İstihdam da 3İ

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 32

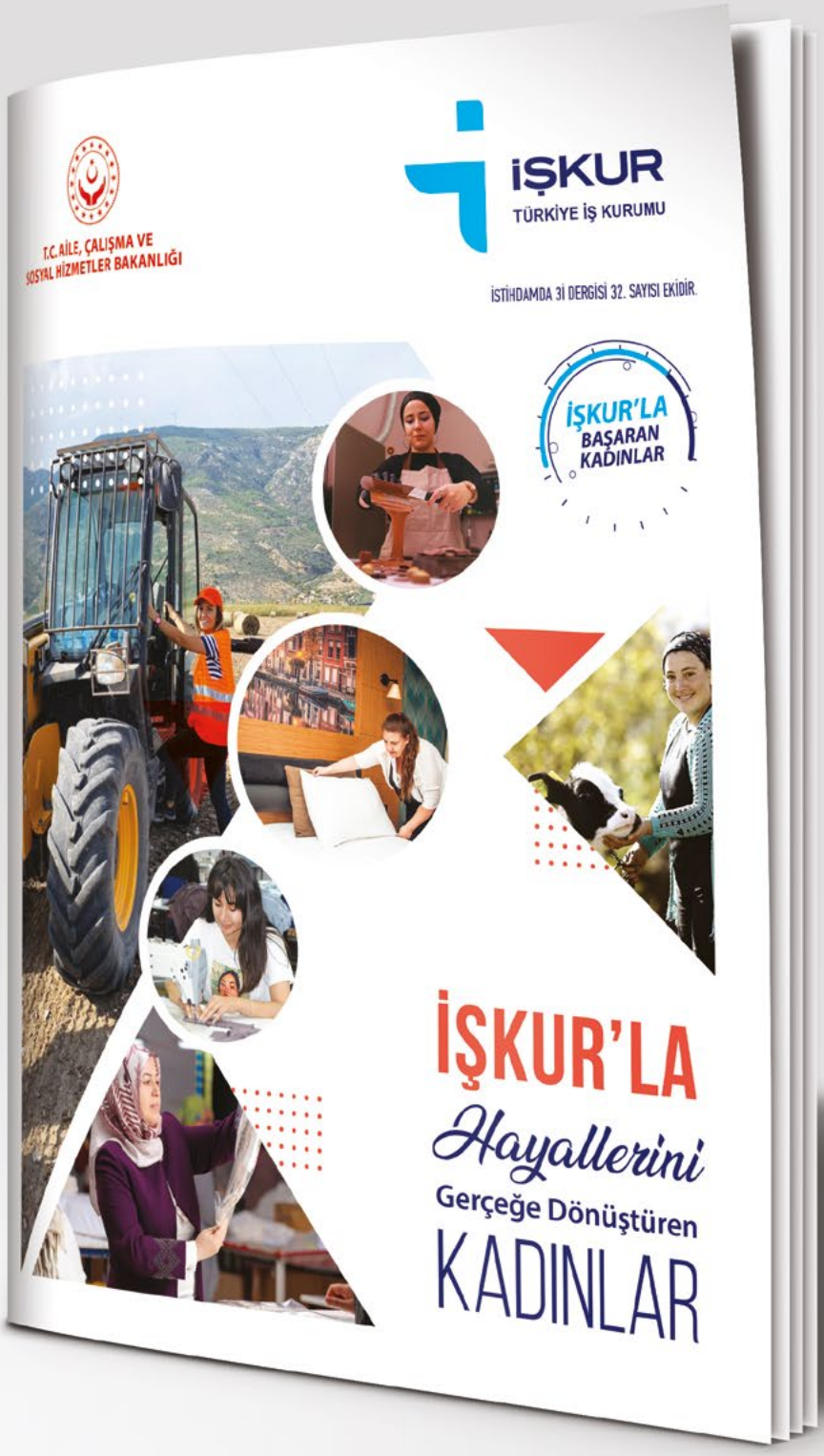
ÇALIŞANLARIMIZI İŞVERENLERİMİZİ VE İSTİHDAMI KORUYACAĞIZ

TEMEL ÖNCELİĞİMİZ EKONOMİK İSTİKRARI VE İSTİHDAMI KORUMAK

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

GENİŞ AÇI

YENİ BİR BAKIŞ AÇISIYLA DANIŞMANLIK HİZMETLERİ



İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
32. SAYISI EKİDİR

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, uyguladığı Aktif ve Pasif İşgücü Programlarıyla iş gücü piyasasında arz ve talebin eşleştirilmesinde önemli bir misyona sahiptir. Kurumumuzun bu görevini yerine getirmesinde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerine ayrı bir parantez açılması; gerek aracılık ve işe yerleştirme faaliyetlerine gerekse de uygulanan kurs ve programların daha iyi anlaşılmasına ışık tutacaktır. Uygulaması çok eski yıllara kadar giden danışmanlık hizmetleri, 2012 yılındaki yeniden yapılanma süreciyle farklı bir boyut kazanmış, 2012 ve 2013 yıllarında 4 bin İş ve Meslek Danışmanı'nın İŞKUR'a atanmasıyla önemli bir değişim ve dönüşüm sürecine girilmiştir. 2020 yılı itibarıyla yaklaşık 5 bin İş ve Meslek Danışmanı'nın görev yaptığı Kurumumuzda, 2017 yılından itibaren kademeli olarak Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçilmiş; böylece başta kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler olmak üzere iş gücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan gruplara yönelik hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti sunulmaya başlanmıştır. Bu sebeple dergimizin bu sayısında "Yeni Bir Bakış Açısıyla Danışmanlık Hizmeti"ni dosya konusu olarak belirledik. Hedef kitle odaklı Profil Temelli Danışmanlık sistemine ilişkin uygulamaları detaylı bir şekilde ele aldık.

"Aktüel" bölümünde Genel Müdür Yardımcımız Nadide Yiğiteli ve İstihdam Uzmanlarımız Gökçen Özkan, Atıf Gürlevik ve Ekmel Onur Aydın COVID-19 pandemisi sürecinin etkilerini, alınan tedbirleri, Kısa Çalışma ve Nakdi Ücret Desteği uygulamasını sizler için anlattı. "Genç Sayfalar" bölümümüzde İstihdam Uzmanlarımızdan Sonay Sakal, Üniversite İrtibat Noktaları hizmetimizi yeniden yapılandırarak hayata geçirdiğimiz İŞKUR Kampüs modeli kapsamında üniversite öğrencilerine yönelik gerçekleştirilen faaliyetleri ele aldı.

"Proje" bölümümüzde günümüzün en önemli konuları arasında yer alan ne eğitimde ne istihdamda olan gençler için uygulanan İşgücü Piyasası Destek Programına ve Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesine yer verdik. "İl Tanıtımı" bölümünde cumhuriyetimizin temellerinin atıldığı şehrimiz Sivas, "Portre" bölümünde ünlü fotoğrafçımız Ara Güler'in hikâyesi ve fotoğraf sanatının incelikleriyle sizlerle olduk.

"İnce İşçilik" bölümümüzde Oyma Sanatı Ustası Hayati Ünsal ile gerçekleştirdiğimiz röportajda bu sanata dair detayları konuştuk. "Müze Tanıtımı" bölümünde tarihin ve tabiatın buluştuğu Patara Antik Kenti, "Yer Tanıtımı" bölümünde Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesi, "Tarihten Sayfalar" bölümünde ise Osmanlı Padişahlarının ilgi duyduğu meslekler ile ilgili bilgilere yer verdik.

İstihdam.gi
İŞKUR

Sayı 32
Nisan - Eylül 2020

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
Bekir AKTÜRK

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Samet GÜNEŞ

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu
Abdullah Tamer YILMAZ
Begüm KANDEMİR
Güler ÇUHADAROĞLU
Hakan ÖZER
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Nazan ÖKSÜZ
Sonay SAKAL
Tufan KARA
Zeki Deniz DOST

Fotoğraf
Gökhan BENLİ

Redaktör
Burak ÖZŞAHİN

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

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

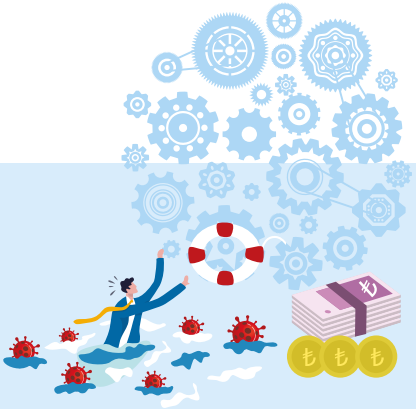
Basım Adresi:
Yenice Mah. Çubuk Yolu No:3
Esenboğa / ANKARA
Tel: 0 312 342 22 08 (Pbx)
Fax: 0312 341 14 27
www.korzabasim.com.tr

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 28.08.2020

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

İÇİNDEKİLER

NİSAN-EYLÜL
2020



AKTÜEL

08
TÜRKİYE'DE COVID-19 PANDEMİSİ

14
COVID-19 DÖNEMİNDE ÇALIŞMA HAYATINDA ETKİN VE DİNAMİK YAKLAŞIM
NADİDE YİĞİTELİ

18
COVID-19 VE ÇALIŞMA HAYATI
GÖKÇEN ÖZKAN

28
İŞKUR'UN KORONAVİRÜSLE MÜCADELE ARACI: KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ
ATIF GÜRLEVİK

36
PANDEMİ İLE MÜCADELEDE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ
EKMEL ONUR AYDIN

88
GENÇ SAYFALAR
GENÇLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE YENİ YAKLAŞIM: İŞKUR KAMPÜS
SONAY SAKAL

94
BAŞARI HİKÂYESİ
ÇALIŞARAK, ALIN TERİ DÖKEREK SAHİP OLUNMAYACAK HİÇBİR ŞEY YOKTUR YETER Kİ SABIR, İSTİKRAR VE SINIRSIZ HAYAL GÜCÜ OLSUN...

96

PROJE

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLER İÇİN İŞ GÜCÜ PİYASASI DESTEK PROGRAMI (NEET PRO)
TUĞBA BOZLAR

KADINLARIN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞ FIRSATLARINA ERİŞİMLERİNİN DESTEKLENMESİ PROJESİ
MUSTAFA TİRYAKİ

104

İL TANITIMI

CUMHURİYETİMİZİN TEMELLERİNİN ATILDIĞI ŞEHİR SİVAS

114

PORTRE

DUAYEN FOTOĞRAFÇI ARA GÜLER

120

İNCE İŞÇİLİK

OYMA SANATI USTASI HAYATİ ÜNSAL

122

MÜZE TANITIM

TARİHİN VE TABİATIN BULUŞTUĞU YER PATARA ANTİK KENTİ

128

YER TANITIMI

CUMHURBAŞKANLIĞI MİLLET KÜTÜPHANESİ

132

KİTAP TANITIMI

MODERNLEŞMEYE İRONİK BİR BAKIŞ "SAATLERİ AYARLAMA ENSTİTÜSÜ"

134

TARİHTEN SAYFALAR

OSMANLI PADİŞAHLARININ İLGİ DUYDUGU MESLEKLER
DİLEK ALP

GENİŞ AÇI

44

YENİ BİR BAKIŞ AÇISIYLA DANIŞMANLIK HİZMETLERİ
SAMET GÜNEŞ

48

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE YENİ MODEL: PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK
SİNAN TEMUR

54

PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ KAPSAMINDA İŞ ARAYAN DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE İŞ KULÜPLERİ
ZEYNEP ÖZ

60

İŞKUR'DA MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ
AYBARS CAN

66

İŞVEREN DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ
ESER EROL

72

DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN PERFORMANSI
HASAN DEMİRCİ

78

MESLEK ARAŞTIRMALARI MESLEK DANIŞMA KOMİSYONU (MEDAK) TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜ
HÜRRİYET SAÇ

82

ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK İŞ KOÇLUĞU UYGULAMASI
RAMAZAN BEĞBOĞA

TEMEL ÖNCELİĞİMİZ
EKONOMİK İSTİKRARI VE İSTİHDAMI KORUMAK

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

Bütün dünyanın COVID-19 salgını ile mücadele ettiği bu süreci en başından beri sağlık, ekonomi, çalışma hayatı ve sosyal hayata dair aldığımız tedbirlerle tüm ülkelere örnek olacak bir şekilde başarıyla yürütüyoruz.

2019 yılının sonlarına doğru Çin'de ortaya çıkan ve daha sonra tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını, çok kısa bir süre içinde hayatımızı derinden etkiledi. Salgının etkileriyle mücadele için toplumun tüm kesimlerini kapsayacak ve koruyacak önemli tedbirler aldık.

COVID-19'un olumsuz etkilerine karşı Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde "Sosyal Koruma Kalkanı"nı etkinleştirdik ve birçok desteği ivedilikle uygulamaya geçirdik. İstihdamı korumak için aldığımız tedbirleri esas olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) üzerinden yürüttük.

Salgının iş gücü piyasasında yol açtığı olumsuz etkilerine karşı istihdamı korumaya yönelik temel tedbir olarak "Kısa Çalışma Ödeneği"ni devreye aldık. Bu kapsamda, uygulama süresi boyunca Kısa Çalışma Ödeneği'ni İŞKUR olarak biz ödüyoruz. Çalışanların normal zamandaki brüt maaşlarının %60'ına karşılık gelen ödenek, net maaş üzerinden hesaplandığında %78'e kadar çıkıyor. Ödenekten yararlanan çalışanların genel sağlık sigortası primlerini de biz karşılıyoruz. Bu dönemde faaliyetlerine kısmen veya tamamen ara vermiş olan işverenler ise iş gücü maliyetinden kurtulmuş oluyorlar. Kısa Çalışma Ödeneği ile hem çalışanların işlerini hem de ekonominin dinamosu olan işletmelerimizi koruyoruz.

COVID-19 nedeniyle yapılan kısa çalışma başvurularında, Kısa Çalışma Ödeneği'ni en hızlı biçimde uygulamak adına, başvuruda istenen evrak ve süreçleri basitleştirdik. Ödeneğe hak kazanmak için gereken prim ödeme gün sayısını 600 günden 450 güne, son 120 günlük hizmet akdine tabi olma şartını da 60 güne indirdik. İşlemlerin hızlı bir şekilde tamamlanabilmesi için müfettişlerce gerçekleştirilen uygunluk tespitinin sonucunu beklemeden işverenlerin beyanları doğrultusunda işçilerin ödemelerini gerçekleştirdik.

Bu süreçte, ödenekten yararlanmak için İŞKUR'a başvuru yapan 479 bin 931 firmanın 3 milyon 576 bin 16 çalışanına Kısa Çalışma Ödemesi gerçekleştirdik. Aldığımız tedbirler ile 3,5 milyonun üzerindeki çalışanın işverenlerce işten çıkarılmasını önleyerek istihdam akdi içinde kalmalarını sağladık.

Öte yandan, yine bu dönemde istihdamı korumak amacıyla, 17/04/2020 tarihinden itibaren 17/09/2020 tarihine kadar, her türlü iş veya hizmet sözleşmelerinin iyi niyet kurallarına uymayan hâller dışında feshedilmesini sınırlandırdık.

İş akdi fesih kısıtıyla eş zamanlı olarak işverenlere çalışanlarını bu dönemde ücretsiz izne çıkarma seçeneğini sunduk. Bu çalışanları korumak için ise ülkemizde ilk defa "Nakdi Ücret Desteği" uygulamasını başlattık. İşverenlerce 17/04/2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesi bulunan işveren tarafından İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne çıkarılan işçilerden Kısa Çalışma Ödeneği'nden yararlanamayan işçiler ile 15/03/2020 tarihinden sonra iş akdi feshedilmesine rağmen işsizlik ödeneğine hak kazanamayan ve yaşlılık aylığı almayan işçilere ücretsiz izinde bulundukları ya da işsiz kaldıkları süre boyunca günlük 39,24 TL'lik bir ödeme yapıyoruz.

Ayrıca işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve nakdi ücret desteğinden faydalanan çalışanların ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin Genel Sağlık Sigortası primlerini de karşılıyoruz.

Bu süreçte işsizlik sigortası, kısa çalışma ve nakdi ücret desteği başvuruları ile İŞKUR üzerinden 14 bin işçi alımı gerçekleştiren Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarının işçi talepleri başvurularını, vatandaşlarımızca İŞKUR birimlerine gelmeden e-Devlet veya esube.iskur.gov.tr üzerinden ya da ALO 170 Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezimiz aracılığıyla gerçekleştirdik.

Bütün dünyanın COVID-19 salgını ile mücadele ettiği bu süreci en başından beri sağlık, ekonomi, çalışma hayatı ve sosyal hayata dair aldığımız tedbirlerle tüm ülkelere örnek olacak bir şekilde başarıyla yürütüyoruz. Temel önceliğimiz, çalışanlarımızın yanında olarak istihdamı korumak, işletmelerimizin de ekonomik ve mali direncini güçlü kılmaktır.

Uyguladığımız tedbirler sayesinde işçi, işveren ve Devlet olarak millî seferberlik ruhuyla bu süreci hızla atlatarak normalleşme başlayacak ve ekonomi tekrar canlandığında mevcut teşviklerin yanında yeni alacağımız teşvik ve destek kararlarıyla birlikte üretimi ve istihdamı eskisinden daha hızlı bir şekilde artırmaya devam edeceğiz.

Kökleri 1946'da kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumuna dayanan İŞKUR, 2003'te başlatılan yapılanma çalışmaları ile çağdaş bir kamu istihdam kurumuna dönüştü. Bugün İŞKUR, sosyal tarafların yönetimine aktif katıldığı, süreklilik arz eden yenilikçi yaklaşımları benimseyen, ülkemizde istihdamın arttırılmasında lokomotif rol oynayan bir yapıda faaliyetlerini sürdürüyor.

İŞKUR, uyguladığı aktif ve pasif iş gücü programlarıyla istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesinde başarılara imza atıyor. İnsanı esas alan bir yaklaşımla kapsayıcı istihdam politikaları geliştiren İŞKUR, istihdama ilişkin tedbirleri sosyal diyalog içerisinde uyguluyor.

Yapısal anlamda geçirdiği dönüşümün ardından iş gücü piyasasına yönelik kapsayıcı projeksiyonlar geliştiren İŞKUR, son yıllarda gerek ülkemizde gerekse de dünyada adından söz ettiriyor. Özellikle uyguladığı kapsamlı teşvikler ve sunduğu etkin danışmanlık hizmetleri neticesinde İŞKUR, 2018 yılında 1 milyon 247 bin 188 kişinin, 2019 yılında 1 milyon 490 bin 276 kişinin, 2020 yılının ilk yarısında 384 bin 150 kişinin ve son 10 yıllık süreçte ise yaklaşık olarak 8,3 milyon kişinin işe yerleştirilmesine aracılık etmiştir. Misyonunu özveriyle sürdüren İŞKUR'umuz, yüzümüzü ağartıyor.

İş arayanları işle, işverenleri de aradıkları iş gücü ile buluşturmak amacıyla yoğun çalışmalar yürüten İŞKUR, salgın sonrasında normalleşme dönemine geçişte de anahtar rol üstlenecek. Yeni dönemde yine iş arayanlara ve işverenlere hedef kitle odaklı danışmanlık hizmetleri sunacak olan İŞKUR'un dijital dönüşümünü de sağlayarak işsizliği azaltmaya ve istihdamı artırmaya büyük katkı sağlayacağına gönülden inanıyorum.

HEDEF KİTLE ODAKLI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİMİZİ YAYGINLAŞTIRMAYA DEVAM EDİYORUZ

BEKİR AKTÜRK
İŞKUR GENEL MÜDÜR V.

Salgın sürecinde İşsizlik Sigortası Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği gibi pasif iş gücü piyasası programlarını yoğun bir şekilde uygulayarak istihdamın korunması noktasında üzerimize düşen sorumluluğu büyük bir özveriyle yerine getirirken bir yandan da bu salgının fırsat penceresini kullanarak danışmanlık hizmetlerimizde de dijital uygulamaları hayata geçirdik.

Kamu istihdam kurumlarının vatandaş odaklı hizmet sunan yüzleri olarak İş ve Meslek Danışmanlığı en maliyetsiz Aktif İşgücü Politikası olarak bilinmekte ve uzun zamandır tüm dünyada farklı örnekleriyle uygulanmaktadır.

Ülkemizde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ilk olarak Alman Çalışma Kurumu ile birlikte yürüttüğümüz "İş ve İşçi Bulma Kurumunun Reorganizasyonu Projesi" çerçevesinde 1991 yılında Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir İl Müdürlüklerinde İş ve Meslek Danışmanlığı servislerinin kurulması ile başlamıştır. Hizmet içi eğitim alan yaklaşık 400 personelimiz tarafından sunulan bu hizmetin 2011 yılına geldiğimizde Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından hazırlanan standart ve yeterlilikler doğrultusunda "İş ve Meslek Danışmanlığı Mesleki Yeterlilik Belgesi" sahibi kişiler tarafından profesyonelce sunulmak üzere revizesi yapılmıştır. Bunun sonucunda ilk kez 2012 yılında Kurumumuz bünyesinde istihdam edilmeye başlanan İş ve Meslek Danışmanlarımızın sayısı günümüzde 5 bin kişiye yaklaşmış bulunmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlarımız; meslek seçme aşamasındaki öğrencilerimize, iş arayan vatandaşlarımıza ve işverenlerimize sunduğu danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra Aktif ve Pasif İşgücü Hizmetlerimizi etkin bir şekilde uygulayan ve Kurumumuzun dışarıya bakan yüzüdür.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerimizle, 2012 yılından bugüne kadar daha çok vatandaşımıza ve işverenimize ulaşma noktasında çok önemli mesafeler katettik. Danışmanlarımızla, 8 yıllık bu süreçte 31 milyon 326 bin bireysel görüşme, 4 milyon 226 bin iş yeri ziyareti, 7 milyon 787 bin işe yerleştirmeye aracılık, 3 milyon 246 bin Aktif İşgücü Programı katılımcısı ve 156 bin okul ziyareti gerçekleştirdik.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerimizin etkinliğini daha da artırmak amacıyla dünya ülkelerini de araştırarak dijitalleşmenin de etkisiyle kitlesel çözümlerden bireyselliğe evrilen hizmet sunum anlayışını İş ve Meslek Danışmanlığı alanına da yansıtarak 2017 yılında Profil Temelli Danışmanlık Sistemini hayata geçirmeye yönelik çalışmaları başlattık.

Profil Temelli Danışmanlık sistemi kapsamında; iş arayan, işveren ve öğrencilere daha etkin hizmet sunmak amacıyla hem hedef kitlenin belirli kriterlere göre profillerinin çıkarılmasına yönelik çalışmaları başlattık hem de İş ve Meslek Danışmanlarımızı branşlara ayırdık. Gelinen aşamada, 20 ve üzeri İş ve Meslek Danışmanı bulunan 69 birimimizdeki danışmanlarımızı İş Arayan Danışmanı, İşveren Danışmanı, Meslek Danışmanı, Engelli İş Koçu ve İş Kulübü Lideri olmak üzere beş branşta hedef kitle odaklı hizmet sunmaya başladık.

Bu noktada hayata geçirdiğimiz iki branş özelinde sunulan danışmanlık hizmetine özellikle değinmekte yarar görüyorum.

Birincisi, dünyada gelişmiş birçok ülkede uygulanan modern ve etkin bir yaklaşım olan destekli istihdam modeli olarak kabul edilen "Engelli İş Koçluğu" uygulamasıdır. Sunduğumuz bu hizmet kapsamında; Kurumumuza kayıtlı engellilerin çalışma potansiyellerini ön plana çıkararak ölçme ve değerlendirme araçları ile tespit ediyor, uygun çözümler içeren bireysel eylem planlarını hazırlıyoruz. İşverenlerle gerekli teması kurarak engelli bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklere göre Engelli İş Koçlarımız tarafından uygun bir işe yerleştirilmesini ve sonrasında da ihtiyaç duydukları işe uyum desteğini sağlıyoruz.

İkincisi, yoğunlaştırılmış İş ve Meslek Danışmanlığı programı olan İş Kulüpleri uygulamasıdır. İş Kulüplerinde, iş gücü piyasasına girişte zorlanan kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler ve madde bağımlıları gibi özel politika gerektiren gruplara yöntem ve motivasyon desteği vererek istihdama katılmaları noktasında güçlü bir destek sunuyoruz.

Bununla birlikte danışmanlık ve rehberlik alanında güncel gelişmeleri takip ederek alana yansıtmamıza imkan sağlayan; ulusal, bölgesel ve Avrupa düzeyinde eğitim ve istihdam sektörlerinden rehberlik ve danışmanlık politika yapıcıları ve uygulayıcılarının bir araya geldiği "Avrupa Rehberlik Merkezi Birimi (Euroguidance)" faaliyetlerini, 2009 yılından bu yana ülke temsilcisi olarak başarı ile yürütüyoruz.

İş ve Meslek Danışmanlığı kapsamında diğer hizmetlerimize de parantez açmak istiyorum. Bunlardan biri işverenlerle diyaloğumuzu artırmak amacıyla 74 birimimizde oluşturduğumuz İnsan Kaynakları (İK) Platformlarıdır. Bu platformlar ile bünyesinde insan kaynakları departmanı bulunan firmalarla daha etkin iletişimde bulunmak amacıyla aylık olarak düzenli toplantılar, bilgilendirmeler ve organizasyonlar düzenleyerek onlara özelleştirilmiş işveren danışmanlığı hizmeti sunuyoruz.

2013 yılından bugüne kadar üniversitelerde oluşturduğumuz 105 adet "Üniversite İrtibat Noktaları"nı, dinamik genç nüfusumuzun ihtiyaçlarını da dikkate alarak daha etkin İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunmak amacıyla "İŞKUR Kampüs" adı altında yeniden yapılandırdık ve Üniversite Kariyer Merkezleri ile İş Kulüplerimizi merkeze alan hizmet sunumunu yeni bir model olarak hayata geçirdik.

Meslek danışmanlığı kapsamında 52 "Meslek Bilgi Merkezi"mizde meslek seçme aşamasındaki öğrencilere ve iş arayanlara meslekler, mesleki eğitim yerleri ve çalışma hayatıyla ilgili bilgiler veriyoruz. Ayrıca, online olarak uyguladığımız "Mesleki Yönelim Test Bataryası" ile kişileri mesleki özelliklerine uygun mesleki eğitim programlarına veya açık işlere yönlendiriyoruz.

Sekretaryası Kurumumuz tarafından yürütülen "Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)" ile, ilgili tarafların katılımıyla 3 ayda bir olmak üzere yılda 4 kez toplanarak mesleki bilgi ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına ilişkin çalışmaları yürütüyoruz.

"Ne eğitimde ne istihdamda olan (NEET)" gençlerimize yönelik "İş Avcılığı Danışmanlık Modeli"ni hayata geçirdik. Model kapsamında, Kurumumuza kayıtlı 15-24 yaş aralığındaki NEET gençlere etkili danışmanlık hizmetleri sunarak onların iş gücü piyasasına girişlerini sağlamaya çalışıyoruz.

Ayrıca önümüzdeki süreçte, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında çalışmalarını başlattığımız, "Staj Portalı" ile "E-Mezun Kariyer Aracı Portalı" oluşturmayı ve "Mesleki Beceri Envanterinin Çıkarılması ve Eşleştirme Hizmetlerinin Beceri Temelinde Geliştirilmesi" projesini uygulamaya geçirmeyi hedefliyoruz.

Bir taraftan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerimizle istihdamı artırmaya çalışırken diğer taraftan, 2020 yılının başında tüm dünyaya yayılarak büyük bir sosyal ve ekonomik krizin yaşanmasına yol açan "COVID-19 Salgını"nın iş gücü piyasamızı çok fazla etkilememesi için birçok tedbir ivedilikle uygulamaya konulmuş olup Kurumumuz salgın ile mücadele sürecinde lokomotif bir görev üstlenmiştir. Bu süreçte, İşsizlik Sigortası Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği gibi pasif iş gücü piyasası programlarını yoğun bir şekilde uygulayarak istihdamın korunması noktasında üzerimize düşen sorumluluğu büyük bir özveriyle yerine getirirken bir yandan da bu salgının fırsat pencerisini kullanarak danışmanlık hizmetlerimizde de dijital uygulamaları hayata geçirdik. Özellikle İş Kulübü faaliyetlerini dijital platformda uygulayarak COVID-19 döneminde vatandaşlarımızı danışmanlık hizmetlerimizden mahrum bırakmadık. Aynı şekilde İşverenlerimiz ve İK temsilcileriyle dijital plastformlarda biraraya gelerek hizmetlerimizi sunmaya devam ettik. Uyguladığımız tedbirler sayesinde salgın sürecini başarıyla atlattıktan sonra istihdamın yeniden artırılması noktasında her zamankinden daha güçlü bir şekilde çalışmaya, pandemi döneminde olduğu gibi iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda vatandaşlarımızın hizmetinde seferber olmaya devam edeceğiz.

TÜRKİYE'DE COVID-19 PANDEMİSİ

1 ARALIK 2019

COVID-19 VUHAN'DA ORTAYA ÇIKTI

COVID-19 pandemisine sebep olan virüs salgını ilk olarak Çin'in Hubei bölgesinin başkenti olan Vuhan'da ortaya çıktı.

10 OCAK 2020

BİLİM KURULU OLUŞTURULDU

Kişiden kişiye hızlı bir şekilde bulaşma özelliğine sahip olan Koronavirüs Ocak ayında etkisini giderek arttırdı. Türkiye'de COVID-19 hastalığı ile mücadele için Sağlık Bakanlığı bünyesinde Koronavirüs Bilim Kurulu oluşturuldu.

10 MART 2020

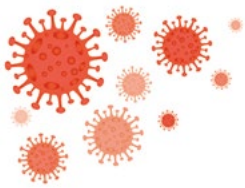
TÜRKİYE'DE İLK VAKA

Dünya geneline yayılan COVID-19 salgınının Türkiye'deki ilk tespit edilen vakası Sağlık Bakanlığı tarafından açıklandı.

11 MART 2020

DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ KÜRESEL SALGIN (PANDEMİ) İLAN ETTİ

Ülkemiz dahil olmak üzere Avrupa, Kuzey Amerika ve Asya-Pasifik'te yer alan çeşitli ülkelerde virüs vakalarının rapor edilmesiyle birlikte COVID-19 Dünya Sağlık Örgütü tarafından küresel salgın (pandemi) olarak ilan edildi.



15 MART 2020

İLK ÖLÜM

Ülkemizde koronavirüse bağlı ilk ölüm gerçekleşti.

16 MART 2020

KAPSAMLI TEDBİRLER ALINDI

- İlkokul, ortaokul ve liselerde eğitim-öğretim askıya alındı.
- Bütün üniversitelerde bahar dönemi dersleri iptal edilerek sınavlar ertelendi.
- Diyanet İşleri Başkanı Ali Erbaş, cuma namazı başta olmak üzere camilerde cemaat hâlinde namaz kılınmasına ara verildiğini fakat ezanların okunacağını ve camilerin açık bulundurulacağını açıkladı.

İŞKUR

18 MART 2020

"EKONOMİK İSTİKRAR KALKANI PAKETİ" AÇIKLANDI

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, başkanlığını yürüttüğü Koronavirüsle Mücadele Eş Güdüm Toplantısı sonrasında yaptığı basın açıklamasında "Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi"ni açıkladı. Yeni tip koronavirüsün (COVID-19) ekonomiye ve vatandaşlara etkisini bertaraf etmek için hazırlanan paket işverenden esnafa, çalışandan emekliye kadar pek çok kesim için önlemler içerdi.

ÇALIŞMA HAYATINI KORUYACAK BAZI ÖNEMLİ MADDELER ŞUNLAR:

ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ

ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ SİGORTALI BAŞINA AYLIK
75 LİRA 12 AY
SÜRESİNCE UYGULANMAYA BAŞLANDI

ESNEK VE UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİ

KAMU VE ÖZEL SEKTÖRDE
ESNEK VE UZAKTAN ÇALIŞMA MODELİ DEVREYE ALINDI

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ (KÇÖ)

KÇÖ İLE FAALİYETLERİNİ AZALTAN YA DA DURDURAN İŞLETMELERDE ÇALIŞANLARA
3 AY ÜCRET DESTEĞİ VERİLMESİ KARARI ALINDI

NAKDÎ YARDIM PAKETİ

İHTİYAÇ SAHİBİ HANELERE
1000 LİRA NAKDİ YARDIM PAKETİ DEVREYE ALINDI

19 MART 2020

KISA ÇALIŞMA UYGULAMASI İLE GELİR VE İSTİHDAM KAYBINI ÖNLEDİK

Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketinin en önemli maddelerinden biri olan Kısa Çalışma Uygulaması gelir ve istihdam kaybını önlemek amacıyla, 31 sayılı İŞKUR Yönetim Kurulumuzun kararı ile salgın "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamına alındı ve ivedilikle devreye sokuldu.

TÜRKİYE'DE COVID-19 PANDEMİSİ

23 MART 2020

TRT EBA TV YAYINLARINA BAŞLADI

Millî Eğitim Bakanlığı ve Türkiye Radyo Televizyon Kurumu iş birliğiyle açılan ilkokul, ortaokul ve lise derslerinin uzaktan işlendiği TRT EBA TV yayınlarına başladı.

25 MART 2020

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDEN YARARLANMA KOŞULLARI ESNETİLDİ

- Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanma koşulları koronavirüs nedeniyle yapılan başvurular için esnetildi. Normal şartlarda kısa çalışma ödeneğine hak kazanmak için gerekli olan son 3 yılda 600 gün prim ödeme şartı 450 güne; kısa çalışma başlamadan önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı ise 60 güne düşürüldü.
- Esnaf-Ahilik Sandığı uygulamasının başlatılması 2021 yılına ertelendi.

30 MART 2020

"BİZ BİZE YETERİZ TÜRKİYEM"

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, **"Biz Bize Yeteriz Türkiyem"** bağış kampanyasını başlattı.

6 NİSAN 2020

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİMİZİ ONLİNE ORTAMDA SUNMAYA DEVAM ETTİK

COVID-19 döneminde 67 il 74 birimde bulunan ve iş arayanlara iş arama yöntemi ve motivasyon desteği sunan **İş Kulüpleri online ortama taşınarak** hizmet dijital ortamda sunuldu.

8 NİSAN 2020

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINA ARA VERME SÜRESİ UZATILDI

- İşbaşı Eğitim Programlarımızda ara verme süresi uzatılarak kurs ve programlara 30 günden daha fazla ara verilebilme imkânı sağlandı.

13 NİSAN 2020

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINA www.iskur.gov.tr ADRESİNDEN BAŞVURU İMKÂNI SAĞLANDI

İşbaşı Eğitim Programlarımıza başvurular elektronik ortamda alınmaya başladı.

17 NİSAN 2020

İSTİHDAMI KORUYACAK YENİ KARARLAR ALINDI

- İşverenlere 3 ay süreyle işten çıkarmalara ilişkin kısıtlama getirildi.
- Bu süreçte ücretsiz izne ayrılan işçiler ile 15 Mart'tan sonra iş sözleşmesi feshedilen ancak işsizlik ödeneğine hak kazanamayan işsizler için **Nakdi Ücret Desteği uygulaması hayata geçirildi.**
- Yeni koronavirüs (COVİD-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi yapılmasına ilişkin düzenleme yapıldı.

30 NİSAN 2020

KISA ÇALIŞMA VE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ ÖDEMELERİNİ BANKA HESAPLARINDAN ALMA İMKÂNI SAĞLANDI

- Vatandaşların kısa çalışma ödeneklerini istemeleri halinde banka hesaplarından almasına yönelik sistem hayata geçirildi.
- Pandemi döneminde vatandaşların evden çıkmadan, PTT şubelerine gitmeden işsizlik ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteğini alabilmelerini teminen kamu ve özel bankalarda bulunan hesaplarından ödeme almaları sağlandı.

4 MAYIS 2020

NORMAL HAYATA DÖNÜŞÜN KADEME KADEME BAŞLATILACAĞI AÇIKLANDI

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, Kabine Toplantısı sonrasında yaptığı basın açıklamasında sonrasında normal hayata dönüşün kademe kademe başlatılacağını açıkladı. Sınırlandırmaların kademeli şekilde esnetilmesi ile ilgili düzenlemeleri genel olarak Mayıs, Haziran ve Temmuz aylarına yayarak yaptıklarını belirtti.

28 MAYIS 2020

YENİ NORMALİN ADIMLARI AÇIKLANDI

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, Cumhurbaşkanlığı Kabine Toplantısının ardından normalleşme adımlarıyla ilgili yeni kararları açıkladı.

BU KAPSAMDA YAPILAN AÇIKLAMAYA GÖRE 1 HAZİRAN İTİBARIYLA:

- **Şehirler arası Seyahat Kısıtlamasının Kaldırılması**
- **Kamu Personelinin Normal Mesaiye Başlaması**
- **Kreşler ve Gündüz Bakım Evlerinin Açılması**
- **65 Yaş ve Üzeri Vatandaşlara Sokağa Çıkma Kısıtlamasının Devam Edilmesi**
- **İşletme Sahibi 65 Yaş Üstü Vatandaşların, Maske, Mesafe ve Temizlik Şartına Riayet Şartıyla İşlerine Dönebilmesi**
- **20 Yaş Altı Sokağa Çıkma Kısıtlamasının 0-18 Yaş Arası Olarak Uygulanması**
- **Plajlar, Milli Parklar ve Bahçelerin Faaliyete Geçmesi**
- **0-18 Yaş Grubunun Tamamının Çarşamba ve Cuma Günleri 14.00 – 20.00 Saatleri Arasında Sokağa Çıkma Sınırlamasına Tabi Olması**
- **Yol Güzergâhlarındaki Dinlenme Tesislerinin Açılması**
- **Kütüphaneler ve Millet Kıraathanelerinin Açılması**
- **Restoran, Kafe, Pastane, Kıraathane, Çay Bahçeleri, Dernek Lokali, Yüzme Havuzu, Kaplıca Türü İşletmelerin Belirlenen Kurallar Dahilinde Saat 22.00'ye Kadar Hizmet Vermeye Başlaması**
- **Müze ve Ören Yerlerinin Açılması**
- **Deniz Turizmi, Balıkçılığı ve Taşımacılığı İle İlgili Sınırlamaların Belirlenen Kurallar Dahilinde Kaldırılması**
- **Hayvan Satış Yerlerinin 1 Haziran'da, Hipodromların ise 10 Haziran'da Faaliyete Geçmesi**

TÜRKİYE'DE COVID-19 PANDEMİSİ

20 HAZİRAN 2020

LGS SINAVI YAPILDI

Ülke genelinde Liselere Geçiş Sistemi (LGS) sınavı yapıldı. Sınav süresince sokağa çıkma kısıtlaması uygulandı.

27-28 HAZİRAN 2020

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARI SINAVI YAPILDI

Yükseköğretim Kurumları Sınavı yapıldı. Sınav süresince sokağa çıkma kısıtlaması uygulandı.

30 HAZİRAN 2020

KISA ÇALIŞMA VE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ 1 AY UZATILDI

- Yaklaşık 3,6 milyon çalışanın yararlandığı Kısa Çalışma Uygulamasından faydalanan iş yerleri için uygulamanın süresi 1 ay uzatıldı.
- 1.7 milyondan fazla vatandaşın yararlandığı Nakdi Ücret Desteğinin süresi 1 ay uzatıldı.

2 TEMMUZ 2020

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİCİLERİYLE ÇEVRİM İÇİ GÖRÜŞMELER GERÇEKLEŞTİRDİK

63 il 74 birimde faaliyetlerini sürdüren İnsan Kaynakları Platformlarımız aracılığıyla 10 ve daha fazla kişiyi istihdam eden iş yerlerinin İnsan Kaynakları Yöneticileriyle görüşmeler sağlandı.

İŞKUR

23 TEMMUZ 2020

ÇALIŞMA HAYATINI KORUYACAK YENİ KANUNİ DÜZENLEMELER YAPILDI

TBMM'de kabul edilen "Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile:

Cumhurbaşkanımızın kararıyla, COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvuru tarihinin ve yine kısa çalışma süresinin **SEKTÖREL OLARAK veya TÜM SEKTÖRLERİ İÇERECEK ŞEKİLDE YIL SONUNA KADAR UZATILABİLMESİ,**

COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma uygulaması ve nakdi ücret desteği uygulamasına esas teşkil eden fesih yasağının her defasında en fazla üçer **AYLIK SÜRELERLE 30 HAZİRAN 2021'E KADAR UZATILABİLMESİ,**

1 Temmuz 2020 tarihinden önce Kısa Çalışma Ödeneğine veya Nakdi Ücret Desteğine başvuran özel sektör iş yerlerinde çalışanların normal çalışma düzenine geçmesi halinde, yıl sonuna kadar, her bir çalışan için brüt **ASGARİ ÜCRET ÜZERİNDEN HESAPLANAN SİGORTA PRİMLERİNİN TAMAMINA KARŞILIK GELEN 1.103,6 TL'YE KADAR TEŞVİK SAĞLANMASI** hükümleri getirildi.

31 TEMMUZ 2020

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ VE SÖZLEŞME FESİH KISITI 1 AY UZATILDI

Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında, Kısa Çalışma Ödeneği (mevcut faydalananlar için) Nakdi Ücret Desteği ve sözleşme fesih kısıtı 1 ay süreyle uzatıldı.

1 AĞUSTOS 2020

SOSYAL KORUMA KALKANI

TÜRKİYE GENELİ

		ÖDEME YAPILAN HANE/KİŞİ	MİKTAR (TL)
SOSYAL DESTEK PROGRAMI (HANE)	FAZ I	2.111.254	2.111.254.000
	FAZ II	2.316.010	2.316.010.000
	FAZ III	1.756.369	1.756.369.000
BİZ BİZE YETERİZ TÜRKİYEM	HANE	1.177.521	1.177.521.000
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ	ÇALIŞAN	3.573.480	16.452.429.206
NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ	ÇALIŞAN	1.705.147	2.801.753.655
İŞSİZLİK ÖDENEĞİ	KİŞİ	775.252	3.128.712.413
		TOPLAM 29.744.049.274 TL	

COVID-19 DÖNEMİNDE ÇALIŞMA HAYATINDA ETKİN VE DİNAMİK YAKLAŞIM

Çin'den tüm dünyaya yayılan COVID-19 salgını, her alanda benzeri görülmemiş sonuçlarla karşı karşıya kalmamıza neden olmuştur. 2009 küresel finans krizine kıyasla COVID-19 krizi; bireyden-topluma, üretim süreçlerinden-ticari ilişkilere, ekonomiden-iş gücü piyasasına kadar her alanda derin etkiler ortaya çıkarmıştır. Öyle ki; pandemi öncesi IMF tahminlerine göre 2020 yılında yüzde 3,3 oranında büyümesi beklenen küresel GSYH'nin, yeni durumla birlikte yüzde 4,9 oranında daralması öngörülmektedir.

NADİDE YİĞİTELİ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

Salgının çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkilerinin hafifletilmesi noktasında İŞKUR, sürecin ana aktörlerinden biri olarak tarihî bir görev ifa etmiştir.

11 Mart 2020 tarihinde Dünya Sağlık Örgütü tarafından dünya genelinde pandemi ilan edilmesinin hemen ardından sosyal ve ekonomik hayatı sınırlandıran tedbirler birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de uygulanmaya başlanmıştır. Bu süreçte, başta insan hayatını önceleyen sağlık politikalarının yanı sıra bütüncül bir yaklaşımla "Ekonomik İstikrar Kalkanı" ve "Sosyal Koruma Kalkanı" olarak ifade edilen tedbir paketleri devreye sokulmuş, zaman içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda da programların kapsamı genişletilmiştir. Ekonomik ve sosyal hayata ilişkin kapsamlı düzenlemeler içeren bu tedbirler içeresinde çalışma hayatına ilişkin de kapsamlı düzenlemeler yer almıştır.

Salgının çalışma hayatı üzerindeki olumsuz etkilerinin hafifletilmesi noktasında İŞKUR, sürecin ana aktörlerinden biri olarak tarihî bir görev ifa etmiştir. Bu sürecin önemli politika araçlarından olan Kısa Çalışma ve Nakdi Ücret Desteği Uygulaması ile pandemi sürecinde büyük istihdam kayıpları yaşanması önlenmiş ve yine bir diğer pasif iş gücü politikası aracı olan İşsizlik Ödeneği Uygulaması ile de çalışanların gelir kayıpları telafi edilmeye çalışılmıştır.

Bu süreçte, öncelikle İŞKUR Yönetim Kurulunca COVID-19, "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamına alınarak Kısa Çalışma Uygulaması devreye sokulmuştur. 26 Mart 2020 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7226 sayılı Kanun ile COVID-19 kaynaklı Kısa Çalışma Uygulamasına yönelik olarak hak kazanma şartlarında önemli kolaylıklar getirilmiştir. Bu kapsamda, 30 Haziran 2020 tarihine kadar yapılan başvurular için son 3 yılda 600 gün işsizlik sigortası primi ödeme şartı 450 güne; kısa çalışma başlamadan önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı ise 60 güne indirilmiştir. Yine aynı madde düzenlemesi kapsamında, yapılan başvuru tarihini 31 Aralık 2020 tarihine kadar uzatma yetkisi de Cumhurbaşkanına verilmiştir. Ayrıca, işlem süreçlerinin kolaylaştırılmasına yönelik olarak da 17 Nisan 2020 tarihinde yeni bir düzenleme getirilmiş olup bu kapsamda Kısa Çalışma Uygulamasına yönelik olarak yapılmakta olan uygunluk tespitinin sonuçlanması beklenmeksizin kısa çalışma ödemelerinin yapılması sağlanmıştır. Ayrıca, 30 Haziran 2020 tarihine kadar Kısa Çalışma Uygulamasına başvurulmuş olması koşuluyla; kısa çalışma süreleri 30 Haziran 2020 ve 31 Temmuz

2020 tarihlerinde yayımlanan Cumhurbaşkanı Kararları ile birer aylık sürelerle uzatılmıştır.

İstihdamın korunmasını sağlamak açısından 17 Nisan 2020 tarihinde getirilen bir diğer uygulama ise her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, istisnalar haricinde işveren tarafından üç ay süreyle feshedilemeyeceğine ilişkindir. 28 Temmuz 2020 tarihinde yayımlanan 7252 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile de fesih yasağı süresinin her defasında en fazla üçer aylık sürelerle 30 Haziran 2021 tarihine kadar Cumhurbaşkanı Kararı ile uzatılabileceği hüküm altına alınmıştır. Bu düzenlemelere bağlı olarak da söz konusu dönemde, işçinin işveren tarafından ücretsiz izne ayrılabilmesine ve bu süreçte de Nakdi Ücret Desteğinden faydalanabilmesine imkân sağlanmıştır. Ayrıca, 15 Mart 2020 tarihinden sonra işten çıkarılıp İşsizlik Ödeneği hak ediş şartlarını taşımaması nedeniyle İşsizlik Ödeneğinden yararlanamayan işçiler için de fesih yapılamayacak süre boyunca Nakdi Ücret Desteği uygulaması getirilmiştir. Bu kapsamda ödenmekte olan nakdi ücret destek tutarı, cari asgari ücret seviyesi üzerinden hesaplanan işsizlik ödeneği tutarı baz alınarak günlük 39,24 TL düzeyinde belirlenmiştir. Kısa çalışma süresine ilişkin uzatma düzenlemeleri benzer şekilde fesih kısıtı ve nakdi ücret desteği uygulamalarına da yansıtılmıştır.

Bu süreçte, kısa sürede hayata geçirilen kısa çalışma ve Nakdi Desteği Uygulamalarının yanı sıra temel kamu istihdam hizmetleri de yürütülmeye devam etmiştir. Kamu istihdam hizmetlerinin daha fazla dijitalleşmesine, elektronik ortamda sunulan hizmetlerin nicelik ve nitelik anlamında artırılmasına ve ödemelerin vatandaşlara daha hızlı ve etkin yapılması amacıyla ödeme kanallarının çeşitlendirilmesine yönelik yoğun mesai harcanmıştır. Vatandaşlara ödeneklerini alacakları

bankayı seçme imkânı sunularak erişim kolaylığı ile birlikte pandemi döneminin ruhuna uygun olarak bulaş riskinden kaçınılması da sağlanmıştır.

