İstihdam da 3i

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

Sayı 7, Ekim - Kasım - Aralık 2012

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayınıdır. Ücretsiz Olarak Dağıtılır. ISSN: 1308-528X

GENİŞ AÇI

GENÇ İSTİHDAMI

GENÇLER ÜLKEMİZİN EN BÜYÜK ZENGİNLİĞİ
GENÇLİK VE SPOR BAKANI SUAT KILIÇ

EKONOMİK GÖRÜNÜM
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

TÜRKİYE'NİN İŞSİZLİK SORUNUNA YENİ YAKLAŞIMLAR
PROF. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİNDE YÜKÜMLÜLÜKLER
DR. RESUL KURT

MENDERES'İN İSTANBUL RÜYASI
YAŞAR TAŞKIN KOÇ

Artık Herkesin Bir Danışmanı Var

İş ve Meslek Danışmanlığı

Hangi meslek bana uygun?

İş ararken neler yapmalıyım?

Kendi işimi nasıl kurabilirim?

İşverene yönelik hizmetler ve teşvikler nelerdir?

İŞKUR'un Tüm Hizmetleri Ücretsizdir

Sorularınızı cevaplamak ve ihtiyaç duyduğunuz desteği sunmak için hazırız.

www.iskur.gov.tr ALO 170

İŞKUR

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

EDİTÖRDEN

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

Bir ülkenin en önemli sermayesi, beşeri sermayedir. Genç, eğitimli, yetenekli, nitelikli, iyi yetişmiş insan gücüne sahip olup olmaması, bir ülkenin kalkınması, büyümesi ve gelişmesinin en önemli belirleyicilerinden biridir. Ülkemiz, nüfus artış hızının düşme sürecinde olmasına karşın şu anda ve yakın gelecekte bu açıdan oldukça şanslı bir durumdadır. Genç nüfusun iyi değerlendirilememesi durumunda ise bu şans bir krize dönebilir. Bu nedenle, genç nüfusa yönelik politikaların doğru belirlenmesi, ülkemizin geleceği açısından hayati bir öneme sahiptir.

Her sayısında yeni bir konuyu derinlemesine analiz ettiğimiz dergimizin ***"Geniş Açı"*** bölümünün bu sayımızdaki konusunu da bu gerçeklerden hareketle: **"Genç İstihdamı"** olarak belirledik. Geniş Açı bölümümüzde; genç nüfusun demografik, sosyal ve ekonomik açılardan yer ve önemine; genç istihdamının teorik ve kavramsal çerçevesine; dünyada ve ülkemizde genç istihdamının durumuna; İŞKUR'un gençlere yönelik hizmet ve faaliyetlerine; ülkemizde sosyo-genç işsizliği algısına; üniversite mezunlarının vasıf formasyonu ve işsizlik bağlantısına; ülkemizde genç istihdamına yönelik teşvik uygulamalarına; işgücü devir hızının genç istihdamına etkilerine; genç istihdamının arttırılması ve geliştirilmesi amacıyla hayata geçirilen projelere ilişkin birbirinden değerli yazıları bulacaksınız. Ayrıca İŞKUR'un hizmet ve faaliyetlerinden yararlanan gençlerle yapılmış röportajları da yine bu bölümde bulabilirsiniz.

Ülkemizde devlet bakanlıklarının icracı bakanlıklara dönüştürülmesi sürecinde kurulan yeni bakanlıklardan biri olan Gençlik ve Spor Bakanlığı'nın kuruluş öyküsü, faaliyetleri ve vizyonuna ilişkin, kabinenin en genç bakanı olan Gençlik ve Spor Bakanı Suat Kılıç ile yaptığımız çok özel röportajı da ***"Söyleşi"*** bölümümüzde okuyabilirsiniz.

"Ekonomik Görünüm"de çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl, son dönemdeki makro ekonomik göstergeleri sizler için değerlendirirken; ***"İşgücü Piyasasına Bakış"*** bölümünde İstihdam Uzmanı Mehmet Bayhan işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlere sunacak. ***"Aktüel"***, ***"İŞKUR'dan Haberler"*** ve hemen ardından gelen ***"İŞKUR İstatistikleri"*** bölümleri de İŞKUR hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

"Parantez" bölümünde değerli gazeteci ve yazar Yaşar Taşkın Koç, Adnan Menderes'in hayatından kesitleri anlattığı yazısıyla sizleri bekliyor. ***"Perspektif"*** bölümünde yer alan akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk küresel kriz sonrasında ülkemizin işsizlik sorununa yeni yaklaşımları değerlendirirken; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik otoritelerinden değerli gazeteci ve köşe yazarı Dr. Resul Kurt son dönemin öne çıkan gündem maddelerinden olan iş sağlığı ve güvenliğini ele alıyor.

"İnce İşçilik" bölümünde, medeniyetimizin en görkemli sanatlarından biri olan Hat Sanatı ile ilgili, çok özenli bir uslupla kaleme alınmış bir yazı sizleri bekliyor. **"Genç Sayfalar"** bölümünde ise Yrd. Doç. Dr. Aslı Göncü, işe alım süreçlerinde etik konusunu ele aldığı makalesiyle özellikle gençlere ve insan kaynakları yöneticilerine birbirinden değerli önerilerde bulunuyor.

Her sayıda bilgi dağarcığımızı biraz daha zenginleştiren ***"Tarihten Sayfalar"***bölümünün yanı sıra ***"Projeler"***imizle, ***"Kültür-Sanat"*** sayfalarıyla, mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı ***"Meslek Bankası"***yla dolu dolu hazırlanan dergimizin 7. sayısı ile huzurlarınızdayız...

İŞKUR İstihdam da 3i

Sayı 7, Ekim-Kasım-Aralık 2012

**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 Nusret YAZICI
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Ali ÖZKAN
Yayın Koordinatörü: Cemal AŞTI
Editör : Nazan ÖKSÜZ
Redaksiyon: Hakan ÖZER ■ Ahmet AKSU
Fotoğraf: Adem KILIÇ ■ Kaan BAŞAK
Yayın Kurulu:
Ahmet AKSU ■ Aydın ALABAŞ ■ Banu AYKAÇ
Can ALKAN ■ Cemal AŞTI ■ Doğanay Nafiz İLHAN
Ekmel Onur AYDIN ■ Ezgi YILDIZ ■ Hakan ÖZER
Nazan ÖKSÜZ ■ Uğur TUNÇ ■ Yılma Halis DÖRTLEMEZ
■ Zahide YILDIRIM

Tasarım: www.arentanitim.com.tr
Aren tanıtım
0.312 430 70 81
Yayın İdare Merkezi Adresi:
M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA
Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 417 00 22
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr
Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.
Basım Adresi: Uzayçağı Cad. 1254. Sk. No: 2 Ostim / ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57
Basım Tarihi: 03.01.2013/Ankara
ISSN: 1308-528X

İstihdam

İŞKUR

da 3i İşgücü İşveren İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

14

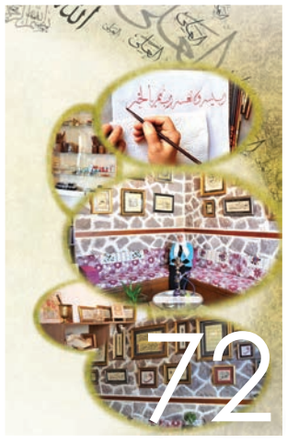
18

28

30

32

38


72

86

90

BAŞYAZI

İstihdam Yolculuğumuz Devam Ediyor
Dr. Nusret YAZICI / İŞKUR Genel Müdürü 4

AKTÜEL 6

SÖYLEŞİ

Gençlerimiz Ülkemizin En Büyük Zenginliği
Gençlik ve Spor Bakanı
Suat KILIÇ ile Röportaj 14

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 18

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Mehmet BAYHAN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı 24

PERSPEKTİF

Küresel Kriz Sonrasında Türkiye'nin İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü
Boğaziçi Üniversitesi Asya Araştırmaları Merkezi 28

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Yükümlülükler
Resul KURT
SGK E. Başmüfettişi, M.Ü. Öğretim Görevlisi 30

PARANTEZ

Menderes'in İstanbul Rüyası
Yaşar Taşkın KOÇ / Gazeteci–Yazar, Kanal 24 Ankara Temsilcisi 32

İNCE İŞÇİLİK

Söz'ün Harflerle Dansı: HAT 72

TARİHTEN SAYFALAR 74

İŞKUR'DAN HABERLER 76

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ 86

GENÇ SAYFALAR

İşe Alım Süreçlerinde Etik
Yrd. Doç. Dr. Aslı GÖNCÜ / Çankaya Üniversitesi Psikoloji Bölümü, Bölüm Başkan Vekili 90

PROJELER

- Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
- Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu
- Genç İstihdamın Desteklenemesi Operasyonu

94

MESLEK BANKASI 96

KÜLTÜR SANAT 100

GENİŞ AÇI

GENÇ İSTİHDAM 38

Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve ve Dünyada Genç istihdamının Durumu
Cem KILIÇ / Prof. Dr., Gazi Ünviversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Okan Güray BÜLBÜL / Arş. Gör., Gazi Ünviversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 40

Türkiye'de Genç İstihdamı
Özkan ÖZTÜRK / İŞKUR İstihdam Uzmanı 46

İŞKUR ve Genç İstihdamı
Ali AKAY / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 50

Genç İşsizliği ve Türkiye'de Sosyo-Genç İşsizliği Algısı
M. Çağlar ÖZDEMİR / Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü 55

Üniversite Mezunu Gençler Arasında Vasıf Formasyonu Sorunu ve İşsizlik Olgusu
Tekin AKGEYİK / Prof. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi 58

Genç İstihdamına Yönelik Teşvikler
İlkay ALTINPINAR / İŞKUR, Hukuk Müşaviri 60

İŞKUR'dan Gençlere Destek: İşbaşı Eğitim Programları
Çağatay GÖKYAY / İŞKUR, İstihdam Uzmanı 62

Turizm Sektörü ve İstihdam: Personel Devir Hızının Yüksekliği
Muharrem TUNA / Doç. Dr., Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi 64

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
Aşkın TÖREN / İŞKUR, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı, Operasyon Faydalanıcısı Kıdemli Temsilci Yardımcısı 67

Röportajlar 70

İSTİHDAM YOLCULUĞUMUZ DEVAM EDİYOR

Ekonomik ve teknolojik dönüşümün çok hızlı yaşandığı bir dönemden geçiyoruz. Uluslararası ilişkilerin zamandan ve mekândan bu kadar bağımsızlaştığı, ülkelerin sınırlarını alaşağı ettiği günümüzde, bilimsel ve teknolojik gelişmelere ayak uydurmak, beşeri sermaye kaynağımız olan insanlarımızı bu doğrultuda yetiştirmek büyük önem taşıyor. Gençlerimizin mesleki eğitimini değişen ve gelişen koşullara uygun hale getirme noktasında hem dünyada hem de ülkemizdeki gelişmeleri yakından takip ederek Kurumumuzun çalışmalarına yön veriyoruz.

BAŞYAZI

Bilgi teknolojilerinin uluslararası alanda ekonomik ilişkilerin belirleyicisi olduğu kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımızda duruyor. İç içe geçen ve ülkelerin birbirine bağımlı hale gelmesine yol açan küresel pazarda yaşanan en ufak hareketlilik tüm dünyayı eş zamanlı etkileyebiliyor. Küresel ekonomiye hakim olan post-fordist üretim anlayışı ise üretimde geleneksel anlayışı sona erdirerek esnek, bilgi ağırlıklı ve uzmanlaşmaya dayalı bir işgücü piyasasını zorunlu kılıyor.

Üstlendiğimiz hassas ve bir o kadar da zorlu görevin bilinciyle bizler Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak dünyada yaşanan tüm gelişmeleri yakından takip ederek çalışmalarımıza yön veriyoruz. Bu dönüşüme ayak uydurmanın en değerli varlığımız olan gençlerimizin sistematik bir şekilde eğitilmesinden geçtiğinin bilincindeyiz. Türkiye'nin kamu istihdam kurumu İŞKUR, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda gençlerimizin istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif işgücü programları ile istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek ve çeşitlendirmek için ülkemiz için çalışmaya ve üretmeye devam ediyor.

İŞKUR olarak özellikle gençlerin ve kadınların güncel işgücü piyasası koşullarına uyum sağlamaları için çalışıyoruz. Gençlerin istihdamını artırma ve mesleki becerilerini geliştirme noktasında son dönemde birçok çalışmaya imza attık ve atmaya devam edeceğiz. Aktif işgücü programları kapsamında genç işsizliğini azaltmak ve mesleksizlik sorununu çözebilmek için mesleki eğitim kursları ile işbaşı eğitim programlarımızı yeniden yapılandırdık. Girişimcilik programları, meslek edindirme, meslek değiştirme ve meslek geliştirme eğitimlerine ağırlık verdik. En az iki elemanı olan işyerlerinin işbaşı eğitim programlarından faydalanmasına olanak sağladık. Daha fazla gencimizin bu programlardan yararlanması için de kursiyer cep harçlıklarını kurslarda ve girişimcilik programlarında 15 TL'den 20 TL'ye, işbaşı eğitim programlarında ise 25 TL'ye çıkardık.

6111sayılı Torba Kanun ile istihdamı arttırmak amacıyla işverenlere 6 aydan 54 aya kadar prim teşvikleri getirdik. Bu düzenleme ile mesleki eğitim almış olanların ve İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin istihdam edilmelerinin teşvik edilmesini sağladık.

Gençlerimiz ve İŞKUR'a kayıtlı tüm işsizlerimize durumlarına en uygun hizmeti vermek için bu yıl 2 bin 817 İş ve Meslek Danışmanını göreve başlattık. Danışmanlarımız hem iş arayanlar hem de işverenlere hizmet ederek, Kurumumuzun çalışmalarının işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda şekillenmesi için çalışacak. Bu hizmetimizi geliştirmek adına danışman sayımızı 4 bin kişiye çıkarmayı hedefliyoruz.

Tüm bu çalışmalarımızın yanı sıra Türkiye ortalamasının % 75'inden daha az gelire sahip olan NUTS II bölgesindeki 43 ilde hayata geçirdiğimiz Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ile gençlerin istihdamını artırmayı hedefliyoruz. Bu hedefimize ulaşmak için projeyi uyguladığımız illerdeki işgücü piyasasının özelliklerini göz önünde bulundurduk. Belirlediğimiz mesleklerde girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesi, kendi işini kuracak genç girişimcilere rehberlik ve

Dr. Nusret YAZICI
Genel Müdür

danışmanlık hizmetlerinin verilmesi, gençler için okuldan işe geçişi kolaylaştıracak staj imkânlarının artırılması, gençlerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması ve çıraklık programlarından yararlanan gençlerin sayısının yükseltilmesini planladık. Avrupa Birliği'nin de katkılarıyla yaklaşık 26 milyon Avro bütçeyle hayata geçirdiğimiz bu proje, Türkiye'de sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirilmesi için de büyük önem taşıyor.

İşsizlikle mücadele amacıyla uygulamakta olduğumuz tüm faaliyetlerin temel amacı, vatandaşlarımızın insan onuruna yaraşır bir şekilde çalışma hayatında yer almasıdır. Hükümetimizin, Bakanlığımızın ve Kurumumuzun bu ortak çalışmaları sonucu 2009 yılında % 14 olan işsizlik oranı % 8,8'e gerilerken, yine 2009 yılında % 25,3 olan genç işsizlik oranı ise % 17,2'ye geriledi. Bu ülkemiz adına büyük bir başarı. Ancak temel hedefimiz 2023 yılında işsizliği % 5'e düşürmek. Bu hedefe ulaşmak için üzerimize düşen sorumluluğun bilinciyle çalışmaya devam ediyoruz.

Çalışma alanımızla ilgili dünyada yaşanan gelişmeleri yakından takip etme yolunda Haziran 2012'de çok önemli bir adım attık. İŞKUR Güney Kore'nin başkenti Seul'de Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES)'in yönetim kurulu üyeliğine seçilerek alanında söz sahibi bir Kurum haline geldi.

2015 yılında WAPES'in Dünya Kongresi'ne ev sahipliği yapmak için ise girişimlerimiz sürüyor. 89 üyesi bulunan ve merkezi Brüksel'de olan Birliğe üye olmanın en önemli avantajı işgücü piyasasında benzer sorunlarla karşılaşan ülkelerin operasyonel uygulamalarını paylaşabilmeleri, bu sorunları daha önceden yaşamış ve çözüme kavuşturmuş ülkelerle irtibat kurarak çözüm önerileri alabilme imkânı sağlaması. WAPES, bunların yanı sıra elde edilmiş başarıların uluslararası düzeyde tanıtımının yapılabilmesi olanağını da sunuyor.

İŞKUR'un uluslararası alanda elde ettiği bu başarı birçok ülkenin gözünü üzerimize çevirdi. Son dönemde Almanya, Ürdün, Bosna Hersek ve Azerbaycan Kamu İstihdam Kurumlarının heyetleri Kurumumuzu ziyaret ederek, istihdamın korunması, artırılması ve geliştirilmesi noktasında hayata geçirdiğimiz aktif istihdam politikalarını yerinde inceledi. Biz de İŞKUR olarak diğer ülkelerdeki uygulamaları görmek için heyetler gönderdik ve göndermeye devam ediyoruz. Diğer ülkelerdeki istihdam politikalarını takip eden personelimiz, hazırladıkları raporlarla Kurumumuzun ileride geliştireceği çalışmalara ışık tutuyor.

Gençlerin işgücü piyasasına katılımlarını artırmaya yönelik olarak uygulanan politikalar ve sunulan hizmetler, ülkemizi ve gençlerimizi her geçen gün daha fazla cesaretlendirmekte, geleceğe kararlılıkla bakabilen nesillerin yetişeceği yarınların inşası için umutlarımızı canlı tutmaktadır. Bu alanda dünyada meydana gelen değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak vizyonuyla İŞKUR, aynı kararlılık ve azimle istihdam yolculuğunu sürdürmeye devam edecek.

BAKAN ÇELİK MECLİS'TE KONUŞTU: HEDEFİMİZ % 5 İŞSİZLİK

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda yaptığı konuşmada küresel ekonomik kriz karşısında alınan tedbirlerin Türkiye'yi diğer ülkelerden çok daha iyi bir konuma getirdiğini belirterek 2023 Vizyonunda yer alan % 5 işsizlik hedefine vurgu yaptı.

TBMM Plan ve Bütçe Komisyonu'nda konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, gelişmiş ekonomilerde 2010 yılında % 3 olarak gerçekleşen büyüme hızının, 2011'de % 1,6'ya gerilediğini ifade etti. Küresel ekonominin içinde bulunduğu durumun en çok istihdamı etkilediğine ve işsizliği artırdığına dikkati çeken Çelik, İspanya'da ve Yunanistan'da her 4 kişiden 1'inin işsiz olduğunu söyledi.

Fransa'da her 4 gençten 1'inin, İtalya ve Portekiz'de 3 gençten 1'inin, İspanya ve Yunanistan'da 2 gençten 1'inin işsiz olduğunu vurgulayan Çelik, "2012 yılına ilişkin işsizlik oranları beklentilerinin, iç açıcı olmamakla birlikte, yıl sonunda ABD'de % 8,2 ve Avro bölgesinde % 11,2 olması beklenmektedir" dedi.

Türkiye'nin geçen yıl sağladığı % 8,5'lik büyüme ile Avrupa'da en hızlı büyüyen ülkeler arasında yer aldığına işaret eden Çelik, büyüme oranlarındaki artışın istihdama ve işsizlikle mücadeleye de olumlu yansıdığını belirtti. İşsizlik oranının 2012 Ağustos döneminde % 8,8 olarak gerçekleştiğini ifade eden Çelik, "İşsizlik oranımız, son 4 aydır 9'un altında seyretmektedir. İşsizlik oranının 2002'de 10,3 olduğu ve işgücüne her yıl yaklaşık 800 bin kişinin katıldığı düşünüldüğünde, yakaladığımız işsizlik oranı, kayda değer bir başarıdır" diye konuştu.

2009'da % 47,9 olan işgücüne katılma oranının % 50,7'ye, % 41,2 olan istihdam oranının ise % 46,3'e yükseldiğini, 21 milyon 277 bin olan istihdam edilenlerin sayısının Ağustos 2012 itibariyle 25 milyon 367 bine çıktığını dile getiren Çelik, "Geçen yılın Ağustos ayında % 18,6 olan genç işsizlik oranının % 17,2'ye, kadınlardaki işsizlik oranının ise % 11,5'ten % 11,1'e gerilediği görülmektedir" dedi.

Avrupa ülkeleri krizden çıkmak için çalışanları işten çıkarırken bakanlık olarak işsizliği azaltmak ve istihdamı artırmak amacıyla birçok projeyi hayata geçirdiklerini vurgulayan Çelik, İŞKUR tarafından 2010'da işe yerleştirilenlerin kayıtlı işsizlere oranı % 14,5 iken bu oranın 2011'de % 19,7'ye yükseldiğini bildirdi. Çelik, "2012 yılının ilk 10 aylık döneminde % 19,2 olarak gerçekleşen bu oranın yıl sonunda % 21'i geçmesini bekliyoruz" dedi.

Sosyal Yardım Alan 17 Bin Kişi İşe Yerleştirildi

Her yıl 1,5 milyar lira kaynak ayırarak 400 bin kişiyi aktif işgücü programlarından yararlandırmayı hedeflediklerini dile getiren Çelik, "Bakanlık olarak, sosyal yardım alanlardan çalışabilecek durumda olanları istihdama katmak ve tabiri caizse balık vermek yerine balık tutmayı öğretmek için de yoğun çaba sarf ediyoruz. Bu çerçevede, sosyal yardım noktalarından İŞKUR'a bildirilen kişilerden 56 bin 328'i mesleki eğitim faaliyetlerine yönlendirilmiş, sosyal yardım alan 17 bin kişi işe yerleştirilmiştir" diye konuştu.

İşsizlik sigortası ödemelerinin başladığı 2002 yılı Mart ayından 2012 yılı Ekim ayı sonuna kadar, işsizlik ödeneği için başvuran 3 milyon 498 bin kişiden ödenek almaya hak kazanan 2 milyon 718 bin 478 kişiye 5 milyar 329 milyon lira ödeme yapıldığını belirten Çelik, Eylül 2012 tarihi itibarıyla İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığının 59 milyar 677 milyon lira olduğunu kaydetti.

2023'te İşsizlik Hedefi % 5

Bakan Çelik, bütçe açıklarının oluşmasına, gelir dağılımında adaletsizliğe, haksız rekabete yol açan ve çalışanları sosyal güvenlikten mahrum bırakan kayıt dışı istihdamın 1 puanlık maliyetinin yaklaşık 650 milyon lira olduğunu ifade ederek, yürütülen politikalar sayesinde kayıtdışı istihdamın % 53'ten % 37 seviyesine indirildiğini vurguladı. Çelik, "Sadece 2008 Mayıs-2012 Eylül döneminde toplam 1 milyon 213 bin 282 çalışan ile 85 bin 678 işyerinin kayıt dışı olduğu tespit edilmiş ve kayıt altına alınmıştır. Hedefimiz, 2023 yılında kayıtdışı istihdam oranını % 15 seviyesine indirmektir" dedi.

Çelik, Ulusal İstihdam Stratejisi'ni tamamladıklarını hatırlatarak, 2023'te işsizlik oranını % 5'e indirmeyi, istihdam oranını % 50'ye çıkarmayı, halen % 30,1 olan kadınların işgücüne katılma oranını % 38'e yükseltmeyi hedeflediklerini dile getirdi.

"HERKES İÇİN İNSANA YAKIŞIR İŞ" KAPANIŞ KONFERANSI YAPILDI

Birleşmiş Milletler Ortak Programı: "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" kapanış konferansı gerçekleştirildi.

Ankara'da 22 Kasım'da düzenlenen konferansa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Namık Ata, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Birleşmiş Milletler Türkiye Mukim Koordinatörü Shahid Najam, ILO Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Susanne Hoffmann ve üst düzey yöneticiler, BM temsilcileri, Sosyal Paydaşların temsilcileri ve akademisyenler katıldı.

Törende konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Namık Ata, gençler, kadınlar ve dezavantajlı grupların istihdamında yaşanan sorunların tüm dünyayı yakından ilgilendirdiğini belirtti. Küresel kriz nedeniyle ortaya çıkan işsizliğe karşı Türkiye'nin gerekli önlemleri zamanında aldığına dikkat çeken Ata, BM Ortak Programı'nın bu doğrultuda hayata geçirilen örnek projelerden biri olduğunu kaydetti. Ata, işsizliğin önlenmesinde İŞKUR tarafından uygulanan aktif istihdam politikalarına da değinerek şunları söyledi: "2008 yılında küresel ekonomik kriz etkilerini göstermeden önce, istihdam paketleri olarak adlandırdığımız düzenlemeleri yasalaştırdık. Bunun uygulama boyutuna taşınması süratli bir şekilde gerçekleştirildi. Öncelikle yerelde İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları yeniden yapılandırıldı. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan çok önemli bir kaynağın aktif istihdam projelerinde kullanılması sağlandı. Bu son derece önemli bir düzenlemeydi. Özellikle gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini kolaylaştırmaya yönelik teşvik uygulamaları getirildi. İşveren sigorta prim hisselerinin önemli bir süreyle İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanarak genç ve kadın istihdamının teşvik edilmesi sağlandı. İşgücü maliyetlerini düşürmek amacıyla sigorta primlerinde 5 puanlık bir indirim yapıldı. Yani işyerlerimizin istihdamı artırmalarına imkân sağla-

Namık Ata

Shahid Najam

Susanne Hoffmann

yacak düzenlemeler kapsamlı bir şekilde ortaya konmuş oldu."

2023 yılında işsizliği % 5'e indirmek istediklerini vurgulayan Ata, sosyal ortaklarla birlikte hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisi hakkında da bilgi verdi. Ata, Ulusal İstihdam Stratejisi'nde 40'a yakın politika önceliğinin belirlendiğinin altını çizerek "Kurum ve kuruluşlar tarafından uygulanmak üzere 200'ün üzerinde tedbir Ulusal İstihdam Stratejisi'nde yer aldı. Belgede çok önemli hedefler de konuldu. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi için ne gibi tedbirlerin alınacağı saptandı. Kadınların istihdama girişlerini kolaylaştırmaya yönelik bir dizi tedbirler de belgede yer aldı. Bu projenin başarıyla tamamlanması beni memnun etti. Projenin sorumluluğu ve koordinatörlüğünü yürüten İŞKUR Genel Müdürlüğü'ne ve Birleşmiş Milletler Kuruluşları ile STK'lara çok teşekkür ediyorum." dedi.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, 2009 Ekim ayında başlayan BM Ortak Programı çerçevesinde yer alan eylemlerin birçoğunun gerçekleştiğini söyledi. Yazıcı, gerek Antalya'da gerçekleştirilen BM Ortak Programı gerekse de İŞKUR tarafından yürütülen diğer çalışmalarda sosyal ortaklar ile uluslararası kuruluşların bilgi birikimlerinden ve deneyimlerinden yararlandıklarını belirtti. Yazıcı, genç işsizliğine çözüm önerileri geliştirmek amacıyla tasarlanan BM Ortak Programı'nın, uluslararası düzeyde işbirliğine yönelik en anlamlı çalışmalardan biri olduğuna dikkat çekerek sözlerini şöyle sürdürdü: "Birlikte çalıştığımız üç yıl boyunca, İŞKUR olarak sahip olduğumuz bilgi birikimi ve deneyime, uluslararası kuruluşların bilgi birikimi ve deneyimlerini ekleme fırsatını yakaladık. Her zaman ifade ettiğimiz üzere bu yakın işbirliğinin gelecekte de devam ermesi arzusunda olduğumuzu bir kez daha ifade ediyorum."

Birleşmiş Milletler Türkiye Mukim Koordinatörü Shahid Najam, Antalya'da gerçekleştirilen BM Ortak Programı'nın gerek Türkiye gerekse de dünyada uygulanacak diğer projeler için örnek olduğunu ifade etti. İŞKUR ve Birleşmiş Milletler işbirliğinde gerçekleştirilen çalışmadan önemli deneyimler elde ettiklerini söyleyen Najam, "Devlet, BM ve özel sektör birlikte çalıştı. Dezavantajlı grupların istihdamına yönelik yerel düzeyde sağlanan bu işbirliği ve koordinasyonun daha büyük ölçekte gerçekleştirilecek projeler için de örnek olacağını düşünüyorum" dedi.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Susanne Hoffmann, dünyada önemli bir sorun haline gelen genç işsizliğinin çözümü noktasında Antalya'da yürütülen projeden önemli çıktılar elde edildiğini kaydetti. Dünyada 75 milyon gencin işsiz olduğunun altını çizen Hoffmann, "İspanya ve Yunanistan'da genç işsizliği oranı % 55'in üzerinde. Bu gençlik krizi çözülmezse çok karanlık bir tabloyla karşı karşıya kalacağız. Türkiye'de gerek işsizlik rakamlarında yaşanan düşüş gerekse de ekonomisinde yaşanan büyüme önemli potansiyel taşıyor." şeklinde konuştu.

Kapanış konferansında "Programın Çıktıları ve Sürdürülebilirlik, Türkiye'de Genç İstihdamında Bütüncül Politikalar ve Stratejiler" üzerine gazeteci Şirin Payzın'ın moderatörlüğünde sunumlar da yapıldı. Konferans sonunda BM Ortak Programı'nın uygulanmasında emeği geçen Ulusal Teknik Ekibe plaket verildi.

Birleşmiş Milletler Ortak Programı: "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" Nedir?

Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" dört BM Kuruluşu FAO (Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü), ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), IOM (Uluslararası Göç Örgütü) ve UNDP (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı) ile Ulusal Program uygulayıcısı olarak İŞKUR ortaklığında yürütüldü.

2009 yılı sonunda başlayan ve 2012'de sona eren BM Ortak Programı, gençler arasında işsizliğin azaltılmasını ve genç işsiz nüfusun insana yakışı işlere yerleştirilmesini amaçlamıştır.

ÇSGB'DE SERTİFİKA TÖRENİ

Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Türkiye Devlet Hastaneleri ve Hastalara Yardım Vakfı (HASVAK)'ın işbirliğiyle düzenlenen hasta ve yaşlı bakım kursunu tamamlayan 100 kursiyer, sertifikalarını aldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda düzenlenen sertifika törenine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Namık Ata, Ankara Milletvekili Nurdan Şanlı, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Ali Akay, HASVAK Yönetim Kurulu Başkanı Engin Öztürk, HASVAK Genel Başkan Yardımcısı Ali Tekin Çelik HASVAK Yönetim Kurulu Üyesi Türkay Kısa ile Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Talip Altuğ katıldı.

Törende konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Namık Ata, mesleki eğitim kurslarının öneminden bahsetti. Ata, Türkiye genelinde İŞKUR tarafından düzenlenen kursların işsizleri çalışma hayatına kazandırmada başarılı olduğunu vurguladı.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ise HASVAK'ın çalışmalarını yakından takip ettiğini belirterek, hasta ve yaşlı bakım kursunun düzenlenmesinde emeği geçen İŞKUR personeline ve HASVAK yöneticilerine teşekkür etti.

Konuşmaların ardından eğitimi tamamlayan kursiyerlere sertifikaları verildi. % 21 istihdam garantili olan hasta ve yaşlı bakım kursu kapsamında 8 kişi özel bir hastanede işe başlatılırken, 40 kişinin ise Ankara'daki yaşlı bakım evlerinde istihdam edilmesi hedefleniyor.

İŞKUR, WAPES YÖNETİM KURULU TOPLANTISINA KATILDI

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES) Haziran 2012'de Güney Kore'nin başkenti Seul'de seçilen yeni Yönetim Kurulu ilk toplantısını Dominik Cumhuriyeti'nin Punta Cana şehrinde yaptı.

5 kıta adına 3 yıllık faaliyet planının sunulduğu Yönetim Kurulu toplantısında yeni kabul edilen tüzük çerçevesinde belirlenen yönetmelik taslağı ele alındı. Toplantıda ayrıca, Birliğin iletişim stratejisi, web sitesinin yenilenerek daha işlevsel hale getirilmesi, Birlik bütçesinin sunumu, 2013 yılında WAPES'e üye kamu istihdam kurumlarına gönderilmesi düşünülen anketin konusu ve 2015 yılında WAPES Dünya Kongresi'ne ev sahipliği yapacak ülkenin belirlenmesi için görüşmeler yapıldı.

Türkiye'yi temsilen toplantıya İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin ve İstihdam Uzman Yardımcısı Emrullah Uludağ katıldı. Yönetim Kurulu'nda söz alan Türk heyeti, 2015 yılında yapılacak WAPES Genel Kurulu için Türkiye'nin ev sahipliği yapma isteğini iletti. Genel Kurul'a ev sahipliği yapacak ülke 2013'te yapılacak Yönetim Kurulu toplantısında belirlenecek.

Yönetim Kurulu toplantısının ardından Orta Amerika bölgesi ağırlıklı olmak üzere üst düzey yöneticilerin katılımıyla "Göç ve Kamu İstihdam Kurumları" temalı çalıştay yapıldı.

İŞKUR, 5 Eylül 2012 tarihinde Brüksel'de gerçekleştirilen WAPES Avrupa Bölgesi toplantısına da katılmıştı.

WAPES Nedir?

Dünya genelinde kamu istihdam kurumlarının üye olduğu birlik sayesinde, ülkeler arasında işgücü piyasası ve istihdam konularında iyi uygulamaların paylaşımı gerçekleştirilmektedir. 89 üyesi bulunan ve merkezi Brüksel'de olan Birliğe üye olmanın en önemli avantajlarından birisi ise işgücü piyasasında benzer sorunlarla karşılaşan ülkelerin operasyonel uygulamalarını paylaşabilmeleri, bu sorunları daha önceden yaşamış ve çözüme kavuşturmuş ülkelerle irtibat kurarak çözüm önerileri alabilme imkânı sağlaması. WAPES, bunun yanı sıra elde edilmiş başarıların uluslararası düzeyde tanıtımının yapılabilmesi olanağını da sağlamaktadır.

1989 yılında kurulan Birliğe 2003 yılında üye olan İŞKUR, Haziran 2012'de Güney Kore'nin başkenti Seul'de gerçekleştirilen 9. Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Dünya Kongresi'nde Yönetim Kurulunda temsil hakkı kazandı.

İŞKUR YÖNETİM KURULU'NA YENİ ÜYE ATANDI

Yağız Eyüboğlu
İŞKUR Yönetim Kurulu Üyesi

AYGAZ Genel Müdürü Yağız Eyüboğlu, 8 Ekim 2012 tarihinde İŞKUR Yönetim Kurulu üyeliğine atandı. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) temsilcisi olarak atanan Köstekli, 3 yıl süreyle Yönetim Kurulu'nda görev yapacak.

İŞKUR Yönetim Kurulu üyelerinden Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu (TESK) temsilcisi Süleyman Köstekli de 26 Ekim 2012 tarihinde 3 yıllığına yeniden İŞKUR Yönetim Kurulu üyeliğine atandı.

İŞKUR'un en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip organı olan Yönetim Kurulu, toplam 6 kişiden oluşuyor. Kurul toplantıları İŞKUR Genel Müdürü'nün başkanlığında gerçekleştiriliyor. Kurul'un diğer üyeleri Ahmet Zahteroğulları, Selim Yeşilbaş ve İsmail Aslan.

ÜLKENİN DÖRT BİR YANINDA İSTİHDAM FESTİVALİ

İŞKUR, işverenler ve iş arayanları aynı mekânda bir araya getirmeye devam ediyor. Yurdun dört bir yanında istihdam, kariyer ve girişimcilik temalı etkinliklerde binlerce firma, on binlerce iş arayanla bir araya geldi.

İŞKUR, halkın yoğun ilgi gösterdiği ***istihdam, kariyer ve girişimcilik temalı etkinliklerde*** işverenler ve iş arayanları aracısız bir şekilde buluşturmaya devam ediyor. Şanlıurfa (4-6 Ekim), Manisa (9-11 Ekim), Hatay (10-11 Ekim), Adana (2-3 Kasım), Kütahya (6-7 Kasım), Diyarbakır (8-9 Kasım), İzmir (8-9 Kasım), Mersin (8-9 Kasım), Trabzon (15-17 Kasım), Kayseri (20-22 Kasım), Bursa (22-24 Kasım), Eskişehir (28-29 Kasım), Yozgat (5 Aralık), Aydın (5-7 Aralık), Gaziantep (7-9 Aralık), Zonguldak (10-14 Aralık), Aksaray (13 Aralık), Bilecik (13-14 Aralık), Erzurum (14-15 Aralık), Rize (18 Aralık), Ardahan (18-19 Aralık), Artvin (20 Aralık), Uşak (20 Aralık), Konya (21-22 Aralık), Ankara (21-22 Aralık) ve Muş (26 Aralık)'ta düzenlenen etkinliklerde yüzlerce firma, on binlerce iş arayanla bir araya geldi. Daha önceki aylarda; Antalya (16-18 Mart), İstanbul (25-29 Nisan), Denizli (10-12 Mayıs), Malatya (18-20 Mayıs), Kocaeli (24-26 Mayıs), Samsun (7-8 Haziran), Çorum (4-8 Temmuz) illerinde yapılan etkinliklerle birlikte 2012 yılı içerisinde 20'nin üzerinde büyük ilde etkinlik gerçekleştirilmiş oldu.

İzmir İstihdam Zirvesi

Açılışını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez'in gerçekleştirdiği, İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen "İzmir 1. İstihdam Zirvesi" iş dünyası ve vatandaşlardan yoğun ilgi gördü. Zirveye katılan 100'ün üzerinde firma, İŞKUR'un Kültürpark Fuar Alanında kurduğu görüşme odalarında iş arayanlarla buluştu. Binlerce kişi hem iş başvurusu yaptı hem de yeni iş olanakları hakkında bilgi aldı.

Bir yandan iş arayan ve işverenleri buluşturan İŞKUR bir yandan da oluşturdu-

ğu bireysel görüşme odalarında işveren temsilcileri ve vatandaşlardan yoğun ilgi gördü. 13 ayrı odada iş arayanlarla bireysel görüşme yapan firma yetkilileri, iş arayanların başvurularını aldı. İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görevli iş ve meslek danışmanları da bireysel görüşme odalarında çok sayıda kişiyi ağırlayarak bire bir danışmanlık hizmeti verdi. Zirve kapsamında öğrenciler, tam ve yarı zamanlı iş imkânı sunan firmalar ile staj yapabilecekleri işletmeler hakkında bilgi aldı ve durumlarına uygun firmalara başvuruda bulundular

Şanlıurfalılar URFİST'te Buluştu

Şanlıurfa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından bu yıl ilki düzenlenen "URFİST 2012 İstihdam, Kariyer ve Girişimcilik Fuarı" geniş katılıma sahne oldu. 40 civarında firmanın stant açtığı fuarda, yaklaşık 10 bin kişi işverenlerle buluşarak yeni iş olanakları hakkında bilgi aldı.

4 Ekim'de Urfa City Alışveriş Merkezi'nde ziyarete açılan "Urfist 2012 İstihdam, Kariyer ve Girişimcilik Fuarı" vatandaşlardan yoğun ilgi gördü. 3 gün süren fuarda İŞKUR'un yanı sıra Türkiye'nin önde gelen firmalarının temsilcileri de stant açarak uygun kriterleri taşıyan vatandaşları işe yerleştirdi. İŞKUR, Şanlıurfa Ticaret ve Sanayi Odası, Şanlıurfa Belediyesi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile Karacadağ Kalkınma Ajansı'nın işbirliğiyle düzenlenen etkinliğe yaklaşık 10 bin kişi katıldı.

Trabzon İstihdam, Kariyer ve Girişimcilik Etkinliği

Trabzon'da bu yıl ilki gerçekleştirilen "İstihdam, Kariyer ve Girişimcilik Etkinliği" iş dünyasının temsilcileri ile iş arayanları buluşturdu. Trabzon Valiliği ile Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü işbirliğiyle 15-16-17 Kasım tarihlerinde gerçekleştirilen etkinlikte, aralarında özel sektör temsilcileri, kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarının da bulunduğu 94 firma stant açtı. Trabzonluların yoğun ilgi gösterdiği etkinlik kapsamında katılımcılara birinci gün "İstihdam", ikinci gün "Kariyer" ve üçüncü gün ise "Girişimcilik" konularında düzenlenen seminer, konferans ve panellerle bilgi verildi. İş arayan ve öğrencileri açtıkları stantlarda ağırlayan firma temsilcileri iş ve staj başvurularını kabul etti. İŞKUR'un istihdam hizmetleri ve olanaklarının da iş arayanlara seminer olarak aktarıldığı etkinlikte, İŞKUR standında görevli iş ve meslek danışmanları da katılımcılarla yüz yüze görüşerek danışmanlık hizmeti verdi.

Mersin İstihdam Fuarı İkinci Kez Yapıldı

"İş Seçiminde Bir Marka İŞKUR" sloganıyla bu yıl ikincisi düzenlenen Mersin İstihdam Fuarı işveren, iş arayan ve öğrencileri bir araya getirdi. Mersin Valiliği, Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Mersin Üniversitesi, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, Esnaf ve Sanatkârlar Odası Birliği, Çağ Üniversitesi ve Toros Üniversitesi'nin katkılarıyla 8-9 Kasım tarihlerinde Mersin Üniversitesi Uğur Oral Kültür Merkezi'nde gerçekleştirilen 2. Mersin İstihdam Fuarı, geçen yılki katılımın çok daha üstünde bir katılıma sahne oldu.

42 firma ve 14 eğitim kurumunun katılımıyla düzenlenen fuarı binlerce vatandaş ziyaret etti. Çoğunluğu İŞKUR İl Müdürlüğü'nün Mersin'de koordine ettiği İnsan Kaynakları Grubuna üye firmalardan oluşan özel sektör temsilcileri iş arayanları işgücü piyasası hakkında bilgilendirerek, iş ve staj başvurusu yapmak isteyen kişilerin CV'lerini kabul etti.

GENÇLERİMİZ ÜLKEMİZİN EN BÜYÜK ZENGİNLİĞİ

2011 yılında, devlet bakanlıklarının icracı bakanlıklara dönüştürülmesi sürecinde, Gençlik ve Spor Bakanlığı devletin gençlere yönelik hizmetlerinin ve spora ilişkin faaliyetlerin yürütüldüğü yeni bir bakanlık olarak kuruldu. Kabinenin en genç bakanı olan Gençlik ve Spor Bakanı Suat Kılıç ile bakanlığın kuruluş sürecini, bu süreçteki temel hedeflerini, bakanlığın faaliyetlerini ve gençlik ve spor ile ilgili vizyonunu konuştuk.

Gençlik ve Spor Bakanlığı, çok yeni bir bakanlık. Bakanlık döneminiz içerisinde geride bıraktığınız 1 yıllık süreci sizden dinleyebilir miyiz?

Odağımız, geleceğimiz ve zenginliğimiz olan gençler ve sağlıklı, dinamik, istikrarlı bir toplum olmanın gerekliliği spor olduğundan, gereken yapının "yeni olmak" mazeretine sığınmadan ivedilikle ve kusursuz bir biçimde kurulması gerekliliği ile yola çıktık. Çok şükür, bu kısa zaman zarfında, gerekli yapıyı kurmanın ötesinde, gençlerimiz ve sporumuz için bir çok önemli projeye imza attık ve gelecek daha nicelerinin planlamasını gerçekleştirdik. Örneğin bu süreçte, 384 spor tesisinin yatırımına başlayarak spor tarihimizin en büyük spor

yatırım hamlesini başlatmış bulunuyoruz. Bunların içinde 20 yeni stadyum inşaatı ve her ilimize kapalı yüzme havuzu projemiz de hayata geçirilenlerden.

Futbol dışındaki özerk federasyonlarımıza 2012 yılında 256 milyon TL ve Türk Spor tarihinde ilk kez Gençlik ve Spor Bakanlığı bütçesinden amatör spora 25 milyon TL kaynak aktardık. Gençlik spor bütçesi bu yıl 967 milyon TL idi, bu da 2002'den bu yana 15 katlık bir artış demek oluyor. Geçen 1 yılda gençlerimizin ülkemizin yönetimine aktif katılımlarını sağlamak noktasında, gençlik çalıştaylarını ve 21 yıl sonra yapılan ilk gençlik şurasını gerçekleştirdik.

Bu süreçte gelen sportif başarılar da milletçe gurur vesilemizdi. Olimpiyatlara rekor katılım ile gittik ve atletizmde tarih yazarak ilk kez olimpiyat stadında hem de 2 sporcumuzla milli marşımızı dinledik. Paralimpikte madalya sayısında patlama yaşadık ve alnımızın akı ile geri döndük. Ayrıca bu süreçte ülke genelinde lisanslı sporcu sayımızda önemli artışlar yakaladık. Bu meşakkatli süreç sonucunda elde edilen kazanımların henüz bir başlangıç olduğunu ifade edeyim. Gençlik ve Spor Bakanlığı ülkemizin güçlü yarınları için, aralıksız bir şekilde projeler üretmeye ve yatırımlar gerçekleştirmeye devam ediyor.

Türkiye Cumhuriyeti olarak genç bir nüfusa sahibiz. Siz de kabinenin genç bakanlarından birisiniz. Bakanlık olarak gençlere yönelik hangi çalışmalarınız bulunmaktadır?

Gençlerimiz ülkemizin en büyük zenginliği. Gelişerek, güçlenerek, bölgesinin ve dünyanın en etkili aktörlerinden biri haline gelen Türkiye, Sayın Başbakanımızın da üç çocuk vurgusu ile işaret ettiği gibi, bu gücünü arttırarak koruma noktasında, genç nüfusunu muhafaza etmelidir. Ayrıca devlet ve milletçe, gençlerimizin yerel değil evrensel ölçekte değerler yaratmalarını sağlayacak nitelikleri elde edebilmeleri için, üzerimize düşen tüm vazifeleri layıkıyla gerçekleştirmek önemli bir yükümlülük. Bu sadece gençlerimizin geleceği ile değil, milletimizin, devletimizin hatta dünya toplumunun geleceği ile

Olimpiyatlara rekor katılım ile gittik ve atletizmde tarih yazarak ilk kez olimpiyat stadında hem de 2 sporcumuzla milli marşımızı dinledik. Paralimpikte madalya sayısında patlama yaşadık ve alnımızın akı ile geri döndük. Ayrıca bu süreçte ülke genelinde lisanslı sporcu sayımızda önemli artışlar yakaladık. Bu meşakkatli süreç sonucunda elde edilen kazanımların henüz bir başlangıç olduğunu ifade edeyim. Gençlik ve Spor Bakanlığı ülkemizin güçlü yarınları için, aralıksız bir şekilde projeler üretmeye ve yatırımlar gerçekleştirmeye devam ediyor.

Gençlerimiz ülkemizin en büyük zenginliği. Gelişerek, güçlenerek, bölgesinin ve dünyanın en etkili aktörlerinden biri haline gelen Türkiye, Sayın Başbakanımızın da üç çocuk vurgusu ile işaret ettiği gibi, bu gücünü arttırarak koruma noktasında, genç nüfusunu muhafaza etmelidir. Ayrıca devlet ve milletçe, gençlerimizin yerel değil evrensel ölçekte değerler yaratmalarını sağlayacak nitelikleri elde edebilmeleri için, üzerimize düşen tüm vazifeleri layıkıyla gerçekleştirmek önemli bir yükümlülük. Bu sadece gençlerimizin geleceği ile değil, milletimizin, devletimizin hatta dünya toplumunun geleceği ile ilgilidir. Kabinenin en genç bakanı olarak bu onurlu vazife bize nasip oldu ve biz de tüm enerjimizi bu yönde vakfetmekten son derece mutluyuz.

ilgilidir. Kabinenin en genç bakanı olarak bu onurlu vazife bize nasip oldu ve biz de tüm enerjimizi bu yönde vakfetmekten son derece mutluyuz.

Geçtiğimiz dönemde gençlerimiz için temel yatırımlara ek olarak birçok proje gerçekleştirdik. Gençlik kampları, gençlik treni, liderlik okulları, kariyer eğitimleri, kişisel gelişim akademileri gibi çalışmalarımızla, yüz binlerce gencimiz, ülkemizin dört bir yanında kendilerini geleceğe daha hazır hissetmelerini sağlayacak ortamlarda bulundular. Önümüzdeki süreçte, bu tip çalışmalarımız nitelik yönünden gelişip derinleşerek, çok daha fazla sayıda gencimize ulaşacak.

2012 Londra Olimpiyatları'nı madalya sıralamasında genel olarak gerilerde tamamladık. Fakat tarihimizde ilk defa atletizmde altın madalya kazandık. Bu başarının kalıcı olması için size göre hangi politikalar yürütülmelidir?

Londra yolculuğu öncesinde madalya sayısından çok sporcu sayımızdaki rekor artışa vurgu yapmıştık. Sporcularımız olimpiyat öncesinde elde ettikleri başarılar neticesinde olimpiyatlara gitme hakkı elde ediyorlar. Dolayısıyla başarısızlıklara değil buradaki büyük başarıya vurgu yapmakta fayda vardır. Ancak tabidir ki gereken özeleştiri her ilgili tarafından yapılarak daha iyisini hedeflemek doğru yoldan milletçe ayrılmamamızın temel koşulu. Londra 2012 Olimpiyat Oyunlarına 52 yıl sonra ilk kez takım sporlarında katıldık. Olimpiyatların sembolü atletizmde 14 dalda 25 sporcu ile temsil edilerek rekor kırdık. Nitekim spor tarihimizin en büyük başarılarından birini de bu dalda yaşadık ve ilk kez altın ve gümüş madalyanın sahibi olduk. Bu tip başarıların artarak devamlılık kazanması, yapılacak yatırımlar ve gerçekleştirilecek projeler ile sporun toplumsal düzleme yayılması ve her bir birey tarafından özümsenmesi ile mümkündür. Gereken yatırımların yapılarak spor ile halkın arasındaki mesafenin kapanması gerekmektedir. Nitekim yürüttüğümüz tüm projeler bu amaca hizmet ediyor. Ancak özümsenme noktasında, herkese büyük görevler düşmektedir. Örneğin bu girişimlerin eğitim ile paralellik taşıması ve medya gibi toplumsal iletişim mecralarının da bunu desteklemesi spor ile milletimizin daha da bütünleşmesini ve gelecek başarıların daha büyük ve sürekli olmasını sağlayacaktır.

Devletçe ve milletçe 2020 olimpiyatlarını kazanmak için bir hayli uğraşıyoruz. Daha önce defalarca kapısından döndüğümüz olimpiyatları size göre alma şansımız bu kez nedir? Bakanlık olarak olimpiyatları almak için hangi çalışmaları yürütüyorsunuz?

Olimpiyat ve Paralimpik Oyunlarına ev sahipliği yapmak, ülkemizin her anlamda gelişimini taçlandıracak bir başarıdır. Bu sadece belirli bir alanda gerçekleştirilen girişimlerin sonucunda elde edilecek bir başarı değil. Devlet ve millet ölçeğinde belirli bir vizyonun, gelişimin ve özgüvenin yakalanması temel gerekliliklerin başında geliyor. Türkiye son 10 yılda, ekonomisiyle, demokrasisiyle, siyasi istikrarı ve teknolojik kalkınması ile büyük adımlar atmış ve dünya ülkeler liginde üst sıralara oynayan bir ülke haline gelmiştir. Buna ek olarak yine son 10 yılda, neredeyse mevcut tüm prestijli ve büyük spor organizasyonlarına ev sahipliği yapmış ve tamamının üstesinden alnının akıyla gelmiş bir ülkeyiz. Gerçekleştirdiğimiz organizasyonlar, ilgili uluslararası komite liderleri tarafından hep "en iyi" olarak değer buldu. Sonuç olarak artık Türkiye her anlamda Olimpiyat Oyunları gibi dev organizasyonun üstesinden de gelebilecek niteliklere sahip bir ülke. Bu yüzden Olimpiyat ve Paralimpik Oyunlarına daha önce hiç olmadığı kadar büyük bir özgüven ile talibiz. Bu sürecin getirdiği yükümlülükleri gerek proje noktasında gerek yatırım ve girişimler noktasında tüm ayrıntıları ile yerine getiriyoruz.

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Türkiye ekonomisinin 2013-2015 yıllarını kapsayan yeni Orta Vadeli Programın temel hedefleri; istikrarlı ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek, mali disiplini sürdürmek, yurt içi tasarrufları artırmak, cari açığı azaltmak ve makroekonomik istikrarı sağlamaktır. Ekonomik büyümenin istihdama yansıması için 2013-2015 OVP'de, işgücü niteliğinin artırılması, yeni istihdam olanakları için ihracatın artırılması ve ithalata bağımlılığı azaltacak yerli ve uluslararası yatırımların desteklenmesi gibi önlemler öngörülmüştür.

Erdal Tanas KARAGÖL*

* *Prof. Dr.,*
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Orta Vadeli Program (OVP) ve Yumuşak İniş Süreci

2005 yılında ve 2006-2008 yılları için ilk defa hazırlanan Orta Vadeli Program'ın (OVP) stratejik amaçlar temelinde kamu politikalarını ve uygulamalarını şekillendirmesi ve kaynak tahsisini bu çerçevede yönlendirmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda, kamu ve özel kesim için öngörülebilirliği artırarak bir yol haritası niteliği taşıyacak ve son yıllarda sosyal ve ekonomik alanda sağlanan gelişmelerin daha sağlam bir zeminde sürdürülmesi suretiyle güven ve istikrara katkıda bulunacaktır. Dinamik bir yapı arz eden ve üç yıllık perspektife sahip olan OVP, yıllık uygulamaların sonuçları ve genel şartlardaki değişmeler dikkate alınarak, her yıl yenilenmektedir. OVP, aynı zamanda çeşitli alanlarda birbirleriyle tutarlı bir amaç, politika ve öncelikler seti sunmakta, makro politikaların yanı sıra, temel gelişme eksenlerini de açıklamaktadır.[1]

Bu amaçla, son olarak ülke ekonomisinin 2013-2015 yıllarını kapsayan, 3 yıl vadeli amaç ve hedeflerini içeren yeni bir OVP hazırlanmıştır. Bu OVP'nin temel hedefleri; istikrarlı ekonomik büyümeyi gerçekleştirmek, mali disiplini sürdürmek, yurt içi tasarrufları artırmak, cari açığı azaltmak ve dolayısıyla makroekonomik istikrarı sağlamaktır.

