Kadınlarımıza özel bir düzenleme olarak sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programlarımıza ve mesleki eğitim kurslarımıza katılan kadınlara 2-5 yaş çocukları için aylık 400 TL'lik bakım desteğini program/kurs süresi boyunca sağlamaya başladık.

Bunun dışında, kendi işini kurma hibe desteğimizden yararlanan engellilerin sayısını daha da artırma hedefi yanında sunduğumuz hibe desteğimizin tutarını 36 bin TL'den 50 bin TL'ye yükselttik.

İŞKUR; Millî İstihdam Seferberliği'nin 2. Fazı kapsamında üstlendiği sorumluluğunun bilinciyle yurdun her köşesinde istihdamın tüm aktörleriyle yakın diyalog içinde olmaya devam edecek. İş arayan ve işverenlerimizin sorunlarına çözüm üretme, taleplerine cevap verme çabamızı "Vatandaş memnuniyeti odaklı bir anlayışla'' artırarak sürdüreceğiz.

5 YILDA 5 BİN KADINA İSTİHDAM

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'nın himayelerinde Shell&Turcas ve İŞKUR iş birliği protokolü imzaladı. Shell'in İŞKUR ile birlikte yürüteceği protokol kapsamında 5 yılda 5 bin kadın istihdam edilecek.

Ankara'da düzenlenen protokol törenine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanımız Berat Albayrak, Bakan Yardımcımız Orhan Yegin, Müsteşarımız Ahmet Erdem, TBMM Enerji Komisyonu Başkanı Ziya Altunyaldız, Müsteşar Yardımcılarımız Kürşat Arat, Serhat Ayrım, Mazhar Yıldırımhan, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Bakanlığımız ve Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Yöneticileri, Shell Türkiye Ülke Başkanı ve Shell&Turcas Yönetim Kurulu Başkanı Ahmet Erdem, İŞKUR yöneticileri ve çok sayıda davetli katıldı.

Törende konuşan Bakanımız Sarıeroğlu Türkiye'de 10 yılda 7 milyonunun üzerinde istihdam artışı sağlandığını, bunun da 3,5 milyonunu kadınların oluşturduğunu belirtti. Oluşturdukları platformlar ve kurullarla ortak akıl ve diyalogla çok önemli projeleri hayata geçirdiklerini dile getiren Sarıeroğlu, "Biz, kadın güçlü olursa Türkiye'nin güçlü olacağına inanıyoruz. Kadınlar mutlu olursa, umutlu olursa bunun tüm Türkiye'ye yayılacağına inanıyoruz. Türkiye'nin güçlü olmasının sadece ülkemiz kadınları için değil tüm dünyadaki, mazlum, mağdur coğrafyalardaki kadınlar için de umut ve ışık olacağına inanıyoruz. Bu alanda azmimiz, inancımız, kararlılığımız da daim, bu konuda çalışmalarımıza güçlü şekilde devam edeceğiz." ifadelerini kullandı.

"İlk İş Birliği Anlaşması Shell İle"

Projenin önemine değinen Sarıeroğlu, bu ve benzeri projeleri yaygınlaştırma konusunda kararlı olduklarını söyledi. Nitelikli eleman konusunda işverenlerden bildirimler aldıklarını anlatan Sarıeroğlu, "Artık biz kamu olarak, tek başına mesleki eğitim faaliyetlerini gerçekleştirmeyeceğiz. İşverenlerimizin ihtiyaçları, talepleri doğrultusunda, özel sektörle oluşturduğumuz özel bir ortaklıkla iş birliğimizi gerçekleştirerek bu mesleki eğitim kurslarımızı düzenleyeceğiz ve bunun daha güçlü bir etki sağlayacağına inanıyorum" dedi.

İş Birliği Protokolünün tüm iş yerlerine örnek olması temennisinde bulunan Sarıeroğlu, kadınların olmadığı hiçbir alanda başarının tam olamayacağını söyledi. Söz konusu kadın olduğunda siyaset üstü bir bakış açısına sahip olduklarını aktaran Sarıeroğlu, bu konuda adım atmak isteyen tüm kesimlerle birlikte çalışma kültürünü geliştirerek çalışmalarını sürdüreceklerini ifade etti.

"Kadınlarımızın Enerjisinden Daha Fazla Güç Almamız Önem Arz Ediyor"

Büyük ve güçlü Türkiye olma noktasında nüfusun yarısını oluşturan kadınlarımızın enerjisinden daha fazla güç almak büyük önem arz ettiğini ifade eden Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanımız Berat Albayrak ise kadınların işgücü piyasasına dâhil olmadığı bir ülkede dengeli ve sürdürülebilir bir büyümeden bahsedilemeyeceğine dikkat çekti. Enerjide gerek finansal gerekse altyapı yönünden yeni bir döneme girildiğini belirten Berat Albayrak, "Sektörümüzdeki kadın istihdamının artırılması konusunda üstümüze düşeni yapmak için bir kez daha harekete geçtik. Temennimiz, girişimimiz örnek olsun ve başka projelere ilham versin. Bu proje ve adımlar diğer sektörler için de inşallah büyük ve önemli bir örnek teşkil edecektir. Sadece hizmet değil, enerjinin her alanında kadın istihdamının artırılması için bütün paydaşlarımızın katkılarına açığız. Kadınlarımızın gücüne ve potansiyeline sonuna kadar güveniyoruz" dedi.

Konuşmaların ardından Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve Shell Turcas Üst Yöneticisi (CEO) Felix Faber 5 yılda 5 bin kadına istihdam sağlayacak protokolü imzaladı.

AVRASYA ÜLKELERİ KAMU İSTİHDAM KURUMLARI ANKARA'DA BULUŞTU

Yenilikçi ve kapsayıcı istihdam politikaları konusunda, avrasya coğrafyasındaki ülkelerle bilgi ve tecrübe paylaşımını sağlayacak ve iş birliğimizi kuvvetlendirecek "2. Avrasya Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Çalıştayı" Ankara'da yapıldı. İki gün süren çalıştay kapsamında 'işgücü piyasalarına ve çalışma hayatına küresel bir bakış' ve 'bölge ülkelerine yönelik faaliyetler ve Türkiye' konuları ele alındı.

İŞKUR ve Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı (TİKA) iş birliğiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın himayelerinde düzenlenen "2. Avrasya Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Çalıştayı" Bakanımız Jülide Sarıeroğlu'nun katılımlarıyla gerçekleştirildi. Çalıştayın açılış konuşmasını yapan Sarıeroğlu, son yıllarda küresel ekonomik krizin yaşanmasının ardından bütün dünyada işgücü piyasalarında çok ciddi değişim ve dönüşümler yaşandığını hatırlatarak, "Bu süreçte işgücü piyasalarımızın olumsuz etkilenmemesi adına bütüncül politikaların hayata geçirilmesi, bunların istişare edilmesi, hedeflere bağlı hareket edilmesi temel öncelik olarak önümüzde duruyor" ifadelerinde bulundu. Türkiye'de son 15 yılda devrim niteliğinde düzenlemeler gerçekleştirildiğini kaydeden Sarıeroğlu, yapılan düzenlemelerin odak noktasında İŞKUR'un yer aldığını belirtti. Türkiye'nin son dönemlerde zor süreçlerden geçtiğini ifade eden Sarıeroğlu, darbe girişimi gibi ağır süreçlere rağmen, Fırat Kalkanı Harekatının sürdürüldüğünü, diğer yandan 3,5 milyon Suriyeliye kucak açıldığını, duruma kayıtsız kalınmadığını bir kez daha hatırlattı.

"2017'deki İşe Yerleştirme Rekorumuzun Üzerine Çıkmakta Kararlıyız"

İŞKUR'un sadece yurt dışına işçi gönderen bir kurum olarak anıldığı zamanlardan, Türkiye'nin dört bir yanında faaliyet gösteren bir Kurum haline geldiğini belirten Sarıeroğlu, İŞKUR, bugün 1 milyon üzerin de işe yerleştirme başarısı elde etmiştir. Önümüzdeki dönemlerde personel sayımızı

artıracağız. İllerimizdeki etkinliğimizi arttıracağız. Bilişim altyapımızı güçlendireceğiz ve işe yerleştirme rekorumuzu daha da artırmakta kararlıyız. Diğer yandan işgücü piyasamızın ihtiyacı olan nitelikte işgücünün yetiştirilmesi konusunda da çok ciddi çalışmalarımız var. Bir yandan aktif işgücü programlarımızı yürütüyor, pasif işgücü programlarımızı hayata geçiriyoruz. 2002'den itibaren 1 milyon 414 bin kişiyi İŞKUR olarak mesleki eğitim faaliyetlerinden faydalandırmışız. Bu faaliyetlerimizi yürütürken de işgücü piyasamızın ihtiyaçları doğrultusunda, hem bugünün hem de geleceğin meslekleriyle alakalı olarak bu eğitim faaliyetlerimizi gerçekleştiriyoruz. 2009'dan itibaren 871 bin kişiyi İşbaşı Eğitim Programlarından faydalandırmışız. 327 bin kişiye Girişimcilik Eğitim Programı gerçekleştirmişiz. Engelli kardeşlerimize kendi işlerini kurmalarıyla ilgili yaptığımız destekler var. Türkiye'nin dört bir yanında, 8 bin personelimiz 2002 yılından itibaren 16 milyon 766 bin kişiyle birebir, yüz yüze görüşme gerçekleştirmişiz. Mesleki Eğitim Kurslarımız ve İşbaşı Eğitim Programlarımızla, girişimcilik desteklerimizle de işgücü piyasamızda çok ciddi bir dinamizm sağlamış durumdayız" şeklinde konuştu.

"2017'de 1 Milyon 57 Bin 249 Kişinin İstihdamına Vesile Olduk"

İŞKUR Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise işsizlik ve istihdamın tüm ülkelerin asli meselelerinden biri haline geldiğini ifade ederek, bu kapsamda ortak akıl ve istişareye ihtiyaç duyulduğunun altını çizdi. Avrasya coğrafyasının, hikmetin insan için büyük bir kazanım olduğuna inanan bir topluluk olduğunu ifade eden Uzunkaya, "Türkiye'nin istihdam Kurumu olan İŞKUR, uluslararası arenada üzerine düşen sorumluluğu, gerek bilgilenme ve bilgilendirme, gerekse iş birliği anlamında atılan adımlara olumlu yaklaşmakta. Aynı

zamanda Dünya İstihdam Birliğinin dönem başkanlığını yürütmekteyiz. Bu birlikteliğimizin Avrasya'da, Avrasya 20 şeklinde şekillenebilmesine ve bu coğrafyanın birikiminin hep birlikte ortaya konulması gerektiğine inanıyoruz. Özellikle 15 Temmuz gibi bir ihanetin ardından bir yıl içerisinde, İŞKUR olarak 72 yıllık tarihimizde ilk defa geçen yıl 1 milyon 57 bin 249 kişiyi işe yerleştirdik. 357 bin 210 kadını ve 361 bin 440 genci işe yerleştirdik. Türkiye bütün kurum ve kuruluşlarıyla büyük bir başarı hikayesini gerçekleştirdi. Bir çok sorunla mücadele ederken diğer yandan da 3.5 milyon Suriyeli'ye hizmet eden bir ülkeyiz" diye konuştu.

Hilton Garden Inn Otel'de düzenlenen çalıştayda Azerbaycan, Gürcistan, Afganistan, Pakistan, Kırgızistan, Tacikistan, Kazakistan, Özbekistan ve KKTC ülkelerinden çok sayıda temsilci yer aldı. 2 gün süren çalıştay da "İşgücü Piyasalarına ve Çalışma Hayatına Küresel Bir Bakış", "Bölge Ülkelerine Yönelik Faaliyetler ve Türkiye" konu başlıkları da ele alındı.

DOST VE KARDEŞ AZERBAYCAN İLE İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, iki ülke Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları arasında iş birliğini artırmak maksadıyla düzenlenen protokol törenine katılmak üzere Azerbaycan'a gitti. Bakanımız Sarıeroğlu'na Müsteşarımız Ahmet Erdem, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve Bakanlık yöneticilerimiz de eşlik etti.

Türkiye ile Azerbaycan arasında çalışma ve sosyal güvenlik alanlarında iş birliklerini geliştirmeyi öngören protokol başkent Bakü'de imzalandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu ile Azerbaycanlı mevkidaşı Selim Müslümov'un başkanlığında başkent Bakü'de Türkiye-Azerbaycan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkları Ortak Daimi Komisyonu 9. Toplantısında imzalanan protokol hakkında açıklamalarda bulunan Sarıeroğlu "Protokolde çalışma izinleri konusunda daha kolaylaştırıcı prosedürlerin uygulamaya konulması da yer alıyor. İş sağlığı ve güvenliği konusunda inşaat sektörü başta olmak üzere iş birliği geliştireceğiz. Kayıt dışılıkla mücadelede daha sıkı çalışacağız. Kadın, genç ve engellilerle ilgili proje paylaşımında bulunacağız" dedi.

Sarıeroğlu, protokolde, iki ülkedeki işgücü piyasalarındaki işsizlerin, işgücü piyasasına girmek isteyenlerin mesleki bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi için eğitim faaliyetlerinin yapılması, elektronik istatistik altyapıların oluşturulması konularında tecrübe paylaşımı, işgücünün her iki ülkede de karşılıklı olarak hayatlarının kolaylaştırılması konusunda adımların atılması gibi maddelerin yer aldığını belirtti.

Toplantıları daha düzenli hale getireceklerini söyleyen Sarıeroğlu, "Her konuda güçlü bir ilişki seviyesi var. Bunları

önümüzdeki dönemde projelendirerek, istişare ve dayanışmamızı çalışma hayatının her alanında artırarak daha faydalı sonuçlar elde etmek için adımlarımızı güçlü şekilde atacağız. En üst seviyede olan ilişkilerimiz dostlarımıza güven, düşmanlarımıza korku salıyor. Birlikteliğimiz ve kardeşliğimiz daim olsun." dedi.

Azerbaycanlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Müslümov ise iki ülke arasındaki ilişkilerin yüksek düzeyde olduğunu belirterek, çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki iş birliklerini daha da ileri taşıma arzusunda olduklarını ifade etti.

Azerbaycan'da çalışma izni verilen yabancıların üçte birini Türk vatandaşlarının oluşturduğu bilgisini paylaşan Müslümov, "İki ülkenin çalışma piyasaları birbirine açık. Bazı ufak sorunlar var; fakat bu sorunlar da yakın zamanda giderilecek. Çalışma piyasasının düzenlenmesi, kayıt dışılık oranının azaltılması, sosyal güvenlik sisteminin geliştirilmesi, tecrübe paylaşımı gibi konularda iş birliğini geliştireceğiz." dedi.

Bakanımız Sarıeroğlu, Azerbaycan gezisinde Milli Meclis Başkanı Oktay Asadov, Başbakan Yardımcısı Ali Ahmedov ve Azerbaycan'ın Avrupa Konseyi Delegasyon Başkanı Samet Seyidov'la ayrı ayrı görüştü.

Dünyaca ünlü Mimar Zaha Hadid'in tasarladığı Haydar Aliyev Kültür Merkezini de ziyaret eden Bakanımız Sarıeroğlu'na Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya da eşlik etti.

Uzunkaya, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ortak Daimi Komisyonu çalışmaları kapsamında Müsteşarımız Ahmet Erdem'in başkanlığında çeşitli temaslarda bulundu.

BAKANIMIZ JÜLİDE SARIEROĞLU KEÇİÖREN İŞ KULÜBÜ'NÜN AÇILIŞINI YAPTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu ve üst düzey protokolün katılımıyla Keçiören İş Kulübümüzün açılışı yapıldı. Protokol konuşmalarının ardından iş kulübü hizmetlerinden yararlanan vatandaşlarımızla sohbet eden Bakanımız; kadınlar, gençler, engelliler gibi özel politika gerektiren grupların istihdamında fırsatlar sunan, yerel yönetimlerle iş birliğinin önemli bir uygulaması olan, "Tek Adım Hizmet Merkezi" yeni modelimiz İş Kulüplerinin sayısının artırılacağı müjdesini verdi.

Kurumumuzun hizmetlerini çeşitlendirerek vatandaşlarımıza ulaştırmak ve özel politika gerektiren gruplara daha kapsamlı hizmet sunmak maksadıyla uygulamaya koyduğu "İş Kulüpleri Projesi" kapsamında faaliyet gösterecek Ankara Keçiören İş Kulübü'nün açılışına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, TBMM Meclis İdare Amiri ve AK Parti Ankara Milletvekili Ahmet Gündoğdu, AK Parti Genel Sekreteri ve Ankara Milletvekili Fatih Şahin, Bakan Yardımcımız Orhan Yegin, Müsteşarımız Ahmet Erdem, SGK Başkanı Mehmet Selim Bağlı, Keçiören Belediye Başkanı Mustafa Ak, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın yanı sıra üst düzey bürokratlar, Kurumumuz çalışanları ve vatandaşlar katıldı.

Bakan Sarıeroğlu Kulüpte vatandaşlarla sohbet etti ve bu kulüpten yararlanmaları tavsiyesinde bulunarak onların isteklerini dinledi.

İŞKUR'un son dönemde TOBB, SHELL ve Türk Telekom'la yaptığı protokollerle binlerce kişinin işe yerleşmesine katkı sağlayacağına değinen Bakanımız Sarıeroğlu, önümüzdeki günlerde de Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonuyla iş kolu bazlı yine güçlü bir iş birliği protokolü imzalanacağı müjdesini verdi. Açılan İş Kulübüyle de yerel yönetimlerle iş birliğinin başlangıcı olan güzel bir uygulama örneğinin Ankara'da ortaya konulduğunu belirterek, katkılarından dolayı Keçiören Belediyesi'ne teşekkür etti.

İstihdam konusunda çok boyutlu çalışmalar sürdürdüğümüzü belirten Sarıeroğlu, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimlerle oluşturulan sinerjinin önümüzdeki dönemde çok büyük katkılar sağlayacağına inandığını belirterek konuşmasına şöyle devam etti:

"İş Kulüpleri, bizim 'Tek Adım Hizmet Merkezi' olarak nitelendirebileceğimiz yeni bir modelimiz. Özellikle kadınlarımız ve gençlerimiz iş dünyasına adım atmadan önce destek almak istedikleri konularla ilgili buraya danışacak. Engelli kardeşlerimiz, madde bağımlılığı nedeniyle işgücü

Jülide Sarıeroğlu
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

Cafer Uzunkaya
İŞKUR Genel Müdürü

Ahmet Gündoğdu
TBMM İdare Amiri

Fatih Şahin
AK Parti Genel Sekreteri

Mustafa Ak
Keçiören Belediye Başkanı

piyasasına girememiş, girmek konusunda umudunu kaybetme aşamasına gelmiş kardeşlerimize de iş kulüplerimiz aracılığıyla umut olacağız. Göçmen kardeşlerimizle ilgili burada çok özel çalışmalarımızı gerçekleştireceğiz. Bu anlamda İş Kulüplerimizin sayısını artıracağız. Burada danışmanlık hizmeti verdiğimiz kardeşlerimizin iş piyasasına girişlerini sağlayacağız. Türkiye'de olduğu gibi Ankara'da da iş kulüplerimizin sayısını artıracağız."

TBMM İdare Amiri Ahmet Gündoğdu İş Kulüplerinin "Bu Kulüpte İş Var" sloganının çok anlamlı olduğuna dikkat çekerek emeği geçen herkese teşekkürlerini iletti. AK Parti Genel Sekreteri Fatih Şahin, Sayın Cumhurbaşkanımızın öncülüğünde başlatılan Millî İstihdam Seferberliği'nin ülkemizde istihdamda önemli bir görev üstlendiğini vurguladığı konuşmasında İŞKUR'un ve istihdam sağlayanların önemine dikkat çekti. Keçiören Belediye Başkanı Mustafa Ak ise, İŞKUR'la güzel bir iş birliği örneği sergilediklerini, İş Kulübü'nün birçok faydasını gördüklerini, vatandaşların hizmetlerden duydukları memnuniyeti kendileriyle de paylaştıklarını belirterek Bakanımıza ve İŞKUR'a teşekkür etti.

İş Kulüpleri Projelerinden çok güzel sonuçlar aldığımızı belirten Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Sayın Bakanımızın verdiği destekle çalışmalarımızı artırarak sürdürdüğümüzü belirtti. İŞKUR'un milletimizin istihdam davasını en üst noktalara taşıyacağını vurgulayan Uzunkaya, vatandaşlarımıza hizmet sunmanın haklı onurunu yaşadıklarını ifade etti.

2017 yılı içerisinde kademeli olarak 12 ilde 16 birimde başlattığımız İş Kulüplerimizi, 2018 yılı içerisinde 10 ilde daha faaliyete geçireceğimiz bilgisini paylaşan Uzunkaya, 2020 yılına kadar tüm Türkiye'de uygulamanın yaygınlaştırılacağını bildirdi.

İş Kulüpleri hizmetimizden 2017 yılından itibaren faydalanan 3 bin 513 vatandaşımızın içinde gençler ağırlıklı olmak üzere kadınlar, engelliler, sığınmacılar, sosyal yardım alanlar, şiddet mağduru kadınlar, madde bağımlıları gibi işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar olarak nitelendirilen iş arayanlarımızın yer aldığını kaydeden Genel Müdürümüz Uzunkaya, Keçiören Belediye Başkanı Mustafa Ak'a katkıları için teşekkür etti.

Konuşmaların ardından Bakanımız Sarıeroğlu, TBMM İdare Amiri Ahmet Gündoğdu, AK Parti Genel Sekreteri Fatih Şahin, Genel Müdürümüz, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Genel Sekreteri Akansel Koç ile Keçiören İş Kulübü'nün açılış kurdelesini kesti.

Bakanımız Sarıeroğlu açılışın ardından İş Kulübü'nden hizmet alan vatandaşlarımızla sohbet etti. İş Kulübü'nden aldığı dört günlük eğitimin hayatını değiştirdiğini ifade eden bir vatandaşımızın, katıldığı program sonrasında hazırladığı özgeçmişle kendisine birçok iş teklifi geldiğini ve uzun süren işsizliğine son verdiğini mutlulukla anlatarak, Bakanımıza ve Kurumumuza teşekkürlerini iletti.

İş Kulüpleri

İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, sığınmacılar, işsizlik ödeneği alanlar gibi özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan vatandaşlarımıza danışmanlık hizmeti yoluyla, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermek maksadıyla İŞKUR olarak uyguladığımız yeni bir Aktif İşgücü Piyasası programımızdır.

İş Kulüplerimizde iş arayanlarımıza daha uzun süreli ve yakın destek ile özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama kanalları gibi konularda teorik bilgilerin yanı sıra katılımcılara işverenlerle birebir mülakat gerçekleştirmesi hizmeti veriyoruz. Böylece iş hayatına girmekte zorlanan vatandaşlarımızın yoğun danışmanlık desteğiyle daha kolay iş bulmalarını sağlıyoruz.

İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ PROJESİ KAPANIŞ KONFERANSI

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) iş birliği ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ile yürütülen "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi"nin kapanış konferansı, Ankara'da yapıldı.

Konferansa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, İsveç Ankara Büyükelçisi Lars Wahlund, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, ILO Türkiye Ofisi Direktörü Numan Özcan, Bakanlığımız ve İŞKUR yöneticilerinin yanı sıra proje kapsamında Ankara, Bursa, Konya ve İstanbul pilot illerinde sağlanan desteklerle kendi iş yerlerini açan ve mesleki eğitim alan kadınlar katıldı.

Konferansın açılışında konuşan Bakanımız Sarıeroğlu, İŞKUR'un 15 yıldır önemli bir değişim ve dönüşüm yaşadığını söyledi. Geçmişten günümüze İŞKUR'un sağladığı hizmetleri değerlendiren Sarıeroğlu, "2002 yılında yaklaşık 25 bin kişiyi işe yerleştiren İŞKUR, bugün 1 milyon 57 bin kişiyi işe yerleştiren bir kamu istihdam kurumu haline geldi. Bu önemli bir başarıdır. Bizim hedefimiz bu rakamları çok daha iyi seviyelere getirmek" dedi.

Sarıeroğlu, konuşmasının devamında Türkiye'nin kadınlarla ilgili çok ciddi bir zihinsel dönüşüm içerisinde olduğunu vurguladı. Hükümet olarak son 15 yılda bütün politikaların odağında kadınlara yer verdiklerini kaydeden Sarıeroğlu, şu açıklamalarda bulundu: "Kadınlarımızın hayatın her alanında güçlendirilmesi için var gücümüzle çalışıyoruz. Geldiğimiz noktada ulaştığımız rakamlar bu güçlü çalışmaların sonucudur. İşsizlik oranlarında çok güçlü düşüşlerimiz var. Kadınların işgücüne katılım oranlarıyla ilgili 1.3 puanlık bir artış var. Hedefimiz 2023'te yüzde 41 kadın işgücüne katılım oranına ulaşmak. Bu kapsamda mevzuatımızı yenilemiş ve çok ileri seviyelere taşımış durumdayız."

İŞKUR'un 3 yıldır Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin başkanlığını yürüttüğünü vurgulayan Bakanımız Sarıeroğlu, "Bu süreçte bizlerle iletişime geçen

ülkeler, Türkiye'nin deneyimlerinden faydalanmak istediklerini dile getirdiler. Dünyanın hiçbir ülkesinde uygulanmayan teşviklerimizi hayata geçirdik" dedi.

Konferansta konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Bakanlığımız ve İŞKUR olarak böylesine önemli projeleri takip etmek ve hayata geçirmekten duyduğu memnuniyeti dile getirdi. İŞKUR'un Türkiye'de bir başarı hikayesinin öncüsü olduğunu belirten Uzunkaya, "Özellikle son dönemde Türkiye'nin istihdam kurumu olarak Bakanımızın öncülüğünde gerçekleştirdiğimiz çalışmalar neticesinde kadınlara, gençlere yönelik yapmamız gereken çalışmaları ve eksik olduğumuz noktaları görüyor ve ona göre tedbirler alıyoruz. Son 15 yıllık süreç incelendiğinde İŞKUR'un Türkiye'de bir başarı hikayesinin öncüsü olduğunu görmek bizi mutlu ediyor. Bu başarı, elbette devletimizin Kurumumuza verdiği önemin neticesidir. 2002 yılının rakamlarına baktığımızda İŞKUR sadece özel sektörde 25 bin kişinin istihdamına aracılık ediyordu. 2017 rakamlarını ortaya koyduğumuzda ise kat ettiğimiz mesafeyi daha iyi görmekteyiz. 2017 yılında 357 bin kadınımızın işe yerleşmesine aracılık ettik. Son 15 yılda rakamlarımızı 78 kat büyüten bir kurum olduk. 2017 yılında 1 milyon 57 bin kişiyi işe yerleştirdik. 2018 yılı açısından hedefimiz 450 bini kadın olmak üzere 1 milyon 250 bin kişiyi işe yerleştirmek. Biz il müdürlüklerimize ve bu süreçte yerel ve uluslararası projelerde hep yanımızda olan paydaşlarımıza güveniyoruz" diye konuştu.

ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan ise ILO Türkiye Ofisi olarak bu projede yer almaktan duydukları memnuniyeti dile getirerek "İyi ki bu projeyi uygulamışız. 5 yıla yakın süreçte gerek kadın istihdamına yönelik politika geliştirilmesi gerekse kadınların insan onuruna yakışır işlerle buluşturulması için önemli sonuçlar elde edildi. Öncelikle bu projede bizlerle birlikte olan projenin ana yararlanıcısı İŞKUR'a ve emeği geçen tüm kurum ve kuruluşlara teşekkür ederim" dedi.

Konuşmaların ardından projeye ilişkin çalışmaların tanıtıldığı ve proje kapsamında hizmet sunulan kadın katılımcıların yer aldığı "Proje Sokağı"nın açılışı Bakanımız Sarıeroğlu ve protokolün katılımıyla gerçekleştirildi.

Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: "Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi" Projesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İş Birliği ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İş Birliği Ajansı (SIDA) finansmanıyla yürütülen "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi" 2013 yılında başladı ve 5 yıl sürdü.

Ankara, Bursa, Konya ve İstanbul pilot illerinde yürütülen Proje kapsamında, pek çok ilke imza atıldı. Türkiye'nin ilk "Kadın İstihdamı Eylem Planı" hazırlandı. Pilot illerde, insan hakları, çalışan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve girişimcilik konularında toplam 800 kadına eğitim verildi. Girişimcilik eğitimine katılan 400 kadından 50'ye yakını ilk bir yıl içerisinde kendi işini kurdu. 2 binden fazla kadın-erkek farklı sektör çalışanına "Eşitliği destekliyorum" diyerek toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitimler verildi. 81 il Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" temsilcileri görevlendirildi.

İŞKUR'LA TÜRK TELEKOM ARASINDA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

İŞKUR'la Türk Telekom arasında 2 bin 500 kişiye istihdam imkânı sağlayacak İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü Bakanımız Julide Sarıeroğlu İle Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Ahmet Arslan'ın katıldığı törende imzalandı. Yapılan protokolün öneminin vurgulandığı konuşmalarda Bakanımız Sarıeroğlu, Türkiye'nin iki büyük markası İŞKUR ve Türk Telekom'un istihdama katkı sağlayan iş birliğinin tüm kurumlara örnek olacağını, yeni teşvik uygulamalarıyla 2018'de yeni rekorlar kırılacağını kaydetti.

Törene Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanımız Ahmet Arslan, Bakan Yardımcımız Orhan Yegin, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakan Yardımcısı Yüksel Coşkunyürek, Müsteşarımız Ahmet Erdem, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Müsteşarı Suat Hayri Aka, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, TÜRK Telekom CEO'su Dr. Paul Doany'nin yanı sıra ilgili bakanlıklardan ve kurumlardan çok sayıda üst düzey bürokrat ve davetli katıldı.

Bakan Sarıeroğlu: "Yeni Teşviklerimizle İstihdam Performansımızı 2017'nin Üzerine Çıkaracağız"

Protokolün ülkemize hayırlı olması temennisiyle konuşmasına başlayan Bakanımız Sarıeroğlu, önemli süreçlerden geçtiğimiz bir dönemde İŞKUR ve Türk Telekom gibi değişen dönüşen Türkiye'nin iki önemli markasının bir araya gelerek 2 bin 500 gencimize iş imkânı sunacak bu projeyi ortaya koymasının işgücü piyasasına örnek olacak bir iradeyi göstermesi bakımından önemli olduğuna dikkat çekti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Julide Sarıeroğlu, 2017'de başlatılan Millî İstihdam Seferberliği'nin yeni teşvikler

ve yeni uygulamalarla 2018 yılında daha güçlü bir şekilde hayata geçirilmesi konusunda kararlı olduklarını vurguladı.

Konuşmasının devamında İŞKUR'un uyguladığı İşbaşı Eğitim Programlarıyla ilgili bilgi veren ve programın formatını değiştirerek imalat ve bilişim sektörlerinde süreyi 3 aydan 6 aya çıkardıklarını belirten Bakan Sarıeroğlu, dünyayla birlikte Türkiye'nin de değişip dönüştüğünü, "Endüstri 4.0"ın ve "dijitalleşme"nin tartışıldığı bir dönemde işgücümüzün de buna uyum sağlamasının önemine işaret etti. İşbaşı Eğitim Programlarına katılanları istihdam eden iş yerlerine prim desteklerinin devam edeceğine değinen Sarıeroğlu, programlara katılanlara verilen cep harçlıklarının artırıldığını iletti.

Türkiye'nin istihdam ve işgücüne katılım oranlarını artırarak büyüme performansını sürdürdüğünü, işgücüne katılma rakamlarının 31 milyona, istihdamın ise 28 milyon seviyesine ulaştığını, kadınlarımızın işgücüne katılımında yüzde 1.1'lik artış olduğunu belirten Sarıeroğlu, istihdam dostu büyüme stratejisinin sürdürüleceğini kaydetti.

Türkiye'nin son 15 yılda başarı hikâyesi yazdığını ifade eden Sarıeroğlu, "Özellikle İŞKUR olarak bu dönemde vizyonumuzla proaktif bir bakış açısıyla hizmet alanlarımızı daha da genişletmenin gayreti içindeyiz." sözleriyle 2017'de Kurumun 1 milyon 57 bin kişiyi işe yerleştirdiğine dikkat çekti ve İŞKUR'la ilgili konuşmasına şöyle devam etti:

"Türkiye'nin her köşesinde mesleki eğitim faaliyetleri yapan, her köşesinde kurslar açan, işe yerleştirme çalışmalarıyla vatandaşlarımızın gelecekle ilgili umutlarını canlı tutan, gerçekten diri, vizyon sahibi bir Kuruluş hâline gelmiş bulunuyoruz. Gayemiz bu hedefleri daha da ileriye götürmek. Son dönemdeki gayretlerimizde bundan. Bizden önce görev yapan bakanlarımız gerçekten İŞKUR'u parlatmış ve çok ciddi olarak önemli aşamalara gelmesine katkı sağlayacak adımları atmışlar. Bizler de inşallah aldığımız bu bayrağı daha da ileri seviyeye getirme gayreti içindeyiz."

Konuşmasının önemli bir bölümünü gençlere ayıran Sarıeroğlu, gençlerin İŞKUR faaliyetlerinden daha çok yararlanmasını önemsediklerinin altını çizdi ve gençlerle ilgili yapılan yeni düzenlemeleri anlattı.

İŞKUR'da önümüzdeki dönemde planlanan yeniliklere de değinen Sarıeroğlu, bilişim altyapısıyla ilgili yoğun bir çalışma içinde olduklarını belirterek iş arama portalının yenileneceğini, yeni bir telefon uygulaması üzerinde çalıştıklarını bunu gençlerle birlikte yaptıklarını kaydetti ve şunları vurguladı:

"Hükümet olarak öncelikli konumuz istihdam. Çok ciddî başarılar elde edildi. Türkiye bu konuda bir başarı hikâyesi yazmıştır. Millî İstihdam Seferberliğinde birçok ülkenin üstesinden gelmesinin zor olduğu süreçleri yaşayan Türkiye olarak, 15 Temmuz gibi hain bir darbe girişiminin ardından, ekonomimize yönelik yapılan müdahalelere, ülkemize yönelik yapılan girişimler ve bölgemizde yaşanan gelişmelere rağmen reform gündemimizden ayrılmadık. Reformlarımıza devam ediyoruz. İstihdam konusunda da iş dünyamızın katkılarıyla Hükûmetimizin kararlı politikalarıyla ve uyumlu çalışmalarımızla önemli başarılara imza attık. Daha iyisini yapacağız. + 2 istihdam hedefimizle 2018'de yola devam ediyoruz."

Bakan Ahmet Arslan: "Türk Telekom İŞKUR Vasıtasıyla Alanında Kalifiye 2 Bin 500 Yeni Personeli Ailesine Katacak"

Türk Telekom'un 35 bin çalışanıyla sektöründe dünyanın en büyük şirketleri arasında olduğunu

belirten Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Ahmet Arslan imzalanacak protokolün önemine dikkat çekti.

Konuşmasında 15 yıl öncesinin Türkiye'siyle bugünkü durumu karşılaştıran Bakan Arslan, Türkiye'nin teknolojiyi takip eden ülke konumundan teknolojinin geliştirilmesine öncülük eden bir ülke durumuna geldiğini çarpıcı örneklerle anlatarak önümüzdeki dönemde yapmaya hazırlandıkları yeniliklerden bahsetti.

Yerli ve milli ürünlerin geliştirilmesine önem verdiklerine işaret eden Bakan Arslan "Türkiye haberleşme altyapısının önemli bölümünü inşa eden ve Türkiye'ye sunan Türk Telekom'un gelişen sektörün gerisinde kalmaması önemli. Bugün gerçekleştirilen protokol de işte bu noktada önem taşıyor. Türk Telekom, İŞKUR vasıtasıyla alanında kalifiye 2 bin 500 yeni personeli ailesine katacak. İŞKUR, vatandaşlarla birebir temas kuran nitelikli teknikerlerin Türk Telekom bünyesine katılmasına yardımcı olacak." ifadelerini kullandı.

Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, konuşmasında Türkiye'nin bugün geldiği durumdan memnuniyet duyduğunu ifade etti. İŞKUR'la Türk Telekom arasından imzalanan protokolün önemine dikkat çeken Atalay, " Türk Telekom ülkemizin marka kuruluşu. Gönül ister ki daha iyi şartlarda sözleşme imzalayalım. Sonuç olarak bu kurum bizim evimiz. Biz bu kurumun çıtasını daha yükseğe taşıyacağız. Bunu başardıkça daha iyi toplu sözleşmeler imzalayacağız" dedi.

Türk-İş'in 68 senedir önce ülke çıkarlarının sonra da temsil ettiği grubun çıkarlarının peşinde koştuğunu vurgulayan Atalay, son olarak kamuda çalışan 200 bine yakın işçiyi ilgilendiren toplu iş sözleşmesinin anlaşmayla sonuçlandığını belirtti.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya: "Eğitimlerimizle Nitelikli Mesleklerin Oranını Artıracağız"

Türk Telekom'la yapılan protokolden duyduğu memnuniyeti ifade ederek Bakanlığımızın önderliğinde İŞKUR'un istihdamın artırılması ve işsizlikle mücadeledeki serüvenini "Uyanan bir destanın mükemmel örneği" olarak niteleyen Genel Müdürümüz, 2002'li yılların başında sadece 2 bin 497 kişinin eğitim programını yapan İŞKUR'un bugün sadece Türk Telekom'la imzalanan protokolle 2 bin 500 kişinin önce İşbaşı Eğitim Programını ardından da istihdamını gerçekleştireceğini ifade ederek İŞKUR'un geçen yıl 508 bin 851 aktif işgücü programı düzenlediğini kaydetti.

Sayın Bakanımız Sarıeroğlu'nun istihdamın tüm aktörleriyle yaptığı çalışmalar neticesinde eğitim programlarına farklı nitelik ve boyut kazandırdıklarını belirten Uzunkaya, "Türkiye'nin istihdam kurumu İŞKUR'un eğitim programlarında nitelikli mesleklerin oranını önemsiyoruz. Sayın Bakanımızın öncülüğünde oluşturduğumuz hedeflerde nitelikli mesleklerde; bilişimde, sanayide, imalatta oranı artırdık" sözleriyle İŞKUR'un çalışmalarını sürdüreceğini belirtti. Uzunkaya, konuşmasının sonunda protokolün ülkemize ve işgücü piyasasına hayırlar getirmesi temennisiyle tüm katılımcılara teşekkür etti.

Toplantıda kısa bir konuşma yapan Türk Telekom CEO'su Dr. Paul Doany ise ilk 500 firma içinde olan Türk Telekom'un Türkiye'nin istihdam politikasını desteklediğini ifade ederek, İŞKUR'la yapılan protokolden duyduğu memnuniyeti ifade etti.

Protokol konuşmalarının ardından Türk Telekom ile İŞKUR arasında İşe Alım Protokol Sözleşmesi imzalandı.

KARABÜK İL MÜDÜRLÜĞÜ YENİ HİZMET BİNAMIZ AÇILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve SGK Başkanı Mehmet Selim Bağlı, Karabük Çalışma ve İş Kurumu ile SGK İl Müdürlüklerinin yeni hizmet binalarının açılış törenine katıldı.

Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, İŞKUR ile SGK Karabük il müdürlükleri yeni hizmet binalarının açılışını gerçekleştirdi. Bakanımız Sarıeroğlu, açılışta yaptığı konuşmada, Türkiye olarak çok önemli günlerden geçtiklerini ve tarihi süreçleri yaşadıklarını, buna rağmen başarı hikayeleri yazdıklarını ve hizmetleri artırarak devam ettiklerini söyledi.

İşsizlik oranlarının düştüğünü ve yapılan çalışmalarla daha da düşüreceklerini vurgulayan Sarıeroğlu, meslek edindirme konusunda da imkanlar sağladıklarını aktardı. Sarıeroğlu, boş işlerle uğraşacak zamanlarının olmadığını kaydederek, "İlk defa bu sene esnafımız 18-25 yaş arası gençleri işe aldıklarında bir ay maaşını, primini, vergisini biz ödeyeceğiz." dedi.

Sarıeroğlu, ilk defa bir il müdürlüğüne farklı isim vereceklerini belirterek, bugün açtıkları Karabük Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü binasına, Suriye'nin Afrin bölgesinde terör örgütü PYD/PKK mensuplarınca düzenlenen saldırıda şehit olan Karabüklü Piyade Astsubay Kıdemli Çavuş Ömer Bilal Akpınar'ın isminin verileceğini bildirdi.

Konuşmaların ardından hizmet binalarının açılış kurdelesi, Bakan Sarıeroğlu, Karabük Valisi Kemal Çeber, AK Parti Karabük Milletvekilleri Mehmet Ali Şahin ve Burhanettin Uysal, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ile diğer protokol üyeleri tarafından kesildi.

WAPES 2018 YILI İCRA KURULU TOPLANTISI ANKARA'DA GERÇEKLEŞTİ

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) 2018 Yılı İcra Kurulu Toplantısı WAPES Dönem Başkanı İŞKUR'un ev sahipliğinde 14 Şubat'ta Ankara'da düzenlendi. Bir önceki WAPES yönetim kurulu toplantısından bu yana alınan mesafenin değerlendirildiği toplantı kapsamında 2015-2018 döneminde gerçekleştirilen faaliyetleri içeren yönetim raporu, 2018 faaliyet takvimi, idari ve mali konularla WAPES'in uzun dönemli stratejisi görüşüldü. Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, toplantı kapsamında WAPES İcra Kurulu üyelerini makamında kabul ederek küresel ve bölgesel istihdam politikaları ile WAPES'in faaliyetleri hususunda istişarelerde bulundu.

İŞKUR Genel Müdürümüz ve WAPES Dönem Başkanı Cafer Uzunkaya, başkanlığında Ankara'da gerçekleştirilen WAPES 2018 yılı İcra Kurulu toplantısına; Avrupa Bölgesini temsilen Başkan Yardımcısı Fransa, Orta Doğu ve Arap Bölgesini temsilen Başkan Yardımcısı Fas, Afrika Bölgesini temsilen Başkan Yardımcısı Kongo Cumhuriyeti, Asya-Pasifik Bölgesini temsilen Başkan Yardımcısı Güney Kore, Amerika Bölgesini temsilen Başkan Yardımcısı Kanada, WAPES saymanlığını temsilen İsviçre, üyelerden Belçika ve Kamerun kamu istihdam kurumlarının genel müdürleri ve üst düzey yöneticileri katıldı.

WAPES Başkanı olarak toplantının açılış konuşmasını yapan Genel Müdürümüz Uzunkaya, "WAPES'e ve WAPES'in üstlendiği misyona büyük bir önem veren ülkeler ve kurumlar olarak buradayız. 2015-2018 başkanlık dönemimizde Türkiye ve İŞKUR olarak son icra kurulu toplantısını gerçekleştiriyoruz. Yarınlara yönelik vizyonumuzu, sorumluluklarımızı belirlemek ve WAPES'in gelecekte daha da güçlendirilmesi, bu yapıya yeni ülkelerin katılmasını sağlamak hepimizin görevi. Bundan bir hafta önce gerçekleştirdiğimiz ve Türkiye'nin ev sahipliğinde düzenlenen Avrasya Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları II. Çalıştayında bulunan tüm ülkelere WAPES yapısı içerisinde yer almalarının çok anlamlı olacağını ifade ettik. Umut ediyorum ki bu yapının

içerisinde yer alan Kamu İstihdam Kurumları yeni dönemde WAPES'e dahil olacak" dedi.

WAPES'in istihdam politikaları kapsamında birinci referans noktası olması gerektiğini ifade eden Uzunkaya, bunun için üye ülke kamu istihdam kurumlarının emek sarf etmesi ve gayret göstermesi gerektiğini söyledi. "Önümüzdeki süreçte WAPES'i daha ileri noktalara taşımak adına aynı heyacan ve kararlılıkla yolumuza devam edeceğiz" diyen Uzunkaya şunları kaydetti: "İnşallah bu sene WAPES'in 30. yılını kutlayacağız. Birliğin kurumsallaşmasına katkı veren, bu süreçte aktif görevler alan tüm üyelerimize başkanlık olarak kalbi teşekkürlerimizi iletiyoruz. Tüm dünya kamu istihdam kurumlarına ulaşıp etkileşim alanımızı artırmak ve insan onuruna yakışır işler için bu ağı genişletmek ve bu ağın etkinliğini artırmak zorundayız."

Bir gün süren İcra Kurulu toplantısında; bir önceki WAPES Yönetim Kurulu toplantısından bu yana alınan mesafe değerlendirilerek, 2015-2018 döneminde gerçekleştirilen faaliyetleri içeren Yönetim Raporu, 2018 faaliyet takvimi, idari ve mali konular ile WAPES'in uzun dönemli stratejisi görüşüldü.

Toplantı sonrası Bakanımız Jülide Sarıeroğlu WAPES İcra Kurulu üyelerini makamında kabul etti. Görüşmede küresel ve bölgesel istihdam politikaları değerlendirilerek, WAPES'in faaliyetleri hususunda bilgi alış verişinde bulunuldu.

Toplantı süresince WAPES Başkanı ve Genel Müdürümüz Uzunkaya'ya Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören, İŞKUR tarafından WAPES Danışmanı olarak görevlendirilen İstihdam Uzmanımız Gizem Deniz Kayataş ve İstihdam Uzmanımız Oğuzhan Küpeli eşlik etti.

GENEL MÜDÜRÜMÜZ 81 İL MÜDÜRÜYLE VİDEO KONFERANS SİSTEMİYLE TOPLANTI YAPTI

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, 81 ilin il müdürleri ve yöneticileriyle 13 Şubat ve 23 Mart tarihlerinde video konferans sistemiyle toplantı yaptı. Kurumumuzun 2018 yılı hedeflerine Bakanımız Jülide Sarıeroğlu'nun büyük katkı ve destek verdiğini açıklayan Genel Müdürümüz, Milli İstihdam Seferberliğinin İkinci Fazı kapsamında İŞKUR'un öncü rolüyle önemli başarılara imza atacağına ve 2018 hedeflerini aşacağına inandığını, Kurumun 8 bin çalışanıyla ülkemize değerli katkılarda bulunduğunu kaydetti.

Video Konferans Sistemiyle İl Müdürlerine seslenen Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, İŞKUR'un hedeflerinden ülke sorunlarına kadar birçok konuda düşüncelerini dile getirdi.

Devletimizin, Sayın Cumhurbaşkanımızın öncülüğünde içerde ve dışarda ciddi sorunlarla uğraşırken İŞKUR çalışanlarının da "Görevimizin hakkını verelim" anlayışıyla, istihdam gibi önemli bir alanda hizmet sağlayarak, "onurların en üstününü" yaşadığını, bunu da yüksek sorumluluk bilinci ve görev ahlakıyla hak ettiğini belirten Uzunkaya, ülkenin her köşesinde fedakârca görev yapan 8 bin İŞKUR çalışanına inandığını ve güvendiğini belirtti.

2000'li yılların başında senede 25 bin kişiyi işe yerleştiren ve varlığı tartışılan bir Kurumdan bugün 1 milyondan fazla insana iş bulan İŞKUR'un bu başarısının tüm çalışanlarına ait olduğunu söyleyen Uzunkaya, hizmetleri yürütürken il Müdürlüklerimizin ve Hizmet Merkezlerimizin sıkıntılarını gidermenin de kendi sorumlulukları olduğunu vurgulayarak, bunun bilinciyle gece gündüz çalıştıklarını kaydetti. Sınır ötesi operasyonlardan sığınmacılara kadar dönemsel gelişmeleri de dikkate alarak geniş bir bakış açısıyla hedefleri belirlediklerine değinen Uzunkaya, "Hedef 1 milyon 250 bin kişiyi işe yerleştirmek. Bu hedefin içinde 450 bin kadınımız, 450 bin gencimiz, 75 bin engellimiz var." sözleriyle "Engelli vatandaşlarımız konusunda herkes sahaya inmeli." çağrısında

bulunarak, Kurumda ekip çalışmasına önem verdiklerini, hedeflerle ilgili farklı fikirlerin ortaya konulmasını önemsediklerini, tüm bu tartışmaların en iyiyi getireceğine inandıklarını, İŞKUR'da katılımcı ruhu inşa etmeye çalıştıklarını ifade etti.

Kadın, engelli, gençler ve uzun süreli işsizler konusunda verilen yeni hedeflere ulaşılacağına inandığını ve her gün kendimizle yarışmamız gerektiğini belirten Genel Müdürümüz il müdürlerinin ve yöneticilerin inisiyatif almaları gerektiğine dikkat çekti.

Nitelikli işgücüne de dikkat çeken Uzunkaya, Sayın Bakanımız Jülide Sarıeroğlu'nun talimatlarıyla "Beyaz Yakalılara" sunulan hizmetlerin artırılması için bu yıl konuya özel önem atfettiklerine değinerek, önümüzdeki hafta açıklanacak yeni teşviklerle birlikte sahaya ineceklerini, Kurumumuzun bu hususta da üzerine düşeni yapacağını kaydetti ve **"İŞKUR'un hedefleri Türkiye'nin hedefleridir"** dedi.

Hedeflerin gerçekleştirilmesi konusunda başarılı illere teşekkür eden Genel Müdürümüz, İş ve meslek danışmanlarının da sahada görünür olması gerektiğini belirterek yapılan çalışmaların kalitemizi gösterdiğinin altını çizdi. Verilen hizmetlerin istenilen şekilde sonuçlanması için takip edilmesinin önemine işaret eden Uzunkaya, yöneticilerimizin Kurumun hedeflerini çalışanlarla paylaşması, herkesin bu hedefleri takip etmesi, bütün İŞKUR çalışanlarının aynı hedefe kilitlenmesi ve hassasiyet göstermesi gerektiğini kaydetti.

İşgücü Piyasası Araştırması çalışmalarının önemini ve bunun yeni teşvikleri anlatmanın önemli bir yolu olduğuna inandığını ifade eden Uzunkaya, kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum örgütlerinin ve istihdamın tüm aktörlerinin bu kapsamlı çalışmanın verilerini kullanması gerektiğini belirtti. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu toplantılarının çok önemli olduğunu kaydeden Uzunkaya, illerimizin bu toplantılara katılımını ve bu konuda neler yaptıklarını takip edeceğini ifade etti.

İllerde yapılan istihdam fuarlarına da değinen Uzunkaya, bu organizasyonların

illerde heyecan uyandırması gerektiğini, il müdürlerimizin ildeki kamu kurumları ve istihdamın tüm aktörleriyle yakın ilişkiler kurmasının Genel Müdürlüğe yansıtılan birçok sorunu da çözeceğine inandığını belirterek fuarın sonuçlarının mutlaka takip edilmesi gerektiğinin altını çizdi.

İŞKUR için önemli konu başlıklarından birinin de engellilere verilen hizmetler olduğunu ifade eden Uzunkaya, bu alanda fonun yeteri kadar kullanılmadığına ve yeterli proje gelmediğine dikkat çekerek, herkesin bir gün engelli olabileceğini düşünerek empati kurmasının ve sosyal sorumluluk duygusuyla hareket etmesinin altını çizdi. İllerimizdeki büyük işletmeleri gerekirse uyarı yazılarıyla harekete geçirerek "Engelli kardeşlerimizin istihdamı konusunda daha fazla gayret göstermeliyiz" dedi.

Konuşmasında Sayın Bakanımızın Kurumumuza verdiği önem ve değerin göstergesi olarak İŞKUR personelinin önünü açmak ve motivasyonunu artırmak için görevde yükselme sınavı açtıklarını hatırlatan Uzunkaya, nitelikli eğitimlere ağırlık verdiklerine değinerek, basının da Kurumun güzel hizmetlerini anlatmak ve vatandaşa ulaşmak için etkili bir araç olduğunu, konuya verdiği önemi göstermek maksadıyla geçtiğimiz hafta tüm illerimizin basın bölümlerinin iştirakiyle yapılan eğitimin açılışına katıldığını ifade etti.

İki buçuk saat süren toplantının sonunda Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, 2018 hedeflerinin yakalanacağına yürekten inandığını belirterek katılımcılara iyi dileklerini sundu.

BAKANIMIZ SARIEROĞLU SAKARYA İSTİHDAM FUARI VE İL MÜDÜRLÜĞÜMÜZÜN YENİ HİZMET BİNASININ AÇILIŞINI YAPTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu ve Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya Sakarya Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı ve Sakarya İl Müdürlüğümüzün yeni hizmet binasının açılışına katıldı.

Törenlerde ayrıca Sakarya Valisi İrfan Balkanlıoğlu, AK Parti Sakarya milletvekilleri Recep Uncuoğlu ve Ayhan Sefer Üstün, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Akgün Altuğ, kurum personeli ile vatandaşlar yer aldı.

Fuarda ilde faaliyet gösteren ve İstihdam Seferberliğine katkı sağlayan firma yöneticilerine plaket takdim eden Bakan Sarıeroğlu ve protokol üyeleri daha sonra stantları gezerek firmalardan bilgi aldı.

Bakanımız Sarıeroğlu: "Türkiye 15 Yıldır Yakaladığı Siyasi İstikrarla İstihdamda ve Büyümede Başarılı Sonuçlara Ulaştı"

Demokrasi Meydanı'nda kurulan Sakarya Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı'nın açılışında konuşan Bakanımız Sarıeroğlu, bu tür fuarların işçi ve işveren arasındaki eşleştirmelerde önemli rol oynadığına dikkat çekti.