Normalleşme sürecine geçiş ile birlikte yeni normalle uyumlu olarak ekonomik faaliyetlerin azalması nedeniyle kısa çalışmaya veya ücretsiz izne ayrılan çalışanların, normal çalışma düzenine geçmelerini teşvik etmek amacıyla 1 Ağustos 2020 tarihinde "Normalleşme Desteği" olarak ifade edilen yeni bir düzenleme hayata geçirilmiştir. Bu düzenleme ile yeni normale daha esnek ve ılımlı geçişlerin sağlanması amaçlanmıştır. Ayrıca, Kısa Çalışma ve Nakdi Ücret Desteği sonrası dönem için verilecek bu destek ile ekonomik faaliyetlerin canlanması, bu şekilde üretime katkı sağlanması, çalışanların da çalışma hayatı ile olan bağlılıklarının devamı yönünde önemli bir adım atılmıştır. Bu kapsamda, 1 Temmuz 2020 tarihine kadar Kısa Çalışma Ödeneğine veya Nakdi Ücret Desteğine başvurmuş olan özel sektör iş yerlerinde, Kısa Çalışma Ödeneğinden veya Nakdi Ücret Desteğinden faydalandırılan sigortalıların, normal çalışma düzenine geçmesi hâlinde, 3 ay süreye kadar normalleşme desteği verilmektedir. Destek tutarı, her ay için kısa çalışma veya ücretsiz izinde geçen aylık ortalama gün sayısı ve asgari ücret üzerinden hesaplanan işçi ve işveren primi tutarına göre belirlenmektedir. Söz konusu bu teşvik işverenlerin SGK'ya ödeyecekleri tüm primlerden mahsup edilmek suretiyle sağlanmaktadır.

Vatandaşlara ödeneklerini alacakları bankayı seçme imkânı sunularak erişim kolaylığı ile birlikte pandemi döneminin ruhuna uygun olarak bulaş riskinden kaçınılması da sağlanmıştır.

Ayrıca Normalleşme Desteği düzenlemesi ile birlikte COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvuru tarih ve süresinin 31 Aralık 2020 tarihini geçmemek üzere Cumhurbaşkanı Kararı ile sektörel olarak da uzatılabilmesi imkânı getirilmiştir.

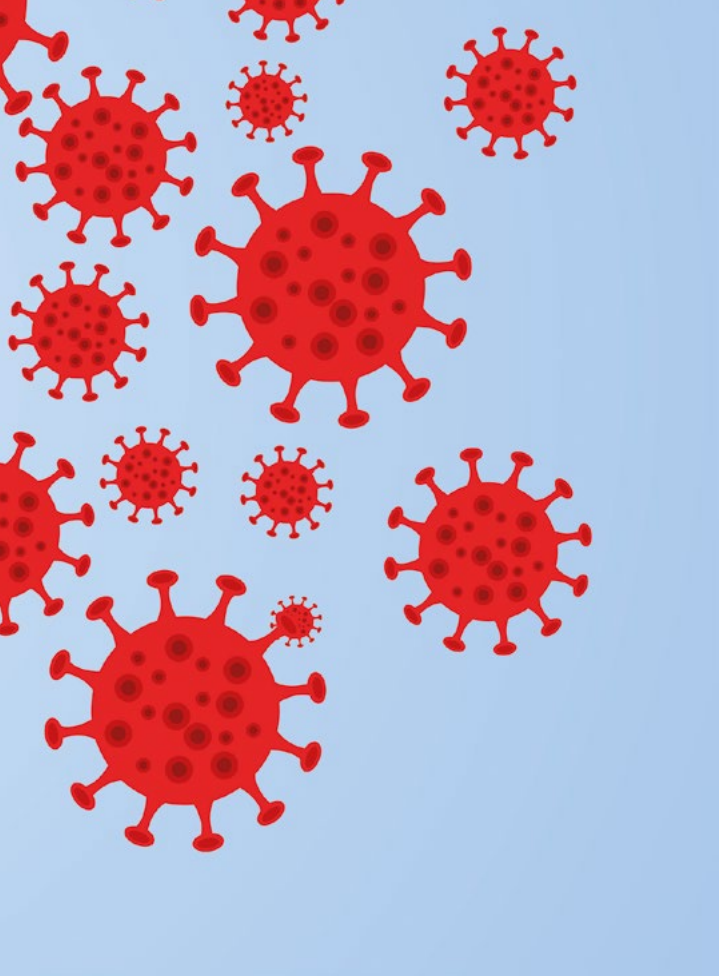
Sonuç olarak pandeminin, ülkemizde sosyal ve ekonomik hayat üzerindeki etkisi tam olarak hissedilmeden, çalışma hayatına yönelik olarak proaktif bir yaklaşım ile tedbirler alınmış ve hızla uygulamaya geçilmiştir. Bundan sonraki süreçte de edinilen deneyimler ve İŞKUR'un dinamik yapısının sunduğu fırsatlar ışığında, sunulan hizmetlerin etkinliğinin artırılmasına devam edilecektir.

COVID-19 VE ÇALIŞMA HAYATI

GÖKÇEN ÖZKAN
İSTİHDAM UZMANI

Dünya çapında başlangıçta grip benzeri bir hastalık olarak atfedilen COVID-19, yayılım hızı ve etkileri itibarıyla önce salgına sonra da ilk sonuçları ve olası devam edecek etkileri nedeniyle İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en büyük küresel krize evrilmiştir.

COVID-19, ilk olarak 2019 yılının Aralık ayında Çin'in Hubei eyaletinin Wuhan şehrinde ortaya çıkan koronavirüs (SARS-CoV-2) kaynaklı, insanları özellikle şiddetli akut solunum yolu sendromu ile etkileyen ve ölüm riski taşıyan bulaşıcı bir solunum yolu hastalığıdır. Binlerce km uzakta virüs kaynaklı başlayan bu hastalık, haftalar geçtikçe diğer coğrafyalara çok hızlı bir şekilde yayılmış ve Dünya Sağlık Örgütü tarafından 11 Mart 2020'de dünya genelinde pandemik (salgın) hastalık olarak kabul edilmiştir.



COVID-19 ile oluşan krizin işletmeler, çalışanlar ve haneler üzerinde birçok farklı etkileri olmuştur. Oluşan krizin etkileri mevcut durumda kırılgan grupları daha da dezavantajlı hâle getirmiştir.

Dünya çapında başlangıçta grip benzeri bir hastalık olarak atfedilen COVID-19, yayılım hızı ve etkileri itibarıyla önce salgına sonrada ilk sonuçları ve olası devam edecek etkileri nedeniyle İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en büyük küresel krize evrilmiştir. COVID-19 pandemisi, en gelişmiş ülkeleri de içine alacak şekilde dünyada oldukça kritik ve olumsuz ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurmuş ve bu sonuçlar ile birlikte dünya ekonomisinin büyük bir kısmını durma noktasına getirmiştir. COVID-19 pandemisinin hayatın her alanına önemli etkileri olmakla birlikte bu yazıda çalışma hayatı açısından etkileri, yazının hazırlandığı tarih itibarıyla dünyada ve ülkemizde bu alanda alınan tedbirleri ve son durumu genel olarak özetleyeceğiz.

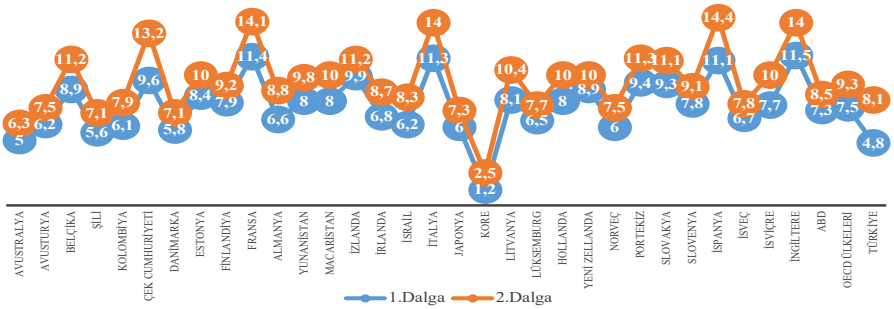
Öncelikle COVID-19 ile oluşan krizin işletmeler, çalışanlar ve haneler üzerinde birçok farklı etkileri olmuştur, ancak oluşan krizin etkileri ana hatlarıyla süregelen genel eğilimlerden farklılık göstermemiş ve mevcut durumda kırılgan grupları daha da dezavantajlı hâle getirmiştir. Bu nedenle dünyada ve ülkemizde öncelikle bu salgından en fazla etkilenecek kırılgan taraflara odaklanılmıştır, ancak genel olarak tedbirleri ele almadan önce pandemi öncesi ve pandemi döneminde çeşitli ekonomik ve iş gücü piyasası göstergelerinin karşılaştırılması faydalı olacaktır.

Geçen yıl OECD tahminleri GSYİH büyüme oranını öngörürken bugün ortaya çıkan resim oldukça farklıdır. Ekonomik büyüme bir tarafa, ekonomik resesyon dünya ekonomisinin yeni gerçeği olmaktadır. Yapılan uluslararası çalışmalar ve araştırmalar ekonomik iyileşme için belirsizliğin hâkim olduğunu belirtmekte ve zaten ağır yaralar almış ekonomilerin ikinci bir pandemi dalgasına karşı daha da savunmasız olacağını belirtmektedir. Bu doğrultuda OECD iki senaryoya göre çeşitli analizler gerçekleştirmiştir. İlk senaryoda salgının tek dalgada yaşanması sonucu OECD ülkelerinde 2020 GSYİH'nin bir önceki yıla göre %7,5 düşmesi; ikinci senaryoda ise salgında ikinci dalganın yaşanması sonucu küresel GSYİH'nin 2020 sonunda bir önceki yıla göre %9,3 düşmesi öngörülmektedir. Aşağıda OECD ülkelerinde her iki senaryoya göre bir önceki yıl ile kıyaslanarak 2020 yılı sonu GSYİH düşüş oranları tahminleri verilmektedir. Grafikten de görüleceği üzere Türkiye, diğer OECD ülkeleri ve ortalamaları dikkate alındığında düşüş oranının en az olacağı ülkeler arasında yer almaktadır.

Grafik 1

2020 Yılı Sonu GSYİH Düşüş Oranları

Kaynak: OECD Economic Outlook (2020) No:107



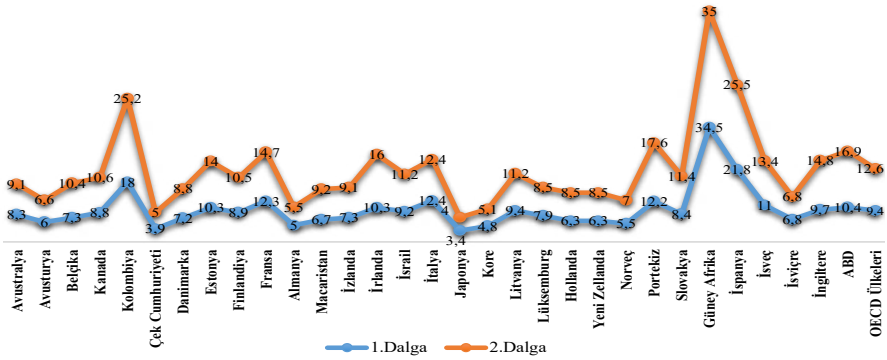
Her ne kadar biri iyi, biri kötü senaryo olarak değerlendirilse de mevcut tahminlerde, küresel ekonomik toparlanmanın önümüzdeki yıl ivme kazanmasının beklendiği, dünya üretimindeki toparlanmanın önceki küresel durgunluklara göre daha hızlı olacağı, istihdamın toparlanmaya başladığı yönündedir. Ancak aynı tahminlerde yaşanan geri dönüşün, üretimin durgunluk öncesi eğilim seviyesine (2019 4. çeyrek) dönmesi için yeterli olmayacağını da göstermektedir. Yani salgın nedeniyle oluşan ekonomik kriz dünya ekonomisinde uzun süreli ve önemli izler bırakacaktır.

COVID-19'un sonuçlarının ekonomiyi hâlihazırda resesyona kadar götüren temel noktası ise çalışma hayatına vurduğu sekte ve iş gücü piyasasına yaptığı olumsuz etkidir. Pandeminin ilk dönemlerinde birçok ülke tarafından alınan karantina tedbirleri ve dönem ilerledikçe uygulamaya konan ilave tedbirler ile virüsün yayılması ve ölüm oranının oldukça azaltılmasına rağmen alınan bu tedbirler birçok sektörde işleri dondurmuş veya yok etmiş ve işsizliği yükseltmiştir. Tedbirler azalmaya başladıkça, ekonomik toparlanmanın nasıl ve ne sürede olacağına ilişkin net sonuçlar elde edilemese de ikinci bir dalganın yaşanmayacağı varsayımı ile tek dalgada 2020 4. çeyrekte OECD ülkelerinde işsizlik oranının %9,4'e ulaşacağı öngörülürken kötü senaryoda ikinci bir COVID-19 dalgasının yaşanması durumunda işsizliğin OECD ülkelerinde ortalama %12,6'lara kadar yükseleceği tahmin edilmektedir. 2019 4. çeyrek işsizlik oranının %5,2 olduğu dikkate alındığında işsizlik artışının oldukça çarpıcı olduğu ve her iki durumda da işsizliğin artmaya devam etmesinin beklendiği tahmin edilmektedir. Aşağıda bazı OECD ülkelerinin 1. dalga ve 2. dalga ile ortaya çıkabilecek işsizlik oranı tahminleri paylaşılmaktadır.

Grafik 2

1. Dalga ve 2. Dalga İşsizlik Oranı Tahminleri

Kaynak: OECD Unemploymnt Projections Database (2020)



ILO tarafından yapılan mevcut ve gelecek modelleme çalışmalarında ise pandeminin iş gücü piyasasını etkilediği 3 farklı alana ilişkin bazı tespitler ve tahminler aşağıda belirtilmektedir.

COVID-19 Pandemisinin İş Gücü Piyasalarına Etkisi

DÜNYADA ÇALIŞAN NÜFUSUN %94'Ü İŞ YERİ KAPATMA TEDBİRİNİN UYGULANDIĞI ÜLKELERDE YAŞIYOR.

17 Mayıs 2020 tarihi itibarıyla toplam çalışan nüfusun %20'si temel sektörlerdeki işler hariç tüm iş yerlerinin kapandığı ülkelerde %69'luk kısmı, bazı sektörlerdeki çalışanlara yönelik kapatma tedbirlerinin uygulandığı ülkelerde, %5'i ise iş yerlerinin kapatılmasının önerildiği ülkelerde yaşamaktadır.

TOPLAM ÇALIŞMA SAATLERİNDE %10,7 DÜŞME GERÇEKLEŞTİ.

2019'un son çeyreğine göre pandemi döneminde çalışma saatlerinde yaklaşık %10,7'lik bir düşüş yaşandığı belirtilmektedir ve sürelerle ortaya çıkan kayıp 305 milyon tam zamanlı işe eş değer durumdadır.

ERKEN TEST VE HASTALIK TAKİBİ İLE ÇALIŞMA SAATİ KAYIPLARINDA TAHMİNİ %50 AZALMA GERÇEKLEŞTİ.

Test ve izleme sıklıklarının artırılması, hastalık nedeniyle iş gücü kayıplarının en aza indirilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Tahminler, test ve izlemenin çalışma saati kayıplarını %50'ye kadar azalttığını belirtmektedir. En düşük test sayısı ve izleme yoğunluğuna sahip ülkeler için tahmini saat kaybı %14 iken en yüksek yoğunluğa sahip olanlarda kayıplar %7'ye kadar gerilemektedir.

COVID-19 ile oluşan krizin son 3 aydır iş gücü piyasası üzerindeki olumsuz etkisi gittikçe netleşmektedir. Krizin başlangıç dönemlerinde bu büyüklükte olmasa da öngörülen olumsuz sonuçlarının önüne geçilmesi veya bir nevi azaltılması için dünyadaki hemen hemen her ülke birçok tedbiri mikro ve makro ölçekte uygulamaya koymuştur. Yazının hazırlandığı Haziran ayı itibarıyla 188 ülkede krizin kötü etkilerinden koruma ve etkilerini azaltma amaçlı olarak birçok tedbir hayata geçirilmiştir. Bu tedbirler; sağlıktan ulaşıma, turizmden eğitime birçok farklı alanı içine alsa da yazımızda salgının çalışma hayatını ilgilendiren etkilerinden ve alınan tedbirlerinden bahsedeceğiz.

Öncelikle bütün büyük ekonomik krizlerde olduğu gibi pandeminin etkilerini en olumsuz yaşayan ve en savunmasız kalan gruplar yine kırılgan gruplar olmuştur. Bunun en önemli nedeni, karantina/kapatma tedbirlerinin uygulandığı sektörlerde (turizm, kişisel hizmetler ve bakım, eğlence, organizasyon/etkinlik vb.) çalışan kayıtlı ve kayıt dışı iş gücü payının yüksek olmasıdır.

COVID-19 KRİZİ SÜRECİNDE GENÇ İŞSİZLİK DAHA DA HIZLI ARTTI

Örneğin, ortaya koyulan en son rakamlar kırılgan gruplar içinde yer alan gençlerin COVID-19 krizinden orantısız bir şekilde etkilendiğini, hem eğitim ve öğretimde aksama hem istihdamda gelir elde etmede ve iş bulmada daha büyük zorluklar yaşadığını göstermektedir. Dünya genelinde toplam 178 milyon genç, yani küresel olarak istihdam edilen her on gencin dördünden fazlasının kriz başladığında pandemiden ağır olarak etkilenen sektörlerde çalıştığı belirtilmektedir. Dünyadaki genç çalışanların (15-24) yaklaşık %77'si (veya 328 milyon genç), 25 yaş ve üstü çalışan yaklaşık %60'ına kıyasla kayıt dışı işlerde çalışmaktadır ve krizden önce bile yaklaşık 68 milyonu işsiz genç olmak üzere 267 milyondan fazla genç ne istihdamda ne de eğitimde (NEET) idi. ILO için insana yakışır işler kapsamında yapılan bir küresel araştırmada, ankete katılan 6 gençten birinin COVID-19 krizinin başlamasından bu yana çalışmayı bıraktığı ortaya çıkmaktadır. Yine aynı anket sonuçlarına göre istihdamda kalan gençlerin ise çalışma saatlerinin %23 azaldığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Sonuç olarak düşük ücret ve güvencesiz istihdam koşullarında çalışan bu gruplar karantina tedbirleri ile öncelikli olarak işsiz kalan veya çalışma saati azalan kesimi oluşturmaktadır.

Sektörel açıdan baktığımızda ise karantina tedbirleri ile birlikte zorunlu olarak kapatılan sektörlerde daha fazla istihdam payına sahip olan ülkelerin pandemiden dolayı daha fazla etki altında kaldığı görülmektedir. Yapılan bir çalışma, AB ülkelerinde kapatılan öncelikli sektörlerdeki istihdamın toplam içindeki oranın yaklaşık %10'unu temsil ettiği belirtilmektedir. Buna karşılık, karantina tedbirlerinden daha az olumsuz etkilenen, uzaktan hizmet sunumuna yönlendirilebilen ve sınırlı sosyal etkileşim (eğitim, kamu yönetimi, telekomünikasyon ve profesyonel bilimsel ve teknik faaliyetler) gerektiren sektör kategorileri de bulunmaktadır ve bu sektörlerdeki çalışanlar uzaktan, tele veya online olarak alternatif şekillerde çalışmaya devam etmiş ve bu sektörlerdeki nitelikli çalışanların önemli bir bölümü pandemi sürecinde aktif olarak istihdamda kalmıştır.

COVID-19'un iş hayatı için oluşturduğu riskler arasında istihdam ve gelir kaybı, çalışma koşullarıyla ilişkili sağlık riskleri ve verimlilikteki düşüşler en önemli riskler olarak gündeme gelmektedir.

Pandemiye karşı dünyanın neredeyse her ülkesinde ve Türkiye'de, hem geneli kapsayan hem de bazı alanlarda yoğunlaşan birçok tedbir geliştirilmiştir.

En genel hâli ile 188 ülkede hükûmetler vatandaşlarını krizin kötü etkilerinden koruma ve etkilerini azaltma amaçlı olarak çeşitli tedbirler hayata geçirmiştir. Daha önce de belirttiğimiz üzere COVID-19'un iş hayatı için oluşturduğu riskler arasında istihdam ve gelir kaybı, çalışma koşullarıyla ilişkili sağlık riskleri ve verimlilikteki düşüşler en önemli riskler olarak gündeme gelmektedir. Bu risklerin düzeyi, özellikle temel mal ve hizmetlerle bağlantılı tedarik zincirlerinde çalışanlar, kayıt dışı çalışanlar ve sosyal korumadan yoksun olanlar ile göçmenler açısından daha da artmaktadır. Sadece bu kapsamda çalışanlar değil aynı zamanda sürdürülebilirlik açısından işletmeler için de ticaretin zayıflaması, nakit akışı ve kaynak yetersizliği ile tedarik darboğazlarıyla bağlantılı olarak birçok risk bulunmaktadır. Bu risklerin gerçekleşme olasılığı ve sonuçları itibarıyla olumsuz etkileri KOBİ'ler için daha da yüksektir. Pandemi sürecinde yaşanabilecek olumsuz etkiler göz önünde bulundurularak bu dönemde ülkeler, çeşitli sektörlerde birçok faaliyeti kapsayan bir dizi tedbir paketi geliştirmiştir. Yazının hazırlandığı 2020 yılı Haziran ayı başı itibarıyla pandeminin birçok ülkede gerilemeye başlaması ile bu tedbirler yerini normalleşmeye geri dönüş tedbirlerine bırakmıştır.

Ülkelerin yaklaşımları ve tedbirlerin kapsamı çeşitlilik gösterse de tedbirlerde öne çıkan en önemli yaklaşımlar; hedef gruplara göre ekonomik yardım ve sosyal korumanın şimdiye kadar eşi görülmemiş bir şekilde genişletilmesi, özellikle KOBİ'ler olmak üzere işletmelere nakit destekleri ve vergi indirimleri başta olmak üzere çeşitli finansman destek paketleri ve bunların yanı sıra iş yerlerinde virüsün yayılımını azaltmak/durdurmak için çeşitli çalışma şekli düzenlemeleri ile iş yeri sağlığı ve güvenliğini artırıcı çalışmalardır. Bu tedbirler kapsam itibarıyla gruplandırılarak aşağıda paylaşılmaktadır:

Ekonomik

- Sağlık sektörü başta olmak üzere belirli sektörlere yönelik özel kredi ve karşılıksız finansman destekleri
- İşletmelere vergi indirimleri
- İşletmelerin zaruri giderlerinde indirimler, ödemelerde erteleme ve esneklik imkânının sunulması
- Vatandaşlara gelir gruplarına göre sosyal yardımlar sunulması
- Temel sektörlerdeki işletmelere özel teşvikler ve sübvansiyonlar sağlanması

İstihdam ve İş Gücü Piyasası

- Kısa çalışma ödeneklerinin geliştirilmesi, şartlarının azaltılması ve kapsamının genişletilmesi
- İşsizlik ödeneği şartlarının azaltılması ve kapsamının genişletilmesi
- Online ve tele alternatif uzaktan çalışma şekillerine geçiş
- Hizmetlerde ve faaliyetlerde dijitalleşmenin yoğunlaştırılması
- İnsan kaynaklarının güncel becerilere yönelik gelişim fırsatlarının sunulması
- İşten çıkarmayı önleyici yasaklar ve destekler

İş Sağlığı ve Güvenliği

- Hastalığı önleyici, hastalığın etkilerini azaltıcı ve yayılımını önleyici iş-işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin güçlendirilmesi
- Çalışma standartlarının ve tiplerinin tekrar düzenlenmesi
- Ücretli-ücretsiz izin uygulamaları
- Çalışanlar ve işsizler için sağlık hizmetlerine erişimin sağlanması

Tablo 1

Ülkelerin Hayata Geçirdiği ve Gruplandırılmış COVID-19 Tedbirleri

Kaynak: ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf

Türkiye'de ilk COVID-19 vakasının görüldüğü 10 Mart 2020 tarihinden bugüne kadar çalışma hayatı ile ilişkili olarak istihdamda olanlar, işsizler ve işverenler için çeşitli finansman destekleri, çalışma şekillerine ve sürelerine yönelik alternatif uygulamalar ve iş sağlığı ve güvenliği düzenlemeleri öncelikli olarak tedbirler kapsamına alınmıştır.

Haziran ayı başından itibaren normalleşmeye geri dönüş olmakla birlikte pandemi döneminde ülkemizde hayata geçirilen önemli destek tedbirleri aşağıda özetlenmektedir:

GERÇEK KİŞİLERE YÖNELİK DESTEKLER

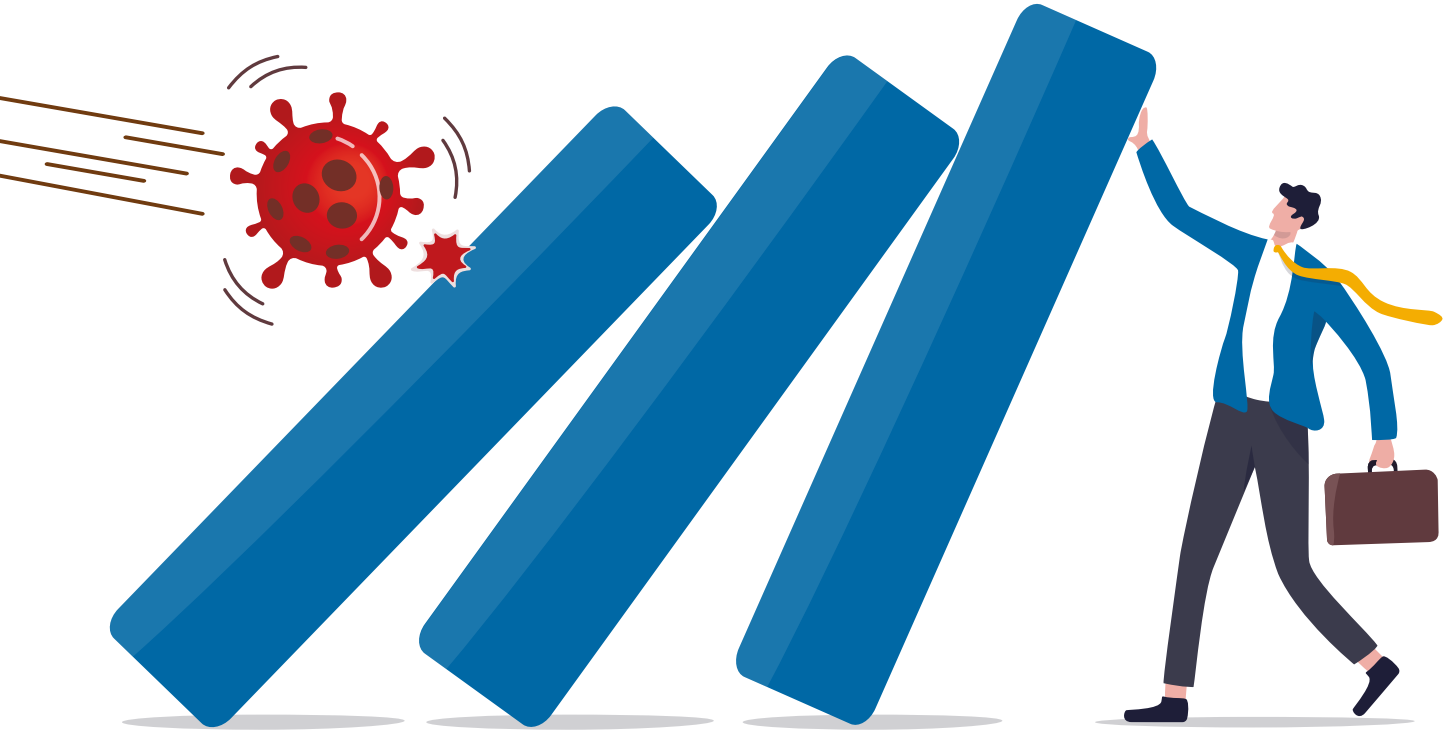
- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ
- NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ
- EMEKLİ MAAŞLARINA YÖNELİK STANDARTLAŞTIRMA VE ARTIRIM
- SOSYAL DESTEK PROGRAMI
- İŞVERENLERE İŞTEN ÇIKARMA YASAĞI
- İŞ YERİ KİRASI ERTELEMELERİ
- ELEKTRİK, SU, DOĞAL GAZ KESİNTİ YASAKLARI
- KREDİ TAKSİTLERİ ERTELEME PAKETLERİ VE İŞLETME GİDERLERİNE YÖNELİK FİNANSAL DESTEK PAKETLERİ
- KREDİ DESTEK PAKETLERİ
- SGK VE BAĞKUR ÖDEMELERİNDE ESNEKLİK
- VERGİ ÖDEME ERTELEMELERİ

İŞLETMELER İÇİN MALİ DESTEKLER

- İŞE DEVAM DESTEK PAKETİ
- KREDİ VE ÇEK ÖDEME DESTEK PAKETLERİ
- ZİRAAT BANKASI, VAKIFBANK VE HALK BANKASI KREDİ DESTEKLERİ
- KREDİ GERİ ÖDEMELERİNDE YAPILANDIRMA
- KİRA ÖDEME DESTEKLERİ
- VERGİ ÖDEMELERİNDE ERTELEME
- BELİRLİ SEKTÖRLERDE SGK, BAĞKUR VS. ÖDEMELERİ İÇİN MÜCBİR SEBEPLE ERTELEME
- KOSGEB'DEN GERİ ÖDEMELİ KREDİLERDE ERTELEME, PROJE BAZLI VE GİRİŞİMCİLİK DESTEKLERİNDE ESNEKLİK VE KAPSAM GENİŞLETME, DESTEK SÜRELERİNİN UZATILMASI

Pandeminin başlangıcından bu yana, vatandaşlara ve işletmelere çoğunlukla finansman destekleri yoluyla çeşitli yardımlar sunulmuş olup bu yardımlar hâlihazırda da devam ettirilmektedir. ILO tarafından yayımlanan bir çalışmada ise krizin iş gücü piyasasına etkilerini anlamak ve buna uygun yanıtlar üretebilmek için salgının insani boyutunu da dikkate alan bir politika çerçevesi oluşturulmuştur. Bu politika çerçevesi, COVID-19 krizinin ekonomik ve sosyal hayata etkisiyle nasıl mücadele edileceğini kavramsal bir çerçevede gösterme açısından önemlidir.

İş gücü piyasasının bütün tarafları dengeli bir şekilde desteklenerek daha güçlü bir sosyal uyum ve salgın gibi mücbir durumlarda dengesini koruyan, daha sürdürülebilir ve esnek bir iş gücü piyasasının oluşturulması sağlanmalıdır.



POLİTİKA ÇERÇEVESİ 1: Ekonomik Gelişimi ve İstihdamı Teşvik Etmek

- Maliye ve para politikaları istihdamı ve sosyal korumayı desteklemelidir.
- Sektörlere özel politikalar geliştirilmelidir.

POLİTİKA ÇERÇEVESİ 2: İşletmeleri, İşleri ve Gelirleri Desteklemek

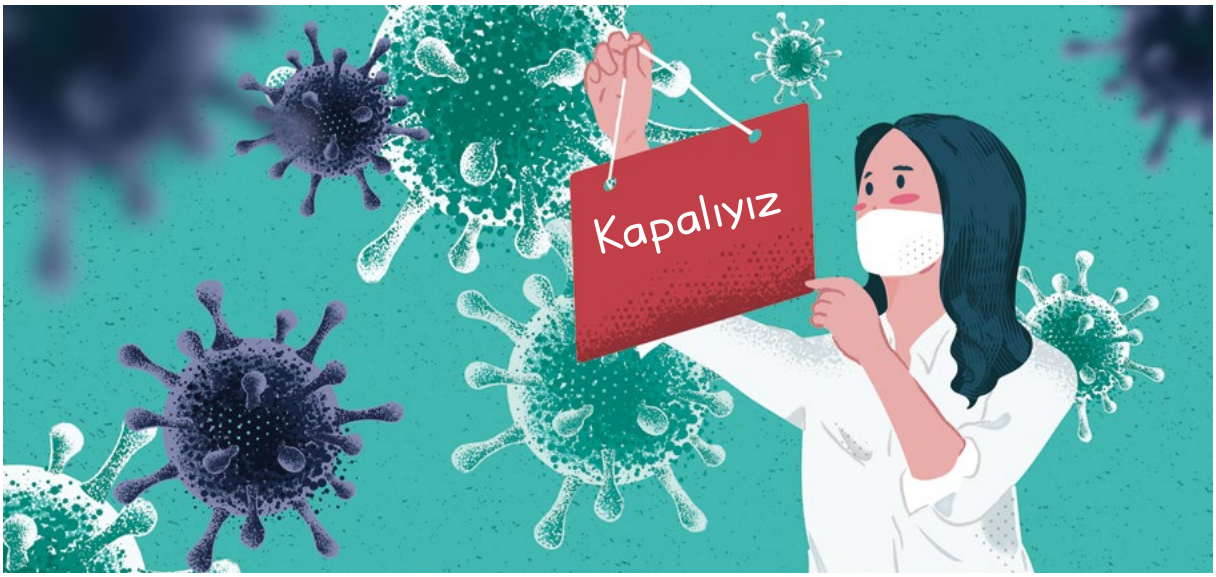
- İşletmeler için mali destekler ve vergi indirimi de dahil olmak üzere çeşitli yardım türleri oluşturulmalıdır.
- İş gücünü istihdamda tutma tedbirleri geliştirilmelidir.
- Sosyal koruma herkese yaygınlaştırılmalıdır.

POLİTİKA ÇERÇEVESİ 3: İş Yerinde Çalışanları Korumak

- İş sağlığı ve güvenliği önlemleri güçlendirilmeli ve iş yerlerinde halk sağlığı önlemlerinin uygulanması teşvik edilmelidir.
- Yeni çalışma düzenlemeleri geliştirilmelidir.
- Herkes için sağlık hizmetlerine erişim sağlanmalı, ayrımcılık ve dışlanmanın önüne geçilmelidir.
- Ücretli hastalık iznine ve aile iznine erişim genişletilmelidir.

POLİTİKA ÇERÇEVESİ 4: Çözümler İçin Sosyal Diyaloğa Güvenmek

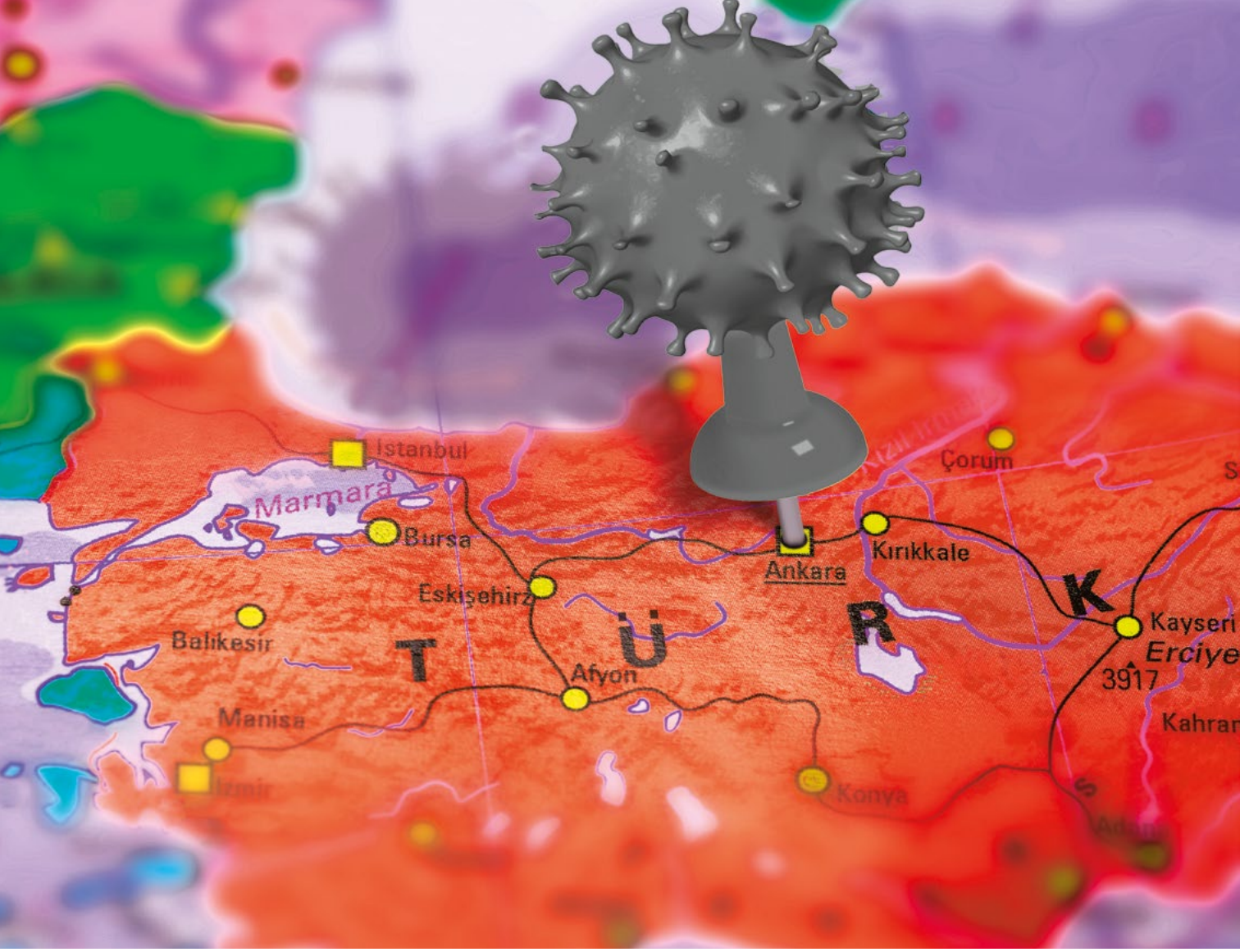
- İşveren ve işçi organizasyonlarının kapasitesi ve dayanıklılığı güçlendirilmelidir.
- Hükûmetlerin kapasitesi artırılmalıdır.
- Sosyal diyalog mekanizmaları, toplu pazarlık ve çalışma ilişkileri kurumları ve süreçleri güçlendirilmelidir.



Sonuç olarak pandemi dönemi ve sonrası için tedbirler sürekli yenilenmektedir ve ilgili önlemlerin çoğunun bu süreçte mevcut hâliyle yerinde kalması pek olası değildir. Bir tarafta pandeminin nasıl evrimleşeceği ve salgının etkilerini atlatabilmek için hangi yeni önlemlerin alınması gerektiği konusunda belirsizlik devam etmekte, diğer tarafta ekonomilerin ne kadar hızlı toparlanacağı ve işlerin eski veya yeni normale ne zaman ve nasıl döneceği konusunda önemli tartışmalar devam etmektedir. Birçok ülkede, iş gücü piyasaları önemli ölçüde bozulmuş ve kötüleşmiştir ve iyileşmesi de yıllar alacaktır. Bazı sektörlerde toparlanma diğerlerine kıyasla daha uzun zaman ve kaynak gerektirecektir. Özellikle bozulan ekonominin ve iş gücü piyasalarının durumu acil ve kısa sürede uygulanabilir hâle getirilecek politika önlemleri almayı gerektirmektedir. İş gücü piyasalarında önlem gerektiren öncelikli konular ise işsizliğin ve kayıt dışı ekonominin artmasıyla gittikçe bozulan arz-talep dengesinin tekrar sağlanması, dijital beceriler ve yetenekler başta olmak üzere güncel iş gücü piyasası ihtiyaçlarına uygun insan kaynağının yetiştirilmesi, istihdamı koruyacak yeni çalışma tiplerinin ve standartlarının geliştirilmesi ve tutarlı bir sosyal koruma ve istihdam dengesi sağlayacak program ve politika setlerinin oluşturulmasıdır. Bugünün politikaları, önümüzdeki on yıllık dönemde ekonomik ve sosyal yaşamın yeni normallerini şekillendireceği için iş gücü piyasasının bütün tarafları dengeli bir şekilde desteklenerek daha güçlü bir sosyal uyum ve salgın gibi mücbir durumlarda dengesini koruyan, daha sürdürülebilir ve esnek bir iş gücü piyasasının oluşturulması sağlanmalıdır.

Dipnotlar

1. OECD (2020), “OECD Economic Outlook No. 107 (Edition 2020/1)
2. OECD (2020), “OECD Economic Outlook No. 107 (Edition 2020/1)”, OECD Economic Outlook: Statistics and Projections (database).
3. Dünya Bankası Global Outlook Pandemic, Recession: The Global Economy in Crisis , https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/33748/211553-Ch01.pdf
4. OECD (2020), Unemployment rate forecast (indicator). doi: 10.1787/b487f2cf-en
5. ILO, “COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf
6. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_747250/lang--en/index.htm
7. ILO, “ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition Updated estimates and analysis”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf
8. https://voxeu.org/article/covid-19-lockdown-and-eu-labour-markets
9. ILO Research Brief, “The effects of COVID 19 on trade and global supply chains”, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_746917.pdf

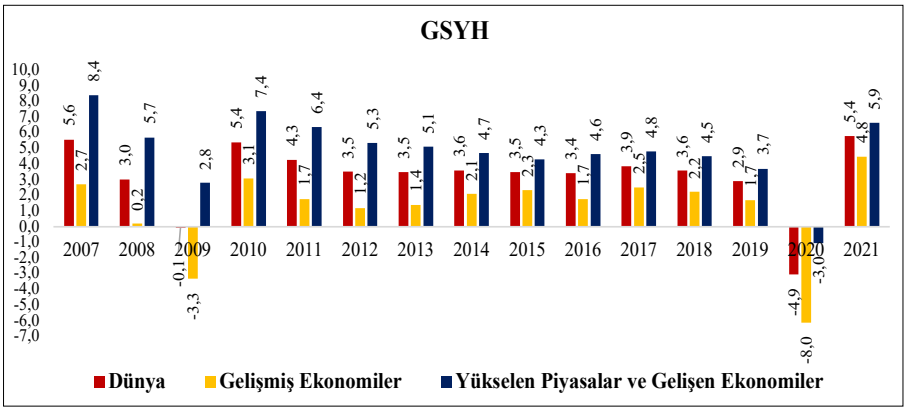


İŞKUR'UN KORONAVİRÜSLE MÜCADELE ARACI: **KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

Çin'de ortaya çıkan ve tüm dünyaya yayılan koronavirüs, başta iktisadi hayat olmak üzere, siyasal, sosyokültürel ve psikolojik yönlerden ezberlerin bozulmasına sebep olmuş, bireyden topluma kadar her düzlemde alışılagelmiş dengeleri altüst etmiştir.

ATIF GÜRLEVİK
İSTİHDAM UZMANI

Salgın nedeniyle üretim ve talep süreçleri eş zamanlı durmuş, ekonomik ve ticari ilişkiler sekteye uğramış, vâr olan belirsizlikler derinleşmiş, öncelikler ve beklentiler değişerek insan yaşamını ilgilendiren tüm alanlarda yıkıcı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Öyle ki küresel boyutta; 1929'da ABD'den tüm dünyaya yayılan ve "büyük buhran" olarak anılan ekonomik çöküşten sonraki en büyük ikinci "kriz"le karşı karşıya olunduğu ve 2009 finansal krizinden daha ağır sonuçlarla yüzleşmeye hazır olunması gerektiği Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından da ifade edilmiştir. Dünya Ekonomik Görünümü Nisan Raporuna göre, salgın nedeniyle küresel ekonominin 2020'de %-3 oranında keskin bir şekilde daralması öngörülmektedir. Bu öngörü haziran ayında %-4,9 olarak revize edilmiştir (2009 küresel finansal krizindeki daralma: %-0,1). OECD ise 2020 için daralmanın %-6 seviyesinde olacağını tahmin etmektedir. Söz konusu tahminler, pandemi öncesi %3,3 pozitif büyüme tahminine göre oldukça derin bir daralmayı işaret etmektedir. "Benzeri olmayan kriz ve belirsiz bir iyileşme" başlığı ile yayımlanan Dünya Ekonomik Görünümü Haziran Güncelleme Raporunda, pandeminin 2020 yılının ilk yarısında aktiviteler üzerinde beklenenden daha olumsuz bir etki oluşturduğu ve iyileşmenin daha önce tahmin edilenden daha kademeli olacağı ifade edilmektedir.



Grafik 1

GSYH Sabit Fiyatlarla, 2007-2021

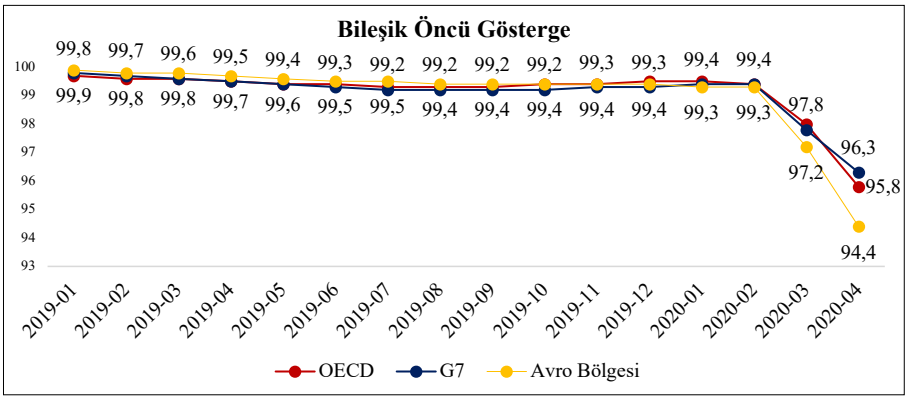
Kaynak: World Economic Outlook, Haziran, IMF

Gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin her ülke, bu görünmez düşmana karşı yoğun ve kapsamlı bir mücadele başlatmıştır. En üst düzeyde alınan tedbirler kapsamında, başta insan yaşamını önceleyen sağlık politikaları olmak üzere, ekonomik durgunluğu azaltacak para ve maliye politikası araçları ve sosyal korumayı odaklayan politikalar bütüncül bir yaklaşımla uygulamaya konulmuştur. Genel olarak işletmeler-çalışanlar, haneler-bireyler, endüstriler-sektörler olmak üzere üç gruba odaklanan tedbirler kapsamında ülkeler; harcamaları artırmak, ekonomik faaliyetleri destekleme konusunda taahhütlerde bulunmak ve mali olmayan tedbirleri içeren düzenlemeleri uygulayarak salgına çok yönlü tepki vermiştir. Devreye sokulan devasa büyüklükte fonlar ve kurtarma paketlerine rağmen OECD Nisan ayı bileşik öncü göstergeleri büyük ekonomiler için benzeri görülmemiş bir çöküşü işaret etmektedir.[5]

Grafik 2

Bileşik Öncü Göstergeler

Kaynak: OECD



[Bileşik öncü gösterge (CLI), ekonomik faaliyetin uzun vadeli potansiyel seviyesi etrafında dalgalanmasını gösteren iş döngülerinde dönüm noktalarının erken sinyallerini sağlamak üzere tasarlanmıştır. CLI'lar kısa vadeli ekonomik hareketleri nicel olarak değil, nitel olarak göstermektedir.]

Koronavirüsün etkilerinin en yoğun hissedildiği alanlardan biri de şüphesiz çalışma hayatı olmuştur. Salgının yayılımını engellemek adına alınan önlemler kapsamında, birçok ülke ekonomik faaliyetlerini zorunlu alanlar haricinde durdurmuş, başta hizmetler sektörü olmak üzere, turizm ve sanayi sektörleri hem işverenler hem de çalışanlar bakımından zor bir evreye girmiştir.

