İstihdam

da 3i İşgücü İşveren İŞKUR

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU SAYI 18

İŞKUR... Türkiye'nin İNOVASYON MARKASI...

- Türkiye'nin İşgücü Piyasasının Nabzı Elimizde
- Ekonominin Çarkları Dönmeye ve Türkiye Büyümeye Devam Ediyor
- Çalışma Hayatında Mesleki Yeterlilik Sistemi

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
18. SAYISI EKİDİR

editörden

İstihdam da 3i
İŞKUR

Sayı 18

Ağustos 2015 - Ocak 2016

Yayın Sahibi
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına
Mehmet Ali ÖZKAN

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:
Cafer UZUNKAYA

Yayın Kurulu
Cafer UZUNKAYA
Abdullah TAŞALTIN
Abdullatif GÖKDERE
Aşkın TÖREN
Mehmet ASLAN
Mehmet KURT
Sinan TEMUR
Nazan ÖKSÜZ
Doğanay Nafiz ILHAN
Ekmel Onur AYDIN
Ezgi YÜCE
Fahrettin KAYA
Uğur TUNÇ
Yılma Halis DÖRTLEMEZ
Musa ÇİÇEK

Editör
Fahrettin KAYA

Yayın Koordinatörü
Musa ÇİÇEK

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN

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.

Yapım
Alban Tanıtım Ltd. Şti.
Tunalı Hilmi Caddesi Büklüm Sokak
No: 45/3 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: 0.312 430 13 15
www.albantanitim.com.tr

Baskı
Özyurt Matbaacılık Ltd. Şti.
Süzgün Sk. No:8 İskitler/ANKARA

Basım Tarihi

Değerli Okurlarımız

İstihdamda3i'nin yeni bir sayısıyla huzurlarınızdayız. Bu sayımızın ana gündemi: ***"Türkiye İşgücü Piyasası Araştırmaları"***.

"Geniş Açı" bölümümüzde Sektörel Perspektiften İşgücü Piyasalarına Bakış, Üniversite Diplomalarının İşgücü Piyasalarındaki Geçerliliği, 2014'ten 2016'ya İhtiyaç Duyulan İşgücü Analizi, İşgücü Piyasası Araştırmaları Kapsamında Aktif İşgücü Hizmetleri Değerlendirmesi, Karaman İş arayan Beklentileri Araştırması, İŞKUR'un Uluslararası Veri Üreten Araştırması Açık İş İstatistikleri Araştırması, İşgücü Piyasaları Araştırması Yerel Politikalara Yön Veriyor, başlıklarıyla uzmanların konuya ilişkin yazıları yer alıyor...

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu'nun il müdürleri ile yaptığı istişare toplantısı konuşmasında önemli tespitleri sizlere sunuyoruz.

"Tarihten Sayfalar" bölümümüzde eserleri ve araştırmalarıyla her kesimin dikkatini çeken, "Tarihçilerin Üstadı" tarihçi-yazar Halil İnalcık. "Ekonomik Görünüm"de "Ekonominin Çarkları Dönmeye ve Türkiye Büyümeye Devam Ediyor" başlıklı makalesiyle Volkan Öz var.

"İşgücü Piyasasına Bakış"da işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaştık. "İŞKUR İstatistikleri" bölümü ile İŞKUR hakkında bilgilendirmelerimiz devam ediyor. "İŞKUR'dan Haberler" bölümünde işverenlerle iş arayanlar arasında birebir iletişim sağlayan "İstihdam ve İnsan Kaynakları Fuarları", "Kariyer Günleri" var.

"Başarı Hikâyesi" bölümünde Balıkesir'de Çobanhamidiye Köyünden UMEM Beceri'10 Kursiyerimiz Zerrin Sarık ile; Bitlis Hizan'dan Girişimcilik ve Kariyer Fuarına katılan Faruk Yılmaz, Burdur Bucak'tan İŞKUR'un Girişimcilik Eğitim Programı sonrası kendi işini kuran Hüseyin Işık, yine İŞKUR'un Engelli Hibe Desteğinden yararlanarak üstün zekalılar ile ilgili yayınevi kuran ve e-ticaret sitesi üzerinden online satış yapan Özcan Paşüncüklü "var. Ankara'nın en Meşhur Örücü Ustası Örücü Arif'e "İnce İşçilik" bölümünde yer verdik.

"Genç Sayfalar" bölümünde Emre Yıldız; "İstihdamda ve Eğitimde Yer Almayan Gençlerin Türkiye'deki Durumu ve Öneriler" ve Serdar Yaman "Yeşilay ile İşbirliğinde Madde Bağımlılığıyla Mücadele" makalelerini sizlere sunuyorlar.

"Meslek Bankası" bölümünde Türkiye Oyun Geliştiriciler Derneği Başkanı ve Taleworlds Entertainment Genel Müdürü Ali Erkin ile Dijital Oyun Tasarımı mesleği üzerine söyleşi yaptık.

"Alimler ve Şairler Şehri Tokat", "Kardeş Ülke Kazakistan Cumhuriyeti", "Hisart Canlı Tarih ve Diorama Müzesi" yazılarının ilginizi çekeceğini umuyoruz.

İyi Okumalar…

Fahrettin KAYA
Editör

İŞKUR

GENİŞ AÇI
İşgücü Piyasası Araştırmaları

04 2015 İşgücü Piyasası Araştırması
Mehmet Ali ÖZKAN

06 KONUŞMA
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman SOYLU

12 EKONOMİK GÖRÜNÜM
Ekonominin Çarkları Dönmeye ve Türkiye Büyümeye Devam Ediyor
Volkan ÖZ

16 G-20'de İşgücü ve İstihdam
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL

19 PERSPEKTİF
Girişimcilik Eğitim Programları ve Engelli Girişimciliği
İrfan SARAÇ

23 Çalışma Hayatında Mesleki Yeterlilik Sistemi
Dr. Resul KURT

28 Türkiye İşgücü Piyasasının Nabzı Elimizde
Cafer UZUNKAYA

31 İşgücü Piyasası Araştırmaları Yerel Politikalara Yön Veriyor
Aydın ALABAŞ

37 İşgücü Piyasası Araştırmaları Kapsamında Aktif İşgücü Hizmetleri Değerlendirmesi
Emrullah ASLAN

43 Sektörel Perspektiften İşgücü Piyasası Araştırmalarına Bakış
Filiz AYVAZ - Tuba AKKAYA

48 2014'ten 2016'ya İhtiyaç Duyulan İşgücü Analizi
Sonay SAKAL - Yasin ÇAKMAK

54 İŞKUR'un Uluslararası Veri Üreten Araştırması: Açık İş İstatistikleri Araştırması
Volkan ÖZ

58 Üniversite Diplomalarının İşgücü Piyasasındaki Geçerliliği
Dr. Işıl KURNAZ

62 Karaman İş Arayan Beklentileri Araştırması
Boratav Ersin GÜLEÇ

66 BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜ
Genel Hatları ile Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörüne İşgücü Piyasası Açısından Bakış
Abdullah Tamer YILMAZ

72 İŞKUR ÖZEL
Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı

75 İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ
Aydın ALABAŞ - Süleyman DEMİR

80 GENÇ SAYFALAR
İstihdamda ve Eğitimde Yer Almayan Gençlerin (NEET) Türkiye'deki Durumu ve Öneriler
Emre YILDIZ

84 İŞKUR-YEŞİLAY İşbirliğinde Madde Bağımlılığı İle Mücadele
Serdar YAMAN

86 PROJE
Asrın Projesi Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetine

88 AKTÜEL

115 İŞKUR'DAN HABERLER

120 PORTRE
Bir Azmin Hikayesi Prof. Dr. Aziz SANCAR

122 BAŞARI HİKAYELERİ
- Artık Bizim de Mesleğimiz Var
- Silah Yerine Elektrogitar
- Amacımız İstihdamın Artırılmasına Katkı Vermek
- İŞKUR Engelleri Kaldırıyor

126 İNCE İŞÇİLİK
Örücü Arif Usta

128 TARİHTEN SAYFALAR
Üstadü'l- Müverrihin Halil İnalcık

132 MESLEK BANKASI
Oyun Geliştirme Mesleği ile "Hayaller Şehri İnşa Ediliyor"

134 KÜLTÜR SANAT
Alimler ve Şairler Şehri TOKAT

138 Hisart Canlı Tarih ve Diorama Müzesi

140 Kardeş Ülke Kazakistan Cumhuriyeti

144 BİLİYOR MUSUNUZ?
İŞKUR'dan Çalışanlara Destek

Mehmet Ali ÖZKAN
İŞKUR Genel Müdür Vekili

2015 İşgücü Piyasası Araştırması

Bir kişinin istihdam edilmesi sadece o kişi için değil aynı zamanda ailesi ve tüm ülke ekonomisi için çok önemli ekonomik bir aktivite ve devlet için ise önemli bir sorumluluktur.

Ülkemizdeki istihdam düzeyini arttırmak ve işsizliğe çare olmak; istihdam ve çalışma hayatının önemli bir aktörü olarak İŞKUR'un sorumluluğundadır. Ulusal istihdam politikalarının oluşturulmasına, istihdamın korunması ve geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olan İŞKUR; aktif ve pasif işgücü programlarıyla yıllar itibariyle başarılı bir ivme yakalamıştır.

Özellikle işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözümünde, gerek işgücünün istihdam edilebilirliğini sağlamak adına düzenlediği programlar, gerekse işverenlerin işgücü talebini destekleyecek teşvik paketleri ile İŞKUR, işgücü arzı ve talebi arasında bir köprü görevini üstlenmektedir. Bu görevin bir gereği olarak da işgücü piyasasında stratejik bir hakimiyet kurma çabası içerisinde önemli araştırmalar yapmaktadır.

Böylece işgücü piyasasına olan hâkimiyetini arttırarak ve her geçen yıl işgücü piyasasını daha doğru ve daha kapsayıcı bir şekilde analiz ederek faaliyetlerine devam etmektedir.

İŞKUR'un her yıl periyodik olarak yaptığı İşgücü Piyasası Araştırmaları, işgücü arzı ile talebi arasındaki köprünün temellerini oluşturmaktadır. Bu araştırmalar sayesinde Türkiye işgücü piyasası hakkında önemli veriler elde edip, işgücü piyasasının düzenlenmesinde aktif rol oynayan İŞKUR, işsizlik kaygısı taşıyan tüm politika yapıcılara rehberlik etme bilinciyle hizmetlerine devam ediyor.

Bu bağlamda 2011 yılından beri TÜİK desteği ile gerçekleştirilen "İşgücü Piyasası Araştırması"nın" kapsamı daha da genişletilmiş ve son 3 yılda yapılan çalışmalar Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı işgücü piyasası araştırması olma özelliğini taşımıştır. Bu güne kadar 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerini kapsayan bu araştırmanın, 2015 yılından itibaren 2-9 arası istihdamlı işyerlerini de içine alacak şekilde kapsamı genişletilmiş ve böylelikle 2 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri baz alınarak, işgücü piyasasının fotoğrafı çekilmiştir.

Uluslararası sektörel ve mesleki sınıflandırmalar kullanılarak yapılan araştırmada; 10 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için; 75 ilde tam sayım, 6 ilde örneklem yöntemi, 2-9 arası istihdamlı işyerleri için ise Türkiye geneli tahmin üretebilecek şekilde 81 ilde örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Toplamda 132 bin 34 işyeri bizzat ziyaret edilmiş, bu işyerlerinin 103 bin 390 tanesine ise işyeri bilgi formu uygulanmıştır. Yapılan genelleştirme sonucunda; 2 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için 1 milyon 8 bin 191 işyerinde 9 milyon 548 bin 85 çalışan tespit edilmiştir. Çalışanların yüzde 26,1'i kadınlardan yüzde 73,9'u ise erkeklerden oluşmaktadır.

Çalışma kapsamında Türkiye genelinde 90 bin 34 işyerinde 242 bin 637 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Saha çalışmasında ziyaret edilen işverenlerin yüzde 8,9'u, açık işi olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak, Türkiye genelinde "açık iş oranı" ise yüzde 2,5 olarak hesaplanmıştır. Yapılan çalışma ile Türkiye'de ara elemana duyulan ihtiyaç bir kez daha ortaya konulmuştur.

Çalışma kapsamında işverenler tarafından en fazla açık iş talebinin; Makineci (Dikiş), Satış Danışmanı, Garson (Servis Elemanı), Beden İşçisi (Genel), Gaz Altı Kaynakçısı, Temizlik Görevlisi, Pazarlamacı, Şoför-Yük Taşma, Ön Muhasebeci ve Tornacı (Torna Tezgâhı Operatörü) meslek-lerinde olduğu belirtilmiştir. Açık işi olan işverenlerin öncelikle tercih ettiği beceriler; Fiziki ve Bedensel Yeterlilik, Yeterli Mesleki/Teknik Bilgi ve Tecrübe ve İletişim ve İfade Yeteneği becerileri olduğu görülmüştür.

En fazla açık iş sırasıyla; İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörlerindedir. Açık işlerin yüzde 38,4'ü imalat sektöründe, yüzde 21,2'si Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe ve yüzde 8,7'si ise Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektöründe bulunmaktadır.

Çalışma kapsamında Türkiye genelinde 198 bin 767 işveren 443 bin 65 kişinin temininde güçlük çektiğini belirtmiştir. İşgücü temininde en fazla güçlük çektiğini belirtilen işverenler; İmalat, Diğer Hizmet Faaliyetleri ve Bilgi ve İletişim sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Bununla beraber çalışmada işverenlere 30 Nisan 2016 itibariyle öngördükleri istihdam değişimi sorulmuş ve yüzde 5,1 oranında net bir istihdam artışı bekledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Söz konusu dönem itibariyle net istihdam artışının en çok beklendiği meslekler ise; Garson (Servis Elemanı), Satış Danışmanı, Temizlik Görevlisi, Makineci (Dikiş), Beden İşçisi (İnşaat), Beden İşçisi (Genel), Pazarlamacı, Şoför-Yük Taşıma, Güvenlik Görevlisi ve Gaz Altı Kaynakçısı şeklinde sıralanmaktadır.

2011 yılından beri TÜİK desteği ile gerçekleştirilen "İşgücü Piyasası Araştırması"nın" kapsamı daha da genişletilmiş ve son 3 yılda yapılan çalışmalar Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı işgücü piyasası araştırması olma özelliğini taşımaktadır.

Çalışma sonuçlarının raporlaştırılması yine İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuç raporlarında illerin işgücü piyasaları arz ve talep yönüyle ele alınarak illerin işgücü piyasa yapıları ve işgücü piyasalarının ihtiyaçları ortaya konulmuştur. Aktif İstihdam Politikalarının, özellikle mesleki eğitim kurslarının tespit edilen ihtiyaçlara göre açılması sağlanacaktır.

İŞKUR, 2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuçlarını, her sene olduğu gibi bu yıl da kamuoyunun hizmetine sunmaktadır. Araştırmanın yapılmasında emeği geçen tüm İŞKUR personeline şükranlarımı sunuyor, araştırma sonuçlarının her bir işsizimizin sorunlarına çare olabilmesini temenni ediyorum.

İŞKUR... Türkiye'nin İNOVASYON MARKASI...

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Süleyman Soylu; Türkiye İş Kurumu 2015 Yılı Değerlendirme, 2016 Yılı İstişare Toplantısında Önemli Hususlara Vurgu Yaptı.

İŞKUR birçok tanımlamayı, hassasiyeti ve çalışma düzenini bugüne kadar başarıyla getirebilmiş bir kurumdur.

"Kıymetli mesai arkadaşlarım, her ekonomik kriz ve her siyasi kriz muhakkak ki bir iş krizi ve bir istihdam krizi oluşturmaktadır ve yine ifade etmeliyim ki her ekonomik durgunluk ve her siyasi belirsizlik yine bir istihdam durgunluğu ve bir istihdam belirsizliği oluşturmaktadır.

Hem bizim hem dünya tarihi hem de çalışma hayatının tüm serencamı bunun örnekleriyle doludur. Buna çare üretmek bir umutsuzluğu ortadan kaldırmak bir durgunluğu bir şekilde berhava etmek; elbette ki insanlığa yapılabilecek en büyük hizmetlerden birisidir. Bizim kendi inancımız, kendi temel felsefemiz şudur: bir insan alemdir, bir kişinin iş bulabilmesi bir kişinin ailesinden huzur içerisinde mutluluk içerisinde olabilmesi sabahleyin evinden çıkarken akşamleyin evine o gönlünün güzelliğiyle gelebilmesi elbette ki insan olanın kendisi için değil öteki içinde, yanındaki için de, dostu için de, bir başkası içinde isteyebileceği en önemli duygulardan bir tanesidir.

Bugün tüm bu duyguları yıllardan beri başarıyla gerçekleştiren bir kurumun içerisindeyiz. İŞKUR sadece kendi tanımlamasını içeren bir kurumun adı değildir. İŞKUR birçok tanımlamayı, hassasiyeti ve çalışma düzenini bugüne kadar başarıyla getirebilmiş bir kurumdur. Tırnak içerisinde söylemek istediğim cümle belki de İŞKUR'un kendini tanımlayabilmesindeki en önemli adımlardan birisi olarak nitelendirilebilir. "İŞKUR Türkiye'nin inovasyon markasıdır." Yani bir kurumun nasıl geliştiği, bir kurumun toplum hayatı, bir kurumun insan hayatı, bir kurumun devlet içerisinde bulunan bir takım ağırlıkları atmaya nasıl yol gösterici olduğu İŞKUR'un incelenmesiyle en iyi şekilde ifade edilebilir. İŞKUR, Türkiye'nin 2002'de başladığı o büyük yürüyüşün yol güzergahındaki başarı kriterlerinin en önemli örneklerinden birisidir.

Her birinizi kutluyorum, her birinizi tebrik ediyorum, bütün çalışma arkadaşlarınızı bütün mesai arkadaşlarınızı ve bir kişinin duyarlılığına bir şekilde sessiz kalmayıp duygusuz kalmayıp onu kucaklayan iş ve meslek danışmanlarınızdan tutun da İŞKUR bünyesinde gayret gösteren tüm arkadaşlarımızı hepinizin huzurunda tekrar tebrik etmek istiyorum.

Türkiye Yarının Problemlerini Göğüsleyebilecek Bir Politika ve Tedbirler Dizisi Ortaya Koymuştur ve Bunu Devam Ettirecektir.

En son OECD Bakanlar toplantısındaydık. Orada ülkelerin özellikle 2007-2008 ekonomik krizinden sonra karşı karşıya kaldığı tabloların neyi içerdiğini, nasıl buna karşı tedbir almak için çalıştıklarını, hangi politikaları ürettiklerini net bir şekilde gördük, müşahede ettik. SGK il müdürleri toplantımızda da ifade ettim, burada da ifade etmeliyim ki; iki meseleyi çok net bir şekilde gözlemledik. Bunlardan bir tanesi özellikle tüm dünya ülkelerinin ekonomik krizin etkilerinin biraz geçmesi üzerine yeni reformları -özellikle istihdam ve çalışma hayatındaki yeni reformları- hiçbir kısıntı ve hiçbir kesinti ortaya koymadan, aralık vermeden gerçekleştirmek üzere oldukları, bunun için bir çaba ortaya koyduklarıdır. İkincisi ise çok nettir; Türkiye'nin 2002 yılından beri uyguladığı gerek çalışma hayatında, gerek sosyal güvenlik sisteminde, gerek istihdam politikalarında ortaya koymuş olduğu reformların doğruluğu dünyanın gelişmiş ülkelerinin, gelişmekte olan ülkelerinin, OECD'ye tabi olan tüm ülkelerinin aslında bizim uyguladığımız, başardığımız ve olumlu sonuçlarını aldığımız birçok politikayı "iz belirleyerek" onun üzerinden gitmeye çalıştığı bizim oradaki en temel müşahede alanlarımızdan bir tanesidir.

Elbette dünyada çalışma hayatında ve istihdamda çok önemli problemler olduğu aşikardır ve nettir. Hiçbir ülke, bunu gizlememektedir. Tehditleri, endişeleri çalışma hayatının önündeki zorlukları ve bugün karşı karşıya kaldığımız sıkıntıları net bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu netlik üzerinden bir çözüm üretmeye çalışmaktadır. Açık bir şey var ve çok net, özellikle ekonomik krizin, siyasi belirsizliklerin, kırılgan grupların ve bu ekonomik krizden etkilenen grupların üzerindeki etkileri bilmenizi istiyorum ki; kadınların, gençlerin, engellilerin özellikle 15-25 yaş grubu arasındakilerin ve bir taraftan da 55 yaş üzerindekilerin yaşadığı çalışma hayatındaki olumsuz etkiler net bir şekilde yukardan aşağıya sıralanmaktadır. Bunlara ait politikaların geliştirilmesi bunlara ait istihdam stratejilerinin ortaya konulması en temel beklentidir ve önümüzdeki çalışma döneminin sorunları olarak sıralanmakta ve nitelendirilmektedir.

İŞKUR, Türkiye'nin 2002'de başladığı o büyük yürüyüşün yol güzergahındaki başarı kriterlerinin en önemli örneklerinden birisidir.

Türkiye özellikle bugün uyguladığı politikalarla ve aldığı tedbirlerle birlikte yarına daha güçlü bakan daha emin bakabilen en azından yarının problemlerini göğüsleyebilecek bir politika ve tedbirler dizisi ortaya koymuştur ve bunu devam ettirecektir.

Sayın Cumhurbaşkanımızın birçok konuşmasında ortaya koyduğu ve dile getirdiği nüfusun gençleşmesini ve nüfusumuzun biraz önce bahsettiğim yaşlanmaya karşı tedbir almasını içeren 3 çocuk politikası belki birilerine fantezi gelmektedir. Ama bilmenizi istiyorum ki, bu bütün dünyanın gelişmekte olan ülkelerin ve gelişmiş ülkelerin hatta tüm dünya ülkelerinin en temel ulusal stratejileri olarak kendi ülke politikalarında baş yerini almaktadır. Onun için ifademiz şudur, Türkiye özellikle bugün uyguladığı politikalarla biraz sonra bahsedeceğim tedbirlerle birlikte yarına daha güçlü ve emin bakabilen en azından yarının problemlerini göğüsleyebilecek bir politika ve tedbirler dizisi ortaya koymuştur ve bunu devam ettirecektir.

İŞKUR, Türkiye'deki İstihdam Hayatının Bel Kemiğidir.

İŞKUR, Türkiye'deki istihdam hayatının bel kemiğidir. Bu güne kadar önemli bir sıçrama ve inovasyon oluşturmuş ve toplumumuzun hem umudu hem de huzur kapısı haline gelmiş ama bugünden sonra yapacakları ve ortaya koyacakları içinde beklentileri o ölçüde yükseltmiş, hedefleri o ölçüde iyi bir noktaya doğru getirmiştir. Elbette ki özellikle ülkemizin uyguladığı uygulamaya çalıştığı ulusal istihdam stratejileri gerekse bugüne kadar sağladığı politikalar çerçevesinde Türkiye iyi bir noktaya gelmiştir.

Şu çok açık ve nettir, kolay kolay bir ülkenin 1999-2001 hatta küresel olarak nitelendirilen 2007-2008 krizlerinden kurtulması mümkün değildir. Hepimizin onuru olarak söyleyebileceğim bir rakamla bugün karşınızdayız. Yaklaşık 21 milyon 200 bin bizim 2007'deki istihdamımız, 2015 Ekim rakamımız da 26 milyon 656 bindir. Yani neredeyse 5,5 milyon. Bütün dünya ülkeleri ekonomik krizin pençesinde boğuşurken ve işgücü kaybına, istihdam kaybına uğrarken Türkiye 5,5 milyon insanına iş bulabilmek kabiliyetini ortaya koymuştur. Kelimenin tam anlamıyla tekeden süt çıkarmıştır, bu çok önemlidir.

Bu bir taraftan genel ekonomik politikalarımızın, aldığımız tedbirlerle ilgili olmakla birlikte istihdam hayatında doğru politikaların ve hazırlıkların ortaya koymuş olduğu süreçlerin kendisi olarak durmaktadır. Bunun için başta Sayın Cumhurbaşkanımıza ve özellikle çalışma hayatı içerisinde İŞKUR'u bu formuna kavuşturan tüm eski bakanlarımıza, İŞKUR'a ve Bakanlığımızın bütün çalışanlarına müteşekkirliğimizi, milletimiz adına burada ifade etmek istiyoruz. İŞKUR önemli bir başarı hikâyesidir ve bu başarı hikâyesinin altında yatan inanç ve gayrettir. Bu başarı hikâyesinin altında yatan milletimize karşı olan bir güven duygusunun perçinlenmesidir.

Türkiye'de Önde Gelen İşverenlerin Müracaat Kapısı İŞKUR'dur.

İşbaşı Eğitimi diye oluşturduğumuz bir politika ve bu politikanın etki analizlerinin iş hayatındaki süreçleri ve karşı karşıya kaldığı sonuçları İŞKUR'un en önemli başarı hikâyelerinden bir tanesidir. 2015 yılı itibariyle 159 bin kişinin istifade ettiği ve inşallah yeni reform ve eylem planı çerçevesinde 200 binin üzerindeki insanımızın istifade edeceği altı aylık değil bir yıllık bir çalışma dönemi ile birlikte bu başarıyla uygulanan programın sonucunun bundan sonra istihdam alanında çok daha iyi ve başarılı etki analizleri oluşturabileceği de apaçık bir gerçektir. Her uygulamanın başarısını ve bunun devamını ortaya koyan bir anlayışı bugün karşımda görüyorum. Dün ile yetinmeyen yarına tecrübesiyle, bilgisiyle, birikimiyle adım atmaya çalışan yeni bir anlayışı gördüğümü ifade etmek istiyorum.

En önemli ulusal istihdam stratejisi politikalarımızdan birisi olan eğitim ve istihdam arasındaki dengeyi çok net bir şekilde kuran ve bunun için 400 bine yakın insanı eğitimden geçiren ve bununla yetinmeyen, neredeyse bütün eğitim ve öğretim kurumlarına yaptığı ziyaretlerle, işverenlerimize yaptığı ziyaretlerle, iş arayan gençlerimize, meslekte bulunan insanlarımıza yaptığı ziyaretlerle, girişimcilere verdiği eğitimlerle bunu katmerleyen ve devam ettiren anlayış, bizim istihdam politikalarımızın ana unsurları olarak ortada durmaktadır. Yine işlevsiz bir halde olan ve işsizlik ödeneği diye nitelendirdiğimiz ama insanlarımızın çok az bir bölümünün istifade ettiği, aldığı parayla kendisini işsizliğe karşı muhafaza edecek ve bugün belki de dünya ülkelerinin üzerinde durduğu en temel meselelerden bir tanesinin en kısa zamanda iş bulabilme imkanlarını ortaya koyan ama bu arada biriktirdikleriyle beraber devletin onu işsizliğe karşı koruyabileceği ve iş arama konusunda ona imkan sağlayabileceği işsizlik ödeneği de, Türkiye'de, bugüne kadar çok önemi bir anlayışın adı olmuştur.

İŞKUR sadece 2015 yılında 890 bin kişiye iş imkanı sağlamıştır. 2002'den beri bu rakam milyonların üzerine geçmiş ve 4 milyonun üzerindeki insan İŞKUR'un bu olağanüstü gayretiyle şekillendirilen ve neticelendirilen iş hayatıyla buluşabilme fırsatına sahip olabilmiştir. Türkiye'de en önde işverenlerin müracaat kapısı İŞKUR'dur. Bu bizim için büyük bir gurur tablosudur. Dünyadaki en önemli özel istihdam büroları gibi özel sektör mantığıyla çalışan, devleti de buna alıştıran bir anlayışın adı da İŞKUR'dur.

Esnek Çalışma Bir Reform Olarak Türkiye'de...

Tüm dünyada özellikle OECD toplantısında tüm bakanların genel tecrübe ve bilgi paylaşımlarından bizimde net bir şekilde duyduğumuz husus, esnek çalışmanın, uzaktan çalışmanın, özel istihdam bürolarındaki faaliyetlerin iki temel meseleyi muhafaza altına aldığıdır.

Bunlardan bir tanesi çalışma hayatındaki kapsayıcılık diğeri de dayanıklılıktır. İlki kapsayıcılık toplumun bütün kesimlerini, engelliden kadın istihdamına, genç istihdamından 55 yaş üstündekilerin istihdamına ve 15-25 yaş arasında ne okuyan ne de çalışanların istihdamına kadar hepsini kapsamaktadır. İkincisi ve temel olanlarından bir tanesi de; Çalışma hayatındaki esneklikle, bizim buluşmamızın sağlamasıdır. Bu bir reform olarak Türkiye'de bugün masadadır.

Türkiye cesur adımlar atmaktadır. Bütün dünyanın hayreti içerisinde asgari ücretimizi %30 oranında artırdık. Bunu nasıl yönetebileceğimizi ve bu konunun üstesinden nasıl gelebileceğimizi hayretle bize sordular. Sadece bunu sormadılar, bir taraftan bunu yapıyorsunuz bir taraftan emeklilerin refahını arttırıyorsunuz, bir taraftan da Suriyelilerin Türkiye'de, hem sağlığına hem gıdasına hem barınmasına hem eğitimine bütün insanlığımızı ortaya koyarak sahip çıkıyorsunuz ama bir cesur adım daha atıyorsunuz onların, çalışmalarına da Türkiye olarak ev sahipliği yapıyorsunuz. Şunu söyleyeyim Allah bu milletten razı olsun. Orada normal bir hayatı varken bir dükkân işletirken bir işyerinde çalışırken Türkiye'ye geldiğinde sadece mülteci muamelesi yapmak ve yıllarca birlikte yaşadığımız insanlara bunlar gelecekler ve yarın gidecekler diye bakmak elbette ki biraz önce saydığım hasletlerle bağdaşmaz ve hükümetimiz cesur bir adım daha ortaya atmıştır. Attığı adımla birlikte Suriyeli kardeşlerimizin bu ülkede çalışmalarının önünü açmıştır.

Burada da gerek iş yaşam dengesi üzerinden bir felsefeyi hayata geçirmiş, çalışma hayatının pratikleri üzerinden yaklaşımlarda bulunmuş, gerekse de arz talep dengesini iyi bir şekilde oluşturan bir politikayı milletimizle ve çalışma hayatımızla buluşturmuştur. Çok açıktır, emsal çalışma şartlarıyla birlikte bağımsız çalışabilenin de, yani kendine iş kurabilenin de fırsat bulduğu bir çalışma hayatı bütünlüğünü, Suriyeli kardeşlerimizle buluşturuyoruz ve bütünleştiriyoruz. Bu bizim için önemlidir. Türkiye'deki istihdam politikalarının bel kemiği olan İŞKUR'umuz için de önemlidir.

Bu arada biraz daha emek sarf edeceğiz. Bilmelisiniz ki Anadolu coğrafyasındaki insanlar için her şey ekonomi değildir. Biz bir değerler topluluğuyuz. Yaptığımız her iyi iş, kâinatın yaratıcısı tarafından bu millete iyilik olarak yol gösterici olarak dönecektir. Her şey hesap kitap değildir. Biz insanlık imtihanımızı sadece dünyaya karşı değil insanlık imtihanımızı Cenab-ı Hakka karşı da veriyoruz.

İŞKUR önemli bir başarı hikayesidir. Bu başarı hikayesinin altında yatan inanç ve gayrettir. Bu başarı hikayesinin altında yatan milletimize karşı olan bir güven duygusunun perçinlenmesidir.

Aktif ve Pasif İstihdam Politikalarını Başarıyla Sürdürüyoruz.

Kısa çalışma ödeneğini hayata geçirdik. Eğitim-istihdam arasındaki dengeyi mesleki eğitimlerle başarılı bir şekilde oluşturduk. İş ve meslek danışmanlarıyla Türkiye'nin her tarafında arı gibi çalışıyor, problemleri çözmeye uğraşıyor, iş arayanla işveren arasındaki dengeyi kurmaya çalışıyoruz. Aktif ve pasif istihdam politikalarını başarıyla sürdürüyoruz. İşsizlik ödeneği, girişimci destekleri, 18-29 yaş arası gençlere prim desteği veriyoruz. Aynı avantajdan engelliler de yararlanıyor. İŞKUR'un en iddialı programı TYP'dir. Bu programı dillerine dolayanlar aslında hedeflerimizi, istihdam politikalarının neye doğru yöneldiğini hesap edemeyenler, bu alandan çok uzak olanlar sadece muhalefet diliyle eleştiriyi kendileri için bir iş görenlerdir. İstihdam oranını 2023 yılı itibari ile % 55'e çıkaracağız. Bunun için işgücünü kadın, genç, engelli istihdamını artırmalıyız. TYP'nin ana öbeği bunun üzerine şekillenmiştir. Bu program ekonomik krizler dahil insanlarımızın iş kaybetme kaygısını engelleyen bir programdır. Bu programı iş hayatına alışan işsizlerimizin çalışma hayatında daha iyi yerlere gelme konusunda hedef belirledikleri bir program olarak nitelendirebiliriz. Türkiye için önemlidir.