Sektör Odaklı Teşvik Uyguluyoruz

Yeni teşvik programı yasasıyla birlikte artık işverenlere prim desteğinin asgari ücret üzerinden değil "prime esas kazanç" üzerinden verileceğini açıklayan Sarıeroğlu, "Kadınlarımızla, engelli kardeşlerimizle, iş dünyası temsilcilerimizle buluşuyoruz. İstişarelerimiz neticesinde sektör odaklı bir teşvik uygulamasını ortaya koyduk. Ücret desteğini de içerecek şekilde imalat sektörünü destekleyecek önemli adımlar attık." dedi.

İstihdamda Türkiye'nin Kalbi İŞKUR

Türkiye'nin yeni döneme hazırlandığını belirterek Bakanlığımızın bu yöndeki çalışmalarını anlatan Bakanımız Sarıeroğlu, **"Bu dönemde İŞKUR Türkiye'nin kalbi konumunda bir Kurum. 2002 yılında tüm Türkiye'de 25 bin kişiyi işe yerleştiren sadece yurt dışına işçi yollayan bir kurum olarak bilinen İŞKUR, bugün mahallelerimize kadar Türkiye'nin her yerinde hizmet**

üreten, eğitimler yapan, yenilikçi yaklaşımları ortaya koyan bir kurum hâline geldi. Bir yılda 1 milyon 57 bin kişinin işe yerleştirilmesine aracılık etti." ifadelerini kullandı.

Türkiye Büyüme Oranıyla G20 Ülkeleri Arasında Birinci Sırada

Geçen yıl elde edilen yüzde 7,4 büyüme oranıyla Türkiye'nin G20'de birinci, OECD ülkeleri arasında ikinci sırada yer aldığını belirten Sarıeroğlu, "Bu büyüme performansıyla birlikte bir yıl içerisinde 1,5 milyon ek istihdam sağlamış durumdayız. Kararlı politikalarımıza devam edeceğiz. Bunları yaparken en önemli gücümüz siyasi istikrar. " dedi.

Sakarya Çalışma ve İş Kurumu ile Sosyal Güvenlik Kurumu yeni hizmet binalarının toplu açılış töreninde de bir konuşma gerçekleştiren Bakanımız Sarıeroğlu, Sakarya'nın gelişmesi, ilerlemesi ve büyümesinin önemini vurgulayarak, Bakanlığımızın çalışmalarıyla ülkemizi geleceğe taşıdığını kaydetti.

Sakarya Millî İstihdam Seferberliğinde En Başarılı 10 İlden Biri

Sakarya'nın Millî İstihdam Seferberliği sürecinde ilk 10 ilden birisi olduğunu hatırlatan Sarıeroğlu, "Sakarya Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı'nda işverenlerimizle görüştük. Çok güçlü teşviklerimiz var. Bunlarla ilgili uygulamalarımızı, kampanyalarımızı başlatıyoruz. Bu yıl hedefimiz artı 2 istihdam'' dedi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya: "Bakanlığımızın Öncülüğünde Programlarımızı Etkin Şekilde Uygulayacağız"

Sakarya Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı'nın açılışında konuşan Genel Müdürümüz Uzunkaya Kurumumuzun işe yerleştirme ile ilgili önemli hedefleri olduğunu, hedeflere ulaşmak için tüm hizmetlerimizi etkin şekilde sürdürdüğümüzü ve aktif işgücü programlarımızı yeni yaklaşımlarla çeşitlendirdiğimizi ifade etti.

Uzunkaya, 2000'li yılların başında Sakarya'da İŞKUR aracılığıyla bir yılda sadece 400 kişinin işe yerleştirildiğine şimdi ise şehrin 24 binlere varan bir işe yerleştirme hedefinin olduğuna dikkat çekti.

Kurumumuzun Sakarya'daki çalışmalarına değinen Uzunkaya "Sakaryamızın, işe yerleştirme hizmetlerimiz, eğitim programlarımız, ve istihdam fuarlarımız açısından en başarılı illerimizden biri olduğunu büyük bir memnuniyetle ifade etmek isterim. Sakarya'da 2000'li yılların başında İŞKUR aracılığıyla işe yerleşen kadın sayısı sadece 30 iken; geçtiğimiz yıl bu sayı 7 bin oldu. Bu yıl 24 bin vatandaşımızı özel sektörde işe yerleştirmeyi hedefleyen bir Sakarya var. Sakarya'nın bu hedefe başarıyla ulaşacağına olan inancım tamdır'' dedi.

İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULU (İİMEK) TOPLANTILARINA KATILARAK İSTİHDAMIN NABZINI TUTTUK

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya başta olmak üzere Genel Müdür Yardımcılarımız, Daire Başkanlarımız ve İstihdam Uzmanlarımız, 2018 yılının ilk İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) toplantılarına iştirak etti. Toplantılarda illerimizin istihdamı arttırmaya yönelik 2017 yılında yaptıkları çalışmalar ile 2018 yılında yapacakları faaliyetler masaya yatırıldı. İİMEK toplantılarına katılmanın yanında valilik, ticaret ve sanayi odaları, sendikalar, işyerleri, organize sanayi bölgeleri ziyaret edilerek görüş alışverişinde bulunuldu.

İŞKUR'un dört ana organından biri olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) çalışma hayatında yerel dinamikleri harekete geçirmede üstlendiği önemli role istinaden gerçekleştirilen ziyaretlerde, merkez-yerel iş birliği ve koordinasyonunun güçlendirilmesi yoluyla istihdama sağlanan katkının azami düzeye taşınacağı vurgusu yapıldı. Ayrıca yerel paydaşlarımıza Milli İstihdam Seferberliğinin 2'nci fazı kapsamında uygulanacak teşvik, proje ve çalışmalar hakkında bilgi verildi.

Yerel düzeyde işgücü piyasasının nabzını tutmak maksadıyla gerçekleştirilen ziyaretlerle ilgili açıklamalarda bulunan Genel Müdürümüz Uzunkaya; "Ziyaretlerimizle illerimizde istihdam konusunda önemli görev ifâ eden İİMEK'in çalışmalarına katıldık. Yerel düzeyde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerine ilişkin paydaşlarımızla görüş alışverişinde bulunduk. Ayrıca işverenlerimiz ve çalışanlarımız ile de görüştük. İşyeri ve esnaf ziyaretleri gerçekleştirdik. Yerel düzeyde işgücü piyasasının nabzını tuttuk. Tüm bu ziyaretlerimiz neticesinde sahadan elde ettiğimiz veriler önümüzdeki süreçte gerçekleştireceğimiz çalışmalarımıza ışık tutacaktır" dedi.

İİMEK toplantılarına katılmanın yanında valilik, ticaret ve sanayi odaları, sendikalar, iş yerleri, organize sanayi bölgeleri ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ziyaret edilerek görüş alışverişinde bulunuldu.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, 81 ilde yılda dört defa olmak üzere olağan toplantılarını vali başkanlığında yürütmektedir. Ayrıca başkanın çağrısı üzerine olağanüstü toplantılar gerçekleştirebilen İİMEK ilin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak üzere kararlar almaktadır.

İİMEK'in görevleri:

İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak,

İşgücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak, il düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme – değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu maksatla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayınlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak,

Mesleki ve teknik eğitim çerçeve programlarının işgücü piyasası araştırma sonuçlarına göre ilin ihtiyaçları doğrultusunda düzenlenmesi için görüş bildirmek,

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,

İlde bulunan tüm mesleki ve teknik eğitim 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 sunulmaktadır.

2018 yılı birinci olağan İİMEK toplantılarına katılan Genel Müdürlüğümüz temsilcileri, öncelikle Bakanımız Sarıeroğlu'nun selamlarını ve İİMEK'lere verdiği önemi iletmiş ve Kurulların ihtiva ettiği görevlerin Bakanlık ve Genel Müdürlük düzeyinde ziyadesiyle önemsendiği belirtilmiştir. Yerel düzeyde istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması noktasında Kurulların önemli göreve haiz olduğu; bugüne kadar önemli politika ve faaliyetlerin hayata geçirilmesine katkı sunduğu ve gelecek dönemde de söz konusu katkıların artarak

Bütün illerimizde yılda dört defa olağan olarak vali başkanlığında toplanan İİMEK, İŞKUR'un dört ana organından biridir. Kurul görevleri arasında çıraklık ve mesleki eğitim kapsamı dışında çocuk işçiliğinin önüne geçilmesi konusunda gerekli çalışmaları yapmak; işgücü piyasası araştırma sonuçları da dikkate alınarak İl Millî Eğitim Müdürlüğü, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından hazırlanan işgücü yetiştirme faaliyetlerine ilişkin planları onaylamak ve bunların uygulama sonuçlarını izlemek; ilin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak bulunmaktadır.

devam etmesinin Sayın Bakanımızın beklentisi olduğu ifade edilmiştir.

Toplantılarda istihdamın artırılması noktasında kapsayıcı adımlar atıldığı dile getirilmiş; bu adımların etkinliğinin merkez-yerel iş birliği ve yerel dinamikleri harekete geçirecek bütüncül politikaların varlığına bağlı olduğu belirtilmiştir. Tüm dünyada tecrübe edildiği üzere işsizlik gibi çok yönlü bir sorunun ancak istişare ve ortak akılla çözülmesinin mümkün olabileceği ve bu noktada İİMEK'in ifa ettiği fonksiyonun oldukça önemli olduğu vurgulanmıştır.

Başkanlığı Valilerimizce yürütülen, kamu ve sosyal taraf temsilcilerinden oluşan İİMEK'in, işsizlik ve mesleksizlik sorununa yerel düzeyde çözüm odaklı politikalar geliştirmekle görevli en üst mekanizma olduğunun dile getirildiği ziyaretlerde, sosyo-ekonomik etkileri yönüyle işsizlikle çok yönlü ve kapsayıcı bir mücadelede ve beşeri sermayenin işgücü piyasasında arz-talep yönüyle daha optimal değerlendirilmesi yoluyla kalkınmaya katkısını azami düzeye taşıyacak kapsamlı ve bağlayıcı kararlar alınmasında İİMEK'in lokomotif görevine haiz olduğu belirtilmiştir.

Toplantılarda çalışma hayatında 2017 yılının kısa bir değerlendirmesini yapmak maksadıyla İİMEK faaliyetlerinin çıktısı niteliğinde olan bir dizi İŞKUR verisi katılımcılara sunulmuştur.

2017 yılı sonunda kamuda taşeron düzenlemesinin yapılması ve asgari ücrette yüksek oranda gerçekleştirilen artışın 2018 yılında ülkemiz öncelikli gündem maddesinin istihdam olacağını gösterdiği ifade edilmiştir. Ayrıca yine Cumhurbaşkanımız himayelerinde "Milli İstihdam Seferberliğinin İkinci Fazı"nın başlatıldığı ve 2017 yılı Aralık ayında gerçekleştirilen İstihdam Şurasında mevcut teşviklerin devam ettirileceğinin ve işgücü piyasasına sunulacak yeni desteklerin müjdesinin verildiği dile getirilmiştir.

Son olarak, İİMEK kararlarının ve İİMEK'e üst politika belgelerinde tevdi edilen görevlerin ifası ve takibi noktasında gerek mevzuat gerekse de teknik altyapı yönüyle çalışmaların ve iyileştirmelerin devam ettiği paydaşlarla paylaşılmış, karar alma ve uygulama sürecinde merkez-yerel iş birliği hususunda koordinasyona, faaliyetlerle ilgili her türlü desteğe ve iş birliğine açık olunduğu ifade edilmiştir. İİMEK'in etkin işleyişini sağlama noktasında gerekli tedbirlerin alınması kamu ve sosyal tüm ilgililerle koordinasyonun sağlanmasının oldukça önemli olduğunun altı çizilmiştir.

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMI (AİPP) ETKİ DEĞERLENDİRME SEMİNERİ YAPILDI

İŞKUR tarafından yürütülen Aktif İşgücü Programlarının etki değerlendirilmesi yatırım projesi kapsamında yerel düzeyde etki analizinin yapılmasının teşvik edilmesi ve bu konuda bilgi seviyesinin artırılması maksadıyla düzenlenen "Etki Analizi Semineri" Ankara'da yapıldı. Etki analizi seminerine Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın yanı sıra İŞKUR yöneticilerimiz ile il müdürlüklerimiz çalışanları, akademisyenler, Kalkınma Bakanlığı, Merkez Bankası, TEPAV temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.

Seminerde konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Kalkınma Bakanlığının finansmanıyla ile 2015 yılında yürütülmeye başlayan projeye ilişkin bilgiler verdi. Aktif İşgücü Programlarının etki değerlendirmesine yönelik projeyi İŞKUR olarak büyük bir iftiharla ve gururla gerçekleştirdiklerini belirten Uzunkaya: "İşgücü piyasası göstergelerine ilişkin istatistikî verilere bakıldığında, emek piyasasının çerçevesini belirleyen işgücü arzı ile işgücü talebi arasında fonksiyonel bir ilişki ve iş birliğinin kurulamadığı görülmektedir. Bu durum, birbiriyle uyumlu istihdam ve mesleki eğitim politikalarının izlenmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda etki değerlendirmesi sayesinde aktif işgücü programlarının yeniden tasarlanması ve işgücü piyasasındaki etkinliğinin artırılıp işgücünün niteliğinin yükseltilerek etkin kullanıldığı bir işgücü piyasasının oluşturulmasını hedefliyoruz" dedi.

Milletimizin azmi ve kararlılığı sayesinde ülkemizin birçok sorunu ve badireyi atlattığını kaydeden Uzunkaya, istihdamın artırılması noktasında işverenlerimiz, kamu kurum ve kuruluşlarımız, STK'larımız ve Bakanlığımızın milletimizle bütünleşerek 2017 yılında gerçekleştirilen Milli İstihdam Seferberliği'nde önemli bir başarıya imza attığına dikkat çekti. 2017 yılında 1.5 milyon vatandaşımızın istihdamına vesile olan İstihdam Seferberliği'nin yanı sıra İŞKUR tarafından da aktif işgücü programlarının etkin bir şekilde yürütüldüğünü hatırlatan Uzunkaya şunları söyledi: "Bugün burada yapılacak değerlendirmeler, ardından illerimizden bu veriler ışığında isteyeceğimiz çalışmalar, bundan sonraki süreçte bizim bu programlarımızın etkinliğinin daha da artmasına vesile olacaktır. Bu projenin uygulanmasında emeği geçen herkese kalbi şükranlarımı sunuyorum."

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, konuşmasının ardından Merkez Bankası, Dünya Bankası, TEPAV temsilcilerine etki analizine ilişkin bilgilendirmeler yapıldı. Ayrıca Zonguldak ve Denizli'de gerçekleştirilen "etki analizi" çalışmalarının neticeleri konusunda sunumlar gerçekleştirildi.

ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU ÇALIŞTAYI YAPILDI

Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması Yatırım Projesi kapsamında Engelli İş Koçluğu Çalıştayı Ankara'da yapıldı. Çalıştay neticesinde elde edilen veriler doğrultusunda her engelli bireye bir İş Koçu, atanacak. İŞKUR'a bağlı 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sorumluluk alanlarında bulunan engelli vatandaşlarla özel olarak ilgilenecek.

Ankara'da düzenlenen çalıştayın açılış törenine Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, İŞKUR yöneticileri ve personeli, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi temsilcileri, Anadolu, Hacettepe, Sakarya, Düzce, Gazi, İstanbul Medeniyet Üniversitelerinden akademisyenler ve Down Sendromu Derneği temsilcileri katıldı.

Çalıştayın açılış töreninde konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, engelli iş koçluğunun önemine değinerek, "Artık İŞKUR'da engellilerin bir iş koçu olacak. 81 İl Müdürlüğümüz sorumluluk alanlarında bulunan engelli vatandaşlarımızla özel olarak ilgilenecek, hayata ve işgücü piyasasına tutunmalarını sağlayacaklar" diye konuştu.

Uzunkaya, konuşmasının devamında Engelli İş Koçluğu Projesini tüm illerde yaygınlaştıracaklarını söyledi. İŞKUR'un önemli sorumluluklarının bulunduğunu kaydeden Uzunkaya, şu açıklamalarda bulundu: "Cumhurbaşkanımızın, Başbakanımızın ve göreve başladığı ilk andan itibaren Bakanımız Jülide Sarıeroğlu hanımefendinin ısrarlı takipleri ve ilgili çevrelerle yaptığı toplantılar neticesinde 2018 yılı çok daha büyük başarılara imza atacağımız bir yıl olacak. Biz, bire on, bire yüz çaba sarf ederek bu hizmetleri gerçekleştireceğiz. Yakın zamanda Türkiye'nin tüm illerinde Engelli İş Koçluğu projemizi yaygınlaştıracağız."

Genel Müdürümüzün konuşmasının ardından İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temur, Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Atilla Cavkaytar, Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölüm Başkanı Prof. Dr. Hülya Kayıhan, Down Sendromu Derneği Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Fulya Ekmen de birer sunum gerçekleştirdi.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temur sunumunda; iş ve meslek danışmanlığı hizmetinde yıllar itibariyle belli bir tecrübe ve bilgi birikiminin olduğunu, artık hedef kitleye uygun özel hizmet ve politikaların gerektiğinden hareketle özellikle dezavantajlı grupların başında gelen engelli vatandaşlarımız için bir hizmet modeline geçmeyi planladıklarını belirtti.

Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Atilla Cavkaytar sunumunda; engelli istihdamı alanında İŞKUR'un akademisyenlerden ve akademisyenlerin de İŞKUR'dan öğreneceği çok şey olduğunu söyledi.

Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölüm Başkanı Hülya Kayıhan ise; İŞKUR'la işbirliği halinde yürüttükleri ve engelli bireylerin mesleki yeterliliklerinin belirlenerek, kendilerine en uygun iş/mesleklere yönlendirilmelerine olanak sağlayan ergoterapi merkezi çalışmaları hakkında bilgi verdi. Bu çalıştayın İŞKUR'un başarılı çalışmalarına yol haritası oluşturacağına inandıklarını ifade etti.

Down Sendromu Derneği Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Fulya Ekmen de; 2012 yılında uygulamaya başladıkları "Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum" adlı destekli istihdam modeli kapsamındaki proje ile başarılı sonuçlar elde ettiklerini ve işe yerleştirdikleri engelli bireylerin kalıcı bir şekilde istihdam edildiklerini ve işte kalış sürelerinin engelli iş koçluğu modeli sayesinde uzadığını gözlemlediklerini söyledi.

İŞKUR-GAN VE TİSK İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya İŞKUR-GAN (Küresel İşbaşında Eğitim Ağı) Türkiye adına Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Yönetim Kurulu Başkanı Kudret Önen ile "İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü"nü imzaladı.

İstanbul'da düzenlenen İşbaşı Eğitim Programı İşbirliği Protokolü İmza Töreninde konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya "Bugün burada anlamlı bir imza töreninde bulunuyoruz. Gerek bu protokol kapsamında düzenlediğimiz eğitimler, gerekse tüm Türkiye'de istihdamın artırılması maksadıyla gerçekleştirdiğimiz İşbaşı Eğitim Programları ülkemiz işgücü piyasası için büyük önem taşımaktadır. Bilindiği üzere işsizlikle mücadele ve istihdamı attırma konusunda büyük başarıları hep birlikte gerçekleştiriyoruz. 2017 yılında Cumhurbaşkanımızın liderliğinde Milli İstihdam Seferberliği ilan edildi. Milletçe seferber olduk. Başarılmaz denileni başardık. Bu vesileyle 1.5 milyon kişiyi istihdam ettik. Genç ve kadın istihdamımızı arttırdık. Bu başarı tesadüf eseri olmadı. Bugün imzalayacağımız ve daha önce gerçekleştirdiğimiz işbirliklerinin neticesidir. Geçen yıl İŞKUR olarak 70 yılı aşan tarihimizde ilk defa 1 milyonun üzerinde işe yerleştirme gerçekleştirdik. Türkiye bütün ihanet kalkışmalarına rağmen yoluna devam ediyor ve edecek" dedi.

TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Kudret Önen ise istihdama yaptığı katkılar ve verdiği desteklerden dolayı Bakanlığımıza ve İŞKUR'a teşekkür ederek, imzalanan protokolün önemine vurgu yaptı. Protokol sayesinde, işbaşında eğitim konusuna daha fazla şirketin dikkatini çektiklerini belirten Önen böylece gençlerde ve diğer paydaşlarda farkındalık yaratıldığını hatırlattı.

GAN Türkiye Ağı'nın tamamen gönüllülük esasına göre faaliyet gösterdiğini anımsatarak, "Çalışmalar tümüyle üye şirketlerimizin güdümünde planlanmakta ve gerçekleştirilmektedir. Bir başka ifadeyle işbaşında eğitim konusunda şirketlerimiz kendi imkanlarını harekete geçirmekte ve geliştirmektedir." dedi.

Konuşmaların ardından Genel Müdürümüz Uzunkaya, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Önen ile İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolünü imzaladı.

TAIEX UZMAN TOPLANTISI ANKARA'DA YAPILDI

İŞKUR-AB iş birliğinde "İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminin Geliştirilmesine Yönelik İyi Uygulamalar" konulu Teknik Destek ve Bilgi Değişimi (TAIEX) uzman toplantısı Ankara'da yapıldı. Toplantıda işgücü piyasası bilgi sistemine yönelik temel farkındalık oluşturulurken ülkeler arası iş birliği hususu masaya yatırıldı.

İŞKUR'un İşgücü Piyasası Bilgi Sistemini geliştirme görevi kapsamında farklı uygulamaların öğrenilmesine ve Avrupa Birliği deneyiminin ülkemize kazandırılmasına yönelik olarak gerçekleştirilen bilgilendirme toplantısının açılışına Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanımız Aydın Alabaş ve Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören katıldı.

Toplantıda Almanya İstihdam Araştırmaları Enstitüsü kıdemli araştırmacısı Anton Nivorozhkin'in yaptığı bilgilendirmelerle program içeriğine yönelik temel farkındalık oluşturuldu. Ayrıca İŞKUR-TAIEX iş birliğinde yapılabilecek ileri düzeyde bilgi değişimi faaliyetleri değerlendirildi. İŞKUR tarafından geliştirilmesi planlanan İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi ile ilgili uygulama örneklerinin ve detaylı bilgilerin de aktarıldığı 2 günlük etkinlikte Kurumumuzun ilgili birimlerinden ve TÜİK'ten çeşitli sendika ve konfederasyonlardan temsilciler yer aldı.

İŞKUR HEYETİNDEN ALMANYA'YA ÇALIŞMA ZİYARETİ

Genel Müdür Yardımcımız Bekir Aktürk başkanlığındaki İŞKUR heyeti, Kurumumuzun Alman Uluslararası İş Birliği Kurumu (GIZ) ile birlikte yürüttüğü "İŞKUR'un Kurumsal Kapasitesinin Gerçekleştirilmesi Projesi" kapsamında Almanya'ya çalışma ziyareti gerçekleştirdi. Ziyaret kapsamında Almanya'daki ve Türkiye'deki sığınmacıların ve mültecilerin iş piyasasına erişimlerine ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar konusunda istişarelerde bulunuldu.

Gerçekleştirilen çalışma ziyareti kapsamında GIZ Berlin Ofisi ve Alman Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği (DIHK) yetkilileri ile bir araya gelindi.

Genel Müdür Yardımcımız Bekir Aktürk başkanlığındaki heyet, ilk olarak GIZ Berlin Ofisi temsilcileri ile projenin ayrıntıları, ziyaret programı, ziyaretin maksadı, ziyaret boyunca görüşmeler yapılacak kurumların görev alanları ve Alman işgücü piyasasında mültecilerin konumuna ilişkin istişarelerde bulundu.

Daha sonra Alman Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği temsilcileri birliğin organizasyonel yapısı ve görev alanları ile ilgili heyeti bilgilendirdi. İşverenlerin mültecilere yönelik sundukları programlar ve mültecilerin istihdamına yönelik yürüttükleri projeler tanıtıldı.

Etkinlik kapsamında İŞKUR heyeti, Alman Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Federal Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Bakanlığını ziyaret etti. Bu ziyaretlerde, Almanya'daki mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu konusunda yasal düzenlemeler ve uygulamalar konusunda bilgi alışverişinde bulunuldu. Ayrıca GFMB'ye gerçekleştirilen ziyarette heyete, göçmenlere ve mültecilere yönelik mesleki eğitim ve dil eğitimi programları hakkında GFBM temsilcileri tarafından bilgilendirmeler yapıldı.

Alman Federal İş Kurumu ilede görüşmelerde bulunan İŞKUR heyeti Almanya'daki ve Türkiye'deki sığınmacıların ve mültecilerin iş piyasasına erişimlerine ilişkin yasal düzenlemeler ve uygulamalar konusunda fikir alış verişinde bulundu.

İŞKUR heyeti, Frankfurt'taki Alman FRAP Ajansını ve Offenbach şehrindeki belediyeye ait çalışma merkezinde yerinde incelemelerde bulundu.

Ayrıca ziyaret kapsamında GIZ Genel Müdürlüğünde mevcut işbirliklerimiz, projelerimiz ve ileriye dönük muhtemel iş birliği alanları hakkında karşılıklı istişarelerde bulunuldu.

İŞKUR VE ILO İŞ BİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

Vatandaşlarımız ve ülkemizde bulunan geçici koruma kapsamında Suriyelilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması, işgücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması ve toplumsal uyumun güçlendirilmesi maksadıyla İŞKUR ve ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) arasında iş birliği protokolü imzalandı.

ILO Ankara ofisinde gerçekleştirilen imza töreni ile Türk Vatandaşlarının, geçici koruma altındaki Suriyelilerin ve uluslararası koruma, başvuru ve statü sahiplerinin insana yakışır iş ilkeleri çerçevesinde işgücü piyasasına ve geçim kaynaklarına erişimlerinin kolaylaştırılması için metne alınan iş birliği protokolü, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve ILO Türkiye Ofisi Direktörü Numan Özcan tarafından imzalandı.

İmza töreninde konuşan Genel Müdürümüz Uzunkaya, benzer işbirliklerinin ve söz konusu protokol sayesinde oluşturulacak kapsamın diğer ülkelere de örnek teşkil etmesinin önemine değindi. Uzunkaya ayrıca, gerek Türk vatandaşları gerekse de Suriyelilerin insana yakışır işlere erişimini sağlamak, kayıt dışı çalışmayı önlemek üzere İŞKUR'un büyük bir özveri ile çalıştığını söyledi.

ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan ise İŞKUR'la gerçekleştirdikleri genç ve kadın istihdamına yönelik faaliyetlerin kapsamının son yıllarda gösterdiği artıştan duyduğu memnuniyeti belirterek; söz konusu protokolün yapılan faaliyetlerin genel çerçevesini çizmesi açısından önemli olduğunu vurguladı.

İki Yıl Geçerli Olan Protokol Kapsamında Öne Çıkan Başlıklar:

- Uluslararası koruma başvuru ve statü sahiplerinin, geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların ve ev sahibi toplum olarak Türk vatandaşlarının kamu istihdam hizmetlerine erişimleri desteklenecek, istihdam edilebilirliklerinin artırılması için aktif işgücü piyasası programları tasarlanacak, İŞKUR'un kurumsal kapasitesi ulusal ve yerel düzeyde güçlendirilecektir.
- Türkiye işgücü piyasasının ihtiyaçları çerçevesinde, uluslararası koruma başvuru sahiplerinin, statü sahiplerinin ve geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların sosyal uyumlarının sağlanması, kayıt dışı istihdamlarının önlenmesi, dayanıklılıklarının artırılması ve insana yakışır iş ilkeleri çerçevesinde işgücü piyasasına ve geçim kaynaklarına erişimlerinin kolaylaştırılması için destekleyici girişimlerin hayata geçirilmesi sağlanacaktır.
- İŞKUR'un sunduğu aktif işgücü piyasası programları kapsamında, mesleki eğitim kursları, girişimcilik ve işbaşı eğitim programları düzenlenecek, uluslararası koruma başvuru ve statü sahiplerinin, geçici koruma altındaki Suriyeli sığınmacıların ve ev sahibi toplum olarak Türk vatandaşlarının istihdam edilebilirliklerinin artırılması için çalışma hayatı becerileri, Türkçe dil eğitimleri sosyal uyum programları ve benzeri programlarla desteklenmeleri sağlanacaktır.

WAPES 11. DÜNYA KONGRESİ FAS'TA GERÇEKLEŞTİ

Müsteşar Yardımcımız Mazhar Yıldırımhan, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve beraberindeki İŞKUR heyeti, Fas'ın Marakeş kentinde düzenlenen Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) 11. Dünya Kongresi'ne katıldı.

Üç yıllık başarılı bir Başkanlık döneminin ardından Türkiye'nin başkanlığında 17 Nisan'da gerçekleştirilen son WAPES Yönetim Kurulu toplantısını Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya yönetti. Önemli kararların alındığı toplantı kapsamında Birliğin mevcut durumu, gelecek vizyonu, finansal hususlar, denetim ve gözlem raporları, yeni üyelerin kabulü ve Genel Kurul hazırlıkları gibi temel konular üzerinde duruldu.

Yönetim Kurulu toplantısının ardından, 18 Nisan 2018 tarihinde gerçekleştirilen WAPES Genel Kurulu kapsamında, 2015-2018 yılları arasında Türkiye'nin Başkanlığında yürütülen Birlik faaliyetlerine ilişkin Yönetim Raporu Genel Müdürümüz tarafından üye ülkelere sunuldu. Genel Kurulda yapılan seçimler neticesinde Fas Kamu İstihdam Kurumu ANAPEC 2018-2021 yılları için Birliğin Başkanlığına seçildi. Yönetim ve Denetim organlarının oluşturulduğu Genel Kurul çalışmaları WAPES'in 30. Yılı için hazırlanan Resim Sergisi ile sona erdi.

Sürdürülebilir Kalkınma Bağlamında Kamu İstihdam Hizmetleri ve Dijital Çağ Çalıştayı

11. WAPES Dünya Kongresi kapsamında, tüm üye ülkelerden yöneticilerin ve uzmanların katılımlarıyla 19-20 Nisan tarihleri arasında gerçekleştirilen "Sürdürülebilir Kalkınma Bağlamında Kamu İstihdam Hizmetleri ve Dijital Çağ" temalı çalıştayın açılış konuşmalarını, Fas Kamu İstihdam Kurumu Genel Müdürü Noureddine Benkhalil, Kamerun İstihdam Kurumu Genel Müdürü ve WAPES Onursal Başkanı Camille Moute Bidias, Fas Çalışma Bakanlığı Temsilcisi Amal Reghay, Genel Müdürümüz

ÇSGB Müsteşar Yardımcımız Mazhar Yıldırımhan

Cafer Uzunkaya ve Müsteşar Yardımcımız Mazhar Yıldırımhan gerçekleştirdi.

Açılış konuşmaları kapsamında Müsteşar Yardımcımız Yıldırımhan, dünya genelinde işsiz sayısının 200 milyona yaklaştığını, çalışanların önemli bir kısmının aşırı yoksulluk ile karşı karşıya olduğunu, genç işsizliğinin küresel düzeyde çözüm bekleyen bir soruna dönüştüğünü, istihdamda ve eğitimde yer almayan kişilerin ülkelerin gayri safi hasılalarında önemli bir kayba yol açtığını belirtti.

Tüm bu değişimler karşısında Türkiye'nin güçlü ve istikrarlı bir süreci başarıyla yürüttüğünü belirten Yıldırımhan, eğitimden sağlığa, ekonomiden teknolojiye, güvenlikten çalışma hayatına pek çok alandaki bütüncül kalkınma anlayışının devam ettiğini, Türkiye ekonomisinin 2017 yılında yüzde 7,4 büyüdüğünü ve bu bir yıllık dönemde Türkiye'de 1.5 milyon ilave istihdam sağlandığını ifade etti.

Yıldırımhan, ülkemizde bulunan 4 milyon mülteci, sınırlarımıza dayanmış olan terör tehlikesi, Türkiye'yi yıpratma amaçlı ekonomik girişimler, tüm bu gelişmeler karşısında uluslararası aktörlerin sorumluluklarını yeterince yerine getirememesi gibi faktörler karşısında dahi yükselen bir güç ve değer olarak Türkiye'nin dünya sahnesindeki yerini koruduğuna dikkat çekti.

Genel Müdürümüz Uzunkaya ise dijital çağın gereklerine uyum sağlayarak geleceğin işlerine odaklanılması, sanayi 4.0'ın beraberinde getirdiği değişimlerle birlikte sürdürülebilir ve insana yakışır işlerin desteklenmesi, işgücü arz ve talebindeki uyumun sağlanması ve işsizlerin en verimli şekilde çalışacakları işe yerleşmeleri için aracılık edilmesi gerekliliğine vurgu yaptı.

Kamu istihdam kurumlarının teknolojinin gelişimine ayak uydurup hizmetleri çeşitlendirmelerinin yanı sıra, ihtiyaç duyulan niteliklerde eğitimli işgücü temininde etkili rol oynamaları gerektiğine değinen Genel Müdürümüz, herkes için daha iyi işler oluşturmanın yeni çalışma dünyasında vazgeçilemeyecek bir öncelik alanı olacağını belirtti.

Dijital Okur Yazarlık: Dijital Çağda Hayatta Kalmak İçin Temel Bir Beceri Oturumu

Dijital teknolojinin istihdam üzerindeki etkileri, e-öğrenme ve istihdam edilebilirliğin artırılması, dijital çağda girişimcilik, kamu istihdam hizmetlerinin sunumunda dijital teknoloji ve dijital okuryazarlık konularının ele alındığı Çalıştay kapsamında, "Dijital Okur Yazarlık: Dijital Çağda Hayatta Kalmak İçin Temel Bir Beceri" isimli oturum İŞKUR tarafından yönetildi.

Google, Microsoft, Dünya Bankası temsilcileri ile çeşitli ülkelerin kamu istihdam kurumları temsilcilerinin katılım sağladığı oturum kapsamında verimli tartışmalar gerçekleştirildi ve sonuçlar raporlandı.

17-20 Nisan tarihleri arasında gerçekleştirilen çalışmalarda Müsteşar Yardımcımız Yıldırımhan ve Genel Müdürümüz Uzunkaya'ya, Dış İlişkiler ve Projeler Daire Başkanı Aşkın Tören, İstihdam Uzmanları Emrullah Uludağ, Gizem Deniz Kayataş, Oğuzhan Küpeli, Uğur Tunç ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Uzmanı Mehmet Koca eşlik etti.

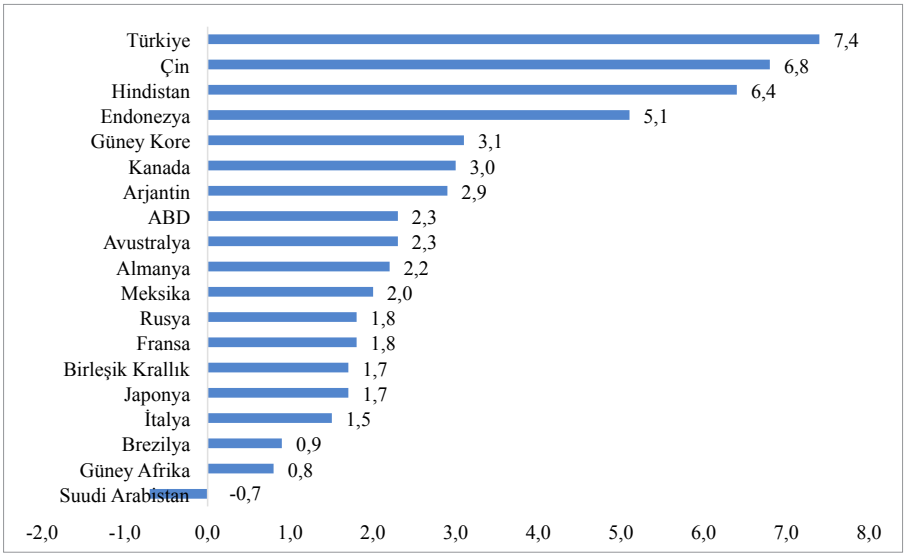
SEÇİME DOĞRU TÜRKİYE EKONOMİSİNİN GÖRÜNÜMÜ

Türkiye yüzde 7,4'lük büyüme oranıyla Çin, Hindistan, Endonezya gibi yüksek büyüme kaydeden gelişmekte olan ülkeleri geride bırakarak 2017 yılında en hızlı büyüyen G20 ülkesi olmuştur.

VOLKAN ÖZ
AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ DAİRE BAŞKANI

Türkiye 2017 Yılında En Hızlı Büyüyen G 20 Ülkesi Oldu

Türkiye ekonomisi 2017 yılının son çeyreğinde, bir önceki yılın son çeyreğine kıyasla yüzde 7,3 büyüme kaydetmiştir. Öte yandan, yüzde 11,3 olarak daha önce açıklanan üçüncü çeyrek büyüme oranı yüzde 11,4, yüzde 5,3 olarak açıklanan birinci çeyrek büyüme oranı yüzde 5,4 olarak güncellenmiştir.



Şekil 1

G20 Ülkelerinde Büyüme Hızları (2017, %)

Kaynak: Trading Economics.

Üçüncü ve dördüncü çeyrekte ekonomik aktivitede görülen güçlü ivmelenmenin etkisiyle 2017 yılı genelinde Türkiye ekonomisi yüzde 7,4 büyümüştür. Bu çerçevede, Türkiye, Çin, Hindistan, Endonezya gibi yüksek büyüme kaydeden gelişmekte olan ülkeleri ve ABD, Almanya, Fransa ve Kanada gibi gelişmiş ülkeleri geride bırakarak 2017 yılında en hızlı büyüyen G 20 ülkesi olmuştur.

Şekil 2

Yıllar İtibariyle Büyüme Oranları (2002-2017,%)

Kaynak: TÜİK.

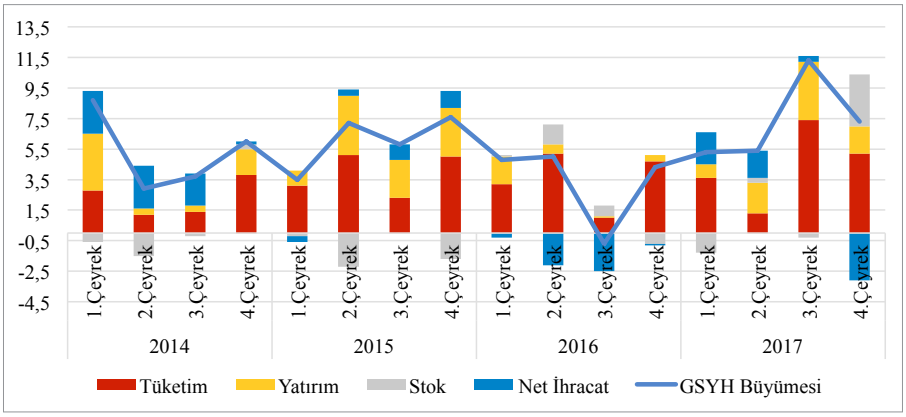
Türkiye ekonomisi 2017 yılında beklentilerin üzerinde büyümüş ve 2002-2015 yılları arasında sergilemiş olduğu performansın üzerine çıkmayı başarmıştır. 2002-2015 yılları arasında yıllık ortalama yüzde 5,8 büyüyen Türkiye ekonomisi, 2017 yılında yüzde 7,4 büyümüştür. Böylelikle yüzde 7,4'e son 4 yılın en yüksek büyüme oranına ulaşılmıştır. Bölgemizde devam eden siyasi ve jeopolitik gerilimler ile gelişmiş ekonomilerden kaynaklanan siyasi belirsizliklere rağmen Türkiye ekonomisi dikkat çekici bir büyüme kaydetmiştir. 2017 yılında sergilenen büyüme performansında; anayasa referandumu sonrası yurt içi ve yurt dışı piyasalarda ortadan kalkan belirsizliklerin, 2017 yılının başında "Milli İstihdam Seferberliği" başta olmak üzere uygulamaya konulan teşviklerin ve alınan finansal önlemlerin belirleyici olduğu değerlendirilmektedir.

Harcama kalemlerinin çeyreklik büyüme katkısı incelendiğinde, 2017 yılının son çeyreğindeki büyümeye en büyük katkının tüketimden/yurtiçi talepten geldiği görülmektedir. Bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla 2017 yılının son çeyreğinde yüzde 6,8 genişleyen tüketim harcamalarının büyümeye katkısı 5,2 puan olmuştur. Öte yandan, yılın son çeyreğinde tüketim harcamalarındaki artış özel tüketim kaynaklı olmuştur. Çeyreklik büyümeyi 4,1 puan yukarı çeken özel tüketim harcamaları, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2017 son çeyreğinde yüzde 6,6'lık artış kaydetmiştir. Söz konusu dönem itibariyle inşaat ile makine ve teçhizat yatırımlarında görülen ivme kaybına rağmen yatırım harcamaları büyümeye en fazla katkı sağlayan ikinci harcama kalemi olmuştur.

Şekil 3

Harcama Kalemlerinin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

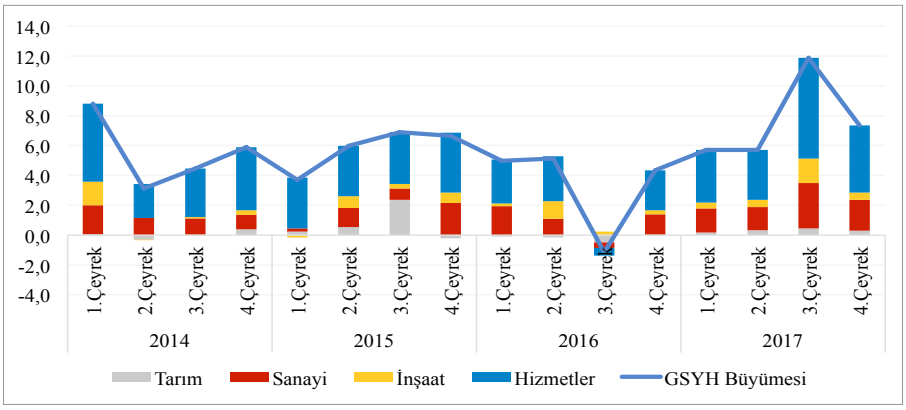
Kaynak: TÜİK verilerine dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.



Dış talepteki canlanma ve turizm gelirlerindeki artışa bağlı olarak ihracat son çeyrekte büyümeye pozitif katkı sağlamıştır. Ancak iç talepteki güçlü seyrin, altın ithalatındaki genişlemenin ve petrol fiyatındaki yükselmenin etkisiyle ithalattaki artışın ihracatı geride bırakmasına bağlı olarak 2017'nin son çeyreğinde net ihracatın büyümeyi daraltıcı yönde etkisi olmuştur. Son dönemde ABD'nin gündeme getirdiği dış ticaretteki korumacı politikaların Türkiye üzerinde de etkisi olabileceği değerlendirilmektedir. Her ne kadar ticaret hacmimiz açısından bu ihmal edilebilir bir etki doğuracak olsa da dünya genelinde korumacı politikaların söz konusu olması dış ticaret kanalından büyüme üzerinde daraltıcı etkiler oluşturma riski taşımaktadır.

Yıl genelinde tüm harcama kalemleri büyümeye pozitif katkı sağlamıştır. 2017 yılındaki yüzde 7,4'lük büyümeye iç talebin/tüketimin katkısı 4,4 puan, yatırımın katkısı 2,2 puan ve net ihracatın katkısı 0,1 puan olmuştur. Yılın son çeyreğinde olduğu gibi 2017 yılında da büyümenin sürükleyicisi tüketim harcamalarıdır.

Üretim yönünden son çeyrek büyümesine sektörlerin katkıları incelendiğinde; yılın son çeyreğinde tüm sektörlerin büyümeyi pozitif etkilediği görülmektedir. Turizm sektöründe görülen toparlanmaya bağlı olarak hizmetler sektörü yılın son çeyreğinde yüzde 7,6 genişleyerek çeyreklik büyümeye 4,5 puanlık katkı sağlamıştır. Yılın üçüncü çeyreğinde sıçrama yapan inşaat sektörü son çeyrekte hız kaybetmiş ve bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 5,8 büyümüştür. Bunun yanında, inşaat sektörü çeyreklik büyümeye 0,5 puanlık sınırlı katkıda bulunmuştur.



Şekil 4

Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

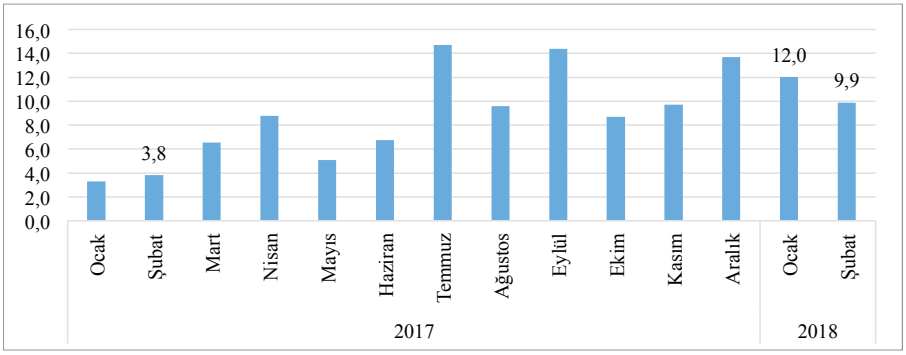
Kaynak: TÜİK verilerine dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Yılın son çeyreğinde yüzde 8,8 büyüyen sanayi sektörü çeyreklik büyümeyi 2,1 puan yukarı çekmiştir. Sanayi sektörünün büyümeye olan katkısı 2016 yılının ikinci yarısında 0,5 puanken 2017 yılının ikinci yarısında 2,5 puana yükselmiştir. Bu gelişmede sanayi üretimindeki ılımlı seyrin ve kapasite kullanım oranlarındaki artışın rol oynadığı değerlendirilmektedir.

Yılın son çeyreğine benzer şekilde 2017 genelinde de büyümeye en fazla katkı sağlayan sektörler 4,4 puan ile hizmetler ve 1,9 puan ile sanayi olmuştur. Öte yandan, inşaat sektörü 0,8 puan ile yıllık büyümeye son 4 yılın en yüksek katkısını sunmuştur. Bir önceki yıl büyümeyi aşağı çeken tarım sektörü ise 2017 yılındaki yüzde 4,7'lik genişlemesine bağlı olarak yıllık büyümeyi 0,3 puan yukarı çekmiştir.

Sanayi Üretimi İvme Kaybına Rağmen Güçlü Seyrine Devam Ediyor

Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla Ocak ayında %12 artış gösteren takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi, Şubat ayında bir parça ivme kaybetmekle birlikte %9,9 artış göstermiştir. Sanayi üretimindeki bu güçlü seyrin 2018 yılının ilk çeyreğindeki büyümeye üretim yönünden olumlu yansıyacağı değerlendirilmektedir.



Şekil 5

Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretimindeki Değişim (Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre, %)

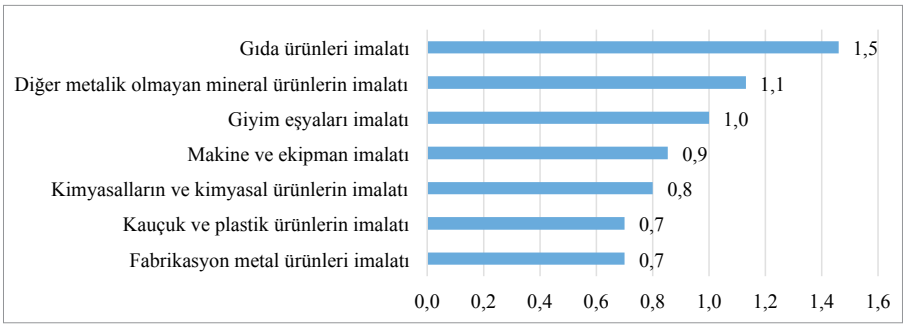
Kaynak: TÜİK

Sanayi üretiminin alt kalemlerine bakıldığında ara malı ve dayanıksız tüketim malı üretiminin ivme kaybetmekle birlikte sanayi üretimini yukarı çekmeye devam ettiği görülmektedir. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla Şubat ayında sanayi üretimindeki artışa ara malların katkısı 4,3 puan olurken dayanıksız tüketim mallarının katkısı 3,1 puan olmuştur. Bununla birlikte, vergi teşviklerinin sona ermesine bağlı olarak dayanıklı tüketim malları üretimi gerilemiştir. Buna bağlı olarak, dayanıklı tüketim malları sanayi üretimini 0,1 puan sınırlandırmıştır.

Şekil 6

İmalattaki Sanayi Üretimindeki Artışa En Fazla Katkı Sağlayan Alt Sektörler (2017 Şubat – 2018 Şubat)

Kaynak: TÜİK



Sanayi üretimine sektörler bazında bakıldığında; imalat sanayiinin Şubat ayında %10,4 artış göstererek sanayi üretimine 9,1 puanlık katkı sağladığı görülmektedir. İmalatta ortaya çıkan %10,4'lük artışa en önemli katkı sırasıyla; gıda ürünleri, metalik olmayan mineral ürünleri ve giyim eşyaları imalatından gelmiştir.

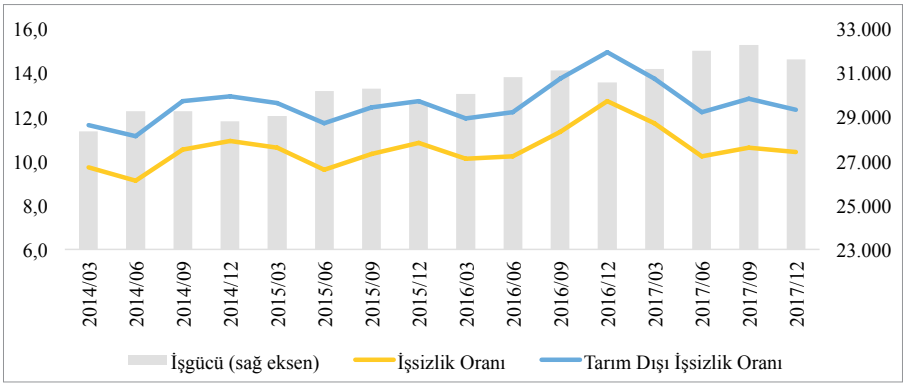
2017 Yılı Aralık Dönemi İtibariyle Türkiye Ekonomisi 1 Milyon 619 Bin İlave İstihdam Oluşturdu

TÜİK verilerine göre; bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2017 Aralık döneminde işgücü 1 milyon 39 bin kişi artarken istihdam edilen kişi sayısı 1 milyon 619 bin kişi artmıştır. Bir başka deyişle, Türkiye ekonomisi 2016 Aralık ile 2017 Aralık arasındaki dönemde 1 milyon 619 bin ilave istihdam oluşturmuştur. Öte yandan, 2017 Aralık döneminde işsiz sayısı 581 bin kişi azalış göstermiştir. İstihdamdaki güçlü artışa bağlı olarak işsiz sayısı ve işsizlik oranında Aralık döneminde belirgin bir düşüş gözlemlenmiştir. Bir önceki yıla kıyasla 2017 Aralık döneminde; işsizlik oranı 2,3 puan azalarak %10,4'e, tarım dışı işsizlik oranı ise 2,6 puan azalarak %12,3'e gerilemiştir.

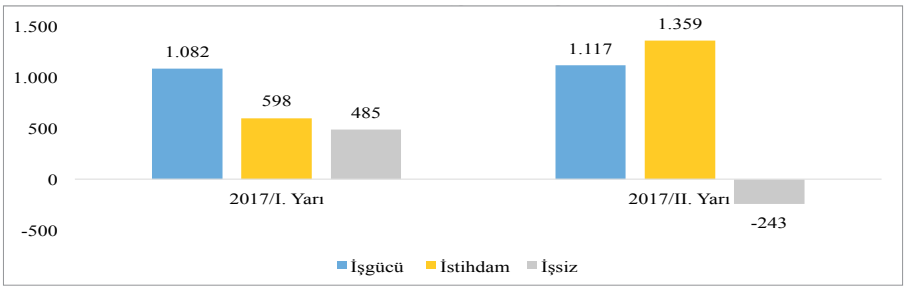
Şekil 7

Dönemler İtibariyle İşgücü, İşsizlik ve Tarım Dışı İşsizlik Oranındaki Seyir (Bin kişi, %)

Kaynak: TÜİK



Büyümede görülen ivmelenmenin etkisiyle işgücü piyasamızda başlayan toparlanma, 2017 yılının ikinci yarısından itibaren hız kazanmıştır. Bu hususu, 2017 yılının ilk ve ikinci yarısında temel işgücü göstergelerindeki değişimi karşılaştırarak somut bir şekilde gözlemlemek mümkündür.

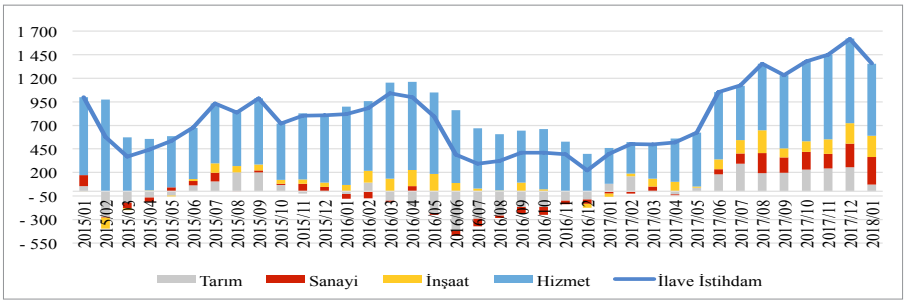


Şekil 9

2017 Yılının Birinci ve İkinci Yarısında Temel İşgücü Göstergeleri (Bin Kişi)

Kaynak: TÜİK

Yılın ilk yarısında ortalama dönemlik artış; işgücünde 1 milyon 82 bin, istihdamda 598 bin ve işsiz sayısında 485 bin kişi olmuştur. Yılın ikinci yarısındaki dönemlik artış ise işgücünde 1 milyon 117 bin kişi olurken istihdamda 1 milyon 359 bin kişi olmuş ve işsiz sayısı 243 bin kişi azalmıştır. Başka bir deyişle, 2017 yılının ikinci yarısında her dönemde ortalama 1 milyon 359 bin kişilik ilave istihdam oluşurken işsiz sayısı 243 bin kişi azalış göstermiştir. İstihdamdaki artışın işgücündeki artışın üzerine çıkmasına bağlı olarak işsiz sayısı azalmıştır.