Ekonomik Büyüme Dinamikleri ve Cari Açık

Küresel krizin etkisiyle 2009 yılında daralan Türkiye ekonomisi, bu yılın son çeyreğinden itibaren hızlıca toparlanmış ve yeniden pozitif ekonomik büyümeye başlamıştır. 2010 yılında yeniden ivme kazanan ekonomik büyüme, 2011 yılında da artarak devam etmiş ve Türkiye Çin'den sonra en çok büyüyen ikinci ekonomi olmuştur. Fakat söz konusu büyüme iç talep artışına bağlı olarak gerçekleşmiş ve buna bağlı olarak ithalat oranları artmıştır. Türkiye ekonomisinin ara malı ağırlık ürünler ithal ediyor olması yüksek ekonomik büyümenin beraberinde cari açığın artmasına neden olmuştur. Bunun sonucunda 2011 yılında cari açığın GSYH içindeki payı % 10 seviyesine ulaşmıştır.

Bu yüksek oranlı cari açık, ekonomi için bir kırılganlık unsuru olarak görülmüş ve 2011 yılında hazırlanan OVP ile cari açığın azaltılması hedeflenmiştir. Buna yönelik olarak da 2011 yılı son çeyreğinde ekonomik büyümede fren yapılmıştır. Ekonomide yumuşak iniş süreci olarak adlandırılan bu durum, Avrupa Birliği ülkelerinin içinde bulunduğu borç krizinin dünya ekonomisini olumsuz etkilemeye devam etmesi nedeniyle 2012 yılında da devam etmiştir. İç talebin daraldığı ve esas olarak ihracatta meydana gelen artışın bu dönemde ekonomik büyümeye pozitif etki yapmasıyla 2012 yılında net mal ve hizmet ihracatından sağlanan pozitif katkı ekonomik büyümenin lokomotifi olmuştur.

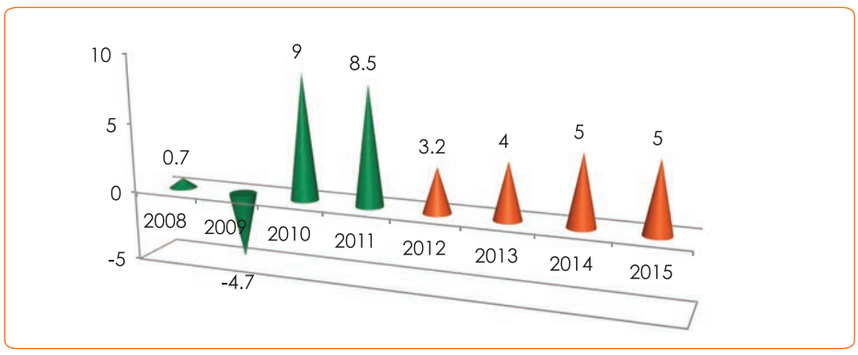
TEMEL MAKROEKONOMİK GÖSTERGELER				
GÖSTERGELER	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
GSYH (Milyar TL, Cari Fiyatlarla	1.435	1.571	1.740	1.933
GSYH (Milyar Dolar, Cari Fiyatlarla)	799	858	919	998
GSYH Büyümesi	3,2	4,0	5,0	5,0
Toplam Sabit Sermaye Yatırımı (% Değişme)	-0,5	6,8	6,7	6,2
Kamu	5,4	5,4	5,1	2,4
Özel	-1,7	7,1	7,0	7,0
Toplam Yurtiçi Tasarruf/GSYH (%)	14,3	15,0	15,7	16,7

Tablo 1. Temel Makroekonomik Göstergeler

2012 yılında % 3,2 oranında büyüme hedeflenmektedir.

Kaynak: OVP:2013-2015

İhracatın pozitif, iç talebin negatif etkisiyle gerçekleşen 2012 ekonomik büyümesi hedefi 2012-2014 OVP'de % 4 olarak öngörülmüşse de küresel ekonomideki durgunluk nedeniyle 2013-2015 OVP'de % 3,2'ye düşürülmüştür (Grafik 1). Bu ekonomik büyüme hedefi, cari açığın kontrol altına alınması ve cari açığın sürdürülebilirliği açısından önemlidir. Ayrıca, ihracat odaklı büyümenin sağlanması ve yurtiçi tasarrufların kademeli bir şekilde artırılması istikrarlı ve kaliteli ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi için de bir zorunluluktur.



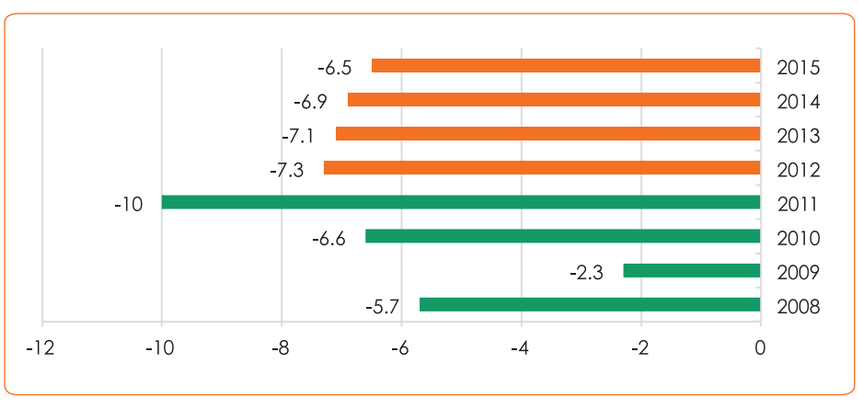
Grafik 1. GSYH Büyümesi (%)

GSHY'de 2013-14 yıllarında sırayla % 4 ve 5 oranında büyüme öngörülmektedir.

Kaynak: OVP:2013-2015

Ekonomik büyümenin hız kestiği mevcut konjonktürde cari açık da düşüş eğilimine girmiştir. Enerji dışı cari açığın neredeyse sıfıra yaklaştığı 2012 yılında, bu açığın sürdürülebilir düzeyinin korunması ve OVP'de 2012 yılı için 7,3; 2013 yılı için 7,1; 2014 yılı için 6,9 ve 2015 yılı için 6,5 seviyesine düşürülmesi hedeflenmektedir (Grafik 2).

Özellikle kredi derecelendirme kuruluşları tarafından bir kırılganlık unsuru olarak gösterilen cari açıktaki bu azalış not artırımında etkisini göstermiş ve 2012 yılında cari açıkta meydana gelen azalış not artırımını beraberinde getirmiştir. Cari açıkta azalışın daha düşük büyüme oranları ile beraber gerçekleştiği yumuşak iniş süreci, Fitch derecelendirme kuruluşunun Kasım 2012'de Türkiye'nin notunu yatırım yapılabilir seviyeye yükseltmesinin en önemli gerekçelerinden birisi olarak göz önünde bulundurulmuştur.



Grafik 2. Cari Açık/GSYH (%)

2012 yılında cari açıkta önemli düşüş kaydedilmiştir.

Kaynak: OVP:2013-2015

Küresel krizler gelişmiş ülkeleri gelişmekte olan ülkelerden daha fazla etkilemiştir. Bu nedenle dünya ekonomisindeki büyüme sırası gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere geçmektedir.

Dış Ticaret ve Ekonomik Kriz

2008 küresel krizi ve ardından 2011 Euro Bölgesi borç krizi dünya ekonomisinde en çok ticareti olumsuz etkilemiştir. Küresel krizler gelişmiş ülkeleri, gelişmekte olan ülkelerden daha fazla etkilemiştir. Bu nedenle dünya ekonomisindeki büyüme sırası gelişmiş ülkelerden gelişmekte olan ülkelere geçmiştir. Özellikle Asya, Afrika ve Ortadoğu'da yaşanan dönüşüm dünya ticaretinin de yönünü değiştirmiştir. Bu durum Türkiye ekonomisinin de dış ticaret stratejilerini gözden geçirmesine neden olmuştur. Küresel kriz öncesinde Avrupa Birliği ülkelerine en yüksek ihracat gerçekleştirilirken kriz sonrasında ticaret rotasını Ortadoğu ve Kuzey Afrika'ya kaydırmıştır. Türkiye de dış ticarette doğru bir politika izleyerek bu değişimi yakalamış ve Avrupa'dan kaybettiği pazarı Ortadoğu ve Kuzey Afrika ile telafi etmiştir. Fakat Türkiye hala Asya ülkeleri ile yarışabilecek konumda ihracat potansiyeline, teknolojik yeterliliğe ve katma değeri yüksek ürün ihracına sahip değildir. Bu nedenle ihracata yönelik üretimde Ar-Ge'ye ve katma değeri yüksek ürünlere dönük politika izlenmesi, dış ticarette yapılması gereken reformların temellerinden birini oluşturmaktadır.

Dünya ticaret hacmindeki azalışa rağmen Türkiye, 2012 yılında ihracat miktarını artırmıştır. 2012 yılı Ocak-Ekim döneminde, 2011 yılının aynı dönemine göre ihracat % 11,9 artarak ekonomik büyümenin ve dolayısıyla istihdamdaki artışın lokomotifi olmuştur.[2] İç talebin azalmasına bağlı olarak ithalatın gelişim hızında % 2,6 oranında küçülme meydana gelirken, ihracat gelişim hızında ise % 21 artış gerçekleşmiştir. İhracatın ithalatı karşılama oranı, 2011 yılında % 50,7 iken 2012 yılı Eylül ayında % 65,6'ya yükselmiştir. Buna paralel olarak dış ticaret açığı da % 34,7 oranında azalmıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Dış Ticaret Göstergeleri

2012 Ocak-Ekim döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre ihracat % 11,9 arttı.

Kaynak: OVP

DIŞ TİCARET GÖSTERGELERİ				
DIŞ TİCARET	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
İhracat (FOB) (Milyar Dolar)	149.5	158.0	172.3	187.1
İthalat (CIF) (Milyar Dolar)	-239.5	-253.0	-272.2	-291.2
Enerji İthalatı (27. Fasıl, Milyar Dolar)	59.1	59.6	62.6	65.4
Dış Ticaret Dengesi (Milyar Dolar)	-90.0	-95.0	-99.9	-104.1
Turizm Gelirleri (Milyar Dolar)	23.5	25.4	27.0	28.4
Cari İşlemler Dengesi (Milyar Dolar)	-58.7	-60.7	-63.6	-64.7
Cari İşlemler Dengesi / GSYH (%)	-7,3	-7,1	-6,9	-6,5
Dış Ticaret Hacmi / GSYH (%)	48,7	47,9	48,4	47,9
İhracat / İthalat (%)	62,4	62,5	63,3	64,3
Ham Petrol Fiyatı-Brent (Dolar/varil)	112.1	110.0	110.0	110.0

İstihdam ve OVP'de Alınan Önlemler

2008 küresel krizinin en çok etkilediği alanlardan birisi de istihdamdır. Küresel krizle birlikte ülkelerdeki işsizlik oranları rekor seviyelere ulaşmış ve özellikle gelişmiş ülkeler hala işsizlik seviyelerini kriz öncesi seviyelere çekememiştir. Hatırlanacağı üzere, küresel ekonomik kriz 2011 yılında borçluluk krizi olarak nüksetmiş ve Avrupa ekonomilerini resesyona sürüklemiştir. Bu durum da istihdam oranlarını etkilemiş, özellikle genç işsizlik oranlarındaki artış krizin derinleştiğinin önemli bir göstergesi olmuştur. Bu nedenle, 2012 yılında da istihdama dair beklentilerde -düşük ekonomik büyümeye paralel olarak- iyileşme öngörülmemektedir. ABD ve Euro Bölgesi için 2012 yılında sırasıyla % 8,2 ve % 11,2 oranlarında işsizlik oranları beklenmektedir. 2013 yılında ise bu oranların sırasıyla % 8,1 ve % 11,5 olacağı tahmin edilmektedir.

Türkiye ekonomisinde ise bu süreçte işsizlik oranları küresel kriz öncesi seviyelere gerilemiştir. Fakat işsizlik oranlarında % 9'lar civarında bir atalet meydana gelmiş ve azalış yavaşlamıştır. Ekonomik büyümenin istihdama yansıması için OVP'de 2013-2015 yılları için, işgücü niteliğinin artırılması, yeni istihdam olanakları için ihracatın artırılması ve ithalata bağımlılığı azaltacak yerli ve uluslararası yatırımların desteklenmesi gibi önlemler öngörülmüştür. Program döneminde ekonomik büyümeyle birlikte tarım dı-

şında 1,6 milyon kişilik ilave istihdam yaratılması beklenmektedir. Bu dönemde tarım istihdamında beklenen sınırlı gerilemenin etkisiyle toplam istihdam artışının 1.5 milyon kişi olacağı tahmin edilmektedir. Dönem sonunda işgücüne katılma oranının % 49,8; istihdam oranının % 45,5; işsizlik oranının ise % 8,7 olması beklenmektedir.[3] İşsizlik oranları tahminlerinin 2013-2015 yılları arasını kapsayan OVP'de yüksek seviyede kalması, küresel ekonomideki durgunluğun Türkiye ekonomisini etkilemesi ve büyüme hedeflerinin düşük tutulmasıyla ilişkilidir (Tablo 3).

İSTİHDAM GÖSTERGELERİ				
İSTİHDAM	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Nüfus (Yıl Ortası, Milyon Kişi)	74.8	75.8	76.7	77.6
İşgücüne Katılma Oranı (%)	49,6	49,6	49,7	49,8
İstihdam Düzeyi (**Milyon Kişi)**	24.7	25.2	25.7	26.2
İstihdam Oranı (%)	45,2	45,3	45,3	45,5
İşsizlik Oranı (%)	9,0	8,9	8,8	8,7

Tablo 3. İstihdam Göstergeleri

2013-15 arası dönemde 1.5 milyon kişilik istihdam yaratılması hedeflenmektedir.

Kaynak: OVP

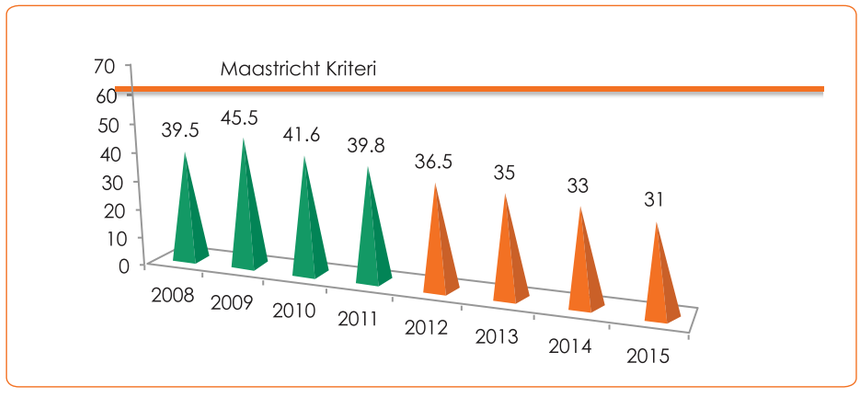
Borçlanma ve Bütçe Dengesi

Dış borçlar özellikle küresel krizden bu yana en önemli problemlerden birisi olmuştur. Gelişmekte olan ülkelerin büyük problemlerinden olan dış borçlar küresel ekonomik kriz sonrasında gelişmiş ülkeleri de vurmuş ve borçlarının sürdürülebilirliği tartışılır hale gelmiştir. Türkiye ise 2002'den bu yana sürdürülen mali disiplin neticesinde borç stokunu sürdürülebilir düzeyde tutmuştur. Bunun en açık göstergesi ise Maastricth Kriteri olan % 60'ın altındaki kamu borç oranıdır. Türkiye ekonomisinde kamu borçlarının GYSH içindeki payı 2011 yılında % 39,8 ile gelişmiş ülkelerin çok altında kalmış ve kamu maliyesi hedefleri ile örtüşmüştür. 2013-2015 yılları kamu maliye politikasını kapsayan OVP'de de 2012 yılında AB tanımlı genel devlet borç stoku GSYH oranının % 36,5 oranına düşürülmesi hedeflenmiştir (Grafik 3). Fitch tarafından yapılan ve diğer uluslararası kredi derecelendirme kuruluşlarından beklenen olası not artırımı sonrası Türkiye'nin yatırım yapılabilir seviyeye gelmesi neticesinde dış borçlar için ödenecek olan faizlerde de azalma gerçekleşecektir. Dış borçlarda ve kamu maliyesinde sürdürülebilir ve istikrarlı bir görünüme sahip olan Türkiye ekonomisinin IMF'ye olan borçlarının 2013'te sona ermesi hedeflenmektedir.

Grafik 3. AB Tanımlı Genel Devlet Borç Stoku/GSYH (%)

2012 yılında AB tanımlı genel devlet borç stoku/GSHY oranının % 36,5'a düşürülmesi hedeflenmektedir.

Kaynak: OVP:2013-2015



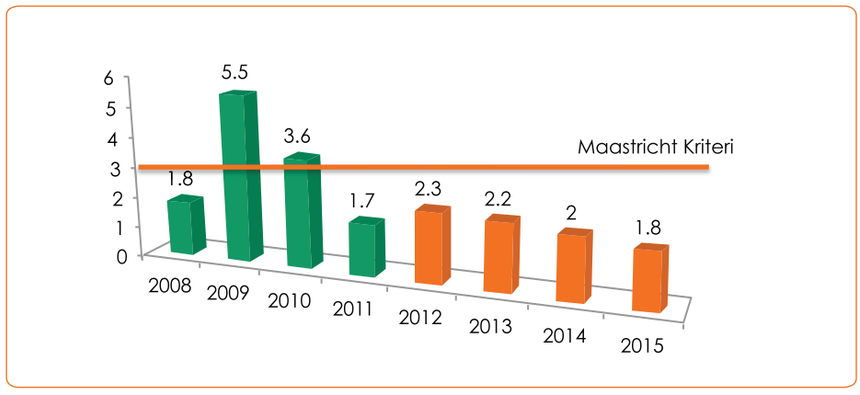
2011 yılı son çeyrekte başlayan ekonomik büyümedeki yumuşak iniş süreci sonrasında 2012 yılındaki ekonomik büyüme net ihracat artışıyla gerçekleşmiş, ihracat artarken ithalat oranları azalmıştır. Vergi kompozisyonundaki ithalat vergilerinin ağırlığı nedeniyle ithalat vergileri azalmış cari açık azalırken bütçe açığı artmıştır. Cari açık azalırken bütçe açığının artmasını engellemek ve yapısal bir sorunu olmaktan çıkarılması için Merkez Bankası'nın fiyat istikrarı ve finansal istikrarı birlikte sağlamak için öngörülen sıkı maliye politikasıyla uyumlu para politikasına devam etmesi gerekmektedir.

2013-2015 yıllarını kapsayan OVP'de sıkı mali disiplinin sürdürülmesi kamu maliyesine yönelik en belirleyici hedeftir. Aynı zamanda özelleştirme gelirlerinde artış ve ekonomideki toparlanmaya bağlı olarak iç talep kaynaklı dolaylı vergilerdeki artış ile 2012 yılında % 2,3 oranında bütçe açığı verilmesi hedeflenmektedir (Grafik 4). Avrupa ülkelerinin bütçe açığı nedeniyle krizde olduğu mevcut durumda gelişmekte olan ülkeler de borç krizinden oldukça etkilenmiştir. Bu nedenle OVP'de sürdürülebilir düzeyde bütçe açığını sağlamak ve bütçe açığının GSYH içindeki payı % 3 olan Maastricht Kriterinin altında gerçekleşmesi öncelikli hedeflerdendir.

Grafik 4. Bütçe Açığı/GSYH (%)

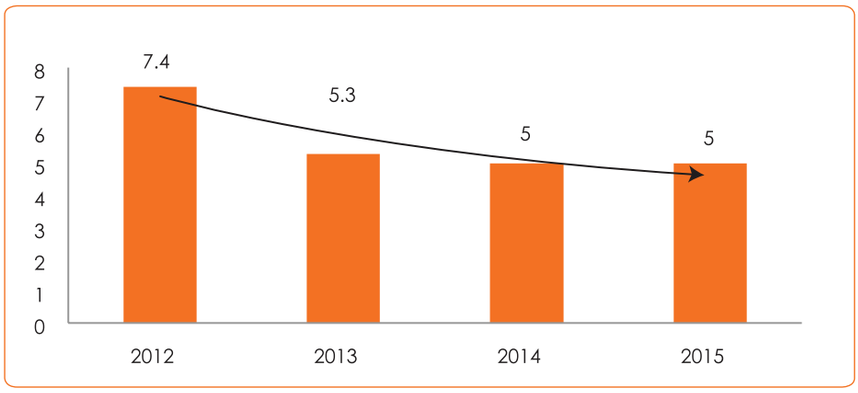
2012 yılında bütçe açığı için öngörülen hedef % 2,3'tür.

Kaynak: OVP:2013-2015



Enflasyon

Türkiye ekonomisinin başta enerji ve ara malı ithalatı olmak üzere dışa olan bağımlılığı enflasyonun hedeflenenin üzerinde gerçekleşmesine neden olmuştur. 2012 yılında yüksek seyreden enflasyonun fiyatlama davranışlarına olumsuz etkisi, petrol fiyatlarında meydana gelen artışlar, 2012 yılı Eylül ve Ekim aylarında yapılan vergi artışları ve işlenmemiş gıda fiyatları artışının etkisinin sürmesi sonucunda enflasyon hedefleri yukarı yönlü güncellenmiştir. Enflasyon hedeflerinin tutturulması, bunun yanı sıra finansal istikrarın da kalıcı hale getirilmesi için tasarruf açığını azaltacak ve sıkı mali disiplinin sürdürüldüğü yapısal reformların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu yönde atılacak adımlar aynı zamanda para politikası için manevra alanı sağlayarak ve uzun vadeli kamu borçlanma faizlerinin düşük düzeylerde kalıcı olmasına katkı sağlayacaktır.[4] 2013-2015 yılları için hazırlanan OVP'de 2012 yılı sonu itibariyle enflasyonun 2011 yılında hazırlanan OVP'de hedeflenen % 5,2'nin üzerinde yani % 7,4 oranında gerçekleşmesi hedeflenmiştir (Grafik 5).



Grafik 5. Enflasyon Oranı

2013-2015 yılları için hazırlanan OVP'de 2012 yılı sonu itibariyle enflasyonun % 7,4 oranında gerçekleşmesi hedeflenmektedir.

Kaynak: OVP:2013-2015

Sonuç ve Öneriler

Türkiye ekonomisi mevcut makroekonomik göstergelerinin yanı sıra siyasi istikrarı ile de yatırımcıların dikkatini çekmektedir. Özellikle Euro Bölgesinde devam eden borç krizi nedeniyle ekonomilerin kırılganlıklarının arttığı ve belirsizliğin yüksek olduğu bu dönemde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından kontrollü bir ekonomik büyüme hedeflenmiştir. Buna yönelik olarak ekonomik büyüme oranları önceki yıllara nispeten düşük kalmıştır. Türkiye de bu küresel belirsizlikten etkilenmiş fakat -yavaşlasa da- pozitif büyüme ivmesini sürdürmüş ve sürdürmeye devam etmektedir. Ancak, hem 2023 yılı hedeflerine ulaşmak hem de sürdürülebilir ve istikrarlı büyüme için, Türkiye ekonomisi için OVP'de hedeflenen mevcut büyüme oranlarından daha yüksek büyüme oranlarına ihtiyaç vardır. Bu hedeflere ulaşmak için, yıllık büyüme hızının her yıl % 6-8 oranında gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, artık yeni büyüme stratejilerinin ciddi şekilde konuşulması ve tartışılması zamanı gelmiştir.

2013-2015 yılları için hazırlanan OVP'de 2012 yılı sonu itibariyle enflasyonun 2011 yılında hazırlanan OVP'de hedeflenen % 5,2'nin üzerinde yani % 7,4 oranında gerçekleşmesi hedeflenmiştir.

Sürdürülebilir ve kaliteli bir ekonomik büyüme için yurt içi tasarrufları yükseltmek ve cari açığı azaltmak zorunludur. Ekonomik büyüme artışının özellikle de enerji ithalatının cari açığı da artırması, ithalata olan bağımlılığın bir göstergesidir. Bu nedenle başta enerji ithalatında olmak üzere yapısal reformlar gerçekleştirilmeli, ülke içinde hiç üretilmeyen ya da çok az üretilen mallara yönelik üretim çabaları teşvik edilmelidir. Ayrıca, istihdamı artırmak için ise istikrarlı büyüme ortamını sağlayacak politikaların yanı sıra işgücünün niteliğini, işgücü piyasasının esnekliğini ve işgücüne katılımı artıracak politikalara ağırlık verilmelidir.

Küresel ekonomideki belirsizliklerin hâkim olduğu bir ortamda Türkiye'nin orta vadede yatırımcılara yol gösterici bir politika belirlemesi, sermaye sağlanması açısından önemlidir. Uluslararası bir kredi derecelendirme kuruluşu tarafından yatırım yapılabilir seviyede not artışı, diğer kuruluşların da Türkiye'nin notunun artmasını beraberinde getirecek ve bu da sermaye artışına katkı sağlayacaktır. Böylece, ekonomi için gerekli olan sermayenin, cari açığın ve borçların finansmanı daha az maliyetle sağlanabilecektir.

Kaynakça:

1. Orta Vadeli Program (2006 - 2008)
2. Karagöl, E.T. (2012), "Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH), 2012-2. Çeyrek (Nisan, Mayıs, Haziran) Değerlendirmesi", SETA Perspektif , Ankara.
3. Orta Vadeli Program (2013 - 2015)
4. Karagöl, E.T. (2010), "Geçmişten Günümüze Dış Borçlar", SETA Analiz (26), Ankara.
5. T.C. Merkez Bankası (2012), "Enflasyon Raporu" 2012-IV.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

EUROSTAT verilerine göre Türkiye'nin işsizlik oranı 2010 yılında % 10,7 iken 2011 yılında 1,9 puanlık azalışla % 8,8 olarak gerçekleşmiş, 2012 yılı Temmuz ayında ise % 8,0'a inerek dikkat çekici bir performans göstermiştir. EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri dikkate alındığında Türkiye'nin işsizlik oranı 2009 ve 2010 yıllarında hem ABD hem de AB 27 genelinin üzerindeyken 2011 yılında ikisinin de altına inmiştir. 2012 yılı içerisinde de bu durum devam etmiş, Temmuz dönemindeki % 8,0'lık işsizlik oranı ile hem AB 27 hem de ABD'de gerçekleşen işsizlik oranın altında yer almıştır.

Tablo 1: Dünyada İşsizlik Oranları

Türkiye, 2012 yılı içerisinde ulaştığı işsizlik oranlarıyla hem ABD hem de AB 27 işsizlik oranlarının altına inmeyi başarmıştır.

Kaynak: EUROSTAT

** TÜİK Verisidir.*

*** OECD Verisidir.*

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2010	2011	2012								
			OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL
AB 27	9,6	9,7	10.1	10.2	10.3	10.3	10.4	10.5	10,5	10,6	10,6
ABD	9,6	8,9	8,3	8,3	8,2	8,1	8,2	8,2	8,3	8,1	7,8
ALMANYA	6,8	5,9	5,6	5,6	5,6	5,5	5,5	5,5	5,5	5,4	5,4
BELÇİKA	8,4	7,2	7,1	7,1	7,2	7,3	7,4	7,4	7,5	7,4	7,4
BULGARİSTAN	9,9	11,1	11,9	12,0	12,1	12,1	12,2	12,4	12,5	12,4	12,4
DANİMARKA	7,5	7,6	7,3	7,6	7,7	7,8	8,0	8,1	8,1	8,1	:
ESTONYA	16,9	12,5	10,9	10,7	10,6	10,0	10,0	10,0	10,1	10,0	:
FİNLANDİYA	8,4	7,8	7,5	7,5	7,5	7,6	7,6	7,6	7,6	7,9	7,9
FRANSA	9,7	9,7	9,9	10,0	10,1	10,1	10,3	10,4	10,6	10,7	10,8
HOLLANDA	4,5	4,4	5,0	4,9	5,0	5,2	5,1	5,1	5,3	5,3	5,4
İNGİLTERE	7,8	8,0	8,2	8,2	8,1	8,1	7,9	7,9	7,9	:	:
İRLANDA	13,5	14,3	14,8	14,9	14,8	14,7	14,7	14,7	14,9	15,0	15,1
İSPANYA	20,1	21,6	23,5	23,8	24,1	24,4	24,8	25,0	25,3	25,5	25,8
İTALYA	8,4	8,4	9,7	10,0	10,3	10,5	10,5	10,6	10,6	10,6	10,8
JAPONYA	5,1	4,6	4,6	4,5	4,5	4,6	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2
LİTVANYA	13,7	15,4	13,7	13,6	13,6	13,4	13,3	13,2	13,2	13,0	12,9
MACARİSTAN	11,2	10,9	11,2	11,1	11,1	11,1	11,0	10,8	10,7	10,6	:
OECD**	8,3	8,0	7,9	8,0	7,9	7,9	8,0	8,0	8,0	8,0	:
POLONYA	9,7	9,6	10,0	10,0	9,9	10,0	10,0	10,0	10,0	10,1	10,1
PORTEKİZ	10,9	12,7	14,7	14,8	15,1	15,4	15,5	15,7	15,7	15,8	15,7
SLOVAKYA	14,5	13,4	13,7	13,7	13,7	13,7	13,8	13,9	14,0	14,1	13,9
TÜRKİYE	10,7	8,8	8,1	8,2	8,1	8,0	7,9	7,8	8,0	:	:
TÜRKİYE *	11,9	9,8	10,2	10,4	9,9	9,0	8,2	8,0	8,4	:	:
YUNANİSTAN	12,6	17,7	21,5	21,7	22,1	23,1	23,9	24,8	25,1	:	:

Mehmet BAYHAN*

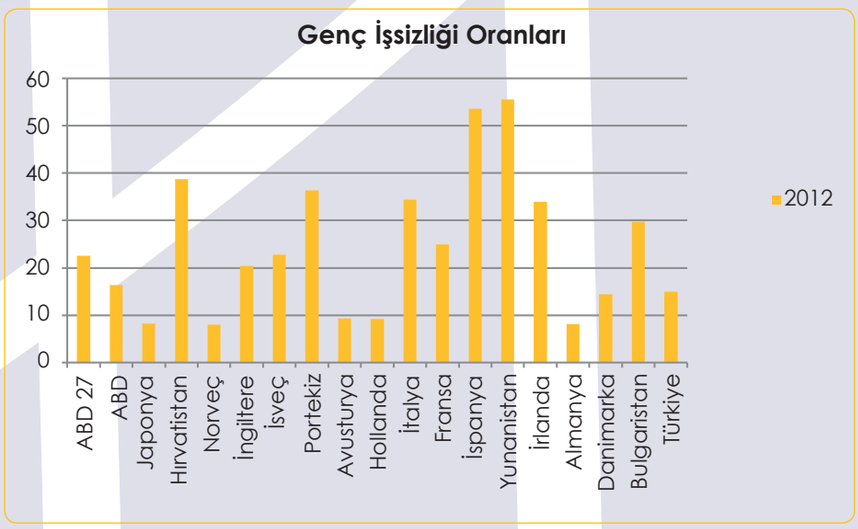
* İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

Dünyada İşsizlik Oranları

2007 yılında başlayan ekonomik krizin etkisiyle dünyada işsizlik oranları hızla yükselmeye başlamış olup ülkelerin çoğunluğunda halen kriz öncesi dönemin rakamlarına dönülemediği gibi ciddi bir azalma eğilimi de görülememektedir. 2012 yılının ilk dokuz aylık işsizlik oranları incelendiğinde AB 27'de Ocak ayından itibaren işsizlik oranlarının iki haneli rakamlarda seyrettiği görülmektedir. Ağustos ve Eylül aylarındaki % 10,6'lık işsizlik oranıyla AB 27 bugüne dek görülen en yüksek işsizlik oranına ulaşmıştır. OECD ülkeleri genelinde ise 2011 yılı sonunda % 8,0 olan işsizlik oranı 2012 yılı içerisinde % 7,9-8,0 seviyelerinde sabitlenmiştir. Almanya, Estonya, Litvanya, Türkiye ve ABD'nin işsizlik oranlarının, 2010 ve 2011 yıllarına göre, 2012 yılında azalış eğiliminde olduğu görülmektedir. İşsizlik oranları azalan ülkeler olarak özellikle Almanya ve Türkiye dikkat çekmektedir. Almanya'da işsizlik oranı sürekli düşüş eğiliminde olup Eylül ayı itibariyle % 5,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de ise 2011 yılında % 9,8 olan işsizlik oranı 2012 yılı Mayıs-Haziran dönemlerinde % 8'in de altına inmiş, sonrasında tekrar artarak Temmuz ayında % 8,0 seviyesinde gerçekleşmiştir.

İşsizlik oranı 2010 ve 2011 yıllarına göre 2012 yılı içerisinde sürekli artış eğiliminde olan ülkeler olarak ise Bulgaristan, Danimarka, Fransa, İrlanda, İspanya, İtalya, Polonya, Portekiz ve Yunanistan ön plana çıkmaktadır. Özellikle İspanya ve Yunanistan'da işsizlik oranları çok yükselmiş ve % 25'in üzerine çıkmıştır.

Türkiye'ye özel bir parantez açacak olursak: EUROSTAT verilerine göre Türkiye'nin işsizlik oranı 2010 yılında % 10,7 iken 2011 yılında 1,9 puanlık azalışla % 8,8 olarak gerçekleşmiş, 2012 yılı Temmuz ayında ise % 8,0'a inerek dikkat çekici bir performans göstermiştir. EUROSTAT, 2005 yılından beri Türkiye için işsizlik oranı verilerini yayınlamakta olup 2012 yılı içerisinde gerçekleşen % 8'lik işsizlik oranı, bugüne kadar EUROSTAT'ın Türkiye için açıkladığı en düşük işsizlik oranları olmuştur. EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri dikkate alındığında Türkiye'nin işsizlik oranı 2009 ve 2010 yıllarında hem ABD hem de AB 27 genelinin üzerindeyken 2011 yılında ikisinin de altına inmiştir. 2012 yılı içerisinde de bu durum devam etmiş, Temmuz dönemindeki % 8,0'lık işsizlik oranı ile hem AB 27 hem de ABD'de gerçekleşen işsizlik oranın altında yer almıştır.



Grafik 1: Dünyada Genç İşsizlik Oranları

EUROSTAT verilerine göre Türkiye'nin genç işsizliği oranı AB 27 ortalaması ve ABD'den daha düşüktür.

KAYNAK: EUROSTAT

Dünyada Genç İşsizlik Oranları

Dünya işgücü piyasalarında karşılaşılan en önemli problemlerden biri de gençlerde (15-24 yaş) görülen yüksek işsizlik oranlarıdır. Genelde ülkeler için genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarından daha yüksektir. Bu durum, genç işsizliğinin ne kadar büyük bir problem olduğunun en önemli göstergesidir.

Genç işsizliği ile ilgili EUROSTAT verilerine göre 2012 yılı Temmuz döneminde AB 27 genelinde genç işsizliği % 22,6 olarak gerçekleşmiştir. İspanya ve Yunanistan'da genç işsizliği % 50'lerin dahi üzerine çıkmış durumdadır. Hırvatistan, Portekiz, İtalya, Slovakya ve İrlanda'da ise genç işsizliği % 30'un üzerindedir. Bunun yanı sıra Almanya, Norveç,

Avusturya, Hollanda ve Japonya'da ise genç işsizliği önemli bir problem yaratacak düzeyde olmayıp % 10'un altında yer almaktadır.

Türkiye'de ise dünyadaki kötü gidişe rağmen genç işsizlik oranı azalış eğiliminde olup AB 27 ortalamasının altında gerçekleşmiştir. EUROSTAT'ın 2012 yılı Temmuz verilerine göre % 15 olarak gerçekleşen genç işsizlik oranı birçok Avrupa Birliği üyesi ülkeden ve ABD'den daha düşük seviyededir. TÜİK'in verilerine göre ise 2011 yılı Temmuz döneminde % 18,3 olan genç işsizliği 2012 yılı Temmuz döneminde 2 puan birden düşerek % 16,3 olarak gerçekleşmiştir. TÜİK'in yayınladığı son veri olan Ağustos 2012 verilerinde de genç işsizliğinin 2011 yılının aynı dönemine göre 1,4 puan düşerek % 17,2 olarak gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 2. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

% 8,8'lik işsizlik oranı ve % 11,3'lük tarımdışı işsizlik oranı, Ağustos dönemleri arasındaki en düşük seviyeler olarak gerçekleşmiştir.

KAYNAK: TÜİK

** Ağustos Dönemi verileridir.*

ÜLKEMİZDE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ							
	2007	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2011***	**2012***
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	68.901	69.724	70.542	71.343	72.376	72.523	73.716
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000)	49.994	50.772	51.686	52.541	53.593	53.734	54.841
İşgücü (000)	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725	27.406	27.812
İstihdam (000)	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110	24.884	25.367
İşsiz (000)	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615	2.521	2.446
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	51,0	50,7
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43,0	45,0	46,3	46,3
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	8,8
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,6	13,6	17,4	14,8	12,4	11,9	11,3
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4	18,6	17,2
İşgücüne Dâhil Olmayanlar (000)	26.879	26.967	26.938	26.901	26.867	26.328	27.028

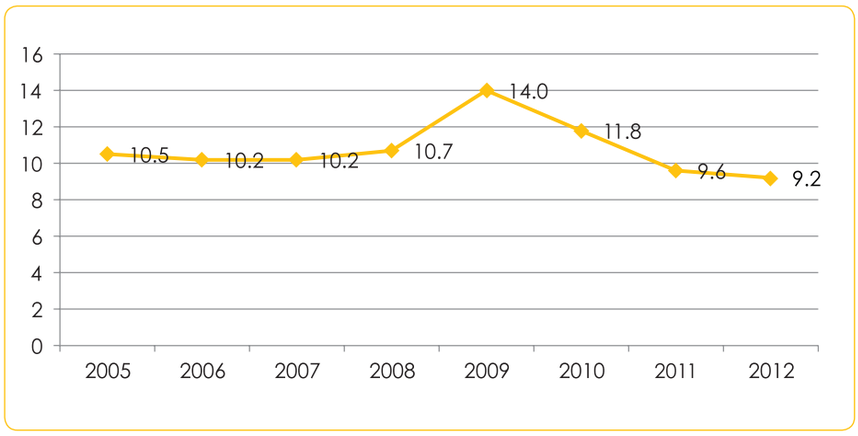
Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

Ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine baktığımızda 2002 yılından bu yana iki haneli sayılarda seyreden işsizlik oranı 2011 yılında tek hanelere inmiştir. 2011 yılında görülen olumlu gelişmeler 2012 yılında da devam etmiş ve yıl içerisinde işgücüne katılma oranında 2000 yılından sonraki, istihdam oranında da 2001 yılından sonraki en yüksek seviyeye ulaşılmıştır.

TÜİK tarafından 2005 yılından itibaren dönemsel olarak işsizlik verileri açıklanmaya başlanmış olup Ağustos 2012 döneminde işgücüne katılma oranı % 50,7; istihdam oranı ise % 46,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu oranlar Ağustos ayları içerisindeki en yüksek seviyeler olmuştur. Aynı zamanda % 8,8'lik işsizlik oranı ve % 11,3'lük tarımdışı işsizlik oranı ise Ağustos dönemleri arasındaki en düşük seviyeler olarak gerçekleşmiştir.

2012 yılı Ağustos döneminde önceki yılın aynı dönemine göre işgücü 406 bin kişi, istihdam 483 bin kişi artarken, işsiz sayısı 76 bin kişi azalmıştır. İşgücüne katılma oranı 0,7 puan düşerken, istihdam oranı aynı kalmış; işsizlik oranı 0,4 puan, tarımdışı işsizlik oranı 0,6 puan, genç nüfusta işsizlik oranı ise 1,4 puan azalmıştır.

Cinsiyet durumlarına göre işsizlik oranlarına bakıldığında hem erkeklerdeki % 7,8'lik işsizlik oranı, dönemsel verilerin açıklanmaya başlandığı 2005 yılından itibaren görülen en düşük Ağustos ayı verisi iken; kadınlardaki % 11,1'lik işsizlik oranı ise, 2005 yılından sonraki en düşük ikinci Ağustos ayı verisi olmuştur.



Grafik 2. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış İşsizlik Oranları

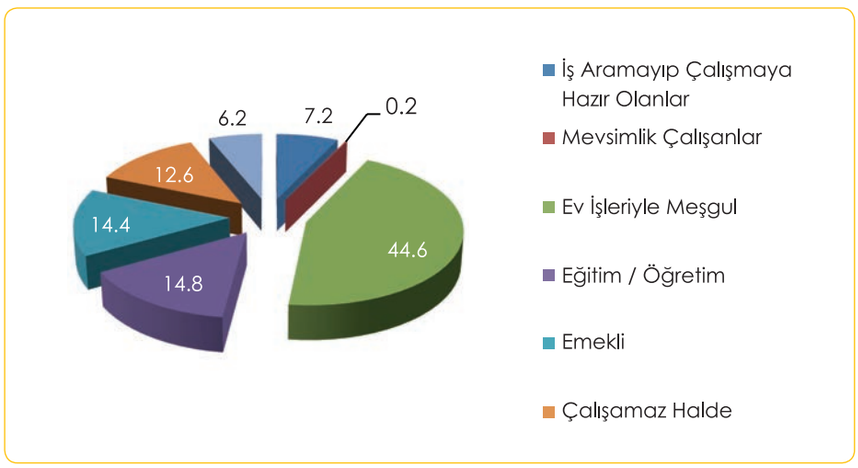
2005-2012 yılları Temmuz ayı verileri karşılaştırıldığında en düşük mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranına ve en yüksek mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam oranına ulaşılmıştır.

KAYNAK: TÜİK

2005 Yılından Bugüne Dek En Düşük İşsizlik Oranı

TÜİK 2010 yılından itibaren temel işgücü göstergelerini mevsimsel etkilerden arındırılarak da yayınlamaya başlamıştır. Ayrıca, 2005 yılına kadar geriye dönük düzenleme yaparak da mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranlarını açıklamıştır.

İlk kez 2011 yılı Ağustos döneminde tek hanelere inen mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı 2012 yılı Ağustos döneminde % 9,2 olarak gerçekleşmiş ve bu oran 2005 yılından itibaren gerçekleşmiş olan en düşük Ağustos ayı verisi olmuştur. Aynı dönemde istihdam oranı da % 45 olarak gerçekleşmiş ve bu oran da 2005 yılından itibaren ulaşılan en yüksek Ağustos ayı oranı olmuştur.



Grafik 3. İşgücüne Dâhil Olmayanların Nedenlerine Göre Dağılımı (2011)

İşgücüne dâhil olmayanların % 71,9'u kadındır. İşgücüne dâhil olmayan kadınların ise % 62'si ev işleriyle uğraşmaktadır.

KAYNAK: TÜİK

İşgücü Dışında Kalanların Yarısı Ev Hanımı

2012 yılı Ağustos ayında 27.028 kişi işgücü dışında kalmış olup bunun % 44,6'sını ev işleri ile meşgul olan kadınlar oluşturmaktadır. Bunu % 14,8 ile eğitim-öğretimde olanlar ve % 14,4 ile emekliler izlemektedir. İş aramayıp çalışmaya hazır olanların oranı ise % 7,2 olup bu kesimin içerisinde kadınların payı erkeklerden daha yüksek düzeydedir.

KÜRESEL KRİZ SONRASINDA TÜRKİYE'NİN İŞSİZLİK SORUNUNA YENİ YAKLAŞIMLAR

Türkiye küresel kriz sonrasında işsizlik alanındaki yeni farkındalığı ve gerekli hamleleriyle 2010-2011 döneminde "en yüksek büyüyen ve en çok istihdam oluşturan ülke" oldu. 2009 yılı sonunda % 14 düzeyinde gerçekleşen Türkiye genelindeki işsizlik oranı, 2012 yılının Ağustos dönemi itibariyle % 8,4 düzeyine kadar geriledi. Bu oran 2001 krizi sonrasında yakalanan en düşük düzeye tekabül ediyor. Bu başarıda İŞKUR'un yeni bir vizyon ve enerji ile devreye girmesi başlı başına bir kazanımdır.

İbrahim ÖZTÜRK*

* *Prof. Dr.,*
Marmara Üniversitesi
İngilizce İktisat Bölümü,
Boğaziçi Üniversitesi
Asya Araştırmaları Merkezi

Türkiye küresel kriz sonrasında işsizlik alanındaki yeni farkındalığı ve gerekli hamleleriyle 2010-2011 döneminde "en yüksek büyüyen ve en çok istihdam oluşturan ülke" oldu ve bu nedenle Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) Türkiye'yi bu konuda model ülke olarak takdim etti. Nitekim 2009 yılı sonunda % 14 düzeyinde gerçekleşen Türkiye genelindeki işsizlik oranı, 2012 yılının Ağustos dönemi itibariyle % 8,4 düzeyine kadar gerilemiştir. Bu oran 2001 krizi sonrasında yakalanan en düşük düzeye tekabül ediyor. Böylece büyüme-istihdam bağı da sağlam bir şekilde kurulmuş oldu. Bu başarıda İŞKUR'un yeni bir vizyon ve enerji ile devreye girmesi başlı başına bir kazanımdır.

Ancak 2012 yılında ve Orta Vadeli Program (OVP) hedeflerine göre büyümedeki ivme kaybı 2013-2015 döneminde de devam edeceğinden, bu cephedeki kazanımların en azından bir durgun patikaya gireceğin tahmin edilebilir. Ekonomideki bu ivme kaybının gerçek nedeni kavranarak işsizliğin çözümünde hızla değişen bileşenler yerine getirilmelidir.

Bu meyanda Türkiye'de işsizliğin çözümü için gereken bileşenler hızla değişiyor. Örneğin 1990'lı yıllardaki devalüasyon, enflasyon, rey uğruna verilen mimarisiz teşvikler, marka ve tasarım gibi birim ihracat değerini yukarı çekecek faktörleri ihmal ederek salt reel ücretleri bastırmaya dayalı fiyat rekabeti gibi ezberler, kolaycı yaklaşımlar artık unutma listemizde yer almalı.

Bileşenlerdeki bu değişimi büyük oranda dünya düzeni dayatıyor. Ya bu düzenden koparak küçük, fakir ama 'bizim' olan kendi dünyamıza döneceğiz, ya da küresel düzenin önümüze koyduğu meydan okumalarla yüzleşip ev ödevlerimizi yapacağız. Kasım 2012'de yayınlanan ve Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD) için yaptığım 'Küresel Kriz ve Türkiye'de İşsizlik' adlı çalışmada, kriz sonrasındaki 'yeni normale göre' Türkiye'nin işsizliğini nasıl çözeceğimizi ortaya koymaya çalıştık.

Verimlilik İstihdamı Destekler

Türkiye'nin kişi başı gelirde yakaladığı bu 10 bin dolarlık orta gelirli ülke düzeyinde, % 4-5 büyüme seviyesine takılıp kalarak patinaj yapmaması için gerekli parametrelerden biri de ekonominin ve paralelinde işgücünün hızla dönüştürülerek bu haliyle işgücüne katılmasıdır. Türkiye'nin genç işsizliğini düşürmenin yolu eğitim, verimlilik ve emek piyasası reformundan geçiyor.

Çalışmadaki bulgularımızdan en önemlisi Türkiye'nin iktisadi büyüklüğü-büyüme ve verimlilik hattında yoğunlaşıyor. 75 milyonluk orta büyüklükteki bir ülke olan Türkiye'de, mevcut veri seti olan dış rekabet, verimlilik seviyesi, mali dengeler, demografik yapı ve emek piyasasının mahiyetine göre, yaklaşık 750 milyar dolarlık bir iktisadi büyüklük ile işsizlik sorununu tümüyle ortadan kaldırmak imkânsızdır. Bunun için yıllık GSYH'nın yaklaşık 1,5 trilyon dolara çıkması gerekir. Ancak bunun önünde de yapısal sorunlar ve verimlilik kısıtları vardır. Ekonomideki büyüklüğü itibariyle dünyada 17. sırada bulunan Türkiye'nin, son yıllardaki anlamlı iyileşmelere rağmen emek verimliliğinde hala 39. sırada olduğu görülmektedir.

Dolayısı ile Türkiye'de istihdam artışı bir yandan ekonominin genel büyümesinden sağlanırken, esas olarak ekonominin tümüne yayılmış olan bir verimlilik sıçramasından beklenmelidir. Yani, Türkiye'de verimlilik, popüler inancın tersine, istihdamı engelleyen değil, tam tersine destekleyen çarpıcı bir bulgudur. Aksi takdirde Türkiye'nin faktör girdisine dayalı olarak sergileyeceği kantitatif büyüme, Türkiye'nin % 5'ler düzeyinde atalet içine girdiği anlaşılan potansiyel büyüme düzeyine toslayacak ve cari açık cephesinde mali istikrarsızlık ve enflasyon cephesinde ise aşırı ısınma şeklinde kendini gösterecektir.

Konuyla ilgili ikinci önemli bulgu da işsizlik ve belirsizliklerle ilgilidir. Kur ve enflasyon belirsizliği iktisadi aktörlerin fiyat oluşturma ve yatırım süreçlerinde karar vermelerini zorlaştırmakta ve reel iktisadi faaliyetten alıkoymaktadır. Dolayısı ile "belirsizlik kanalı" her halükarda reel iktisadi faaliyeti zaafa uğratmakta, işsizliğe sebep olmaktadır.

Dengeli ve Optimal Kur Düzeyinin Önemi

Bu meyanda döviz kuru oynaklıkları işsizlik üzerinde doğrudan etken olarak karşımıza çıktığından, bu oynaklığın asgari düzeyde tutulması yatırımcıların karar almasını kolaylaştıracaktır. Bilhassa kredi derecelendirme kuruluşu Fitch'in Türkiye'nin notunu "yatırım yapılabilir ülkeler" seviyesine çıkarmasıyla oluşan "yeni durumun" daha etkin idare edilmesi ve TL'deki aşırı değerlenmeye asla izin verilmemesi gerekir. Yapılan akademik çalışmalar, TL'deki aşırı değerlenmenin önce rekabetçi üstünlükleri zaafa uğrattığını, ardından da üretim dokusunu bir daha geri gelmemek üzere erozyona uğrattığını göstermektedir. Ancak bunun tersi doğru değildir. Yani, "TL ne kadar değersizleşirse, Türkiye'nin rekabeti o kadar artar" yönündeki yaygın kanaat doğru değildir. Bu da yapısal dönüşüm ve büyüme baskısı altında, enerji bağımlılığı içindeki Türkiye'yi zorunlu ithalat üzerinden taşınacak arz yönlü bir maliyet baskısı altına alacak, yine sonunda yatırımları zaafa uğratacaktır. Bu nedenle Türkiye 'değersiz TL' değil, dengeli ve optimal bir kur düzeyi ve/veya aralığını hedeflemelidir.

Öte yandan daha sonra değinileceği üzere, Fitch sonrası dönemde bir anda uzun vadeli olarak sermaye girişinden daha çok kısa vadeli portföy yatırımları hareketleneceğinden, bu ayak yerine, öncelikli sektörlerde sıfırdan yatırımlar için yönlendirilmiş bir şekilde Doğrudan Yabancı Sermaye ayağına odaklanmak gerekmektedir. Bunun, istihdamı da içeren zorunlu ayakları Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı ile bölgelerdeki Kalkınma Ajanslarının etkinliğinin, yönetişim kalitesinin artırılması gereğidir. Bu kurumların performans odaklı otonom ve şeffaf yapılara dönüştürülerek bürokratik ataletten kurtulması gerekir.

Keza, enflasyon belirsizliğinin de kur belirsizliği gibi reel iktisadi faaliyetleri sekteye uğrattığı yapılan akademik çalışmalarda ortaya konulmuştur. Türkiye bu bağlamda fiyat istikrarından sapacak lükse sahip olmayıp, bu konuda mücadele veren TCMB'na destek vermek, reel sektörün kendi geleceği ve istihdam için de kaçınılmazdır.

Sonuç olarak, Türkiye'nin 'küresel krizin geçmesini bekleyerek' ardından yoluna devam etme şansı yoktur. Tersine, aktif hamlelerle potansiyelini açığa çıkartıp, pozitif yönde ayrışarak sıkıntılı bir dünyada yabancı sermayeyi nitelikli bir şekilde çekerek ekonomisini acilen yeni bir patikaya oturtması gereği vardır. Bu yolda 'parça başı çözüm', 'kervan yolda düzülür', 'deneme yanılma' ve 'yap boz' gibi Türk hastalıklarından kurtulup büyük tasarıma, bütüncül mimariye ve kalıcı bir terkibe dönmek gerekiyor.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NDE YÜKÜMLÜLÜKLER

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması çalışma hayatının tüm taraflarının ortak bir sorunudur. Devlet, işçi ve işverenin taraf olduğu bu konuda sorunun çözümü için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önemli bir adım atılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğini işverenlerin bir maliyet olarak değil, işyerlerinin daha huzurlu, çalışanların daha mutlu ve işletmelerinin daha verimli olabilmesi için bir öncelik olarak değerlendirmesi gereklidir.