Ekonomik faaliyetlerde meydana gelen keskin düşüşle birlikte, istihdam kayıpları, iş gücü piyasasından kopuşlar ve işsizlik oranlarında artış yönüyle karamsar beklentileri güçlendiren emareler ortaya çıkmıştır. Özellikle genç, kadın ve diğer kırılgan grupların salgının iş gücü piyasalarındaki olumsuz etkilerinden daha derin etkilendiği pandemi sürecinde, OECD ülkelerinde Mart ayında işsiz sayısının bir önceki aya göre 2.1 milyon artışla 37 milyona yükseldiği görülmektedir. OECD 2020 İstihdam Görünüm Raporuna göre, COVID-19 krizinin ilk üç ayında, veri bulunan

OECD ülkelerinde, çalışılan saatler, 2008-09 küresel mali krizinin ilk üç ayından on kat daha fazla düştüğü ifade edilmektedir. Aynı raporda, %5,3 seviyesinde olan 2019 yıl sonu işsizlik oranının 2020 sonuna kadar OECD ülkelerinde yaklaşık %10'a ulaşması ve ikinci bir pandemi dalgası durumunda bu oranın %12'ye kadar çıkması öngörülmektedir.[7]

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tahmin ve analizler, işverenlerin %81'i ile kendi hesabına çalışanların %66'sının, gelir ve işler üzerinde ciddi etkileri olan, zorunlu iş yeri kapanışlarından etkilenen ülkelerde yaşamakta ve çalışmakta olduğunu ortaya koymaktadır.[8]

ILO'ya göre, 2020/1. çeyrekte, 2019/4. çeyreğe kıyasla çalışma saatlerindeki küresel düşüş 155 milyon tam zamanlı iş kaybına eş değer iken 2020/2. çeyrekte muhtemelen 400 milyondan fazla tam zamanlı iş kaybı oluşacağı ifade edilmektedir.[9]

İşverenlerin, iş arayanların ve çalışanların karşı karşıya kaldığı bu zorlu süreçte korumacı devlet politikalarının önemi ve uygulanma imkânı artmıştır. Bu kapsamda, salgının olumsuz etkileri kamu politika araçları ile yönetilmeye çalışılmış, iş yerlerine finansal destek ve krediler sağlanarak iş gücü piyasasını ve istihdamı koruma odaklı sübvansiyon ve sosyal destek politikaları yürürlüğe konulmuştur. Küresel ekonominin önemli aktörleri arasında yer alan ABD ve AB ülkeleri başta olmak üzere liberal ekonomik anlayışı benimseyen onlarca ülkede iktisadi yaşamı durgunluktan, çalışma yaşamını da yüksek işsizlikten korumak temel amaç hâline gelmiştir.

Ülkemizde de pandemi sürecine yaklaşım dünya ile paralel seyir izlemiştir. Salgının her alanda olumsuz etkilerini hafifletmek gayesiyle, küresel deneyimler ulusal düzlemde uygulama kabiliyeti ile desteklenerek iş birliği ve dayanışma ile yürürlüğe konulmuştur. İlk vakanın görüldüğü 10 Mart 2020 tarihinden itibaren halk sağlığını korumak amacıyla Cumhurbaşkanlığı uhdesinde ve tüm kurum kuruluşlar ile yerel yönetimlerce görev alanları kapsamında yoğun bir mücadele sergilenmiştir.

Bu minvalde salgına en kapsamlı cevap, Cumhurbaşkanı tarafından açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi" olmuştur. Paket kapsamında

Salgının olumsuz etkileri kamu politika araçları ile yönetilmeye çalışılmış, iş yerlerine finansal destek ve krediler sağlanarak iş gücü piyasasını ve istihdamı koruma odaklı sübvansiyon ve sosyal destek politikaları uygulamaya alınmıştır.

çarpan etkisiyle 600 milyar TL'yi aşan ve millî gelire oranı %11 seviyesinde olan 252 milyar TL'lik bir fon ile koronavirüsün iktisadi hayat üzerindeki etkileri çok boyutlu bir yaklaşımla bertaraf edilmeye çalışılmıştır[10]. Paket, pandemi nedeniyle iş ve gelir kaybı yaşayan çalışan, emekli, esnaf ve işletmelerimizi yani doğrudan ve dolaylı olarak tüm kalemleriyle çalışma hayatını ilgilendirmektedir.

Özel yaklaşımlar içeren çalışma hayatına yönelik politikalar, "Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi" kapsamında, "Sosyal Koruma Kalkanı Paketi" adı altında konsolide edilerek "sosyal yardımlar", "sosyal güvenlik", "çalışma hayatı" ve "sosyal hizmetler"

olarak dört ana başlık altında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı uhdesinde uygulamaya konulmuştur. Kapsayıcı bir anlayış ile sunulan Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında, salgının etkilerinin hafifletilmesi amacıyla yararlanıcılara yaklaşık 30 milyar TL destek sağlanmıştır.[11]

Tablo 1

Sosyal Koruma Kalkanı Paketi

Kaynak: AÇSHB, 01.08.2020

Uygulama	Dönem/ Yararlanıcı	Ödeme Yapılan Hane/Kişi	Miktar(TL)
Sosyal Destek Programı (Hane)	Faz I	2.111.254	2.111.254.000
	Faz II	2.316.010	2.316.010.000
	Faz III	1.756.369	1.756.369.000
Biz Bize Yeteriz Türkiyem	Hane	1.177.521	1.177.521.000
Kısa Çalışma Ödeneği	Çalışan	3.573.480	16.452.429.206
Nakdi Ücret Desteği	Çalışan	1.705.147	2.801.753.655
İşsizlik Ödeneği	Kişi	775.252	3.128.712.413
Toplam			**29.744.049.274 TL**

Sosyal Koruma Kalkanı Paketi'nde öne çıkan desteklerden biri de "çalışma hayatı" başlığı altında işverenlerimize sunulan "kısa çalışma" uygulamasıdır. Özellikle olağanüstü dönemlerde başvurulan pasif iş gücü piyasası politikası araçlarından biri olan uygulama, pandemi sürecinde gelir ve istihdam kaybını önlemek amacıyla ivedilikle devreye sokulmuştur.

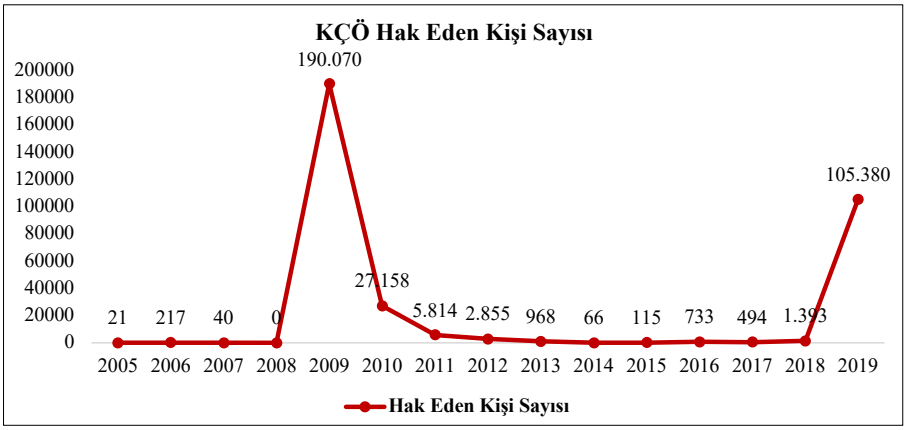
20. yüzyılın başlarından itibaren birçok ülkede uygulama örnekleri bulunan kısa çalışma, çalışma sürelerinde kısıtlamaya gidilmesi suretiyle işten çıkarmaların önlenmesi ve ücret kayıplarının tazmin edilmesi maksadıyla koronavirüs sürecinde; ABD, Almanya, Belçika, Danimarka, Fransa, İngiltere gibi gelişmiş ekonomi olarak addedilen 28 ülkede de tedbir olarak uygulanmıştır.[12]

Hem çalışan hem de işveren yönüyle önemli faydalar sağlayan kısa çalışma uygulaması, "geçici olarak ekonomik durgunluk gerekçesiyle talep daralması ile karşı karşıya kalan veya önceden kestirilemeyen ve önlenmesine imkân bulunmayan zorlayıcı gerekçeler nedeniyle faaliyetini azaltmak durumunda kalan işverenlerin, iş yerinde normal zamanda uygulanan haftalık çalışma saatlerini azaltabilmesine olanak vermektedir. Bu sayede, işçilerin işten çıkarılmaları engellenmekte ve çalışılan sürenin azalması sebebiyle gelir kaybıyla karşı karşıya kalan işçilerin kayıplarını da belirli ölçülerde karşılamaktadır."[13]

Ayrıca, kısa çalışma uygulaması ile "işletmenin hayat seyrinin ve iş ilişkilerinin devamı sağlanarak istihdamın korunması amaçlanmakta, bu durum aynı zamanda makro düzeyde ülkenin ekonomik yapısına da olumlu katkı sağlamaktadır. Kısa çalışma uygulaması sayesinde genel ekonomik kriz dönemlerinde, toplu işçi çıkarmaların engellenmesiyle işsizlik oranları daha düşük seviyelerde dizginlenebilmektedir. Böylece devlet, işçilere yeni bir iş bulmanın külfetine katlanmak zorunda kalmamaktadır. Ayrıca yapılan çalışma karşılığı olarak ödenen ücretlerden vergi ve sigorta prim tahsilatı yapıldığı için, devlet de gelir elde etmeye devam etmektedir. Kısa çalışma uygulamasının diğer olumlu sonucu da bir taraftan İşsizlik Sigortası

Fonu'nun gelirlerinin korunmasını sağlaması, diğer taraftan işsizlik sigortasının toplumsal kredisinin yükselmesine neden olmasıdır."[14]

4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesi ile 2003 yılında çalışma yaşamına dâhil edilen uygulama; küresel finans kriz (2009), Libya iç savaşı ve Japonya'da oluşan tsunami (2010), Van depremi (2011-2012), Hatay terör saldırısı (2013) ve döviz manipülasyonu (2018) süreçlerinde istihdamın sürdürülebilirliğini sağlamak amacıyla can simidi olarak işverenlerin ve çalışanların faydasına sunulmuştur.



Grafik 3

Kısa Çalışma Ödeneği Yararlanıcı Sayısı, 2005-2019

Kaynak: İŞKUR

Çalışma hayatındaki gelişmelere bağlı olarak zaman içerisinde bir dizi yasal değişikliğe uğrayan kısa çalışma uygulaması, günümüzde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2'nci maddesine göre İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonu kullanılarak uygulanmaktadır. "Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması halleri" kısa çalışma uygulaması için temel koşul olarak kabul edilmektedir. Burada "zorlayıcı sebep" kavramına açıklık getirmekte fayda bulunmaktadır. Zira 2019 döviz manipülasyonu da dâhil olmak üzere koronavirüs gibi durumlara karşı kısa çalışma uygulanmasında temel gerekçe "zorlayıcı sebep" olmuştur. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelikte "zorlayıcı sebep"; "işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar" olarak yer bulmuştur.

Koronavirüs, 19.03.2020 tarih ve 31 sayılı İŞKUR Yönetim Kurulu Kararı ile "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamına alınarak kısa çalışma uygulamasına konu olmuş, uygulama bir kez daha iş gücü piyasasını ve ekonomiyi koruma politikalarında araç olarak kullanılmıştır. Düzenleme ile salgın nedeniyle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak en az 1/3 oranında azaltan veya süreklilik koşulu aranmaksızın iş yerinde faaliyetini tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durduran her bir işverenin, çalışanları

için azami üç ay için kısa çalışma başvurusunda bulunabilmesi imkânı getirilmiştir. Bu kapsamda, idari tedbir veya talep daralması gerekçesiyle oluşan zaruret nedeniyle iş yeri kapanmaları rekor sayıda COVID-19 gerekçeli başvuru alınmasına sebep olmuştur.

Salgının iş gücü piyasasındaki muhtemel etkileri değerlendirilerek istihdamdaki daralmayı engellemek ve daha çok çalışanı kısa çalışma uygulamasından faydalandırabilmek amacıyla ilave bir dizi kanuni tedbir devreye sokulmuştur.

Bu tedbirlerden ilki ve belki de en önemlisi kısa çalışmadan yararlanma koşullarının esnetilmesidir. Çalışma hayatının paydaşları tarafından farklı platformlarda zaman zaman dile getirilen "işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarının esnetilmesi"ne yönelik eleştiriler ve tavsiyeler[16], koronavirüs sürecinde kısa çalışma uygulamasında karşılık bulmuştur. İşçi açısından işsizlik ödeneği ile aynı hak kazanma şartlarını (hizmet akdinin feshi hariç) gerektiren kısa çalışma uygulamasından yararlanma koşulu, 26.03.2020 tarih ve 31080 (Mükerrer) sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7226 sayılı Kanun'un 41'inci maddesi ile koronavirüs nedeniyle yapılan başvurular için esnetilmiştir. Düzenleme ile:

- **Yararlanma koşullarının esnetilmesi** amacıyla, işçinin ödeneğe hak kazanabilmesi için son 3 yılda gereken 600 günlük prim ödeme şartının 450 güne, son 120 gün hizmet akdine tabi olmak şartının ise 60 güne düşürülmesi,
- **Başvuru sürecinin geniş bir zaman aralığını kapsaması için** 30.06.2020 tarihine kadar kısa çalışma başvurusu yapılabileceği,
- **İhtiyaca hızlı cevap verebilmek için** başvuruların, başvuru tarihinden itibaren 60 gün içinde sonuçlandırılacağı,
- **İstihdamı korumak amacıyla** kısa çalışma yapılabilmesi için, iş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde (4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan sebepler hariç) işveren tarafından işçi çıkarılamayacağı,
- **Koşullara göre gerekmesi hâlinde destek süresinin uzatılabilmesi amacıyla,** başvuru tarihini 31.12.2020 tarihine kadar uzatmaya ve çalışma gün sayıları ile prim gün sayılarını değiştirmeye Cumhurbaşkanının yetkili olacağı,

hususları hüküm altına alınmıştır.

Diğer önemli bir düzenleme ile kısa çalışma ödeneğinin hızlı ve etkin bir şekilde faydalanıcılara sunulması ve başvuruların yoğunluğu sebebiyle uygulamada oluşabilecek gecikmelerin önlenmesi amaçlanmıştır. Yoğun başvurulara zamanında cevap verebilmek amacıyla, 17.04.2020 tarihli ve 31102 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 7244 sayılı "Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun" ile koronavirüs sebebiyle işverenlerin yaptıkları zorlayıcı sebep gerekçeli kısa çalışma başvuruları için uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesinin gerçekleştirilmesi hüküm altına alınmıştır. Böylece, tarihinde en yoğun başvurunun alındığı kısa çalışma uygulamasında, bürokratik aşamaların kolaylaştırılması amacıyla ve koronavirüs gerekçeli başvurulara münhasır olmak üzere, "kısa çalışma ödemelerinin ancak iş müfettişlerince yapılması gereken uygunluk tespiti sonucuna göre yapılabilmesi" kuralına istisna getirilmiştir.

Çalışma hayatında kademeli olarak normalleşme süreci, kısa çalışma kapsamında yapılan bir diğer yasal düzenleme ile devam ettirilmiş, bu kapsamda COVID-19 nedenli kısa çalışma uygulaması birer ay süreyle iki kez uzatılmıştır. 30.06.2020 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu tarihe kadar kısa çalışma uygulamasına başvurmuş olma koşuluyla, bu tarih itibarıyla kısa çalışma süresi bitenlerin 01/07/2020 tarihinden itibaren, devam edenlerin ise bitiş tarihinden itibaren kısa çalışma süresi 1 ay uzatılmıştır. Aynı koşullarla ikinci uzatma ise 31.07.2020 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2810 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılmıştır. Yapılan uzatmalarla çalışanların gelir kayıpları kısmen telafi edilmiş, işverenlerin bu zor süreçte işçilikten kaynaklı maliyet yükleri desteklenmiştir.

Koronavirüs salgınının sektörler üzerinde de önemli sonuçları olmuştur. Hemen her sektör pandeminin olumsuz etkileriyle yüzleşirken bazı sektörlerde bu etki daha derin hissedilmiştir. Özellikle, imalat, toptan ve perakende ticaret ile konaklama ve yiyecek faaliyet alanlarında kısa çalışma başvuru yoğunluğu oluşmuştur.

Normalleşme sürecinde ekonomi ve istihdamı kurtarma politikalarının yönü ve yoğunluğu bakımından önem arz eden sektörel etkilenmelerin boyutu, kısa çalışma uygulaması kapsamında yapılan 23.07.2020 tarihinde kabul edilen yasal düzenlemeye de dayanak oluşturur niteliktedir. 7252 sayılı "Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"un 3'üncü maddesi ile Cumhurbaşkanına 31/12/2020 tarihine kadar COVID-19 kapsamında yapılan kısa çalışma başvuru tarihini ve yine kısa çalışma süresini sektörel olarak veya tüm sektörleri içerecek şekilde uzatma yetkisi verilmiştir. Böylece kısa çalışma uygulaması, Cumhurbaşkanı kararıyla tespit edilecek hedef sektörlere yönelik pandemi etkilerinin bertaraf edilmesinde önemli bir araç olarak kullanılabilir duruma gelmiştir.

Aynı Kanunla normalleşmeye kademeli geçiş öngörülerek kısa çalışma uygulanan iş yerlerinde haftalık çalışma sürelerinin normale dönmesi koşuluyla işverenlere sigorta prim desteği teşviki getirilmiştir.

Koronavirüs, tüm dünyada sosyoekonomik modellerin değişimine, kamu yönetimi anlayışında dönüşüme, dijitalleşmenin hayatın her alanında hissedilmesine ve yaygınlaşmasına, beklentilerin farklılaşmasına, risk ve belirsizliklerin derinleşmesine sebep olmaya devam etmektedir. Hem küresel hem de ulusal ölçekte risk ve fırsatları beraberinde getireceği beklenen bu sürecin, hem jeopolitik konumu hem de üstlenmiş olduğu küresel roller nedeniyle ülkemiz için de oldukça önemli sonuçlar getireceği aşikârdır.

Hakkında çok fazla bilgi sahibi olmadığımız bu "görünmez düşman"ın ülkemiz ekonomisi ve çalışma hayatına etkilerine karşı, anayasada ifade edilen "sosyal devlet" anlayışı çerçevesinde yoğun bir mücadele sergilenmektedir.

Salgının iş gücü piyasasındaki muhtemel etkileri değerlendirilerek daha çok çalışanımızı kısa çalışma uygulamasından faydalandırabilmek ve istihdamdaki daralmayı engellemek amacıyla ilave bir dizi kanuni tedbir devreye sokulmuştur.

Adım adım normalleşme aşamasına geçilirken milyonlarca vatandaşımızın istihdamda kalma süreci kısa çalışma uygulaması ile desteklenmiş, kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un süreç yönetimi ve pasif iş gücü piyasası politikalarını uygulama kabiliyeti bir kez daha istihdam için koruma kalkanı olmuştur.

Dipnotlar

1. https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/04/14/weo-april-2020
2. https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2020/06/24/WEOUpdateJune2020
3. https://www.oecd-ilibrary.org/sites/1686c758-en/1/2/1/index.html?itemId=/content/publication/1686c758-en&_csp_=fc80786ea6a3a7b4628d3f05b1e2e5d7&itemIGO=oecd&itemContentType=book#boxsection-d1e2961
4. http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=GOV/PGC(2020)14&docLanguage=En, s.3
5. http://www.oecd.org/sdd/leading-indicators/composite-leading-indicators-cli-oecd-05-2020.pdf,et: 21.05.2020 22:26:18
6. http://www.oecd.org/sdd/labour-stats/unemployment-rates-oecd-05-2020.pdf
7. http://www.oecd.org/employment-outlook/, et.:28.07.2020 16:14
8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf
9. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749399.pdf
10. 22 Mayıs 2020 itibarıyla, https://twitter.com/BeratAlbayrak/status/1263796970398908419
11. 1 Temmuz 2020 itibarıyla, https://twitter.com/ZehraZumrutS/status/1289479639488843776?s=20
12. 54 Ülkede Kısa Çalışma Uygulaması İncelemesi, İŞKUR,2020
13. Aydın, E. Onur; Kısa Çalışma Kavramı, Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye Uygulaması ile İŞKUR için Model Önerisi, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, s.1
14. Küpeli, Oğuzhan; Kısa Çalışma Ödeneği Kapsamında İşyeri Analizi ve Türkiye İş Kurumu İçin Model Önerisi, Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, s.5
15. https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4447&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5
16. https://media.iskur.gov.tr/13589/8-genel-kurul-kararlari.pdf, md.7

PANDEMİ İLE MÜCADELEDE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ

EKMEL ONUR AYDIN
İSTİHDAM UZMANI

Çin'in Vuhan kentinde 2019 yılı Aralık ayında ortaya çıkan ve kısa sürede tüm dünyayı saran koronavirüs salgını etkisini hâlâ devam ettiriyor. İlk vakanın açıklandığı 11 Mart'tan bu yana ülkemizi de etkisi altına alan virüsün sosyoekonomik hayatta sebep olduğu olumsuz etkilerle mücadelede Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı" tedbirlerinin yerine getirilmesinde Türkiye İş Kurumu en önemli aktörlerden birisi olmuştur. Virüsle mücadelede Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız bünyesinde yürütülen Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği, İşsizlik Ödeneği ve Sosyal Yardım Hizmetleri olarak özetlenebilecek 4 ana faaliyetin üçü İŞKUR tarafından uygulanmaktadır.

Virüsle mücadelede Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız bünyesinde yürütülen Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği, İşsizlik Ödeneği ve Sosyal Yardım Hizmetleri olarak özetlenebilecek 4 ana faaliyetin üçü İŞKUR tarafından uygulanmaktadır.

İşsizlik Ödeneği ve Kısa Çalışma Ödeneği gibi yıllardır süregelen ve toplum tarafından tanınan İŞKUR'un Pasif İşgücü Piyasası Programlarına ek olarak 17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile nakdi ücret desteği de milyonların hayatına dokunan bir program olarak iş gücü piyasasında yerini almıştır. Bu düzenleme ile fiilen çalışamayan işçilerin gelir kayıplarının tazmin edilmesi amaçlanmıştır. Nisan-Haziran 2020 dönemlerinde 1 milyon 705 bin 147 kişi nakdi ücret desteği almaya hak kazanmış olup bu kapsamda yaklaşık 2 milyar 800 milyon TL ödeme yapılmıştır.

Nakdi ücret desteği ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılan vatandaşlarımıza ve 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş akdi feshedilen ancak gerekli prim ödeme koşullarını taşımadığı için işsizlik ödeneğine hak kazanamayan vatandaşlarımıza gelir desteği sağlanmaktadır.

İstihdam Güvencesi

17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile istihdamın korunarak işsizliğin önlenmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici 10'uncu madde eklenmiş ve her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay süreyle, işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı hâller ve benzeri sebepler dışında, işveren tarafından feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu kurala uymayarak iş sözleşmesini fesheden işverenlere, her işçi için ayrı ayrı olmak üzere aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği de kararlaştırılmıştır.

Yapılan düzenleme işverene fesih yasağı getirirken aynı zamanda, işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceği bu dönemde işçiyi tam süreli veya kısmi süreli olarak ücretsiz izne ayırabilmesine olanak tanımış, bu kapsamda ücretsiz izne ayrılan işçinin ücretsiz izne ayrılmasını gerekçe göstererek sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğini belirlemiştir.

Kanun tarafından 3 ay olarak belirlenen fesih yasağı süresini altı aya kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Sayın Cumhurbaşkanımız, 30 Haziran 2020 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 29/6/2020 tarihli ve 2707 sayılı Kararı ile istihdam güvencesinin süresini 1 ay daha uzatmıştır.

Nakdi Ücret Desteği

Koronavirüs (COVID-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla, 7244 sayılı Kanun'da yer alan 7'nci madde ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 24'üncü madde eklenmiştir. Bu madde ile 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla, iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra kendi istek ve kusuru dışında iş sözleşmesi feshedilen ve işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli olan şartları taşımadığı için işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla 17 Nisan 2020 ile 17 Ağustos 2020 tarihleri arasında ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre boyunca nakdi ücret desteğinden yararlanabilmelerinin önü açılmıştır.

Nakdi ücret desteği yoluyla, gerekli prim ödeme koşullarını taşımadığı için işsizlik ödeneği hak etmeyen vatandaşlarımızla ücretsiz izin sürecindeki vatandaşlarımıza gelir desteği sağlanması amaçlanmakta olup işçilere ücretsiz izinli olduğu veya işsiz kaldığı süre boyunca günlük 39,24 Türk lirası ödenmektedir. Yine aynı dönemde destekten yararlananların genel sağlık sigortası (GSS) primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Ücretsiz İzne Ayrılanlar Açısından Nakdi Ücret Desteği

Ücretsiz izne ayrılan işçilerin nakdi ücret desteğine hak kazanabilmeleri için:

- 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından ücretsiz izne ayrılmaları
- Kısa çalışma ödeneğinden yararlanmamaları
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları
- İşsizlik sigortası kapsamında çalışıyor olmaları gerekmektedir

Destekten yararlanılabilmesi için Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde yapılan eksik gün bildirimi yeterli olmayıp işverenler, ücretsiz izne ayrılan işçilere ilişkin ilgili ayda ücretsiz izne ayrıldığı gün sayısını, işçinin T.C. Kimlik Numarasını, işçinin IBAN numarasını ve cep telefonu bilgilerini, her ay için ayrı ayrı olmak üzere, "https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi" internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın 3'üne kadar yapmalıdır.

4857 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi kapsamında verilen ücretsiz izin bilgilerine ilişkin işverenler tarafından yapılan başvuru ve güncelleme işlemleri, ücretsiz iznin uygulandığı ayı takip eden ayın sonuna kadar SGK'ya bildirilmelidir. Bu şekilde uygulamanın yürürlükte olduğu sürenin tamamlanmasından sonra izleyen ay sonuna kadar yapılan ve hak doğurucu nitelikteki başvurular en fazla bir önceki ay için yapılabilir. Ayrıca nakdi ücret desteği talebinde bulunulan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeninin, "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak seçilmesi gerekmektedir. Eğer ay içerisinde birden fazla eksik gün gerekçesi bulunuyor ise eksik gün gerekçesi "29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer" olarak bildirilmelidir.

İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanamayanlar Açısından Nakdi Ücret Desteği

Nakdi ücret desteğinden yararlanabilecek olan bir diğer grup ise işsizlik ödeneği almaya hak kazanamayan işçilerdir. İşsizlik ödeneğinden yararlanamayan işçilerin nakdi ücret desteğine hak kazanabilmeleri için:

- 15 Mart 2020 tarihinden sonra, yani 16 Mart ve sonrası tarihlerde, kendi istek ve kusurları dışında iş sözleşmelerinin feshedilmesi
- İşsizlik ödeneğinden gerekli prim koşullarını taşımamaları nedeniyle yararlanamamaları
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneğinden Yararlanamayan İşçiler İçin:

- 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshi nedeniyle İŞKUR'a yapılmış işsizlik ödeneği başvurusu bulunup ödeneğe hak kazanamayan işsizlerin, ayrıca başvuru yapılmasına gerek bulunmaksızın nakdi ücret desteği ödemeleri İŞKUR tarafından resen gerçekleştirilmektedir.
- 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshi nedeniyle İŞKUR'a yapılmış işsizlik ödeneği başvurusu bulunmayan işsizlerin, "https://esube.iskur.gov.tr/" internet adresinden veya e-Devlet'ten işsizlik ödeneği başvurusunda bulunmaları yeterlidir.

5510 sayılı Kanun'un ek9'uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla sigortalı çalıştıran işverenlerin ise, Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedenini "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak seçmesi ve bu durum değişikliğini, ücretsiz iznin verildiği ayın sonuna kadar aynı eksik gün koduyla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirmesi gerekmektedir.

Nakdi ücret desteğinden yararlananların, destekten yararlandıkları süre boyunca genel sağlık sigortası primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Nakdi Ücret Desteğine İlişkin Diğer Hususlar

Nakdi ücret desteğini hak eden bir kişi için yapılacak ödeme miktarı; 39,24 Türk lirası olarak belirlenen bir günlük tutardan, damga vergisi düşüldükten sonra hesaplanan tutar ile ödemeye hak kazanılan gün sayısı çarpımı sonucu elde edilen tutara tekabül eder. Nakdi ücret desteği, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere işçinin kendisine ödenmektedir. Bu şekilde hesaplanan bir aylık azami tutar 1.168,27 TL'dir. Nakdi ücret desteğinden yararlananların, destekten yararlandıkları süre boyunca genel sağlık sigortası primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Nakdi ücret desteği ödemeleri, işverenlerce ayın 3'üne kadar SGK'ya yapılan bildirimlerin, ayın 5'inde SGK tarafından Kurumumuza iletilmesinin ardından ücretsiz iznin verildiği ayı izleyen ayın 8'inden itibaren yapılmaktadır. Ödemeler ilgililerin işverenleri tarafından bildirilecek, IBAN/PTT şube gibi ödeme kanalları aracılığıyla İŞKUR tarafından yapılmaktadır. IBAN bildirilmemesi veya hatalı bildirim yapılması hâlinde ödemeler PTT şubelerinden gerçekleştirilmektedir.

Nakdi ücret desteğinden yararlanılan dönemde, aynı veya başka bir iş yerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alınmaya başlanması hâlinde nakdi ücret desteği kesilmektedir.

Birden fazla iş yerinde çalışırken bu iş yerlerinden ücretsiz izne ayrılanlar, adlarına işverenleri tarafından ilgili ay için bildirilen toplam prim ödeme gün sayılarının 30 günden eksik kalan kısmı için nakdi ücret desteğinden faydalanabilecektir. Ancak, ilgili ayda işverenleri tarafından toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirimi yapılması durumunda, bu kişiler nakdi ücret desteğine hak kazanamayacaktır.

Nakdi ücret desteğinden yararlanılan dönemde, aynı veya başka bir iş yerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alınmaya başlanması hâlinde nakdi ücret desteği kesilmektedir. Ayrıca ücretsiz izne ayrılarak nakdi ücret desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığının tespiti hâlinde, işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince idari para cezası uygulanmaktadır.

İşverenlerce yapılacak güncellemeler ve hatalı bildirimler nedeniyle oluşan fazla ve yersiz ödemeler, işçinin takip eden ay için yapılacak nakdi ücret desteği ödemesinden mahsup edilmektedir. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi kapsamında fesih işleminin yapılamayacağı dönemi izleyen ayın sonuna kadar mahsuba yeter veya hiç nakdi ücret desteği alamayacak kişi bakımından ortaya çıkan fazla ve yersiz ödemeler ise işverenlerden ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir.

KARİYERİNİZDE
İŞKUR

YENİ BİR BAKIŞ AÇISIYLA DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

42 **YENİ BİR BAKIŞ AÇISIYLA DANIŞMANLIK HİZMETLERİ**
SAMET GÜNEŞ

46 **İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE YENİ MODEL: PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK**
SİNAN TEMUR

52 **PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ KAPSAMINDA İŞ ARAYAN DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE İŞ KULÜPLERİ**
ZEYNEP ÖZ

58 **İŞKUR'DA MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ**
AYBARS CAN

64 **İŞVEREN DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ**
ESER EROL

70 **DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN PERFORMANSI**
HASAN DEMİRCİ

76 **MESLEK ARAŞTIRMALARI MESLEK DANIŞMA KOMİSYONU (MEDAK) TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜ**
HÜRRİYET SAÇ

80 **ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK İŞ KOÇLUĞU UYGULAMASI**
RAMAZAN BEĞBOĞA

YENİ BİR BAKIŞ AÇISIYLA
DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

SAMET GÜNEŞ
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

İŞKUR, iş gücü piyasasında aracılık faaliyetleri ile istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olan Türkiye'nin kamu istihdam kurumudur.

Son yıllardaki küreselleşme ve teknolojik gelişmeler, kamu istihdam hizmetlerinde yeniden yapılandırma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. İstihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerini yürütmek üzere kurulan Türkiye İş Kurumu bu ihtiyaca binaen; klasik iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif ve pasif iş gücü politikalarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulmuştur.

Aktif iş gücü piyasası politikalarının amacı; iş gücü piyasası eğitimleri ve danışmanlık yoluyla işsizlerin istihdam edilmesinin önündeki engelleri kaldırmak, iş gücü arzı ile iş gücü talebinin bir araya getirilmesi yoluyla meslek, beceri ve eğitim düzeylerine göre doğru kişiyi doğru işe yerleştirmeyi sağlamak, bir başka deyişle işsizlerin iş bulma zorluklarını gidermektir. İşsizlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi yoluyla işsizliğin düşürülmesi ve istihdamın arttırılması için aktif iş gücü piyasası politikalarının uygulayıcısı konumuna getirilen İŞKUR tarafından, bu hizmetlerin gerçekleştirilmesinde önemli ve çeşitli çalışmalar sürdürülmektedir.

İşsizlerin iş bulma zorluklarını gidermek, iş gücü arzı ile iş gücü talebini eşleştirmek, doğru mesleğe ve işe yönlendirme yapmak, kısacası iş gücü piyasasında aracılık faaliyetlerini gerçekleştirmenin özünü; önemli bir Kurum hizmeti olan "İş ve Meslek Danışmanlığı" oluşturmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında; öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta ve eleman temini gibi iş gücü piyasasına ilişkin konularda talepleri karşılanmaktadır.

2012 yılı öncesinde farklı unvanlardaki personellerle sunulan danışmanlık faaliyetleri, İş ve Meslek Danışmanlığı mesleğinin standardı ve yeterliliğinin hazırlanması ve bu yeterliliğe sahip kişiler tarafından danışmanlık hizmetlerinin yerine getirilmesi için gerekli mevzuat çalışmalarının ardından profesyonel bir biçimde sunulmaya başlanmıştır.

2012 ve 2013 yıllarında 4 bin İş ve Meslek Danışmanı ataması ile en başta İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri olmak üzere esasında tüm Kurum hizmetlerinde değişim ve dönüşüm

İş ve Meslek Danışmanlığı iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir.

sürecine girilmiş, etkin danışmanlık sistemine geçişin ilk adımları atılmıştır. İŞKUR, "Her işsizin ve işverenin bir İş ve Meslek Danışmanı olacak" anlayışıyla İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini yeniden yapılandırmıştır. 2019 yılındaki son alımla beraber yaklaşık 5 bin İş ve Meslek Danışmanı İŞKUR bünyesinde danışmanlık hizmetlerini sürdürmektedir.

İş ve Meslek Danışmanları, portföy sistemine göre iş arayan, işveren ve öğrencilere ihtiyaçları

doğrultusunda talep edilen tüm danışmanlık hizmetlerini sunmaktadır. 2012 yılından 2019 yılı sonuna kadar 19 milyon 936 bin 485 danışanla 29 milyon 751 bin 947 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu 8 yıllık dönemde İŞKUR aracılığıyla toplam 7 milyon 158 bin 475 özel sektör işe yerleştirmesi gerçekleştirilmiştir. Yine bu dönemde 3 milyon 994 bin 446 iş yeri ziyareti ile işverenlerin iş gücü talepleri ve iş gücü piyasasına ilişkin ihtiyaçları karşılanmaya çalışılmıştır.

Böylesi büyük kapasitelerle farklı alanlara yönelik gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin gelinen aşamada dönüşüm geçirerek günümüz ve gelecek ihtiyaçları ile uyumlandırılması, içeriğinin özelleştirilmesi ve zenginleştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda, 2017 yılında kademeli olarak İŞKUR'da Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçilmiştir.

Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçişin temel amacı, İş ve Meslek Danışmanlarının branşlara ayrılarak hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti sunulması yoluyla danışmanlık hizmetlerinin niteliğinin artırılmasıdır.

20 ve üzeri İş ve Meslek Danışmanı olan 69 birimde Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçiş çalışmaları tamamlanmıştır. Bu birimlerde danışmanlık hizmetleri beş branş kapsamında sunulmaktadır. Bu branşlar:

1. İş arayanların kendilerine uygun işlere, mesleklere, kurs ve programlara yönelmeleri kapsamında danışmanlık hizmeti sunulan İş Arayan Danışmanlığı,

2. Portföylerinde yer alan işverenlerin ziyaret edilerek İŞKUR hizmetlerini tanıtma, iş gücü talebi alma, uygulamadaki teşvikler hakkında bilgi verme faaliyetlerinin yürütüldüğü İşveren Danışmanlığı,

3. Öğrencilere ve meslek seçimi konusunda desteğe ihtiyaç duyan danışanlara yönelik Meslek Danışmanlığı,

4. Kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik yöntem ve motivasyon desteği vermeyi hedefleyen İş Kulüpleri,

5. Destekli İstihdam Modeli kapsamında engelli iş arayanları uygun işe/mesleğe yönlendiren, aynı zamanda işverenlerle gerekli temasın kurulmasını sağlayan Engelli İş Koçluğu'dur.

Profil Temelli Danışmanlık Modeliyle birlikte:

İş arayanların sosyal durumu, yaşı, cinsiyeti, eğitim durumu, geçmiş iş tecrübeleri gibi birçok değişken dikkate alınarak kadın, genç, eski hükümlü vb. özel politika gerektiren gruplardaki vatandaşlarımıza, niteliklerine ve ihtiyaçlarına özgü hizmet sunulması, İş Arayan Danışmanlığının temel işlevini oluşturmaktadır.

İş arayan danışmanlarının portföylerinde bulunan ve yoğun danışmanlık ihtiyacı olduğu düşünülen iş arayanlara, İş Kulübü Liderleri tarafından İş Kulüplerinde hizmet sunulması ise İş Kulübü Liderliği branşının temel çerçevesini oluşturmaktadır. İş Kulübü Liderleri bu kapsamda etkili mülakat teknikleri, beden dili ve öz geçmiş hazırlama konularında grup görüşmesi ve bireysel çalışmalar gerçekleştirerek katılımcılara motivasyon ve yöntem desteği sunmaktadır. İş Kulübünde yararlanıcıların kendi başlarına iş arayıp bulmaları için gerekli beceri ve motivasyona sahip olmaları sağlanmakta ve katılımcıların öz güveni ve iş bulmaya dair inancı artırılmaktadır.

Doğrudan ve sadece işverenlerle ilgilenen işveren danışmanlarıyla birlikte işverenlerin tüm ihtiyaçlarının detaylı şekilde ve hızlı bir biçimde analiz edilmesi ve karşılanması da işveren danışmanlığının kapsamını oluşturmaktadır. İşveren danışmanları bu kapsamda iş yeri ziyaretleri gerçekleştirerek işverenleri hem İŞKUR hizmetleri hem de teşvikler ve destekler hakkında bilgilendirmektedir. İşveren danışmanları, işverenleri ziyaret ettiklerinde uygulamadaki teşvikleri ve Kurum hizmetlerini anlatmakta, işverenin iş gücü talebi olması hâlinde bu talebi açık iş olarak Kurum sistemine kayıt etmektedir.

Ayrıca her yıl periyodik olarak Kurumumuz tarafından İşgücü Piyasası Araştırması ve Açık İş Araştırmaları gerçekleştirilmektedir. Bu araştırmaların saha çalışmalarını Profil Temelli Danışmanlık Modeline geçen birimlerde işveren danışmanları, diğer birimlerde ise İş ve Meslek Danışmanları gerçekleştirmektedir. Bu çalışmaların istatistiksel bir araştırma olması sebebiyle, Kuruma kayıtlı olsun ya da olmasın örneklem kapsamında yer alan iş yerlerine ziyaretlerin düzenlenmesi, İşveren Danışmanlığı kapsamında özel bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bu ziyaretler kapsamında iş yerleri Kuruma kayıtlı değilse, İŞKUR hizmetlerinin tanıtılması yoluyla ve işverenlerin dilemesi hâlinde Kuruma kayıtları gerçekleştirilmektedir. Böylece İŞKUR her geçen gün daha çok işverene ulaşarak iş gücü piyasasındaki hâkimiyetini artırmaktadır.

Öğrencilere, rehber öğretmenlere ve velilere meslek seçiminin önemini anlatmak, öğrencilerin kariyer planlamalarına yardımcı olmak, öğrencilerin doğru mesleğe yönelmesi için Kurum birimlerinde ya da eğitim-öğretim kurumu ziyaretlerinde bireysel ve grup görüşmeleri gerçekleştirmek ise meslek danışmanlığının temel hedefini oluşturmaktadır.

Meslek danışmanlığı kapsamında kullanılan önemli araçlardan birisi Mesleki Yönelim Test Bataryası'dır. Bu test bataryasını uygulayan kişilerin mesleki özelliklerinin tanımlanmasına yardımcı olunmakta, kişilerin yetenekleri, kişilik özellikleri ve ilgilerini keşfetmeleri sağlanmaktadır.

Destekli İstihdam Modeli kapsamında engellilere yönelik İş Koçluğu hizmeti ise sadece engelli bireylere ve engelli istihdam edecek işverenlere yönelik bir branşı oluşturmaktadır. Engellilere yönelik İş Koçluğu modeli ile engelli bireylerin istihdama geçişinde, istihdamda iken işe uyumlarının sağlanması ve dolayısıyla engellilerin istihdamının sürdürülebilir olması, Kurumumuzun en önemli hedeflerinden birisini oluşturmaktadır. Bu model ile birlikte Kurum hizmetlerinin daha nitelikli bir şekilde sunulması, engelli iş arayanların becerileri ve niteliklerinin daha sağlıklı bir şekilde raporlanması, engelli bireylere daha etkin yönlendirme hizmeti sunulması, işverenlerin engelli bireyleri istihdam etme noktasında ikna edilmesinin sağlanması ve engelli bireylerin istihdamlarının sürdürülebilir olması öngörülmektedir.

"Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak" anlayışıyla hayata geçirilen engellilere yönelik İş Koçluğu modeli, engelli bireylerin istihdamının sürdürülebilir olması ve ekonomik ve sosyal hayatta olabildiğince bağımsız bir şekilde hayatlarını sürdürmeleri için büyük öneme sahiptir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin profesyonelleşmesi ile birlikte niteliği artırılan danışmanlık hizmetleriyle beraber, istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması noktasında çalışmalarımızı 2023 hedeflerimiz kapsamında var gücümüzle sürdüreceğiz.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNDE YENİ MODEL: **PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK**

SİNAN TEMUR
İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI DAİRESİ BAŞKANI

Mevcut ekonomik koşullar ve iş gücü piyasası ihtiyaçları göz önüne alınarak hizmetlerin sürekli iyileştirilmesinin yanı sıra yeni hizmet sunum modellerine de geçilmiştir. Bu kapsamda İŞKUR, önemli bir yeniliğe imza atmış ve Profil Temelli Danışmanlık Sistemini uygulamaya koyarak İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerine yenilikçi bir yaklaşımla farklı bir boyut kazandırmıştır.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak, işsizlik sigortası işlemlerini yürütmek amacıyla faaliyet göstermektedir.

İŞKUR'un bir diğer önemli görevi de İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini yürütmektir. İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlarının, İŞKUR'a kayıtlı tüm iş arayanlara, işverenlere ve ayrıca öğrencilere daha etkin hizmet verebilmeleri amacıyla danışmanlara iş arayan, işveren ve okul portföyü atanması ve danışmanların bu hizmeti portföy yönetimi yoluyla sunmaları, böylece işsizlerin, işverenlerin ve okulların bir danışmanı olması sağlanmıştır. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetiyle, kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartlar karşılaştırılarak bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistematik biçimde yardım edilmektedir.

İşverenlere yönelik danışmanlık kapsamında da İş ve Meslek Danışmanlarının, iş yerinin sektörü, büyüklüğü ve coğrafi konumları dikkate alınarak oluşturulmuş işveren portföyü bulunmaktadır. İş ve Meslek Danışmanları, portföylerinde yer alan işverenleri ziyaret ederek İŞKUR hizmetlerini tanıtma, iş gücü talebi alma ve İŞKUR ile ilgili işlerini gerçekleştirme konularında yardımcı olmaktadır.

Dünya genelindeki kamu istihdam kurumları gibi İŞKUR da danışmanlık hizmetlerine büyük önem vermektedir. Bu doğrultuda hizmet kalitesi ve

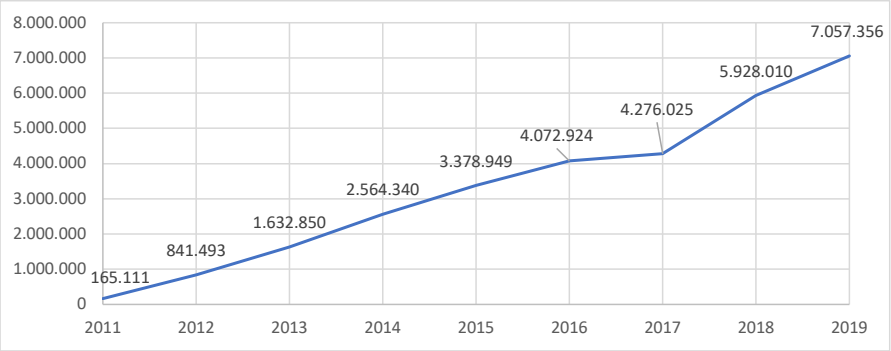
İŞKUR'un temel görevi olan iş gücü arzı ile talebinin eşleştirilmesi noktasında daha sağlıklı adımlar atılarak işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunulması beklenmektedir.

çeşitliliğini sürekli geliştirmekte olan İŞKUR, 2012 ve 2013 yıllarında toplam 4 bin İş ve Meslek Danışmanını bünyesine katarak danışmanlık hizmetlerinin yürütümü için önemli bir atılım gerçekleştirmiştir. 2019 yılında gerçekleştirilen alımlarla İş ve Meslek Danışmanı sayısı 5 bine yaklaşmış bulunmaktadır.

İŞKUR'un insan kaynağı kapasitesinde meydana gelen bu artış İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinde de önemli bir ivme yakalanmasını sağlamıştır.

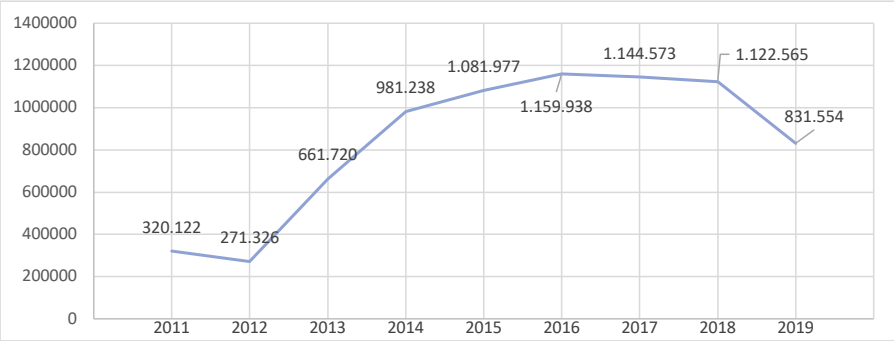
Tablo 1

Yıllar İtibarıyla Bireysel Görüşme Yapılan Kişi Sayıları



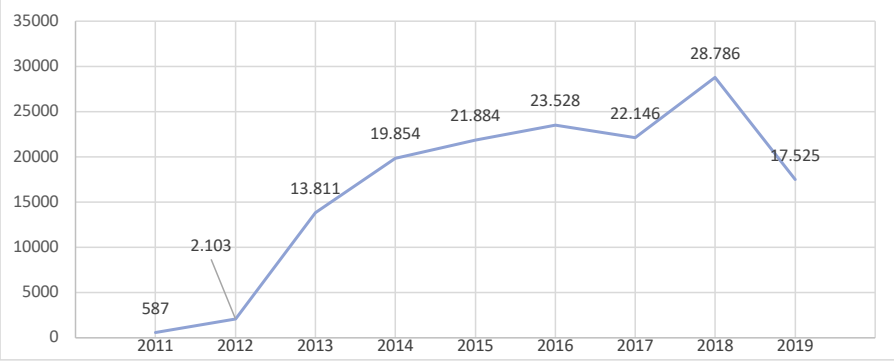
Tablo 2

Yıllar İtibarıyla Grup Görüşmelerine Katılan Kişi Sayıları



Tablo 3

Yıllar İtibarıyla Gerçekleştirilen Eğitim Öğretim Kurumu Ziyaretleri



Verilerden de anlaşılabileceği gibi İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladığı tarihten günümüze kadar geçen süreçte birçok iş arayan, işveren ile öğrenciye ulaşarak iş ve işçi bulmaya aracılık etmiştir. Böyle büyük bir kapasiteyle farklı alanlara yönelik gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin gelinen aşamada dönüşüm geçirerek günümüz ve gelecek ihtiyaçları ile uyumlandırılmasına, içeriğinin özelleştirilmesine, zenginleştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur.