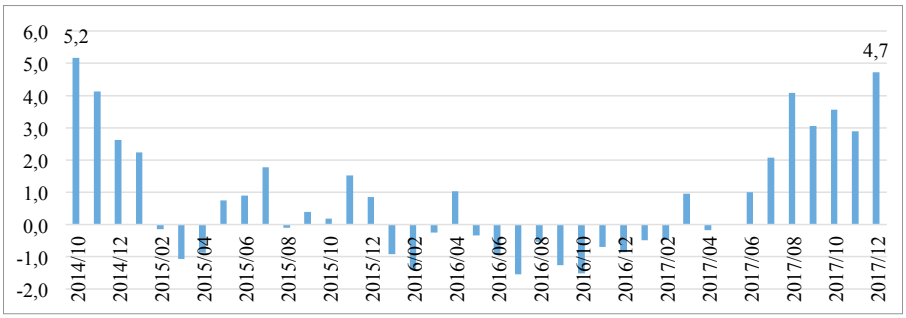


Şekil 9

Sektörlerin İstihdam Artışına Katkıları (Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Kıyasla Artış, Bin Kişi)

Kaynak: TÜİK

2017 Aralık dönemi itibariyle ortaya çıkan 1 milyon 619 bin kişilik ilave istihdam artışının 1 milyon 365 bini tarım dışı sektörlerde gerçekleşmiştir. Söz konusu dönem itibariyle istihdam artışında sürükleyici sektör hizmetler olmuştur. Bir önceki yıla kıyasla hizmetler sektöründe 895 bin kişilik istihdam artışı ortaya çıkmış ve hizmetler sektörü, istihdam artışına 3,4 puanlık katkı sağlamıştır. 2017 Aralık döneminde bir önceki yıla kıyasla %12 artışla 221 bin ilave istihdam oluşturan inşaat sektörü, istihdam artışına 0,9 puanlık katkı sağlamıştır.



Şekil 10

Sanayi Sektörü İstihdamında Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre Değişim (%, 2014/10-2017/12)

Kaynak: TÜİK

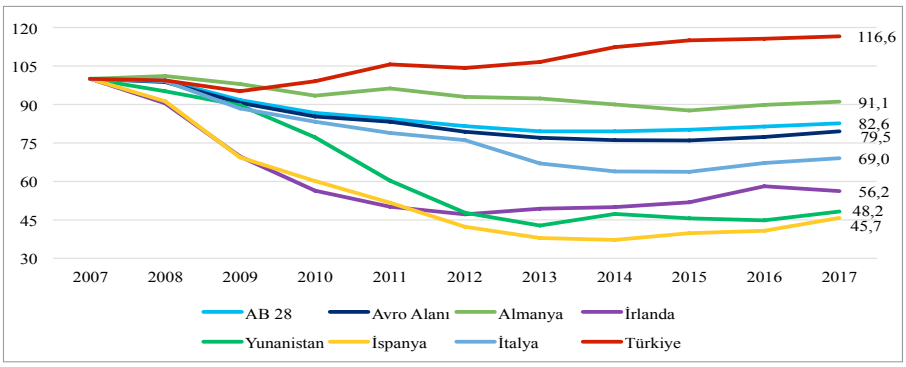
2016 Aralık döneminde daralan sanayi sektörü istihdamı 2017 Aralık döneminde 249 bin kişilik artış göstermiştir. Sanayi sektöründeki istihdam artışında sanayi üretimindeki güçlü seyrin rol oynadığı değerlendirilmektedir. Özellikle 2017 yılının ikinci yarısından itibaren sanayi üretimindeki ivmelenme istihdamı da hızla yukarı çekmiştir. 2017 Aralık döneminde sanayi istihdamında görülen yüzde 4,7'lik artış, 2014 Ekim döneminden sonra görülen en yüksek artış olmuştur.

Büyümenin özellikle 2017 yılının ikinci yarısından itibaren güçlenmesi ve hizmetler yanında diğer sektörlere de yayılmasına bağlı olarak istihdamdaki artış ve işsizlik oranındaki azalış belirginleşmiştir.

Şekil 11

Seçilmiş Avrupa Ülkelerinde Genç (15-24) İstihdamının Seyri (2007-2017)

Kaynak: Eurostat verileri kullanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

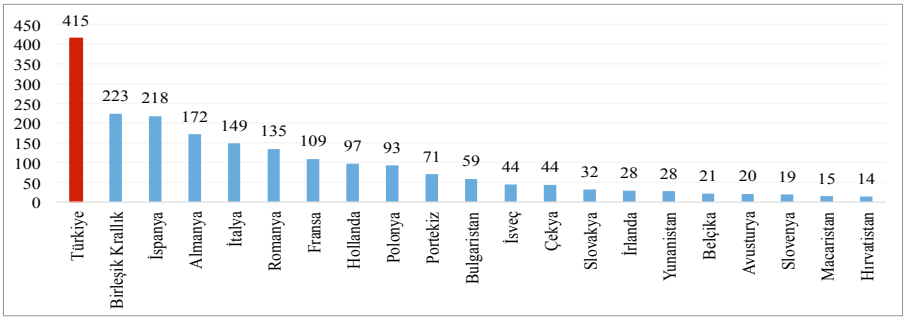


Avrupa Birliğine üye ve aday ülkelerde genç istihdamının seyri incelendiğinde, Türkiye'nin genç istihdamını istikrarlı bir şekilde artırmaya devam ettiği ve bu anlamda Avrupa Birliği ve Avro Alanı'ndan pozitif ayrışmaya devam ettiği görülmektedir. **2007 yılına kıyasla 2017 yılında Türkiye'de genç istihdamı yüzde 16,6 artarken, AB 28'de yüzde 17,4, Avro Alanı'nda yüzde 20,5, Almanya'da yüzde 8,9, İspanya'da yüzde 54,3 azalmıştır.** Küresel kriz öncesine kıyasla AB genelinde ve Avro Alanı'nda genç istihdamı aradan geçen yıllara rağmen hala eski seviyesine dönememiştir. Her ne kadar AB genelinde işgücü piyasası açısından son dönemde toparlanma söz konusu olsa da genç istihdamı hem merkez hem de çevre ülkeler açısından önemini korumaktadır.

Şekil 12

AB'ye Üye ve Aday Ülkelerde Kadın İstihdamındaki Değişim (2016-2017, Bin Kişi)

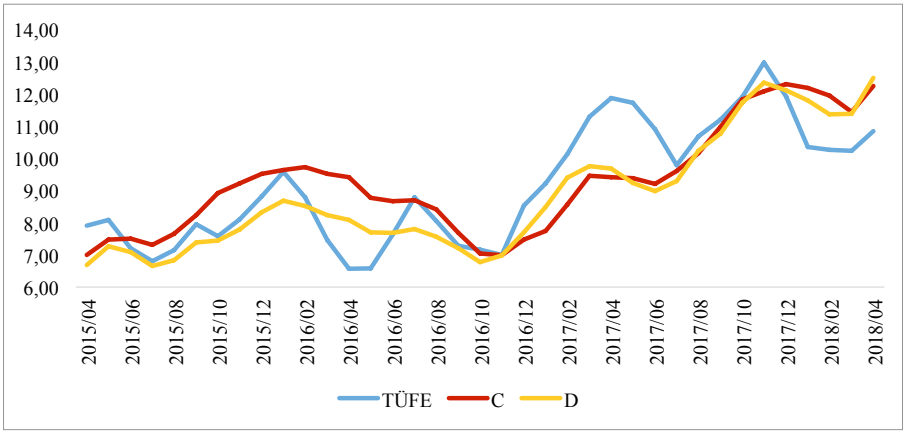
Kaynak: Eurostat.



Kadın istihdamı açısından Türkiye'nin AB'ye üye ve aday ülkeler arasındaki durumu incelendiğinde, bir önceki yıla kıyasla 2017'de Türkiye sayısal olarak kadın istihdamını en fazla artıran Avrupa ülkesi olmuştur. **2017 yılında kadın istihdamı AB genelinde1 milyon 612 bin, Avro Alanı'nda ise 992 bin artış göstermiştir. Söz konusu dönemde Eurostat verilerine göre Türkiye'de istihdam edilen kadın sayısı 415 bin artış göstermiştir. Bu çerçevede, Türkiye AB'ye üye ülkelerin oluşturduğu ilave kadın istihdamının yüzde 25,6'sını tek başına oluşturmuştur.** Öte yandan, 2016'ya kıyasla 2017 yılında AB'ye üye ve aday ülkeler arasında kadın istihdamını en hızlı artıran ikinci ülke Türkiye olmuştur.

Enflasyonda Yılbaşından Bu Yana Devam Eden Gerileme Sona Erdi

Nisan ayında tüketici fiyat endeksi (TÜFE) geçen aya kıyasla yüzde 1,87; geçen yılın aynı ayına göre ise yüzde 10,85 artış göstermiştir. Yılbaşından bu yana gerilemeye başlayan TÜFE'nin bu eğilimi Nisan ayında sona erdi ve TÜFE beklentilerin üzerinde artış gösterdi.

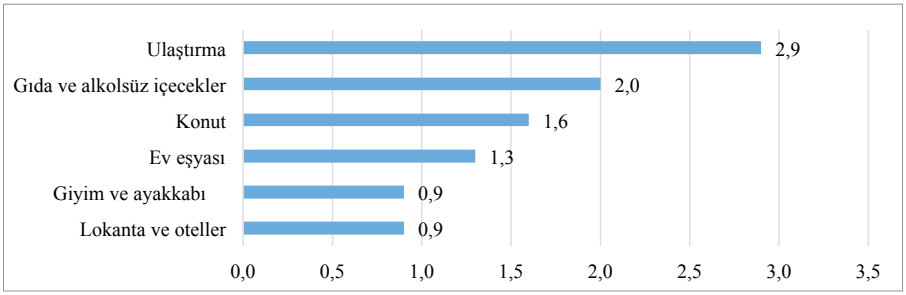


Şekil 13

TÜFE ile Çekirdek Enflasyon Görünümü (Yıllık % Değişim)

Kaynak: TÜİK

Ana harcama grupları bazında fiyat endeksindeki değişim incelendiğinde; gıda ve alkolsüz içecekler ile haberleşme grupları dışında tüm harcama gruplarında fiyat artışları yaşanmıştır. Özellikle giyim ve ayakkabı ile ulaştırma harcamalarında görülen fiyat artışlarının endeks üzerinde belirleyici olduğu görülmüştür. Aylık bazda TÜFE'yi; giyim ve ayakkabı 75 baz puan, ulaştırma ise 62 baz puan yükseltmiştir.



Şekil 14

Aylık Bazda Tüketici Enflasyonuna Katkılar (%)

Kaynak: TÜİK

Giyim ve ayakkabı grubunda özellikle mevsimlik ürünlerin fiyatlarındaki artışlar belirleyici olmuştur. Bir önceki aya kıyasla 2018 Nisan'da fiyatı en fazla artanların başında giyim ürünleri yer almaktadır. Bunun yanında, temel mal grubunun içerisinde dayanıklı tüketim mallarında görülen enflasyon artışında beyaz eşya ve mobilya sektörlerinde söz konusu olan vergi indirimlerinin son bulmasının etkili olduğu değerlendirilmektedir. Hizmet enflasyonundaki artışta ise ulaştırma ile lokanta ve oteller alt kalemleri sürükleyici olmuştur. Turizm sektöründe yaşanan canlanma lokanta ve oteller grubundaki fiyat artışlarını da tetiklemiştir. Döviz kurundan etkilenen paket tur fiyatlarındaki artış da hizmet enflasyonu üzerinde etkili olmuştur. Bunun yanında, özellikle Türk Lirasındaki değer kaybı ve petrol fiyatlarındaki artışa bağlı olarak yükselen akaryakıt fiyatları ulaştırma enflasyonundaki yukarı yönlü seyrin temel belirleyicisi olmuştur.

Dış Ticaret Açığındaki Genişleme Mart'ta Yavaşladı

2018 yılı Mart ayında bir önceki yıla kıyasla ihracat yüzde 7,7'lik artışla 15 milyar 587 milyon ABD Doları; ithalat ise yüzde 12,7'lik artışla 21 milyar 442 milyon ABD Doları olarak gerçekleşti. Böylelikle dış ticaret açığı Mart ayında yüzde 28,8 artarak 5 milyar 855 milyon ABD Doları seviyesinde gerçekleşmiştir. Ocak ayında %100'ün üzerinde artış gösteren dış ticaret açığı, her ne kadar genişlemeye devam etse de Mart ayında hız kesmiştir. Öte yandan, bir önceki yılın Mart ayında yüzde 76,1 olan ihracatın ithalatı karşılama oranı, 2018 Mart ayında 3,4 puan gerileyerek yüzde 72,7 olsa da son 1 yıllık döneminde en yüksek değerinde gerçekleşmiştir.

Tablo 1

Dış Ticaret Verileri (Milyon ABD $)

Kaynak: TÜİK.

Değişken/Dönem	Sayı (Bin) Yıl Sayı (Bin)			Yıl Sayı (Bin) Yıl		
	2017	2018	Değişim (%)	2017	2018	Değişim (%)
İhracat	37.809	41.185	8,9	14.471	15.587	7,7
İthalat	50.435	61.902	22,7	19.018	21.442	12,7
Dış Ticaret Dengesi	-12.626	-20.717	64,1	-4.546	-5.855	28,8
Karşılama Oranı (%)	75,0	66,5	:	76,1	72,7	:

Motorlu kara taşıtları mart ayında da tutar bazında ihracatın sürükleyicisi olmaya devam etmiştir. Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2018 Mart'ta motorlu kara taşıtları ihracatı yüzde 16 artış göstermiş ve 365 milyon ABD Dolarının üzerinde ihracat artış söz konusu olmuştur. Kazanlar, makinaların ihracatı yüzde 20,7, demir ve çelik ihracatı ise yüzde 14,4 artış göstermiştir. Bunun yanında, 2018 Mart'ta ihracatta görülen artışa; motorlu kara taşıtlarının katkısı 2,7 puan, kazanlar, makinaların katkısı 1,9 puan ve demir ve çelik katkısı ise 0,9 puan olmuştur. Öte yandan, söz konusu dönem itibariyle kıymetli taşlar ve metaller ile mineral yakıtlar ve yağlar ihracattaki artışı aşağı çeken fasıllar olmuştur.

Demir ve çelik ithalatı Mart ayında ithalatı en fazla yukarı çeken fasıl olmuştur. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 36,4 artan demir ve çelik, ithalata 3,1 puanlık pozitif katkı sunmuştur. İthalattaki genişlemeye demir ve çelikten sonra en fazla pozitif katkı sunan fasıllar; 2,2 puan ile mineral yakıtlar ve yağlar ile 1,8 puan ile kazanlar ve makinalar olmuştur. Öte yandan bir önceki aya kıyasla hububat faslının ithalat üzerindeki yukarı yönlü etkisi azalmakla birlikte devam etmektedir. Mart ayında hububat faslı ithalatı 1,5 puan yukarı çekmiştir.

2018 Mart'ta bir önceki yıla kıyasla sermaye malı ihracatı yüzde 14,7 artış göstermiştir. Söz konusu dönemde ihracattaki artışa sermaye malı ihracatının katkısı 1,8 puan olurken tüketim malı ihracatının katkısı 3,7 puan olmuştur.
Öte yandan, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla ara malı ithalatı yüzde 13,1 artış göstermiş ve ara malı ithalatındaki genişleme eğilimi yavaşlayarak sürdürmüştür. 12 aylık dönemde ithalatta görülen yüzde 12,7'lik artışa ara malı ithalatının katkısı 9,8 puan olmuştur.

Mart ayı itibariyle en fazla ihracat yaptığımız ülkeler sırasıyla; yüzde 9,7 ile Almanya, yüzde 6,7 ile Birleşik Krallık ve yüzde 6,2 ile İtalya olmuştur. Bununla birlikte, bir önceki yılın Mart ayına kıyasla 2018 Mart ayında ihracat hacminde ortaya çıkan artışın içerisinde Almanya, İtalya ve Birleşik Krallık'a yapılan ihracattaki artışın payı yüzde 46 olmuştur.
Öte yandan söz konusu dönem itibariyle en fazla ithalat gerçekleştirdiğimiz ülkeler; yüzde 10 ile Rusya, yüzde 9,8 ile Almanya ve yüzde 9,3 ile Çin'dir. Ülke grupları bazında bakıldığında, Mart ayı itibariyle ihracatın yüzde 51,3'ü AB 28 ile gerçekleştirilmiş ve bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla AB 28'e yapılan ihracat yüzde 18,2 artış göstermiştir.

Önümüzdeki Dönem

2018'in ilk çeyreğinde açıklanan veriler, büyümenin olumlu seyrini devam ettireceğine işaret etmektedir. Ekonomik aktivitede devam eden olumlu seyrin istihdama yönelik pozitif yansımalarının da devam edeceği öngörülmektedir. Böylelikle istihdamdaki artış özel tüketimin büyüme üzerindeki etkisinin sürmesini sağlayacaktır. Ayrıca kamu sektörü de tüketim ve yatırım üzerinden büyümeye pozitif katkı vermeye devam edecektir. Şubat ayından bu yana ABD ile Çin arasında başlayan dış ticarete yönelik korumacı politikalar küresel risk primlerinin artışına neden olmuştur. Dış ticarete yönelik korumacı söylemlerin varlığını sürdürmesi, döviz kurundaki oynaklığın devam etmesine yol açmakta ve böylelikle net ihracat ilk çeyrekte büyüme üzerinde aşağı yönlü risk oluşturmaktadır. Aynı zamanda, döviz kurundaki gelişmelerin üretici ve tüketici fiyatlarına gecikmeli yansımasına bağlı olarak enflasyonunun önümüzdeki aylarda da yüksek seyretmesi muhtemel gözükmektedir.
Öte yandan, sanayi üretiminde görülen güçlü seyrin büyümedeki ve istihdamdaki artışı desteklemeye devam edeceği değerlendirilmektedir. Ayrıca, Mart ayında yürürlüğe giren ilave istihdam teşvikleri ile birlikte istihdamdaki artışın ivmelenerek devam edeceği ve bu gelişmeye bağlı olarak da işsizlik oranının aşağı yönlü seyredeceği öngörülmektedir.
Aynı zamanda Mart ayında yürürlüğe giren; hurda indirimini, asgari geçim indiriminin kalıcı hale gelmesini, makine ve teçhizata KDV istisnasını içeren ve 17,3 Milyar TL'lik destek sağlayacağı hesaplanan torba yasa düzenlemelerinin de piyasa üzerinde olumlu etkileri olacaktır.

Kaynakça

- TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri, Aralık 2017.
- TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Şubat 2018.
- TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Ocak 2018.
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Mart 2018.
- IMF, World Economic Outlook, Nisan 2018.
- TCMB, Enflasyon Raporu, Nisan 2018.
- Avrupa İstatistik Ofisi veri tabanı.
- Trading Economics veri tabanı.

İNSANA YAKIŞIR İŞ İÇİN KADINLARIN GÜÇLENDİRİLMESİ

Türkiye'de kadın çalışanların işgücü piyasasında yer alması; kadın çalışanları koruyucu yasal düzenlemelerle, pozitif ayrımcılığı içeren teşvik sistemleriyle ve en önemlisi işgücü piyasası taraflarının bilinçlendirilmesiyle sağlanabilecektir.

YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), çalışma yaşamının daha insani şartlarda yürütülmesini hedeflemektedir. Bu gayeyle üye ülkelere yön verecek yasal mevzuatın oluşturulmasını sağlarken, aynı zamanda çalışma yaşamında dezavantajlı grupların korunmasına yönelik projeler de geliştirmektedir.

Çalışma hayatında başta engelliler, kadınlar, gençler ve göçmen işçiler olmak üzere tüm bireylerin eşit ve onurlu bir şekilde istihdam edilmeleri gerekir. İnsani çalışma şartları sağlamak her devletin ve paydaşın görevidir.

Bu gaye doğrultusunda benimsenen "insana yaraşır iş" ilkesi, tüm ülkelerin kötü çalışma şartlarına karşı önlem almasını, gerekli mevzuat çalışmalarını yaparak koruyucu politikalar benimsenmesini ve bu konuda devletin tek başına değil işverenlerle birlikte sendikalar, dernekler, vakıflar ve diğer kuruluşlarla hareket etmesini ifade etmektedir.

ILO'nun "insana yaraşır iş" için belirlediği dört stratejik hedef doğrultusunda (iş yaratma, hakların güvence altına alınması-sosyal korumanın yaygınlaştırılması-sosyal diyaloğun geliştirilmesi) Türkiye'nin son yıllarda attığı adımların kayda değer olduğu görülmektedir.

Türkiye İş Kurumu'nun bu gelişmelerde birincil rol alması da işgücü piyasalarının düzenlenmesinde sürdürülebilir gelecek için sağlam adımlar atıldığını göstermektedir.

Türkiye'de kadın çalışanların işgücü piyasasında yer almasını sağlamak, kadın çalışanları koruyucu yasal düzenlemelerle, pozitif ayrımcılığı içeren teşvik sistemleriyle ve en önemlisi işgücü piyasası taraflarının bilinçlendirilmesiyle sağlanabilecektir.

> Türkiye İş Kurumu'nun programlarında gençlere, engellilere ve kadınlara olumlu imkânlar sağlanması önemli adımlardan biridir. Ayrıca kadın çalışanların girişimci eğitimlerine yönlendirilmesi, fikirlerin desteklenmesi ve iş kurmaya yönelik destekler de iş yaratılmasına imkân sağlayacaktır.

2016 yılından itibaren doğum ve evlat edinmeye bağlı hakların geliştirilmesi koruyucu yasal düzenlemeler açısından önemlidir. Doğum sonrası kadın çalışanlara yarım çalışma hakkı verilmesi ve bu sürede İŞKUR tarafından yarım çalışma ödeneği verilmesi bu düzenlemelerden biridir. Yarım çalışma hakkı kapsamında kadın çalışanlar, doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, üç ve üzeri doğumlarda yüz seksen gün süreyle çalışma süresinin yarısı kadar çalışabilecekken, diğer sürelerde ise ücretsiz izinli sayılabilmektedir. Ücretsiz izinli sayılan günler için yarım çalışma ödeneği verilerek gelir kaybı önlenmektedir.

Böylece kadın çalışanlar ücret kaybı yaşamadan hem iş hayatında kalabilmekte ve hem de çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesine zaman ayırabilmektedir.

Yarım çalışma hakkının üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinmemiş ebeveynlere de verilmesi, Türkiye'nin eşitlik adına yaptığı önemli düzenlemelerden birisidir.

Yine benzer düzenlemeler arasında olan kısmi süreli çalışma hakkı, çocuğun ilköğretim çağına kadar olan sürede eşlerden birinin kısmi süreli çalışmasına imkân sağlamaktadır. Çocuğun temel gelişim sürecinde çalışan ebeveynlerden birinin çocuğa daha çok zaman ayırabilmesi, ailenin korunması amacını taşımaktadır. Bu haktan sadece çalışan kadınların değil, tercihen çalışan babaların da yararlanabiliyor olması aile içi düzenin sağlanmasında önemli rol oynamaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından uygulamaya alınan "İş Kulüpleri Projesi" ile işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan; kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi kişilere iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen çalışmalar yapılmaya başlandı. Dezavantajlı grupların en kısa zamanda mümkün olan en iyi işe girmelerini hedefleyen 'İş Kulüpleri Projesi' ile bu gruplara iş arama motivasyonunun kazandırılması, en kısa zamanda mümkün olan en iyi işe girmelerinin sağlanması, çalışmak isteyen herkese göre bir iş olduğu fikrinin kişilerde oluşturulması, işsizlere iş arama kanallarının gösterilmesi ve kişilerin özgüveninin yükseltilmesi ve bunlara bağlı olarak iş bulma imkanları sağlandı.

İşverenlerin kadın çalışanları adına kreş ve gündüz bakımevlerine yaptıkları ödemeler asgari ücretin yüzde 15'ine kadar vergiden istisna edildi. Böylece kadın çalışanlar adına yapılan ödemelerden kaynaklanan işverenler üzerindeki mali yükler azaltılmış oldu. Kadın çalışanlara pozitif ayrımcılık yapılmak suretiyle ilave istihdam desteğinde ilave sürelerle sigorta prim teşvikinden yararlanılmasına imkân sağlandı.

Geçtiğimiz günlerde çalışma hayatının teşvik edilmesi maksadıyla yürürlüğe konulan 7103 sayılı yasayla yine kadın çalışanların istihdamını güçlendirecek düzenlemeler yapıldı.

1 Ocak 2018 ile 31 Aralık 2020 tarihleri arasında çalışan sayısına ilave olarak alınacak 18 yaşından büyük her yaştaki kadın çalışan için 18 ay süreyle sigorta prim teşviki verilecektir. Diğer sigortalılar için bu süre 12 ay iken, kadın sigortalılar için 6 aylık ilave süre verilmiştir. Destek kapsamında hem sigortalı hem de işveren hissesinin tamamı karşılanacaktır.

Bu düzenlemelerle birlikte kadın çalışanların İŞKUR programlarından daha kolayca yararlanabilmelerine imkân sağlayacak gelişmeler de olacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Jülide Sarıeroğlu'nun açıklamasıyla gündeme gelen; "2-5 yaş arasında çocuğu olan ve sanayi sektöründe İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programlarına, Mesleki Eğitim Kurslarına katılan kadınlara 400 lira çocuk bakım desteği verilmeye başlanacak olması" kadınların mesleki eğitim almalarının önündeki engelleri kaldıracaktır.

"Eşitiz, Beraberiz!"

Türkiye'nin de 1932 yılından beri üye olduğu ILO, kadınlara yönelik çok önemli bir projesini Türkiye İş Kurumu'yla birlikte yürüttü. Geçtiğimiz yıl başlayan Milli İstihdam Seferberliği'ne ciddi katkılar sağlayan proje, kadınların çalışma hayatına katılması maksadıyla eğitim, hibe desteği, işverenlerle birlikte kamu personelinin de bilinçlendirilmesi faaliyetleriyle tamamlandı.

"Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi" başlığında 2013 yılında başlayan projenin en önemli sloganı "İşte, Evde, Her Yerde Eşitiz Beraberiz" oldu. 21 Mart'ta gerçekleştirilen proje kapanış konferansında projenin çıktıları sunuldu.

2013 yılından beri süren projede 50 kadın kendi işinin sahibi oldu. Yaklaşık 400 kadın 2017 yılı içinde girişimcilik eğitimi alarak, "Girişimcilik" sertifikasına sahip oldu. Kendi işyerlerini açarak

faaliyete başladılar. Üstelik bazıları yarattığı markalarla dünyaya açılmayı hedefliyor. Bu süreçte Mikro Hibe Yarışmasını kazanan 28 girişimci kadın adayının her birine 2.000 dolar hibe verildi. Ayrıca kazanan girişimci adaylarına üç ay süre ile birebir danışmanlık hizmeti verilerek, işlerini kurma süreçleri desteklendi.

Proje kapsamında belirlenen pilot iller; Ankara, Bursa, Konya ve İstanbul oldu. İnsan hakları, çalışan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve girişimcilik konularında toplam 800 kadına eğitim verildi. 2000'den fazla kadın-erkek çalışana "Eşitliği Destekliyorum" temasıyla toplumsal cinsiyet eşitliği eğitimleri verildi. Ayrıca, 81 ilde İŞKUR İl Müdürlüklerinde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" temsilcileri görevlendirildi.

Proje kapsamında ayrıca Ülkemizde kadının istihdamına yönelik ilk eylem planı (2016-2018), hazırlandı. Kadınlar için insana yakışır iş fırsatlarının yaratılması hedeflendi. İŞKUR, Eylem planında yer alan hedef ve tedbirlerin uygulanmasından sorumlu ana kuruluş olarak görev aldı. Millî Eğitim Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Aile Sosyal Politikalar Bakanlığı, KOSGEB, TİSK, TOBB, TESK, yerel yönetimler, STK, Kalkınma Ajansları, üniversiteler ve işçi sendikaları ile de iş birliği yapıldı.

Türkiye'de ilk olan bir uygulamaya imza atıldı. İŞKUR'un hizmetleri toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden incelendi. Proje döneminde İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan kadınların sayısı yüzde 78, mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadınların sayısı yüzde 140, girişimcilik eğitim programından yararlanan kadınların sayısı yüzde 110 arttı. Özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların oranı yüzde 29'dan yüzde 34'e yükseldi.

Tüm bunlar çalışma hayatında başta kadınlar olmak üzere dezavantajlı kesimlerin daha fazla yer bulabilmelerine ve istihdamda kadın çalışan sayısının artmasına imkân sağlayacaktır.

Kadınlar için daha çok ve daha iyi işler olmalı, türkiye'de insana yakışır iş için kadınlar güçlendirilmelidir.

ÇALIŞMA HAYATINDA

MİLLİ İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2. FAZ

56 STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEFLERLE YÖNETİM BAĞLAMINDA 2018 İŞKUR HEDEFLERİ
YÜCEL KARAKOYUN

64 İSTİHDAM TEŞVİKLERİNDE YENİ DÖNEM
PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

70 KADIN İSTİHDAMI NEDEN ARTIRILMALI ?
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

76 İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ SEKTÖR VE HEDEF KİTLE ODAKLI DÖNÜŞÜMÜ
ESER EROL

82 İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE İNOVASYON: DANIŞMANLIKTA HEDEF KİTLE ODAKLI BRANŞLAŞMA
MUSTAFA IŞIK

86 ÜCRET SÜBVANSİYONU UYGULAMALARI VE GENÇLERE ÖZEL BİR UYGULAMA OLARAK: BİR SENDEN BİR BENDEN TEŞVİKİ
HARUN KAYIM

91 İŞKUR TARAFINDAN VERİLEN KENDİ İŞİNİ KURMA HİBE DESTEKLERİ
ÇAĞATAY GÖKAY

96 MESLEKİ EĞİTİMDE YENİLİKÇİ BİR YAKLAŞIM: KUPON YÖNTEMİ
SAVAŞ MERCAN

STRATEJİK PLANLAMA VE HEDEFLERLE YÖNETİM BAĞLAMINDA 2018 İŞKUR HEDEFLERİ

YÜCEL KARAKOYUN
İSTİHDAM UZMANI

Stratejik planlama, kamu kurumlarında orta ve uzun vadeli önceliklerin ve bunlara ilişkin hedeflerin belirlenmesini, bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin oluşturulmasını, hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesini, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılmasını ve etkin kullanımının izlenmesini sağlamaktadır. Dünyadaki gelişmeler ve modern kamu yönetimi anlayışına paralel şekilde İŞKUR; önceliklerini belirlemek, faaliyetlerini etkin yürütmek ve kaynaklarını rasyonel kullanmak için 2008'den itibaren stratejik planlama anlayışına geçmiştir.

1. Giriş

Ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerini önemli ölçüde etkileyen modernleşme sürecinde, gerek organizasyon yapıları gerekse iş yapma biçimlerinde büyük değişimler gerçekleşmektedir. Özellikle kamu yönetiminde geleneksel yöntemin yeterli olmadığı bu dönemde; yönetim ve hizmet sunumunda açıklık, katılım, sorumluluk ve hesap verebilirlik ilkeleri doğrultusunda yönetim anlayışı gelişmiş, bu doğrultuda ülkemizde de gelecek yönelimli "Stratejik Yönetim Modeline" geçilmiştir. Stratejik yönetim modelinin en önemli aracı ise 5018 sayılı "Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu" ile kamu idarelerinin hazırlamakla yükümlü kılındığı "Stratejik Planlar" olmuştur.

Stratejik planlama, kamu kurumlarında orta ve uzun vadeli önceliklerin ve bunlara ilişkin hedeflerin belirlenmesini sağlarken; bütçe hazırlama ve uygulama sürecinde mali disiplinin oluşturulması, hesap verme sorumluluğunun geliştirilmesi, kaynakların stratejik önceliklere göre dağıtılması ve etkin kullanımının izlenmesi gibi gelişmelere de imkân vermektedir.

2. İŞKUR'da Stratejik Planlamanın Geçmişi

Ülkemizdeki modern kamu yönetimi anlayışına paralel şekilde İŞKUR da; önceliklerini belirlemek, faaliyetlerini etkin şekilde yürütmek ve kaynaklarını rasyonel kullanabilmek için ilk Stratejik Planı'nı 2008-2012 dönemini kapsayacak şekilde tamamlamıştır. İŞKUR bu dönemdeki stratejik planla belirlediği "İşgücü piyasasına hâkim, ulusal istihdam politikasının uygulanmasında merkezi role sahip, ülke kalkınmasına katkı sağlayan, insan odaklı ve AB standartlarında hizmet sunan bir kamu istihdam kurumu olmak" vizyonuna ulaşmak için 5 stratejik hedef altında 29 stratejik hedef belirlemiştir.

Kamuoyunda "İstihdam Paketi" olarak bilinen 5763 sayılı Kanun, "II. İstihdam Paketi" olarak açıklanan 5838 sayılı Kanun ve "Teşvik ve İstihdam Paketi" olarak nitelendirilen 5921 sayılı Kanun ile Kurumun mevzuatında önemli ve köklü değişiklikler yaşanmış, bu durum 2008-2012 Stratejik Planının güncelliğini yitirmesine yol açmış ve yenilenmesine duyulan ihtiyacı artırmıştır.

İŞKUR'un çağdaş bir kamu istihdam kurumu olarak sorumluluklarını yerine getirme yönündeki özverili çalışmalarının sürdürülmesi, hedeflerine ulaşmasında ve hizmetlerinin geliştirilmesinde önemli bir yol haritası olması inancıyla 2011-2015 Stratejik Planı uygulamaya konulmuştur. İŞKUR bu dönemdeki stratejik planla belirlediği "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" vizyonuna ulaşmak için 4 stratejik hedef altında 23 stratejik hedef belirlemiştir.

2011 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile İŞKUR'un yapısında ve hizmetlerinde yeniden yapılanmaya gidilmesi ve 2012 yılında personel sayısının 3 katına çıkması üzerine mevcut stratejik planın yenilenmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Kurumun stratejik hedef ve hedeflerinin geliştirilerek daha geniş kitlelere, daha kaliteli ve etkili hizmet verilmesi hedefiyle 2013-2017 Stratejik Planı

İŞKUR, stratejik planlamada önemli aşamalar kat etmesini önemli ölçüde stratejik hedeflerini il bazında yıllık olarak belirleyip izlediği "Hedeflerle Yönetimi Sistemi"ne borçludur. Hedeflerin stratejik planlara uygun belirlenip iller arasında şeffaf ve adil dağılımı, faaliyetlerin tüm yıllar boyunca gelişimini sağlamıştır. İŞKUR da 2010 yılında işe yerleştirme ve işyeri ziyareti hedefleriyle pilot olarak başlatılan "Hedeflerle Yönetimi Sistemi"nin başarılı sonuçlar vermesi üzerine; takip eden yıllarda da sistem genişletilerek devam ettirilmiştir. Yedi yıllık başarının geliştirilerek sürdürülmesi için 2018'de daha fazla sayıda hedef belirlenerek, iller bazında dağıtılmıştır.

uygulamaya konulmuştur. Kurumsal yapısını güçlendiren ve kamuoyu nezdinde etkinliğini artıran İŞKUR bu dönemdeki stratejik planla "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve belirleyici bir kamu istihdam kurumu olmak." vizyonunu belirlemiştir.

3. İŞKUR'un Yeni Stratejik Planı (2018-2022)

Başarıyla yürütülen üç stratejik planlama dönemindeki (10 yıl) kazanımların devamı için, elde edilen tecrübeler ışığında 2018-2022 Stratejik Planı hazırlanarak yürürlüğe konmuştur. Yeni Stratejik Plan Milli İstihdam Seferberliği'nin ilk fazının yürütüldüğü 2017'de hazırlanmış olup, ilk uygulama yılı ise Milli İstihdam Seferberliği'nin ikinci fazı olan 2018 olacaktır. Bu itibarla İŞKUR'un Yeni Stratejik Planı, Milli İstihdam Seferberliği'nin ruhuna ve hedeflerine hizmet etmenin yanı sıra; üst politika hedefleriyle (Onuncu Kalkınma Planı ve Öncelikli Dönüşüm Programları, Orta Vadeli Program, Yıllık Program, Hükümet Programı, Ulusal İstihdam Stratejisi) ve İŞKUR'un kamuoyunda gittikçe artan rolüyle uyum içerisinde olmuştur.

İŞKUR, yeni Stratejik Planındaki "İşgücü piyasası politikalarında belirleyici, işsizlikle mücadelede etkin ve yenilikçi, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı tedbirlerle istihdamı artırıcı, kamu istihdam hizmetleri alanında uluslararası düzeyde lider bir kurum olmak." vizyonuna ulaşmak için 5 stratejik hedef altında 19 stratejik hedef belirlemiştir.

4. İŞKUR Stratejik Planları Doğrultusunda Hedeflerle Yönetimi Sistemi

İŞKUR'un 2010 yılında işe yerleştirme ve iş yeri ziyareti hedefleriyle pilot olarak başlattığı "yıllık hedef belirleme sistemi"nin başarılı sonuçlar vermesi üzerine; takip eden yıllarda da "yıllık hedef belirleme sistemi" genişletilerek devam ettirilmiştir. İŞKUR'un, stratejik hedeflerine ulaşmak ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermek adına belirlediği tüm hedefleri yıllık bazda yerel hizmet birimleri arasında paylaştırması ve hedef gerçekleşmelerini izlemesi şeklinde genişleyerek gerçek anlamda bir "hedeflerle yönetim sistemi"ne dönüşen bu anlayış, stratejik hedef ve hedeflerin yerel birimlerce sahiplenilerek gerçekleştirilmesinde büyük rol oynamaktadır.

"Hedeflerle yönetim sistemi" kapsamında; 2010'da 2, 2011'de 11, 2012'de 13, 2013'te 14, 2014'te 24, 2015'te 9, 2016'da 9, 2017'de 9 stratejik hedef belirlenerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri arasında paylaştırılmış ve sonuçları izlenmiştir. Yedi yıllık uygulamanın geliştirilerek sürdürülmesi için 2018'de daha fazla sayıda hedef (23) belirlenerek, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bazında dağıtılmıştır.

Stratejik Planlar oluşturmak ve bu doğrultuda faaliyetlerini yürütmek noktasında önemli

aşamalar kat eden İŞKUR, bu önemli aşamaları kat etmesini bir ölçüde stratejik hedeflerini il bazında yıllık olarak belirleyip izlemeye borçludur.

5. Hedeflerle Yönetim Sisteminin İŞKUR Hizmetlerinin Gelişimine Etkisi

İŞKUR'un, yıllık hedeflerini belirleyip iller bazında paylaştırarak izlenmesi şeklinde ifade edilebilecek "Hedeflerle Yönetimi Sistemi", her yıl eksikleri giderilmeye çalışılarak belli bir gelişim çizgisinde gelişerek sürdürülmüştür. Özellikle hedeflerin Stratejik Planlara uygun şekilde belirlenip iller arasında şeffaf, adil ve dengeli dağılımına ilişkin bu gelişim ve başarı çizgisi, yıllık hedef olarak belirlenen faaliyetlerin tüm yıllar boyunca artışından gözlemlenebilir.

Başarı grafiğinin daha somut görülebilmesi için bazı faaliyetlerin yıllar itibarıyla gelişimine bakmak faydalı olacaktır. Kıyaslanabilir olması açısından, neredeyse her yıl hedef olarak belirlenen 5 hedef (işe yerleştirme, açık iş, danışmanlık, işyeri ziyareti ve İşbaşı Eğitim Programı) üzerinden hareket edilmiştir. Söz konusu 5 alanda yıllar itibarıyla gerçekleşme sonuçları aşağıdaki gibi olmuştur.

İşe yerleştirme; İŞKUR'un iş arayan vatandaşlar ile işgücü ihtiyacı olan işverenler arasındaki eşleşmeyi sağladığı ve kuruluşundan itibaren yürüttüğü önemli bir faaliyetidir. Bu nedenle 2010 yılından itibaren tüm yıllarda, özel sektörde işe yerleştirme sayısı hedef olarak belirlenip il bazında paylaştırılmıştır.

İŞKUR'un yeni adıyla yapılandığı 2003 yılı baz alındığında, her yıl özel sektörde işe yerleştirme sayısını önemli ölçüde artırdığı görülmektedir. Ancak özel sektörde işe yerleştirmenin bir hedef olarak belirlendiği 2010 yılından itibaren daha büyük oranlarda yıllık artışlar yaşandığı görülmektedir. 2010'a kadar yıllık ortalama %25 olan artış oranı, 2010'dan itibaren %39'a yükselmiştir. Hedeflerle yönetim ile beraber yaşanan bu büyük oranlı artışlar neticesinde İŞKUR'un 2017'de özel sektörde işe yerleştirdiği kişi sayısı 1 milyonu aşmıştır. 2003'te İŞKUR'un toplam işe yerleştirmelerinin yaklaşık %20 'sinden daha az bir kısmı özel sektörde iken bu oran 2017'de %99,6'ya yükselmiştir.

Bu bağlamda; 2000'li yılların başında daha çok kamu sektörüne hizmet sunan İŞKUR'un, geçirdiği büyük dönüşümün etkisiyle ağırlıklı olarak özel sektöre hizmet sunan bir Kurum haline gelmesinde, özel sektör işe yerleştirme faaliyetine dönük her yıl hedef belirlemesinin etkili olduğu söylenebilir.

> İŞKUR'un 2018-2022 yıllarını kapsayan yeni stratejik planı da yukarıda sayılan maksatlara hizmet etmesinin yanı sıra, Milli İstihdam Seferberliği'nin ruhu ve hedefleri, üst politika hedefleri ve İŞKUR'un kamuoyunda gittikçe artan rolü ile uyum içerisinde olmuştur.

Şekil 1

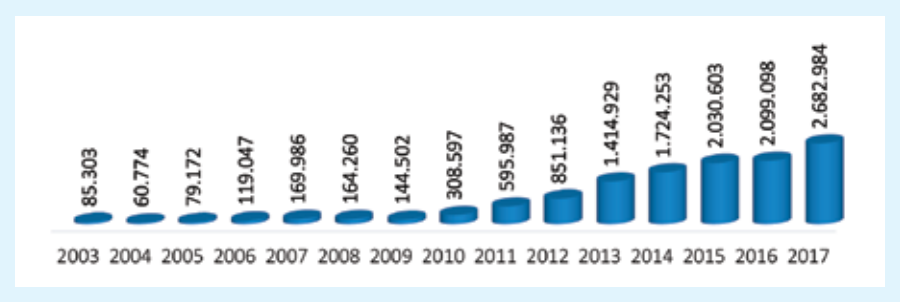
Özel Sektör İşe Yerleştirme Sayısı

Özel sektörden alınan açık iş (işgücü talebi) sayılarına bakıldığında, işe yerleştirme sayılarındaki artışın nedeni daha iyi anlaşılacaktır. Daha fazla iş arayana iş bulabilmenin yolu, işverenden daha fazla işgücü talebi (açık iş) alınmasından geçmektedir. Bu gerçekten hareketle İŞKUR, özel sektörden alınan açık iş (işgücü talebi) hedefini de her yıl belirleyerek il bazında paylaştırmıştır.

Yine 2003 yılı baz alındığında, İŞKUR'un her yıl özel sektör açık iş sayısını önemli ölçüde artırdığı görülmektedir. Ancak özel sektör açık işlerinin bir hedef olarak belirlendiği 2011 yılından itibaren daha büyük oranlarda yıllık artışlar yaşandığı görülmektedir. 2011'e kadar yıllık ortalama %28 olan artış oranı, 2011'den itibaren %39'a yükselmiştir.

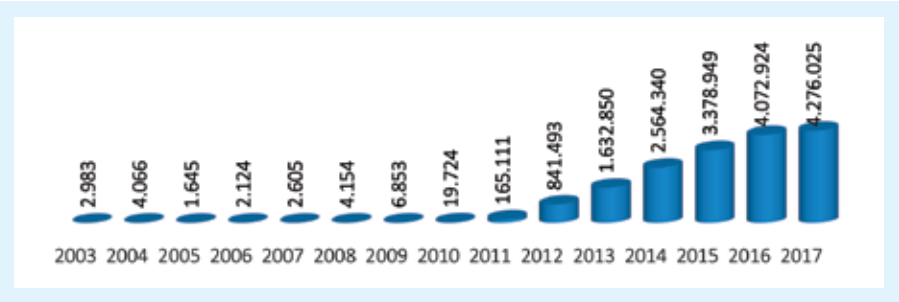
Şekil 2

Özel Sektör Açık İş (İşgücü Talebi) Sayısı



Danışmanlık hizmetini geliştirmek maksadıyla ''Her İş Arayan ve İşverenin Bir Danışmanı Var'' sloganıyla yola çıkan İŞKUR, 2012 ve 2013'te yaklaşık 4 bin iş ve meslek danışmanını bünyesine katarak personel sayısını artırmıştır.

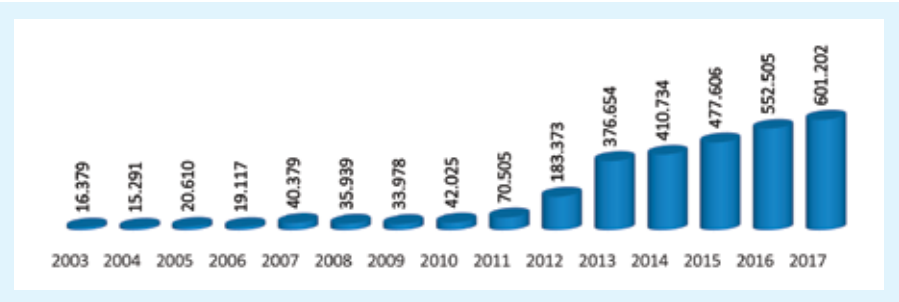
İş arayanlara sunduğu danışmanlık hizmetleri ile İŞKUR, daha fazla iş arayanı meslekler ve işgücü piyasası hakkında bilgilendirmeye, kendilerine uygun işlere ve aktif programlara yönlendirmeye odaklanmıştır. 2003 yılı baz alındığında, İŞKUR'un iş arayanlara danışmanlık hizmetini her yıl artırdığı görülmektedir. Ancak özellikle iş arayanlara danışmanlığın hedef olarak belirlendiği 2011 ve personel sayısının artırıldığı 2012 yıllarından itibaren çok daha büyük oranlarda yıllık artışlar yaşanmış; 2011'e kadar yıllık ortalama %49 olan artış oranı, 2011'den itibaren %194'e yükselmiştir.



Şekil 3

Bireysel Danışmanlık Sayısı

İşverenlere dönük danışmanlık hizmetleriyle işverenlere de İŞKUR hizmetleri ve istihdam teşvikleri hakkında daha fazla bilgilendirme yapılmaya ve işverenlerden daha fazla işgücü talebi toplanmaya başlanmıştır. 2003 yılından itibaren, İŞKUR iş yeri danışmanlığına önem vermiş ve bu anlamda danışmanlık faaliyetini yerine getirmek için iş yeri ziyaretlerini artırmıştır. Ancak işyeri ziyaretlerinin bir hedef olarak belirlendiği 2010 yılından itibaren daha büyük oranlarda yıllık artışlar yaşandığı görülmektedir. 2010'a kadar yıllık ortalama %20 olan artış oranı, 2011'den itibaren %55'e yükselmiştir.



Şekil 4

İşyeri Ziyaret Sayısı

İşbaşı eğitim programları da İŞKUR'un neredeyse her yıl hedefler belirleyerek sayısını yıllar itibarıyla ciddi anlamda artırdığı önemli işgücü yetiştirme programlarındandır. İlk uygulaması 2009'da başlayan İşbaşı Eğitim Programları için 2011 yılından itibaren her yıl hedefler belirlenmiş ve iller bazında paylaştırılmıştır. Bu program sayesinde işi işbaşında tecrübe ederek öğrenen iş arayanların sayısı başta binlerle ifade edilirken, hedef konularak izlenmesinin yedinci yılında (2017) 297 bin 255 iş arayan işi işbaşında tecrübe ederek öğrenir hâle gelmiştir.

Şekil 5

İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Sayısı

6. Yeni Vizyonu ve Hizmet Anlayışıyla İŞKUR'un 2018 Hedefleri

2018 hedeflerinde; birey ve ihtiyaç odaklı, vatandaş memnuniyeti vurgusunu ön plana çıkaran "Yeni Bir Hizmet Sunum Anlayışının Hayata Geçirilmesi" benimsenmiştir. Bu bağlamda, işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan kadınların, gençlerin, engelli vatandaşların, uzun süreli işsizlerin ve özel destek ihtiyacı olan diğer vatandaşların 'İnsana Yakışır İşlerde' istihdamını ve bu istihdamın sürekliliğini sağlamak önceliklendirilmiştir.

2018 yılı içerisinde hedeflerle yönetim anlayışı çerçevesinde işe yerleştirme, danışmanlık ve aktif işgücü programları şeklinde üç ana hedef, bu hedefler içerisinde ise Kurum öncelikleri konusunda farkındalık sağlayacak alt göstergeler belirlenmiştir. 2018 yılı için belirlenen hedefler, aşağıdaki tablodan görüleceği üzere, hizmet sunulan vatandaş sayısında ciddi artışları öngördüğü gibi, hizmetlerin niteliğinin artırılmasına da odaklanmaktadır:

Tablo 1

2018 yılı hedefleri

İşe Yerleştirme Hedefleri	
Özel Sektör İşe Yerleştirme Sayısı	**1.250.000**
İşe Yerleştirilen Kadın Sayısı	450.000
İşe Yerleştirilen Genç Sayısı	450.000
İşe Yerleştirilen Engelli Sayısı	75.000
İşe Yerleştirilen Uzun Süreli Uzun Süreli İşsiz Sayısı	125.000
İşe Yerleştirilen İşsizlik Ödeneği Faydalanıcı Sayısı	100.000
İşe Yerleştirilen Yüksek Öğretim Mezunu Sayısı	200.000
Danışmanlık Hedefleri	
Danışmanlık Sayısı	**4.000.000**
Danışmanlık Yapılan Kadın Sayısı	1.500.000
Danışmanlık Yapılan Genç (15-24) Sayısı	1.300.000
Danışmanlık Yapılan Engelli Sayısı	100.000
Danışmanlık Yapılan Uzun Süreli İşsiz Sayısı	250.000
Danışmanlık Yapılan İşsizlik Ödeneği Faydalanıcısı Sayısı	400.000
Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti Sayısı	25.000
Ziyaret Edilen İş Yeri Sayısı	400.000
Aktif İşgücü Programları Hedefleri	
Kurs ve Program Katılımcı Sayısı	**480.000**
Mesleki Eğitim Kursu Katılımcı Sayısı	80.000
İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlanan Kişi Sayısı	50.000
15-29 Yaş Arası Kursiyer Sayısı	40.000
İşbaşı Eğitim Programları Katılımcı Sayısı	300.000
İmalat Sektöründe Düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına Katılanların Sayısı	120.000
İşbaşı Eğitim Programları 15-29 Yaş Arası Katılımcısı Sayısı	240.000
İşbaşı Eğitim Programları Engelli Katılımcı Sayısı	10.000
Girişimcilik Eğitim Programları Katılımcı Sayısı	100.000

** Tanım farklılıklarından dolayı, alt hedeflerin toplamı ana hedefe eşit olmayabilir.*

İşe yerleştirme hedefi içerisinde işgücü piyasasına girişte özel politika ihtiyacı bulunan kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler ile işsizlik ödeneği alanlar için özel hedefler konulmuştur. Ayrıca, İŞKUR'un beyaz yakalılar tarafından bilinirliğinin artırılması için yükseköğrenim mezunlarının işe yerleştirilmesine dönük hedef belirlenmiştir.

Hedefler arasında bütüncül bakış açısının korunması için, özel politika gerektiren gruplara danışmanlık hizmetleri sunulması için de hedefler belirlenmiştir. Danışmanlık hizmetleri kapsamında daha fazla işverene hizmet ulaştırılması da hedef olarak belirlenmiştir.

Aktif işgücü programlarından gençlerin ve engellilerin daha fazla yararlandırılması, programların niteliğinin ve etkisinin artırılmasını sağlayacak şekilde hedef göstergeleri de oluşturulmuştur.

2018'de konulan yeni hedeflere yakından bakıldığında, geçmiş yıllara göre;

- Daha fazla sayıda iş arayan ve işverene hizmet sunulması,
- Hizmetlerin sadece nicelik açısından değil nitelik açısından da artırılması,
- İşgücü piyasasına girişte özel politika ihtiyacı bulunan kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler ile işsizlik ödeneği alanlara odaklanılması,
- İmalat sanayiinin önceliklendirilmesi,

gibi önemli farklılıklar göze çarpmaktadır.