Resul KURT*

* *Dr.,*
SGK E. Başmüfettişi
Marmara Üniversitesi

İş kazaları hem çalışan, hem işveren ve hem de SGK ve ülke ekonomisi için önemli bir kayıptır. Ülkemizde her 6 dakikada bir iş kazası oluyor. Ateş düştüğü yeri yakar misali neredeyse her gün 3-4 işçi iş kazası sonucu hayatını kaybediyor ve bundan daha fazlası da iş kazası sonucu sakat kalıyor.

Ülkemizde çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisinin iş kazaları olması tesadüf olmasa gerek. Çünkü iş kazası için gerekli bütün koşulları işletmelerde bulmak mümkün. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği ile mesleki eğitimlerin aldırılmaması, iş güvenliği ekipmanlarının verilmemesi ya da kullandırılmaması, işyerlerinde risk değerlendirmesi yapılmaması gibi eksiklikler iş kazasına davetiye çıkartıyor.

İşyerlerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması çalışma hayatının tüm taraflarının ortak bir sorunudur. Devlet, işçi ve işverenin taraf olduğu bu konuda sorunun çözümü için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile önemli bir adım atılmıştır. İş sağlığı ve güvenliğini işverenlerin bir maliyet olarak değil, işyerlerinin daha huzurlu, çalışanların daha mutlu ve işletmelerinin daha verimli olabilmesi için bir öncelik olarak değerlendirmesi gereklidir. İşverenlerin, risk değerlendirmesi yaptırması, makinelere muhafaza takması, işe uygun makine ve ekipmanları sağlaması, topraklama, havalandırma ve yangın söndürme tesisatı yapması gibi iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alarak, alınan önlemlere uyulup uyulmadığını denetlemesi ve işçileri eğitmesi gereklidir.

5510 sayılı Kanuna göre;

- Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle, sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,
- Bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- Bu kanunda 4/a'lı (SSK'lı) olarak çalışan ve emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş gelişi sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaylar iş kazası kabul edilmektedir.

İşte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın gerek iş kazalarını ve meslek hastalıklarını azaltmak ve gerekse de işyerlerinde güvenli çalışma ortamları oluşturmak için hazırladığı 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile diğer mevzuat çerçevesinde işverenlere;

- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
- Acil eylem planı yapmak,
- Çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmesi,
- Tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalışanlara mesleki eğitim verilmesi,
- İlkyardımcı belgesi aldırılması,
- Yangın eğitimi aldırılması,
- 50 ve daha fazla işçi çalışan işyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu kurulması,
- Çalışan Temsilcisi atanması/seçilmesi,

- İşyeri Hekimi ve İSG Uzmanı çalıştırılması veya OSGB'lerden hizmet alınması, gibi yükümlülükler getirilmiştir.

Kanuna göre işverenler çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlamak ve bu eğitimin özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilmesi gerekmektedir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanacaktır. Eğitimlerin bu kadar önemsenmesinin nedeni, iş kazalarının büyük bir bölümünün eğitim ve uygun ekipmanlar kullanılmamasından kaynaklanmasıdır. Bu eğitimlerin maliyeti çalışana yansıtılamayacağı gibi, eğitimde geçen süreler çalışma süresinden sayılacaktır.

Eğitimler işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliklerinde, iş ekipmanları değiştiğinde veya yeni bir teknoloji uygulandığında verilir. Eğitimlerin sadece gerektiğinde değil, düzenli aralıklarla da tekrarlanması gerekmektedir.

Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılamayacağı gibi "Çalışan Temsilcisi" olarak kişi ya da kişiler olarak eğitilir. Bunun yanında iş kazası veya meslek hastalığı geçiren kişilere işe başlamadan önce bu konularla ilgili ilave eğitim verilmesi, ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan uzun süre işten uzak kalanlara da yenileme eğitimi verilmesi zorunludur.

İşverenlerin Yükümlülükleri

İşverenler çalışanlarını işyerinde karşılaşılabilecek riskler, koruyucu tedbirler, ilk yardım, afetler, olağan dışı durumlar, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişilerle ilgili olarak bilgilendirmek zorundadır.

İşverenler işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını bünyelerinde istihdam edebilecekleri gibi, Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi (O.S.G.B.) Belgesi bulunan kuruluşlardan da hizmet alabileceklerdir. Ancak bu kişilerin istihdam edilmesi ya da bu kişilerden hizmet alınması, açıkça işverenin sorumluluğunu hiçbir şekilde ortadan kaldırmamaktadır.

İşveren; işyerinin büyüklüğü, taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı gibi faktörleri dikkate alarak önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım vb. konularda uygun donanıma ve bilgiye sahip yeterli sayıda kişi görevlendirmek, araç-gereçleri sağlamak, tatbikatları yaptırmak ve ekiplerin her zaman hazır bulunmasını sağlamak zorundadır. Özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapmalıdır.

Elli ve daha fazla çalışanı bulunan ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturmak zorundadır. İşveren bu kurulun kararlarını uygular.

Çalışan Temsilcisi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun getirdiği en önemli yeniliklerden biri, işyerlerinde "Çalışan Temsilcisi" seçilmesi veya (seçimle belirlenemediği durumda) işveren tarafından atanmasıdır. Buna göre;

- 2-50 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde bir,
- 51-100 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde iki,
- 101-500 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde üç,
- 501-1000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde dört,
- 1001-2000 arasında çalışanı bulunan işyerlerinde beş,

2001 ve üzerinde çalışanı bulunan işyerlerinde altı çalışan temsilcisi belirlenmek zorundadır. Birden fazla çalışan temsilcisinin olduğu hallerde, temsilcilerin arasında yapılacak bir seçimle bir "Baş Temsilci" belirlenir.

Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Çalışan temsilcilerinin veya destek elemanlarının hakları kısıtlanamaz ve görevlerini yerine getirebilmeleri için gereken imkânlar işveren tarafından kendilerine sağlanmak zorundadır.

İşletmelerin iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin önlemleri almaları, gerekli önlemlerin alınmaması nedeniyle meydana gelecek iş kazaları, meslek hastalıkları ve hastalıkların sonuçlarını telafi etmekten daha kolay, daha ucuz ve daha insancıldır.

"Ben Cumhuriyet Nesli Olarak Kendimi İstanbul'a Borçlu Sayıyorum!"

MENDERES'İN İSTANBUL RÜYASI

Başvekil Menderes, 1957 milletvekili seçimleri kampanyası sırasında son İstanbul nutkunda şöyle konuşuyor: "İstanbul'a imar ve ümran bakımından yapılacak hizmetler, memlekete bin fabrika kurmaktan daha verimlidir. İstanbul'u, bugünkü kirinden pasından temizleyip emsalsiz güzelliklerini enzar-ı aleme arz ettiğimiz gün, İstanbul, Paris gibi Roma gibi milyarlarla dolar getiren bir gelir kaynağını teşkil edecektir."

Yaşar Taşkın KOÇ *

* *Gazeteci - Yazar*
Kanal 24 Ankara Temsilcisi

1957 yılında ülke genelinde büyük bir imar hamlesi başlatan Menderes, uzun savaş yılları ve ilgisizliğin harap ettiği İstanbul'un mimari mücevherlerin gün ışığına çıkarmak için kolları sıvamıştı.

Eylül 1956'da Liman Lokantası'ndaki basın toplantısında İstanbul'un imarını hükümet olarak ele aldıklarını açıklayan Başvekil Adnan Menderes'in bunu ne kadar büyük bir tutkuya dönüştüreceği henüz dışarıdan sezilemiyordu…

Menderes'in 1957'den itibaren hızlanacak ve özellikle İstanbul ile Ankara başta olmak üzere Bursa, Edirne, İzmir, Adana, Mersin, Erzincan, Erzurum ve daha birçok ilde başlattığı kapsamlı imar girişimlerine yönelik yapacağı çok sayıda önemli açıklamanın ilkiydi bu basın toplantısı.

Eminönü Balıkpazarı, Vatan, Millet caddeleri, Aksaray, Beyazıt, Topkapı, Beşiktaş, Ataköy, Yenikapı, Bebek, Boğaz, Yeniköy, İstinye, Üsküdar ve Kadıköy'de istimlâk ve imar işlerinin başladığı bu dönemde İstanbul'un atardamarı olan üç anayol bu girişim sayesinde ortaya çıktı.

3 yıl içinde gerçekleşen yüzlerce imar çalışması arasından şunları saymak herhalde bir fikir verecektir:

Millet Caddesi, Ordu Caddesi, Vatan Caddesi, Londra Asfaltı, Barbaros Bulvarı, Zincirlikuyu Asfaltı, Hacıosman Bayırı, Bağdat Caddesi'nin açılması, Sirkeci-Florya sahil yolunun açılması, Levent-Sarıyer asfaltı yapılırken Tophane'den Bebek'e kadar uzanan sahil yolu ile Atatürk Bulvarı'nın genişletilmesi.

Edirne-İstanbul karayolunun Topkapı girişinin düzenlenmesi, Yeşilköy'e kadar geniş bir yol yapılması, Saraçhane'deki masif İstanbul Belediye Binası inşası, Karaköy-Tophane arasında Kemeraltı Caddesi'nin açılması, Bayrampaşa'ya büyük bir stadyum yapılması.

Üsküdar-Beykoz sahil yolu ile Eminönü-Unkapanı yolu açıldı. Karaköy-Azapkapı birbirine bağlanan yola kavuştu. Tophane- Dolmabahçe yolu genişletilirken Salıpazarı'nda rıhtım ve antrepolar kurulması, Haydarpaşa liman tesisleri inşası, Eyüp Meydanı, Beyazıt Meydanı, Üsküdar İskele Meydanı başta olmak üzere en önemli meydanların düzenlenmesi ve Ataköy'ün plan dâhilinde imara açılması…

Yola Nasıl Çıkıldı?

"Başvekil Adnan Menderes, sanırım, Tahran'dan yeni dönmüştü. İstanbul'da buluşmuş, aynı araba ile Florya'ya gidi-

yorduk. Yolda surlar ve hisarlar üzerindeki çalışmaların ne ölçüde ilerlemiş olduğunu sordum.

Rumeli Hisarı çalışmalarına hemen başlanacak. Surlar için de bir yabancı uzman heyetinden rapor istedim. Fakat sizin bu tavsiyeleriniz bana bazı yeni şeyler düşündürdü, dedi.

Bu sırada Aksaray'ın o eski, dar, çarpık yollarından geçiyorduk. Ahşap evlerin perişan manzarasını göstererek devam etti.

Şu, birbirinin sırtına yaslanarak ayakta duran binalara bakınız... İstanbul gibi dünya incisi bir şehir böyle mi olur? Bazı saatlerde trafik bu yollarda âdeta kilitleniyor. Güzelim camilerimiz, sanat eserlerimiz bu kargaşalıkta, hurdaların arasına karışmış bir antika eşya gibi kaybolmuş! Bütün bunları, büyük caddelerin vitrinine çıkarmak, gün ışığına kavuşturmak lâzım. Bütün bunlar, elbette bir belediye işi olmaktan çok fazla bir şeydir. Devletin büyük turizm davasının bir parçasıdır.

Sesi, inanmış, heyecanlı idi. Yeni bir misyonun içinden konuştuğu belli oluyordu. Yol boyu anlattı:

Bu İstanbul, Bizans'ın İstanbul'u değil. Bizans'ın İstanbul'u, şu surların içinde yaşayan küçük bir kasaba... Ayasofya'sı, Dikilitaş'ı, kırık dökük sarayı, hipodromu ve bunları çeviren surlarıyla 30-35 bin nüfuslu küçük bir kasaba... Osmanlıların temel gücü olan Anadolu insanı, imparatorluğun ortak dehasıyla surları aşmış, Yeşilköy'den Pendik'e, Pendik'ten Şile'ye, Kilyos'a kadar uzanan bu güzelim İstanbul'u yaratmış! Camiler, sebiller, medreseler, darüşşifalar, saraylar, yalılar, hanlar, hamamlar, her sokak başına medeniyetin mührünü vurmuş. Bunca yangınlardan, zelzelelerden, afetlerden sonra hâlâ her köşede bir medeniyet şahid, bir sanat parıltısı var... İstanbul'u yedi tepeye kuran Bizans değil, biziz! Türklerdir...

Sonra ne olmuş? Osmanlı İmparatorluğu çökünce Cumhuriyet'i kurmuşuz. Fakat ne yapabilmişiz İstanbul'a? Beyoğlu semtinde birkaç büyük bina, Taksim Gezisi, Maçka Yolu, Taşlık, birkaç heykel, bir kaç cadde... Ben Cumhuriyet nesli olarak kendimi İstanbul'a borçlu sayıyorum! Bugün İstanbul'un bütün hayatı Beyoğlu'nun bir caddesinin üzerinde toplanmış, öbeklenmiş... İlk yapılması gereken şey: Beyoğlu'na karşı İstanbul! Açılacak büyük caddelerin vitrininde camilerimiz, sebillerimiz, sanat eserlerimiz yüzük taşı gibi parlayıp görünmeli... Trafik düzenli bir su gibi akıp gitmeli... İnsanlar hayatlarını yollarda tüketerek geçirmemeli!

Bugünkü İstanbul belki beş altı yüz bin nüfus için yeterlidir. Ama bugün bir buçuk milyonu aşkın insan bu şehirde yaşamaya çalışıyor. Milyonluk şehirlerin nefes alacak meydanları, parkları olmak gerekir. Aksaray, Beyazıt, Eminönü, Karaköy, Taksim, Şişli, Beşiktaş'ta meydanlar yapmalıyız. Bu meydanları büyük geniş yollarla birbirine bağlamak şarttır. Haliç'i çevreleyen bir korniş yol, Boğaziçi'nin iki yakasını ve Eminönü'nden Yeşilköy'e kadar uzanan kıyıyı izleyen bir korniş yol yapmak bugün bir turistik ve trafik zorunluluğudur. Şişli'den Kumkapı'ya kadar bir metro yapmadıkça bugünkü trafiğe cevap vermek mümkün değildir. İki kıtayı birbirine bağlayacak Boğaz Köprüsü iktisadî deveranın teneffüs cihazı olacaktır. Turistik köylere, eğlence sitelerine yer veren büyük bir imar hamlesine girilmedikçe Cumhuriyet neslinin tarihe borçlu kalacağına inanıyorum.

Başvekil konuştu, konuştu sonra dönüp bana baktı:

Ne dersiniz Beyefendi, hükümet olarak bu büyük yükün altına girmeli miyim?

Kendisini zevkle dinlemiştim. Bunlar ancak Adnan Menderes gibi zeki bir Başvekilin yapabileceği işlerdi. Düşüncesinde haklı idi. Cumhuriyet nesli olarak İstanbul'a ve bütün öteki şehirlerimize ve turistik cazibelerimize karşı borçlu idik.

Hiç düşünme Adnan Bey, dedim. Hemen işe başla. Yalnız şu kadarını söyleyeyim; imar, yapılırken nankör bir iştir. Dedikodusu, şikâyeti, sıkıntısı olur. Fakat bir kere de yaptın mı, bütün gelecek nesillerin hayır duasını alırsın! Tereddüt etme! Doğacak güçlükleri beraber göğüsler, beraber hayır dua alırız. Sana yardım ederim.

İstanbul'un imar hamlesi böylece kararlaştı…"

Başvekilin Heyecanı…

Celal Bayar, 1969 yılında Başvekil Adnan Menderes'le tam 13 yıl önce aralarında geçen konuşmayı böyle anlatıyordu…

İstanbul'a yapacakları için heyecan içinde bir Başvekil… Şehrin tarihî, turistik güzelliklerini ortaya çıkarmak; insanların insanca yaşamalarını sağlayacak büyük değişiklikler yapmanın heyecanını duyan bir Başvekil…

Sonunda da bunlara büyük bir hızla başladı kısa sürede. Tamamlanması için 10 yıl biçmişti… 3 yıl yapabildi. Darbe yaparak yönetimden indirdiler; acımadılar astılar hatta… Ama 3 yıl için yaptıkları bile çok uzun yıllar boyunca İstanbul'un temel şehir çizgilerini oluşturdu. Hatta bugün bile, aradan geçen 55 yıl sonra bile onun attığı genel çizgilerin üzerinden yükselmeye devam etti.

Trafiğini, artan nüfusunu, o insanların yaşadığı mekânların onlara yaraşır olmasını; şehrin dünyanın en cazip turistik kenti olmasını düşünmüş, hayal etmiş, hayata geçirmek için hareket geçmişti.

Bütün bunlar için, iddia edildiğinin aksine uzmanlar, mimarlar, şehir plancılarıyla uzun toplantılar da yapmış, planlar çıkarmıştı. Üstelik uluslararası çapta yabancı uzmanlar da vardı görüştüklerinin arasında. Ama onların alttan alta sürekli İstanbul'u Bizans şehri, Roma şehri olarak yansıtma çabalarından hoşlanmıyordu. Cumhurreisi Bayar'la araç içinde yaptıkları sohbette de heyecan içinde anlattığı gibi, İstanbul'un Bizans'ı küçük bir kasabadan başka bir şey değildi. İstanbul'u İstanbul yapan Osmanlı'ydı, Türklerdi…

Şantiyeler Kuruluyor, Muhalefet Başlıyor

Cumhurbaşkanı Bayar, Başvekil Menderes ile 1956 yılında yaptıkları sohbetten pasajlar aktarmaya devam ediyor:

İstanbul'u Yeni Baştan Yapmak…

Yakın arkadaşı ve bakanlarından Samet Ağaoğlu, Menderes'in İstanbul rüyasına dair şu bilgileri aktarıyor:

"Menderes'in memleketin kalkınma davasında duyduğu heyecan, meselâ İstanbul'un yeni baştan yapılmasını düşünecek kadar ileri dereceye çıkıyordu. Yepyeni bir İstanbul! Hayalinde yarattığı, tarihî bütün değerleri yerinde, camiler, türbeler, mezarlıklar arasında dünyanın büyük şehri İstanbul… Yerli, yabancı, genç, ihtiyar mimarlardan bir çevre kurmuştu yanında… Hepsinin fikirlerini ayrı ayrı alıyor, maketler üzerinde oyuncaklarına eğilmiş çocukların sevinciyle saatlerce duruyor, caddelerin genişliği, park yerleri, yeni köprülerin, yolların geçeceği noktalar, düzeltilecek, doldurulacak kıyılar üzerinde uzun tartışmalara giriyordu. … İstanbul, Menderes'ten önce de sonra da bugün de imar edildi, ediliyor ve edilecek. Ama Adnan Bey'in mübarek mührünü bu şehirden kazımak belki yüzlerce yıl mümkün olmayacak."

(Ağaoğlu-; Samet, Arkadaşım Menderes, Rek-Tur Yayınları, İstanbul, 1967)

"1957 yılında istimlâkler başladı. İstanbul'un hemen her sokak başına bir şantiye kuruldu. Köhne ve paslı semtler yıkılıyor, yerine büyük caddelerin iki yanında yeni bir İstanbul doğuyordu. İmar kolay iş değildir, para ve çalışma iradesi yetmez. Bazen bir binanın yıkılmasında öyle hukukî, siyasî, sosyal mukavemetler doğar ki bunların vaktinde izalesi pratik zekâya ve kombinezon yapma kabiliyetine ihtiyaç gösterir. Çıkan güçlükleri Başvekil bana da haber veriyor, ben de kendi imkânlarımla onun çalışmalarının önünü açıyordum. Sıkı bir dayanışma içindeydik. … Her iş yapan insan olumsuz fikirleri ve tenkitleri göğüslemeye hazır olmalıdır. Nitekim bir yandan muhalefet İstanbul'un imarını parmağına dolamakta gecikmedi."

Mesnetsiz Suçlamalar Aralıksız Sürdü

Bayar'ın bahsettiği muhalefet o yıllarla sınırlı kalmadı. Yassıada'daki trajik yargılamalar arasında boy gösterdi bütün çirkinliği ve kabalığıyla… Ama belki de daha önemlisi günümüze kadar sürdü geldi… Hâlâ da sürüyor üstelik…

Gerçekte de böyle miydi? Ya da soruyu tersinden soralım: İstanbul gibi, bugün bile herhangi bir kazısında bir tarihî eser çıkan köklü, büyük ve büyüklüğü oranında trafik, şehirleşme, dolayısıyla barınma, istihdam, ticaret, sanayi büyüklüğü ve sorunları yanında aşırı nüfus ve aşırı günlük misafir sorunları yaşayan bir devasa metropolün trafik, konut, yaşam alanlarıyla ilgili çalışırken bu tarihsel dokuya değmeden, teğet geçmeden ve evet bazen üzerinden ya da ortasından geçmeden çivi çakmak mümkün müdür?

Eğer "bütün bunları yapalım, bütün sorunları çözelim, dünyanın en kalabalık, en büyük, en çok her türlü iç-dış turist çekebilen ve tarih, turizm, sanayi, ticaret, finans, kongre, istihdam, kültür… açılarından en önemli metropol şehrinde milyonlara yaraşır bir hayat standardı oluşturalım… ama en küçük bir tarihî dokuya, taşa dokunmayalım…" deniliyorsa; bunun nasıl mümkün olacağının da itiraz edenler tarafından açıklanması gerekiyor. Nerede acaba bu sihirli formül?

İstanbul 3 Yılda Nereden Nereye Geldi?

Şehri başka bir yöne doğru büyütmek, farklı alanlar açarak tarihsel olanı korumak da bir fikirdi ama 1957'nin İstanbul'u için bile iş işten geçmişti. Gelişigüzel büyümeye devam eden İstanbul, tarihî olanın üzerinde, çevresinde yerleştiği bir şehirdi artık…

"İstanbul'u İmar Etmek Bin Fabrika Kurmakdan Daha Verimlidir"

Cumhurbaşkanı Celal Bayar, Menderes'in imar hamlesine dair şu önemli anekdotu aktarıyor:

"1957 milletvekili seçimlerine bu hava içinde girildi. Adnan Menderes son İstanbul seçim nutkunda şöyle konuşuyor:

İstanbul'a imar ve ümran bakımından yapılacak hizmetler, memlekete bin fabrika kurmaktan daha verimlidir. Biz, vazifeye başladığımız zaman İstanbul Belediyesi'nin yıllık geliri 38 milyon liradan ibaretti. Halbuki bugün 38 milyon lira İstanbul'a bir günde yetişmiyor. Bugün İstanbul'un imarında çalıştırdığımız yol makinelerinin miktarı 1950'de bütün Türkiye'de faaliyette bulunan yol makinelerinin iki mislinden fazladır. İstanbul'u, bugünkü kirinden pasından temizleyip emsalsiz güzelliklerini enzar-ı aleme (dünyanın gözleri önüne) arz ettiğimiz gün bütün Türklerin göz bebeği olan İstanbul bu memleketin Paris gibi Roma gibi milyarlarla dolar getiren bir gelir kaynağını teşkil edecektir.

1957 seçimleri de geçti, Demokrat Parti iktidarı da geçti, Adnan Menderes gibi bir devlet adamı, bir Başvekil de geçti… Söz uçtu fakat eser kaldı. İstanbul'u Adnan Menderes gibi gören ve duyan bir yürek, bir kafa kim bilir ne zaman bir daha gelecek? Bizim gibi yokuş çıkan milletlerin Adnan Menderes gibi hizmet cezbesi içinde çalışan insanlara çok ihtiyacı var!

İstanbul'u bir "yüzük taşı gibi bütün değerleriyle ortaya çıkaracak" imar çalışmalarının 1967 yılında biteceğini söylüyordu. Bugün 1969 yılındayız. On iki yıl geçmiş… İstanbul'un hâlâ metrosu yoktur. Boğaz Köprüsü yapılmamıştır, başlanmış işler bile bitirilememiştir.

Bugün onun açtığı meydanlardan, genişletip düzenlediği kocaman caddelerden, onun kurduğu köprülerden geçen insanlar minnet duyguları içinde onu rahmetle anıyorlar. Çünkü hizmetler yapıldıkları zaman anlaşılmasa bile gelen nesillerin vefa ve minnetinde yaşar giderler… Devlet adamının ölümsüzlüğü bu değil midir?"

(Bayar, Celal-; Başvekilim Adnan Menderes, Baha Matbaası, İstanbul, 1969, 1. Basım, s. 160-162)

İstanbul'un bütün hayatının Beyoğlu'nun bir caddesinin üzerinde toplandığına dikkati çeken Başvekil Menderes, Cumhurbaşkanı Bayar'a yapılması gerekeni şöyle özetliyor: "İlk yapılması gereken şey: Beyoğlu'na karşı İstanbul! Açılacak büyük caddelerin vitrininde camilerimiz, sebillerimiz, sanat eserlerimiz yüzük taşı gibi parlayıp görünmeli..."

Üstelik, Demokrat Parti döneminde ekonomideki çift yönlü gelişme nedeniyle hem tarım alanlarından şehirlere göç büyüyordu, hem şehirler sanayileşme nedeniyle cazibe merkeziydi.

İstanbul'un sadece 10 yılda nüfusunu ikiye katlayıp 2 milyonluk bir şehir olması; günlük misafir sayısının 100 bine ulaşması; ekonomik ve ticaretteki gelişmelere bağlı olarak yollardaki araç sayısının hızla artması gibi kaçılamayan hatta istenilen, arzu edilen gelişmeleri de not edelim.

Trafiğinin tıpkı 1990'ların başında olduğu gibi daha 1950'lerde karmakarışık olduğu; sürekli tıkandığı; dar, kötü yollarda insanların saatlerce beklediğini şaşırarak öğrenelim.

Üstelik, uzun yıllar boyunca bir planlaması olmadan gelişigüzel büyürken aslında o hayran olunan güzelliğinin asıl tamamlayıcısı olan camilerin, sebillerin, çeşmelerin, hanların, sarayların ve daha nice birbirinden güzel ve önemli eserin de kaderine terk edildiği bir şehirdi İstanbul.

Bütün bu sorunların çözülmesi için 3 yılda binlerce ev istimlâk edildi; yıkıldı yerlerine yenisi yapıldı.

Onlarca kilometre tutan uzunlukta büyük caddeler açıldı. Meydanlar düzenlendi, yenileri yapıldı. Cami, çeşme, medrese, han, saray ve nicesini ortaya çıkaracak düzenlemeler de bütün bu planın bir parçası olarak gereken değeri gördü.

Meşum Darbe İmar Hamlesini Vurdu

Ve sonunda daha aslında işin başındayken, plana göre 7 yıl daha çalışılacak; Boğaz'a köprü, Şişli-Kumkapı arasına metro dahil onlarca proje hayata geçirilecekken sadece İstanbul'un değil; sadece Demokrat Parti'nin değil; sadece Adnan Menderes ve arkadaşlarının değil bütün ülkenin kaderini değiştiren meşum darbe yapıldı.

Yassıada'da Hukukçuluk Oyunu...

Her türlü muhalefete ve bürokratik engellemelere rağmen 3 yılda İstanbul'a çok şeyler katan Menderes'in imar hamlesi, Yassıada'da açılan ana davalardan birinin temel konusu oldu. Dosya, İstanbul'daki imar hamlesi ve istimlâk üzerine kurulmuştu. Menderes, bazı bakanlar, belediye başkanları ve kimi bürokratlar "İstimlâk Yolsuzluğu" adı verilen davada bedellerin peşin ödenmemesi ve yıkım için gerekli sürenin verilmemesi suçlamalarıyla yargılandı. Böylece Anayasa'nın 74. maddesindeki mülkiyet hakkı ihlal edilerek Anayasa'yı ihlalden idam cezaları istenildi.

Yargılamalardan yıllar sonra tutanakların kitaplaşarak olduğu gibi yayınlanmasını sağlayan Prof. Dr. Emine Gürsoy Naskali, bedeli peşin ödenmeden ve ferağı alınmadan yıkılıp yola çevrilen gayrimenkullerin, İstanbul'daki binlerce örnek içinde sadece yüzde 3'e tekabül ettiğini belirterek ekliyor: "Dava konusu sayı 317 olarak belirtiliyor.

Toz Toprak İçinde Bir Başvekil...

Son özel Kalem Müdürü Ercüment Yavuzalp, Menderes'in imar işlerine ne kadar önem verdiğine dair şu olayı naklediyor:

"Başbakan sabahları çok erken kalkar, yürüyüş yapardı. Ankara'da iken bu yürüyüşlerinde yanına hemen her gün İçişleri Bakanı Namık Gedik'i alırdı. Genellikle sabah yürüyüşlerinden sonra, imar sahalarındaki çalışmaları izlemeye giderdi. Daha sonra sekiz otuz, dokuz arası Başbakanlığa gelirdi.

İmar alanlarından geldiği için mevsime göre üstü başı ya tozlu ya çamurlu olurdu. Doğruca makam odasının yanındaki özel kısma geçer, orada duşunu alır, elbiselerini değiştirirdi. Sabahları genellikle, son zamanlarda merak sardığı imar konuları üzerinde dururdu."

(Yavuzalp, Ercüment-; Menderes'le Anılar, Bilgi Yayınevi, 1991, s.87-88)

Menderes, ferağı alınmadan istimlâk edilen gayrimenkullerin büyük bir kısmının Vatan Caddesi'nde yangınlardan geriye kalan, ifrazları tamamen yapılmamış, tapu sahipleri tamamen belli olmayan mülkler olduğunu ve toplam bedellerinin de 15 milyon lira civarında olduğunu söylüyor ve 'Birçok yüz milyonların sarf edildiği yerde 15 milyon lira için Anayasa'nın 74. Maddesi yokmuş farz olunarak hareket edilmesi bahis mevzuu' olmadığını, paranın her zaman mevcut olduğunu ifade ediyor." (Yassıada Zabıtları-IX, İstimlâk Davası, Hazırlayan Emine Gürsoy Naskali, Kitabevi Yayınları, İstanbul, 2012)

İstimlâk yolsuzluğu davası 17 Nisan 1961'de başladı, 13 oturum sürdü, 3 Haziran 1961'de yani bir buçuk ay sonunda kararlar açıklandı. Savunmanın bir hükmünün olmadığı, sonu baştan belli mahkemeler vardır tarihte. Onlardan birinde "hukukçuluk" oynanıyordu. Başsavcılık makamı sadece bir rutini yerine getirdi: Başvekil'in de idamını istedi…

"Feryatlara kulak asmamak... Park Otel'de muhteşem bir daireye yerleşmek... Örtülü ödeneği hovardaca harcamak... Bütçeyi şişirmek... Vilayet binasında mükellef bir çalışma dairesi olmak... Memleketin feci durumuna rağmen... Hadsiz hesapsız bir şekilde bir sergüzeşte atılmak... İpin ucunu kaçırmak... İhtisası dâhilinde olmayan yol ve benzeri işlerle uğraşmak... Kargalar kahvaltısını yapmadan... Sanki bir şeyden anlarmış gibi..." ve benzeri onlarca subjektif cümleleri bir savcı bir başbakan için hukukî bir metinde kuruyordu.

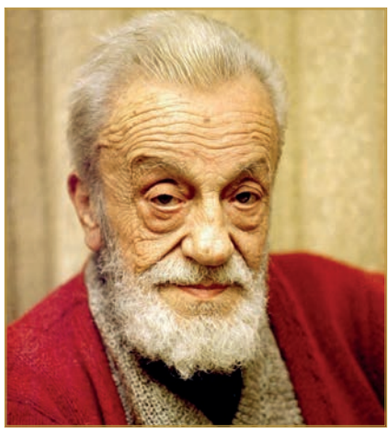
Şaşırtıcı değildi... O savcılık ki, bir kasadan çıkan kadın iç çamaşırını salonda salladığında kendisinden başka utanmayan olmamıştı zaten…

Ve Dramatik Son…

Sonunda, evet, belli ki İstanbul'un imarını başbakanlığının son yıllarında büyük bir tutkuya çevirmiş; sabahın gün ağarmamış saatlerinde elinde evde hazırlanmış bir sandviçle imar sahasına koşan; çalışan işçilerle oturup çay içen; kışın çamura kara, yazın toza sıcağa aldırmayıp her sabah imar sahalarını gezmeden Başbakanlığa gelmeyen bir Başvekil, Yassıada hukuk komedisinde idamla yargılandı.

Diğer yargılamalar nedeniyle karar daha sonra onlarla birleştirilerek verildi: "sanığın idamına…"

Yabancı şehir planlamacılarının aksine, Bizans'ın İstanbul'unun 30 bin kişilik küçük bir kasaba olduğuna ve İstanbul'u İstanbul yapanların Türkler olduğuna yürekten inanan bir Başvekil... İstanbul Boğazı üzerine bir köprü kurulmasını, Şişli-Kağıthane arasına metro tasarlayan bir Başvekil...



Necip Fazıl'ın Gözüyle Menderes ve İmar Hamlesi

"Menderes, giriştiği dev çapında imar hamlesiyle hasta çocuğa bayramlık elbise biçmek gayretinde, fikir yerine hisle dolu bir anneye benzer. Çocuk iyi edilecek, semizleyecek, mektepte sınıfını geçecek, gerisi ondan sonra gelecek… Napolyon zamanında başlayan Paris imarının bütün dünya hazineleri Fransa'ya akıtıldıktan sonra ele alındığını düşünmek meseleyi halletmeye yeter. Evvelâ zafer ve onun verimleri, sonra da o verimlerin esere çevrilmesi… İçinden geçecek insan ve nakil vasıtalarının fikrî ve iktisadî gaye ve vasıfları yerine getirilmeden boşluğa akıp giden cadde ve yolların manzarası ne hazindir!"

(Kısakürek, Necip Fazıl-; Benim Gözümde Menderes, Büyük Doğu Yayınları, 7. Basım, İstanbul, 2008)

Doktor
Sekreter
Mimar
Öğretmen
Hemşire
Mühendis
GENÇ
Muhabir

İSTİHDAMI

✓ Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve ve Dünyada Genç İstihdamının Durumu
Prof. Dr. Cem KILIÇ
Arş. Gör. Okan Güray BÜLBÜL

✓ Türkiye'de Genç İstihdamı
Özkan ÖZTÜRK

✓ İŞKUR ve Genç İstihdamı
Ali AKAY

✓ Genç İşsizliği ve Türkiye'de Sosyo-Genç İşsizliği Algısı
Yrd. Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR

✓ Üniversite Mezunu Gençler Arasında Vasıf Formasyonu Sorunu ve İşsizlik Olgusu
Prof. Dr. Tekin AKGEYİK

✓ Genç İstihdamına Yönelik Teşvikler / ***İlkay ALTINPINAR***

✓ İŞKUR'dan Gençlere Destek: İşbaşı Eğitim Programları
Çağatay GÖKYAY

✓ Turizm Sektörü ve İstihdam: Personel Devir Hızının Yüksekliği
Doç. Dr. Muharrem TUNA

✓ Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
Aşkın TÖREN

✓ Röportajlar

GENÇ İŞSİZLİĞİNE İLİŞKİN TEORİK ÇERÇEVE VE DÜNYADA GENÇ İSTİHDAMININ DURUMU

Genç istihdamını sağlamak ekonomik ve toplumsal yapının devamı, toplumsal refahın sağlanması ve geliştirilmesi açısından son derece önemlidir. Bu anlamda ülkelerin öncelikle gençlerin işgücü piyasasına katılmalarını sağlayacak düzenlemeler tasarladığı, eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması yönünde adımlar attığı ve sıklıkla da aktif istihdam politikaları ile genç istihdamının sağlanmasına yönelik uygulamalara gittiği görülmektedir.

Cem KILIÇ
Prof. Dr.,
Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Okan Güray BÜLBÜL
Arş. Gör.,
Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Gençlerin işgücü piyasasına katılmaları ve istihdamı erişkinlere göre daha zordur. Bütün dünyada genç işsizliği sorununun çözümüne yönelik farklı uygulamaların tasarlandığı görülmektedir. Genç işsizliğine ilişkin teorik yaklaşımlar bu durumun nedenlerini açıklamaya çalışmaktadır. Nedenleri ne olursa olsun, genç işsizliğinin toplumsal yapıyı derinden etkileyen sonuçları bulunmaktadır.

Arap Baharı olarak ifade edilen hareketlerin kıvılcımı, Tunuslu genç bir seyyar satıcının kendini ateşe vermesi olmuştur. Time dergisi tarafından 2011'de yılın adamı seçilen Muhammed Bouzizi aslında uzun süredir işsiz olan ve geçimini sağlamakta zorlandığı için seyyar satıcılık yaparak hayatını sürdürmeye çalışan üniversite mezunu genç bir yoksuldur.

Genç istihdamını sağlamak ekonomik ve toplumsal yapının devamı, toplumsal refahın sağlanması ve geliştirilmesi açısından son derece önemlidir. Bu anlamda ülkelerin öncelikle gençlerin işgücü piyasasına katılmalarını sağlayacak düzenlemeler tasarladığı, eğitim-istihdam ilişkisinin kurulması yönünde adımlar attığı ve sıklıkla da aktif istihdam politikaları ile genç istihdamının sağlanmasına yönelik uygulamalara gittiği görülmektedir. Refah rejimleri ne olursa olsun bütün ülkeler toplumsal ve ekonomik yapının devamı, sosyal adalet ve fırsat eşitliği ilkelerinin gerçekleştirilmesi ve toplumsal refahın sağlanması amacıyla genç istihdamını sağlamak ve genç işsizliğini önlemek amacıyla tedbirler almaktadır. Bu anlamda genç işsizliği, sadece ekonomik değil sosyal anlamda da düşünülmesi gereken, piyasanın işleyişine bırakılarak çözülmesi beklenemeyecek ve toplumsal refahın sağlanması ve geliştirilmesi için özel olarak ilgilenilmesi gereken bir sorunu ifade etmektedir. Gençler için işsizlik sorununun ekonomik sistem ile ilişkisi de oldukça sıkıntılıdır. Kapitalizmde sömürülmekten daha kötü olan şey, sömürülmeye layık görülmemektir. Bu anlamda gençler kapitalizmin ve neo-liberal politikaların egemen olduğu dünyada sömürülmeye layık görülmeyen bir sınıf olarak en azından istihdam edilmeyi, sonrasında düzgün iş kriterlerine uygun bir iş edinerek işgücü piyasasında var olmayı talep etmektedirler.

Genç İşsizliğine İlişkin Teorik Çerçeve

Genç işsizliği, genç olarak ifade edilen yaş grubundaki kişilerin işsizliğini ifade etmektedir. Genç işsizliğinin dünyanın gündeminde bu denli yer tutması ise bu yaş grubundakilerin dünyanın geleceğini belirleyecek olmasıdır. Bu anlamda genç işsizliği dünyanın geleceğini belirleyecek boyutta bir sosyal sorundur.

Genç işsizliğinin hangi nedenlerle oluştuğuna ilişkin çalışmalar ortaya genç işsizliğine ilişkin bir teorik çerçeve çıkartmıştır.

Teorilerin önemli bir kısmı genç işsizliğinin bir nedenini öne çıkararak genç işsizliğini açıklamaya çalışmaktadır. Bu anlamda teorik çerçevenin öne çıkardığı nedenler genç işsizliğinin oluşmasındaki nedenlerin tümünü kapsar boyuttadır.

Genç işsizliğini gençlerin iş değiştirme sıklığı ile ilişkilendiren **iş arama teorisi**, gençlerin iş ararken formel yöntemleri daha çok kullandığını, iş ortamına yabancı oldukları için iş ortamındaki sorunları çözmekte zorlandığını ve işten ayrılma yönünde eğilim gösterdiğini öne sürmektedir**. Seçici işten çıkarma teorisine** göre genç işsizliğinin nedeni, işverenlerin işten çıkarmalarda ilk olarak genç işçileri tercih etmesidir. **Yaşam süreci teorisi** genç işsizliğini gençlerin ücretlerin düşük ve kariyer beklentilerinin az olduğu işlerde yoğunlaşması dolayısıyla sık sık iş değiştirmek zorunda kalmaları ile açıklar. **Trend Teorileri** genç işsizliğinin nedenlerini sosyal yapı ve davranışlarda arayarak genç işsizliğine neden olabilecek karmaşık sosyal davranışların varlığına işaret eder. **Sıra İşsizlik Teorisi** ise genç işsizliğinin nedenini gençlerin yetişkin ücretleri almaya elverişli duruma gelmesiyle işverenler tarafından işten çıkarılması olarak açıklamaktadır[1].

Genç işsizliğine ilişkin **işgücü arzı yaklaşımı**, genç işsizliğinin nedeni olarak genellikle gençlerin erişkinlerle ikame edilemeyen işgücü arzına sahip olmasını göstermektedir. Teoriye göre genç işgücü olarak ifade edilen "yığın", erişkin işgücünün sahip olduğu beceri setine sahip olmayan bir kitledir ve bu nedenle işverenler tarafından tercih edilmemektedirler. **Beşeri sermaye yaklaşımı** ise bireysel özellikler nedeniyle beşeri sermayesi geniş işgücünün daha avantajlı olduğunu ifade ederken, gençlerin okula devam oranlarının düşmesi ve beceri setlerini geliştirememeleri dolayısıyla işsiz kaldıklarını söylemektedir. Beşeri sermaye ve sosyal sermaye yaklaşımları bireylerin işsizliğinin sadece kendileri üzerinden değil, aile geçmişi üzerinden de açıklanabileceğini söylemektedir. Bu doğrultuda gençlerin aile yapısındaki eksiklikler ve sosyal sermayelerinin dar olması dolayısıyla işsiz kaldıkları yaklaşımı benimsenmektedir. **Neo-Klasik yaklaşım** ise işgücü piyasasındaki katılıkların genel anlamda işsizliğe ve özel olarak da genç işsizliğine neden olduğunu ifade etmektedir. **Uyumsuz eşleşme yaklaşımı** ise uyumsuz eşleşmenin hem verimsizliğe, hem de genç işsizliğine neden olduğunu ifade etmektedir. Beceri uyumsuzluğu nedeniyle gençlerin eğitim hayatları süresince edindikleri becerilerin, işgücü piyasasının gerekleri ile uyuşmadığı ve gençlerin işsiz kalması sonucunun ortaya çıktığı ifade edilmektedir[2].

Dünyada Genç İstihdamı ve Genç İşsizliği

Genç işsizlik sorunu ile ekonomik gelişmişlik düzeyi arasında doğrusal bir ilişki söz konusu değildir. Kıta Avrupası ülkelerinde işsizlik sorununun en çok genç nüfusu etkilemesi, genç işsizliği ile gelişmişlik düzeyi arasında bu yönlü bir ilişkinin olmadığının en büyük göstergesidir. Ancak genç işsizliğinin nedeni bakımından bir farklılık söz konusu olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde genç işsizliğinin nedeni daha çok nüfusun demografik dağılımı ve gelişimi ile ilgili olurken, gelişmekte olan ülkelerde yeterli iş imkânlarının yaratılamaması ve eğitim düzeyinin yetersizliği genç işsizliğinin nedenleri olarak öne çıkmaktadır[3].

Dünyada genç işsizliğinin ölçüm yöntemleri bazı eleştirilere konu olmaktadır. Genç işsizliğinin hesaplanmasında genç işsizlerin, genç işgücüne oranlanması yöntemi kullanılmaktadır. Oysaki 200 gençten 100'ünün eğitimine devam ettiği ve 50'sinin istihdamda olduğu bir grubun işsizlik oranı % 50 iken, işgücünde olmama sebebi eğitimine devam etmesi olan kesim dışarıda bırakılmadan hesap-

lanan işsizlik rasyosu % 25'dir. Almanya gibi mesleki ve teknik eğitimin iyi dizayn edildiği ülkeler için uluslararası karşılaştırmalarda işsizlik oranı kullanılabilecekken eğitim sisteminin mesleki ve teknik eğitim ayağının iyi kurgulanmadığı ülkelerde işsizlik rasyosunun kullanılması uluslararası karşılaştırmalar için daha anlamlı olacaktır. Almanya'da eğitimine devam eden birey ikili mesleki eğitimin gerektirdiği şekilde işgücünün bir parçası olarak değerlendirilmektedir. Ancak işsizlik oranı yalnızca işgücünde değerlendirilen genç nüfusu kapsayan bir oran iken, işsizlik rasyosu 15-24 yaş arasındaki tüm nüfusu kapsayan bir orandır. Ülkeler arasında işgücünde yer alma kriterlerindeki farklılık göz önünde bulundurulduğunda genç işsizliği karşılaştırmaları için işsizlik rasyosunun kullanılması daha anlamlı sonuçların ortaya çıkmasını sağlayacaktır[4]. Uluslararası karşılaştırmalar için faydalı olabilecek düzenleme işgücüne katılımın ve karşılaştırmaların gerçekleştirilmesi anlamında alternatif bir oran olarak da ifade edilebilir. Okuldan iş hayatına geçiş sürecinin önem kazanması dolayısıyla işgücünün dışında olarak tanımlanabilecek eğitime devam edenler potansiyel olarak işgücünün içinde olması beklenen kesimlerdir. Eğitim almalarının temel gerekçesinin beceri setlerini geliştirerek istihdamda yer aldıkları zaman ücretlerini yükseltmek olduğu düşünülmektedir. Bu anlamda alternatif oran olarak genç işsizliği rasyosunun kullanılması, sadece genç işsizliği oranının düşük gösterilmesi anlamına gelmeyecek, potansiyel olarak ülkenin yaratması gereken istihdam sayısını da ifade edecektir.

Dünyada genç işsizliği sorunu küresel ekonomik kriz ile birlikte derinleşmiştir. Yunanistan ve İspanya'da genç işsizlik oranı % 50, İtalya, Bulgaristan ve Slovakya'da % 30 ve Avrupa Birliği ortalaması da % 22 seviyesine yükselmiştir. Bu durum genç işsizliği anlamında "kayıp jenerasyon" kavramının bir realiteye dönüşmesi sonucunu doğurmaktadır[5].

Dünyada 15-24 yaş arası, genç olarak nitelendirilen 1,2 milyar kişi bulunmaktadır. Bu rakam dünya nüfusunun % 17'sini oluşturmaktadır. Gençlerin % 90'ı gelişmekte olan ülkelerde, gelişmekte olan ülkelerde yaşayan gençlerin de % 55'inden fazlası Asya'da yaşamaktadır. Gençlerin yalnızca % 10'u gelişmiş ülkelerde yaşamaktadır. Bu durum gelişmekte olan ekonomilerin yaşadığı bütün problemlerin ve küresel rekabetin işgücü piyasaları üzerindeki tüm olumsuz etkilerinin gençler üzerinde olması sonucunu doğurmaktadır. Bu etkiler işgücü piyasasının enformelleşmesi, a-tipik istihdam biçimlerinin yaygınlaşması ve güvencesiz, yarını belirsiz, eğreti istihdamın yaygınlaşması olarak gözükmektedir. Bu durum gençlerin düzgün iş kriterlerine uygun işlere erişmesinin ertelenmesine ve bu doğrultuda hem işgücü piyasasının işleyişinin, hem de sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengesinin bozulmasına neden olmaktadır. Bugün Avrupa'da gençlerin geçici ve part-time çalışma oranları erişkinlerin geçici ve part-time çalışma oranlarına göre çok daha hızlı şekilde artış göstermektedir[6].

Dünyada 2012 yılı itibarıyla 75 milyon genç işsiz bulunmaktadır. Global Genç İşsizlik Oranı ise % 12,7'dir. Bölgesel farklılıklar ile birlikte değerlendirildiğinde ise ortaya daha çarpıcı sonuçlar çıkmaktadır. Genç işsizliği oranı bölgeler arasında yüksek farklılıklar göstermektedir. Güney Asya'daki % 9'luk oranlardan Orta Doğu'daki % 29'lar seviyesine kadar geniş bir yelpazede genç işsizlik oranları söz konusudur.

Dünyada genç işsizliği oranının en yüksek olduğu bölge Orta Doğu'dur. Orta Doğu'da genç işsizlik oranı % 28,4'tür. Orta Doğu'dan sonra genç işsizliğinin en yüksek olduğu ikinci bölge % 26,7 ile Kuzey Afrika'dır. Merkez ve Güneydoğu Avrupa'da genç işsizlik oranı % 17'dir. Genç işsizliği ile gelişmişlik arasında net bir ilişki kurulamadığı tespitinin doğruluğu dünyada en yüksek 3. genç işsizliği oranının nispeten gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yer aldığı Merkez ve Güneydoğu Avrupa bölgesinde görülmesidir. Gelişmiş ülkeler ve Avrupa Birliği'nde genç işsizlik oranı % 15,6; Latin Amerika ve Karayipler'de % 14,7; Güney-Doğu Asya'da % 14,2; Sahra Altı Afrika'da % 11,8; Batı Asya'da % 10,4 ve Güney Asya'da % 9,8'dir[7].

Gençlerin işgücü piyasasındaki durumunu açıklayan önemli verilerden bir tanesi, atalet oranı olarak ifade edilebilecek orandır. İstihdamda olmayan, eğitim süreci içerisinde bulunmayan ve

herhangi bir staj programında yer almayanlar olarak ifade edilebilecek oran, gençlerin işgücü piyasası içerisindeki durumunu ifade etmekte kullanılan bir orandır. Gençler işgücü piyasası içerisinde eğer istihdamda değiller ise bunun eğitim süreci içinde bulunmaları dolayısıyla olduğu düşünülmektedir. Atalet oranı istihdamda bulunmayıp bununla birlikte herhangi bir eğitim ve staj sürecinde bulunmayanların toplam genç nüfusa oranını ifade etmektedir. 2010 Yılında OECD ülkeleri içerisinde atalet oranı % 12,8 olarak hesaplanmıştır. Avrupa Birliği'nde atalet oranı toplamda % 12,4; erkeklerde % 12,1 ve kadınlarda % 13,2 olarak hesaplanmıştır. Küresel ekonomik kriz süresince özellikle Avrupa'da atalet oranının yükseldiği görülmektedir. Atalet oranının yükselmesi eğitim sürecini tamamlamış bireylerin işgücü piyasasındaki sorunlar ve genel ekonomik gidişatın kötülüğünden dolayı iş aramayı da bırakmaları sonucu yükselmektedir.

Atalet oranının yükselmesi yanında Avrupa'da işgücü piyasalarında gençler açısından farklı bir durum da yaşanmaktadır. Gençler ekonomik yapının ve işgücü piyasasının durumunu olumlu olarak değerlendirmeyerek eğitimlerine devam etmeyi seçmektedirler. Bu durum eğitim seviyesinin yükselmesini sağlamakla beraber belirli bir süre sonra özellikle istihdam imkânlarının arttığı, ekonominin yükselişe geçtiği dönemlerde daha yüksek eğitimli bireylerin daha az eğitimli bireyleri dışlama etkisine dönüşebilecektir. Bu durum işsizlik oranını değiştirmeyecek yalnızca işsiz kalanların isimlerini değiştirecektir[8].

Genç İstihdamını Artırmaya Yönelik Politika ve Uygulamalar

Küresel krizin derinleştirdiği genç işsizliğine yönelik politika ve uygulamalar tüm dünyada uygulanmaktadır. Gençlerin istihdamını artırmak ve işgücü piyasasına gençlerin aktif katılımının sağlanması özellikle Avrupa'da politika hedeflerinin en üst sıralarında yer almaya başlamıştır. Özellikle işgücü piyasasına ilk kez girecek olan gençlere yönelik uygulamaların artırılması ve işgücü piyasasının en hassas kesimlerinden birisi olarak nitelendirilen bu grubun ilerleyen dönemlerde karşılaşacağı olumsuz durumların engellenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla genç işsizliğine yönelik olarak uygulanacak politikaların odak gruplarının tespit edilmesi gerekmektedir.

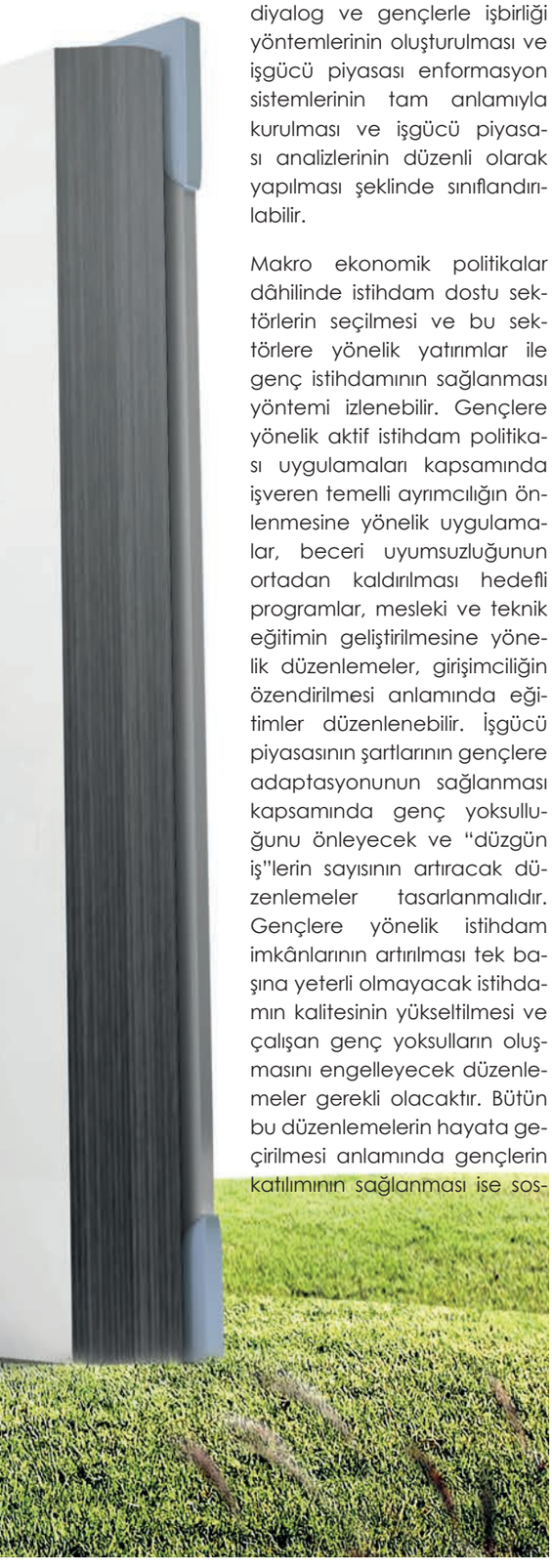
Genç işsizliğine yönelik politikaların uygulanması gerekliliği ise pek çok farklı perspektiften değerlendirilmektedir. Ekonomik büyüme açısından gerekli insan kaynağının kullanılamaması durumu hem işgücü piyasasının etkin hale gelmemesi durumunu doğurmakta, hem de beyin göçü olgusunun oluşmasına neden olmaktadır. İşletmelerin çok daha güçlü hale gelmesinin de engellenmesi söz konusudur. İyi eğitimli bireylerin küresel rekabetin gerektirdiği inovatif yaklaşımlara sahip olması, teknolojik yeniliklere yatkınlığı ve bunları tasarlayacak yetkinliklere sahip olması dolayısıyla ekonomik açıdan aktif hale gelememesinin sonuçları sadece bu bireyler açısından değil tüm ekonomi ve işletmeler açısından da olumsuz sonuçların doğması anlamına gelecektir. Sadece ekonomik açıdan değil sosyal açıdan da genç işsizliğine yönelik önlemlerin alınması gerekmektedir. Gençler toplumun geleceği açısından en önemli unsurdur. Bu anlamda gençlerin istihdamının sağlanması dünyanın geleceği açısından son derece önemlidir[9].