"Dün ile yetinmeyen yarına tecrübesiyle, bilgisiyle, birikimiyle adım atmaya çalışan yeni bir anlayışı karşımda gördüğümü ifade etmek istiyorum."

2016 Yılı; İŞKUR ve İstihdam Politikaları İçin, Sıçrama Yılı Olacak...

Her insanın kendi adına gelecek hakkı bir insanın temel insanlık hakkıdır. Bizim bir sosyal hukuk devleti olarak bunu sağlamak temel görevimizdir. Biz insana ekonomik aktör olarak bakmıyoruz ve bakmayacağız. Kamu personeli reformu bizim istihdam politikalarımızın en önemli ve sürdürülebilir ayaklarından birisi olarak önümüzde durmaktadır. Bunu gerçekleştireceğiz. Tüm bunlar krizlere karşı işgücü piyasasını korumaya yöneliktir. İŞKUR üç gün boyunca kendi bünyesinde heyecanla dinamizm, tecrübe ve ortak akılla burada önemli toplantılar yapmıştır. 2016 projeksiyonunu ortaya koymuş ve başarılı bir şekilde de bunları geleceğe taşıma konusunda elbirliği ile hep birlikte gayret göstermiştir.

En önemli meselelerimizden bir tanesi de açık iş sayısını takip etmek. Açık iş ile istihdamı bir araya getirmektir. 2016 hedefimiz 2 milyon 350 bin açık iş sayısıdır. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin temel felsefesi iş ile işçiyi uyumlaştırmak. Bunun da tek yolu var. Beceri geliştirmek yani meslekleşme. 28 Şubat süreci İmam-Hatiplerin önünü kesmek için meslekleşmeye büyük ket vurmuştur. Türkiye'yi gelecekle ilgili projeksiyonlarından yoksun bırakmıştır. Bu açığı kapatmaya çalışıyoruz. İŞKUR'un en temel felsefelerinden bir tanesi de meslekleşmeyi sağlamak, işsizlere vasıf kazandırmaktır. 2016 işe yerleştirme hedefimiz 1 milyondur. Bu ülkelerin hayal ettiği ulaşmadığı bir hedeftir. Özel sektörde işyeri ziyareti sayısı 570 bin'dir. 3750 İş ve Meslek Danışmanı ile danışmanlık kapsamında gerçekleştireceğimiz görüşme sayısı 3 milyon 600 bin'dir. Beceri geliştirme ve işe yönlendirme konusunda başarı oranını en yükseğe çıkartmak temel hedeflerimizden birisidir. Mesleki eğitim kursiyer sayısı 100 bin'dir. Bu yıl İŞKUR ve istihdam politikaları için sıçrama yılı olacaktır. İşbaşı Eğitim Programı katılımcı sayısı hedefi 200 bin, girişimcilik katılımcı sayısı hedefi 40 bin, grup görüşme sayısı hedefi 25 bin, eğitim kurumu ziyaret sayısı 20 bin'dir. İŞKUR 2016 projeksiyonu devletimizin ve hükümetimizin temel politikalarıyla bütünleşmiştir.

Çalışma Hayatının Aktörlerini Tek Tek Ziyaret Edin

İşsizlerin işe girmeleriyle tek tek ilgilenin. Bütün sorunlara tek tek el atın. Çalışma hayatının aktörlerini tek tek ziyaret edin. Sahada olun. Bir anlaşmazlığı uzlaştırmak için müdahil olun. İşçi-işveren uyuşmazlığına dost kardeş gibi el atın. Sorun çözücü olun. Siyasi düşüncesine bakmadan insanlara iş bulmak için gayret edin. Bölgesel istihdam politikaları geliştirmeli, kaybolmaya yüz tutmuş meslekleri ortaya çıkartmak için çaba sarf etmelisiniz. Çalışma hayatının gelişmesi, orada yeni işverenlerin oluşması sizin gayretinizle, desteklerinizle mümkün olacaktır. Bu sebeple çalışma hayatının bütün unsurlarını destekleyici bir işleyişi ortaya koymalısınız. Arı gibi çalışın, eğitim beceri konusunun bölgesel taleplerle bütünleştirilmesinde bir mühendis olun. Bulunduğunuz yerde, yerel değil evrensel düşünün. İlk önce 780 bin kilometrekare, ondan sonra evrensel düşünce anlayışı.

Bize düşen görev, işsizliği %5'e düşürmek, kadın istihdamını % 41'e çıkartmak, istihdam oranının % 55'e çıkartmak. Kayıtdışını azaltacak, tarım dışında %15'ler seviyesine çekeceğiz. Herkes kendi işini yaparsa 2023 hedeflerine ulaşırız.

** Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Süleyman Soylu'nun 15-17 Ocak 2016 tarihlerinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nde; İŞKUR İl Müdürlleriyle gerçekleştirilen "2015 Yılı Değerlendirme, 2016 Yılı İstişare Toplantısı"nda gerçekleştirdiği konuşmasından derlenmiştir.*

Ekonominin Çarkları Dönmeye ve Türkiye Büyümeye Devam Ediyor

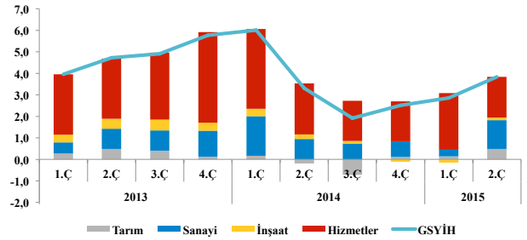
Volkan ÖZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan Gayri Safi Yurtiçi Hasıla verileri incelendiğinde, Türkiye ekonomisinin 2015 yılının ikinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla %3,8 büyüdüğü görülmektedir. Türkiye ekonomisi 2015 yılının ikinci çeyreğinde %3,8'lik büyüme ile %3,1'lik piyasa beklentisinin[1] üzerinde bir büyüme performansı sergilemiştir.

2015 yılının ikinci çeyreğinde Türkiye ekonomisinde söz konusu olan büyümeye sektörlerin katkıları incelendiğinde; en büyük katkının hizmetler sektöründen geldiği görülmektedir. 2015 yılının ilk çeyreğinde olduğu gibi ikinci çeyreğinde de büyümenin sürükleyici sektörü hizmetler olmuştur.

Bunun yanında, daha önce %2,3 olarak açıklanan birinci çeyrek büyüme oranının %2,6 olarak düzeltilmesi sonucu, 2015 yılının ilk yarısında Türkiye ekonomisi %3,2 büyümüştür. Veriler ışığında, 7 Haziran seçimleri öncesindeki belirsizliğe rağmen, ekonomide çarkların döndüğü ve Türkiye'de ılımlı büyümenin devam ettiği söylenebilmektedir.

Şekil 1: Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

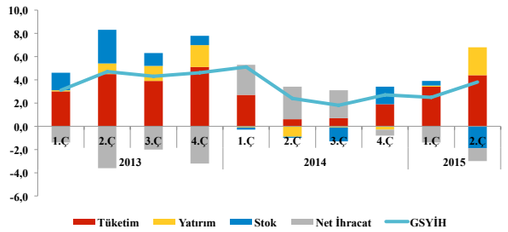
Üretim yönünden 2015 yılının ikinci çeyreğindeki büyüme incelendiğinde; bir önceki yılın ikinci çeyreğine kıyasla; inşaat sektörü %2, hizmetler sektörü %4,2, sanayi sektörü %4,6 ve tarım sektörü %6,7 büyümüştür.

2015 yılının ikinci çeyreğinde Türkiye ekonomisinde söz konusu olan büyümeye sektörlerin katkıları incelendiğinde; en büyük katkının hizmetler sektöründen geldiği görülmektedir.

2015 yılının ilk çeyreğinde olduğu gibi ikinci çeyreğinde de büyümenin sürükleyici sektörü hizmetler olmuştur. Bir önceki yılın ikinci çeyreğine kıyasla 2015 yılının ikinci çeyreğinde hizmetler sektöründe söz konusu olan %4,2'lik büyümenin, Türkiye ekonomisindeki büyümeye katkısı 1,9 puan olmuştur.

Diğer taraftan, bir önceki yılın ikinci çeyreğine kıyasla 2015 yılının ikinci çeyreğindeki büyümeye, sanayi sektörünün katkısı 1,3 puan iken tarım sektörünün katkısı 0,5, inşaat sektörünün katkısı ise 0,1 puandır. İnşaat sektöründe 2015 yılının birince çeyreğinde görülen olumsuz gelişmelerin ikinci çeyrekte zayıflaması sonucu Türkiye ekonomisinin ikinci çeyrek büyümesine inşaat sektörü pozitif katkı sağlamıştır.

Şekil 2: Harcama Bileşenlerinin Çeyreklik Büyüme Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Harcamalar yönünden 2015 yılının ikinci çeyreğindeki ekonomik büyümenin görünümüne bakıldığında, büyümeye en büyük katkının yurtiçi tüketimden geldiği görülmektedir. Tüketim, bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla, 2015 yılının ikinci çeyrek büyümesine 4,4 puanlık katkı sağlamıştır. 2015 yılının ikinci çeyreğinde tüketimin büyümeye katkısı, 2013 yılının dördüncü çeyreğinden sonra görülen en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Bunun yanında, söz konusu dönem itibariyle özel tüketim harcamaları büyümeye 3,6 puanlık bir katkı sağlarken, kamu tüketim harcamalarının 2015 yılının ikinci çeyreğindeki büyümeye 0,8 puanlık sınırlı bir katkısı olmuştur. Diğer taraftan, özel sektör yatırım harcamaları ekonomik büyümeye 2,3 puanlık katkı sağlarken, kamu yatırım harcamalarının ekonomik büyümeye 0,1 puanlık sınırlı katkısı ile 2015 yılının ikinci çeyreğinde yatırım harcamaları ekonomik büyümeye 2,4 puan katkı sağlamıştır.

2014 yılının tamamında büyümeye negatif etkisi olan yatırım harcamalarının, 2015 yılının ilk çeyreğinde büyümeye pozitif katkı sağlaması ve yılın ikinci çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla %11,4 büyümesi, 2011 yılının üçün-

cü çeyreğinden itibaren yatırım harcamalarının ekonomik büyümeye sağlamış olduğu katkının en yüksek seviyeye ulaşmasını sağlamıştır.

2015 yılının ikinci çeyreğindeki büyümeyi stok değişimi ve net ihracat sınırlamıştır. 2015 yılının ikinci çeyreğinde stok değişiminin ekonomik büyümeyi 1,9 puan düşürücü yönde etkisi olmuştur. Stok değişiminin ekonomik büyüme üzerindeki negatif etkisinin 2015 yılının üçüncü çeyreğindeki büyümeyi olumsuz etkileyeceği düşünülmektedir. Bunun yanında, 2015 yılının ilk çeyreğinde ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyen net ihracat ikinci çeyrekte de büyümeyi olumsuz etkilemiştir. Yılının ikinci çeyreğinde net ihracatın ekonomik büyümeyi 1,1 puan düşürücü yönde etkisi olmuştur. Her ne kadar yılın ikinci çeyreğinde net ihracat büyümeyi negatif etkilemiş olsa da bir önceki çeyreğe kıyasla söz konusu etkinin zayıfladığı görülmektedir.

Büyüme İstihdamı Destekliyor

2012-2015 yılları arasında ana sektörlerdeki mevsimsel etkilerden arındırılmış çeyreklik istihdam verileri ile büyüme verileri kullanılarak hesaplanmış olan istihdam esneklikleri incelendiğinde, 2015 yılının ikinci çeyreğinde söz konusu olan büyümenin, ilgili dönem itibariyle Türkiye'deki istihdama katkı sağladığı değerlendirilmektedir.

Tablo 1: Sektörel Bazda İstihdam Esneklikleri

Dönem/ Sektör		Tarım	Sanayi	İnşaat	Hizmetler	Tüm Sektörler
2013	1.Ç	0,1	2,5	2,5	1,2	1,2
	2.Ç	-0,2	1,8	0,2	0,9	0,7
	3.Ç	-0,3	1,2	-0,1	0,7	0,5
	4.Ç	-3,7	0,3	-0,1	0,5	0,1
2014	1.Ç	1,2	1,0	2,2	0,7	0,9
	2.Ç	-2,5	0,9	1,9	1,3	1,6
	3.Ç	-0,6	0,9	2,8	1,9	2,5
	4.Ç	4,6	1,5	-3,9	2,0	2,3
2015	1.Ç	-1,6	-0,1	2,4	1,6	0,6
	2.Ç	-0,1	0,2	-0,1	1,2	0,6

Kaynak: TÜİK verileri kullanılarak yazarın oluşturduğu hesaplamalara dayanmaktadır.

2015 yılının ikinci çeyreğinde gerçekleşen %3,8'lik büyüme; tarım ve inşaat sektöründe %0,4'lük istihdam azalışına, sanayi sektöründe %0,8'lik istihdam artışına ve hizmetler sektöründe ise %4,6'lık istihdam artışına yol açmıştır. Buna ek olarak, 2015 yılının ikinci çeyreğinde gerçekleşen %3,8'lik büyüme; 2015 yılının ikinci çeyreğinde ekonominin genelinde istihdamın %2,3 artmasını sağlamıştır.

İkinci Çeyrekte %3,8 Artan Sanayi Üretimi İvmelenmeye Devam Ediyor

2015 yılının ilk çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla %1,2 artan sanayi üretimi, 2015 yılının ikinci çeyreğinde, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla %3,8 artmıştır. 2015 yılı Ağustos ayında takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %7,2 artış göstermiş olup sanayi üretimindeki artış 2014 yılının Ocak ayından sonra görülen en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

Her ne kadar 2015 yılı Temmuz ayında sanayi üretiminde sınırlı bir artış gerçekleşmiş olsa da Eylül ayında sanayi üretiminde %2,9'luk bir artışın gerçekleşmesi durumunda, yılın üçüncü çeyreğinde sanayi üretimindeki artışın %3,5 seviyesinde gerçekleşeceği öngörülmektedir.

Şekil 3: Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretim Endeksi, 2013 Ocak-2015 Ağustos (%)

Kaynak: Sanayi Üretim Endeksi, Ağustos 2015, TÜİK.

2015 yılı ikinci çeyreği itibariyle sanayi üretimindeki ivmelenmenin kaynağını, dayanıklı tüketim malı imalatı oluşturmaktadır. Bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla 2015 yılı ikinci çeyreğinde takvim etkisinden arındırılmış dayanıklı tüketim malı imalatı %7,9 artış göstermiştir. Buna ek olarak, söz konusu dönem itibariyle, takvim etkisinden arındırılmış sermaye malı imalatı %7,4 artış göstermiştir.

Dış Ticaret Açığındaki Daralma Eğilimi Devam Ediyor

2015 yılı Eylül ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Türkiye'nin ihracatı %14,2 azalış göstermiş ve 13,5 milyar ABD Doları olmuştur. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye'nin ithalatı ise bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %25,2 azalışla 15,4 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı Eylül ayı itibariyle dış ticaret açığı 3,7 milyar ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %46,6 daralmıştır.

Tablo 2: Dış Ticaret Verileri, Eylül 2015 (Milyon ABD $)

Değişken/ Dönem	Ocak-Eylül			Eylül		
	2014	2015	Değişim (%)	2014	2015	Değişim (%)
İhracat	118.382	107.293	-9,4	13.583	11.659	-14,2
İthalat	179.820	156.315	-13,1	20.596	15.401	-25,2
Dış Ticaret Dengesi	-61.438	-49.022	-20,2	-7.013	-3.742	-46,6
Karşılama Oranı (%)	65,8	68,6	:	66	75,7	:

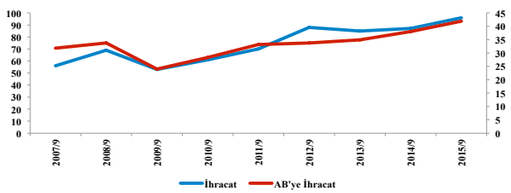
Kaynak: Dış Ticaret İstatistikleri, Eylül 2015, TÜİK.

2015 yılının Ocak-Eylül dönemi itibariyle dış ticaret verileri incelendiğinde, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2015 Ocak-Eylül döneminde ihracat %9,4 azalarak 107,3 milyar ABD Doları düzeyinde gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2015 yılı Ocak-Eylül döneminde ithalat %13,1 azalmış ve 156,3 milyar ABD Doları olmuştur. Böylelikle bir önceki yılın Ocak-Eylül döneminde 61,4 milyar ABD Doları olan dış ticaret açığı, 2015 yılı Ocak-Eylül döneminde %20,2'lik dikkat çekici azalışla 49 milyar ABD Doları olmuştur.

Avrupa Birliği'ne Yapılan İhracat Artmaya Devam Ediyor

Avrupa Birliği'ndeki ve Avro Alanı'ndaki büyüme verileri incelendiğinde; 2015 yılının ikinci çeyreğinde, bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla, Avrupa Birliği'nin %1,9, Avro Alanı'nın ise %1,6 büyüdüğü görülmektedir. Avro Alanı'nda ikinci çeyrek büyümesine en önemli katkı net ihracat ve tüketim kaleminden gelmiştir.

Şekil 4: 2007-2015 Ocak-Eylül Dönemi İhracatı Miktarı (Dokuz Aylık Birikimli, Milyar Avro)



Kaynak: Dış Ticaret İstatistikleri, Eylül 2015, TÜİK.

2015 yılı Ocak-Eylül dönemi itibariyle Türkiye'nin AB'ye yapmış olduğu ihracat ABD Doları cinsinden %9,6 azalış göstermesine rağmen Avro cinsinden artış göstermiştir. Bu husus, yıl genelinde Avro/ABD Doları paritesinin sürekli

biçimde azalmasından kaynaklanmaktadır. 2007-2015 yıllarının Ocak-Eylül dönemlerinde Türkiye'nin AB'ye yapmış olduğu ihracat Avro cinsinden incelendiğinde, 2012 yılının Ocak-Eylül döneminden itibaren kesintisiz bir artışın söz konusu olduğu görülmektedir. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla Türkiye'nin AB'ye yapmış olduğu ihracat Avro cinsinden %10 artış göstermiştir.

Üçüncü Çeyrek Büyümesine Yönelik Beklentiler

2015 yılının ilk çeyreğine benzer şekilde ikinci çeyrekte de Türkiye ekonomisinin büyümesi iç talep kaynaklı olmuştur. 2015 yılı Ağustos ayında takvim etkisinden arındırılmış dayanıklı tüketim malı imalatındaki %16'lık ve sermaye malı imalatındaki %14,9'luk dikkat çekici artış birlikte değerlendirildiğinde yılın ikinci çeyreğinde yatırım harcamalarında ortaya çıkan ivmelenmenin üçüncü çeyrekte de devam edeceği ve tüketim ile yatırım harcamalarının büyüme üzerinde belirleyici olacağı öngörülmektedir. Ayrıca yurt içi tüketimin, vergi gelirleri aracılığıyla bütçe dengesini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, dış pazarlardaki zayıf talep yapısına bağlı olarak ihracatın kısmi bir toparlanma göstereceği, emtia fiyatlarındaki düşüşe bağlı olarak gerileyen ithalatın eğilimini koruyacağı ve ihracat ile ithalattaki gelişmelere bağlı olarak dış ticaret açığının yılsonuna kadar daralma eğilimini sürdürmesi öngörülmektedir. Bunun yanında, 2014 yılında büyümeye önemli katkı sağlayan net ihracatın, 2015 yılında zayıf bir performans sergileyeceği düşünülmektedir.

Sonnot

1. TCMB, Beklenti Anketi, Haziran 2015.

Kaynakça

- TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri.
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Eylül 2015.
- TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Ağustos.
- TCMB, Beklenti Anketi, Haziran 2015.

Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

G-20'de İşgücü ve İstihdam

Türkiye'nin dönem başkanı olduğu G-20 sonuç bildirgesinde sürdürülebilir ve dengeli bir büyümenin sağlanmasında istihdam oluşturma kapasitesinin artırılması ve eldeki imkânların etkin bir şekilde kullanılması ön plana çıkmıştır.

Dünya ekonomisinin yüzde 85'ini oluşturan ülkeleri bir araya getiren G-20 organizasyonu bu yıl 15-16 Kasım tarihlerinde Türkiye'de yapıldı. 2001 yılında yaşanan bankacılık krizinden sonra ekonomisinde önemli reformlar gerçekleştirerek ciddi bir dönüşüm yaşayan ve 2008 küresel ekonomik krizini iyi yöneten Türkiye, G-20 dönem başkanlığı ile birlikte ekonomik başarılarını taçlandırdığı bir zirve yaşamıştır. G-20 zirvesine ilk kez ev sahipliği yaparak, bu organizasyon sayesinde dünyaya son 13 yılda ekonomisinde sağladığı istikrarı anlatma fırsatını elde etmiş oldu.

Türkiye, dönem başkanlığını yaptığı 2015 yılında G-20 zirvesinin açılım gruplarındaki faaliyetlerle önemli bir misyon üstlenmiştir. 2008 küresel ekonomik krizde ülkeleri en fazla tehdit eden sorunların başında gelen istihdam konusunun G-20'nin 2015 yılındaki ekonomi ajandasında da ilk sırada yer almıştır.[1]

Kriz sonrası hızla artan işsizlik sorunuyla baş edebilmek için G-20 açılım gruplarından L-20 (Labour-20) adı verilen platform sayesinde işçileri ilgilendiren konularda işverenlerle işçi sendikaları bir araya gelmektedirler.

Diğer yandan, son yıllarda küresel ekonomide yaşanan durgunluk neticesinde dünya ticaretinde meydana gelen daralma, istihdam ve yeni iş sahaları oluşturma konusunda ülkelerin zorlanmasına neden olmaktadır. Yeni istihdam alanlarının açılmasında yaşanan sıkıntılar ekonominin sosyal hayattaki en önemli karşılığı olan işsizliği, günümüzde küresel boyutta bir sorun haline getirmiştir. Dünya GSYH'sinin yüzde 80'ine sahip G-20 ülkelerinin işsizlik rakamlarına bakıldığında (Tablo 1) işsizliğin küresel boyutta bir sorun olduğu net bir şekilde görülmektedir. Bu bağlamda ortaya çıkan tablodan, G-20 açılım gruplarından olan L-20'nin önemi net bir şekilde görülmektedir.

Tablo 1: 2014 Yılı G-20 Ülkeleri İşsizlik Oranları (%)

Ülkeler	İşsizlik Oranı (%)
Güney Afrika	25,2
İtalya	12,6
Fransa	10,9
Türkiye	9,9
Arjantin	7,4
İngiltere	7,3
ABD	7,2
Kanada	7
Brezilya	6,6
Endonezya	6,0
Rusya	5,8
Avustralya	5,7
Suudi Arabistan	5,5
Almanya	5,3
Meksika	4,9
Çin	4,7
Japonya	4
Hindistan	3,8
Güney Kore	3,3

Kaynak: International Labour Organization (ILO)

Bu konunun yanı sıra, dezavantajlı grup olarak nitelendirilen grupların işgücüne katılımı G-20 ekonomisinde üzerinde önemle durulan konulardan birisidir. 2015 yılı G-20 sonuç bildirgesinde de yer alan "kapsayıcı büyüme" çerçevesinde, işgücü piyasasında görece dezavantajlı kabul edilen kadın (W20) ve genç işgücünü (Y20) istihdam sorununun merkezine alınması, Türkiye'yi G-20'deki önceki dönem başkanlarından ayrıştıran bir unsur olmuştur. Türkiye, bu süreçte L-20'de yeni istihdam alanları oluşturma sorununu G-20 gündemine taşırken, bu soruna çözüm olarak kadın istihdamının işgücü içindeki payını arttırma ve genç işsizlikle mücadeleyi sunmuştur.[2]

Bildirgede temel alınan kapsayıcı büyüme, yatırımlar ve uygulama başlıkları kapsamında sürdürülebilir ve dengeli bir büyümenin sağlanması hedeflenmektedir. Ayrıca sağlam makroekonomik politikaların hayata geçirilerek ekonomik aktivitenin desteklenmesi ve bu yönde atılacak adımların yeni iş sahası oluşturma kapasitelerinin artırılması üzerinde de durulmuştur. Bu bağlamda 2018 yılında G-20 ülkelerinin toplam GSYH büyümesinin yüzde 2 oranında artması hedefine ulaşılabilmesi için istihdam alanındaki politikalara hız verilmesi gerekmektedir.

Bildirgede yer alan "Çalışma ve İstihdam Bakanlarımızın Bildirgesini kabul ediyor ve İşgücü Gelirinin Milli Gelir içerisindeki payı ve eşitsizlikler konusundaki G-20 politika önceliklerinde belirtildiği üzere, istihdam piyasalarını daha kapsayıcı kılmaya dönük öncelikleri uygulamak" söylemi ile istihdam konusuna verilen önemi ortaya koymaktadır. Ayrıca, G-20 sonuç bildirgesinde 2015 yılı içerisinde yapılan toplantılarda B20 (Business 20) ve L20 kapsamında alınan kararların uygulanması önündeki engellerin kaldırılması için gerekliliklerin yerine getirilmesi taahhüt edilmiştir. İşgücü piyasasında herhangi olumsuz bir durumda geride kalma riski ile karşı karşıya olan genç işsizlerin oranının 2025 yılında yüzde 25 azaltılması, taahhüt edilen kararlar arasındadır. Ayrıca bu hedefe ulaşılması konusunda OECD ve ILO'nun (International Labour Organization) desteklerinin kaçınılmaz olduğu vurgulanmıştır.

Ayrıca, G-20 tarihinde ilk kez Türkiye'nin dönem başkanı olduğu 2015 yılında, dezavantajlı bir grup olan kadınların işgücü piyasasına katılımının artırılması amacıyla W-20 grubu kurulmuştur. Böylece, küresel arz zinciri içerisinde daha güvenli ve sağlıklı iş alanlarının tesis edilmesi kapsamında kadınlara yeni iş sahalarının açılması adına önemli bir adım atılmıştır. Cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadınların ekonomik olarak güçlenmesi için önkoşul olan kadınların işgücü piyasasında yer almaları konusunda W-20 sonuç bildirgesinde;

- Kadınların ekonomik olarak güçlendirilmesinin eğitim, istihdam ve girişimcilik bağlamında değerlendirilmesi,
- Sosyal yardımlar kapsamında gerekli altyapı düzenlemelerinin iş ve özel hayatta dengelenmesi,
- İşyerlerinde ayrımcılığın ortadan kaldırılarak fırsat eşitliğinin teşvik edilmesi,
- Kadınlara ait işletmelerin desteklenmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine dair öneriler yer almıştır.

3-4 Eylül 2015 tarihlerinde yapılan G-20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı sonrasında kabul edilen Ankara Bildirgesi'nde ise; kapsayıcı işgücü piyasaları ve insan kaynaklarına yatırımın artırılması ön plana çıkmıştır. Ayrıca büyüme-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, işgücü piyasasında eşitsizliklerin azaltılması, genç bireyler açısından istihdam olanaklarının artırılması ve işgücüne katılımda cinsiyet farklarının azaltılması da gündeme alınan konular arasında yer almıştır.[3]

G-20'de İşgücünde Yeni Açılım "Gümüş Ekonomi"

G-20 sonuç bildirgesinde işgücü piyasaları ile alakalı öne çıkan kavram ise "gümüş ekonomi" olmuştur. Bildirgede ilk kez yer alan "gümüş ekonomi"de hedef kitle yaşlı nüfusudur. 50 yaş üstü kişiler için sunulan ürün ve hizmetlerin yer aldığı ekonomik aktiviteler için kullanılan[4] gümüş ekonomi kavramının, özellikle son dönemde gittikçe yaşlanan nüfusuyla ön plana çıkan Avrupa'da önemi her geçen gün artmaktadır. 2014 yılı itibariyle 7 trilyon dolarlık bir pazar payına sahip olan gümüş ekonomi, sağlık hizmetleri, sigortacılık, turizm, bankacılık, ilaç endüstrisi, kozmetik gibi birçok alanı kapsayan bir sektör konumundadır.[5]

Avrupa kıtası başta olmak üzere gelişmiş ülkelerin en önemli sorunları arasında yer alan nüfusun giderek yaşlanmasından dolayı ilgili ülkelerin gümüş ekonomi içinde yer alan sektörlere yaptığı kamu harcamalarının hızla arttığı görülmektedir. Bu durum yeni istihdam alanlarının küresel ekonomideki yavaşlamadan dolayı azaldığı bir dönemde, işgücü piyasaları açısından gümüş ekonomi sektörünün önemli bir ekonomik potansiyel taşıdığını göstermektedir.

G-20'nin 2015 yılındaki sonuç bildirgesinde, hem işgücü piyasalarına etkisi hem de iç emek hareketliliği bağlamında önemi kabul edilen gümüş ekonominin potansiyelinin belirlenebilmesi adına G-20 ülkelerinin konuyla ilgili ilerleme raporu hazırlaması gerekliliği yer almıştır.[6] Türkiye'nin ev sahipliği yaptığı zirvede İstihdam Çalışma Grubu (EWG) kapsamında ele alınan gümüş ekonomi, ilerleyen dönemlerde işgücü piyasaları açısından kritik önem taşıyan meselelerin başında gelecektir. Gümüş ekonomi ile ilgili sektörlerin 2020 yılında dünya çapında 15 trilyon dolarlık bir sektöre dönüşmesi beklenirken, ülkelerin gelecekte kamu harcamalarının önemli bir kısmını gümüş ekonomisindeki sektörlere yapacağı tahmin edilmektedir. Bu durumun başta sağlık hizmetleri ve sigortacılık olmak üzere işgücü piyasaları anlamında ciddi bir beşeri sermaye ihtiyacı meydana getireceği öngörülmektedir.[7]

Konunun ilk kez G-20'nin gündeminde yer alması ise, işgücü piyasaları açısından Türkiye'de yapılan zirveyi önceki zirvelerden ayıran bir gelişme olmuştur. İlerleyen dönemlerde işgücü piyasalarında daha sık kendine yer bulacak olan gümüş ekonomi kavramına dikkat çekilmesi meselenin küresel boyutunun yanı sıra Türkiye'de ilgili sektörlerdeki beşeri sermaye ihtiyacının belirlenmesi açısından da önem arz etmektedir. L-20 kapsamında 2015 yılında ön plana çıkan gümüş ekonomi kavramı, istihdamla ilgili politika geliştirme aşamasında göz önünde bulundurulacak faktörlerin başında gelmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'nin dönem başkanı olduğu G-20 sonuç bildirgesinde sürdürülebilir ve dengeli bir büyümenin sağlanmasında istihdam oluşturma kapasitesinin artırılması ve eldeki imkânların etkin bir şekilde kullanılması ön plana çıkmıştır. Kadın ve gençlerin ekonomik hayata katılımının öneminin vurgulanmasının yanı sıra, G-20 tarihinde ilk kez oluşturulan W-20 açılım grubu, kadınlara yönelik iş dünyasındaki eşitsizliklerin ve ayrımcılıkların ortadan kaldırılmasını gündeme taşımıştır. Bu bağlamda oluşturulacak politikaların, 2018 yılı G-20 ülkelerinin toplam GSYH büyümesinin yüzde 2 artırılması yönündeki hedefinin yerine getirilmesinde etkin bir rol oynaması beklenmektedir.

G-20 dönem başkanlığına tarihinde ilk kez ev sahipliği yapan Türkiye açısından bu yılki zirve küresel politikaların şekillenmesinde Türkiye'ye önemli bir misyon üstlenme fırsatı vermiştir. Türkiye'nin G-20'nin açılım gruplarından biri olan L-20'de yürüttüğü çalışmaların gelecek yıllarda yapılacak zirvelere referans olması beklenmektedir. Öte yandan kadın ve genç istihdamını L-20'nin merkezine alan Türkiye'nin sonuç bildirgesinde ilk kez "gümüş ekonomi"ye yer vermesi G-20'de dikkat çekici unsurlardan birisidir. Dünyada yeni istihdam alanlarının oluşma konusunda sıkıntıların yaşandığı küresel durgunluk sürecinde Türkiye'nin gümüş ekonomisi alanında potansiyelini belirlemesi gerekmektedir. Dünyada gümüş ekonomi kapsamındaki sektörlere olan talebin her geçen gün arttığı dikkate alındığında, Türkiye'de bu alandaki beşeri sermaye gücünün belirlenmesinin ve arttırılmasının gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu şekilde, Türkiye küresel işgücü piyasalarında önemli bir konuma yükselecektir.