Yeni stratejik planı ve 2018 hedefleri; İŞKUR'un hizmetlerinde önemli ölçüde niteliğe odaklandığına, istihdamı zor grupları özel politikalarla işgücü piyasasına daha fazla oranda kazandıracağına, milli istihdam seferberliğinin ikinci fazında öncelikli kılınan istihdam potansiyeli yüksek sektörleri daha fazla destekleyeceğine işaret etmektedir. Bu yıl işaretleri güçlü şekilde verilen nitelikli hizmet sunumu anlayışının sürdürülmesinin; İŞKUR'un hizmet anlayışını önemli ölçüde geliştirmesi, daha kurumsal-sonuç odaklı ve toplumsal beklentilere daha duyarlı bir kurum hâline gelmesi, ülkemiz işgücü piyasasındaki öncü rolünün kuvvetlenmesi ve milli istihdam seferberliğinin ikinci fazının da başarılı şekilde tamamlanması gibi sonuçlar doğuracağı öngörülmektedir.

İSTİHDAM TEŞVİKLERİNDE YENİ DÖNEM

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ

Türkiye 2017 yılını 1 milyonun üzerinde bir istihdam artışı ile kapattı. Söz konusu artışta, 2017 yılındaki ekonomik büyüme kadar, uygulanan istihdam teşviklerinin İŞKUR'un artan kapasitesi ve işe yerleştirme faaliyetlerinin de rolünün olduğu göz ardı edilemez. 2018 yılında uygulanmaya başlayacak olan yeni teşvik paketi pek çok açıdan istihdamı ve ekonomiyi olumlu etkileyebilecek özelliklere sahip görünmektedir.

Çalışmada 2018 yılında uygulanmaya başlayacak olan istihdam teşviklerinin temel özellikleri, istihdama ve ekonomiye olası etkileri ana hatları ile incelenmekte ve teşviklerin istihdama olumlu etkilerinin arttırılması için önerilerde bulunulmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarının ve istihdam teşviklerinin etki analizi iller ve sektörler itibariyle yapılmalıdır. İşgücü talebinin ücret esnekliğinin yüksek olduğu sektörlerde sosyal sigorta prim teşviki vermek kısa ve orta vadede istihdamı kolayca artırabilir.

I- 2018 Yılında Uygulanmaya Başlayacak İstihdam Teşvikleri

2018 yılında uygulanmaya başlayacak istihdam teşvikleri, İŞKUR tarafından işbaşı eğitim programları, imalat ve bilişim sektörleri ile diğer sektörlere dönük ilave istihdam teşviki ve küçük işyerlerinde yeni istihdam edilecek işçilere dönük ücret ve sosyal sigorta destekleri başlıkları altında incelenebilir.

A- İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı eğitim programları, teorik eğitimden ziyade katılımcılara pratik eğitimin işyerinde çalışırken verildiği aktif işgücü piyasası programlarından birisidir. İşbaşı eğitim programlarının istihdamı arttırmadan mesleki eğitim programlarına göre daha etkin olduğu söylenebilir (Akbaş, 2017). İşveren İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından kendi işçisini yetiştirmek üzere aldığı katılımcıları kendi işyerinde eğitmekte bu süre içinde kursiyere günlük zaruri gider olarak para ödenmekte ve katılımcının kısa vadeli sigorta kolları ve genel sağlık sigortası primleri

İŞKUR tarafından ödenmektedir. 2018 yılında işbaşı eğitim programlarının süre ve ödemelerinde farklılaşmaya gidilmiştir. İmalat ve bilişim sektörlerindeki işyerleri ve mesleklerde 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay uygulanacaktır. Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağın ve geleceğin meslekleri olarak bilinen alanlarda düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi 9 ay uygulanacaktır. Program süresince katılımcı zaruri gideri günlük 61.65 TL, geleceğin meslekleri olarak belirlenecek mesleklerde düzenlenen programlarda ise günlü 75 TL'dir. Söz konusu tutar, öğrenciler için 46.23 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 30.82 TL'dir. En az iki işçi çalıştıran işveren çalışan sayısının %30'u kadar İşbaşı Eğitim Programına katılımcı alabilmektedirler. İşverenler katılımcıların en az %50'sini program süresi kadar istihdam etmek zorundadır[1].

İşbaşı Eğitim Programı ile geçen yıllardan farklı olarak imalat ve bilişim sektörleri ile geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda daha uzun süre İşbaşı Eğitim Programının uygulanması, özellikle gençlerin hedef kitle olarak ele alınması önemli bir gelişmedir. Söz konusu uygulama ile ülkemize katma değer ve nitelikli işler yaratan sektörler desteklenmektedir.

2017 yılında uygulanmaya başlanan ilave istihdam teşviki ise 2018-2020 döneminde Türkiye'nin büyümesine ve istihdamda dezavantajlı grupları dikkate alacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

Daha da ötesi işsizlik oranları yüksek olan gençlerin nitelikli işlerde işgücü piyasasına girişleri kolaylaştırılmakta ve desteklenmektedir.

Kadınlar çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle işgücü piyasasına katılamamaktadır. İŞKUR'un yaptığı düzenleme ile sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına ve mesleki eğitim kurslarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği program süresince İŞKUR tarafından karşılanacaktır[2]. Söz konusu düzenleme ilk kez uygulamaya konulacaktır. Çocuk bakımı nedeniyle işgücüne katılamayan kadınların istihdamını arttırılması noktasında önemlidir.

B- İlave İstihdam Teşviki

2017 yılında uygulanmaya başlanan ilave istihdam teşviki 2018-2020 döneminde Türkiye'nin büyümesine ve istihdamda dezavantajlı grupları dikkate alacak şekilde yeniden düzenlenmiştir. İşe alındıkları tarihten önceki üç ayda 10 günden fazla sigortalılığı bulunmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizler, 01/01/2018-31/12/2020 tarihleri arasında işe alınan işsizler teşvikten yararlanacaktır. Söz konusu teşvikten, sigortalının işe giriş tarihinden önceki takvim yılına ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar prim hizmet beyannamelerindeki ortalamaya ilave olarak çalıştırılması gerekmektedir (4447 sayılı Kanun geçici madde 19). Örneğin 2017 yılı ortalamasında 20 işçi çalıştıran işveren 2018 yılında işe alacağı, yukarıdaki şartları taşıyan 5 işçi için ilave istihdam teşvikinden yararlanabilecektir. İlave istihdam teşvikinin miktarı sektörlere, süresi ise işgücü piyasasına dezavantajlı grupları dikkate alacak şekilde değişmektedir.

İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalının 5.412 TL'ye kadarki prime esas kazanç tutarı için ödeyecekleri sosyal sigorta primi işçi ve işveren hissesi payları (2018 yılı için 761,06 ila 2.029,50 TL) ile 121,95 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır[3]. Prim teşvikleri günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmeyecektir. Söz konusu teşvikin özellikle yüksek ücretli ve nitelikli işlerde istihdamı kolaylaştırabileceği söylenebilir. Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalı prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sosyal sigorta primlerinin sigortalı ve işveren payları ile (761,06 TL) ile 121,95 TL'lik damga ve gelir vergisi karşılanacaktır[4].

Teşvik süresi 12 aydır. Ancak İŞKUR'a kayıtlı olmak kaydı ile 18-25 yaş arası gençlerde 18 yaş üzere kadınlarda ve engellilerde 18 aya çıkmaktadır. Teşvik süresinin işgücü piyasasına girişte zorluklarla karşılaşan gençler, kadınlar ve engelliler için on iki ay yerine on sekiz ay uygulanması olumlu bir gelişmedir. Hemen belirtelim ki, söz konusu teşvikin yararlanma koşulları, 4447 sayılı Kanun'un geçici 10. Maddesinde yer

alan genç ve kadınlar ile mesleki yeterlilik belgesine sahip işçilere uygulanan teşvike göre daha kolay ve uygulanabilir görünmektedir. 4447 sayılı Kanun'un geçici 10. Maddesinde yer alan teşvikten yararlanabilmek için her bir işçi için işe alınmadan önceki altı aylık ortalamanın üzerine işe alınması gerekmektedir. Özellikle işgücü devir oranı yüksek olan işyerlerinde ilave işçinin tespiti ve izlenmesi bazı güçlükleri de taşımaktadır. Yeni sistemde teşvikten yararlanabilmek için istihdamın gerçekleştiği tarihten önceki takvim yılındaki ortalamaya ilave gerçekleşmesi, teşvikin takibini ve uygulanabilirliğini arttırabilecektir.

C- İmalat Sektöründe Küçük İşyerlerine Dönük Teşvik (Bir Senden Bir Benden)

SGK istatistiklerine göre (2018) Türkiye'de imalat sektöründe 1-3 işçi arasında sigortalı çalıştıran 140.732 işyerinde 245. 257 sigortalı çalışmaktadır. Özellikle küçük sanayi siteleri ve küçük atölyeler, desteklenmeleri halinde hem büyüme

hem de istihdam yaratma kapasitesine sahiptir. Getirilen yeni düzenleme ile özellikle küçük işletmelerde ilave işçinin sigorta primi işçi ve işveren hissesi ile ücreti bir ay işveren, bir ay devlet tarafından karşılanacaktır. Teşvikten 2017 yılında 1-3 işçi çalıştıran işyerleri yararlanabilecektir. İşyerleri 2017 takvim yılındaki ortalamaya ilave olarak 2018'de işe aldıkları işçiler için teşvikten yararlanabilecektir. En fazla iki işçi için söz konusu teşvikten yararlanılabilecektir.

II- Teşviklerin Genel Olarak Değerlendirilmesi ve Öneriler

İŞKUR'un İşsizlik Sigortası Fonu'ndan finanse edilen ve yeni

uygulamaya konan teşviklerin sektör, işletme büyüklüğü ve dezavantajlı grupları kapsayacak şekilde farklılaştırıldığı görülmektedir. İŞKUR'un uyguladığı işbaşı eğitim program sürelerinin imalat ve bilişim sektörleri ile geleceğin meslekleri için uzatıldığı, geleceğin meslekleri için ödeme miktarının da arttırıldığı görülmektedir. Söz konusu teşvikler katma değerli ürünlerin imalinin desteklenmesi noktasında önem kazanmaktadır. İmalat sektöründeki yüksek katma değerli ürünlerde artışın, karlılığı, ücretleri olumlu yönde etkileyebileceği, söz konusu gelişmelerin ise, hizmetler sektöründe istihdamı arttırabileceği beklenebilir.

Teşviklerin çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan üç kesim; gençler, kadınlar ve engelliler için 6 ay uzatılarak 18 ay uygulandığı görülmektedir. Bu noktada teşviklerin 18-25 yaş arasında olan, meslek lisesini ya da üniversiteyi yeni bitirmiş gençlerin istihdamını kolaylaştırabileceği söylenebilir. Engelliler için 4857 sayılı Kanun'un 30. Maddesine göre mevcut bir teşvik varsa da, söz konusu teşvikin asgari ücret üzerinden sadece sigorta primi işveren hissesini kapsadığı ve 2018 yılı itibariyle aylık 418 TL olduğu göz ardı edilmemelidir. Yeni teşvik uygulaması imalat ve bilişim sektörlerinde 5.412 TL ücrete kadar aylık

2.029,5 TL'si prim ve 121,9 TL'si vergi desteği olmak üzere 2.151 TL'ye kadar destek sağlanmaktadır. İlave istihdam teşviki bittiğinde işverenler asgari ücret üzerinden sağlanan engelli işçi istihdamı teşvikinden yararlanmaya devam edebilecektir.

İmalat sektöründeki küçük işletmelerin ücret yönü ile de desteklenmesi olumlu bir gelişmedir. Söz konusu teşviklerin, küçük işletmelerde yüksek olan kayıt dışı istihdam oranlarını da düşüreceği söylenebilir.

İstihdam teşviklerinin etkin biçimde uygulanabilmesi ve istihdama olumlu etkilerinin arttırılması için önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

1. İşbaşı eğitim programlarının ve istihdam teşviklerinin etki analizi iller ve sektörler itibariyle yapılmalıdır.

2. İşgücü talebinin ve ücret esnekliğinin yüksek olduğu sektörlerde sosyal sigorta prim teşviki vermek kısa ve orta vadede istihdamı kolayca artırabilir. Bununla birlikte uzun dönemde vasıfsız ve nitelik gerektirmeyen işler, düşük gelire yol açabilir. Bu noktada 2018 yılında verilen teşviklerde, bilişim sektörü ve geleceğin meslekleri olarak tanımlanan alanlarda teşviklerin süre ve miktarının arttırılması önemlidir.

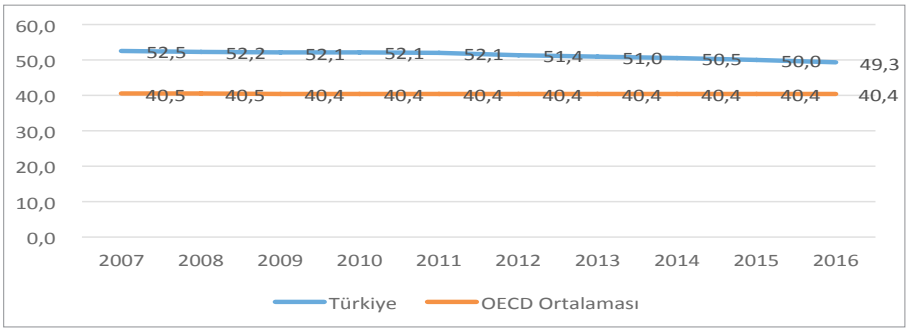
3. Farklı Bakanlıklar tarafından uygulanan teşvikler sadeleştirilmeli ve birbirine entegre edilmelidir. KOSGEB tarafından küçük ve orta ölçekli işletmelere dönük nitelikli eleman (ücret) destekleri ile İŞKUR tarafından sağlanan teşvikler birbirine entegre edilmelidir.

4. 2007 yılı itibariyle Türkiye'de haftalık çalışma süresi ücretli çalışanlarda haftalık 52,5 saatten 49,3 saate kadar gerilemiştir. Son 10 yılda azalmasına karşın haftalık çalışma saatleri halen İş Kanunu'na göre yasal üst sınır olan 45 saatin ve OECD ortalamasının (40,4 saat) üzerindedir. 2016'da fazla çalışmanın azaltılması ve yasal sınırlara çekilmesi halinde yeni işler yaratılabileceği göz ardı edilmemelidir. Bu noktada Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında işletmelerde çalışma saatlerinin azaltılması, verimliliğin ve istihdamın arttırılması ile ilgili bir iş birliği geliştirilebilir. İşverenler fazla çalışma yerine teşvikler kapsamında yeni işçi alarak hem verimliliklerini arttırabilir hem de ilave istihdam yaratabilirler.

Şekil 1

Türkiye'de ve OECD Ülkelerinde Haftalık Çalışma Süresi (Saat)

Kaynak: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS Erişim Tarihi:04/05/2018)



5. SGK' ya işveren ya da yetkilisi tarafından e-bildirge üzerinden sosyal sigorta bildirimi yapıldığı sırada yeni işe alınan işçinin İŞKUR'a kaydının olup olmadığı sorgulanabilir. İŞKUR'a kayıtlı olması halinde hangi teşviklerden yararlanabileceği ile ilgili e-bildirge sistemine bir bilgilendirme kutusu konulabilir.

6. Teşvikler ile ilgili işverenlerin bilgilendirilmesi önem arz etmektedir. Özellikle küçük sanayi sitelerinde İŞKUR'un irtibat ve bilgilendirme ofisleri açılabilir.

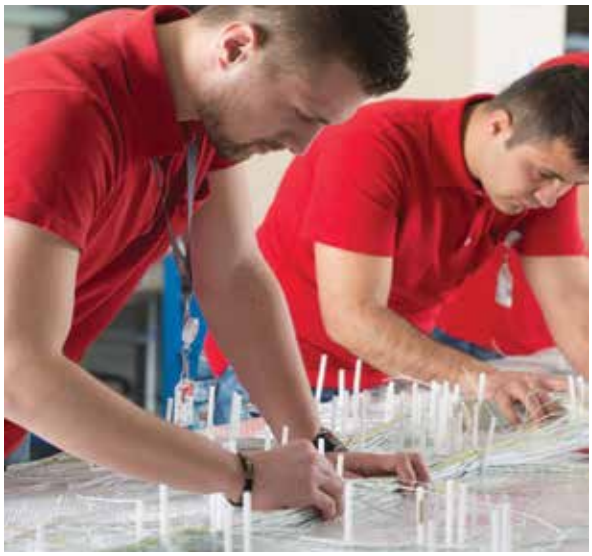
7. İşverenler genellikle insan kaynakları yöneticileri ya da mali müşavirleri aracılığı ile istihdam teşviklerinden haberdar olmaktadırlar. Bu noktada, teşvikler ile ilgili kuralları hatasız uygulayan ve istihdam artışına katkı sağlayan mali müşavirler desteklenebilir. Mali müşavirlerin yanlarında çalıştırdıkları bir işçinin sigorta primi işçi ve işveren hissesi tutarı İŞKUR tarafından karşılanabilir.

8. 2018 yılı içinde yeni açılan işyerlerinin söz konusu teşviklerden yararlanabilmesi için Ticaret siciline ya da Esnaf ve Sanatkar Odalarına yeni kayıt yaptıran işverenler teşvikler hakkında bilgilendirilmelidir. Ticaret sicil birimlerinde bir iş ve meslek danışmanının görevlendirilmesi, yeni işyeri açacak işverenleri İŞKUR'un hizmetleri ve istihdam teşvikleri hakkında bilgilendirmesi bir öneri olabilir. (Karadeniz, 2017).

9. İŞKUR'un personel sayısı arttırılmalı, İŞKUR büyük ilçelerde de ofisler açmalıdır. Bu noktada ilave yatırım yapmadan ilçelerde SGK tarafından yapılan ofislerde, ya da kaymakamlık binaları içindeki Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Vakıflarının yakınında İŞKUR'a oda tahsisi, İŞKUR'un il merkezine uzak ilçelerde erişilebilirliğini arttıracaktır (Karadeniz, 2017).

Sonuç

2018 yılında uygulanmaya başlanacak olan istihdam teşviklerinin birbiri ile entegre ve diğer teşviklere göre kolay uygulanabilir olduğu görülmektedir. İmalat ve bilişim sektörlerinde teşvikler süre ve miktar olarak artmaktadır. Teşvik sürelerinin genç, kadın ve engeli işsizlerde 12 aydan 18 aya çıkması, söz konusu grupların istihdam edilebilirliğini



arttıracaktır. 1-3 işçi arasında işçi çalıştıran imalat sektöründeki işletmelerde, işçinin ücretinin bir ay süre ile işverenin kendisi, bir ay süre ile İŞKUR tarafından karşılanması, kayıtlı istihdamın artması ve küçük esnaf ve sanatkarın desteklenmesi anlamında önemli bir adımdır. Bir bütün olarak değerlendirildiğinde; ekonomik büyüme ile beraber teşviklerin istihdam artışını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Dipnotlar

1. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/sveren/isbasiegitim.aspx (Erişim Tarihi:01/05/2018)
2. http://www.iskur.gov.tr/isa-rayan/i%C5%9Fba%C5%9F%-C4%B1e%C4%9Fitim.aspx (Erişim tarihi:04/05/2018)
3. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx (Erişim Tarihi:02/05/2018)
4. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx (Erişim Tarihi:02/05/2018)

Kaynakça

- Akbaş, S. (2017) Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli Örneği, ,Türk Metal Sendikası, Araştırma Ve Eğitim Merkezi Yayınları-II Ankara
- Karadeniz, O. (2017) İşgücü Piyasasında Etkinliğini Arttıran Bir Kamu İstihdam Kurumu Olarak İŞKUR, İstihdamda 3İ Dergisi ss.28-33
- SGK, (2018), Ocak Ayı Sigortalı İstatistikleri, www.sgk.gov.tr (Erişim Tarihi:04/05/2018)
- https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AVE_HRS Erişim Tarihi:04/05/2018)
- http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/sveren/isbasiegitim.aspx (Erişim Tarihi:01/05/2018)
- http://www.iskur.gov.tr/isarayan/i%C5%9Fba%C5%9F%C4%B1e%C4%9 Fitim.aspx (Erişim tarihi:04/05/2018)
- http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/isveren/tesvikler.aspx (Erişim Tarihi:02/05/2018)

KADIN İSTİHDAMI NEDEN ARTIRILMALI?

Kadınların istihdama katılımlarının sınırlı düzeyde olması, ülkelerin üretim kapasitelerinin düşük düzeylerde seyretmesine neden olacaktır. Dolayısıyla kadın nüfusunun işgücü piyasalarında atıl kullanılması ya da işgücü piyasalarına dahil edilmemesinin ekonomik, sosyal ve kültürel olumsuz yansıması olacaktır. Kadınların işgücü piyasalarında görünürlüğünün sağlanabilmesinde "eğitim" önemli bir araçtır. Bu kapsamda kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi kadın istihdamı oranlarının artmasını ve kadınların daha nitelikli işlerde istihdam edilmelerini sağlayacaktır.

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ SBF
ÖĞRETİM ÜYESİ

1. Giriş

Ekonomik kalkınmanın sağlanabilmesi için fiziksel yatırımlar yanı sıra insani kalkınmaya da odaklanılması gerekmektedir. Dünya nüfusunun nerdeyse yarısını kadınların (%49,6) oluşturmasına karşın, işgücü piyasalarındaki konumları geçmişten bu yana erkeklerin (%50,4) gerisinde kalmıştır. Böylesi bir potansiyelin kullanılamaması, yok sayılması ya da atıl kalması ülke ekonomileri için önemli bir kayıptır. Dolayısıyla kadın istihdamının artırılması ve kadının işgücü piyasalarında görünürlüğünün sağlanması ekonomik büyüme ve kalkınma için itici bir güç oluşturacaktır.

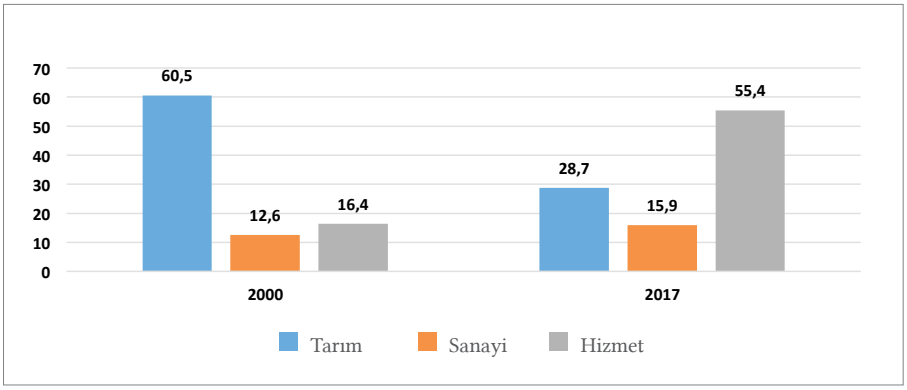
Türkiye için kalkınma ve büyüme hedeflerine ulaşmada kadın istihdamının artırılması ve buna yönelik olarak Türkiye nüfusunun önemli bir kısmını oluşturan kadınların işgücü piyasalarına dahil edilmesi birincil önem taşımaktadır.

Türkiye'nin son 10 yılı kadın istihdamının seyri açısından incelendiğinde, sürekli bir yükselişin yaşandığı dikkat çekmektedir. Bu anlamda Türkiye'de kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla gerçekleştirilen çözüm odaklı politikalar, projeler ve yasal düzenlemeler, kadınların işgücünde daha fazla görünür kılınmasında önemli bir rol oynamıştır. Ayrıca hem 10. Kalkınma Planı'nda hem de Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadın istihdamına yönelik önemli hedef ve eylemler yer almaktadır.

Bu çalışmada kadın istihdamının Türkiye ekonomisi açısından neden hayati bir önem taşıdığı incelenecektir. Ayrıca Türkiye'deki işgücü piyasalarında kadın istihdamının gelişimi ortaya konulacaktır. Son olarak Türkiye'de kadın istihdamını artırmak amacıyla uygulanan önemli politikalara yer verilecektir.

2. Türkiye'de Kadın İstihdamı

Türkiye'de kadın istihdamının düşük düzeylerde seyretmesinin arka planında birden çok faktör bulunmaktadır. Bu faktörlerin başında "ücretsiz aile işçiliği" gelmektedir. Özellikle 1950'lerde başlayan kırdan kente göç ile birlikte tarımda ücretsiz aile işçisi olan kadının rolü şehirde değişmiştir. Buna bağlı olarak kadının işgücüne katılımı oransal olarak düşmeye başlamıştır. Kırsal kesimde yaşayan kadınlar ekonomik getirileri ve sosyal güvenlikleri olmaksızın ücretsiz aile işçileri olarak işgücüne katılmakta, kentlerde yaşayan kadınların önemli bir kısmı ise ev kadını adı altında işgücüne dahil edilmemektedir.1 Tarımsal çözülme ve kırdan kente göç nedeniyle daha önce tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, çoğunlukla işgücü piyasasından çekilmekte, işsiz kalmakta veya düşük ücretli ve sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmaktadır.



Şekil 1

Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (%)

Kaynak: TÜİK, 2017

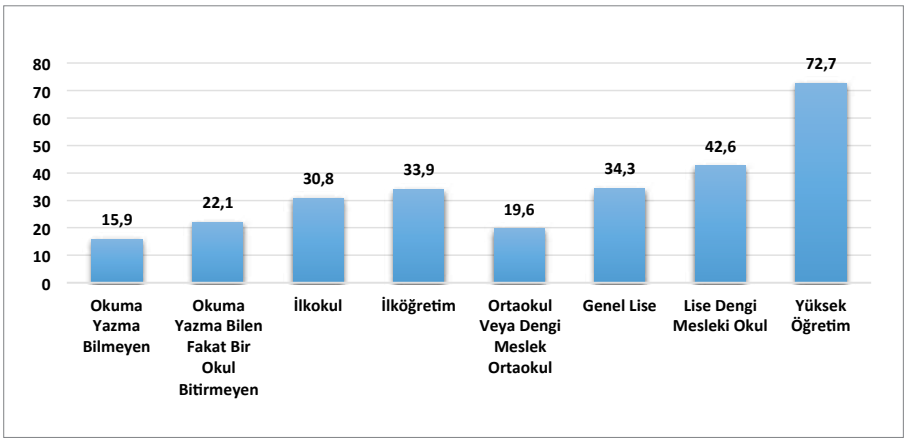
Türkiye'de kadın istihdamının sektörel dağılımına bakıldığında, 2000-2017 döneminde tarım kesimi istihdamı azalırken hizmetler ve sanayi kesiminin istihdam paylarının artmış olduğu görülmektedir. Hizmet sektöründe kadınların %16,4'ü istihdam edilirken bu oran önemli ölçüde artarak 2017 yılında %55,4'e yükselmiştir. Ancak gelişmiş ülkelerle kıyaslandığında, Türkiye'de tarım kesiminin istihdamdaki payı hala çok yüksektir. Son 20 yıllık dönemde, hizmetler kesimindeki kadın istihdamının payı hızla artmış olmakla beraber gelişmiş ülkelere oranla hala düşüktür.[2] Buna ek olarak tarım sektöründe istihdam edilen kadınların oranında da yarı yarıya azalma yaşanmıştır. 2000 yılında tarım sektöründe kadınların % 60,5'i istihdam edilirken, bu oran 2017 yılında %28,7'ye düşmüştür (Şekil 1).

Kadının elde ettiği eğitim kadınlarda işgücüne katılımı etkileyen önemli bir faktördür. Ekonomik büyümenin sürekliliğini koruyabilmesi için işgücünün yalnız niceliksel artışı yeterli olmamakta, beşerî sermaye olarak bireyin performansının maksimize edilmesini sağlayacak bilgiyle de donatılması gerekmektedir.[3] Bu bağlamda kişinin eğitim düzeyinin yükselmesi işgücüne katılım oranlarını da artırmaktadır. Şekil 2'de görüldüğü üzere okuma yazma bilmeyen kadınların sadece % 15,9'u işgücüne katılırken, yükseköğretim mezunu olan kadınlar % 72,7'si işgücüne katılmaktadır. Kadınların işgücüne dâhil olmalarında eğitim başat rol oynamaktadır.

Şekil 2

Kadınların Eğitim durumuna göre işgücüne Katılma Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, 2017



Cinsiyet bazında eğitim ve istihdam ilişkisi incelendiğinde, OECD ülkeleri genelinde eğitim ve istihdam dışı kalmış kadınların oranının, erkeklere göre daha yüksek olduğu görülmektedir. 2016 yılında 20-24 yaş aralığı için bu oran erkeklerde yüzde 14,8 iken, kadınlarda yüzde 17,5 olarak kaydedilmiştir. Türkiye verilerine bakıldığında ise 20-24 yaş aralığında eğitim ve istihdam dışı kalmış erkeklerin oranı yüzde 18,1 kadınların oranı ise yüzde 46,4 olarak belirlenmiştir. Ayrıca kadınlarda işsizlik oranının en yüksek olduğu yaş 20-24 yaş grubudur (Tablo 1).

Tablo 1

OECD ve Türkiye'de 2016 Yılında Eğitim ve İstihdam Dışı Kalmış Kadın ve Erkek Oranları (20-24 Yaş)

Kaynak: OECD, 2016

	Eğitim ve İstihdam Dışı Kadın	Eğitim ve İstihdam Dışı Erkek
Türkiye	46,4	18,1
OECD	17,5	14,8

Kadın istihdamını etkileyen bir diğer faktör kültürel özelliklerdir. Bunun en temel aktörü ise toplumun kadına biçtiği "geleneksel cinsiyetçi rol" dür. Özellikle ev işleri ve bakım hizmetleri çoğu zaman kadınları iş yaşamının dışına itebilmektedir. Şöyle ki; TÜİK'in 2014-2016 kadınların işgücüne dahil olmama sebepleri incelendiğinde, ev işleriyle meşgul olma yani ev hanımlığı ilk sırada yer aldığı görülmektedir.

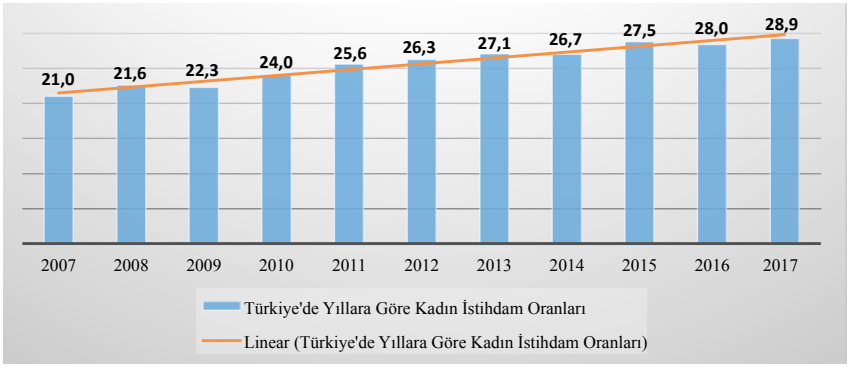
Yıl	Sayı (Bin)
2008	26.282
2009	28.287
2010	52.622
2011	46.358
2012	54.701
2013	73.943
2014	120.342
2015	74.340

Tablo 2

Çocuk ve Yaşlı Bakımı Nedeniyle İşten Ayrılan Kadınların Dağılımı, 2008-2015

Kaynak: Türkonfed İş Dünyasında Kadın 2017 Raporu.

Tablo 2'de çocuk ve yaşlı bakımından dolayı işten ayrıldığını belirten kadınların dağılımı verilmiştir. Buna göre Türkiye'nin aile yapısında kadınların başat rol üstlendiği görülmektedir. Bu kapsamda kadınları işgücü piyasalarından uzaklaştıran önemli etmenlerden biri bakım hizmetleridir. Bakım hizmetleri, yalnızca çocuk bakımını değil ayrıca yaşlı bakımını da kapsamaktadır. Bu bağlamda 2008-2015 yıllarında çocuk ve yaşlı bakımı sorumluluğundan dolayı işten ayrıldığını belirten kadınların sayısı 2014 yılına kadar sürekli bir atış göstermiştir. 2014 yılı itibariyle çocuk ve yaşlı bakımı nedeniyle işten ayrılan kadınların sayısı 120.342 iken 2015 yılında 74.340'a düşmüştür.



Şekil 3

Türkiye'de Yıllara Göre Kadın İstihdam Oranları (2007-2017)

Kaynak: TÜİK, 2018

Türkiye'de son 10 yıldan bu yana kadın istihdam oranlarında sürekli bir artış yaşanmaktadır. 2007 yılında %21 olan kadın istihdam oranı 2017 yılına kadar sürekli artarak %28,9 olarak gerçekleşmiştir.

2018 yılı Şubat döneminde ise kadın istihdam oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1,2 puan artarak %28,8 olarak gerçekleşmiştir. Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu'nun (TÜRKONFED) İş Dünyasında Kadın 2017 Raporuna göre, Türkiye, 2007-2015 yılları arasında düzenli ücretli işlerde 2 milyon 160 bin kadına net iş sağlayarak "kadın istihdamını en fazla artıran ülkeler" sıralamasında 63 ülke içinde yüzde 77'lik oranla ilk sırada yer almıştır. Rapora göre, Türkiye ekonomisi 2007-2015 yılları arasında düzenli ücretli sınıfında 5 milyon 325 bin kişi için iş yaratmış ve bu işlerin yaklaşık yüzde 40'ında kadınlar çalışmıştır.

3. Türkiye'de Kadın İstihdamını Destekleyen Politikalar

Türkiye'de kadın istihdamında yaşanan artışın temelinde, özellikle 2000'li yıllardan sonra uygulamaya konulan yeni düzenlemeler, politikalar ve kadın istihdamına hayat verecek projeler önemli rol oynamıştır. Bu kapsamda kadın istihdamını artırmaya yönelik olarak sunulan teşvikler ve vergi indirimleri, kadın işçilere kısmi süreli çalışma izni ve doğum izinlerinde birtakım düzenlemeler yapılmıştır.

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının önemi, Kalkınma Plan ve Programları ile çeşitli politika dokümanlarında sık sık vurgulanmaktadır. 2014-2018 dönemini kapsayan 10.Kalkınma Planı'nda da kadınların çalışma hayatındaki önemine vurgu yapıldığı ve hedef ve politikaların bu bağlamda oluşturulduğu görülmektedir. Türkiye'nin Onuncu Kalkınma Planı'nda, işgücünün sadece yarısını kullanarak dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin gerçekleşmeyeceği ve kadınların işgücüne katılımdaki artışın önemli bir rol oynayacağı ifade edilmektedir.

Planda, başta gençler ve kadınlarda olmak üzere işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması hususlarının önemini korumakta olduğu ifade edilmektedir.
10. Kalkınma Planı'nda "Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının Plan dönemi sonunda sırasıyla yüzde 34,9 ve 2023'de ise yüzde 31'e yükseltilmesi" somut olarak belirlenmiştir.

Kadınların işgücüne katılımını artırmak, istihdamının önündeki engelleri ortadan kaldırmak ve kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek amacıyla hazırlanan bir diğer önemli kaynak ise "Ulusal İstihdam Stratejisi"dir. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hale getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve meslek edindirme faaliyetleri kapsamında eylem planları hazırlanmıştır.

Türkiye'de kadın istihdamı konusunda odaklanan ilk eylem planı özelliği taşıyan Kadın İstihdamı Eylem Planı (2016-2018)'da kadın istihdamına dair hedefler gözeten, tamamlayan ve belirli bir kapsama sahip operasyonel ve uygulanabilir eylemlerden oluşan bir politika belgesi özelliği taşımaktadır.

Ayrıca 2017 yılı içerisinde pilot illerle uygulamaya başlanan "Kadın İstihdamının Desteklenmesi İçin Büyükanne Projesi" de kadının çocuk bakımı sorumluluğu nedeniyle işgücü piyasasından ayrılmasını önleyici niteliktedir. Ayrıca bu proje ile geleneksel aile bağlarının kuvvetlendirilerek nesiller arası iletişim ve etkileşimi artırılarak aile bağlarının güçlendirilmesi hedeflenmektedir.
Bu projede 0 – 3 yaş aralığında çocuk sahibi ailelerin çocuklarına büyükannelerin bakması durumunda büyükannelere aylık 425 TL ödeme yapılması öngörülmüştür.

İŞKUR, Türkiye'de kadın istihdamının desteklenmesi ve artırılması konusunda önemli bir misyona sahiptir. Bu kapsamda İŞKUR, çeşitli mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve toplum yararına programlarla çok sayıda kadının istihdam edilmesine aracılık etmektedir. Uygulamaya konulan yeni düzenlemelerin, kadınların iş ve aile yaşamının uyumlaştılması noktasında kadın istihdamına dikkat çekici yansımaları olacağı şüphesidir.
Bu programlar kapsamında öne çıkan uygulamalardan biri de "Çocuk Bakım Desteği" dir. İŞKUR 2018 yılında sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına

ve mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteği sunmaktadır. Türkiye'de bakım sorumluluğunu çoğunlukla kadınların üstlendiği düşünüldüğünde bu uygulama, kadınların işgücü ve istihdama aktif katılmalarına önemli bir kapı aralayacaktır.

Türkiye'de özellikle kayıtlı kadın istihdamının artırılması amacıyla uygulanan bir diğer önemli politika ise istihdam teşvikleridir. Bu teşvikler, kayıtlı kadın istihdamına yönelik pozitif ayrımcılığı öngören düzenlemelerdir. İlk olarak 2008 yılında uygulamaya konulan kadın istihdam teşvikleri günümüze kadar çeşitli değişikliklerle devam etmektedir. Söz konusu teşvikler, kadınların istihdamını teşvik etmek amacıyla sigorta primlerinin işveren payının devlet tarafından ödenmesini sağlamaktadır. Güncellenen teşvik paketleriyle birlikte önceden 12 ay olan yararlanma süresi 18 aya çıkartılmıştır. Bu kapsamda 18 yaşından büyük kadınlar istihdam edildiğinde sigorta prim payları 18 ay boyunca işveren tarafından ödenecektir.

4. Sonuç

Kadınların istihdama katılımlarının sınırlı düzeyde olması, ülkelerin üretim kapasitelerinin düşük düzeylerde seyretmesine neden olacaktır. Dolayısıyla kadın nüfusunun işgücü piyasalarında atıl kullanılması ya da işgücü piyasalarına dahil edilmemesinin ekonomik, sosyal ve kültürel olumsuz yansıması olacaktır. Kadınların işgücü piyasalarında görünürlüğünün sağlanabilmesinde "eğitim" önemli bir araçtır. Bu kapsamda kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi kadın istihdamı oranlarının artmasını ve kadınların daha nitelikli işlerde istihdam edilmelerini sağlayacaktır.

Ancak kadının Türkiye'deki "geleneksel rol" leri çoğu zaman onları işgücü piyasalarının dışına itmektedir. Özellikle çocuk ve yaşlı bakımı ve ev işleri sorumlulukları nedeniyle kadın iş yaşamından uzaklaşmaktadır. Bu anlamda iş-yaşam dengesini sağlamaya yönelik atılacak adımlar Türkiye'deki kadın istihdamı açısından hayati bir önem taşımaktadır.

Dipnotlar

1. Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. Çalışma Dünyası Dergisi, 1(1).
2. A.g.e, s.46-47
3. Eser, K., ve Gökmen, Ç. (2009). Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 41-56

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARININ SEKTÖR VE HEDEF KİTLE ODAKLI DÖNÜŞÜMÜ

İşbaşı Eğitim Programının işverenlerin nitelikli işgücü taleplerini karşılama açısından önemi ve sektörel işgücü ihtiyaçlarının farklılığı göz önüne alındığında program kapsamındaki uygulamaların sektörlere göre farklı şekilde ele alınmasının daha faydalı olacağı değerlendirilmektedir.

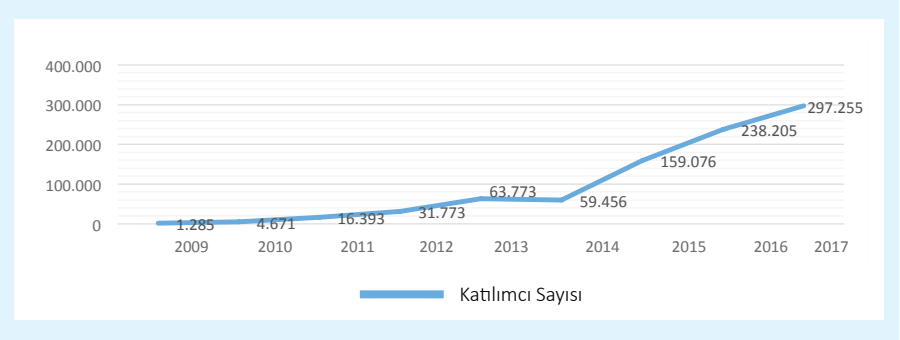
ESER EROL
İSTİHDAM UZMANI

İşverenlerin ihtiyaç duydukları nitelikte işgücünün yetiştirilmesi, iş arayanların da kendi beceri ve eğitimlerine uygun işlere yerleşmesinin kolaylaştırılması maksadıyla Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında uygulanan kurs ve programlar Çalışma Hayatında Milli Seferberlik faaliyetleri içinde önemli bir yere sahiptir.

İş arayanlara mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasını ve nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri iş yerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek tanımalarını ve işe alma konusunda isabetli karar vermelerini sağlayan İşbaşı Eğitim Programı Türkiye İş Kurumu önde gelen uygulamaları arasında yer almaktadır.

İşbaşı Eğitim Programı; süreç içerisinde işverenlerin ve iş arayanların ihtiyaçlarına göre şekillenerek, özellikle kurumsal şirketlerin insan kaynakları politikaları içerisinde önemli bir yer edinmiştir. Öyle ki; birçok şirket işe alım stratejilerini İşbaşı Eğitim Programı üzerine kurgulamış ve bu sayede uygun pozisyona uygun aday seçme imkânına erişmiştir.

2009-2017 yılları arasında İşbaşı Eğitim Programından 871 bin 774 iş arayan faydalanmıştır. Katılımcı sayısı 2014 yılı haricinde sürekli olarak bir önceki yıla oranla artış göstermiştir. Özellikle 2016 yılıyla birlikte katılımcı sayısı 200 binin üzerinde gerçekleşmiş, 2017 yılında da 297 bin 255 katılımcı ile 300 bin seviyesine yaklaşmıştır.



Grafik 1

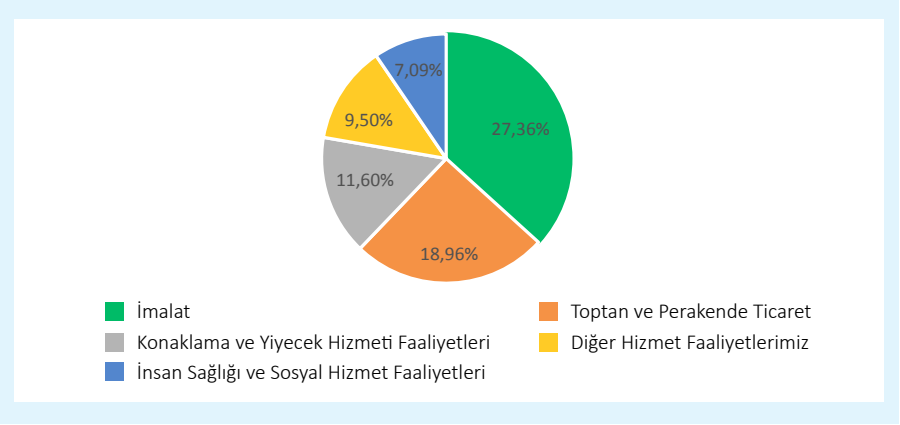
Yıllar itibarıyla katılımcı sayıları

Kaynak: İŞKUR İstatistik Bültenleri

2017 Yılı Gerçekleşmeleri

2017 yılı verileri detaylı olarak ele alındığında; 107 bin 284 programın düzenlendiği ve 297 bin 255 kişinin programa katıldığı görülmüştür. 151 bin 388 kadın programdan yararlanmış ve kadın katılımcı oranı % 51 seviyesinde gerçekleşerek erkek katılımcı oranını geçmiştir. İşverenler için önemli faydaları olan programdan 2017 yılında 69 bin farklı işveren yararlanmıştır.

Katılımcıların %68,26'sı hizmet sektöründe,% 31,15'i sanayi sektöründe, % 0,58'i ise tarım sektöründe düzenlenen programlardan faydalanmıştır. Alt sektörlerde de; imalatın oranı % 27,36, toptan ve perakende ticaretin oranı % 18,96; konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinin oranı % 11,6, diğer hizmet faaliyetlerinin oranı % 9,5 ve insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetlerinin oranı % 7,09 şeklinde dağılım göstermiştir.



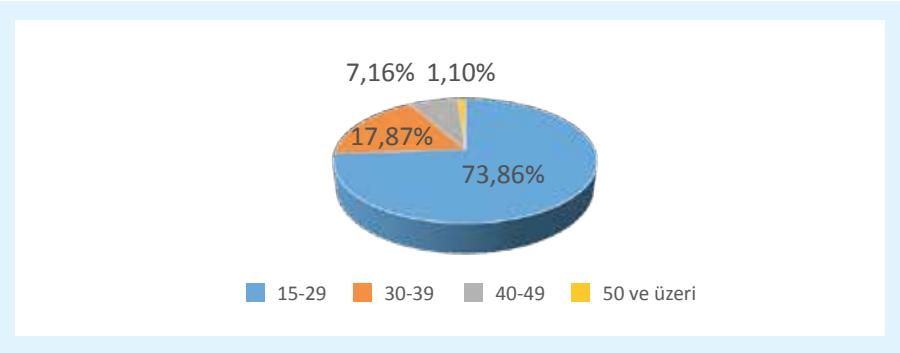
Grafik 2

Alt Sektörlere Göre Katılımcı Dağılım Oranı (İlk 5 Sektör)

Kaynak: İŞKUR İstatistik Bültenleri

Grafik 3

Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımı



Eğitim durumuna göre dağılımda da; ön lisans ve üzeri eğitimli katılımcıların toplam içindeki payı % 27,2, yaşa göre dağılımda da 15-29 yaş aralığındaki kişilerin katılımcı oranı % 73,86 olarak gerçekleşmiştir.

2018 Yılı Uygulamaları

İşbaşı Eğitim Programının işverenlerin nitelikli işgücü taleplerini karşılama açısından önemi ve sektörel işgücü ihtiyaçlarının farklılığı göz önünde bulundurulduğunda program kapsamındaki uygulamaların sektörlere göre farklı şekilde ele alınmasının daha faydalı olacağı değerlendirilmiştir. Hâlihazırda alt sektörlere göre sınıflandırma yapıldığında imalat sektöründeki katılımcı sayısı diğer alt sektörlere oranla daha yüksek olsa da, ana sektörlere göre karşılaştırma yapıldığında % 68,26'lık oranla her üç İşbaşı Eğitim Programı katılımcısından ikisinin hizmet sektöründe düzenlenen programlara katıldığı görülmektedir. Bu doğrultuda; işgücü piyasası dinamikleri ve güncel gelişmeler göz önüne alındığında program uygulamasında imalat alt sektörü başta olmak üzere sanayi sektörünün ağırlığının artırılması önem arz etmektedir.

Ülkemizin büyüme verileri ile birlikte değerlendirildiğinde istihdam dostu büyümenin sağlanması temel hedefler arasında yer almalıdır. Dolayısıyla kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un da imalat ve sanayi sektörüne yönelik geliştireceği politikalar ile bu sürece katkı sunması gerekmektedir. Bu itibarla, işbaşı eğitim programlarının uygulama süresi imalat sektöründeki mesleklerde 3 aydan 6 aya çıkarılmıştır. İlk etapta imalat sektöründe yer alan 2 bin 353 meslek belirlenmiş ve bu mesleklerde 6 aya varan sürelerle programlar düzenlenmeye başlanmıştır.

İşbaşı Eğitim Programından 2018 yılında 300 bin iş arayanımızın faydalanması hedeflenmekte, imalat sektöründeki mesleklerde programa katılan kişi sayısının 120 bin olarak gerçekleşmesi ve % 40'lık bir orana ulaşması beklenmektedir. 2017 yılında 81 bin 327 kişinin imalat sektöründeki programlara katıldığı göz önünde bulundurulduğunda 2018 yılında geçtiğimiz yıla göre % 48'lik bir artış öngörülmektedir. Kurumumuz tarafından işbaşı eğitim programları vasıtasıyla imalat sektörünün desteklenmesinin bu sektörde faaliyet gösteren işverenlerin rekabet gücünün ve üretim kapasitelerinin artmasına ve nihai olarak da ülkemiz sanayisinin gelişmesine katkı sağlayacağı beklenmektedir.

2018 yılında işbaşı eğitim programlarının sektör odaklı ele alınması kapsamında desteklenecek sektörlerden bir diğeri de bilişim sektörü olacaktır. Gelişen teknoloji ve Sanayi 4.0 göz önüne alındığında, önümüzdeki süreçte işgücü

Kurumumuz tarafından işbaşı eğitim programları vasıtasıyla imalat sektörünün desteklenmesinin bu sektörde faaliyet gösteren işverenlerin rekabet gücünün artmasına, üretim kapasitelerinin gelişmesine ülkemiz sanayisinin gelişmesine katkı sağlaması beklenmektedir.

piyasasında bilişim alanında yeni meslekler ve iş imkânlarının ortaya çıkması beklenmektedir. Dolayısıyla genç işgücünün de bu dönüşüme ayak uydurması ve bu alanda yeterliliklere sahip olması talep edilmektedir. Sanayi 4.0 kapsamında gerçekleşen dijital dönüşüm kapsamında bilişim sektöründe ortaya çıkacak becerilere uygun işgücünün yetiştirilmesi ve istihdamının sağlanması, bu alandaki işgücünü istihdam eden işverenlerin desteklenmesi hedeflenmektedir.

Bilişim sektörünün desteklenmesine yönelik hedefler üst politika belgelerinde de kendisine yer bulmaktadır. 2018 ila 2020 yıllarını kapsayan Orta Vadeli Programda; "Dijital dönüşüm ve teknolojik değişimin fırsata çevrilebilmesi ve işgücü piyasası üzerinde olabilecek olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi maksadıyla; gelecekte dönüşüm geçirecek veya yeni ortaya çıkacak sektör, meslek ve beceriler tespit edilerek işgücü piyasasının bu gelişmelere uyumu için bir strateji belirlenmesi" hedeflenmiştir. Ayrıca Ulusal İstihdam Stratejisinde de "Sektörde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün temin edilebilmesi için sektör temsilcilerinin talepleri doğrultusunda mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının etkinliği artırılacaktır" tedbiriyle bilişim sektöründe bilişim uzmanı yetiştirilmesi hedeflenmektedir.

> İşbaşı eğitim programlarının süresi bilişim sektöründeki mesleklerde de imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenecek programlarda olduğu gibi 3 aydan 6 aya çıkarılmıştır.

Bu bağlamda; Kurumumuz tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında uygulanan işbaşı eğitim programlarının süresi bilişim sektöründeki mesleklerde de imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenecek programlarda olduğu gibi 3 aydan 6 aya çıkarılmış bulunmaktadır. İlk etapta seksenin üzerinde meslek belirlenerek bu mesleklerde programlar 6 ay olarak açılmaya başlanmıştır.

Sanayi 4.0 ile gelecekte bilgi ve iletişim teknolojileri ve Ar-Ge alanında gelişen teknoloji ve üretim süreçlerinin değişimi ile birlikte yeni mesleklerin ortaya çıkacağından hareketle bazı mesleklerde işgücü talebinin artacağı değerlendirilmektedir. Siber Güvenlik Uzmanı, Bulut Bilişim Uzmanı, Sosyal Medya Uzmanı, Yazılım Geliştirme Uzmanı, Endüstriyel Bilgisayar Programcılığı, Endüstriyel Kullanıcı Arayüzü Tasarımcısı, Veri Analisti, ERP Uzmanı, Mobil Yazılım Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı, Yenilenebilir Enerji Uzmanı vb. mesleklerdeki talebin karşılanması maksadıyla Kurumumuz tarafından bilişim sektöründe faaliyet gösteren şirketler ile iş birliği içerisinde ihtiyaca yönelik mesleki eğitim kurslarının düzenlenmesini sağlamak gayesiyle ikincil mevzuatlar hazırlanmış olup kısa süre içerisinde yürürlüğe girmesi beklenmektedir. Özellikle bu alanda eğitim almış bireylerin işgücü piyasasına adaptasyonunu sağlamak maksadıyla da geleceğin meslekleri olarak tanımlanan mesleklerde 9 ay süreyle İşbaşı Eğitim Programı uygulanacaktır. Böylece İŞKUR, bilişim sektöründeki gelişmelere yönelik pozisyon alarak sektörün desteklenmesini sağlayacak ve söz konusu yapısal dönüşüme hizmet kalitesi ve çeşitliliğiyle entegre olacaktır.

> Geleceğin meslekleri olarak tanımlanan mesleklerde 9 ay süreyle İşbaşı Eğitim Programı uygulanacaktır. Böylece İŞKUR, bilişim sektöründeki gelişmelere yönelik pozisyon alarak sektörün desteklenmesini sağlayacak ve söz konusu yapısal dönüşüme hizmet kalitesi ve çeşitliliğiyle entegre olacaktır.

İşbaşı Eğitim Programı; Kurumumuzun genç işsizliği ile mücadele kapsamındaki faaliyetleri arasında da önemli bir yere sahiptir. TÜİK verilerine göre 2017 yılında ülkemizde genç nüfustaki işsizlik oranı normal işsizlik oranının iki katına yakın bir seviyede gerçekleşerek % 20,8 olmuştur. İşsizliğin azaltılması maksadıyla yürütülen politikalar ve istihdam teşvikleri de genç işsizlik oranının düşürülmesini hedeflemekte ve genellikle 18-29 veya 18-25 yaş aralığındaki hedef kitle üzerine kurgulanmaktadır.