Mevcut ekonomik koşullar ve iş gücü piyasası ihtiyaçları göz önüne alınarak hizmetlerin sürekli iyileştirilmesinin yanı sıra yeni hizmet sunum modellerine de

geçilmiştir. Bu kapsamda İŞKUR, önemli bir yeniliğe imza atmış ve Profil Temelli Danışmanlık Sistemini uygulamaya koyarak İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerine yenilikçi bir yaklaşımla farklı bir boyut kazandırmıştır.

Profil Temelli Danışmanlık Sistemi; belirlenen değişkenler üzerinden İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların profillerinin çıkarılması, İş ve Meslek Danışmanlarının branşlara ayrılarak hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti sunması, bireysel eylem planları hazırlanarak kişilerin iş gücü piyasasındaki durumlarının düzenli takibi ve danışmanlık hizmetlerinin niteliğinin artırılması ilkeleri üzerine kurulu bir sistemdir.

İŞKUR, politikaların geliştirilmesi ve uygulanması aşamasında istihdam ve kariyer danışmanlığı alanındaki ulusal ve uluslararası gelişmeleri yakından takip etmektedir. Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) tarafından yapılan araştırmalarda son üç yılda en fazla değişiklik yaşanan alanların başında bilişim ve ikinci sırada danışmanlık hizmetlerinin geldiği tespit edilmiş ve gelecek iki yılda da danışmanlık alanındaki değişimlerin birinci sırada yer alacağı öngörülmüştür.

Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçiş sürecinde de farklı ülke uygulamaları incelenerek değişik hizmet sunum modelleri hakkında araştırmalar yapılmıştır. Ülke uygulamalarının incelenmesi sonucunda İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinde genel olarak iki temel yaklaşım bulunduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Örneğin İsveç'te danışmanların portföylerinde hem işverenlerin hem de iş arayanların bulunduğu ve her iki hedef kitleye de hizmet sunulan genel yaklaşımın benimsendiği Almanya, Hırvatistan, Litvanya gibi ülkelerde ise danışmanların sadece spesifik olarak belirlenen gruplarla (iş arayanlardan sorumlu danışman grubu, işverenlerden sorumlu danışman grubu) ilgilendiği görülmüştür.

İŞKUR tarafından hayata geçirilen Profil Temelli Danışmanlık Sistemi "profilleme" ve "branşlaşma" olmak üzere iki ana eksen üzerine inşa edilmiştir.

Kuruma Kayıtlı İş Arayanların Profillerinin Çıkarılması (Profilleme)

Profilleme; hizmet sunulan tüm bireylerin çalışma hayatı bakımından ayırt edici özelliklerinin tanımlanması olarak değerlendirilmektedir. Bu kapsamda; belirlenen değişkenler üzerinden hizmet alan tüm bireylerin profillerinin çıkarılması ve bulundukları profil grubuna/risk grubuna göre kişiye özgü danışmanlık hizmetinin sunulması hedeflenmektedir.

Toplamda 14 değişken kullanılarak bireylerin 6 aydan uzun süreli işsiz olma riskleri hesaplanmakta ve bireylerin risk profilleri belirlenmektedir. Profili belirlenen kişiler, 4 profil grubundan bir tanesine girmekte ve profil grubuna göre danışmanlık hizmeti sunulması planlanmaktadır. Profil grupları, belirlenen risk düzeylerine göre (risk yok, düşük risk, riskli, çok riskli) sınıflandırılan Profil 1, Profil 2, Profil 3 ve Profil 4 düzeylerinden oluşmaktadır.

Tablo 4

İş Arayanların Profillerinin Çıkarılmasında Kullanılan Değişkenler

	Değişken Türü	Tanım
1	Başvuru türü	"Çalışırken işsiz kalan", "ilk defa iş hayatına atılan", "daha iyi şartlarda iş arayan" ve "emekli iken iş arayan" şeklinde sınıflandırılan kayıtlardan, hâlen işsiz olarak değerlendirilen "çalışırken işsiz kalan" ve "ilk defa iş hayatına atılan" bireyler
2	Yaş grubu	15-24, 25-34, 35-44, 45-54, 55+
3	Cinsiyet	Kadın-Erkek
4	Medeni durum	Evli-Bekâr
5	Eğitim durumu	1-Okuryazar Olmayan, 2-İlkokul (Okuryazar, İlkokul), 3- Orta-Ön Lisans (Ortaöğretim ve Ön Lisans), 4-Lisansüstü (Lisans, Yüksek lisans ve Doktora)
6	Sosyal durum	Normal/Engelli/Terörle mücadelede yaralanan/eski hükümlü
7	Açık iş ortalamasının altında olma durumu	İşsiz bireyin meslek ve ilindeki açık iş sayısının Türkiye ortalamasından sapma durumu
8	İşsiz sayısının ortalamanın üstünde olması durumu	İşsiz bireyin meslek ve ilindeki işsiz sayısının Türkiye ortalamasından sapma durumu
9	İŞKUR'dan iş arama istekliliği	İŞKUR'a kayıt yaptırdıktan sonra, hiç danışmanlık almayan ve 1 kez danışmanlık alan kişiler "isteksiz" ve 2'den fazla danışmanlık alan kişiler "istekli"
10	Danışmanlık sayısı	İŞKUR'a kayıt tarihi itibarıyla aldıkları danışmanlık sayısı
11	Danışmanlık yönlendirme sayısı	İŞKUR'a kayıt olduğu tarihten itibaren kaç kez işe yönlendirildiğinin sayısı
12	Çalıştığı firma sayısı	Çalışma hayatı boyunca kaç farklı iş yerinde çalıştığı
13	Sirkülasyon	Hesaplama tarihinden 1 yıl geriye giderek kişinin son 1 yıl içerisinde 2'den (1 giriş 1 çıkış) fazla işe giriş çıkış olması durumu
14	İşsizlik ödeneği ay sayısı	İşsizlik ödeneği alanların çalışma hayatı boyunca kaç ay yararlandığı

İş ve Meslek Danışmanlarının Branşlara Ayrılması (Branşlaşma)

Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin ikinci aşaması olan branşlaşma kapsamında 2017 yılında başlayan çalışmalar 2020 yılının başında tamamlanarak 20 ve üzerinde danışmanın görev yaptığı 69 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinde İş ve Meslek Danışmanları beş ayrı branşa ayrılarak danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır.

İş ve Meslek Danışmanları nitelikleri, öğrenim durumları, geçmiş tecrübeleri, ilgi, istek ve eğilimleri, almış oldukları eğitimler, becerileri, başarıları, branş tercihleri vb. kriterler göz önüne alınarak branşlara ayrılmıştır. Branşlaşma bulunan birimlerde her branşta ne kadar İş ve Meslek Danışmanının görev yapacağı ise ilgili İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezine kayıtlı iş arayan sayısı, işveren sayısı, engelli iş arayan sayısı, okul sayısı, danışman sayısı vb. kriterlere göre Genel Müdürlük

ve İl Müdürlükleri arasında yapılan istişareler neticesinde belirlenmiştir.

Süreç içerisinde gerek dış paydaşlar, gerekse İl Müdürlükleri ile yoğun fikir alışverişi ve iş birliği yapılmış ve her bir branşın görev tanımları hazırlanarak faaliyetlere belirli standartlar getirilmiştir. Profil Temelli Danışmanlık Sistemi kapsamında oluşturulan branşlar ve İş ve Meslek Danışmanlarının sunduğu hizmetler kısaca şu şekilde özetlenebilecektir:

1) **İş Arayan Danışmanları:** İş arayanlarla bireysel danışmanlık görüşmeleri yaparak kişilerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine, edindikleri bilgileri değerlendirerek kendilerine uygun işlere, mesleklere, kurs ve programlara yönelmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci ve becerilerin tanımlanması, işveren beklentileri, öz geçmiş hazırlama yöntemleri, mülakat teknikleri vb. konuların anlatıldığı grup görüşmeleri ve iş arama becerileri seminerleri vermektedir.

2) **İşveren Danışmanları:** Portföylerinde yer alan işverenleri ziyaret ederek İŞKUR hizmetlerini tanıtma, iş gücü talebi alma, uygulamadaki teşvikler hakkında bilgi verme vb. faaliyetleri yerine getirmektedir.

3) **Meslek Danışmanları:** Alan/dal seçimi yapacak öğrenciler kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencileri ve meslek seçimi konusunda desteğe ihtiyaç duyan danışanlara yönelik kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak ve mesleki yönelim konusunda daha ayrıntılı bilgiye sahip olmalarını sağlamak amacıyla meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. Ayrıca meslek danışmanları eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri gerçekleştirmektedir.

4) **Engelli İş Koçları:** Destekli İstihdam Modeli kapsamında engelli bireylerin çalışma potansiyellerini ölçme ve değerlendirme araçları ile ortaya çıkarıp Bireysel Eylem Planları hazırlayarak engelli iş arayanları uygun işe/mesleğe yönlendirmekte, aynı zamanda işverenlerle gerekli temasın kurulmasını sağlamaktadır.

5) **İş Kulübü Liderleri:** Kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler, madde bağımlıları gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik yöntem ve motivasyon desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunmaktadır. İŞKUR tarafından 67 ilde toplam 74 İş Kulübü açılmış bulunmaktadır.

Yönetişim yaklaşımı çerçevesinde uygulamada yaşanan sorunların tespiti, uygulayıcı birimlerin talep ve beklentilerinin alınması ve önümüzdeki dönemde gerçekleştirilecek faaliyetlerin belirlenmesi amacıyla Genel Müdürlük birimlerinin yanı sıra Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçen birimlerdeki 71 yönetici ve 155 İş ve Meslek Danışmanı olmak üzere toplam 226 personelin katılımıyla 4-6 Şubat 2020 tarihleri arasında Aydın'da çalıştay gerçekleştirilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlığı alanında önemli bir kapasitesi ve tecrübesi bulunan İŞKUR tarafından önümüzdeki dönemde Profil Temelli Danışmanlık Sistemi bilgi işlem altyapısının güçlendirilmesi ve izleme değerlendirme faaliyetleri ile daha da geliştirilerek uygulanması, özellikle de hizmet sunulan hedef kitlenin profili ilgili parametreler ışığında belirlenerek hedef grup bazlı hizmet sunumunda önemli bir aşama kaydedilmesi planlanmaktadır. Bu sayede, İŞKUR'un temel görevi olan iş gücü arzı ile talebinin eşleştirilmesi noktasında daha sağlıklı adımlar atılarak işsizliğin azaltılmasına katkıda bulunulması beklenmektedir.

Kaynakça

- WAPES, Public Employment Services in the World Mission, Structure and Activities, 2011, s.43-44
- İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri

PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK HİZMETLERİ KAPSAMINDA **İŞ ARAYAN DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ VE İŞ KULÜPLERİ**

ZEYNEP ÖZ
İSTİHDAM UZMANI

Mesleğe yönlendirme faaliyetlerine 1951 yılında adım atmış olan İŞKUR; 70'li ve 90'lı yıllar boyunca çeşitli kurum ve kuruluşlarla iş birliği yaparak gençlerin meslek seçimlerinde doğru karara ulaşmalarına yardımcı olmuştur. Aynı zaman zarfında 1991 yılında Alman Çalışma Kurumu koordinasyonuyla yürütülen "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamında önemli bir adım atılarak seçilmiş İl Müdürlüklerinde "İş ve Meslek Danışmanlığı" servisleri kurulmuştur.

2000'li yılların başında 300 Kurum personeline yönelik olarak düzenlenmiş olan "İş Danışmanlığı Eğitimi" sonrasında eğitime katılan personel, birimlerinin işe yerleştirme servislerinde görevlendirilmiştir. Bunun yanı sıra "İş ve Meslek Danışmanlığı" servislerinin adı "Meslek Danışmanlığı" servisi olarak değiştirilmiş ve bu servislerde, meslek seçme aşamasında bulunan ve çalışma hayatına yeni girecek olan gençlere meslek danışmanlığı hizmeti sunulmasının yararlı olacağı düşünülerek buna ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

2012 yılı itibarıyla İŞKUR, "Her işsizin ve işverenin bir İş ve Meslek Danışmanı olacak" anlayışıyla İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerini yeniden yapılandırarak daha profesyonel bir hâle büründürmüş olup hizmetin "İş ve Meslek Danışmanı" unvanlı personel aracılığıyla yürütülmesine başlamıştır. Bu kapsamda 2012, 2013 ve 2019 yıllarında kademeli olarak yaklaşık 5 bin İş ve Meslek Danışmanının İŞKUR'da istihdamı sağlanmıştır. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri hâlen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerinde görev yapmakta olan 4 bin 797 İş ve Meslek Danışmanı aracılığıyla yürütülmektedir.

2013 yılında hayata geçirilmiş olan "Portföy Yönetim Sistemi" kapsamında, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların tamamı yaş, öğrenim seviyesi, sosyal yardım alıp almama durumu dikkate alınarak eşit şekilde dağıtılarak İş ve Meslek Danışmanlarının iş arayan portföyleri oluşturulmuştur. Bu şekilde İŞKUR'a kayıtlı her işsizin bir danışmanı olmuştur. Aynı zamanda işverenlere ve okullara yönelik danışmanlık hizmetleri de İş ve Meslek Danışmanlarına belirlenen iş yeri ve okul portföyleri yoluyla sunulmaktadır.

İŞKUR'da, İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladığı 2012 yılından günümüze kadar geçen 8 yılı aşkın süre içerisinde bireysel görüşmeler, iş yeri ziyaretleri ve okul ziyaretleriyle birçok iş arayana, işverene ve öğrenciye ulaşılarak iş, işçi ve meslek bulmaya aracılık edilmiştir. Farklı alanlara

Profil Temelli Danışmanlık Hizmetiyle İş Arayanlara En Uygun Hizmet En Kısa Sürede Verilmektedir.

yönelik gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin gelinen aşamada dönüşüm geçirerek hedef kitle ihtiyacını birebir ve en hızlı biçimde karşılamaya yönelik olarak 2017 yılında "Profil Temelli Danışmanlık Hizmetleri" hayata geçirilmiş olup 20 ve üzeri İş ve Meslek Danışmanı olan 69 birim bu sisteme dahil edilmiş ve danışmanlık hizmetlerinin aşağıda yer alan beş branş kapsamında sunulmasına başlanmıştır. Birimlerde görev yapmakta olan İş ve Meslek Danışmanları:

- İş Arayan Danışmanları,
- İşveren Danışmanları,
- Meslek Danışmanları,
- İş Kulübü Liderleri,
- Engelli İş Koçları olmak üzere branşlara ayrılmış olup hizmetler bu doğrultuda sunulmaktadır.

> **İş Arayan Danışmanlığı hizmeti kapsamında -Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçmiş olan 69 birimde- toplam bin 442 İş Arayan Danışmanı görev yapmaktadır.**

Beş branşın tümü için ayrı görev tanımları oluşturulmuş ve aynı zamanda İş ve Meslek Danışmanlarının branş bazlı eğitimler alarak ihtiyaç duydukları bilgi ve beceri konusunda desteklenmeleri sağlanmaktadır.

Profil Temelli Danışmanlık Sistemi Kapsamında İş Arayan Danışmanlığı Hizmetleri

İŞKUR'a müracaat eden vatandaşların ilk temas noktasını oluşturan İş Arayan Danışmanlığı hizmeti kapsamında -Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçmiş olan 69 birimde- toplam bin 446 İş Arayan Danışmanı görev yapmaktadır. İş Arayan Danışmanları görev tanımlarında yer aldığı üzere:

- Portföylerinde bulunan bireylere bireysel danışmanlık vererek kişilerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine ve edindikleri bilgileri bireysel bazda değerlendirerek kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine yardımcı olmaktadır.

- İŞKUR'a başvuran ve herhangi bir mesleği olmayan ya da mesleği olup da mesleğinde iş bulamayan, mesleki gelişime ihtiyaç duyan bireylerin farkındalıklarının sağlanmasına yönelik bireysel iş danışmanlığı görüşmesi ile grup görüşmeleri yapmaktadır.

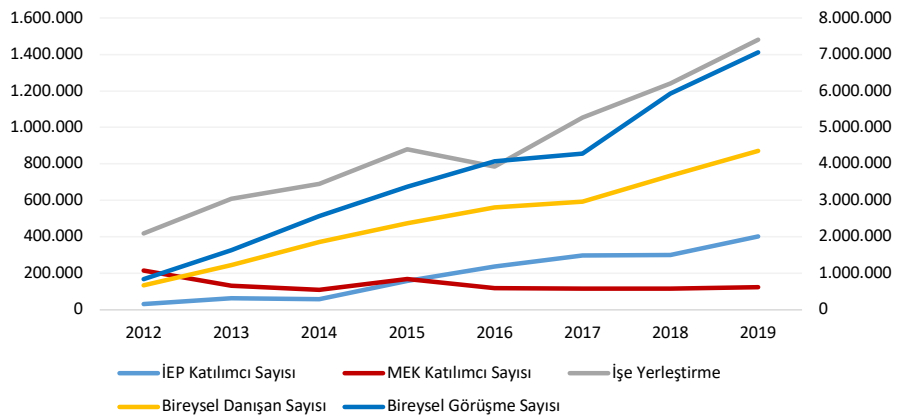
- Ayrıca iş arayanlara iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci ve becerilerin tanımlanması, işveren beklentileri, öz geçmiş hazırlama yöntemleri, mülakat teknikleri vb. konuların anlatıldığı iş arama becerilerinin geliştirilmesi eğitimi vermektedirler.

İş ve Meslek Danışmanlığı kapsamında verilmekte olan bireysel görüşme ve grup görüşmeleri gerçekleşmeleri incelendiğinde; İş ve Meslek Danışmanlarının göreve başladıkları 2012 yılından

günümüze gerçekleşmelerde büyük oranda artış olduğu görülmektedir. 2012 yılından 2019 yılı sonuna kadar 19 milyon 936 bin 485 danışanla 29 milyon 751 bin 947 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. Aynı dönemde toplam 1 milyon 552 bin 330 kişi İşbaşı Eğitim Programlarından, 1 milyon 104 bin 627 Mesleki Eğitim Kurslarından olmak üzere toplam 3 milyon 60 bin 720 kişinin Aktif İşgücü Programlarından yararlandırılması sağlanmıştır. 2012-2019 yılı döneminde ise İŞKUR aracılığıyla toplam 7 milyon 158 bin 475 özel sektör işe yerleştirmesi gerçekleştirilmiştir.

Grup görüşmesi verilerine bakılacak olursa 2012 yılından 2019 yılı sonuna kadar 221 bin 230 grup görüşmesi aracılığıyla 7 milyon 325 bin 180 kişi grup görüşmelerinden yararlandırılmıştır. 2012 yılına kıyasla 2019 yılında grup sayısında yaklaşık 6 katlık, katılımcı sayısında ise yaklaşık 3 katlık bir artış olduğu dikkat çekmektedir.

Şekil 1'de gerçekleşmelere ilişkin yıl bazlı veriler sunulmaktadır.



Şekil 1
Yıl Bazlı Gerçekleşmeler

Şekil 1'de yer alan veriler detaylı olarak incelendiğinde 2012 yılından 2019 yılı sonuna kadar hem bireysel danışan hem de bireysel görüşme sayısında düzenli bir artış gerçekleştiği dikkat çekmektedir. 2012 yılı gerçekleşmeleri 2019 yılı gerçekleşmeleriyle kıyaslandığında ise 6,5 kat daha fazla danışanla, yaklaşık 8,3 kat daha fazla bireysel görüşme yapıldığı görülmektedir.

İş Kulüpleri Hizmeti

İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler, işsizlik ödeneği yararlanıcıları, tedavi görmüş madde bağımlıları gibi özel politika gerektiren gruplarda yer alan kişilere yönelik motivasyon ve yöntem desteği verilmesini hedefleyen yoğunlaştırılmış bir İş ve Meslek Danışmanlığı programıdır.

İş Kulüpleri çalışma hayatında iş gücü piyasasına girişte güçlükler yaşamakta olan özel politika gerektiren gruplara sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin

İş Kulübünde yararlanıcıların kendi başlarına iş arayıp bulmaları için gerekli beceri ve motivasyona sahip olmaları sağlanmaktadır.

daha yoğun olarak verilebilmesi ve mevcut danışmanlık hizmetlerinden daha uzun bir sürece ihtiyaç duyulması nedeniyle hayata geçirilmiştir.

Dünyada birçok ülkede uzun yıllardır uygulanmakta olan İş Kulüpleri ülkemizde 2015 yılında Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı Yatırım Programı kapsamında yer alan bir proje olarak hayata geçmiş olup Türkiye genelinde ilk İş Kulübü 2017 yılında faaliyetlerine başlamıştır. Hâlen 67 ilde 74 birimde faaliyet göstermekte olan İş Kulüplerinin 2020 yılı sonuna kadar Türkiye genelinde yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

İş Kulüpleri "Profil Temelli Danışmanlık Sistemi" çalışmaları kapsamında bir branş olarak belirlenmiş ve özel bir eğitim programından yararlanarak İş Kulübü Lideri olarak belirlenmiş İş ve Meslek Danışmanlarınca yürütülmekte olan bir hizmet hâline gelmiştir. Hâlen Türkiye genelinde 151 İş Kulübü Lideri bulunmaktadır.

İş Kulübünde yararlanıcıların kendi başlarına iş arayıp bulmaları için gerekli beceri ve motivasyona sahip olmaları sağlanmaktadır. Bu doğrultuda mülakat teknikleri, öz geçmiş hazırlama, beden dili vb. konular, grup görüşmesi, bireysel çalışma ve akran danışmanlığı gibi yöntemler kullanılarak katılımcıların öz güveni ve iş bulmaya dair inancı artırılmaktadır.

İş Kulüplerinde çalışmalar, 6-12 kişilik gruplar hâlinde gerçekleştirilmektedir. Grup oluşturma ve grup dinamiğini sağlama konularında İş Kulübü Liderlerince çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Grup üyeleri arasındaki etkileşimi artırmak, iş arayanların iş arama ağının gelişmesine de yardımcı olmaktadır. Ayrıca katılımcılara ödevler verilerek sürecin içinde aktif kalması sağlanmaktadır. İş Kulüplerini klasik İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden ayıran özelliklerse benzer gruplarda yer alan iş arayanların birlikte çalışmasıyla oluşan olumlu atmosfer, iş arayanların öğrendiklerini uygulama fırsatına sahip olması ve işverenlerin de İş Kulüplerine üye yapılarak iş hayatıyla yakın bir bağlantının sağlanmış olması sayılabilmektedir.

İş Kulüplerinin faaliyete geçtiği 2017 yılından günümüze kadar toplam 65 bin 528 kişi kulüp

çalışmalarına katılım sağlamıştır. Bu katılımcılardan 3 bin 371'i işe yerleşmiş, 3 bin 098'i İşbaşı Eğitim Programı olmak üzere 4 bin 902 kişi Aktif İşgücü Programlarımızdan faydalandırılmıştır. Hedef kitleye göre Gençlik Merkezleri, Üniversiteler, ŞÖNİM, Denetimli Serbestlik Müdürlükleri, Belediyeler, AMATEM, YEDAM, Cezaevleri, Askeri Birlikler, göçmen dernekleri ve sivil toplum kuruluşları gibi Kurum ve Kuruluşlarla İş Kulüpleri aracılığıyla geliştirilen ilişkiler, İŞKUR'un sunduğu diğer hizmetlerle ilgili hedef kitleye ulaşma konusunda fayda sağlamaktadır. Bu durum hizmetlerin de etkinliğini artırmaktadır.

İş Kulüplerinin esnek yapısı, hedef kitleye yönelik en uygun hizmeti sunma noktasında avantaj oluşturmaktadır. İş Kulüpleri programı hedef kitleye göre değişebilmekte ve eğitimin etkinliği artırılmaktadır.

Bununla birlikte işverenler İş Kulübüne davet edilerek mülakat simülasyonlarına katılmakta, simülasyon esnasında uygun gördüğü kişileri iş görüşmesine davet edebilmektedir. İş Kulübü çalışmaları, işverenlerde de farkındalık oluşturmuştur ve bu sayede özellikle kurumsal firmalarla iş birliği gerçekleştirilmektedir.

İş Kulüpleri eğitimi ardından işe yerleşmiş olan kişilerin iş yerlerine mevcut İş Kulübü yararlanıcılarının katılım sağladığı "deneyim paylaşımı" etkinlikleri gerçekleştirilmekte ve bu yolla da başarı öykülerinin motive edici bir araç olarak kullanılması sağlanmaktadır.

Kaynakça

- Bodur, Zeynep; "İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasında Performans Ölçümünün Rolü", Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2013.
- Kartal, Deniz; "Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri", İstihdamda 3İ, Sayı 4, Ankara 2012.
- Türkiye İş Kurumu, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Yayınlanmamış Bilgi Notu.
- Türkiye İş Kurumu Veri Tabanı

İŞKUR'DA MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

"Bireyler yalnızca meslek değil yaşam tarzı da seçer"

AYBARS CAN
İSTIHDAM UZMANI

Türkiye İş Kurumu, kurulduğu yıl olan 1946'dan itibaren meslek danışmanlığına büyük önem atfetmekte ve meslek danışmanlığı ile ilgili çalışmalar yürütmektedir. "Mesleğe Yöneltme" hizmeti, kuruluş kanunu olan 4837 sayılı "İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun"da Kurumun görevleri arasında yer almaktadır.

Kurum, alandaki çalışmalarına hemen başlamış ve Kurum bünyesinde Mesleğe Yöneltme Servisleri kurulmuştur. Kurumun ilk yayınlarından olan "Uygun Meslek Seçmenin Yolu" kitapçığı ile birlikte bireylere doğru meslek seçimi ve yeni bir hizmet olan mesleğe yöneltme hizmetlerinden nasıl faydalanacağı konusunda bilgi verilmesi amaçlanmıştır. 1972

Profil Temelli Danışmanlık Hizmetiyle İş Arayanlara En Uygun Hizmet En Kısa Sürede Verilmektedir.

yılında iş ortamının bir simülasyonunu oluşturmayı amaçlayan psikoteknik laboratuvarının kurulması, yurt dışında kullanılan envanterlerin ülkemize uyarlanması, Meslek Danışma Komisyonunun oluşturulması ve 2012 yılında 4 bin İş ve Meslek Danışmanının göreve başlaması, alandaki önemli çalışmalardan bazılarıdır.

Mesleki rehberliği ilk olarak Frank Parsons "mesleğe hazırlık, mesleğe giriş, mesleki seçimler ve meslekte başarı konularında kişilere yapılan yardım süreci" olarak tanımlamıştır. Yaşanan küreselleşme ve teknolojik gelişmeler mesleklerde de değişimi beraberinde getirmiş ve mesleki rehberlik kavramının önemi artmaya başlamıştır. Bu süreçte konuya ilişkin yeni araştırmalarla birlikte mesleki rehberlik kavramında da değişiklikler yaşanmış, zaman içinde meslek danışmanlığı, kariyer rehberliği ve kariyer danışmanlığı gibi farklı kavramlar geliştirilmiştir.

Meslek danışmanlığı, kişilerin kendilerine en uygun mesleği seçerek bireysel refahını artırmasının yanı sıra ülkenin sahip olduğu insan kaynaklarını da verimli kullanılmasına yardımcı olarak toplumsal refahın artmasına da destek olmaktadır. Esasında birey yalnızca meslek değil bir yaşam tarzı seçmektedir. Meslek danışmanlığının ortaya çıkmasındaki temel nedenler arasında bireylerin becerilerinden en yüksek seviyede faydalanma ve insan kaynağı potansiyelini verimli kullanma yer almaktadır. 1908 yılında Amerika'da açılan ve bu alanda bir ilk sayılan mesleki rehberlik bürosunun da temel amacı, toplumda dezavantajlı durumda bulunan göçmenlerin meslek seçimlerine yardım ederek onların iş doyumlarını artırmalarına ve daha fazla ücret almalarına yardımcı olmaktır.

Modern kamu istihdam kurumlarının, iş gücü piyasasını sağlıklı bir şekilde yapılandırmak için kritik bir önemi bulunan meslek danışmanlığı hizmetini en verimli şekilde sunması elzemdir. Bu doğrultuda kurulduğu yıl olan 1946'dan bu yana faaliyet gösteren İŞKUR, son yıllarda dönüşen yapısıyla birlikte meslek danışmanlığı alanındaki hizmet yelpazesini genişletmiş, alanda kullanılan danışmanlık araçları hem niceliksel hem de niteliksel olarak geliştirilmiştir.

Bu kapsamda İŞKUR, alan/dal seçimi yapacak, ortaöğretim sonrası eğitim programı tercihlerinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan öğrencilere kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine ve meslek seçimi konusunda desteğe ihtiyaç duyan danışanlara Kurum hizmet merkezlerinde, İŞKUR Kampüslerde, Kariyer Günleri ve İstihdam Fuarları gibi etkinlikler esnasında ve eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri ile birlikte meslek danışmanlığı hizmeti sunmaktadır.

Meslek danışmanlığı kapsamında:

- Kendilerini, meslekleri ve eğitim olanaklarını tanımak ve mesleki seçimi konusunda daha ayrıntılı bilgiye sahip olmak isteyen öğrencilerle meslek danışmanlığı boyutunda bireysel görüşmeler yapılmakta,
- Eğitim kurumu toplantı salonu, meslek bilgi merkezi vb. yerlerde öğrencilerden oluşturulan gruplara, meslek seçiminin önemi ve meslek seçiminde dikkat edilecek noktaların anlatıldığı, meslekler hakkında bilgilendirmenin yapıldığı, mesleki eğitim olanakları, bir üst eğitim-öğretim seçenekleri vb. anlatıldığı meslek danışmanlığı grup görüşmesi yapılmaktadır.

İŞKUR, 2017 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı hizmet sunum modelinde anlayış değişikliğine gitmiş ve Profil Temelli Danışmanlık Modeline geçmiştir. Bu anlayış çerçevesinde 20 ve üzeri İş ve Meslek Danışmanı bulunan 69 birimde İş ve Meslek Danışmanları, İş Arayan Danışmanı, İşveren Danışmanı, Meslek Danışmanı, Engelli İş Koçu ve İş Kulübü Lideri olarak beş branşta hizmet vermeye başlamıştır. Kurumda meslek danışmanlığı faaliyetlerini büyük ölçüde meslek danışmanları yürütmektedir.

Profil Temelli Danışmanlık Modeline geçen birimlerde meslek danışmanları eğitim kurumlarını ziyaret ederken henüz bu modele geçmemiş illerde İş ve Meslek Danışmanları bu işleri yürütmektedir. Ziyaretler, okullarda görev yapan rehber öğretmenleri ile iş birliği hâlinde yapılmakta, seminerlerde anlatılacak konular öğrencilerin ihtiyacı doğrultusunda birlikte belirlenmektedir. Yıllar itibarıyla eğitim kurumu ziyareti sayıları Tablo 1'de verilmiştir. 2002 yılında yalnızca bin 186 eğitim kurumu ziyareti yapılmışken bu sayı 2018 yılında yaklaşık 24 kat artarak 28 bin 186'ya kadar yükselmiştir. Bu artışın nedenleri arasında İŞKUR'un yeniden yapılanma süreci, İş ve Meslek Danışmanı sayısının artırılması, eğitim kurumlarında oluşan meslek danışmanlığı ihtiyacı ve bu ihtiyaca yönelik sunulan hizmetlerin nicelik ve nitelik olarak geliştirilmesi yer almaktadır.

Tablo 1

Yıllara Göre Eğitim Kurumu Ziyareti Sayısı

Yıl	Eğitim Kurumu Ziyareti Sayısı
2012	2.103
2013	13.811
2014	19.854
2015	21.884
2016	23.528
2017	22.146
2018	28.786
2019	14.174

Yapılan bu ziyaretlerde öğrencilere, rehber öğretmenlere ve velilere:

- Meslek seçiminin önemini ve bu süreçte dikkat edilecek hususları anlatılmakta,
- Meslekler ve eğitim imkânları hakkında bilgi verilmekte,

- Öğrencilerin kariyer planlamalarına destek olunmakta,
- Mezuniyet sonrası yararlanabileceği İŞKUR hizmetlerini tanıtılmakta,
- Alan/dal ve üniversite/bölüm seçimi yapacak öğrenciler ile kariyer planlaması aşamasında bulunan üniversite öğrencilerine rehberlik hizmeti verilmektedir.

Bununla birlikte üst öğrenime devam etmeyecek öğrencilere yönelik olarak ise:

- İş gücü piyasası ile ilgili öğrencileri bilgilendirilmekte,
- İş arama kanallarını tanıtılmakta,
- İŞKUR hizmetleri hakkında bilgi verilmekte,
- Öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri gibi iş arama sürecinde gerekli becerilerle ilgili seminer verilmektedir.

İş ve Meslek Danışmanları yapmış oldukları okul ziyaretlerinde Meslek Seçimine Destek dergisini öğrencilerle paylaşmaktadır. Meslek Seçimine Destek dergisi, meslek seçimine yardımcı olan ve çalışma hayatı ile ilgili güncel konuları içeren önemli bir kaynaktır. Bu dergi ile meslek seçimi aşamasında olan öğrencilerin, velilerin ve rehber öğretmenlerin bilgi ve ilgi düzeylerini artırmak amaçlanmaktadır. İçeriğinde doğru meslek seçiminin önemi, kariyer planı oluşturma, geleceğin meslekleri ve İŞKUR'un bu alanda sunduğu hizmetler gibi son derece faydalı konular bulunmaktadır.

2013 yılından bu yana toplam 6 milyon 200 bin adet dağıtılan Meslek Seçimine Destek Dergisine İŞKUR internet sitesi aracılığıyla da ulaşılabilmektedir.

Dergi, 2019 yılında 500 bin adet basılarak okullarda seminerler aracılığıyla dağıtılmıştır. 2013 yılından bu yana toplam 6 milyon 200 bin adet dağıtılan Meslek Seçimine Destek dergisine İŞKUR internet sitesi aracılığıyla da ulaşılabilmektedir.

İŞKUR'un meslek danışmanlığı araçlarından bir tanesi de Mesleki Yönelim Test Bataryası'dır.

Mesleki Yönelim Test Bataryası, uygulayan kişilerin mesleki özelliklerinin tanımlanmasına yardımcı olmakta, test sonuçları İş ve Meslek Danışmanı ile birlikte değerlendirilerek kişilerin yetenekleri, kişilik özellikleri ve ilgilerini keşfetmeleri sağlanmaktadır. Mesleki Yönelim Test Bataryası, Genel Yetenek (50 soru, 25 dk.), Mesleki Eğilim (176 soru, süre sınırı yok) ve Kişilik Testi (120 soru, süre sınırı yok) olmak üzere üç bölümden oluşmaktadır. Testin uygulanması 1-2 saat arası sürmektedir.

Batarya İş ve Meslek Danışmanları tarafından katılımcıların meslek seçiminde, uygun işlere yönlendirilmesinde ve Aktif İşgücü Piyasası Programlarına yönlendirilmesinde kullanılmaktadır. Batarya, 2019 yılı Mart ayına kadar yalnızca Kuruma gelenlere uygulanmış, bu tarihten itibaren kişilere internet üzerinden Bataryayı uygulama imkânı getirilmiştir. İŞKUR E-Şube üzerinden uygulanan Batarya sonuçları İş ve Meslek Danışmanına gitmekte ve kişiler sonuçları danışmanıyla birlikte değerlendirmektedir. Bu doğrultuda 2012-2018 yılları arasında 38 bin 36 olan Batarya uygulama sayısı, bu gelişme ile birlikte yalnızca 2019 yılında 66 bin 781'e ulaşmıştır.

İŞKUR, 2015 yılından bu yana yükseköğretime devam edecek ortaöğretim öğrencilerine yönelik Meslek tanıtım günleri düzenlemektedir. Meslek Tanıtım Günlerinde mesleği icra eden kişiler, seminerler aracılığıyla mesleklerini tanıtmakta ve öğrencilerin sorularını cevaplamaktadır. Böylece bölüm tercihi yapacak öğrenciler, mesleklerle ilgili bilgileri bizzat çalışan kişilerden alarak mesleki bilgilerini artırmakta ve kendi yetenek, ilgi ve değerlerine uygun bölümleri seçmelerine yardımcı olunmaktadır.

Meslek Tanıtım Günü etkinlikleri, İl Millî Eğitim Müdürlükleri ile iş birliği içinde düzenlenmektedir. Bu etkinliklerde en az 9 mesleğin tanıtılması esas olup tanıtılacak meslekler karşılıklı görüş alışverişi ile belirlenmektedir. Bugüne kadar 137 bin 971 kişi etkinliklere katılmıştır. Yıllara göre düzenlenen meslek tanıtım günü ve katılan öğrenci sayısı Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 2

Yıllara Göre Meslek Tanıtım Günlerine Katılan Öğrenci Sayısı

Yıl	Düzenlenen Meslek Tanıtım Günü Sayısı	Katılan Öğrenci Sayısı
2015	481	31.150
2016	242	16.102
2017	423	34.442
2018	283	20.246
2019	547	36.031
Toplam	**1.976**	**137.971**

Mesleklerin tanıtımı noktasında İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerden birisi de Meslek Bilgi Merkezleri'dir. Meslek Bilgi Merkezleri, mesleklere, mesleki eğitim yerlerine ve çalışma hayatına ilişkin bilgi kaynaklarının yer aldığı ve bu kaynakların

ihtiyaç sahiplerinin kullanımına sunulduğu İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezi bünyesinde faaliyet gösteren merkezlerdir. Bu bilgilere ihtiyaç duyan herkese açıktır. Özellikle ortaokul ve lise öğrencileri bireysel olarak veya rehber öğretmenler eşliğinde gruplar hâlinde gelip faydalanabilmektedir. Şu anda 46 İl Müdürlüğü bünyesinde Meslek Bilgi Merkezi bulunmaktadır.

Meslek Bilgi Merkezlerinde mesleklerle ilgili en önemli kaynaklar Meslek Bilgi Dosyalarıdır. Meslek bazında hazırlanan bu dosyalarda mesleğin tanımı, görevleri, mesleğin icrası esnasında kullanılan araç, gereç ve ekipmanlar, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi ile ilgili bilgiler, çalışma alanları ve iş bulma imkânları, eğitim süresince ve eğitim sonrasında kazanç ve meslekte yükselme imkânları yer almaktadır.

Meslek Bilgi Dosyalarının hazırlanarak kullanıma sunulması birçok aşamadan oluşmaktadır. Öncelikle İş ve Meslek Danışmanları mesleğin icra edildiği işletmeler, meslek kuruluşları ve odaları, eğitim kurumları vb. yerleri ziyaret ederek meslekle ilgili bir taslak oluşturur. Ardından oluşturulan taslak Genel Müdürlükçe değerlendirilerek paydaşlardan görüş alınır. Son aşamada ise hazırlanan taslaklar MEDAK toplantısında üyelerin onayına sunulur ve onaylanan Meslek Bilgi Dosyaları, Meslek Bilgi Merkezlerinde öğrencilerin kullanımına sunulur. Hâlihazırda güncel olarak 297 Fakülte, 255 Yüksekokul, 236 Lise, 120 Mesleki Eğitim Merkezi (çıraklık) ve 54 kurs mesleği olmak üzere toplam 962 meslek bilgi dosyası bulunmaktadır.

Tüm bunlarla birlikte alan/dal seçimi aşamasındaki öğrencilere yönelik olarak Meslek Bilgi Kitapçıkları tasarlanmıştır. Bu kitapçıklar, hedef kitleye yönelik daha ilgi çekici bir tasarıma ve daha özet bilgilere sahip olup İŞKUR internet sitesinde yerini almıştır. Toplam 8 adet kitapçıkta 250 adet mesleğe ilişkin bilgiler bulunmaktadır.

İŞKUR, meslek danışmanlığı alanındaki hizmetleri ve kullanmış olduğu araçları geliştirmek için devamlı olarak çalışma yürütmektedir. Bununla birlikte alanda görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının bilgi ve becerilerini artırmak için hizmet içi eğitimler düzenlenmektedir. Kuşkusuz yürütülen bu faaliyetlerin başarıya ulaşması için okullar, üniversiteler, rehberlik ve araştırma merkezleri ve diğer kurumlarla yapılan iş birlikleri çok büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Can, A. (2017). "Türkiye'de ve Seçilmiş Ülkelerde Kariyer Danışmanlığı Araç ve Yöntemleri ile İŞKUR İçin Öneriler", Uzmanlık Tezi, Ankara
- İŞKUR İstatistikleri
- İş ve İşçi Bulma Kurumu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, RG. 25.01.1946-6215
- İş ve Meslek Danışmanlığı İşlemler El Kitabı
- Kartal, D. (2012). "Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri", İstihdamda 3İ Dergisi, C.1, S. 4, Ankara
- Pişkin, M. (2012). "Kariyer Danışmanlığının Babası: Frank Parsons", Kariyer Gündemi, S.1, s.24-29, Ankara
- Tuzcuoğlu, S. (1994). "Meslek Seçimi ve Önemi", M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:6
- Türkiye İş Kurumu 2019 Yılı Faaliyet Raporu
- Üçışık, H. F. (1986). "İş ve İşçi Bulma Kurumunun Ödevleri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.35-36,
- Yeşilyaprak, B. (Ed.) (2014). "Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya", Pegem Akademi, 5. Baskı, Ankara

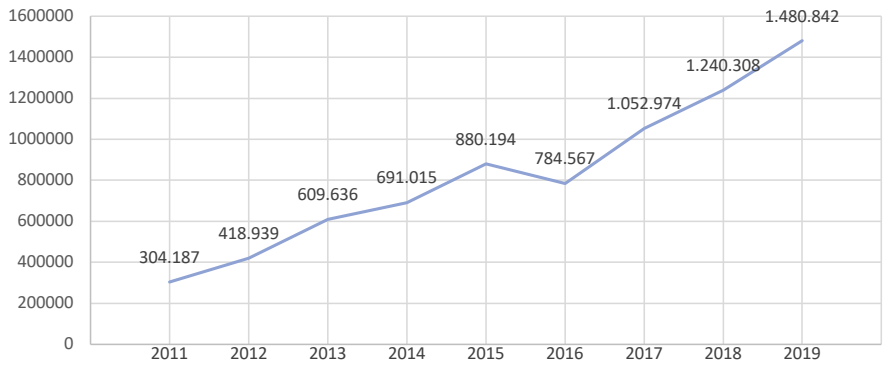
İŞVEREN DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

2012 yılından itibaren İş ve Meslek Danışmanlığı alanında önemli bir kapasite artışı gerçekleştiren İŞKUR, 5 bine yakın İş ve Meslek Danışmanı ile iş gücü piyasasının dinamiklerini yakından takip ederek ihtiyaç odaklı politikalar geliştirmekte ve uygulamaktadır. Bu kapsamda, özellikle işveren danışmanlığı alanında ciddi bir ivme yakalanmış olup işverenlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanan İŞKUR hizmetlerinden ve uygulamadaki istihdam teşviklerinden çok sayıda işverenin yararlanması sağlanmaktadır.

ESER EROL
İSTİHDAM UZMANI

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ile iş arayanlara istek ve durumuna en uygun işi ve mesleği seçmesi konusunda yardımcı olunurken işverenlere de ihtiyaç duydukları özelliklere sahip iş gücünün sunulması amaçlanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı her iş arayanın olduğu gibi her işverenin de bir İş ve Meslek Danışmanı bulunmaktadır.

2012 yılından itibaren İş ve Meslek Danışmanlığı alanında önemli bir kapasite artışı gerçekleştiren İŞKUR, 5 bine yakın İş ve Meslek Danışmanı ile iş gücü piyasasının dinamiklerini yakından takip ederek ihtiyaç odaklı politikalar geliştirmekte ve uygulamaktadır. Bu kapsamda özellikle İşveren Danışmanlığı alanında ciddi bir ivme yakalanmış olup işverenlerin ihtiyaçlarına uygun şekilde tasarlanan İŞKUR hizmetlerinden ve uygulamadaki istihdam teşviklerinden çok sayıda işverenin yararlanması sağlanmaktadır. İŞKUR'un işverenler nezdindeki tanınırlık ve bilinirliğinin artması işe yerleştirilen ve Aktif İşgücü Programlarına katılan kişi sayısını olumlu yönde etkilemektedir. Son üç yılın tamamında İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısı 1 milyonun üzerinde gerçekleşmiştir.



Tablo 1

Yıllar İtibarıyla Özel Sektörde İşe Yerleştirme Sayıları

İŞKUR, hizmet sunum modellerinde çağın ihtiyaçlarına uygun inovatif çözümler ve uygulamalar geliştirerek yenilikçi yaklaşımlarla hareket etmektedir. 2017 yılında çalışmaları başlatılan ve 2020 yılının başında 20 ve üzerinde İş ve Meslek Danışmanı bulunan toplam 69 İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezinde uygulamaya geçilen Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin de söz konusu uygulamalar içerisinde önemli bir yeri bulunmaktadır. İş ve Meslek Danışmanlarının İş Arayan Danışmanı, İşveren Danışmanı, Engelli İş Koçu, Meslek Danışmanı ve İş Kulübü Lideri olmak üzere beş branşa ayrıldığı yeni sistemde tüm branşlar için görev tanımları belirlenerek İş ve Meslek Danışmanlarının iş ve işlemleri standart hâle getirilmiştir.

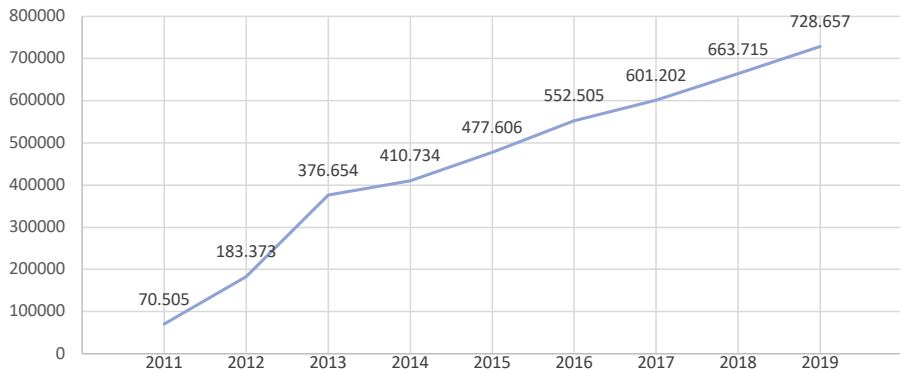
Branşlaşma ile birlikte eğitim ihtiyaç analizi yapılarak, diğer branşlar ile eş zamanlı olarak İşveren Danışmanlarına branşlarına ilişkin eğitimler verilmeye başlamıştır. Bu doğrultuda İşveren Danışmanları; müşteri ilişkileri yönetimi, imaj yönetimi, SGK işveren işlemleri ve teşvikler vb. konularda eğitim almaktadır.

İş Yeri Ziyaretleri

Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin uygulandığı birimlerdeki İşveren Danışmanları ile diğer birimlerde görev yapan İş ve Meslek Danışmanları, işveren danışmanlığı hizmeti kapsamındaki en önemli argüman olan iş yeri ziyaretleri vasıtasıyla İŞKUR'a kayıtlı işverenleri hem İŞKUR hizmetleri hem de teşvikler ve destekler hakkında bilgilendirmektedir. Belirli planlamalar dahilinde gerçekleştirilen iş yeri ziyaretleri yalnızca İş ve Meslek Danışmanları tarafından icra edilmemekte, İl Müdürlüğü/ Hizmet Merkezi yöneticileri de iş yerlerini ziyaret etmektedir.

Tablo 2

Yıllar İtibarıyla İş Yeri Ziyaret Sayıları



İşveren Danışmanlığı kapsamında gerçekleştirilen iş yeri ziyaretlerinde içeriği hakkında bilgilendirme yapılan ve ziyaretler açısından önemli argümanlar olan teşvikler ile İŞKUR hizmetleri aşağıdaki şekilde kısaca açıklanabilecektir.