> *Genç işsizlik sorunu ile ekonomik gelişmişlik düzeyi arasında doğrusal bir ilişki söz konusu değildir. Kıta Avrupası ülkelerinde işsizlik sorununun en çok genç nüfusu etkilediği, genç işsizliği ile gelişmişlik düzeyi arasında bu yönlü bir ilişkinin olmadığının en büyük göstergesidir. Ancak genç işsizliğinin nedeni bakımından bir farklılık söz konusu olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde genç işsizliğinin nedeni daha çok nüfusun demografik dağılımı ve gelişimi ile ilgili olurken, gelişmekte olan ülkelerde yeterli iş imkânlarının yaratılamaması ve eğitim düzeyinin yetersizliği genç işsizliğinin nedenleri olarak öne çıkmaktadır.*

Genç istihdamının sağlanması anlamında üç ana yöntemden bahsedilebilir. Bunlardan ilki kamu istihdamının gençlere yönelik olarak artırılması, ikincisi özel sektörde gençlerin istihdamının sağlanması adına düzenlemelerin tasarlanması ve üçüncüsü gençlerin kendi işlerini kurmaları ve girişimciliğe yönlendirilmesinin sağlanmasıdır. Kamu istihdamının bütün dünyada daralması ve işgücü piyasasını parçalı yapıya büründüren karakteristiği dolayısıyla diğer iki yöntemin yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir. Ancak tam da bu noktada belirtmek gerekir ki, Türkiye'de son dönemde uygulanan istihdam politikasının önemli bir ayağı kamu istihdamı vasıtasıyla genç işsizliğini önlemektir. Kamu istihdamının bu anlamda kullanılması sosyal anlamda genç işsizliğinin etkilerini önleyebilir ancak uzun vadede kamu hizmetinin ihtiyacından kaynaklanmayan istihdam olanakları ekonomik dengeleri bozucu etki yapacaktır.

Genç işsizliğini önlemeye yönelik uygulamalar genel anlamda uygulanacağı ülkedeki genç işsizliğinin nedenlerine uygun olarak seçilmelidir. Bununla beraber genel olarak uygulamalar makro ekonomik

politikaların ve büyümenin genç istihdamını sağlayacak şekilde dizayn edilmesi, aktif istihdam politikalarının gençlere yönelik olarak uygulanması, işgücü piyasasının şartlarının gençlere adaptasyonunun sağlanması ve sosyal korumanın artırılması, sosyal diyalog ve gençlerle işbirliği yöntemlerinin oluşturulması ve işgücü piyasası enformasyon sistemlerinin tam anlamıyla kurulması ve işgücü piyasası analizlerinin düzenli olarak yapılması şeklinde sınıflandırılabilir.



Makro ekonomik politikalar dâhilinde istihdam dostu sektörlerin seçilmesi ve bu sektörlere yönelik yatırımlar ile genç istihdamının sağlanması yöntemi izlenebilir. Gençlere yönelik aktif istihdam politikası uygulamaları kapsamında işveren temelli ayrımcılığın önlenmesine yönelik uygulamalar, beceri uyumsuzluğunun ortadan kaldırılması hedefli programlar, mesleki ve teknik eğitimin geliştirilmesine yönelik düzenlemeler, girişimciliğin özendirilmesi anlamında eğitimler düzenlenebilir. İşgücü piyasasının şartlarının gençlere adaptasyonunun sağlanması kapsamında genç yoksulluğunu önleyecek ve "düzgün iş"lerin sayısının artıracak düzenlemeler tasarlanmalıdır. Gençlere yönelik istihdam imkânlarının artırılması tek başına yeterli olmayacak istihdamın kalitesinin yükseltilmesi ve çalışan genç yoksulların oluşmasını engelleyecek düzenlemeler gerekli olacaktır. Bütün bu düzenlemelerin hayata geçirilmesi anlamında gençlerin katılımının sağlanması ise sosyal diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesi ile mümkündür. İşgücü piyasası analizlerinin düzenli olarak yapılması ve işgücü piyasasının enformasyon sistemlerinin tam anlamıyla kurulması beceri uyumsuzluğu probleminin daimi olarak ortadan kaldırılmasına katkı sağlayacak düzenlemeleri içermektedir.

Sonuç

Genç işsizliği özellikle küresel ekonomik kriz sonrası dünya gündeminin odağındaki bir sosyal sorun haline gelmiştir. Genç işsizliğine yönelik aktif istihdam politikalarının genişletilmesi, işgücü piyasalarının bu doğrultuda yeniden yapılandırılması ve genç istihdamını sağlayacak makro ekonomik politikaların dizayn edilmesi bütün dünyada uygulanan yöntemler olarak ön plana çıkmaktadır.

Küresel ekonomik kriz süresince işgücü piyasalarına yönelik düzenlemelerine hız veren, işgücü piyasaları anlamında küresel ekonomik krizden en az hasarla çıkan Türkiye, genç işsizliği anlamda olumlu bir sınav vermektedir. 2012 yılı Haziran ayında yaşanan % 15,7'lik genç işsizliği oranı, 2001 yılından beri görülen en düşük orandır. Bu anlamda özellikle küresel kriz süresince % 28,6'lar seviyesine yükselen genç işsizliği oranının genel işsizlik oranı ile birlikte düşüşe geçmesinin arkasında bu süreç içerisinde izlenilen istihdam teşvik paketleri ve yatırım kararları ile işgücü piyasasına yönelik uygulanan politikalar bütünü yatmaktadır. Özellikle Türkiye İşgücü Piyasası'nın yapısal bir sorunu olarak ifade edilebilecek istihdam üzerindeki mali yükler hedef alınarak tasarlanan ve genç istihdamının teşviki anlamında önlemler getiren 5763 sayılı Kanun ve özellikle İŞKUR'un aktif hale getirilmesi yönündeki düzenlemeler Türkiye'de genç işsizliğini önlemek noktasında faydalı düzenlemeler olmuştur. Ancak bu düzenlemeler yeterli değildir. Nüfus projeksiyonlarına bakıldığında bundan fazlasının yapılması gerektiği açıktır. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi 2011 yılı verilerine göre Türkiye nüfusunun % 16'sı gençlerden oluşmaktadır. Türkiye'de 15-24 yaş arası nüfus 12.542.174 kişidir. Bu rakamlar ve 2050 yılı nüfus projeksiyonları birlikte düşünüldüğünde işgücü piyasasına yönelik reformları devam etmesi gerekliliği açıktır. Bu anlamda en önemli gereklilik işgücü piyasası analizlerinin sistematik olarak gerçekleştirilmesi ve işgücü piyasası bilgi sisteminin kurulmasıdır. Türkiye özelinde beceri uyumsuzluğunun, mesleki ve teknik eğitim yetersizliğinin, genç işsizliğinin temel nedeni olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu zamana kadar gerçekleştirilmeyen işgücü piyasası bilgi sistemi kurulması ve işgücü piyasasında enformasyonunun sağlanması Türkiye özelinde genç işsizliğini önlemeye yönelik önemli bir adım olacaktır. Türkiye İşgücü Piyasasının talep yönlü gerekliliklerinin uzun, orta ve kısa vadeli tespit edilmesi eğitim sisteminin ve özellikle mesleki ve teknik eğitimin bu yönde tasarlanmasına imkan sağlayarak işgücü arzının bu gerekliliklerin dâhilinde beceri setlerine kavuşmasını ve beceri uyumsuzluğu sorununun çözülmesi sağlanacaktır. Dolayısıyla işgücü piyasasına yönelik etkin ve kapsamlı bilgilerin sistematik olarak toplanması genç işsizliği sorununun çözülmesinde çok önemli bir adım olacaktır.

Türkiye nüfusunun 2050 yılında 94.585.000, dünya nüfusunun ise 9.306.128.000 olması beklenmektedir. Dolayısıyla dünyanın merkezinde yer alan bir sosyal soruna yönelik küresel önlemlerin alınması da bu projeksiyonlar göz önünde bulundurulduğunda zorunludur. Uluslararası Çalışma Örgütü ve Dünya Bankası temelli uygulamaların bu anlamda küresel boyutta sürdürülmesi gerekliliği açıktır. Ekonomik yapının temel taşlarının sorgulanması, kalkınmanın insani boyutunun es geçilmemesi gerekliliği ve insan odaklı kalkınmanın, istihdam dostu büyümenin gerçekleştirilmesi ekonomik ve sosyal yapının devamının sağlanması anlamında zorunluluk haline gelmiştir.

Kaynakça:

1. Naci Gündoğan, Genç İşsizliği, Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1320, Eskişehir, 2001, s. 15 – 18.
2. Berna Kahraman, Youth Employment and Unemployment in Developing Countries: Macro Challenges withMicro Perspectives, Graduate Doctoral Dissertations, 2011, s. 39 – 40.
3. Cem Kılıç – Özay Mehmet, Çalışma Ekonomisi Teorisi, Gazi Kitapevi, Ankara, 2009, s. 41.
4. ILO, "Youth Jobs count – but how?", http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/comment-analysis/WCMS_192269/lang--en/index.htm, 02.11.2012.
5. Hans Dietrich, Youth Unemployment in Europe Theoretical Considerations and Empirical Findings, Friedrich Ebert Stiftung Study, 2012, s. 3.
6. ILO, Global Employment Trends For Youth 2012, Geneva, 2012, s. 8.
7. ILO, Global Employment Outlook, Eylül 2012, s. 1.
8. ILO, Global Employment Trends For Youth 2012, Geneva, 2012, s. 32.
9. ILO, Tackling youth employment challenges An overview of possible actions and policy considerations, Turin, 2011, s. 2 – 4.

TÜRKİYE'DE GENÇ İSTİHDAMI

İşgücü piyasası açısından gençler birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de dezavantajlı konumda yer almaktadırlar. Gençler arasında istihdam ve işgücüne katılma oranlarının diğer yaş gruplarına göre düşük, işsizlik oranının ise yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Genç işsizliğinin, gençler ve toplum üzerinde yarattığı olumsuzluklarla baş etmek ve toplumsal refahın ve geleceğin teminat altına alınmasını sağlamak üzere gençleri hedef alan özel politikaların geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

İşsizlik bir taraftan üretimin asli unsurlarından insan emeğinin kullanılamaması nedeniyle ekonomik kayıplara yol açarken diğer taraftan insanların kendini ifade etme biçimi olan çalışma hayatından uzaklaşmaları nedeniyle sosyal anlamda sorunların yaşanmasına neden olabilmektedir.

İşsizliğin kişi üzerindeki etkisi ile ülkenin kalkınma düzeyine etkisi farklı boyutlarda olabilmektedir. Bu durum bir taraftan işsiz kalan kişiler üzerinde önemli tahribatlara neden olurken diğer taraftan ülkenin beşeri sermayesinin kullanılamaması nedeniyle kalkınma düzeyini olumsuz etkilemektedir. Bu anlamda işsizlik ve genç işsizliği tüm dünyada ve Türkiye'de üzerinde en çok tartışılan konuların başında gelmektedir.

Sorunun önemini ortaya koyan en önemli bilgilerden biri ILO'nun 2004 yılında yaptığı araştırmada yer almaktadır. Bu araştırmaya göre, genç işsizliği oranının yarı yarıya azaltılması küresel düzeyde GSYH'nın % 4,4 ila % 7,0 oranında artmasını sağlayacaktır. Yine "insana yakışır iş" vurgusunu ortaya koyan ILO, günümüzde gençlerin potansiyelinin tam olarak değerlendirilebilmesi için 400 milyon düzgün istihdamın yaratılması gerektiğini ifade etmektedir.

Genç işsizliğinin bu ölçekte önemli bir sorun haline gelmesinde birçok faktör etkin olmaktadır. Bu faktörler aynı zamanda gençlerin işgücü piyasası açısından dezavantajlı gruplar olmasına neden olmaktadır.

Özkan ÖZTÜRK *

* *İŞKUR, İstihdam Uzmanı*

Türkiye'de Genç Nüfus

Gençliğin tanımı kültürel, kurumsal ve politik faktörlere bağlı olarak, ülkeden ülkeye farklılık göstermesine rağmen genel olarak sanayileşmiş ülkelerde alt sınır zorunlu eğitim çağının sona erdiği yaşa isabet etmektedir[1]. Birleşmiş Milletler (BM) ve uluslararası alanda çalışma hayatına ilişkin faaliyetler yürüten Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 15-24 yaş aralığında yer alan nüfusu "genç nüfus" olarak kabul etmekte ve bu grupta yer alan işsizleri "genç işsizler" olarak tanımlamaktadır. Türkiye'de ise genç nüfus açısından ağırlıklı olarak genel kabul gören yaş aralığı 15-24 yaştır.

TÜİK tarafından yayımlanan nüfus verilerine göre, nüfusumuz azalan bir seyirle artmaya devam etmektedir. Türkiye'de 1927-1985 yılları arasında yıllık nüfus artış hızı ortalama % 2,24 olarak gerçekleşirken bu oran 2011 yılında % 1,35 olarak gerçekleşmiştir. Oluşturulan nüfus projeksiyonlarına göre Türkiye'nin nüfus artış hızının 2025 yılında % 0,77'ye, 2045-2050 döneminde ise % 0,2'ye düşmesi beklenmektedir.

Ülkemizde 1927'den bu yana nüfus artış hızında azalma görülmesine karşın, gençlerin genel nüfus içindeki oranı önemli bir paya sahiptir. Türkiye genç nüfus açısından birçok ülkeye göre önemli bir üstünlüğe sahiptir. Ayrıca yaş ortalaması açısından bakıldığında Türkiye'nin 28,9 yaş ortalaması ile birçok ülkeden daha genç bir nüfus yapısına sahip olduğu görülmektedir.

Ülke	Nüfus	Ortanca Yaş	15-24 Yaş (%)	Ülke	Nüfus	Ortanca Yaş	15-24 Yaş (%)
Meksika	108.39	26,6	18,7	Almanya	82.163	44,3	11,2
Türkiye	73.950	28,9	17,0	Portekiz	10.690	41,0	10,9
ABD	309.050	36,9	14,1	**İspanya**	46.455	40,1	10,3
Slovakya	5.472	36,9	14,0	Yunanistan	11.390	41,4	10,3
İrlanda	4.526	34,7	12,9	**İtalya**	60.789	43,2	10,0
Hırvatistan	4.396	41,5	12,0	Japonya	127.510	44,7	9,8

Tablo 1. Türkiye ve Bazı Ülkeler Açısından Genç Nüfus

Türkiye'nin 28,9 yaş ortalaması ile birçok ülkeden daha genç bir nüfus yapısına sahip olduğu görülmektedir.

Kaynak: TÜİK 2011, OECD 2009 ve 2010 verileri

TÜİK projeksiyonlarına göre genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki payı yıllar itibariyle azalmakla birlikte nüfusumuzun önemli bir kısmını halen % 17 ile gençler oluşturmaktadır. 2025 yılında bu oranın % 14,8'e düşmesi beklenmektedir. Bu anlamda ülkemizin genç nüfus açısından "fırsat penceresi" olarak da ifade edilen önemli potansiyele sahip olduğu ifade edilebilir.

Yıl	Yaş Grupları				
	0-14	15-24	25-29	30-65	65+
2008	26,3	17,4	9,1	40,4	6,8
2009	26,0	17,2	9,0	40,8	7,0
2010	25,6	17,0	8,7	41,4	7,2
2011	25,6	17,0	8,6	41,8	7,0
2015	24,3	16,4	8,1	43,8	7,4
2020	23,0	15,6	7,8	45,1	8,5
2025	21,9	14,8	7,6	45,9	9,9

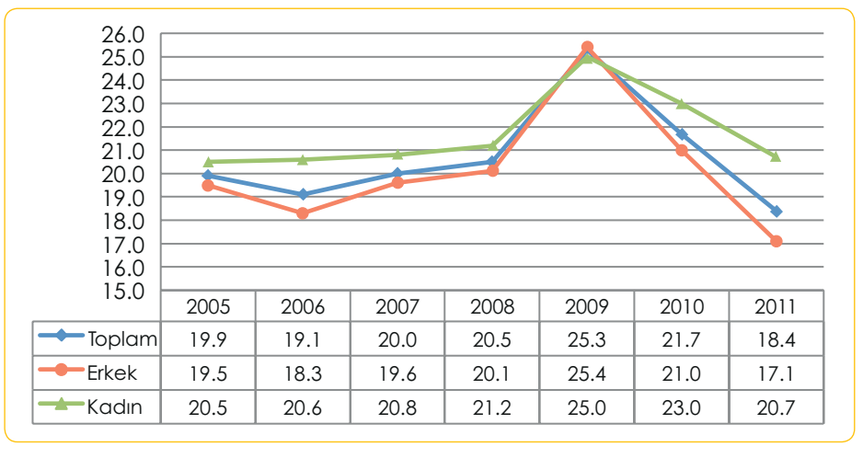
Tablo 2. Türkiye'de Yaş Gruplarına Göre Nüfusun Dağılımı (%)

Nüfusumuzun önemli bir kısmını halen % 17 ile gençler oluşturmaktadır.

Kaynak: TÜİK

İşgücü Piyasasında Gençler

İşgücü piyasası açısından gençler birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de dezavantajlı konumda yer almaktadırlar. Gençler arasında istihdam ve işgücüne katılma oranlarının diğer yaş gruplarına göre düşük, işsizlik oranının ise yüksek olduğu gözlemlenmektedir. Genç nüfusta işgücüne katılma oranları 2007 yılında % 37,7; 2008 yılında % 38,1; 2009 yılında % 38,7; 2010 yılında % 38,3 ve 2011 yılında % 37,2 olarak gerçekleşmiştir. Genç nüfusta işsizlik oranları ise 2007 yılında % 20,0; 2008 yılında % 20,5; 2009 yılında % 25,3; 2010 yılında % 21,7 ve 2011 yılında % 18,4 olarak gerçekleşmiştir.



Grafik 1. Yıllar İtibariyle Genç İşsizliği (%)

Genç nüfusta işsizlik oranı 2011 yılında % 18,4 olarak gerçekleşmiştir.

Kaynak: TÜİK

Genç nüfusta işsizlik oranlarının yüksek olması sadece ülkemize özgü bir durum değildir. Genç işsizliğinin yüksek düzeylerde seyretmesi küresel bir sorun özelliği taşımaktadır. Genel olarak ifade edildiğinde, ülkeler arasında oransal farklılıklar bulunmakla birlikte genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarının iki katını oluşturmaktadır.

Gençlerin işgücü piyasasına katılımlarında cinsiyet düzeyinde önemli farklıklılar bulunmaktadır. Lise altı eğitim seviyesinde erkeklere göre önemli oranda düşük olan kadın işgücüne katılım oranı, eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte erkeklerin işgücü katılım oranına yaklaşmaktadır. Bu durum eğitimin kadınların işgücüne katılımlarını genel nüfusta olduğu gibi olumlu yönde etkilediğini göstermektedir.

Tablo 3. Gençlerde Eğitim Durumuna Göre İşgücüne Katılma Oranları 2011 (%)

Kaynak: TÜİK

	Toplam	Okur Yazar Olamayan	Lise Altı Eğitimliler	Genel Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
Toplam	39,3	21,7	35,8	32,8	57,5	74,4
Erkek	52,3	40,1	51,2	39,9	67,0	78,2
Kadın	26,8	16,3	20,9	25,8	44,8	71,1

Gençlerin işgücü piyasasına girişlerini engelleyen faktörler üzerine ILO tarafından yapılan bir araştırma ailenin izin vermemesi, ev işleriyle meşgul olma ve bakım işlerinin genç kadınların işgücü piyasasına girişlerinde engel oluşturabildiğini ortaya koymaktadır. Sağlık sorunları, engellilik durumu ve işgücü piyasası koşullarının cesaret kırıcı olması gibi nedenlerin erkeklerin işgücüne katılımını engelleyen en önemli etkenler olduğu tespit edilmiştir[2].

Birçok çalışmaya konu olan genç işsizliği, nedenleri ve sonuçları açısından çok boyutlu bir yapıya sahiptir. Bu anlamda, genç işsizliğinin nedenlerinin ve sonuçlarının çok boyutlu yapıda ele alınması sorunun çözümüne yönelik geliştirilen ve geliştirilmesi gereken politikaların anlaşılması açısından önemlidir.

Genç İşsizliğinin Nedenleri ve Sonuçları

Genç işsizliği ekonomik gelişmelerden bağımsız olarak talep edilen işgücü niteliği ile arz edilen işgücünün niteliği arasındaki farklar, işgücü piyasasında var olan yapısal sorunlar sonucunda ortaya çıkabilmektedir. Durgunluk dönemlerinde işçi taleplerinin azalması ve işverenlerin son işe alınanları ilk olarak işten çıkarması, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin işsizlik riskiyle daha fazla karşılaşmasına neden olmaktadır. Talep edilen vasıf düzeyinin sürekli yükseldiği bir ekonomik yapıda insan sermayesine yapılan düşük yatırım gençler arasında işsizlik riskini artırıcı bir unsurdur. Genç nüfustaki artış oranının işgücü piyasasında yaratılan işlerden daha fazla olması durumu da genç işsizliğinin artmasına neden olabilmektedir[3].

Genç işsizliğinin ortaya çıkışında konjonktürel dalgalanmaların önemli bir faktör olduğu görülmektedir. Özellikle ekonomilerin durgunluk dönemine girdiği durumlarda, gençler arasında işsizlik oranları genel işsizlik oranlarına göre daha fazla artmaktadır. Durgunluk dönemlerinde piyasada talep edilen işgücünün arz edilen işgücünden daha az olması talep edilen işgücü niteliğinin artmasına neden olabilecek, hatta ihtiyaçtan daha fazla nitelik talebinde bulunulabilecektir[4]. Böylece emek piyasasında eğitim düzeyi düşük olanlar, bu durumlarına bağlı olarak düşük beceri düzeyine sahip olmaları nedeniyle ekonomik durgunluk dönemlerinde yüksek eğitim düzeyine sahip olanlara göre daha fazla güçlükle karşılaşabilmektedirler[5].

Gelişmiş ülkelerde eğitim düzeyi arttıkça işsizlik oranları azalırken Türkiye'de eğitim düzeyi ile işsizlik oranları arasında böyle bir ilişki tam olarak bulunmamaktadır. Türkiye'de eğitimini tamamlamış gençler arasında, ilköğretim ve lise öncesi okulların mezunu olanların işsiz kalma olasılığı, lise ve yüksek öğrenim görenlerin işsiz kalma olasılığından daha düşüktür. Özellikle tarımda çalışan eğitimi düşük olan gençlerin ağırlıklı şekilde ücretsiz aile işçisi olarak istihdamının yüksek olması Türkiye'nin genç ve eğitimli işgücü istihdamında var olan sorunları büyütmektedir[6].

2011 yılı TÜİK verileri de yapılan açıklamaları doğrular niteliktedir. Bu yıl itibariyle açıklanan resmi verilere göre okuryazar olmayanlarda % 11,2 düzeyindeki işsizlik oranı yüksek öğrenimlilerde % 30,0'a kadar çıkmaktadır.

Tablo 4. Gençlerde Eğitim Durumuna Göre İşsizlik Oranları 2011 (%)

Kaynak: TÜİK

	Toplam	Okur Yazar Olamayan	Lise Altı Eğitimliler	Genel Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yüksek Öğretim
Toplam	18,4	11,2	14,5	22,4	21,2	30,0
Erkek	17,1	21,1	15,4	19,2	18,1	24,0
Kadın	20,7	4,1	12,5	27,3	27,3	35,6

"*Okuldan henüz mezun olmuş, yeni iş arayanların deneyimsizlikleri, uygun iş bulmalarının süre alması, lise mezunlarının mesleki formasyonlarının eksik olması, üniversiteden yeni mezun olanların ücret beklentilerinin yüksek olması gibi faktörler*" genç işsizliğinin yüksek olmasını etkileyen unsurlar olarak ifade edilebilmektedir[7].

Toplumsal ve ekonomik nedenlerle tarımsal alanda yaşanan çözülme ve köyden kente göç olgusu işsizliğin artmasında önemli faktörlerden bir diğerini oluşturmaktadır. Tarımda çalışanların hem oransal hem mutlak olarak azalması, tarım dışı sektörlere yönelik genç işgücü arzının artmasına yol açacak özelliklerdir. Tarımdan yaşanan göç, özellikle eğitimsiz işgücünde işsizliğin artmasında önemli bir etken olabilmektedir[8]. Bu anlamda ülkemiz tarımsal alandan çözülmenin yaşandığı geçiş sürecinin özelliklerini göstermektedir. 1988 yılı Ekim ayı verilerine göre tarımsal alanda istihdam edilenlerin oranı % 46,5 iken bu oran 1998 yılının aynı döneminde bu oran % 42,0 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılında ise tarımsal alanda istihdam edilenlerin oranı % 25,5'e kadar gerilemiştir.

Çalışmak bireyin kendini ifade etmesini ve sosyal hayata katılımını sağlayan en önemli araçlardan birini oluşturmaktadır. Bireyler üretim sürecine katılırken bir taraftan toplum için değer yaratmakta, diğer taraftan toplumsal refahın artmasına katkıda bulunmaktadırlar. İşsizlik ise bu ve buna benzer fırsatların yoksunluğu anlamını taşımaktadır. İşsizliğin gençler ve toplum üzerinde ortaya çıkarmış olduğu sonuçlar genel işsizliğin ortaya çıkardığı sorunlarla benzerlik göstermekle birlikte etkileri bakımından daha yıkıcı olabilmektedir. İşsizlik, üretim faktörleri arasında yer alan insan emeğinden ve dolayısıyla insanın üretkenliğinden yararlanılamaması, toplumsal refah kaybı ve insanın kendini ifade etme biçimlerinden biri olan çalışma hayatından uzaklaşması gibi birçok olumsuzluğu bünyesinde barındırmaktadır.

Yüksel tarafından yapılan bir çalışmada işsizliğin ortaya çıkardığı psiko-sosyal sorunlara işaret eden önemli bulgular elde edilmiştir. Bu araştırmada 182 kişi ile yüz yüze görüşme yoluyla anketler gerçekleştirilmiştir. Gerçekleştirilen anket çalışmasına dayanılarak elde edilen bulgular şu şekilde özetlenebilmektedir[9];

- İşsiz erkeklerde ailelerin olumsuz tutumları kadın işsizlere göre daha yoğun olmaktadır.
- Özellikle erkek işsize yönelik olarak çevrenin işsize karşı oluşturduğu olumsuz tepkilerin aile içinde oluşan tepkilerden daha yoğun olduğu görülmektedir.
- İşsizlik sürecinde bireyin ailesiyle olan ilişkilerinde bozulmalar olabilmektedir.
- İşsizler yüksek oranda kızgınlık duygusuna sahiptirler ve bu durum zihinsel, fiziksel sağlığın bozulmasına iletişimin güçleşmesine ayrıca toplumsal barışın zedelenmesine neden olabilmektedir.
- İşsizlik nedeniyle sorumluluk duyması gereken toplum işsiz birey üzerinde toplumsal baskı uygulamaktadır.
- İşsizlerin büyük çoğunluğunun aile ortamındaki huzurları her iki cinsiyet grubunda da önemli oranda bozulmaktadır.
- İşsizlerin geleceğe dair umutları kaybolmaktadır.
- İşsiz grubun daha depresif olduğu ve tekrar istihdam edilmeleri durumunda ise daha az depresif belirtiler gösterdiği belirlenmiştir.

Kısaca ifade edilecek olursa genç işsizliği "*gençlerin üretici potansiyellerinden yararlanılamaması, cesaretlerinin kırılması ve yoksulluk ile eğitim sistemindeki bozuklukların birleşmesi, gençlerin tüm yaşamları boyunca başarıya ulaşmalarını engelleyen bir kısır döngüye yol açmaktadır. Bahsedilen umutsuzluk, korku, güvensizlik, kırılganlık, işe yaramazlık, sosyal dışlanma ve yoksulluk gibi sorunlar, suça bulaşma oranlarının artması ve toplumsal huzursuzluk gibi diğer sosyal sorunları beraberinde getirmektedir*"[10].

Genç İşsizliğiyle Mücadele

Genç işsizliğinin, gençler ve toplum üzerinde yarattığı olumsuzluklarla baş etmek ve toplumsal refahın ve geleceğin teminat altına alınmasını sağlamak üzere gençleri hedef alan özel politikaların geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Ayrıca 2000'li yıllardan başlayarak yeni bir demografik rejime giren Türkiye nüfusunun, yüksek doğurganlık ve ölümlülük hızlarına sahip genç bir nüfus olmaktan çıkarak, düşük doğurganlık ve ölümlülük hızlarına sahip ve gittikçe yaşlanan bir nüfusun özelliklerini kazanmaya başladığı[11] düşünüldüğünde, sahip olduğumuz demografik fırsat penceresini değerlendirecek politikaların uygulanması ve geliştirilmesi çok daha anlamlı hale gelmektedir.

Bu anlamda işsizlik sorunuyla mücadelede uygulanan politikaların bir kısmını işgücünün niteliğini artırmaya yönelik arz yönlü politikalar, diğer kısmını ise işverenleri genç istihdamına yöneltmeye çalışan ve genç istihdamını teşvik etmeye yönelik talep yönlü politikalar oluşturmaktadır[12].

İşsizliğin azaltılmasına yönelik olarak uygulanan en önemli politikaların başında aktif istihdam politikaları gelmektedir. Bu kavram ilk kez İkinci Dünya Savaşı sonrasında İsveç'te kullanılmıştır. Aktif işgücü programları ilk ortaya çıktığında "*işgücü sunumunu arttırmayı ve çalışanları işgücü sıkıntısı çekilen mesleklere, işyerlerine, sektörlere ve bölgelere göre yeniden yerleştirmek amacıyla tasarlanmıştır*." 1980'li yıllarda küreselleşme ve bilgi ekonomisine dayalı üretim biçimlerinin yaygınlaşması ve yine bu dönemde işsizlik oranlarında ortaya çıkan artış işsizlerin istihdam edilebilirliklerini geliştirmeyi amaçlayan aktif istihdam politikalarının önemini artırmıştır[13].

Bugün ülkemizde, işgücü arz ve talebini eşleştirme, danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, mesleki eğitim, teşvik uygulamaları, dezavantajlı gruplara yönelik çalışmalar gibi birçok faaliyeti içeren aktif istihdam programları etkin bir şekilde uygulanmaya çalışılmaktadır. Belirtilen tüm bu özel uygulamalar ağırlıklı olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından gerçekleştirilmektedir. ■

Kaynakça:

1 Naci Gündoğan, (1999) Genç işsizliği ve Avrupa Birliği'ne Üye Ülkelerde Uygulanan Genç istihdam Politikaları, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi. Cilt:54, Sayı:1, Sayfa:65

2 Nurhan Yentürk, Cem Başlevent, (2007) Türkiye'de Genç İşsizliği, Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, İstanbul Bilgi Üniversitesi Gençlik Çalışmaları Birimi, İstanbul Bilgi Üniversitesi Ekonomi Bölümü, s. 30

3 Emel Çetinkaya, (2010) Genç İşsizliğinin Teorik Açıklamaları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı:58, Sayfa:48-53

4 Emel Çetinkaya, a.g.e., Sayfa:47-49).

5 İhsan Yüksel, (2003) İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği), C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 4, Sayı 2, Sayfa: 23

6 Nurhan Yentürk, Cem Başlevent, a.g.e., Sayfa:11-12

7 Nurhan Yentürk, Cem Başlevent, a.g.e., Sayfa:5

8 Nurhan Yentürk, Cem Başlevent, a.g.e., Sayfa:31

9 İhsan Yüksel, a.g.e., Sayfa:24-35

10 A. Utku Erdayı, (2009) Dünyada Genç İşsizliği Sorununun Çözümüne Yönelik Ulusal Politikalar ve Türkiye, Çalışma ve Toplum Dergisi, İstanbul, Birleşik Metal-İş, Sayı:22, Sayfa:136

11 İsmet Koç, Mehmet Ali Eryurt, Tuğba Adalı, vd. (2008) Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Sayfa:4

12 Naci Gündoğan, a.g.e., Sayfa:64-73

13 Recep Kapar, (2005) Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, İktisat Fakültesi Mecmuası, İstanbul Üniversitesi, Cilt:55, Sayı:1, Sayfa:343-344

İŞKUR VE GENÇ İSTİHDAMI

Ali AKAY
İŞKUR Genel Müdür Yaardımcısı

İŞKUR, işe yerleştirme hizmetleri ile gençleri en kısa zamanda kendilerine en uygun işlere yönlendirirken, danışmanlık hizmetleri ile bireylerin yetenek ve kapasitelerinin ortaya çıkmasını sağlayarak iş ve meslek seçimlerine yardımcı olmaktadır. Aktif işgücü programları ile gençlere işgücü piyasası gereklerine uygun vasıflar kazandırılmakta, pasif işgücü uygulamaları ile de sosyal devlet olmanın gereği olarak işgücü piyasasından kopan gençlere geçici gelir destekleri sunulmaktadır.

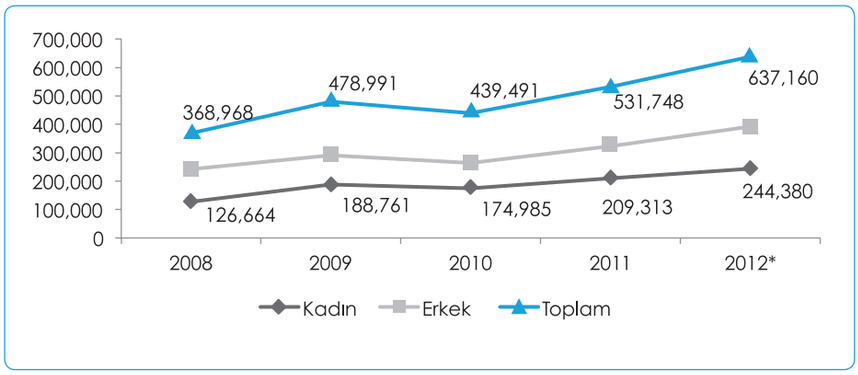
Ülkelerin büyümesini ve kalkınmasını hızlandıran, onları "küresel köy" haline gelen dünyada rekabet edebilecekleri bir düzeye taşıyan aktörlerden birini de beşeri sermaye içinde yer alan gençler oluşturmaktadır. Öte yandan, bir fırsat penceresi olarak nitelenen genç nüfus etkin yönlendirilemeyip, ekonomik ve sosyal açıdan belirsizliklere sürüklendiğinde toplumsal bir tehdide dönüşebilmektedir. Özellikle son dönemlerde gençleri, niteliklerini artırmak yoluyla "düzgün iş"lere yönlendirme yolunda Kamu İstihdam Kurumlarının rolü ve faaliyet alanı genişlemiştir.

Yakın zaman önce yayımlanan "Orta Vadeli Program" ve "2013 Yılı Programı"nda da genç istihdamının artırılmasına yönelik uygulanacak politikalarda İŞKUR'a çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir. 2013 yılı sonuna kadar, İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin gençleri odak alarak etkinliğinin ve kalitesinin artırılması, genç işsizliğinin azaltılması konusunda işbirliği ve diyalog mekanizmasının açık tutulması öncelikler ve tedbir kısmında yerini almıştır.

Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu olarak İŞKUR, işe yerleştirme hizmetleri ile gençleri en kısa zamanda kendilerine en uygun işlere yönlendirirken, son dönemde ağırlık verdiği danışmanlık hizmetleri ile bireylerin yetenek ve kapasitelerinin ortaya çıkmasını sağlayarak iş ve meslek seçimlerine yardımcı olmaktadır. Aktif işgücü programları ile gençlere işgücü piyasası gereklerine uygun vasıflar kazandırılmakta, pasif işgücü uygulamaları ile de sosyal devlet olmanın gereği olarak işgücü piyasasından kopan gençlere geçici gelir destekleri sunulmaktadır. Ayrıca ulusal ve uluslararası ortaklarla İŞKUR koordinatörlüğünde yürütülen projelerle, deneyim ve uygulamalar paylaşılmakta; daha çok genç, istihdam amaçlı hibe ve desteklerden yararlandırılmaktadır.

İstihdam Hizmetleri

Başvurular



Grafik 1. Genç Başvuru Sayısı

2012 yılı Kasım ayı verilerine göre gençlerin Kuruma başvurusu toplam başvurunun % 31'ine tekabül etmektedir.

Kaynak: İŞKUR, Kasım 2012

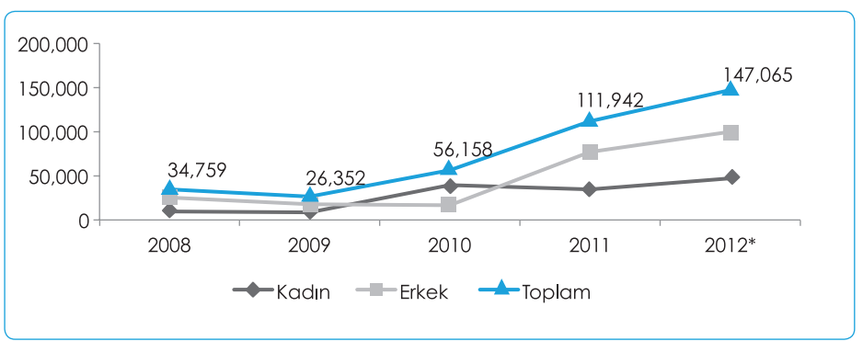
İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden yararlanmak amacıyla 15-24 yaş grubu bireylerin yaptığı başvurular 2008'den itibaren yükseliş eğilimi göstermiş, 2009'da bu sayı krizin etkisi ile bir önceki yıla oranla % 29 seviyesinde artmıştır. Kurumun hizmet sunumunu yaygınlaştırması ve e-İŞKUR sisteminin kullanımının artması başvurularda yaşanan artışın bir diğer önemli sebebidir. 2012 yılı Kasım ayı verilerine göre gençlerin Kuruma başvurusu toplam başvurunun % 31'ine tekabül etmektedir. İŞKUR'un önem verdiği öncelikli grupların başında gelen kadınların toplam genç başvuru sayısı içerisindeki oranı % 38 seviyesinde seyretmektedir.

Kuruma yapılan genç başvurusunda ortaöğretim mezunları % 40 ile ilk sırada yer alırken, bunu % 38,5 ile ilköğretim mezunları takip etmektedir. Başvuruların % 6'lık kısmını lisans mezunları oluştururken yüksek lisans ve doktora mezunlarında bu oran % 1 civarındadır.

Bölgesel açıdan başvurular değerlendirildiğinde % 27 ile Marmara Bölgesi ilk sırada yer alırken, Doğu Anadolu Bölgesi % 9'la son sırada yer almaktadır.

İşe Yerleştirme

İŞKUR'un sunduğu tüm hizmetlerin nihai hedefi istihdam artışı sağlamaktır. 2012 Kasım ayı verilerine göre, Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin yaklaşık üçte biri gençlerden oluşmaktadır.



Grafik 2. Genç İşe Yerleştirme Sayısı

2012 yılı Kasım ayı verilerine göre gençlerde işe yerleştirme sayısı 147.065 kişi olarak gerçekleşmiştir.

Kaynak: İŞKUR, Kasım 2012

İŞKUR'un gençlerde işe yerleştirme rakamlarına bakıldığında 2009 yılında görülen % 15 azalma yerini daha sonraki yıllarda artışa bırakmıştır. 2012 yılı Kasım ayı verilerine göre gençlerde 147.065 kişi olarak gerçekleşen işe yerleştirme sayısı, erkeklerde daha fazla görülmekle birlikte her iki grupta da paralel bir trend izlemektedir.

Eğitim açısından değerlendirildiğinde işe yerleştirilen gençlerin yaklaşık % 85'ini ilköğretim ve ortaöğretim mezunları oluşturmaktadır.

Ülkemizde oldukça düşük seviyelerde gözlenen "işgücü piyasasındaki kadın" göstergeleri bakımından umut verici bir gelişme de genç kadınların işe yerleştirilme oranındaki artıştır.

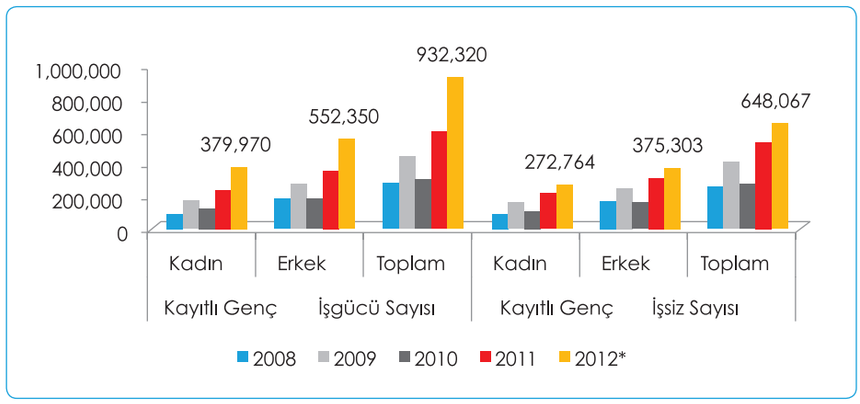
İŞKUR aracılığı ile istihdam edilen gençlerin % 32'si kadınlardan oluşmaktadır. 2008 yılında 9.620 civarında gerçekleşen bu sayı, 2012 yılı Kasım ayı itibarıyla % 390 artışla 47.179'a yükselmiştir. Ayrıca eğitim seviyesi arttıkça kadınlarda işe yerleştirme oranının artması da diğer bir önemli noktadır.

Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsiz

Grafik 3. Kayıtlı İşgücü ve Kayıtlı İşsiz

2012 Kasım ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı 3.461.301 işgücünün % 27'sini gençler oluşturmaktadır.

Kaynak: İŞKUR, Kasım 2012



2008 yılından itibaren İŞKUR'a kayıtlı genç işgücünün arttığı, 2009 yılında küresel krizin Türkiye işgücü piyasasındaki olumsuz etkileri sebebiyle bu sayının zirve yaptığı görülmektedir. 2010 yılında krizden çıkış sürecinin başlamasının etkisiyle, kayıtlı işgücündeki azalmanın yerini artış trendinin aldığı görülmektedir. İŞKUR'un özellikle son yıllarda yaptığı tanınırlık çalışmaları, hizmetlerinin kapsam ve kalitesinin artması, gençlerin kayıtlılığını artırmıştır. 2012 Kasım ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı 3.461.301 işgücünün % 27'sini gençler oluşturmaktadır. Diğer bir dikkat çekici husus ülkemizde işgücüne katılım oranı oldukça düşük seyreden kadınların İŞKUR'a kayıtlılık eğilimidir. Genç kadınların toplam genç işgücüne oranı % 42'dir.

İŞKUR'a kayıtlı genç işsiz sayısına bakıldığında 2008'den itibaren erkeklerde ve kadınlarda artış göstermiştir. Bu artış krizin etkilerinin en derin hissedildiği 2009 yılında bir önceki yıla nazaran % 60 oranındadır. 2010 yılında kayıtlı işsiz sayısı bir miktar düşüş gösterse de artışa devam ederek 2011 yılında toplamda 534.505 kişi olarak gerçekleşmiştir. İŞKUR'a kayıtlı genç işsizlerde, erkek sayısının her dönemde kadın sayısından fazla olduğu görülmektedir. 2012 Kasım ayı verilerine göre Kuruma kayıtlı işsizlerin % 28'i gençlerden oluşmaktadır.

Sosyal durum bakımından değerlendirildiğinde genç kayıtlı işsizlerin yaklaşık % 96'sını normal statüde olanlar, % 4 kadarını özürlüler oluşturmaktadır. Öte yandan 15-24 yaş grubu işsizlerin yaklaşık % 91'i (ortaöğretim-ilköğretim-önlisans) mezunlarından oluşmaktadır.

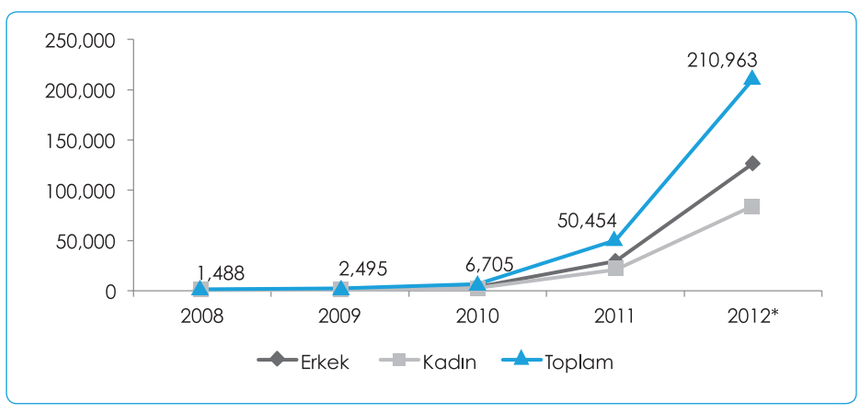
Kayıtlı genç işsizlerin profili bölgelere göre incelendiğinde Marmara Bölgesi % 22,5 ile ilk sırayı alırken, Doğu Anadolu Bölgesi % 10 ile son sıradadır. Söz konusu oranlar bölgeler arası gelişmişlik farkları ve göç gibi olgularla yakından ilgilidir.

Danışmanlık Hizmetleri

Grafik 4. Bireysel Danışan Sayısı

2012 yılı Kasım ayı itibarıyla bireysel danışmanlık hizmeti alan gençlerin bu hizmeti alanlara oranı yaklaşık % 32 seviyesindedir.

Kaynak: İŞKUR, Kasım 2012



Danışmanlık hizmetlerinden yararlanan genç sayısında yıllar itibarıyla artış gözlenmektedir. 2010 yılına kadar nispeten düşük olan bu artış sonraki yıllarda önemli bir seviyeye yükselmiştir. 2012 yılı Kasım ayı itibarıyla bireysel danışmanlık hizmeti alan gençlerin bu hizmeti alanlara oranı yaklaşık % 32 seviyesindedir.

Özellikle son yıllarda gerek insan kaynakları gerekse de Kurumsal olarak danışmanlık hizmetlerine yönelik faaliyetlerini artıran İŞKUR, bireylere istek ve durumlarına uygun iş ve mesleği seçmeleri ve onları mesleki eğitim olanaklarından yararlandırmayı amaçlamaktadır. Ayıca öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmetleri sunarak, onların iş arama becerileri edinmeleri sağlanmaktadır.

Aktif İşgücü Hizmetleri

Aktif işgücü programlarının yaygınlaştırılması ve etkinleştirilmesine yönelik hizmetlerin kalitesinin yükseltilmesi ve yaygınlaştırılması Orta Vadeli Program'da temel amaçlardan biri olarak belirlenmiştir. Bu kapsamda uygulanması öngörülen programların etkinliği amacıyla, İŞKUR'un kurumsal kapasitesini geliştirme çalışmalarına devam edileceği ifade edilmiştir.

AKTİF İŞGÜCÜ POLİTİKALARINDAN YARARLANAN GENÇ SAYISI (2012)

Kurs Türleri	Erkek	Kadın
Çalışanların Mesleki Eğitimi	758	164
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	17	0
GAP II	810	1.013
GAP II TYÇP	1.125	155
GAP II/Girişimcilik	73	35
GAP II/UMEM	381	149
GAP II/UMEM-İEP	219	146
GİRİŞİMCİLİK	2.387	1.470
Hükümlülere Yönelik Kurslar	820	35
İşgücü Yetiştirme Kursları / İstihdam Garantili	24.413	28.220
İşgücü Yetiştirme Kursları / Genel	4.552	6.806
İşgücü Yetiştirme Kursları / TYÇP	27.473	6.964
İşbaşı Eğitim Programı (İEP)	3.918	4.405
Özürlü Kursları	1.429	908
UMEM Projesi	12.387	5.407
UMEM Projesi / İEP	3.975	1.475
Genel Toplam	84.737	57.352

Tablo 1. Aktif İşgücü Politikalarından Yararlanan Genç Sayısı

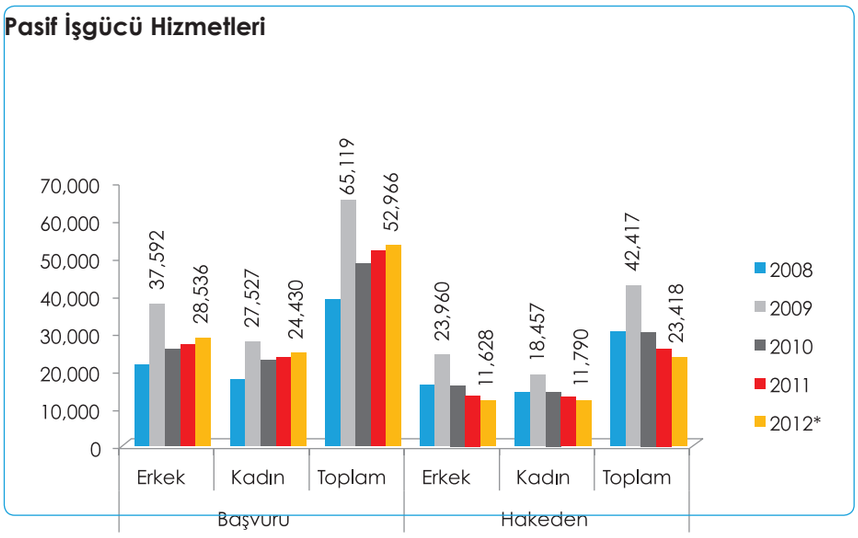
2012 Kasım ayı verilerine göre bu programlardan toplam 424.160 kişiyi yararlanmıştır. Gençlerin bu kurslardan yararlanma oranı % 33,5'tir.

Kaynak: İŞKUR, Kasım 2012

İşgücü piyasasının yapısal sorunlarından biri -belki de en önemlisi- işgücü talebi ve arzı arasındaki uyumsuzluk, bir başka deyişle arzın talebe cevap verememesidir. İŞKUR; bireylerin, özellikle işgücü piyasasına giriş sorunları yaşayan ve piyasada tecrübesizlik sebebiyle tutunamayan gençlerin işgücü piyasasında yer edinebilmeleri, rekabet edebilir vasıflara sahip olmaları için mesleki eğitime büyük önem vermektedir.

Mesleki eğitim, girişimcilik, işbaşı eğitimleri, toplum yararına çalışma programları (TYÇP) başta olmak üzere, mevzuat düzenlemeleri ile yararlanma şartları kolaylaştırılan bu programların hedef grupları arasında; eski hükümlüler, özürlüler, kadınlar ve gençler gibi işgücü piyasasında "özel politika gerektiren gruplar" yer almaktadır.

Son yıllarda mesleki eğitim programlarına ayırdığı bütçeyi ciddi oranda artıran İŞKUR, 2012 Kasım ayı verilerine göre programlarından toplam 424.160 kişiyi yararlandırmıştır. Gençlerin bu kurslardan yararlanma oranı % 33,5'tir. Genç kursiyerlerin yaklaşık % 60'ını erkekler, % 40'ını kadınlar oluşturmaktadır.



Grafik 5. İşsizlik Ödeneğine Başvuran ve Hakeden Genç Sayısı

2012 Kasım ayı itibarıyla işsizlik ödeneğinden yararlanmak amacıyla başvuran toplam 545.837 kişinin yaklaşık % 10'u gençlerden oluşmaktadır.

Kaynak: İŞKUR, Kasım

İşini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlayan İŞKUR'a yapılan genç işsizlik sigortası başvuruları, 2009 krizinde bir önceki yıla oranla % 68 artış göstermiş, süregelen yıllarda bu trend devam etmiştir. 2012 Kasım ayı itibarıyla işsizlik ödeneğinden yararlanmak amacıyla başvuran toplam 545.837 kişinin yaklaşık % 10'u gençlerden oluşmaktadır.

Öte yandan grafikler incelendiğinde başvurularla hak edenlerin paralel bir seyir izlediği görülmektedir. Toplam hak edenlerin içinde gençlerin oranı Kasım ayı sonunda % 7 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Üzerinde durulması gereken diğer bir önemli husus genç kadınların işsizlik ödeneğinden yararlanma durumudur. İşsizlik ödeneği için gerek başvurularda gerekse de hak edenler içinde genç kadınların oranı ortalama %45'ler seviyesindedir.

Ayrıca ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi olağandışı durumlarda uygulanan hizmetlerle de gençler geçici desteklerden faydalandırılmaktadır.