Özellikle eğitimden iş hayatına geçişte bir nevi köprü görevi de üstlenen İşbaşı Eğitim Programından 15-29 yaş aralığındaki gençlerin daha fazla yararlanması gayesiyle 2017 yılındaki % 73,8'lik gerçekleşme düzeyinin 2018'de % 80 düzeyine çıkarılması ve 240 bin gencin işbaşı eğitim programlarından faydalanması performans hedefi olarak belirlenmiştir. Programa katılımcı seçiminde 15-29 yaş aralığındaki iş arayanlara, öğrencilere ve NEET kapsamındaki gençlere öncelik verilmesi Kurumumuzun genç istihdamını artırma yönündeki politikalarının etkinliğine katkı sağlayacaktır.

Kurumumuzun bir diğer önemli faaliyet alanı olan engellilere yönelik aktif işgücü hizmetleri kapsamında ise 2018 yılında işbaşı eğitim programlarına katılacak engelli sayısının artırılması hedeflenmiştir. Engellilerin işgücü piyasasına daha kolay uyum sağlayabilmesi açısından mesleki deneyimlerinin artırılması ve bu

sayede girdikleri işte daha uzun sürelerle istihdam edilme imkânlarının artırılması mümkün olabilecektir. Bu çerçevede, 2018 yılında 10 bin engelli vatandaşımızın işbaşı eğitim programlarına katılması hedeflenmektedir. 2017 yılında 1.202 engelli vatandaşımızın İşbaşı Eğitim Programına katıldığı göz önüne alındığında,2018 hedefiyle bu sayının on katına çıkarılması planlanmaktadır.

Gençlerin ve engellilerin yanı sıra kadınların da İşbaşı Eğitim Programından daha fazla yararlanmasına yönelik politikalar geliştirilmektedir. Üst politika belgelerinde kadın istihdamının artırılmasına yapılan vurgu ve belirlenen hedefler kapsamında kadınların sanayi sektöründeki istihdam düzeyinin diğer sektörlere göre daha düşük olması sebebiyle imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadın sayısının artırılması ve söz konusu sektörde çalışmanın özendirilmesi hedeflenmiştir.
Bu doğrultuda; sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadınların bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş arası çocukları için aylık 400 TL bakım desteğinin program süresince ödenmesi uygun görülmüştür.

İşbaşı eğitim programlarının sektör ve hedef kitle odaklı dönüşümü kapsamında kurumsal şirketlerle olan iş birliğinin geliştirilmesine de önem verilmektedir.
Bu doğrultuda; 2018 yılı içerisinde yeni protokoller imzalanmakta ve mevcut protokoller ihtiyaçlara göre revize edilmektedir. Global Apprenticeship Network (Küresel İşbaşında Eğitim Ağı-GAN) kapsamında oluşturulan GAN Türkiye ağının koordinatörü Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) ile Kurumumuz arasında 2015 yılında imzalanan "İşbaşı Eğitim Programı İş Birliği Protokolü" 2018 yılının Şubat ayında revize edilmiştir. Kadın istihdamının artırılması maksadıyla Kurumumuz tarafından sunulmakta olan istihdam hizmetlerinden, aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlardan, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden ve yürürlükte bulunan istihdam teşviklerinden bağlı istasyonların yararlanmasını ve

kadınlar öncelikli olmak üzere sektörde ihtiyaç duyulan nitelikte işgücü temin edilerek istihdamın artırılması için Shell & Turcas Petrol A.Ş. ile protokol imzalanmış ve bu sayede
5 yılda 5 bin kadının istihdam edilmesi öngörülmüştür. Yine mart ayında; işsizliğin azaltılması, işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılması, işsizlik sorununun sosyal etkilerinin azaltılması ve işverenlerin ihtiyaç duyacakları teknik ve teknik olmayan yetkinliklerde işgücüne nitelik ve deneyim kazandırılması kapsamında nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak üzere düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına yönelik Türk Telekomünikasyon A.Ş. ile protokol imzalanmıştır. Protokol kapsamında Türk Telekom tarafından 2 bin 500 kişinin İşbaşı Eğitim Programından yararlandırılması hedeflenmektedir.

Önümüzdeki süreçte de, işbaşı eğitim programlarının ihtiyaca daha iyi cevap verebilecek şekilde geliştirilerek hedef kitle ve sektör bazlı uygulamalara ağırlık verilmesi ve bu sayede Kurumumuzun hizmet çeşitliliğinin artırılmasına katkı sağlanması hedeflenmektedir.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE İNOVASYON:

DANIŞMANLIKTA HEDEF KİTLE ODAKLI BRANŞLAŞMA

MUSTAFA IŞIK
İSTİHDAM UZMANI

Kamu istihdam kurumları iş arayan ve işverenlere sundukları hizmetlerde günün gereklerine uygun dönüşümleri planlamalı ve piyasa değişim sürecine ayak uydurmalıdır. Danışmanlık süreçleri de yenilikçi yaklaşımlara açık bir kamu istihdam hizmeti olarak gündemdeki önemli dönüşüm konularından biridir.

Frank Parsons' un 1908 yılında Mesleki Rehberlik Bürosuyla başlattığı kariyer danışmanlığı serüveni bugün ilk kez iş hayatına atılan, iş arayan, işini ya da mesleğini değiştirmek isteyen ve meslek seçimi aşamasında olan bireyler ile işgücü ihtiyacını karşılama isteğinde olan işverenlere hizmet anlayışına dönüşmüş ve her geçen gün yeni yaklaşımlarla değişmeye devam etmektedir.

En temel manada işveren ve iş arayana arabuluculuk etme misyonunu üstlenmiş Kamu İstihdam Kurumları, değişen piyasa şartlarıyla misyonunu güncellemiş ve istihdamın korunması, bireylere beceri kazandırma, işverenlerin teşvik edilmesi gibi hususları da hizmet envanterine katmıştır.

Şüphesiz hızla gelişen teknoloji çağının yakın tanıkları olarak Kamu İstihdam Kurumları Endüstri 4.0 için hazırlıklı olmalı, değişen piyasa ihtiyaçlarını iyi okuyarak, işgücü piyasasını teknolojik gereksinimleri karşılayacak beceri ihtiyacına hazır hale getirmeli, işgücü arzının yeterliliklerini tanıyacağı yaklaşımlarla dönüşümü gerçekleştirmelidir.

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) aracılığıyla ülkelerin Kamu İstihdam Kurumlarında yapılan araştırmalarda son 3 yılda en çok değişiklik yaşanan alanların başında bilişimin, ikinci sırada ise danışmanlık hizmetleri alanının olduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya göre gelecekte de danışmanlık alanındaki değişimlerin birinci sırada yer alacağı öngörülmektedir.

> Kamu istihdam kurumlarının önemli görevlerinden birisi de işsizliği azaltmaya yönelik önleyici tedbirlerin artırılmasıdır. Bireylerin 6 aydan uzun süreli işsiz olma risklerinin önceden belirlenmesine imkân sağlayan "Profil Temelli Danışmanlık" yaklaşımı önleyici tedbir almada Dünya Ülkelerinin de kullandığı önemli bir politika aracıdır.

İşsizliğin azaltılması, istihdamın korunarak artırılması ve sürdürülebilir istihdamın sağlanması için Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan' ın liderliğinde başlatılan Milli İstihdam Seferberliği birinci fazı meyvelerini 2017 yılında 1.5 milyon artı istihdam olarak vermiştir. 2018 yılında da artı 2 istihdam hedefiyle Milli İstihdam Seferberliğinin ikinci fazı başlatılmıştır.

Hiç şüphesiz Kamu İstihdam Kurumu olarak bu hedef doğrultusunda her zamankinden daha fazla çaba sarf etmek, insan kaynağı, zaman ve mali kaynakların etkin kullanılmasını sağlamak öncelikli faaliyet olarak değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede Dünya Kamu İstihdam Kurumları arasında Trend Danışmanlık yaklaşımı olarak gösterilen "Profil Temelli Danışmanlık" ve sadece danışmanlık yaklaşımında bir dönüşümü değil Kamu İstihdam Kurumu hizmet sunum anlayışında da dönüşümü zorunlu kılan "Bireysel Eylem Planları" yaklaşımıyla hizmet sunma modeli kapsamında İŞKUR; sunulan danışmanlık hizmetlerinde hedef kitle odaklı branşlaşma modeline geçmenin temellerini atmıştır.

İş arayanların taleplerini, beceri ve niteliklerini, genel olarak çalışma hayatına hazır olup olmadığını, sosyal statüsü ve demografik özellikleri gibi bilgileri birlikte değerlendirerek bireylerin uzun süreli işsiz olma ihtimallerini dikkate alarak profil gruplarına ayrılması, ayrılan profil grubuna uygun kamu istihdam faaliyetinin belirlenmesi ve

belirlenen faaliyetlerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda bir yol haritası düzenleme ve takip ederek sonuca ulaşma olgusunun bütünü olarak tanımlanan "Bireysel Eylem Planları" yaklaşımı Kamu İstihdam Kurumlarının hizmet sunum anlayışında etkin kaynak kullanımını ifade etmektedir.

İş arayanı tanımlayıcı bilgilerin toplanması ve uzun süreli işsiz olma veya işsizlikten kısa zamanda kurtulma gibi durumları dikkate alarak; iş arayanların profil gruplarına ayrılması anlamına gelen profilleme; son zamanların en önemli danışmanlık araçlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Dünya Kamu İstihdam Kurumlarınca farklı yaklaşımlarla profilleme bulunmakla birlikte en yaygın kullanılan modeller istatistiksel profilleme ve danışman yaklaşımıyla profilleme olarak görülmektedir.

Tablo 1

Kaynak: Barnes, Sally-Anne ve Wright, Sally; "Identification of latest trends and current developments in methods to profile jobseekers in European Public Employment Services: Final report"; AB Commission; Bruksel; 2015;s.90

Profilleme Türü	Açıklama	Uygulayan Ülke
İstatistiksel Profilleme:		Portekiz, ABD, Kanada, Avustralya, İsviçre, İsveç, Polonya, İrlanda
Kural Tabanlı Profilleme:	İdari ya da yasal tanımlanmış uygunluk ölçütlerine göre yapılan subjektif uygulamadır.	Macaristan
Soft Profilleme:	Uygunluk ölçütleri, danışman takdir yetkisi, idari kayıtlar ve daha sübjektif niteliksel değerlendirmeler ile psikolojik gözlemleme araçlarının birlikte kullanıldığı bir uygulamadır.	Birleşik Krallık, Hollanda, İtalya, Danimarka
Danışman Yaklaşımıyla Profilleme:	Danışman idari kayıtlar ya da değerlendirme araçlarıyla sübjektif karar alarak ve deneyimine bağlı olarak öncelik kullanır.	Almanya, Belçika, Estonya, Slovakya, Fransa, Japonya

Mevcut durumda hizmet alıcıların taleplerine karşılık verme ve ihtiyaçlarını belirleme faaliyeti yürüten İŞKUR bünyesinde yeni geliştirilen yaklaşımla bireylerin teşhis edilmesi ve işsiz olma problemlerine reçete sunulmasına yönelik benimsenen yaklaşım olarak: "Profil Temelli Danışmanlık"

Profil Temelli Danışmanlık Modelimizle Danışmanlık Hizmet Sunumunda Niteliği Artırıyoruz...

İŞKUR bünyesinde de benimsenen yeni danışmanlık yaklaşımında profil temelli danışmanlık modeline geçilmiş ve işsiz danışanlar 6 aydan uzun süreli işsiz olma risklerini hesaba katan ve önleyici tedbir almaya imkan sağlayan istatistiksel modelle "yoğun danışmanlık alması gereken", "desteklenmesi gereken", "danışmanlık faaliyetleriyle entegre edilebilecek" ve "sadece yönlendirmeye ihtiyacı olan" gruplar olmak üzere 4 risk grubuna ayrılmıştır.

Pilot uygulamasına başlanan bu model beraberinde getirdiği hedef kitleye odaklanan branşlaşmış danışmanlık yaklaşımıyla yeni bir hizmet sunum modeli olarak iş arayan, işveren ve öğrencilerin karşısına çıkmaktadır. Bu kapsamda mevcut durumda iş arayan, işveren ve öğrenci portföyüyle tüm hizmet alıcılara birlikte hizmet sunan danışman yaklaşımından bireylerin ihtiyaçlarını dikkate alarak alanında uzmanlaşmış danışmanların ayrı ayrı hizmet sunduğu modele geçilmektedir.

Pilot uygulamasına İstanbul Kadıköy Hizmet Merkezi, İzmir Bornova Hizmet Merkezi, Malatya İl Müdürlüğü ve Denizli İl Müdürlüğü olmak üzere 4 birimde geçilen yeni danışmanlık modelinde;

- İş arama becerileri, mülakat teknikleri gibi yaklaşımlarla işgücü piyasasına hızla entegre olabilecek ve mevcut açık iş pozisyonlarına hızla yerleşebilecek, profilleme sonucunda 1. ve 2. risk gruplarında yer alan danışanların "İş Arayan Danışmanlığı" ile;
- Daha yoğun danışmanlık alması,sonrasında Aktif İşgücü programlarıyla işgücüne entegrasyonunun sağlanması gereken ve profilleme sonucunda 3. ve 4. risk gruplarında yer alan, dezavantajlı gruplar olarak bilinen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, gibi danışanlara hizmet vermek üzere geliştirilmiş **"İş Kulüpleri"** ile;
- Engelli vatandaşlarımıza danışmanlık hizmetlerini özelleştirmek ve belirli bir süre istihdamda kalma durumlarını izlemek üzere İş Kulüpleri gibi bir yatırım projesi olarak bu yıl çalışmalarına başlanan **"Engelli İş Koçluğu"** ile;
- Öğrencilere meslek seçimi konusunda destek vermek, işgücü piyasasına girişlerinde merak edilen konularda onları aydınlatmak, meslek değiştirmek ve yeni meslek edinmek isteyen vatandaşlarımıza danışmanlık hizmetleri vermek, kurs ve programlara yönlendirme faaliyetini gerçekleştirmek üzere **"Meslek Danışmanlığı"** ile
- Sadece işveren portföyüne hizmet vererek işgücü taleplerini karşılamak, teşvikler hakkında bilgilendirme ve teşviklerden yararlandırma faaliyetlerini gerçekleştirmek üzere **"İşveren Danışmanlığı"** ile; Branşlaşmış danışmanlık hizmetlerinin sunulması hedeflenmiştir.

İşsiz bireylerin uzun süreli işsiz konumuna düşmeden tedbir(ler) alınmasını hedefleyen bu yeni yaklaşımla önleyici kamu istihdam hizmetine geçilmesi hedeflenmiştir. Kapsamlı danışmanlık alması gereken bireylerin illerdeki yoğunluğuna göre Aktif İşgücü Piyasası Politikalarına ayrılan kaynakların ve insan kaynaklarının etkin planlanmasına da imkân tanıması bu modelin kullanılmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Bu yaklaşımla farklı özellik ve profillere sahip iş arayanlara aynı yaklaşımla hizmet sunulmasının eksikliklerini ortadan kaldırmak, iş arayanların profesyonel hizmet sunumuyla Kamu İstihdam Kurumuna olan güven düzeyinin yükseltilmesine katkı sunmak, danışmanlık hizmetlerinde etkin ve profesyonel rehberlik hizmetinin geliştirilmesini sağlamak gibi sonuçların elde edilmesi hedeflenmektedir.

İŞKUR bünyesinde kullanılmaya başlayan bu yeni modelin tamamlayıcısı niteliğindeki **"Bireysel Eylem Planları Yaklaşımı"** nın geliştirilmesine pilot uygulaması devam eden profil temelli danışmanlık yaklaşımının tüm illere yaygınlaştırılmasının ardından başlanacaktır. Ancak Bireysel Eylem Planları Yaklaşımıyla hizmet sunumunun etkili olması ve iş arayan bireylerin kendi iş arama süreçlerine katılmalarının teşvik edilmesi açısından Dünya Kamu İstihdam Kurumlarınca bir araç olarak kullanılan ve iş arayan sübvansiyonu olarak tanımlanan İş Arama Yardımı; ülkemiz gündemine alınması gereken bir konu olarak dikkat çekmektedir.

Yeni danışmanlık modeli ve tamamlayıcısı Bireysel Eylem Planlarının geliştirilmesi Kamu İstihdam Hizmetlerinde profesyonel hizmet sunumunu pekiştireceği gibi Milli İstihdam Seferberliğinin etkin olarak uygulanmasında da önemli bir yere sahip olacaktır.

ÜCRET SÜBVANSİYONU VE GENÇLERE ÖZEL BİR UYGULAMA OLARAK: BİR SENDEN BİR BENDEN TEŞVİKİ

HARUN KAYIM
İSTIHDAM UZMANI

Ücret sübvansiyonu, istihdam edilme ve istihdamda kalma açısından dezavantajlı sayılan işsiz gruplarının istihdam edilebilirliklerini artırmak maksadıyla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanagelen bir politika aracıdır. Ücret sübvansiyonlarının temel gayesi hedef grupta yer alan işsizlerin işgücü maliyetini düşürerek hedef işsiz grubunun istihdam edilmelerini teşvik etmektir.

Ücret sübvansiyonu programlarının başarısı büyük ölçüde tasarımının özelliklerine bağlıdır. Bu bağlamda; ücret sübvansiyonu programlarının tasarımına bağlı olarak çeşitli avantajlı ve dezavantajlı durum ortaya çıkabilmektedir.

İşsizlik sorunu, gelişmişlik düzeyine bakılmaksızın tüm toplumların çözüm aradığı sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. Özellikle gençlik döneminde yaşanacak işsizlik, bireyi hayatı boyunca etkileyebilecek olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir.

Pek çok ülkede genç işsizliği oranının, genel işsizlik oranının yaklaşık iki katı düzeyinde seyrettiği göz önünde bulundurulduğunda, gençlere yönelik özel politikalar geliştirilmesi bir gereklilik haline gelmiştir. Bu nedenlerle sonuçları ve boyutları açısından değerlendirildiğinde genç istihdamı, ulusal ve uluslararası platformlarda ciddi ve yoğun tartışmalara konu olmaktadır.

Bu bağlamda, pek çok ülkede gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak ve istihdamda kalmalarını sağlamak maksadıyla mesleki eğitim kursları, staj programları, prim destekleri ve ücret sübvansiyonları gibi çeşitli aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmaktadır. Ülkemizde istihdamın artırılması maksadıyla 6111 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10'uncu maddesi kapsamında uygulanan Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşviki ile özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan 18-29 yaş arası gençleri istihdam eden işverenlere gencin durumuna göre 12 aydan 54 aya kadar değişen sürelerle prim desteği sağlanmaktadır. Söz konusu istihdam teşviki bir prim desteği uygulaması olup ülkemizde 2018 yılına kadar ücret sübvansiyonu tam anlamıyla kullanılmış bir politika aracı olmamıştır.

Ücret sübvansiyonu, iş tecrübesi daha az olan gençlerin, uzun süreli işsizlerin, engellilerin veya dezavantajlı grupta yer alan diğer işsizlerin istihdam edilmeleri durumunda işveren tarafından ödenen ücretin bir kısmını belirli bir süre boyunca karşılayarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerini artırmak maksadıyla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından 40 yılı aşkın süredir uygulanan önemli bir aktif işgücü piyasası politika aracıdır. Ücret sübvansiyonlarının gayesi, hedef grupta yer alan işsizlerin işgücü maliyetini düşürerek istihdam edilmelerini teşvik etmektir.

Ücret sübvansiyonu programlarının arz yönlü (iş arayanlara yönelik) ve talep yönlü (işverenlere yönelik) olmak üzere iki türü bulunmaktadır.

Arz yönlü ücret sübvansiyonlarında işgücü piyasasına dâhil olmayan kişilerin işgücüne dâhil olmalarını özendirerek işgücü arzının artırılması hedeflenmektedir.

Talep yönlü ücret sübvansiyonlarında ise işverenlerin belirli gruplardaki işsizleri istihdam etmesi durumunda bu işsizlerin verimlilik düşüklüğünden dolayı oluşacak kaybı tazmin ederek bu kişilere yönelik işgücü talebinde artış sağlanması hedeflenmektedir.

Dünya genelinde işgücü piyasalarında çoğunlukla işgücü talebinin arzına göre düşük olmasından dolayı ücret sübvansiyonu uygulamaları işgücü talebine, yani işverenlere daha çok yoğunlaşmaktadır.

Ücret Sübvansiyonu Uygulamaların Avantajları

- Hedef grup odaklı düzenlenebilme,
- Hedef gruplarda etkin işe yerleştirme,
- Sübvansiyon sonrasında kalıcı istihdam oranlarının yüksek olması,
- İşverenlere hızlı ve doğrudan destek sunması,
- Bölgesel / sektörel ayrımlara kolay gidilebilmesi,

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde dezavantajlı gruplarda yer alan kişilerin istihdamını artırmak ve korumak maksadıyla ücret sübvansiyonu programları uygulanmaktadır. Bu bağlamda, Norveç'te uygulanan programlarda, programın hedef gruplarında yer alan işsizleri istihdam eden işverenlere, çalışanın ücretinin %50 ila %75 oranlarındaki destek tutarı 3 ila 5 yıl, bazı durumlarda süresiz olarak ödenmektedir. İngiltere'de uygulanan ücret sübvansiyonları programlarında 6 ay ila 1 yıl süreyle çalışanın ücretinin %50'sine kadarki tutarlarda işverene ödeme yapılmaktadır. Almanya'da ücret sübvansiyonu programlarında 12 ay ile 96 ay arasında çalışanın işverene olan ücretten kaynaklı maliyetinin %30'i ila %80'i tutarında işverene sübvansiyon ödemesi yapılmış ve yapılmaya da devam edilmektedir.

- Prim teşviklerine göre daha anlaşılır, basit ve sade olması,
- Kayıt dışılığı azaltması,
- Kişilerin istihdam edilebilirliğini artırması,
- Etkin ve doğru iş eşleştirme faaliyeti yürütülebilmesi açısından olumlu etkilere sahip olması,

Ücret Sübvansiyonu Uygulamaların Dezavantajları

Ücret sübvansiyonu programlarının başarısı büyük ölçüde tasarımının özelliklerine bağlıdır. Ücret sübvansiyonu programları iyi ve etkin şekilde tasarlanmadığında çeşitli istenmeyen sonuçlar ortaya çıkabilmekte ve uygulamanın başarısı düşebilmektedir. Uygulamada yaşanabilecek durumlar şu şekildedir:

- **Dara Kaybı Oluşması:** Hâlihazırda istihdam edilebilirliği yüksek ve sübvansiyon olmadan iş bulabilecek kişiler desteklendiğinde yaşanmaktadır.
- **İkame İstihdama Neden Olması:** İşverenlerin sübvansiyondan dolayı ilave istihdam oluşturmak yerine mevcut durumda çalıştırdıkları kişileri işten çıkararak yerine sübvansiyon kapsamındaki işsizleri istihdam etmeleri durumunda yaşanmaktadır.
- **Dışlama Etkisi:** Ücret sübvansiyonu uygulamalarında hedef grupta yer alan işsizler, istihdamı desteklenmeyen diğer işsiz gruplarına göre iş bulmada daha avantajlı hale gelmektedir.
- **Haksız Rekabet:** Sübvansiyondan faydalanabilen işverenlerin faydalanamayan işverenlere karşı işgücü maliyetlerindeki azalmadan dolayı avantajlı duruma geçebilmektedir.
- **Stigmatik (Damgalayıcı) Etkiye Neden Olması:** Ücret sübvansiyonu kapsamına giren kişilerin bu durumlarının işverenlerce verimliliklerinin düşük olduğunun göstergesi olarak algılanmasına yol açmasıdır.

Ülke Uygulamaları

Ülkeler ücret sübvansiyonu programlarında hedef grup olarak ilgili ülkenin işgücü piyasası içerisinde iş bulmada dezavantajlı olduğu değerlendirilen gruplara yoğunlaşmaktadır.

Bu bağlamda, Norveç'te malul aylığı alanların, engellilerin ve çalışma kapasitesi azalan kişilerin aldığı sosyal ödemelerden dolayı devlete neden olduğu mali yükleri azaltmak için malul aylığı alanlar, engelliler ve çalışma kapasitesi azalan kişilerin istihdamını sağlamak maksadıyla ücret sübvansiyonu programları düzenlenmektedir.

Bu programlarda, programın hedef gruplarında yer alan işsizleri istihdam eden işverenlere, çalışanın ücretinin %50 ila %75 oranlarındaki destek tutarı 3 ila 5 yıl, bazı durumlarda süresiz olarak ödenmektedir.

İngiltere'de son 10 yıllık dönemde genç işsizlerin toplam işsizler içerisindeki payı %40 civarında seyretmiştir. Bir diğer deyişle son 10 yıllık süreçte İngiltere'de her 10 işsizden 4'ü gençlerden oluşmaktadır. Bu nedenle, İngiltere genç işsizliğinin çözümüne yönelik olarak başta ücret sübvansiyonu olmak üzere birçok aktif işgücü piyasası politikası uygulamaktadır. Uygulanan bu ücret sübvansiyonları diğer işsiz gruplarını desteklemiş olsa da bu uygulamaların asıl hedef grubunu genellikle gençler olmuştur.

Ücret sübvansiyonu programlarında 6 ay ila 1 yıl süreyle çalışanın ücretinin %50'sine kadarki tutarlarda işverene ödeme yapılmaktadır.

Ücret sübvansiyonu tutarı genel olarak çalışanların işverenlere maliyetinin küçük bir kısmını karşılamaktadır.

1998 yılından bu yana düzenlenen ücret sübvansiyonu programları kapsamında istihdamı desteklenen kişilerin %60'ı sübvansiyon süresi sonunda istihdamda kalmaya devam etmiştir.

Almanya'da 1969 yılından bu yana başta uzun süreli işsizler (son 10 yılda her 10 işsizden 4'ü uzun süreli işsizdir.), gençler ve çeşitli nedenlerle istihdam edilmekte zorluk yaşayan kişilere yönelik ücret sübvansiyonu programları uygulamaktadır. Bu programlarda 12 ay ile 96 ay arasında çalışanın işverene olan ücretten kaynaklı maliyetinin %30'u ila %80'i tutarında işverene sübvansiyon ödemesi yapılmış ve yapılmaya da devam edilmektedir. Almanya'da uygulanan bu programlarda genellikle sübvansiyon süresi sonunda işverenden istihdamı desteklenen kişilerin sübvansiyon süresi kadar istihdamda tutulacağına dair taahhüt alınmaktadır.

Bir Senden Bir Benden Ücret Desteği

Farklı profillere sahip işsizlerin bulunduğu işgücü piyasasında işsizlikle mücadele için de farklı politika

Genç işsizliği ile mücadele kapsamında yeni bir politika aracı olarak faydalı olacağı değerlendirilen ücret sübvansiyonu uygulaması kapsamında 01/01/2018 itibarıyla Bir Senden Bir Benden Ücret Desteği hayata geçirilmiştir. Bir Senden Bir Benden Ücret Desteği kapsamında; 18 ile 25 yaş arasındaki İŞKUR'a kayıtlı ve son 3 ayda 10 günden fazla sigortalılığı bulunmayan gençleri istihdam eden işverenlere Kurumumuzca ücret desteği sağlanacaktır.

araçlarının kullanılması gerektiği açıktır. Bu nedenle, Türkiye'de henüz tam anlamıyla uygulanmamış bir istihdam teşviki türü olan ücret sübvansiyonunun Türkiye ve İŞKUR açısından işsizlikle mücadele ve istihdam oluşturma noktasında yeni bir politika aracı olarak faydalı olacağı değerlendirildiğinden, 27/03/2018 tarihli ve 30373 sayılı 2. mükerrer Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 7103 sayılı Vergi Kanunları ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici 20 nci madde ile ülkemizde ilk kez tam anlamıyla hayata geçirilen ve bir ücret sübvansiyonu uygulaması olan "Bir Senden Bir Benden Ücret Desteği" kapsamında; 18 ile 25 yaş arasındaki gençleri istihdam eden işverenlere Kurumumuzca ücret desteği sağlanacaktır.

Sigortalı Yönünden Aranılan Şartlar:

Sigortalıların;

- 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük olmaları,
- 1/1/2018 ile 30/11/2018 tarihleri arasında işe alınmış olması,
- İşe alındıkları aydan önceki üç ayda 10 günden fazla 5510/4-a,b,c kapsamında sigortalılıklarının bulunmaması,
- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması,
- İşe giriş tarihi itibarıyla işverenin birinci derece kan veya kayın hısmı ya da eşi olmaması,

gerekmektedir.

İşyeri Yönünden Aranılan Şartlar:

İşyerinin;

- İmalat sektöründe faaliyet göstermesi ve bu sektörde ustalık belgesi sahibi olunan özel sektör işverenine ait olması,
- 2017 yılındaki sigortalı sayısı ortalamasının 1 ila 3 olması,
- Sigortalının işe alındığı işyerine ait 2017 yılında SGK'ya

Bir Senden Bir Benden Teşviki kapsamında istihdam edilen gençlerin ücret (1.603,20 TL), prim (761,06 TL) ve vergileri (121,95 TL) 2018/Aralık ayını geçmemek üzere bir ay işveren bir ay devlet tarafından karşılanacaktır.

bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerinde veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinde kayıtlı sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak çalıştırılması,

- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde SGK'ya verilmesi,
- Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,
- Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,
- Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması,

gerekmektedir.

İşyerleri, 2017 yılındaki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak istihdam edecekleri en fazla iki sigortalı için bu teşvikten yararlanabilmektedir.

2018 yılında 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerleri ile daha önce kanun kapsamına alındığı halde 2017 yılında Sosyal Güvenlik Kurumuna aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi vermeyen işyerleri, bu destekten yararlanamamaktadır.

Destek Tutarı

2018 yılı için asgari ücretli çalışanın işverene aylık ücretten kaynaklı toplam maliyeti 2.486,14 TL'dir. İş yerlerince 2017 yılına ilişkin ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilecek belirtilen şartları taşıyan sigortalılar için 2018 yılında ücret, prim ve vergi desteği sağlanmaktadır.

Prim Desteği; prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak sigortalı ve işveren hisselerinin tamamı tutarında (761,06 TL) destek sağlanmaktadır.

Ücret Desteği; 53,44 TL'nin sigortalının prim günü sayısıyla çarpımı sonucu bulunacak tutarda (1.603,20 TL) destek sağlanmaktadır.

Vergi Desteği; Maliye Bakanlığınca destek kapsamındaki sigortalıların asgari ücret üzerinden hesaplanacak gelir ve damga vergileri karşılanmaktadır.

Destek Süresi

Bu teşvik kapsamında sağlanacak destekten 2018 yılı Aralık ayı/dönemi aşılmamak üzere, sigortalının işe alındığı ayı takip eden ilk aydan başlamak üzere her ikinci ay için yararlandırılmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

İşsizlikle mücadele kapsamında yeni bir politika aracı olarak 01/01/2018 itibarıyla hayata geçirilen Bir Senden Bir Benden Ücret Desteği uygulamasının, 2017 yılı sonu itibarıyla % 20,8 seviyesinde olan genç (15-24) işsizlik oranının düşüş seyrine girmesinde önemli bir etkisinin olacağı değerlendirilmektedir.

İlerleyen yıllarda dezavantajlı gruplarda yer alan kişilerin istihdamını artırmak ve korumak maksadıyla ücret sübvansiyonunun etkin bir politika aracı olarak kullanılabilmesi için 2018 yılında ilk kez uygulanan ve bir anlamda pilot uygulama özelliği taşıyan Bir Senden Bir Benden Ücret Desteği programının çıktıları ve genç işsizliği üzerindeki etkileri etraflıca değerlendirilmelidir.

İŞKUR'DAN
KENDİ İŞİNİ KURMA HİBE DESTEĞİ

Engelli ve eski hükümlülerin istihdamının artırılması için pek çok kurum ve kuruluş tarafından çeşitli program, proje ve uygulamalar yürütülmektedir. Ancak bu konuda önemli görev ve sorumluluklardan biri, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen fonu kullanmaya yetkili olan Türkiye İş Kurumu(İŞKUR)'na düşmektedir.

ÇAĞATAY GÖKAY
İSTİHDAM UZMANI

Dünyada 1 milyardan fazla insanın (2010 küresel nüfus tahminlerine göre dünya nüfusunun yaklaşık % 15'i) herhangi bir engellilikle yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu rakam, Dünya Sağlık Örgütünün 1970'lerden itibaren yaptığı tahminlerde ortaya çıkan % 10 ortalamasının üzerindedir. Bu kişilerin yüzde 80'i az gelişmiş ülkelerde yaşamakta olup, bu ülkelerde yaşayan engelli çocukların yüzde 90'ının ise okula gitmediği tahmin edilmektedir. Herhangi bir engellilikle

Türkiye'de engelli profili, dünyadaki engelli profili ile benzerlik göstermektedir. 2013 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından Ulusal Engelliler Veri Tabanına (ÖZVERİ) kayıtlı engelli kişi sayısı 1 milyon 559 bin 222 kişi olarak açıklansa da gerçek sayının bundan çok daha fazla olduğu tahmin edilmektedir.

yaşayan çocuk sayısı ise dünya genelinde 100 milyondan fazladır.

ILO tarafından 2015 yılında yapılan araştırmada da, dünyada engelli kişi sayısının 1 milyar civarında olduğu tahmin edilmiş, ayrıca bu kişilerin yaklaşık olarak 800 milyonunun çalışma çağında olduğu belirtilmiştir. Araştırmada son yıllarda yaşanan gelişmelere rağmen, engellilerin halen sosyal dışlanma ve yoksulluk riski ile karşılaşmalarının da oldukça yüksek olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca yapılan araştırmalar engellilerin, engelli olmayan kişilere göre beslenme, yaşamını sürdürme, sağlık hizmetleri vb. konularda daha kötü şartlar altında yaşadığını ve tıbbi bakım, yardımcı cihazlar veya kişisel destek gibi ek maliyetlerden dolayı benzer geliri olan ve engelli olmayan insanlardan daha yoksul olduğunu göstermiştir.

Türkiye'de 2011 yılı Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarına göre; görme, duyma, konuşma, yürüme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşıtlarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama fonksiyonlarından en az birinde çok zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten kişi sayısı 4 milyon 882 bin 841 olup, bu kişiler 2011 yılındaki toplam nüfusun % 6,9'sını oluşturmaktadır. 2002 yılında T.C. Başbakanlık Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından engellilere yönelik yapılan Türkiye Engelliler Araştırmasında ise engelli kişilerin sayısının yukarda belirtilen rakamlardan çok daha fazla olduğu görülmektedir. Buna göre; 2002 yılında Türkiye'de yaşayan engelli kişilerin sayısı 8 milyon 431 bin 937 olup, bu kişiler toplam nüfusun % 12.29'unu oluşturmaktadır.

Literatürde engellilik konusunda çok farklı tanımlar bulunmaktadır. Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde bu kavram; "Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle çalışma gücünün en az yüzde kırkından yoksun olduğu sağlık kurulu raporları ile belgelenen ve çalışabilir durumda olan kişiler." olarak ifade edilmiştir .

Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Tahsil Edilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon'un (Bundan sonra Komisyon olarak anılacaktır) çalışma usul ve esaslarını düzenleyen "Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu İle Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" kapsamında yapılan engelli tanımı da yukarıda belirtilen engelli tanımıyla paralellik göstermekte olup, en az % 40 oranında engelli

olduğunu belgeleyen ve çalışabilir durumda olan kişiler engelli kapsamına alınmıştır.

Türkiye İş Kurumu'nun engellilere yönelik yürüttüğü faaliyetler çeşitlilik göstermektedir. Bu faaliyetlerin hepsi önemli olmakla birlikte en önemli faaliyetlerinden biri; mikro düzeyde engelli ve eski hükümlülerin kendi işlerini kurabilmelerine, kendi geçimlerini sağlayabilmelerine ve yeni istihdam alanlarının oluşmasına katkı sağlayabilecek, makro düzeyde ise Türkiye'nin gayri safi milli hasılasını arttırarak gelişmesine katkıda bulunabilecek kendi işini kurma projelerine yönelik verdiği hibe destekleridir. Verilen bu hibe destekleri sayesinde; engelli ve eski hükümlüler işgücü piyasasına dahil olabilmekte, benzer durumda olan kişileri iş sahibi olabilmekte, en önemlisi de kendi geçimlerine katkı sağlayarak ekonomik özgürlüklerini elde edebilmektedir.

İŞKUR'un engellilere yönelik aktif işgücü faaliyetleri iki kaynak vasıtasıyla yürütülmektedir. Bu kaynakları, işsizlik sigortası fonu ile engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonu (İPC) oluşturmaktadır. İşsizlik sigortası fonu kapsamında, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları yürütülürken; İPC fonu kapsamında, engelli ve eski hükümlülerin kendi işini kurma projeleri, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri projeleri, engellinin işe yerleştirilmesi ile işe ve işyerine uyumunun sağlanması projeleri, korumalı işyeri projeleri ve engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefleyen mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri desteklenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu gereğince engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden idari para cezası kesilmekte ve bu paralar İŞKUR bünyesinde Fonda toplanmaktadır.

4857 sayılı Kanunun 30/7. Maddesi gereğince, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) başkanlığında Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ile en çok işvereni temsilen Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), en çok işçiyi temsilen Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) ve en çok

engelliyi temsilen Türkiye Sakatlar Konfederasyonu (TSK) üyelerinden oluşan Komisyon Fonun kullanımına karar vermektedir.

Komisyon olağan olarak Mart ve Eylül aylarında toplanmaktadır.

Fonda biriken İPC'ler kullanılarak aşağıdaki konularda hazırlanan projelere destek verilmektedir:

a) Mesleki eğitim ve rehabilitasyon kursları

b) Engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmalarına hibe desteği,

c) Engellilerin işe ve işyerine uyum ve istihdamı projeleri (engelli koçluğu)

d) Engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine yönelik projeler,

e) Korumalı işyeri desteğine yönelik projeler.

2014 yılından itibaren Komisyona sunulan projeler kapsamında;

- 2014 yılından bu yana 1.095 engelli vatandaşımıza kendi işini kurması için toplamda 41 milyon 836 bin TL kaynak aktarılmıştır.

- Eski hükümlülerin kendi işini kurmalarını hedefleyen 324 adet proje alınmış olup 235 adet proje desteklenmiş ve 4.502.700 TL kaynak tahsisi yapılmıştır.

Proje hazırlama ve değerlendirme süreci genel olarak:

- Gerçek ve tüzel kişiler proje hazırlayabilir.

- İPC Fonundan proje desteği alınabilmesi için İŞKUR tarafından her yıl 2 kez yayımlanan (Mart ve Eylül aylarında) Proje Başvuru Rehberini takip etmek gereklidir.

- Projelerin Rehberde yer alan formata uygun olarak hazırlanması ve istenilen bilgi ve belgelerle birlikte rehberde belirtilen son tarihe kadar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Hizmet merkezlerine elde verilmesi veya posta ile gönderilmesi gereklidir.

- Projeler şekil bakımından İl Müdürlüklerince değerlendirildikten sonra İİMEK'e sunulacaktır. İİMEK ve İl Müdürlüğü görüşü ile birlikte Komisyon üyesi kurumların uzmanlarından oluşan Teknik Çalışma Grubuna (TÇG) gönderilecektir. TÇG tarafından yapılan değerlendirme sonucunda Komisyon projeleri kabul veya reddedecektir.

Kendi İşini Kurma Hibe Desteği

Kendi işinin patronu olmak isteyen engellilere ise toplam 50 Bin TL hibe desteği sağlıyoruz. Emekli olmayan engelliler tarafından hazırlanan projede hedef engellinin bizzat işin başında olması ve çalışmasıdır. Yeni bir iş kuracak engellinin iş kuracağı alanda mesleki eğitim diploma veya sertifikası veya girişimcilik eğitimi sertifikası olmalıdır. Bir yıl destek verilen projenin ilave iki yıl kendi ayakları üzerinde durması beklenmektedir.

Engellilerin hazırlayacakları proje Komisyondan kabul alırsa aşağıdaki destekler verilmektedir.

- **Kuruluş İşlemleri Desteği:** İşyeri kuruluşu için yapılan resmi işlemler, onaylar, izinler, ruhsatlar gibi masraflar için en fazla 3.000 TL.
- **İşletme Gideri Desteği:** Sözleşme imza tarihinden itibaren işletmeye 12 ay içinde olmak şartı ile fatura karşılığı olarak işletme giderlerinin (su, elektrik, iletişim, ısınma, kira tanıtım) en fazla % 60'ını geçmeyecek şekilde yıllık toplamda en fazla 11.000 TL.
- **Kuruluş Desteği:** Sözleşme imza tarihinden itibaren 12 ay boyunca fatura karşılığı olmak üzere işletmenin temel faaliyet alanı ile ilgili makine, teçhizat, yazılım, donanım, ham ve ara madde, sarf malzeme, ofis malzemesi gibi maliyetler için en fazla 36.000 TL.

Proje Dönemi	Kabul Edilen Proje Sayısı	Reddedilen Proje	Toplam Proje	Kaynak Miktarı (TL)
2014	133	49	182	4.788.000,00
2015	286	155	441	10.296.000,00
2016	173	74	247	6.228.000,00
2017	187	83	270	6.732.000
TOPLAM	**779**	**361**	**1.140**	**28.044.000**

Grafik 1

Yıllar İtibariyle Engelli Kendi İşini Kurma Proje Başvuru Sayıları ve Projelere Tahsis Edilen Kaynak Miktarı

Kaynak: Türkiye İş Kurumu, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığı

Sonuç olarak İŞKUR sunduğu kendi işini kurma desteği kapsamında hem engellilere uygun imkânlar sunulması halinde kendi ayakları üzerinde durabileceklerini, hem de toplumsal gelişime katkıda bulunabileceklerini açık bir şekilde göstermiştir. Önümüzdeki dönemde söz konusu faaliyetlerin tanıtımının ve ilgili hedef kitlenin bilgilendirilmesi sayesinde sürdürülebilirligi daha fazla olan projelerin hayata geçerek Bakanlığımızın engellilerin sosyal yaşama daha fazla katılmasının sağlanması hedefine her geçen gün daha fazla katkı sunulacağı değerlendirilmektedir.

İŞKUR'un engellilere yönelik aktif işgücü faaliyetleri iki kaynak vasıtasıyla yürütülmektedir. Bu kaynakları, İşsizlik Sigortası Fonu ile Engelli Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezaları Fonu oluşturmaktadır.

MESLEKİ EĞİTİMDE YENİLİKÇİ BİR YAKLAŞIM: KUPON YÖNTEMİ

Mesleksizlik ve bunun yol açtığı işsizlik sorununun çözülmesi için kamu istihdam kurumları tarafından yürütülen meslek edindirme veya geliştirme kurslarının finansman yöntemlerinden birisi olan kupon yöntemi son dönemde başta eğitim olmak üzere birçok kamusal hizmetin sunulmasında kullanılan bir araç haline gelmeye başlamıştır.

SAVAŞ MERCAN
İSTIHDAM UZMANI

Günümüz ekonomilerinin hemen hemen hepsinde görülen işsizliğin temel sebeplerinden birisi de mesleksizliktir. Eğitim sisteminin işgücü piyasasının temel dinamikleri ve ihtiyaçları göz önünde bulundurulmadan planlanması veya eğitim sisteminin işgücü piyasasının gelişimine ayak uyduramamasından kaynaklanan mesleksizlik ve mesleksizliğin yol açtığı işsizlik ekonomilerde ciddi maliyetlere yol açmaktadır.

İşsizliğe ve ekonomik kayba yol açan mesleksizliğin çözümü sanıldığı kadar kolay olmasa da buna yönelik olarak yapılan çalışmalar değişen oranlarda işsizliğin azaltılmasına katkı sağlamaktadır.

Mesleksizliğin yol açtığı işsizliğin çözümüne yönelik yürütülen faaliyetler giderek çeşitlenmektedir. Yaşanan bu gelişmeler göstermektedir ki artık işgücü piyasalarında klasik aktif istihdam tedbirlerinin işsizliğin azaltılmasına sağladığı katkı giderek azalmaktadır. İşte bu sebeple işsizlikle mücadelede birçok ülke klasik uygulamaların dışına çıkarak daha esnek ve ihtiyacı en etkin şekilde karşılayacak yeni politikalar ve uygulamalar geliştirmektedir.

İşsizlikle mücadele politikaları kapsamında mesleksizlik sorununun çözümü için geliştirilen, uygulanan ve kişileri işgücü piyasasında geçerli bir meslek sahibi yapmayı gaye edinen mesleki eğitim kurslarının finansman yöntemlerinden birisi olarak ortaya çıkan kupon yöntemi yukarıda sayılan hedeflere ulaşılmasını sağlayacak bir yöntem olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Avrupa ülkelerinin önemli bir kısmında ve ABD'de uygulanan kupon yöntemi ile kupon yararlanıcılarının akredite edilmiş hizmet sağlayıcıları kendilerinin seçmesi ile mesleki eğitimde rekabete dayalı nitelik artışının sağlanması ve belli sektörlerde ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacının mümkün olan en kısa zamanda ve esnek bir şekilde giderilmesi hedeflenmektedir.

Kupon yönteminin en büyük faydaları, alınacak mesleki eğitim hizmetinde faydalanıcılara daha çok bireysel tercih imkânı vermesi, mesleki eğitim sağlayan firmaların oluşturduğu piyasanın daha rekabetçi bir hale gelerek mesleki eğitimde etkinliğin ve katılımcıların istihdam edilebilirliklerinin artmasıdır.

Kupon yönteminde kişi, kuponla mesleki eğitimini-mesleki becerileri ve işgücü taleplerini de göz önünde bulundurarak-belirli yeterliliklere sahip hizmet sağlayıcılar arasından, kendi iradesiyle kendine en uygun yer ve zamanda alabilmektedir.

Mesleki eğitimin finansman yöntemlerinden birisi olarak hayata geçirilen kupon yönteminin uygulandığı ülkelerin başında Almanya gelmektedir.

Almanya'da 2003 yılında yürürlüğe konan Hartz reformlarıyla kamu kaynaklı, sürekli eğitim ve ileri eğitim uygulamalarının yapısı yeniden oluşturulmuş, hizmet sağlayıcıların belirli kriterler taşımasına yönelik düzenlemeler yeni yapının en önemli unsurlarından biri haline gelmiştir.

2003 yılında başlatılan reform dönemi, hizmet sağlayıcıların arasında daha fazla rekabet ve şeffaflık sağlamayı ve eğitimlerin kalitesinin de belirli asgari standartlara oturtulmasını hedeflemiştir. Yapılan düzenlemeler ve alınan tedbirler sayesinde mesleki eğitimde kupon sistemiyle birlikte hizmet sağlayıcılara -hizmet sunduğu kimselerin piyasaya başarılı bir şekilde yeniden entegre olması için- akredite olma zorunluluğu getirilmiş ve böylelikle mesleki eğitimde kalite garantisi sisteme dâhil edilmiştir.

> Kupon yöntemi, kişilere belirli mesleki niteliklerin kazandırılması maksadıyla düzenlenen mesleki eğitimin finansman yöntemlerinden birisidir.

Kurulan sistem ile Almanya'da hizmet sağlayıcıların ve bunların sunduğu kurs hizmetlerinde standartların sağlanması ve kalitede devamlılık için akreditasyon değerlendirmesi ve onayı veren sertifikasyon kurumları veya ekspertiz merkezleri oluşturulmuştur.

Bu kurumlar veya merkezler aracığıyla kamu kaynaklı mesleki eğitim kursu vermek isteyen hizmet sağlayıcılar kapasitelerini ve deneyimlerini belgelendirmek zorundadırlar. Hizmet sağlayıcılar sertifikasyon ajanslarına tüm ülkede, bölgesel düzeyde veya sadece belirli bir sektörde faaliyet gösterecek şekilde akredite olabilmektedirler.

Hizmet sağlayıcıların sertifikasyon akreditesi üç yıllık geçici sürelerle verilmekte ve bu süre sonunda yeniden değerlendirme sürecinden geçilmesi gerekmektedir.
Bu sayede hizmet sağlayıcıların kendilerini sürekli olarak güncel tutmaları ve eğitimin kalitesini korumaları sağlanmaktadır.

Ayrıca 2004 yılından beri mesleki eğitim vermek isteyen hizmet sağlayıcıların kurum içi kalite yönetim sistemine sahip olmaları sağlanarak hizmet sağlayıcıların kendi idari yapılarında sürekli birimler de oluşturulmuştur.

Akredite olan hizmet sağlayıcılar sürekli olarak kursiyerleri istihdama kazandırma kapasiteleri, eğiticilerin deneyim ve yeterlilikleri, kursiyerlere yönelik oryantasyon hizmeti, eğitimlerin sektörel gelişmelere göre güncellenme sıklığı, kalitenin arttırılması için dış kuruluşlardan teknik yardım almak gibi kalite gelişimi ve güvencesi bileşenlerine ne oranda uyulduğu, v.b. kriterlere göre izlenmekte ve değerlendirilmektedirler.

> Kupon yönteminde kişi ihtiyacına göre bazen bir meslek sahibi olmak için alması gereken bütün eğitimleri alabileceği gibi bazen de mesleğini geliştirmek için gereken ilave eğitimleri alabilmektedir.

Mesleki eğitimde kupon yöntemini uygulamakta olan ülkelerden bir diğeri de İsveç'tir.

İsveç'te uygulanan sistemde İsveç Gelişmiş Mesleki Eğitim Ajansı kalite standartlarınca kursların onaylanmasından ve akredite edilmesinden sorumlu olan özerk bir kamu kurumudur. İsveç'te hizmet sağlayıcılar kursun resmi olarak onaylanması, genel kalitenin incelenmesi, takip anketi uygulanması, genel kalite düzeltmesinden oluşan akreditasyon sürecinden geçerek mesleki eğitim düzenleyebilme yeterliliğine sahip olduklarını belgelendirmektedirler.

İşveç'te uygulanan kupon sisteminde yeni bir kurs başlamadan önce kurs resmi olarak onaylanmakta ve ajans tarafından, hizmet sağlayıcılara ve katılımcılara bu onaylama işleminden sonra ödeme yapılmaktadır. Her başvuru, ajansın iki farklı uzmanı tarafından bağımsız olarak değerlendirilmekte ve kursun açılıp açılmayacağına karar verilmektedir.

İsveç modelinde hizmet sağlayıcılar eğitim süreci içerisinde bir takım denetimlere tabi tutulmaktadır. Akreditasyonun devamı için kursiyer anketleri, eğitim esnasında hizmet sağlayıcıya yapılan denetimler, Eğitim Kurulunun görüşleri, hizmet sağlayıcının kendini geliştirmeye yönelik planları ve faaliyetleri değerlendirme sürecinde göz önünde bulundurulmaktadır. Ayrıca eğitim sonrası kursiyerlerin çalışıp çalışmadıkları, çalışıyorlarsa kurslarda kazanmış oldukları becerilerin işlerinde ne kadar kullandıkları da değerlendirilmekte ve bu yolla çeşitli açılardan denetim ve değerlendirmeler yapılmaktadır.

Kupon Yönteminin genel işleyişine bakıldığında sistemin ilk ayağında hizmet sağlayıcı havuzunun oluşturulması yer almaktadır. Hizmet sağlayıcı havuzu oluşturulurken önceden belirlenen kriterler (hizmet sağlayıcıların eğitim tecrübesi, eğiticilerin nitelikleri, eğitim mekanının sahip olması gereken asgari nitelikler, teknik donanımların yeterliliği, v.b.) değerlendirilerek aranan niteliklerin sağlanıp sağlanmadığı tespit edilmektedir.

Bu tespit işlemi doğrudan kamu istihdam kurumu, akreditasyon merkezi/ kurumu veya bağımsız değerlendiriciler tarafından yapılabilmektedir.

Eğitim hizmetini sağlayacak hizmet sağlayıcıların belirlenmesinin ardından kupondan yararlanacak olan kişiler belirlenmektedir. Genellikle kamu istihdam kurumu tarafından belirlenen kişiler kupon kullanmaya hak kazanmakta ve kendilerine tahsis edilen kupon aracılığıyla havuzda yer alan hizmet sağlayıcıların sağlamış olduğu eğitimlerden faydalanmaktadırlar.

Kupon yönteminde kişi ihtiyacına göre bazen bir meslek sahibi olmak için alınması gereken bütün eğitimleri alabileceği gibi bazen de mesleğini geliştirmek için gereken ilave eğitimleri alabilmektedir. Kişinin hangi eğitime ihtiyacı olduğunun belirlenmesinde ise genellikle kamu istihdam kurumunun bünyesinde görevli bulunan danışmanlar tarafından yapılan çeşitli testler, profil çalışmaları, kişilerin yetenek ve ilgi alanları, eğitim seviyeleri, işgücü piyasasının durumu, vb. alanlar birlikte değerlendirilerek kişi için en uygun eğitim ve mesleğin seçilmesine çalışılmaktadır.

Kupon yönteminin istenen faydayı sağlaması için oluşturulması gereken bileşenlerinden biri belirlenen havuzda yer alan hizmet sağlayıcılara ilişkin tüm bilgileri içeren bir platformun oluşturulmasıdır.

Hizmet sağlayıcılara ilişkin oluşturulan bu platformlar genellikle internet portalı şeklinde istenilen her zaman ulaşılabilecek biçimde kurgulanmaktadır. Oluşturulan internet portalında eğitim hizmeti verme yeterliliği bulunan hizmet sağlayıcılara ilişkin oldukça ayrıntılı bilgiye yer verilmektedir.