İstihdam Teşvikleri

Özellikle son yıllarda istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması ve işverenlerin iş gücü maliyetleri azaltılarak rekabet gücünü artırmak amacıyla İstihdam Seferberliği çalışmaları başlatılmış, İŞKUR merkezi ve yerel düzeyde bu çalışmalara öncülük etmiştir. İşverenlerin daha fazla iş oluşturarak açık iş talebinde bulunabilmeleri için çeşitli teşvik ve destekler hayata geçirilmekte, bu doğrultuda işverenlere prim, vergi veya ücret desteği sağlanmaktadır.

İşveren Danışmanları, iş yeri ziyaretlerinde İşsizlik Sigortası Fonu'ndan finanse edilen aşağıdaki istihdam teşvik ve destekleri hakkında işverenleri bilgilendirmekte bu sayede işverenlerin eleman teminini İŞKUR aracılığıyla yapmalarını sağlayarak teşvik ve desteklerden yararlanmalarına yardımcı olmaktadır

- **İlave İstihdam Teşviki:** 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 19 ve geçici 21'inci maddeleri uyarınca özel sektör işverenlerine önceki takvim yılındaki ortalama çalışan sayısına ilave olarak istihdam edecekleri her bir sigortalı için prim ve vergi desteği sağlanmaktadır. Uygulama 2020 yılı sonuna kadar devam etmekte olup işverenler söz konusu destekten yoğun şekilde yararlanmaktadır.

- **Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamının Teşviki:** 2011 yılında 6111 Sayılı Kanun ile İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan düzenleme ile uygulamaya konulan teşvik özellikle genç, kadın ve belgeli iş

gücü istihdamını artırmayı amaçlamaktadır. Söz konusu teşvik kapsamında belirli şartlara sahip gençleri ve kadınları istihdam eden işverenlerin 6 ila 54 ay süreyle sosyal güvenlik primi işveren payının tamamı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır.

- **İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik:** İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan ilgili düzenleme ile belirli şartların taşınması durumunda işsizlik ödeneği alan kişileri istihdam eden işverenlere sigorta prim teşviki sağlanmaktadır.

Yürürlükteki istihdam teşvikleri hakkında işverenlerin bilgilendirilmesinin yanı sıra, İşveren Danışmanları Resmî Gazete'de yayımlanan Yatırım Teşvik Belgesi almaya hak kazanan firmaları da ziyaret ederek açık iş taleplerini alma başta olmak üzere diğer İŞKUR hizmetlerinden yararlanmaları için bilgilendirme yapmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programları

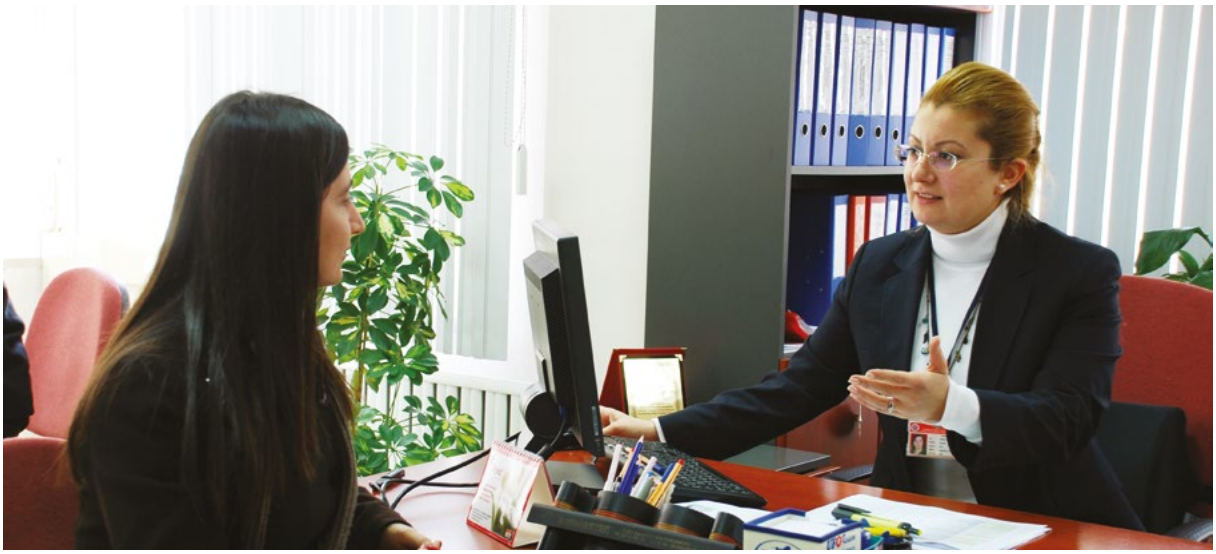
İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların ve öğrencilerin mesleki deneyim ve tecrübe kazanmasını, işverenlerin de işe almayı planladıkları kişileri kendilerinin yetiştirmesine olanak sağlayan İşbaşı Eğitim Programları, İşveren Danışmanlığı hizmetinin önemli bir parçası olarak karşımıza çıkmaktadır. İşveren Danışmanları, portföylerindeki işverenlere program hakkında gerekli bilgilendirmeyi yapmakta, işverenlerin programa başvuru taleplerini almakta ve talebin değerlendirilmesine yardımcı olmaktadır. Program sayesinde iş yerini yakından tanıma ve işverenin taleplerine hâkim olabilme fırsatı bulan İşveren Danışmanları, işverenlere aradığı niteliklere sahip iş gücünün yönlendirilmesini sağlayabilmektedir.

İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ve MEGİP

İşverenlerin iş gücü ihtiyacını istenen şekilde karşılamak amacıyla düzenlenen İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları, talep edilen mesleklerde nitelikli iş gücünün yetiştirilmesini sağlamaktadır. İŞKUR ile TOBB arasında imzalanan Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) ile de ihtiyaç duyulan iş gücünün yetiştirilmesi hedeflenmektedir. İşverenlerin hem Mesleki Eğitim Kursları hem de MEGİP kapsamındaki kurslar vasıtasıyla iş gücü yetiştirmelerini temin etmek maksadıyla İşveren Danışmanları gerekli bilgilendirmeleri yapmaktadır.

Çalışanların Mesleki Eğitimi

İŞKUR İşveren Danışmanlığı hizmetiyle, işverenlerin mevcut çalışanlarının niteliklerini yükseltmek gelişen ve değişen iş gücü piyasası ihtiyaçları ile Sanayi 4.0 kapsamında ortaya çıkan yeni becerilere adapte olabilmelerini sağlamak amacıyla çalışanların belgelendirilmeleri için talep etikleri söz



konusu eğitimlere ilişkin bilgilendirme yapmakta, bu sayede nitelikli ve belgeli iş gücü artışına destek olmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği

Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle iş yerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın iş yerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hâllerinde, iş yerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama olan Kısa Çalışma Ödeneğinden işverenlerin faydalanabilmesi için İşveren Danışmanları gerekli bilgilendirme çalışmalarını yerine getirmektedir.

Özellikle mart ayında tüm dünyada etkisini göstermeye başlayan ve ülkemizde de bazı iş yerlerinde faaliyetin durmasına neden olan COVID-19 salgını nedeniyle İŞKUR tarafından Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanma şartları esnetilmiş ve işverenlerin daha fazla işçi için bu haktan yararlanması sağlanmıştır. Yoğun başvuru sürecinde başta İş ve Meslek Danışmanları olmak üzere Genel Müdürlük ve İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezlerindeki İŞKUR personeli işverenlere rehberlik etmiş ve Kısa Çalışma Ödeneği başvurularına ilişkin iş ve işlemleri özveriyle gerçekleştirmiştir.

İşgücü Piyasası Araştırmaları

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen ve ülkemizin iş gücü piyasasının talep tarafına ilişkin en kapsamlı araştırma olan İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA) ile iş gücü piyasası ihtiyaçlarını tespit etmek, mevcut ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen sektörel ve mesleki değişim ile gelişmeleri izlemek amaçlanmaktadır.

İPA kapsamında 77 ilde tamsayım, 4 ilde de örneklem yöntemiyle iş yerleri seçilip ziyaret edilmektedir. Örneklem yapılan dört il haricinde 20+ istihdamlı iş yerlerinin tamamı ziyaret edilmekte ve İş ve Meslek Danışmanları tarafından soru formu kullanılarak işverenler ile görüşme gerçekleştirilmektedir.

İş gücü piyasasındaki güncel ve potansiyel ihtiyaçları tespit edebilmek adına önemli bir çalışma olan İşgücü Piyasası Araştırma sonuçlarından İşveren Danışmanlığı ve diğer İŞKUR hizmetlerinde de yararlanılmakta, bu sayede iş gücü piyasasının bir anlamda fotoğrafı çekilerek geliştirilecek politikalara yön verilmektedir.

İnsan Kaynakları Platformları

İşveren Danışmanlığı hizmetlerinin etkin biçimde yürütülmesi için işletmelerle kurulacak iletişim ve yapılacak iş birliği önem arz etmektedir. İŞKUR, bu

kapsamda İnsan Kaynakları Platformları kurarak ya da kurulu platformlara üye olarak işletme bünyesinde insan kaynakları departmanı bulunan ve tercihen en az 10 çalışanı olan iş yerlerini hedef kitle olarak belirleyen özelleştirilmiş işveren danışmanlığı hizmeti sunmaktadır.

Mersin ve Adana İl Müdürlüklerinin öncü olarak başlattığı ve işletmelerle ciddi iş birliği gerçekleştirdiği İnsan Kaynakları Platformları son yılarda ülke geneline yayılmaya başlamış ve özellikle büyük ölçekli kurumsal şirketler ile iletişim ağları oluşturulmuştur. Platform üyesi şirketlerle periyodik toplantılar gerçekleştirilmekte, ilin veya ilçenin iş gücü piyasasındaki gelişmeler masaya yatırılmakta, firmaların iş gücü ve kurs/program talepleri alınmaktadır. Ayrıca, iş hayatındaki gelişmeler, yeni yasal düzenlemeler ve çeşitli konularda seminerler düzenlenerek özel sektör-İŞKUR iş birliği güçlendirilmektedir.

İşveren Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi İçin Yapılması Planlanan Faaliyetler

Profil Temelli Danışmanlık Sistemine geçişle birlikte daha da önemli hâle gelen İşveren Danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve etkinliğinin artırılması amacıyla önümüzdeki dönemde birtakım yeni faaliyetlerin hayata geçirilmesi planlanmaktadır:

- İŞKUR'a kaydı olmayan işletmeler ile iletişime geçerek işveren kayıtlarının yapılması
- Hedeflerle yönetim anlayışı çerçevesinde 2019 ve 2020 yılları için İŞKUR Performans Hedefleri kapsamında yer aldığı şekilde daha fazla işletmenin İŞKUR'la iş birliği yapmasını sağlamak amacıyla İşveren Danışmanlığı hizmetlerinin yoğunlaştırılması
- İnsan Kaynakları Platformlarının yaygınlaştırılarak etkinliğinin artırılması
- Kayıtlı işverenlerin tüm İŞKUR hizmetlerinden yararlanma durumlarını gösteren İşveren Bilgi Sisteminin kurulması
- Kayıtlı işverenlerin ölçek, sektör ve büyüklüğe göre sınıflandırılarak İşveren Danışmanlığı hizmetlerinin çeşitlendirilmesi

- Bilişim sektöründe faaliyet gösteren ve Sanayi 4.0 kapsamında ortaya çıkan becerilere sahip iş gücü talebinde bulunan işverenlere yoğunlaştırılmış İşveren Danışmanlığı hizmeti sunulması
- İşveren Danışmanlarının iş gücü piyasasındaki gelişmeleri takip edebilmesini sağlamak, teşvikler ve Kurum hizmetleri hakkındaki bilgi düzeylerini güncel tutmak amacıyla İşveren Danışmanlığı Bilgi Kitleri hazırlanarak belirli periyotlarla yayımlanması
- Muadil ülkelerin kamu istihdam kurumlarının İşveren Danışmanlığı alanında yapmış olduğu çalışmaların araştırılarak politika geliştirme sürecinde bu araştırma sonuçlarından yararlanılması

İşveren Danışmanlığı alanındaki mevcut faaliyetler ve önümüzdeki süreçte yapılacak çalışmalarla İŞKUR, iş gücü piyasası politikalarının belirlenmesine ve uygulanmasına öncülük eden, işsizlikle mücadelede etkin, yenilikçi, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı tedbirlerle istihdamı koruyucu ve artırıcı kamu istihdam hizmetlerinin sunulmasında lider kurum olma vizyonuna uygun hizmet sunum anlayışını sürdürerek istihdamın artması ve işsizliğin azaltılmasına katkı sağlamaya devam edecektir.

Kaynakça

- ÇAVDAR, Oğuzhan, İstihdama Verilen Destek Artarak Devam Ediyor, İŞKUR İstihdamda 3İ Dergisi 30. Sayı, s.58-63, 2019
- İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu, 2019
- İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri

DANIŞMANLIK HİZMETLERİNİN PERFORMANSI

Danışmanlık hizmeti sonrası işe yerleşen, Aktif İşgücü Piyasası Programlarından (AİPP) faydalanan ve işsizlik ödeneği yararlanıcısıyken danışmanlık hizmeti alan kişi sayılarından yola çıkarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin danışmanlık hizmetlerindeki performansları (etkinlikleri) istatistiksel yöntemler olan Kümeleme ve Veri Zarflama Analizinin (VZA) birlikte kullanımıyla ortaya çıkartılmıştır. Bu çalışma, VZA'nın İŞKUR verilerinde nasıl kullanılacağına örnek teşkil etmektedir.

HASAN DEMİRCİ
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

İş ve Meslek Danışmanlığı, İŞKUR tarafından her yaştan, eğitim ve sosyoekonomik düzeydeki kişilere istihdam ile gelişim planı oluşturmak adına eğitim ve meslek seçimi sunmak için yapılan destek süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu doğrultuda İş ve Meslek Danışmanları iş arayan bireylerin kendilerine en uygun işi bulmalarına ve mesleği edinmelerine yardımcı olmaktadır. Kısacası İş ve Meslek Danışmanlığı İŞKUR'un en temel hizmetlerinden biridir.

İŞKUR tarafından verilen ve son derece önemli olan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ile ilgili eldeki imkânları en iyi biçimde kullanan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin performansını detaylı istatistiksel analizlerle ortaya koymak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerini değerlendirme açısından oldukça önemlidir. Bu çalışma sayesinde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetini en etkin yürüten birimler şeffaf bir biçimde gösterilmiştir. Diğer taraftan, bu çalışmada kullanılan analizler neticesinde İŞKUR tarafından üretilen verilerin keşfedilmemiş fakat önemli olan yönleri ortaya çıkmaktadır.

Bu bağlamda verilen danışmanlık hizmetlerinin performansını ölçmek amacıyla çalışmada kullanılan değişkenler 2020 Ocak-Mart dönemine ait:

- Danışmanlık hizmeti aldıktan sonra işe yerleşen kişi sayısı,
- Danışmanlık hizmeti aldıktan sonra Aktif İşgücü Piyasası Programlarından faydalanan kişi sayısı,
- İşsizlik sigortasından faydalanırken danışmanlık alan kişi sayısı,

olarak belirlenmiştir.

Literatürde birçok performans ölçüm yöntemi bulunmakta olup bu yöntemlerin ortak noktası, performansı ölçülecek birimlere ait değişkenlerin standartlaştırılmasıdır. Standartlaştırma işlemini bu derece önemli kılan temel husus, performans ölçümü sırasında birimler arasında adil bir kıyaslama yapılabilmesini sağlamaktır.

Performans ölçümünde daha adil bir kıyaslama yapabilmek adına 81 il K-Ortalamalar yöntemi kullanılarak birbirine benzer 7 farklı kümeye dağıtılmıştır.

Bu çalışmada performans ölçümü için yapılan analizden önce iki farklı standartlaştırma işlemi yapılarak birimlerin son derece adil bir biçimde kıyaslanması sağlanmıştır. İlk olarak iller performans ölçümünde kullanılan değişkenlere göre kümelenerek standartlaştırma işlemi yapılmıştır. Kümeleme analizi sayesinde danışmanlık hizmetleri bakımından birbirine en çok benzeyen iller aynı kümede olacak şekilde gruplandırılmıştır. İkinci olarak danışmanlık hizmetleri sonrasına ait değişkenler ilgili başka değişkenlerle oranlanarak tekrar standartlaştırılmıştır. Daha sonra her bir kümede hangi ilin daha yüksek performansa sahip olduğu VZA sayesinde tespit edilmiştir.

Burada VZA'nın önemini ufak da olsa vurgulamakta fayda var. VZA, tüm dünyada performans ölçümü ve etkinliği analiz etmek için kullanılmaktadır. Nükleer santrallerden hastanelere, eğitimden fabrikalardaki üretime, bankalardan marketlere kadar hemen her alanda kullanılmaktadır. Bu analiz sayesinde eldeki az miktarda girdi ile en fazla çıktıyı elde edebilen karar verme birimleri tespit edilir. Bu çalışmada VZA kullanmaktaki amaç, hangi ilin (etkili birimin) danışmanlık hizmetinde daha iyi performans gösterdiğini ortaya çıkartmaktır. Performans ölçümünde değişkenlere ait verileri ayrı ayrı değerlendirmek oldukça yanıltıcı ve gerçekçi olmayan bir yöntemdir. Ancak VZA birden fazla değişkene ait verileri ayrı ayrı değerlendirmek yerine bu verileri aynı anda değerlendirilerek

performans ölçümü yapabilmektedir. Sahip olduğu bu ciddi avantaj ve istatistiksel varsayımlara ihtiyaç duymayan özelliği sayesinde VZA günümüzde oldukça yaygın olarak kullanılmaktadır.

Danışmanlık Hizmeti Sonrası Göstergeleri Bakımından Birbirine Benzeyen İl Müdürlükleri (Kümeleme Analizi)

Kümeleme analizi ve VZA kullanılırken değişkenleri standartlaştırmak bizleri doğru bilgiye bir adım daha yaklaştıracaktır. Bu sebeple çalışmanın birinci aşamasında kullanılan kümeleme analizinde aşağıdaki gibi standartlaştırılmış üç değişken kullanılmıştır.

i= İller olmak üzere:

$$\textbf{1. Değişken} = \frac{\text{i. İldeki Danışmanlık Hizmeti Sonrası Özel Sektörde İşe Yerleşen Kişi Sayısı}}{\text{i. İldeki Özel Sektörde İşe Yerleşen Kişi Sayısı}}$$

$$\textbf{2. Değişken} = \frac{\text{i. İldeki Danışmanlık Hizmeti Sonrası AİP P'lerden Faydalanan Kişi Sayısı}}{\text{i. İldeki AİP P'lerden Faydalanan Kişi Sayısı}}$$

$$\textbf{3. Değişken} = \frac{\text{i. İldeki İşsizlik Ödeneği Faydalanıcısıyken Danışmanlık Hizmeti Alan Kişi Sayısı}}{\text{i. İldeki İşsizlik Ödeneği Faydalanıcı Sayısı}}$$

Bu üç yeni değişken ile istatistiksel bir kümeleme analizi yöntemi olan K-Ortalamalar yöntemi kullanılarak 81 il danışmanlık hizmeti sonrası rakamlara göre 7 farklı kümeye dağıtılmıştır. Kümeleme analizi sonucunda aynı kümede yer alan iller homojen benzerlik gösterirken farklı kümelerde yer alan iller ise heterojen benzerlik göstermektedir. SPSS paket programı ile gerçekleştirilen analiz sonucu oluşan kümeler Tablo-1'de yer almaktadır.

Tablo 1

Danışmanlık Hizmeti Sonrası Göstergeleri Açısından Birbirine Benzeyen İller (Kümeleme Analizi Sonucu)

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

1. Küme	2. Küme	3. Küme	4. Küme	5. Küme	6. Küme	7. Küme
ADANA	AFYONKARAHİSAR	ADIYAMAN	AKSARAY	AĞRI	BARTIN	ARDAHAN
ANKARA	AYDIN	BATMAN	BİLECİK	AMASYA	BİNGÖL	ARTVİN
ANTALYA	BALIKESİR	ÇORUM	BOLU	ÇANKIRI	BURDUR	BAYBURT
BURSA	DENİZLİ	ELAZIĞ	ÇANAKKALE	ERZİNCAN	EDİRNE	BİTLİS
GAZİANTEP	DİYARBAKIR	ERZURUM	DÜZCE	GİRESUN	KARABÜK	GÜMÜŞHANE
İSTANBUL	ESKİŞEHİR	HATAY	KIRKLARELİ	ISPARTA	NEVŞEHİR	HAKKÂRİ
İZMİR	K. MARAŞ	MARDİN	KÜTAHYA	KARAMAN	NİĞDE	IĞDIR
KOCAELİ	KAYSERİ	ORDU	TOKAT	KASTAMONU	RİZE	KARS
KONYA	MALATYA	OSMANİYE	UŞAK	KIRIKKALE	ŞIRNAK	KIRŞEHİR
MERSİN	MANİSA	SİVAS	ZONGULDAK	MUŞ	YALOVA	KİLİS
SAKARYA	MUĞLA	VAN		SİNOP		SİİRT
SAMSUN	ŞANLIURFA			YOZGAT		TUNCELİ
	TEKİRDAĞ					
	TRABZON					

Analiz sonucunda daha önce belirtilen 1, 2 ve 3. değişkenler bakımından yani danışmanlık hizmeti aldıktan sonra işe yerleşen kişi sayısı oranı, danışmanlık hizmeti aldıktan sonra Aktif İşgücü Piyasası Programlarından (AİPP) faydalanan kişi sayısı oranı ve işsizlik sigortasından faydalanırken danışmanlık alan kişi sayısı oranına göre birbirine en fazla benzer olan iller aynı kümede yer almaktadır. Bu sayede performans ölçümünde daha adil bir kıyaslama yapmak amacıyla iller 7 farklı kümeye ayrılmıştır. Kümeleme analizi sonucunda dikkat edilmesi gereken hususlardan birisi, sosyoekonomik ve büyüklük açısından birbirine benzer olan illerin aynı kümede yer almasıdır.

Danışmanlık Hizmetlerinde Performansı En Yüksek Olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin Tespit Edilmesi (VZA)

Kümeleme analizi ile iller birbirine benzer gruplara ayrıldıktan sonra her bir küme için performansı en yüksek olan illeri tespit etmek tamamlayıcı bir analiz olacaktır. Aynı kümeleme analizinde olduğu gibi VZA yapmadan önce de değişkenleri standartlaştırmak bizi daha doğru bilgiye ulaştıracaktır.

> **İleride yapılacak olan başka çalışmalarda da ileri düzey istatistiksel analizlerin uygulanması, mevcut durumu değerlendirmede yeni bakış açıları sağlayacaktır.**

VZA yapısı gereği en az bir girdi değişkenine ve en az bir çıktı değişkenine ihtiyaç duyar. Daha önce de belirtildiği üzere girdi değişkeninin oldukça küçük, çıktı değişkeninin ise oldukça büyük olması gerekmektedir. Ancak bu çalışmada kullanılan değişkenlerin hepsi çıktı değişkeni yapısına uyduğu için değişkenlerden biri matematiksel olarak ters çevrilerek girdi değişkeni elde edilmiştir. Sonuç olarak VZA yapısı gereği değişkenler minimum girdi, maksimum çıktı olacak şekilde aşağıdaki gibi standartlaştırılmış ve analizlerde kullanılmıştır.

ij= i. kümedeki j. İl:

- Girdi Değişkeni=

$$1/\left(\left(\frac{\text{j. İldeki Danışmanlık Hizmeti Sonrası Özel Sektörde İşe Yerleşen Kişi Sayısı}}{\text{j. İldeki Özel Sektörde İşe Yerleşen Kişi Sayısı}}\right)*100\right)$$

- 1. Çıktı Değişkeni=

$$\left(\frac{\text{j. İldeki Danışmanlık Hizmeti Sonrası AİP P'lerden Faydalanan Kişi Sayısı}}{\text{j. İldeki AİP P'lerden Faydalanan Kişi Sayısı}}\right)*100$$

- 2. Çıktı Değişkeni=

$$\left(\frac{\text{j. İldeki İşsizlik Ödeneği Faydalanıcısıyken Danışmanlık Hizmeti Alan Kişi Sayısı}}{\text{j. İldeki İşsizlik Ödeneği Faydalanıcı Sayısı}}\right)*100$$

Tablo-1'de belirtilen tüm kümeler için ayrı ayrı VZA gerçekleştirilmiştir. VZA analizlerine ilişkin sonuçlar Tablo-2'de yer almaktadır.

Tablo 2

Danışmanlık Hizmetleri Sonrası Verilere İlişkin İllerin Performans Sıralamaları (VZA Sonuçları)

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Performans Sırası	1. Küme	2. Küme	3. Küme	4. Küme	5. Küme	6. Küme	7. Küme
1	ANKARA	TEKİRDAĞ	BATMAN	ÇANAKKALE	YOZGAT	BİNGÖL	HAKKÂRİ
2	KOCAELİ	TRABZON	MARDİN	BİLECİK	GİRESUN	ŞIRNAK	ARTVİN
3	İZMİR	BALIKESİR	ORDU	KIRKLARELİ	ERZİNCAN	YALOVA	KARS
4	SAMSUN	AFYONKARAHİS.	HATAY	TOKAT	KARAMAN	EDİRNE	KİLİS
5	GAZİANTEP	DİYARBAKIR	ÇORUM	AKSARAY	ÇANKIRI	RİZE	BAYBURT
6	KONYA	MUĞLA	SİVAS	BOLU	KASTAMONU	BURDUR	KIRŞEHİR
7	ADANA	MANİSA	ERZURUM	ZONGULDAK	AMASYA	BARTIN	TUNCELİ
8	MERSİN	ŞANLIURFA	ADIYAMAN	KÜTAHYA	SİNOP	NİĞDE	BİTLİS
9	İSTANBUL	AYDIN	ELAZIĞ	DÜZCE	MUŞ	NEVŞEHİR	IĞDIR
10	ANTALYA	ESKİŞEHİR	VAN	UŞAK	ISPARTA	KARABÜK	SİİRT
11	BURSA	MALATYA	OSMANİYE		KIRIKKALE		ARDAHAN
12	SAKARYA	KAYSERİ			AĞRI		GÜMÜŞHANE
13		K. MARAŞ					
14		DENİZLİ					

Bu çalışmanın VZA uygulaması aşamasında illerin performansını belirlerken danışmanlık hizmetleri sonrası işe yerleşen ve AİPP'lere yönlendirilen kişi sayısı oranları ile işsizlik sigortasından faydalanırken danışmanlık hizmetinden yararlanan kişi sayısı oranını göz önünde bulundurarak analizi gerçekleştirilmiştir. Böylece her bir değişkenin ayrı ayrı frekanslarını yorumlamaktansa, tüm değişkenlerin tek bir faktör hâlinde yorumlanmasına olanak sağlanmıştır.

Tablo-2'de görüldüğü üzere 1. kümede yer alan 12 il arasında performansı en iyi olan ilk iki il sırasıyla Ankara, Kocaeli iken performansı en kötü olan il Sakarya'dır. Diğer yandan 2. kümedeki iller arasında en yüksek performansa sahip il Tekirdağ, en düşük performansa sahip il ise Denizli'dir. Diğer kümelerdeki sıralamalar da benzer şekilde yorumlanabilir.

İleride yapılacak olan başka çalışmalarda da ileri düzey istatistiksel analizlerin uygulanması, mevcut durumu değerlendirmede yeni bakış açıları sağlayacaktır.

Çalışmanın VZA uygulaması aşamasında illerin performansını belirlerken danışmanlık hizmetleri sonrası işe yerleşen ve AİPP'lere yönlendirilen kişi sayısı oranları ile işsizlik sigortasından faydalanırken danışmanlık hizmetinden yararlanan kişi sayısı oranını göz önünde bulundurarak analizi gerçekleştirilmiştir.

Kaynakça

- İŞKUR Veri Tabanı
- Charnes A, WW Cooper and EL Rhodes (1978). "Measuring the Efficiency of Decision Making Units."
- Banker RD, A Charnes and WW Cooper (1984). "Some Models for Estimating Technical and Scale Inefficiencies in Data Envelopment Analysis."
- Hüseyin Tatlıdil, Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistiksel Analiz, 329-343, Ankara, 1996.

MESLEK ARAŞTIRMALARI
MESLEK DANIŞMA KOMİSYONU (MEDAK) TÜRK MESLEKLER SÖZLÜĞÜ

Kişi kendini ne kadar iyi tanırsa tanısın, meslekler hakkında doğru ve yeterli bilgiye sahip değilse uygun meslek seçimi yapamaz.

HÜRRİYET SAÇ
EĞİTİM UZMANI

Kurumumuzda yapılan meslek araştırmaları; rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinde mesleklerin tanıtıldığı Meslek Bilgi Dosyaları ile iş gücü piyasasındaki iş ve mesleklerin Uluslararası Standart Meslek Sınıflama Sistemi'ne (ISCO-O8) göre sınıflandırılıp kod verildiği iş ve mesleklerin standart görev tanımlarının yer aldığı Türk Meslekler Sözlüğü (TMS) çalışmalarından oluşmaktadır.

Meslek Bilgi Dosyaları

Kişinin hayatının en önemli seçimlerinin başında, yaşam biçimini de belirlemek olan meslek seçimi gelmektedir. Çağdaş bir toplumda özgür bir bireyin önemli gelişim görevlerinden birisidir meslek seçimi. (Prof. Dr. Yıldız Kuzgun)

Meslek seçme aşamasında olan gençlerin bu konuda sağlıklı karar verebilmeleri için öncelikle kendilerini tanımaları, ikinci aşamada seçenekleri konusunda bilgi sahibi olmaları için meslekleri tanımaları, sonrasında da edindiği bilgileri değerlendirmeleri gerekmektedir. Bireyler kendilerini ne kadar iyi tanırlarsa tanısınlar, meslekler hakkında doğru ve yeterli bilgiye sahip değillerse doğru meslek seçimi yapamazlar. Yanlış meslek seçmeleri hâlinde ise iş bulmada güçlük, motivasyon düşüklüğü yaşayabilirler, kendi özelliklerine uygun olmayan işlerde çalışmak zorunda kaldıklarında da verimlilikleri düşer, yapılan işin değeri ve katma değeri de düşük olur. Yanlış seçim yapanların sayısı arttıkça genel ülke verimliliği ve katma değeri azalır, sonucunda da kalkınma ve ilerleme yolundaki ülkeler ciddi zararlara uğrayabilirler. Doğru meslek seçenler ise kendi özelliklerine uygun mesleklere/işlere yönelmeleriyle işlerinde daha verimli olacak ve ülkelerin kalkınmasına önemli katkılar sağlayabileceklerdir. Böyle bakıldığı zaman meslek seçimi hem kişisel hem de toplumsal açıdan fayda ya da zarara neden olmaktadır. Dolayısıyla meslek seçme aşamasında gençlere yardımcı olunması amacıyla mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilerek kişilerin kendi özelliklerine uygun doğru mesleklere yönlendirilmeleri kendileri ve ülkeleri açısından önemli olmaktadır. Bu konuda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında:

- Kişinin kendini tanıması amacıyla bireysel görüşme yapılarak ve ölçme aracı uygulanarak yetenek, ilgi, kişilik, değerleri gibi özelliklerini tanımaları konusunda yardımcı olunmaktadır.
- Meslekleri tanıması amacıyla ise meslekler arasından hangisini seçeceğine karar verebilmesi ve birçok mesleği tanıyarak seçeneklerini artırabilmesi aynı zamanda iş gücü piyasasında geçerli bir mesleği seçerek ileride işsizlik sorunuyla karşılaşmaması için meslekler hakkında bilgi sahibi olabileceği Meslek Bilgi Dosyaları hizmete sunulmaktadır.

Meslek Bilgi Dosyaları; İŞKUR tarafından geliştirilen, meslekler hakkında her kesimden bireyin bilgi edinmek üzere başvurabileceği, özellikle de meslek seçme aşamasındaki, genellikle 14-18 yaş arasındaki öğrencilere yönelik olarak hazırlanan, mesleklerin tanıtımının yapıldığı bir meslekle ilgili olarak mesleğin adı, tanımı, görevler, mesleğin gerektirdiği özellikler, çalışma ortamı ve koşulları, meslek eğitimi, çalışma alanları, iş bulma olanakları, eğitim süresince ve eğitim sonrası kazanç, meslekte ilerleme, ek bilgiler, yararlanılan bilgi kaynakları ile daha ayrıntılı bilgi için başvurulacak yerler gibi standart başlıklarından oluşan meslekleri tanıtıcı bilgi kaynaklarıdır.

Meslek Danışma Komisyonu, mesleki rehberlik ve danışmanlık alanında görevleri ve/veya çalışmaları bulunan tüm kurum kuruluşlar ve sosyal tarafları bir araya getirmekte, iş birliği imkânlarını çoğaltmaktadır.

Meslek Bilgi Dosyaları İŞKUR'da görevli İş ve Meslek Danışmanlarınca; yukarıda belirtilen standart başlıklarda, mesleğin icra edildiği iş yerleri, eğitim kurumları, meslek kuruluşları ve odalar ziyaret edilip eğitimcilerle, meslek mensuplarıyla görüşülerek ve internetten faydalanılarak özenle hazırlanmaktadır.

İŞKUR bünyesinde hizmet vermekte olan Meslek Bilgi Merkezlerinde, web sitesinde aynı zamanda Ulusal Meslek Bilgi Sisteminde (http://mbs.meb.gov.tr/) hizmete sunulmaktadır. Mart/2020 itibarıyla 973 adet meslek bilgi dosyası hizmette olup bu sayıya her yıl ortalama 40 adet yeni meslek bilgi dosyası eklenmektedir. Ayrıca, kullanımda olan dosyalar iş gücü piyasasında veya eğitim sisteminde değişiklik olması gibi durumlarda sürekli güncellenmektedir.

İş ve Meslek Danışmanlarınca hazırlanan veya güncellenen meslek bilgi dosyaları Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) üyesi kurum ve kuruluşlardan alınan görüşler doğrultusunda tekrar düzenlenmekte ve gerçekleştirilen toplantılarda görüşülerek onaylandıktan sonra hizmete sunulmaktadır.

Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)

Meslek seçimi, bir anlamda geleceği bu günden başlayarak planlamak ve yönlendirmek olduğuna göre bu aşamada doğru kaynaktan bilgi almak oldukça önemli olmaktadır. Dolayısıyla bir meslekle ilgili tüm taraflardan bilgi alınarak detaylı bir şekilde hazırlanan Meslek Bilgi Dosyaları değerli bir kaynaktır. Bu kaynağın kabul edilebilirliği ve güvenilirliğinin güçlendirilmesi amacıyla, İŞKUR'la Dünya Bankası tarafından yürütülen İstihdam ve Eğitim Projesinin "Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Bölümü" kapsamında 1992 yılında MEDAK oluşturulmuştur. Zamanla iş gücü piyasasındaki gelişmeler doğrultusunda danışmanlık hizmetlerinin daha etkin ve verimli sunulabilmesi amacıyla, iş gücü piyasasındaki ilgili kurum/kuruluşlar ve sosyal taraflarla koordineli çalışma ve iş birliği ihtiyacı doğmuştur.

Bu nedenle; 26.10.2004 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık (MBRD) Hizmetleri Protokolü ve protokol doğrultusunda imzalanmış olan 18.03.2009 tarihli Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi ile söz konusu meslek bilgi dosyalarının kabul edilebilirliği ve güvenilirliğinin güçlendirilmesi görevinin yanı sıra, mesleki bilgi ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına ilişkin tüm hususları gözden geçirmek, tavsiyelerde bulunmak, taraflar arasında iş birliğini ve koordinasyonu sağlama görevini de üstlenmiştir.

Sekretaryası İŞKUR tarafından yürütülen ve 3 ayda bir toplanan MEDAK, bugüne kadar 87 toplantı gerçekleştirmiştir. Bu toplantılarda; Komisyon üyesi kurum ve kuruluşlar kendi çalışma alanları doğrultusunda MBRD hizmetlerine ilişkin ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla yaptıkları çalışmaları paylaşmakta, İş ve Meslek Danışmanları tarafından hazırlanan Meslek Bilgi Dosyalarını görüşerek onaylamakta, MBRD hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına ilişkin tüm hususları gözden geçirmekte ve bu konuda karar alınmasını sağlamaktadır.

MEDAK Üyesi Kurum ve Kuruluşlar

- Millî Eğitim Bakanlığı, (3 genel müdürlükle temsil edilmektedir. Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü, Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğü, Özel Eğitim Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü)
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, (Türkiye İş Kurumu ve Mesleki Yeterlilik Kurumu temsil etmektedir.)
- Türkiye İstatistik Kurumu Başkanlığı,
- Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı,
- Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı,
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (Sanayi ve Verimlilik Genel Müdürlüğü temsil etmektedir.)
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu,
- Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu,
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu.

Kuruluş amacına uygun olarak MEDAK, çalışmalarıyla kurumlar ve sosyal taraflar arası iş birliğini güçlendirmekte, bilgi alışverişini sağlamakta ve meslek seçme aşamasında olan gençlerin meslekleri güvenilir kaynaklardan tanımasına yönelik çalışmalarını sürdürmektedir.

Türk Meslekler Sözlüğü

Gelişmiş ülkeler başta olmak üzere ülkelerin hemen hepsinde mesleklerin sınıflandırılmasına yönelik çalışmalar uzun yıllardan beri yapılmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda, çalışan nüfusun sektörlere göre dağılımları, işsizlik kayıtları, ücret belirlemeleri gibi konularda meslek sınıflandırmaları ortaya çıkmıştır.

Ülkemizde de mesleklerin sınıflandırılmasına yönelik ihtiyacı gidermek amacıyla, İŞKUR tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü (TMS), iş gücü piyasasında mevcut olan mesleklerin, Uluslararası Standart Meslek Sınıflandırma Sistemi'ne (International Standart Classification of Occupations-ISCO-08) göre sınıflandırıldığı iş ve mesleklerin standart tanımlarının, görevlerinin ve uluslararası meslek kodlarının yer aldığı, önemli ve bu alanda tek kaynaktır. TMS mesleklere ilişkin standart bir tanımlama ve sınıflandırma sistemini oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından oluşturulan ISCO-08 esas alınarak hazırlanan TMS, mesleklerin 10 ana grupta sınıflandırıldığı referans bir sözlük olup her bir iş ve meslek "Meslek Bilgi Yaprakları" şeklinde düzenlenmiştir. Meslek Bilgi Yaprağı; "Meslek Adı", "Meslek Tanımı", "Mesleğin Kodu" ile "Görev ve İşlemler" başlıklarının yer aldığı standart tanım ve görevleri içeren formdur.

TMS, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinde, yurt içi ve yurt dışı istihdam hizmetlerinde iş gücü arz ve talebinin sağlıklı bir şekilde eşleştirilmesinde, iş gücü piyasası araştırmalarında, iş gücü istatistiklerinde, Aktif İşgücü Programlarında, özel istihdam bürolarının iş ve işlemlerinde, işsizlik sigortası işlemlerinde vb. Kurum hizmetlerinin tamamında kullanılmaktadır.

Yurt içi ve yurt dışı istihdam hizmetlerinde işe giriş, işten ayrılış işlemlerinde Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından veri tabanı olarak SGK, Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü gibi farklı kurum ve kuruluşlar tarafından da kullanılmaktadır. Ayrıca TMS ülke çapında ortak, dolayısıyla standart bir meslek terminolojisi, tanım birliği sağlaması yönüyle de akademik, bilimsel kurum ve kuruluşların, iş gücü ekonomisi ile ilgili çevrelerin, istatistiki bilgi derleyen kurum ve kuruluşların, insan gücü kaynaklarının geliştirilmesi ile ilgili olanların, insan gücü, iş gücü, eğitim plancılarının ve uygulayıcılarının çalışmalarında yararlanabildikleri, bir kaynaktır. Bu anlamda TMS iş gücü piyasasının en önemli argümanlarından birisidir.

Türk Meslekler Sözlüğünün hazırlanması, kapsamlı iş gücü piyasası araştırmaları ve iş/mesleklerle ilgili iş analiz çalışmalarına dayanmaktadır. TMS süreci, iş gücü piyasasında icra edilen ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan yeni iş/mesleklerin tespiti ile başlamaktadır. İkinci adım bu iş/mesleklerin iş yerlerinde gözlem, işin ehliyle yapılan mülakatlarla analizlerinin yapılması sonrasında, verilerin değerlendirilmesiyle iş ve mesleklere ait standart tanım ve görevlerin hazırlanması aşamasıdır. Son aşama ise hazırlanmış olan bilgilerin meslek bilgi yapraklarının oluşturularak mesleğin Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemine (ISCO) uygun olarak kod verilmesi ve www.iskur.gov.tr adresinde yayımlanmakta olan Türk Meslekler Sözlüğüne ilave edilmesidir.

Türk Meslekler Sözlüğü iş, meslek ve unvanların tanımlarının, görevlerinin ve uluslararası meslek kodlarının yer aldığı, ülkemizin önemli ve bu alandaki tek kaynağıdır.

Her yıl iş gücü piyasasında icra edilen ve sözlükte olmayan yeni meslekler TMS kapsamına alınmaktadır. TMS'de, 2020 yılı Mart ayı itibarıyla 7.240 mesleğin tanım ve görevleri ile birlikte uluslararası meslek kodları yer almaktadır. TMS'nin hazırlanmasında; iş analizi konusunda uzman personel tarafından iş analizleriyle elde edilen veriler başta olmak üzere, meslek, iş ve unvanlar hakkında çıkartılmış kanun, tüzük, yönetmelik, vb. mevzuat, MEDAK tarafından onaylanan Meslek Bilgi Dosyaları, kamu ve özel işletmeler, sendikalar, meslek odaları vb. kurum ve kuruluşlar tarafından iş analizleri ile hazırlanan görev (iş) tanımlarından elde edilen bilgiler, iş ve mesleklerle ilgili yazılı, görsel, basılı dokümanlar kullanılmaktadır.

TMS'nin Kurumsal tarihsel sürecinin 1966 yılına dayanması nedeniyle, sözlükte sadece iş gücü piyasasında aktif olarak icra edilen meslekler değil, ayni zamanda kaybolmuş/kaybolmaya yüz tutmuş meslekler de bulunmaktadır. Bu açıdan bakıldığı zaman da gelecek nesillere taşınacak çok değerli bir kültür mirası da diyebiliriz.

Ayrıca, Ulusal Eylem Stratejisi ve Eylem Planı'nın (2017-2019) "Ülkemizde icra edilen mesleklerin ve tanımlarının yer aldığı ulusal meslek sınıflandırma sistemi oluşturulacak, iş gücü piyasasının kuramsal, istatistikî ve bilişim altyapısı bu sınıflanma sistemine göre yeniden düzenlenecektir" tedbiri doğrultusunda, Türkiye Meslek Sınıflama Sistemi Çalışma Grubu oluşturulmuş ve Türkiye Meslek Sınıflama Sistemi çalışmaları devam etmektedir.

İŞKUR tarafından, ihtiyaç duyan herkesin kolayca ulaşabileceği şekilde güncel olarak kullanıma sunulan Türk Meslekler Sözlüğü ve Meslek Bilgi Dosyaları MEDAK'ın da katkılarıyla bu alanlardaki ihtiyacı önemli derecede karşılamaktadır.

ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK
İŞ KOÇLUĞU UYGULAMASI

Bu faaliyetlerin temel amacı, engelliliğin çalışmaya engel olmadığı ilkesinden hareketle; engelli bireylerin toplumsal bütünleşmelerine, çalışma hayatına katılarak sosyalleşmelerine, üretim sürecine katkı sunmalarına ve istihdamlarının kalıcı bir şekilde artırılmasına yardımcı olmaktır.

RAMAZAN BEĞBOĞA
İSTIHDAM UZMANI

Kamu İstihdam Kurumlarının (KİK) temel görevi, firmaların ve çalışanların değişen iş piyasası koşullarına uyumunu kolaylaştırmaktır. KİK genellikle kariyer rehberliği ve iş gücü değişimi hizmetleri dâhil olmak üzere çeşitli Aktif İşgücü Piyasası Programlarını uygulamaktan sorumlu birincil devlet kurumudur.[1]

Tüm dünyada kamu istihdam kurumları işsizliği azaltmaya ve istihdam edilebilirliği arttırmaya yönelik politika ve programlar yürütmektedir. Bu programlar, özellikle iş gücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan kişilerin toplumla bütünleşmelerini sağlayacak aktif ve pasif tedbirler bütününden oluşmaktadır.

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un temel önceliği, istihdamı artırmak ve işsizlikle mücadele etmektir. Bu nedenle iş arayan bireylerin açık iş pozisyonları ile uygun bir şekilde eşleştirilmesi kritik bir öneme sahiptir. Kurumumuz özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan engellilere yönelik çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin temel amacı, engelliliğin çalışmaya engel olmadığı ilkesinden hareketle; engelli bireylerin toplumsal bütünleşmelerine, çalışma hayatına katılarak sosyalleşmelerine, üretim sürecine katkı sunmalarına ve istihdamlarının kalıcı bir şekilde artırılmasına yardımcı olmaktır.

Engellilere yönelik sunulan Kurum hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesi ve standart hâle getirilmesi gayesiyle, engelli bireylerin istihdama kazandırılması için dünyada gelişmiş birçok ülkede uygulanan Destekli İstihdam Modeli (İş Koçluğu) uygulamasının ülkemizde İŞKUR bünyesinde hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar 2018 yılı itibarıyla başlatılmıştır.[2]

Destekli İstihdam Modeli: İstihdamda Yeni Bir Yol

Destekli İstihdam, Avrupa Destekli İstihdam Birliği (The European Union of Supported Employment-EUSE)[3] tarafından "açık iş gücü piyasasında ücretli istihdamı güvence altına almak ve korumak için engellilere veya diğer dezavantajlı gruplara destek sağlanması" olarak tanımlanmaktadır.[4]

Destekli istihdam, 1980'lerin başında ABD'de geliştirilmiş olup bu uygulamanın ilk ortaya çıkışındaki amacı zihinsel engelli kişilerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda iş başında pratik anlamda desteklenmesi anlayışına dayanmaktaydı. Bu yöntem, "gerçek iş" yapma kapasitesi olmadığı düşünülen engelli bireyler için tasarlanmıştır. İş yerinde aldıkları sistematik talimat ve destekler kendi becerilerini geliştirmelerine ve inşa etmelerine, iş gücü piyasasına girmelerine ve piyasadaki işlerde başarılı olmalarına imkân tanımıştır.[5] Daha sonraki yıllarda ise destekli istihdam uygulamasının, geleneksel olarak istihdamı elde etmekte ve sürdürmekte zorlanan diğer hedef gruplara da önemli bir yardımı olduğu ortaya çıkmıştır.[6]

1970'lerin sonlarına doğru, geleneksel mesleki rehabilitasyon ve eğitim yöntemlerinden "eğit ve yerleştir" anlayışının engelli kişilerin normal çalışma hayatına entegrasyonuna çok az katkıda bulunduğu

> **İş Koçları işe adaptasyonda, yetiştirmede, eğitimde yardımcı olmak ve işveren ile iş arkadaşlarının kişinin becerileri ve ihtiyaçları için duyarlı hâle getirilmesi için çalıştıklarından, "İş Koçu" modeli sıradan rehabilitasyon uygulamalarından başka bir şey ortaya koymuştur.**

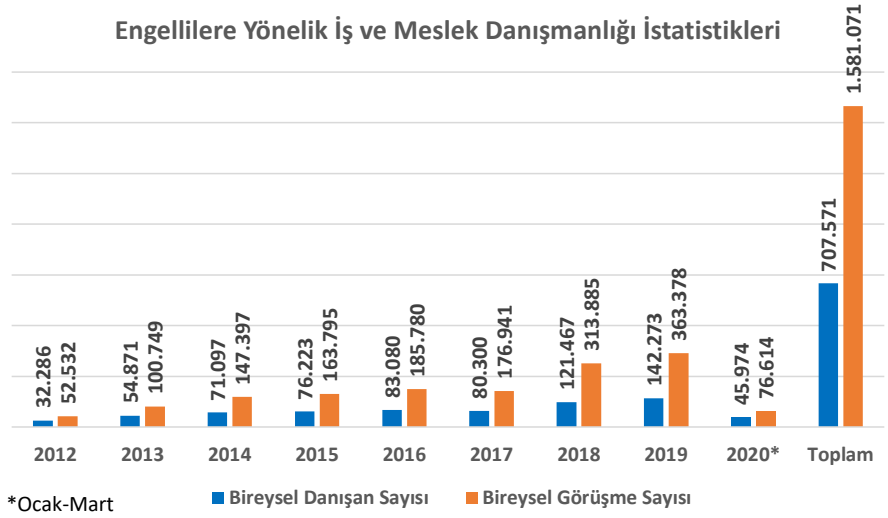
kabul edildi. Engeli olan bir bireyin, bir iş bulması ve sürdürmesi için sadece iyi çalışma becerilerinin olmasının tek başına yeterli olmadığı ortaya çıktı. Bu nedenle, bir "İş Koçu" fikri ortaya atılmıştır. "İş Koçu", sıradan bir işi yapan engellilere iyi yapılandırılmış destek sunma görevini üstlenmiştir. Bu destek, işbaşında eğitim, sosyal beceri eğitimi, işe gidiş geliş seyahat yardımı ve hem engelliler hem de işveren için istihdamın başarılı olması amacıyla gereken diğer destekleri içermektedir. İş Koçları işe adaptasyonda, yetiştirmede ve eğitimde yardımcı olmak ve işveren ile iş arkadaşlarının kişinin becerileri ve ihtiyaçları için duyarlı hâle getirilmesi için çalıştıklarından, "İş Koçu" modeli sıradan rehabilitasyon uygulamalarından başka bir şey ortaya koymuştur.[7]

Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak

İŞKUR'un sunmuş olduğu temel hizmetlerin başında İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti gelmektedir. İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve

öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında; öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta ve eleman temini gibi iş gücü piyasasına ilişkin konularda talepleri karşılanmaktadır.[8]

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin hedef kitlesi içerisinde, istihdam bakımından özel politika gerektiren gruplar olarak adlandırılan kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler vb. yer almaktadır. Engelli bireyler de diğer iş arayanlar gibi kendi İş ve Meslek Danışmanı ile görüşüp Kurum hizmetleri hakkında bilgi alarak durumuna uygun işe/mesleğe yönlendirilmekte, herhangi bir mesleği olmayanlara ilgi, ihtiyaç ayrıca yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi, beceri kazandırmak ve bu suretle istihdama hazırlanmak üzere Aktif İşgücü Programlarından yararlandırılmaktadır.