Sonuç

İŞKUR, üstlendiği sorumluluğun bilinciyle, ülkemiz ve dünyamızın geleceği addedilen gençlere yasaların kendisine yüklediği görev ve tanıdığı faaliyet alanı içinde gerekli desteği vermek için çalışmalarını sürdürmektedir. Ancak tüm dünyadaki tecrübeler göstermektedir ki; işsizlik gibi çok yönlü bir problemin etkilerinden gençleri korumak, onların gelecek kaygısı taşımadan, üreterek, kendi hayatlarını inşa etmelerini sağlamak, kamu ve özel kesim ile sosyal tarafları da içine alan topyekûn bir sorumluluk ve mücadeleyi gerektirmektedir.

GENÇ İŞSİZLİĞİ VE TÜRKİYE'DE SOSYO-GENÇ İŞSİZLİĞİ* ALGISI

Genç işsizliği sorununu sadece istihdam yaratarak çözmeye çalışmak, toplumsal ilerlemenin sağlıklı olarak sürdürülmesini mümkün kılmaz. Gençlerin yeteneklerinin desteklenerek o doğrultuda eğitim almalarının sağlanması, hem iş bulabilmelerinde kendi çabalarının etkinleştirilmesine, hem de sektörel genişleme sağlanarak yeni iş alanlarının oluşturulmasına neden olur.

M. Çağlar ÖZDEMİR *

* *Yrd. Doç. Dr.*
Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Genç işsizliği, devletlerin, uluslararası kuruluşların ve özel sektörün odaklandığı temel sorun olarak dünya gündemini önemli ölçüde meşgul eden konuların başında gelmektedir. 2008 dünya ekonomik krizi ardından daha da belirginleşen bu sorunun toplumsal yansımaları gün geçtikçe daha net hissedilmektedir. Birleşmiş Milletler ve ILO gibi kuruluşlarca sınırları çizilmiş gençlik (15-24 yaş arası), hem toplumların mevcut yapısını hem de geleceğini belirleyen en etkili unsurlardan birini oluşturmaktadır. Uluslararası kuruluşların genç işsizlikle ülkeler nezdinde oluşturduğu mücadele programları (ILO Gençlik Güvence Programı gibi) ya da özel sektörün reklam kampanyaları (örn. United Colors of Benetton'un 'The Unemployee of the Year' reklam kampanyası) bu algının/gerçeğin somut göstergeleridir.

Genç İşsizliğine Genel Bakış

ILO Küresel İstihdam Görünümü Raporu'na göre 2012 dünya genç işsizlik oranı % 12,7 seviyesindedir. Üstelik bu oran istikrarlı bir artış eğilimindedir (2017'de % 12,9 seviyesinde oluşacağı tahmin edilmektedir). 2012 itibariyle genç işsizlik oranları % 25'in üzerinde olan Ortadoğu (26,4) ve Kuzey Afrika (27,5) bölgelerinden Ortadoğu'da yükselişin devam edeceği (28,4-2017'de) Kuzey Afrika'da ise küçük de olsa azalışın görüleceği (26,7-2017'de) öngörülmektedir. Diğer bölgeler açısından dünya genç işsizliğinin Merkez ve Güney Doğu Avrupa, Doğu Asya, Latin Amerika ve Karayipler, Güney Asya, Güney Doğu Asya ve Pasifik'de artacağı, sadece Gelişmiş Ekonomiler bölgesi ile Alt Sahra Afrika bölgesinde azalacağı tahmin edilmektedir (ILO, Global Employment Outlook September 2012: Bleak Labour Market Prospects for Youth). Gelişmiş Ekonomiler bölgesindeki düşüş beklentisinin altında son ekonomik krizle birlikte AVRO bölgesinde hızla yükselişe geçen genç işsizlik oranının bir hayli yüksek seviyede oluşması (% 1,6) hatta kimi AB üyesi ülkelerde (İspanya ve Yunanistan gibi) bu oranın toplam genç işgücünün yarısını geçmiş olması (% 51,1 ve % 51,2) yatmaktadır. Seviyenin bundan daha kötü noktaya gitmeyeceği öngörülmektedir. Ancak 2008 krizinin etkilerini üzerinden atmak bir yana daha da ağır hisseden bu üye ülkeler için bu beklenti biraz iyimser görünmektedir. Alt Sahra Afrika gibi bölgelerde ise doğrudan yabancı sermayenin Yeşil Alan Yatırım (Greenfield Investment[1]) algısına dönük olması genç işsizliğinde beklenen düşüşün nedeni olarak gösterilmektedir.

Türkiye'de genç işsizlik oranı diğer ülkelerde olduğu gibi genel işsizlik oranından her zaman fazla oluşmuştur. Ancak gelişmiş ülkeler ile kıyaslandığında (ABD, İngiltere, Almanya, İsveç gibi) bu oranın kriz öncesi dönem için diğerlerinden daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin 2005 yılında Türkiye'de % 19,9 olan genç işsizliğinin ABD'deki görünümü % 11,3; İngiltere'de % 12,2; Almanya'da % 15,2;

İsveç'te ise % 8,8 seviyesinde olmuştur. Hemen kriz ertesi 2009 döneminde ise Türkiye'deki genç işsizliği % 25,3 seviyesine sıçrarken, ABD'de bu sıçrama % 17,6, İngiltere'de % 18,9 tavanında kalmış, Almanya (% 11) ve İsveç'te (% 8,2) ise düşüş kaydedilmiştir (OECD Unemployment Rates). Krizin etkilerinin Avrupa'da daha derin hissedildiği 2012 yılında ise OECD rakamlarına göre % 15,4 seviyesine gerileyen Türkiye'deki genç işsizlik oranının, % 16,4'lük ABD; % 21,9'luk İngiltere ve % 22,8'lik İsveç'ten daha iyi durumda olduğunu söylemek mümkündür (Youth Unemployment Rates in OECD Countries 2007-2012). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2012 Temmuz Hanehalkı İşgücü Anketine göre Türkiye'deki genç işsizlik oranı % 16,3 seviyesindedir.

Gençlere Yönelik Sosyolojik Akademik Çalışmalar

Toplumun dinamik ayağını oluşturan gençlere ilişkin refah çalışmaları hemen her ülkede önem arz etmektedir. Refah kapsamının sınırlarını çizmek güç de olsa sosyo-politik düzlemde sağlıklı gelir dağılımı fonksiyonu olarak istihdam ilişkisinin kuvvetlendirilmesi bu kapsamın çerçevesini belirlememize yardım eder. Bu bakış açısı (biraz kolaya kaçar yolla) gençlere/genç işsizlere ilişkin yaklaşımları çoğu zaman sosyolojik tabanlı tartışmalardan uzak tutmaktadır. Oysa 'işsizlik' başlı başına sosyolojik bir kaos oluştururken hayatlarının en güzel zamanlarında hatta başında böyle bir ortamın içine düşen gençlere yönelik sosyolojik değerlendirmeler büyük önemi haizdir.

Türkiye'de özel olarak gençlere yönelik kurumsal sosyolojik tabanlı çalışma zemininin pek sağlam olduğu söylenemez. Bu alandaki çalışmaların çoğunluğu ampirik sosyolojinin çeşitli akımlarının gençler üzerine uygulamaları ile oluşturulmuştur. 60'larda başlayan süreç daha ziyade gençlerin bir durum karşısındaki tutumlarını tespite yoğunlaşmıştır. Abadan'ın 1961 tarihli, 'Üniversite Öğrencilerinin Serbest Zaman Faaliyetleri' çalışması, '69 tarihli Topçuoğlu'nun 'Neleri Öğrenmek İstiyorlar' çalışması ya da Özankaya'nın 'Üniversite Öğrencilerinin Siyasal Yönelimleri' çalışması bu durumun somut örnekleri arasında sıralanabilir. Varış'ın 1968 tarihli 'Ergenin Gelişimine Etki Yapan Kültürel Faktörler' çalışması da benzer algıyla kaleme alınan eserler arasındadır.

70'ler gerek öğrenci hareketleri gerekse belirli bir birikimin katkısı ile ancak yine aynı yapıda fakat protestoların nedenlerine ilişkin ilgi ile çalışmaların yürütüldüğü bir dönem olarak karşımıza çıkar. Kağıtçıbaşı'nın '73 tarihli 'Gençliğin Tutumları', Kışlalı'nın '74 tarihli 'Öğrenci Ayaklanmaları' ve Saran'ın '75 tarihli 'Üniversite Gençliği' isimli çalışmaları bu dönem çalışmalarından örnekler olarak verilebilir. 1979 tarihli Beşir Atalay'ın 'Köy Gençliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma' isimli çalışması da dönem eserleri arasında yerini almıştır.

80'lerde gençliğin toplumsal konumları ve psikolojileri üzerine eğilmeye başlanır. '82'de Ekşi'nin 'Gençlerimiz ve Sorunları', '85'de Yörükoğlu'nun 'Gençlik Çağı–Ruh Sağlığı Eğitimi" veya '87'de Tezcan'ın 'Yurt Dışından Dönen Gençlerin Uyum Sorunları' bu eğilimi yansıtan çalışmalardır.

90'lar benliğin öne çıkarıldığı, toplumsal sorunların genç gözüyle sistematikleştirilmeye çalışıldığı yıllardır. Tezcan'ın '97 tarihli 'Gençlik Sosyolojisi ve Antropolojisi Araştırmaları' çalışması bu yönelimin en belirgin eserlerinden biridir.

2000'li yıllar da gençlik araştırmalarının tarihsel sürecini destekler ampirik araştırmaların hız kazandığı dönem olarak belirir. Çeşitli üniversitelerde yapılan araştırmalar bu dönemin öne çıkan çalışmalarıdır. 2002 yılında Vehbi'nin 'Üniversite Gençliğinin Sosyolojik Profili' 2003 yılında Yazıcı'nın 'Türk Üniversite Gençliği Araştırması, 2010 yılında Mütevellioğlu, Zanbak ve Mert tarafından Akdeniz Üniversitesinde yapılan 'İşsizlik, Üniversiteli Gençlik ve Gelecek: Bir Alan Araştırmasının Bulguları' ve 2012'de SETA Vakfı'nın 'Türkiye'nin Gençlik Profili' araştırmaları bu kapsamda değerlendirilebilir.

Genç işsizliğine yönelik bir dizi akademik çalışmalara rastlanmakla birlikte (Gündoğan'ın 1999 ve 2001 tarihli genç işsizlik çalışmaları; Sanal'ın 2010 tarihli çalışması yine 2010 tarihli Çetinkaya'nın çalışması vd. gibi) doğrudan sosyolojik çalışmalar yukarıdaki genel kapsamlı ampirik çalışmalardan daha kısıtlı durumdadır (1996 tarihli Karataş'ın 'Genç İşsizliği, Ekonomik, Toplumsal ve Ruhsal Sonuçları' gibi).

Toplumsal Bir Sorun Olarak Genç İşsizliği

Gençlerin hissettikleri güvensizlik algısı topluma ve toplumsal sorunlara yaklaşımlarını duyarsız hale getirmektedir. Toplumda güven algısının tesisi ülkelerin mevcut durum ve gelecek beklentileriyle yakından ilişkilidir (Fukuyama, Güven). O halde genç işsizliğini de bu yönden algılamak ve gerekli tedbirleri almak gerekir. Geçlerin sadece istihdama dâhil edilmesi ile toplumsal sorunların üstesinden gelinemeyeceği bir çok ülke örneği ile sabittir. Gençlerin kendini güvende hissedeceği toplum mühendisliklerinin temel kaygısını da bu gerçek oluşturmaktadır.

İşsizlikle mücadele ne kadar önemli ise verimlilik ve işe yararlılık hissiyatı da o denli önemlidir. Beşeri Sermaye Teorisine göre eğitimle kazanç arasında doğru orantı bulunmaktadır. Ancak teorinin temelinde yer alan eğitim kavramı çoğu zaman öğretimle karıştırılmakta ya da öğretimin eğitimi içermesi gerekliliği ihmal edilmektedir. Oysa beşeri sermaye teorisinde ifadesini bulan eğitim, nitelikli öğretimi kapsamaktadır. Günümüz Türkiye'sinde aileler çocuklarını daha iyi bir yaşama kavuşmaları için her şeye rağmen üniversitelere göndermektedir. Ancak beşeri sermaye teorisinde bahsedilen temel algının yanlış anlaşılması Türkiye'de genç özellikle de üniversite mezunu genç işsizliğinin temel nedenlerinden biridir. Gençlerin çoğu mezun olduklarında ne yapacağını bilmemektedir. Yukarıda kısa literatür çerçevesi çizilirken bahsedilen ve Akdeniz Üniversitesinde gerçekleştirilmiş çalışma bu durumu bir kez daha gözler önüne sermiştir. Araştırma neticesinde gençlerin yarısının bireysel gelecekleri konusunda kaygı duydukları ortaya çıkmıştır. Bu gençler işsizlikle mücadelenin devletin görevi olduğuna düşünmekte ve mezun olduktan sonra iş bulabileceğinden şüphe duymaktadır. 2012 yılında Sakarya Üniversitesi İktisat ve İşletme Fakültelerinde yapılan araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (DEDE, S.(2012), Genç İşsizlik ve Gençlerin Genç İşsizliğe Bakışları: Sakarya Üniversitesi İktisat ve İşletme Fakülteleri Örneği).

Tüm bunların yanında Türkiye'de genç işsizliğe yönelik başka bir tespit de yapılabilir. İŞKUR adına yürütülen bir projenin sonuçları, Türkiye'de (özellikle doğu ve güneydoğu bölgelerinde) gençlerin iradi işsiz olduğu yönünde tespitleri ortaya koymaktadır. Bu durum İŞKUR tarafından açılan meslek kurslarına katılımların düşüklüğünün nedenlerini araştırırken ortaya çıkmıştır. Çoğu zaman gençler asgari ücretin yetersizliğini neden göstererek çalışmak istemediklerini bu nedenle meslek edinmenin kısa dönemli faydasının

kendileri için düşük olduğunu beyan etmektedir. Aile yardımlarının desteklediği bu beyan etkisinin farkında olmamıza karşın bu tutum bize Türkiye'de rezervasyon ücretlerinin derinlemesine incelenmesi gerektiğini de bir kez daha düşündürmektedir.

Dünyanın hemen her yerinde işsizlik, toplumsal refahın en etkin düşmanı olarak kabul edilmektedir. Günümüzde sosyal politikaların temel hedefi olan refaha ulaşmada, işsizlikle mücadele politikalarının etkinliği ise tüm ülkelerin üzerinde anlaştıkları bir öneme sahiptir. İşsizlik, gelir dağılımı adaletsizliğine yol açtığı gibi toplum düzenini tehdit edecek bir altyapı da oluşturmaktadır. Bu tehdit çok bileşenli toplumsal düzenlemelere ışık tutacak niteliğe sahiptir. Sosyo-politik içerikli bu düzenlemeler ise günümüz dar kapsamlı sosyal politikaların dışında geniş uygulamalı politikaları zorunlu kılmaktadır. Eğitim kalite ve imkânları bu tedbirlerin önünde gelmektedir. Gençlerin yetenekleri ölçütünde kendilerini ifade edebilmelerine fırsat tanıyan bir eğitim sisteminin kurulup kuvvetlendirilmesi gençlerin işsizlik sorununa yönelik etkin çözüm yöntemlerinden biridir. Yoksa herkesi standart bir üniversite eğitiminden geçirmekle ne işsizlik sorunu ne de nitelik sorununun üstesinden gelinebilir. Üstelik işsizlik kavramını sadece açık işsizlik kategorisinde tanımlamak ve sorunu sadece bu çerçevede görmek dar vizyonlu bir tutumdur. Gizli işsizlik, en az açık işsizlik kadar tehditkârdır ve ülkelerin kalkınması önünde sağlam bir set oluşturabilme gücüne sahiptir. Türkiye, işsizlikle mücadelede bu temel gerçekliğin kolaylıkla ihmal edilmesinin bedelini Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT) tecrübelerinde yıllarca ağır biçimde ödemiştir/ödemektedir.

Son Söz

Gençler, toplumun dinamik yapısını oluşturmaktadır. Dinamik yapının etkin biçimde kullanılmaması sistemin giderek hantallaşmasına ve çökmesine neden olur. Bu nedenle genç işsizliği sorununu sadece istihdam yaratarak çözmeye çalışmak toplumsal ilerlemenin sağlıklı olarak sürdürülmesini mümkün kılmaz. Gençlerin yeteneklerinin desteklenerek o doğrultuda eğitim almalarının sağlanması, hem iş bulabilmelerinde kendi çabalarının etkinleştirilmesine, hem de sektörel genişleme sağlanarak yeni iş alanlarının oluşturulmasına neden olur. Her yıl yüz binlerce genç iş bulabilme ümidi ile benzer eğitimlerden geçirilmektedir. Bir o kadar mezun ise ümidi kırılmış işsizler kervanına adaydır. Üniversitelerde edindiğimiz tecrübeler her bir gencin farklı yetenekleri olduğunu ve çoğunluğunun eğitim almakta oldukları yerde mutlu olmadıklarını ortaya koymaktadır. Toplumsal refahın temelinde bireyin mutluluğu büyük öneme sahiptir. Bu nedenle gençlerin işsizliği ile mücadelede çok boyutlu bir algının yerleşmesi gereklidir. Herkes doktor, mühendis, avukat ya da iktisatçı olmak zorunda değildir. Her ülkenin olduğu gibi Türkiye'nin de birincil ve ikincil işgücü piyasalarına ihtiyacı vardır ve her iki piyasa da bu toplumun refahı için önemlidir. İstatistiklerde iyi görünmek için herkesi üniversitelere yönlendirdiğimizde gençlerimiz artık ikincil işgücü piyasalarını beğenmemekte ya da çevre baskısı dolayısıyla tercih edememektedir. Toplumda herkesin önemli olduğunu algılayamadığımız sürece genç işsizliği ile nitelikli olarak mücadele etme şansımız azalmaktadır. İktisadi olaylara insani olarak bakmanın gerçek anlamını kavrayarak doğru sosyal politikalar üretmek tüm sorunların çözüm başlangıcı olacaktır.

Kaynakça:

* 'Sosyo-genç işsizliği' kavramı genç işsizliğe toplumsal yönden yaklaşımları ifade etmek için kullanılmıştır. Yabancı Literatürde de rastlamadığımız bu kavramın sorumluluğu tarafımıza aittir.

[1] Yeşil alan yatırımı ile sıfırdan yeni yatırımların yapılması kastedilmektedir. Doğrudan yabancı sermaye tarafından da kullanılan bu yöntemde mevcut bir yapının satın alınması ya da özelleştirilmesi ya da değil, yeni bir fiziki yapı ve iş imkânı oluşturan yatırımlar yapılır. Böylece istihdamın artması beklenir. Diğer taraftan ortaklık/birleşme yatırımı olarak anılan 'merger' yatırımlarında daha çok satın almalar ya da özelleştirmeler vardır. Firma verimliliğinin artırılması planlarının uzantısı olarak özelleştirmelerde çoğu zaman kısa dönemde istihdamın daraldığı görülmektedir.

Herkes doktor, mühendis, avukat ya da iktisatçı olmak zorunda değildir. Her ülkenin olduğu gibi Türkiye'nin de birincil ve ikincil işgücü piyasalarına ihtiyacı vardır ve her iki piyasa da bu toplumun refahı için önemlidir. İstatistiklerde iyi görünmek için herkesi üniversitelere yönlendirdiğimizde gençlerimiz artık ikincil işgücü piyasalarını beğenmemekte ya da çevre baskısı dolayısıyla tercih edememektedir. Toplumda herkesin önemli olduğunu algılayamadığımız sürece genç işsizliği ile nitelikli olarak mücadele etme şansımız azalmaktadır.

ÜNİVERSİTE MEZUNU GENÇLER ARASINDA VASIF FORMASYONU SORUNU VE İŞSİZLİK OLGUSU

Yüksek eğitim almış kişilerin vasıf ve becerilerine uygun işler bulmaları birçok ülkede son dönemde önemli bir gündem haline gelmektedir. Başka bir deyişle üniversite eğitimi hem bireysel hem de toplumsal gelişim açısından önemli olmakla birlikte mevcut ekonomik yapının bu formasyon düzeyine uygun iş üretemediği durumlarda, ciddi bir kaynak israfı anlamına gelmekte, ayrıca bireysel açıdan iş ve gelir dolayısıyla yaşam tatminsizliğini ifade etmektedir.

Tekin AKGEYİK *

* *Prof. Dr.,*
İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

2000'li yıllar eğitimli gruplar arasında işsizlik sorunun ön plana çıktığı yılları temsil etmektedir. Özellikle yüksek eğitim almış kişilerin vasıf ve becerilerine uygun işler bulmaları birçok ülkede son dönemde önemli bir gündem haline gelmektedir. İşgücü piyasasında eğitimli gruplara dönük talep yetersizliği konunun temel boyutunu oluştururken, piyasa talebini aşan bir düzeyde eğitimli işgücü arzı sorunun bir diğer boyutunu temsil etmektedir. Bu sorun üniversiteli gençler arasında işsiz kalma riskini genişletirken, vasıf ve becerilerinin altındaki işlerde istihdam edilmeye zorlamaktadır.

Sorunun işgücü piyasası ile sınırlı olmadığı açıktır. Bu durum, aynı zamanda eğitim sisteminde planlama sorununu da ortaya koymaktadır. Okuldan piyasaya geçiş sürecinde gençlerin, işletmelerin gereksinim duyduğu vasıf formasyonlarının üzerinde eğitim aldıkları, ayrıca sektörel ve iş gereksinimlerine uygun becerileri taşımadıkları anlaşılmaktadır. Bu durum, özellikle kaynakları sınırlı gelişmekte olan ülkelerde irrasyonel eğitime yatırımları ve kaynakların israfı anlamına gelmektedir.

Vasıf uyumsuzluğuna ilişkin tartışmaların ülkemiz açısından da önemli bir problem olduğu görülmektedir. Sorun, gidererek artan yüksek öğrenim talebine karşılık mevcut ekonomik yapının hali hazırda küçük hatta mikro ölçekli işletme temelinde yapılandırılmış olmasına bağlı olarak derinleşme eğilimi göstermektedir. Nitekim ülkemizde işsizlik, eğitim düzeyine bağlı olarak artan bir trend göstermekte, eğitimli işsizlik önemli bir problem haline gelmektedir. Daha da önemlisi, kamunun daralan iş hacmi eğitimli grupların geleneksel istihdam alanlarını daraltmaktadır. Bu konuda en çarpıcı örnek atanamayan öğretmenlerin sayısının yüz binlerle ifade edilen rakamlara ulaşmasıdır.

100 Üniversite Mezunundan 37'si İşsiz

İşsizlik olgusu üniversite mezunları açısından çok boyutlu bir soruna işaret etmektedir. Her şeyden önce sorunun istihdam olamama boyutu ön plana çıkmaktadır. Ancak sorunu derinleştiren temel faktör ise, hem bireysel hem de ulusal kaynakların israfıdır. Diğer bir ifade ile eğitim süresince işgücünden çekilen bireyler işgücü piyasasına dâhil olduklarında vasıf ve becerilerine uygun iş bulamadıkları için ya işsiz kalmakta ya da eksik istihdam durumu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Her iki durumda da eğitime yapılan yatırımlar kaynak israfı anlamına gelmektedir.

Türkiye'de üniversite mezunları arasında işsizlik olgusunu analiz etmede TÜİK'in eğitim düzeyleri ve yaş grupları çerçevesindeki işsizlik verileri önemli bir göstergedir. Bu kapsamda 20-24 yaş grubu ait işsizlik verileri ülkemizde sorunun ciddiyetini açık biçimde ortaya koymaktadır.

Veriler, özellikle yüksek eğitim düzeyine bağlı olarak işsizlik oranlarının belirgin biçimde arttığını ortaya koymaktadır. Diğer bir ifade ile eğitimli işgücü özellikle 20-24 yaş grubunda iş bulmakta diğer gruplara göre daha dezavantajlı konumdadır. Nitekim her 100 üniversite mezunu gençten neredeyse 37'si işsiz konumunda iken, bu oran örneğin ortaokul mezunlarında % 20'ye gerilemekte, okuma yazma bilmeyenler arasında ise % 27'ye düşmektedir.

Sorunun dramatik boyutunu OECD verileri de teyit etmektedir. Bu verilere göre, Türkiye'de çalışanlar OECD ortalaması olan % 25,3'ün çok daha üzerinde (% 40) aşırı vasıf düzeyinde çalışmaktadırlar. Özellikle de üniversite öğrencileri arasında bu olgunun daha belirgin bir sorun taşıdığı anlaşılmaktadır.

Bu sonuç, esasen ülkemizde aşırı vasıflılık halinin önemli bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Üniversite eğitimi hem bireysel hem de toplumsal gelişim açısından önemli olmakla birlikte mevcut ekonomik yapının bu formasyon düzeyine uygun iş üretemediği durumlarda, ciddi bir kaynak israfı anlamına gelmekte, ayrıca bireysel açıdan iş ve gelir dolayısıyla yaşam tatminsizliğini ifade etmektedir.

İşletmelerin %85'i 10'dan Az Personele Sahip

Sosyal Güvenlik Kurumu verileri, ülkemizde işletmelerin en az % 85'inin 1-9 personel istihdamı yapan işyerleri olduğunu ortaya koymaktadır. Böyle bir ekonomik profilde yüksek eğitimli bir işgücüne iş yaratmak mümkün olmayacaktır. Sonuçta eğitimli işgücü, sahip olduğu vasıflarının çok altında işlere razı olmak zorunda kalacak, bu olgu zamanla toplumsal bir problem alanı haline dönüşecektir.

Sorunun kronik boyutlarını ortaya koyan bir diğer gösterge atanamayan öğretmen sayılarının her geçen gün artmasıdır. Milli Eğitim Bakanlığı verilerine göre atanamayan öğretmenlerin oranı 300 bine ulaşmaktadır. Bu rakam, mevcut ulusal işsizliğin % 13,4'üne, kentsel işsizliğin ise, % 16,5'ine karşılık gelmektedir. Öğretmen olarak atanmalarının neredeyse imkânsız olduğu bu kitle, vasıflarının altında işlerde çalışmaya razı olmak zorunda kalacaklardır.

Daha detaylı bir analiz üniversiteli işgücü arasındaki işsizliğin gençler arasında daha ciddi bir sorun olduğunu ortaya koymaktadır. Nitekim her 100 üniversiteli işsiz üniversiteli gencin yaklaşık % 34'ü 20-24 yaş grubunda yer alırken, % 34'ü ise, 25-34 yaş grubunda yer almaktadır.

Bu olgu esasen sadece üniversite mezunu işgücünün işsizliği ile sınırlı değildir. Nitekim TÜİK verilerine göre istihdam edilen üniversite mezunlarının % 4,30'u sahip olduğu eğitim formasyonunun altındaki işlerde çalışmayı, gönüllü olmasa da kabul etmek sorunda kalmaktadır. İlginç olan, bu oranın örneğin okuma yazma bilmeyenler arasında sadece % 1,49 düzeyinde olmasıdır. Dolayısıyla ülkemizde eğitimli gençler işsizlik riski ile daha fazla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Vasıflarına uygun iş bulamamak ya da bu vasıfların altındaki işlere razı olmak çalışanlar arasında öncelikle iş tatminsizliğini olumsuz yönde etkileyen bir husustur. Nitekim TÜİK verilerine göre, çalışanların ancak % 35'i mevcut iş koşullarından memnun iken, ücret açısından en az yarısı memnuniyetsizliğini vurgulamaktadır.

Kariyer ve Meslek Danışmanlığının Önemi

Üniversite mezunlarının vasıf uyumsuzluğunu gidermede kariyer ve meslek danışmanlığı faaliyetleri en önemli araç konumundadır. Özellikle kariyer tercihlerinde üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasının talep ettiği alanlara yönlendirilmesinin vasıf uyumsuzluğunu gidermede etkili olacağı kabul edilmelidir.

Sorunu gidermede diğer bir ifade ile eşleşmeyi etkinleştirecek bir diğer araç hayat boyu öğrenme sisteminin yaygınlaştırılmasıdır. Bu sistem, bireyin kariyer sürecinde kendi beceri ve vasıflarını geliştirme ve biçimlendirme olanağına doğrudan sahip olmasına olanak sağlamaktadır. Bu kapsamda hayat boyu eğitimin hedefleri ve stratejileri çeşitli düzeylerde formüle edilmeli (ulusal, işletme, eğitim kurumları vs.), ayrıca ulusal, uluslararası (OECD gibi) ve bölgesel (AB gibi) düzeylerde hayat boyu öğrenme modelini destekleyecek politika aksiyonları geliştirilmelidir.

Sonuç olarak üniversite mezunları arasındaki vasıf uyumsuzluğu olgusuyla mücadele etmede başat değişken piyasa odaklı bir eğitim sisteminin oluşturulmasıdır. Piyasa aktörlerinin talepleri, yükselen iş piyasaları, küresel rekabete uyumlu bir işgücü profiline dönük eğitim kurgusu çözümdeki ana girdilerdir. Eğitim ve öğretim sistemi piyasanın gereksinim duyduğu teknik beceri ve istihdam edilebilirlik vasıflarını kapsayacak şekilde düzenlenmelidir. Staj sisteminin etkin şekilde işletilmesi sorunu çözmede önemli bir katkı yapacaktır. Nihai amaç herkesi dilediği kadar özellikle de kamu kaynakları ile eğitmek değil istihdam edilebilirliğine uygun bir eğitim formasyonu kazandırmaktır.

GENÇ İSTİHDAMINA YÖNELİK TEŞVİKLER

Teşvik düzenlemeleriyle, İŞKUR ile işverenler ve işsizler arasındaki irtibatın artırılması, bütün işsizlerin İŞKUR'a kaydolmasının sağlanması, bu şekilde vasıfsız işsizlerin İŞKUR kurslarına katılarak meslek sahibi olmalarının yolunun açılması ve bu yolla İŞKUR'un çalışma hayatının içine daha aktif bir şekilde girmesi hedeflenmektedir.

İlkay ALTINPINAR *

* *İŞKUR, Hukuk Müşaviri*

Ülkemizdeki genel teşvik sistemine bakıldığında destek unsurlarının; gümrük vergisi muafiyeti; Katma Değer Vergisi (KDV) istisnası ve iadesi; sigorta primi işveren hissesi desteği; vergi indirimi; faiz desteği; gibi ana başlıklar halinde sıralandığı ve finansal nitelikte destekler olduğu, görülmektedir. Bu teşvikler, İŞKUR, SGK, KOSGEB ve TÜBİTAK gibi kamu kurumları kanalıyla sağlanmaktadır.

Son dönemde genç istihdamına ilişkin olarak getirilen en kapsamlı ve önemli teşvik çalışması ise, 25 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 6111 sayılı yasa ile getirilen düzenlemelerdir.

Söz konusu yasa ile;

- 18-29 yaş arası gençler ve 18 yaşından büyük kadınlar ile ilave istihdama ilişkin işe alımlar yönünden kapsama girme bakımından 31 Aralık 2010 tarihine kadar yürürlükte olan teşviklerin yerine; 1 Mart 2011 tarihinden 31 Aralık 2015 tarihine kadar olan işe alımlarda geçerli olmak üzere; yine 18-29 yaş arası gençler ve 18 yaşından büyük kadınlar ile ayrıca mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimini tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını tamamlayanları kapsayacak şekilde sigorta prim teşviki getirilerek, söz konusu teşviklerin uygulamalarının sürdürülmesi sağlanmıştır.
- (18-29 yaş) kadın istihdamını ve kadınların işgücüne katılımını artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek amacıyla belli şart ve sürelerle sigorta primi işveren payı desteği öngörülmüştür. Destek İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacaktır. Destek uygulaması her bir sigortalı için işe alınma tarihinden itibaren başlayacak ve koşullar sağlandığı sürece devam edecektir.
- Mevcut uygulamada 5 puanlık prim indiriminden yararlanmakta olan işverenler, istihdamı artırmaya yönelik diğer sigorta prim teşviklerinden aynı sigortalı için yararlanamıyorlar idi. Yapılan yeni düzenlemeyle 2015 yılına kadar ilk defa işe alınanlar ile genç ve kadın istihdamı için öngörülen sigorta primi işveren payı desteğinin, 5 puanlık işveren sigorta primi genel indirimiyle birlikte uygulanmasına imkân sağlanmıştır.

Ayrıca söz konusu Kanun ile; aday çıraklar, çıraklar, işletmelerde eğitim görenler ile İŞKUR tarafından düzenlenen eğitimlere katılanlar Genel Sağlık Sigortası kapsamına alınmıştır. Mezun öğrencilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak amacıyla 10 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerin öğrencilere beceri eğitimi vermelerine olanak sağlanmıştır. İstihdamı artırmak, gençlerin, kadınların istihdamı ile mesleki eğitimi teşvik etmek üzere 54 aya varan süreyle SGK işveren primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenmesi doğrultusunda teşvikler getirilmiştir.

Buna göre; 18-29 yaş arası gençler veya 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki yeterlilik belgesi sahibi olanlar için 48 ay süreyle,
- Meslek lisesi, meslek yüksek okulu veya İŞKUR kurslarından mezun olanlar için 36 ay süreyle,
- İlk iki madde kapsamında meslek belgesi olmayanlar için 24 ay süreyle,
- İlk iki maddede belirtilen meslek belgesi sahibi olup da 29 yaşından büyük olan erkekler için 24 ay süreyle,

Yukarıdaki dört madde kapsamında işe alınan kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçilmesi halinde ilave olarak 6 ay süreyle, işveren prim tutarlarının Fon'dan karşılanmasının öngörüldüğü görülmektedir.

Tüm bu düzenlemeler çerçevesinde 6111 sayılı yasayla getirilen yeniliklere bakıldığında en önemli düzenlemenin 31 Aralık 2015 tarihine kadar işverenlerce ödenmesi gereken sigorta primi işveren

payının, işe aldıkları kişiye bağlı olarak değişen sürelerde geçerli olmak üzere, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanması olduğu görülmektedir.

Ayrıca söz konusu teşvik kapsamında hiçbir mesleki belgesi olmayan fakat İŞKUR'a kayıtlı olan bir kişinin işe alınması durumunda, işverene 6 ay süreyle prim teşviki verilmesi öngörülmektedir.

Tüm bu düzenlemeler ile, İŞKUR ile işverenler ve işsizler arasındaki irtibatın artırılması, bütün işsizlerin İŞKUR'a kaydolmasının sağlanması, bu şekilde vasıfsız işsizlerin İŞKUR kurslarına katılarak meslek sahibi olmalarının yolunun açılması ve bu yolla İŞKUR'un çalışma hayatının içine daha aktif bir şekilde girmesi hedeflenmektedir.

Diğer taraftan yapılan yasal düzenlemede, verilen teşviklerin amacı dışında kullanılmasını engellemek amacıyla tedbir mahiyetinde hükümlere de yer verilmiştir. Buna göre; her bir teşvik maddesinden yararlanabilmek için, işe alınan kişinin son 6 ay içinde SGK'ya bildirilmemiş olması ve işe girdiği işyerindeki son 6 aylık personel ortalamasına ilave olarak işe alınması gerekmektedir. Bu şekilde yasa koyucu, işverenlerin bir işyerinden diğer bir işyerine aktarma yaparak veya bir işçiyi çıkarıp yerine başkasını alarak haksız teşvik almasının önüne geçmeyi amaçlamıştır.

Girişimcilik Fırsatları

Öte yandan gençlerin istihdamı ve genç girişimciliğin artırılmasında önemli bir piyasa aktörü olan KOSGEB'in uygulamalarında girişimcilik ayrı bir destek programı olarak yer almaktadır. Buna göre; Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi, Yeni Girişimci Desteği, İŞGEM Desteği ve İş Planı Ödülü'nü kapsayan 4 adet destek modülü ile Girişimcilik Destek Programı uygulanmaya başlanmıştır.

Bu eğitim programlarından mezun olup işini kuran girişimcilere KOSGEB Yeni Girişimci Desteği ile finansal destek sağlanmaktadır ki, bu destek bir nevi başlangıç sermayesi niteliğindedir.

Ülkemizde genç istihdamına yönelik uygulanan teşviklerin çok dağınık bir mevzuatta yer aldığı ve bu nedenle genç girişimciler ve gençleri istihdam edecek işverenler yönünden tek bir kaynaktan en doğru bilginin alınması ve ulaşılması noktasında sıkıntılar yaşandığı bilinmektedir.

Bu nedenle başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere konuyla ilgili Maliye Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı gibi kurumların bir araya gelerek tüm teşviklerin tek elden düzenlenmesi, sınıflandırılması ve tüm işverenlere/genç girişimcilerce kolayca ulaşılabilir ve anlaşılabilir bir teşvik rehberi oluşturulması gerektiği düşünülmektedir.

İş hayatına atılacak gençlerin iş tecrübesi yönünden yeterli bilgi birikimine sahip olamadıkları gibi özellikle bürokratik işlemlere de yabancı oldukları düşünüldüğünde, tecrübeli işverenlerin dahi takipte ve öğrenmekte güçlük çektiği devlet tarafından sağlanan her türlü teşvikin yer aldığı böyle bir rehberin çalışma hayatına yeni atılacak genç girişimciler yanında gençleri istihdam etmeyi düşünen/düşünebilecek olan tüm işverenler yönünden de yol gösterici ve cesaret verici olacağı açıktır. Böyle bir çalışma aynı zamanda istihdamın artırılmasına ve kayıt dışılığın azalmasına da katkı sağlayacaktır.

Kaynakça:

[1] 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
[2] 4857 Sayılı İş Kanunu
[3] 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu
[4] Ağır Ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği
[5] Çocuk Ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
[6] Kadın İstihdamının Artırılması Ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanmasına İlişkin 25.05. 2010 Tarih ve 2010/14 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
[7] Türkiye İş Kurumu İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği
[8] 138 No'lu ILO Sözleşmesi (İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme)
[9] ILO Türkiye Ofisi Yayınları
[10] Eğitim Reformu Girişimi, "Eğitim Ve İnsan gücü Çalışma Grubu Raporu" Türkiye İktisat Kongresi
[11] Makale- Çankaya Üniversitesi Gündem Dergisi Sayı:39 Ocak 2011
[12] TİSK İşveren Dergisi
[13] MESS Eğitim Vakfı Yayınları
[14] İpekyolu Kalkınma Ajansına Göre Avrupa Birliği Fon Kitapçığı (2011)
[15] www.danismend.com/Mali İşler Danışmanlık Ekibi
[16] http://www.tubitak.gov.tr/
[17] Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı
[18] Yatırımların ve İstihdamın Teşviki ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun

İŞKUR'DAN GENÇLERE DESTEK: İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

İŞKUR tarafından organize edilen işbaşı eğitim programları, işgücü piyasasının hem arz tarafının hem de talep tarafının ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış olup, özellikle işgücü piyasasına tecrübe yetersizliği nedeniyle girmekte ya da tutunmakta zorluk yaşayan genç işsizlerimize destek olmakta, her geçen gün küresel rekabet nedeniyle daha da fazla baskı altında kalan işyerlerimizin işletmeleri için en doğru çalışanı bulmasını sağlayarak rekabet etme güçlerinin artırılmasına yönelik destek olunmaktadır.

Çağatay GÖKYAY *

* *İŞKUR, İstihdam Uzmanı*

İşbaşı eğitim programlarında amaç; bir taraftan işsizlere iş tecrübesi ve iş kültürü kazandırırken diğer taftan da işverenlere nitelikli elemanlarını kendilerinin yetiştirmelerine olanak sağlamaktır. İşsizliğin en önemli nedenlerinden birinin iş tecrübesi olan eleman bulma sıkıntısı olduğu düşünüldüğünde bu programın nasıl bir eksikliği tamamlayacağı daha iyi anlaşılacaktır.

İşbaşı eğitim programlarının tarihsel gelişimine bakıldığında ilk olarak 5763 sayılı Kanunla 2008 yılında İŞKUR hizmet yelpazesine dâhil edildiği, ilk halinde 20 ve üzerinde çalışanı olan işyerinde uygulanmakta iken ilerleyen süreçte özellikle küçük ve orta boy diye adlandırılabilecek firmalardan gelen talepler çerçevesinde ilk olarak 10 ve üzerinde çalışan firmalarda uygulanmak üzere revize edilmiş ve son olarak yukarıda da bahsedildiği üzere daha geniş hedef kitleye hizmet sunabilmek amacıyla 2 ve üzerinde çalışanı olan işyerleri de kapsama alınmıştır. Bu süreç boyunca yapılan bir diğer temel değişik de programın ilk uygulamasında program katılımcılarının en az lise ve dengi okul mezunu olması gerekir iken, bu şartın da kaldırılarak Kuruma kayıtlı bütün işsizlerimizin bu programdan yararlanabilmesinin sağlanmış olmasıdır. Hem TÜİK tarafından yayımlanan işsizlik verileri, hem de Kurumun kayıtlı işsiz verileri incelendiğinde işsizlerimizin eğitim profillerinin genel olarak düşük olduğu görülmekte olup, bu program kapsamında sahip olunması gereken eğitim şartları esnetilerek zaten düşük eğitim düzeyi nedeniyle işgücü piyasasında dezavantaj yaşayan işsizlerimizin hayat boyu öğrenim anlayışı çerçevesinde kendilerini geliştirebilmeleri amacıyla yeni bir perspektif sunulmuş durumdadır.

İşbaşı Eğitim Programları, işverenin kendisi dışında 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinin (a) fıkrasında tanımlanan sigortalılar kapsamında en az 2 çalışanı bulunan işyerlerinde düzenlenmektedir.

Katılımcıların,

- İşbaşı eğitim programları başlamadan önceki son 3 aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması,
- Bu programın başlama tarihinden önceki son 3 aylık dönemde, işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması,
- Programa başlayacak kişilerin, işveren(ler)in 1. derece kan hısmı olmaması

gerekmektedir.

İşyerleri, yararlanıcıların başvurduğu mesleklere yönelik işbaşı eğitimini söz konusu mesleklerde mevcut çalışanları aracılığıyla işyerinde fiilen sağlamakla yükümlüdürler. Program başlamadan önce program katılımcısı ile programı gerçekleştirmek isteyen işyeri arasında programın şartlarının açıkça belirtildiği sözleşme imzalanmakta, Kurumun uygun görmesi halinde program başlatılmaktadır. Aynı zamanda iş yoğunluğu ya da insan kaynakları alanında personel yetersizliği nedeniyle bürokratik işlemlerle uğraşmak istemeyen işyerleri taleplerini Kuruma iletmeleri halinde işyerlerinde yetiştirmek istedikleri işsizlerin özelliklerini Kuruma bildirerek ilgili seçme işleminin

Kurum tarafından gerçekleştirilmesini de talep edebilmektedirler. Böylece İŞKUR ilgili program için en uygun nitelikleri taşıyan işsizlerimizi belirleyerek işverene yönlendirmektedir.

İŞKUR tarafından düzenlenen diğer programlarda olduğu gibi bu program kapsamında da nihai hedef işsizlerimizin ilgili program tamamlandıktan sonra istihdama katılmalarıdır. Kamu kurum ve kuruluşlarında personel alma işlemleri farklı bir mevzuat çerçevesinde gerçekleştiğinden, ilgili programların kamu kurum/kuruluşlarıyla uygulanmasına izin verilmemektedir. Kamu kurum/kuruluşlarının payının %50'nin altında olduğu iktisadi teşekküllerde işbaşı eğitim programı düzenlenebilmektedir.

Yukarıda sayılan katılım şartlarında belirtildiği üzere program katılımcısının ilgili işyerinin son üç aylık çalışanları arasında olmamasına ve aynı zamanda ilgili işyerinin son üç aylık çalışan sayısının ortalamasına ilave olması istenmektedir. Bu madde Kurum tarafından üzerinde en fazla durulan ve hassasiyet gösterilen hususlardan birisidir; çünkü ilgili program kapsamında işyerlerinin mevcut çalışanlarını çıkararak bunu program katılımcıları ile ikame etmek istemeleri Kurum tarafından amaçlanan **"istihdamın artırılması"** hedefiyle örtüşmemektedir.

İşbaşı eğitim programlarının daha geniş hedef kitleye ulaşabilmesi amacıyla çeşitli kolaylıklar getirildiği gibi aynı zamanda ilgili programlardan daha fazla verim alınabilmesi amacıyla yeni şartlar da ilgili programa dâhil edilmiştir. Bunları özetlemek gerekirse:

- Programın devamı sırasında işyerindeki sigortalı sayısının bir ay süreyle başlangıçtaki sayıya ulaşmaması halinde, azalan çalışan sayısı kadar işbaşı eğitim programı katılımcısının çalışmasına son verilmekte.
- İşverenlerin 1 yıl içerisinde yeni katılımcı talebinde bulunabilmesi için son 1 yılda işbaşı eğitimine katılanların %20 'sinin aynı işyerinde istihdam edilmiş olması gerekmektedir.
- İşbaşı eğitim programı kapsamında öne çıkan diğer hususlar da aşağıda yer almaktadır:
- Katılımcıların işbaşı eğitim programından usulüne uygun şekilde yararlanmalarını teminen işyeri tarafından en az bir sorumlunun belirlenmesi gerekir. Bu kişilerde usta öğretici olma şartı aranmamaktadır.
- İşbaşı eğitim programlarının temel amacı işsizlerimizin mesleki niteliklerini artırmak olduğundan, herhangi bir mesleki eğitim ve vasıf içermeyen konularda katılımcı talep edilmesine izin verilmemektedir. (beden işçisi, temizlik görevlisi, taşıma işçisi, çaycı, vb.).
- İşyerleri kısa çalışma ödeneğinden yararlanırken işbaşı eğitim programlarından yararlanamamaktadırlar.
- İşsizlik ödeneği alan işsizlerimiz de katılımcı olabilmektedirler.
- İşbaşı Eğitim Programının süresi –6 ayı aşmamak üzere- tamamen taraflarca belirlenmektedir.

İşbaşı eğitim programlarının katılımcılar açısından daha cazip hale getirilmesi amacıyla günlük kursiyer zaruri gideri 2012 yılı için 25 TL'ye çıkarılmış olup, aynı zamanda program uygulandığı dönemde işsizlerimizin iş kazası ve meslek hastalığı primleri ile genel sağlık sigortası primleri Kurum tarafından karşılanmaktadır.

Sonuç olarak İŞKUR tarafından organize edilen işbaşı eğitim programları, işgücü piyasasının hem arz tarafının hem de talep tarafının ihtiyaçlarını karşılamak üzere tasarlanmış olup, özellikle işgücü piyasasına tecrübe yetersizliği nedeniyle girmekte ya da tutunmakta zorluk yaşayan genç işsizlerimize destek olmakta, her geçen gün küresel rekabet nedeniyle daha da fazla baskı altında kalan işyerlerimizin işletmeleri için en doğru çalışanı bulmasını sağlayarak rekabet etme güçlerinin artırılmasına yönelik destek olunmaktadır.

TURİZM SEKTÖRÜ VE İSTİHDAM: PERSONEL DEVİR HIZININ YÜKSEKLİĞİ

Turizm sektöründe görev yapan işgücü göreceli olarak genç çalışanlardan oluşmaktadır. İşgücü piyasasına yeni giren gençlerin bu piyasaya entegrasyonunda birtakım sorunlar yaşanmaktadır. Ayrıca genç çalışanların personel devir hızı da yüksek düzeylerde seyretmektedir. Bu sorunun temelinde eğitim ve iş dünyası arasındaki uçurum yatmaktadır. Taraflar arasında güçlü bir bağın kurulması ve mesleki eğitim kurumlarının işlevselliğinin arttırılması sorunun çözümünde büyük önem taşımaktadır.

Muharrem TUNA *

* *Doç. Dr.,*
Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi

Turizmin ekonomik getirilerinin fazla olması, dünyanın birçok bölgesinde ülke ve şehir yöneticilerinin bu sektörü stratejik öncelikleri arasına almalarına neden olmaktadır. Ekonomik getirilerin başında da emek yoğun bir sektör olmasından dolayı istihdama önemli ölçüde katkı sağlaması gelmektedir. Çünkü teknolojinin gelişmesiyle birlikte özellikle imalat sektöründe işgücüne duyulan ihtiyaç azalmakta; dolayısıyla imalat sektörünün istihdama katkısı azalmaktadır. Buna ilave olarak bir kişilik istihdam yaratmak için yapılması gereken yatırım miktarının, diğer birçok sektöre nazaran turizm sektöründe düşük olması, bu sektörü cazip kılmaktadır. Bu durum işsizlik sorununa çözüm getirmek isteyen bölgelerde turizm yatırımlarının artmasını sağlamaktadır.

Turizm sektörünün stratejik sektörler arasına girme nedenlerinden bir tanesi de, diğer sektörlere yaptığı olumlu etkidir. Turizm sektörünün temel unsurları olan, seyahat ve konaklamanın gelişmesi, başta inşaat, tarım ve imalat sektörü olmak üzere; hemen hemen her sektörü dolaylı olarak etkilemektedir. Bu durum da turizmin istihdama olan katkısını arttırmaktadır.

Turizm ve istihdam arasındaki ilişki kendini üç seviyede göstermektedir. Bunlardan birincisi olan doğrudan istihdam; konaklama işletmeleri, yiyecek-içecek işletmeleri, ulaştırma işletmeleri ve seyahat işletmelerinde gerçekleşen istihdamı ifade eder. İkinci grup dolaylı istihdam adı verilen ve turizmin ürün ve hizmet biçimindeki birçok girdilerini sağlayan sektörlerde gerçekleşen istihdamdır. Turizmin gelişmesiyle birlikte ortaya çıkan konaklama işletmesi ihtiyacına yönelik inşaat sektörü, turistik tesislerin yiyecek içecek ihtiyaçlarını karşılayan tarım sektörü, temizlik ve hijyen ihtiyaçlarını karşılayan kimya sektörü, tesislerin donanım ihtiyaçlarını karşılayan, makine, tekstil gibi sektörlerde ortaya çıkan istihdamdır. Son istihdam türü, uyarılmış istihdam olarak adlandırılan ve turizmin gelişmesiyle ortaya çıkan harcamaların ekonomiye yansıması ile sağlanan istihdamdır. Sonuçta, birtakım handikapları olsa da, turizm istihdama üç farklı biçimde katkı sağlamakta; sektörel düzeyde istihdam sorununun çözümünde önemli bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Turizm sektörü yeni istihdam yaratmak için kişi başına düşen yatırım mikta-

rı açısından da oldukça avantajlıdır. Türkiye'de yapılmış olan bir araştırmada, turizm sektöründe (konaklama) bir kişilik istihdam sağlamak için yapılması gereken yatırım miktarı, ham petrol üretiminin yaklaşık 150'de biri, kimyasal gübre üretiminin 60'ta biri, enerji üretiminin ise 40'ta biri kadar olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu oranlar, düşük maliyete katlanarak daha fazla istihdam sağlanması nedeniyle, kamu yöneticilerini turizm sektörünü geliştirmeye yönlendirmektedir.

Personel Devir Hızı

Türkiye'nin ekonomik ve sosyo kültürel ortamında bu denli önemli bir yere sahip olan turizm sektörünün, istihdama yönelik sorunlarının irdelenmesi ve çözüme yönelik çaba gösterilmesi önemlidir. Bu sorunların başında personel devir hızının yüksek olması gelmektedir. Bu hız sektördeki personelin aynı işyerinde çalışma süresine ışık tutması açısından önemlidir.

Personel devir hızı oranı, yani bir yıl içerisinde işten ayrılan personel sayısının toplam personel sayısına bölünmesiyle ortaya çıkan oran, diğer birçok sektöre nazaran turizmde yüksek düzeyde seyretmektedir. Bu oranın hesaplanmasında istifa, askerlik, emeklilik, işten çıkarma gibi nedenlerle işten ayrılmalar esas alınmaktadır. Bundan birkaç yıl önce yapmış olduğum bir araştırmada Ankara'da faaliyette bulunan otel işletmelerinde personel devir hızının % 34 düzeyinde gerçekleştiği sonucuna ulaşmıştım. Aynı yıllarda ABD'de otel işletmeleri üzerinde yapılan bir araştırmada personel devir hızı % 53, Türkiye'de kıyı otellerinde yapılan araştırmada ise bu oran % 50 olarak bulunmuştu. Bir başka araştırmada Türkiye'de turizm sektöründe devir hızı oranı % 51 olarak bulunmuş, bunun % 27'sinin ise istifa sonucunda gerçekleştiği görülmüştür. Bu çalışmada personel devir hızı oranı, bilişim sektöründe % 18, danışmanlık sektöründe % 5, enerjide % 5, bankacılıkta % 40, otomotivde % 22, telekomünikasyonda ise % 52 olarak bulunmuştur. Türkiye İnsan Yönetimi Derneği ve ABD kökenli Towers Watson kuruluşunun farklı sektör ve büyüklükteki 107 şirket üzerinde yaptıkları araştırmada personel

devir hızı oranının % 24 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kıyı ve şehir otelleri personel devir hızı oranı arasında fark olmasının nedeni, kıyı otellerinin mevsimlik faaliyet göstermesi, bir sezon çalışan kimsenin çoğu zaman sonraki sezonda farklı bir işletmeyi tercih etmesidir. Bu durum sektörün kendi içinde dahi çalışanların aynı işyerinde çalışma sürelerinin farklılaşmakta olduğunu göstermektedir. Yukarıda verilen istatistiklerde dikkati çeken en önemli nokta ise turizm sektöründeki devir hızının diğer sektörlere nazaran oldukça yüksek düzeyde seyretmesidir.