Bu portalda yer verilen önemli bilgilerden biri de hizmet sağlayıcıdan eğitim hizmeti almış olan kupon faydalanıcılarının eğitime ve hizmet sağlayıcıya dair yapmış olduğu değerlendirmelerdir. Bu değerlendirmeler sayesinde kupon yararlanıcıları eğitim almak istedikleri hizmet sağlayıcılar hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmakta ve kendisine en iyi eğitimi sağlayacak hizmet sağlayıcıyı seçme imkanına kavuşmaktadır.

Sonuç ve Değerlendirme

Mesleksizlik sorunu ve bu sorunun yol açtığı işsizliğin ortadan kaldırılması için kamu istihdam kurumları tarafından yürütülen meslek edindirme veya geliştirme kurslarının finansman yöntemlerinden birisi olan kupon yöntemi son dönemde başta eğitim olmak üzere birçok kamusal hizmetin sunulmasında kullanılan bir araç haline gelmeye başlamıştır.

Mesleki eğitimin finansman yöntemlerinden birisi olarak kullanılan kupon yönteminin temelinde kupon yararlanıcılarına hizmet sağlayıcıları kendilerinin seçmeleri ve eğitim aldıktan sonra eğitimin içeriği, eğitimin kişisel gelişimine ve istihdamına katkısını değerlendirme imkânı verilerek sistemin bizzat yararlanıcılar tarafından kontrol edilmesini ve denetlenmesini sağlama fikri yatmaktadır.

Bizzat kupon yararlanıcıları tarafından yapılan değerlendirmeler ve denetleyici/akredite edici kurum tarafından yapılan incelemeler ve denetimler neticesinde elde edilen bulguların paylaşıldığı internet portalı sayesinde kupon yararlanıcıları en başarılı hizmet sağlayıcıdan eğitim alma imkânı elde etmektedir. Bu durum da havuzda kalmak isteyen hizmet sağlayıcılarının kendilerini sürekli olarak geliştirmek ve kapasitelerini her yönden arttırmak için çaba sarf etmelerini ve mesleki eğitimde kalitenin arttırılmasına katkı sağlamaktadır.

İSTANBUL 3. HAVALİMANI

"MEGA PROJE"DE SONA DOĞRU

İstanbul'a yapılmakta olan 3. Havalimanı 29 Ekim 2018 tarihinde açılacak. Yıllık 150 milyon yolcu taşıma kapasitesine göre planlanan havalimanı 10 milyar 247 milyon avroya mal olacak.

Türkiye'nin uluslararası havacılık pazarındaki rolünü büyütecek olan yeni hava limanının 29 Ekim 2018 tarihinde açılacağı öngörülüyor.

Yeni havalimanı İstanbul'un Avrupa yakasında; Karadeniz kıyısındaki Tayakadın ile Akpınar köyleri arasındaki 76.5 milyon m^2 alan üzerinde inşa ediliyor.

3 Mayıs 2013'te yapılan ihale ile başlayan proje toplam 4 etapta tamamlanacak ve inşaatında 350 bin ton demir çelik, 10 bin ton alüminyum, 415 bin m^2 cam kullanılmış olacak.

İlk etap tamamlandığında; A380 uçaklarının dahi iniş yapabileceği uzunlukta 2 adet bağımsız paralel pist (3750m*60m), 1 adet cross pist (3750m*60m), 3 adet paralel taksirut (3750m*45m), yüksek hız ve bağlantı taksirutları, apron, terminal binası, hava trafik kulesi, haberleşme ve meteroloji sistemleri, diğer hizmet binaları ve sistemler, 18 bin araçlık otopark, 311 adetlik uçak park alanları, devlet konukevi, VIP binası ve mülki idare binası da tamamlanmış olacak.

Yeni havalimanı projesi tüm etaplarıyla tamamlandığındaysa 165 yolcu köprüsü, aralarındaki ulaşımın raylı sistemle gerçekleştiği 4 terminal binası, 3 teknik blok ve hava trafik kontrol kulesi, 8 kontrol kulesi, her türlü uçak tipinin operasyonuna uygun müstakil 6 pist, 16 taksi yolu, 500 uçak

park kapasiteli toplam 6.5 milyon metrekare büyüklüğünde apron, şeref salonu, kargo ve genel havacılık terminali, devlet konukevi, yaklaşık 70 bin araç kapasiteli açık ve kapalı otopark, havacılık tıp merkezi, oteller, itfaiye ve garaj merkezi, ibadethaneler, kongre merkezi, güç santralleri, arıtma ve çöp bertaraf tesisleri gibi yardımcı tesislerden oluşacak.

Yüklenicilere Devlet Hava Meydanları İşletmesi (DHMİ) tarafından 1 Mayıs 2015'te gerçekleşen tam yer teslimine kadar inşaat sahasında geçici izinlerle, 2014 yılı boyunca 600'e yakın sondaj,

> İstanbul yeni havalimanı projesi, 2016 yılında bir ilke imza attı. Türkiye'de havacılık sektöründe ve diğer karşılaştırmalı sektörlerde yenilenen ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi'ni almaya hak kazanan ilk ve tek proje oldu.

1600'ün üzerinde konik penetrasyon deneyi ile gerçekleşen zemin etütlerinden yararlanarak toprak işleri tasarımı çalışmaları yapıldı.

Bugüne kadar zemin düzeltme ve hafriyat işlerinde günlük olarak 1.5 milyon m^3'e yakın toprak hareketi gerçekleştirildi.

İlklerin Projesi

İstanbul yeni havalimanı projesi, 2016 yılında bir ilke imza attı. Türkiye'de havacılık sektöründe ve diğer karşılaştırmalı sektörlerde yenilenen ISO 14001:2015 Çevre Yönetim Sistemi Belgesi'ni almaya hak kazanan ilk ve tek proje oldu.

İstanbul'un yeni havalimanı ayrıca, veri toplama ve planlama çalışmalarının yapıldığı, kuş radar sistemi ile desteklenen tek havalimanı olma özelliğinde olacak.

İlk yolcu terminal binası 1.3 milyon m^2 ile dünyanın tek çatı altındaki en büyük terminal binası olacak.

Proje kapsamında çevre ile ilgili hassasiyet de en üst seviyede. IFC (Uluslararası Finans Kuruluşları) Standartları ve Türk Çevre Mevzuatı, ISO 14001, ICAO, GIIP (İyi Uluslararası Endüstriyel Uygulamalar) gibi uluslararası standartlar ve kılavuzlar, yeşil bina- yeşil havalimanı gibi sürdürülebilirlik mekanizmalarının işleme konduğu havalimanında yıllar sonrasının da durumu gözetilerek planlamalar yapılıyor.

İstanbul'u dünyanın en önemli havacılık merkezi hâline getirecek olan yeni havalimanı projesi, sadece büyük ve sürdürülebilir bir altyapı projesi olarak değil, Türkiye'nin kalkınmasına da önemli bir katkı yapacak "itici güç" olacaktır.

İşgücüne 22 bin 500 Kişilik Katkı

İstanbul yeni havalimanı projesi; % 10'u beyaz yaka, % 90'ı mavi yaka olmak üzere 22 bin 500 kişiden fazla işgücü, 2 bini yüksek kapasiteli kamyon olmak üzere, 3 binin üzerinde ağır makine ekipman filosu ve günlük 1.5 milyon m^3 hafriyat miktarı ile dünyanın en büyük şantiyelerinden biri. Yeni havalimanının 2025 yılı itibariyle 225 bin 677 kişilik istihdam oluşturması ve turizm sektörüne 7 milyar dolar katkı sağlaması bekleniyor.

Alt yüklenicilerin çalışanlarıyla beraber projede yaklaşık 31 bin kişi çalışıyor. Yönetici ve mühendislerin oluşturduğu beyaz yaka çalışanların sayısı yaklaşık 3 bin 500 kişi.

> İlk yolcu terminal binası 1.3 Milyon m^2 ile dünyanın tek çatı altındaki en büyük terminal binası olacak.

Proje tam olarak bittiğinde doğrudan 100 bin, yan sektörlerle birlikte 1.5 milyon kişiye yeni istihdam alanı ortaya çıkaracak. 7 yıl içinde doğrudan çalışan sayısı 225 bine yükselecek.

Yeni havalimanı ile yılda yaklaşık 4.4 milyar dolar katma değer yaratılması bekleniyor. Türkiye'nin ulusal ekonomisine katkısı, millî gelirin % 4.9 seviyesinde olacak.

Hava Trafik Kontrol Kulesi ve Terminal Binasına Mimari Tasarım Ödülü

Ekim 2016'da temeli atılan Hava Trafik Kontrol Kulesi, 370 proje arasında yapılan değerlendirme sonucunda Chicago Athenaeum Mimarlık

ve Dizayn Müzesi ve Mimari Sanat Tasarımı ve Kentsel Araştırmalar Avrupa Merkezi tarafından verilen 2016 Uluslararası Mimarlık Ödülü'nü kazandı.

Terminal binası ise 16-18 Kasım 2016'da Berlin'de düzenlenen Dünya Mimarlık Festivali'nde "Gelecek Projeler-Altyapı" kategorisinde ödüle layık görüldü.

İstanbul'un eşsiz kültürel ve mimari birikiminden beslenerek yolcu konforunun öne çıktığı ve son teknolojilerin kullanıldığı bir terminal tasarımı yapılacak. Tasarımda Türk-İslam sanatı ve mimarisinde kullanılan motifler yer alacak. Estetik unsurların yanında yalın ve kullanışlı bir sistematiğe sahip olması hedeflenen İstanbul'un yeni havalimanı, esnek ve ferah tasarımıyla dünyanın öne çıkan mimari örnekleri arasında bulunacak.

Kullanıcıların rahatlığı da havaalanı projesinin önceliklerinden. Açıkça görülür işlemler, okunaklı yolcu rotaları ve kolaylaştırılmış yürüme mesafeleriyle yolcu akışı hızlı bir şekilde sağlanacak.

Yeni Havalimanı'na 400'den fazla yerli ve yabancı markayı ilk defa tek çatı altında buluşturacak 53 bin metrekarelik dünyanın en büyük Duty Free alanı İstanbul'da olacak.

Havalimanı Şehri

Terminallerin önünden havalimanının güney sınırına doğru uzanan geniş bir alanda planlanan Havalimanı Şehri içinde; ofis binaları, havalimanı otelleri, cami, konferans ve fuar merkezi, tıp merkezi binaları bulunacak.

Alt yüklenicilerin çalışanlarıyla beraber projede şu anda yaklaşık 31 bin kişi çalışıyor.

Havalimanı Ve Yerel Projelerin Uyumu

Her büyük ölçekli projenin çeşitli sosyal etkilere sebep olması beklenen bir durumdur. Burada önemli olan bu etkilerin olumsuz durumlar oluşturmaması için, önceden gerekli tedbirleri almış olmaktır. Yeni havalimanı yapılmadan önce bu nedenle Çevresel ve Sosyal Etki Değerlendirme (ÇSED) çalışması sırasında proje etki alanında bulunan yerel halkın yapısı, proje hakkında doğru bilgilendirilmesi, projeden beklentileri üzerine detaylı bir çalışma yapıldı. Tüm geri bildirimler, ilk günden bu yana kayıt altına alınmaktadır.

Türkiye'nin önemli büyük yatırımlarından Yavuz Sultan Selim Köprüsü, Kuzey Marmara Otoyolu, 3 Katlı Büyük İstanbul Tünel Projesi, Hızlı Tren Yeni Havalimanı-Gayrettepe-Halkalı Metro Projeleri ile birlikte İstanbul Yeni Havalimanı, kolay ulaşılabilir bir havalimanı olacak. Yeni Havalimanı metro ve hızlı tren ile şehir merkezine 25 dakika mesafede olacak.

ŞANLIURFA İSTİHDAM FUARI GERÇEKLEŞTİ

Şanlıurfa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinasyonu ile gerçekleştirilen ŞUİF (Şanlıurfa İstihdam Fuarı), iş arayan ile işverenleri buluşturdu.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın katılımıyla düzenlenen fuarın açılış töreni Mehmet Akif İnan Konferans Salonunda yapıldı. Törene AK Parti Şanlıurfa Milletvekili Mehmet Ali Cevheri ve İl Müdürümüz Lezgin Özmen'in yanı sıra diğer davetliler katıldı.

Açılış konuşmasını gerçekleştiren Genel Müdürümüz Uzunkaya, Çalışma Hayatında Milli Seferberliğin ikinci fazı kapsamında hayata geçirilen "İlave İstihdam Teşviki" ve "Bir Senden Bir Benden Teşviki'' ile yeni uygulamalarımız konusunda katılımcıları bilgilendirdi. İlave istihdamı desteklemek için teşviklerin kapsamının artırıldığını ve hedef kitle odaklı hale getirildiğini kaydetti. Uzunkaya, şu açıklamalarda bulundu: "Çalışma Hayatında Milli Seferberlik kapsamında İŞKUR olarak görevlerimizi layıkıyla yerine getirme gayesindeyiz. 2018, 2019 ve 2020 yıllarını kapsayan bir teşvik programıyla gençlerimizi, kadınlarımızı, engellilerimizi destekleyeceğiz. İmalat ve bilişimde istihdamı daha cazip kılmak için teşviklerin tutarını bu sektörlerde artırdık. İşverenlerimizin ihtiyaç duyduğu kişileri yetiştirme adına eğitim programlarımızı, işverenlerimizle birlikte yeni bir yapıya kavuşturuyoruz. Diğer taraftan üretimde daha aktif rol alabilmeleri ve kendilerini yetiştirebilmeleri açısından sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına, meslek eğitim kurslarına katılan kadınlarımıza 400 liralık çocuk bakım desteği sağlamaya başlıyoruz."

2018'de hedeflerimizi tüm Türkiye'de arttırdığımız gibi Şanlıurfa'da da arttırdık diyen Uzunkaya, işgücünün sanayiden kaçışı sebebiyle, sanayi alanında çalışmayı cazip ve anlamlı hale getirmek için çalışacaklarını, düzenlenecek kurs ve programlarla bu sürece destek vereceklerini söyledi.

Konuşmasının ardından Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, katılımcılarla birlikte fuara katılan firmaları ziyaret etti.

20 işyeri ve 6 kamu kurumunun stant açarak katıldığı Şanlıurfa İstihdam Fuarı iki gün sürdü. 700 kişinin ziyaret ettiği fuarda 80 kişi iş başvurusu yaptı.

AYDIN İSTİHDAM FUARI DÜZENLENDİ

Bu yıl 7.'si düzenlenen Aydın İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı ile Kariyer Günleri Kent Meydanında ziyarete açıldı. 7 bin kişinin katıldığı fuarda 3 bin 800 iş başvurusu alındı.

6-7 Nisan tarihlerinde düzenlenen fuarın açılış törenine Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger, Aydın Milletvekili Mehmet Erdem ve Genel Müdür Yardımcımız Kadri Kabak, Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürümüz Rahmi Terzi, oda başkanları ve firma temsilcileri katıldı. Fuarın açılışında konuşan Genel Müdür Yardımcımız Kadri Kabak "Geçtiğimiz 10 yıllık süreci dikkate aldığımızda bu ülkenin nüfusu, işvereni, işletmecisi, tüccarı, esnafı 28 Avrupa Birliği ülkesinin tamamında ortaya çıkan ilave istihdamı tek başına ortaya çıkarmıştır. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın başlattığı İstihdam Seferberliği 2017 yılında hakikaten çok önemli sonuçlara vesile olmuş, bu ülkenin işadamı, esnafı 1,5 milyonun üzerinde bir ilave istihdamı üretme başarısını göstermiştir. 2018 yılı için İstihdam Seferberliğinin İkinci Fazı devreye konulmuştur. Bu anlamda önümüzdeki süreçte 2018'de inşallah elbirliği ile bu istihdam sorununa ilişkin olarak önemli çözüm yollarını birlikte üretme başarısını gösterebileceğiz" diye konuştu.

Aydın İl Müdürümüz Rahmi Terzi, kadınlara ve gençlere istihdam anlamında çok büyük destekler verildiğini belirterek "İstihdam Seferberliği +2 İstihdam Seferberliği ile devam etmektedir. İşverenlerimize çok büyük avantajların sunulduğu teşviklerimiz devam etmektedir. Ülkemizin gelişmesi ve kalkınmasında olmazsa olmazı olan gençlerimize ve kadınlarımızın istihdamında ciddi destekler vermekteyiz" dedi.

AK Parti Aydın Milletvekili Mehmet Erdem, "Her yıl 600 ile 700 bin arasındaki genç Devletten iş istiyor. 15 yıl ülkeyi yönettiğiniz zaman yaklaşık 9 milyon genç hükümetten iş istiyor. Genç nüfusumuzla gurur duyuyoruz ama onlara da imkan sunmamız lazım. İŞKUR, gençlerimize balık ikram etmek yerine balık tutmayı destekleyen bir anlayış içerisindedir." dedi.

Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger de programın Aydın'a değer katacağını söyleyerek, "Fuara katkı sağlayanlara ve öğrencilerimize teşekkür ediyorum, başarılı geçmesini temenni ediyorum" diye konuştu.

65 firmanın stant açtığı fuarı 7 bin iş arayan ziyaret etti. Fuara meslek liselerinden katılım sağlayan bin öğrencinin İŞKUR'a kaydı gerçekleştirildi. 3 bin 800 iş başvurusunun yapıldığı fuar süresince 121 kişi de mesleki deneyim kazanmak için staj başvurusunda bulundu.

KOCAELİ İSTİHDAM FUARI, İŞ ARAYANLARIN UMUDU OLDU

Kocaeli İnsan Kaynakları İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri firmalarla iş arayanları buluşturdu. "İstihdamda Milli Seferberlik Programı"na destek vermek maksadıyla Kocaeli Valiliği koordinatörlüğünde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Sanayi Ticaret Odası iş birliğiyle düzenlenen fuarda 187 firma stant açtı.

Fuarın açılış töreninde konuşan Vali Hüseyin Aksoy, Kocaeli'nin Türkiye ekonomisine katkı sağlayan en önemli illerden biri olduğunu söyledi. 2017'de 59 bin 247 kişinin İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirildiğini aktardı.

İŞKUR Genel Müdür Yardımcımız Bekir Aktürk ise işsizliğin dünyanın en temel sorunlarından biri olduğunu belirtti. Aktürk, 2017 yılı büyüme ve istihdam verilerindeki artışa değinerek, şunları kaydetti: "2017 yılında İstihdam Seferberliği kapsamında yaklaşık 1.5 milyon istihdam sağlandı. 1 milyondan fazla kişi işe yerleştirildi.

5-7 Nisan tarihlerinde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Uluslararası Fuar Merkezinde düzenlenen fuarda firmaların açtığı stantlar iş arayanlardan ve öğrencilerden yoğun ilgi gördü. Fuar süresince iş ve staj başvuruları alınırken, kariyer planlaması, meslek seçimi vb. konularda seminerler düzenlendi.

15 BİN İŞ ARAYAN ANİF'İ ZİYARET ETTİ

Bu yıl 6.'cısı düzenlenen Antalya İstihdam Fuarı-ANİF, vatandaşlardan yoğun ilgi gördü. 12 bin iş başvurusunun alındığı fuarda 50 + istihdamlı yaklaşık 100 firma stant açtı.

2013 yılından bu yana her yıl düzenlenen ve bu yıl 6. kez ziyarete açılan Antalya İstihdam Fuarının açılış törenine Antalya Valisi Münir Karaloğlu, Antalya Büyükşehir Belediye Başkanı Menderes Türel, Akdeniz Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Mehmet Altunkaya, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, Antalya İl Müdürümüz Veli Tekkanat ve AESOB Başkanı Adlıhan Dere'nin yanı sıra iş arayanlar, işverenler ve çok sayıda davetli katıldı.

Törende konuşan Vali Karaloğlu, Antalya'nın turizmde, tarımda, sanayi ve ticarette önemli ölçüde istihdam yaratan illerden biri olduğunu ve Antalya ekonomisinin bu yıl geçen yıla göre çok daha iyi olacağını söyledi. Antalya Büyükşehir Belediye Başkanı Menderes Türel de konuşmasında işgücü piyasasının önemli aktörleriyle iş arayanları buluşturan Antalya İstihdam Fuarı'nın 6 yıldır başarılı bir şekilde düzenlendiğini dile getirdi.

Bilgi İşlem Daire Başkanımız Fahrettin Kaya da, "İstihdam fuarlarına çok önem veriyoruz. 30 ilde bu fuarları yapıyoruz. Daha çok turizm yönelik stantlar var. Antalya denince akla turizm geliyor. İstihdamın büyük kısmı turizmde yer alıyor. 2017 yılında Türkiye 11.1 büyüme ile G20 ülkeleri arasında en fazla büyüyen ülke oldu. Milli İstihdam Seferberliği kapsamında 2017 yılında tüm illeri dolaştık, istihdamın nasıl arttırabiliriz, teşvikleri anlattık. Türkiye tarihin en büyük işe yerleştirme rakamı olarak 1 milyon 57 bin 249 bin kişiyi işe yerleştirdik. 2018 yılında yeni bir istihdam seferberliği ilan edildi. Antalya işe yerleştirme rakamlarında geçen yıl 34 bin kişi ile bir rekora ulaştı. Şu anki rakam ilk 2.5 ay 4 bin rakamına ulaştı. 2018 yılı geçen yıldan daha başarılı olacak" diye konuştu.

Turizmden tarıma, sanayiden sağlığa, havacılıktan perakende ticarete, özel istihdam bürolarından, güvenlik firmalarına birçok sektörden işletmenin stant açtığı ve

3 gün süren etkinliği yaklaşık 15 bin kişi ziyaret etti. Fuar kapsamında ziyaretçiler işletmelere insan kaynakları yetkilileri ile yüz yüze görüşmeler gerçekleştirirken iş arama becerileri, mülakat teknikleri konularında seminer düzenlendi. Fuar kapsamında 12 bin iş başvurusunu alınırken, bin 250 kişi de iş deneyimi kazanmak maksadıyla İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programına başvurdu.

İŞ ARAYANLAR VE İŞVERENLER EDİF 2018'DE BULUŞTU

Edirne Balkan Kongre Merkezinde 12 Nisan'da düzenlenen Edirne İstihdam Fuarı'na iş arayan ve işverenler yoğun ilgi gösterdi.

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama Merkezi iş birliğinde gerçekleştirilen fuarın açılış törenine Edirne Valisi Günay Özdemir, Bilgi İşlem Daire Başkanımız Fahrettin Kaya, Edirne İl Müdürümüz Şengül Çildam, Trakya Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof Dr. Mümin Şahin, Trakya Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri Mahmut Şahin, kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri, sivil toplum kuruluşları, işveren temsilcileri, iş arayanlar ve öğrenciler katıldı.

Bu yıl 3.'sü düzenlenen fuara Edirne, Tekirdağ Kırklareli ve İstanbul'dan 60 firma katılarak stant açtı. Öğrenciler ve iş arayanlar kariyer fırsatları hakkında firmaların İnsan Kaynakları yetkililerinden bilgi alarak iş ve staj başvurusunda bulundu.

Bin 600 öğrencinin katıldığı ve 600 staj başvurusu alınan fuarda Türk Hava Yolları İnsan Kaynakları Uzmanı Aslıhan Karagöz, Turkcell Global Bilgi A.Ş.'den Harun Eren tarafından sunumlar gerçekleştirildi.

Edirne Valisi Günay Özdemir, Türkiye'nin ekonomik anlamda daha da iyiye gittiğini ifade ederek "Türkiye'nin ekonomisi ihracat anlamında gerçekten ciddi bir artış gösteriyor, bu da istihdama olumlu şekilde yansımaktadır" ifadelerini kullandı.

Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya da fuarın açılış töreninde yaptığı konuşmada Türkiye'nin en önemli gündemlerinden istihdam olduğuna dikkat çekti. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın himayelerinde gerçekleştirilen İstihdam Seferberliği'ne de değinen Kaya: "Seferberliğin ilk fazında Türkiye'yi karış karış dolaşarak teşvikleri işverenlere anlattık. 2017 yılında işe yerleştirmede Cumhuriyet tarihinin rekorunu kırdık. İstihdam Seferberliğinin 2. Fazında ise artı 2 istihdam hedefiyle yolumuza devam ediyoruz" dedi.

ADANA 7. İSTİHDAM FUARI DÜZENLENDİ

İş arayan ve işverenler bu yıl 7.'si düzenlenen Adana İstihdam Fuarı'nda buluştu. Yoğun ilgi gören fuarda firmaların açtığı stantları ziyaret eden vatandaşlar iş başvurusunda bulundu.

Çukurova Üniversitesi Sakıp Sabancı Spor ve Sergi Sarayında düzenlenen Adana 7. İstihdam Fuarının açılış törenine Adana Valisi Mahmut Demirtaş, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temur, Oda temsilcileri, STK temsilcileri, işveren temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.

28-29 Mart tarihlerinde gerçekleştirilen fuarın açılış töreninde konuşan Adana Valisi Mahmut Demirtaş istihdam fuarının, kamu kurumlarını, yerel yönetimleri, üniversiteleri, mesleki eğitim kuruluşlarını, sanayici ve işletmecileri, istihdam ve insan kaynakları kuruluşlarıyla sivil toplum kuruluşlarını buluşturacak önemli bir etkinlik olduğunu dile getirdi.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temur ise, istihdamın Türkiye'de en öncelikli gündemlerin başında yer aldığını söyledi. Temur, her yıl yaptıkları işgücü piyasası araştırmalarında tespit ettikleri en önemli sorunun mesleksizlik yani işverenin talep ettiği uygun işe uygun kişinin bulunmaması olduğunu dile getirdi. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan öncülüğünde 2017 yılında Milli İstihdam Seferberliği başlatıldığını hatırlatan Temur, sözlerine şöyle devam etti: "Bu süreçte rekor düzeyde bir işe yerleştirme sağlanarak 1.5 milyon kişi ilave istihdam edildi. Bu sadece İŞKUR'un değil, sivil toplum kuruluşlarının, borsaların, üniversitelerin iş birliğinde yaşanan bir süreç oldu. Bu kapsamda 2018'de yine Cumhurbaşkanımızın öncülüğünde Milli İstihdam Seferberliğinin ikinci fazını başlatmış bulunuyoruz. Etkin bir iş birliği içerisinde teşviklerimizden işverenleri yararlandırmayı planlıyoruz."

14 bin 500 kişinin ziyaret ettiği fuarda 95 firma stand açarken 9 bin 800 iş başvurusu, bin 200 staj başvurusu alındı. Fuar kapsamında İŞKUR standını ziyaret eden kişilere iş başvurusu, iş arama becerileri, mülakat teknikleri konularında bilgi verildi.

İŞ ARAYAN VE İŞVERENLER TEKİRDAĞ İSTİHDAM FUARINDA BULUŞTU

Tekirdağ İstihdam Fuarı Genel Müdürlüğümüz Bilgi İşlem Dairesi Başkanı Fahrettin Kaya'nın katılımlarıyla 15 Temmuz Kültür Merkezi'nde düzenlendi. 82 özel sektör işyerinin katıldığı fuarda iş arayanlar ve firma temsilcileri yüz yüze görüşmeler gerçekleştirdi.

18 Nisan'da düzenlenen Tekirdağ İstihdam Fuarı'na Tekirdağ Vali Yardımcısı Lütfullah Gürsoy, Namık Kemal Üniversitesi Rektörü Osman Şimşek, Bilgi İşlem Daire Başkanımız Fahrettin Kaya, Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yaşar Esen ve kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, özel sektör iş yerleri ve iş arayanlar katıldı.

Fuara katılan firma, kamu kurumları ve vatandaşlara teşekkür eden Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yaşar Esen, "Göreve geldiğimizi ilk günden itibaren şehrimizin iş gücünü arttıracak projelere imza atıyoruz. Gerçekleştirdiğimiz bu son İstihdam fuarı ile Trakya'nın en büyük istihdam buluşmasını gerçekleştirdik. Binlerce iş arayan kardeşimizi Tekirdağ'ın önde gelen firmaları ile buluşturarak iş sahibi olmalarına vesile olduk" dedi.

82'si özel sektör olmak üzere 94 kurum, kuruluş ve firmanın stant açtığı fuara Tekirdağlılar yoğun ilgi gösterdi. İşveren temsilcileri ile yüz yüze görüşen vatandaşlar, iş ve staj başvurusunda bulundu. Fuar kapsamında her sene olduğu gibi bu yıl da istihdama katkı sağlayan firmalar ödüllendirildi. 2018 yılında en çok istihdam sağlayan, en çok istihdamını arttıran ve "oransal olarak en çok kadın istihdamı gerçekleştiren iş yerlerine plaket verildi.

"Endüstri 4.0-Bilişim ve Teknoloji Çağında İstihdam" ve "Çalışma Hayatında Endüstri 4.0'ın yeri" konulu sunumların da gerçekleştirildiği fuarda işgücü piyasasının geleceği masaya yatırıldı.

MERSİN İSTİHDAM FUARI DÜZENLENDİ

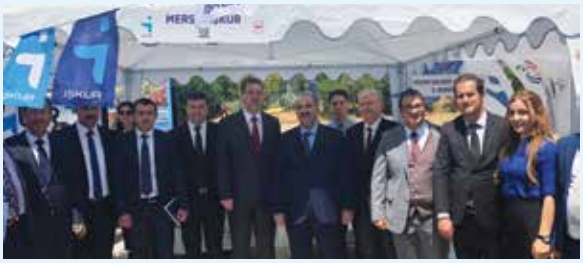
Bu yıl 8.'si düzenlenen Mersin İstihdam Fuarı'nın açılışına Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya katıldı. 100'ün üzerinde firmanın katıldığı fuarda iş arayan vatandaşlarımız işverenlerle yüz yüze görüşerek iş ve staj başvurusunda bulundu.

Mersin Valiliği himayesinde Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinesinde ve işgücü piyasasına yön veren kurum ve kuruluşların iş birliğinde gerçekleştirilen 8'inci Mersin İstihdam Fuarı açıldı. 100'ün üzerinde firmanın katılımıyla gerçekleşen fuarın açılış törenine Mersin Vali Vekili Süleyman Deniz, Mersin Büyükşehir Belediye Başkan Vekili Kerim Tufan, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Mersin İl Müdürümüz Mustafa Kutlu, Mersin ESOB Yönetim Kurulu Başkanı Talat Dinçer, işverenler, iş arayanlar ve üniversiteli öğrenciler katıldı.

Fuarın açılış töreninde konuşan Genel Müdürümüz Uzunkaya, Mersin'in bugüne kadar kendisine verilen tüm hedefleri gerçekleştirdiğini belirterek "İnanıyorum ki Mersin, 2018 yılında da bu hedeflerini gerçekleştirecektir. Şunu belirtmek isterim ki Mersin İl Müdürlüğümüze müracaat etmesi halinde iş bulamayacağımız kimse bulunmamaktadır. Bunun için öncelikle bireyin vasıflarının ve niteliklerinin işverenimizin aradığı vasıflara uygun olup olmadığına bakmalıyız. İkincisi ise bu iş kötü veya iyi iştir ayrımı yapmamamız gerekiyor. Ne var ki, işsizlerimiz masa başı işlerde çalışmak istiyor. Ama toplum olarak masayı üretecek kişilere de ihtiyacımız var. Bu sebeple Çalışma Hayatında Milli Seferberlik kapsamında ilk defa bu yıl eğitim programlarımızda sanayiye, imalata, bilişime, geleceğin sektörlerine yönelik teşvikleri daha cazip hale getirdik. İnsanımızın bu alanlara yönelmesini teşvik ediyor ve önemsiyoruz" dedi.

Fuar kapsamında Mersin Vali Vekili Süleyman Deniz, Büyükşehir Belediye Başkan Vekili Kerim Tufan ve Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya tarafından istihdamın ''Enlerine'' ödülleri verildi.

Ödül töreninin ardından stantlar gezildi. Fuarda stant açan firmalara iş ve staj başvurusu yapma imkânı bulan vatandaşlar aynı zamanda kentin önde gelen işletmelerinin insan kaynakları müdürleriyle yüz yüze görüştü.



5. BALIKESİR İSTİHDAM FUARI

Genel Müdür Yardımcımız Kadri Kabak, bu yıl 5.'si düzenlenen Balıkesir İstihdam Fuarı'nın açılış törenine katıldı. 58'i özel sektör işyeri olmak üzere, 66 firma, kurum ve kuruluşun stand açtığı fuarı 12 bin 546 kişi ziyaret etti.

Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinasyonunda, Balıkesir Büyükşehir Belediyesi, Balıkesir Üniversitesi ve Güney Marmara Kalkınma Ajansı iş birliğiyle düzenlenen 5.Balıkesir İstihdam Fuarı (BAİF05), 24-25 Nisan 2018 tarihlerinde "Gala Yaşam ve Aktivite Merkezinde" ziyarete açıldı. Fuarın açılış törenine Genel Müdür Yardımcımız Kadri Kabak'ın yanı sıra Balıkesir Valisi Ersin Yazıcı, Büyükşehir Belediye Başkanı Zekai Kafaoğlu, Balıkesir Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Kerim Özdemir, İl Müdürümüz Nazım Balcı ve çok sayıda davetli katıldı.

Fuarda konuşan Vali Ersin Yazıcı fuarın işçi ve işverenler açısından önemine vurgu yaptı. Türkiye'nin güçlü bir şekilde emin adımlarla geleceğe doğru yürüdüğünü ifade eden Vali Yazıcı, "5.'si düzenlenen istihdam fuarında bir aradayız. Burada bulunan herkes el birliğiyle gönül birliğiyle çalışma gayreti içerisinde olmaya devam edecektir. Bu yolda ilerliyoruz. Fuara katılım gösteren 58 firmayı da özellikle ilgi gösterdikleri için, duyarlı oldukları için hepinizin önünde tebrik ediyorum, kendilerine teşekkür ediyorum. Türkiye yoluna devam edecek. Her işin merkezinde insan var. Ne yaparsak yapalım ne üretirsek üretelim her işin merkezinde insan var. Geleceğe hazır olalım, bilim çağına bilim dünyasına hazır olalım sevgili gençler lütfen öncelikle kendiniz sonra da bu millet için ne gerekiyorsa onu yapınız oyunu kuralına göre oynayınız, bilesiniz ki gereğini yaptığınızda sonuç her zaman olumlu ve sizin lehinize olur."dedi.

Törende konuşan Genel Müdür Yardımcımız, istihdam hedeflerinin gerçekleştirilmesi noktasında Balıkesir'in önemli başarılara imza attığını belirterek "Valimizin nezdinde Balıkesir'i kutlamak gerekiyor. Çünkü geçtiğimiz yıl Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın başlattığı Milli İstihdam Seferberliği çerçevesinde Balıkesir 15 bin kişilik artı istihdam hedefini çok çok aşmış ve 20 binlerin üzerinde bir artı istihdam yakalamak suretiyle bu çorbada önemli miktarda katkısı olmuş ilimiz. Bu nedenle bütün Balıkesir'in sanayicisini, tüccarını, iş adamlarını, esnaflarını, istihdama katkı sunanları tebrik etmek istiyorum" dedi.

Tüm sektörlerden seçkin firmaların katıldığı Fuar'da 58 özel sektör işyeri ve 6 kamu kurumu ile 2 STK olmak üzere toplam 66 stant yer aldı. Ayrıca fuar kapsamında, alanlarında uzman kişilerce eğitim, seminer, konferans, söyleşi vb. etkinlikler düzenlendi.

12 bin 546 kişinin ziyarette ettiği fuarda, 7 bin 236 kişi iş başvurusunda bulunurken 148 kişi de staj başvurusu yaptı.

KIRKLARELİ İSTİHDAM FUARINA ÖĞRENCİLERDEN YOĞUN İLGİ

Çalışma ve İş Kurumu Kırklareli İl Müdürlüğü, Kırklareli Üniversitesi ve Trakya Kalkınma Ajansı işbirliğinde düzenlenen "Kırklareli İstihdam Fuarı" vatandaşlardan yoğun ilgi gördü.

Bu yıl 2.si düzenlenen Kırklareli İstihdam Fuarı Kayalı Yerleşkesi'nde iş arayan ve işverenlerin ziyaretine açıldı. Fuarın açılış törenine Kırklareli Valisi Orhan Çiftçi, Kırklareli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Bülent Şengörür, Trakya Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri Mahmut Şahin, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Neziha Musaoğlu, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, İl Müdürümüz Aytaç Babalıoğullu, kamu kurumlarının yöneticileri, sanayiciler, akademik ve idari personel, öğrenciler ve vatandaşlar katıldı.

Törende konuşan Vali Çiftçi, fuarın hem öğrenciler hem de sanayiciler açısından yararlı olacağını belirtti. Sanayicilerle öğrenciler ve iş arayanları bir araya getiren fuarda, öğrencilerin kariyerlerini geliştirme imkânı bulacağını dile getiren Çiftçi şunları söyledi: "Kırklareli Üniversitesi'nde öğrencilerinin kariyerlerini geliştirmeleri noktasında önemli bir faaliyet gerçekleştiriliyor. Sanayiciler ve öğrencilerimiz buluşuyor. Bu etkinlik öğrencilerimizin kariyer planlaması ve iş hayatı planlaması için anlamlı, önemli ve değerlidir."

Konuşmanın ardından "Kırklareli Kariyer ve İstihdam Farı'nın açılış kurdelesi; Vali Çiftçi, Rektör Şengörür, Trakya Kalkınma Ajansı Genel Sekreteri Şahin, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Kaya ve İl Müdürümüz Babalıoğlu tarafından kesildi. Daha sonra fuar stantları ziyaret edilerek firma temsilcilerinden mezun olan gençlerin istihdam edilebilirliklerine ilişkin kariyer odaklı uygulamalar hakkında bilgiler alındı.

Fuarda; tekstil, otomotiv, metal, cam, sağlık, gıda ve farklı sektörlerde Türkiye'nin önde gelen 33 firmasının yanı sıra Kırklareli Üniversitesi, Trakya Kalkınma Ajansı, İŞKUR, Kırklareli Ticaret ve Sanayi Odası, Kırklareli Esnaf ve Sanatkârlar Odası, Kırklareli Ticaret Borsası, Kırklareli İl Milli Eğitim Müdürlüğü, KOSGEB gibi kurum ve kuruluşlar stant açtı.

KARİYER GÜNLERİ İLE GENÇLERİ GELECEĞE HAZIRLIYORUZ

İŞKUR, düzenlediği kariyer günleri ile yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar, firmalarla çalışma hayatına yeni atılacak eğitimli, nitelikli gençleri buluşturmaya devam ediyor.

İŞKUR; Gaziantep, İstanbul, Karaman, Konya, Batman, Çanakkale, İzmir, Erzincan, Isparta, Kocaeli, Mersin, Bursa, Van, Osmaniye, Aydın, Karabük ve Uşak illerinde gerçekleştirdiği Kariyer Günleri ile gençleri sektörler ve firmalar hakkında bilgilendirmenin yanı sıra kariyer planlamaları konusunda yardımcı oldu.

İş ve meslek danışmanlarının öğrencilerle birebir görüştüğü etkinliklerde İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim imkanları gibi konularda da sunum ve seminerler gerçekleştirildi.

Kariyer Günleri kapsamında ayrıca, ilin önde gelen işverenleri ile gençler bir araya geldi. Arz ve talep yönüyle istihdam için ortam oluşturulurken gençlerin girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılması sağlandı.

BAŞBAKAN YARDIMCIMIZ MEHMET ŞİMŞEK STANDIMIZI ZİYARET ETTİ

Başbakan Yardımcımız Mehmet Şimşek, Gaziantep 7. Penye, Tekstil ve Teknolojileri Fuarı (PENTEX)'e katılan İŞKUR'un standını ziyaret etti. Şimşek'in yanı sıra Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin ve Şahinbey Belediye Başkanı Mehmet Tahmazoğlu da standımızda incelemelerde bulunarak iş ve meslek danışmanlarımızdan bilgi aldı.

MÜSTEŞARIMIZ AHMET ERDEM SİVAS'TA

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarımız Ahmet Erdem ve Müsteşar Yardımcımız Bilge Aydın Sivas İl Müdürlüğümüzü ziyaret etti. Müsteşarımız ve Müsteşar Yardımcımız İl Müdürümüz Hikmet Canpolat ile kentte faaliyet gösteren ALONET ve ALO170 Çağrı Merkezlerinin çalışmalarını yerinde inceledi. Erdem, çalışanlarla sohbet ederek gelen çağrıları dinledi, lokasyonları gezdi.

İZMİR İŞ KULÜBÜNDEN ÖRNEK ÇALIŞMA

Genel Müdür Yardımcımız Kadri Kabak, İzmir İş Kulübünü ziyaret ederek proje kapsamında eğitim alanlara katılım sertifikalarını verdi. İl Müdür Vekili Nesrin Makbule Dank, İş Kulübünün dezevantajlı gruplara verdiği eğitimlerin ilişkin bilgi verdi. Görme engellilerin kullanımına uygun olacak şekilde "CV Hazırlama Teknikleri" adlı Braille Alfabesi (Altı Nokta) ile basılan kitapçığı tanıttı. Ülkemizde ilk defa İzmir İş Kulübü tarafından hazırlanan kitapçığın bir nüshasının İzmir Atatürk Halk Kütüphanesi Görmeyenler Bölümü, bir nüshasının da İzmir İl Müdürlüğü Bornova Hizmet Merkezinde engellilerin kullanımına sunulduğunu belirtti.

GELECEĞİN MAKİNİSTLERİ İŞKUR'DAN

Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Sivas İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve TCDD Taşımacılık A.Ş. iş birliğinde düzenlenen "Makinist Yetiştirme Kursu"nun açılış töreni İl Müdürümüz Hikmet Canpolat, Sivas Belediye Başkan Yardımcısı Ahmet Özaydın ve Milli Eğitim Müdürü Mustafa Altınsoy'un katılımıyla gerçekleştirildi. Geleceğin makinistlerinin yetişeceği kurs kapsamında kursiyerlere 540 saat teorik, 420 saat pratik eğitim verilecek.

KADINLAR İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞLER

İŞKUR, ILO-SIDA ortaklarıyla uygulanan "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler": Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi" projesi kapsamında; Bursa İl Müdürümüz F. Eren Türkmen, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Temsilcileri ile Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği (BUİKAD) temsilcileri bir araya geldi. Proje kapsamında girişimcilik eğitimi alarak kendi iş yerini açan kadın girişimcilerimizin de katıldığı toplantıda projenin başladığı tarihten bu yana gerçekleştirilen çalışmalar ele alındı.

KİTRE BEBEKLE GEÇMİŞTEN GELECEĞE

Kütahya İl Müdürlüğümüz ile Milli Eğitim Bakanlığı Halk Eğitim Merkezi iş birliğinde Kitre Bebek Yapım kursu açıldı. 25 kişinin katıldığı kursta bebekler Kütahya ilimizin yöresel kıyafetleriyle süsleniyor. Kurs, kadınlarımıza hem bir meslek öğretiyor hem de ev ekonomilerine katkı sağlamalarına destek oluyor.

ENGELLERİ İŞKUR'LA AŞTILAR

Aydın İl Müdürlüğümüz, engelli ve eski hükümlülere kendi işinin patronu olmaları için destek vermeye devam ediyor. Kentte son 2 yılda beş engelli ve bir eski hükümlü vatandaşımız, İŞKUR tarafından verilen hibe desteği sayesinde kendi işinin patronu oldu. Nazilli ilçesi Sevindikli köyünde Aralık ayında küçükbaş hayvancılık işletmesini faaliyete geçiren Sezen Ünlü'ye
30 koyunluk hibe desteği verildi. Yeni doğan kuzularla birlikte sürüdeki hayvan sayısı 60'ı buldu. 2017 yılında hibe desteğiyle Karahayıt köyünde büyükbaş hayvancılığa başlayan Erdal Yaman'ın ise hayvan sayısı 6 oldu. İsmail Hakkı Kabil'in balık lokantası ise 2018 Ocak ayında Efeler ilçesinde faaliyete başladı. Ayrıca sağlanan hibe desteğiyle kurulan 3 işletme daha başarılı şekilde faaliyetlerini devam ettiriyor.

SİVAS MİS GİBİ KOKACAK

Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Sivas Belediyesi Engelliler Kültür Derneği'nin engellilere yönelik düzenlediği "Mis Sabun Kursu" yoğun ilgi görüyor. Birbirinden güzel, rengarenk sabunlar üreten kursiyerler hem meslek sahibi oluyor hem de sosyal hayata daha etkin katılmayı hedefliyor.

KADINA YÖNELİK ŞİDDETLE MÜCADELE EĞİTİMİ

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı temsilcileri Türkiye genelinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personeline Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele konusunda bilgilendirme eğitimleri verdi. Şiddet gören kadınlara hizmet sunumunda yapılması gerekenler masaya yatırıldı.

OSMANİYE'DE ÇİVİ İLE TEL MAHARETLİ ELLERDE SANATA DÖNÜŞÜYOR

Osmaniye Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Yahya Mazlum Halk Eğitim Merkezi iş birliğinde düzenlenen filografi kursunda çivi ile tel maharetli ellerde sanata dönüşüyor. Osmaniye Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ahmet Altunkaynak, belli örgü teknikleri kullanılarak çivi ve telin pano üzerindeki desenlere şekil vermesiyle oluşan el sanatını öğrenen kursiyerleri ziyaret edip çalışmalar ile ilgili bilgi aldı. Çivi ve tel kullanarak panoya istedikleri deseni işleyen kursiyerler Fatma Çelik "Filografi kursu bize güzel bir uğraşı kazandırdı. Bu uğraşı aynı zamanda bize iyi gelen bir terapi görevini görüyor. El becerilerimizle filografi panosu üzerinde ortaya çıkartmak istediğimiz eserlerle ilgilenirken bütün dertlerimizi unutuyoruz" dedi.

LEZZET YOLCULUĞU İŞKUR'DA

"Turgay Başyayla ile Lezzet Yolculuğu" programının çekimleri, Osmaniye'nin Kadirli ilçesine bağlı Karatepe köyünde İŞKUR desteğiyle açılan "Kilim Dokuma Kursunda" yapıldı. Program sunucusu Turgay Başyayla, kurs eğiticisi ve kursiyerlerle sohbet ederek kilim dokumanın incelikleri hakkında bilgi aldı.

KADIN PİDE USTALARI MEZUN OLDU

Samsun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Samsun Lokantacılar, Tatlıcılar ve Pastacılar Odası iş birliğinde düzenlenen pide ustası kursuna katılan kadın kursiyerler mezun oldu. 2.5 ay süren kursu tamamlayan kadın pide ustaları bir iş yerinde pide ustası olarak çalışmayı ya da kendi iş yerini açmayı planlıyor.

BAŞARIYA GİDEN YOLLAR II: SAĞLIKLI YAŞAMAK

Ruh, beden ve zihin sağlığımızı kaybettikten sonra diğer başarıların ne anlamı vardır! Sözde büyük ve önemli hedef ve başarıların arkasında koşarken amaca ulaşıldığında, bir de bakıyorsunuz ki gerçek hedeften sapmışsınız ve gerçek başarıyı yakalayamamışsınız!"

PROF. DR. ERTUĞRUL YAMAN

Hepimizin kendimizce bir hedefi ve doğal olarak başarılı olma isteğimiz vardır. Hedef ve başarı ölçütleri ise, kişiden kişiye, ortamdan ortama ve hatta çağdan çağa değişkenlik arz eder. İşin aslı; hedef ve başarı, herkesin kendincedir ve saygıya layıktır. Sözünü ettiğim hedef ve başarılar, daha çok eğitim, maddi kazanımlar ve makam-mevki türündendir. Yaşadığımız sürece, bu türden hedef ve başarılara da ihtiyaç vardır. Oysa; bütün bu hedef ve buna bağlı kazanımlar, gerçek başarı değildir.

Bana sorarsanız, bu dünyadaki gerçek başarıların en başta geleni, sağlıklı yaşamak ve bir ömür boyu sağlıklı kalabilmektir. Sağlık; hastalık veya sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hâlidir. Hayata bir bütünlük içinde

bakarsanız, hayattaki en önemli hedef ve başarının sağlığı korumak olduğunu rahatça görebilirsiniz. Sağlığı korumak, her şeyden önce, kalbimizi, gönlümüzü ve ruhumuzu temiz tutmaktır. Elbette, çevre bağlamında temizlik kurallarına uymak da sağlık için şarttır. Basit alışkanlıklar kazanarak beden sağlığımızı korumak mümkündür. Bu alışkanlıklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Düzenli ve dengeli beslenmek,
- Haftada en az üç gün spor yapmak,
- Düzenli uyumak,
- Doğru nefes alıp vermek,
- Günde ortalama 2 litre temiz su içmek.
- Zararlı gıdalardan kaçınmak,
- Zararlı alışkanlıklardan kaçınmak,
- Temizlik kurallarına uymak,
- Günde en az 2 kere dişleri fırçalamak,
- Ölçülü ve ılımlı yaşamak,
- Kılık kıyafet ve çevre temizliğine dikkat etmek,
- Haftada en az 2 defa yıkanmak,

- Tırnak temizliğine dikkat etmek
- Mevsime ve sıcaklığa uygun giyinmek,
- Düzenli aralıklarla sağlık kontrollerinden geçmek...

Ruh sağlığını korumak ve dengede tutmak da beden sağlığımız kadar önemlidir. Ruh sağlığı, kişinin kendisi ve diğer insanlarla uyum ve denge içinde olmasıdır. Günümüz insanı yalnızca bedenini korumaya ve güzelleştirmeye şartlandırıldığı için, ruh ve zihin sağlığı ihmal edilmektedir. Bu yaklaşım, insanlarda iç huzursuzluğu veya stres şeklinde kendini göstermekte, önlem alınmadığında ise ruhi çöküş bedeni de hasta etmektedir. Ruh ve zihin sağlığını korumak için öneriler:

- Kalbimizi ve ruhumuzu beslemek,
- Kötü duygu ve düşüncelerden arınmak,
- Olumlu ve güzel düşünmek,
- İyilik yapmak,
- Hayatı ve canlıları sevmek,
- Mutlu olmak için başkalarını mutlu etmek,
- İyimser bir bakış açısına sahip olmak,
- Umutlu olmak,
- Sevmek,
- Gülümsemek,
- Zamanı iyi değerlendirmek,
- Sorumluluk taşımak ve sorumlulukları yerine getirmek,
- Üretken olmak,
- İnsanlara yardım etmek,
- Gönüllü işlerde görev almak,
- Problemlere takılıp kalmamak,
- Yakın ve uzak çevre ile sağlıklı iletişim kurmak,
- Eğlenme ve dinlenmeye zaman ayırmak,
- Olumlu ve olumsuz yanlarıyla kendini tanıyıp kabul etmek,
- Stresle başa çıkabilmek...

Bir Hikâye

Küçük çocuk, deniz kenarında gördüğü yassı bir taşın güzelliğine hayran olmuştu. Mutlaka bir mücevherdi bulduğu. Şekli de bir insan kalbi gibiydi. Üstelik parıl parıl parlamaktaydı. Çocuk taşı avuçlayıp eve koştu. Ve onu büyük bir heyecanla babasına uzattı. Adam, yavrusunun soğuktan morarmış avucundaki taşın, birbirine sürtüldüğünde kıvılcım çıkaran bir çakmak taşı olduğunu hemen anladı. Fakat bunu ona söylemedi. Küçük çocuk, rüyalarını süsleyen bisiklete kavuşmak için elindeki taşı satmak

istiyor ve o paranın bir bölümüyle bir de top alacağına inanıyordu. Fakat babası buna yanaşmıyordu.

Çocuk, işin kendisine düştüğünü anladığında, tatilde simit sattığı çarşıya gitti. Kuyumcu vitrinleri, göz kamaştıran ışıkların aydınlattığı altın kolyelerle doluydu. Bir de elindeki taşın çok daha küçük olanlarıyla süslenen pahalı yüzüklerle.

Çocuk en gösterişli mağazayı gözüne kestirdikten sonra, bir süre vitrin önünde bekledi. İçeride, dükkân sahibi olduğu anlaşılan bir adam vardı. Müşteri olarak da kürk mantolu bir hanım. Küçük çocuk biraz sonra içeri girdi. Ve cebinden çıkardığı taşı dükkân sahibine uzatarak: "Bu pırlantayı deniz kenarında buldum efendim. Eğer isterseniz size satarım." dedi. Adam taşa uzaktan bir göz atıp: "O sadece basit bir çakmak taşı. Bütün sahil o taşlarla doludur." dedi. "Hayır!" diye atıldı küçük çocuk. "İsterseniz ıslatın, ne kadar parladığını göreceksiniz."

Dükkân sahibi, zengin müşterisini kaçırmaktan korkuyor ve çocuğu kolundan tutup atmayı planlıyordu. Kadın onun niyetini sezmişti. Çocuğun taşına yakından bakıp: "Tam istediğim şey!" diye gülümsedi. "Onu bana satar mısın?" Küçük çocuk, taşının gerçek değerini anlayan biriyle karşılaşmış olmaktan son derece mutluydu. Kadının cebine doldurduğu paralar ise, aklını başından almıştı. Defalarca teşekkür ettikten sonra, koşarak uzaklaştı.

Kadın, elindeki taşı kuyumcuya vererek ona bir zincir takmasını istedi. Belli ki mücevher gibi taşıyacaktı. Dükkân sahibi, yapmış olduğu ikazı anlamadığı için, kadının aldandığını düşünüyordu. Bu yüzden: "Söylemiştim, ama tekrar edeyim! Satın aldığınız şey basit bir taştır." Kadın, önce pırlanta kolyesine, daha sonra da yüzüğüne bakarak: "Zannetmiyorum!. O taş bence bunlardan daha değerli; çünkü, küçük bir çocuğun ümidini taşıyor." dedi.