Grafik 1

Engellilere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı İstatistikleri

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Yukarıdaki grafikten de görüleceği üzere İş ve Meslek Danışmanlarının 2012 yılında istihdam edilmesinden 2020 yılı Mart ayı sonuna kadar 707 bin 571 engelli bireyle 1 milyon 581 bin 71 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve engeli olan bireylere yönelik "İş Koçluğu" modeline geçiş faaliyetleri kapsamında bir proje çalışması başlatılmıştır. Birçok ülkede başarılı bir şekilde uygulanan destekli istihdam modelinin, ülkemizde İŞKUR bünyesinde hayata geçirilmesi için T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına "Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması" yatırım projesi teklifi sunulmuş olup proje kabul edilerek 2018-2020 Yatırım Programı kapsamına alınmıştır.[9] Modelin altyapısı için 2018 yılında 8 pilot ilde çalışmalar başlatılmış ve 2019 yılı sonunda

46 İl Müdürlüğü ve 23 Hizmet Merkezi olmak üzere toplamda 69 birim sürece dâhil edilmiştir. 2020 yılı sonu itibarıyla da 81 ilde yaygınlaştırma çalışmalarını yürüterek engelli bireylerin sürdürülebilir istihdamlarına destek olunacaktır.

Engellilere yönelik "İş Koçluğu", engelli bireylerin istihdama geçişinde, istihdamda iken işe uyumlarının sağlanmasında ve dolayısıyla engellilerin istihdamının sürdürülebilir olmasında etkin kullanılan bir yöntemdir. Destekli istihdam modelinin Kurumumuzda hayata geçirilmesi bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu sürecin temel aşamaları, saha ziyaretleri, eğitimler, bilişim altyapı çalışmaları, genel algı/yaklaşım değişimi, bireysel destek mekanizmalarının oluşturulması ve tüm bu aşamaların en sonunda da genel farkındalığın artırılarak bireyin engeli üzerinden değil beceri ve nitelikleri üzerinden bir eşleştirme sisteminin hayata geçirilmesidir.

"Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak" anlayışıyla, engellilere yönelik İş Koçluğu modelinin hayata geçirilmesi için birtakım çalışmalar yürütülmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının destekli istihdam modeli kapsamında eğitimler alması sağlanarak "İş Koçu" olarak yetiştirilmesi ve engeli olan bireylere yönelik daha kapsamlı hizmet sunması öngörülen en temel kazanımdır. İş Koçlarına yönelik eğitim çalışmaları kapsamında ise 2018 yılından itibaren toplamda 109 İş Koçuna destekli istihdam modeli doğrultusunda eğitimler verilmiş ve verilmeye devam edilecektir.

Projenin temel hedefleri arasında, engelli bireylerin çalışma potansiyellerinin ölçme ve değerlendirme araçları ile ortaya çıkarılması, Bireysel Eylem Planı hazırlanması, işverenlerle gerekli temasın kurulması, engelli bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklere göre Engelli İş Koçları tarafından uygun işe/mesleğe yönlendirilmesi ve sonrasında da kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda işe uyum

desteğinin sağlanması yer almaktadır. Böylece engelli bireylerin toplumsal üretim sürecine dâhil edilerek kendi başlarına hayatlarını idame ettirmelerine destek olmak, istihdama geçişlerini kolaylaştırmak ve toplumsal entegrasyonlarının sağlanarak topluma katma değer oluşturmalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir.[10]

Hizmet sunulan engelli bireylerin kalıcı istihdamlarına giden yolda gerekli desteğin verilmesi projenin temel çıkış noktasıdır. Bu çalışma ile Kurum hizmetlerinin daha nitelikli bir şekilde sunulması, hizmetlere ilişkin sistem arka planında Bireysel Eylem Planlarının aktif bir şekilde kullanılmasıyla engelli bireylere yönelik takip mekanizması oluşturulması, engelli iş arayanların becerileri ve niteliklerinin daha sağlıklı bir şekilde raporlanması, engelli bireylere daha etkin yönlendirme hizmeti sunulması, işverenlerin engelli bireyleri istihdam etme noktasında ikna edilmesinin sağlanması ve iş gücü piyasasına giriş yapan engelli bireylerin istihdamlarının sürdürülebilir olması öngörülmektedir.

İş ve Meslek Danışmanlarının destekli istihdam modeli kapsamında eğitimler alması sağlanarak "İş Koçu" olarak yetiştirilmesi ve engeli olan bireylere yönelik daha kapsamlı hizmet sunması öngörülen en temel kazanımdır.

Dipnotlar

1. https://www.ilo.org/moscow/ areas-of-work/employment/WCMS_384570/lang--en/index.htm
2. https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf, sayfa 70.
3. http://www.euse.org/index.php/about-euse
4. http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se
5. Handbook Supported Employment, World Association for Supported Employment (WASE), International Labour Organization (ILO), Sayfa 7, http://www.wase.net/handbookSE.pdf
6. http://www.euse.org/index.php/resources/history2
7. http://www.euse.org/index.php/resources/history2
8. https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/
9. https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf, sayfa 70.
10. https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf, sayfa 70.

GENÇLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE YENİ YAKLAŞIM: İŞKUR KAMPÜS

SONAY SAKAL
İSTİHDAM UZMANI

Üniversite İrtibat Noktaları hizmetimiz yeniden yapılandırılarak İŞKUR Kampüs yeni modeli altında faaliyetlerine devam edecektir.

Genç kavramı, insan hayatının belirli bir sürecini ifade etmekte ve bu sürecin sınırları kültürel ve kurumsal farklılıklara göre ülkeden ülkeye değişiklik arz etmektedir. Birleşmiş Milletlere göre genç kavramı 15 ila 24 yaşları arasındaki kişiler olarak tanımlanmaktadır. Dünya Gençlik Raporu'na (2018) göre, küresel nüfusun yüzde 16'sını 15 ila 24 yaşlarındaki 1,2 milyar genç oluşturmaktadır.[1]

Ülkemizin nüfusu 2019 yıl sonu itibarıyla 83 milyon 154 bin 997 kişi olarak gerçekleşmiştir. Toplam nüfusumuzun %15,6'sı ise 15-24 yaş olarak kabul edilen genç nüfustan oluşmaktadır. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre Türkiye'de 12 milyon 955 bin 672 kişi 15-24 yaş arası ise gençlerden oluşmaktadır.[2]

Gençlerin iş gücü piyasasındaki durumu analiz edilecek olursa; TÜİK'in Hanehalkı İşgücü İstatistiklerini incelememiz gerekmektedir. 2019 yılı Hanehalkı İş gücü İstatistiklerine bakıldığında; 2014 yılından bu yana 393 bin genç işgücüne dâhil olmuş, genç iş gücüne katılma oranı ise 3,6 puanlık artışla %44,4 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1

Genç İş Gücü İstatistikleri

Yıllar	15-24 Yaş Arası Nüfus (Bin Kişi)	İş Gücü (Bin Kişi)	İstihdam (Bin Kişi)	İşsiz (Bin Kişi)	İş Gücüne Katılma Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)
2014	11.724	4.789	3.930	858	40,8	17,9	33,5
2015	11.800	4.958	4.039	919	42,0	18,5	34,2
2016	11.845	5.025	4.040	985	42,4	19,6	34,1
2017	11.875	5.146	4.077	1.069	43,3	20,8	34,3
2018	11.785	5.182	4.130	1.052	44,0	20,3	35,0
2019	11.667	5.182	3.866	1.317	44,4	25,4	33,1

Kaynak: TÜİK, 2019 Yılı İşgücü İstatistikleri

Gençlere ilişkin iş gücü piyasası verileri OECD ülkeleri ile kıyaslandığında özellikle genç iş gücü sayısındaki artış dikkati çekmektedir. 2007-2018 döneminde OECD ülkelerinde genç iş gücü yaklaşık 4,5 milyon azalırken, ülkemizde genç iş gücü sayısı yaklaşık 1 milyon kişi artmıştır. Türkiye bu verilerle, OECD'ye üye ülkeler arasında genç iş gücü sayısı en fazla artan ülke durumundadır. Ayrıca ülkemiz 2007 ile 2018 yılları arasında genç iş gücüne katılma oranını 7,3 puan arttırarak ABD, Almanya, Japonya, İngiltere gibi ülkeleri geride bırakmıştır.[3]

Bununla birlikte ülkemizde doğuşta beklenen yaşam süresinin artışı, doğurganlık hızının ve nüfus artış hızının düşmesi gibi faktörlerin, Türkiye nüfusuna yaşlanmayı getireceği de bilinen bir gerçektir. Bu sebeple yukarıdaki verilerden hareketle Avrupa ülkelerine göre nispeten daha genç nüfusu olan Türkiye'nin iş gücü piyasası içinde gençlere özel politikalar uygulaması kaçınılmazdır. Zira nüfus projeksiyonlarına bakıldığında 2080 yılında genç nüfusun 1 milyon azalacağı öngörülmektedir[4]. Ayrıca Tablo 1'de görüleceği üzere ülkemizde her 4 genç iş gücünün 1'i işsiz durumdadır. Genç işsizliği ile mücadelede ekonomik tedbirlerin yanında istihdam tedbirleri de önem arz etmektedir. İstihdam tedbirleri içinde gençlere yönelik istihdam teşvikleri ön plana çıkmakla beraber kariyer planlamasında etkin danışmanlık faaliyetleri genç işsizliğinin düşürülmesinde önemli rol oynamaktadır.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak görevini yürüten İŞKUR, 1946 yılından günümüze kadar dönemin şartlarına ve konjonktüre göre hizmetlerini geliştirmekte ve sürdürmektedir. Genç işsizliğinin artış eğiliminde olduğu bu dönemde genç iş gücünün özellikle yeni mezun gençlerin iş gücü piyasasına girişte yaşadığı zorluklar genç işsizliği sorununun

kaynaklarından birisidir. Sorunun kaynağından hareketle Türkiye'nin istihdam kurumu olarak İŞKUR'un gençlere özel danışmanlık hizmetlerini tasarlaması, etkin danışmanlık uygulamaları ile gençlerin işe yerleştirilmesine aracılık etmesi bu sorunla mücadele etmek bakımından son derece önemlidir.

Kurumumuzca gençlere yönelik birçok faaliyet yürütülmekte, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden ve Aktif İşgücü Piyasası Programlarından gençlerimizin yoğun bir şekilde faydalanması sağlanmakta, her geçen yıl daha fazla gencimize ulaşılmaktadır. Bu kapsamda danışmanlık hizmetlerimizden 2012 yılında 215 bin 83 genç yararlanmışken 2019 yılında bu sayı 1 milyon 223 bin 953'e yükselmiştir. 2002 yılında İŞKUR aracılığıyla özel sektörde 4 bin 100 genç işe yerleştirilmişken 2019 yılında 508 bin 729 genç işe yerleştirilmiştir. 4 binlerden 500 binlere çıkan işe yerleştirme sayısındaki artış gibi başka bir artış da, İşbaşı Eğitim Programlarında görülmektedir. Genç iş gücünün iş gücü piyasasında yaşadığı zorluklardan biri olan tecrübe eksikliğini giderme amaçlı uygulamaya konulan İşbaşı Eğitim Programlarından 2012 yılında 16 bin 588 genç yararlanmışken 2019 yılında bu sayı 202 bin 892 olarak gerçekleşmiştir.

Gençlerin Kariyer Planlamalarında Yanında Olan İŞKUR

İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanları, 81 İl Müdürlüğü ve 77 Hizmet Merkezimizde bireysel görüşmeler, grup görüşmeleri, eğitim-öğretim kurumu ziyaretleri temelinde gençlere yönelik olarak danışmanlık hizmetlerini sürdürmektedir. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ile genç bireylerin iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda yönlendirilmesinin, hem kendisi hem de iş gücü piyasasının etkinliği açısından katkısı büyüktür.

Bireysel danışmanlık görüşmeleri ile Kuruma kayıt olma, öz geçmiş (CV) oluşturma, gencin kendini ve meslekleri tanıması, iş gücü piyasası ve açık işler hakkında bilgi edinmesi ve uygun iş/kurs-program araştırma ve yönlendirme yapılması amaçlanmaktadır.

Grup görüşmeleri şeklinde gerçekleştirilen İş Arama Becerileri Seminerleriyle iş gücü piyasası, CV hazırlama, mülakat teknikleri ve benzeri konularda bilgi verilmesi, gençlerin iş hayatına hazırlanması ve kendi özellikleri ile talep ettikleri işin niteliklerini tanımaları amaçlanmaktadır.

Bireysel danışmanlık hizmetlerimizin yanı sıra Meslek Tanıtım Günü etkinliklerimizle, yıllık basılan Meslek Seçimine Destek dergisi yayınımızla ve üniversitelerde verdiğimiz hizmetlerle gençlerimize kariyer planlarında ve meslek seçimlerinde destek olunmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında iş gücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, işsizlerin ve meslek seçimi aşamasında olanların mesleğe/işe yönlendirilmeleri ve kariyer planlamalarına destek olmak, meslek seçme aşamasında olan öğrencilerin, velilerinin ve öğretmenlerinin bilgi ve ilgi düzeylerini arttırmak hedefleriyle her yıl Türkiye genelinde 1 milyon adet Meslek Seçimine Destek dergisi okullarda seminerler aracılığıyla dağıtılmaktadır.

Üniversite tercihleri öncesinde öğrencilere yardımcı olmak amacıyla düzenlenen Meslek Tanıtım Günlerinde, Türkiye'de lisans düzeyinde en çok tercih edilen 9 meslek dâhil birçok mesleğin tanıtımı, mesleğin erbabı tarafından yapılmaktadır.

Kişilerin özelliklerini tanımlanmasına yardımcı olmak amacıyla İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında bazı ölçme ve değerlendirme araçlarından yararlanılmaktadır. Kurumumuzca söz konusu hizmeti destekleyici bir araç olarak Mesleki Yönelim Test Bataryası kullanılmaktadır. Bu test bataryası ile kişilerin ilgilerini, yönelimlerini, becerilerini fark ederek geliştirmelerini desteklemek ve böylece mesleki alternatiflerini görerek tercihlerini netleştirmelerine yardımcı olunmaktadır. Bu araç, bireylerin farklı meslekleri ve kendi kişisel özelliklerini tanımaları ve kendileri için en uygun mesleği bulabilmelerini hedeflemektedir. Kişiler, bu ölçme aracını uygulayabilmekte ve sonuçlarını İş ve Meslek Danışmanlarıyla değerlendirebilmektedir.

Üniversite İrtibat Noktaları

Genç istihdamı konusu, Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfus potansiyeliyle birlikte değerlendirildiğinde, iktisadi kalkınmanın ve büyümenin en önemli unsurlarındandır. Günümüzde birçok üniversite

öğrencisi, eğitim gördüğü alandan mezun olduktan sonra tam olarak ne iş yapabileceği konusunda bilgi sahibi değillerdir.

Mezun olduktan sonra iş gücü piyasasına giriş için üniversitede alınan eğitimin yanı sıra iş arama yöntemleri, iş görüşmelerine hazırlık, iş gücü piyasasının tanınması, doğru ve etkili CV hazırlanması da bir o kadar önemlidir. Bu nedenle üniversiteden mezun olma aşamasına gelmiş gençlere mesleki danışmanlık sunulması aşamasında İŞKUR'a büyük bir görev düşmektedir.

Kurumumuza verilen görevler arasında "Öğrencilere ve iş arayanlara mesleki rehberlik hizmetleri sunmak." görevi bulunmaktadır. Kurumun temel görevleri arasında yer alan genç istihdamının artırılmasına yönelik mesleki rehberlik ve danışmanlık hedefleri doğrultusunda, üniversiteden mezun olma ve iş gücü piyasasına girme aşamasına gelmiş öğrencilere danışmanlık hizmeti sunulması amacıyla 2013 yılında Üniversite İrtibat Noktaları faaliyeti hayata geçirilmiştir.

İl Müdürlükleri ile üniversite rektörlükleri arasında yapılan protokoller doğrultusunda, üniversite yönetimince tahsis edilen uygun mekanlarda hem İl Müdürlüğünde görevli İş ve Meslek Danışmanlarının programları hem de mekanın uygunluk durumu göz önünde bulundurularak hazırlanan çalışma programı dâhilinde 73 ilde, 85'i devlet üniversitesinde ve

Üniversite İrtibat Noktaları hizmetimizin yeniden yapılandırılması sürecinde dikkat edilen en önemli husus özellikle üniversitelerle olan iş birliğinin daha da güçlendirilmesi olmuştur.

20'si vakıf üniversitesinde olmak üzere toplam 105 Üniversite İrtibat Noktasında faaliyetler sürdürülmüştür.

Üniversite İrtibat Noktaları hizmeti ile birlikte, İş ve Meslek Danışmanları, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği ve ulaşılabilirliğinin artırılması ve iş birliği kültürünün geliştirilmesi amaçlarıyla üniversite öğrencilerine daha yakından temas ederek üniversitelerde bireysel ve grup hâlinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermeye başlamışlardır.

Üniversite irtibat noktalarında İş ve Meslek Danışmanlarının gerçekleştirdikleri faaliyetler temel olarak şu şekilde sıralanabilir:

- İşbaşı Eğitim Programları, iş arama süreçleri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, etkili iş görüşme teknikleri, öz geçmiş hazırlama, İŞKUR dışındaki kurumların sunduğu finansal kaynaklar, mülakat teknikleri, Europass CV oluşturma gibi konu başlıklarında danışmanlık hizmeti verilerek kariyer yolculuğunda öğrencilere yönelik farkındalık oluşturulması,
- Sadece irtibat noktasında sınırlı kalmayıp fakülte yönetimleriyle dönemsel görüşmeler yapılması, toplantı salonlarında grup görüşmeleri yapılması, öğretim görevlileri/akademisyenlerle haftalık yapılan planlar doğrultusunda ders aralarında İŞKUR hizmetleriyle ilgili 20-25 dakikalık sınıf görüşmeleri gerçekleştirilmesi,
- Öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu alanlarda ve özellikle yeni öğrenci kayıtları esnasında gerekli yerlerde İŞKUR stantları açılması,
- Öğrenci kulüpleriyle düzenli olarak görüşülerek gerek İŞKUR faaliyetleri gerekse öğrenci kulüplerinin yapacağı organizasyonlarda (kariyer günü, girişimcilik günü, istihdam fuarı vb.) ortak/paydaş olarak hareket edilmesi şeklindedir.

Tablo 2

Yıllara Göre Üniversite İrtibat Noktalarından Hizmet Alan Faydalanıcı Sayısı

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Ekim-Aralık 2014	2015	2016	2017	2018	2019	Toplam
8.940	29.843	40.709	21.666	25.542	55.956	182.656

Üniversite İrtibat Noktalarının uygulamaya geçirildiği 2013 yılından itibaren yaklaşık 183 bin üniversite öğrencisi, üniversite irtibat noktaları aracılığıyla bireysel danışmanlık görüşmesi ve grup görüşmesi hizmetlerinden yararlanmıştır.

Üniversite İrtibat Noktasından İŞKUR Kampüs'e

Gençlere yönelik danışmanlık hizmetlerimizin etkinliğinin arttırılması, üniversiteli genç nüfusun daha etkin bir şekilde iş gücü piyasasında yer almaları, Kurum hizmetlerinden yoğun bir şekilde yararlandırılmasının sağlanması ve doğru kariyer planlaması yapmaları maksadıyla İŞKUR ve üniversitelerin iş birliğiyle üniversitelerde açılan Üniversite İrtibat Noktası hizmetimiz günümüz şartlarına uygun olarak İŞKUR KAMPÜS olarak yeniden yapılandırılmıştır.

Nitekim iş gücü piyasasındaki gelişmeler doğrultusunda tüm program ve politikalarımız için geçerli olan bu değişim ve dönüşüm ihtiyacı Üniversite İrtibat Noktası hizmeti için daha öncelikli olmaktadır.

Üniversiteli genç nüfusa daha yakından temas ederek danışmanlık hizmeti sunulması noktasında oldukça anlamlı faaliyetler içeren Üniversite İrtibat Noktaları hizmetimizin yeniden değerlendirilmesi ve yapılandırılması sürecinde dikkat edilen en önemli husus özellikle üniversitelerle olan iş birliğinin daha da güçlendirilmesi olmuştur.

İŞKUR Kampüs yeni modeli ile birlikte, üniversite öğrencilerine yönelik danışmanlık hizmetlerimizin işlerliğini daha etkin şekilde sağlamanın yanında Üniversite Kariyer

Merkezleri ile olan iş birliğinin de artırılması sonucu ortaya çıkacaktır. Bu anlamda yeni modelin çalışmaları kapsamında YÖK ile irtibata geçilmiş olup iş birliği ve destek gerektiren bu yeni modelin daha güçlü tesis edilmesi noktasında üniversite yönetimleri bu sürece dâhil edilmiş ve iş birliği sağlanmıştır.

Öncelikle Üniversite İrtibat Noktalarının ismi "İŞKUR Kampüs" olarak değiştirilerek üniversite öğrencileri açısından hizmetin adının daha akılda kalıcı ve ilgi çekici bir şekle dönüştürülmüştür.

Adı İŞKUR Kampüs olarak değişen bu hizmetimiz için Üniversitelerde Kariyer Merkezi ve İl Müdürlüklerimizde İş Kulüpleri olup olmamasına bağlı olarak değişen bir yapı oluşturulmuştur.

Kariyer Merkezi bulunan üniversitelerde; Üniversite İrtibat Noktalarının kapatılması suretiyle, Kariyer Merkezi içinde üniversite öğrencilerine danışmanlık hizmetine devam edilecektir. Bu anlamda iş arama süreçleri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, etkili iş görüşme teknikleri, öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, İşbaşı Eğitim Programları gibi konu başlıklarında bireysel danışmanlık hizmeti verilerek kariyer yolculuğunda öğrencilere yönelik farkındalık oluşturulması için faaliyetlerde bulunulacaktır.

Böylelikle Kariyer Merkezinde görevli üniversite yetkilileri ile ortak bir çalışma içine girilerek Üniversite-İŞKUR iş birliğinin artmasına katkıda bulunulacaktır.

Kariyer Merkezi bulunmayan üniversitelerde ise İŞKUR Kampüs hizmetimizi bağımsız şekilde faaliyete geçirerek aynı şekilde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerimize devam edilecektir.

İl Müdürlüklerimizde İş Kulübü olup olmamasına bağlı olarak değişen diğer bir ayrım ise İŞKUR Kampüs hizmetimizin İş Kulübü hizmetimizle entegre bir şekilde yürütülmesidir. Kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi özel politika gerektiren gruplardaki kişilere, iş arama motivasyonu kazandırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen İş Kulüpleri, yoğunlaştırılmış bir İş ve Meslek Danışmanlığı programıdır. İş Kulüplerinin önemli hedef kitlesinden birisini de gençler oluşturmaktadır.

İŞKUR Kampüs aracılığıyla üniversitelerde sunulan hizmetlerin çeşitliliğinin artırılması ve üniversite öğrencilerine İŞKUR hizmetlerinin daha etkin şekilde ulaştırılması hedeflenmektedir.

Üniversite öğrencilerine mülakat teknikleri, işveren görüşmeleri, öz geçmiş hazırlama gibi konularda yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmeti sunmakta olan İş Kulüplerinin mümkün olduğunca ildeki üniversite öğrencisi potansiyelini değerlendirerek faaliyetlerini yürütmesi ve İŞKUR Kampüs ile etkin iş birliği içerisinde üniversite yerleşkelerinde hizmetlerini sunmaya devam etmesi hedeflenmektedir. Eğer İl Müdürlüğü bünyesinde İş Kulübü bulunmamakta ise İŞKUR Kampüs faaliyetini Meslek Danışmanları yürütecektir.

"İŞKUR Kampüs" aracılığıyla üniversitelerde sunulan hizmetlerin çeşitliliğinin artırılması, İŞKUR'a ilişkin bir farkındalık oluşturulması ve üniversite öğrencilerine İŞKUR hizmetlerinin daha etkin şekilde ulaştırılması hedeflenmektedir.

Kaynakça

- İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı, Yayımlanmamış Bilgi Notu.
- İŞKUR Veri Tabanı
- OECD; İşgücü İstatistikleri, https://stats.oecd.org/
- TÜİK; Nüfus İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059
- TÜİK; Nüfus Projeksiyonları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027
- UNESCO; https://en.unesco.org/youth

Dipnotlar

1. https://en.unesco.org/youth
2. TÜİK; Nüfus İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1059
3. OECD; İşgücü İstatistikleri, https://stats.oecd.org/
4. TÜİK; Nüfus Projeksiyonları, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1027

M. Nehir OKUMUŞ - İş ve Meslek Danışmanı

ÇALIŞARAK, ALIN TERİ DÖKEREK SAHİP OLUNMAYACAK HİÇBİR ŞEY YOKTUR.

YETER Kİ SABIR, İSTİKRAR VE SINIRSIZ HAYAL GÜCÜ OLSUN...

18 yıl boyunca temizlik personeli olarak çalıştığım Kurumumda İş ve Meslek Danışmanı (İMD) olarak çalışmayı hak etmek, çekirdeğinden yetiştiğin bir Kurumda memur olmak, duvarları dâhil elimi sürmediğim yeri kalmayan Kurumumda İş ve Meslek Danışmanı olmak bana Rabb'imin bir mükâfatı.

Nehir Hanım öncelikle bize biraz kendinizden bahseder misiniz?

1984 yılında üç çocuklu bir ailenin ortanca çocuğu olarak Artvin'in Seyitler köyünde dünyaya geldim. Lise eğitimimi ticaret meslek lisesinde tamamladım.

İŞKUR'la yollarınız ne zaman kesişti?

2001 yılında o dönemki ismi İş ve İşçi Bulma Kurumu olan İŞKUR'u lisede staj döneminde tanıdım. Daha sonra günaşırı temizlik personeli olarak çalışmaya başladım. Sözleşmem bittikten sonra çalışmaya ara verdim. 2003 yılının Kasım ayında beni İş ve İşçi Bulma Kurumundan çağırdılar. "Hizmet alımı yöntemi ile eleman alacağız çalışmak ister misin?" diye sordular. Bu teklife o kadar mutlu oldum ki istemez miydim? Artvin şartlarında benim

için cennet kapısı açılmıştı ve ben 1 Ocak 2004 yılında tekrardan hizmet alımı yöntemi ile Kurum personeli olarak göreve başladım.

Eğitim hayatına dönüşünüz nasıl gerçekleşti? Yaşadığınız süreci kısaca özetleyebilir misiniz?

Lise eğitimim bittikten sonra herhangi bir üniversiteyi kazanamadım. Kazansaydım da gidip okuma imkânım yoktu bu yüzden eğitimime devam edemedim. Onca sene eğitime ara verdikten sonra eşimin de desteği ile artık başlamalı ve başarmalıyım diyerek Artvin Çoruh Üniversitesi Muhasebe Bölümüne kayıt yaptırdım ve sonunu görmediğim eğitim hayatına geri döndüm. 2008 yılında başladığım ön lisans eğitiminden 2010 yılında bütünlemeye dahi kalmadan, kucağımda 4 aylık kızımla beraber kep törenine katılıp mezun olmak nasip oldu.

Mezun oldum ama ben artık yerimde saymak istemiyordum bir kere okumanın tadına varmıştım. Bu süreçte artık okumayı, ders çalışmayı nasıl verimli olacağımı öğrenmiştim. Öğrenciliğe alışmışken dörde de tamamlayayım dedim ve açık öğretimden okuyarak 4 yıllık lisans eğitimimi tamamladım.

İş ve Meslek Danışmanı olma fikri nasıl oluştu?

Kuruma yeni başlayanların atanma heyecanını onlarla beraber yaşardım. Sanki ben atanmışım gibi mutlu olurdum o yüzden bana da nasip olsun diye dua eder çalışırdım. 2011 yılında Kurumda İş ve Meslek Danışmanı alımı yapılacağı, Kurum için yeni bir dönemin açılacağının konuşulmaya başlanması beni çok heyecanlandırmıştı. Bende bu yeni dönemin en önemli aktörleri olan İş ve Meslek Danışmanlarından biri olmak istiyordum. İlk iş olarak İş ve Meslek Danışmanlığı Sertifika Programına katılarak uzman bir danışman olabilmek için eğitimimi tamamladım. 2018 yılında Artvin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İMD alımı ilanına çıktı. Bütün şartları sağladığım için başvuru yapabildim. Önce başvurumun kabul edilişini bekledim, daha sonra sıralamaya girişim, mülakat süreci derken yıllardır azimle devam ettiğim eğitim hayatım 2019 yılında İş ve Meslek Danışmanı olarak atanmamla taçlandı.

Yılların emeğinin ve çabasının ardından İş ve Meslek Danışmanı olarak atandığınızda kendinizi nasıl hissettiniz?

Benim için tarifi olmayan bir mutluluktu bu atama,

çünkü 18 yıl boyunca temizlik personeli olarak çalıştığım Kurumumda İş ve Meslek Danışmanı olarak çalışmayı hak etmek, çekirdeğinden yetiştiğin bir Kurumda memur olmak, duvarları dâhil elimi sürmediğim yeri kalmayan Kurumumda İş ve Meslek Danışmanı olmak bana Rabb'imin bir mükâfatı idi. Onca senenin üzüntüsü, hayal kırıklıklarının sonunda emeğimin ve sabrımın karşılığını almak tarif edilemez bir mutluluktu. İş ve Meslek Danışmanı olarak işimin sorumluluğu çok büyük. Bizler istihdam kapısı olmakla birlikte insanların kalbine dokunan tarafız. Bu sorumluluk duygusu bizleri daha fazla hassasiyet ve özen ile işimizi yapmamıza vesile oluyor. Uzun süreli işsiz danışanlarımıza yardımcı olduğumuz ve onları işe yerleştirdiğimizde karşılıklı yaşadığımız mutluluk paha biçilemez.

Bu sürece ailenizin yaklaşımı nasıl oldu? Sizi desteklediler mi?

Ailemde karşı çıkan olmadı ama "boşuna uğraşıyorsun bu yaştan sonra" diyenim çok oldu. Bu tarz konuşmaların gözümü korkuttuğu, "başlamakla hata mı yaptım, başlamasa mıydım?" diye enerjimin düştüğü günlerim oldu.

Hayatınız tam bir başarı hikâyesi örneği. Emin adımlarla hedefinize yavaş yavaş sabırla hayallerinizdeki işe kavuşmanızı anlattınız. Sizin gibi hayalleri olan ama gerçekleştirmek için gereken gücü ve cesareti gösteremeyen kadınlara tavsiyeleriniz nelerdir?

Bir hayali olan kadınlar enerjisi yüksek, iyi niyetli insanlarla hayallerini paylaşsınlar. Hiç kimseden bir şey beklemesinler. Hayal ettikleri her neyse başaracak gücün kendi içlerinde olduğuna inansınlar. Yaşadığımız ülke, içinde bulunduğumuz çağ her şeyi yapabilmemize imkân ve fırsat veriyor. Yeter ki başladıkları işe inansınlar, sabretsinler ve hiç bıkmadan hayallerinin peşinden koşsunlar.

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLER İÇİN İŞ GÜCÜ PİYASASI DESTEK PROGRAMI (NEET PRO)

TUĞBA BOZLAR
İSTİHDAM UZMANI

Tüm Dünyada Gençler Daha Fazla Desteğe İhtiyaç Duyuyor

Genç işsizliği ve ne eğitimde ne istihdamda olan gençler (NEET) konusu sadece ülkemiz özelinde değil küresel düzeyde de mücadele edilen en önemli sorunlardan biridir. Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) "Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2020 Raporu"na göre, 2019 yılı itibarı ile dünya genelinde 267 milyon genç, eğitimde ya da istihdamda yer almamaktadır. Bu sayının 2023 yılına kadar 280 milyona çıkması öngörülmektedir. ILO'nun söz konusu raporunda yer alan verilere göre 2019 yılında küresel düzeyde NEET oranı %22,2 olarak hesaplanmıştır[1].

Türkiye İstatistik Kurumunun 2019 yılı verilerine göre ise ülkemizdeki NEET oranı (çalışmayan ve örgün ya da yaygın eğitimde olmayan 15-24 yaş arası gençlerin toplam genç nüfusun içindeki oranı) %26'dır. Bu tablo karşısında gençler iş gücü piyasasına geçişte daha fazla desteğe ihtiyaç duymakta olup yenilikçi ve iyi uygulamalar aracılığıyla gençlerin daha fazla desteklenmesi önem kazanmaktadır.

Gençler İçin Uluslararası Kaynaklı Projeler Üretiyoruz

İŞKUR, genç işsizliği ile mücadele alanında ulusal kaynaklarla hayata geçirdiği pek çok başarılı çalışmanın yanı sıra Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında da örnek projeleri tasarlamakta ve yürütmektedir.

Gençler İçin 17 Milyon Avro: Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında pek çok başarılı projeye imza atan İŞKUR, gençler için yenilikçi bir projeyi daha hayata geçiriyor.

2010-2011 yılları arasında yürütülen Genç İstihdamının Desteklenmesi Projesi Hibe Programı ile 127 Hibe Projesi desteklenmiş; 6 binden fazla gencimiz mesleki eğitim sertifikası almış ve 3 bine yakın gencimiz staj faaliyetlerinden yararlanmıştır.

Yine 2016 – 2017 yılları arasında Avrupa Birliği eş finansmanıyla Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı yürütülmüştür. Bu projemiz ile genç istihdamı sektörel bir yaklaşımla ele alınarak Türkiye genelinde 56 hibe projesi desteklenmiş ve hibe projeleri yoluyla yaklaşık 5 bin gencimiz mesleki eğitim programlarından ve girişimcilik eğitimlerinden faydalanmıştır. Yaklaşık 3 bin genç İşbaşı Eğitim Programlarından ve yaklaşık 26 bin genç danışmanlık hizmetlerinden faydalanmıştır. Eğitim kurumları ile iş gücü piyasası arasındaki geliştirdiğimiz iş birlikleri neticesinde 1.000'i aşkın genç istihdam edilmiştir.

Yenilikçi Bir Proje Olarak NEET PRO'yu Hayata Geçiriyoruz

Hem sosyal politika hem de ekonomi alanında tüm dünya gündeminde önemli bir yer tutan ne eğitimde ne istihdamda olan gençler için İŞKUR olarak "Ne Eğitimde Ne İstihdamda olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı"nı hayata geçiriyoruz.

Kısa adı NEET PRO olan projemiz ile temelde, Teknik Destek ve Hibe Bileşenleri altında sunulacak kapsamlı ve bütüncül iş gücü piyasası destekleri yoluyla ne eğitimde ne istihdam olan gençlerin istihdam edilebilirliklerinin ve iş gücüne katılımlarının artırılmasını hedefliyoruz. Böylece, bir yandan yereldeki paydaş kurum ve kuruluşların da kapasitesini artırmaya odaklanırken diğer yandan İŞKUR'un bu alandaki politika oluşturma ve uygulama kapasitesini geliştirmek için faaliyetler yürüteceğiz.

NEET PRO ile Gençlere İş Arama Ödeneği ve Taşınma Yardımı Vereceğiz

Projemiz kapsamında, NEET sorunuyla mücadelede önemli bir araç olarak Avrupa Birliği ülkelerinde uygulanan Gençlik Garanti Programı (Youth Guarantee) uygulamaları temel alınmış olup Avrupa ülkelerindeki başarılı uygulamalar, ülkemizin ihtiyaçları ve kendi dinamiklerimizi esas alarak yerelleştirilmiştir.

Bu kapsamda, proje süresince hibe projeleri yoluyla gençler için çeşitli mesleki eğitimler verilecek ve İŞKUR'un gözetiminde her bir genç için özelleştirilmiş Bireysel Eylem Planları oluşturulacaktır.

Bireysel Eylem Planları ile gençlere İŞKUR tarafından iş arama sürecini destekleyici görevler tanımlanacak, iş arama sürecinin finansal olarak desteklenmesi için ise gençlere 4 ay boyunca İş Arama Ödeneği verilecektir. Bu süreçte, bulunduğu ilin dışında bir yerde iş bulan gençlerimizin taşınma masraflarının bir bölümü Taşınma Yardımı olarak yine proje kapsamında kendilerine ödenecektir.

Gençlere Yönelik Politikalar İçin Teknik Destek de NEET PRO'nun Gündeminde

Projenin Hibe Bileşeni ile gençler için hızlı çözümler üretilmesi için çalışmalar devam ederken diğer yandan proje kapsamında yeni politikaların geliştirilmesi için destek faaliyetlerini yürüteceğiz.

Projenin teknik destek bileşeni çerçevesinde, İş Arama Ödeneği ve Taşınma Yardımı gibi yenilikçi uygulamalara yönelik daha kapsamlı ve sürdürülebilir bir modelin tasarlanması sağlanacaktır. Bununla birlikte, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlere, ailelerine ve yakın çevrelerine ulaşmak ve farkındalığın artırılması amacıyla bir görünürlük stratejisi oluşturulacak ve bu alanda çalışan İŞKUR personeline çeşitli eğitimler verilecektir.

Projemizde ayrıca ülke çapında bir saha araştırması gerçekleştirilecek, araştırmalar ve incelemeler neticesinde ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin profilleri çıkarılacak, kapsamlı raporlar hazırlanacak ve hibe projelerinin çıktıları değerlendirilerek ana akım politikaların oluşturulması ve geliştirilmesi için çeşitli tavsiyeler ortaya koyulacaktır.

Yayımlanan Proje Teklif Çağrısı ile Yerel İş Birliklerini Teşvik Ediyoruz

Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini desteklemek üzere üretilecek ulusal çözümlerle birlikte yerel inisiyatifler oldukça kıymetli olduğu için projemiz daha fazla yerel iş birliğini teşvik etmektedir.

Bu kapsamda, potansiyel hibe faydalanıcılarına yönelik Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (NEET PRO) Hibe Çağrısı, Sözleşme Makamı olarak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı AB ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığını tarafından yayımlanmış olup proje ile kurgulanan yenilikçi uygulamalar, hibe faydalanıcıları olarak yerel paydaşlarımızın destekleri ile hayata geçecektir.

Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini desteklemek üzere üretilecek ulusal çözümlerle birlikte yerel inisiyatifler oldukça kıymetli olduğu için projemiz daha fazla yerel iş birliğini teşvik etmektedir.

Dipnot

1. World Employment and Social Outlook: Trends 2020, ILO, sy. 87, https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2020/WCMS_734455/lang--en/index.htm

KADINLARIN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞ FIRSATLARINA ERİŞİMLERİNİN DESTEKLENMESİ PROJESİ

MUSTAFA TİRYAKİ
İSTİHDAM UZMANI

Kadınların İş Gücüne Katılımının Önündeki Engellere Odaklanmak

İnsanoğlu var olduğu günden bu yana üretmektedir. Üretim, tüketime konu doğrudan bir süreç olabilse de birçok durumdan dolaylı etki üreten süreçlerin toplamı şeklinde oluşmaktadır. Tüketim var olmanın zorunlu şartı iken üretim, tüketime konu olan mal ya da eşyanın ihtiyaçlara göre şekillendirilmesini sağlamaktadır. Bu minvalde üretim insanoğlu için temel yaşamsal bir döngüdür.

Bu döngünün devri daimî içinde ise üretimin en önemli bileşkelerinden olan iş gücü öne çıkmaktadır. İş gücü, temel olarak çalışabilir nüfus

içinde çalışma istek ve arzusunda olan kişileri tanımlamaktadır. Bu bakımdan günümüz üretim sürecinin önemli bir boyutu da iş gücünün üretime katkı verebilecek seviyede nitelik ve beceri setlerine ihtiyaç duymasıdır. İşte bu noktada kişilerin üretime ve istihdama kazandırılması iş gücü piyasasında doğru ve etkin özelliklere sahip olunmasını gerekli kılmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri ise tam bu noktada kişilerin iş gücü olarak "hazır bulunmuşluk"larının çoğaltılması ve genelleştirilmesi üzerine odaklanmaktadır.

İş gücü piyasası bağlamında ülkemiz özelinde ve gelişmiş ülkeler dışındaki dünya genelinde görülen genelgeçer bir sorun alanı olarak kadınların iş gücü piyasasından ve üretimden uzak kalması gözlemlenebilmektedir. Sorun esas olarak kadınların iş bulmalarını kolaylaştıracak niteliklere kolaylıkla erişememelerinden kaynaklanmaktadır. Kadınlar aile içi üretim ilişkilerinden ve iş gücü piyasası için en kolaylaştırıcı yol olan örgün ve mesleki eğitimlerden yeteri kadar yararlandırılamamaktadır. Çoğu durumda bu yararlanamama eğitime erişimden değil sürekliliğinin sağlanamamasından dolayıdır. Bu durum, toplumsal roller ve kültürel kodlar bağlamında değerlendirilse de kadınların iş gücünün dışında bulunması en basit tanımıyla nüfusun yarısının aktif üretim sürecinden dışlanması şeklinde zuhur etmektedir.

Kadınların iş gücünün dışında bulunması, en basit tanımıyla nüfusun yarısının aktif üretim sürecinden dışlanması şeklinde zuhur etmektedir.

Kadın İstihdamını Desteklemek İçin Uluslararası Kaynaklı Projeler Geliştiriyoruz

Kadınların istihdama kazandırılması, üretken bireyler hâline getirilmesi günümüz dünyasında gittikçe daha fazla önem kazanmaktadır. Kadınların nitelikli hâle getirilmesi, istihdama ve üretime ciddi katkılar sağlayabilecek ve ülke kalkınmasını ileri bir noktaya çekebilecektir.

Bu kapsamda İŞKUR, ülkemizde kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmak amacıyla çeşitli uluslararası kaynaklı projeler geliştirmektedir.

2009 – 2013 döneminde uygulanan ve önceden tarımda çalışanlar dâhil olmak üzere, kadınların iş gücüne katılımlarının teşvik edilmesi ve kadın

istihdamının artırılması amacıyla AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) finansmanında gerçekleştirilen Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu 43 ilde kadınların işgücüne katılımlarının teşvik edilmesi ve kadın istihdamının artırılmasını hedeflemiştir. Bu doğrultuda proje kapsamında 131 hibe projesi desteklenmiş; kadınlara yönelik Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri ile Mesleki Eğitim Kursları düzenlenmiştir.

Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı 2014-2017 yılları arasında 38 milyon avro bütçe ile Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) iş birliğinde yürütülmüştür. Proje finansal destek bileşeni kapsamında yaklaşık 16 bin kadın KOBİ kredi imkânlarından yararlanmış ve küçük işletme destekleri bileşeni kapsamında ise yüzlerce kadın KOBİ danışmanlık ve mentorluk hizmetinden yararlanmıştır.

2013-2018 yılları arasında ise Kurumumuz, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iş birliği ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanıyla Kadınlar İçin Daha Çok ve Daha İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesini yürütmüştür. Proje kapsamında kadın istihdamının artırılması için bütüncül politikaların geliştirilmesine destek olmak ve çalışma standartları alanında farkındalık oluşturarak Türkiye'de kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmak amaçlanmıştır. Bu çerçevede "Kadın İstihdamı Eylem Planı" oluşturulmuş ve ülke genelinde uygulamasını takip için Ulusal Teknik Ekip teşkil edilmiştir.

Kadınların İş Gücüne Katılımı İçin Yeni Bir Projeyi Daha Hayata Geçirdik

ILO ve SIDA iş birliğinde 2013-2018 yıllarında uygulanan 1 faz projenin devamı niteliğinde olan Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi'ni 2019-2022 yılları arasında Ankara, Konya, Bursa, İstanbul, Kocaeli, İzmir ve Ordu'da uygulamak üzere hayata geçirdik.

Toplam 560 bin dolar bütçeli proje, sosyal diyalog yaklaşımı çerçevesinde I. fazda olduğu gibi kamu kurumları, sosyal paydaşlar ve sivil toplum

kuruluşlarının katılımıyla yürütülmektedir. Proje ile insana yakışır işlerde çalışan kadınların sayısını artırmak üzere, Türkiye'de kadın istihdamının önündeki engellerin bütüncül bir bakış açısı ile tespit edilmesine ve azaltılmasına destek olunması amaçlanmıştır.

Bu amaç doğrultusunda proje kapsamında aşağıda yer alan faaliyetlerin yürütülmesi hedeflenmektedir:

- Kadın İstihdamının arttırılması bağlamında eğitim ihtiyaç analizi yapılacaktır.
- Kadın İstihdamının Önündeki Engeller ve Mevcut Politikalar Raporu hazırlanacaktır.
- Kamu istihdam hizmetlerine ilişkin İyi Uygulama Örnekleri Raporu hazırlanacaktır.
- İstihdam Politikaları Model ve Araç Önerileri Raporu hazırlanacaktır.
- Kadın istihdamını destekleyen AİPP'lerin pilot uygulaması yapılacaktır. Bu kapsamda, geleneksel mesleklerde ve bilişim ile geleceğin mesleklerinde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları (İEP) çerçevesinde bir model önerisi geliştirilecek ve seçilecek İEP'lerde pilot olarak uygulanacaktır.
- Daha önce temel Girişimcilik Eğitim Programlarına katılanlar arasından seçilecek kadınlara ileri Girişimcilik Eğitim Programları uygulanacaktır.
- İleri Girişimcilik Eğitim Programının ardından, kursiyerlere mentorluk desteği verilecektir.
- Projenin ilk fazında işlerini kurmuş kadınlara ise iş geliştirme desteği sağlanacaktır.
- İleri girişimcilik eğitimlerinden ve mentorluk uygulamasından faydalanan kadınları teşvik etmek ve ihtiyaç duydukları kuruluş giderlerine katkı sağlamak maksadıyla girişimci kadınlar için mikro hibe yarışması düzenlenecektir.
- Projeden faydalanan kadınların başarı hikâyeleri çeşitli etkinliklerle ve farklı iletişim kanallarıyla paylaşılacaktır.