Personel devir hızının yüksekliği tüm taraflara, özellikle de işverene önemli bir maliyet getirmektedir. Bu maliyetler çoğu zaman temel ücretlerin bir ya da iki katı kadar olabilmekte ve ağırlıklı olarak işten ayrılma, işe alım, eğitim, oryantasyon maliyetleri ile kayıp zaman ve verimlilik kaybından kaynaklanmaktadır. Personel devir hızının yüksekliği sadece işverene mali külfet getirmekle kalmamakta; aynı zamanda çalışan değişikliğinin neden olacağı kalite kaybına da yol açabilmektedir. Çoğu zaman bu sorunun mali sorundan daha önemli olduğu kabul edilmektedir. Çalışan açısından bakıldığında da; en başta kişilerin kendilerini o işyerine ve hatta sektöre ait hissetmemeleri sonucunu doğurmaktadır. Bu durum, sektörün gelişmesinin önünde önemli bir engel olarak durmaktadır.

Peki neden turizm sektöründe personel devir hızı bu kadar yüksek seyrediyor? Bu nedenlerin başında sosyal güvence, yani sigorta sorunu geliyor. Her ne kadar son yıllarda turizm sektöründe çalışanların kayıt altına alınma oranı gittikçe artsa da, henüz tam anlamıyla bu sorun giderilmiş değil. Türkiye İstatistik Kurumu verilerine göre, sektörde çalışan 1,3 milyona yakın çalışanın, eskiye oranla daha fazla kayıt altına alındığı belirtiliyor. 2004 yılında sektörde çalışanların yaklaşık % 50'si kayıt dışı görev yaparken, bu oran 2012 itibarı ile % 40'lara kadar geriledi. Buna rağmen kayıt dışı istihdam yüksek düzeyde seyrediyor ve bu konuda daha hızlı mesafe alınması gerekiyor.

Sektör çalışanlarının diğer sorunları arasında; işletmelerin sağlamış olduğu sosyal imkânların yetersizliği, işletmelerin yeterince kurumsallaşmamış olması, amirlerin çalışanlara psikolojik taciz (mobbing) uygulaması, çalışma saatlerinin fazla olması, sezonluk tesislerde 6 ay işsiz kalma korkusu, çoğu zaman yasal haklarının verilememesi, hizmet içi eğitim imkânlarının yetersizliği yer alıyor.

Turizmde personel devir hızının düşmesinde istihdamın kayıtlı hale gelmesi ve özellikle mevsimlik işletmelerde çalışanların dönemlik çalışma sorununun çözülmesi büyük önem taşıyor. Bu sorunun çözümünde, istihdamın 12 aya yayılması için yaz döneminde yoğunlaşan deniz-kum-güneş turizminde sezonun uzatılmasına yönelik çaba içerisine girilmesi ve alternatif olarak kış turizminin desteklenmesi yarar sağlayabilir. Bu durumda yılın yaklaşık yarısında deniz-kum-güneş turizm tesislerinde çalışan personel dönüşümlü olarak kış turizm tesislerinde istihdam edilebilir. Dolayısıyla bu iki yolla istihdam süresi 12 aya yayılabilir. Türkiye kış turizm potansiyeli açısından oldukça zengindir ancak bu zamana kadar alt ve üstyapı sorunlarına yeterince el atılmamıştır. İhtiyaç duyulan yatırımların yapılması ve ciddi bir tanıtım kampanyası ile ülkemiz bir kış turizm cenneti haline dönüşebilir.

Genç Çalışanların Personel Devir Hızı Yüksek

Turizm sektöründe görev yapan işgücü göreceli olarak genç çalışanlardan oluşmaktadır. İşgücü piyasasına yeni giren gençlerin bu piyasaya entegrasyonunda birtakım sorunlar yaşanmaktadır. Ayrıca genç çalışanların personel devir hızı da yüksek düzeylerde seyretmektedir. Bu sorunun temelinde eğitim ve iş dünyası arasındaki uçurum yatmaktadır. Taraflar arasında güçlü bir bağın kurulması ve mesleki eğitim kurumlarının işlevselliğinin arttırılması sorunun çözümünde büyük önem taşımaktadır.

Türkiye şu anda ihtiyacını karşılayacak sayıda turizm mesleki eğitim kurumuna sahiptir. Burada tartışılması gereken husus verilen eğitimin ve çıktıların yani mezunların niteliğidir. Gerekli gereksiz birçok il ve ilçede açılan turizm eğitim kurumlarının çoğunluğu istenen düzeyde eğitim verememektedir. Bu durum mezunların sektörün talep ettiği yeterliliklere sahip olamaması sonucunu doğurmaktadır. Özellikle mezunların yabancı dil yetersizliği, sektörün yıllardan beri süregelen önemli bir sorunu olarak varlığını sürdürmektedir. Birçok eğitim kurumu turizm eğitimi vermekte ancak bu okulların pek çoğunun mezunları yabancı dil bilmeden iş hayatına atılmaktadır. Buna ilave olarak uygulama becerisi de yeterlilikler açısından sektörün beklentileri arasında öne çıkmaktadır. Sektör, doğal olarak eğitim kurumundan gelen personelin işin tüm yeterliliklerine sahip olmasını, işin başına geçtiği zaman sorunsuz bir biçimde çalışmaya başlamasını arzu etmektedir. Aslında bu beklentiler karşılıklı olarak iş ve mesleki eğitim dünyasının et ve tırnak gibi olmasını zorunlu kılmaktadır. Bu zorunluluğun Avrupa genelinde farkına Avrupa Komisyonu da varmış olacak ki önümüzdeki dönemde söz konusu birlikteliği sağlamak üzere "Sektör Beceri Birlikleri" adı verilen destekleri uygulamaya koyacak. Bu uygulamanın içeriğinin hazırlanması için oluşturulan çalışma grubunda görev yapmak üzere Avrupa Komisyonundan davet almıştım. 20 ülkenin temsilcisinden oluşan uzman grubu ile yasalaşması beklenen destek üzerinde Ekim ayı içerisinde bir çalışma yaptık. Bu destek az önce bahsetmiş olduğum ve aslında okul-sanayi işbirliği diye yıllardır konuşulan soruna çare olmayı amaçlıyor. Eğitim ve iş dünyasının birbirlerinden beklentilerinin karşılanması ve işgücü piyasasının sağlıklı bir biçimde yönetilmesi oldukça önemli. Bu destek kapsamında her ülkenin Ulusal Ajans'ı görevlendirilecek ve ilan edilecek teklif çağrılarında başarılı bulunan başvuru sahiplerinin projeleri desteklenecek. Bu çalışma, hedeflere ulaşma yolunda bir anlamda başlama vuruşu olarak değerlendirilebilir. Avrupa genelinde sadece bu proje kapsamında birkaç sektörde değil, tüm sektörlerde bu tür birliklerin kurulması öngörülüyor. Yani mesleki eğitim kurumlarının müfredatlarının sektörle birlikte belirlenmesi, sektörün de taşın altına elini sokması ve uygulama desteği vermesi gerekiyor. Atalarımız boşuna "Birlikten kuvvet doğar" dememişler. Turizm sektörü de kamusuyla, özeliyle, sivil toplumuyla, eğitim kurumlarıyla birlik olur, elele verirse her sorununu çözer ve daha rekabetçi hale gelir. Bu birliktelikten de başta Türkiye olmak üzere tüm taraflar kazançlı çıkar.

GENÇ İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

Dünyanın gündeminde öncelikli olarak yer alan genç istihdamının desteklenmesi ve artırılması için İŞKUR, bir yandan genç iş arayanların işe yerleştirilmesi için çalışmalarını sürdürmekte, bir yandan da genç istihdamını teşvik edecek politikaların hayata geçirilmesi için gerekli adımları atmaktadır. Bu kapsamda, genç istihdamının önündeki engellerin kaldırılması için, işbaşı eğitim programları, işgücü yetiştirme kursları, girişimcilik eğitimleri, toplum yararına çalışma programları ve iş ve meslek danışmanlığı gibi hizmetler 81 ilde gençlere aktif olarak sunulmaktadır. Aynı zamanda bu çalışmalar, iç ve dış kaynaklarla finanse edilen Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu gibi gençlere yönelik özel projelerle de desteklenmektedir.

Aşkın TÖREN *

* *İŞKUR,*
Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı,
Operasyon Faydalanıcısı Kıdemli Temsilci Yardımcısı

Dünyada yaşanan dönüşümlere ve gelişmelere rağmen gençlerin istihdamı önündeki engeller ve yaşadıkları sorunlar bugün hala güncelliğini korumaktadır. Genel olarak bakıldığında gençler, düşük istihdam yaratma kapasiteleri, okullaşma oranının istenen düzeye çıkarılamamış olması, çalışma hayatına geçişte yaşanan sıkıntılar, eğitim ve işgücü piyasası ihtiyaçları arasındaki uyumsuzluk, genç girişimcilik düzeyinin yetersizliği ve kamu istihdam hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmama gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Tüm bu engeller ve sorunlar, sahip olunan genç potansiyelin, verimli bir şekilde ülke ekonomilerine katılmasını zorlaştırmakta, ayrıca sosyolojik ve psikolojik açıdan daha güçlü toplumların şekillenmesi önünde yavaşlatıcı bir etki oluşturmaktadırlar. Bu sebeplerden ötürü, gençlerin karşılaştığı engellerin ve sorunların ortadan kaldırılması, bunun mümkün olmadığı durumlarda ise gençlerin bu engellerle ve sorunlarla mücadele edebilir şekilde donanımlı hale getirilmesi, gençlerin işgücü piyasalarına dâhil olabilmeleri açısından büyük önem taşımaktadır.

Ülkemiz açısından değerlendirildiğinde, sahip olunan genç nüfus kendi içerisinde barındırdığı enerji ile büyük bir fırsattır. Ancak, dünya için geçerli olan söz konusu engeller ve sorunlar ülkemizde de ağırlığını hissettirmekte olduğundan, mevcut potansiyelin doğru yönlendirilmesi konusu ülkemiz açısından güncelliğini ve önemini korumaktadır. Başka bir deyişle, ekonomik ve sosyal gelişmenin bugünün ötesine taşınmasının, yani rekabet gücü yüksek, üretken, bilgi temelli, genç ve dinamik bir ekonominin ve ahenkli bir toplumun hedeflendiği ve Avrupa Birliği müzakerelerinin devam ettiği günümüzde, nitelikli ve özgüveni yüksek genç insan kaynağına her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu açıdan genç istihdamı, genel işsizlik sorunu gibi, etraflıca ele alınması, uzun vadeli politika ve stratejilerle çözülmesi gereken bir sorundur. Gençlerle ilgili atılacak adımların tümü, tek yanlı politika ve uygulamalardan kaçınan, kamunun, özel sektörün ve sosyal tarafların çok taraflı katılımını ve işbirliğini içerir nitelikte olmak durumundadır.

Genç istihdamının desteklenmesi ve artırılması için İŞKUR, gerek kendi sunduğu hizmetlerle gerek söz konusu katılımcı ve işbirlikçi çalışmaların bizzat yürütülmesi veya desteklenmesi yoluyla, sorunların çözümü noktasında hızlı adımlar atmakta ve gençlerin istihdamının önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik çok yönlü çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda, işbaşı eğitim programları, işgücü yetiştirme kursları, girişimcilik eğitimleri, toplum yararına çalışma programları ve iş ve meslek danışmanlığı gibi hizmetler 81 ilde gençlere aktif olarak sunulmaktadır. Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" kapsamında Ulusal Gençlik

İstihdam Eylem Planı'nın hazırlanmasına ve uygulanmasına öncülük edilmekte, ayrıca iç ve dış kaynaklarla finanse edilen Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu gibi gençlere yönelik özel projeler yine İŞKUR tarafından planlanmakta ve uygulanmaktadır.

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

NUTS II bölgesindeki 43 ilde* uygulanan ve Teknik Destek Bileşeni kapsamında ulusal çıktılara ulaşılacak olan Operasyon'un temel hedefi, gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Bu temel hedefe ulaşabilmek için; illerin kendi işgücü piyasası özellikleri göz önünde bulundurularak belirlenecek mesleklerde girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesi; kendi işini kuracak genç girişimcilere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi; gençler için okuldan işe geçişi kolaylaştıracak staj imkânlarının arttırılması; gençlerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması ve çıraklık programlarından yararlanan gençlerin sayısının arttırılması planlanmıştır.

Hedef grubu, eğitim seviyesi göz önünde bulundurulmaksızın, "15-29 yaş aralığındaki gençler" olarak belirlenen Operasyon, Teknik Destek ve Hibe bileşenlerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda, ulusal çıktıları içeren Teknik Destek Bileşeni'ne 1 milyon 947 bin Avro, yerel çıktıları içeren Hibe Bileşeni'ne ise 24 milyon 133 Avro bütçe ayrılmıştır. Böylece, iyi uygulamaların ülkemize kazandırılması ve gerekli teknik altyapıların kurulması ve geliştirilmesi için özel çalışmalar yürütülmesine, aynı zamanda Türkiye ortalamasının %75'inden daha az gelire sahip olan NUTS II bölgesindeki 43 ilde, genç istihdamı konulu hibe projelerinin uygulanmasına imkân sağlanmıştır.

Teknik Destek Bileşeni

Teknik Destek Bileşeni kapsamında yer alan Operasyon faaliyetleri ve gerekli diğer çalışmalar 2011 yılı sonunda başlatılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda, gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracak ve karşılaşılan engellerin aşılması noktasında gençlere destek olacak çalışmaların tamamlanması ve bu kapsamda;

- 15 büyüme merkezinde gençlerin Girişimcilik kapasitelerinin artırılması,
- "Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi" (YES) üzerine bir model geliştirilmesi ve 5 pilot ilde uygulanması,
- NUTS II bölgesindeki gençler için staj ve işbaşı eğitimini ISKUR mevzuatına göre yapabilecek işyerleri/şirketler arasında bir ağ oluşturarak staj ve işbaşı eğitimlerine erişim sağlanması,
- Beş büyüme merkezi için ilgili kurumlar tarafından yol haritası olarak kullanılmak üzere genç istihdamı eylem planları hazırlanması,
- Hibe Bileşeni sonuçlarının tanıtılması,

gibi temel sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir. Söz konusu sonuçlara yönelik yürütülen ve yürütülecek olan çalışmaların 2013 yılı sonunda tamamlanması öngörülmektedir.

Hibe Bileşeni

Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında 127 hibe projesi desteklenmiş, 2010 yılı sonunda başlamış olan bu projeler 2011 yılı sonunda tamamlanmıştır. Hibe projeleri yoluyla;

- İşgücü piyasasında iyi bir iş bulmaya çalışan genç iş arayanların desteklenmesi,
- İşgücü piyasasında yer almak için isteksizlik ve motivasyon eksikliği gibi nedenlerden dolayı işgücü piyasasına katılmayan gençlerin, özellikle de genç kadınların desteklenmesi,
- Meslek ve kariyer konusunda rehberlik, stajyerlik ve meslek içi eğitim olanakları, meslek araştırma destekleri ile okul yaşamından çalışma hayatına geçişi kolaylaştırmak için eğitimine halen devam etmekte olan gençlerin desteklenmesi,
- İş kurmak isteyen gençlerin desteklenmesi,

amaçlanmış, bu amaçların ne oranda gerçekleştiğinin izlenmesi için etkin izleme ve değerlendirme mekanizmaları kurulmuştur.

Projelerin tamamlanması sonrası elde edilen bilgiler ve çıktılar 12 Eylül 2012 tarihinde Ankara'da düzenlenen geniş katılımlı bir Tanıtım Konferansı ile tüm taraflara duyurulmuş; projelerin ayrıntıları ise hazırlanan Hibe Programı Projeler Özeti kitapçığı aracılığıyla kamuoyu ile paylaşılmıştır.

Hibe Programı kapsamında projelere 12.629 genç katılım sağlamış, gençlerin yaklaşık %40'lık bölümünü genç kadınlar oluşturmuştur. Projeler kapsamında gençlere mesleki eğitimler verilmiş ve mesleki nitelikler kazandırılmıştır. Yenilikçi ve güncel olarak tasarlanmış olan eğitimler aracılığıyla gençler, gelecek vadeden mesleklere yönlendirilmiş ve tüm dünyada geçerliliği olan mesleki yetkinlik belgelerini almaya hak kazanmışlardır. Hibe Programı sonucunda bu gençlerden;

- 2.497'si istihdam edilmiş,
- 218'i kendi işini kurmuş,
- 6.176'si mesleki bir sertifika almış,
- 2.768'i staj olanağı bulmuş,
- 5.655'i ise gençlere özel danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden yararlanmıştır.

Sonuç

Genç istihdamının desteklenmesi ve artırılması için atılan her bir adım, Türkiye'de sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için hayati bir önem taşımaktadır. Gençlerin ve özellikle genç kadınların işgücü piyasalarına katılımlarını artırmaya yönelik olarak uygulanan politikalar ve sunulan hizmetler, ülkemizi ve gençlerimizi her geçen gün daha fazla cesaretlendirmekte, geleceğe kararlılıkla bakabilen nesillerin yetişeceği yarınların inşası için umutlarımızı canlı tutmaktadır.

Bu bilinçle İŞKUR, omuzlarındaki bu ağır sorumluluğu memnuniyetle taşımakta, sunduğu hizmetler, uygulamaya koyduğu politikalar ve yürütmekte olduğu Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu aracılığıyla, "Gençler İşte, Türkiye Yükselişte" sözünün gerçeğe dönüşmesi için çalışmalarını sürdürmektedir.

* Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan, Van, Muş, Bitlis, Hakkâri, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt, Erzurum, Erzincan, Bayburt, Şanlıurfa, Diyarbakır, Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Kayseri, Sivas, Yozgat, Trabzon, Ordu, Rize, Giresun, Artvin, Gümüşhane, Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat, Çorum, Amasya, Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye

Hibe Programı İyi Uygulama Örnekleri

Çay Tadımcısı Yetiştirme Projesi – Rize

Türkiye'de üretilen çayın üçte ikisinin Rize'de yetiştiriliyor olmasına karşılık, Rizeli üreticilerin uluslararası pazardan yeterince pay alamaması üzerine uygulamaya konan Proje kapsamında, Rizeli gençlerden yetiştirilecek tadımcılar sayesinde, çayın tadılarak kalitesinin ölçülmesi, böylece genç istihdamına ve Rize ekonomisine katkıda bulunulması hedeflenmiştir.

Proje'de eğitim alma imkânı bulan 50 kursiyer gençten 20'si stajları esnasında bölgedeki çay fabrikaları tarafından istihdam edilmiş, 3 kursiyer ise kendi işini kurmuştur.

Proje sayesinde üniversiteler, yerel sendikalar, STK'lar ve özel sektör işletmeleri arasındaki işbirliği kuvvetlendirilmiş, bölgede yaşayan gençlere istihdam olanağı sağlama potansiyeli yüksek olan çay sektörüne kalite standardı getirilerek sektörün uzun vadede kalıcılığı ve kazançlılığı artırılmıştır.

Ahşap İşlemeciliğine Tasarım Becerisi Katarak İstihdamının Artırılması Projesi – Kastamonu

Kastamonu'da önemli bir istihdam potansiyeline sahip olan ahşap işlemeciliği ve el sanatları sektöründe, geleneksel üretim yöntemlerinin hâkim olması, yenilikçi ürünler üretilememesi ve bu sebeplerden ötürü pazardan istenen düzeyde pay alınamaması üzerine geliştirilen Proje'de, bölgenin bu alandaki kaynaklarının etkin bir şekilde değerlendirilebilmesi için, çağdaş bir çizgide üretim yapabilecek nitelikli işgücünün yetiştirilmesi hedeflenmiştir.

Proje kapsamında, 90 gence bu alanda eğitim imkânı sağlanmış, 57 kursiyer bu eğitimleri başarı ile tamamlarken 30 kursiyer ayrıca sedefkâri eğitiminden geçmiştir. Proje kapsamında 10 gencin istihdamı sağlanmış, 2 genç ise kendi işini kurmuştur.

79 yenilikçi yöresel ahşap ürünün tasarlandığı ve üretilmeye başlandığı Proje kapsamında, bölgedeki paydaşlar arasındaki işbirliği güçlendirilmiştir. Ayrıca, Kastamonu Üniversitesi bünyesinde bir ahşap işlemeciliği merkezinin kurulması için gerekli ilk adımlar atılarak kursiyerlerin üniversite bünyesinde istihdam edilmesinin önü açılmıştır.

Gençlere Can Simidi Projesi – Samsun

Samsun'un uzun sahil şeridi ve havuzlarında artış gösteren boğulma olayları üzerine, yüzücülerin can güvenliğinin sağlanması ve kent genelindeki gençlere nitelikli istihdam olanağı sunulması amacıyla tasarlanan Proje ile bölgenin profesyonel cankurtaran ihtiyacı karşılanarak bölge turizmine katkıda bulunulmuş ve olası can kayıplarının önüne geçilmesi sağlanmıştır.

Proje kapsamında eğitimlerini tamamlayan 48 genç bronz, 46 genç ise gümüş cankurtaranlık sertifikası almaya hak kazanmıştır. Bu gençlerden 33'ünün istihdamı gerçekleştirilmiştir. Profesyonel ekipmanlarla çalışma imkânı bulan cankurtaranlar, halkı bilinçlendirme faaliyetlerine de katılarak bölgede boğulma vakalarının azalışında önemli bir rol oynamıştır.

İŞKUR hizmetlerinden yararlanan gençlerle, kendilerine sunulan hizmetler ve bunun kendilerine katkıları hakkında konuştuk.

HASAN HÜSEYİN GÜREŞÇİ (GAZİANTEP)

Ortaokul mezunuyum. Gaziantep, fıstığı ile meşhur bir ilimiz. Yaklaşık altı yıl fıstık işleme fabrikasında bilfiil çalıştım. Şu an SANKO Holding bünyesinde Süper Film işletmesinde paketleme ve el kumandalı vinç operatörü olarak çalışmaktayım.

Özellikle askerlik sonrası hem beklentilerimin hem de önceliklerimin değiştiğini fark ettim. Bu yeni iş arayışı beni, son zamanlarda adını sıklıkla duyduğum İŞKUR'a yönlendirdi. İŞKUR panosundaki iş ilanlarının çokluğunu görünce, kendime güvenim geldi. Sıra numaramı beklerken panoyu inceledim ve iş ilanları haricinde, mesleki eğitim kursları ilgili hizmetleri inceleme fırsatı buldum. Öncelikle, bir kamu kuruluşunda görevli arkadaşın beni karşılama şekli ve başından sonuna kadar sabırla beni dinlemesine çok şaşırdım. Kayıt bilgilerimi alırken, işle ilgili beklentilerimi tespit etti ve mevcut iş ilanları, meslek edindirme kursları ve staj programları hakkında bilgi verdi. Ancak acil iş aramam dolayısıyla öncelikle beni firmalara yönlendirdi. Mülakat teknikleri ve iş arama becerileri ile ilgili paylaşımda bulunduktan sonra tekrar görüşmek üzere iş görüşmelerine yönlendirdi. Memur arkadaşın bana verdiği bilgiler çok yararlı oldu. Ve iş görüşmeleri genel olarak olumlu geçti. Randevu zamanı tekrar İŞKUR'a geldim. Görevli personelle, yaptığım iş görüşmelerim ile ilgili fikirlerimi paylaştım. Ancak hoşuma giden bir durumu paylaşmak isterim. Bilinçli olarak, olumsuz iş görüşmesi ihtimaline karşı o güne özel randevu verildiğini fark ettim. Çünkü belli gün ve saatlerde iş arayan firmaların kurum binasında, mülakatla eleman aldıklarını öğrendim. Ve şu an çalıştığım işimi bu şekilde buldum.

Danışmanımla paylaştığım meslek dalında bir iş bulduğuma inanıyorum. Farklı bir sektör olmasına karşın firmam da personeli için gereken desteği veriyor. İŞKUR sayesinde artık, işimde ilerlemek için ya da işsiz olduğum durumlarda ne yapmam gerektiğini biliyorum.

ÇAĞDAŞ HASGÜL (MERSİN)

Üniversite eğitimime Mersin Üniversitesi Turizm İşletmeciliğiyle başladım. 1. sınıfta Viyana Wien Wirtschaft Üniversitesine geçiş yaptım. Oradaki eğitimimi başarıyla tamamladım. Avusturya'da eğitimim sırasında bir İtalyan restaurantında çalışmaya başladım.

Üniversite hayatım bittikten sonra Türkiye'ye dönüş yaptım. Aklımda işyeri açma fikri hep vardı. İŞKUR'un Girişimcilik kurslarından mezun olmuş ve bu sayede işyeri açmış bir arkadaşımın önerisi üzerine bu programla tanıştım. Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne konu hakkında bilgi alacağım bir kişiyle görüşmek amacıyla gittim. Beni İş ve Meslek Danışmanlarına yönlendirdiler. Konu hakkında bilgi edindikten sonra karşılıklı olarak bir eylem planı hazırladık, süreç hakkında bilgi sahibi oldum. Ve bu sırada periyodik olarak İş ve Meslek Danışmanımla görüşmeye devam ettim. Daha sonrasında yapılan uygulamalı Girişimcilik sınavının ardından 12 gün süren Girişimcilik eğitimi aldım. Kursu başarıyla bitirerek sertifika almaya hak kazandım. Sonrasında hazırladığım İş Planı KOSGEB tarafından onaylandı ve işyeri açabilmem için gerekli destekleri almaya hak kazandım.

Girişimcilik eğitimine başlamadan önce biraz hayalperesttim. Ayakları yere basmayan hayaller kuruyordum. Ancak bu eğitimden sonra, hayalperestlikle gerçekçi ve sağlam temelleri olan hayaller kurma arasındaki farkı anladım.

Şuan Çadoland Antakya Döner Restaurant'ın sahibi olarak 8 kişilik ekibimizle hizmet sektöründe yer almaktayız.

Kendi işini kurmak isteyenlere tavsiyem: her şeyden önce sevdiği işi yapması, her işin zorluğu olduğunun bilincine varması, işi sevmesinin yanında o işle ilgili bilgi sahibi olması. Ayakları yere basan projeler üzerinde çalışmalı. Yapacağı işi çok iyi düşünmeli. Bir plan dâhilinde hareket etmeli. Maliyet hesabını kısa vadede değil uzun vadede düşünmeli. Eğer hizmet sektöründe yer alacaksa müşteriye hitap etmek, kalite, temizlik gibi unsurları göz önünde bulundurması ilk aklıma gelenler.

EBRU ÇARDAKÖZÜ (KOCAELİ)

Ticaret Meslek Lisesi, Muhasebe Bölümü mezunuyum. İŞKUR'un düzenlediği İşbaşı Eğitim Programına katılmadan önce medikal muhasebeci olarak çalışıyordum. Ancak programa başvurduğumda işsizdim. Kocaeli'nde, hasta kayıt görevlisi programına katıldım. Program sayesinde yeni bir meslek edinerek iş hayatını görmüş oldum. İnsan ilişkilerim güçlendi. Hastane ortamını da görüp, tanıma fırsatı buldum. Programı bitirdikten sonra İŞKUR tarafından işe yerleştirildim. Şu an Konak hastanesinde, işbaşı eğitim gördüğüm meslek dalında hasta kayıt görevlisi olarak çalışmaktayım.

10 yıl öncesi ile şimdiki İŞKUR çok farklı. Vatandaşlara tutum ve davranışları çok güzel. Eskiden kapıda sıra bekliyorduk şimdi numaratör sistemi sayesinde vakit kaybetmiyoruz.

AHMET AYDIN (ELAZIĞ)

Açıköğretim Fakültesi İşletme Bölümü mezunuyum. Şu an İnönü Üniversitesi İşletme Bölümü'nde Üretim Yönetimi ve Pazarlama Anabilim dalında doktora yapmaktayım. Doktora süresi boyunca eğitim giderlerimi karşılamak amacıyla part time da olsa bir işte çalışmak istedim. Fakat bulunduğum ilde part time çalışma imkânları kısıtlıydı. Yerel ve görsel basında İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini verdiğini öğrendim. İŞKUR'a müracaat ettim. Danışmanlarla yaptığım görüşme sonucunda mesleğimle yakından ilgili olan, kendimi yetiştirmek istediğim fakat pek yetiştiremediğim bilgisayar programcılığı kursuna katılmam önerildi. Bu kurstan sonra İŞKUR'un yönlendirmesiyle mesleğime uygun olan özel bir şirkette müşteri ilişkileri departmanında çalışmaya başladım. İŞKUR'un danışmanlık hizmetleri iş hayatına daha geniş bir perspektiften bakmamı ve geleceğe yönelik kendi başıma bir kariyer planı oluşturmamı sağladı. İşsiz gençlerin özellikle İŞKUR'un danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasını tavsiye ederim.

Röportajlar:

Abdülhamit YILDIRIM, Ümit ÇİFTÇİBAŞI, Yusuf ÖZDEMİR, Serkan ÖZADA, Hale Nur DEMİRAL

SEVİL SORVER (MERSİN)

Önlisans Uluslararası Lojistik mezunuyum. Şuan açık öğretim 3. Sınıf İşletme Bölümü'ne devam etmekteyim. İşbaşı Eğitim Programına katılmadan önce yeni mezun olduğumdan dolayı hem mesleğimle ilgili deneyimim yoktu, hem de nasıl iş bulacağım konusunda bilgi sahibi değildim. Programa başvurduğumda işsizdim. Program sayesinde okul hayatımda öğrendiğim teorik bilgilerimi pratikte uygulama fırsatı buldum. Mesleğimle ilgili deneyim eksikliğimi giderdim. Mesleğin kariyer imkânlarını görme fırsatım oldu. Lojistik sektörü hakkında bilgi sahibi oldum. Bu program sayesinde tanıştığım benden daha deneyimli kişilerin kariyer planlamama olumlu katkıları oldu.

Lojistik sektöründe yaptığım İşbaşı Eğitimim bittikten sonra artık işgücü piyasasının istediği deneyim faktörünü CV'me yazma fırsatı buldum. Ayrıca İş ve Meslek Danışmanımla bir eylem planı çerçevesinde CV-Mülakat Teknikleri konusunda bilgi alışverişi yaparak iş arama konusunda destek aldım. Firmalarla birebir görüşmeler yanında İŞKUR'un iş ilanlarını takip ettim. İŞKUR aracılığıyla G&C Uluslararası Taşımacılık San. ve Tic. Ltd. Şti. firmasıyla görüşerek orada lojistik departmanında işe başladım. Halen burada çalışmaktayım.

İş arayanlar seveceği, mutlu olacağı ve yetenekli oldukları alanda kendilerini değerlendirmeliler. Mesleği olmayanlar veya deneyim sahibi olmayanlar mutlaka İŞKUR'a müracaat etmeli, İş ve Meslek Danışmanlarıyla irtibata geçmeliler.

GÜLÇİN AKKOÇ (GAZİANTEP)

Tarih bölümü mezunuyum. Ayrıca Tarih Öğretmenliği üzerine yüksek lisans yaptım. Kamu atamalarındaki alımların sınırlı olması dolayısıyla, hep özel eğitim kurumlarında iş imkânları aradım. Hatta yeni mezun olduğum dönemlerde bir dershanede ücretsiz staj yapmıştım. Şimdi çevremden İŞKUR'un staj programlarını duyunca gerçekten iş arayan yeni mezun arkadaşların daha şanslı olduğunu düşünüyorum. Çünkü staj dönemim mesleki anlamda yarar sağlamasına rağmen maddi ve manevi anlamda bana bir maliyeti oldu. Yaklaşık dört yıl iyi kurumlarda öğretmenlik yaptım. Dershane sayısının fazlalığı, buna karşın öğrenci sayısının azlığı ve lise eğitiminin dört yıllık süreye çıkarılması eğitim sektörünün daralmasına yol açtı. Ve bu süreç idealini kuruduğum öğretmenlik mesleğine ara verme kararı almama sebep oldu. Tam da bu noktada İŞKUR'a iş başvurusunda bulundum. 2010 Kasım ayı gibiydi. İnternet üzerinden randevu talep ettim. Mailimde talebime cevap verildiğini görünce inanamadım. Belirlenen tarih ve saate ilgili İş ve Meslek Danışmanı ile iş görüşmelerine başladık.

Gerçekten karşılanma şeklim ve iş bulma çabaları bir kamu kuruluşu gibi değildi. Tüm okul ve iş sürecimi analiz ederek beklentilerimi ve kariyer hedeflerimi belirginleştirmeye çalıştılar. Tarih bölümü mezunu olarak özel sektörde iş bulamayacağım yönünde hep bir ön yargım vardı. Bundan dolayı Mesleki Eğitim Kursları vasıtasıyla işe yerleşmemin daha yararlı olacağı kanaatine vardık. İŞKUR, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ve Gaziantep Üniversitesi işbirliği ile düzenlenen "Vatman Eğitimi" ne yönlendirildim. Bu; becerilerime ve kamu talebi isteğime çok yakın bir hedefti. Bunu değerlendirmek istedim. Çünkü Gaziantep'te yeni kurulan bir sistem olması ve yine ilk alınan vatman personeli olabilmek bana heyecan verici geldi. Dört ay boyunca üniversite bünyesinde pratik eğitimler aldık, iki ay boyunca tramvay kullanarak uygulama eğitimleri aldık. Ve sonunda yeterlilik sınavlarını kazanarak yeni bir iş ve yeni bir meslek sahibi oldum. Bir bayan olarak ve diğer kazanan dokuz bayan arkadaşım adına toplumun önyargılarını kırdığımızdan dolayı çok mutluyuz. Kendi ön yargılarımı kırmama imkân veren İŞKUR da sonsuz teşekkürler sunarım. Yeni açılacak "Vatman Eğitimi" projesinde eğitmen olarak görev alabilme durumum var. Anlayacağınız öğretmenliğim boyut değiştiriyor.

MESUT EJDEROĞLU (KOCAELİ)

Endüstri Meslek Lisesi, Metal İşleri Bölümü mezunuyum. İŞKUR'un düzenlediği İşbaşı Eğitim Programına katılmadan önce işsizdim. Kocaeli'nde, istihsal teknisyeni programına katıldım. Program sayesinde yeni bir meslek edinerek iş hayatını görmüş oldum. Mesleğimi geliştirme fırsatı buldum. Programı bitirdikten sonra İŞKUR tarafından işe yerleştirildim. Şu an HO WON firmasında, işbaşı eğitim gördüğüm meslek dalında istihsal teknisyeni olarak çalışmaktayım. İŞKUR'un faydalarını programa başladıktan sonra anladım. Daha önce İŞKUR'a kaydım yoktu, vatandaşa sağladığı faydaların farkında değildim.

SEMİHA İZGİ (ELAZIĞ)

Kız Meslek Lisesi Kuaförlük Bölümü mezunuyum. Bu bölümde fazla deneyimim olmadığı için iş bulmakta sıkıntı yaşadım. İŞKUR'un Ramazan Sokağı'nda açmış olduğu standı ziyaret ettim. Danışmanlık hizmetlerinden orada haberdar oldum. İlk başta önyargılı yaklaştım ancak çalışanların sıcak ve samimi yaklaşımları bu fikrimi değiştirdi. İŞKUR'a kaydım yapıldı. Mesleğimi geliştirmem konusunda, meslek edindirme kurslarına yönelmem söylendi. Ancak ben bu mesleği yapmak istemediğimi söyleyince farklı meslek kazanmam gerektiğini ve bu yönde açılmış olan kurslara katılabileceğim söylendi. Ben de İŞKUR'un açmış olduğu çağrı merkezi görevlisi kursuna katıldım. 3 aylık kurs sonucu şu an çalıştığım işyerinde çağrı merkezi görevlisi olarak işe başladım. İşimi çok seviyorum. Yeni bir mesleğim oldu. Bu işyerinde daha üst kademelerde bir yerlere gelmek için daha çok çalışacağım. Herşeyden önemlisi danışmanlık hizmeti kendime olan güvenimin artmasına, sosyal bir çevremin oluşmasına vesile oldu. Herkesin İŞKUR'dan danışmanlık hizmeti almasını tavsiye ederim. Çalışanların göstermiş olduğu ilgiye ayrıca teşekkür ederim.

SÖZ'ÜN HARFLE DANSI: HAT

Hazırlayan: **Zahide YILDIRIM** *
İŞKUR, Eğitim Uzmanı

Dünyada her şeyden önce kamış yaratıldı. Üfletildiğinde Adem'in *yürek sesi, yüreğinin elindeki simgesi olsun diye… Yaratan kendini tanımasını* istedi **Adem'in** ve neslinin. Sevdiklerini, sevmediklerini, kendinden her bir sıfatın insana nakledişini kısaca halifesinde görmek istediklerini bir yol, bir sınır yaptı da sınırı "**hat"ta** resmettirip tablosunu astırdı duvarlara.

Hat çizgidir, yaratanı tanımanın ince uzun yoludur, **aşkın** satırlara resmedilmiş portresidir. Adem'in suretini çizen Allah'a, saygısızlık etmeden, *suretlerden* uzak harflerin şekliyle seslenmesidir. Çizilen sınırların aşk halidir, aşkın *gönülden ele yansımasıdır.*

Harflerin iç musikisi ile ahenge dönüşüp, **hiç** olma yolundaki macerasını görsel şölen yapmaktır **hat**. Elif olma yolundaki insanın **vav'**lık halinin resmedilişidir. Bu yol bazen o kadar kısadır ki çekilen çizgi ansızın kesilir kalemin dilinden ama ya yol uzunsa uzadıkça uzayan ahların figanındadır kalemler…

Yürek, **aşktan** incelip iplik iplik olurken, nezaketini kamışla, azametini bambu ya da kargıyla sergiledi kağıtlara… *Mürekkebi süzülerek bekletilen boza kıvamındaki zamk* mahlulünün, havalandırılmış isin havana konulup yavaş yavaş tokmaklanarak zamka yedirilip içine ara ara su katılıp boza haline getirilmesi yanmış gönlün ebediyet mührünün hazırlanış halidir, is ne kadar dövülüp zamka karışırsa mühür de o kadar kaliteli olur.

Kül olan yüreğin isini yiyen mürekkep, yazılmak için yanan yüreği bekler adeta. Mürekkebin kokusu ulaşmıştır ne sert, ne yumuşak, ne çok ince, ne çok kalın kamışa. Eline alan açar kamışın ucunu dillendirmek için yüreğini. Hint abadisi, Buhara, Alikurna, Hatai, Japon kağıtları üzerine dökülür konuşmaların dili… Eli yönlendirir kamış, yolu, yangını, ayrılıkların vuslatını bilerek. Açılmış dilinin yazana bakan tarafı *Ünsi* diğer yanı Vahşidir. *Üns* yanından aldığı güzelliği **vahşi** yanıyla kimi zaman boğar kana bular, kimi zamanda mürekkebin kokusunda kendi boğulur.

Yürek, göz, el, kalem bütünleşir "**hat"ta.** Birbirlerine üstünlük yoktur. "Ben"i "biz"de yok ediş vardır. Harfler insanların tecellisidir. Yan yana dizilir. Kiminin boyu eğdirilir, kiminin gururu kırdırılır. Azametin hoyratlığında olana kul olması, kül olana mürekkebin kokusunda dansı öğretmek vardır harflere. Uzayan her harf ahların derinliği, iç çekişidir. Kalem elin, el yüreğin, yürek yangınların emrinde yazılır da yazılır satırlara. Kağıt *mürekkebi,* **aşk** ahları yutar. Kimi zaman ibadethanenin duvarlarında, kapısında, bazen ölmüş sevgilinin mezar taşında yüreğin sesinin resmedildiği her yerde şekilden şekle dalar harfler.

Her dilde her gönülde farklı anlamlar taşır hat. Cismani aletlerle ortaya çıkan ruhani hendese tanımı hattın en iyi ifadesi olsa gerek. Sultan kelamının harflerde ruh kazanması… Başlangıçta Kur'an yazısının güzel harflerle aksettirilmesi olarak algılansa da içine ruhun aksettirildiği bir sanat olagelmiş. *Köşeli kufi yazıyla başlayan serüven içe* düşen yangınların hattatın ruhunda geçirdiği evrimlerle sunduğu çeşitli tekniklerle altı yedi çeşit şekil kazanmış. *Sülüs*, nesih, muhakkak, rika, tevki, talik haflerin şekilleniş teknikleri, dans halleri olarak karşımıza çıkışlarıdır.

Hat sanatı zaman içerisinde yer yer, kol kol gelişip mükemmelleşmiş ve güzel sanatlar içerisinde yerini almışken sadece cismani aletlere atfedilip ruh yönünü görmek istemeyen ya da farkına varmayan tarihçilerin gözünde mimari süsleme sanatı olarak geçmesi estetiği, yangını göstermek isteyen nazif kamışa ve kamışın sahibine en büyük ayıptır. Sanat dediğimiz şeyler her bir ruhun kendini ifade şekli değil midir?

Bu sanat sadece kâğıtlara *yansıtmamış ahengi kimi zaman* da dünya

sultanlarının tuğra fotoğrafı olup her icazetin her fermanın güç yansıması olmuş. *Güç öyle estetik hal almış ki görülen hem korkmuş hem âşık* olmuş gördüğü fotoğrafın güzelliğine.

Hat bir süreçtir hattat için. O da zaman içinde harflerle eğilir yuvarlanır, *gönlünü, gözünü geliştirir*. Yazdığı yazıya yangınını, ruhunu koyabilirse altına imzasını atar. İmza hissedilen görülebilen bu yangına icazetin adıdır. Ateşin ateşi tanımasıdır. Ve atılacak bu imza için en az üç kişinin icazeti gerekir.

Kamışın kalemliğe serüveni, harfin **aşka** serüveniyle bütünleşir "hat"ta. İcazeti veren ve alan aynı dünyanın farklı camlarını açar kendi dillerinde. Kimi süveyda noktasındadır sadece döktüğü sırrı kendi dünyasında yaşatan, kimi ateştir yangınıyla tüm dünyayı yakan.

Bir tablonun önünde durup belki okuyamazsınız harfleri karmaşıklıktan ama birbirlerine sokulup birbirleri için var oldukları ya da bütünleştikleri çizgilerin uzayıp kısaldığı her noktada yekavazlığını yakalarsınız.

Hiç birleşmeyecek harfler eğilir, *bükülür, uzar*, kısalır birleşecek bir yol bulur ayrılığın inadına ve siz hayranlıkla ahengine takılırsınız birleşmelerin. Belki de becerememediğimiz **hiçlik** yolunun harflerle bir araya gelmiş bestesinedir hayranlığımız.

İnsanoğlu varlığından bugüne geliştirdiği yaşam tarzıyla değerler oluşturmuş, bu değerleri yazıyla kutsallaştırmıştır. Yazı medeniyettir insanlık tarihinde, yaşanmışlıkların bugüne ve yarına ulaşması adına. Duyguları harflerde, harflerin şekillerinde ulaştırmak ebediyet *çizgisine*... Bu anlamda **hat** silinmez yangınların harflerdeki kalıcı mührüdür kainatta.

Sanat duyguların medeniyetler aşan mührüyse eğer semazenin insiyakına vuran aşk bedenindeki dönüşlerin, fırça darbeleriyle tuali konuşturan ressam iç sesinin, akışların sesindeki ahengi notaya döken müzisyenin, harflerin naif rakslarını kamışa aksettiren hattatın eseri ebedileşmiş yönleridir.

Dünden bugüne bugünden yarına yaşanmışlıkların kokusunu buram buram yansıtan *üstadların* yürek yangınları her daim duvarlarımızı, gözlerimizi ruhlarımızı süslemeye devam ederek sözün harfle, harfin kamışla *dansı* olarak yıllara meydan okuyacaktır.

Hattat Emet AKTAŞ

Hazırlayan: **Ekmel Onur AYDIN**
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

TÜRKİYE - HOLLANDA İLİŞKİLERİNİN 400. YILDÖNÜMÜ

Tarih boyunca birbiriyle hiç savaşmamış ve ilişkilerini iyi bir seviyede tutmayı başarmış iki ülke olan Hollanda ve Türkiye arasındaki ilk ilişkiler, Osmanlı İmparatorluğunun 16. yy'da İspanya'ya karşı mücadele içerisinde olan Hollandalılara destek vermesi ile başlamaktadır. İçinde bulunduğumuz 2012 yılı, iki ülke ilişkilerinin 400. Yıldönümü olması nedeniyle ayrı bir öneme sahiptir.

İçinde bulunduğumuz 2012 yılı, Avrupa'nın kuzey batısında bulunan Hollanda ile kıtanın güneydoğusunda bulunan Türkiye'nin ilişkilerinde 400 yıllık bir sürenin geride bırakılması bakımından önem arz etmektedir. Tarih boyunca birbiriyle hiç savaşmamış ve ilişkilerini iyi bir seviyede tutmayı başarmış iki ülke olan Hollanda ve Türkiye arasındaki ilk ilişkiler, Osmanlı İmparatorluğunun 16. yy'da İspanya'ya karşı mücadele içerisinde olan Hollandalılara destek vermesi ile başlamaktadır. O dönemde "Katolik yerine Türk olsun" sloganları Hollandalılar tarafından İspanya otoritesine karşı propaganda aracı olarak kullanılmıştır.

Türkiye-Hollanda İlişkilerinin 400. Yıldönümü nedeniyle Başbakanlık Konutu'nda düzenlenen törende Hollanda Başbakanı Mark Rutte ve Fenerbahçe'li futbolcu Dirk Kuyt, Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'a, üzerinde '400' rakamı ve 'Erdoğan' yazan Hollanda Milli Takımı'nın formasını hediye etti.

1612 yılında ilk Hollanda Elçisi olan Cornelis Haga İstanbul'a atanmış, aynı yıl Sultan I. Ahmet tarafından Hollandalılara "ahidname-i hümayun" verilmiştir. Türkiye ile Hollanda arasındaki diplomatik ilişkiler bu şekilde başlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu tarafından atanan ilk daimi temsilci ise 1859 yılında Lahey Elçisi olarak atanan Yahya Karaca Paşa'dır.

1925 yılında Hollanda ile yeni kurulan Türkiye Cumhuriyeti arasında gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda, Ankara'da bir dostluk ve işbirliği antlaşması imzalanmıştır. 1934 yılında ise ikili ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla, kuruluş anlaşması Mustafa Kemal Atatürk ve Kraliçe Wilhelmina tarafından imzalanan Türk - Hollanda Derneği kurulmuştur. 1960 sonrasında Avrupa'ya gönderilen Türk işçilerinin bir bölümünün adresinin Hollanda olması da, iki ülke arasında ayrı bir bağ oluşmasını sağlamıştır.

Türkiye ile Hollanda arasında son 10 yılda katlanarak büyüyen ticaret hacmi, 2011 yılı sonu itibariyle 7,2 milyar dolar seviyesine ulaşmıştır. Ayrıca Hollanda'da yaşayan Türk nüfusu, 384.000 kişi ile ülke nüfusunun yaklaşık % 2,5'ini oluşturmakta ve ülkenin en büyük göçmen nüfusu sıfatına sahip bulunmaktadır. 2008 yılında diplomatik, ekonomik, kültürel ve sosyal ilişkilerimizin daha da güçlendirilmesi amacıyla iki ülke arasında "Türkiye-Hollanda İlişkilerinin Güçlendirilmesi ve Türkiye - Hollanda Konferansı Kurulmasına İlişkin Mutabakat Muhtırası" imzalanmıştır.

400. yılına ulaşan iki ülke arası ilişkilerin kutlanmasına yönelik olarak, Hollanda ve Türkiye Dışişleri Bakanları tarafından niyet mektubu imzalanmıştır. 17 Nisan 2012 tarihinde de Cumhurbaşkanımız Sayın Abdullah Gül ile Hollanda Kraliçesi Beatrix 400. Yıldönümü Kutlamalarının resmi açılışını gerçekleştirmiştir.

Kutlamalar kapsamında 2012 yılı boyunca her iki ülkede de çok sayıda ekonomi, kültür, eğitim ve bilim alanlarında etkinlikler düzenlenmiştir. Söz konusu etkinlikler geleceğe dönük bir anlayışla düzenlenmiş olup, iki ülke arasında bu alanlardaki ilişkilerin güçlendirilmesi ve geliştirilmesi hedeflenmektedir. 400. Yıldönümü kutlamalarında, ağırlıklı olarak iki ülkenin karar alıcılarına, kanaat önderlerine, iş dünyasına ve gençlerine odaklanılmıştır.

Kaynakça:

http://www.nltr400.nl
http://www.mfa.goc.tr

ANKARA'DA BİR HOLLANDALI...

2011 Aralıktan itibaren Ankara'da yaşıyorum. Türklerin arasında Türk gibi yaşamaya çalışıyorum. Açıkça, paylaştığımız karakteristik özelliklerimiz var. Spor için tutkumuz, özellikle futbol, ortak noktalarımızdan biri. Lale sevgimiz ise başka bir ortak noktamız. Lale her iki ülkenin de ortak tanıtım logosu. Hollandalılar laleyi Türkiye'den aldılar, geliştirdiler ve global pazarda lider hale geldiler.

Bu başka bir ortak noktayı göstermektedir: iki ülkenin ticaret geçmişi. Eski günlerde Hollandalılar, Türklerin de Osmanlı İmparatorluğu olarak bulunduğu yerlerde sömürgecilik faaliyetleriyle ticaret yaptılar. (Endonezya, Surinam, Güney Afrika, vd.) Bu dünya çapındaki faaliyet, asırlar boyunca yoğun göç hareketlerine yol açtı. Türk ve Hollanda asıllı insanlar dünyanın her yanına yayıldı.

Ülkelerimiz arasındaki farklılıklar da ilginç. Mesela değişik yönetim tarzı. İnsanlar açıkça yetkilendirilmemişse kararlar kolayca alınamıyor. Öz disiplin çok gelişmemiş. Bu patron olmadığı zaman karışıklıklar yaşanmasına ve yönün kaybedilmesine yol açıyor. Trafik bunun için en iyi örnek olabilir. Normal kurallar eğer polis, ihlal edenleri cezalandırmıyorsa işlemiyor. Tek şeritli yolda üç sıra araba olmasını, insanların kırmızı ışığa aykırı davranmasını, emniyet kemerlerinin asla kullanılmamasını ve yaya haklarının olmamasını anlayamıyorum. Bu durum, güvenli olmayan ve verimsiz bir trafikle sonuçlanıyor.

Yönetim tarzıyla ilişkili olarak, strateji ve taktikler, bunları yerine getirecek olan kişilerin düşüncelerinde eşgüdümle yer almıyor. Futbolda bunun örneğini görebilirsiniz. Sadece Türkiye Ligi'nde değil, aynı zamanda amatör seviyede de…. Ne zaman Türk arkadaşlarımla futbol oynasak, her zaman tek top oynama konusunda hemfikiriz. Ama bu hemen hemen hiç gerçekleşmiyor. Bir kere topu aldıklarında, eğer başka hiç bir şansları kalmadığında ve hala topu oynayacakken sana pas verirlerse şanslısındır.

Ama… Türkiye'de yaşamayı, Türklerle uzun ömürlü ve derin arkadaşlık kurmanın kolaylığı sebebiyle seviyorum. Türkiye'nin çok iyi olduğu başka bir önemli farklılık da konukseverlik…. Sadece bireysel anlamda değil, aynı zamanda ulusal seviyede de. Türkiye'den gelen bir uçak Amsterdam'a indiğinde, askeri bir görevlinin titizlikle vize kontrolü yapmak için kapıda beklemesine şaşırmıyorum. Buna karşın, Türk gümrük memuru beni sıcak bir HOŞGELDİNİZ ile karşılıyor.

Henry LEERENTVELD
Kamu İstihdam Hizmetleri
Kilit Uzmanı

ALO 170

Dünyanın En İyisi

ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, çağrı merkezi sektörünün dünya çapındaki en büyük organizasyonu olan "Contact Center World"un "2012 Top Ranking Performers" ödüllerinde dünya birincisi oldu.

ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, çağrı merkezi sektörünün dünya çapındaki en prestijli organizasyonlarından biri olan ContactCenterWorld.com'un düzenlediği ve sektörün en iyilerinin belirlendiği "2012 Top Ranking Performers" ödüllerinde **"En İyi Dış Kaynak İş Ortaklığı"** kategorisinde dünya birincisi ödülünü kazandı.

2 Kasım 2012 tarihinde ABD'nin Las Vegas kentinde düzenlenen ödül töreninde, Asya Pasifik, EMEA ve Amerika kıtası birincileri dünyanın en iyisi olmak için yarıştı. Almanya, İrlanda, Yunanistan, Portekiz gibi ülkelerden katılan güçlü rakiplerini geride bırakıp EMEA (Avrupa, Ortadoğu ve Afrika) birincisi olarak dünya finallerine katılan ALO 170, bu kez diğer kıta birincileriyle yarışarak dünya birinciliğini elde etti.

Müşteri memnuniyeti için en kaliteli hizmet

ÇSGB, İŞKUR ve SGK'nın yaklaşık 300 hizmetinin entegre bir şekilde 7/24 sunulduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170, ilk temasta % 87'lik yüksek çözüm oranı ve müşteri memnuniyeti ile örnek kamu projesi olarak gösterildi. Ayrıca Karaman'da % 50'si engelli olmak üzere 100, Şanlıurfa'da ise % 75'i kadın olmak üzere 200 kişi ile hizmet veren Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, hem bu duyarlı yaklaşımı ile ön plana çıktı hem de ülke ekonomisine bir yılda milyonlarca TL katkı sağladı. ALO 170 ayrıca, kayıt dışı istihdam ile mücadelede hedefe ulaşmada devlet ve vatandaş arasındaki en etkili kanal oldu.

Contact Center World "Top Ranking Performers" hakkında

Çağrı merkezi sektörünün dünya çapındaki en büyük organizasyonu olan "Contact Center World"un, sektörün en iyilerini belirlemek üzere düzenlediği yarışmanın dünya finalleri "Top Ranking Performers" olarak adlandırılıyor.