Türkiye'nin G-20 kapsamında attığı adımların sadece 2015 yılıyla sınırlı kalmaması altı çizilmesi gereken bir diğer husustur. Türkiye'nin başta genç nüfusu olmak üzere ciddi bir nüfus gücüne sahip olması, Türkiye'nin gelecek yıllardaki zirvelerde de L-20 kapsamında yapılacak faaliyetlerde aktif olarak yer almasını gerektirmektedir. Yerel ve küresel iş çevrelerinin bir araya geldiği L-20'de Türkiye'nin etkin bir rol üstlenmesi, Türkiye'deki beşeri sermayenin istihdam piyasasında yer almasını kolaylaştıracaktır.

Sonnot

1. "Labour 20 (L20), G20 Offical Website, Erişim Tarihi: 21 Kasım 2015. Ayrıntılı bilgiye bu linkten ulaşılabilir: https://g20.org/working-with-partners/labour-20-l20/
2. "Turkish G20 Presidency Priorities For 2015", G20 Offical Website, Erişim Tarihi: 22 Kasım 2015.
3. Başbakan Yardımcılığı, Cevdet Yılmaz Basın Açıklaması, 3 Eylül 2015.
4. "What is Silver Economy", SilverEco (The International Silver Economy Portal), Erişim Tarihi: 22 Kasım 2015.
5. "Growing The European Silver Economy", European Comission, Şubat 2015.
6. "G-20 Liderler Bildirgesi", G20 Offical Website, Erişim Tarihi: 22 Kasım 2015.
7. "Growing The European Silver Economy", European Comission, Şubat 2015.

Girişimcilik Eğitim Programları ve Engelli Girişimciliği

İrfan SARAÇ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yrd.

Girişimcilik ve Büyüme İlişkisi

Girişimciler, fırsatları hisseden ve yeni piyasalar yaratabilmek için, yeni ürünler ve üretim süreçleri geliştirebilmek için risk alabilen kişilerdir. Girişimcilik ve yenilikler ekonominin yaratıcı sürecinin merkezinde yer almakta, büyümeyi hızlandırmakta, verimliliği artırmakta ve yeni iş olanakları yaratmaktadır. Bir ülkenin kalkınması ve gelişmesindeki önemli etkenlerin başında çalışma çağındaki nüfusun güçlü yapısı gelmektedir. Çalışma çağındaki nüfus ise daha çok, nitelikli eğitim ve istihdam olanaklarının geliştirilmesi ve çeşitlendirilmesi ile güçlendirilebilecektir. İstihdam olanaklarının arttırılması, var olan işletmelerin kapasitesinin geliştirilmesinin yanında yeni iş alanlarının yaratılması şeklinde olabilmektedir.

Yapılan birçok çalışmada ekonomik büyüme ile girişimcilik arasında pozitif bir ilişki olduğu ve istihdam artışının önemli bir kısmının yenilikçi girişimler tarafından sağlandığı ifade edilmektedir. Girişimcilerin; ekonomik büyümede, rekabetçiliğin artmasında, yeni teknoloji üretiminde, işsizliğin ve yoksulluğun azaltılmasında, refah düzeyinin yüksel-

> Üst politika belgelerine baktığımızda girişimciliğin gelişmesi ve girişimcilik kültürünün oluşturulması amacıyla önemli politika hedeflerinin belirlendiği görülmektedir.

> KOBİ'ler büyüme ve yeni istihdam alanları yaratmanın yanı sıra ekonomiye dinamizm ve rekabetçi bir boyut kazandırmaktadırlar.

tilmesinde, bölgesel gelişmişlik farklarının azaltılmasında, beşeri ve sosyal sermaye düzeyinin artırılmasında, sosyal yapının değişiminde ve uluslararası rekabette önemli etkileri bulunmaktadır.

Ülkemizde girişimciliğin önemi biraz geç de olsa anlaşılmış ve bu konuda çeşitli adımlar atılmaya başlanmıştır. Başta hükümetimiz olmak üzere seçim sürecinde birçok siyasi parti girişimci adaylarına yönelik değişik vaatlerde bulunmuştur. Özellikle Sayın Başbakanımız tarafından ifade edilen kendi işini kuracak olan genç girişimcilere 50 bin TL'lik hibe desteği ve girişimcilere yönelik teşvikler bu konudaki önemli adımların başında gelmektedir.

Ekonomik büyümenin sağlanması, refah düzeyinin arttırılması, yoksulluğun ve işsizliği azaltılması amacıyla strateji belgeleri hazırlanmış ve bu doğrultuda eylem planları uygulanmaya başlanmıştır. Gerek hükümet programı gerek orta vadeli program ve gerekse Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) gibi üst politika belgelerine baktığımızda girişimciliğin gelişmesi ve girişimcilik kültürünün oluşturulması amacıyla önemli politika hedeflerinin belirlendiği görülmektedir.

İşsizlikle Mücadele de Girişimciliğin Rolü

Avrupa ülkelerine baktığımızda yeni istihdam yaratmakta sıkıntı yaşadığı, özellikle "genç işsizlik" konusunda ilerleme kaydedememesi, dünya ülkelerinin en önemli gündem maddelerinden biri olmasına neden olmuştur. Görüldüğü üzere işsizlik sadece az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorunu değil tüm dünyanın sorunudur. Dünya ülkeleri gündeminde üst sıralarda yer almasına rağmen işsizlik sorununun çözülemediği görülmekle birlikte çözümü için atılan adımlar ve izlenen yol ve yöntemler nelerdir diye baktığımızda ağırlıklı olarak yeni girişimler üzerinde durulduğu görülmektedir. Dolayısıyla "girişimciliğin gelişmediği bir Türkiye, kendisine tek ayak üstünde durma cezası vermiş bir ülkedir"[1].

İşsizliğin azaltılması amacıyla kamu istihdam kurumları; işe yerleştirme, iş eşleştirme ve işverenlere çeşitli teşviklerden yararlanma imkanı sunmanın yanısıra mesleki nitelik kazandırma amacıyla işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir. Ancak tüm bu faaliyetler işsizliği azaltmada önemli birer araç olarak kullanılıp işsizliğin azaltılmasına katkı sağlasa da işsizliğin istenen seviyelere indirilemediği görülmektedir.

Burada girişimciliğin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. İstihdamın arttırılıp işsizliğin azaltılması amacıyla yeni girişimlerin arttırılarak istihdam alanlarının genişlemesi durumunda istihdam daha kolay artacaktır. Girişimcilik önümüzdeki senelerde Türkiye'yi en çok değiştirecek akımlardan biri olacaktır. Bir diğeri ise eğitim olacaktır. Türkiye'yi en çok değiştirecek akımlardan birinin neden girişimcilik olduğunu sorarsak, bunun cevabı çok net: Girişimcilik yenilik demek, AR-GE demek, istihdam demek.

Türkiye'nin dış ticaret istatistiklerine baktığımızda; İhracatın %59,2'si, ithalatın ise %39,9'u 1-249 çalışanı bulunan Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) tarafından gerçekleştirildi. TÜİK verilerine göre KOBİ'ler istihdamın yüzde 75.8'ini, maaş ve ücretlerin yüzde 54.5'ini, cironun yüzde 63.3'ünü, faktör maliyetiyle katma değerin (FMKD) yüzde 54.2'sini ve maddi mallara ilişkin brüt yatırımın yüzde 53.2'sini gerçekleştiriyor. Girişimcilerin kurduğu şirketler, birçok ülkede son beş yılın istihdamını şahlandıran şirketler arasında yer aldığı ve bu şirketlerin aynı zamanda inovasyonu körükleyen bir niteliğe sahip olduğu görülmektedir.

Girişimciliğin ülkemiz için öneminin farkında olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) istihdamın korunması, artırılması ve işsizliğin azaltılması hedefleri çerçevesinde girişimciliğin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması, ekonomide yeni işlerin yaratılması ve sürdürülebilir işletmelerin kurulması ve bunların geliştirilmesi amacıyla girişimci adaylarına yönelik çeşitli faaliyetler düzenlemektedir. Bu faaliyetlerin başında kendi işini kurma fikrinde olan girişimci adaylarına yönelik düzenlenen girişimcilik eğitimleri, girişimcilik seminerleri ve mentorluk hizmetleri gelmektedir.

Düzenlenen eğitim programı sonunda eğitime katılan girişimci adaylarının kendi iş fikirlerine ilişkin iş planını hazırlama ve bu planı uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyimi kazanmaları hedeflenmektedir. Mentorluk hizmetleri ise Kuruma işveren olarak kayıtlı kişiler, başarılı girişimciler veya akademisyenler tarafından verilebilecek olup; mentorlar girişimci adayının işletmesini kurma ve geliştirme aşamasında bir çeşit danışmanlık görevi üstlenmektedir.

Mentorluk etkinlikleri, girişimcilik eğitim programlarına katılmış kişilerin; birbirleri, başarılı girişimciler, işadamları, yatırımcılar, finans kurum/ kuruluşları, akademisyenler ile bir araya gelerek bilgi ve tecrübelerini paylaşmaları ve girişimciliğe yönelik danışmanlık ve yönlendirme mentorluk hizmetlerini almalarını sağlamak amacıyla düzenlenen bir etkinliktir. Söz konusu etkinlikte finans kurum ve kuruluşlarının uygun finansman olanakları hakkında girişimci adaylarını bilgilendirmeleri, KOSGEB destekleri hakkında detaylı bilgi verilmesi, akademisyenlerce girişimciliğe yönelik kısa süreli eğitimler verilmesi amaçlanmaktadır.

Tablo-1: Girişimcilik Eğitim Programları

Yıllar	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2010	319	4.707	3.599	**8.306**
2011	906	13.605	10.540	**24.145**
2012	921	13.127	12.348	**25.475**
2013	398	7.628	7.024	**14.652**
2014	1.229	16.456	15.192	**31.648**
2015*	1.460	19.620	18.054	**37.674**

*Kaynak: İŞKUR, *2015 Ocak-Kasım*

KOSGEB ile İŞKUR arasında yapılan protokol sonucunda 2010 yılından bu yana girişimcilik eğitim programları İŞKUR tarafından da düzenlenmektedir. 2010 yılında başlayan bu programların katılımcı sayısı artan bir seyir izlemiştir. Programın başladığı tarih itibariyle Girişimcilik sertifikası almak amacıyla toplam 141.900 kişi katılım sağlamıştır. İŞKUR tarafından düzenlenen girişimcilik eğitimlerine katılarak sertifika alan kişiler KOSGEB tarafından destek verilen yeni girişimci desteğine başvurma hakkı elde etmişlerdir.

Engelli ve Engelli Girişimciliği
(Kendi İşini Kurma Hibe Desteği)

5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3/c. maddesinde engelli, "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımın diğer ülke tanımlarından önemli ve olumlu farkı engelliliğin nedenini toplumun tutumuna ve çevre şartlarına da bağlamış olmasıdır. Böylece, engellilik tıbbi model kapsamında değil, sosyal model kapsamında değerlendirilmektedir.[2]

Tüm toplumlarda olduğu ülkemizde de engellilere yönelik önyargılar mevcuttur. Bu önyargılar genellikle, acıma, duygu sömürüsü, burukluk, endişe, korku, tiksinme, hor görme vb. şekillerde görülmektedir.[3] Ancak imkan sağlanması durumunda engellilerin başarılı olduğu alanlar bulunmaktadır. Bunlar engel durumlarına, kendilerine sağlanan olanaklara ve teknolojik gelişmelere göre değişmektedir. Bu nedenle engellilerin çalıştığı ve başarılı olduğu meslekler farklılıklar göstermektedir.

TÜİK tarafından yapılan araştırmaya göre ağır fiziksel iş ve güç gerektirmeyen işler olmaması durumunda engellilerin yüzde 56'sının çalışabileceği belirtilmiştir. Uygun iş olanaklarının yaratılması ve önyargıların kırılması durumunda engelli bireylerin de başarılı sonuçlar verdiği yaşanan örneklerden görülmektedir. Bu kapsamda engellilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması amacıyla Kurumumuzca mesleki eğitim kursları düzenlenmekte kendi işlerini kurmalarına destek verilmektedir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi yıllar itibariyle mesleki eğitim kurslarına katılım sağlayan engelli sayılarında dalgalanmalar olmakla birlikte 2009 yılından 2015 yılı kasım ayına kadar 26.549 kişi yararlanmıştır.

Tablo-2: Engelli Kursiyer Sayıları

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2009	1.714	905	**2.619**
2010	2.252	1.386	**3.638**
2011	2.648	1.592	**4.240**
2012	3.753	2.519	**6.272**
2013	3.326	2.147	**5.473**
2014	1.064	772	**1.826**
2015*	1.384	1.097	**2.481**
Genel Toplam	**16.141**	**10.418**	**26.549**

*Kaynak: İŞKUR, *2015 Ocak-Kasım*

Engelli bireyler çalışarak kendisini yeterli ve mutlu hissederek topluma katılım sağlayabilirler. Bu açıdan çalışmanın sadece ekonomik olarak değil aynı zamanda sosyal ve psikolojik olarak da engelliler açısından önem arz etmektedir. Belki de psikolojik yanı engelliler için çok daha önemli olabilmektedir. Çünkü engellilerin istihdam edilmesi engelliyi başkalarına bağımlı ve topluma yük olmanın ezikliğinden kurtaracak, kendini toplumun bir parçası olarak görmesini sağlayacak ve onlara bir işe yaramanın mutluluğunu hissettirebilecektir. Bunlardan daha iyi hissettirecek olan şey ise engellinin işveren olarak istihdam kapısı olması yani kendi işinin patronu olmasıdır.[4]

Yapılan dünya örnekleri araştırmasında aynısına rastlanmamış olmakla birlikte benzerine de rastlanmayan ve Türkiye'de ise İŞKUR tarafından engellilerin kendi işlerini kurmalarını sağlayacak hibe desteği projesi 2014 yılında uygulanmaya başlanmış ve halen uygulanmaya devam edilmektedir. Burada kendini ailesine ve topluma bir yük olarak gören, toplumun bazı kesimleri tarafından dışlanan ve çalışmalarının bile zor olduğu düşünülen bu dezavantajlı grubun imkan sağlandığında ve finansal açıdan desteklendiğinde aslında iyi girişimci olabildikleri görülmektedir. Bu desteğin amacı engelli ve eski hükümlülerin kendi işlerini kurmasına yardımcı olmaktır. Verilen desteğin kaynağı, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden veya işveren vekillerinden 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 101. maddesi uyarınca tahsil edilen idari para cezaları fonudur.

Kurumumuz tarafından kendi işini kurmak isteyen talep sahibi girişimci engellilere en fazla, kuruluş işlemleri için 2 bin, işletme giderleri için 12 ay boyunca 4 bin ve kuruluş desteği için 30 bin olmak üzere toplam 36 bin TL destek sağlanmaktadır. Proje kapsamında başvuru yapabilmek için be-

densel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle işgücü kaybının en az %40'ından yoksun olduğu "Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları" ile belgelendirmesi gerekmektedir.

Ülkemizde girişimci adaylarının yaşadığı en büyük ve önemli zorluklardan bir tanesinin finansmana erişim zorluğu olduğu düşünüldüğünde projenin sağladığı avantajların önemi daha iyi anlaşılmaktadır. KOSGEB'in yeni girişimci adaylarına yönelik finansman desteği herkesçe bilinmektedir; ancak bu destekten yararlanmak için oldukça zor bir süreçten geçmek gerekmekte ve uzun bir bürokrasi takip edilmektedir. Kaldı ki proje kabul edilse bile yapılan harcamaların karşılanamama ihtimalleri de bulunmaktadır. Çünkü alınan makine ve teçhizatların komisyon tarafından değerlendirilmesi ve uygun bulunması sonrasında yapılan harcamalar karşılanmaktadır.

İŞKUR tarafından engellilere sağlanan desteklerde Komisyon tarafından projesi onaylanan engelli birey doğrudan işini kurma girişimlerinde bulunur ve yapılan giderler fatura karşılığında ödenmektedir. 2014 yılından uygulanmaya başlanan proje kapsamında, 2014 yılında 134 projenin uygulanması Komisyon tarafından uygun bulunmuş ve bunlar için 4.572.000 TL bütçe tahsis edilmiştir. 2015 yılında ise yıl içinde iki defa başvurular alınmış olup 419 adet proje başvurusu yapılmıştır. Bunlardan 285 tanesi Komisyon tarafından uygun görülmüş ve 10.296.000 TL ödenek tahsis edilmiştir.

Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler (KOBİ) büyüme ve yeni istihdam alanları yaratmanın yanı sıra ekonomiye dinamizm ve rekabetçi bir boyut kazandırmaktadırlar. KOBİ'lerin esnek ve dinamik yapıları değişen piyasa koşullarına kolayca uyum sağlamalarına imkan tanımaktadır. Komisyon tarafından uygulanmasının uygun bulunduğu projeler incelendiğinde pastane, lokanta, arıcılık, büyükbaş hayvancılığı, oto tamir ve bakım atölyesi ve kafe vb. işletmeler gibi projeler desteklenmiştir. Başta hizmet sektörü olmak üzere tarım sektörünün de ağırlıkta olduğu görülmektedir. Projeler ve hangi meslekte iş kurulacağına bakıldığında başlangıç için daha çok küçük ölçekli işletmelerin olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin sağlanan hibe desteğinin yetersizliği mi yoksa engelli bireylerin daha büyük işletme kurma cesareti gösteremeyip başlangıç için küçük işletme kurma düşünceleri midir henüz tam olarak bilinememektedir. Ancak bazı proje sahibi engellilerin özellikle de finansmana erişim ve kredi noktasında sıkıntı yaşamayan engellilerin daha büyük işletmeler kurduğu ve birçok kişiye istihdam sağladıkları görülmektedir.

Örnek vermek gerekirse, Kocaeli ilinde halı yıkama işletmesi kurmak isteyen engelli bir vatandaş projeye başvuruda bulunmuş ve projesi uygun bulunmuştur. Ancak söz konusu işletmenin kurulabilmesi için İŞKUR tarafından verilen 36 bin TL'lik destek yetersiz kalmıştır. Finansman noktasında yaşanan sorun engelli vatandaşımızı engellememiş olup yüz bin TL'ye yakın bütçeli işletmesini kurmuştur. Bu ve benzeri örneklerin çokluğu finansman probleminin çözülmesinin gerekliliğini ortaya koymaktadır. İlgili mevzuatta yapılacak düzenlemeler ile ekonomiye, üretime ve istihdama sağlayacağı katkı göz önüne alınarak yenilikçi ve sermaye yoğun projelerde kendi işini kurmak isteyen engelli bireyler için hibe desteğinin yanında işsizlik sigortası fonu kullanılarak kredi olanaklarının geliştirilmesi girişimci sayısının ve niteliğinin artmasına vesile olabilecektir.

Sonnot

1. "AFRA Sinan, Girişimcilik Vakfı Faaliyet Raporu, www.girisimcilikvakfi.org
2. Engelli Bireylerin İstihdam ve Çalışma Koşulları ile İlgili Türkiye'nin AB Ülkeleri ile Karşılaştırılma Raporu
3. Cansız Mehmet, "Türkiye'nin Yenilikçi Girişimleri: Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği", Kalkınma Bakanlığı, Temmuz 2013
4. Yıldırım Yusuf Ziya, "Dezavantajlı Bir Grup Olarak Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: İSMEK Örneği", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011

Kaynakça

- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği
- Engelli Ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmelik
- Girişimcilik Vakfı Faaliyet Raporu, www.girisimcilikvakfi.org
- Yusuf Ziya Yıldırım, "Dezavantajlı Bir Grup Olarak Engellilere Yönelik Eğitim Faaliyetleri: İSMEK Örneği", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2011
- Mehmet Cansız, "Türkiye'nin Yenilikçi Girişimleri: Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Örneği", Kalkınma Bakanlığı, Temmuz 2013
- KOSGEB, http://www.kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Destekler.aspx?ref=7
- Türkiye Omurilik Felçlileri Derneği, Engelli Bireylerin İstihdam ve Çalışma Koşulları ile İlgili Türkiye'nin AB Ülkeleri ile Karşılaştırılma Raporu, 2015

Dr. Resul KURT
SGK E. Başmüfettişi
BAU Öğretim Görevlisi
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri

Çalışma Hayatında Mesleki Yeterlilik Sistemi

Ulusal meslek standardı yayınlanan bir mesleğin sınav ve belgelendirilmesi, MYK'nın yetkilendirdiği belgelendirme kurum ve kuruluşları tarafından yapılmaktadır.

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), hukuken faaliyete başladığı 2006 yılından beri meslekleri belirli bir standarda kavuşması ve nitelikli işgücünün oluşturulabilmesi için çalışmalarına devam etmektedir.

MYK, bu çalışmalarını sürdürürken sendikalar, meslek odaları, dernekler ve vakıflarla işbirliği yapmakta; ulusal meslek standartlarını hazırlanması, mesleklerin sınav ve belgelendirme faaliyetlerini sürdürmektedir.

Mesleki Yeterlilik Kurumu Kapsamında Olan Meslekler

5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanununda kapsam dışı bırakılan meslekler; Tabiplik, diş hekimliği, hemşirelik, ebelik, eczacılık, veterinerlik, mühendislik ve mimarlık meslekleri ile en az lisans düzeyinde öğrenimi gerektiren ve mesleğe giriş şartları kanunla düzenlenmiş olan meslekler olarak düzenlenmiştir. Dolayısıyla özü itibariyle nitelik gerektiren meslekler Mesleki Yeterlilik Kurumu faaliyetleri arasında yer almamaktadır.

Şu Ana Kadar Resmi Gazetede Yayınlanmış Toplam 611 Ulusal Meslek Standardı Bulunmaktadır.

Ulusal Yeterlilikler ve Ulusal Meslek Standartları

Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetkinlikler Avrupa Yeterlilik Çerçevesine uyumlu olarak hazırlanan Türkiye Yeterlilikler çerçevesine göre düzenlenmektedir. Meslek standartlarının hazırlanmasında esas olan bir mesleğin icra edilebilmesi ulusal gerekli bilgi, becerileri ve yetkinliklerin tespit edilmesidir.

Bir meslek için ulusal meslek standardının hazırlanmasında gönüllü kurum ve kuruluşlar görev almaktadırlar. Toplam 25 sektörde faaliyet gösteren bu gönüllü kurum ve kuruluşlar, MYK ile protokol imzalamakta ve ulusal meslek standardının araştırılması sürecinde yetkili olmaktadırlar. (Örneğin; "İş ve Yönetim" sektöründe yetkili olan Türkiye İnsan Yönetimi Derneği (PERYÖN), insan kaynakları alanında yayınlanan toplam 14 ulusal meslek standardı için çalışma yapmıştır.)

Ulusal meslek standardı hazırlanmasına görevli olan bir kurum, araştırma sonucunda oluşturduğu ulusal meslek standardı taslağını MYK'ya sunmakta, taslağın MYK tarafından kabulü halinde ise ulusal meslek standardı Resmi Gazetede yayınlanmaktadır. (Şu ana kadar Resmi Gazetede yayınlanmış toplam 611 ulusal meslek standardı bulunmaktadır.)

Ulusal Meslek Standardı Yayınlanan Mesleklerin Belgelendirilmesi

Ulusal meslek standardı yayınlanan bir mesleğin sınav ve belgelendirilmesi, MYK'nın yetkilendirdiği belgelendirme kurum ve kuruluşları tarafından yapılmaktadır. MYK tarafından yetkilendirmeyen kurum ve kuruluşlar dışında hiçbir kurum sınav ve belgelendirme faaliyeti yürütememektedir. (Toplamda 40 tane yetkilendirilmiş belgelendirme kurum ve kuruluşu bulunmaktadır.)

Belgelendirme kuruluşları, standardı yayınlanmış olan mesleklerle ilgili ulusal yeterlilikleri kullanarak sınav ve belgelendirme yapmakla yükümlüdürler. Yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşlarınca düzenlenen ve sınavlarda başarılı olanlara verilen MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri verilmektedir.

Mesleki Yeterlilik Belgesi, bireyler açısından iş piyasasına girmek isteyenlerin mesleki bilgi, beceri ve yetkinliğinin gösterilmesi, işverenler açısından ise nitelikli işgücünün istihdam edilmesini sağlamaktadır. Ayrıca işverenler, bir mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip bireyi istihdam etmekle, rekabet piyasasında avantaj elde etmektedirler.

Mesleki Yeterlilik Belgeleri istenmesi halinde Avrupa Birliğinin kabul ettiği dillerde ve ülkemiz ile ikili tanıma anlaşması yapmış ülke dillerinde de düzenlenmesi mümkündür. Dolayısıyla yurtdışında çalışan/çalışmak isteyen bireylerin, mesleği yeterliliklerini belgelemeleri açısından avantaj sağlanmaktadır.

25.05.2016 Tarihi İtibariyle Mesleki Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Olan Meslekler

6645 sayılı yapılan düzenlemeye göre, tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup 25.05.2016 tarihinden itibaren bazı meslekler mesleki yeterlilik belgesine sahip olmayan kişilerin çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu için üç şart öngörülmüştür;

1. Mesleğin ulusal meslek standardının Resmi Gazetede yayınlanması,
2. Mesleğin tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alması,
3. Mesleğin Bakanlık tarafından çıkarılan tebliğde yer alması gerekmektedir.

Mesleki Yeterlilik Belge zorunluluğu bulunan henüz 40 meslek bulunmaktadır. Bu meslekler Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 25.05.2015 tarih ve 29366 sayılı Resmi Gazetede Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ (Sıra No:2015/1) de yayınlanmıştır.

Mesleki Yeterlilik Belgesinin Zorunlu Olduğu Meslekler	
1	Ahşap Kalıpçı
2	Alçı Levha Uygulayıcısı
3	Alçı Sıva Uygulayıcısı
4	Alüminyum Kaynakçısı
5	Bacacı (Seviye 3)
6	Bacacı (Seviye 4)
7	Betonarme Demircisi
8	Betoncu
9	Çelik Kaynakçısı
10	Direnç Kaynak Ayarcısı
11	Doğal Gaz Altyapı Yapım Kontrol Personeli
12	Doğal Gaz Çelik Boru Kaynakçısı
13	Doğal Gaz Isıtma ve Gaz Yakıcı Cihaz Servis Personeli
14	Doğal Gaz İşletme Bakım Operatörü
15	Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı (Seviye 3)
16	Doğal Gaz Polietilen Boru Kaynakçısı (Seviye 4)
17	Duvarcı
18	Endüstriyel Boru Montajcısı
19	Hidrolik Pnömatikçi (Seviye 4)
20	Hidrolik Pnömatikçi (Seviye 5)
21	Isı Yalıtımcısı
22	Isıtma ve Doğal Gaz İç Tesisat Yapım Personeli
23	İnşaat Boyacısı
24	İskele Kurulum Elemanı
25	Kaynak Operatörü
26	Makine Bakımcı (Seviye 3)
27	Makine Bakımcı (Seviye 4)
28	Makine Bakımcı (Seviye 5)
29	Otomotiv Elektromekanikçisi
30	Otomotiv Mekanikçisi
31	Otomotiv Montajcısı
32	Otomotiv Sac ve Gövde Kaynakçısı
33	Panel Kalıpçı
34	Plastik Kaynakçısı
35	Seramik Karo Kaplamacısı
36	Ses Yalıtımcısı
37	Sıvacı
38	Su Yalıtımcısı
39	Tünel Kalıpçısı
40	Yangın Yalıtımcısı

Meslekî yeterlilik belgesi zorunluluğuna ilişkin denetimler iş müfettişlerince yapılacaktır. Bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından her bir çalışan için 500 TL idari para cezası verilecektir.

Ayrıca mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğunu yerine getirmeyen işverenler hakkında uygulanan idari para cezalarının tebligat yapıldıktan bir ay içerisinde ödenmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Diğer yandan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanununa göre ustalık belgesi almış olanlar ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okullarından ve üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerinden mezun olup, diplomalarında veya ustalık belgelerinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlar için mesleki yeterlilik belge şartı aranmamaktadır.

Meslekî Yeterlilik Kurumu Kanunu Kapsamında Sınav Ve Belgelendirme Ücret Teşviki

Mesleki Yeterlilik Belgesi alma zorunluluğu bulunan mesleklerde, yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin 31/ 12/ 2017 tarihine kadar belge masrafı ile sınav ücreti, 01/ 01/ 2018 tarihinden 31/ 12/ 2019 tarihine kadar ise belge masrafı ile sınav ücretinin yarısı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı belirtilmiştir.

Karşılanacak sınav ücreti, brüt asgari ücretin yarısını geçmemek üzere bu desteklerden kişiler bir kez yararlanabilecektir. Ücret teşvikinin uygulanmasına yönelik usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlıkça belirlenecektir.

GENİŞ AÇI

İŞGÜCÜ PIYASASI ARAŞTIRMALARI

28 Türkiye İşgücü Piyasasının Nabzı Elimizde
Cafer UZUNKAYA

31 İşgücü Piyasası Araştırmaları Yerel Politikalara Yön Veriyor
Aydın ALABAŞ

37 İşgücü Piyasası Araştırmaları Kapsamında Aktif İşgücü Hizmetleri Değerlendirmesi
Emrullah ASLAN

43 Sektörel Perspektiften İşgücü Piyasası Araştırmalarına Bakış
Filiz AYVAZ - Tuba AKKAYA

48 2014'ten 2016'ya İhtiyaç Duyulan İşgücü Analizi
Sonay SAKAL - Yasin ÇAKMAK

54 İŞKUR'un Uluslararası Veri Üreten Araştırması: Açık İş İstatistikleri Araştırması
Volkan ÖZ

58 Üniversite Diplomalarının İşgücü Piyasasındaki Geçerliliği
Dr. Işıl KURNAZ

62 Karaman İli İş Arayan Beklentileri Araştırması
Boratav Ersin GÜLEÇ

İşgücü Piyasasının Nabzı Elimizde

Cafer UZUNKAYA
İŞKUR Genel Müdür Yrd.

Herhangi bir konuda isabetli karar alabilme yolunun; sağlıklı veriler üzerinden yapılan doğru analizlerden ve gerçekçi planlamalardan geçtiği aşikârdır. Bu realite temel politika belgelerinin hazırlığında kendini daha da net hissettirmektedir.

Ülkenin ve ülke insanının yaşanan ulusal, uluslararası ve uluslar üstü değişim ve dönüşümlere en hızlı şekilde uyum sağlamasını teminen, milli kaynakların doğru şekilde kullanılması; ancak temel politika ile politika belgelerinin stratejik planlama anlayışı içinde hazırlanmasıyla mümkündür. Etkin bir stratejik planlama ise politika uygulama sahasına ilişkin sağlıklı verilerle mümkün olmaktadır. Sağlıklı verilerin olmadığı yerde doğru analiz, doğru analizin olmadığı yerde ise gerçekçi ve anlamlı planlama mümkün değildir.

Eğitim planlamasından, yatırım planlamasına; teşvik sistemlerinden, beşeri sermaye yatırımına; kariyer planlamasından, mesleki eğitim programlarına kadar bir dizi alanda temel politikaların belirlenip, politika belgelerinin hazırlanmasında en hayati konu; "işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespiti"dir.

Bu sebeple; işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespiti bir ülke için büyük önem arz etmektedir. Eğitim planlamasından, yatırım planlamasına; teşvik sistemlerinden, beşeri sermaye yatırımına; kariyer planlamasından, mesleki eğitim programlarına kadar bir dizi alanda temel politikaların belirlenip, politika belgelerinin hazırlanmasında en hayati konu; ***"işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespiti"***dir.

İşgücü piyasasında arz ve talebin etkin bir şekilde uyumlaştırılabilmesi için işgücü piyasası bilgileri oldukça önemlidir. İşgücü piyasasının arz yönüne ilişkin veriler ağırlıklı olarak TÜİK'in yapmış olduğu "Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi" sonuçlarından elde edilmektedir. Ancak işgücü piyasasının talep tarafına yönelik yeterli veri bulunmamaktadır. Bu açığı da Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü olarak; İşgücü Piyasası Araştırmaları ile gidermeye çalışmaktayız. Bununla beraber ülkemiz için EUROSTAT nezdinde hala açık iş oranı açıklanamamakta ve dolayısıyla işgücü piyasası araştırmalarının daha da geliştirilerek yapılması büyük önem arz etmektedir.