Sağlığı korumak denildiğinde, daha çok biyolojik beslenme akla gelir. Oysa, biyolojik beslenme kadar psikolojik beslenme de önemlidir. Belki daha da önemlidir. Yüreğimizi ve zihnimizi olumsuz duygu ve düşüncelerden arındırmak, onların yerine güzel duygu ve düşünceler yerleştirmek hem mutlu eder hem de başarıya davet eder.

Evet! Şimdi biraz durum ve düşünün! Ruh, beden ve zihin sağlığımızı kaybettikten sonra diğer başarıların ne anlamı vardır! Sözde büyük ve önemli hedef ve başarıların arkasında koşarken amaca ulaşıldığında, bir de bakıyorsunuz ki gerçek hedeften sapmışsınız ve gerçek başarıyı yakalayamamışsınız! Bence henüz önünüzde zaman ve imkân varken sağlığa dair hedef ve başarılarınızı bir gözden geçirin derim. Bu arada unutmayınız ki bu can bize emanettir! Kısacası; iki cihanın huzur ve mutluluğu sağlıkta gizlidir! Sağlıcakla kalın!..

ÖĞRENCİLİKTEN PROFESYONEL HAYATA GEÇİŞ

Her bireyin hayatına yeni bir yön verdiği geçiş dönemleri vardır. Bunlardan birçoğu öngörülebilir hayat tecrübeleriyle ilişkilidir ancak genç bir birey için en kritik geçiş süreci, muhtemelen okul hayatından iş hayatına geçiştir.

İPEK TEKDEMİR
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
KARİYER PLANLAMA VE CO-OP KOORDİNATÖRÜ

Yaşam süreci içerisinde birey belli dönemlerinde birtakım gelişim görevlerini yerine getirmek zorundadır. Kimlik duygusunun kazanımı gelişim görevlerimizden biridir. Bu süreç ergenliğin bitişini ve yetişkinliğe geçişi simgelemektedir. Sağlıklı bir kimlik edinme toplumsal açıdan büyük önem taşımaktadır. Özellikle de küreselleşen günümüz toplumlarında ergenlerin çok geniş ve farklı sosyal çevrelerden etkilendiği görülmektedir.

Üniversite eğitimi alma oranı ve süresi arttıkça yetişkinliğe geçiş süresi de uzamakta ve gençler ilgileri, yetenekleri, istekleri ve kimlikleri konusunda kendilerini daha iyi tanıma, değerlendirebilme ve yetişkin rollerine hazırlanma fırsatı bulmaktadır. Ergen geliştirmekte olduğu kimliği ile ilgili keşiflerini önemli bir kısmını bu geçiş sürecinde gerçekleştirmektedir.

Kariyer gelişimi ve iş hayatına atılım işte bu dönemde en kritik evrelerden biridir.

Artık genç, öğrenci kimliğinden sıyrılarak çalışan statüsüne geçer. Dünyada artan işsizlik oranları ile gençlerin kaygısı giderek artmakta ve iş sahibi olamamak derin bir kaygı ve depresyona yol açmaktadır.

Bu geçiş sürecinde bireye rehberlik ve danışmanlık, esnek öğrenme çevresi ve kişiye özel hizmet, kariyer planlaması hizmeti sağlamak oldukça önemlidir. Bir hedef ortaya koyarak ve hedefe göre hareket etmek her zaman başarılı bir geçiş sürecini de beraberinde getirir.

Geçiş, uzun dönemli bir süreç olup yalnızca bir olgudan ibaret değildir. Bir hedef ortaya koymak ve o hedefe göre hareket etmek de diyebiliriz geçiş için. Kişinin yaşam biçiminde, alışkanlıklarında, sorumluluklarında ve temas ettiği birçok noktada bir takım değişimlerin meydana geldiği ve aslında hayatı boyunca farklı dönemlerde deneyimlediği bir süreçtir. Geçiş, bizleri bugünün ötesine bakmaya zorlayan bir süreçtir, heyecan verici ve canlı olabilirken aynı zamanda stresli ve ürkütücü de olabilir.

Okul Hayatından İş Hayatına

Her bireyin hayatına yeni bir yön verdiği geçiş dönemleri vardır ve bunlardan birçoğu öngörülebilir hayat tecrübeleriyle ilişkilidir ancak genç bir birey için en kritik geçiş süreci, muhtemelen okul hayatından iş hayatına geçiştir. Günümüzde genç insanların sosyal ve iş piyasası entegrasyonu daha fazla önem kazanmıştır.

> Geleceğe dair ne istediğini bilmek, kariyer hedeflerini belirlemek ve yanlış yönde yol almaktan uzak durmak deneyimleyeceğiniz geçiş süreçlerini kolaylaştıracak ve size mutlu bir iş hayatı sunacaktır.

Bu adaptasyonun kolay sağlanması için öğrencilik döneminde iş hayatında kariyer algısı ortaya çıkmıştır. Kariyer algısında koymuş olduğumuz kişisel hedeflerimize giderken engelleri aşmanın yolu kendi gelişimimize odaklanmak ve güzergâhtaki değişikliklere kendimizi adapte etmekten geçiyor.

Geçişe İlişkin Genel İpuçları

Okulda bulunduğunuz zamanda düşünmeyi ve sektörde başarılı olmak için ihtiyaç duyulan özel alan bilgisi edinmeyi öğrenmeniz gerekmektedir. Ayrıca akademik alandan iş sektörü çevresine geçişe yönelik bir hazırlık yapmanızı da tavsiye ediyoruz.

Hedeflerinize ulaşmak için ihtiyaç duyacağınız becerileri görmek maksadıyla önünüzdeki 5-10 yıllık süreçte neler yapmak istediğinizi bir kâğıt üzerinde planlamak en iyi başlangıç olacaktır. Planınızı oluştururken göz önünde bulundurmanız gereken bazı hususlar bulunmaktadır. Ne yapmak istiyorsunuz, şu anda ne gibi yetenekleriniz var, hangi yeteneklerinizi geliştirmek istiyorsunuz, ileride meslek dünyasında kendinizi nerede görmek istiyorsunuz, hangi iş alanlarını seviyorsunuz? Planınızı geliştirirken basit bir odak noktası belirlemek gerekmektedir.

Geleceğinize ilişkin planlar yaparken elinizin altında çeşitli kaynaklar bulunmaktadır. Konferanslarda, özellikle katılabileceğiniz iş toplantılarında bilgiler edinebilir ve bazı bağlantılar kurabilirsiniz. Yalnızca bağlantı kurmak istememelisiniz aynı zamanda sizlere gelecek hedeflerinize ulaşmanızda yardımcı olacak yol göstericiler seçebilirsiniz.

Planınızı geliştirmede size yardımcı olacak bir diğer seçenek de üniversitenizin işletme bölümünde bulunan ilgili derslere katılarak işletme bilgisi elde etmektir. Yönetim, pazarlama, bilgi geliştirme, ekonomi ya da ürün geliştirmeye ilişkin genel dersler mevcut seçeneklerden bazılarıdır. Bu bilgi, müşterilerinizi ve iş gerekliliklerinin ürün gelişimini nasıl etkilediğini anlamanıza yardımcı olacaktır. Bir görüşme öncesinde, bir şirketin mevcut

üretim hattını, nasıl çalıştığını vb. öğrenmek sizleri diğer adaylardan ön plana çıkaracak en önemli yöntemdir. Bu araştırma sizlerin ilgi alanlarınıza daha iyi odaklanmanızı sağlayacak ve stajyerlik ve istihdam seçimlerinizde sizlere daha iyi rehberlik edecektir.

Staj, öğrencilerin eğitim-öğretim dönemlerinde edindikleri teorik bilgilerini veya bilgi ve becerilerini geliştirdikleri, mesleğe ilk adım attıkları önemli bir süreçtir. Aslında bu süreci teoriden pratiğe geçiş olarak adlandırabiliriz. Öğrencilerimizin iş yaşamına geçişinde en önemli kriterlerden biri staj sürecini verimli değerlendirmektir. Derslerde beraber eğlenip öğrenilir veya sınav zamanında ders notları paylaşılır ancak iş ortamına geçişte her şey ciddileşir. Grup olarak çalışmak, takım çalışması, iyi iletişim kurmak gibi farklı sorumluluklar hayatımıza girer. Üniversitede okurken anlaşamadığımız arkadaşımızdan uzak durma şansımız vardır ancak iş hayatında ise böyle bir seçeneğimiz çoğunlukla olamaz. Hoşlanmadığımız kişilerle bile bir şekilde anlaşmak ve iletişim kurmak zorunda kalabiliriz. İşte staj, iş hayatına adım attığımız ilk geçiş dönemindeki şartlara uyum sağlamayı öğreten en önemli tecrübedir.

Y kuşağı hızla evrilen ve sosyal, demografik, ekonomik ve teknolojik bir çevrede yaşayan bir nesildir. Yapılan araştırmalara göre içerisinde bulunduğumuz yüzyıl insanlık tarihinin en hızlı dönüşümü tecrübe ettiği dönem olarak olarak görülüyor. Bilim ve teknolojinin hızla geliştiği günlerde dilimizde yer edinen 21. Yüzyıl yetkinlikleri ise özellikle eğitim alanında uyum sağlama ve yenilikleri takip etmek konumunda yer almaktadır. 21. yüzyıl yetkinlikleri, modern dünyanın en çok üzerinde durduğu ve yeni kurgulanan eğitim sistemlerinde kendine büyük ve önemli bir yer bulan bir kavramdır. Üniversitelerin temel görevlerinden bir tanesi 21. yüzyılın dünyasına hazır bireyler yetiştirmek ve bu beceri ve yetkinlikler açısından donanımlı bir şekilde mezun olmalarını sağlamaktır. Günümüz toplumu ve iş dünyasında başarılı bir kariyere sahip olmak mesleki bilgi ve becerilerin yanında daha fazla iletişim becerisi, kişisel gelişim, kariyer planlama ve zaman yönetimi gibi becerilere dayanmaktadır. Bunlar ile beraber staj deneyimleriniz, kişisel ve mesleki becerilerinizdeki ilerlemeler, kariyer planlamanıza yönelik edineceğiniz mülakat ve etkili CV hazırlama teknikleri profesyonel hayata başarılı bir geçiş yapmanızda önemli bir rol oynayacaktır.

Tüm bu bilgiler ışığında, hayatınızda gerçek başarıyı elde etmek istiyorsanız, çıkacağınız uzun soluklu yolculukta gerçekten neyi başarmak istediğinizi bilmelisiniz. Geleceğe dair ne istediğini bilmek, kariyer hedeflerini belirlemek ve yanlış yönde yol almaktan uzak durmak deneyimleyeceğiniz geçiş süreçlerini kolaylaştıracak ve size mutlu bir iş hayatı sunacaktır. Öğrencilikten profesyonelliğe geçişte karşılaşacağınız zorlukları minimuma indirmeniz ve hayalini kurduğunuz mesleki tatmine ulaşmanız için kendinizi tanımanıza yardımcı olacak ve sizlere bu gayeyle rehberlik etmeye devam ederek her zaman yanınızda olacağız.

SİBER GÜVENLİKTE ÇÖZÜM "MİLLÎ HACKER"LAR

Bilişim Teknolojileri ve Siber Güvenlik Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Yavuz Sultan Selim Yüksel ile Türkiye'de siber güvenlik çalışmaları hakkında görüştük. Türkiye'de yeterli sayıda ve donanımlı eleman olmadığına dikkat çeken Yüksel, bilgisini ülke menfaatleri için kullanacak yerli siber güvenlik uzmanları yetiştirmek gerektiğini söyledi.

TUNAHAN BOZKIR
VHKİ, İSTANBUL

Öncelikle sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

İsmim Yavuz Sultan Selim Yüksel, Bilişim Teknolojileri ve Siber Güvenlik Derneği Yönetim Kurulu Başkanıyım. Yirmi yılı aşkın bir süredir bilişim dünyasının içindeyim. Kendimize ait teknoloji üreten, yerli yazılım üreten şirketlerimiz var. Aynı zamanda siber güvenlik tarafında çalışan bir organizasyonumuz daha var. Ülkemize faydalı insanlar yetiştirmek adına çeşitli şeyler yapıyoruz.

Siber Savaş ne demektir?

Siber Savaş dediğimiz şey, aslında makinelerin üzerindeki bilgiyi elde edip karşı taraf üzerinde bir yaptırım uygulanacak ya da sistemleri durdurmaya yönelik saldırılar yapılacak bir ortam. 2007 yılında bir ülke siber saldırıya uğramıştı. Ve bu ülke % 90 e-Devlet alt yapısına da geçmiş bir ülke. Tam 55 gün bu sistemlerin hiç biri çalışmadı. Elektrik kesintileri yaşandı. Bu da tabi ki ülkede birçok sorunu ortaya çıkardı. Bankacılık sistemine yönelik DDoS denilen bir siber saldırı olduğunu ve post cihazlarının çalışmadığını düşünün. Bu ticaretin bir gün için durması demek. Bunun 55 gün olduğunu düşündüğünüzde işte gerçek bir savaş senaryosunun ortaya çıkması demektir.

Ulusal Siber Güvenlik denilince yapılması gerekenler nelerdir?

Hani hep diyoruz ya 'Yerli Üretim, Millî Teknoloji'... Baktığınız zaman kullandığımız hiçbir güvenlik çözümü yerli değil. Millî olmak

bir yana yerli bile değil. Bizim mutlaka bir sistem oluşturmamız gerekiyor. Sayın Cumhurbaşkanımızın söylediği gibi yerli ve millî bir sistem kurabilmemiz için bir ekosistem oluşması lazım. Yani bu bilinçte nitelikli insanların olması lazım. Bizim en temel problemimiz bu.

Başbakanımızın "30 bin siber güvenlik uzmanına ihtiyaç var" açıklamasının ardından derneğinizin yaptığı bazı çalışmalar var. Bunlardan bahseder misiniz?

Dünya üzerinde siber güvenlik uzmanı açığının 2 milyon olduğundan bahsediliyor.
Bunun 1 milyonuna Amerika'da ihtiyaç olduğu düşünülüyor ki teknoloji dendiği zaman Amerika ön plana çıkıyor. Türkiye'de 30 bin siber güvenlik uzmanı ihtiyacı olduğu söyleniyor. Tam rakam verememekle birlikte bu açığın ülkemizde olduğu inkâr edilemez bir gerçek. Burada şunu da belirtmek lazım öncelikle siber güvenlik uzmanı dediğiniz kimdir? Nasıl yetiştiriliyor? Öncelikle bu belirlenmeli. Bizim temelde okullarımızda, üniversitelerimizde

Bilgisayar Mühendisi olarak yetiştirilen arkadaşlar bu farkındalıkla yetiştirilmiyor. Yani mesela Network Mühendisi olarak yetiştiriliyor; ama sonra bir Hacker grubuyla ya da bunların saldırısıyla karşılaştığı zaman otomatik olarak okulda aldığı bilgilerle bunu savurmaya çalışıyor. Üniversitede yetişmiyor, üniversiteden mezun olduktan sonra beş sene de özel bir şirkette ya da kamu da o kurumun değerleriyle çırak gibi yeniden yetişiyor. Toplamda otuz-otuz beş yaşlarına geldiğinde kişi iş yapabilir konuma geliyor. Bu kez de gelecek kaygıları evlilik gibi olaylar emekliliği planlayacağı bir kuruma girip oradan da olayı bitirmeye çalışıyor.
Biz siber güvenlik uzmanından şunu anlıyoruz; hackerlerin silahlarıyla donatılmış, bunların yöntemleriyle yetiştirilmiş bir hacker

nasıl saldırı yapıyor bunu bilmesi gerekir. Bir hacker sistemde nasıl kalıyor, onun izleri nasıl takip edilir bunları bilmesi gerekir. Yani biz bu tarz siber güvenlik uzmanları yetiştiriyoruz.

Siber güvenlikte piyasalarda yaşanan en önemli sorun nedir?

En önemli sorun paranın çalınması, sistemin çalışmaması, bilgilerin çalınması, çalınan bilgilerin ne yapılacağıdır.

Bir de şu var artık her şeyi Sosyal Medyada paylaşıyoruz. Bizim mahremiyet konusuna bakışımız maalesef Dijital Dünyada çok hassas değil. Burada aslında büyük bir tehlike var. Örneğin bir fotoğraf çekiyorsunuz. O fotoğrafın içerisinde, dosyanın içerisinde meta diye bir bölüm vardır. Fotoğrafı nerde çektiniz, hangi saatte çektiniz gibi bilgiler yazar. Siz bu fotoğrafı bir sosyal mecrada paylaştığınız zaman hackerlerin kullandığı çeşitli araçlar var. Bu araçlarla paylaştığınız fotoğraflar üzerinde analiz edip sizin davranışlarınızı, ne zaman nerede ne yapıyorsunuz, alışkanlıklarınız gibi size ait olan her şeyi tespit edip ona göre bir saldırı rektörü geliştirebiliyor.

Kişiye internet bankacılığı kullanırken dikkat etmesini söylüyorsun. "Hesabımda para yok. Bilgilerimi çalsalar ne olur" diyor. Bu büyük bir yanlış. Hesabınızda para olmasına gerek yok. İnsanlar sizin hesabınız üzerinden para alışverişi yapabilir, kara para aklayabilir. Yani bilmeden bir para aklama şebekesinin parçası olabilirsiniz. O yüzden paramız olsun ya da olmasın sorgulamamız gerekir.

GİRİŞİMCİ ALİ ATMACA ENGELLİ HİBE PROJESİ İLE KENDİ İŞ YERİNİ AÇTI

İŞKUR'dan aldığı engelli hibe desteği sayesinde iş yeri sahibi olan Ali Atmaca, hiçbir zaman engellerin hayallerinin önüne geçmesine izin vermedi.

EMİNE AYDAŞ
İŞKUR, ŞEF

1968 Şanlıurfa doğumlu Ali Atmaca, biri kız diğeri erkek iki çocuk babası. İlkokulu bitirdikten sonra çalışmaya başladı. İlk olarak yağlı boya ve badana işine atıldı. Buna ek olarak alçı tamiratı ve benzeri işleri yapmaya başladı. Zamanla kendini inşaat sektöründe geliştirdi. Bu sektörde birçok alanda çalışır hale geldi.

İŞKUR engelli hibe desteğinden nasıl haberdar oldunuz?

Bir iş yerine çok ihtiyacım olduğu için araştırma içersindeydim. İŞKUR`a geldiğimde hibe desteğiyle bana yardımcı olabileceklerini öğrendim. Başvuruda bulundum ve projem kabul edildi. İŞKUR' un desteğiyle kendi iş yerimi kurdum. Bu süreçte destekleri için İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve çalışanlarına teşekkür ediyorum.

İŞKUR engelli hibe desteğinin size ne gibi faydaları oldu?

Bana kendi iş yerimi kurma imkanı sağladı. Artık başka firmalarda değil, kendi işimin patronu olarak çalışıyorum. Faydalarından bir diğeri ise; iş yerimi açmadan önce bu dekorasyon işlerini yaptırırken ustalar açısından çok sorun yaşıyordum. Bu tarz sorunları bildiğim için işimi icra ederken kendimi müşterilerimin yerine koyup onlara daha iyi sunumlar yapıyorum.

Bu destekle hayatınızda neler değişti?

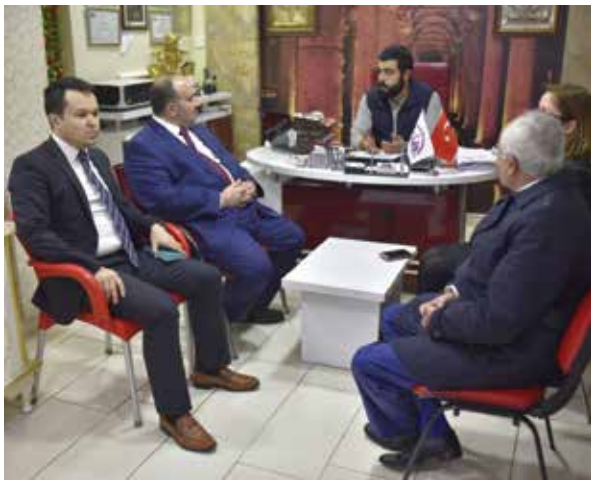
Bu destekle geçmiş dönemlerde yaşadığım sorunların üstesinden geldim. Artık günlerimi boş olarak değil, kendi işimde müşterilerimin hayalindeki yaşam alanlarını gerçeğe dönüştürmek için harcıyorum. İş arayanken işveren durumuna geldim.

Bu projeyle istihdam sağladınız mı?

Bu projeyle işe ihtiyacı olan birçok arkadaşımıza istihdam sağlamış oldum. Şu an ekip olarak çalıştığım 24 tane arkadaşıma ve kendi kardeşime de istihdam sağlıyorum. Kızım ve oğlum da yanımda çalışıyor.

Sizin gibi engelli vatandaşlara İŞKUR Engelli Hibe desteğinden faydalanmaları konusunda neler söylemek istersiniz?

Benim gibi hayallerini gerçekleştirmek isteyen girişimci arkadaşlarıma şunu tavsiye ediyorum: "Hiçbir zaman engellerinin hayallerinin önüne geçmesine izin vermesinler ve istedikleri mesleği yapmak için her zaman verimli olarak çalışsınlar. Vatanımıza ve bayrağımıza her zaman saygı duyarak, ülkemize yararlı birer vatandaş olarak yola devam etmelerini tavsiye ediyorum."



Gelecekteki hedefleriniz nelerdir?

Gelecekteki hedefim şuan da kurmuş olduğum firmamı daha büyük bir inşaat firmasına dönüştürerek mobilya ve plastik doğrama atölyesi kurmak ve daha fazla kişiyi istihdam etmek.

Sizin gibi girişimcilere tavsiyeleriniz var mı?

Hayallerimi gerçekleştirmek için çalışmalara devam ediyorum. Benim gibi hayallerini gerçekleştirmek isteyen girişimci arkadaşlarıma hayallerinin sonuna kadar arkasında durmalarını tavsiye ediyorum.

İŞKUR bana kendi iş yerimi kurma imkanı sağladı. Artık başka firmalarda değil, kendi işimin patronu olarak çalışıyorum ve en önemlisi yardıma ihtiyacı olan taraftayken yardım eden konumuna geldim.

Anadolu Kadınının Sessiz Dili İğne Oyası

İğne oyası yaklaşık olarak 18. yüzyıldan bu yana bilinen meşakkatli bir el sanatıdır. Bu sanatın Anadolu'da çok eskilere dayanan belgeleri bulunuyor. Buna karşın Avrupa dillerinde "oya" sözcüğüne rastlanmıyor.

İğne oyasını yapmak isteyenlerin sayısı giderek artıyor. İŞKUR'un, belediyelerin ve halk eğitim merkezlerinin açtığı iğne oyası kurslarına yoğun ilgi gösteriliyor.

İğne oyası dünyada "Türk danteli" olarak bilinir. İpliğin, iğne ile düğümlenmesi şeklinde yapılan bu el sanatını, genellikle eşarp kenarlarında görürüz. Bunun dışında masa örtüsü, yatak örtüsü, bluz, mendil süslemesi ve kolye ucu gibi süslemelerde de kullanılır. Hatta son yıllarda günlük giyimde, özellikle gömleklerde; kol ve yaka detayı olarak kullanılması moda haline geldi.

Anadolu'da her genç kızın çeyizinde bulunan, iğne oyaları özellikle Balıkesir'in Gönen ilçesi ve Karadeniz'de ev hanımlarının severek yaptığı, kullandığı ve hatta satıp geçimini kazandığı bir üründür. Anadolu'nun farklı köşelerinde bu zarif el sanatının yaşatıldığı, üretiminin yapıldığı, çeşitliliğinin artırıldığı il ve ilçeler arasında Rize, Konya, Bursa, Kastamonu, İzmir ve çevresi, Gediz (Kütahya), Muğla, Bafra (Samsun), Ordu ve çevresi ilk sıralarda gelir.

Nasıl Yapılır?

Normal bir dikiş iğnesi ve bir iplikle yapabileceğiniz iğne oyası, öğrenmesi ve yapması zor olsa da depresyona karşı iyi bir faaliyettir. 'Bir düğüm sanatıdır' diyebileceğimiz iğne oyası, iğnenin üstüne sarılarak oluşturulan iplik halkasının içindeki iğneyi çekerek yapılır. Oya tamamlandıktan sonra ütülenerek sabitlenir.

Anadolu'nun her bölgesinde yapılan ya da satılan iğne oyasının modelleri yöreye göre değişmektedir. İğne oyasında en önemli unsur yapan kişinin sabırlı, istekli ve istikrarlı olması gerektiğidir. Bir iğne oyası,

yapımını öğrendikten sonra basit bir model için bir gün sürse de bazılarının bitmesi 3-4 ayı bulabilir. Bazı oyalar üç boyutlu şeklinin sabit ve sert durması için kolalanır. Kolalama işleminde su ve şeker, baloncuklar çıkıncaya kadar kaynatılır. Oya, içine atılıp bir süre karıştırılır. Sonra dikkatli bir biçimde kuru bir havlu arasına alınarak fazla suyu alınır. Ardından ılık ütü yardımıyla üzerine ıslak bez konarak şekillendirilir.

İğne oyası temizliği için bildiğimiz çamaşır deterjanı karıştırılmış suda 12-16 saat kadar bekletilir. Bundan sonra çitilemeden durulanır. Üzerine yine ıslak bir tülbent konarak hafif hafif ütülenir.

Sözsüz İletişim Aracı
İğne oyası, Anadolu kadınının yüzyıllardır sözsüz dili olmuştur. Anadolu kadını duygularını dile getiremedikçe

İğne oyaları sahip oldukları anlamları ile toplumda özellikle kadınların sözsüz bir iletişim dili gibidir. İşte halkın bunu içselleştirdiğini ortaya koyan bir mani: yârimin ince beli/ sarmayan olsun deli/gelinim çok mutlusun/ başındaki papatyadan belli

oyaların renklerine ve modellerine yansıtmıştır. Atılan her düğümde bir anlam, bir dua, bir mesaj içerir. Dolayısıyla da yapılan işin sayısız çeşidi ortaya çıkmıştır.

Bugün kullanılan iğne oyalarına baktığımızda ise isimlerinin zaman içinde değiştiğini, güncel gelişmelerden birebir etkilendiğini görüyoruz. “Kral kızı”, saray süpürgesi” gibi isimlerden “sarhoş bıçağı”, “çoban biti” isimlerine ve daha yakına gelirsek “Zeki Müren kirpiği”, “Türkan Şoray kirpiği” gibi isimlere geçiş bunun örnekleri arasında.

Anadolu’da Meşhur İğne Oyası Modelleri ve Anlamları
Sümbül: Mor renkteki sümbül oyası bir kızın âşık olduğunu, pembesi nişanlı olduğunu, beyazı sevgilisine bağlı olduğunu ifade eder.

Nergis: Ümitsiz bir aşk yaşayanın haykırışıdır. Sevdiğine kavuşacak olanlar ise badem baharı oyası kullanır.

Erik Çiçekleri: Yeni gelinlerin neşe ve heyecanını anlatır.

Müjde Oyası: Bebek bekleyenlerin taktığı oyadır. Bebek sahibi olanlar ise dal oyası kullanır.

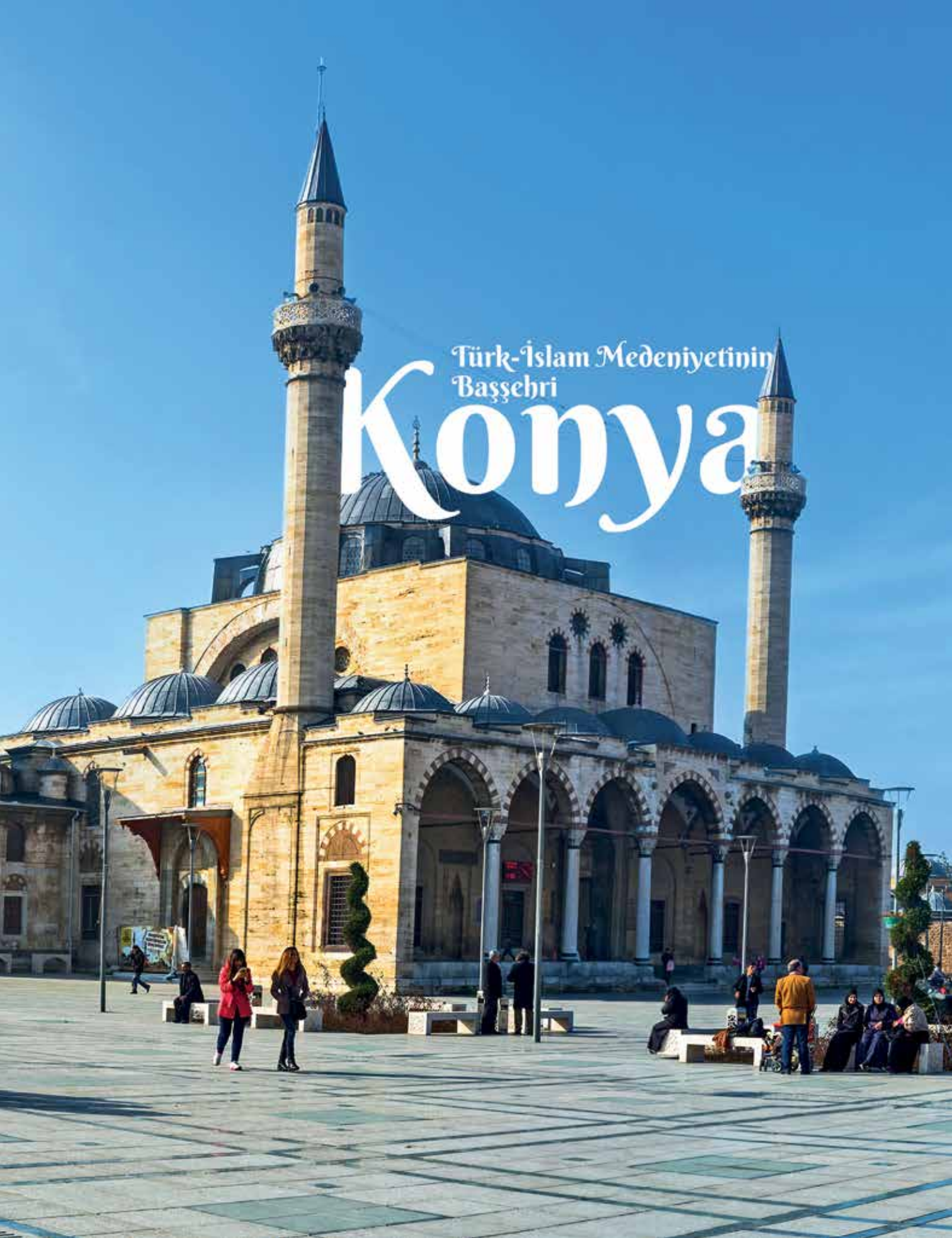
Biber Oyası: Başında bu oyayı gördüğünüz kadını eşi ile arasının iyi olmadığını anlarsınız.

Çayır Çimen: İyi niyet mesajı vermek isteyen için kayınvalide hediye edilen oyadır.

Kıllı Kurt Oyası: Hayatından hoşnut olmayan bir gelinin taktığı oyadır.

Mezar Taşı: Gelinin kayınvalidesiyle arası iyi değilse bu oyayı işliyor. Aradaki husumetin mezara gideceği mesajı kayınvalideye veriliyor.

İğne oyası bugün özellikle alım satımı yapılan önemli bir el işidir. Emeğin tam karşılığı olup olmadığı yine de tartışılır ancak oldukça pahalı bir ticari ürün durumundadır. Öyle ki belediyelerin, İŞKUR’un çeşitli şehirlerimizde açtığı el işi iğne oyası kursları büyük ilgi görmektedir.


Türk-İslam Medeniyetinin
Başşehri
Konya

Türkiye'nin ve dünyanın en eski yerleşim yerlerinden olan Konya, binlerce yıllık geçmişi ve medeni birikimiyle karşılıyor sizi... İkonium denen ilk adından Konya adına uzanan süreçte, şehir tarihi pek çok millet ve medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Bugün hem bu tarihî miras hem de aynı süreçte oluşan kültürel miras tüm dünyayı Konya'ya çekiyor.

Konya'nın adı, "Kutsal Tasvir" anlamına gelen "İkon" kelimesinden türemiştir. Bu kelimenin kökeni hakkında çeşitli anlatımlar olsa da genelde kabul gören hikâye, biraz daha mitolojik olan. Buna göre; kente dadanan ejderhayı öldüren kişiye şükran ifadesi olarak bir anıt yapılır ve üzerine de olayı tasvir eden bir resim çizilir. Anıta verilen isim, İkonion'dur. Bu olaydan sonra şehir bu isimle anılır. Bizans dönemine ait kaynaklara göre ise o dönemde şehir, "Tokonion" adı ile anılıyordu. Bizans'ın ardından Selçuklu, Karamanoğlu ve Osmanlı egemenliğine giren bu güzel şehir, bugüne kadar gelen "Konya" adını ise Türklerden aldı.

Konya, Anadolu'dan Önce Fethedilmiştir!

Konya, M.Ö. 7. bin yılından itibaren yerleşimlerin görüldüğü bir yerdir. Hititler, Lidyalılar, Persler, Büyük İskender, Selevkoslar, Bergama Krallığı, Romalılar ve hâkim oldukları medeniyetler burada yaşamışlardır. 7. yüzyıl başlarında Sasaniler, ortalarında Muaviye komutasındaki Emevilerin işgal ettiği şehir, 10. yüzyıla kadar Bizans egemenliğindeydi.

Selçuklular buraya 1069 yılında geldi ve bölgeye gelen ilk Türk akıncılarıydı. Büyük Selçuklu Sultanı Alparslan, 1071'de Bizans İmparatoru Romen Diyojen'i Malazgirt'te yenerek, Türklere Anadolu'nun kapılarını açtı. Alparslan, zaferden sonra komutanlarına Anadolu'nun tamamen fethedilmesini emretti. Kutalmışoğlu Sultan Süleymanşah, bu görevi başarıyla tamamladı ve Konya'yı zapt etti. Süleyman Şah Konya'yı aldıktan sonra Anadolu'ya yöneldi ve tam hâkimiyeti sağladıktan sonra 1074'te Anadolu Selçuklu Devleti'ni kurdu. Bu nedenle "Konya, Anadolu'dan önce fethedilmiştir!" demek yanlış bir ifade olmayacaktır. Bu tarihten itibaren de Konya'da Türk-İslam egemenliği dönemi başladı. 1097'de 1. Haçlı Seferi'nde İznik kaybedildiğinde Anadolu Selçuklu Devleti'nin başkenti Konya oldu.

> Bu yıl 744. ölüm yıl dönümünde anılacak olan Mevlânâ, bunca yıl sonra bile bu topraklardan dünyaya ışık saçmaya devam ediyor.

Türk-İslam Döneminin En Önemli Mirasçısı

Konya 12. yüzyılın ilk yarısında, Sultan Alaeddin Keykûbat (1219-1236) devrinden itibaren, dünyanın ilim ve sanat merkezi sayılmıştır. Türk-İslam dünyasından bilim ve sanat insanları Konya'da bir araya gelmiştir.

Bahaeddin Veled, Muhyiddin Arabî ve Mevlânâ Celaleddin Rûmî, Sadreddin Konevî, Şemsî Tebrizî, Kadı Burhaneddin, Kadı Siraceddin, Urmemi gibi bilgin, mutasavvıf ve filozoflar en önemli eserlerini Konya'da

hazırlamış ve bunlarla dünyaya ışık tutmuşlardır. Bu isimlerle Konya tam anlamıyla "Altın Çağı"nı yaşamıştır. Bu çağa damgasını vuran fikirler ve yaşanan aydınlanma hem şehrin hem de Anadolu'nun ruhuna işlemiştir. Öyle ki bundan sonra yaşanan tüm kötü olaylara rağmen Anadolu, Türklerin ana yurdu olarak kalabilmiştir. Bu çağda oluşan Moğol, Haçlı, Yunan ya da diğer tüm emperyalist saldırılara karşı durabilecek gücü vermiştir. Mevlânâ yaşama sevincini tüm dünyaya sevgi ve hoşgörü anlayışı ile yayarken, Nasreddin Hoca milletimizin hazır cevaplılığını ve kıvrak zekâsını yansıtmıştır. Yunus Emre Orta Çağ'ın karanlığındaki Avrupa'ya Anadolu'da yaydığı insan ve insanlık sevgisi ile adeta "medeniyet dersi" vermiştir.

Selçuklu döneminde Konya başkent olmanın verdiği ayrıcalıkla, pek çok mimari eserle süslendi ve Anadolu'nun en gelişmiş şehirlerinden biri oldu. Türk-İslâm döneminden önce yapılan eserlerden günümüze ulaşan çok fazla kalıntı bulunmuyor. Yapılan kazılarda daha çok Türk çağına ait eserler ele geçmekle birlikte bölgede hüküm süren Hitit, Roma ve Bizans kalıntıları da çıkmaktadır.

Osmanlı döneminde de bilim ve sanat çalışmaları bölgede kesintiye uğramadan devam etmiştir. Mimaride de Osmanlı'nın etkisi şehri geliştirmeye, günümüze kadar kalan eserlerle devam etmiştir.

Konya'nın 7 Harikası

Konya Turizm Platformu'nun Konya'daki en önemli tarihi eserlerle ilgili yaptığı ankete göre Konya'nın 7 Harikası; Mevlânâ Türbesi (%12.25), Meke Gölü (% 8.28), Çatalhöyük (% 7.09), Nasrettin Hoca (% 6.2), Tınaztepe Mağarası (% 6.05), Alaaddin Camii (%5.66) ve Yerköprü Şelalesi'dir. (% 5.48)

Ankette göre Konya'daki en önemli diğer 22 kültürel ve doğal miras şu şekilde: İvriz Kaya Anıtı, Klistra, Eşrefoğlu Camisi, Eflatun Pınarı, Fasıllar Anıtı, Aya Elena Kilisesi, Kubad-Abad Sarayı, Köşk Kaplıcaları, Karapınar Obrukları, Tuz Gölü, İnce Minare, Karatay Medresesi, Ilgın Kaplıcaları, Oymalı Yeraltı Şehri, Aziziye Camisi.

Mevlânâ Müzesi

Yedi harikanın başında gelen Mevlânâ Müzesi aynı zamanda Türk Çağı dediğimiz dönemin de en önemli tarihî miraslarından biridir. Bugünkü haline Cumhuriyet döneminde gelen türbe, Mimar Bedrettin Tebrizî tarafından yapıldı. "En Yeşil Kubbe" anlamına gelen Kubbe-î Hadra denilen 16 dilimli kubbesi firuze çinilerle kaplıdır.

Bugün tüm dünyanın akın ettiği bir müze olan Mevlâna Dergâhının bulunduğu yer, Selçuklu Sarayı'nın Gül Bahçesi'ydi. Sultan Alâeddin Keykubad burayı Mevlâna'nın babası Sultânü'l-Ulemâ Bâhaeddin Veled'e hediye etmişti. Sultânü'l-Ulemâ,

vefatından sonra türbedeki bugünkü yerine defnedildi. Halktan gelen mezarın üzerine bir türbe yapılması isteğini reddeden Mevlânâ; "Gök kubbeden daha iyi türbe mi olur?" dese de onun ardından kendi oğlu halkın isteğine karşı koymamış ve türbe yapılmasına izin vermiştir.

19. yüzyılın sonuna kadar eklemeler yapılarak inşaatı devam eden Mevlevî Dergâhı ve türbe olan yapı, 1926 yılında "Konya Âsâr-ı Âtîka Müzesi» olarak ziyarete açılmıştır. 1954 yılında restore edildikten sonra adı "Mevlânâ Müzesi" olarak değiştirilmiştir.

Konya'da her yıl düzenlenen Şeb-î Aruz törenleri ile Mevlânâ, ölüm yıl dönümünde anılmaktadır. Bu yıl 744. ölüm yıl dönümünde anılacak olan Mevlânâ, ölümünden bunca yıl geçtikten sonra bile bu topraklardan dünyaya ışık saçmaya devam ediyor.

Kültür ve Turizm

M.Ö. 7000 yılına kadar giden tarihi ve ev sahipliği yaptığı medeniyetler nedeniyle Konya, günümüzün önemli "kültür turizmi" şehirlerindendir. Başta Mevlânâ Müzesi olmak üzere pek çok müze, ören yerleri, tarihi ve doğal sit alanları, mağaraları ve sivil mimari örnekleriyle zengin bir tarihin mirasçısıdır Konya. Bu nedenle de turizm açısından, özellikle de kültür turizmi açısından önemli bir cazibe merkezidir. Konya'da; il merkezinde toplam 10 müze bulunmaktadır. 2017'nin ilk 9 ayında 2 milyon 29 bin 165 kişi şehirdeki bu müzeleri ziyaret etmiştir.

Eşsiz Coğrafyası ile Daha Değerli

Konya 38 bin 873 kilometrekare yüzölçümü ile Türkiye'nin en büyük ilidir. Ortalama yükseltisi 1016 metredir. Türkiye'nin en büyük alüminyum (boksit) ve magnezit yatakları ile kömür, kil, çimento hammaddeleri, kurşun-çinko, barit madenleri bulunmaktadır. Maden yataklarının ilçeler itibariyle dağılımı aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Konya'nın Madenleri

Maden Cinsi	Bulunduğu İlçe
Alüminyum (Boksit)	Derebucak, Seydişehir
Demir	Hadim, Yunak
Krom	Altınekin, Beyşehir, Çumra, Meram
Kurşun Çinko	Bozkır, Hadim
Mangenez	Bozkır, Güneysınır
Barit	Akşehir, Beyşehir, Hüyük

Sınırları içindeki akarsular sel baskınlarına neden olarak tarım arazilerine büyük zarar vermektedir. Bu nedenle bölgede erozyonla mücadele çalışmaları yoğun bir şekilde yapılmaktadır. Selleri önlemek için akarsulara barajlar yapılmıştır. En büyük ve en önemli akarsuyu olan Çarşamba Suyu üzerinde kurulan Apa Barajı, hem selleri önlemekte hem de Konya Ovası'nın bir bölümünde sulama bu sayede yapılmaktadır. Konya sınırlarında pek çok tabii göl ve bataklık bulunmaktadır. Tuz Gölü, Beyşehir Gölü, Meke Gölü, Akşehir Gölü, Suğla Gölü, Ilgın (Çavuşçu) Gölü, Ereğli Akgöl ve Yunak Akgöl. Bunlardan Tuz, Beyşehir ve Meke Gölleri hem oluşumları hem de büyüklükleri nedeniyle diğerlerinden ayrılmaktadır.

Tuz Gölü Ankara, Konya, Aksaray sınırlarının kesiştiği yerde, Konya sınırı içinde yer almaktadır. Türkiye'nin yüzölçümü açısından ikinci büyük gölüdür. Derinliği yaklaşık 12 metredir ki bu özelliği ile en sığ gölümüzdür. Göl üzerinde görülebilecek kuş türleri arasında flamingo, bataklık kırlangıcı, martı, kılıçgaga, angıt kuşu, kocagöz gibi kuşlar vardır.

Beyşehir Gölü, Konya'nın batısında Konya-Isparta sınırı üzerindedir. Türkiye'nin en büyük 3. gölüdür. Aynı zamanda en büyük tatlı su gölüdür. Tektonik-Karstik olaylarla meydana gelmiş olan bu göl, Türkiye'nin millî parklarından biridir. 22 adası ve pek çok kayalığı bulunmakta ve üzerinde su sporları yapılabilmektedir. Beyşehir Gölü, ornitolojik açıdan da önemli bir kuş üreme ve barınma merkezidir. Bu nedenle turizm açısından ekonomik değeri de büyüktür.

Göl İçinde Göl: Meke

Meke Gölü'nün dünyada bir benzeri daha yoktur. Zeminde çift patlama ile oluşmuş bir krater gölüdür. Panoramik manzarası, jeolojisi ve bölgeyi mesken tutan kuşları ile bir doğa harikasıdır.

Göl ve birincil krater çukurunun uzunluğu 800 metre, genişliği 500 metredir. Derinliği ise 12 metredir. 5 milyon yıl önce bir volkanik patlama sonucu oluşan bu krater, zamanla suyla dolarak göle dönüşmüştür. Günümüzden 9000 yıl önce gerçekleşen ikinci bir volkanik patlama ile de gölün ortasındaki ikinci volkan konisi oluşmuş, zamanla o da suyla dolarak ikinci bir göle dönüşmüştür.

Bu ikinci göl 25 metre derinliktedir. Gölü

oluşturan volkanik kütlenin yapısı, en şiddetli yağmurları bile hemen emebilen yapıdadır. Gölün şekli bu nedenle yıllardır değişmemiştir. Meke, aynı zamanda göçmen kuşların Türkiye üzerinde mola verdiği nadir tabiat harikalarından biridir.

Nasrettin Hoca Türbesi

Büyük filozof, mizah ustası ve halk bilgesi Nasreddin Hoca Sivrihisar'da doğmuş Akşehir'e yerleşmiş ve burada vefat etmiştir. Güldürürken düşündüren gülmeceleriyle tanıdığımız Hoca'nın türbesi, Akşehir'de kendi adıyla anılan mezarlıktadır. Mermer mezarın başucunda Hoca'nın yaşamını simgelemek maksadıyla H. 683 (1284) olan ölüm tarihi, tersten 386 şeklinde yazılmıştır.

Dünyanın İlk Yerleşim Yeri Çatalhöyük

Çatalhöyük Konya'nın Çumra ilçesi sınırlarındadır. Dünya'daki en önemli arkeolojik alanlardan biri olarak, tarihi M.Ö. 7000-8000 yıllarına kadar uzanır. İnsanlık tarihinin ilk yerleşimi, ilk ev mimarisi ve ilk kutsal yapılarına ait özgün buluntuların olduğu Çatalhöyük'te 1993 yılında arkeolojik kazılar yeniden başlatıldı. Buradan çıkan eserler Konya Arkeoloji Müzesi'nde sergileniyor.

Çatalhöyük, sadece ülkemizde değil, dünyada yemek kültürünün ilk defa başladığı, tarımın yapıldığı, ateşin kullanıldığı, yerleşik hayata geçildiği, vahşi hayvan saldırılarına karşı ortak savunmanın yapıldığı merkez olarak kabul ediliyor.

2017 yılı adrese dayalı nüfus kayıt sistemine göre Konya'nın nüfusu 2 milyon 180 bin 149 kişidir. Yıllık nüfus artış hızı %0 8,7, kilometrekare başına düşen kişi sayısı 56'dır. İl merkezi nüfusu ise 1 milyon 301 bin 222 kişidir.

İstatistiksel bölge sınıflamasına göre TR52 grubuna giren Konya ve Karaman'da TÜİK 2017 yılı Hanehalkı İşgücü anketi sonuçlarına göre; istihdam edilen nüfusun %26,4'ü tarım sektöründe, %29'u sanayi sektöründe, %44,7'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır. 15 ve üstündeki nüfusu 1 milyon 747 bin olan bölgenin işgücü nüfusu 879 bin, istihdam edilen nüfusu ise 827 bindir.

İŞKUR Olarak Konya'daki Hizmetlerimiz.

2018 yılı Mart sonu itibariyle özel sektörde bin 383 vatandaşımız işe yerleştirilmiştir.

Bu dönemde iş ve meslek danışmanlığı çalışmaları kapsamında 34 bin 599 bireysel görüşme yapılmıştır. 545 grup görüşmesinde 13 bin 876 kişiye ulaşılmıştır. 4 bin 838 işyeri ziyaret edilerek, Kurum faaliyetlerinin tanıtımı, yürürlükteki teşvik programları, aktif işgücü programları, işgücü piyasası bilgi izleme ve değerlendirmesi hakkında bilgi verilmiş ve talep alınmıştır. Ayrıca, 378 okul ziyaretinde meslek seçiminin önemi ve iş arama becerileri eğitimi verilmiştir.

Aktif işgücü faaliyetleri kapsamında; 417 İşbaşı Eğitim Programında bin 170 katılımcıya, 36 farklı mesleki eğitim kursunda 759 kursiyere ve 31 girişimcilik eğitim programında 758 katılımcıya hizmet verilmiştir.

KONİF 2017 4. Konya İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı

Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından bu yıl dördüncüsü düzenlenen "Konya İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı" 29 – 30 Mart 2017 tarihlerinde Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat Yerleşkesi Süleyman Demirel Kültür Merkezinde gerçekleştirilmiştir.

2 gün boyunca ziyaret edilen fuarda, katılımcılar firmaların stantlarını ziyaret ederek iş başvurusunda bulunmuş, yapılan işler hakkında bilgi alarak firmaların insan kaynakları sorumluları ile doğrudan görüşme imkânına kavuşmuşlardır. Başarılı iş adamları ve uzmanların tecrübelerini paylaştığı seminer ve panellerde etkili iletişim, iş arama becerileri, motivasyon, girişimcilik, iş sağlığı ve güvenliği konuları hakkında katılımcılar bilgilendirilmiştir.

8-12 Mayıs 2018'de uluslararası yeşil başkentler kongresi Konya'da yapılacak. Kongrede iklim değişikliği, sürdürülebilir yerel ulaşım, kentsel yeşil alan, eko yenilik ve sürdürülebilir istihdam, entegre çevre yönetimi, huzur ve şehir gibi başlıklar tartışılacak.

Kariyer ve Meslek Tanıtım Günü Etkinlikleri

Konya'da yaşayan öğrencilere ve meslek seçim aşamasındaki gençlere yönelik meslek tanıtım günleri düzenlenmektedir.

İş arayanlara;

- Mesleki rehberlik hizmetleri sunmak,
- Kariyer planlamalarına yardımcı olmak,
- İş arama konusunda yol göstermek,
- Öğrendikleri mesleki bilgileri gerçek hayatla birleştirerek pratiğe dönüştürmek,
- Meslekleri her yönüyle tanıyıp doğru hedefler belirleyerek ilgi ve yetkinlikleri doğrultusunda uygun mesleği seçmek,
- Kişisel gelişimlerini artırmak,
- İş dünyasını tanımalarına yardımcı olmak,

hedefiyle kariyer günleri etkinlikleri düzenlenmiştir. 2017 yılı içerisinde bu kapsamda planlanan 11 etkinliğin tamamı gerçekleştirilmiştir.

İŞKUR ILO Ortak Projesi "Kadınlar için Daha Çok ve Daha İyi İşler"

"Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi" projesi Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından iş birliği ile yürütülmektedir. Projede 4 pilot ilden birisi de Konya'dır. Proje kapsamında girişimcilik eğitimi alan kadın girişimci adaylarına ILO Türkiye Temsilciliği uzmanlarınca ayrıca mentörlük eğitimi verilerek hazırlanan projelerden başarılı olanlara ayrıca mikro destekler sağlanmıştır.

İŞKUR Dünya Bankası Ortak Projesi

İŞKUR ve Dünya Bankası tarafından iş birliği ile yürütülen "Evet Yapabilirsin: Türkiye'de Daha Yüksek İstihdam Edilebilirlik için Sosyo-Duygusal Beceriler Projesi"nin temel gayesi iş arayanların sosyo-duygusal becerilerini geliştirerek iş bulma kararlılıklarını ve iş arama yoğunluklarını arttırmaktır.

Projenin ilk adımı olan "ön test" uygulaması için Konya ili seçilmiştir. Eğiticilerin eğitimi kapsamında Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personeline eğitim verilmiştir.

Projenin uygulama eğitiminin ilk etabı iş arayanların katılımı ile Konya ve Akşehir'de gerçekleştirilmiştir.

Google Youtuber Eğitim Projesi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanlığı iş birliği ile uygulamaya geçirilen, Google Dijital Eğitim Atölye Etkinliği kapsamında 13-14 Aralık 2017 tarihlerinde Selçuk Üniversitesi Alaeddin Keykubat yerleşkesinde, üniversite öğrencileri ile KOBİ temsilcilerinin katıldığı ve dijital dünyadaki fırsatların tanıtıldığı bir program gerçekleştirildi.

Katılımın ücretsiz ve sertifikalı olduğu "Dijital Dünyada Kariyer Olanakları" ve "Nasıl Youtuber Olunur?" konulu eğitimler verilmiştir.

Konya İŞKUR Yeni Binasına Kavuşuyor

Vatandaşlarımıza daha modern, çağın gereklerine uygun geniş ve ferah bir binada hizmet vermekten mutlu olacağız. 586 metre kare taban alanı olmak üzere bodrum kat dâhil 9 kattan oluşan yeni hizmet binamızın 5 bin 327 metrekarelik alanında yapımı devam etmektedir. 2018 yılı içerisinde hizmete açmayı planlamaktayız.

Kaynaklar

Balivet Michel, Konya Dönen Dervişler Şehri, Nüve Kültür Merkezi, 2012

Akandere Osman, Osmanlı Devleti'nden Türkiye Cumhuriyetine Konya, Eğitim Kitabevi,2016

http://www.konyakultur.gov.tr

http://www.konya.gov.tr

www.tuik.gov.tr

Afrika'nın çöl çiçeği Tunus

Tunus Afrika kıtasının en kuzeyinde kalan ve 19.yy'ın sonlarında Fransız sömürgesi altına giren bir ülkedir. Bugün bağımız cumhuriyet olarak yönetilen ülkede uzun zaman Fransız sömürgesi olarak kalmanın etkisiyle hemen hemen herkes Fransızca bilmektedir. Konuşulan resmi dil ise Arapçadır.