Contactcenterworld her yıl, dünyanın en iyi çağrı merkezlerini belirlemek üzere iki aşamalı bir yarışma gerçekleştiriyor. Dünyayı AMERICAS, APAC ve EMEA olmak üzere üç ayrı bölgeye ayıran Contactcenterworld.com, birinci aşama olan kıta finallerinde bölgelerin en iyi çağrı merkezlerini belirliyor. Kıta finallerinden başarıyla çıkan çağrı merkezleri de, dünya finallerinde 9 ayrı kategoride "dünyanın en iyisi" olmak üzere mücadele ediyor. Dünyanın en prestijli organizasyonlarından biri olarak görülen yarışmaya, her yıl binin üzerinde firma katılıyor.

81 İlin İşgücü Piyasası Analizleri Tamamlandı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü'nün koordinasyonunda 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 2012 yılı İl Düzeyinde İşgücü Piyasası Analiz çalışmasının, 10 Eylül'de başlayan ve yaklaşık 53 bin işyerinin ziyaret edildiği saha araştırması kısmı 31 Ekim 2012 tarihi itibariyle tamamlandı.

Saha araştırması öncesinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri'nde işgücü piyasası servisinde çalışmakta olan personele; işgücü piyasası analiz çalışmasının amaçlarını, önemini, yöntemini ve işgücü piyasasının arz boyutundaki verilerin derlenmesini içeren bir eğitim verilmişti. Eğitimler; 21-22-23 Mayıs tarihleri arasında Trabzon'da, 28-29-30 Mayıs tarihleri arasında Gaziantep'te ve 4-5-6-7-8 Haziran tarihleri arasında Ankara'da düzenlenmişti.

Türkiye genelinde 81 il düzeyinde gerçekleştirilen bu analiz çalışmasıyla; işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve teminde güçlük çekilme nedenleri, yıl içerisinde işe girişler ve işten çıkışlar, 2012 yılı sonunda ve 2013 yılı ortasında işgücü piyasasında mesleki değişim beklentilerine ilişkin bilgileri derlemek hedeflendi.

Saha çalışması Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile birlikte tespit edilen 10+ istihdamlı Tarım ve Kamu sektörleri dışındaki işyerlerinde gerçekleştirildi. 15 ilde örneklem çekilmiş olup 66 ilde tamsayım yapıldı. Alan uygulaması Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri personeli tarafından yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirildi. Tüm işyerleri tek tek ziyaret edildi. Çalışma sonucunda il düzeyinde sektörel olarak tahminler üretilmesi hedeflendi.

Çalışma sonuçlarının raporlaştırılması yine İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilecek. Bu nedenle, çalışma sonucunda elde edilen bilgilerin etkin bir şekilde analiz edilmesini ve raporlaştırılmasını sağlamak amacıyla 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde analiz çalışmasının il düzeyinde gerçekleştirilmesinde ve raporlaştırılmasında görev alacak personele; çalışma sonuçlarından elde edilen işgücü piyasasının talep kısmına ilişkin verilerin nasıl derleneceği ve işgücü piyasasının arz ve talep boyutundaki verilerin bir araya getirilerek il düzeyinde nasıl analiz edilebileceğine ilişkin bir eğitim verildi. Eğitimler; 15-17 Kasım tarihlerinde Samsun'da, 21-23 Kasım tarihlerinde Mardin'de ve 26-30 Kasım-1 Aralık tarihlerinde Ankara'da düzenlendi.

Ankara'da düzenlenen eğitimler sonrasında İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ve Genel Müdür Yardımcısı Ali Akay, eğitime katılanlara sertifika verdi. Sertifika töreninde konuşan Yazıcı, bu eğitimlerde görevli personelin işgücü piyasası araştırmalarının arz ve talep yönüyle ilgili yapacağı analiz ve raporlaştırmalarının aktif istihdam programlarının uygulanmasına katkı sağlayacağını söyledi.

İŞKUR Yabancı Heyetleri Ağırlıyor

İŞKUR'un yurtdışı çalışmaları hızla devam ediyor. Geçtiğimiz aylar içerisinde İŞKUR'u yurtdışından birçok kurum ve kuruluş ziyaret etti. Bu ziyaretler kapsamında İŞKUR üst yönetimi ve gelen konuklarla bilgilendirme toplantıları yapıldı.

Tunus-Türkiye Kalkınma İşbirliği Toplantıları Başladı

Kalkınma Bakanlığı'nın ev sahipliğinde 18-20 Eylül 2012 tarihleri arasında gerçekleştirilen "Tunus-Türkiye Kalkınma İşbirliği Programı Heyet Toplantısı" kapsamında Ankara'ya gelen Tunus Bölgesel Kalkınma ve Planlama Bakanlığı, Yüksek Öğretim ve Bilimsel Araştırma Bakanlığı ile Eğitim Bakanlığı'nda görevli üst düzey bürokratlardan oluşan 8 kişilik Tunus heyeti İŞKUR'u ziyaret ederek Kurum hizmetleri hakkında bilgi aldı.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Genel Müdür Yardımcıları Ali Akay ve Asım Göker Keskin ile Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sinan Temur ve çok sayıda İŞKUR yetkilisinin katıldığı görüşmelerde Tunus ile İŞKUR'un edindiği bilgi birikiminin paylaşılabileceği, üst yönetimin olumlu yaklaşımlarının, teknik heyetlerin işbirliğine yönelik çalışmaları ile somut hale getirilebileceği belirtildi.

Alman Heyeti İŞKUR'u Ziyaret Etti

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın davetlisi olarak ülkemize gelen Almanya Federal İş Ajansı Ürün Geliştirme Bölüm Başkanı ile Uluslararası İlişkiler Bölüm Başkanı, Türk-Alman Sanayi ve Ticaret Odası Başkanı, Almanya Büyükelçiliği Başkatibi ve akademisyenlerden oluşan heyet, 9 Ekim 2012 tarihinde İŞKUR'a resmi bir ziyaret gerçekleştirdi. İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı başkanlığındaki İŞKUR üst yönetimi tarafından ağırlanan heyete Kurum faaliyetlerini tanıtıcı bir sunum yapıldı. Ziyaret sonucunda, iki kamu istihdam kurumu arasındaki işbirliğinin ve WAPES (Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği) kapsamındaki çalışmalarının artarak devam ettirilmesi konusunda görüş birliğine varıldı.

Ürdün Heyeti İŞKUR'u Ziyaret Etti

Ürdün Milli Eğitim Bakanlığı, Çalışma Bakanlığı, Sivil Toplum Kuruluşları ve üniversite temsilcilerinden oluşan 9 kişilik bir heyet 18 Ekim 2012 tarihinde İŞKUR'u ziyaret etti.

Kariyer rehberliği alanında kapasite artırmaya yönelik destek almak amacıyla Türkiye'ye gelen heyet tarafından düzenlenen ziyaret kapsamında, bir de toplantı gerçekleştirildi. İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Ali Akay başkanlığında gerçekleştirilen toplantıda, Ürdün'de geliştirilmeye çalışılan kariyer rehberliği kapsamında ülkemiz danışmanlık hizmetleri ve Avrupa Rehberlik Merkezi faaliyetleri tanıtıldı. Ayrıca İŞKUR yetkilileri, eğitim-istihdam ilişkisi, kendi kendini değerlendirme araçları, online testler, e-rehberlik ve portfolyo oluşturma, mesleki yönelimi etkileyen faktörler, eğitim ve istihdamdaki cinsiyet eşitliği ile ilgili heyete sunum yaptı.

Bosna Hersek Heyeti İŞKUR'u Ziyaret Etti

İŞKUR 30 Ekim tarihinde Bosna-Hersek heyetini ağırladı. Toplantıda heyete, İŞKUR'un faaliyetleri hakkında bilgi verildi. Heyet ayrıca mesleki eğitim kursları, özel istihdam büroları ve işe yerleştirme faaliyetleriyle ilgili İŞKUR tarafından yürütülen çalışmaları yerinde inceledi.

Azerbaycan Heyetine Bilgilendirme Toplantısı

İŞKUR Yönetimi, 27-29 Kasım tarihlerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın davetlisi olarak Ankara'da bulunan Azerbaycan Bakanlar Kurulu Üyesi ve Devlet Göç Hizmeti İdaresi Başkanı Firudin Nebiyev ile beraberindeki heyete Türkiye'de istihdam alanında gerçekleştirilen çalışmalarla ilgili sunum yaptı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'i makamında ziyaret eden Heyet ile Azerbaycan'daki Türk vatandaşlarının ikamet ve çalışma izinleriyle ilgili yaşadıkları güçlükler ele alındı. Ziyaret sırasında Azerbaycan Heyeti için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Müsteşar Vekili Namık Ata'nın başkanlığında bilgilendirme toplantısı da düzenlendi. Toplantıda İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin ile Çalışma Genel Müdürlüğü adına Genel Müdür Yardımcısı Nurcan Önder sunum yaparak, Heyet Başkanının sorularını cevapladı.

İŞKUR Tokyo'da "Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki İşler" Konulu Panele Katıldı

İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin, Japonya'nın Tokyo şehrindeki IMF ve Dünya Bankası Yıllık Toplantıları kapsamında 10 Ekim 2012 tarihinde düzenlenen "Ortadoğu ve Kuzey Afrika'daki İşler" konulu panele katıldı. Panelin açılış konuşmasını Dünya Bankası Orta Doğu ve Kuzey Afrika Başkan Yardımcısı Inger Andersen ve Dünya Bankası Ortadoğu ve Kuzey Afrika İnsani Geliştirme Sektörü Müdürü Steen Jorgensen yaptı. İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin, Fas Ekonomi ve Finans Bakanı Nizar Baraka ve Mısır Ekonomik Çalışmalar Merkezi Müdür Vekili Dr. Omneia Helmy de panelist olarak yer aldılar.

İstihdama yönelik reformlarla ilgili deneyimlerin tartışıldığı panelde Inger Andersen'in açılış konuşmasının ardından, Steen Jorgensen "Temel Bölgesel İşler Raporu" ile ilgili bir sunum yaptı. Raporda Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerindeki işgücü piyasalarını yöneten kurallar ve teşviklerin ekonomik açıdan verimsiz sonuçlara (yüksek düzeyde işsizlik) ve bireyler yönünden adaletsiz sonuçlara (çaba ve eğitim bile başarıyı garantilememektedir) neden olduğunun altı çizilerek şu hususların gerçekleştirilmesi önerilmektedir:

- Bölgedeki insan potansiyelinin tamamından faydalanan dinamik bir ekonomi yaratmak amacıyla özel sektörü düzenleyen resmi ve gayri resmi kuralları değiştirmek.
- Yapay kamu istihdam avantajlarını ortadan kaldırarak becerilerin üretken özel sektör işlerine yönelmesini sağlamak.
- Çalışmak isteyen kadınları durduran engelleri azaltmak ve güvenli ve uygun çalışma ortamları yaratmak.
- Bilgi boşluklarını kapatarak istihdam edilebilirlik becerilerini oluşturmak, eğitim kalitesini iyileştirmek ve eğitimde özel sektörle ortaklık kurarak gençleri daha istihdam edilebilir yapmak.
- Orta vadeli ve yenilikçi reformlar için güvenilirlik ve görüş birliği sağlarken ani ihtiyaçlara cevap vermek amacıyla kısa vadeli müdahalelerde bulunmak.

Rapor sunumunun ardından söz alan Fas Ekonomi ve Finans Bakanı ülkesindeki işsizlikle mücadele faaliyetlerini anlattı. Dr. Omneia Helmy de işsizliğin bölge özelindeki ekonomik ve sosyal tabanlarını açıkladı. İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin de panelde yaptığı konuşmada; Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinin karşı karşıya oldukları yeni dönemde işsizliği asgariye indirebilmeleri için örnek alabilecekleri çeşitli uygulamalarımızı anlattı. Özellikle Türkiye'nin işsizlikle mücadeleye yönelik faaliyetlerini, son yıllarda yaşadığı yapısal dönüşüm sürecine bağlı olarak uygulanan istihdam politikalarını ve kriz döneminde işsizliği önlemeye yönelik uygulanan politikaların başarı yöntemlerini açıklayan Keskin; "Arap Baharı"nın ardından genç nüfusun istihdama ve üretime yönlendirilememesi halinde bölge ekonomisinin kurak ve verimsiz bir "Arap Yazı"na teslim olmasının kaçınılmaz olduğunu vurguladı.

İŞKUR Kadın İstihdamı İçin Yönlendirme Ağı Geliştirilecek

İŞKUR, kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması ve kadın istihdamının artırılması amacıyla yönlendirme ağı geliştirecek.

İŞKUR, kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması ve kadın istihdamının artırılması amacıyla Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü (ATHGM) ile protokol imzaladı. Protokol kapsamında kadın istihdamının desteklenmesi için 5 pilot ilde yönlendirme ağının geliştirilmesi hedefleniyor.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ile Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürü Ömer Bozoğlu tarafından imzalanan prokol ile kadınların işgücü piyasasına girişlerinde karşılaştıkları sorunların çözülmesinin desteklenmesi amaçlanıyor. Protokol kapsamında kadınların ekonomik ve sosyal güçlendirilmelerini sağlamak üzere hizmetlerin işbirliği içerisinde bütüncül bir şekilde sunulmasına yönelik "Yönlendirme Ağı"nın 5 pilot ilde geliştirilmesi hedefleniyor.

Pilot iller arasında Çorum, Erzurum, Gaziantep, Şanlıurfa ve Trabzon yer alıyor. Yönlendirme Ağı'yla İŞKUR ve ATHGM hizmetlerinin, kadınların işgücü piyasasına girmekte karşılaştıkları kişiye özgü durumları ve ihtiyaçları doğrultusunda istihdam edilebilirliklerini artırmaya yönelik olanların tanımlanıp bir ağ çerçevesinde bütünleştirilerek sunulması planlanıyor.

Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Çalıştayı Yapıldı

Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi olarak İŞKUR tarafından hazırlanan "Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Çalıştayı" Ankara'da yapıldı. 2 gün süren çalıştayda Türkiye'de hayat boyu rehberlik, iş ve meslek danışmanlığı ile mesleki bilgi ve rehberlik hizmetleri ele alındı.

Türkiye'deki mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleriyle ilgili sosyal paydaşları bir araya getirerek, bu alanda politika üretmek, model geliştirmek, proje üretmek, Avrupa Rehberlik Merkezi Ağı amaç ve hedeflerini paylaşarak yaygınlaştırmak amacıyla düzenlenen çalıştayın açılış konuşmasını İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan yaptı.

Çalıştaydan elde edilecek çıktıların bu alanda yapılacak çalışmalarda yöneticilere ışık tutacağını belirten Özkan, "Siz değerli temsilcilerle birlikte Türkiye'nin hayat boyu rehberlik ve öğrenme konularının neresinde olduğu, iş ve meslek danışmanlarının nitelikleri ve eğitim programlarının nasıl olması gerektiği, mesleki bilgi ve rehberlik hizmetleri için yeni politikaların üretilmesi üzerine fikir alışverişi yapacağız" dedi.

Avrupa Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı (ELGPN) Davetli Uzmanı ve Çalıştay Moderatörü Prof. Dr. Füsun Akkök ise "Hayat Boyu Öğrenme ve Rehberlik: Kısa Bir Bakış" başlıklı sunum yaparak çalıştay öncesi katılımcılara ön bilgi verdi.

2 gün süren ve 3 grup şeklinde gerçekleştirilen çalıştaya İŞKUR Genel Müdür Yardımcıları Mehmet Ali Özkan ve Asım Göker Keskin ile daire başkanları ve çok sayıda personelin yanı sıra çeşitli kurumların temsilcileri de katıldı.

TYÇP İle Temizlenen Köy En Temiz Köy Seçildi

Edirne'nin İpsala ilçesinde, Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında çevre temizlikleri yapılan köyler, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı'nın "Türkiye'nin En Temiz Köyleri" yarışmasında dereceye girdi.

İŞKUR'un, Köylere Hizmet Götürme Birliği'nde geçici olarak istihdam ettiği 25 işçi, 6 ay süre ile köyleri daha yaşanabilir kılmak için temizlik çalışmaları sürdürdü. Temizlikleri tamamlanan köyler, Türkiye çapında uygulanan Temiz Köyüm Projesi kapsamındaki "Türkiye'nin En Temiz Köyleri" yarışmasına başvurdu. Yarışmada; Paşaköy, Sarıcaali ve Yapıldak köyleri dereceye girdi.

İpsala'da gerçekleştirilen bir törenle üç köyün muhtarına Çevre ve Şehircilik Bakanı Erdoğan Bayraktar imzalı çevre beratı teşekkür belgesi verilirken birer tane de bilgisayar hediye edildi. İpsala Kaymakamı Mehmet Ali Gürbüz de İŞKUR'a teşekkür plaketi takdim etti.

Paşaköy Muhtarı Cevat Baş, katkılarından dolayı İŞKUR'a teşekkür etti ve proje sayesinde köylerinin yeni bir çehreye kavuştuğunu belirtti. Baş, İŞKUR'dan, çevre köylere de örnek olan ve istihdamı destekleyen bu tür projelerin devamını beklediklerini ifade etti.

İŞKUR Edirne İl Müdürü Şengül Çildam, bölgede Toplum Yararına Çalışma Programlarına büyük önem verdiklerini, başarılı sonuçları görmekten mutluluk duyduklarını söyledi.

Çevre Dostu İstihdam

İŞKUR, Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) kapsamında Konya Orman ve Su İşleri 8. Bölge Müdürlüğünde 100'e yakın işçi istihdam ederek, Beyşehir Milli Parkında temizlik çalışmaları başlattı. Temizlik çalışmalarında ilk bir ayda 30 kamyon çöp toplandı.

Türkiye'nin en büyük üçüncü gölü olan Beyşehir gölünü ve çevresini temizleyen işçiler, bir yandan parktaki ağaçları da budayarak, doğanın yeniden canlanmasına olanak sağlıyor.

Leyleklerin Yuvaları da İŞKUR'dan

Diğer yandan da, her yıl binlerce leyleğin gelip yuva yaptığı Milli Park alanı içerisindeki Leylek Vadisinde, leylek popülasyonunu artırmak için, ardıç ağaçlarının üzerine yuva yapılıyor. Orjinali taklit edilerek tahtadan yaptırılan yuvaları, işçiler, elleriyle ağaçların üzerine yerleştiriyor. Şimdiye kadar 30'a ulaşan yuva sayısının en az 60 olması hedefleniyor.

Ürün ve El Sanatları Sergisi Açıldı

Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları İş Yurtları Ürün ve El Sanatları Sergisi Ankara Zafer Çarşısı'nda düzenlenen törenle açıldı.

Adalet Bakanlığı tarafından düzenlenen serginin açılış törenine İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan'ın yanı sıra Adalet Bakan Yardımcısı Veysi Kaynak, Adalet Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sefa Mermerci, Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürü Mustafa Onuk, HSYK Üyesi Ahmet Karayiğit ve Ankara Cumhuriyet Başsavcı Vekili Ahmet Berke katıldı. 5-11 Kasım tarihleri arasında açık kalan sergide İŞKUR'un destekleri ile hükümlü/eski hükümlülere yönelik düzenlenen kurslarda üretilen ürünlerin tanıtımı ve satışı yapıldı. Türkiye genelindeki 34 açık ve kapalı ceza infaz kurumunun katıldığı sergide gıdadan tekstile, mobilyadan hediyelik eşyalara kadar çok sayıda ürün sergilendi ve satışa sunuldu.

Açılış töreninin ardından sergiyi gezen Adalet Bakan Yardımcısı Veysi Kaynak, İŞKUR standını da ziyaret etti. İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan ile görüşen Kaynak, İŞKUR tarafından hükümlü ve eski hükümlülere yönelik düzenlenen faaliyetler hakkında bilgi aldı.

İŞKUR'un Hükümlü/Eski Hükümlülere Yönelik Faaliyetleri

İŞKUR yaklaşık 21 milyon TL ile kaynakla hükümlülere yönelik 2004-2012 yılları arasında toplam 2 bin 172 proje uygulayarak bu projelerden 31 bin 659 kişinin faydalanmasını sağladı. 2006-2012 yılları arasında eski hükümlülere yönelik düzenlenen 132 programa bin 614 kişi katılırken bu programlar için yaklaşık 2 milyon TL harcama yapıldı.

İŞKUR'dan Özürlü ve Hükümlülere Kurs Desteği

İŞKUR; özürlü, hükümlü ve eski hükümlülerin rehabilitasyonu amacıyla 91 mesleki eğitim kursu düzenleyecek.

Yılda dört kez düzenlenen "Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon", İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı başkanlığında toplandı. Türkiye Sakatlar Konfederasyonu'nda gerçekleştirilen toplantıya İŞKUR yetkililerinin yanı sıra ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu, TÜRK-İŞ ve TİSK'in temsilcileri katıldı. Toplantıda, özürlü, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik düzenlenmesi planlanan kurslar karara bağlandı.

Komisyonda, engelli vatandaşlara meslek öğretmek amacıyla 60, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik ise 31 kursun açılmasına karar verildi. 91 mesleki eğitim kursu için yaklaşık 3 milyon 600 bin TL bütçe ayrılacak.

Özürlülere yönelik düzenlenecek kurslar arasında saç bakım ve yapımı, bilgisayar bakım ve onarımı, muhasebe yardımcılığı, ev tekstil ürünleri hazırlama, web tasarımı, kasiyer yetiştirme, ahşap çocuk oyuncakları atölyesi eğitimleri ile % 80 istihdam taahhütlü kaynakçı eğitimi ve % 80 istihdam taahhütlü oto boyama eğitimi bulunuyor.

Hükümlü ve eski hükümlüler için 2 adet kendi işini kurma ve 1 girişimcilik projesi ile zayıf akım tesisatçılığı, kaynakçılık kursu, düz dikiş makineci kursu, bilgisayar kullanım kursu, kuaförlük, saç bakımı ve yapımı, forklift operatörlüğü, ahşap iskelet montajı alanlarında kurslar düzenlenecek.

Engellilerden Engelsizlere Yönelik Bir Kurs

Bugüne kadar düzenlediği kurslarla binlerce engellinin meslek sahibi olarak hayata tutunmalarına destek olan İŞKUR, şimdi de engellilerin engelsizlere yönelik düzenlediği eğitimlere destek oluyor.

Kastamonu'da Türkiye Sakatlar Derneği Kastamonu Şubesi ve Kastamonu Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü ortaklığında engeli olmayan ev kadınlarına yönelik "Konfeksiyon İşçisi" mesleğinde düzenlenen kursta 49 ev kadını eğitim alıyor.

Kursta üretilen kıyafetlerin, Bursa'da özel bir firmada satışı sağlanıyor. Kadınlar böylece, İŞKUR'un günlük olarak ödediği cep harçlığının yanı sıra ürettikleri kıyafetlerden de gelir elde edebiliyorlar. Daha sonraki aşamada ise, ürünlerin markalaştırılarak "Moni" markasıyla yurt içi ve yurt dışına pazarlanması hedefleniyor. Kurs sonunda da başarılı kursiyerler eğitim aldıkları atölyede istihdam edilecek.

Türkiye Sakatlar Derneği Kastamonu Şube Başkanı Serhat Yolasığmazoğlu, "Bunun başlangıç olduğunu düşünüyorum. Asıl hedefimiz yüzlerce aileye geçim kaynağı sağlamak. Aynı zamanda Kastamonu'da Moni markasıyla yurt içi ve dışında satışlarını sağlamak. Hem yaşadığımız memlekete katkımız olsun hem de engellisi engelsiziyle birleşerek neler yapabildiğimizi göstermek istiyoruz." dedi

Kursiyerlerden Nimet Kutucu (48), tekstilde çalışma düşüncesinin her zaman olduğunu ifade ederek, "Yıllardır düşlediğim hayalimi gerçekleştirmek için buradayım. Bu imkânları bize sunup, destek olan tüm kurumlara teşekkür ediyorum." dedi.

Konya'da 200 İşsiz İşbaşı Yaptı

İŞKUR, istihdamı desteklemeye ve artırmaya yönelik uygulamalarından birisi olan "işbaşı eğitimleri"ne son dönemde hız verdi.

İşbaşı eğitimlerinin en kapsamlı örneklerinden birisi Konya'da uygulanıyor. Adese AVM ile imzalanan protokol çerçevesinde 200 kişi işbaşı eğitim programına başladı. Program ile birlikte katılımcılar hem iş hayatına adım atmış oluyor, hem de işi başında öğreniyor.

İŞKUR hem işsize hem de işverene destek oluyor

Program kapsamında kasiyerlik ve satış nezaretçisi mesleklerinde uygulamalı eğitim alan 200 kişiye, 6 ay süre ile günlük 25 TL cep harçlıklarının yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı primleri ve genel sağlık sigortası primleri de İŞKUR tarafından ödenecek.

İŞKUR Konya İl Müdürü Lokman Ceylan, imza töreninde yaptığı açıklamada, işsizlik sorununa, sosyal sorumluluk bilinciyle yaklaşan firmalara büyük ihtiyaç duyulduğunun altını çizerken, amaçlarının hem işsizlere hem de işverenlere destek olmak olduğunu ifade etti.

Erkeklere Özgü Mesleklerde Kadınlar Öne Çıktı

İŞKUR'un yıllardır artan sayılarla hayata geçirdiği meslek edindirme kursları arasında şaşırtıcı kurslar da yer alabiliyor. Bunun en son örneği Samsun ve Osmaniye'de hayata geçirildi. Her iki ilde de kadınların katıldığı kurslar, erkeklere özgü olarak bilinen mesleklerde.

İnşaatlarda kadın ustalar çalışacak

Samsun'da, Canik Halk Eğitimi Merkezi Müdürlüğü ve Ticaret ve Sanayi Odası Kadın Girişimciler Derneği işbirliği ile "Seramik Karo Kaplamacılığı" mesleğinde inşaat sektöründe kendi işini kuracak 12 kadına yönelik bir kurs düzenlendi.

Kadın kursiyerler, tesviye yapımı, seramik döşemeciliği ve şap atılması gibi inşaat alanındaki birçok konuda gösterdikleri başarılarıyla, aynı sektörde çalışan erkeklere taş çıkarıyor.

Kursiyerlerden Nesibe Yıldırım ve Emine Keskin ile gerçekleştirdiğimiz kısa söyleşide; eğitime istekli olarak katıldıklarını, bu mesleği çok sevdiklerini ve bir an önce bu meslekle ilgili çalışmaya başlamak istediklerini belirtirken, inşaat sektöründeki firmaların önyargıları kırarak kendilerine fırsat vermesini istediklerini ifade ettiler.

Kadın Mobilya Ustaları

Osmaniye'de de erkek mesleği olarak kabul edilen CNC mobilya ve işleme makinesi operatörlüğü mesleğinde 25 kişiye yönelik düzenlenen kursta kadınlar öne çıktı. Kursiyerlerin 19'u kadın.

İŞKUR'un Kadirli Ağaç İşleri Sanayi (KAİS) ile birlikte düzenlediği kursta eğitim gören kadınların arasında üniversite mezunlar da var. Eğitim sonunda sertifika alacak olan kursiyerler istihdam olanağına da kavuşacak.

Ebru Can-Afyon Kocatepe Üniversitesi Turizm ve Otel İşletmeciliği mezunu: "Bulunduğum ilçede otel yok mesleğimi yapamıyorum. Ailem ilçe dışına çıkmama izin vermediği için yeni bir meslek sahibi olmak istedim. Bu kursa mecburiyetten katılmıştım ama geldiğim noktadan memnunum. Herkes bu mesleği yapabilir bence."

Hanife Özkale-Konya Selçuk Üniversitesi Sanat Tarihi Bölümü mezunu: "Üniversite mezunuyum ama iş bulamıyorum. İkinci bir meslek sahibi olmak istedim. Bu mesleği bir kadının da yapabileceğini ispatladık. Buradaki makinelerin kullanımı korktuğumuz kadar zor değilmiş. Şirketler bizlere imkân tanırlarsa, bayanların mobilya sektöründe de çok başarılı olacağını göreceklerine inanıyorum."

Nevin Çatalbaş-Lise mezunu: "İŞKUR'dan cep telefonuma bir mesaj geldi ve benim de bir mesleğim olmasını istedim. Ben bunun bir erkek mesleği olduğunu düşünmüyorum. Bu yüzden tercih ettim ve çok memnunum. Bu işi yapabiliyorum. Hatta şimdiden evde ufak tefek tadilat işlerini kendim yapabiliyorum. İŞKUR'a çok teşekkür ederim. Bu kurslar sayesinde kendimize olan güvenimiz de artıyor."

İŞKUR'dan
Kadınlara Özel İş Kulübü

İŞKUR'un yürüttüğü Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında tüm Türkiye'de kadınlara özel iş kulüpleri kuruluyor.

Pilot İl Çorum

Uzun süreli işsiz kadınlara motivasyon ve destek vermek amacıyla geliştirilen iş kulübünün Türkiye'deki ilk uygulaması pilot il olarak seçilen Çorum'da hayata geçirildi. Pilot uygulamanın ardından, kulüpler tüm illere yaygınlaştırılacak.

İş kulüplerinin 8 veya en fazla 12 üyesi olacak ve bu üyeler 3 haftalık döngülerle yerlerini yeni üyelere bırakacak. İŞKUR danışmanları, üyelere, durumlarına en uygun işe yerleşmeleri için destek verecek. Günlük ortalama beş yeni iş başvurusu hedeflenen üyelere, iş arama becerilerini geliştirmeleri için danışmanlık hizmetleri de verilecek.

İŞKUR, bu hizmetinde bilgisayar, internet, telefon gibi her türlü donanımları ve danışmanlık hizmetlerini üyelerine ücretsiz olarak sunacak.

İlk iş kulübünün ilk üyeleri, uygulamadan oldukça memnun:

Leyla Yağlı: 1 çocuk annesiyim. İlkokul mezunuyum. Geçmişte iş arama konusunda sıkıntı ve zorluklar yaşadım. Yaptığım bir sürü bilinçsiz iş başvurusu bana olumsuz olarak geri döndü. İş kulübü sayesinde birçok şey öğrendim. Özgüvenim arttı. Yetenek ve becerilerimi anlamamı sağlayan eğitimler aldım. İş görüşmelerine gittim, telefonda işverenlerle görüşmeler yaptım. İŞKUR'a özellikle sayın danışmanlarımıza sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Gülhan Yardımcı: Burada bir nevi kendimizi tanıdık. Becerilerimi, hobilerimi, neler yapabileceğimi, neler yapamayacağımı öğrendim. Kadın iş kulübü bugüne kadar bana çok şey kattı. Hangi iş bana uygun, iş nasıl aranır, iş görüşmeleri nasıl olmalı, iş görüşmelerinde neler söylenmeli, neler söylenmemeli, gerekli olan evraklar nasıl hazırlanmalı gibi şeyleri öğrendim. Kadın iş kulübünde öğrendiklerim sayesinde mutlu olabileceğim, uzun vadeli bir iş bulacağıma inanıyorum.

Beyhan Metin: İş kulübünün bana çok faydası oldu ve özgüven kazandırarak kendimi daha rahat ifade edebilmemi sağladı. Toplum içinde daha rahat konuşabilmemi, kendi başıma iş başvuruları yapmamı sağladı. Bir ev hanımı olarak bu tür etkinliklere katılmak benim için çok değerli ve önemli. Böyle güzel faaliyetlerin devamının gelmesini diliyorum.

Antalyalı Kadınlardan Kültür Turizmine Katkı

Antalyalı kadınlar, folklorik bebek yapımı kursunda birbirinden özel figürler üreterek hem kültür turizmine hem aile ekonomilerine katkı sağlıyor.

İŞKUR, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı (MEKSA) ve Antalya Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği (AESOB) ortaklığındaki kursta, portakal bahçeleri, pamuk tarlaları ve turfanda sebze seralarındaki yaşam ile köy simgeleştiriliyor.

Mansiyon ödülü kazandı

Ahilik Haftası etkinlikleri kapsamında düzenlenen hediyelik eşya yarışmasında, İmren Aksoy'un ürettiği eser, mansiyon ödülüne layık görüldü. Dereceye giren tüm eserler ise Devlet Güzel Sanatlar Galerisi'nde sergilendi. El emeği göz nuru üretilen yöresel kıyafetli bebeklere, yerli ve yabancı turistler büyük ilgi gösteriyor. 50 ila 100 TL arasında alıcı bulan bebekler, çevre illere de gönderiliyor.

Yoğun ilgi gören folklorik bebek yapımı kursunun yaygınlaştırılması planlanıyor.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı (2012 Yılı Ocak-Ekim): 423.812 Kişi

Hazırlayan:
Mustafa ÖZEN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

İŞKUR, işsizlikle mücadele ve işgücünün niteliğinin geliştirilmesi kapsamında oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve işsizler ile açık iş ve işe yerleştirme sayılarını içeren Genel Verilerin yanı sıra İşgücü Yetiştirme Programları, İşe Yerleştirme ve Özürlü ve Eski Hükümlülere ilişkin ayrıntılı tablolar, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan faaliyetler hakkında bir projeksiyon sunmaktadır.

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

İŞKUR 2012 yılı Ocak-Ekim döneminde 423 bin 812 kişiyi işe yerleştirmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 39 oranında artmıştır.

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2011 (Ocak-Ekim)	2012 (Ocak-Ekim)	Değişim (%)
Başvuru	**1.160.983**	**1.832.292**	**57,8**
Erkek	708.506	1.174.834	65,8
Kadın	452.477	657.458	45,3
Açık İş	**553.786**	**768.347**	**39**
Kamu	45.033	108.982	142
Özel	508.753	659.365	**30**
İşe Yerleştirme	**303.939**	**423.812**	**39**
Erkek	219.819	298.184	36
Kadın	84.120	125.628	49
Normal	270.666	394.879	46
Özürlü	33.060	28.690	-13
Eski Hükümlü	213	243	14
Kayıtlı İşgücü	**2.175.006**	**3.312.099**	**52**
Erkek	1.358.748	2.075.064	53
Kadın	816.258	1.237.035	52
Kayıtlı İşsiz	**1.861.792**	**2.204.876**	**18**
Erkek	1.134.486	1.322.060	17
Kadın	727.306	882.816	21
Yurtdışı Başvuru	**721**	**1.207**	**67**
Yurtdışı Gönderme	**39.664**	**43.047**	**9**

2012 yılı Ocak-Ekim döneminde 1 milyon 832 bin 292 kişi sunduğu hizmetlerden faydalanmak için İŞKUR'a başvuruda bulunmuştur. 2011 yılının aynı dönemine göre Kuruma başvuruların % 57,8 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların % 45'i kadın, % 65'i erkektir. Geçen yılın aynı dönemine göre erkeklerdeki artış oranı kadınlardan daha fazladır.

İŞKUR 2012 yılının Ocak-Ekim Döneminde 768 bin 347 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine açık işlerini % 39 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin % 85'i özel sektördendir. Geçen yılın aynı dönemine göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı % 30 olarak gerçekleşmiştir.

Kayıtlı İşsiz Sayısı
(2012 Yılı Ocak-Ekim): 2.204.876 Kişi

Kurslara Katılan Kişi Sayısı
(2012 Yılı Ocak-Ekim): 377.081 Kişi

2012 yılı Ocak-Ekim Dönemi içerisinde İŞKUR vasıtasıyla 423 bin 812 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 39 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. Aynı dönem içerisinde 28 bin 690 özürlü vatandaşımız, 243 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2012 yılı Ocak-Ekim dönemi itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 3 milyon 312 bin 99 kişi işgücü, 2 milyon 204 bin 876 kişi işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında % 18 artış olmuştur. İŞKUR'a başvuruların ve kayıtlı işsizlerin artması ülkemizdeki işsiz sayısının azalması veya artmasından ziyade İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmak isteyenlerin ve Kurumun işgücü piyasasındaki etkisinin artması ile ilgilidir.

2012 yılı Ocak-Ekim döneminde önceki yılın aynı dönemi ile mukayese edildiğinde yurtdışı başvurular % 67 oranında, yurtdışı göndermeler ise % 9 oranında artmıştır. 2012 yılı Ocak-Ekim Döneminde 43 bin 47 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllardakine paralel olarak, 2012 yılı Ocak-Ekim Döneminde de en fazla gidilen ülkeler Irak ve Rusya olmuştur.

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARI				
KURS TÜRÜ	2012 Yılı (Ocak - Ekim)			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	0	0	0	0
Çalışanların Mesleki Eğitimi	290	5.824	332	6.156
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	13	147	1	148
GAP II	135	1.304	1.916	3.220
GAP II TYÇP	85	4.758	597	5.355
GAP II / Girişimcilik	20	303	191	494
GAP II / UMEM	58	757	262	1.019
GAP II / UMEM - İEP	51	457	211	668
Girişimcilik	650	9.008	8.482	17.490
Hibe Projeleri	0	0	0	0
Hükümlülere Yönelik Kurslar	263	3.436	104	3.540
İşgücü Yetiştirme Kursları / İstihdam Garantili	3.773	40.284	56.129	96.413
İşgücü Yetiştirme Kursları /Genel	1.359	7.518	21.877	29.395
İşgücü Yetiştirme Kursları /TYÇP	4.514	115.143	37.287	152.430
Özürlü Kursları	481	3.108	2.138	5.246
Staj (İşbaşı Eğitim Programları)	4.753	5.244	5.924	11.168
UMEM Projesi	1.948	21.308	12.277	33.585
UMEM Projesi / İEP	2.875	7.439	3.315	10.754
Toplam	**21.268**	**226.038**	**151.043**	**377.081**

Tablo 2: İşgücü Yetiştirme Programları

2012 yılının Ocak-Ekim döneminde 377 bin 81 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi olmuştur

Kaynak: İŞKUR
**Geçici verilerdir.*

İşsizlik Sigo
(Ekim 2012): 1

İşgücü Yetiştirme Programları

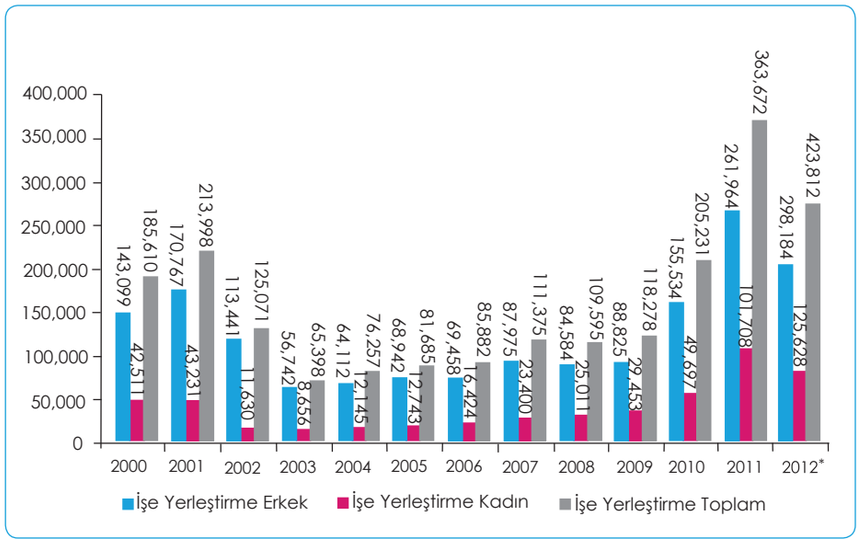
İŞKUR 2011 yılı içerisinde toplam 21 bin 268 program açmış olup bu programlara 151 bin 43'ü kadın, 226 bin 38'i erkek olmak üzere toplam 377 bin 81 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı) ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. 2012 Ocak-Ekim döneminde UMEM Projesinden yararlanan sayısı 44 bin kişiyi aşmıştır.

Grafik 1: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

2012 yılı Ocak-Ekim döneminde İŞKUR vasıtasıyla 125 bin 628 kadın işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin yaklaşık % 30'u kadındır.

Kaynak: İŞKUR

** Ocak - Ekim dönemi verileridir.*



İşe Yerleştirme Faaliyetleri

İŞKUR 2012 yılı Ocak-Ekim döneminde 125 bin 628 kişisi kadın, 298 bin 184 kişisi erkek olmak üzere toplam 423 bin 812 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2000'li yılların başında çoğunluğu kamu sektörüne olmak üzere yılda 200 bin civarında işe yerleştirme yapan İŞKUR, işsizlik sigortası işlemlerinin başlaması üzerine mesaisinin önemli bir kısmını bu alana ayırması ve kamu sektöründeki alımların yavaşlaması üzerine 2003 yılında işe yerleştirmesi minimum seviyeye inmiştir. 2003 yılından sonra işe yerleştirme sayıları -2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da- her yıl artarak devam etmiş; 2012 yılı henüz tamamlanmamasına rağmen Ocak-Ekim döneminde işe yerleştirme sayısı önceki yıl gerçekleşmelerini aşarak yıl tamamlanmadan en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

İşe yerleşenler içerisinde kadınların oranı 2000 yılında % 23 iken 2002 yılında % 10'a kadar düşmüştür. Kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında % 25'e, 2011 yılında da % 28'e ulaşmıştır. 2012 yılı Ocak-Ekim döneminde ise işe yerleşen kadın sayısı da önceki yıllardaki gerçekleşmeleri aşarak 2012 yılı tamamlanmadan en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

rtası Fonundan Yararlanan Kişi
77.914 Kişi

İşsizlik Sigortası Fonu
(31 Ekim 2012 itibariyle): 59 milyar 676 milyon TL

	EYLÜL 2012 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ÖZÜRLÜLER	1.004	24.054	25.058
ESKİ HÜKÜMLÜLER	1.611	-	1.611

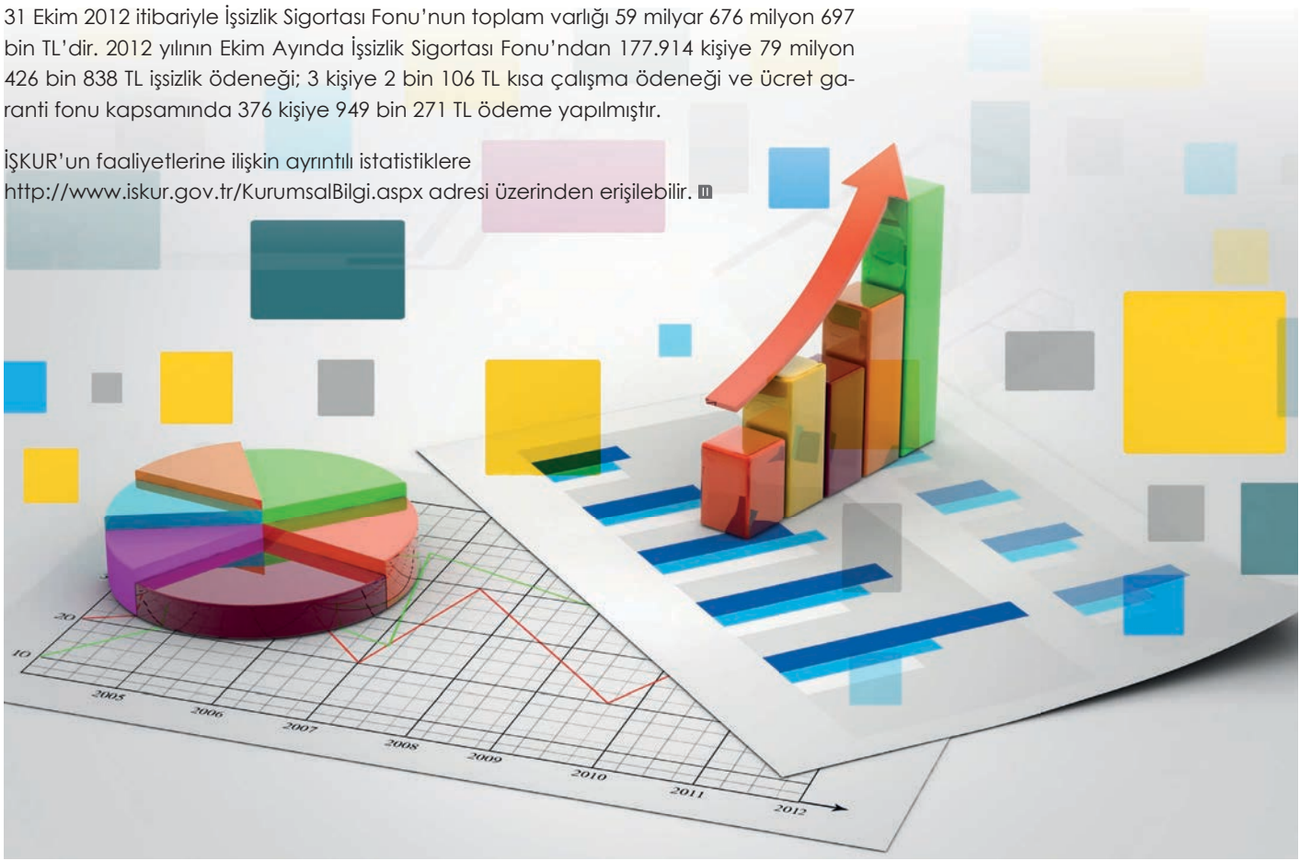
İşe Yerleştirme Faaliyetleri

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde 25 bin 58 kişilik özürlü açık kontenjanı bulunmaktadır. Ekim ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 99 bin 191 kişi erkek, 35 bin 595 kişi kadın olmak üzere toplam 134 bin 786 özürlü bulunmaktadır. 15 bin 176 kişisi erkek, 267 kişisi kadın olmak üzere toplam 15 bin 443 eski hükümlü bulunmaktadır. 2012 yılı Ocak-Ekim Dönemi itibariyle İŞKUR vasıtasıyla 28 bin 690 özürlü, 243 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. Eylül ayı sonu itibariyle bin 4'ü Kamu, 24 bin 54'ü özel sektörde olmak üzere toplam 25 bin 58 özürlü kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

31 Ekim 2012 itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 59 milyar 676 milyon 697 bin TL'dir. 2012 yılının Ekim Ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 177.914 kişiye 79 milyon 426 bin 838 TL işsizlik ödeneği; 3 kişiye 2 bin 106 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 376 kişiye 949 bin 271 TL ödeme yapılmıştır.

İŞKUR'un faaliyetlerine ilişkin ayrıntılı istatistiklere http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi.aspx adresi üzerinden erişilebilir.



İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE ETİK

İnsan Kaynakları Yönetimi profesyonelleri, etik uygulamaların savunucusu rolünü üstlenmeli ve özellikle ayrımcılık ve eşit iş olanaklarının sağlanmaması gibi işe alım süreçlerinin kapsadığı konularda kurumun sağduyusuna profesyonel bir bakış açısı içerisinde yön vermelidir.

Aslı GÖNCÜ *

* *Yrd. Doç. Dr., Çankaya Üniversitesi Psikoloji Bölümü, Bölüm Başkan Vekili*

Kurumsal uygulamaların etik olması konusunda tüm çalışanların sorumlu olduğu, dünyada olduğu kadar[1], ülkemizde de gittikçe yaygınlaşmakta olan bir görüştür. İş etiği kapsamındaki çoğu uygulamada olduğu gibi, İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) alanındaki hemen hemen tüm süreçlerde yer alabilecek etik ve etik dışı uygulamalar, literatürde ve alanda çalışan profesyoneller arasında tartışılmaktadır. Bu alandaki bilimsel araştırmalar, İKY süreçlerinde yer alan etik ve etik dışı uygulamalar hakkında olduğu kadar, çalışan veya çalışan adayı davranışlarının etik açıdan değerlendirmeleri konusunda da bizlere önemli bilgiler vermektedir[2]. Bunun yanında, özellikle eleman seçme süreçlerinde etik uygulamalarda bulunma, adil ve tarafsız olma konularında yapılan araştırmalar oldukça kısıtlı sayıdadır[3]. Yine de bu konu, son dönemlerde bilim insanları ve İKY uygulayıcılarının ilgisini çekmekte ve ülkemizde de –henüz konu hakkında sonuçlara varmaktan uzak olunsa da- ilgili araştırmalara rastlanmaktadır[4]. Bu yazının amacı, etik tanımının özetini vererek başlayıp, İKY'nin temel taşlarından biri olan seçme ve yerleştirme süreçlerinde etik ve etik dışı olarak değerlendirilebilecek uygulamalar konusunda bilimsel bulgulardan yola çıkarak Türkiye'deki uygulayıcılar ve bilim insanları için ana bir çerçeve çizmektir.

İKY Süreçlerinde Etik

Bu konuda tartışmaya başlamadan önce "etik" kavramının tanımına İKY süreçlerinde kullanıldığı şekliyle göz atmak gerekmektedir. Dolayısıyla "etik dışı" dediğimizde bahsettiğimiz uygulama ya da davranışın kastedilen niteliği daha anlaşılır olacaktır. Hosmer'e göre[5] İKY süreçlerinde etik olan uygulamalar "doğru", "adil" ve "uygun" olan eylemleri kapsamaktadır. Hosmer, etik problemleri veya etik dışı uygulamaları diğer yönetimsel sorunlardan ayırmaktadır. Yazara göre etik dışı uygulamalar kişiler üzerinde onların kontrolleri dışında ve hak etmedikleri şekilde olumsuz etkiler bırakan yönetimsel uygulamalardır. Hosmer, İKY kararlarının etik analizine yönelik kuramsal bir çerçeve de önermektedir. Bu çerçeveye göre etik analizi herhangi bir İKY kararı ya da uygulamasının finansal, hukuki, sosyal, kurumsal ve kişisel sonuçlarını yaratabileceği yarar ve zararlar ile birlikte tartarak, sonucunda ekonomik kazançlarımız yerine ahlaki standartlarımıza göre karar vermemiz anlamına gelmektedir.

Ahlaki standartların en temel sorunu öznel olmaları ve kişiden kişiye olduğu gibi aynı kişiler için durumdan duruma da değişebilir olmalarıdır. Buna göre, ele aldığımız durumlarda kişilerin (İKY profesyonellerinin ve yöneticilerin) ahlaki stan-

dartlarının etik bir problem veya ikilem ile karşılaşıldığında karar vermek için tek başlarına yeterli araçlar olmayacakları da açıktır. Kişisel ahlaki standartların yetersiz kaldığı bu noktada Hosmer, birbirinden bağımsız olarak nitelendirilen ve "ahlaki inanç standartlarına rasyonel bir bakış açısı getirme çabaları" olarak tanımlanabilecek dört ana etik inanç sisteminden bahsetmektedir. Bunlar kısaca, faydacılık (bir karar veya uygulamanın kişilere sağladığı faydaya –sonuçlarına- göre değerlendirilmesini öngörür), evrenselcilik (bir karar veya uygulamanın sorumlu olan kişinin niyetine göre değerlendirilmesini öngörür ve kişinin kararı tüm insanlara karşı sorumluluk içermektedir), dağıtımsal adalet ve kişisel özgürlük (bir karar veya uygulamanın kişilere özgür seçim fırsatı sunup sunmadığına göre değerlendirilmesi gerektiğini savunur) olarak özetlenebilir. Hosmer, İKY uygulamalarında karşılaşılabilecek etik ikilemlerde bu dört etik inanç sisteminden de yararlanılması gerektiğini savunmakta ve verilen kararların sonuçlarının çok boyutlu olarak değerlendirilmesini tavsiye etmektedir.

İşe Alım Süreçlerinde Etik

Kurumların birimler içerisinde başarılı olacak kişileri seçme ve istihdam etme amaçları son derece açıktır. Hatta Arvey ve Renz'e göre bu amaç, başarılı kişilerin kurumu daha ileri götüreceği ve kurumun toplum için genişleyen iş olanakları sağlayan bir kuruluş haline geleceği düşünülürse sadece kurumun kendisine değil, aynı zamanda sosyal sorumluluk ilkesine de hizmet etmektedir. Ancak, seçme sistemleri ve uygulanma biçimlerinin etik açıdan uygun olarak nitelendirilmesi için bazı kriterleri sağlamaları gerektiği de açıktır. İşe alım süreçlerinde etik açıdan oluşabilecek problemler pek çok farklı şekilde ortaya çıkabilir. Örneğin, kullanılan prosedürlerin belli etnik, dini, sosyal ve sosyo-ekonomik gruplara mensup olan kişileri dezavantajlı kılması, işe alım süreçlerini tasarlayan ya da uygulayan kişilerin önyargılı ya da yanlı kararlar vermeleri için zorlayıcılık içeren kurumsal baskıların yapılması, kullanılan araçların kişinin özlük haklarına saygısızlık olarak algılanabilecek maddeler ya da bilgiler içermesi bu problemler arasında sayılabilir.

Göncü ve Aksoy'un Türkiye'de yaptıkları bir araştırmaya göre, İKY uygulayıcıları, görüşmecilerin tarafsız olması, işe ait performans kriterlerinin belirlenebilmesi için iş analizinin yapılmış olması ve aday seçme süreçlerinde sadece belirlenen kriterlerin kullanılması, adayın referans ve yeterliklerinin dikkatle incelenmesi ve kontrol edilmesi, bilgi edinmek için mülakat yönteminin kullanılması, işe yönelik yetkinliklerin esas kriter olarak kullanılması ve işe alımcının mülakattan önce aday hakkında karar vermiş olmamasının işe alım süreçlerinin adil olabilmesi için çok önemli olduğunu belirtmişlerdir. Ancak, adaylar arasında objektif karşılaştırmalar yapabilmek için nicel (sayısal) kriterlerin kullanılması, eğitimsel yeterliklerin kriter olarak kullanılması, kişilik özelliklerinin seçme kriteri olarak kullanılmaması, dış görünüşün işe alım kriteri olarak kullanılmaması ve başvuru formlarının yanında adayların tavsiye mektuplarının veya referanslarının da alınması katılımcılar tarafından çok önemli bulunmamıştır. Oysa son olarak belirtilen bu uygulamalar, işe alım sürecinde öznelliği en az düzeye indirme ve nesnelliği sağlama çabaları adına son derece önemlidirler. Sonuçlar ışığında, dış görünüşün kişi ve özellikleri ile ilgili bilgi vericiliğine dair toplumumuzdaki yaygın ve kuvvetli inancın İKY profesyonelleri arasında da hâkim olabildiğini söylemek mümkündür.