Kanun koyucu; işgücü piyasası araştırmalarının hayati önemi sebebiyle, söz konusu çalışmaların yapılması görevini 4904 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne vermiştir. İlgili Kanunun ***"Kurumun Görevleri" başlıklı 3 üncü maddesi (b) bendiyle Kurum "İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, ... , işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak"***a görevlendirilmiştir. Çok dinamik bir yapı gösteren işgücü piyasasındaki değişimleri takip ederek, işgücü piyasasında önemi azalan ve artan meslekleri tespit etmek söz konusu görevin bir gereğidir. Konunun ehemmiyetine binaen, 665 sayılı KHK ile İŞKUR bünyesinde müstakilen bu çalışmaları takip ve koordineyle görevli bir Daire Başkanlığı kurulmuştur.

Geçmişten gelen bilgi birikimiyle her sene bir öncekinin bir adım önüne geçen işgücü piyasa araştırmaları; Türkiye geneli için özellikle son 3 yılda Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı işgücü piyasası araştırmaları olma özelliğini taşımaktadır.

İşgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilmesi ve gerekli politikaların oluşturulmasını teminen, Türkiye İş Kurumu'nca 2005 yılından bu yana işgücü piyasası araştırmaları periyodik şekilde yapılmaktadır. Değişik yöntemler kullanılarak devam ettirilen araştırmaların 2011 yılı ikinci yarısına kadar olan kısmının; standart bir metodolojisinin olmayışı, uluslararası istatistiki normlara tam olarak uyum sağlayamaması ve uluslararası karşılaştırılabilirliği olmaması yönünden eksikliği hissediliyordu. Bu anlamda Ülkemiz adına önemli bir boşluğu doldurması, çalışmaların uluslararası normlara uygun olarak, uluslararası karşılaştırılabilirliğe el verecek şekilde yapılması büyük önem arz etmekteydi.

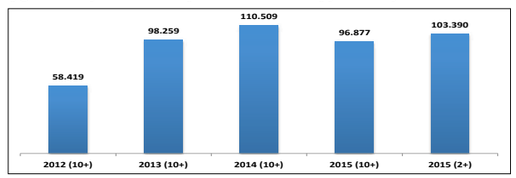
Bu sebeple, 2011 yılı ikinci yarısından itibaren yoğun bir çalışma sürecine girilmiştir. Bu anlamda işgücü piyasası araştırmalarının EUROSTAT (Avrupa Birliği İstatistik Ofisi) "açık iş istatistikleri" metodolojisine uygun şekilde, Resmi İstatistik Programı kapsamına alınmasına yönelik çalışmalar Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işbirliğinde sürdürülmektedir. Bu çalışmaların temel gayesi; işgücü piyasası ile ilgili periyodik bilgi elde etmek, işgücü piyasasında mevcut, geçmiş ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen

mesleki değişim ve gelişmeleri izlemek, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak ve bu sonuçlar üzerinden aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmektir. Bu çalışmanın önemli hedeflerinden biri de kurum ve kuruluşların işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşılamak ve yeni stratejilerin oluşturulmasına yardımcı olmaktır.

Karar alıcı ve/veya politika yapıcı tüm kişi ve kurumlar için üretilmesi gereken bilgilerin elde edilmesi amacıyla gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları, işgücü piyasasının talep yönünü yani piyasadaki işgücü talebini tespit etmeye yönelik anketler ve anketlerden elde edilen verilerin yorumlandığı raporlar yoluyla gerçekleştirilmektedir. Türkiye geneli ve il düzeyinde olmak üzere iki ayrı şekilde gerçekleştirilen çalışmalarda anketler işverenlerle yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmaktadır. Geçmişte mektup, e-posta ve telefon vb. yöntemlerle gerçekleştirilmeye çalışılan işgücü piyasası araştırmalarında, ülkemiz için en uygun yöntemin yüz yüze görüşme olduğu değerlendirilmektedir. Bu sebeple 2011 yılından günümüze gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları bu yöntem kullanılmıştır.

Geçmişten gelen bilgi birikimiyle her sene bir öncekinin bir adım önüne geçen işgücü piyasa araştırmaları; Türkiye geneli için özellikle son 3 yılda Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı işgücü piyasası araştırmaları olma özelliğini taşımaktadır. Grafikten de anlaşılacağı üzere 2015 yılından itibaren araştırmanın kapsamı daha da genişletilerek 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinin yanı sıra 2-9 arası kişi istihdam eden işyerleri de çalışma kapsamına dâhil edilmiştir. Böylelikle 2015 yılı işgücü piyasası araştırmasında 2 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri esas alınarak işgücü piyasasının fotoğrafı çekilmiştir.

Grafik: 2012-2015 Yılları Arasında Gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmalarında İşyeri Sayıları



Ülkemiz açısından birçok olumlu çıktısı olan işgücü piyasası araştırmalarının hiç şüphesiz en önemli özelliği; işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi gayesiyle aktif işgücü programları kapsamında düzenlenen işgücü yetiştirme programlarına yol gösterici yönüdür.

Bu bağlamda Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerimizce sunulan temel hizmetlerden mesleki eğitim faaliyetlerinin esaslarını belirleyen Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri ***"il düzeyinde sunulacak mesleki eğitim hizmetlerinin işgücü piyasası araştırmaları sonuçları dikkate alınarak"*** planlanmasını temin etmektedir. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerimizin ilgili Yönetmelik hükümlerine uygun olarak mesleki eğitim faaliyetlerini il düzeyinde işgücü piyasası araştırmalarına dayalı olarak planlayıp; uygulamalarına yönelik çalışmalar ise devam etmektedir. 2013-2017 İŞKUR Stratejik Planı'nda da bu konuyla ilgili açık hedefler bulunmaktadır.

Söz konusu tüm bu gelişmeler, İŞKUR'un değişen ve etkin hale gelen kurumsal yapısıyla işgücü piyasasında aktif rol almasının ne kadar olumlu sonuçlar elde ettiğini göstermektedir. Buradan hareketle İŞKUR olarak işgücü piyasası araştırmalarını daha da artırarak ve çeşitlendirerek, etkin bir şekilde kalitesini de yükselterek sürdürmeyi hedeflemekteyiz.

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI

Yerel Politikalara Yön Veriyor

Aydın ALABAŞ
İŞKUR, İstihdam Uzman

İşgücü Piyasası Araştırmaları 81 İl Düzeyinde Veri Üretiyor.

İşgücü piyasası araştırmalarının en önemli amaçlarından birisi yerelde karar alıcılara veri sağlayarak istihdam politikalarına yön vermesidir. Günümüzde istihdam politikaları belirlenirken veriye duyulan ihtiyaç oldukça fazladır. Makro belirlenen politikaların yanında yerelde bölgelerin ve illerin özelliklerine göre yerel politikalar da belirlenmesi gerekmektedir. Yerel politikaların belirlenmesi için de yerel düzeyde veriler oldukça önem arz etmektedir. Bu kapsamda da yerel düzeyde işgücü piyasasının talep yönüne ilişkin veri üretip sunan İşgücü Piyasası Araştırmaları önemli hale gelmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu işgücü piyasasının özellikle arz yönüne ilişkin veri üretmektedir. Bu kapsamda üretilen veriler uluslararası standartlardadır. Ancak Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarını her ay (dönemsel olarak) Türkiye geneli için açıklamakta NUTS1 ve NUTS2'ye[1] göre ise yıllık yayınlamaktadır. İl düzeyinde 2008 yılından 2013 yılları arasında İşgücüne Katılma Oranı, İstihdam Oranı ve İşsizlik Oranı verilerini yıllık olarak yayınlamıştır. 2014 yılından itibaren yeni seriye geçildikten sonra il düzeyinde

veri açıklanmamıştır. Bu anlamda da il düzeyinde veri sağlayan İşgücü Piyasası Araştırmalarının da önemi bir daha ortaya çıkmaktadır. Bölge veya il düzeyinde veri üretmek hem maliyetli hem de zor bir çalışmadır.

İşgücü Piyasası Araştırmaları yapılmaya başladığı zamandan bu yana en büyük hedeflerinden biri il düzeyinde veri üretmek olmuştur. 2011 yılından beri de her il için bu çalışmalar kapsamında standart veri üretilmiştir. Üretilen veriler ile her il için rapor hazırlanarak İŞKUR'un sitesinde yayınlanmıştır. Hazırlanan raporlarda işgücü piyasasının arz yönüne ilişkin verilere de yer verilerek geniş kapsamlı çalışmalar yapılmıştır. Aynı zamanda 81 il için raporlarda standart birliği sağlanmaya çalışılmıştır.

Yapılan çalışmalar göstermiştir ki işgücü piyasasının yapısı, ihtiyaçları yerel dinamiklere göre değişiklik gösterebilmektedir. Bu kapsamda 2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması Sonuçlarına il düzeyinde yer verilecektir.

75 İlde 10 ve Daha Fazla İstihdamlı İşyerlerinin Tamamı Ziyaret Edildi

2015 yılı İPA'da 132 bin 34 işyeri ziyaret edilmiştir. Çalışmada iki işyeri büyüklüğü için tahmin üretilmiştir. 2-9 arası istihdamlı işyerlerinde sadece Türkiye geneli için veri üretilirken, 10 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için hem Türkiye Geneli hem de il düzeyinde veri üretilmiştir. Dolayısıyla bu çalışmada il düzeyi verilerileri 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerine ilişkindir.

2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında 10 ve daha fazla kişi istihdam eden121 bin 823 işyeri ziyaret edilmiştir. 75 ilde 10 ve daha fazla istihdam eden işyerlerinin tamamı ziyaret edilirken İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Antalya ve Kocaeli'de örneklem yöntemiyle çalışma gerçekleştirilmiştir. Örneklem yapılan illerde de tam sayım da olduğu gibi hem il hem de sektörel düzeyde veri derlenmiştir. Örneklem yapılan illerde genelleştirildiğinde toplamda 187 bin 37 adet 10 ve daha fazla istihdamlı işyeri için tahmine ulaşılmıştır.

En fazla işyeri İstanbul'da bulunmaktadır. İşyerlerinin yüzde 28,5'i İstanbul'dadır. Daha sonra sırası ile Ankara, İzmir, Antalya, Bursa, Adana ve Konya illeri gelmektedir. En az işyeri ise Ağrı, Bayburt, Tunceli ve Gümüşhane illerindedir. İl düzeyinde tahmin ancak 10 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinden üretildiği için illerdeki işyerlerinin sektörel yapısını 10 ve daha fazla istihdamlı işyeri verilerinden yapmak daha doğru olacaktır. Türkiye genelinde 10 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinin yarısı İmalat ile Toptan ve Perakende Ticaret sektörlerinde faaliyet göstermektedir. Üçüncü sektör olarak da İnşaat sektörü gelmektedir. Türkiye genelindeki bu yapı ilk üç sektörün sıralamasında farklılık göstererek illerin önemli bir kısmında da aynıdır. Aydın, Bayburt, Bingöl, Bitlis, Diyarbakır, Hakkari, Siirt, Şanlıurfa ve Tunceli illerinde en fazla işyeri İnşaat sektöründe bulunmaktadır. Kilis, Mardin ve Şırnak illerinde en fazla 10 ve daha fazla istihdamlı işyeri Ulaştırma ve Depolama sektöründe, Muğla ilinde ise Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyeti sektöründe bulunmaktadır. Diğer illerde ise İmalat veya Toptan ve Perakende Ticaret sektörü ilk sırayı almaktadır. İstanbul, Ankara ve İzmir illerindeki işyerlerinin sektörel dağılımının birbirine yakın olması Türkiye geneli işyerlerinin sektörel dağılımını da etkilemiştir. Özellikle İnşaat sektörünün küçük ve orta ölçekli illerde en fazla işyeri olan ilk iki sektör içerisinde olmasına rağmen İstanbul, İzmir, Adana gibi büyük illerde en fazla işyeri olan üçüncü sektör olması, Türkiye genelinde de en fazla işyeri olan üçüncü sektör olmasına neden olmuştur.

> İl düzeyinde gerçekleştirilecek İşgücü Piyasası Araştırmaları hem işgücü arzı hem de işgücü talebiyle ilgili işgücü piyasası bilgilerini inceleyerek il düzeyindeki karar alıcıların strateji, politika ve tedbirleri geliştirmelerine yardımcı olacaktır.

Kadın İstihdamında Şampiyon Karaman

10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri kapsamında, toplam çalışanlar içerisinde kadın çalışanların oranının en yüksek olduğu il Karaman'dır. Çalışanların yüzde 45,1'i kadındır. İkinci sırada Edirne gelmektedir. Edirne'de çalışanların yüzde 42'si kadındır. Daha sonra sırası ile Kırklareli, Ordu, Sinop, İstanbul, Giresun, Düzce ve Aydın gelmektedir. Kadınların çalışma oranının en düşük olduğu illerin başında Şırnak gelmektedir. Çalışanların sadece yüzde 4,4'ü kadındır. Bu oran Siirt'te yüzde 8,6, Mardin'de ise 9,4'tür. Daha sonra sırası ile Ağrı, Bayburt, Hakkari, Şanlıurfa, Bingöl, Gaziantep ve Yozgat gelmektedir. 67 ilde kadınların çalışanlar içerisindeki oranı Türkiye ortalamasının altındadır. Sadece 14 il Türkiye ortalamasının üzerindedir.

İl düzeyinde açık işlerde tercih edilen cinsiyet durumunu analiz edecek olursak; 55 adet ilde erkek talebi, 26 adet ilde ise "farketmez" ilk sıradadır. Hiçbir ilde "kadın" eleman talebi ilk sırada yer almamıştır.

Çalışma kapsamında, araştırmanın yapıldığı döneme ilişkin il düzeyinde açık iş oranı tespit edilmiştir. Türkiye geneli için açık iş oranı yüzde 1,7 olarak tahmin edilmiştir. 40 tane

Tablo 1 İllere Göre Genel Veriler

İL	İşyeri	Çalışan	Açık iş	Temininde Güçlük Çekilen Meslek	Açık İş Oranı	NİDO
ADANA	3.621	119.014	1.504	1.960	1,2%	2,4%
ADIYAMAN	682	16.855	405	866	2,3%	6,7%
AFYONKARAHİSAR	1.200	32.194	407	1.111	1,2%	4,4%
AĞRI	337	5.813	182	771	3,0%	16,2%
AKSARAY	688	17.730	216	828	1,2%	7,8%
AMASYA	535	13.635	468	574	3,3%	6,1%
ANKARA	17.227	482.291	7.382	12.371	1,5%	3,4%
ANTALYA	6.081	194.281	5.504	8.780	2,8%	4,1%
ARDAHAN	80	1.323	133	167	9,1%	14,9%
ARTVİN	286	6.321	77	217	1,2%	3,1%
AYDIN	1.682	41.958	1.650	1.965	3,8%	4,2%
BALIKESİR	1.899	50.408	506	1.548	1,0%	4,2%
BARTIN	376	13.412	331	380	2,4%	4,0%
BATMAN	866	19.706	345	698	1,7%	6,3%
BAYBURT	85	1.506	89	73	5,6%	7,9%
BİLECİK	366	22.750	385	423	1,7%	1,1%
BİNGÖL	445	8.384	159	132	1,9%	4,1%
BİTLİS	380	5.413	282	337	5,0%	20,4%
BOLU	541	25.243	391	766	1,5%	3,0%
BURDUR	446	10.705	350	641	3,2%	6,0%
BURSA	7.855	346.967	9.011	9.386	2,5%	3,8%
ÇANAKKALE	877	26.192	713	993	2,6%	8,4%
ÇANKIRI	219	8.438	422	249	4,8%	5,1%
ÇORUM	876	21.891	426	953	1,9%	1,6%
DENİZLİ	2.667	98.386	2.452	3.380	2,4%	3,2%
DİYARBAKIR	2.111	47.295	432	730	0,9%	3,3%
DÜZCE	885	39.036	458	1.097	1,2%	3,9%
EDİRNE	589	21.373	259	597	1,2%	2,4%
ELAZIĞ	1.204	26.444	157	676	0,6%	4,7%
ERZİNCAN	331	8.640	279	420	3,1%	4,3%
ERZURUM	1.033	22.440	322	581	1,4%	4,7%
ESKİŞEHİR	1.838	74.015	1.385	2.026	1,8%	2,8%
GAZİANTEP	2.925	135.304	947	2.137	0,7%	3,4%
GİRESUN	741	16.624	254	456	1,5%	2,9%
GÜMÜŞHANE	170	4.357	116	270	2,6%	6,5%
HAKKARİ	187	2.709	22	61	0,8%	2,6%
HATAY	1.913	59.746	533	1.601	0,9%	3,0%
IĞDIR	209	5.231	71	656	1,3%	18,4%
ISPARTA	605	16.872	227	648	1,3%	4,0%
İSTANBUL	62.171	2.481.591	36.882	54.097	1,5%	2,7%
İZMİR	11.668	356.279	7.756	10.188	2,1%	2,7%

İL	İşyeri	Çalışan	Açık iş	Temininde Güçlük Çekilen Meslek	Açık İş Oranı	NİDO
KAHRAMANMARAŞ	1.564	61.962	964	1.999	1,5%	4,8%
KARABÜK	405	16.557	336	516	2,0%	2,2%
KARAMAN	450	25.951	888	833	3,3%	3,2%
KARS	245	4.521	151	363	3,2%	6,6%
KASTAMONU	577	14.571	574	1.000	3,8%	6,7%
KAYSERİ	2.949	115.546	1.364	3.349	1,2%	4,3%
KIRIKKALE	359	6.905	142	310	2,0%	5,6%
KIRKLARELİ	514	23.828	520	950	2,1%	2,1%
KIRŞEHİR	331	9.704	99	212	1,0%	1,1%
KİLİS	144	3.479	39	110	1,1%	2,0%
KOCAELİ	4.670	197.056	4.260	5.301	2,1%	4,3%
KONYA	3.995	127.310	2.828	4.273	2,2%	4,9%
KÜTAHYA	897	27.605	372	704	1,3%	6,0%
MALATYA	1.239	41.527	304	988	0,7%	4,0%
MANİSA	2.022	98.514	1.623	2.619	1,6%	2,9%
MARDİN	1.173	23.401	164	409	0,7%	1,7%
MERSİN	3.058	89.405	856	1.596	0,9%	2,9%
MUĞLA	2.172	39.951	1.634	2.738	3,9%	7,8%
MUŞ	330	6.012	158	259	2,6%	7,8%
NEVŞEHİR	615	15.067	75	273	0,5%	1,2%
NİĞDE	453	12.864	219	471	1,7%	3,9%
ORDU	1.157	28.620	504	740	1,7%	4,8%
OSMANİYE	760	21.827	350	630	1,6%	3,4%
RİZE	735	15.215	399	847	2,6%	7,7%
SAKARYA	1.659	68.202	2.482	3.205	3,5%	5,8%
SAMSUN	1.917	53.115	649	1.283	1,2%	4,4%
SİİRT	312	7.002	30	143	0,4%	2,7%
SİNOP	329	8.608	275	522	3,1%	1,8%
SİVAS	925	30.290	521	957	1,7%	4,3%
ŞANLIURFA	2.016	51.861	442	1.529	0,8%	5,0%
ŞIRNAK	565	12.610	103	411	0,8%	6,8%
TEKİRDAĞ	2.101	139.962	1.493	2.174	1,1%	1,8%
TOKAT	759	17.799	835	1.028	4,5%	12,2%
TRABZON	2.028	40.113	925	1.604	2,3%	2,5%
TUNCELİ	103	1.508	26	9	1,7%	4,0%
UŞAK	727	24.230	553	1.115	2,2%	5,2%
VAN	1.078	22.575	63	384	0,3%	3,7%
YALOVA	480	14.962	315	745	2,1%	4,5%
YOZGAT	482	11.604	306	784	2,6%	5,8%
ZONGULDAK	846	29.512	691	1.186	2,3%	4,8%
TOPLAM	**186.037**	**6.470.126**	**112.422**	**174.377**	**1,7%**	**3,4%**

Kaynak: 2015 İPA

ilin açık iş oranı Türkiye genelinin altında iken 41 adet ilin ise açık iş oranı ortalamanın üstündedir. İstanbul, Ankara, Adana, Kayseri, Mersin, Tekirdağ, Gaziantep, Şanlıurfa ve Diyarbakır gibi illerde açık iş oranının ortalamanın altında kalması dikkat çekicidir.

Tüm İllerde İstihdam Artışı Bekleniyor

Bütün illerde önümüzdeki yıl istihdam artışı beklenmektedir. İşyerlerinin istihdam beklentilerini il düzeyinde incelersek; fikrim yok ile değişim olmayacak şıkları ön plana çıkmaktadır. 60 ilde en yüksek oranda fikrim yok işaretlenirken 21 ilde ise istihdamın değişmeyeceği ilk sırada yer almıştır. Tüm illerde istihdam artışı bekleyen işyeri sayısı istihdam azalışı bekleyen işyeri sayısından fazladır.

Bölgesel düzeyde temininde güçlük çekilen meslekler incelendiğinde bölgeler arasındaki farklılık dikkat çekmektedir. 12 bölgenin 6 tanesinde en fazla temininde güçlük çekilen meslek Makineci (Dikiş) olsa da alt sıralara inildiğinde farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Birbirine yakın bölgelerde de benzerlik oranı artmaktadır. Doğu Karadeniz ile Batı Karadeniz bölgelerinde ilk 10 mesleğin 8 tanesi ortaktır. Ancak sıralamalarda farklılık bulunmaktadır. İstanbul, Doğu Marmara ve Batı Marmara'da ise ilk 10 mesleğin sadece 4 tanesi ortaktır. Satış Danışmanı 12 bölgenin tamamında, Garson (Servis Elemanı) 11 bölgede, Beden İşçisi (Genel) 9 bölgede, Makineci (Dikiş) 12 bölgenin 8 tanesinde en fazla eleman temininde güçlük çekilen ilk 10 meslek arasında yer almıştır. Bu meslekler dışındaki meslekler ise daha dağınık bir dağılım göstermiştir. Bölgesel düzeyde gözlenen farklılık il düzeyine inildiğinde daha belirginleşmektedir.

Tablo 2: NUTS 1'e Göre Eleman Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

İstanbul (TR1)	Batı Marmara (TR2)	Ege (TR3)	Doğu Marmara (TR4)	Batı Anadolu (TR5)	Akdeniz (TR6)
SATIŞ DANIŞMANI	MAKİNECİ (DİKİŞ)	MAKİNECİ (DİKİŞ)	MAKİNECİ (DİKİŞ)	GAZ ALTI KAYNAKÇISI	GARSON (SERVİS ELEMANI)
MAKİNECİ (DİKİŞ)	GARSON (SERVİS ELEMANI)	GARSON (SERVİS ELEMANI)	GAZ ALTI KAYNAKÇISI	SATIŞ DANIŞMANI	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)
BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	GÜVENLİK GÖREVLİSİ	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	BULAŞIKÇI (STEVARD)
GARSON (SERVİS ELEMANI)	GAZ ALTI KAYNAKÇISI	GAZ ALTI KAYNAKÇISI	KABLO AĞI BANTLAMA ELEMANI	GÜVENLİK GÖREVLİSİ	ODA GÖREVLİSİ-TURİZM
TEMİZLİK GÖREVLİSİ	ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	GARSON (SERVİS ELEMANI)	CNC TORNA TEZGAHI OPERATÖRÜ	SATIŞ DANIŞMANI
PREFABRİK YAPI MONTAJ İŞÇİSİ	SATIŞ DANIŞMANI	SATIŞ DANIŞMANI	SATIŞ DANIŞMANI	TEMİZLİK GÖREVLİSİ	PAZARLAMACI
MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	AKARYAKIT SATIŞ ELEMANI (POMPACI)	MEYVE SEBZE AYIKLAMA İŞÇİSİ	TIR-ÇEKİCİ ŞOFÖRÜ	ELEKTRİKÇİ (GENEL)	GENEL ALAN TEMİZLEME VE DÜZENLEME GÖREVLİSİ / MEYDANCI (OTEL)
ORTACI/AYAKÇI (TEKSTİL)	ELEKTRİKÇİ (GENEL)	MERMER İŞÇİSİ	TEMİZLİK GÖREVLİSİ	MUHASEBECİ	GÜVENLİK GÖREVLİSİ
GÜVENLİK GÖREVLİSİ	DÖKÜMCÜ (METAL)	DOKUMA MAKİNELERİ OPERATÖRÜ / DOKUMACI	MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	GARSON (SERVİS ELEMANI)	TIR-ÇEKİCİ ŞOFÖRÜ
PAKETLEME İŞÇİSİ (EL İLE)	DİKİŞ MAKİNESİ OPERATÖRÜ-KUMAŞ	KAYNAKÇI (OKSİJEN VE ELEKTRİK)	DOKUMA MAKİNELERİ OPERATÖRÜ / DOKUMACI	SATIŞ TEMSİLCİSİ / PLASİYER	AŞÇI

Orta Anadolu (TR7)	Batı Karadeniz (TR8)	Doğu Karadeniz (TR9)	Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	Ortadoğu Anadolu (TRB)	Güneydoğu Anadolu (TRC)
MAKİNECİ (DİKİŞ)	MAKİNECİ (DİKİŞ)	GARSON (SERVİS ELEMANI)	BAYAN TERZİSİ	MOBİLYA DÖŞEME İŞÇİSİ	MAKİNECİ (DİKİŞ)
DOKUMA KONFEKSİYON MAKİNECİ	GARSON (SERVİS ELEMANI)	MAKİNECİ (DİKİŞ)	TIR-ÇEKİCİ ŞOFÖRÜ	MOBİLYACI	MÜŞTERİ HİZMETLERİ GÖREVLİSİ/ASİSTANI
SATIŞ DANIŞMANI	SATIŞ DANIŞMANI	PAZARLAMACI	GARSON (SERVİS ELEMANI)	GARSON (SERVİS ELEMANI)	PAZARLAMACI
PAZARLAMACI	KAYNAKÇI (OKSİJEN VE ELEKTRİK)	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	AŞÇI	ARGON KAYNAKÇISI (TIĞ KAYNAKÇISI)	SATIŞ DANIŞMANI
AŞÇI	PAZARLAMACI	SATIŞ DANIŞMANI	SATIŞ DANIŞMANI	TERZİ	MUHASEBECİ
GARSON (SERVİS ELEMANI)	GAZ ALTI KAYNAKÇISI	BEDEN İŞÇİSİ (TAŞIMA, YÜKLEME-BOŞALTMA)	PAZARLAMACI	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	ELEKTRİKÇİ (GENEL)
MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	MERMER İŞÇİSİ	TIR-ÇEKİCİ ŞOFÖRÜ	ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	DOKUMA KONFEKSİYON MAKİNECİ	HEMŞİRE
ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)	AŞÇI	KASİYER	MERMER İŞÇİSİ	ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA
ÖN MUHASEBECİ	AŞÇI	KAYNAKÇI (OKSİJEN VE ELEKTRİK)	ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	ŞOFÖR-YÜK TAŞIMA	ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ
GAZ ALTI KAYNAKÇISI	KONFEKSİYON İŞÇİSİ	DİKİŞ MAKİNESİ OPERATÖRÜ-KUMAŞ	MODEL MAKİNECİ (DOKUMA HAZIR GİYİM VE EV TEKSTİLİ)	SATIŞ DANIŞMANI	BEDEN İŞÇİSİ (GENEL)

Sonuç

İl düzeyinde gerçekleştirilecek İşgücü Piyasası Araştırmaları hem işgücü arzı hem de işgücü talebiyle ilgili işgücü piyasası bilgilerini derleyerek il düzeyindeki karar alıcıların strateji, politika ve tedbir geliştirmelerine yardımcı olacaktır.

İşgücü Piyasası Araştırmaları, il düzeyinde öne çıkan sektörlerde beceri, nitelik ve yetkinliğe yönelik yakın geçmiş ve gelecekteki işgücü talebini izlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmalar ile elde edilecek bulgular aynı zamanda illerde farklı sektörlerdeki talebin niteliği ve yapısıyla ilgili gelecekte yaşanabilecek gelişmeler için de bir öngörü sağlayabilecektir.

İllerin işgücü piyasaları farklı özelliklere sahiptirler. Yapılan İşgücü Piyasası Araştırmaları ile bu farklılık ortaya konulmuştur. Bu nedenle yerel düzeyde bu farklılıkların ele alınması elzemdir.

Bugüne kadar il düzeyinde gerçekleştirilen işgücü piyasası Araştırmalarında önemli mesafeler alınsa da kesinlikle yeterli olarak görülmemelidir. İŞKUR, işgücü piyasasının gelişen ve değişen yapısına uygun olarak bu çalışmaları da sürekli geliştirmelidir. Türkiye geneli için 2 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri için tahmin üretip veri sağlayan bu çalışma, il düzeyinde de kapsamını 2 ve daha fazla istihdamlı işyerlerini içine alacak şekilde genişletmelidir. Ayrıca il düzeyinde belirli sektörleri derinlemesine ele alan ve spesifik konularda araştırmalar yapılmalıdır.

Yerel düzeyde veri ihtiyacının giderilmesi amacıyla TÜİK'in de Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarını yıllık olarak il düzeyinde açıklamaya başlaması önemli bir aşama olacaktır.

İstihdam politikalarının oluşturulmasına yerel aktörlerinde dahil olabilmesi için yerel düzeydeki veriler oldukça önemlidir. Bu kapsamda yerel düzeyde veri sağlayan İşgücü Piyasası Araştırmaları yerel politikalara yön verecektir.

Sonnot

1. NUTS sınıflandırmasında iller "Düzey 3" olarak tanımlanmış; ekonomik, sosyal ve coğrafi yönden benzerlik gösteren komşu iller ise bölgesel kalkınma planları ve nüfus büyüklükleri dikkate alınarak "Düzey 1" ve "Düzey 2" olarak gruplandırılarak, hiyerarşik İBBS yapılmıştır. Kaynak: http://www.planlama.org/index.php/tuerkiyede-boelgesel-kalknma-ajanslar/tuerkiyedeki-statistiksel-boelge-birimleri-bb

Kaynakça:

- 2015 Yılı İşgücü Piyasası Araştırma Sonuç Raporu, İŞKUR
- İşgücü Piyasası Analiz Rehberi, İŞKUR
- Kalkınma Bakanlığı internet sitesi http://www.planlama.org/index.php/tuerkiyede-boelgesel-kalknma-ajanslar/tuerkiyedeki-statistiksel-boelge-birimleri-bb

İşgücü Piyasası Araştırmaları Kapsamında

Aktif İşgücü Hizmetleri Değerlendirmesi

Emrullah ASLAN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Dünyada bilim ve teknoloji alanlarında yaşanılan gelişmeler ve yüksek teknolojiye dayalı yeni üretim modelleri, istihdam ve işsizlik sorunlarını gündeme getirmiş, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileriyle donatılmış nitelikli işgücünü gerekli kılmıştır.

İşsizlik bugün, tüm dünya ülkelerini ilgilendiren başlıca sorunlardan biri durumundadır. İşsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından birisi ekonomik kalkınma, ekonomik kalkınmada en önemli yatırım ise insana yapılan yatırımdır. İnsana yapılan yatırımın getirisi uzun vadede gerçekleşmekte, ancak gerçekleştiğinde de katma değeri yüksek olmaktadır.

Bu kurs ve programlardan 2003 yılından günümüze kadar yaklaşık 1 milyon 500 bin kişinin faydalanması ve yaklaşık 2,1 milyar TL kaynağın kullanılması ülkemiz için taşıdığı önem ve etkinliğinin geçmişle kıyaslanmayacak şekilde arttığının bir göstergesidir.

İşgücünün beceri seviyesi ile işsizlik arasında ters bir orantı olduğu, beceri seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğü bir gerçektir. İşgücünün kalitesi, firmaların rekabet yeteneği ve başarısında merkezî rol oynamaktadır.

Teknoloji çağında bilgili ve becerili insan sermayesi fiziksel sermayenin önüne geçmiş, değişen teknoloji ve bilgi toplumu gereği yaşam boyu eğitim felsefesi öne çıkmıştır. İşgücünün rekabet gücünü artırmak, istihdam edilebilirliğini ve uyum becerisini geliştirmek yaşam boyu eğitimle ve insan kaynaklarına daha fazla yatırımla mümkün hale gelmiştir. Bu bağlamda işsizlikle mücadelenin en etkili yolu şüphesiz ekonomik büyümenin yanında, yeni iş alanları yaratma ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesidir.