Sivas

Cumhuriyetimizin Temellerinin Atıldığı Şehir

Cumhuriyet tarihimiz açısından önemli figürlerden biri olan Sivas'ta 4 Eylül 1919 tarihinde Sivas Kongresi toplanır. Sivas, bağımsızlığımızın temellerinin atıldığı şehir olarak anılır.

CUMHURİYETİMİZİN TEMELLERİNİN ATILDIĞI ŞEHİR "SİVAS"

Şehre ilk yerleşimler MÖ 7 ila 5 binli yıllara kadar uzanır. Hititlerin yerleşim alanında bulunan Sivas, zaman içerisinde Friglerin, Lidyalıların, Romalıların ve Bizanslıların egemenliğinde kalmıştır. Roma Devrinde Sebasteia adıyla anılmıştır. Birçok kaynağın etimolojik araştırmasında Sivas adının Sebastia'dan türediği ve kent merkezinin Roma İmparatorluğu devrinde inşa edildiği bilgilerine ulaşılmaktadır. Sivas'ın ilk yerleşim noktasının, bugünkü kent merkezinde Topraktepe adı verilen yükseltinin bulunduğu koordinatta yer alan, Roma İmparatoru Justinianus (527-565) tarafından yaptırılan kale olduğu düşünülmektedir.

1071 tarihi Sivas kent belleği açısından çok önemli bir dönemin başlangıcıdır. Danişmendli Beyliği, şehri bu tarihte sınırlarına katmıştır. Sultan İzzettin Keykavus, Sivas'ı 1220 yılında Selçuklu Devleti'nin başkenti yapar. Kent 1256-1343 yılları arasında İlhanlıların egemenliği altında kalmıştır. 1343'te Eretna Beyliği'nin, 1381'de de Kadı Burhaneddin Devleti'nin merkezi olmuştur. Şehir, 1398 yılında Osmanlıların egemenliği altına girer ve "Eyalet-i Rum" adını taşıyan geniş bir coğrafyanın koordine edildiği eyalet merkezi özelliğine kavuşur.

Coğrafi Yapısı

Topoğrafik olarak dağlık bir bölgede yüksek bir plato üzerinde kurulan Sivas'ın arazi yapısının ortalama yüksekliği bin metrenin üzerindedir. Şehir merkezinin batısında yer alan Gemerek, Şarkışla, Yıldızeli; orta kesimlerindeki Merkez ve güneyindeki Kangal ilçeleri aşınma ile oluşmuş dağlar ve geniş platolarla kaplıdır. Şehir merkezinin doğusunda kalan Hafik, Zara, İmranlı; kuzeyinde kalan Koyulhisar, Suşehri; güneydoğusunda yer alan Gürün ve Divriği batı ve orta kesimlere göre çok sarp ve diktir. Geniş alanlar kaplayan sıradağlara, derin sarp ve uzun vadilere bu bölgelerde rastlanmaktadır. Kızılırmak Vadisi boyunca uzanan kıyı düzlükleri ile Suşehri Ovası ve Divriği-Palanga düzlüğü dışında bölgede önemli bir düzlük yoktur. Sivas; Kızılırmak, Yeşilırmak ve Fırat Nehri'nin oluşturduğu üç vadi arasında yer almaktadır. İl topraklarının büyük bölümü İç Anadolu ikliminin etkisinde olmakla birlikte, Karadeniz ve Doğu Anadolu iklimlerinin de etkisinden söz edilebilir.

Cumhuriyet tarihimiz açısından önemli figürlerden biri olan Sivas'ta 4 Eylül 1919 tarihinde Sivas Kongresi toplanır. Bağımsızlığımızın temellerinin atıldığı şehir olarak anılan Sivas, Atatürk ve kongre delegelerini 108 gün boyunca konuk ederek Cumhuriyet Dönemi'nin önemli şehirlerinden biri hâline gelir.

SİVAS'TA RAKAMLARLA İŞKUR

İş gücü arz ve talebinin eşleşmesi görevini verimli bir şekilde yerine getirmek için tüm imkânlarını seferber eden İŞKUR, iş gücü piyasasındaki tüm aktörlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurduğu dinamik ve çözüm odaklı hizmet anlayışıyla aktif ve pasif iş gücü süreçlerini etkin biçimde yürütmektedir. Türkiye'nin yüz ölçümü bakımından ikinci büyük ili olan ve kara yolu ulaşımı açısından önemli bir kavşak noktası konumundaki Sivas'ın iş gücü potansiyelini etkin ve verimli bir şekilde gelişimi için Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz önemli katkılar sunuyor. İlde 2002 yılında 22 kişi olarak gerçekleştirilen özel sektör işe yerleştirme sayısı 2018 yılında 6 bin 436'ya yükseldi. 2019 yılında ise %24,27'lik bir artışla 7 bin 998 kişinin Sivas'ta özel sektör iş yerlerinde istihdam edilmesine aracılık edildi.

Doğru Kararlar İçin Uzmanlaşmış ve Nitelikli Danışmanlık Hizmetleri

Nitelikli Danışmanlığa geçiş süreci kapsamında uzmanlaşmanın ilk adımlarını atarak 2019 yılında kurduğumuz İş Arayan Danışmanlığı, İşveren Danışmanlığı, Meslek Danışmanlığı, Engelli Koçluğu ve İş Kulübü birimlerimizle, iş arayanların iş gücü piyasasına adaptasyonu ve kalıcı olması için var gücümüzle çalışıyoruz. Sivas'ta 2018 yılında 101 bin 859 olan bireysel danışmanlık görüşmelerini 2019 yılında %9,95 artırıp 111 bin 992'ye yükseltik. 2020 yılı ilk yedi aylık döneminde ise 26 bin 156 bireysel görüşme ile danışmanlık hizmetlerimizi hız kesmeden sürdürüyoruz. Engelli koçlarımız, 2019 yılında gerçekleştirdikleri bin 629 danışmanlık görüşmesiyle engellilerin, iş gücü piyasasına adapte olmalarını ve istihdamda kalıcı olmalarını sağlamaya çalışmaktadır. İş Kulübü birimimiz ise

FAALİYET ADI	2018	2019	Değişim (%)	2020 Temmuz
Özel Sektörde İşe Yerleştirme	6.436	7.998	24,27%	2.107
Özel Sektörde Kadın İşe Yerleştirme	1.528	1.946	27,36%	633
Özel Sektörde Genç İşe Yerleştirme	2.014	2.522	25,22%	708
Danışmanlık Kapsamında Yapılan Görüşme	101.859	111.992	9,95%	20.156
Ziyaret Edilen İş Yeri Sayısı	4.126	5.261	27,51%	
Özel Sektör İş Yeri Ziyaret Sayısı	7.485	8.397	12,18%	1.733
İşbaşı Eğitim Programı Katılımcı Sayısı	2.064	2.254	9,21%	1.498
Mesleki Eğitim Kursları Katılımcı Sayısı	1.459	1.501	2,88%	408

kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler ve üniversite öğrencileri başta olmak üzere dezavantajlı gruplara öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri ve iş arama kanalları konularında eğitimler vermek suretiyle söz konusu grupların iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmayı amaçlıyor.

2019 yılı içerisinde 5 bin 261 ayrı özel sektör iş yerine gerçekleştirdiğimiz 8 bin 397 ziyarette sunulan teşvikleri ve hizmetlerimizi detaylı şekilde anlatarak işverenlerin daima yanında olduğumuzu ifade ettik. Ayrıca Sivas Valiliği iş birliğinde organize ettiğimiz İstihdam Ödül Töreni ile istihdamını koruyan ve en çok istihdam artışı sağlayan firmalarımıza ödül verdik.

İş Gücü Piyasasının İhtiyaçlarını Mesleki Eğitim Kurslarımızla Karşılıyoruz

İŞKUR olarak Sivas'ta faaliyette bulunan 9 bin 749 iş yerinin sektörel dağılımının analizi, iş yeri ziyaretlerinde ve iş gücü piyasa araştırmalarımızdan elde ettiğimiz ihtiyaç verileriyle, mevsimsel gerçeklikleri de göz önünde bulundurarak Aktif İşgücü Hizmetlerimizi şekillendiriyoruz. Türkiye'de il düzeyinde ilk defa Sivas İl Müdürlüğümüzce gerçekleştirilen Aktif İşgücü Hizmetleri Etki Analizi ve Mikro Düzeyde İşgücü Piyasası Analizi çalışmaları ile Sivas iş gücü piyasasının fotoğrafının çekmeyi amaçladık. Ayrıca Sivas'ın geleneksel

el sanatlarından yöresel kilim-halı dokuma, el nakışçılığı başta olmak üzere birçok meslekte düzenlediğimiz Mesleki Eğitim Kurslarıyla bu değerlerin güncelliğini korumasını hedefliyoruz. Bu kapsamda 2019 yılında düzenlediğimiz 65 Mesleki Eğitim Kursunda bin 501 kursiyerimizin beceri ve mesleki nitelik kazanmasına aracılık ettik.

İşi İşbaşında Öğretiyoruz

Nitelikli iş gücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri iş yerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunan İşbaşı Eğitim Programlarımız Sivas'ta oldukça yoğun

ilgi görmektedir. Kentte 2019 yılında açılan 628 İşbaşı Eğitim Programından 2 bin 254 katılımcı faydalanarak mesleki tecrübe eksikliklerini gidermiştir. Ayrıca Sivas Valisi Salih Ayhan, ve İl Protokolünün katılımıyla 13 işverenimizle 2020 yılı içerisinde düzenleyeceğimiz 626 kişilik İşbaşı Eğitim Programı Protokolü imzaladık. 2020 yılının ilk 7 ayı itibarıyla 1.498 katılımcımız İşbaşı Eğitim Programlarımızdan yararlanmaktadır.

Ferah ve Nezih Bir Ortamda Hizmet Sunan İŞKUR Sivas

19 Nisan 2019 itibarıyla taşınma sürecini tamamladığımız teknolojik imkânlardan üst düzeyde faydalanılan yeni hizmet binamız sayesinde modern, ferah ve nezih ortamda iş arayanlara ve işverenlere yüksek standartlarda hizmet sunuyoruz. Kapalı kullanım alanı 4 bin 200 metrekare olan hizmet binamız bodrum, zemin ile birlikte yedi kattan oluşmaktadır.

İŞKUR Gençlerle Kampüste Buluştu

Cumhuriyet Üniversitesi iş birliğinde düzenlenen Bilişim ve Teknoloji temalı Sivas Kariyer Günü – İŞKUR Kampüste etkinliği İl Protokolü, işverenler ve öğrencilerin yoğun katılımıyla gerçekleştirildi. Bilişim ve teknoloji firmalarının stant açtığı

kariyer gününe katılan 400'ün üzerinde öğrenci stantları gezerek firmaları tanıma imkânı buldu ve iş-staj başvurusu yaptı. Öğrenicilerin kariyer planlamalarına ilişkin ilham verici sunumlarıyla etkinlik tamamlandı.

Burası SİVAS Burada İŞ Var!

Sivas Valiliği, Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Sivas SGK İl Müdürlüğü ve Sivas Ticaret ve Sanayi Odası iş birliğinde 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında işverenlere sunulan teşviklerin tanıtımının yapıldığı toplantı yoğun katılımla gerçekleştirildi. Sivas Valimiz Salih Ayhan'ın katılımlarıyla gerçekleştirilen toplantının ilk oturumunda İŞKUR ve SGK personellerince İstihdam Teşvikleri hakkında detaylı sunum ve video gösterimi yapıldı.

Ayrıca İl Müdürümüz ile Sivas SGK İl Müdürü Sivas'ın 16 ilçesinin tamamını ziyaret ederek STK'lar aracılığıyla yerel düzeyde işverenlere istihdam teşviklerini anlattılar. İş ve Meslek Danışmalarımız ile SGK Denetmenlerinden oluşturduğumuz ekipler ise tüm işverenleri ziyaret ederek teşvikler üzerine bilgilendirme yaptılar.

Sivas İnsan Kaynakları Platformu

Kentte faaliyet gösteren 50 ve üzeri çalışanı bulunan işletmelerin İnsan Kaynakları (İK) Yöneticileri/Uzmanları/Temsilcilerinden oluşan İnsan Kaynakları Platformu Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinasyonunda teşkil edildi.

İnsan kaynakları alanında yaşanan eksiklik ve problemlerin çözümünde yardımcı olunabilmesi ve işverenlerimizin İŞKUR hizmetleri hakkında ivedilikle bilgilendirilmesi amaçlanan platform üçer aylık periyotlarla bir araya gelmektedir.

Atatürk, Kongre ve Etnografya Müzesi

ATATÜRK, KONGRE VE ETNOGRAFYA MÜZESİ

Sivas Mülki İdadisi olarak 1892 yılında hizmete giren ve 1911 yılında Vilayet-i Sultani olan yapı millî tarihimizde çok özel bir yere sahiptir. Mustafa Kemal Atatürk'ün daveti ve düzenlemesiyle yapılan ve ilk millî kongre olan Sivas Kongresi, 4-11 Eylül 1919 tarihlerinde burada toplanmıştır. Diğer taraftan 2 Eylül-18 Aralık 1919 tarihlerini kapsayan 108 günlük süreçte fiilen ülkenin başkenti olarak İstiklâl Harbi'nin idare edildiği, ilk millî mücadele karargâhı olma özelliğine sahiptir. 1924 yılında Sivas Lisesi hizmet binası olmuş ve 1981 yılına kadar bu vazifede kullanılmıştır. 1983 yılında müze olarak son şeklini alan üç katlı binanın birinci katında etnografik eserler teşhir edilirken ikinci katında ise Atatürk, Sivas Kongresi ve Millî Mücadele ile ilgili bilgi ve belgelerin teşhiri yapılmaktadır.

ULU CAMİ

Anadolu'nun en eski camilerindendir. Cami mimarisinde mekân ve tasarım fikrinin gelişmesinde önemli bir aşamayı teşkil etmektedir. Avlusuna üç yönden girişli ve düz damlı, dikdörtgen planlı, kufe tipi cami sınıfına giren özel bir örnektir. Kubbe fikrinin cami mimarisine henüz dâhil olmadığı bir dönemde yapılmıştır. Bazı araştırmacılara göre Dânişmendliler dönemi eseri olarak kabul edilmektedir. Dânişmendliler 1085-1178 yılları arasında Sivas, Kayseri ve Malatya'ya yerleşmiş Anadolu beyliklerindendir. Beylik 1178'de Selçuklulara bağlanmasına rağmen adlarına yapılan mimari yapılar yüzyılın sonuna kadar devam etmiştir. Sivas Ulu Camii de Dânişmendliler döneminin önemli eserlerinden sayılan eşsiz bir yapıdır.

Ulu Cami

ÇİFTE MİNARELİ MEDRESE

Yapının günümüze ulaşan en önemli ve özgün yanı, Anadolu'nun en yüksek taç kapısına sahip olan görkemli ön cephesidir. Taç kapının hemen üzerinde üç yönden akan yazıtlardan medresenin, İlhanlı veziri Sahip Şemseddin Mehmet Cüveyni tarafından 1271-72 yıllarında yaptırıldığı anlaşılmaktadır. Yine taç kapı üzerinde yükselen iki minare âdeta Sivas'ın sembolü hâline gelmiş ve medresenin "Çifte Minareli" olarak anılmasına vesile olmuştur. Anadolu'da yapılmış en ihtişamlı medreselerden biri olup hadis ilimlerinin ihtisas seviyesinde öğretildiği özel eğitim müessesesi olarak adlandırılan Dârü'l-Hadîs adıyla da bilinir. İki katlı, dört eyvanlı bir yapıdır. Taç kapının üzerindeki tuğla minareler çini bezemelidir. Bitkisel ve geometrik motiflerle süslü taç kapı ile yanlarındaki mukarnaslı nişler, yapıya hareketli bir görüntü kazandırmıştır. Köşelerdeki yivli yarım kuleler ise medreseye estetik bir görsellik katar.

Gök Medrese

GÖK MEDRESE

Açık avlulu, dört eyvanlı, iki katlı plan üzerine inşa edilen yapı, Türk mimarisinin ve süsleme sanatının birlikte görülebildiği en önemli ve özel mimari eserlerden biridir. Yapının çeşitli bölümlerindeki yazıtlardan IV. Kılıçarslan'ın oğlu III. Gıyaseddin Keyhüsrev döneminde Vezir Sahip Ata Fahreddin Ali tarafından, 1271 yılında yaptırıldığı anlaşılmaktadır. Gök Medrese'nin mermer taş kapısı, ışık gölge oyununu yaşatacak denli zengin bir görsel illüzyona sahiptir. Yapıldığı tarihten itibaren dinî ilimlerin tahsil edildiği medrese olarak hizmet verdiği bilinen eser, 1926 yılında müzeye dönüştürülmüştür.

BURUCİYE MEDRESESİ

1271 yılında Selçuklu Sultanı III. Gıyaseddin Keyhüsrev döneminde yapılan Buruciye Medresesi, sağlam kalmış ihtişamlı taç kapısıyla Sivas'ın ve Anadolu'nun en ünlü mimari yapılarından biridir. Medrese, Hamedan (İran) yakınlarındaki Burucerd'den gelme Muzaffer Burucerdî tarafından fizik, kimya, astronomi öğretimi amacıyla inşa ettirilmiştir. Mimarı belli olmayan yapı, Anadolu'da bulunan simetrisi en düzgün medrese planıyla imar edilmiştir. Açık avlulu medrese, kesme taştan örülmüştür. Dört eyvanlı ve iki katlıdır. Buruciye Medresesi, dışa taşkın taç kapısının yanlarındaki İslam sanatında mimari yapılarda görülen geometrik bir bezeme çeşidi olan mukarnaslı iki penceresi ve köşelerdeki yivli kuleleriyle, uyumlu ögelerden oluşan oldukça düzenli bir form taşımaktadır.

DİVRİĞİ ULU CAMİ

Divriği Ulu Cami, Kale Cami'sini de yaptıran Mengücek Beyi Şahinşah'ın Torunu ve Süleyman Şah'ın oğlu Ahmed Şah tarafından 1228-1229 yıllarında yaptırılmaya başlanmıştır. Anıtın baş mimarı Ahlatlı Hürremşah'tır. Camii ve Darüşşifası, Divriği Kalesi'nin güneyinde, Ağımbat Tepesi'nin batı eteğinde yükselmektedir. Mükemmel bir ahşap işçiliğiyle işlenmiş ve 1240 tarihini taşıyan caminin ahşap minberi, Tiflisli İbrahim oğlu Ahmed adlı bir zanaatkâra aittir. Ulu Cami'nin orijinal vakfiyesinin tarihi 1243'tür. Selçuklu-Türk mimari ve süsleme sanatının Orta Asya'dan başlayarak İran ve Ahlat üzerinden Divriği Ulu Cami kapılarında meyvesini vermesiyle, Türk sanatının üstünlüğü ve ihtişamı tarihin kıymetli kayıtlarına geçirilmiştir. Estetik uyumunu gözlemleme fırsatı bulanlar, âdeta hayal alemlerine dalarak yüzyıllar boyu süren bir zaman diliminde yolculuğa çıkarlar. Böyle zengin süslemelere sahip eserler Sivas'ın tarih ve turizm potansiyeline kıymetli değerler katmaktadır.

ÂŞIK VEYSEL MÜZESİ

Sivas'ın Şarkışla ilçesine bağlı Sivrialan köyünde dünyaya gelen ve büyük bir halk ozanı olan Âşık Veysel Şatıroğlu'nun evi Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından 1979 yılında kamulaştırılmış ve 1982 yılında müze olarak ziyarete açılmıştır.

Müzede Âşık Veysel'in kişisel eşyaları, fotoğrafları, şiirleri ve onunla ilgili yayımlanan bilumum eserler sergilenmektedir. Âşık Veysel'in anısını yaşatmak için her yıl 9-11 Temmuz tarihleri arasında Sivas'ta ve Şarkışla-Sivrialan köyünde anma törenlerinin yanı sıra "Âşık Veysel Âşıklar Bayramı" adı altında bir festival ve etkinlik düzenlenmektedir.

Yağ İskelesi'nde
İş bekleyen hamallar, 1954
Porters waiting for work at the Yağ İskelesi, 1954

DUAYEN FOTOĞRAFÇI

ARA GÜLER

"Fotoğraf tarih olayıdır. Foto Muhabiri, Tarihi Makinesiyle Yazan Adamdır"

16 Ağustos 1928'de İstanbul'da doğdu. Lisedeyken film stüdyolarında sinemacılığın her dalında çalışırken Muhsin Ertuğrul'un tiyatro kurslarına devam etti çünkü yönetmen veya oyun yazarı olmak istiyordu. 1950'de Yeni İstanbul gazetesinde gazeteciliğe başlarken aynı zamanda İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesine devam etti.

1958'de Time-Life, Paris-Match ve Der Stern dergilerinin yakın doğu foto-muhabirliği görevlerini üstlendi. 1954'te Hayat Dergisi'nde fotoğraf bölüm şefi olarak çalışmaya başladı.

1953'te Henri Cartier Bresson ile tanışarak Paris Magnum Ajansı'na katıldı ve İngiltere'de yayımlanan "Photography Annual Antolojisi" onu dünyanın en iyi 7 fotoğrafçısından biri olarak tanımladı. Aynı yıl ASMP'ye (Amerikan Dergi Fotoğrafçıları Derneği) tek Türk üye olarak kabul edildi.

1962'de Almanya'da çok az fotoğrafçıya verilen "Master of Leica" unvanını kazandı. İsviçre'de çıkan Camera dergisi kendisine özel bir sayı ayırdı. 1964'te Mariana Noris'in ABD'de basılan "Young Turkey" adlı yapıtında fotoğrafları kullanıldı.1967'de Japonya'da çıkan "Photography of the World" antolojisinde Richard Avedon ile birlikte bir dizi fotoğrafı yayımlandı. 1967'de Kanada'da açılan "İnsanların Dünyasına Bakışlar" sergisinde, 1968'de New York Modern Sanatlar Galerisinde düzenlenen

Ara Güler, bütün dünyayı gezerek foto röportajlar yaptı ve bunları Magnum Ajansı ile dünyaya duyurdu. İsmet İnönü, Winston Churchill, Indira Gandi, John Berger, Bertrand Russel, Bill Brandt, Alfred Hitchcock, Ansel Adams, Imogen Cunningham, Salvador Dali, Picasso gibi birçok ünlü kişi ile röportajlar yaptı ve onların fotoğraflarını çekti. En ünlüsü fotoğrafçılara poz vermeyen Picasso röportajı.

"Biz Foto Muhabiriyiz"

Cannes Film Festivali'ni izlemeye gönderilen Ara Güler, kapıda fotoğraf çeker. Birden herkesin yere düştüğünü, lambaların devrildiğini görür. Biri geliyordu ama kimdi? "Çelimsiz, küçük boylu, sıradan bir adam geliyordu. Bu adam Picasso'ydu" der. Picasso'nun sadece 2 kare fotoğrafını çekmiştir. Picasso'nun kitabının yapılacağını duyunca yayınevine gider. 'Ben de sizinle gelip günlük yaşamını çekeyim' der. Böylece Picasso'yla buluşma gerçekleşir. Dünyanın en ünlü ressamı korka korka gittiği dişçi dönüşünde Ara ile buluşur ve "Sen Fransız ressam Cezanne'a benziyorsun. Dur senin bir resmini çizeyim" der. Ara donar kalır. Picasso onu çizer. Altına da imzasını atar. Ara Güler, "Türkiye'de bir adet orijinal Picasso var, o da benim evde." der.

"Renkli Fotoğrafın On Ustası" adlı sergide; aynı yıl Almanya'nın Köln şehrinde Fotokina Fuarı'nda yapıtları sergilendi. 1970'de "Türkei" adında fotoğraf albümü Almanya'da yayımlandı. Sanat ve sanat tarihi konularındaki fotoğrafları ABD'de Time-Life, Horizon ve Newsweek kitap bölümlerince ve İsviçre'de Skira yayınevi tarafından kullanıldı. 1971'de Lord Kinross'un "Hagia-Sophia" (Ayasofya) kitabının fotoğraflarını çekti.

Yine Skira yayınevi tarafından Picasso'nun 90. yaş günü için yayımlanan "Picasso Metamorphose et unite" adlı kitap için Picasso'nun foto-röportajını yaptı. 1972'de Paris Ulusal Kitaplıkta sergisi açıldı. 1975'te ABD'ye davet edildi ve birçok ünlü Amerikalı'nın fotoğraflarını çektikten sonra "Yaratıcı Amerikalılar" adlı sergisini dünyanın birçok kentinde sergiledi. Yine aynı yıl Yavuz Zırhlısının sökülmesini konu alan "Kahramanın Sonu" adlı bir belgesel film çekti. 1979'da Türkiye Gazeteciler Cemiyetinin "Foto Muhabirliği" dalındaki birincilik ödülünü aldı.

1980'de fotoğraflarının bir kısmı Karacan Yayıncılığın bastığı "Fotoğraflar" adlı kitabında basıldı. 1986'da Hürriyet Vakfı tarafından basılan Prof. Abdullah Kuran'ın yazdığı "Mimar Sinan" kitabını fotoğrafladı. Aynı kitap 1987'de "Institute of Turkish Studies" tarafından İngilizce olarak yayımlandı. 1989'da "Ara Güler'in Sinemacıları" kitabı basıldı.

1991'de Dışişleri Bakanlığı için Halikarnas Balıkçısı'nın (Cevat Şakir Kabaağaçlı) "The Sixth Continent" adlı kitabını fotoğrafladı.

Yıllarca üstünde çalıştığı Mimar Sinan yapıtlarının fotoğrafları 1992'de Fransa'da, ABD ve İngiltere'de "Sinan, Architect of Soliman the Magnificent" adlı kitapta yayınlandı. Aynı yıl "Living in Turkey" adlı kitabı İngiltere, ABD ve Singapur'da "Turkish Style" başlığıyla, Fransa'da "Demeures Ottomanes de Turquie" adıyla yayımlandı. 1994'te "Eski İstanbul Anıları", 1995'te "Bir Devir Böyle Geçti", "Yitirilmiş Renkler ve Yüzlerinde Yeryüzü" fotoğraf kitapları yayımlandı. Ara Güler'in fotoğrafları Paris Ulusal Kitaplıkta, ABD'de Rochester Georg Eastman

Müzesi'nde Nebraska Üniversitesi Sheldon Koleksiyonu'nda bulunuyor. Köln Mueseum Ludwing'de Das Imaginare Photo Museum'da fotoğrafları sergileniyor.

Ara Güler vermiş olduğu Röportajlarda bazı ünlülerin fotoğraflarının hikâyesini anlatmıştır.

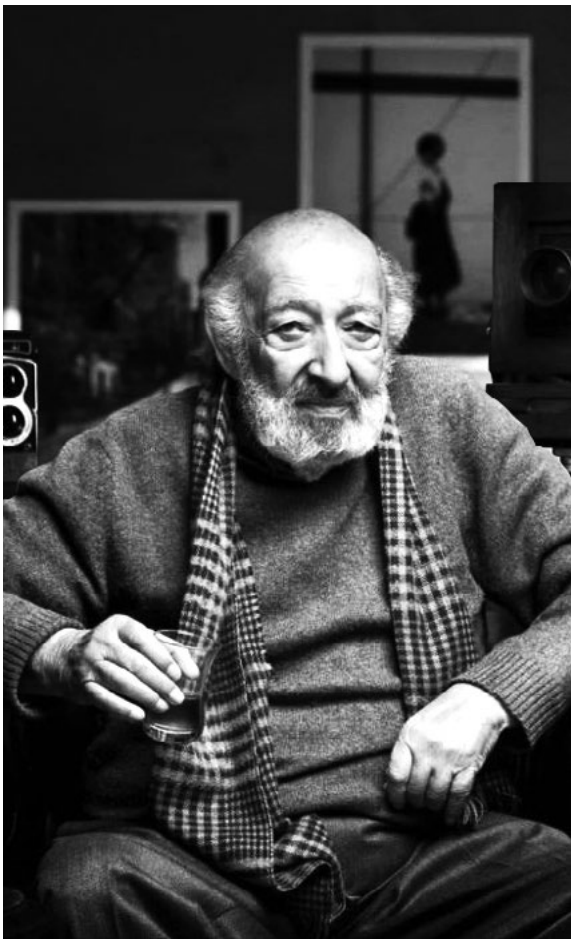
"Yeni Delhi'deki evinde kendisi ile röportaj yapıyordum. Aynı gece akşam uçağıyla Bangkog'a uçtum. Otel odama girerken gazeteleri gördüm, iç sayfalarında bir haber vardı: Indira Gandhi tevkif edilmişti. Bu demektir ki Gandhi'nin son resmi şu anda benim elimdeydi."

"Dustin Hoffman'a gittim. Dedi ki ofisime gel. Gittim birkaç fotoğraf çektim ama yer hoşuma gitmedi. "yahu" dedim "Başka yerde çeksem olmaz mı?" New York sokaklarında yürümeye başladık. Dedi ki "Benim bir randevum var istiyorsan sen de gel." Güler'in röportaj boyunca burnuna takıldığını fark eden Dustin Hoffman, 2 yıl sonra karşılaştığı gazeteci Leyla Umar aracılığıyla "Sizin meşhur bir fotoğrafçınız var. Adı Ara Güler. Geçen yıl benim resimlerimi çekerken burnumun azametini belirtmek için çok uğraştı ama onun burnu benimkinden daha hürmetliceydi. Sevdim o adamı lütfen selamlarımı söyleyin." mesajını gönderdi.

Güler; Adnan Menderes, Bülent Ecevit ve Necmettin Erbakan'ın resimlerini çekmiştir. 2015 yılında ise Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın Kısıklı'daki konutunda fotoğraflarını çekmiştir.

Almış Olduğu Ödüller

- 1979 Türkiye Gazeteciler Cemiyeti Birincilik Ödülü (foto muhabirliği dalında)
- 2000 Fransa Légion d'honneur nişanı
- 2004 Yıldız Üniversitesi fahri doktora unvanı
- 2005 Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Kültür Sanat Büyük Ödülü
- 2008 İstanbul Fotoğraflarıyla İstanbul Turizm Özel Ödülü
- 2011 Türkiye Cumhuriyeti Kültür ve Turizm Bakanlığı Kültür ve Sanat Büyük Ödülü



Charlie Chaplin

Ara Güler, hayranı olduğu Charlie Chaplin'in fotoğraflarını da çekmek ister: "Chaplin benim dünyamı kuran, bana vizyonu veren, hayata bakmayı öğreten adam... O zamanlar İsviçre'de bir şatoda yaşıyordu. Karısı da Amerikalı ünlü yazar Eugene O'Neill'in kızı Oona'ydı. Bunların şatosunun önünde 3 gün, kar kıyamet demeden fotoğraf çekmek için bekledim. Sonunda Oona donmamdan korkup 'Konuşursan konuş, ama resim çekme' dedi. Adam yürüyen iskemlede, felçli resimlerini çektirip akıllarda böyle bir imaj bırakmak istemiyordu. Çünkü o da benim gibi elimdeki fotoğraf makinesinin acımasız olduğunu biliyordu. Pire gibi dolanarak dünyanın en cevval tipini yaratmış Charlie Chaplin'i felçli hâlde çekmek bana yakışmazdı, o nedenle onun fotoğrafını fırsat bulduğum hâlde çekmedim."

İşçinin Rahatı

"Ara Güler İstanbul" - Fotoğraf Hikâyeleri

Ara Güler'in fotoğrafları, kaleme aldığı öyküleriyle birlikte "Ara Güler İstanbul" adlı kitapta bir araya geldi. Kitabın ön sözünde İstanbul'u ihtiyar bir deli saraylıya benzeten Ara Güler, İstanbul'un kendisi için önemini de şu cümlelerle anlattı: "(...) Çocukluğumdan beri İstanbul'un bir 'Deli Saraylı' olduğunu düşünürüm. Ama öyle bir deli saraylı ki, hem Roma'da hem Bizans'ta hem Osmanlı'da yaşamış... Birikimlerin deli saraylısı. Hipodromda gladyatörlerle birlikte ata binmiş, Bizans Sarayı'nda gözde olmuş (...) Osmanlı'da Hürrem Sultan olmuş. (...) Bugün artık ihtiyar bir deli saraylı olmuştur; süslenmeyi ihmal etmez, takar takıştırır, kokularını sürer." "Bu deli saraylı henüz ölmedi belki ama örümcek misali gecekondular sarmıştır çevresini." Ara Güler'in 1950'li, 60'lı yıllardan başlayarak çektiği bu fotoğraflar, okuru eski İstanbul'a götürüp eski İstanbullularla buluşturuyor. İşte Ara Güler'in kaleminden çektiği fotoğraflardan bazılarının hikâyeleri.

İşçinin Rahatı

Rahatına diyecek yoktu. Beni görünce gülümsemeye başladı, herhâlde hayatından memnundu. İstanbul'un her türlü sokağında her ne kadar bir

İki Dünya

hüzün gizli ise de samimiyet ve dostluk gösterisi her zaman mevcuttur. Fotoğraftaki rahatına düşkün bu işçi de çarşıdaki bu arabada aynı şeyi düşünüyordu. (1986)

İki Dünya...

Kartal'da otobüs durdu ve ben ne oluyor diye camdan dışarı baktım. Birden karşımda iki dünya belirdi. Kahvenin dışındaki bir çocuk, kovalar ve kahvenin içindeki boş bir dünya, adamlar, bekleyiş ve bir birikmiş sıkıntı dayanışması. Burası bir kahve idi ama iki dünya vardı karşımda. İki dünyalı kahve idi bu. Pencerenin içi sanki başka, ayrı fotoğrafmış gibi idi bir de dışı. Ben bu fotoğrafta adeta iki dünyayı birleştiriyordum. Bravo dedim kendime. (1956)

Bir röportajında kendisini "Her zaman foto muhabiri ile fotoğrafçı birbirine karıştırılır. Biz, fotoğrafçı değiliz, foto muhabiriyiz." şeklinde tanımlayan Ara Güler, 2018 yılında tedavi gördüğü Florence Nightingale hastanesinde 90 yaşında hayata veda etti.

Kaynakça

- http://www.araguler.com.tr/tr/
- https://www.cnnturk.com/turkiye/duayen-fotografci-ara-guler-kimdir-iste-ara-gulerin-portresi
- https://www.haberturk.com/kultur-sanat/haber/820325-ara-guler-fotograflarinin-hikayelerini-ilk-kez-yazdi
- https://www.sabah.com.tr/ara-guler-kimdir-

Hayatımın En Önemli Çöpçüsü

Hayatımın En Önemli Çöpçüsü...

Bu fotoğraftaki adam benim hayatımdaki en mühim çöpçü, İstanbul'un çöpçüsü. Bu fotoğrafı çekmesem belki de çöpçüler hakkında hiçbir şey düşünmeyecektim ama bu adam, bu çöpçü, benim için çöpçüler kralı. Evinin önünde oturup sanki benim gelmemi bekliyordu. Sonra oraya defalarca gittim, karısının yaptığı kahveleri içtim. O mahallede çöpçü bir dostum olduğunu hep hatırladım. Yine bir keresinde gittiğimde de kendisi yoktu. Sarı boyalı evi de rengini atmıştı. Anladım ki, rengini atan boyalar gibi geçen zaman hayatı değiştiriyor. İşte Haliç'teki Balat'ın Eyüp'e doğru olan surların kıyısındaki bu çingene mahallesinde de hayat değişiyor. (1969)

Oyma Sanatı Ustası Hayati Ünsal

"Oyma Sanatı Her Türlü Malzemeye Uygulanabilir"

Oyma sanatı yelpazesi çok geniş olan bir daldır. Sanatın özünü, ruhunu ve dilini özümsedikten sonra her türlü maddeye uygulanabilir. Toprak çömlek, kemik tarak, asalet sembolü olan baston, şimşir kaşık, çelikten yapılan ünlü Sivas çakısı, nacak ve baltalar imza attığım eserlerin bazılarıdır.

Oymacılık sanatına nasıl başladınız?

Ben Sivas esnaflarından Hayati Ünsal. Yıllardır bakkal olarak esnaflık yapıyorum. Gençliğimin ilk yıllarında tesadüf eseri tarihî bir mezarlık bölgesinde bulduğum, üzeri iptidai işlemeli bir tespih ile bu oyma ve işleme sanatına gönül verdim. O yıllarda Sivas şehrimizde bu sanatı öğretecek sanatkâr bulunmadığı için kendi kısıtlı imkânlarımla oyma ve işleme sanatını icra etmeye başladım. El becerim olduğu için boş zamanlarımda el sanatları üzerine çalışmalar yapmaya başladım. Fildişi, oltu taşı, kehribar, kuka gibi malzemelerden oluşan kadim kültürümüz tespihlere oyma yaparak birçok sanat eserine naçizane imzamı attım. Daha sonra ahşap ve çelik üzerinde çalışmaya başladım. Bu doğuştan bir yetenek. Bu işi tutku ile yapıyorum. Akşam bakkalı kapattıktan sonra sabaha kadar çalışıyorum.

Çok geniş yelpazede farklı malzemeler üzerine oymacılık yapıyorsunuz. Bize bunlardan bahseder misiniz?

Nacakların üzerine ve sap kısmına süsleme yaparak yeni bir eser ortaya çıkardım. Daha sonra oyma yaparak özel koleksiyonluk baston imalatı yapıyorum. Kemik taraklara da oyma yaparak farklı bir tasarım kazandırıyorum. Şimdi ise Sivas bıçaklarımız üzerine çalışıyorum. Sivas bıçağı dünyada ün salmış ve adından söz ettirmiştir. Ben de çelikten yapılan bu bıçaklarımıza Sivas'ın tarihî mekânlarını yansıtmak istedim. Bu maksatla çelik bıçağın üzerine oyma ile tasarım yaptım. Benim yaptığım çalışmalar özel

olduğu için bir benzeri daha olmuyor. Çalışmalarımı genellikle talep ve sipariş üzerine yapıyorum.

Ürünlerde daha çok çiçek motifleri kullanmışsınız. Bunun özel bir sebebi var mı?

Ürünlerimde çiçek motifi kullanmayı seviyorum. Çiçek motifi daha güzel oluyor. Osmanlı motifleri de kullandığım oluyor ama Osmanlı motiflerinde üç boyutlu canlılık vermek zor oluyor. Tamamen yüzeysel olduğu için Osmanlı motifi yerine genelde canlı çiçek motiflerini kullanıyorum. Bazen motifleri sipariş verenler de belirliyor. Sivas'ımıza ait kültürel olarak Çifte Minare, Eğri Köprü motiflerini isteyenler oluyor. Canlı obje çalışmayı sevmiyorum. Kendime ait motiflerim var.

Bu işte sizi motive eden sabahlara kadar çalışmaya sevk eden hususlardan bahseder misiniz?

Daha önce bahsettiğim gibi ben bu işe gönül verdim. En büyük motivasyonum budur. Önce tespih, sonra nacak oyma, baston oyma, çömlek oyma derken gece dükkânı kapattıktan sonra sabaha kadar bu işlerle uğraşmaya başladım. Zamanla talepler artmaya başladı, aynı şekilde nacak talebi de artmaya başladı. Sivas'ımızda kaybolmaya yüz tutmuş bazı şeyler vardı, biz bunları gün yüzüne çıkartalım dedik. Kaşıktır, kemik taraktır, Sivas bıçağıdır, su testisidir, çömlektir derken taleplerimiz gün geçtikte daha çok arttı. Bu sefer de yetiştirmek için uğraşıyorum.

Bize hedeflerinizden bahseder misiniz?

Bu sanat eserlerini Amerika ve Almanya'dan isteyenler oluyor. İş insanlarına gönderdiğimiz oluyor. Talepler devamlı artıyor. Sivas'ın ismi duyulsun istiyorum. Unutulmaya yüz tutmuş bu mesleği gün yüzüne çıkarmak, gelecek nesillere aktarmak, çıraklar yetiştirmek istiyorum. Gayem; sanatımı ileri taşımak, eserler oluşturmak ve âcizane varlığımla bu dünyada hoş bir seda bırakmaktır.

TARİHİN VE TABİATIN BULUŞTUĞU YER

PATARA ANTİK KENTİ

Türkiye'nin 2020 yılı turizm teması seçilen Patara, sahip olduğu turizm potansiyeli kadar tarih ve arkeoloji cenneti sayılan bir bölge olan Muğla'nın Seydikemer ilçesi ile Antalya'nın en batıdaki ilçesi olan Kaş'ın Gelemiş köyü sınırları içinde yer alıyor. Likya'nın başkenti ve Osmanlı döneminde ilk telsiz telgrafın kullanıldığı yer olan antik kent, dünyanın ilk meclis binasına ev sahipliği yapan bir tabiat harikası.

Likyalı Güzel "Patara"

Patara Antik Kenti'nin tarihi, Anadolulu kadim medeniyetlerin kültürüyle zenginleşmiş bir coğrafyada kurulan Likya Uygarlığı'na dayanır. Likya'da bulunan antik şehirlerin en önemlisi sayılan Patara Antik Kenti, Ksanthos Vadisi'nden denize açılan tek yer olması nedeniyle tarih boyunca önemini koruyan yerleşimlerden biri olmuştur. Patara, Antik Çağ'da Likya Birliği'nin üç oy hakkına sahip altı kentinin en önde gelenidir.

MÖ 13. yüzyıla ait Hitit metinlerinde kentin adından "Patar" olarak bahsedilmektedir. Tepecik Akropolü'nde yapılan kazılarda bulunan seramik parçaları, Orta Tunç Çağı özelikleri taşırken yine aynı bölgenin doğu yamacının eteklerinde yapılan çalışmalarda ortaya çıkarılan Demir Çağı öncesine ait taş balta, Patara Antik Kenti'nin ne denli köklü bir tarihi olduğunu göstermektedir.

Likya'nın kalbi olan Xanthos Vadisi'nden denize açılabilecek tek yer olması nedeniyle kara ve deniz bağlantısını sağlayan önemli bir kent olma özelliğini her çağda devam ettirmiş olan Patara'nın yazıt ve sikkelerde geçen Likya dilindeki adı da Patara'dır. Hititçede Patar, Likya dilinde Pttara olarak geçen kentte yapılan kazılar sonucu ulaşılan somut verilerle MÖ 8. yüzyılda var olan bir bölge olduğu kesinleşmiştir.

MÖ 3. yüzyılda Ptolemaios egemenliğine giren Patara, böylece Likya'nın öncü kenti durumuna gelir. MÖ 2. yüzyılın başına gelindiğinde Likya'nın Seleukos Krallığı tarafından kontrol edilmeye başlanmasıyla kent, Likya'nın başkenti gibi kabul görmeye başlar. Bu yükseliş Patara'nın Roma'ya karşı özerkliğini, Rhodos'a karşı ise bağımsızlığını kazandığı MÖ 167-168 yıllarında resmileşir ve Patara Likya Birliği'nin başkenti olur. Kentte Helenistik Dönem'de inşa edilen meclis binası ve tiyatro gibi anıtsal ve arkeolojik değeri yüksek olan yapılar üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar, bu tarihsel süreçle uyumludur. Roma egemenliğine geçtikten sonra önemi daha da artan Patara, Roma valiliklerinin adli ve bürokratik işlerini gördüğü bir merkeze dönüşür. Roma'nın doğu eyaletleriyle bağlantısını kurduğu bir deniz üssü olarak tarihin en önemli merkezlerinden birine evrilir.

Patara, Likya-Pamphilya eyaletlerinin başkentliğini yaptığı süreçte doğal bir liman olması nedeniyle hububat sevkiyatının yapıldığı ve depolandığı ticari bir merkeze dönüşür. Doğu Akdeniz'de bulunan üç hububat deposundan biri olan Granarium, Patara'da bulunmaktadır.

Antik kentin Anadolu'nun Akdeniz'e açılan kapısı olması özelliği ve kentin popülaritesi limanının değeriyle paralellik gösterir. Sahilin ve limanın kumla dolmaya başladığı süreçte teknelerin yanaşmakta güçlük çekmeleri nedeniyle önemini zamanla yitirmeye başlar. 400 m genişliğinde ve

1600 m derinliğindeki limanı kumlar doldurur ve kenti büyük ölçüde örter. Bugün kentte görülebilecek kalıntıların bir bölümünün de kumlar ve toprak altında olduğu bilgisi bu anekdotu doğrular. Ancak son yıllarda başlatılan arkeolojik kazılarla üzerini örten kumlardan arınan Patara Antik Kenti, güzelliğini yeniden gözler önüne sermeye başlamıştır.

Patara'nın Günümüze Ulaşan Kalıntıları

Roma Zafer Takı (Metius Modestus): Günümüzde Patara Plajı'na giden yolun kenarında bulunan kent harabelerinin en ihtişamlısı Roma Zafer Takı'dır. Âdeta antik kenti görmeden geçenleri Patara'nın büyülü atmosferine çağırır gibidir. Restore edilen takın üzerinde Roma İmparatoru Traianus (Trajan) döneminde vali olan Mettius Modestus ve ailesini onurlandıran bir yazıt bulunmaktadır. O günkü şehre ve günümüz kalıntılarına giriş, görkemli ve çok iyi korunmuş olan Roma Zafer Takı'ndan geçerek yapılmaktadır. MS 100'lü yıllarda bölge valisi adına inşa edildiği, kitabelerinden anlaşılmaktadır. Tepeye doğru görülebilecek kalıntılar arasında Bizans bazilikası ve kutsal alanlar da bulunmaktadır.

Tiyatro Binası: Kentin en güney ucunda Kurşunlu Tepe'ye yaslanmış olan tiyatronun yaşanan depremin ardından MS 147 yılında yeniden inşa edildiği yazıtlardan anlaşılmaktadır. Günümüze kadar ulaşan Patara Tiyatro Binası, insanı kendi dünyasından uzaklaştıran ve tarihin içinde büyülü bir yolculuğa çıkaran epik bir yapıdır. Tiyatronun yaslandığı Kurşunlu Tepe, şehrin genel görünümünün seyredildiği güzel bir noktadır. Buradan şehrin diğer kalıntıları; Vespasian Hamamı, Korinth Tapınağı, ana cadde, liman ve tahıl ambarı rahatlıkla görülebilmektedir. Tepenin kuzeybatısındaki bataklığın ardında bulunan tahıl ambarı (Granarium), Patara'nın günümüze ulaşmış anıtsal yapılarından biridir ve İmparator Hadrian ve eşi tarafından MS 2. yüzyılda yaptırılmıştır.

Parlamento Binası: Tiyatronun kuzeyinde yer alan Parlamento Binası, Likya Birliği'nin başkenti olan Patara'daki toplantılara ev sahipliği yapmıştır. Dünyanın ilk demokratik meclisi olarak kabul edilen Likya Birliği Meclisi'nin binası olması nedeniyle ayrı

bir değere sahiptir. Birliğin demokratik yapısı ünlü Fransız düşünür Montesquieu tarafından "Tarihteki en iyi demokrasi örneği" olarak nitelendirilmiştir.

Likya Birliği meclis binasının kullanım hakkı 2008 yılında TBMM'ye devredilmiştir. Yapıyı gün yüzüne çıkaran kazılarda çok sayıda imparator portresi, meclis kararlarının yer aldığı yazıtlar, Herakles heykeli, takılar ve seramik eşyalar bulunmuştur. Bin 500 kişi kapasiteli olduğu belirlenen ve formunu koruyarak günümüze ulaşan en eski demokratik meclis binası olan yapı, 2010'da TBMM tarafından restore ettirilmiştir.

Dünyanın En Eski Deniz Feneri: Patara, taşları muhafaza edilen dünyanın en eski deniz fenerine de sahiptir. Roma İmparatoru Neron (Nero) tarafından MS 64 ve 65 yıllarında yaptırıldığı tahmin edilen deniz feneri, yeniden ayağa kaldırıldığında, özgün dokusuyla antik dönemden günümüze kalabilen tek deniz feneri olacaktır.