İşe alım süreçlerinde işle ilgili kriterlerin ve standartların kullanılması sürecin manipulasyonlara maruz kalmasını engelleyerek prosedürlerin adil olmasına katkıda bulunacaktır[6]. Bunun sağlanabilmesinin ön koşulu, eleman seçimi yapılacak iş ile ilgili gerekli iş analizi ve yetkinliklerin belirlenmesi çalışmalarının uygun ve nesnel yöntemler kullanılarak yapılmış olmasıdır. Daha önce de belirtildiği gibi, işe yönelik yetkinliklerin esas kriter olarak kullanılması sürecin nesnelliğinin arttırılması ile de yakın ilişkilidir ve ülkemizdeki İKY profesyonelleri tarafından sürecin adil olmasında önemli bir faktör olarak belirtilmiştir.

İlgili bir diğer konu da işe alım süreçlerinde kullanılan yöntemlerin geçerliliğidir. Kuşkusuz, bu süreçlerde işle ilgili kriterlerin ve işe yönelik yetkinliklerin seçimlerde esas olarak alınması en önemli faktörlerden biridir. Ayrıca, 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 4758 sayılı İş Yasası, işe alma aşamasında kurumlara bizim nesnel kriterler olarak adlandırabileceğimiz "geçerli neden" oluşturma ve bunlardan yararlanma yükümlülüğü getirerek, İKY'nde işe alım uygulamalarına belli çerçeveler çizmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde

yürürlükte olan ilgili yasalar da benzer özellikler taşımaktadır. Örneğin, işverenler dava konusu olan bir işe alım yönteminin geçerliliğini kanıtlamakla yükümlüdürler. Brumback'e göre[7] bu gibi davaların merkezini oluşturan iki kriter "işin kendisi ile ilişkililik" ve "iş gerekliliği"olmuştur.

Araştırmalar, belirli seçme yöntemlerinin geçerlilik konusunda avantajlı olduğu konusunda bulgular sunmaktadır[8]. Örneğin, panel mülakatlar bire-bir mülakatlardan daha fazla geçerliliğe sahiptir. Bu tip mülakatlar, sürecin işe alım görüşmecisinin önyargıları tarafından etkilenme şansını azaltmaktadır. Aynı şekilde Arvey ve Renz, değerlendirmelerin farklı perspektifler ve yetkinliklere sahip birden fazla kişi tarafından yapılmasının, kullanılan prosedürlerin adil olmasında önemli bir rol oynadığına işaret etmektedir. Örneğin, cinsiyet konusunda temsili bir panel oluşturmak yararlı olabilmektedir. Ancak bu konuda ülkemizde çalışan İKY uygulayıcılarının görüşleri farklı yönde görünmektedir. Göncü ve Aksoy'a göre, mülakatlarda birden çok görüşmecinin yer alması çok önemli bulunmamıştır. Ayrıca, işe alım panelinde eşit sayıda kadın ve erkek görüşmecinin yer alması İKY profesyonelleri tarafından sürecin adil olması konusunda en önemsiz görülen faktör olarak değerlendirilmiştir.

Seçme süreçleri ve prosedürlerinin adil olmasına katkıda bulunan diğer bir faktör bilginin gizliliği ilkesine sadık kalınmasıdır[9]. Bu noktada adaylar ile ilgili bilginin kimlerle paylaşılacağı ve bilginin açık olacağı kişiler konusunda adayların bilgilendirilmesi gibi konular önem kazanmaktadır. Örneğin, adayın çeşitli testlerden aldığı notlar bu testlerin değerlendirilmesi konusunda uzman olan kişiler ve ilgili birim yöneticileri dışındaki kişilerle paylaşılmamalıdır. Benzer olarak, adaya ait bilgiler enformel kanallarla dağıtılmamalı ve adaya kurum içerisinde bu bilgilere ulaşabilecek kişiler söylenmelidir. Göncü ve Aksoy'un bulgularına göre, ülkemizde çalışan İKY profesyonellerinin etik açıdan en yanlış bulduğu uygulamalar arasında da adayın haberi olmadan ve istemi dışında olduğu bilindiği halde o anda çalışmakta olduğu kurumdaki amirinden kendisi hakkında bilgi istenmesi gelmektedir.

Adaya ait bilgilerin yanında, pozisyon ve iş hakkındaki bilgiler de seçme sürecinin adil olarak algılanmasında rol oynayan faktörlerdir[10]. Tüm adaylara yapılacak iş ile ilgili açık, dürüst ve gerçekçi bir geribildirim verilmelidir[11]. Firmanın vizyonu, misyonu, güçlü ve zayıf yönleri gibi kurumsal bilgileri verirken de aynı şekilde davranmaya özen gösterilmeli ve adayın gerçekçi olmayan varsayımlarda bulunması ihtimali azaltılmaya çalışılmalıdır. Bu konuyla ilgili ülkemizdeki İKY profesyonelleri adayın işin içerik ve özelliklerini doğru algılayabilmesi için mülakatta açık, dürüst ve çift yönlü iletişimin sağlanması, adaya teklifi kabul etme kararını vermeden önce amiri/yöneticisiyle tanışma fırsatının tanınması ve firmanın zayıf yönleri ve gelecek için hedeflerinin adaylara dürüst

bir şekilde ifade edilmesini sürecin adil olmasıyla ilgili olarak sırasıyla önemli bulmuşlardır[12]. Bunun yanında, adayın işe girmeye karar vermeden önce beraber çalışacağı kişilerle tanıştırılarak uyumluluğunu değerlendirebilme fırsatının tanınması çok önemli görülmemektedir. Genelde yapılan uygulamanın, aday iş teklifini kabul ettikten sonra takım veya birim arkadaşları ile tanıştırılması olduğu düşünülürse bu sonuç çok da şaşırtıcı değildir.

Özetleyecek olursak, bu yazıda etik ve etik dışı kavramlarından yola çıkarak İKY'nde işe alım süreçlerinin etik açıdan kısa bir analizi yapılmaya çalışılmıştır. Bennington'ın yakın tarihli çalışmasında belirttiği gibi[13], İKY profesyonelleri etik uygulamaların savunucusu rolünü üstlenmeli ve özellikle ayrımcılık ve eşit iş olanaklarının sağlanmaması gibi işe alım süreçlerinin kapsadığı konularda kurumun sağduyusuna profesyonel bir bakış açısı içerisinde yön vermelidir. Türkiye'de elde edilen bulgulara bakıldığında, bazı geleneksel ve etik açıdan tartışmalı uygulamalar kimi İKY profesyonellerince kabul edilebilir görünmektedir. Yine de, ülkemizdeki İKY uygulayıcıları en azından işe alım süreçlerindeki etik ve etik dışı uygulamalar konusunda genel olarak önemli bir duyarlılık ve bilgi seviyesine sahiptir. Buna rağmen kurumsal uygulamalar incelendiğinde bu süreçlerde pek çok etik kuralının (ve hatta ilgili kanunların) ihlal edildiğine üzülerek tanık olmaktayız. Bunun nedenleri arasında, İKY'nin gelişmekte olan ve yerini yeni bulan bir alan olması, kurumsal yönetimler tarafından İKY'nin stratejik bir ortak olarak öneminin yeterince anlaşılamaması ve uygulamalarda üst yönetimlerin büyük orandaki söz hakkının sürdürülmesi olduğu düşünülmektedir. Buna bağlı olarak, İKY profesyonelleri etik açıdan uygun değerlendirmeleri yapabilseler bile, İKY alanındaki uygulamaların temelini oluşturan sistemleri değiştirmek veya geliştirmek konusunda tam yetki sahibi olmayabilirler. Yine de, çalışanlar arasında olduğu kadar yöneticiler arasında da bir etik kurum kimliği yaratmak[14], İKY profesyonellerinin bilgilerini geliştirme çabalarında ısrar etme ve edinimlerini uygun yöntemler kullanarak kurumlarıyla paylaşmaları sonucunda olacaktır. Bunun yanında, konuyla ilgili alanda çalışan uzmanların yanında endüstri ve örgüt psikolojisi ve İKY alanlarında çalışan araştırmacılar da önemli yükümlülükler taşımaktadırlar. İşe alım süreçlerindeki etik ve etik dışı uygulamalar konusunda bilimsel bulguların kuramsal bağlantılarla özetlendiği bu kısa yazının da eleman adaylarına ve İKY uygulayıcılarına faydalı bir kaynak olması umulmaktadır.

Ülkemizdeki İKY uygulayıcıları en azından işe alım süreçlerindeki etik ve etik dışı uygulamalar konusunda genel olarak önemli bir duyarlılık ve bilgi seviyesine sahiptir. Buna rağmen kurumsal uygulamalar incelendiğinde bu süreçlerde pek çok etik kuralının (ve hatta ilgili kanunların) ihlal edildiğine üzülerek tanık olmaktayız.

Kaynakça:

1. Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding, C. S., & Miller, J. S. (2007). The positive ethical organization: Enacting a living code of ethics and ethical organizational identity. *Journal of Business Ethics,* DOI 10.1007/s10551-006-9275-2.
2. Fletcher, C. (1992). Ethical issues in the selection interview. *Journal of Business Ethics, 11,* 361-367.
3. Arvey, R. D. & Renz, G.L. (1992). Fairness in selection of employees. *Journal of Business Ethics, 11,* 331-340.
4. Göncü, A. & Aksoy, E. Perceptions of ethics in selection and recruitment practices: A descriptive study among Turkish HR professionals. Poster presented at the 10th ISSWOV International Conference on Work Values and Behavior, Tallinn, Estonia, June 25-29, 2006.
5. Hosmer, L.T. (1987). Ethical analysis and human resource management. *Human Resource Management, 3,* 313-330.
6. Arvey, R. D. & Renz, G.L., a.g.e.
7. Brumback, G. B. (1996). Getting the right people ethically. *Public Personnel Management, 25,* 267-276.
8. Fletcher, C. (1992)., a.g.e.
9. Arvey, R. D. & Renz, G.L., a.g.e.
10. Brumback, G. B. (1996). A.g.e.
11. Göncü, A. & Aksoy, E. , a.g.e.
12. Göncü, A. & Aksoy, E. , a.g.e.
13. Bennington, L. (2006). HRM role in EEO: Sheep in shepherd's clothing?. *Journal of Business Ethics. 65,* 13-21.
14. Verbos, A. K., Gerard, J. A., Forshey, P. R., Harding, C. S., & Miller, J. S. A.g.e.
15. Göncü, A. (2007). İşe alım süreçlerinde etik ve etik dışı uygulamalar. *Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Kuramdan Uygulamaya İş Yaşamında Psikoloji* (Ed. Tarık Solmuş). Beta Yayınları, İstanbul, Türkiye.
16. Payne, S. L. (1988). Values and ethics-related measures for management education. *Journal of Business Ethics, 7,* 273-277.

KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

Kadın İstihdamı
Tek kanatla uçamam

Hazırlayan:
Uğur TUNÇ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

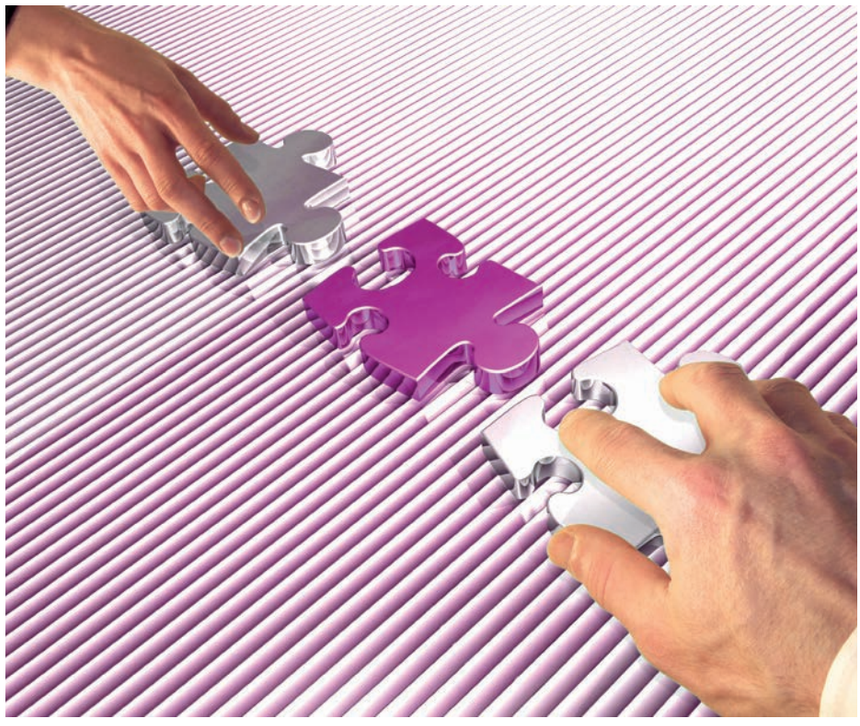
Aslıhan MOĞOLKOÇ
İŞKUR, VHKİ

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen ve İŞKUR tarafından yürütülmekte olan projeler kapsamında önemli faaliyetler gerçekleştirilmeye devam ediyor. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi amacıyla bölgesel konferanslar düzenlendi. Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu kapsamında ÇSGB, İŞKUR ve diğer proje paydaşlarının kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesine yönelik eğitimler gerçekleştirilirken Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında da gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracak ve girişimcilik konusunda gençleri her alanda destekleyecek olan çalışmalara imza atıldı.

Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi

12 NUTS II bölgesinde kadınların işgücü piyasasına katılımının önündeki sosyal ve kültürel engellerle mücadele etmeyi amaçlayan farkındalık kampanyaları, de Eylül, Ekim ve Kasım aylarında da devam etti.

Bu kapsamda toplumsal cinsiyet konusunun istihdam politikalarına yansıtılması hususunda duyarlılığın artırılması için 15 Büyüme Merkezi'nde Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Bölgesel Konferansları düzenlendi. Büyüme merkezleri ile ilgili ard alanlarında başta İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu üyeleri olmak üzere bölgedeki tüm kamu ve sivil toplum kurum ve kuruluşlarının temsilcileri bir araya geldi. Erzurum, Gaziantep, Malatya, Van, Kayseri, Samsun, Kastamonu, Sivas, Kars, Kahramanmaraş, Trabzon, Elazığ, Şanlıurfa, Diyarbakır ve Batman'da buluşan katılımcılar, operasyonda İşgücü Piyasası Kilit Uzmanı olarak görev alan Hayati Körpe'nin Türkiye'de ve bölgede kadın istihdamının mevcut durumuna dair verdiği bilgileri büyük dikkate dinlediler. Konferans katılımcıları, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, ODTÜ, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi ile Çanakkale 18 Mart Üniversitesi'nden konusunda uzman akademisyenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomi, toplumsal cinsiyete duyarlı bütçeleme, dünyadan iyi örnekler ve islamiyet açısından kadının çalışma hayatına katılımı konuları hakkındaki sunumlarını da dinleme fırsatını yakaladılar. 15 adet bölgesel konferans aracılığıyla minimum 1500 kişilik bir hedef gruba ulaşıldı.



KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ OPERASYONU

Eğitimler Hız Kesmiyor

Operasyon kapsamında tamamlanmış olan ve devam eden eğitimlerle birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İŞKUR'un ve diğer paydaşların kurumsal kapasitelerinin artırılması çalışmaları devam ediyor.

- Samsun, Sivas, Muş, Trabzon, Elazığ, Adıyaman, Tunceli ve Van'da 96 İŞKUR personeline yönelik "İşveren Ziyaretleri Eğitimleri" düzenlendi.
- İŞKUR Hizmet Noktaları'na yönelik düzenlenen 5'er günlük eğitimlerle, 347 Hizmet Noktası yetkilisine, İŞKUR hizmetleri ve iletişim konularında detaylı bilgiler sunuldu.
- Kurum hizmetlerinin daha modern ve profesyonel olarak sunumunu sağlamak üzere geliştirilen Model Ofis konsepti kapsamında, 43 ilde bulunan İl Müdürü, İl Müdür Yardımcıları ve Şube Müdürlerine yönelik Model Ofis Eylem ve Pazarlama Planı eğitimleri verildi. Ayrıca, yönetim anlayışını kuvvetlendirmek üzere, 81 ilde bulunan yönetici düzeyindeki personele yönelik Liderlik Eğitimi gerçekleştirildi. Model Ofislere yönelik Koçluk ve Danışmanlık Programları ise devam ediyor.
- İŞKUR'un mevcut işgücü piyasası bilgi edinme sisteminin daha etkin ve güncel bir hale gelmesi için 11 Genel Müdürlük personeline İşgücü Piyasası Analizi (İPA) İyi Ülke Uygulamaları anlatıldı. Ayrıca, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı personeline yönelik düzenlenen, "İPA: Eğiticilerin Eğitimi" programının ardından 81 ilden gelen 160 İŞKUR personeline İPA eğitimleri verildi. Bu eğitimler önümüzdeki dönemde tekrarlanarak güncelliği ve sürdürülebilirliği pekiştirilecektir.
- Operasyon kapsamında, ÇSGB, İŞKUR ve diğer paydaşların katılımıyla İstihdam Politikası Geliştirme Eğitimleri gerçekleştirildi. Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS)'nin hazırlanmasına katkı sağlayan taraflardan seçilen katılımcılar, 1 ay boyunca UİS'in temel eksenleri olan Eğitim ve İstihdam Arasındaki İlişkinin Güçlendirilmesi, İşgücü Piyasalarının Esnekliği, Kadınların, Gençlerin ve Engellilerin İstihdamının Arttırılması, İstihdam ve Sosyal Koruma Arasındaki İlişkinin Güçlendirilmesi konularında, iyi uygulama örneklerini ve olası politika önerilerini farklı kurumsal vizyonlardan görme ve tartışma imkânı buldular.

GENÇ İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

Gençler ve Genç Girişimciler İçin Yeni Bir Dönem Başlıyor

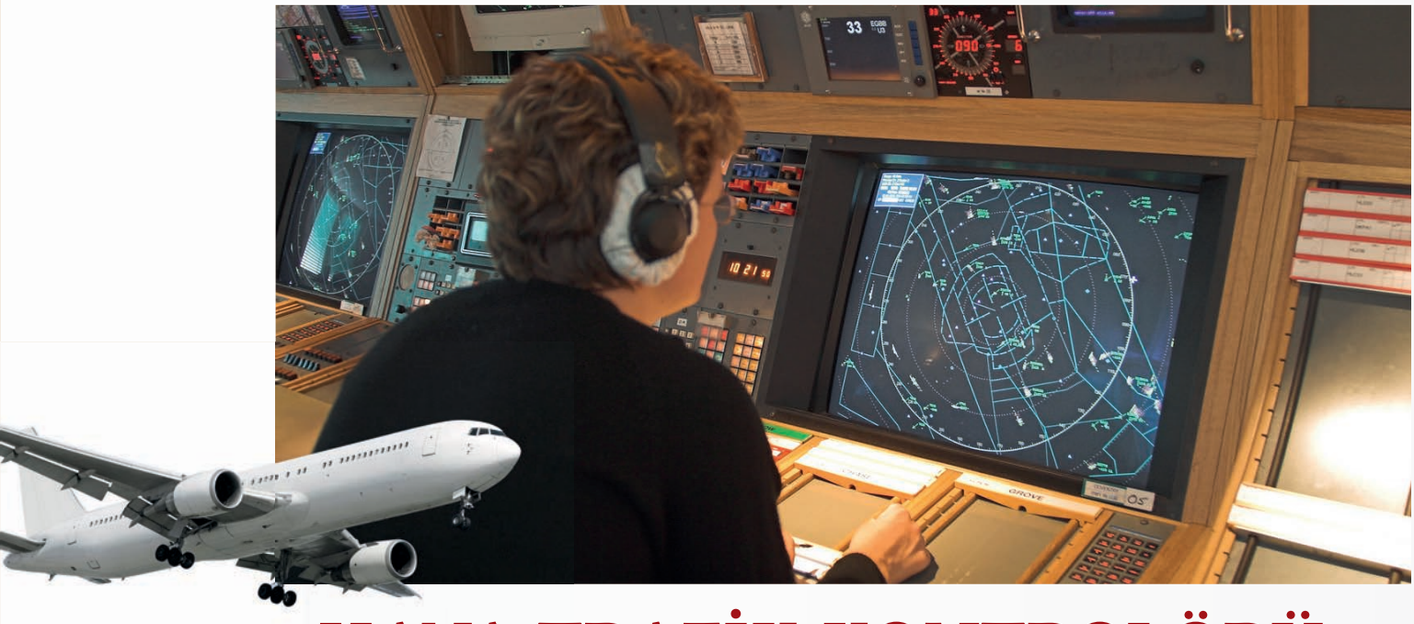
Hibe Programı sonuçlarının Eylül ayında düzenlenen Tanıtım Konferansı ile kamuoyuna duyurulmasının ardından Operasyon'un Teknik Destek Bileşeni kapsamındaki çalışmalara hız verildi. Gençlerin istihdam edilebilirliğini artıracak ve girişimcilik konusunda gençleri her alanda destekleyecek olan bu çalışmaların, gençler için yeni kariyer olanakları ve kendi işini kurabilme fırsatları sunarak, genç istihdamına önemli katkılarda bulunacağı öngörülüyor.

Genç istihdamı konusunda farkındalık oluşturulması, gençler için staj ve işbaşı eğitimi imkânları sağlamaya istekli işyerleri belirlenmesi, gençlerin geliştirmeleri gereken becerileri tespit etmek için anket hazırlanarak NUTS II bölgesinde yer alan 15 Büyüme Merkezi'ndeki* yaklaşık 1065 şirkete uygulanması ve bu Büyüme Merkezlerinde Kariyer ve Girişimcilik Günleri düzenlenmesi, bu alandaki önemli çalışmalar arasında yer alıyor.

Girişimcilik alanındaki bir diğer yenilik, Operasyon kapsamında Türkiye'ye özgü YES (Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi) Modeli'nin oluşturulması ve geliştirilmesi olarak karşımıza çıkıyor. Öncelikle, Malatya, Kahramanmaraş, Rize, Sivas ve Mardin illerinde pilot olarak uygulanacak olan Model'in daha sonra ülke çapına yaygınlaştırılması hedefleniyor.

* Kars, Van, Batman, Erzurum, Diyarbakır, Şanlıurfa, Gaziantep, Kayseri, Sivas, Trabzon, Elazığ, Malatya, Kastamonu, Samsun, Kahramanmaraş

Hazırlayan: **Ferhat ATAR**
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı



HAVA TRAFİK KONTROLÖRÜ

Hava trafiğinin düzenlenmesi ve hava araçlarının hava alanlarına güvenli iniş kalkış ve de hava sahasından transit uçuş yapabilmelerini sağlamakla görevli kimselerdir.

Hava trafik kontrolörünün görevlerinden bazıları şunlardır:

- Görevleri olduğu hava sahasına giren uçağı radar kontrolörlüğü veya otomatik kumanda merkezi talimatına göre inişe geçirmek için kontrolüne alıp, pilotla telsiz bağlantısı kurmak,
- Hava durumunun, pistin veya hava meydanının özelliklerine ait bilgileri pilota bildirmek,
- Pist boş olduğu takdirde meydan yetkililerine uçağın tipi ve performansına ait bilgileri ileterek güvenli iniş için hazırlıkların yapılmasını sağlamak,
- Pilota iniş hızını ve rüzgâr yönünü bildirip, inişle ilgili talimatlar vererek, uçağın piste alçalarak inmesini sağlamak,
- Radar kontrolünden aldığı bilgilere göre bilgi kartı hazırlayıp, doldurmak,
- Piste inen uçağın yolcu indirilmesi ile ilgili bilgileri ve izlenecek yolu pilot ve ilgili personele bildirmek,
- Havaalanı ışıklandırma ve diğer havaalanı işaretlerini kontrol edip, izleyerek acil hallerde pilotlara ve yer personeline talimat vermek,
- Havaalanını kullanan acenteler ve şirketlerden alınan uçuş planlarını inceleyip onaylamak,
- Alandan kalkacak uçakla ilgili bilgileri kuleden telefonla almak,
- Uçağın uçuş planını inceleyip, ineceği alanla temas kurarak yol izni almak,
- Hava kontrol sahası içinde transit geçen uçaklara hava trafiği durumu ile ilgili bilgiler vermek,
- Kalkacak uçakları telsizle öğrenip pisti boşalttırmak,
- Pilota motor çalıştırma izni verip, uçağın kalkış pisti başlangıcına güvenli olarak gelmesini sağlayarak, rüzgar yönünü pist uzunluğunu ve bulunduğu yeri pilota bildirmek,
- Kalkış için talimat verip, pilotlara uçağın ayrılmasını sağlayacak istenen yüksekliği tavsiye ederek, hava şartlarındaki değişiklik hakkında uyarıda bulunmak.

Hava trafik kontrolörleri, iyi derece İngilizce bilmek ve her sene, çalıştıkları bölgeyle ilgili derece yenileme sınavlarına girmek zorundadırlar. Bu sınavlara girebilmek için her sene tam teşekküllü hastanelerden heyet raporu almak zorunlulukları vardır. Kontrolörler Türkçe ve İngilizce dillerinde, yanlış anlamalara ve aksamalara yol açabilecek belirgin bir aksan veya lehçe, dilde pelteklik, gizli kekemelik ve aşırı heyecan sahibi olmamalıdır. Hava trafik kontrolörlerinin alkol ve psikoaktif madde kullanımları denetlenir ve gerekirse görevden uzaklaştırılır. Dünyadaki en popüler meslekler arasındadır.

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ UZMANI

İşyerlerini, işin yürütülmesi nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak amacıyla; iş sağlığı ve iş güvenliği bakımından gerekli koruyucu malzemenin işçiler tarafından noksansız olarak kullanılmasını, gerekli iş güvenliği önlemlerinin alınmasını ve kuralların uygulanmasını sağlamakla sorumlu olan kişidir.

İş sağlığı ve güvenliği uzmanının görevlerinden bazıları şunlardır:

- İşyerindeki tehlikelerin tanımlanmasını ve risk değerlendirmesinin yapılmasını, tehlikelerin ortadan kaldırılmasını ve risklerin kontrol altına alınmasını sağlamak için önerilerde bulunmak, bu hususlarla ilgili işverene rapor vermek,
- İşin ve işyerinin özelliklerine uygun olarak tehlikeleri kaynağında yok etmeye yönelik tedbirlere öncelik vererek gerekirse ölçümlere dayalı değerlendirme yapmak, alınması gerekli güvenlik önlemleri konusunda, çalışanların veya temsilcilerinin görüşünü de alarak işverene önerilerde bulunmak ve uygulamaların takibini yapmak,
- İşyerinde yapılacak periyodik kontrol, bakım ve ölçümleri planlamak, hazırlanan planların uygulanmasını sağlamak,
- Risk değerlendirme sonuçlarını da dikkate alarak, ani veya yakın tehlike durumları ve kazaların potansiyelini tanımlayan ve bunlara ilişkin risklerin nasıl önleneceğini gösteren acil durum planlarını hazırlamak ve gerekli tatbikatların yapılmasını sağlamak,
- Yangın ve patlamaların önlenmesi, yangın ve patlama durumunda önlemlerin alınması, yangından korunma teçhizatı ve araçlarının kontrol edilmesi, yangın ekiplerinin oluşturulması, yangın tatbikatı gibi yangından korunma ve yangınla mücadele çalışmalarını yönetmek ve ilgili kayıtların tutulmasını sağlamak,
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu toplantılarına katılmak, kurula işyerinin sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili bilgi vermek ve önerilerde bulunmak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanları, çalıştığı işletmeye göre açık veya kapalı ortamlarda sıcak, soğuk, ani ısı değişimi olan, nemli, tozlu, kokulu, gürültülü, hava akımı olan bölümlerde görev yapabilirler. Çalışma alanı üretimin yapıldığı her yerdir. Tam gün çalışma, gece çalışması, vardiyalı çalışma, hafta sonu çalışması söz konusudur. Üretim alanının büyüklüğüne göre yürüme ve dikkat gerektiren bir çalışma gerçekleştirirler. Dinleme, düşünme, konuşma ayakta durma, yürüme mesleğin gerektirdiği etkinliklerdir. İş Sağlığı ve Güvenliği Uzmanı olmak isteyenlerin; genel ve sayısal yeteneğe sahip, fen bilimleri alanına ilgili, ayrıntıları algılayabilen, stres altında çalışabilen, çabuk ve doğru karar verebilen, tertipli ve düzenli çalışabilen ve sorumluluk sahibi kimseler olmaları beklenir.

HASTA VE YAŞLI BAKIM ELEMANI

Hasta ve yaşlı yakınlarının haklarını göz önünde bulunduran, hastanın ve yaşlının yaşam kalitesini yükselten, günlük bakımını yapabilen, fizyoterapi ve meşguliyet terapisi yapabilen, hasta ve yaşlı odası düzenleyebilen, yatak içi ve dışı egzersizler yaptırabilen, hastaya ilaç verebilen, özel hastalıklarda bakım yapabilen, ilk yardım uygulayabilen evde hasta ve yaşı bakımı yapabilen eğitimli sağlık elemanıdır.

Hasta ve yaşlı bakım elemanının görevlerinden bazıları şunlardır;

- Hasta ve yaşlının vücut temizliğini yapmak, yardım etmek,
- Hasta ve yaşlının beslenme ihtiyacını karşılamak,
- İlaçlarını zamanında vermek,
- Hasta ve yaşlıyı kazalardan korumak, düşmelere karşı ev içi önlemler almak,
- Hasta ve yaşlının tansiyon ve nabzını ölçmek,
- Vücudun hareket gereksinimini karşılayacak egzersizler yaptırmak, nefes ve hareket çalışmalarını gerçekleştirmelerini sağlamak,
- Pansuman yapmak,
- Giyinme ve soyunmalarına yardım etmek,
- Yataklarını yapmak, temizlemek,
- Yaşlı kişilere kişisel ve sosyal sorunlarının çözümünde yardımcı olmak, doktor ve resmi dairelerdeki işlemlerinde yardımcı olmak,
- Hasta ve yaşlının kendi kendilerine yaşamlarını sürdürmelerine, boş vakitlerini değerlendirmelerine yardımcı olmak,
- Hasta ve yaşlının bakımında kişisel sağlık kurallarına uymak, temizlik gereksinimlerini karşılamak,
- Hasta ve yaşlının sosyal fonksiyonlarını yerine getirmeye yönelik yardımlar yapmak ve uğraşıya yönlendirmek,
- Alzheimer hastalığı, beyin damar hastalıkları, parkinson hastalığı, osteoporoz(kemik erimesi), osteoartrit(kireçlenme) vb. yaşlı hastalıklarının nedenleri, korunma yollarını ve yaşlı bireyde oluşturduğu yakınmaları bilmek, aile fertlerini bilgilendirmek.

Hasta ve yaşlı bakım elemanı olmak isteyenlerin; insanlara yardım etmekten hoşlanan, sağlıklı ve hasta bireyin yapısını, fizyolojik fonksiyonlarını ve davranışlarını anlayabilen, sorumluluk duygusu yüksek, tedbirli, tertipli, şefkatli, sevecen, bedenen sağlıklı, dayanıklı ve soğukkanlı kimseler olmaları beklenir.

Hasta ve yaşlı bakım elemanı evde, resmi veya özel hastanelerde, dispanserler, bakım merkezleri ve aile hekimliklerinde görev alabilirler. Çalışma ortamı genellikle temiz ve kapalıdır. Çalışırken hastalarla, hasta yakınlarıyla, doktorlarla ve diğer sağlık personeliyle iletişim halindedir. Görev yaptığı sağlık kuruluşlarında belirlenen takvime göre nöbete kalmak veya vardiyalı çalışmak durumundadır.

ADLİ TIP TEKNİKERİ

Adli vakalarda, otopsi uygulayan doktorun denetimi altında otopsi yapılması, postmortem (ölüm sonrası) örneklerin alınması, örneklerin gönderilmesi işlemlerini yapan, adli patoloji laboratuarlarında çalışan, adli raporları yazan teknik ara elemandır.

Adli Tıp Teknikerinin görevlerinden bazıları şöyledir;

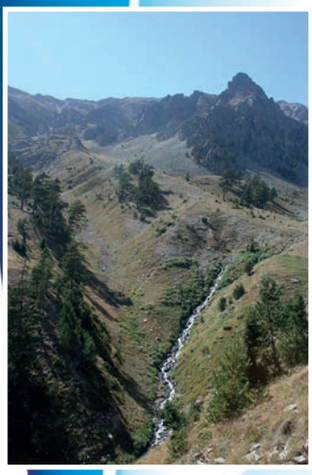
- Olay yeri incelemelerine katılır,
- Cesedi adli tıp morguna kabul eder, kabul sırasında belgelerin uygunluğunu kontrol eder,
- Gelen cesedin kimlik özelliklerini kontrol ederek boy, ağırlık, saç ve göz rengi, eski yara izleri vb. özelliklerini ve ölümün öyküsünü kayıtlara geçirir ve cesedi etiketler,
- Belirlenen prosedürlere göre kanıt, elbiseler ve otopsi öncesi alınması gereken örnekleri laboratuar için toplar, laboratuar araştırması için hazırlar, etiketler ve saklar,
- Ceset muayene işleminde adli tıp doktoruna yardımcı olur, otopsi sırasında alınacak örnekler için gerekli malzemeleri hazırlar,
- Otopsi tarihini, saatini kaydeder, otopsi esnasında cesedin açılması ve kapatılmasına, organların çıkartılmasına, kan, doku ve vücut sıvısı örneklerinin alınmasına, cesedin kaldırılıp çevrilmesine yardım eder,
- Otopside kullanılan malzemeleri temizler ve sterilize eder,
- Otopsi sonrası saklanması gereken cesetleri saklamak için gereken işleri yapar ve düzenli olarak günlük kayıt tutar,
- Teslim edilmesi gereken cesetleri teslim eder ve teslim sırasında gerekli belgeleri düzenler,
- Morgun ve otopsi odasının temizliğini yapar ve sterilizasyonunu sağlar,
- Çalıştıkları birime gelen evrakların kayıt işlemlerini düzenler,
- Bilirkişi olarak görev yapar.

Adli Tıp Teknikerleri bu görevleri yerine getirirken; keskin bıçaklar, makaslar, çekiç, enjektör, pamuk, gazlı bez, steril malzemeler gibi çeşit araç, gereç ve malzemeleri kullanırlar.

Adli tıp teknikerleri bilirkişi olarak çalışırken ve cesedi muayene ederken genellikle açık havada, otopsi yapılırken morgda, rapor hazırlarken veya yazışma yaparken ise ofislerde çalışmalarını yürütmektedirler.

GÜNGÖRMEZ SUYU

Artvin, hem yeşil doğasıyla, hem de jeolojik yapısıyla ayrıcalıklı bir yöredir. Derin kanyonları, mağaraları, kaplıcaları, kaya oyukları, krater ve buzul gölleriyle çok ilgi çekici fiziki özelliklere sahiptir. Yörenin çok az bilinen ve yeterince tanıtılmayan, ilginç coğrafi özelliğe sahip yerlerinden biri de "Güngörmez Suyu"dur.



Artvin'in dikkat çeken ilçelerinden biri olan ve otantik yapısıyla öne çıkan Yusufeli, bu özellikleriyle turizm açısından büyük önem taşımaktadır. Yörenin çok az bilinen ve yeterince tanıtılmayan, ilginç coğrafi özelliğe sahip yerlerinden biri de "Güngörmez Suyu"dur. Bu su, Güngörmez Dağı'nın (3523 m.) eteklerinde, geceleri akan, gündüzleri kesilen bir sudur. Dünyada bir benzerinin olup olmadığı bilinmemektedir. Turistlerin ilgisini çeken ve duyanları, görenleri hayretler içinde bırakan bu su için özel bir tanıtım yapılmamıştır. Ulaşım zorluğu, bu suyun tanıtımını büyük ölçüde engellemektedir. İnternet sitelerinde çok kısa sözü edilen, ancak bazı romanlara konu olan "Güngörmez Suyu" ile ilgili gündüz kesilip gece akmasının dışında hiçbir bilgi yoktur. Bilimsel bir incelemeye de konu edilmemiştir.

Yörede yaşayanların adak kurbanlarını kestiği, yılda bir ziyaret ettiği bu suyun gizi, bugüne kadar çözülememiştir. Bu nedenle, halk tarafından bu su kutlu sayılmakta, söylenceleri dilden dile dolaşmaktadır. Suyla ilgili çok sayıda halk inanışları da vardır. Yörede yaşayanların bazıları bu inanışlara uygun davranışlar sergilemektedirler.

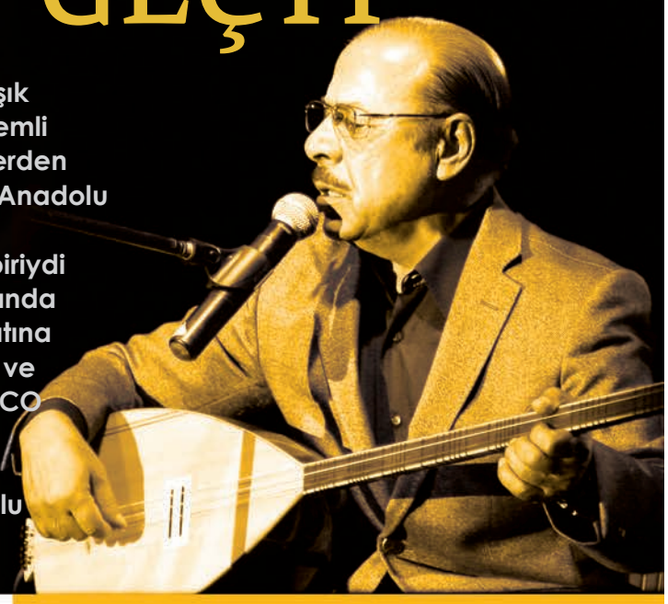
Güngörmez suyunun dış görünüşü, Kaçkarlarda çokça rastlanan gözelerden farksızdır. Güngörmez Dağı eteklerinde, oluğu olmayan, akarına kürün konmayan gösterişsiz bir sudur. Yatağı sürekli ıslak, toprağı yumuşaktır. Dere boyunca uzanan çakılları, taşları yeni yıkanmış gibi temiz ve parlaktır. Yakınında, irili ufaklı tepeler bulunur. İlin genel coğrafi yapısına uygun olarak, Güngörmez Suyu'nun çevresinde, geçit vermeyen dağlar, düzlükleri bulunmayan derin ve dik vadiler, irili ufaklı dereler vardır. Bitki örtüsü, kayalıkların doğallığı bakımından diğer gözelerle benzeşir. Ancak, Güngörmez suyunu diğer gözelerden ayıran bir özelliği vardır. O da, geceleri akıp gündüzleri kesilmesidir. Güneş doğunca yatağının kurumasıdır.

Güneş, Güngörmez suyunun yöresindeki tepelerden son ışıklarını çekince, su hafiften sızıldamaya başlar. Güneş, dağ doruklarını aşınca, Güngörmez suyu iplik gibi çakıllıkların arasından süzülür. Karanlık basınca, gürültüler çıkararak gür biçimde akar. Akışı gece boyunca sürer. Bazıları bu durumu, Güngörmez suyunun karanlıklara başkaldırısı olarak değerlendirir. Karanlıkları sevmez bu su. Gece ortaya çıkarak, varlığını göstermeye çalışır.

Ne zaman ki, güneş ilk ışıklarını Güngörmez'in yakınındaki tepelere ulaştırır, suda yeniden bir değişim başlar. Gür sesi kesilir. Önce parmak kalınlığına, sonra da iplik inceliğine dönüşür. Güneş yatağına vurmadan Güngörmez suyu, parlak çakıl taşları arasında kaybolur. Her yerin ışıdığını görmenin erinciyle uykusuna çekilir adeta.

Kaynak: http://www.artvinansiklopedisi.com/index.php/index.php/Kaçkarlardaki_Doğa_Harikası:_Güngörmez_Suyu

BU DİYARDAN BİR GARİP GEÇTİ



Evvel ile ahir arasında Anadolu insanına ışık tutan 4 bin yıllık Abdallık geleneği, en önemli ustalarından birini daha kaybetti. Keremlerden Kamberlere, Karacoğlan'dan Pir Sultan'a Anadolu bozkırlarında halkın sevgi ve saygısını kazanan Abdalların son temsilcilerinden biriydi Neşet Ertaş. Babası Muharrem Ertaş'ın yanında yetişmesinin ardından, 60 yıllık sanat hayatına sığdırdığı unutulmaz eserleriyle Türkiye'de ve dünyada büyük hayranlık uyandırdı. UNESCO tarafından yaşayan insan hazinesi olarak kabul edildi. 25 Eylül 2012'de hayata gözlerini yumduğunda yetim kalan Anadolu bozkırlarını derin bir sessizlik kapladı.

30 Yıllık Ayrılık Dönemi

1980'ler yaklaşırken şöhretinin zirvesine çıkan Ertaş, alkol ve yorucu hayatın etkisiyle zor günler yaşamaya başlar. Bir gece Ankara'da geçirdiği felç nedeniyle ellerini oynatamaz hale gelir. Bu olaydan sonra tedavi için Almanya'ya giden Ertaş, bir daha Türkiye'ye dönmez.

O Almanya'dayken türküleri ülkesinde dilden dile dolaşmaktadır. Vatanından o kadar uzaklaşmıştır ki hakkında "öldü" diye haberler bile yapılır. Bu suskunluk yaklaşık 30 yıl sürer. 2005 yılında yeniden Türkiye'ye dönen Bozkırın Tezenesi İstanbul'da muhteşem bir konserle sevenlerine kavuşur. Halkın hep bir ağızdan "Neredesin sen" şarkısıyla karşılanan Ertaş, sanatının olgunluk dönemine ulaşmıştır.

Tarzı ve Üslubu

Neşet Ertaş, kullandığı saz ve doğaçlama üslubuyla dikkat çeker. Sazı yapı olarak standart bağlama ölçülerine uymaz. Bundan dolayı Ertaş'ın bağlamasının kendine özgü bir sesi vardır.

Müzik tarzı egemen müzikolojiye uymamaktadır. Ertaş'ın türkülerini bir başkası çalıp söylediğinde bu farklılık kendini daha da hissettirir. Çünkü bir türküyü Ertaş'ın ağzından birebir notaya dökmek ve o üslubu korumak zordur. Türkülerinde sevgi, saygı, kardeşlik, birlik, beraberlik ve hoşgörü temalarını işleyerek Anadolu'yu kucaklamıştır.

Kaynakça:

[1] Gönül Dağında Bir Garip Neşet Ertaş Kitabı, Söyleşi: Haşim Akman, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları

[2] Garip, Neşet ERTAŞ Belgeseli, Kalan Müzik

Neşet Ertaş Kimdir?

1930'lu yılların sonlarında Kırşehir'in Kırtıllar köyünde dünyaya gelen Neşet Ertaş, oldukça zor, meşakkatli bir çocukluk dönemi geçirir. "Ben çocukluğumu 5 yaşına kadar yaşadım. 5 yaşımdan sonra bitti her şey" diyen Ertaş, erken yaşlarda Abdallık geleneği ile tanışır. Babası Muharrem Ertaş ile köy köy gezerek ekmeğinin peşinden koşar. Sırf bu yüzden sevdiği kızla bile evlenemez. Yaşadığı topraklardan umudu kesen Ertaş; yüreğinde aşk acısı, sırtında bağlaması ve cebinde 2.5 lirasıyla terk eder Kırşehir'i. 1950'li yılların ortalarında bozkırdan kopan Ertaş, İstanbul ve Ankara'da yepyeni bir hayata başlar. Bir yandan gazinolarda saz çalarak hayatını kazanan Bozkırın Tezenesi diğer yandan ise doldurduğu plaklarla adından söz ettirmeye başlar. İlk plağını 1957 yılında doldurur. 2 yıl süren İstanbul macerasından sonra Ankara'ya yerleşir. TRT Ankara Radyosu'nda Yurttan Sesler'de sazını ve sözünü tüm Türkiye'ye tanıtma şansı yakalar.

65-75 yılları arası Türkiye'de tam anlamıyla Neşet Ertaş rüzgarı esmektedir. Babasından öğrendiklerinin üzerine yeni şeyler ekleyen Büyük Usta, yöresel olana kente özgü unsurlar da ilave ederek zenginleştirir. Sazının yapısıyla oynayarak yeni perdeler ekler. Kendine has üslubuyla ürettiği türküler herkesin dilinde dolaşmaktadır.

Bu dönemde Leyla Hanımla hayatını birleştiren Ertaşı'ın 3 çocuğu olur. Lakin işler istediği gibi gitmez. 10 yıl süren evlilikleri boşanmayla sonuçlanır. Bu ayrılık Ertaş'a kariyerinin en güzel türkülerini üretme şansı verir: Kendim ettim kendim buldum, hata benim günah benim suç benim, evvelim sen oldun ahirim sensin, yazımı kışa çevirdin.

müzeden müzeye

KLASİK OTOMOBİL MÜZESİ

Geçmişle gelecek arasında bir bütünlük sağlayan Klasik Otomobil Müzesi, iç dizaynı ve barındırdığı eşsiz değerdeki koleksiyonuyla; sadece bir müze değil birçok organizasyona da ev sahipliği yapan bir mekândır.

Türkiye'deki sayılı klasik otomobil müzelerinden biri olan Tarabya'daki Ural Ataman Klasik Otomobil Müzesi; her biri ayrı ayrı hikâyelere sahip otomobillerle birlikte, dönemi çok iyi yansıtan aksesuar ve otomobil parçalarını da bünyesinde barındırmaktadır. 2 bin metrekarelik bir alana sahip olan Klasik Otomobil Müzesi; binası, dekorasyonu ve eşsiz güzellikteki koleksiyonu ile inatla "*ben buradayım, hala ayaktayım*" diyen otomobillerin sergilendiği, ayrıca dönemin ruhunu yansıtan eski şarkılar eşliğinde gezilebilen bir mekândır.

Müze, tasarlanırken klasik otomobiller ve ait oldukları dönemlerin yaşam biçimlerinden yola çıkılarak, geçmişi ve günümüzü bir arada yaşatan birliktelik yakalanmış. Mekânın aydınlatılmasında da önemli rol oynayan neon reklâm panoları, jant kapağı koleksiyonu ve dev reklâm panolarıyla beraber bir bütünlük oluşturulmuş.

Ural Ataman Klasik Otomobil Müzesi'nde, hepsi otomobil tarihinde kilometre taşı olma özelliği taşıyan 1920-1970 dönemini kapsayan 60'ın üzerinde otomobil sergilenmektedir.

DEVLET TİYATROLARI
2012-2013 SEZONU

Her yıl Ekim ayında sahnelere merhaba diyen Devlet Tiyatroları, 2012-2013 sezonunda da her biri özenle hazırlanmış yeni sezon oyunlarını seyircilerle buluşturmaya başladı. 23 bölgede birbirinden güzel birçok oyunla temsiller veren Devlet Tiyatroları, katıldığı festivaller ile yurtiçi ve yurtdışı turneleriyle tiyatronun birçok ilde sanatseverlerce izlenmesine olanak sunmaktadır. Devlet tiyatrolarındaki oyunlar arasında antik dönemin ünlü eserlerinden çağdaş tiyatronun dünyaca ünlü yazarlarına, klasikleşmiş Türk yazarların oyunlarından günümüz yazarlarına, birçok oyun bulunmaktadır. Çocuk oyunlarından müzikal eserlere, tek kişilik oyunlara kadar çok çeşitli dallarda tiyatroseverlerin beğenisine sunulan oyunlar bu sezon da ilgiyle izlenmeyi beklemektedir.

SOĞUK BİR BERLİN GECESİ

Ankara Devlet Tiyatrosu'nda oynanan "Soğuk Bir Berlin Gecesi" adlı oyun da tüm diğer eserler gibi birçok oyun arasından özenle seçilmiş ve seyirciyle buluşturulmuştur. Oyunun yazarı Barış Eren uzun yıllar Berlin'de yaşamış bir sanatçıdır. Oyunda Tarık adında bir yabancının Berlin'de Alman Katrine ile yaşadığı ilişki sırasında yaşanan kültürel farklar ve davranışlar betimlenmektedir. Fotoğraf sanatçısı olan Tarık, Berlin'de tanınmaya ve gelir elde etmeye çalışan son derece kıskanç bir erkek rolüyle karşımıza çıkarken, Katrine Tarık'a bağlı, bir o kadar da özgürlüğüne düşkün Alman kadını temsil etmektedir. Katrine'nin ailesinin önyargıları ve suçlayıcı tavırları ile Tarık'ın yaşadığı işsizlik ve yalnızlık problemi birleştiğinde ortaya kötü sonuçlar çıkaran bir olaylar zinciri başlamaktadır. Zaman zaman yoğun bunalım anlarının yaşandığı oyunda, tempo hiç düşmeksizin büyük sürprizli final bölümüne gelinmektedir. İki ülke arasında varolan kültürel farklılıklara her iki tarafı da eleştirerek ancak kimseyi suçlamadan anlatan oyun Ankara'da sanatseverlerin beğenisine sunulmuştur. Tiyatroseverlerler oyunu, Ulus'taki tarihi Küçük Tiyatro'da izleme şansına sahipler.

ANADOLU'YA AKAN DİL 'UZUN HİKÂYE'

Mustafa Kutlu'nun "Uzun Hikâye"si sizi, berrak bir şekilde yatağına akan ırmak gibi uzun bir Anadolu yolculuğuna çıkarıyor; ya da bitmeyecek bir Anadolu yolculuğuna, Anadolu kasabalarının yolculuğuna...

Mustafa Kutlu, Modern Türk Hikâyesinin yaşayan en önemli kalemlerindendir. Bir solukta okunacak, başlayınca bitirmeliyim denecek tarzda yazan bir yazarımızdır. Liselerde öğrencilere öğretilmeye çalışılan; yukarıdaki metni arılık-duruluk bakımından inceleyiniz, tarzındaki sorulara gösterilecek eserlere Mustafa Kutlu'nun hikâyelerini salık vermek abartı olmasa gerek. Hele ki "Uzun Hikâye" adlı, adı uzun ama ortalama bir Türk okurunun çok kısa bir sürede okuyacağı, arılık, duruluk ve akıcılık timsali eseri onun hikâyeleri arasında başta gelir. Bu eser sizi, berrak bir şekilde yatağına akan ırmak gibi uzun Anadolu yolculuğuna çıkarır; ya da bitmeyecek bir Anadolu yolculuğuna, Anadolu kasabalarının yolculuğuna...

Balkanlardan yoğun göç dalgalarının yaşandığı yıllardır. Ali de oğlu ve karısıyla beraber Bulgaristan'dan Anadolu'ya göç eder. Karısının ölümüyle baba-oğul Anadolu kasabalarında, hayat mücadelesi içerisine girer. Yaşamaya devam ederler," Ölenle ölünmez," darbı meseleni hatırlatırcasına. Karısından geriye –kitabın ilerleyen bölümlerinde anlatılır- yaşadıkları o dillere destan büyük aşk ve evlilik hikâyesi kalmıştır. Karısı Münire Hanımı tüm engellemelere rağmen kaçıran Bulgaryalı ya da daha sonra anılan lakabıyla Sosyalist Ali'nin namı dört bir yana yayılır...

Hikâye, kahraman çocuğun ağzından anlatılır. Otuz yıl önceki Anadolu kasaba hayatı bir kamera titizliğiyle gözler önüne serilir. Yazar bunu yaparken zorlama, süslü bir dil kullanmaz. Kullandığı Anadolu'nun, Anadolu insanının dilidir. Dili akıcı yapan da bu özelliğidir.

O yılların kasaba hayatını bilenler, sayfaları çevirdikçe kendilerini bulurlar. Kendi yaşadıklarını, düşündüklerini ve hayallerini... Anadolu insanıdır kitabın her sayfasından süzülen. On altı yaşında bir çocuğun ruh ve beden dünyasıdır göz önüne serilen, tüm o yaştaki Anadolu kasabasındaki çocuklar gibi...

Bulgaryalı Ali'nin mücadeleci ruhu ve hiç yere cezaevine girmesi ve yine bir gün adaletin tecelli edeceğine olan inancı. Oğlunu hayat mücadelesinde yalnız bırakır onun cezaevine girmesi. İlginç bir tesadüf ya da kaderin garip oyunu diyelim bu sefer oğul yaşayacaktır baba Bulgaryalı Ali'nin yaşadıklarını.

Bir çırpıda okunacak kitap. Bir çırpıda ama dolu dolu dünyalar, Anadolu insanının dünyaları. Az sözle çok şey anlatan bir "Uzun Hikâye". Oğlunun, babasının yaşadığı hayatın benzerini yaşamaya başlamasıyla sona erer kitap ve bu yüzden biz bunu "Bitmemiş Hikâye" ya da "Bitmeyecek Hikâye" diye görmeye başlarız. Sahi, Bulgaryalı Ali'nin oğlu İstanbul'a gelmişti, son sayfada bir otel odasında yazmaktan omuzları tutulmuştu. Mızıka çalıyordu ve hem de bayağı çalıyordu: "Mızıkanın nağmeleri otel penceresinden sızıp kasabanın dumanı tüten kırmızı kiremitli damlalarına doğru yayılmaya başladı. Nereye kadar gider bu ses, kime ulaşır?"

Neden burada bitti ki hikâye? Oysa daha yeni başlıyordu...

temel hedefimiz istihdam

İŞKUR

www.iskur.gov.tr

/TurkiyeIsKurumu /TurkiyeIsKurumu

ALO 170

İŞKUR

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

İŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
f/istihdamda 3i • t/istihdamda 3i

ISSN 1308-528X
05>
9 771308 528008