Sürdürülebilir ve nitelikli istihdamı hedefleyerek işsizliği kalıcı şekilde azaltmayı amaçlayan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) başta kadınlar, gençler, engelliler, niteliksiz işgücü olmak üzere tüm işsizlere yönelik aktif işgücü politikaları uygulamaktadır. Bu kapsamda iş arayan, işveren ve çalışanların desteklendiği teşvik uygulamaları, toplum yararına çalışmalar, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, engellilere yönelik destekler gibi kurs ve programlar Kurumun kullandığı en önemli politika araçlarındandır.

İşsizlikle mücadelede aktif işgücü programları (AİP) kapsamında Kurumun kullandığı en önemli politika araçlarının başında, herhangi bir mesleki niteliği olmayan ya da mesleğini geliştirmek ve değiştirmek isteyen işsizlerin katıldığı mesleki eğitim kursları, 2009 yılından itibaren uygulanan ve işsizlerin işyerinde niteliklerini geliştirmesini sağlamakla birlikte aynı zamanda işverenin ise aradığı elemanı kendi işyerinde yetiştirmesini temin eden işbaşı eğitim programları ve girişimci adaylarına temel girişimcilik eğitimlerinin verildiği girişimcilik eğitim programları gelmektedir.

Bu kurs ve programlardan 2003 yılından günümüze kadar yaklaşık 1 milyon 500 bin kişinin faydalanması ve yaklaşık 2,1 milyar TL kaynağın kullanılması ülkemiz için taşıdığı önem ve etkinliğinin geçmişle kıyaslanmayacak şekilde arttığının bir göstergesidir.

Küreselleşmeyle birlikte işgücü piyasalarında riskler ve belirsizliklerle beraber değişim ve dönüşümler yaşanırken; söz konusu riskler ve belirsizlikleri öngörerek, istihdam ve mesleki eğitim politikalarını, yaşanan değişim ve dönüşümler paralelinde sürdüren devletler işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü sağlamakta daha başarılı olmaktadırlar.

İŞKUR da bu başarıya ulaşma bağlamında; 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda verilen görevlere istinaden işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilmesi amacıyla 2007 yılından itibaren periyodik olarak işgücü piyasası analizleri (İPA) gerçekleştirmektedir. Farklı yöntemler kullanılarak 2007'den beri devam ettirilen analizler, ulusal düzeyde 2009 yılından itibaren yılda iki defa yapılmaktadır. 2011 yılından itibaren de bu çalışmalar Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun desteği ile gerçekleştirilmektedir.

Bu çalışmaların temel amaçları, işgücü piyasası ile ilgili periyodik bilgi elde etmek, işgücü piyasasında mevcut, geçmiş ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen sektörel ve mesleki değişim ile gelişmeleri izlemek, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak ve bu sonuçlar üzerinden aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmek şeklindedir. Bu çalışmanın önemli amaçlarından biri de İŞKUR'un yanı sıra diğer kurum ve kuruluşların işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşılamak ve mesleki eğitim planlamasının ihtiyaca uygun olması için veri sağlamaktır.

İşgücü piyasa araştırmaları; işgücü piyasasına ilişkin yapılacak hamlelerde, uygulanacak politikalarda, kamu istihdam kurumlarının orta ve uzun vadede işgücü piyasasında kendini nasıl konumlandıracağı hususunda büyük öneme sahiptir.

Aktif işgücü programları kapsamında İŞKUR tarafından uygulanmakta olan mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının planlanmasına ve açılmasına temel teşkil eden en önemli kaynakların başında işgücü piyasası analizleri gelmektedir. İşgücü piyasası analizleri; 2003 yılından itibaren yaklaşık olarak 2,1 milyar TL kaynağın kullanılmış olduğu kurs ve programların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde planlanmasına ve uygulanmasına önemli katkılar sağlamaktadır.

İŞKUR 2013 yılında aktif işgücü programları mevzuatında köklü değişikler yaparak kurs ve programların etkinliğini ve niteliğini yükseltmiş, kursiyerlerin daha uzun süre istihdamda kalmalarına yönelik de ciddi tedbirler almıştır. Bu çerçevede işgücü arz ve talebini en etkin şekilde eşleştirmek ve işveren taleplerine en uygun işgücünü yetiştirmek amacıyla Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği hazırlamış ve 12.03.2013'te yürürlüğe konulmuştur.

Söz konusu Yönetmelik kapsamında yürütülen kurs ve programlar; işgücü piyasası analizleri çerçevesinde her yıl hazırlanarak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarınca ilgili yılın başında onaylanan "yıllık işgücü eğitim planları" ışığında düzenlenmektedir. Yıllık işgücü eğitim planlarında, işyerlerinden alınan talepler ve/veya işgücü piyasası araştırmaları sonucunda belirlenen meslekler ile bu mesleklerde eğitim alacak kişi sayısı yer almaktadır. Yıllık işgücü eğitim planında yer alan mesleklerde kurs açılabilmesi için işgücü piyasasından veya işverenlerden talep gelmesi gerekir, yani işgücü piyasasının bu ihtiyacını İŞKUR'a bildirmesi gerekmektedir. Söz konusu talebin, Kurum'daki kayıtlarda yer alan iş arayanlardan karşılanamaması halinde, karşılanamayan kısım için mesleki eğitim kursu açılmaktadır.

2014 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu Işığında Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları Değerlendirmesi

İŞKUR tarafından 2007 yılından itibaren yapılmakta olan işgücü piyasası analizlerinin sonuncusu, 2014 yılında yapılmış ve rapor olarak yayımlanmıştır. Bu kapsamda:

12 Mayıs-27 Haziran 2014 tarihleri arasında, 10+ istihdamlı 129.065 işyeri ziyaret edilerek ve yüz yüze görüşülerek yapılan İşgücü Piyasası Talep Araştırmasında İşyeri Bilgi Formlarından elde edilen veriler derlenmiştir.

Bu araştırma çerçevesinde 75 ilde tam sayım, 6 büyük ilde ise örneklem yöntemi uygulanan araştırmada 129.065 işyerine gidilerek işyerlerinin; mevcut istihdam durumları, açık işleri, temininde güçlük çektikleri meslekler, gelecek döneme ait beklenen istihdam değişimleri ve açık iş verilen mesleklerde istenen beceriler ile ilgili veriler raporlanmıştır.

İşgücü piyasası analiz raporunda "açık işler", "temininde güçlük çekilen meslekler" ve "gelecek dönem istihdam eğilimleri" gibi başlıklar altında işgücü piyasasının ihtiyaçları tespit edilmiştir.

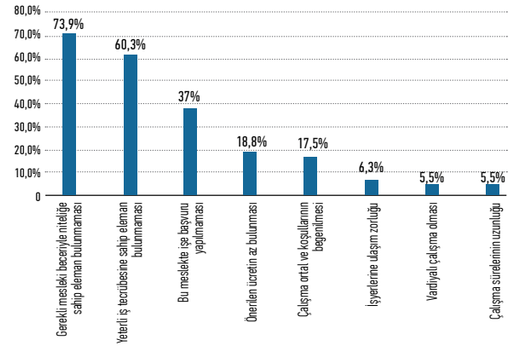
Açık işlerin tespiti kapsamında; işverenlere eleman ihtiyaçlarının bulunup bulunmadığı sorulmuştur. Verilen cevaplarla elde edilen açık iş istatistikleri; işverenin mevcut ihtiyacının tespitinin yanı sıra uygulanan politikaların etkilerini gözlemlemede yardımcı olmakta, bir yönüyle de gelecekteki politika ve uygulamalar açısından öncü bir gösterge olmaktadır.

Çalışma sonucunda, 198 bin 582 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Bu rakam oransal olarak % 2,7'ye tekabül etmektedir. Yani her 100 kişilik eleman ihtiyacının 2,7'si açık bulunmakta / doldurulmayı beklemektedir.

Temininde güçlük çekilen mesleklerin tespiti kapsamında; 2014 yılı başından itibaren işverenlere hangi meslekler-de eleman temin ederken güçlük çektikleri ve sayısı sorulmuş, 2.704 farklı meslekte 282.704 kişinin temininde güçlük çekildiği tespit edilmiştir. Çalışma sonuçları, en fazla açık iş olan ve en fazla temininde güçlük çekilen ilk 20 mesleğin 15'inin aynı meslekler olduğunu ortaya koymaktadır.

Açık işlerin ve eleman temininde güçlük çekilmesinin nedenlerinin ortaya konması, doğru politikalar oluşturulması ve uygun programlar uygulanması açısından önemlidir. Bu amaca hizmet etmek üzere, 2014 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması, "temininde güçlük çekilme nedenleri"ni de ortaya koymuştur.

Grafik 1: Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri



Kaynak: TİPTA 2014-1

Teminde güçlük çekilme nedenlerinde ilk sırayı % 73,9 ile "gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması", ikinci sırayı % 60,3 ile "iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması" almaktadır. Bu sonuçlar, işverenlerin aradığı

elemanlarda hem niteliklere hem deneyime verdiği önemi ve aktif işgücü programlarının işgücü piyasasındaki gerekliliğini / zorunluluğunu bir kez daha ortaya koymaktadır.

İŞKUR'un uyguladığı AİP'lerin başarısı da piyasanın ihtiyaçlarını karşılamaya ne ölçüde odaklandığına bağlıdır. Bu alandaki başarı düzeyi, İşgücü Piyasası Araştırması'nda ortaya çıkan sonuçlar ile AİP gerçekleşmelerinin kıyaslanması ile tespit edilebilir.

İŞKUR; 2014 yılında işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ve temininde güçlük çektiği 282.704 kişinin %60'ını ve 2015 yılında istihdam artışı beklediği 361.714 kişinin %73'ünü Aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlediği mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları ile işgücü piyasasına kazandırmıştır.

İŞKUR; 2014 yılında işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu ve temininde güçlük çektiği 282.704 kişinin %60'ını ve 2015 yılında istihdam artışı beklediği 361.714 kişinin %73'ünü Aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlediği mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları ile işgücü piyasasına kazandırmıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 1 ve 2'deki kıyaslamayla AİP'lerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılanmaya odaklandığı ortaya konmaya çalışılmıştır. Kıyaslamalar sektörel düzeyde yapılmış olup; Tablo 1, 2014 yılında temininde güçlük çekilen elemanların AİP'ler yoluyla karşılanma düzeyini, Tablo 2 ise AİP'lerin 2015 yılındaki istihdam artışı beklentilerini karşılama düzeyini ortaya koymaktadır. Kıyaslamada AİP'ler içinde nitelik artırmaya yönelik en önemli iki program olan mesleki eğitim kursları (MEK) ile işbaşı eğitim programları (İEP) yararlanıcı sayıları kullanılmıştır.

Temininde güçlük çekilen mesleklere sektörler itibariyle bakıldığında ilk sırada 111.361 kişi ile imalat sektörü, ikinci sırada 48.979 kişi ile toptan ve perakende ticaret sektörü, üçüncü sırada ise 34.347 ile inşaat sektörü yer almaktadır. İlk üç sırada yer alan temininde güçlük çekilen kişi sayısı toplam temininde güçlük çekilen kişilerin % 68,8'ini oluşturmaktadır. Bununla birlikte kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı ile su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetlerine ilişkin sektörlerinde ise temininde güçlük çekilen kişi sayıları toplamı 1.594 olup toplam temininde güçlük çekilen kişilerin % 0,5 ini oluşturmaktadır.

İŞKUR tarafından 2014 yılında aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları sektörel olarak incelendiğinde 29.392 kişinin imalat sektöründe, 26.566 kişinin ise eğitim sektöründe mesleki eğitim kurslarına katıldığı görülmekte olup bu iki sektörde eğitim alanlar toplam kurslara katılanların % 51'ini oluşturmaktadır. İşbaşı eğitim programlarında ise ilk sırada 23.981 kişi ile imalat sektöründe düzenlendiği, ikinci sırada

Tablo 1: Sektörlere Göre AİP'lerin Temininde Güçlük Çekilen Elemanları Karşılama Düzeyi

Sektör Adı	Temininde Güçlük Çekilen Kişi Sayısı	MEK'ten Yararlanan Kişi Sayısı *	İEP'ten Yararlanan Kişi Sayısı*	AİP'ten Yararlanan Toplam Kişi Sayısı*	Karşılama Oranı **
İmalat	111.361	29.392	23.981	53.373	48%
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	48.979	3.390	7.691	11.081	23%
İnşaat	34.347	911	1.811	2.722	8%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	21.918	1.673	2.404	4.077	19%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	18.839	8.247	2.123	10.370	55%
Ulaştırma ve depolama	9.957	1.396	2.209	3.605	36%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	8.630	5.295	2.816	8.111	94%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	7.960	1.513	5.097	6.610	83%
Diğer hizmet faaliyetleri	5.408	9.699	5.083	14.782	273%
Eğitim	4.027	26.566	2.819	29.385	730%
Bilgi ve iletişim	3.631	7.599	929	8.528	235%
Madencilik ve taş ocakçılığı	3.295	73	111	184	6%
Gayrimenkul faaliyetleri	1.452	105	48	153	11%
Finans ve sigorta faaliyetleri	1.305	4.040	1.320	5.360	411%
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	833	144	114	258	31%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	384	358	317	675	176%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	377	219	81	300	80%
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Bu Sektörlerde Analiz Yapılmamıştır	7.751	456	8.207	Bu Sektörlerde Analiz Yapılmadığından Oran Verilememektedir.
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik		1.229	35	1.264	
Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri; hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayrım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri		29	7	36	
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri		37	4	41	
TOPLAM	**282.704**	**109.666**	**59.456**	**169.122**	**60%**

**2014 Ocak-Aralık Gerçekleşmesi*

*** AİP'den Yararlananların 2014'te Temininde Güçlük Çekilenlere Oranı*

Tablo 2: Sektörlere Göre AİP'lerin İstihdam Artışı Beklentilerini Karşılama Düzeyi

Sektör Adı	2015'te İstihdam Artışı Beklenen Kişi Sayısı	MEK'ten Yararlanan Kişi Sayısı *	İEP'ten Yararlanan Kişi Sayısı *	AİP'ten Yararlanan Toplam Kişi Sayısı *	Karşılama Oranı **
İmalat	115.110	29.519	43.755	73.274	64%
İnşaat	60.506	1.806	4.347	6.153	10%
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	59.204	7.067	5.662	12.729	22%
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	55.307	2.163	19.155	21.318	39%
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	15.853	1.323	6.084	7.407	47%
Ulaştırma ve depolama	9.754	1.149	5.177	6.326	65%
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	9.490	6.258	6.939	13.197	139%
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	9.343	1.885	10.480	12.365	132%
Finans ve sigorta faaliyetleri	7.353	7.536	2.485	10.021	136%
Bilgi ve iletişim	5.413	9.850	3.134	12.984	240%
Diğer hizmet faaliyetleri	4.987	11.083	10.534	21.617	433%
Madencilik ve taş ocakçılığı	4.329	469	278	747	17%
Gayrimenkul faaliyetleri	1.797	120	131	251	14%
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	1.271	984	200	1.184	93%
Eğitim	992	47.001	4.686	51.687	5211%
Kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor	698	331	458	789	113%
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	308	77	1.019	1.096	356%
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	Bu Sektörlerde Analiz Yapılmamıştır	8.978	878	9.856	Bu Sektörlerde Analiz Yapılmadığından Oran Verilememektedir.
Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik		1.833	80	1.913	
Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri; hanehalkları tarafından kendi kullanımlarına yönelik olarak ayrım yapılmamış mal ve hizmet üretim faaliyetleri		12	27	39	
Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri		27	7	34	
TOPLAM	**361.714**	**139.471**	**125.516**	**264.987**	**73%**

**2015 Ocak-Ekim Gerçekleşmesi*

*** AİP'den Yararlananların 2015'te İstihdam Artışı Beklenenlere Oranı*

ise 7.691 kişi ile toptan ve perakende ticaret sektöründe düzenlendiği görülmekte olup toplam işbaşı eğitim programlarına katılanların % 53,2'sini oluşturmaktadır.

Eleman temininde güçlük çekilen sektörlerde eleman ihtiyacının karşılanması amacıyla düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarını karşılama oranları incelendiğinde sırasıyla eğitim, finans ve sigorta faaliyetleri, diğer hizmet faaliyetleri, bilgi ve iletişim, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektörlerinde % 100'ün üzerinde bir karşılama oranına sahiptir. İmalat, toptan ve perakende ticaret, inşaat, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, ulaştırma ve depolama, madencilik ve taş ocakçılığı, gayrimenkul faaliyeti sektörlerinde ise eleman ihtiyacını karşılamada kurs ve programlar %50'nin altındadır.

Gelecek dönem istihdam eğilimlerine yönelik olarak yapılan analiz çalışmasında ise işverenlerin 2015 yılı Haziran ayı sonunu öngörerek istihdam artış veya azalışlarına ilişkin vermiş oldukları cevaplar analiz edilmiştir. Bu kapsamda 30 Haziran 2015 tarihi itibariyle işverenler 361 bin 764 kişilik net istihdam artışı beklemektedir. Başka bir ifadeyle işverenlerin, istihdamlarını mevcut istihdamlarının yüzde 5,1'i oranında artırmayı planladıklarını göstermektedir.

Yapılan çalışma neticesinde hangi mesleklerde istihdam artışı veya azalışı olacağının ortaya konulması uygulanacak politika ve projelere özellikle aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen kurs ve programlara yön verilmesi açısından önemlidir. Bu sayede istihdamın kalıcı olarak sağlanması, kamu kaynaklarının yerinde ve verimli kullanılması amacına ulaşılabilecektir.

Gelecek dönem istihdam eğilimleri ile ilgili olarak toplam 2 bin 314 farklı meslekte istihdam artışı beklenirken 282 farklı meslekte ise istihdam azalışı beklenmektedir. Çalışan bulunan mesleklerin yaklaşık yarısında ise herhangi bir değişim beklenmediği tespit edilmiştir.

Gelecek dönem istihdam beklentilerine sektörel olarak bakıldığında imalat sektöründe 115 bin 110 kişilik net istihdam artışı beklentisi ile ilk sırada yer almaktadır. Bu sektörü 60.506 kişilik istihdam artışı ile inşaat sektörü takip etmektedir.

Bu iki sektör toplam istihdam artışının % 48,5'ini oluşturmaktadır. Yapılan analiz çalışması ile tüm sektörlerde net istihdam artışı beklentisi olduğu ortaya konulmuştur. Net istihdam değişim oranı en düşük sektörler ise Eğitim ile Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı sektörleridir.

İŞKUR tarafından 2015 yılı Ocak-Ekim döneminde aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları sektörel olarak incelendiğinde yine eğitim ve imalat sektörlerinin ilk iki sırada yer aldığı görülmektedir. 47.001 kişinin eğitim sektöründe, 29.519 kişinin ise imalat sektöründe mesleki eğitim kurslarına katıldığı görülmekte olup bu iki sektörde eğitim alanlar toplam kurslara katılanların % 54,8'ini oluşturmaktadır. İşbaşı eğitim programlarında ise imalat sektörü yine 43.755 kişinin eğitim almasıyla birinci sırada yer almakta olup, ikinci sırada ise 19.155 kişi ile toptan ve perakende ticaret sektöründe düzenlendiği görülmekte olup toplam işbaşı eğitim programlarına katılanların % 50,1'ini oluşturmaktadır.

2015 yılında istihdam artışı beklenen sektörlerde eleman ihtiyacının karşılanması amacıyla düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının sektör ihtiyaçlarını karşılama oranları incelendiğinde sırasıyla eğitim, diğer hizmet faaliyetleri, elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı, bilgi ve iletişim, mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler, finans ve sigorta faaliyetleri, insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sektörlerinde % 100'ün üzerinde bir karşılama oranına sahiptir. İnşaat, toptan ve perakende ticaret, konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri, madencilik ve taş ocakçılığı, gayrimenkul faaliyeti, idari ve destek hizmet faaliyetleri sektörlerinde ise işgücü piyasası ihtiyacını karşılamada kurs ve programlar %50'nin altındadır.

İŞKUR'un işgücü piyasasına yönelik olarak uygulamakta olduğu tüm faaliyet ve politikaların son yıllarda artarak devam ettiği bilinmektedir. İşgücü piyasası analizleri neticesinde periyodik bilgi elde eden, gelecek dönemde meydana gelebilecek sektörel ve mesleki değişimleri izleyen, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koyan İŞKUR'un işgücü piyasası analizleri odağında planlamalar yapması, gerçekleştirmiş olduğu politika ve faaliyetlerin etkin ve verimli bir şekilde sürdürülmesi açısından son derece önemlidir.

Kaynakça

- 2014 Yılı Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu, İŞKUR, 2014.
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarihi: 12.03.2013 Sayısı: 28585.
- ATAR, Ferhat; İşveren Taleplerine Dayalı Aktif İşgücü Piyasası Programları Uygulama Biçimleri ve Bir Model Önerisi, İstihdam Uzmanlığı Tezi, İŞKUR, Ankara 2013.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Ankara 2013.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 21.10.2008 Sayısı: 27031
- İLHAN, Doğanay Nafiz; Türkiye'de İşyeri Kayıtları ve İŞKUR, İstihdam Uzmanlığı Tezi, İŞKUR, Ankara 2013.
- Kalkınma Bakanlığı; 10. Kalkınma Planı, Ankara 2013.
- Kalkınma Bakanlığı; İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyon Raporu; Ankara 2013.
- Kalkınma Bakanlığı; Orta Vadeli Program (2015-2017).

Filiz AYVAZ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Tuba AKKAYA
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Sektörel Perspektiften İşgücü Piyasası Araştırmalarına Bakış

İşgücü piyasasının talep yönünü analiz edebilmek amacıyla çok önemli veriler sunan İşgücü Piyasası Araştırması, günümüz işgücü piyasasının en büyük sorunu olan uygun işi uygun beceridekı kişiyle eşleştirememe problemine de değinmiş ve bu alanda da değerli veriler derlemiştir.

Sanayi toplumundan sanayi ötesi topluma geçiş süreci, iktisadi yapıda dönüşümlere yol açmakta ve sektörlerin ağırlığı değişirken, istihdamda olan ve talep edilen işgücünün niteliklerinde değişmeler meydana gelmektedir.[1] Bu bağlamda, doğru planlama yapabilmek adına sektörlerin mevcut durumu ve geleceğe yönelik projeksiyonlarının takibi son derece önem arz etmektedir.

Politika yapıcılar konunun önemine binaen üst politika belgelerinde sektörel olarak değişimin takibini de gündeme almışlardır. Özellikle Dokuzuncu Kalkınma Planında işgücü piyasasının güçlendirilmesi öncelikli tedbirler arasında yer almış ve Ulusal İstihdam Stratejisi hazırlanması öngörülmüş ve 2010, 2011, 2012 ve 2013 Yıllık Programlarına tedbirler dâhil edilmiştir.[2] Bununla beraber 2014-2018 yıllarını kapsayacak olan Onuncu Kalkınma Planında da istihdamın artırılması ve bu bağlamda güçlü bir işgücü piyasası oluşturmak adına önemli hedefler ve politika tedbirleri belirlenmiştir.

Tüm bu planlar ve hedeflerden hareketle 2023 Ulusal İstihdam Stratejisinde 7 ana sektör için politika üretilmiş ve bu sektörlerin analizine gidilmiştir. Böyle bir analiz çalışmasının ürünü olan ve İŞKUR nezdinde gerçekleşen İşgücü Piyasası Araştırması da sektörel düzeyde veri üreten bir çalışmadır. Nace Rev.2'ye göre 17 sektörde sonuçlar üretmektedir. Hangi sektörde hangi mesleğin daha çok ön plana çıktığı hangi mesleklerde daha çok açık işin bulunduğu, temininde güçlük çekilen mesleklerin neler olduğu ve hangi nedenlerden dolayı güçlük çekildiği ve nihai olarak bir sonraki yıla dönük istihdam beklentileri gibi göze çarpan tüm bilgiler bu araştırma kapsamında derlenmiştir.

Okumakta olduğunuz bu çalışmada Kurumumuzca gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları ve ulusal istihdam stratejisinde ortak olan 4 sektöre yer verilmekle birlikte işyeri bilgileri, mevcut istihdam, açık iş, temininde güçlük çekme ve istihdam beklentileri detayında bilgilere yer verilecektir.

İşyeri Bilgileri

Çalışma kapsamında 186 bin 37'si 10 ve daha fazla istihdamlı, 822 bin 154'ü ise 2-9 istihdamlı olmak üzere toplam 1 milyon 8 bin 191 işyeri için veri üretilmiştir. Söz konusu işyerlerinden yüzde 1,1'lik pay ile 11 bin 392 işyeri Bilgi ve İletişim sektöründe, yüzde 1,3'lük pay ile 12 bin 980 işyeri Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektöründe, yüzde 9,8'lik pay ile 99 bin 355 işyeri İnşaat sektöründe ve son olarak yüzde 1,8'lik pay ile 17 bin 933 işyeri de İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri sektöründe faaliyet göstermektedir. Bununla beraber tüm sektörler itibariyle en fazla işyeri Toptan ve Perakende Ticaret, İmalat ve İnşaat sektörlerinde faaliyet gösterdiği görülmektedir. Büyüklüğü ne olursa olsun her 2 işyerinden 1'inin Toptan ve Perakende Ticaret ile İmalat sektörüne ait olduğu görülürken, en az işyeri ise Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı sektörü ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri sektöründedir.

Mevcut İstihdam

Ülkemizde istihdamın yapısını incelemek istersek öncelikle istihdamın sektörler itibariyle nasıl dağıldığına bakmamız gerekmektedir. Bir ülkede istihdamın sektörler itibariyle dağılımı, o ülkenin gerek ekonomik yapısını gerekse gelişme düzeyini gösteren en önemli kriterlerden biri olarak kabul edilmektedir.[3] Bu anlamda işveren veya işveren temsilcileriyle yüz yüze görüşme neticesi elde edilmiş bu bilgiler büyük ölçüde önem göstermektedir.

Çalışma kapsamında istihdam halinde bulunan 9 milyon 548 bin 85 kişinin, yüzde 1,4'lük payının Bilgi ve İletişim sektöründe, yüzde 3'lük payının Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektöründe, yüzde 9,7'lik payının İnşaat sektöründe ve son olarak yüzde 2,7'lik payının ise İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde bulunduğu görülmektedir. Bununla beraber tüm sektörler itibariyle istihdamda en fazla paya sahip sektörler yüzde 31,7 ile İmalat ve yüzde 21,6 ile de Toptan ve Perakende Ticaret sektörlerindedir.

Sektörlerde istihdamın yoğunlaştığı mesleklere bakıldığında; sektörlerin doğasına ait mesleklerin ilk sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bilgi ve İletişim sektöründe Müşteri Temsilcisi, Bilgisayar Mühendisliği meslekleri ilk sıralardayken, Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri sektöründe Bankacılık ve Sigortacılık Meslek Elemanı, Sigortacılık Meslek Elemanı meslekleri ilk sıralarda bulunmaktadır. Emek gücünün yoğun olduğu İnşaat sektöründe ilk sıralarda Beden İşçisi meslekleri bulunurken, İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler Sektöründe ise Hemşire mesleği ilk sırada yer almaktadır.

Tablo 1: Sektörler İtibariyle Çalışan Sayısının En Çok Olduğu Meslekler

Bilgi ve İletişim Sektörü	Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri Sektörü	İnşaat Sektörü	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler Sektörü
Müşteri Temsilcisi	Bankacılık ve Sigortacılık Meslek Elemanı	Beden İşçisi (İnşaat)	Hemşire
Bilgisayar Mühendisi	Sigortacılık Meslek Elemanı	Beden İşçisi (Genel)	Temizlik Görevlisi
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Pazarlama Uzmanı	Muhasebeci	Sekreter
Satış Danışmanı	Operasyon Yetkilisi (Banka)	Sıvacı	Hasta Danışmanı
Yazılım Mühendisi	Sigorta Satış Temsilcisi-Sağlık, Hayat	İşletmeci	Diğer Uzman Tıp Doktorları
Büro Memuru (Genel)	Büro Memuru (Genel)	Büro Memuru (Genel)	Diş Hekimi
Yazılım Geliştiricisi	Pazarlama Yetkilisi (Banka)	Elektrikçi (Genel)	Büro Memuru (İdari İşler)
Finans Uzmanı	Banka Gişe Yetkilisi	Sıhhi Tesisatçı/Isıtma ve Sıhhi Tesisatçı	Acil Tıp Teknisyeni
Muhasebeci	Sigorta Teknik Personel	Şoför-Yük Taşıma	Zihinsel Engelliler Öğretmeni-Özel Eğitim
Borsa ve Finans Meslek Elemanı	Yönetici-Sigorta	İnşaat Elemanları Kalıpçısı (Elle)	Büro Memuru (Genel)

Kaynak: 2015 İPA

Açık İş

Bir ülke ekonomisinin insan kaynağını somut olarak yansıtan, o ülkedeki işgücü miktarı ve niteliğidir. Nüfustaki gelişmelere bağlı olan toplam işgücü arzı ve ekonomik şartların bir sonucu olan işgücü talebi, işgücü piyasasının dinamiklerini oluşturmaktadır.[4] Etkin bir işgücü piyasası, sürdürülebilir kalkınma ve refah bakımından vazgeçilmez ön şarttır. Bu bakımdan işgücü piyasasının yapısal özelliklerinin bilinmesi, işgücü piyasasına yönelik politikaların belirlenmesinde ve işgücü piyasası sorunlarının çözümünde yol gösterici olacaktır.[5]

Bu minvalde açık iş analizi hem araştırmacılara ve kamuoyuna hem de politika yapıcılara işgücü piyasasının talep tarafına ilişkin bilgiler sunduğu için önemli olarak değerlendirilmektedir. İşgücü piyasası açısından öncü bir gösterge olan açık iş istatistikleri politika yapıcılara karar almada ve uyguladıkları politikaların etkilerini gözlemlemede yardımcı olmaktadır.

Araştırma kapsamındaki Türkiye geneli toplam 1 milyon 8 bin 191 işyerinden 90 bin 34 tanesinin çalışma döneminde açık işi olduğu tespit edilmiştir. Bu da işyerlerinin yaklaşık yüzde 9'luk bir diliminde açık iş olduğunu gösterir.