Tunus, 1956 yılında Fransızlardan bağımsızlığına kavuştu. 1957 yılında cumhuriyetin ilan edilmesiyle ülkenin başına geçen Habib Burgiba 1987 yılına kadar yönetimde kaldı. Dönemin Başbakanı, Zine El Abidine Ben Ali, 7 Kasım 1987 tarihinde Cumhurbaşkanı Habib Burgiba'yı sağlık sorunları ve yaşlılık gerekçesiyle Anayasa maddesine dayanarak görevden uzaklaştırdı ve yerine Cumhurbaşkanı oldu.

Zine El Abidine Ben Ali, 17 Aralık 2010'da başlayan ayaklanmaların ardından yönetimden devrildi. 14 Ocak 2011'de ülkeyi terk eden Ben Ali'den sonra Tunus'ta yeni bir demokratik dönüşüm süreci başlamıştır.

Her Şey Tarih Sayfalarından Fırlamış Gibi

Tunus'u ziyaret edenler açısından önemli bir nokta, hâkim olan pek çok medeniyetin kalıntılarının günümüze kadar ulaşmasıdır. Fenikeliler, Yahudiler, Romalılar, Vandallar, Araplar, Osmanlılar ve Müslüman İspanyolların Tunus'un geçmişindeki izlerini ülkenin dört bir yanında görüp hissedebilirsiniz.

Ülke nüfusunun büyük bir bölümü Müslüman'dır. Elma aromalı nargile, dükkânlarının önünde domino oynayan yaşlı adamlar, hamam ve mermer taşta kese, pazarlık yapılan pazar alışverişi... Bunların hepsi Tunus'un geleneksel özellikleri ve uzun yıllardır aynı şekilde devam ediyor.

Şehrin tarihi mekânlarından birisi Medina'nın labirent gibi sokaklarıdır. Burası alışveriş yapabileceğiniz, hatta Türkiye'den alışık olduğunuz gibi pazarlık da yapabileceğiniz dükkânların olduğu yerdir.

Tunus'un UNESCO Dünya Mirasları Listesinde yer alan 8 bölgesi vardır.

Tunus, 2011 yılında yaşanan siyasi karışıklıklara rağmen akıllarda daha çok Akdeniz'in ferah, mis kokulu ülkesi olarak yer etmiştir. Kökeninde ekonomik nedenlerin olduğu sorunlar henüz tam anlamıyla çözülememiş olsa da sosyal yaşam eski günlerine dönmeye başlamıştır.

Kartaca, Dougga ve El-Jem ülkedeki en önemli Roma İmparatorluğu kalıntılarıdır. Başkent Tunus'ta Arap mimarisinin en güzel örneklerini görebilir, çarşılarında ev eşyasından altın ve mücevherlere kadar her şeyi bulabilirsiniz. Bu bölgelerdeki Roma İmparatorluğu kalıntılarının dışında, doğal güzellikleri, sahilleri, Sahra Çölü ve su altı dünyası görülmeye değer yerler.

Tunus, sahip olduğu bu özellikleri ile film çekimlerinde oldukça ilgi gören bir ülkedir. Hipnotik dev kum dalgalarını, geniş tuz düzlüklerini, yemyeşil yarımadalarını ve büyüleyici su altı dünyasını burada çekilen filmlerden hatırlayacaksınız. Yazının başında da belirttiğimiz gibi Tunus yasemin kokulu bir ülkedir. Her yerde yasemin çiçeği yetişir ve hemen her yerde minik minik yasemin demetleri satan satıcıları görebilirsiniz.

Tunus'ta Görülecek Yerler

Chebika

Djebel el Negueb Dağı'nın eteklerinde yatan Chebika adeta bir vahayı çağrıştıran şelaleleri, gizemli mağaraları ve taşlı tepelerinde yetişen hurma ağaçları ile muhteşem bir görüntü sunarak turistleri kendine çekiyor.

Hammamet

Tunus'un ilk turist destinasyonu sayılabilir. Sıcak suları, plajları ve su sporları meraklıları için yapılan organizasyonları ile her zaman hareketli bir yerdir.

Matmata & The Ksour

Star Wars hayranları Matmata'nın mağara evlerini hemen hatırlayacaktır. Yönetmen George Lucas burayı gördüğünde duyduğu hayranlık karşısında filmde yer vermeye karar verir. Ghorfas adını verdikleri petek biçiminde tahıl ambarları ve Berberi zamanından kalma mimarisini gördüğünüzde siz de kendinizi başka bir gezegende hissedebilirsiniz.

Sousse

Sousse altın rengi kumsalları ile biliniyor. Arap-Müslüman döneminin önemli tarihi eserlerini bu şehirde görebilirsiniz. Sousse UNESCO dünya mirasları listesinde yer alıyor.

Kairouan

Tunus'un UNESCO dünya mirasları listesindeki bir diğer şehri olan Kairouan, ülkede kutsal bir yer sayılıyor. Büyük Okba Camisi Tunus'taki en büyük ve en eski camilerden. Ayrıca 9.yy'a ait olan Üç Kapı Camisi de burada görülmesi gereken önemli eserlerden. Kairouan halı ve kilimler için merkez noktasıdır. Kendine has özellikleri ile meşhur olan Tunus halı ve kilimlerinin her çeşidini burada bulabilirsiniz.

Bu arada halıların üzerinde kalitesi ve özellikleri ile ilgili etiketlerin bulunmasına dikkat edin. Bu etiketlerin bulunması Tunus'ta yasal bir zorunluluktur. Yetkili birlik tarafından sıkı bir şekilde de kontrol edilmektedir.

Tabarka

Tunus'un en bilinen şnorkel ve dalış yeridir. Tunus'un kuzeyinde, otantik bir yaşam tarzına sahip Tabarka, mercan balıkçılığı, su altı fotoğrafçılığı ve her yıl düzenlenen caz festivali ile biliniyor. Tabarka Limanı'ndan hareket eden teknelerle kıyıdan çok uzaklaşmadan ulaşılabilen Galite Adaları, dalış için gelenlerin tercih ettiği bir yer.

Ichkeul Gölü

UNESCO Dünya Mirasları Listesi'nde yer alan Ichkeul ülkenin en kuzeyinde Bizerte kentine 20 kilometre uzaklıktaki Ichkeul Millî Parkı'ndadır. Göl ve çevresindeki sulak alanlar, her yıl yüzbinlerce göçmen kuşa ev sahipliği yapıyor. Gölde görebileceğiniz türler arasında ördek, kaz, leylek ve pembe flamingo bulunuyor.

> 2011 öncesinde yılda 7 milyon turisti ağırlayan Tunus'ta önemli bir kaynak olan turizm son beş yılda büyük darbe aldı.

Gölü besleyen nehirlerindeki baraj inşaatı, göl ve sulak alanların ekolojik dengesini değiştirse de bu konuda önleyici çalışmalar da yapılıyor. Gölü ziyaret etmek için en uygun zaman kuşların göç zamanı olan aralık ve mart ayları.

Bardo Müzesi

2011 yılına kadar dünyanın en büyük mozaik müzesi Tunus'taki "Bardo Müzesi" idi. Gaziantep'te açılan 1700 metrekarelik Zeugma Müzesi'ne birinciliği kaptırmış olsa da Tunus'a gittiğinizde buradaki muhteşem Roma mozaiklerini mutlaka görmelisiniz. Yüzlerce mozaik ve heykelin yer aldığı müzeyi gezmek bir saatten biraz daha fazla zaman alıyor.

Tunus Mutfağı

Tunus mutfağının en önemli yemekleri arasında; Akdeniz, Fransız, Arap, Berberi, Fenike ve Türk kültürlerinden etkilenmiş baharatlı ve özellikle acının bulunduğu bir kültüre sahip. En önemli Tunus mutfağı yemekleri arasında kousksi bil ghalmi, shorba, chakchouka, slata, poisson complet, lablabi, khobz, tabouna vardır.

Tunus'a Nasıl Gidilir?

Türk Hava Yolu şirketlerinin Tunus'a İstanbul'dan tarifeli direkt uçak seferleri bulunuyor. İstanbul'dan direkt uçuşlarda 2 saatte varılabiliyor. Kartaca Uluslararası Hava Limanı'ndan şehir merkezine ise otobüs ya da taksi ile 20 dakikada ulaşılabilir. Türk vatandaşları için vize isteği yok. Ülkede Türkiye ile sahip olduğu köklü kültürel ve tarihi bağlar nedeniyle Türklere karşı duyulan sempati, Tunus halkının genel misafirperverliği ile birleşince keyifli ve mutlu geçecek vakitler garantilenmiş oluyor.

Misafirperverlik demişken; Odysseus efsanesinde geçen Tunus'la ilgili şu bilgiyi de verelim. Efsanenin kahramanı Ulysses, on yıl süren yolculuğunda, Tunus kıyılarına gelir.

Mürettebatından bazılarını su bulmaları için kıyıya çıkarır. Karada konuksever yerlilerle karşılaşan mürettebat onların sunduğu lezzetli ve tatlı yemişlere kendilerini kaptırırlar. Öyle ki Ulysses, adamlarını kıyıdan zorla çek çeke uzaklaştırır.

Tunus Sahra Çölü Festivali

Sahra Çölü'nün İngiliz Hasta ve Star Wars filmlerinde en güzel hali ile gördüğümüz kısmı buradadır. Doğu Kum Denizi de denilen çöl; güney Tunus'un çok büyük bir kısmını kaplıyor. Muhteşem manzarasını sadece izleyebilir ya da tercihinize göre cip veya deve ile dolaşabilirsiniz. Geleneksel bir çadırda geçireceğiniz bir gecenin huzuru ve sabah göreceğiniz gündoğumu manzarası da aklınızdan asla silinmeyecek hatıralar bırakabilir.

Çoğunlukla Berberilerin yaşadığı Sahra Çölü; Tunus'tan başka Cezayir, Libya, Çad, Mali, Nijer, Moritanya ve Fas'ın bir bölümünü de içine alır. Berberilerden başka Tuareg ve Arapların da yoğun olarak yaşadığı Sahra Çölü'nde yaz mevsimi başladığında pek çok festival de başlar. Tabarka, Kartaca, Hammamet ve Nabeul şehirlerine festivallere katılmak için her sene düzenli olarak gelen bir kitle mevcut.

Aralık ayının sonunda Touzer kentinde yapılan "Sahara Festivali" en çok turist çeken festival. Turizm firmalarının tur programlarına aldıkları bu festival daha çok turistlerin ilgisini çekmek için yapılan bir gösteri tarzında ilerliyor.

Kadınların giydiği rengârenk kıyafetlerle canlanan festivallerde

takılar da kıyafetler kadar ilgi çekici olur. Bu festivallerde geleneksel kültürlerinden örnekler sergilerler. Bunun yanında geleneklerinin canlandırmalarını yaparlar. Özellikle düğün törenlerinin canlandırması dikkat çeken eğlencelerden biridir bu festivallerde. Gelin ve çeyizinin develerle getirilmesiyle başlayan düğün eğlencesi gelinin örtüsünün damat tarafından açılmasıyla sonlanır.

Türkiye Osmanlı Eserlerini Onarıyor

Tunus'un hemen her yerinde Osmanlının izleri vardır. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın 2013'te Başbakan olarak Tunus'a gerçekleştirdiği ziyarette Garu'l-Milh bölgesindeki Osmanlı eserlerinin onarılmasına karar verildi. Bu kapsamda restorasyon çalışmalarına başlanan Vustâni Burcu ziyarete kapandı. Osmanlı idarecilerinden Usta Murad tarafından 1640'ta yaptırılan Vustâni Burcu bölgedeki kaleler arasındadır. Kültür ve turizm kenti Garul Milh'te bunun dışında, çok sayıda tarihi eser bulunmaktadır. Aralarında Ulu Cami ve Kale en gözde eserlerdir.

Nasıl Gidilir?

İstanbul'dan direkt uçuşlarda 2 saatte varılabiliyor. Kartaca Uluslararası Hava Limanı'ndan şehir merkezine ise otobüs ya da taksi ile 20 dakikada ulaşılabilir. Türk vatandaşları için vize isteği yok.

Ne Yenir?

Tunus mutfağı; Akdeniz, Fransız, Arap, Berberi, Fenike ve Türk kültürlerinden etkilenmiş baharatlı ve özellikle acının bulunduğu bir kültüre sahip. En önemli yemekleri arasında kousksi bil ghalmi, shorba, chakchouka, slata, poisson complet, lablabi, khobz, tabouna vardır.

Ne Alınır?

Tunus halıları ile oldukça meşhurdur. Bu nedenle buradan alacağınız en önemli şey halı olacaktır. Sadece Tunus'u hatırlamak içinse ufak hediyelik eşyaların satıldığı yerleri fazlasıyla bulabilirsiniz.

Biliyor muydunuz?

Tunus'un kuzeyinde, otantik bir yaşam tarzına sahip Tabarka; mercan balıkçılığı, su altı fotoğrafçılığı ve her yıl düzenlenen caz festivali ile biliniyor

Kaçırmayın!

Tunus'un hemen her yerinde Osmanlının izleri vardır. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın 2013'te Başbakan olarak Tunus'a gerçekleştirdiği ziyarette Garu'l-Milh bölgesindeki Osmanlı eserlerinin onarılmasına karar verildi. Garul Milh'te bunun dışında, çok sayıda tarihi eser bulunmaktadır.

Evliya Çelebi'nin Türkiye'deki Tek Somut İzi

Evliya Çelebi'nin Türkiye'deki tek somut izi Karaman'daki Pir Ahmet Camii'nin duvarında yer alıyor. Araştırmacılar caminin giriş kapısını sağ tarafında yer alan "Seyyah âlem Evliya ruhiycün Fatiha sene 1082" yazısının Evliya Çelebi'nin kendisine ait olduğu belirtiyorlar.

Pir Ahmet Camii Karaman Belediyesi ve Konya Vakıflar Bölge Müdürlüğü tarafından restore ediliyor. 1671 yılında yapılan caminin tarihi bir eser olması dışında Evliya Çelebi'nin el yazısının üzerinde yer alması onu daha kıymetli bir hale getiriyor. Çünkü bu el yazısı Evliya Çelebi'nin Türkiye'deki tek somut izi olarak biliniyor.

Evliya Çelebi gezdiği gördüğü yerleri kaleme almak dışında buralara el yazısı ile notlar yazarak da kendi izini bırakıyordu. Pir Ahmet Camii duvarına yazdığı el yazması da bunlardan biri ve Türkiye'deki tek somut örneği. Bu yazılarda Evliya Çelebi oraya gelip, yazıyı okuyanlardan kendi ruhuna Fatiha okumasını isterdi. Bulgaristan ve Bosna'da da günümüze kadar ulaşan örnekleri olan bu yazılardan Türkiye'de de iki tane vardı.

Evliya Çelebi'nin Türkiye'deki tek somut izi Karaman'daki Pir Ahmet Camii'nin duvarındaki el yazması, yapılan restorasyon çalışması ile korumaya alınıyor.

Bunlardan Adana Hasan Ağa Camii'ndekinin 1998'deki deprem sonrası yanlış restorasyonla silindiği iddia ediliyor. Bu nedenle Karaman'daki tek örneğin önemi iyice artıyor. Eğer Karaman'daki yazı kurtarılamazsa Evliya Çelebi'nin Türkiye'deki son somut izi yok olacak.

Karaman Belediyesi'nden caminin restorasyonunda görevli Restoratör Habil Önemli, yazının koruma altına alındığını açıkladı. Habil Önemli "bu yazı caminin sağ giriş kapısında ve 1.80 metre yüksekliğinde yer alıyor. Evliya Çelebi'nin Karaman'a geldiğinin bilinmesi, Seyahatname'de bu camiden bahsetmesi yazının ona ait olduğu ihtimalini yükseltiyor. Bir ihtimalde da onu tanıyan ve seven birinin bu yazıyı yazdığı yönünde ama diğer ihtimaller de mümkün. Bir de Evliya Çelebi'nin oldukça uzun boylu bir kişi olduğu biliniyor. Yazının yüksekliğine bakıldığında da bu yazı ona aittir denebilir" dedi.

1671 yılına ait olduğu belirtilen yazıyı Çelebi'nin, Hac yolculuğu sırasında Karaman'dan geçerken yazdığı belirtiliyor. Çelebi'nin el yazısı, caminin giriş kapısının sağ tarafındaki mermer direkte yer alıyor. "Seyyah alem Evliya ruhiycün Fatiha sene 1082."

GENÇLERİMİZE GÜVENİYORUZ, GELECEĞİMİZİ BİRLİKTE İNŞA EDİYORUZ

Siber güvenlik, kodlama, bulut bilişim gibi geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan gençlerimize **günlük 75 TL** ödüyoruz.

İŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/İstihdamda 3İ • /İstihdamda 3İ • 444 75 87 İŞKUR

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ 26. SAYISI EKİDİR.

İŞKUR'la
Hayallerini Gerçeğe Dönüştüren
Girişimci Kadınlar

www.**iskur**.gov.tr

JÜLİDE SARIEROĞLU / ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

Kadın zekâsı ve hassasiyeti dünyayı daha yaşanabilir, daha güzel bir yer kılmaktadır. Bunda elbette ki kadınların zarifliğinin, şefkatinin ve sevgisinin etkisi vardır.

Kadınların olmadığı her iş, her alan eksik ve yarımdır. Hiçbir toplum kadınların katkıları olmadan gelişemez güçlenemez. Kadınların gücünden yararlanan, onları kalkınmanın öncüsü ve öznesi yapan toplumlar gelişmişlik yarışında en önde yer alırlar.

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde son 16 yılda kadınlar lehine sayısız düzenleme ve uygulamayı hayata geçirerek, devrim niteliğinde adımlar attık. Her alanda dünyayla yarışan ve koyduğu büyük hedeflere ulaşmak için var gücüyle çalışan Türkiye, kadınların zengin potansiyelini harekete geçirmek için önemli bir vizyon ortaya koymuştur. Bu vizyonun bir parçası olarak, Bakanlığımızca "İş'te kadın güçlü Türkiye" sloganıyla ürettiğimiz ve desteklediğimiz projelerle kadınların enerjisinden en iyi biçimde yararlanmaya gayret ediyoruz. Türkiye'nin her köşesinden gelen başarı öyküleri bu yolculukta motivasyonumuzu artırıyor.

Memleketimizin zengin kaynakları ve yerel motifleri kadınların girişimci ruhlarıyla biçimlendikçe ülkemiz ekonomisine değerli katkılar sunuyor. Bu kitapta azimleriyle hem kendi hayatlarını değiştiren hem kurdukları işlerle başkalarına ekmek kapısı açan hem de katma değer üreten başarılı girişimci kadınların yolculuklarına şahit oluyoruz.

İŞKUR programlarından yararlanan kadınların küçük bir destekle neleri başarabildiklerini ve bu tür projelerin nasıl güzel girişimlere vesile olduğunu gösteren başarı hikâyeleri bizleri gururlandırarak yeni projeler için teşvik ediyor. İŞKUR'la engelleri aşarak zoru başaran kadınların gelecekte ülkemizin gücünü uluslararası pazarlarda da temsil edeceğine inanıyorum. Bu noktada Bakanlığımız tüm imkanlarıyla kadınların yanındadır.

Hayallerinin peşinden giden ve İŞKUR'un desteğiyle onları gerçeğe dönüştüren kadınların yaptıkları bizleri gelecek adına daha da ümitlendiriyor. Tekstilden turizme, mimariden gıdaya ülkemizde farklı sektörlerde kadın girişimcilerimizin yol hikâyelerini ve onların azimle neleri başarabildiklerini anlatan bu çalışmayı; kadınların potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve ülke kalkınmasına yaptığı katkıyı göstermesi bakımından anlamlı buluyorum.

Başarı hikâyelerinin dilden dile dolaşarak başka hikâyelere de vesile olacağı kanaatiyle, aldıkları desteği başarıya dönüştüren tüm kadınları tebrik ediyorum. Bu vesileyle Türkiye gelecekteki büyük hedeflerine Türkiye'nin kadınlarıyla ulaşacağına olan inancımı bir kez daha paylaşmak istiyorum.

CAFER UZUNKAYA / İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

İstihdamın kalbi İŞKUR olarak Türkiye'nin gelişme ve güçlenmesine vatandaşlarımızın iş ve aş sorununun çözülmesine katkıda bulunmak için gece gündüz çalışıyoruz. 2023 vizyonu çerçevesinde Kurumumuza tevdi edilen önemli görevlerin sorumluluğuyla işgücü piyasalarının nabzını tutuyor, istihdam alanında kalıcı ve etkili politikaların oluşturulmasına öncülük ediyoruz.

Türkiye'nin kalkınma ve ilerleme sürecinde kadınlarımızın hayatî rolünün bilincinde olan Kurumumuz, Bakanlığımız öncülüğünde kadınlara yönelik uygulanan özel politika ve programlarla bu alandaki potansiyelin harekete geçirilmesi için örnek alınan ulusal ve uluslararası projelere imza atıyor ve başarılı sonuçlara ulaşıyor.

İŞKUR olarak kadınların işgücü piyasalarında yer almadığı toplumlarda kalkınmanın olmayacağı gerçeğiyle hareket ediyoruz. Son 16 yılda özel sektörde işe yerleştirdiğimiz kadınların sayısını 78 kat artırarak 4 binlerden 360 binlere çıkardık. Kurs ve programlarımızla 1 milyon 339 bin kadına mesleki nitelik ve beceri kazandırdık. Kadın istihdamının artırılmasına yönelik özel sektörle protokoller yaptık ve iş birliklerimizi artırdık. Bu çalışmada da güzel örneklerini okuyacağınız kadınlarımıza Girişimcilik Eğitimlerimizle kendi işlerini kurma desteği sunduk. 2008'den bu yana yaklaşık 180 bin kadını girişimcilik eğitimlerinden yararlandırdık. İşgücü piyasalarına kazandırdığımız kadınların ülkemizin güçlenmesine yaptığı katkıları gururla izliyoruz.

İŞKUR'dan aldıkları destekle hayallerini gerçeğe dönüştüren kadınlarımızın başarı hikâyelerinin yer aldığı bu çalışma bizleri yeni projeler için heyecanlandırmaktadır. Kurdukları farklı işlerle başkalarına da çalışma imkânı sağlayan kadın girişimcilerimiz toplumda farkındalık oluşturarak potansiyelini harekete geçirmekte tereddüt eden kadınlarımıza da örnek olmaktadır.

Kurumumuzun desteğiyle daha güzel şehirler için seramik üreten, yöresel lezzetleriyle kendi işini kuran, ürettiği organik solucan gübresiyle tarımsal verimliliği artıran, baba mesleğiyle engelleri aşan birbirinden başarılı kadınların bu kitapta anlatılan farklı hikâyeleri, Türk kadınının girişimci ruhunu ve azmini ortaya koyması bakımından da önemlidir. Kadınlara sunulan destekler ülkemizin geleceğine yapılan yatırımdır. İŞKUR program ve projeleriyle her zaman kadınların yanında olmaya devam edecektir.

Betül Pulat

*Burdur

HAYALİNİ İŞKUR'LA GERÇEKLEŞTİRDİ

"İstedikten sonra yapılmayacak hiçbir şey yok, yeter ki yaptığınız işten zevk alın, bildiğiniz işi yapmak çok şey kazandırır. Gelişime açık olun!"

Betül Pulat 1979 İzmir doğumlu. İlk ve orta öğrenimini İzmir'de, lise öğrenimini İstanbul'da tamamladı. Ailesinin maddi imkansızlıkları sebebiyle başarılı bir öğrencilik geçirmesine rağmen eğitimini devam ettiremedi.

Eşinin TSK personeli olması sebebiyle Türkiye'nin bir çok yerinde bulundu. 2000 yılında ikiz kızları dünyaya geldi. Hayali, eşi emekli olduktan sonra iki üç masalık küçük bir çiğ börek-mantı dükkanı açmaktı. O güne kadar hiç çalışmamıştı. Düşük kiralı bir dükkan tutup denemeye karar verdi. İnternet'ten KOBİ desteklerini araştırırken KOSGEB desteklerini öğrendi ve **İŞKUR**'un açmış olduğu Girişimcilik Kurslarına katılıp Girişimcilik Sertifikası almaya hak kazandı.

Şu anda çalıştırdığı işyerinin kirası, eşinin maaşının yüzde 70'ine denk gelmesine rağmen riski göze alarak 18 Mayıs 2012 tarihinde, ismini kızlarından alan Prenses Çiğ Börek - Mantı ve Gözleme Evi'ni açtı. Çalışmaya tek başına başladı. Müşteriyi karşılama-uğurlama, hijyen kurallarına dikkat ettiği leziz yemekler olduğu sürece başarılı olacağına inanıyordu. Müşterilerinin isteği üzerine sulu yemek de yapmaya başladı.

2013 yılında dükkanını genişletti. İşleri çoğaldıkça halihazırda bulunan personel yeterli gelmediğinden ek personel istihdam etti. Burdur'da yaptığı işten dolayı çok destek gördü. Ahilik haftasında Yılın Genç Kadın Girişimcisi ödülünü aldı.

PEMBE PANJUR AÇILDI

13 yaşından beri hayalimdi. Hep kendi işimi kurmak istemiştim. Şimdi keyfimce çalıştığım kendime göre keyifli bir işyerim var: "Pembe Panjur"

Kendimi geliştirmek için hep araştırdım!

İmkanlarımız sınırlıydı. İlkokulu bitirdim; ama ortaokula devam edemedim. 13, 14 yaşlarında el işlerine merak sardım. Örgü, dikiş, nakış vb. işler yaptım hep. Sonra evlendim. Çocuklarımı büyütürken bir yandan da el işi konusunda ne yapabilirim "kim ne yapıyor" diye sürekli araştırma yaptım. Çocuklarıma kumaşını astarını kendim seçip, palto bile diktim. Zaman geçirmek için yaptığım işler çok beğenildi, dikkat çekti.

Facebook'ta 12 bine yakın takipçim var! Evde kendim kişiye özel mutfak önlüğü gibi küçük el işleri yapmaya başladım. Evden yapıp eşe dosta satıyordum. Sonra baktım epeyce bir talep var, kendi işimi kurmaya karar verdim. Eşim emekli olunca bana destek oldu ve benim hayalim olan Pembe Panjur'u 46 yaşında açabildim. İlk işim yaptığım ürünleri sipariş sahiplerine ulaştırmak için bir çözüm bulmak oldu. PTT ile anlaştım. Böylece yaptığım ürünleri posta yoluyla kişilere ulaştırdığım bir sistem kurdum.

ILO-İŞKUR'un girişimcilik eğitimlerine katılmış oldum. Çok da iyi oldu. Eğitimlerin çok faydasını gördüm. İş nasıl kurulur, nasıl yönetilir hepsini öğrendim. Önce küçük bir dükkan tuttum. Boş dükkana gelip oturup hayal kuruyorduk eşimle. Şöyle yaparız, böyle yaparız diye. Sonra evden eşyalar getirdim. Buradaki herşeyi kendim düşünüp yaptım. Dikiş-nakış dükkanlarını inceledim ne yapmışlar, nasıl vitrin yapmışlar diye. 6 aydır çalışıyoruz. 2 kişiyiz. Ankara'nın her yerinden iş geliyor. Dikiş üzerine herşeyi yapıyorum burada. İşimi çok severek yapıyorum.

Tam hayal ettiğim gibi bir işyerim oldu!

"Evdeyken hep hayal kurardım. Küçük bir işyerim var. Burası tam da hayal ettiğim gibi bir yer oldu. Çok memnunum. İyi ki de yapmışım".

HÜKÜMLÜ BİR KADINDI, VAZGEÇMEDİ İŞKUR İLE HAYATA YENİDEN BAŞLADI

"İnsanlık var oldukça gıdaya ihtiyaç duyacak. Bunun da organik yollarla temin edilmesi son dönemde daha da önem kazandı. Bu alanda hizmet vererek insanlara faydalı bir iş yapmaktan mutluluk duyuyorum"

*Denizli

Mükerrem Güleç

Mükerrem Güleç, 1972'de Denizli'de dünyaya geldi. Liseyi bitirdikten sonra 17 yaşında evlendi. Bu evlilikten bir oğlu dünyaya geldi. 15 yıl sonra eşinden ayrıldı. Butik üzerine kendi işini kurdu. Ticari yönden yaşadığı bir sıkıntı nedeniyle 2009 yılında cezaevine girdi; 2016 yılının Eylül ayında denetimli olarak tahliye oldu.

Cezaevindeki konferanslarda **İŞKUR**'un topluma kazandırma projesi kapsamında eski hükümlülere yönelik hibe desteği olduğunu öğrenmişti. Tahliye olduktan bir hafta sonra **İŞKUR**'a başvurusunu yaptı. Önce **İŞKUR** aracılığıyla Girişimcilik Eğitim Sertifikasını aldı. Girişimcilik eğitimi sırasında eğitim veren hocanın sunduğu önerilerden "Organik Solucan Gübresi Üretmek" ile ilgili işin yapılabilir olduğunu düşündü. Daha sonra konu ile ilgili Türkiye genelinde yapılan işler ve ihtiyaç sahasını araştırdı. İnsanlık var oldukça gıdaya ihtiyacı olacağını, bunun da organik yollarla yapılması son dönemlerde daha da önem kazandığını ve insanlara faydalı bir iş yapmaktan duyacağı mutluluk ile birlikte işinde başarılı olacağını düşünerek bu sektöre yatırım yapmaya karar verdi.

2016 yılının Eylül ayında tahliye olan Güleç, Ekim ayında projesini hazırlayarak Denizli **İŞKUR**'a sundu. 2017 yılı Mart ayında Proje Destek Hibesi **İŞKUR** tarafından onaylandı. Hibe kapsamında 160 bin adet Solucan, Solucan Gübre Eleği Makinesi, Solucan Üretim Kasalarını aldı ve M&U adındaki işletmesini kurdu. 1.5 yıl içinde 160 bin olan solucan sayısı 3 milyona ulaştı. Solucan maması ve solucan satışı yaparak kazancını artırdı, ve devlete olan 4 bin liralık vergi borcunu ödedi. Ardından organik gübre kullanarak sebze üretti. Ayrıca katma değeri çok yüksek olan Organik Sıvı Solucan Gübresi üretimine başladı. Antalya, Manavgat, Serik bölgelerinden siparişler aldı. Aydın'ın Söke ilçesindeki pamuk üreticilerine satış yaptı.

ENGELLERİ BABA MESLEĞİYLE AŞTI

"Öncelikle adım atmak gerekiyor. Siz bu adımı attığınızda gerisi mutlaka geliyor."

Filiz Altun

***İstanbul**

Filiz Altun 1985 doğumlu. Küçükken geçirdiği menenjit hastalığı nedeniyle yüzde 40 engeli bulunuyor. Kendi ayakları üzerinde durmak için kolları sıvayan Altun "**İŞKUR**'un engellilere yönelik faaliyetlerini takip ediyor, televizyonda zaman zaman haberlerini görüyordum. Baba mesleği olan dekoratif perde yıkama tamir ve bakımı-kuru temizleme işiyle ilgili bir projem vardı. Konuyu hemen abime açtım. Başta maalesef kabul etmedi. Yapamayacağımı, zorlanabileceğimi söyledi; fakat ısrarlarım neticesinde kendisine kabul ettirmeyi başardım. Daha sonra **İŞKUR**'a gittim. Orada bir eğitim aldıktan sonra iş yerini açtık. Ardından yine **İŞKUR**'dan yetkililer gelip gördüler ve böylelikle bu maceraya başlamış olduk" diyerek engelleri aşan hikayesini özetliyor.

Altun'un gelecekteki hedefi;
"Bizler Türk insanı olarak genelde çalışkan bir toplumuz". Buradaki hedefimiz başta engellilerin de bir şeyler başarabildiğini göstermek. Vatanımıza milletimize hayırlı bireyler olarak hizmet etmek, istihdam sağlamak en büyük gayemiz. Cumhurbaşkanımız nasıl bir dakika durmuyor devamlı çalışıyorsa bizler de onu örnek alarak faydalı bir şeyler yapmak için çalışıyoruz ve çalışmaya da devam edeceğiz.

Son olarak engelli bireylere seslenen Altun, cesaretli olmalarını, tüm engelleri cesaret sayesinde aşabileceklerini belirtiyor ve ekliyor: "Öncelikle adım atmak gerekiyor. Siz bu adımı attığınızda gerisi mutlaka geliyor. Kısacası benim zihnimde engel diye bir kavram yok; yapamayan, edemeyen gibi şeyler var"

{ Nermin Özden }

*İstanbul

RİSK ALDI VE BAŞARDI

"Ülkemizde her bir köşede döner dükkânıyla karşılaşmak mümkün. Rakipleriniz çok fazla. Ama buna rağmen "Risk almadan bir şey başarmak mümkün değil" diye düşünüyorum. Mutlaka risk almalı herkes."

Nermin Özden 1972 doğumlu. Şeker, guatr, kısmi görme rahatsızlıklarından kaynaklı engeli bulunuyor. Uzun zamandır İstanbul'da yaşıyor. Eşiyle birlikte bir dükkân açıp 17 sene çalıştırdı.

Geçmişteki iş tecrübesinden yola çıkarak **İŞKUR**'a başvurdu. Girişimcilik Eğitim Proramına katılarak sertifikasını aldı. Hazırlayıp sunduğu proje kabul gördü ve böylelikle yeniden iş dünyasına adım attı.

Açtığı fast food dükkanı birçok gıda türüne ev sahipliği yapıyor. Müşterilerinin istekleri doğrultusunda hizmet vermeye çalışıyor. Döner, hamburger, tost, patates gibi yiyeceklerin yanı sıra çorba, pilav, kuru fasulye gibi ev yemeklerini de müşterilerinin hizmetine sunuyor.

Nermin Özden girişimci adaylarına yönelik şu önerilerde bulunuyor:

"Ülkemizde girişimcilik aslında çok zor, hele de engelliyseniz bu zorluk bir kat daha artıyor. Bir de bizim yaptığımız iş açısından düşünürseniz, yani fast food açısından bakarsanız, daha da katlanıyor zorluk diyebilirim. Takdir edersiniz ki artık ülkemizde her bir köşede döner dükkânıyla karşılaşmak mümkün. Rakipleriniz çok fazla. Ama buna rağmen risk almadan bir şey başarmak mümkün değil diye düşünüyorum. Mutlaka risk almalı herkes."

10 ÇOCUK ANNESİ ŞİMŞEK'İN BÜYÜK BAŞARISI

"Elinden iş gelen hanımlar durmasın. Bilseydim; 20 yaşımda buraya gelir, bu işi yapardım. Erken gelmediğim için çok pişmanım."

{ Gülhan Şimşek }

***Sivas**

44 yaşındaki Gülhan Şimşek evli ve 10 çocuk annesi. Sivas'ın Yıldızeli ilçesinden şehir merkezine taşındıktan sonra oldukça zor günler geçirmiş. Yaşadığı maddi sorunlar nedeniyle bir dönem komşularının desteğiyle hayata tutunmuş.

Bir gün komşularının verdiği 100 liraya aldığı gözleme sacı hayatında dönüm noktası olmuş. Önce evinin balkonunda yaptığı gözlemeleri satan Şimşek, komşularının dumandan rahatsız olması nedeniyle bir dükkan açmaya karar vermiş. Çalışma ve İş Kurumu Sivas İl Müdürlüğümüze başvuran Şimşek, Kurumumuzun düzenlediği Girişimcilik Eğitim Programına katılmış. Programı tamamladıktan sonra KOSGEB'ten aldığı hibe desteğiyle kendi iş yerini açmış. İşlerinin iyi gittiğini belirten Şimşek'in kadınlara bir de mesajı var: "Akdeniz ateşi hastası iki kızım var. Kızlarımı zaman zaman kente hastaneye götürüyordum. Zorluk yaşadığım için eşimi ilçede bırakarak çocuklarımla kent merkezine taşınmaya karar verdim. Ekonomik açıdan sıkıntılar yaşadım. Babama ait küçük bir evde mahalle sakinlerinin verdiği 100 lirayla bir sac aldım ve gözleme yapmaya başladım. Bir sac alarak çıktığım bu yolda şimdi kendi işimin patronuyum. Bu süreçte İŞKUR ve KOSGEB bana yardımcı oldu. Kendi dükkanımı açtım. Ispanaklı, patatesli, peynirli gözleme yapıyorum. Elinden iş gelen hanımlar durmasın. Bilsem; 20 yaşımda buraya gelir, bu işi yapardım. Erken gelmediğim için çok pişmanım."

{ Hayat Aslı Bilgin }

*İstanbul

ŞEHİRLER SERAMİKLE DAHA GÜZEL

17 yaşından beri hem okuyor hem çalışıyorum. Mimari projelere yeni bir soluk getirmek, seramiği büyük projelerle buluşturmak için çabalıyorum. 2h benim sığınağım... Burada bir yandan seramik eğitimi verirken bir yandan da büyük projelere imza atmak için çalışıyorum.

Çok meraklı, çok çalışkandım…

İstanbul doğumluyum. Ailenin tek çocuğuyum. Babam Makina Mühendisi idi. Kitap okumayı çok severdi. Bana da aşıladı bu sevgisini. Babamın okuduğu her şeyle ilgilenirdim. Okuma, araştırma merakı kendimi bileli vardı ve bu durum hiç değişmedi. Düz lise okumak istemeyince işler karıştı. Güzel Sanatlar Lisesi'ne gitmek istiyordum aslında ama benim dönemimde böyle bir bölüm yoktu. Ben de bilerek ve isteyerek Haydarpaşa Teknik Lisesi Elektrik Bölümü'nü seçtim. 29 erkek arasında tek kız öğrenci bendim. Çok çalışkandım. Bilişsel merakı fazla yüksek bir öğrenciydim. Marmara Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi'nde Cam ve Seramik okudum. Resim Ana Sanat Dalı'nda Yüksek Lisans yaptım. Önemli sanatçılarımızın atölyelerine gittim. Jale Yılmabaşer'den mimari seramik'i, Tankut Öktem'den heykel'i öğrendim. Fotoğrafa çok büyük bir merakım vardı. "Plastik Sanatlarda Yapıta Dönüşen Fotoğraf" konulu bir tez yazdım.

17 yaşından beri çalışıyorum. İlk şirketimi 18 yaşında kurdum ve iş yapmaya başladım. Öğrenci iken okuldan kaçıp kaçıp kendi düzenlediğim organizasyonları yapıp para kazanırdım. "Amatör ruhlu büyük işler yapan iş kadını" diyorlardı bana. Çok hoşuma gidiyordu. Sonra işler büyüdü, yoğunluk arttı ve ben yetişemez oldum. Bir karar vermem gerekiyordu ve ben de eğitimimi tamamlamaya karar verdim. Akademiye döndüm. Yüksek lisansımı yaparken eşim ile tanıştım. Evlendikten sonra da büyük markaların sanat ve tasarım bölümlerinde çalıştım. Özel koleksiyonlar hazırladım. Seramik sektörü çok dar bir sektör. Bir kaç farklı yerde çalışınca iş hayatınızda bir sıkışma oluyor ve çalışacak yer bulamıyorsunuz. Sonuçta ben de kendi işimi kurmaya karar verdim.

Hedefim; şehir seramikleri yapmak… **ILO-İŞKUR**'un "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler" Projesi kapsamında girişimcilik eğitimlerine son yarım saatte başvuru yapabildim. İyi ki de yapmışım. Eğitimlerde işletme bilgisi edindim. Doğru maliyet hesabı yapmayı, ileriye dönük somut hedefler koymayı, fikri projelendirmeyi öğrendim. Bu bilgilerle ikinci kez şirket kurdum. 2h işte böyle kuruldu ve bu sefer daha sağlam, daha kendinden emin bir şirket yolculuğu başladı benim için. Atölyemde hem seramik dersleri veriyor, hem de kendi geliştirdiğim projeleri hayata geçirmeye, mimari projelere seramiğin girmesini sağlamaya çalışıyorum. Hedefim bir gün şehir seramikleri yapmak. "Hayalim bir gün gerçek değerini bulan işlere imza atmak. Bunun için aklım, sabrım, fikrim var. Bir gün mutlaka olacak. Biliyorum.

KADIN DAYANIŞMASI: HALAMIN YERİ

"Malatya'dan İstanbul'a geldiğimde ne şehri tanıyor ne de iş dünyasını biliyordum. Halam ile elele vererek yeni bir başlangıç yaptık. Halamın Yeri, şimdi lezzetli yemekleri ile misafirlerini ağırlıyor"

{ Belgin Büber }

*İstanbul

Bir yerden başlamak zorundaydım…

1972 Malatya doğumluyum. Malatya Lisesi'nden mezun oldum. Genç yaşta evlendim. 21 yaşında bir oğlum, 19 yaşında bir kızım var. 2010'da eşimden ayrıldım. Ayrıldıktan sonra Malatya'da yaşamak istemedik. Çocuklarımla İstanbul'a taşındım. Önceleri çekincelerim, korkularım vardı. Ne yapacağım, nasıl geçineceğim, çocuklara nasıl bakacağım diye düşünüyordum. Büyükşehire ayak uydurmak kolay değildi ama bir yerden başlamak zorundaydım.

Aklımda hep yemek işi vardı. Önce akrabalarımızın yanında bir butikte çalıştım.

Butiğin bütün sorumluluğunu üstlendim. Benim için çok iyi bir deneyim oldu ama aklımdaki iş tekstil değil yemek yapmaktı. Malatya'da da pekmez, sarma gibi ev ürünleri yapıp satıyordum. Farklı mutfakları tanımak için butikten ayrılıp Taksim'de çeşitli restoranlarda çalıştım. Bir süre sonra bu deneyimlerimi artık kendim için kullanayım, kendi işimi kurayım diye düşündüm.

Hedefim büyük bir yemek şirketi olmak.

Bütün bu süreçlerde halam bana çok destek oldu. O yüzden işyerimin adını da Halamın Yeri koydum. Şimdi burada ikimiz birlikte çalışıyoruz. Hedefim bir gün catering firması olmak.

Eğitimler bana güç verdi.

ILO-İŞKUR'un girişimcilik eğitimleri benim için çok iyi bir fırsattı. Özgüven aşıladı bana. Farklı noktalardan bakmayı öğretti. Yeni insanlar tanıdım eğitimler sırasında. Benim gibi iş kurmak isteyen kadınları, onların azmini gördüm. Bu bana güç verdi. Sakin bir yapım var ama kafama koyduğum işi mutlaka yaparım. Halamın Yeri benim kendi işim ve ben her işe koşturuyorum burada. Farklı bir çok sorumluluğu üstleniyorum ve her işimi kendim yapıyorum ve bu da çok hoşuma gidiyor. Kendimi daha güçlü hissediyorum.

SUİT TALKS İLE PROFESYONELLER İÇİN ORGANİZASYONLAR

Satış, reklam, organizasyon... Yaptığım iş için gereken önemli üç ayrı iş kolu. Hem bu alanlara hakim hem de yüksek bir enerjiye sahibim. "Suit Talks" ile yöneticilere yönelik profesyonel sektörel seminer, konferans ve organizasyonlar düzenliyor, yaratıcı etkinlik yönetimi yapıyorum.

İstanbul'da doğdum büyüdüm. Kadir Has Üniversitesi İşletme Bölümü mezunuyum. Satışı ve müşteri ile etkili iletişimi öğrenmek için mağazalarda çalıştım. Bir süre mesleğimle doğrudan ilgili olan reklam ajanslarında çalıştım. Dil eğitimi için 1 yıl yurtdışında yaşadım. 3 yıl çeşitli organizasyon şirketlerinde çalıştıktan sonra yapı alanında hizmet veren kurumsal bir şirkette görev aldım. 7 yıllık iş deneyiminin ardından kendi işimi kurmaya karar verdim. Sürekli takım elbise, ceket giyen yöneticilere hizmet verdiğimiz için Suit Talks ismini verdiğim şirketi Eylül 2017'de kurdum. Şuanda ağırlıklı olarak yapı sektörü için seminer, etkinlik, temalı organizasyonlar vb. işler gerçekleştiriyoruz. İçerik geliştiriyor, tasarım ve organanizasyon yapıyoruz. Aslında yaptığımız iş, yaratıcı etkinlik yönetimi. Daha şimdiden 3 kişiye istihdam sağladık. Bir de iş ortağım var. İşi gerçekleştirme noktasında hizmet ve ekipman tedarikçilerimiz var. Sektörel araştırmalar yapıyor, kendi konferans serilerimizi üretiyoruz. Biletli etkinlikler düzenliyor, sektör çalışanlarını bir araya getiriyoruz.

2018 için sözleşmesi olan 4 işimiz var. Beklediğimizden daha iyi gidiyor; ama çok çalışıyoruz. Bundan da çok memnunuz. Çalışma arkadaşlarımızla üretiyor, işi birlikte büyütüyoruz. 5 kişilik bir ekibiz, işe göre 20-25 kişilik ekiplerle çalışıyoruz.

Çözüm odaklı yaklaşırım. Kendimi hayal gücü geniş ve yaşam enerjisi yüksek biri olarak görüyorum. Çevremdeki insanlar da öyle tanımlar beni. Hep kendi işimi yapmak istemiştim. **ILO-İŞKUR**'un "Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler" Projesi sayesinde bu hayalimi gerçekleştirmem için imkan sağlandı. Eğitimler, mikro hibe destekleri beni hayallerime kavuşturdu. Doğrusunu isterseniz **ILO İŞKUR** işbirliğinde kadınlara özel bir proje var dediklerinde beni bu kadar destekleyecek bir proje ile tanışacağımı hiç düşünmemiştim.

*İstanbul

{ Burçin Cevher }

ZORU SEVMEK

İş başa düşünce aile geleneği olan işimizi ayağa kaldırmak için kolları sıvadım. Herkes "erkek işi" dedi aldırmadım. Daha geniş kitlelere ulaşmak için çalışıyorum.

{ Gül Işıklanmak }

***Bursa**

En iyisi bildiğim işi yapmak 19 yaşında komşumuzun oğlu ile görücü usulu evlendirildim. İki kızım var. Büyük kızım evli. Eşim Bursa Büyükşehir Belediyesi'nde Trafik Bölümü'nde çalışıyordu. Erken emekli olunca trafik levhası yapan bir atölye kurdu. Uzun yıllar birlikte çalıştık. Beraber bütün işi yapıyorduk. Ben işin her ayrıntısını öğrendim. 2 yıl kadar önce eşim vefat etti. Birbirine çok bağlı bir aileydik. Çok zor zamanlar geçirdik. Atölye kapalı kaldı. Uzun süre kendime gelemedim. Sonra bir gün dedim ki "Gül ne yapıyorsun sen? Toparla kendini. Çocukların var. Ayakta durman lazım" Sonra tabii iş başa düştü. Ne yapayım diye düşünürken "en iyisi bildiğim işi yapmak" dedim ve eşimin işini ayağa kaldırmak için kolları tekrar sıvadım. KOSGEB desteklerini araştırken **İŞKUR**'dan, kadınlar için bir program olduğunu, **ILO-İŞKUR** ortak projesi kapsamında eğitim alabileceğimi söylediler. Katıldım, eğitimlerde çok şey öğrendim. 8 aydır işimin başındayım. Kızlarım, damadım hep birlikte gayret ediyor ayakta durmaya çalışıyoruz.

Ben zoru severim. Kadın işi, erkek işi diye ayırmam. 22 yıldır araba kullanıyorum. Her işe koşabilirim. Yeter ki yapabileceğime inanayım. Yapamayacağım işe girmem, girdiğim işi de mutlaka başarırım. Bence kadın isterse başaramayacağı şey yoktur. Hedefim işimi büyütmek, daha geniş kitlelere ulaşmak.

{ Emel Yurtvermez }

*İstanbul

ENGELLERİ İŞKUR'LA AŞTI

"Emel Yurtvermez hedefleri doğrultusunda çalışan biri olarak genç işsizlere asla korkmamalarını tavsiye ediyor. Cesaretin başarıyı getirdiğini, engelli olmanın ise bir işi başarmaya kesinlikle engel olmadığını söylüyor"

24 Haziran 1992 İstanbul doğumlu Emel Yurtvermez Tekerlekli sandalye kullanmamak için haftada iki kez fizik tedavi görmüş. Bu sebeple yaptığı birçok iş görüşmesi olumsuz geçmiş. Yaşadığı olumsuzluklar bir acente firmasında otobüs bileti satmaya başlamasıyla değişmeye başlamış. İşini severek yapan Yurtvermez, bir süre sonra insanların "Tatil satıyor musun, bu yaz nereye gitsek" gibi sorularıyla karşılaşmış. Bu tür soruların gelmesi onda farklı duyguların oluşmasına ve yeni fikirlerin doğmasına yol açmış.

Kendi acente firmasını açmak isteyen Yurtvermez, bu düşüncesini hayata geçirebilmek için **İŞKUR**'un yolunu tutmuş.

Bundan sonrası ise Yurtvermez'in kendi anlatımıyla şu şekilde gelişmiş: "Girişimci olmak için KOSGEB'i duymuştum. Biraz sordum soruşturdum ve önüme **İŞKUR** çıktı. Öğrendim ki **İŞKUR**'un engellilere yönelik hibe programı varmış. Detaylı bir araştırmanın ardından konuyu ailemle istişare ettim. Onların bu süre içinde devamlı destek olmaları bana daha da inanç verdi ve **İŞKUR**'un sitesine girerek kursa başvuru yaptım. Mülakat sürecinin ardından sonunda kursa başladım. Yaklaşık iki hafta gibi kısa bir sürede kursumuz bitti ve sertifikalarımızı aldık. Daha sonra projemi sundum ve sonunda destek alarak turizm sektörüne girmiş oldum. Kendi turizm acentemi 19 Ocak 2016'da açtım. Burada çok çeşitli sektörlere hizmet veriyoruz. Yurt içi, yurt dışı turlar, otellere rezervasyonlar, çeşitli operatörlerin acenteliğini yapıyoruz. Bunların yanı sıra birçok okulun, şirketin özel gezilerini organize ediyoruz."

ARAÇLAR ARTIK PIRIL PIRIL!

İŞKUR'un düzenlediği girişimcilik kursuna katılarak hayalimdeki işyerinin sahibi oldum. Gelecekte oto yıkamanın yanı sıra araçların motor ve kaporta bakımlarını yapmayı hedefliyorum.

{ Emine Çetin }

***Afyonkarahisar**

Ben Emine Çetin. 40 yaşındayım. Her şey **İŞKUR**'a ilk adımı atmamla başladı. Afyonkarahisar'da Kurumun düzenlediği girişimcilik kursuna katıldım. Daha sonra KOSGEB'den aldığım hibe desteğiyle kendi oto yıkama tesisimi açtım. Şu an aile bütçeme katkı sağlayabildiğim için kendimi çok mutlu hissediyorum.

İşçilikten Patronluğa…

Makine ressamlığı bölümünden mezun olmama rağmen uzun yıllar sanayide çalıştım. 2007 yılından beri işsizdim. Kendi işimi kurmak için 2016 yılında **İŞKUR**'un açtığı girişimcilik kursuna katıldıktan sonra sertifikamı alarak devlet desteklerini araştırdım. Uygun bütçeyle yapabileceğim ve yabancısı olmadığım oto yıkama işi bana çok cazip geldi. Afyonkarahisar'da oto yıkama sektörüne kadın elinin değmesi gerektiğini düşündüm. Yaklaşık 1.5 yıldır oto yıkamacı olarak şehrimize severek hizmet veriyorum.

Arabaları Çok Seviyorum

Bu işi yapmaktan büyük mutluluk duyuyorum. Arabaları çok seviyorum. Tüm kadınların oto yıkama mesleğini çok rahat yapabileceğine inanıyorum. Bana göre bu sektör normal bir iş hayatından daha renkli. Çok farklı insanlarla karşılaşıyorsunuz. Bana çok zevkli geliyor bu iş. Hedefim, ilerleyen dönemde iş yerimi büyütmek. Arabaların motor, kaporta bakımlarına da el atacağım. İşyerimi seramik kaplama, film takma, göçük düzeltme gibi kapsamlı bir servise dönüştürmek istiyorum.

İşin Güzelliğini Görenler Devamlı Müşterimiz Oluyor

Oto yıkama için dükkânıma gelen erkek müşteriler beni gördüklerinde değişik tepkiler gösteriyorlar. Sonrasında işin temizliğini ve güzelliğini görenler devamlı müşterimiz oluyor. Sürekli gelen müşteri portföyüm var. Bunların yanında yeni müşteriler de gelmeye devam ediyor. Bir kadın olarak bu işin üstesinden geliyorum. Bütün kadınların istedikten sonra yapamayacağı ve beceremeyeceği iş yoktur. Ben bütün kadınlarımıza güveniyorum."

İŞKUR ARTIK ÇOK DAHA YAKININIZDA VE YANINIZDA

İŞKUR'A ERİŞİMİ HER ANLAMDA KOLAYLAŞTIRDIK

Kurumumuz; hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olma vizyonunu, teknolojik yenilikleri yakından takip ederek ve anında uygulamaya koyarak gerçekleştirmeyi ilke edinmiştir.

İŞKUR'a kayıtlı iş arayan ve işverenlerin kullanımına sunulan; İŞKUR Web Sitesi, İŞKUR İnternet Şubesi, mobil uygulamalar ve online diğer hizmetler modern Bilgi Teknolojilerine uygun olarak geliştirilip tüm vatandaşlarımızın hizmetine sunulmuştur.

444 7587 İŞKUR

İletişim Hattı

ALO 170

Bilgi Danışma Hattı

/TurkiyeIsKurumu

/TurkiyeIsKurumu

www.iskur.gov.tr