Delik Kemer (Su Yolları): Kentin suyu, merkezin yaklaşık 20 km kuzeydoğusundaki İslamlar köyü yakınlarında bulunan Kızıltepe yamacındaki kayalıktan getirilmiştir. Kaynakla şehir arasında bulunan Fırnaz Koyu'nun kuzeyindeki Delik Kemer olarak adlandırılan bölüm ise su yollarının en anıtsal bölümüdür.

Telsiz Telgraf İstasyonu: Osmanlı Devleti'nin stratejik öneme sahip olan ilk telsiz telgraf istasyonu, 1905 yılında Sultan 2. Abdülhamid tarafından Patara'da kurulmuştur. Patara Telsiz İstasyonu, Osmanlı İmparatorluğu tarafından Alman Telefunken firmasıyla yapılan anlaşma sonrasında Anadolu'da kurulan ilk telsiz istasyonudur. Osmanlı İmparatorluğu, Afrika'da bulunan topraklarıyla iletişim sağlamak için biri Patara'da diğeri bugün Libya topraklarında bulunan Derne'de olmak üzere iki telsiz istasyonu kurmuş, Trablusgarp Savaşı sırasında Patara'nın

karşı istasyonu olan Derne'deki telsiz istasyonunun komutanlığını Mustafa Kemal Atatürk yapmıştır.

Patara Plajı

Sadece Akdeniz'in değil, dünyanın en güzel plajlarından biri olarak bilinen Patara Plajı, Muğla'nın Seydikemer ilçesi ile Antalya'nın en batıdaki ilçesi olan Kaş'ın Gelemiş köyü sınırlarında yer alıyor. Yaklaşık 18 km uzunluğa sahip olan plaj, adını sırtını yasladığı Patara Antik Kenti'nden almıştır.

Arkasındaki alanda eşsiz bir Akdeniz ve uygarlık tarihini saklayan Patara Plajı, gerçek bir doğa harikasının tarihle bütünleştiği noktada konumlanmakta. Denizi genelde dalgalı ve yüzmek için çok cazip olmasa da kumsalda dinlenmek, Akdeniz güneşinin tadını çıkarmak, sit alanındaki kenti gezmek için görülmesi gereken ülkemizin cennet köşelerinden biri.

Nesilleri tükenme tehlikesi altında olan caretta caretta deniz kaplumbağalarının ülkemizdeki en önemli üreme alanlarından olan Patara Plajı, Doğal Hayatı Koruma Vakfı tarafından koruma altına alınmış durumdadır.

15 Mayıs-15 Eylül tarihlerini kapsayan yaz sezonu boyunca tatilciler ve deniz kaplumbağaları Patara Plajı'nı günün belirli saatlerinde dönüşümlü olarak kullanmaktadır. 08.00-19.00 saatleri arasında ziyaretçilere hizmet veren plajın tadını, 19.00-08.00 saatleri arasında ise caretta carettalar çıkarmaktadır.

Plajın caretta carettalara ait yumurtlama alanında şemsiye ve şezlong kullanmak, saat 19.00'dan sonra plaja girmek, gürültü yapmak yasaklanmıştır.

Kaynakça

- https://antalya.ktb.gov.tr/TR-112747/patara.html
- https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/antalya/gezilecekyer/patara
- http://www.tmo.gov.tr/upload/images/subeharita/kultur/afyonantalya.pdf
- http://www.tinaturk.org/pdfs/Patara_Rapor.pdf
- https://www.antalyagezirehberi.net/patara-antik-kenti.html

Cumhurbaşkanlığı
Millet Kütüphanesi

Cumhurbaşkanlığı Millet Kütüphanesinin kurulum çalışmalarına Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde 2015 yılında başlanmıştır. Kütüphane 125.000 m² alanda 5.500 kişilik oturma kapasitesi ile okuyuculara hizmet vermektedir.

Kütüphane koleksiyonunda 2.000.000 basılı kitap ve 12.500 adet basılı dergiye ait 2.000.000 sayı mevcuttur. Ayrıca erişim sağlanan 68 adet veri tabanı içeriğinde 550.000 e-kitap, 6.500.000 elektronik tez ve 60.000'e yakın e-dergiye ait 120.000.000 makale, rapor vb. bulunmaktadır. Bu bilgi kaynaklarının okuyuculara sunum hizmetleri modern kütüphanecilik anlayışı ile sağlanmaktadır. Millet Kütüphanesi, ülke çapındaki en büyük kütüphane olup koleksiyonları ve hizmetleri açısından alanında dünyanın sayılı örnekleri arasına girmeyi amaçlamaktadır.

Kütüphane, sürekli gelişen kaynaklarının yanı sıra yurt içinden ve yurt dışından kıymetli kişilerin özel koleksiyonlarının da eklenmesi sayesinde çeşitlenmeye ve zenginleşmeye devam etmektedir.

Kütüphane; ülkemizde ilk defa uygulanan entegre kitap taşıma sistemi, teknolojik altyapısı, bilgisayarları, dokunmatik ekranları ve internet bağlantısı ile bilgiye erişimi sınırsız ve hızlı bir şekilde sağlamaktadır.

Elektronik kütüphanecilik hizmetlerinin yanı sıra, mobil uygulamalarla da okuyucuların kaynaklara erişimi 7/24 mümkün kılınmıştır. Kütüphane üyelik ve üyelik yenileme işlemleri e-Devlet sistemi üzerinden veya kütüphane danışma masalarından şahsen başvuru ile 1 yıl süre için yapılmaktadır.

Araştırma Kütüphanesi

Araştırma Kütüphanesi, 3.862 m² büyüklüğündeki alanda 630 kişilik oturma kapasitesine sahiptir. Kütüphane yaklaşık 20 bin adet kitaptan oluşan koleksiyonu ile hizmet vermektedir. Araştırma Kütüphanesi iki katlı olup içerisinde toplam 20 adet grup çalışma odası bulunmaktadır.

Akademik çalışmalara kaynak sağlayan araştırma ve belge içerikli bilimsel kitaplar bu bölümde yer almaktadır.

Cihannümâ Salonu

Cihannümâ Salonu, 3.469 m² büyüklüğündeki alanda 224 kişilik oturma kapasitesi ile yaklaşık 200 bin adet kitaptan oluşan koleksiyona sahiptir. Bu salonda Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Kültür İşleri Genel Müdürlüğü ile yürütülen ortak çalışma kapsamında 100'ün üzerinde ülkeye ait, 134 farklı dilde hazırlanmış kitaplar okuyucuların hizmetine sunulmaktadır.

Cihannümâ Salonunun kubbesini, Cumhurbaşkanlığı forsunda yer alan Türk devletlerini temsil eden 16 adet sütun taşımaktadır. Tavan yüksekliği 33 metre olan kubbenin alnında bulunan ilahi emir ile Türk ve İslâm medeniyeti mimari açıdan da bir araya getirilmiştir.

Salonun kubbesinde Alak suresinin 4. ve 5. ayetlerinin Türkçe meali yer almaktadır. "O, kalemle yazmayı öğretendir. İnsana bilmediğini öğretendir."

Gençlik Kütüphanesi

Gençlik Kütüphanesinde 1.699 m² büyüklüğündeki alanda 74 kişilik oturma kapasitesi bulunmaktadır. Gençlik Kütüphanesi 12 bin adet kitaptan oluşan koleksiyonu ile 10-15 yaş arasındaki gençlere hizmet vermektedir. Gençlik Kütüphanesinde bulunan bireysel çalışma odaları rezervasyon yapılarak kullanılmaktır. Gençler, kütüphane içerisinde bulunan oturma alanlarında bireysel okuma yapabilecekleri gibi grup çalışmaları için ayrılmış 3 adet odada da faaliyetlerini gerçekleştirebilmektedirler.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanları adına yazılmış ve tarihte kurulan 16 Türk imparatorluğuna/ devletine ait kitaplar Cihannümâ Salonunda yer almaktadır.

Kütüphanede unutulmaya yüz tutmuş geleneksel Türk el sanatlarına yönelik çalışmaların yanı sıra münazara, kitap analiz etme, tartışma, yazarlık çalışmaları, yaşlılarla buluşma, sıfır atık, özel gereksinime sahip bireylerle kaynaşma gibi birçok etkinliklere ve sosyal sorumluluk çalışmalarına yer verilmektedir. Çocuk ve Gençlik Kütüphanelerinin ortak kullanım alanı 33 kişilik oturma kapasitesine sahiptir.

Nadir Eserler Kütüphanesi

Nadir Eserler Kütüphanesi, 1.699 m² büyüklüğündeki alanda 226 kişilik oturma kapasitesine sahiptir. Kütüphanede yaklaşık 50 bin adet nadir eser ve bu eserlerin sayısallaştırılmış formlarından oluşan koleksiyon bulunmaktadır. Kütüphane 2 katlı olup içerisinde 8 adet grup çalışma odası mevcuttur.

Nadir Eserler Kütüphanesinde; yazmalar, Osmanlı Türkçesi matbu eserler, resim ve gravür içeren eserler, baskısı tükenmiş ve sınırlı sayıda basılmış eserler, 1900 yılı öncesi batı dillerinde basılmış eserler bulunmaktadır.

Nasreddin Hoca Çocuk Kütüphanesi

Nasreddin Hoca Çocuk Kütüphanesi, 1.061 m² büyüklüğündeki alanda 197 kişilik oturma kapasitesine sahiptir. Çocuk Kütüphanesi 25 bin adet kitaptan oluşan koleksiyonu ile 5-10 yaş arasındaki çocuklara hizmet vermektedir. Kütüphanede masal dinleme etkinlikleri ve geleneksel Türk sanatlarına yönelik çalışmalar da yapılmaktadır. Ayrıca Çocuk Kütüphanesi'nde görsel ve işitsel materyalleri grup ya da bireysel olarak dinlemek/izlemek için özel olarak tasarlanmış bir cep sinema salonu da bulunmaktadır.

Çocuk ve Gençlik Kütüphanelerinin ortak kullanım alanı 33 kişilik oturma kapasitesine sahiptir. Ortak alanda bulunan dijital ekranlardan katalog taraması yapılabilmekte ve kitaplar otomatik ödünç/iade sistemi üzerinden alınabilmektedir.

Ses ve Görüntü Kütüphanesi

Ses ve Görüntü Kütüphanesi, 1.800 m² büyüklüğündeki alanda 209 kişilik oturma kapasitesi ile yaklaşık 10 bin adet görsel-işitsel materyalden oluşan koleksiyona sahiptir. Ses ve Görüntü Kütüphanesi 2 katlı olup içerisinde 4 adet dijital oda ve 12 adet bireysel izleme/dinleme kabini bulunmaktadır.

Ses ve Görüntü Kütüphanesinde Türk Hava Yollarının iştiraki olan Cornea şirketi ve TRT'nin içerik desteği ile oluşturulan yerli ve millî dijital içerik yönetim sistemi "Turna" kullanılmaktadır. Odalarda bulunan dokunmatik ekranlardan TRT'nin sesli kitap, belgesel, müzik arşivi, dizi, film, çizgi film ile radyo ve televizyon canlı yayınlarına erişilebilmektedir.

Okuma Salonları

Okuma Salonları 2. ve 4. katlarda bulunmaktadır. 9.610 m² büyüklüğünde alana sahip olan okuma salonları bin 328 kişilik oturma kapasitesi ile yaklaşık 300 bin adet kitaptan oluşan koleksiyona sahiptir. Okuma salonlarında 32 adet grup çalışma odası ve 8 adet dinlenme alanı bulunmaktadır.

Süreli Yayınlar Salonu

Süreli Yayınlar Salonu, 1.123 m² büyüklüğündeki alanda 193 kişilik oturma kapasitesi ile bin 550 adet güncel dergi ve gazeteden oluşan koleksiyona sahiptir. Koleksiyonda edebiyat, sanat, tarih, hukuk, ekonomi, spor, sağlıklı yaşam gibi farklı disiplinlerde ve dillerde dergiler bulunmaktadır.

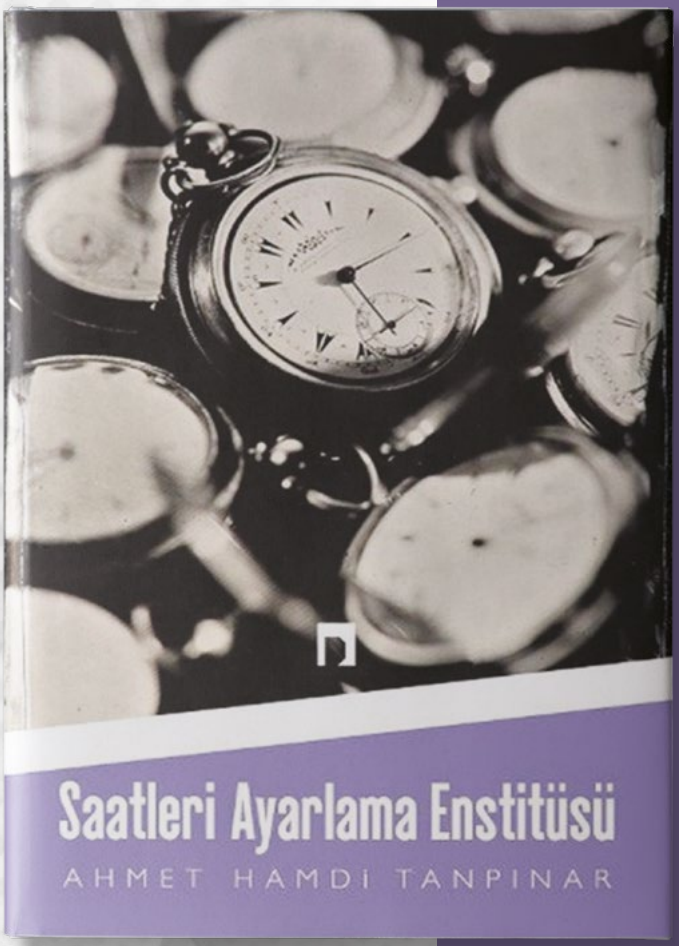
Süreli yayınlar salonunda bulunan dokunmatik ekranlardan katalog taraması yapılabilmekte ve bu ekranlardan 120 ülkeden, 60 dilde 7 binin üzerinde dergi ve aynı gün erişim imkânı bulunan günlük gazeteler ve bu yayınların 90 günlük arşivlerine tam sayfa özgün baskısıyla ulaşılabilmektedir.

Yapıda bu temel alanlara ek olarak pek çok eğitim ve özel amaçlı sınıf ve salonlar da bulunmaktadır.

Cumhurbaşkanlığı Devlet Arşivleri Başkanlığı tarafından sayısallaştırılması yapılan 45 milyon belgeye ve Türkiye Yazma Eserler Kurumu Başkanlığı tarafından sayısallaştırılan yazma eserlerin içeriklerine de Nadir Eserler Kütüphanesinden erişim sağlanabilmektedir.

MODERNLEŞMEYE İRONİK BİR BAKIŞ

"Saatleri Ayarlama Enstitüsü"



Ahmet Hamdi Tanpınar... Hikâye, roman, deneme ve makaleleriyle bilinen, çoğu zaman da şiirleriyle tanınan ve sevilen, Türk edebiyatına bıraktığı emsalsiz eserleriyle toplumumuzun geçmişiyle, bugünü ve geleceği arasındaki bağları objektif bir bakış açısıyla irdelemiş çok büyük bir yazardır. Özellikle düzyazılarının alt metninde medeniyet krizini vurgulayan Tanpınar, Türk insanının Doğu ve Batı kültürleri arasında kaldığı ve bu ikilemden dolayı arafta yaşanan toplumsal sorunlara, zamanın ruhunun insan üzerindeki yaralayıcı tesirine odaklanmıştır.

AYARI BOZULAN ZAMAN

Tanpınar, mükemmel bir edebi dil ile ilmek ilmek ördüğü ve tadına doyum olmayan romanı Saatleri Ayarlama Enstitüsü'nde kült bir karakter yaratır. Adı Hayri İrdal'dır. Yaşadığı zamana yabancılaşan toplumda kendi yerini sorgulayan İrdal, etrafındaki herkesin değişen davranışlarının ve başkalaşan arzularının arasında sıkışıp kalmıştır. Tanıdığı herkes hızla değişen durumlara ve zamana ayak uydurma çabasındayken o, böylesine bir değişime hazır olup olmadığını bilemez. Fakat toplum denilen ve âdeta ağır yüklerle hareket eden vagonlar gibi bir kez hızlandı mı durması çok zordur. Herkes gibi Hayri İrdal da bu değişimin hızına kapılacaktır. Zamanla ayarı bozulan saatlerin kandırdığı bir tipe dönüşecektir. Kontrol artık kendisinde değildir. Romanın trajik bir olayı, ironi ve hiciv penceresinden ele alan anlatımındaki grotesk atmosfer Tanpınar'ın dil ustalığından beslenir. Bu romanda komik unsurlar trajedi zemininde şaha kalkmış bir at gibi dörtnala koşmaktadır. Saatleri Ayarlama Enstitüsü'nün Türk ve dünya edebiyatındaki eşsiz yeri Tanpınar'ın bozulan zamana karşı koyamayan insanların, selin akıntısına kapıldığı bu trajik değişimi estetik bir üslupla anlatabilmesindeki başarıdır.

"BÜYÜK ÜMİTLER"DEN "KÜÇÜK HAKİKATLER"E

"Saatin kendisi mekân, yürüyüşü zaman, ayarı insandır. Bu da gösterir ki zaman ve mekân, insanla mevcuttur." der Tanpınar romanın bir yerinde. Çocukluğu Abdülhamit döneminde geçen, Meşrutiyet ve Cumhuriyet dönemlerini de yaşayan Hayri İrdal'in anıları üzerinden bu köklü değişim süreçlerini takip ederiz. Ama bu anlatım, trajik bir travma hâlinde değildir. Yazar, daha çok hiciv ve ironi penceresinden bakar olaylara. Türk toplumunun yarım asırlık süreçte yaşadığı kökten değişimin anlatıldığını düşünürsek hicvedilen arada kalmış ne Doğulu ne Batılı olabilmiş cemiyetin ta kendisidir. Roman dört bölümde ele alınmıştır. Büyük Ümitler, Küçük Hakikatler, Sabaha Doğru ve Her Mevsimin Bir Sonu Vardır isimli alt başlıklarda medeniyetimizin yarım asırlık değişim süreci irdelenir. Hayri İrdal'in çocukluğundan başlayarak ilerleyen hayatı boyunca devam eden kronolojik zaman, ulusun yaşadığı köklü değişimi küçük bir pencereden ama tüm gerçekliğiyle anlatma çabasıdır.

DİLDEN KURGUYA YANSIYAN SEMBOLİK ANLATIM

Saatleri Ayarlama Enstitüsü, alt metin ile kurgu arasındaki bağın girift ve bir o kadar da ustalıkla örüldüğü bir romandır. Tanpınar diğer tüm eserlerinde olduğu gibi, belki biraz daha fazla olabilir, bu romanda da anlatımı sembol değeri taşıyan figürler üzerinden okura sunar. Ayaklı ve yaşlı, İngiliz yapımı bir duvar saati olan Mübarek, romanın karakterlerinden Nuri Efendi, enstitünün faaliyetleri ve saat-zaman-insan ilişkileri birçok yerde sembolik bir gönderme özelliğindedir. Basit bir üst okumayla romanı oluşturan simgelere tek tek odaklanabilmek ve çözüm noktasında alt metni görebilmek için bile Tanpınar külliyatına biraz olsun vâkıf olmak gerekir. Sadece sembolik dili sökmek de tüm Tanpınar metinlerinde olduğu gibi Saatleri Ayarlama Enstitüsü'nü çözümlemeye yetmeyebilir. Edebiyata kapılar aralayabilen yan disiplinlerden çokça faydalanmayı bilmek gerekir. Özellikle psikoloji ve sosyoloji... Örneğin tüm olay örgüsü onun üzerinden anlatılan Hayri İrdal'ın düşsel ve patolojik çocukluğu irdelenmeden ve yarım asırlık yakın dönem Türk tarihi, sosyolojik temelde idrak edilmeden bu büyük romanın okurun zihninde hak ettiği yeri bulması zordur.

BUGÜNDEN DÜNE BAKMAK

Romanın Büyük Ümitler ve Küçük Hakikatler'den sonraki iki bölümü olan Sabaha Doğru ve Her Mevsimin Bir Sonu Vardır başlıklarında, Hayri İrdal'in daha doğrusu tüm bir toplumun yeniye adapte olmasını okuruz. Bu uyum pragmatik bir yöntemin sosyal hayatla irtibat kurduğunu gösterir. Fayda sağlayan kalır, gerisi mazideki yerini alır bakış açısı, toplum nezdinde Batı'nın iyi yanlarını alamadığımızı kanıtlar gibidir. Hayri İrdal'in romanda bir yerde kendi kendine yaptığı tespit gibi "Dürbünün bakılacak yeri görülmüştür artık." Her şeyden faydalanılacak bir yan bulmak, onu yararlı bir hâle sokmak tutumu roman boyunca değişen algının göstergeleridir. Tanpınar, tüm roman boyunca eski ile yeni mukayesesine tarafsız bir yerden yaklaşmış, Hayri İrdal nezdinde kahramanlarına etik olarak hep aynı mesafeden bakmayı başarmıştır.

Saatleri Ayarlama Enstitüsü'nü okumak, son yüzyıldaki kültürel değişimimizi, gelenek ile modernleşme arasında sıkışıp kalan benlik algımızı Tanpınar gibi usta bir yazarın elinden çıkmış muazzam bir roman üzerinden okumak oldukça estetik ve zengin bir tecrübe olacaktır.

Osmanlı Padişahlarının İlgi Duyduğu Meslekler

Üç kıtaya hükmetmiş bir imparatorluğu yöneten Osmanlı padişahlarının muazzam bir entelektüel donanıma sahip oldukları ve soluk portrelerinin haricinde görülmeyen renkli ve nahif yüzlerinin olduğunu onların meslekleri ile ilgili çalışmalarda görmekteyiz.

Y. MÜH. DİLEK ALP
MİMAR VE KÜLTÜREL MİRAS UZMANI

Osmanlı Devleti'nin sultanları hakkında duyduğumuz ya da okuduğumuz bilgiler çoğunlukla savaş alanlarına veya saray içinde geçen anekdotlara aittir. Sultanların gün yüzüne çıkmamış yetenek ve meslekleri ile ilgili çok fazla bilgiye sahip değiliz. Bu konuda yazılmış ve kayıtlı çok fazla eser de bulunmamaktadır. Dijital bilginin sınırlı olması nedeniyle bu makaleyi derleyebilmek için en güvenilir kaynak olarak devlet kütüphanelerinin ve sarayların arşivlerine başvuruldu. İstanbul Orhan Kemal İl Halk Kütüphanesi Müdürü ve yetkili personeli, bu çalışma için gerekli kaynak taramalarını yaparak sağlıklı bilgilere ulaşma noktasında büyük katkı sağlamışlardır. Dijital bilginin her yerde ve her an ulaşılabilirliği mümkün iken kütüphane arşiv taramasının vazgeçilmezliği böyle geniş çerçeveli çalışmalarda daha da önem arz etmektedir.

Bu derlemeden göreceğiniz üzere, sarayda doğan ve yaşayan Osmanlı devlet adamlarının insani yönleri ortaya çıkacaktır. Onların, savaşmanın ve ülke stratejileri geliştirmenin ötesinde türlü sanatsal ve entelektüel yönlerini görecek ve bazen de hayretlere düşeceksiniz. Belki de sultanların sarayda yaşayan, ulaşılamaz, şahsi hayatları olmayan monoton kişiler oldukları zannı dolayısıyla insani yönlerini yeterince hissedememiş olabiliriz. Oysa onların da estetik ve duygusal bir hayatları vardı. Bu çalışma mümkün olduğunca sade, öz ve somut bilgilerden derlendi. Buradaki tespitler bir bakıma, onların üç kıtaya hükmetmiş bir imparatorluğu yönetmenin yanında muazzam bir entelektüel donanıma sahip oldukları ve soluk portrelerinin haricinde görülmeyen renkli ve nahif yüzlerinin olduğunun fısıltılarıdır.

ORHAN GAZİ (1326-1361)

Bu dönemde devletin sınırlarını 16 bin km²den 95 bin km²ye ulaştırdı. Bursa, İznik, İzmit ve Gemlik onun zamanında fethedildi. Ayrıca ilk Rumeli topraklarına geçilerek birçok kabilenin fethi gerçekleştirildi. Anadolu'da Karesi Beyliği, Osmanlı'ya ilhak edildi. Ankara ele geçirildi. Bursa başkent yapıldı. İlk kez para basıldı. Düzenli yeniçeri ocağı kuruldu, kanunlar çıkarıldı. Bütün bu gelişmeler dışında Orhan Gazi'nin şair olduğu bilinmektedir.

"Elâ iy meyve-i bâg-ı murâdum
Şeh-i âlî-neseb Sultan Murâdum
Vasiyyet eylerüm gûş eyle anı
Benimçün eyleme âh ü figânı
Reayâ hıfzına sa'y it hemîşe
Şeri'at etba'ına eyle pîşe
Resûlullâh şer'in pişvâ kıl
Mu'în dîn olup nasb-ı livâ kıl

SULTAN I. MEHMED (ÇELEBİ MEHMED) (1413-1421)

I. Mehmed yay ve kiriş ustasıdır. Bu işin piri (ustası) olduğu için "yay gerdiren" manasına gelen "kürüşçü" adıyla da anılmaktadır. Aynı zamanda avcıdır. Güreşçi Çelebi lakabı da takılmıştır. Urgancılık mesleğini iyi bildiği ayrıca avcılığa meraklı olduğu söylenir. Biniciliği kurumsallaştırmıştır.

FATİH SULTAN MEHMED (II. MEHMED) (1443-1444 ve 1451-1481)

II. Mehmed siyasi dehası "Fetihlerin Babası" olarak anılmasına vesile olmuştur. Osmanlı Devleti'ni gerçek imparatorluk kalıbına oturtmuş bir hükümdardır. Tutku derecesine varan hobisi ise haritacılıktır. Devrinde Venedik matbaacıları ona harita beğendirmek için yarışırlardı. İstanbul'un en kıymetli haritası onun emriyle çizilmiştir. Topkapı Sarayı'nda kendi adına hazırlanmış iki adet müzik kitabı vardır; kendisi de müzikle ileri derecede ilgilenmiştir. Fakat asıl yeteneği şiir yazmadadır. Şairliği ile kendini gösteren ilk padişah Fatih'tir. Şiirlerinde "Avnî" mahlasını kullanmıştır. Aynı zamanda bir kitap kurdu ve büyük bir koleksiyoncudur. Hükümdarlığı devrinde, içinde farklı dillerle yazılmış bilimsel eserler barındıran dev bir kütüphane kurdurmuştur. Fatih, ayrıca ok atmak için parmağa takılan yüzükler, kemer tokaları ve kılıç kınları da tasarlardı. Değerli taşlar konusunda uzman olduğu söylenirdi. Boş vakitlerinin çoğunu bahçesinde gülleriyle ilgilenerek geçirirdi. Birkaç dil bilir, daha fazlasını da öğrenmeye çalışırdı. Güreşin yanında okçuluğu çeşitli kurallara bağlayan ve yarışma kapsamına alan, tesisler kuran Fatih'in kendisi de profesyonel olarak bu uğraşların içinde yer alan bir devlet adamıydı.

YAVUZ SULTAN SELİM (1512 – 1520)

Yavuz Sultan Selim iyi bir **divan şairiydi.** Şiirlerinde dili ustaca kullanırdı. Hatta divan edebiyatında "vezni aher" ya da "vezn-i âhar" olarak bilinen edebî söz sanatını ustaca kullandığı bilinirdi. Vezni aher sanatının özelliğine göre mısralar soldan sağa veyahut yukarıdan aşağıya doğru okunduğunda aynı sesi verirler.

"Sanma şâhım herkesi sen sâdıkâne yâr olur
Herkesi sen dost mu sandın belki ol ağyâr olur
Sâdıkâne belki ol bu âlemde dildâr olur
Yâr olur ağyâr olur dildâr olur serdâr olur"

SULTAN II. BAYEZİD (1481-1512)

Sultan Bayezid Han-ı Sani olarak da bilinen II. Bayezid yaptığı uygulamalarla bir tür devlet "restoratörü" olarak anılır. Devletin ideolojileri üzerine çalışmıştır. İç fetihler yapmıştır. II. Bayezid Han bir hattattır. Bu konuda icazeti vardır. Tezhip ve cilt sanatı ile de yakından ilgilenmiştir. Bir diğer uğraş alanı da musikidir; bestekârlığıyla nam salmıştır. Ayrıca okçuluğa meraklı olduğu için ok imal eden ustaları İstanbul'da buluşturmuş, onlara çarşı bile yaptırmıştır. Marangoz olduğu da bilinmektedir. Aynı zamanda şairdir. "Adlî" mahlasıyla Türkçe ve Farsça şiirler yazmıştır. Çok kitap okuyup etrafının da kitap okumasını teşvik etmiştir. Mekanik sanatlara olduğu kadar dinî ilimlere ve astrolojiye büyük merakı vardır.

SULTAN II. SELİM (1566-1574)

II. Selim, hacıların hac yolunda kullanmaları için hilal şeklinde asalar yapıp bunları hacılara dağıttırırdı. Birçok Osmanlı hükümdarı gibi II. Selim de aynı zamanda şairdir. Kuyumculukla da yakından ilgilenmiştir. Avcılık ve okçuluk diğer uğraş alanlarıdır. "Selîmî" ve "Tâlibî" mahlaslarıyla şiirler yazmıştır. Sultan İkinci Selim'in müziği sevdiği ve bu sanattan oldukça anladığı bilinirdi. Değerli besteleri de vardır.

SULTAN III. MURAD (1574-1595)

Osmanlı sanat ve kültürünün klasik formunu almasında önemli bir yere sahiptir. 20. yüzyılın başına kadar devam edecek olan bu kültürün temelleri onun katkılarıyla atılmıştır. III. Murad, üstün bir devlet adamı olmanın dışında çeşitli hobilere de sahipti. Çoğu Osmanlı sultanı gibi o da bir şairdir. Aynı zamanda ok yapardı. Hüsnühat ile de uğraşırdı. Yani bir hattattır. Şiirlerinde "Muradî" mahlasını kullanır, 4 ayrı dilde şiir yazabilirdi. 1.566 adet gazel yazdığı bilinir. Bahçecilikle ilgilenir. Astroloji ve astronomi diğer meşgaleleridir. Ayrıca bu ilgisi neticesinde rasathane kurdurmuştur.

SULTAN III. MEHMED (1595-1603)

III. Mehmed, kaşık ustasıdır. Ayrıca okçuların kullandığı özel yüzükler yapardı. Aynı zamanda "Yüzükçüler Loncası" üyesiydi. Bir padişahın el sanatındaki yeteneği sebebiyle bir loncaya üye olması, Ahilik geleneğinin en önemli ipucuydu. Yaptığı kaşıkların saplarını inci, mercan, yakut vb. taşlarla süslediği bilinirdi. Süslemecilik sanatı olan hakkâklıkta önemli bir yer edinmişti. Aynı zamanda şairdir.

SULTAN I. AHMED (1603-1617)

Ahmed-i evvel adıyla bilinen padişah cirit oynardı. Ava çıkmayı severdi. I. Ahmed, kaşık ustasıdır. Okçuların kullandığı özel yüzükler yapardı. Bu merakı yüzünden "Kemankeşler Loncası" (yani okçular loncası) üyesiydi. Çerkes kamçıları işlemekte ustadır. Şair ve yazardır. Şiirlerinde "Bahtî" mahlasını kullanmıştır.

SULTAN II. OSMAN (1618-1622)

II. Osman, saraçlığa ilgi duyardı. Bindiği atların eyerlerini kendisi yapardı. Ancak ne acıdır ki bu padişah, tahtan indirilip yeniçerilerin eline geçtikten sonra, son yolculuğuna eyersiz bir ata bindirilerek gönderilmiştir. Sarayda Arapça, Farsça, İtalyanca, Yunanca olarak tarih ve coğrafya dersleri verirdi. Güreş, binicilik, av, cirit, ok ve hışt atma (küçük mızrak şeklinde, ortasında ipten örülü bir halka olan ve orta parmağa geçirilerek atılan eski bir savaş aleti) sporlarına ilgisiyle ve silah kullanmasıyla tanınırdı.

SULTAN IV. MURAD (1623-1640)

IV. Murad, güzel yazı yazma sanatı olan hat ile ilgilenen bir hattat ve aynı zamanda da bir şairdir. Murâdî mahlasıyla şiirler kaleme almıştır. Kemankeşlikte (okçulukta) mahirdir. Güreş ile de ilgilenmiştir. 200 okkalık gürz kullandığı söylenir. Biniciliği meşhurdur. Musiki sanatına katkılarıyla çığır açmıştır. Çok iyi satranç oynadığı da bilinir.

KANUNÎ SULTAN SÜLEYMAN (I. SÜLEYMAN) (1520-1566)

Sayısız yeteneği vardır. Divan edebiyatının en fazla gazel yazan şairi olarak bilinir. Muhibbî mahlasını kullanmıştır. I. Süleyman aynı zamanda kuyumcudur. İtalyan kuyumculuk sanatının örneklerini uygulayacak kadar işinde mahir bir kuyum ustasıdır. Aynı zamanda kunduracı yani kavaftır. Mücevher konusunda büyük bir bilgisi olduğu ve çok sevdiği söylenir. Değerli taşlar konusunda bir uzman bilgisine haizdir.

"Halk içinde mu'teber bir nesne yok devlet gibi
Olmaya devlet, cihanda bir nefes sıhhat gibi
Saltanat dedikleri, ancak cihân gavgâsıdır
Olmaya baht ü sa'âdet, dünyada vahdet gibi"

SULTAN I. İBRAHİM (1640-1648)

I. İbrahim, hacıların asalarına hilaller yapardı. Bağa işçiliği, yani deniz kaplumbağasının kabuğundan yapılan kaşık, tespih, vb. el sanatları konusunda da oldukça mahir bir zanaatkârdı.

SULTAN IV. MEHMED (1648-1687)

IV. Mehmed, avcılığıyla ünlüdür. Bu yüzden "Avcı" lakabıyla anılırdı. Aynı zamanda şair ve bestekârdır. Askerî marşlar yazardı. Sultan IV. Mehmed'in mesleği hanesine, döğmeci ya da düğmeci şeklinde kayıt düşülmüştür. Şiirlerinde "Vefaî" mahlasını kullanırdı. Resme meraklıydı. Eğrikapı çöplüğünde bulunan Kaşıkçı Elması'nı iç hazineye koyduran sultan olarak bilinir. Keskin nişancıdır.

SULTAN II. SÜLEYMAN (1687-1691)

Hattat ve çiçek motifi ile uğraşırdı.

SULTAN II. MUSTAFA (1695-1703)

II. Mustafa, şairdir. İkbâlî ve Meftûnî mahlaslarıyla şiirler ve ilahiler yazdığı bilinir. Hüsnühat yani güzel yazı yazma sanatı diğer bir uğraş alanıdır. Ok atmada ustadır.

SULTAN III. AHMED (1703-1730)

III. Ahmed, sarayın yetiştirdiği en önemli hattatlardan biridir. Yazdığı levhaları camilere hediye ederdi. Çok sanatkârane tuğralar çekerdi. Tuğra çeken tek padişah olarak tarihe geçmiştir. Şairini himaye ve taltif ederken kendisi de Necîb mahlası ile şiirler yazmıştır. Osmanlı döneminde kütüphaneciliğimiz onun sayesinde ciddi atılımlar yaşamıştır. Nadir el yazmalarının yurt dışına çıkarılmasını yasaklamıştır. Su tutkusu sayesinde İstanbul'a su bentleri, çeşmeler, sebiller ve çağlayanlar kazandırılmıştır. Lale Devri padişahı olarak tarihe geçmiştir. Fakat onu diğer padişahlardan ayıran bir yönü ise hanımlar arasında meşhur bir uğraşı olan gergef işlemeye meraklı olmasıdır. Ok ve okçuluk alanında da meşgaleleri olmuştur.

SULTAN I. MAHMUD (1730-1754)

I. Mahmud, hilalci, mühür kazıcısı ve kuyumcuydu. Kan taşı üzerine mühür kazırdı. Çeşitli el işleri yapar ve bunları pazarda sattırırdı. Aldığı paranın bir kısmıyla ihtiyaçlarını karşılar, diğer kısmını da sadaka olarak dağıtırdı. Hatta onun bu hâline şaşıran bir veziri: "Padişahım, milletin hazinesi sizin demektir. O halde niçin böyle uğraşırsınız?" deyince, Sultan şu veciz cevabı verir: "Milletin hazinesini millete harcamak gerek. İnsanın alın teri dökerek çalışıp kazandığı paranın zevki bir başkadır." Sultan Mahmud, mücevher işlemekte de en üst mertebede ustaydı. Lale yetiştirirdi, satranç oynardı. Şiir severdi. "Sebkati" mahlasını kullanırdı. Arapça şiirler yazardı. Müzikle çok yakından ilgilenen hükümdar, kütüphanecilik sahasında da ciddi uğraşılarda bulunmuştur. Kâğıda verdiği önem 1746 yılında Yalova'da kâğıt fabrikası açılmasına vesile olmuştur. İmparatorlukta ilk madalya onun zamanında çıkarılmıştır.

SULTAN III. OSMAN (1754-1757)

Marangoz, yazar ve şairdir. Aynı zamanda kitap tutkunudur. Kitap koleksiyonculuğu ise diğer bir uğraş alanıdır.

SULTAN III. MUSTAFA (1757-1774)

Sikkezen yani madenî para basma işine meraklıydı. Tıpla ilgilenirdi. İyi bir hattattı. Astrolojiye meraklıydı. Tarihi araştırır ve okurdu. 1776 depreminden sonra İstanbul'un imarına büyük önem verdi. "Cihangir" mahlasıyla şiirler yazdı. Kara ve Deniz Mühendislik Okulu gibi ilk modern eğitim kurumlarını açtı. İstanbul'daki şişe cam atölyelerine özel bir mekân vermiş ve bir çatı altında toplamıştır. Burayı camcılığın merkezi hâline getirmiştir. Dokuma sanayinin gelişmesine çalışmıştır. Değerli kumaşlar ürettirmiştir. Ramazanlarda bir geleneğe dönüşecek olan top attırma/patlatma ritüeli onun hükümdarlık döneminde başlamıştır. III. Mustafa kaynaklarda meziyetli, sağlam bir değerlendirme yeteneği ve temyiz kabiliyeti olan, basiretli, faal

ve hükümdarlık vecibelerine eğitim ve yeteneği elverdiği ölçüde samimiyetle sarılan, iyi kalpli, merhametli, hayırsever ve cömert bir kişiliğe sahip olarak gösterilir.

SULTAN I. ABDÜLHAMİD (1774-1789)

Güzel yazı ile meşgul oldu. Ok ve yay üzerine desenler çiziyordu. Okçuydu. I. Mahmud zamanında kapatılan matbaa, onun döneminde tekrar açıldı. İlim ve bilime meraklıydı. Türkçe kitap bastırdı. Ayrıca çeşitli kütüphanelerin kurulmasına önem vermiştir. Osmanlı Devleti'nde yerli malı kullanma mecburiyeti getiren kişidir. Sporun zamanın koşullarında tatbik edilebilen hemen her dalı ile ilgilenmiştir.

SULTAN III. SELİM (1789-1807)

III. Selim şair, bestekâr ve nakkaştır. İpek kumaşları boyar, desenler yapardı. Değerli taşlar konusunda oldukça bilgilidir. Tamburi ve neyzendir, bu enstrümanları üstat seviyesinde icra ederdi. Aynı zamanda mükemmel bir silah ustasıdır. Tüfeklerin gez ve arpacıklarını ince hesaplarla ayarlar ve bu işi çok mükemmel yaptığı rivayet edilir. Anlatıya göre kusursuz işçiliği sayesinde kurşunların hedefi hiç şaşmadığı rivayet edilir. Hattat olduğundan yazısı çok güzeldi. Türkiye'de bale sanatı, ilk defa onun mahiyetinde ve meclisinde icra edilmiştir. Balenin saraya eğitim olarak girmesini de sağlamıştır.

SULTAN II. MAHMUD (1808-1839)

II. Mahmud, üslup sahibi bir hattattır. Müzisyendir. Tambur ve ney ustasıdır. Ender rastlanan hanendelerdendir. "Adlî" mahlasıyla şiirlerini yazar. Siyasi belgeler ve yazışma evrakının anlaşılır dili ve yalın ifadesi üzerinde özellikle durur. Babıali'ye verilen notaların yapılan tercümelerini anlatım ve satır aralarında gizlenen manalar yönünden incelemeye tabi tutar; diplomatik ifade yeteneğini geliştirmeye çalışır ve yabancı devletlere verilecek bazı önemli resmî belgeleri bizzat kaleme alırdı. Güzel ifade ve yazma (selika) konusundaki hassasiyetinin, kendisine takdim

SULTAN II. ABDÜLHAMİD (1876 – 1909)

II. Abdülhamid bir marangozdur. Bu meslekteki inceliği ve tasarımı rakipsizdir. Ayrıca kakmacılık ve süsleme sanatıyla da uğraşmıştır. Amerika'da açılan bir dünya sergisinde marangozluk ve doğramacılık dalında birincilik aldığı bilinir. Piyano ve Batı müziğine hâkimdir ve keman çalar. Her tür hayvana karşı korumacılığı olan iyi bir hayvansever olarak anılır. Türkiye'de tavukçuluk üzerine ilk eseri kendisi yazmıştır. Bu ilgisi öyle ileri seviyededir ki Yıldız Sarayı'nda Böcek Müzesi bile açtırmıştır. Bahçe sanatı ile çok ilgilidir. Dahlia olarak bilinen çiçeğin adının "Yıldız çiçeği" olarak literatüre girmesini sağlamıştır. Çok iyi silah kullanır. 30 bin karelik fotoğraf albümü arşivi vardır. Saat tamirciliği diğer bir el becerisidir. Türkiye'deki saat kulelerinin çoğu onun döneminde yapılmıştır. Yıldız Sarayı'nda çini, demir ve porselen atölyeleri kurdurmuştur. Kimya bilimine ve tıbba karşı özel bir ilgisi olmuştur.

edilmek üzere hazırlanan evrakı kaleme alan genç Mustafa Reşid'i keşfetmesinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Kuyumcudur. Sedef işlemeciliği yapar. Resim sever ve yaptırır. Ava ve spora düşkündür. Spor alanında rekorları vardır.

SULTAN I. ABDÜLMECİD (1839-1861)

I. Abdülmecid, modern bir ressamdır. Batı usulü alafranga besteler yapan bir bestekârdır. Avusturyalı besteci Johann Strauss, yaptığı bazı besteleri kendisine sunmuş ve yüklü miktarda ücret almıştır. Onun adına "Türk Marşı" bestelenmiştir. Döneminde sarayda tiyatro ve opera bulunmaktaydı. Aynı zamanda şairdir. İlk telgraf denemesi onun huzurunda gerçekleştirilmiştir. Başarılması üzerine telgraf mucidi Morse'a verilmek üzere bir nişan hediye etmiştir. Resme çok düşkündür, kendisi de resim yapmıştır. Bu sanatla ilk kez ciddi anlamda ilgilenen padişahtır. Fransızcaya çok hâkimdir. En fazla köşk ve saray yaptıran sultandır. El işlerinin hepsine yatkınlığı vardır.

SULTAN ABDÜLAZİZ (1861-1876)

Sultan Abdülaziz ünlü bir pehlivandır. Kalaycı olduğuna dair vesikalar da mevcuttur. Pehlivanlığın yanı sıra atlara, silahlara, okçuluğa, deve güreşlerine, orta oyununa da meraklıdır. Yüzücü, binici ve okçudur. Pürüzsüz ney üfler. Piyano, saz ve lavta çaldığı bilinir. Virtüöz derecesinde bir bestekârdır. İyi bir hattat ve desenci olan Sultan Abdülaziz gerçek anlamda ilk resim çizen padişah olarak bilinir. Gezi maksadıyla yurt dışına çıkan ilk hükümdardır. Denizciliğe tutku derecesinde bağlı oluşu, devrin en güçlü üçüncü donanmasını meydana getirmesine yol açmıştır.

SULTAN V. MEHMET REŞAD (1909-1918)

İyi derecede Farsça bilir. Edebiyatseverdir ve şiir yazar. 1915 yılında kazanılan Çanakkale Zaferi hakkında Yahya Kemal tarafından tanzir edilen (divan edebiyatında bir şiirin benzerini yazmak) meşhur bir şiiri vardır. Tarih okumaya özel bir merakı vardır. Ata biner, avlanır. Güvercincilik diğer bir meşgalesidir.

ABDÜLMECİD EFENDİ (1922 – 1924)

Son Osmanlı halifesi olan Abdülmecid Efendi, başarılı bir ressam ve koleksiyoncudur. Bazı resim çalışmaları 1918'de Viyana'da sergilenmiştir. Osmanlı Ressamlar Cemiyeti'nin onursal başkanıdır. Şair portreleri yapması dikkat çekmiştir. Hat sanatı ile ilgilenen Abdülmecid Efendi'nin, Doğu ve Batı müziklerini çok iyi bildiği söylenir. Piyano ve viyolonsel çalar, beste yapar. Güreşçidir.

Kaynakça

- Ahmed Cevdet Paşa, Tarih-i Cevdet: Osmanlı Tarihi, Cilt 2, Mümin Çevik, İstanbul, 1994, Üçdal Neşriyat
- Mustafa ARMAĞAN, Osmanlı'nın Mahrem Tarihi, 2008, Timaş Yayınları, İstanbul
- Afife BATUR, Botter Apartmanı, Dünden Bugüne İstanbul Ansiklopedisi, Cilt 2, İstanbul, 1993, Tarih Vakfı Yayınları
- Yahya Kemal BEYATLI, Eski Şiirin Rüzgârıyle, 2. basım, İstanbul 1974, Yahya Kemal Beyatlı Vakfı Yayınları
- Ali Fuat BİLKAN, Osmanlı Hanedanının Sanat Tarihçesi, Akademik Araştırmalar Dergisi, sayı 4-5, 2000, s. 331-352., İstanbul
- Kemal ÇIĞ, Osmanlı Türk Hattatları, Tarih Dergisi, Sayı 4, 1950, s. 168-175, İstanbul
- Mehmet ERGÜN, Osmanlı Padişahları, Vatan Kitap, Sayı 18, 2005, İstanbul
- Ayla ERSOY, Padişahlar ve Resim Sanatı, Antik Dekor Dergisi, Sayı 50, 1999, İstanbul
- Hammer, Büyük Osmanlı Tarihi, Cilt 1, 1989, İstanbul, Üçdal Neşriyat
- Enver Ziya KARAL, Osmanlı Tarihi, Cilt 2, 1988, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara
- Vasfi Mahir KOCATÜRK, Osmanlı Padişahları, 1968, Edebiyat Yayınevi, Ankara
- Doğan KUBAN, Turkish Culture and Art, 1986, Anadolu Bankası Yayınları, İstanbul
- Iber ORTAYLI, Yakın Çağın Muhasebesi, Milliyet Yayınları, 2003, İstanbul

E-DEVLET ve E-ŞUBE'DEN SUNULAN HİZMETLERİMİZ

HİZMETLERİMİZE İNTERNETİN OLDUĞU HER YERDEN 7/24 ERİŞEBİLİRSİNİZ

Sunulan Hizmet	E-Şube	E-Devlet
İşsizlik Ödeneği/İş Kaybı Tazminatı Başvurusu	✓	✓
İşsizlik Ödeneği/İş Kaybı Tazminatı Sorgulama	✓	✓
İş ve Meslek Danışmanından Randevu Alma	✓	✓
Kurs/Program İlanları ve Ön Başvuru	✓	✓
Türk Meslekler Sözlüğü	✓	✓
Toplum Yararına Program Sorgulama ve Başvuru	✓	✓
İŞKUR Kayıt Belgesi	✓	✓
İş İlanları	✓	✓
Bana Uygun İşler	✓	✓
İş Başvurusu Sorgulama	✓	✓
İş Arayan Üyelik	✓	✓

İŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/İstihdamda 3İ • /İstihdamda 3İ • 444 75 87 İŞKUR

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008