Çalışma kapsamında Bilgi ve İletişim Sektöründe bulunan işyerlerinin yüzde 11,2'sinin açık işi olduğu görülmüş olup söz konusu sektörde 4 bin 454 kişilik açık iş mevcuttur. Bu verilere göre Türkiye geneli açık iş dağılımının yüzde 3,2 'sinin bu sektöre ait olduğu görülmektedir. Ayrıca çalışmada dikkat çeken hususlardan birinin sektörün en çok ihtiyacı olduğu mesleğinin ne olduğu konusudur. Bilgi ve İletişim sektörü için açık işi en çok olan meslek Yazılım Mühendisliği mesleği olarak tespit edilmiş olup sektörün çağın gereklerine göre bir eğilim sergilediği görülmüştür. Finans ve Sigorta Hizmetleri sektöründe ise açık iş sayısının biraz daha az olup 2 bin 121 kadar olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu sektöre ait işyerlerinin yüzde 6,6'sının açık işi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sektör bu anlamda Türkiye geneli açık iş dağılımının yüzde 0,7'lik dilimini oluşturmaktadır. En çok açık işi olan mesleğin ise Sigortacılık ve Meslek Elemanı olduğu görülmüştür. Çalışma kapsamımızda bulunan bir diğer sektör olan İnşaat sektöründe ise 19 bin 671 kişilik açık iş varken sektöre ait işyerlerinin yaklaşık yüzde 8,3' ünde istihdam olanağı mevcuttur. Bu sektör yüzde 2,1 ile Türkiye geneli açık iş oranı olan yüzde 2,5'a yakın bir trend sergilemiştir. Bu sektörün Sıhhi Tesisatçı/Isıtma ve Sıhhi Tesisatçı mesleğine ihtiyaç duyulduğu sonucu ise yine çalışmada ortaya çıkan başka bir sonuçtur. Son olarak İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler sektörünün açık iş analizini değerlendirdiğimizde sektörde 3 bin 626 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Bu sayı bize sektörde bulunan işyerlerinin yüzde 8,6'lık diliminde istihdam oluşturma olanağı olduğunu göstermektedir. Ayrıca Türkiye geneli açık iş dağılımının yüzde 1,4'lük diliminin bu sektöre ait olmasıyla birlikte sektörün en çok iş imkânı olan mesleğinin Hemşirelik olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2: Sektörler İtibariyle Açık İşi En Çok Olan Meslekler

Bilgi ve İletişim Sektörü	Finans ve Sigorta Hizmetleri Sektörü	İnşaat Sektörü	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler Sektörü
Yazılım Mühendisi	Sigortacılık Meslek Elemanı	Sıhhi Tesisatçı/Isıtma ve Sıhhi Tesisatçı	Hemşire
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Direkt Satış Uzmanı (Banka)	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	Temizlik Görevlisi
Montajcı (Kurgucu)	Büro Memuru (Genel)	İnşaat Elemanları Kalıpçısı (Elle)	Okul Öncesi Öğretmeni
Radyo ve Televizyon Teknolojisi Teknikeri	Raportör	Taş Ocakçı (Genel)	Zihinsel Engelliler Öğretmeni-Özel Eğitim
Bilgisayar Mühendisi	Sigorta Satış Temsilcisi-Sağlık, Hayat	Demir Doğramacı	Diş Hekimi Yardımcısı
Teknik Satış Temsilcisi	Bireysel Emeklilik Aracısı	Cam Balkon Sistemleri Montajcısı	Çocuk Gelişim Elemanı
Yazılım Destek Uzmanı	Döviz Alım Satım Elemanı	Usta Öğretici (Isıtma ve Sıhhi Tesisatçılık)	Muhasebeci
Satış Danışmanı	Ön Muhasebeci	İnşaat Teknolojisi Teknikeri	Çocuk Gelişimi ve Eğitimi Elemanı
Müşteri Temsilcisi	Operasyon Yetkilisi (Banka)	Ön Muhasebeci	Hasta Danışmanı
Yazılım Geliştiricisi	Bilgisayar Mühendisi	Elektrikçi (Genel)	Acil Tıp Teknisyeni

Kaynak: 2015 İPA

Tablo 3: Sektörler İtibariyle Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Bilgi ve İletişim Sektörü	Finans ve Sigorta Hizmetleri Sektörü	İnşaat Sektörü	İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Sektörü
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Sigortacılık Meslek Elemanı	Sıhhi Tesisatçı/Isıtma Ve Sıhhi Tesisatçı	Hemşire
Bilgisayar Mühendisi	Raportör	Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)	Zihinsel Engelliler Öğretmeni-Özel Eğitim
Yazılım Mühendisi	Bireysel Emeklilik Aracısı	Amele - Demiryolu İnşaatı Ve Bakımı	Diş Hekimi Yardımcısı
Bilgisayar Programcısı	Sigorta Teknik Personel	Asansör Bakım Ve Onarım Ustası	Fizyoterapist
Yazılım Geliştiricisi	Sigorta Satış Temsilcisi-Sağlık, Hayat	Elektrikçi (Genel)	Okul Öncesi Öğretmeni
Yazılım Destek Uzmanı	Bankacılık Ve Sigortacılık Meslek Elemanı	Sıvacı	Temizlik Görevlisi
Müşteri Temsilcisi	Pazarlamacı	İnşaat Elemanları Kalıpçısı	Hasta Bakımı Teknisyeni
Radyo Ve Televizyon Spikeri	Muhasebeci	Fayans, Seramik Ve Karo Döşemecisi	Sekreter
Satış Temsilcisi / Plasiyer	Büro Memuru (Genel)	Prefabrik Yapı Montaj İşçisi	Diş Hekimi
Grafiker	Bilgisayar Operatörü	Isı Yalıtımcısı	Çocuk Gelişim Elemanı

Kaynak:2015 İPA

Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

İşgücü piyasasının talep yönünü analiz edebilmek amacıyla çok önemli veriler sunan İşgücü Piyasası Araştırması, günümüz işgücü piyasasının en büyük sorunu olan uygun işi uygun becerideki kişiyle eşleştirememe problemine de değinmiş ve bu alanda da değerli veriler derlemiştir. Çalışmamızın bu kısmında sektörlerin temininde güçlük çektikleri mesleklere değinilecektir.

Araştırmanın Türkiye geneli derlenen sonuçlarına göre 1 milyon 8 bin 191 işyerinin yaklaşık yüzde 20'lik dilimini oluşturan 198 bin 767 işyerinin eleman temininde güçlük çektikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yani her 5 işyerinden 1'inin eleman temininde güçlük çektikleri belirlenmiştir.

Bilgi ve İletişim sektöründe bulunan işyerlerinin yüzde 24,3'lük kısmının temininde güçlük çektikleri meslek olduğu sonucuna varılmış ; söz konusu mesleklerden ise en çok Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleğinin temininde güçlük çektikleri sonucuna varılmıştır. Finans ve Sigorta Hizmetleri Sektörü ise yüzde 16 ile daha düşük bir oranda seyretmiş ve sektörün bulmakta zorlandığı mesleğin Sigortacılık Meslek Elemanı olduğu gözlemlenmiştir.Çalışma kapsamımızda bulunan bir diğer sektör olan İnşaat sektörünün yüzde 19,3 oranında temininde güçlük çektikleri meslek olduğu ve en çok da Sıhhi Tesisatçı/Isıtma ve Sıhhi Tesisatçı mesleğinde eleman bulmakta zorlandıkları ortaya konulmuştur.Bu sektörün en çok açık işi olan mesleğiyle örtüşmesi de çalışmanın dikkat çeken bir diğer sonucu olmuştur.Son olarak İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Sektörü'ne bakacak olursak yüzde 19,1 ile Türkiye geneli trendi olan yüzde 19,5'e yakın bir oranla temininde güçlük çektikleri meslek olduğu sonucuna varılmış ve açık iş analizinde olduğu gibi Hemşire mesleği aynı zamanda temininde güçlük çektikleri meslek olarak belirlenmiştir.

Gelecek Dönem İstihdam Eğilimleri

Türkiye genelinde 2016 yılı Mart-Nisan aylarında istihdamın, 2015 yılı Mart-Nisan aylarına göre yüzde 5,1 oranında artması beklenmektedir. Genel anlamda çalışma kapsamında yer alan tüm sektörler net istihdam artışı beklemekle beraber; sektörler kendi aralarında karşılaştırıldığında, istihdamda artış ve azalış beklenen sayılarda önemli farklılıklar göze çarpmaktadır. Bu farklılıklar en fazla çalışanı olan sektörlerde, sayısal olarak en fazla istihdam artışı, en az çalışana sahip sektörlerde ise en az istihdam artış beklentisinin bulunmasından kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle bu durum ilgili sektörlerdeki işyeri ve çalışan sayısı ile doğrudan ilgilidir. Bu nedenle daha doğru bir analiz için Net İstihdam Değişim Oranına (NİDO) bakılması gerekmektedir.

Bu açıdan sektörleri değerlendirdiğimizde; Bilgi ve İletişim sektöründe faaliyet gösteren işverenler tarafından yüzde 7,3 NİDO ile 9 bin 950 kişilik net bir artış beklenirken; Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektöründe faaliyet gösteren işverenler tarafından, 3 bin 805 kişilik net artış beklendiği belirtilmiş ve NİDO yüzde 1,3 olarak gerçekleşmiştir. İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenler yüzde 8 NİDO ile 74 bin 185 kişilik net artış beklediğini ifade ederken, İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler sektöründe faaliyet gösteren işverenler tarafından ise 6 bin 786 kişilik net artış beklenmiş ve NİDO yüzde 2,7 olarak karşımıza gelmiştir.

Tablo 4: Sektörlere Göre İşverenlerin İstihdam Beklentileri

Sektörler	Artış	Azalış	Fikrim Yok	Hayır
Bilgi ve İletişim	18,3%	4,6%	31,6%	45,4%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	14,0%	2,2%	29,8%	54,0%
İnşaat	13,5%	3,8%	44,7%	38,0%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	11,1%	1,4%	28,5%	59,0%
Genel Toplam	**13,2%**	**2,5%**	**36,3%**	**48,0%**

Kaynak: 2015 İPA

Araştırma kapsamındaki işyerlerinin istihdam beklentisine yönelik tahminlerini sektörel olarak ele alırsak; 2 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinin, yüzde 48'i istihdamlarının bir yıl sonra da bugünkü durum ile aynı kalacağını, yüzde 36,3'ü fikirlerinin veya öngörülerinin bulunmadığını, yüzde 13,2'si istihdamlarını arttıracaklarını ve yüzde 2,5'i ise istihdamlarını azaltacaklarını bildirmişlerdir. Sektörler özelinde incelendiğinde ise yazımızın çerçevesini oluşturan 4 sektörde faaliyet gösteren işverenlerin büyük ölçüde istihdamının değişmeyeceği yönünde bir öngörüde bulunduğu görmekteyiz. Özellikle Sağlık ve Finans sektöründe faaliyet gösteren her 2 işverenden 1 tanesinin istihdamında değişiklik yapmadan faaliyetini sürdüreceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bununla beraber Bilgi ve İletişim, Finans ve Sigorta Faaliyetleri ve İnşaat sektöründe faaliyet gösteren işverenler, Türkiye ortalamasının üstünde değerlerde istihdam artışı beklediği yönünde cevap vermişlerdir. Söz konusu artışlar meslek detayında incelendiğinde, mevcut istihdam meslekleri ile paralel artış beklentisi olduğu görülmektedir.

2016 Mart-Nisan dönemine ilişkin artış beklenen meslekler sektörler özelinde incelendiğinde Bilgi ve İletişim sektöründe; Yazılım Mühendisi, Finans ve Sigortacılık Faaliyetleri sektöründe; Sigortacılık Meslek Elemanı, İnşaat sektöründe Beden İşçisi ve Sağlık sektöründe ise Hemşire mesleklerinin en çok net artış beklendiği meslekler olduğu görülmektedir.

Genel anlamda diğer sektörlere baktığımızda; tüm sektörlerde istihdam artışı olacağı tahmin edilirken, sayısal olarak en yüksek istihdam artışının İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ve İnşaat sektörlerinde olacağı öngörülmektedir. Sayısal olarak en düşük istihdam artışı ise; Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri sektörlerinde beklenmektedir.

Sonuç olarak sürdürülebilir gelişmenin sağlanması için yeni istihdam alanları oluşturmak kadar işgücü arz ve talebini doğru ve etkin bir şekilde buluşturmak da önemlidir. İşgücü piyasasında arz ve talebin uyumlaştırılabilmesi için ise öncelik; işgücünün arz ve talep yapısının sektörel özellikler dikkate alınarak ortaya konulması gerekmektedir. Bu çerçeveden bakıldığında üst politika belgelerinde ve eylem planlarında yer alan hedeflerin hayata etkin bir şekilde geçirilmesi için, işgücü piyasasının sektörel olarak doğru okunmasına ve nihai olarak işgücü piyasası araştırmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonnot

1. MEÇİK, Oytun, Afşar, Muharrem; "Ekonomide Sanayisizleşme ve Oecd Ülkelerine Etkileri", Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 33, Sayı 2, 2015 ,s.88
2. Ulusal İstihdam Stratejisi
3. ŞENTÜRK, Ferhat; "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı", Sosyal Güvence Dergisi, S.7, s.128
4. a.g.m. s.114
5. a.g.m. s.115

Kaynakça

- MEÇİK, Oytun, - Afşar, Muharrem; "Ekonomide Sanayisizleşme ve OECD Ülkelerine Etkileri", Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 33, Sayı 2, 2015, s.85-111
- ŞENTÜRK, Ferhat; "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İstihdamın Yapısı", Sosyal Güvence Dergisi, S.7, s.115-143
- Ulusal İstihdam Stratejisi

Tablo 5: Sektörler İtibariyle İstihdam Artışı Beklenen Meslekler

Bilgi ve İletişim Sektörü	Finans ve Sigorta Hizmetleri Sektörü	İnşaat Sektörü	İnsan Sağlığı Ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri Sektörü
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Sigortacılık Meslek Elemanı	Sıhhi Tesisatçı/Isıtma Ve Sıhhi Tesisatçı	Hemşire
Bilgisayar Mühendisi	Raportör	Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)	Zihinsel Engelliler Öğretmeni-Özel Eğitim
Yazılım Mühendisi	Bireysel Emeklilik Aracısı	Amele - Demiryolu İnşaatı Ve Bakımı	Diş Hekimi Yardımcısı
Bilgisayar Programcısı	Sigorta Teknik Personel	Asansör Bakım Ve Onarım Ustası	Fizyoterapist
Yazılım Geliştiricisi	Sigorta Satış Temsilcisi-Sağlık, Hayat	Elektrikçi (Genel)	Okul Öncesi Öğretmeni
Yazılım Destek Uzmanı	Bankacılık Ve Sigortacılık Meslek Elemanı	Sıvacı	Temizlik Görevlisi
Müşteri Temsilcisi	Pazarlamacı	İnşaat Elemanları Kalıpçısı	Hasta Bakımı Teknisyeni
Radyo Ve Televizyon Spikeri	Muhasebeci	Fayans, Seramik Ve Karo Döşemecisi	Sekreter
Satış Temsilcisi / Plasiyer	Büro Memuru (Genel)	Prefabrik Yapı Montaj İşçisi	Diş Hekimi
Grafiker	Bilgisayar Operatörü	Isı Yalıtımcısı	Çocuk Gelişim Elemanı

Kaynak: 2015 İPA

2014'ten 2016'ya

İhtiyaç Duyulan İşgücü Analizi

Sonay SAKAL
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Yasin ÇAKMAK
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Aktif istihdam politikaları için önemli bir referans niteliği taşıyan İşgücü Piyasa Araştırmaları, talep odaklı bir çalışma olup işgücü talebinin eğilimleri belirlenmeye çalışılmaktadır. Türkiye genelinde 2 ve daha fazla personel istihdam eden 132 bin 34 işyerine gidilerek işverenlerin hangi mesleklerde eleman sıkıntısı çektikleri ve gelecek 1 yıl içinde istihdam düzeylerinde nasıl bir değişme bekledikleri ortaya konmaya çalışılmıştır. Özellikle işverenlerin hangi mesleklerde eleman temininde zorlandıkları sorusu istihdam politikalarının belirlenmesi bağlamında politika yapıcılarına önemli ipuçları vermektedir.

İşgücü piyasasının talep yönünü analiz edebilmek için kullanabileceğimiz önemli verilerden bir tanesi temininde güçlük çekilen meslek ve eleman bilgileridir. Bu veriler sayesinde işgücü piyasasında meydana gelen değişim ve gelişmeler takip edilmekle birlikte, piyasalarda ihtiyaç duyulan elemanlara ilişkin işverenlerin beklentileri ve temininde güçlük çekilme nedenleri belirlenmekte ve istihdam ile işgücüne ilişkin politikalar daha kapsamlı oluşturulabilmektedir.

Bu kapsamda 2007 yılından bu yana sistematik olarak gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmalarıyla işverenlere "Son 1 yıl içerisinde işyerinizde eleman temininde güçlük çektiğiniz meslekleri ve bu mesleklerde temininde güçlük çektiğiniz eleman sayısını belirtiniz." sorusu sorulmuştur.

Türkiye'de her 5 işyerinden 1'i eleman temininde güçlük çekmektedir.

Tablo 1: Sektörlere Göre TGÇM İşyeri ve Eleman Sayıları

Sektör	TGÇ İşyeri Sayısı	TGÇ Eleman Sayısı
Toptan Ve Perakende Ticaret	59.016	112.881
İmalat	51.691	141.630
İnşaat	19.223	49.195
Konaklama Ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	17.151	35.919
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	13.035	19.580
Ulaştırma ve Depolama	11.766	21.587
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	8.811	16.518
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	3.815	15.003
Diğer Hizmet Faaliyetleri	3.423	7.021
Eğitim	2.878	5.246
Bilgi ve İletişim	2.765	6.247
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	2.073	3.822
Gayrimenkul Faaliyetleri	1.235	3.468
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor	924	1.898
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	573	1.944
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	217	525
Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	171	582
Genel Toplam	**198.767**	**443.065**

Kaynak: İPA 2015

2015 yılı İPA çalışmasında tüm Türkiye'de araştırma kapsamında veri üretilen 1 milyon 8 bin 191 işyerinin yaklaşık yüzde 20'lik dilimini oluşturan 198 bin 767 işyerinin eleman temininde güçlük çektikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Yani her 5 işyerinden birinin eleman temininde güçlük çektikleri belirlenmiştir.

Temininde güçlük çektiğini bildiren işyerlerinin tüm işyerleri içindeki dağılımına sektörler itibariyle bakıldığında; ilk sırada İmalat sektörü gelmektedir. İmalat sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinin 27,9'u eleman temininde güçlük çekmektedir. Daha sonra sırasıyla; Diğer Hizmet Faaliyetleri sektörü ile Bilgi ve İletişim sektörü temininde güçlük çektiğini bildiren işyeri oranının en yüksek olduğu sektörlerdir. Tüm Türkiye'deki işyerlerinin yüzde 19,7'si eleman temininde güçlük çektiklerini belirtmişlerdir. TGÇ işyeri sayısının en az olduğu sektörler ise sırasıyla; Elektrik, Gaz, Buhar Ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı, Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri ve Finans ve Sigorta Faaliyetleri sektörleridir. Tüm TGÇ işverenler içerisinde bu üç sektörün oranı yüzde birden daha azdır.

Eleman temininde güçlük çeken işyerlerinin sektörel dağılımı incelendiğinde, ilk sırada Toptan ve Perakende Ticaret sektörü gelmektedir. İlgili sektörde 59 bin 16 işyeri eleman temininde güçlük çekmektedir. Bu sektörü 51 bin 691 işyeri ile İmalat sektörü izlemektedir. Üçüncü sırada ise 19 bin 223 ile İnşaat sektörü gelmektedir. Tüm temininde güçlük çekilen(TGÇ) işyerlerinin yüzde 65'i bu üç sektörde bulunmaktadır.

Tablo 2: En Fazla Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

Meslek		Dağılım	Meslek		Dağılım
1	Satış Danışmanı	3,9%	11	Oto Bakım-Onarımcısı (Oto Mekanikeri)	1,1%
2	Makineci (Dikiş)	3,7%	12	Temizlik Görevlisi	1,1%
3	Garson (Servis Elemanı)	3,3%	13	Ön Muhasebeci	1,0%
4	Pazarlamacı	1,6%	14	Kaynakçı (Oksijen Ve Elektrik)	1,0%
5	Beden İşçisi (Genel)	1,6%	15	Elektrikçi (Genel)	1,0%
6	Aşçı	1,5%	16	Plastik Doğ. /PVC Doğ-İm. Ve Mont.	1,0%
7	Gaz Altı Kaynakçısı	1,4%	17	Bayan Kuaförü	0,9%
8	Şoför-Yük Taşıma	1,3%	18	CNC Torna Tezgahı Operatörü	0,9%
9	Sıhhi Tesisatçı	1,2%	19	Diğer	71,30%
10	Demir Doğramacı	1,2%	20	**Genel Toplam**	**100%**

Kaynak: İPA 2015

Tablo 3:Teminde Güçlük Çekilme Nedenleri

Gerekli Mesleki Beceriye/Niteliğe Sahip Eleman Bulunamaması	75,3%
Yeterli İş Tecrübesine Sahip Eleman Bulunamaması	61,6%
Bu Meslekte İşe Başvuru Yapılmaması	35,3%
Önerilen Ücretin Az Bulunması	18,0%
Çalışma Ortam Ve Koşullarının Beğenilmemesi	16,8%
Vardiyalı Çalışma Olması	1,9%

Kaynak: İPA 2015

TGÇM'si olan 198 bin 767 işyerinde, toplam temininde güçlük çekilen eleman sayısı 443 bin 65'tir. Yani eleman temininde güçlük çeken her işyeri, ortalama 2,2 kişinin temininde güçlük çekmektedir. TGÇ elemanın en fazla olduğu sektör ise İmalat sektörüdür. Bu sektörde TGÇ eleman sayısı 141 bin 630'dur. Toplam çalışanların yüzde 32'sinin İmalat sektöründe olduğu düşünüldüğünde; en fazla temininde güçlük çekilen eleman sayısının İmalat sektöründe olması beklenilen bir sonuçtur. TGÇ işyeri sayısının en fazla olduğu sektör olan Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe ise 112 bin 881 kişilik TGÇ eleman bulunmaktadır. Üçüncü sırada ise 49 bin 195 kişilik eleman ile inşaat sektörü bulunmaktadır. Tüm temininde güçlük çekilen(TGÇ) işyerlerinin yüzde 69'u bu üç sektörde bulunmaktadır.

2015 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarına göre en fazla temininde güçlük çekilen meslek Satış Danışmanıdır. En fazla açık iş olan mesleğinde Satış Danışmanı mesleği olması işverenin boş kontenjanını doldurabilecek kriterde eleman bulamadığını göstermektedir. İkinci sırada ise Makineci(Dikiş) mesleği bulunurken, üçüncü sırada Garson(Servis Elemanı) mesleği yer almaktadır. Temininde güçlük çekilen yaklaşık her 10 elemandan 1'i bu 3 meslekte bulunmaktadır.

Temininde güçlük çekilme nedenlerinin belirlenmesi sistematik ve tutarlı bir politika geliştirilebilmesi için çok önemlidir. Özellikle aktif işgücü piyasası politikalarının(AİPP) işgücü piyasası araştırmaları ile belirlenmesi, yapısal bir sorun haline gelen işgücünün eşleştirilememesi sorununu uzun vadede çözebilecektir. İŞKUR tarafından uygulanan AİPP'lerin etkinliği 2007 yılından bu yana yapılan işgücü piyasası araştırmalarının da etkisiyle son yıllarda gözle görülür bir artış trendi yakalamıştır. 2007 yılından kurslar vasıtasıyla işe yerleştirilenlerin sayısı sadece 1.587 iken, bu sayı 2014 yılında otuz kattan fazla artarak 48 bin 936 olarak gerçekleşmiştir.

Bu değerlendirmeler ışığında temininde güçlük çekilme nedenlerine bakıldığında; ilk sırayı yüzde 75,3 ile "gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması", 2. sırayı yüzde 61,6 ile "yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması", 3. sırayı ise yüzde 35,3 ile "bu meslekte işe başvuru yapılmaması" almaktadır. Bu 3 nedeni ise yüzde 18 ile "önerilen ücretin az bulunması" yüzde 16,8 ile "çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi" ve yüzde 1,9 ile "vardiyalı çalışma olması" izlemektedir.

Eleman temininde güçlük çeken her 4 işverenden 3'ü gerekli niteliğe sahip eleman bulamadığından, her 5 işverenden 3'ü ise iş tecrübesine sahip eleman bulamadığından eleman temininde sorun yaşamaktadır. İşverenlerin aradığı niteliğe sahip elemanları bulamaması, işsizlerin de becerilerine uygun iş bulamamaları, işgücü piyasasında beceri uyuşmazlığının üst seviyede olduğunu göstermektedir. Çalışma kapsamında sorulan TGÇM nedenleri işverenlere sorulduğu için "önerilen ücretin az bulunması", "çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi" nedenleri bu çalışmada da oransal olarak düşük çıkmıştır.

Temininde güçlük çekilme nedenleri sektörler itibariyle incelendiğinde; tüm sektörlerde "gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması" ve "yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması" nedenleri işverenler tarafından en fazla işaretlenen iki neden olmuştur. Sadece Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektöründe "bu meslekte işe başvuru yapılmaması" nedeni "yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması" nedeninden daha fazla işaretlenmiştir.

Temininde güçlük çekilme nedenleri sektörler özelinde incelendiğinde; "gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması" nedeninin en fazla işaretlendiği ilk 3 sektörün yüzde 92,1 ile Finans ve Sigorta faaliyetleri, yüzde 80,6 ile Bilgi ve İletişim ve yüzde 79,9 ile Gayrimenkul Faaliyetleri sektörleri olduğu görülmektedir.

Diğer bir neden olan "yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması" nedeninin en fazla işaretlendiği ilk 3 sektör yüzde 72,7 ile Diğer Hizmet Faaliyetleri, yüzde 71,1 ile Finans ve Sigorta Faaliyetleri ve yüzde 64,5 ile Toptan ve Perakende Ticaret sektörleri olarak karşımıza çıkmaktadır. "İşe başvuru yapılmaması" nedeni ile temininde güçlük çekilen elemanın olduğu ilk 3 sektör yüzde 56,4 ile Madencilik ve Taş Ocakçılığı, yüzde 49,9 ile Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı ve yüzde 44,7 ile Toptan ve Perakende Ticaret sektörleridir.

Bununla beraber "önerilen ücretin az bulunması" nedeni ile temininde güçlük çekilen elemanın olduğu ilk 3 sektör yüzde 35 ile İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri, yüzde 31,4 ile Finans ve Sigorta Faaliyetleri ve yüzde 21,8 ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörleridir. "Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi" nedeni ile eleman bulunamayan ilk 3 sektör; yüzde 40,5 ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri, yüzde 32,2 ile Toptan ve Perakende Ticaret ve yüzde 26,7 ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri sektörleridir.

Son olarak "vardiyalı çalışma olması nedeni" ile eleman temin edemeyen ilk 3 sektör ise yüzde 17,7 ile İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri, yüzde 12,3 ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri ve yüzde 9,8 ile Toptan ve Perakende Ticaret sektörleridir.

Temininde güçlük çekilen mesleklerde temininde güçlük çekilme nedenleri incelendiğinde; nitelik gerektiren mesleklerde "gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması" ve "yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması" nedenlerinin ön plana çıktığı görülmektedir.

Beden İşçisi, Temizlik Görevlisi gibi nitelik gerektirmeyen mesleklerde bu meslekte işe başvuru yapılmaması" ve "önerilen ücretin az bulunması" nedenlerinin ön plana çıktığı görülmektedir. Demir Doğramacı ve Muhasebeci mesleklerinde "gerekli beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması" nedeninin yüzde 90'ın üzerinde işaretlendiği görülmektedir. Oto Bakım Onarımcısı, Akaryakıt Satış Elemanı ve Beden İşçisi (Genel) mesleklerinde "bu meslekte işe başvuru yapılmaması" nedeninin en fazla işaretlendiği görülmektedir. "Çalışma ortam ve koşularının beğenilmemesi" nedeni ise Beden İşçisi (Genel) ve Akaryakıt Satış Elemanı meslekleri-nde en yüksek orana sahiptir.

Eleman temininde güçlük çekildiği belirtilen işyerlerinde "vardiyalı çalışma olması" nedeninin oransal olarak en fazla

Tablo 4:Sektörlere Göre Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri

SEKTÖRLER	Gerekli Mesleki beceriye/ niteliğe sahip eleman bulunamaması	Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması	Bu meslekte işe başvuru yapılmaması	Önerilen ücretin az bulunması	Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi	Vardiyalı çalışma olması
İmalat	77,0%	64,4%	42,3%	21,1%	21,3%	5,8%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	75,3%	61,6%	36,0%	19,8%	18,3%	2,0%
Ulaştırma ve Depolama	76,0%	62,9%	36,0%	18,2%	17,1%	0,7%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	69,5%	50,1%	35,8%	21,8%	24,5%	5,6%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	64,6%	72,7%	40,0%	20,4%	20,1%	2,8%
Eğitim	74,6%	59,5%	36,6%	19,7%	11,4%	1,1%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklim. Üretimi Ve Dağıtımı	70,0%	51,7%	49,9%	15,0%	13,7%	0,5%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	69,5%	53,9%	39,0%	35,0%	22,1%	17,7%
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	59,5%	37,8%	56,4%	21,8%	11,2%	4,2%
Bilgi ve İletişim	80,6%	62,6%	32,0%	27,1%	14,0%	7,1%
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor	64,9%	47,6%	42,8%	17,8%	10,6%	1,7%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	92,1%	71,1%	23,7%	31,4%	1,7%	0,1%
Gayrimenkul Faaliyetleri	79,9%	63,9%	19,7%	19,3%	25,6%	1,2%
Toptan ve Perakende Ticaret	74,9%	64,5%	44,7%	13,5%	32,2%	9,8%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyi. Faal.	72,5%	63,0%	38,4%	15,2%	26,7%	12,3%
İnşaat	76,2%	45,5%	31,2%	15,3%	16,1%	1,7%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	69,1%	56,4%	35,7%	15,3%	40,5%	2,8%
Genel Toplam	**74,4%**	**61,1%**	**39,0%**	**20,7%**	**19,1%**	**4,0%**

Kaynak: İPA 2015

Tablo 5:Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerin Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri

Meslekler(2+)	Gerekli Mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması	Yeterli iş tecrübesine sahip eleman bulunamaması	Bu meslekte işe başvuru yapılmaması	Önerilen ücretin az bulunması	Çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesi	Vardiyalı çalışma olması
Satış Danışmanı	71,0%	64,7%	34,6%	29,0%	18,1%	5,5%
Makineci (Dikiş)	81,8%	73,9%	45,0%	20,7%	23,2%	0,5%
Garson (Servis Elemanı)	70,5%	57,1%	33,2%	17,6%	18,7%	5,5%
Pazarlamacı	73,3%	53,9%	11,7%	32,9%	31,7%	0,3%
Beden İşçisi (Genel)	42,3%	26,8%	56,4%	24,4%	29,0%	17,2%
Aşçı	80,2%	62,5%	24,7%	13,8%	18,8%	0,8%
Gaz Altı Kaynakçısı	59,4%	73,4%	36,1%	20,1%	9,4%	1,3%
Şoför-Yük Taşıma	66,5%	61,9%	44,9%	21,0%	19,1%	0,7%
Sıhhi Tesisatçı/Isıtma Ve Sıhhi Tesisatçı	86,7%	79,6%	51,8%	28,1%	20,8%	0,1%
Demir Doğramacı	91,9%	56,7%	9,9%	4,1%	0,5%	0,1%
Oto Bakım-Onarımcısı(Oto Mekanikeri)	74,8%	61,7%	58,8%	28,4%	33,1%	7,6%
Temizlik Görevlisi	49,3%	47,7%	29,1%	46,5%	25,3%	7,4%
Ön Muhasebeci	85,1%	78,1%	16,4%	20,4%	16,0%	0,3%
Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	80,9%	76,6%	26,9%	16,3%	14,9%	0,9%
Elektrikçi (Genel)	81,3%	73,2%	24,7%	33,3%	18,7%	0,4%
Plastik Doğramacı /PVC Doğrama-İmalat-Montajcısı	89,6%	72,2%	12,3%	15,8%	27,8%	0,0%
Bayan Kuaförü	77,6%	58,8%	50,3%	5,8%	9,3%	0,1%
CNC Torna Tezgahı Operatörü	74,9%	53,5%	28,3%	10,0%	4,6%	22,4%
Akaryakıt Satış Elemanı (Pompacı)	50,7%	34,0%	55,0%	33,2%	29,2%	10,4%
Muhasebeci	91,4%	71,7%	16,5%	29,0%	22,9%	1,1%

Kaynak: İPA 2015

işaretlendiği meslekler; CNC Torna Tezgâh Operatörü ve Beden İşçisi (Genel) meslekleridir. Bununla beraber İŞKUR hizmetlerinden faydalanan işyerlerinin yüzde 34'ünün eleman temininde güçlük çektiği sonucu ortaya çıkmaktadır.

İşgücü piyasasının geleceğine yön verebilmek için etkin ve uzun vadeli planlamalar yapılması büyük önem arz etmektedir. Bu planların yapılabilmesi için ise işverenlerin ileriye dönük beklentilerine ve bu beklentilerin uygulanabilecek politikalara dönüştürülebilmesine ihtiyaç duyulmaktadır.

İşgücü piyasasında işverenlerin ileriye yönelik beklentilerini ortaya koymak adına İşgücü Piyasası Araştırmalarında 2 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerleri ziyaret edilerek işverenlere gelecek 1 yıl içerisinde istihdamında meydana gelebilecek değişimler de sorulmaktadır.

İşgücü Piyasası Araştırmasının saha çalışması 2015 yılı Mart ve Nisan aylarında yapıldığı için işverenlere 1 yıl sonrasının değişimini ölçmek için "30 Nisan 2016 tarihi itibariyle işyerinizde herhangi bir meslekte net istihdam artışı/azalışı bekliyor musunuz?" sorusu sorulmuştur. 2015 yılı İşgücü Piyasa Araştırmasından elde edilen sonuçlara göre; Türkiye genelinde 2016 yılı Mart-Nisan döneminde istihdamın, 2015 yılının aynı dönemine göre yüzde 5,1 oranında artması beklenmektedir.

2016 yılının Mart-Nisan döneminde bir önceki yıla göre Türkiye genelinde sayısal olarak toplam istihdam artışının 486 bin kişi olması beklenmektedir.

Bütün sektörlerde istihdam artışının olacağı tahmin edilirken, sayısal olarak en yüksek istihdam artışının; İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ve İnşaat sektörlerinde olacağı öngörülmektedir. Sayısal olarak en düşük istihdam artışının ise; Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri sektörlerinde olacağı öngörülmektedir. Ancak bu durum ilgili sektörlerdeki işyeri ve çalışan sayısı ile doğrudan ilgilidir.

Tablo 6:Türkiye Genelinde Sektörlere Göre Net İstihdam Değişimi

Sektörler	Net İstihdam Değişimi	Net İstihdam Değişim Oranı
İnşaat	74.147	8,0%
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	6.629	8,0%
Bilgi ve İletişim	9.950	7,3%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	33.751	6,6%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	27.155	6,5%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	11.608	6,4%
Toptan ve Perakende Ticaret	120.342	5,8%
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence Spor	2.365	5,4%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faal.	36.376	5,1%
Ulaştırma ve Depolama	24.629	4,4%
İmalat	122.132	4,0%
Gayrimenkul Faaliyetleri	2.335	3,0%
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yön. İyi. Faal.	935	2,9%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faal.	6.782	2,7%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklim. Ür.Dağ.	691	1,6%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	3.805	1,3%
Eğitim	2.321	1,1%
Genel Toplam	**485.951**	**5,1%**

Kaynak: İPA 2015

En fazla çalışan olan sektörlerde sayısal olarak en fazla istihdam artışı, en az çalışana sahip sektörlerde ise en az istihdam artış beklentisi bulunmaktadır. Bu nedenle daha doğru bir analiz için Net İstihdam Değişim Oranına bakılması gerekmektedir.

Net İstihdam Değişim Oranı; beklenen istihdam artışından, beklenen istihdam azalışının çıkarılması ile elde edilen sayının mevcut çalışan sayısına bölünmesi ile elde edilen bir orandır.

2 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en yüksek Net İstihdam Değişim Oranı İnşaat ile Madencilik ve Taş Ocakçılığı sektörlerindedir. Bu 2 sektörde de Net İstihdam Değişim Oranı yüzde 8'dir. Bilgi ve İletişim ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektörlerindeki Net İstihdam Değişim Oranı da dikkat çekici seviyededir. En düşük Net İstihdam Değişim Oranına sahip sektörler ise; Eğitim, Finans ve Sigorta Faaliyetleri ile Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı sektörleridir. Araştırmanın yapıldığı dönemde, özel dershaneler ile ilgili kapatılacağı yönündeki beklenti Eğitim sektörünü Net İstihdam Değişim Oranını en düşük sektör haline getirmiştir.

En fazla istihdam artışı ve azalışı beklenen meslekler incelendiğinde; 2 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde; Garson, Satış Danışmanı ve Temizlik Görevlisi mesleklerinin en fazla istihdam artışı; Düz Dikiş Makinecisi, Kanal Izgara İşçisi ve Servis Şoförünün ise en fazla istihdam azalışı beklenen meslekler olduğu görülmektedir.

Tablo 7: Türkiye Genelinde En Fazla İstihdam Artışı/Azalışı Beklenen Meslekler

Net İstihdam Artışı Beklenen Meslekler	Net İstihdam Azalışı Beklenen Meslekler
Garson (Servis Elemanı)	Düz Dikiş Makinecisi
Satış Danışmanı	Kanal ve Izgara İşçisi
Temizlik Görevlisi	Servis Şoförü (Okul)
Makineci (Dikiş)	Ekmek Ustası
Beden İşçisi (İnşaat)	Kokoreç Ustası
Beden İşçisi (Genel)	Mantı Ustası
Pazarlamacı	Diğer Öğretmenler
Şoför-Yük Taşıma	Ortacı/Ayakçı (Tekstil)
Güvenlik Görevlisi	Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)
Gaz Altı Kaynakçısı	Matematik Öğrt.-Ortaöğretim

Kaynak: İPA 2015

İŞKUR'un Uluslararası Veri Üreten Araştırması: Açık İş İstatistikleri Araştırması

Volkan ÖZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

İşgücü piyasası; yapısı, işleyişi ve sonuçları itibariyle hem bireyleri hem de bir bütün olarak toplumu yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle işgücü piyasasının yapısının ve işleyişinin politika-yapıcılar tarafından yakından takip edilmesi gerektiği düşünülmektedir. Bu çerçevede, bir ekonominin işgücü piyasasının yapısının ve işleyişinin analiz edilmesinde kullanılabilecek birtakım temel makroekonomik değişkenler ve göstergeler bulunmaktadır. İşgücü piyasasının arz kısmının yapısını ve işgücü arzındaki gelişmeleri izleyebilmek ve değerlendirebilmek için kullanılan temel değişkenler; istihdam ve işsizlik iken işgücü piyasasının talep kısmının yapısını ve işgücü talebinde ortaya çıkan gelişmeleri izleyebilmek ve değerlendirebilmek için kullanılan temel değişken açık iş istatistikleridir.

Türkiye'de işgücü piyasasının arz tarafına ilişkin istihdam, işsizlik ve işgücü gibi temel veriler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yürütülen "Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi" ile derlenmektedir. Uygulanmaya başlandığı tarihten itibaren uluslararası standartlar ile uyumlu hale getirilmeye çalışılan anket, 2014 yılının Şubat dönemi itibariyle Avrupa Birliği İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından öngörülen tüm standart ve normlar ile tam uyumlu hale gelmiştir. Her ne kadar, işgücü piyasasının arz tarafına yönelik temel göstergeler (işsizlik oranı, işsiz sayısı, istihdam edilenlerin sayısı ve sektörlere göre dağılımı vb.) özellikle Avrupa Birliği tarafından öngörülen tüm standart ve normlar ile tam uyumlu olarak üretiliyor olsa da işgücü piyasasının talep tarafına yönelik temel gösterge olan açık iş istatistikleri açısından, 2014 yılına kadar herhangi bir uluslararası standart ve norm ile uyumlu veri mevcut değildi.

Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) ait idari kayıtlardan üretilen açık iş istatistikleri ile Türkiye'de işgücü piyasasının talep tarafına yönelik olarak yürütülen en kapsamlı araştırma olan İşgücü Piyasası Talep Araştırması ile derlenen açık iş istatistikleri Avrupa Birliği tarafından açık iş istatistiklerinin derlenmesine yönelik standart[1] ve normları[2] karşılayamamaktadır.[3] İşgücü piyasasının talep tarafına yönelik bu ihtiyacın giderilmesi amacıyla İŞKUR 2014 yılının dördüncü çeyreğinden itibaren yeni bir araştırma yürütmeye başlamıştır.

Türkiye genelindeki her 10 açık işten 7'si İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektörlerindedir.

Araştırma Yöntemi

İŞKUR tarafından 2014 yılının son çeyreğinde başlatılan yeni araştırmanın temel amacı; Türkiye'de işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri yansıtabilecek, uluslararası standartlar ile uyumlu, kendi içerisinde tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği olan üçer aylık dönemler için açık iş istatistikleri derlemektir.

İŞKUR, açık iş istatistikleri araştırması sonucunda elde edilecek veriler ile işgücü piyasasının talep tarafında söz konusu olan gelişmeleri ortaya koymayı hedeflemektedir. Böylelikle işgücü piyasasının arz ve talep tarafından söz konusu olan gelişmeler politika-yapıcılar tarafından birlikte analiz edilebilecek ve politika-yapıcılara stratejik bakış açısıyla karar alma ve uygulanan politikaların etkilerini gözlemleme konularında yardımcı olunacaktır.

Açık iş istatistikleri araştırması, Avrupa Birliği tarafından öngörülen standart ve normları karşılayacak şekilde tasarlanmıştır. Araştırmada kullanılan "açık iş kavramı"[4], Eurostat tarafından kullanılan ve 453/2008 sayılı AB Parlamento ve Konsey Tüzüğü çerçevesinde yapılan tanım ile uyumludur.

Araştırmanın coğrafi kapsamı; nüfus büyüklüklerine bakılmaksızın Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm il ve ilçe merkezlerinden oluşturmaktadır. Sektörel kapsam ise Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE) Rev 2.0 sınıflandırmasına göre Tarım, ormancılık ve balıkçılık, Kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik, Hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri ile Uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri sektörleri dışında kalan 17 sektörden oluşmaktadır. Araştırmanın hem gözlem birimini hem de örneklem birimini Türkiye Cumhuriyeti sınırları içerisinde faaliyet gösteren ve sektörel kapsamda yer alan 10 ve daha fazla çalışanı olan işletmeler oluşturmaktadır.

Her üç ayda bir kez, üç ayın ortasındaki ayın son iki haftasında yürütülen saha çalışmasında, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde görev yapan İş ve Meslek Danışmanları tarafından örneklemde yer alan işletmeler ziyaret edilmekte ve araştırmada kullanılan soru formu yüz yüze görüşme tekniği ile uygulanmaktadır. Araştırma kapsamında ziyaret edilen işverenlere; meslek ve cinsiyet itibariyle işletmelerinde çalışanların sayıları, meslek bazında açık iş sayısı ve açık işlerin söz konusu olduğu meslekler için beceri[5] tercihlerinin ne olduğu sorulmaktadır. Saha çalışmasının tamamlanmasından sonra derlenen verilere dayalı olarak oluşturulan raporlar, İŞKUR'un web sitesinde kamuoyu ile paylaşılmaktadır.

Türkiye'de Mayıs Döneminde İşverenler 183 bin 39 Kişi Aradı

Açık İş İstatistikleri Araştırması kapsamında 18-29 Mayıs 2015 tarihleri arasında Türkiye genelinde örneklemde yer alan 9.700 işletme ziyaret edilmiştir. Söz konusu işletmelerden 7 bin 789 tanesine soru formu uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ziyaret edilen 7 bin 789 işletmeye uygulanan soru formu aracılığıyla Türkiye genelinde 195 bin 045 işletmeye yönelik veri derlenmiştir.

2015 yılı Mayıs döneminde Türkiye genelinde 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işletmelerde toplam **183 bin 39 kişilik açık iş olduğu** tespit edilmiştir.

Tablo 1 Sektörlere Göre Çeyrekler İtibariyle Açık İş Sayısı

EKONOMİK FAALİYET	2014/4.Ç	2015/1.Ç	2015/2.Ç
İMALAT	76.990	56.501	64.002
TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET	33.562	25.535	35.486
İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	21.085	11.022	32.629
KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	10.776	10.462	17.430
İNŞAAT	14.424	10.288	11.077
ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	9.227	4.727	5.881
MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	5.992	3.465	3.585
İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	3.549	2.871	3.650
BİLGİ VE İLETİŞİM	3.846	1.813	2.086
EĞİTİM	2.929	1.673	2.326
DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	2.153	1.535	1.473
GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	1.346	1.061	758
FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	1.466	898	1.052
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI	1.173	354	655
KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	354	325	500
ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜR. VE DAĞ.	451	160	141
SU TEMİNİ; KANALİZASYON, ATIK YÖN. VE İYİLEŞ. FAAL.	292	148	311
TOPLAM	**189.616**	**132.838**	**183.039**

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Açık İş İstatistikleri Araştırması.

Önceki çeyreklerde olduğu gibi 2015 yılının ikinci çeyreğinde de en fazla açık iş İmalat sektöründedir. Söz konusu dönem itibariyle açık işlerin yüzde 35'i İmalat sektöründedir. İmalat sektöründen sonra en fazla açık iş

sırası ile Toptan ve Perakende Ticaret ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektörlerindedir. Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe 35 bin 486 kişilik, İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektöründe ise 32 bin 629 kişilik açık iş tespit edilmiştir. 2015 yılı Mayıs dönemi itibariyle Türkiye genelindeki her 10 açık işten 7'si İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektörlerindedir.

2014 yılının son çeyreğinde ve 2015 yılının ilk çeyreğinde gerçekleştirilen araştırmalarda derlenen veriler birlikte değerlendirildiğinde, Türkiye genelinde açık işlerin önemli bir bölümünün; İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret, İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri ile İnşaat sektörlerinde olduğu görülmektedir. İlgili dönemlerde Türkiye işgücü piyasasında tespit edilen açık işlerin ortalama %85'i belirtilen sektörlerdedir. Diğer taraftan, söz konusu üç çeyrekte gerçekleştirilen araştırmalarda en az açık işin; Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor, Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı ile Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri Sektörlerinde olduğu görülmektedir. Söz konusu çeyrekler itibariyle Türkiye işgücü piyasasında tespit edilen açık işlerin ortalama %0,5'i belirtilen sektörlerdedir.

Araştırma kapsamında en fazla açık iş, Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleğindedir. 2015 yılı Mayıs dönemi itibariyle her 10 açık işten 1'i ***Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi*** mesleğindedir. Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleğini sırasıyla; Satış Danışmanı, Makineci (Dikiş), Garson (Servis Elemanı), Beden İşçisi (Genel), Ambalajcı (El ile), Gaz Altı Kaynakçısı, Dökümcü (Metal), Temizlik Görevlisi, ve Güvenlik Görevlisi takip etmektedir. Türkiye genelinde ***2015 yılı Mayıs dönemi itibariyle işgücü piyasasındaki her 5 açık işten 2'si belirtilen mesleklerdedir.***

Mayıs Döneminde Açık İş Oranı %2,3 Olarak Hesaplandı

2015 yılı Mayıs dönemi itibariyle Türkiye geneli için açık iş oranı %2,3 olarak hesaplanmıştır. Açık iş oranı; açık iş sayısının, açık iş sayısı ile istihdam edilenlerin toplamına oranlanması ile hesaplanmaktadır. Açık iş oranının işgücü piyasası açısından önemi; işgücü piyasasında mevcut olan istihdam kapasitesini gösteriyor olmasıdır. Örneğin %3'lük açık iş oranı işgücü piyasasında mevcut olan 97 çalışana ek olarak 3 kişilik daha istihdam yaratılabileceğini ifade etmektedir.

Tablo 2: Sektörlere Göre Çeyrekler İtibariyle Açık İş Oranı (%)

EKONOMİK FAALİYET	2014/4.Ç	2015/1.Ç	2015/2.Ç
İMALAT	2,8	2,1	2,4
TOPTAN VE PERAKENDE TİCARET	2,4	1,7	2,3
İDARİ VE DESTEK HİZMET FAALİYETLERİ	2,4	1,3	4,4
KONAKLAMA VE YİYECEK HİZMETİ FAALİYETLERİ	3,0	2,8	3,8
İNŞAAT	1,5	1,3	1,3
ULAŞTIRMA VE DEPOLAMA	2,2	1,1	1,5
MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER	2,8	1,7	1,8
İNSAN SAĞLIĞI VE SOSYAL HİZMET FAALİYETLERİ	1,5	1,2	1,2
BİLGİ VE İLETİŞİM	3,4	1,7	1,9
EĞİTİM	1,3	0,6	0,9
DİĞER HİZMET FAALİYETLERİ	3,1	2,3	2,0
GAYRİMENKUL FAALİYETLERİ	3,1	2,5	1,9
FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	0,7	0,6	0,6
MADENCİLİK VE TAŞ OCAKÇILIĞI	1,7	0,6	1,1
KÜLTÜR, SANAT, EĞLENCE, DİNLENCE VE SPOR	1,2	1,1	1,6
ELEKTRİK, GAZ, BUHAR VE İKLİMLENDİRME ÜR. VE DAĞ.	1,0	0,3	0,4
SU TEMİNİ; KANALİZASYON, ATIK YÖN. VE İYİLEŞ. FAAL.	0,6	0,3	0,6
TÜRKİYE	**2,3**	**1,7**	**2,3**

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Açık İş İstatistikleri Araştırması.

2015 yılı Mayıs dönemi itibariyle en yüksek açık iş oranı; %4,4 ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektöründedir. İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektörünü, %3,8'lik açık iş oranı ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri ve %2,4'lük açık iş oranı ile İmalat sektörü takip etmektedir. İmalat ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörlerinin, son üç çeyrekteki açık iş oranlarının Türkiye geneli açık iş oranının üzerinde seyrettiği dikkatten kaçmamalıdır.

İşverenlerin açık işlerinde talep ettikleri en önemli beceri "Teknik Becerilerdir"

İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerin tespit edilebilmesi için açık iş araştırması kapsamında belirli bir meslekte açık işi olduğunu belirten işverenlerden, söz konusu meslek için beceri kategorilerini önceliklendirmesi istenilmekte ve böylelikle hem meslek hem de meslek grubu bazında hangi tür beceri ya da becerilerin işgücü piyasasında öncelikli olarak talep edilmekte olduğu belirlenmeye çalışılmaktadır.

Araştırma kapsamında işverenlerin açık işlerinde talep ettikleri en önemli beceri "Teknik Beceriler" olmuştur. Becerilerin tamamı için işverenlerin öncelik sıralaması ise "Teknik Beceriler", "Bireysel Beceriler", "İletişim Becerileri", "Problem Çözebilme Becerileri" ve "Sosyal ve Davranışsal Beceriler" şeklinde olmuştur.

Tablo 3: En Fazla Açık İş Bulunan ilk 10 Meslekte İşverenlerin Beceri Öncelikleri

Meslekler	PROBLEM ÇÖZEBİLME	İLETİŞİM	BİREYSEL	SOSYAL	TEKNİK
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	2	1	3	4	5
Satış Danışmanı	5	1	3	2	4
Makineci (Dikiş)	3	4	2	5	1
Garson (Servis Elemanı)	5	1	3	2	4
Beden İşçisi (Genel)	5	2	1	3	4
Ambalajcı (El İle)	5	3	2	4	1
Gaz Altı Kaynakçısı	3	4	2	5	1
Dökümcü (Metal)	5	3	4	2	1
Temizlik Görevlisi	5	3	2	4	1
Güvenlik Görevlisi	2	1	5	3	4

Kaynak: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2015 Yılı Mayıs Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması.

2015 yılı Mayıs döneminde Türkiye genelinde en fazla açık işin bulunduğu Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleğinde işverenler sırasıyla; İletişim Becerileri, Problem Çözebilme Becerileri, Bireysel Beceriler, Sosyal ve Davranışsal Beceriler ile Teknik Becerileri talep etmektedirler. İletişim Becerileri; okumayı ve yazmayı, diğer kişilerle iletişim kurabilmek için bilgiler edinmeyi ve kullanmayı, bilgi ve iletişim teknolojileri ile yabancı dili iletişim aracı olarak kullanmayı içermektedir. Bunun yanında problem çözebilme becerisi ise mevcut problemleri çözebilmeyi, ortaya çıkması muhtemel problemleri analiz edebilmeyi ve analitik düşünebilmeyi içermektedir. Türkiye genelinde en fazla açık işin bulunduğu ikinci meslek olan Satış Danışmanı için ise işverenler öncelikli olarak; İletişim Becerileri ile Sosyal ve Davranışsal Becerileri talep etmektedirler. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye genelinde en fazla açık işin bulunduğu üçüncü meslek olan Makineci (Dikiş) için işverenler tarafından öncelikli olarak; Teknik Beceriler ile Bireysel Beceriler talep edilmektedir.

Araştırma kapsamında en fazla açık işin bulunduğu; Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi ve Satış Danışmanı gibi mesleklerde İletişim Becerileri ile birlikte Problem Çözebilme becerileri; Gaz Altı Kaynakçısı ve Dökümcü (metal) gibi mesleklerde ise Teknik beceriler işverenler tarafından açık işlerde öncelikli olarak talep edilmektedir.

2016 Yılından İtibaren Araştırma Sonuçları Eurostat ile Paylaşılacak

İŞKUR, 2014 yılının son çeyreğinden itibaren yürütmeye başladığı "Açık İş İstatistikleri Araştırması" sonucunda derlenen verilerin Eurostat nezdinde yayınlanmasını hedeflemektedir. Söz konusu hedefin gerçekleştirilebilmesi için 453/2008 sayılı AB Parlamento ve Konsey Tüzüğü'ne göre; beş çeyreklik verinin Eurostat'a tüm detayları ile birlikte gönderilmesi ve veri kalitesine yönelik değerlendirmelerden geçmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, 2016 yılında itibaren araştırma sonucunda derlenen veriler Eurostat ile paylaşılacak ve böylelikle İŞKUR tarafından üretilen "açık iş istatistikleri" ulusal kurum ve kuruluşlara ek olarak uluslararası kurum ve kuruluşların da kullanımına sunulmuş olacaktır.

Sonnot

1. Commission Regulation (EC) No 19/2009 of 13 January 2009 Implementing Regulation (EC) No 453/2008 of the European Parliament and of the Council.
2. Commission Regulation (EC) No 1062/2008 of 28 October 2008 Implementing Regulation (EC) No 453/2008 of the European Parliament and of the Council.
3. Öz, Volkan; Açık İş Oranının Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi ve Türkiye için Alternatif Bir Metodoloji Önerisi, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2013, s. 28-41.
4. Açık iş; henüz yaratılmış ve doldurulmamış ya da açık olmak üzere olan, işverenin işletmesi dışından uygun bir aday bulmak amacıyla aktif adımlar atmakta olduğu ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen ya da belirli bir dönem içerisinde doldurulmak istenen ücretli bir iştir.
5. Soru formunda; "Problem Çözebilme Becerileri", "İletişim Becerileri", "Bireysel Beceriler", "Sosyal ve Davranışsal Beceriler", "Teknik Beceriler" olmak üzere beş adet beceri grubu yer almaktadır. İşverenlerden açık işlere yönelik olarak talep edilen becerileri, en önemliden (1), en az önemliye (5) doğru olacak şekilde sıralaması istenmektedir.
6. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop adresinden "işgücü piyasası raporları" klasörünün içerisinde yer alan "Açık İş İstatistikleri Araştırması" dosyasında 2014 yılı Kasım döneminden itibaren yayınlanmış olan raporlara ulaşılabilmektedir.
7. [Açık İş Oranı=Açık İş Sayısı/(Açık İş Sayısı + Mevcut İstihdam)*100]

Kaynakça

- Commission Regulation (EC) No 19/2009 of 13 January 2009 Implementing Regulation (EC) No 453/2008 of the European Parliament and of the Council.
- Commission Regulation (EC) No 1062/2008 of 28 October 2008 Implementing Regulation (EC) No 453/2008 of the European Parliament and of the Council.TCMB, Beklenti Anketi, Haziran 2015.
- Öz, Volkan; Açık İş Oranının Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi ve Türkiye için Alternatif Bir Metodoloji Önerisi, Uzmanlık Tezi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2013.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2014 Yılı Kasım Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2015 Yılı Şubat Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması.
- Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, 2015 Yılı Mayıs Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması.

Dr. Işıl KURNAZ
Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Üniversite Diplomalarının İşgücü Piyasasındaki Geçerliliği

Türkiye'nin İlk 500 Büyük Firması, Ankara İli Örneğinde Arz ve Talep Yönlü Bir Analiz

Üniversite diplomaları, özellikle üzerinde yazan okulun adıyla birlikte, işe alım sürecinde önemli bir faktör olarak görülmekte; fakat işe alım kararları sadece akademik başarıyı temsil eden söz konusu eğitim belgelerine göre verilmemektedir.

Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Kasım ayında yeni sürümü yayınlanan "Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri" (KILM) çalışmada, eğitim ve işgücü piyasasına erişim arasındaki ilişkinin yakından incelendiği görülmektedir. Söz konusu çalışma kapsamında eğitim ve işgücü piyasası verileri kullanılarak yapılan analiz, bir süredir gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin gündeminde yer alan daha yüksek eğitim düzeyine sahip olan kişilerin – teorik öngörülere uygun olarak – işgücü piyasasında gerçekten de daha düşük işsizlik riskiyle karşı karşıya olup olmadıkları yönündeki soruya da cevap vermektedir. ILO araştırmasından elde edilen sonuçlara göre, eğitime katılım düzeyi her geçen gün arttığından, işgücünün eğitim düzeyinde dünya genelinde bir iyileşme söz konusudur. Öte yandan, yükseköğrenime katılım düzeyinin artması, yani işgücünün daha eğitimli hale gelmesi, bu kişilerin "daha az işsiz kalmaları" anlamına gelmemektedir (ILO, 2015).

Özellikle 2008 küresel ekonomik krizinin etkisiyle daha da artan işsizlik baskısı nedeniyle çok sayıda genç, aslında işgücü piyasasına girmeden önce öngörmediği bir durumla yüz yüze gelmiş ve daha önce çalışmayı düşünmediği işlerde çalışmak, başka bir ifadeyle nitelik düzeylerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmıştır. Genç bir kişinin kariyerinin daha başlangıcında uzun süre işsiz kalması, iş başında beceri kazanımının gecikmesine, istihdam imkanlarına erişiminin sınırlanmasına ve gelecekteki kazançlarının azalmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, pek çok gencin işgücü piyasasındaki ilk deneyimi adeta derin bir yara izi gibi tüm yaşamını ciddi anlamda etkilemektedir.

Teorik Arkaplan

Eğitimin işgücü piyasasındaki rolü kapsamında sürdürülen tartışmaların odak noktalarından biri, eğitim yoluyla elde edilen nitelik ve becerilerin işgücü piyasasındaki geçerliliğidir. Bu konu, literatürde işgücünün sahip olduğu nitelik ve beceriler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen nitelik ve becerilerin birbirinden farklı olması anlamına gelen "uyumsuz eşleşme" olgusu kapsamında ele alınmaktadır. İlk olarak, 1970'li yıllarda Amerikan işgücü piyasasında üniversite mezuniyetinin eskisi kadar "değerli" olmaması şeklinde ortaya çıkan durum (Freeman, 1976: 5), ilerleyen yıllarda pek çok ülke için yapısal bir işgücü piyasası problemine dönüşmüştür. Üniversite eğitimini tamamlayan bireyler, sahip oldukları diplomaların istihdam edilebilirlik, ücret, sosyal olanaklar ve kariyer fırsatları açısından kendileri için bir avantaj yaratacağını düşünseler de, yaşanan "mezun enflasyonu" nedeniyle farklı bir durumla karşı karşıya kalmışlardır.

Eğitimin, özellikle de yükseköğretimin işgücü piyasasındaki değeri çerçevesindeki tartışmalara, 2000'li yılların başında "eğitim belgeleri ve diplomalar, gerçekten de üzerinde yazan değeri belgeleyebiliyor mu?" sorusuna cevap arayarak katkıda bulunan The Economist'in de gündeme getirdiği üzere (The Economist, 2000: 34), milyarlarca dolar harcanan üniversite eğitiminin ekonomik başarıyı garantileyen iyi bir yatırım olup olmadığı hususu artık daha fazla sorgulanmaktadır. Son yıllarda, yükseköğretim kapsamında sunulan eğitim alanları yelpazesi daha da genişlemiştir.

Dünyanın pek çok bölgesinde üniversiteler "müşteri talebi" gerekçesine sığınarak ya da öğrencilerin tercihlerini işaret ederek yeni eğitim alanları açmaktadır. Öğrenciler, yani eğitim talebini oluşturan müşteriler, genellikle istihdam edilebilirliklerini artıracak eğitim programlarını tercih etmektedirler. Gençlerin bu kadar fazla seçenek arasında potansiyel işverenler tarafından seçilebilir olmayı nasıl başarabilecekleri son derece önemlidir. Bu noktada, işgücü piyasası beklentisinin, belirli bir disipline ilişkin teorik ve pratik bilgiyi bir arada sunabilen, mesleki ve akademik nitelikler arasındaki bölünmeyi azaltabilen bir eğitim sistemine vurgu yaptığı görülmektedir.

Bu çalışmanın ortaya çıkışındaki akademik ilgi ve merakın arka planında da, yukarıda özetlenen tartışmalara benzer şekilde, üniversite diplomasına sahip çok sayıda insanın, neden niteliklerinin altında bir işi kabul etmek zorunda kaldıkları sorusu vardır.

Bugün gerek Türkiye'de, gerekse dünyanın başka bir ülkesinde üniversiteden yeni mezun olmuş gençlerin, artan işsizlik baskısıyla gittikçe daha az seçici davranarak - neredeyse "ne iş olsa yaparım" düşüncesi içinde - her ilana başvuruyor olduğunu görmek ciddi anlamda endişe verici bir durumdur. Diğer taraftan, söz konusu problemin, Türkiye işgücü piyasası çerçevesinde yeterince araştırılmamış olması da oldukça dikkat çekicidir.

Araştırma Modeli

Bu çalışmada, işgücü piyasasında uyumsuz eşleşme olgusunu ele alan bir doktora çalışması çerçevesinde gerçekleştirilen, üniversite eğitimi yoluyla kazanılan niteliklerin işgücü piyasasındaki geçerliliğinin araştırma alanındaki firmalar kapsamında arz ve talep yönlü olarak analiz edilmesini amaçlayan saha araştırmasından elde edilen sonuçların bir bölümü paylaşılmaktadır.

Bu araştırmayla, eğitim – istihdam ilişkisi bağlamında üniversite eğitiminden kazanılan niteliklerin işgücü piyasasındaki geçerliliği Ankara ili imalat sanayi özelinde sınanmaya çalışılmıştır. Çalışmada, hangi özelliklere sahip mezunların işgücü piyasasında daha avantajlı olduğu ve talep yönlü eğilimlere bağlı olarak iş bulmanın mezunlar için giderek daha zor bir hale gelip gelmediği sorularına cevap aranmıştır.

Araştırmada, veri toplama araçlarının tasarımında nicel ve nitel araştırma yöntemlerini bütünleştiren bir yaklaşım izlenmiştir. İki aşamada gerçekleştirilen saha araştırmasında, ilk olarak

Çalışmada subjektif yöntem ile gerçekleştirilen nicel araştırma için alan seçiminde, Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde, özel sektörde faaliyet gösteren ve Ankara bölgesinde bulunan firmaların tercih edilmesinin temel nedeni, söz konusu firmaların daha kurumsal yapılar oldukları varsayımıdır.

araştırma kapsamındaki firmalarda istihdam edilen en az yüksekokul mezunu kişilerin (159 çalışan) katılımıyla bir anket uygulaması yapılmış; eşanlı olarak araştırma alanı içindeki firmalarda insan kaynakları faaliyetlerinin yürütülmesinden sorumlu olan yöneticiler (15 yönetici) ile de derinlemesine mülakatlar gerçekleştirilmiştir.

Gerek çalışanlara uygulanan anketler gerekse derinlemesine mülakatlar sonucunda, işgücü piyasasında üniversite diplomalarının geçerliliği ile üniversite mezunlarına yönelik algı ve tutumlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmada subjektif yöntem ile gerçekleştirilen nicel araştırma için alan seçiminde, Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde, özel sektörde faaliyet gösteren ve Ankara bölgesinde bulunan firmaların tercih edilmesinin temel nedeni, söz konusu firmaların daha kurumsal yapılar oldukları varsayımıdır.

Bununla birlikte, subjektif yöntemin yaratabileceği dezavantajları minimize edebilmek için arz kesimini temsil eden aktörlerin anket sorularına vermiş oldukları cevaplar, talep kesimini temsil eden aktörlerin görüşleriyle bir arada değerlendirilmiştir. Bu şekilde, nicel araştırmadaki alan seçiminin, araştırmanın nitel boyutuyla doğrudan ilişkilendirilmiş olması amaçlanmıştır.

Saha çalışmasından elde edilen nicel verilerin analizinde SPSS 20.0 paket programı kullanılmış; nitel veriler ise Nvivo 10.0 programı kullanılarak kodlanmış ve temalanmıştır.

Araştırmadan Elde Edilen Sonuçlar ve Değerlendirme

Nicel araştırma katılımcılarının üniversite diplomalarına atfettikleri önemi açıklamak açısından, üniversite eğitimiyle kazanılan niteliklerden işgücü piyasasında ne düzeyde yararlanıldığı hususu önem taşımaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların yaklaşık yüzde 50'si mevcut işinde üniversite diplomasının tanımladığı niteliklerden yararlanmamaktadır. Ayrıca, eğitim gördüğü alan itibariyle almış olduğu üniversite diplomasının işgücü piyasasında geçerlilik taşımadığı yönünde bir düşünceye sahip katılımcıların oranı da yüzde 14.9'dur.

Tablo 1: Üniversite Eğitimiyle Kazanılan Niteliklerin İşgücü Piyasasındaki Geçerliliği

Üniversite eğitiminiz döneminde kazanmış olduğunuz niteliklerinizi mevcut işinizde kullanıyor musunuz?			Üniversite eğitiminizin verimlilik düzeyiniz üzerinde etkili olduğunu düşünüyor musunuz?		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Hiç kullanmıyorum	8	5.1	Evet	108	69.7
Biraz kullanıyorum	69	44.2	Hayır	19	12.3
Büyük ölçüde kullanıyorum	79	50.6	Kısmen	28	18.1
Toplam	**156**	**100.0**	**Toplam**	**155**	**100.0**

Mezun olduğunuz alan itibariyle, üniversite diplomalarının piyasadaki geçerliliği hakkında ne düşünüyorsunuz?			Öğrencilik Dönemindeki Beklentilerin İşgücü Piyasasında Karşılanma Düzeyi (Mevcut işiniz eğitiminize başladığınız dönemdeki beklentilerinizi ne ölçüde karşılıyor?)		
	Frekans	Yüzde		Frekans	Yüzde
Geçerli olduğunu düşünmüyorum	8	5.2	Beklediğimden çok daha kötü	6	3.9
Az da olsa geçerlidir	15	9.7	Beklediğimden kötü	27	17.6
Orta düzeyde geçerlidir	46	29.7	Beklediğim düzeyde	88	57.5
Oldukça geçerlidir	70	45.2	Beklediğimden iyi	26	17.0
Tamamen geçerlidir	16	10.3	Beklediğimden çok daha iyi	6	3.9
Toplam	**155**	**100.0**	**Toplam**	**153**	**100.0**

Araştırma alanındaki firmaların Türkiye'nin ilk 500 büyük firması içinde yer aldıkları dikkate alındığında, eğitim sistemi çıktılarına ilişkin arz yönlü bakış açısının çok olumlu olmadığı ile formel eğitimin, mezunlarını işgücü piyasasına hazırlamaktan uzak olduğu ve yetersiz veya uygun olmayan nitelik kazanımını temsil ettiği ileri sürülebilir. En az bunun kadar önemli olan bir diğer gösterge, üniversite eğitiminden kazanmış olduğu niteliklerin değerini tamamen veya kısmen kaybettiğini ya da değerinde bir azalma olduğunu düşünen katılımcıların oranının da yüksek olmasıdır. Katılımcıların yaklaşık yüzde 60'ı üniversite eğitimiyle kazandığı niteliklerin değerini yitirmiş olması sebebiyle artık kullanılamadığını düşünmektedir.

Bu durum için iki olası açıklama söz konusudur. İlk olarak, araştırma kapsamındaki firmalarda ileri üretim teknolojilerinden yararlanılması sebebiyle niteliksel aşınma bu kadar yüksek düzeyde gerçekleşmiş olabilir. İkinci olarak, eğitim sisteminden kazanılan niteliklerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarındaki hızlı değişime aynı oranda cevap veremediği ve çabuk eskidiği düşünülebilir.

Talep kesiminin üniversite diplomalarının işgücü piyasasındaki geçerlilik düzeyine ilişkin algı, tutum ve davranışlarının araştırıldığı nitel analizde de arz kesiminin görüşlerini destekleyen bulgular elde edilmiştir. Söz konusu bulgulara göre; araştırmaya katılan yöneticilerin genel olarak eğitim sisteminin özel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünü yetiştirmek noktasında yetersiz kaldığını, teknolojik gelişmelerin üretim süreci ve işgücü piyasasındaki yansımalarına rağmen özellikle devlet üniversitelerinin esneklik taşımadığını, yani çok akademik kaldıklarını, özel sektörün ihtiyaç duyduğu spesifik nitelik ve becerilerin okullarda kazandırılmadığını ve tüm bu sebeplerle üniversite eğitiminde istenilen kalitenin yakalanamadığını düşündükleri görülmüştür.

Araştırmaya katılan yöneticilerin, işe eleman alımı sürecinde eğitim düzeyini genel olarak önemli bir kriter olarak kabul ettikleri ancak eğitimin adayların firmaya ve işe uygunluğunu tek başına tanımlamadığını düşündükleri ortaya çıkmıştır.

Nitel araştırma bulguları, yöneticilerin daha yüksek eğitim düzeylerine ve daha prestijli okullardan alınan diplomalara iş tecrübesindeki eksikliği ikame eden bir rol atfettikleri görülmüştür. Bu açıdan, nitelikli üniversite diplomaları ile tanımladığı akademik başarı düzeyinin, iş tecrübesi yetersizliğinin yerine geçtiği düşünülebilir.

Araştırma alanında yer alan firmalar kapsamında, işgücü piyasasında istihdam edilebilirliği belirleyen en önemli faktörün "iş tecrübesi" olduğu görülmektedir. Ancak bu eğitim yoluyla kazanılan niteliklerin işgücü piyasasında hiçbir karşılığı olmadığı anlamına gelmemektedir. Üniversite diplomaları, özellikle üzerinde yazan okulun adıyla birlikte, işe alım sürecinde önemli bir faktör olarak görülmekte; fakat işe alım kararları sadece akademik başarıyı temsil eden söz konusu eğitim belgelerine göre verilmemektedir.

Ayrıca, diplomalar daha çok üniversiteden yeni mezun olmuş, işgücü piyasasına ilk kez katılan ve iş tecrübesi

50'si mevcut işinde üniversite diplomasının tanımladığı niteliklerden yararlanmamaktadır. Ayrıca, eğitim gördüğü alan itibariyle almış olduğu üniversite diplomasının işgücü piyasasında geçerlilik taşımadığı yönünde bir düşünceye sahip katılımcıların oranı da yüzde 14.9'dur.

düşük olan kişiler açısından potansiyel iş performansına ilişkin bir sinyal fonksiyonu üstlenmektedir.

İlgili literatürde uyumsuz eşleşme olgusunun daha çok arz yönünden araştırılmış olmasına rağmen, bu çalışmada arz ve talep yönünden bütüncül bir bakış açısı sunulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma ile gelecekte, eğitimsel niteliklerin işgücü piyasasındaki rolü çerçevesinde Türkiye işgücü piyasasını analiz etmek amacıyla yapılabilecek mikro ve makro ölçekteki çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Kaynaklar

- Freeman, Richard. (1976). The Over- Educated Americans, Academic Press, New York.
- ILO. (2015). Key Indicators of teh Labour Market (KILM) 2015, http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/lang--en/index.htm, (Erişim Tarihi: 28.11.2015).
- Kurnaz, Işıl. (2015). İşgücü Piyasasında Uyumsuz Eşleşme ve Aşırı Eğitimlilik Olgusu: Türkiye'nin İlk 500 Büyük Firması, Ankara İli Örneği, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- The Economist. (2000). "Degrees of Choices", http://www.economist.com/node/5894, (Erişim Tarihi: 25.11.2015).

Boratav Ersin GÜLEÇ
İŞKUR, Memur

Karaman İli İş Arayan Beklentileri Araştırması 2015

İl düzeyinde yüzde 4,2 ile Karaman işsizlik oranının en düşük olduğu ildir.

Karaman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinasyonunda 81 ilimiz ile 2015 yılında eş zamanlı gerçekleştirilen beş talep yönlü niteliksel araştırmanın[1] yanında, altıncı ve bütünleyici bir çalışma olarak arz yönlü iş arayan özellikleri ve beklentileri tematiğinde Karaman İş Arayan Beklentileri Araştırması (KİBA)'nı gerçekleştirdi.

Bilindiği gibi, işgücüne katılım dünyanın ve ülkemizin en önemli sorunlarından biridir. Bu sorunun çözümünde uygulanacak ulusal ve yerel politikalar bu sürecin kontrol altında tutulabilmesi açısından son derece önemlidir. İşgücüne katılım sorununun ciddi bir şekilde algılanabilmesi ve çözüm yollarının aranması ancak yerel işgücü piyasasının analizi ile mümkündür.

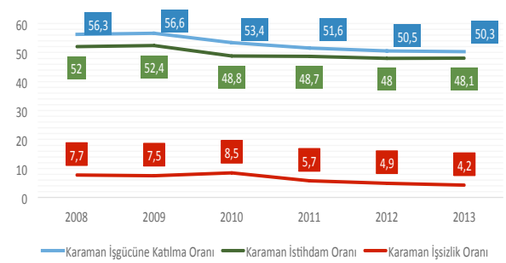
Türkiye'nin gelişen ve değişen ekonomik yapısı ile beraber teknolojinin de değiştiğini ve işgücü piyasasının bu değişmelere hızla ayak uydurduğunu görmekteyiz. Sürekli değişken yapıda olan işgücü piyasası için analizler yapmak, işgücü piyasasının beklentilerini belirlemek ve sağlıklı stratejiler oluşturmak açısından büyük önem arz etmektedir.

Sağlıklı stratejilerin belirlenmesi ve uygulanması anlamında; idari teşkilatta yerel ve merkezi yapı arasındaki işbirliğinin sağlanmasında önemli bir vazifeyi yerine getirmeye gayret gösteren Karaman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, yerel işgücü piyasasındaki saha araştırma çalışmalarını taşra teşkilatında konumlandığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğümüz ile doğal üyesi olduğumuz İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu arasında kurmuş olduğu köprü vasıtasıyla koordineli şekilde tam bir uyumla yürütmektedir. Anılan titiz ve uyumlu çalışmalar sonucunda Karaman'da işgücü piyasası proaktif bir şekilde takip edilmekte, gerekli düzenleme enstrümanları hayata geçirilmektedir.

Karaman Ülkemizde İşsizliğin En Düşük Olduğu İl

Karaman'da son yıllarda işsizlik oranlarında memnun edici bir düşüş gözlemlenmektedir. Öyle ki, il boyutunda en güncel resmi verilere göre yüzde 4,2 ile Karaman işsizlik oranının en düşük olduğu ildir. (TÜİK verileri)

Grafik 1. Karaman ilinde Temel İşgücü Göstergeleri



Kaynak: TÜİK, 2015[2]

Bununla birlikte, anılan gelişme "işgücüne katılma oranı, istihdam oranı" gibi işsizlik oranının diğer bütünleyicileri ile birlikte düşünüldüğünde ise Karaman'da işgücü piyasasında, 'işgücüne katılım oranında azalış' belirginleşmektedir.

Diğer taraftan İŞKUR verilerine göre açık işlerin karşılanmasında ise Kurumun aracılık ettiği toplam açık işlerdeki işe yerleşmeler incelendiğinde; 2010-2014 döneminde açık işlerdeki ve işe yerleştirmelerdeki artış trendine karşın açık işlerin karşılanma oranlarında düşüş gözlemlenmektedir.

Tablo 1. Karaman İlinde Açık İşlerin Karşılanma Oranı

Yıllar	Kuruma İntikal Eden Açık İşler	İşe Yerleştirme	Açık İşlerin Karşılanma Oranı
2010	1.013	877	86,6%
2011	1.795	1.432	79,8%
2012	3.326	2.593	78,0%
2013	6.200	2.986	48,2%
2014	5.609	2.398	42,8%

Kaynak: İİMEK Yıllık Faaliyet Raporları 2010-2014

Bu sebeple Karaman işgücü piyasasında "işgücüne katılım oranında azalış" ve "açık işlerin karşılanma oranında azalış"ın sebeplerini İŞKUR'un saha tecrübesinin olduğu İPA ve AİİA çalışmalarıyla talep boyutunda (işveren öznesinde) ele almanın yanında, bir de arz boyutunda (iş arayan[3] öznesinde) araştırmaya fırsat tanıyacak bir araştırmaya daha ihtiyaç duyulmuştur.

Yerelde İyi Örnekler:

Tahmin Yerine Veriye Dayalı İşgücü Piyasası Bilgi Sistemleri Yönetişimi

Son yıllarda gözlemlenen ''işgücüne dâhil olmayan nüfus oranının yüksekliği-işsizlik oranının düşüklüğü-açık iş oranının yüksekliği'' üçlüsünün analizi adına Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün "İşsizlerin Açık İşleri Kabul Etmeme Nedenleri" konulu bir "İşgücü Piyasası Arz Araştırması" yapılması hususunda yetkilendirilerek görevlendirilmesine İİMEK 12/01/2015 tarihli ve 2015/1 sayılı toplantısında karar verilmiştir. KİBA 2015 16 Şubat 2015-13 Mart 2015 tarihleri arasında Karaman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne iş arayan başvurusunda bulunan işgücüne gönüllülük esasıyla yüz yüze mülakat (anket) uygulanmasıyla gerçekleştirilmiştir. KİBA 2015, söz konusu iş arayanların 'parametrik özellikleri' ve 'katılımcı dağılımları' bakımından ilimiz iş arayan özellikleriyle uyumlu 405'iyle Karaman ilinin iş arayanlarının küçük bir modeli oluşturularak yürütülmüştür.

Böylelikle KİBA 2015 marifetiyle Karaman ili işgücü piyasası özgününde iş arayanları temelde on bir farklı açıdan[4] ortaya koyup, işgücü piyasasını iş arayanların algı ve beklentileri nesnesinde yansıtan verilere ulaşılmasına imkân tanımıştır.

KİBA 2015; amaçlanan uyumun sağlanmasında[5] mentör olacak politika ve önerilerin geliştirilmesini, ilgili tarafların işgücü piyasası politikalarının tümüne veri sağlanmasını hedeflemektedir.

KİBA 2015, iş arayanların;

a. 'iş fırsatını reddetme' ya da 'istihdamdayken yeni bir işi arama' konusunda gerekçelerini,

b. Karaman işgücü piyasası algı ve beklentilerini özellikle asgari ücret, çalışma koşulları, mesai ve dinlenme süreleri gibi oldukça önemli konular üzerinde

'özgün ve birbiriyle ilişkili' on bir parametrik özellikte çözümleye, tümevarımsal mahiyette geçerli genellemeler üretmeye müsait olan bilimsel sonuçlara haizdir.

KİBA 2015: İşverenlere ve İşarayanlara Yönelik Tavsiyeler

İstihdamda olup iş değiştirmek isteyen friksiyonel işsiz adaylarından ve mevcut işsizlerden oluşan iş arayanların işgücü öznesinde ortaya koydukları 'istihdamdayken yeni bir iş arama' ile 'açık işi geri çevirme' süjelerinde tercih ve gerekçelerinin yanında işgücü piyasası beklentileri ile algıları; tıpkı işverenlerin açık iş özellikleri beyanları yanında işveren öznesinde gelecek dönem istihdam beklentileri ile açık işlerindeki temin güçlük nedenleri hakkındaki kanaatleri gibi 'mevcut ve olası işgücü piyasası panoraması bakımından' kıymetli verilerdir.

İşverenlerin ve işgücünün işgücü piyasasının dinamik unsurlarındaki (açık iş, istihdam, çalışma şekli, çalışma koşulları, ücret, faktör verimliği, istihdam vb) beklenti ve algılarındaki karşılıklı uyum, açık işlerin zamanında karşılanmasını sağlayarak işgücü piyasasındaki sağlıklı, istikrarlı ve sürdürülebilir işleyişin garantörüdür. Böylelikle işgücü piyasasında sadece açık işler süresi içinde karşılamakla kalmaz, uyumun sağlandığı işgücü piyasasında sürdürülebilir istihdamın tesisiyle olası üretim gecikmelerinin önüne geçilmiş olur. Özellikle dış pazarda çok önemli bir unsur olan 'tedarikte arz güvenliği' rekabette artı hanemizde yerini korumaya da bu şekilde devam edebilir.

Bu anlamda eşleşme gecikmelerinin yapısal boyutunun yol açabileceği olası ekonomik kayıplar işverenlerce dikkatlice ele alınmalıdır. İşverenler için mevcut pazarlarına ürün tedarikinde arz güvenliğinin sağlanması karışında konumlanan olası risklerle mücadelenin sigortası, açık işlerde işgücüne önerilen ücret ve çalışma koşullarının gözden geçirilmesidir. Özellikle vardiyalı çalışma sistemine alternatif olabilecek çalışma rejimlerinin geliştirilmesi mevcut işgücü arzının canlandırılmasını sağlamakla kalmayıp, açık iş-işgücü arama eşleştirme sürecinde eşleştirmede zaman kayıplarını minimize edebilecektir.

Böylelikle 'başlangıç aşamasında işveren öznesinde bir artı maliyet olarak rekabet edebilirliği azaltma kaygısının güdümünde algılanabilen' söz konusu iyileştirmeler, aslında bir sigorta maliyeti olması sebebiyle dialektik bir dönüşüm yaşayarak gelecek dönemde yaşanabilecek olası ürün tedariki krizlerinin ortaya koyabileceği müşteri güveni, pazar kaybı gibi yıkıcı kemiyetteki maliyetlerin önüne geçilmesiyle işyerinin piyasa konumunu sağlamlaştıracak bir rekabet üstünlüğü aracı haline gelecektir.

Kaldı ki, işverenler için anılan sigortanın maliyeti; sipariş kayıpları, müşteri kayıpları, pazar kayıpları ve hatta doğal piyasa seleksiyonunun bir sonucu olarak gelir gider dengesinde yaşanacak bir krizin neticesinde iflasların doğurabileceği maliyetlerle karşılaştırıldığında oldukça rasyonel hale gelmektedir.

Yapısal işsizlikle mücadelede plan, program ve strateji boyutlarının şart olmasının yanında, friksiyonel işsizlikle "arama eşleştirme" gibi daha proaktif hamlelerle mücadele mümkündür. İş arayanların yeterli özellikte olmalarına, işverenlerin de yeterli sayıda cevap alma durumlarının mevcut olmasına rağmen enformasyon yetersizliği sebebiyle açık iş-işgücü eşleşmesinde süre bakımından gecikmeler meydana gelebilmekte; geçici bir süreliğine bile olsa piyasada işsizlik olgusu gözlenebilmektedir. Bu anlamda iş arayanların ve iş verenlerin, 'sonucunda işsizlik süreleri uzayan ve gayri safi katma değer kayıpları ortaya çıkan friksiyonel işsizlikle mücadele konusunda' İŞKUR'la düzenli irtibatları hem münferit, hem lokal, hem de ülke geneli "ortak kazanım" gereğidir.

Yeni Ufuklar:

KİBA 2015: Geleneksel Analiz Anlayışından İnteraktif Analize Geçiş

KİBA 2015, araştırmaların geleneksel raporlama anlayışının bu güne kadar tabusu sayılabilecek; 'araştırmanın raportör-araştırma konusu' ilişkisini baştan aşağıya değiştirmiştir.

Geleneksel raporlama anlayışında araştırma raporuna erişim ve yorumlama aşamasında üçüncü taraflar interaktiviteden uzaktır. Raporlama ve yorumlama sürecinde söz konusu bakış açısı bilgi çağına uyum noktasında yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple, KİBA 2015 ile üçüncü taraf araştırmacıları araştırma raporlama sürecinin içine 'eş-raportör' olarak dahil etmek için araştırmanın raporlama unsurunda veri tabanına erişimi mümkün kılan yepyeni bir anlayış benimsenmiştir.

KİBA 2015, Cumhuriyetimiz tarihinde, araştırma rapor unsurunda 'araştırmanın veri tabanını içerip 3. tarafların kullanımına sunan' ilk ve tek araştırmadır. Araştırmacılara böylelikle, istedikleri parametre kesitlerinde veriye ortam ve zaman kısıtlaması olmaksızın özgür, ücretsiz bir şekilde ulaşım imkânı tanındığından KİBA 2015 şeffaflık ve yenilik anlayışına haiz niteliksel bir saha araştırmasıdır.

> Karaman işgücü piyasasında "işgücüne katılım oranında azalış" ve "açık işlerin karşılanma oranında azalış"ın sebeplerini İŞKUR'un saha tecrübesinin olduğu İPA ve AİİA çalışmalarıyla talep boyutunda (işveren öznesinde) ele almanın yanında, bir de arz boyutunda (iş arayan öznesinde) araştırmaya fırsat tanıyacak bir araştırmaya daha ihtiyaç duyulmuştur.

KİBA 2015 araştırma raporuna İŞKUR'un resmi internet sitesinden http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop çevrimiçi ücretsiz ulaşılabilmektedir.

Sonnot

1. Ülkemizde 2015 yılı İŞKUR'un işgücü piyasası araştırmaları bakımından oldukça verimli çalışmalara imza attığı bir yıl oldu.
2. Bknz: İŞKUR, İnternet Sitesi, Kurumsal Bilgi, Raporlar, ' Karaman İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) Yıllık Faaliyet Raporları 2011-2014'
3. İşsiz olmak için iş aramak en önemli unsurlardan biridir. Bununla birlikte, işgücü istihdamda olmasına rağmen iş arayabilir. Böylelikle çalışma, hem işsizleri, hem de işgücünü kapsayan dinamik bir kavram olarak iş arayanlar nesnesinde tasarlanmıştır.
4. Cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sosyal durum (engelli, eski hükümlü vb), medeni hâl, çocuk sayısı, sosyal yardım alma durumu, asgari ücret beklentisi, işteki durum (istihdamdakiler, işsizler), son bir yıl içindeki iş teklifini red mevcudiyeti ile mevcut işteki tecrübe ya da işsizlik süresi şeklinde 11 değişkenle tanımlıdır.

   KİBA 2015 araştırmasıyla, Karaman'da iş arayanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, sosyal durum, medeni hâl, çocuklarının olup olmadığı varsa kaç tane olduğu gibi arka plan özelliklerini ortaya koyan veriler derlenmiştir. Özellikle iş arayanların son bir yıl içerisinde iş imkânı/imkânları elde edip etmeme durumları, mevcut durumda istihdamda ya da işsiz olmaları bakımından mevcut işlerindeki tecrübe süreleri, işsiz iseler ne kadar süredir işsiz oldukları mevcut işlerini neden değiştirmek istedikleri, ve işgücü piyasası algıları ile beklentileri tespit edilmiştir.
5. KİBA 2015; Karaman ilinde son yıllarda gözlemlenene "işgücüne katılım oranında azalış" ve "açık işlerin karşılanma oranında azalış"ın sebeplerinin ortaya konması, işgücü arzı ve talebi arasındaki uyumun hangi koşullarda sağlanabileceğinin araştırılması amacında, talep boyutuyla (işveren öznesinde) irdelenmekte olan yerel işgücü piyasası özelliklerinin, arz yönüyle (iş arayan öznesinde) de ele alınması hedefinin bir sonucudur.

Genel Hatları ile Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörüne

İşgücü Piyasası Açısından Bakış

Abdullah Tamer YILMAZ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yrd.

Türkiye'nin elektronik, yazılım, donanım ve iletişim bileşenlerini kendi kaynaklarıyla ve ülke sınırları içinde üretebilecek insan kaynağını, yatırımları ve teşvikleri hızla oluşturması gerekmektedir.

Giriş

İşgücü piyasasındaki gelişmeler ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ekonomik büyümedeki artış veya azalma, işgücü piyasası ve özellikle işsizlik oranları üzerinde belirleyicidir. Sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyüme ancak ve ancak istihdam artışı ile birlikte sağlandığında kalıcı etkileri olmaktadır.

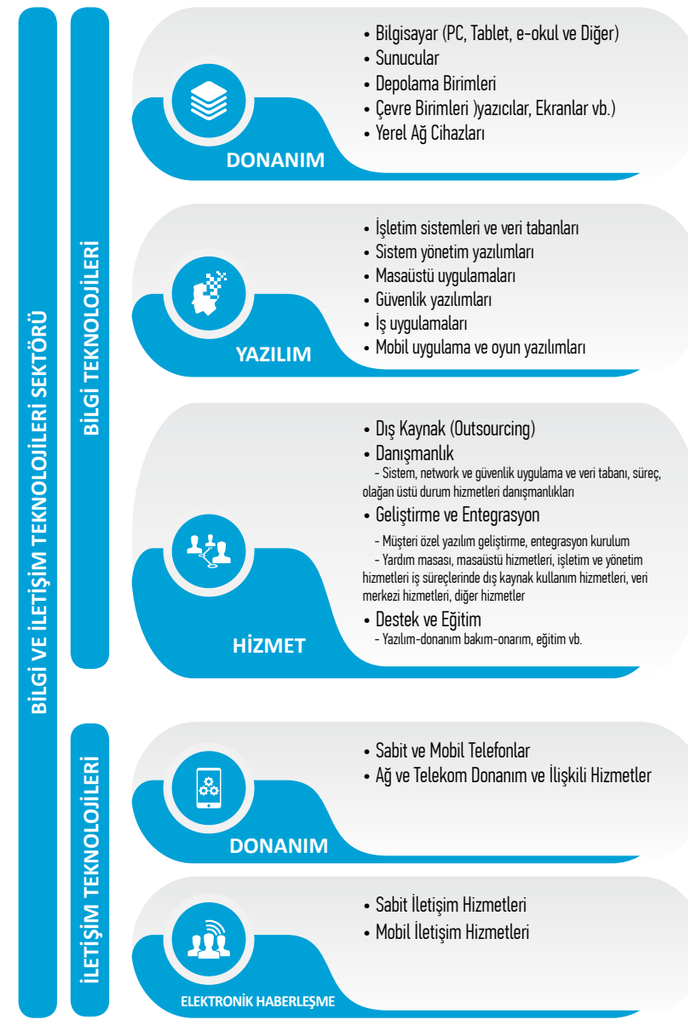
Günümüzde ekonomik büyümenin ve istihdamın birlikte arttığı gelişmiş ülkeler hızlı istihdam artışının yaşandığı, katma değeri yüksek ve işgücü piyasasında nitelikli elemanlara ihtiyaç duyulan sektörlere yatırım yapmakta ve az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerden bu ülkelere beyin göçü yaşanmaktadır.

Dünyada istihdam artışının yaşandığı ve sürekli olarak yeni iş alanlarının ortaya çıktığı sektörlerden birisi de Bilgi ve İletişim Teknolojileri(BİT) sektörüdür. BİT sektörü gelişmekte olan ülkelerde hızlı bir şekilde büyümekte ve bu ülkelerde sektörde çalışabilecek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır.

BİT sektöründe nitelikli insan gücü talebi dünya genelinde artmaktadır. Buna paralel olarak BİT sektöründeki istihdam artışı diğer sektörlere oranla daha yüksek gerçekleşmektedir. 2009-2011 döneminde AB ülkelerinde istihdam edilen toplam kişi sayısı yüzde 0,2 azalırken, BİT sektöründe yüzde 2,1'lik istihdam artışı meydana geldiği görülmektedir.

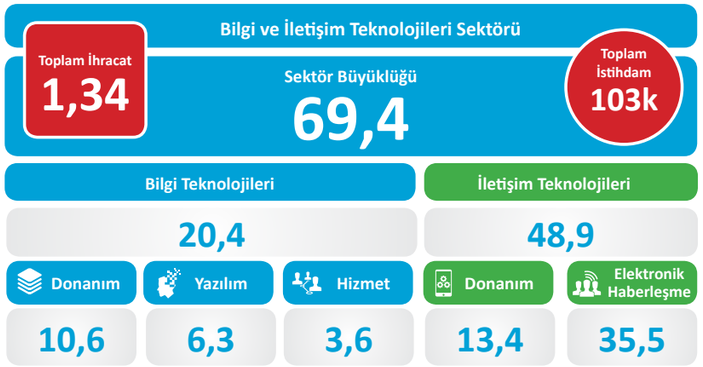
OECD ülkelerinde ise 2009 yılı itibariyle özel kesim istihdamının yüzde 6'sını oluşturan BİT sektöründe 1995-2009 döneminde yıllık yüzde 0,8 istihdam artışı gerçekleşmiş olup bu rakamın toplam özel kesim istihdam artışından yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 1: Sektör Kategorileri ve Kapsamı



Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2014 Pazar Verileri TÜBİSAD Raporu

Şekil 2: 2014 Bilgi ve İletişim Teknolojileri Pazarı (milyar TL)



Not: Rakamlar yuvarlamalardan ötürü toplamı vermeyebilir.

Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2014 Pazar Verileri TÜBİSAD Raporu

Türkiye İşgücü Piyasası ve BİT Sektöründe Mevcut Durum

Ülkemizde işsizlik en önemli sorunların başında gelmekte, bireysel ve toplumsal anlamda ciddi sonuçlar doğurmaktadır. Ekonomik açıdan, iktisadi faaliyetlere girdi teşkil edecek insan kaynağının bir bölümü atıl kalmakta, ülkenin potansiyeli tam olarak kullanılamamaktadır. Türkiye'de işgücü piyasasının yapısı itibariyle işgücüne katılım düşük ve genç işsizlik oranı yüksektir. Genç nüfus işgücü piyasasında yeterince verimli bir şekilde yer alamamaktadır. Aynı zamanda işgücü piyasasının en önemli sorunlarından biriside işgücünün niteliği bakımından arz ve talep uyuşmazlığının yaşanmasıdır. Özellikle nitelikli işgücü talebi giderek daha yüksek oranlarda karşılanamamaktadır. Ülkemizin nüfusu ve dünya ekonomisindeki payı dikkate alındığında ise BİT pazarının küçük olduğu ve önemli bir büyüme potansiyeli taşıdığı görülmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisine göre bilişim sektörü, hızlı büyüme trendine rağmen, ülkemizde yeterince gelişememiştir.

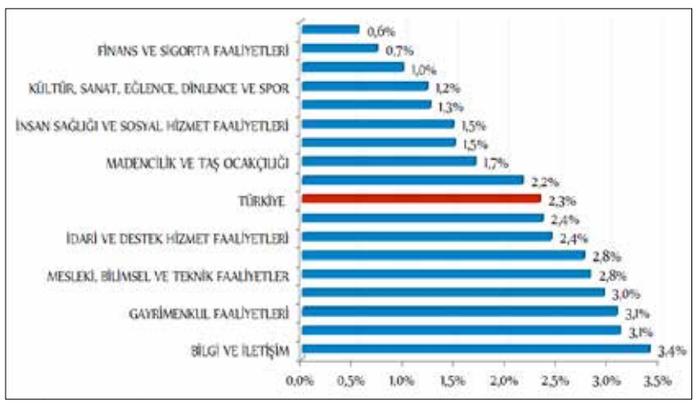
Bu alanda yeterli yatırım mevcut olmayıp, oluşturulan politikalar kamu kurumları arasında koordineli bir biçimde hayata geçirilememektedir. Özellikle bilgi teknolojileri sektörü OECD ile karşılaştırıldığında oldukça küçüktür. Sektörde; yazılım, hizmetler ve içerik alanı da oldukça yetersizdir. OECD Bilgi Teknolojileri Görünümü 2010 raporuna göre Türkiye'de 2010 yılı itibari ile bilişim uzmanı istihdamının ekonomideki toplam istihdama oranı yüzde 1,6'dır. Bu oran ABD'de yüzde 4, İsveç'te yüzde 5,4, Almanya'da yüzde 3,5, Fransa'da yüzde 3,1, İtalya'da ise yaklaşık yüzde 3'tür.

Yapısal anlamda BİT sektörü bilgi teknolojileri ve iletişim teknolojileri olmak üzere iki alt sektör kategorisinden meydana gelmektedir. Bilgi teknolojileri sektörü donanım, yazılım ve hizmet olmak üzere üçe ayrılmakta, iletişim teknolojileri sektörü ise donanım ve elektronik haberleşme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

TÜBİSAD Raporuna göre sektörün 2014 yılındaki toplam büyüklüğü 69,4 milyar TL olarak belirtilmiştir. Bir önceki yıla göre sektörde yüzde 12,1'lik bir büyüme gerçekleşmiştir. Yeni eklenen firmalar ile ise sektördeki firma sayısında yüzde 1,1'lik bir büyüme gerçekleşmiştir. Rapora göre bilgi teknolojileri sektörünün büyüklüğü 20,4 milyar TL, iletişim teknolojileri sektörünün büyüklüğü ise 48,9 milyar TL'dir. Sektördeki toplam ihracat 1.34 milyar TL olarak belirtilmiş olup ihracatta en büyük payı 800 milyon TL ile yazılım hizmetleri oluşturmaktadır.

TÜİK verilerine göre 2014 yılı itibariyle bilgi ve iletişim sektöründe toplam çalışan sayısı 227 bin kişidir. Son yayınlanan TÜBİSAD raporunda ise firmalarla yapılan anket sonucuna göre sektörde 2014 yılında toplam istihdamın 102,9 bin kişi olduğu ve sektörde geçen yıla göre yüzde 2,4'lük istihdam artışı yaşandığı belirtilmektedir. İstihdamın yüzde 64,1'i bilgi teknolojileri 38,8'i ise iletişim teknolojileri sektöründen oluşmaktadır.

Şekil 3: Sektörler İtibariyle Açık İş Oranı



Kaynak: 2014 Yılı Kasım Dönem, Açık İş İstatistikleri Araştırması, İŞKUR.

Ankete katılan firmaların verilerine göre sektördeki toplam çalışanlar içerisinde kadın çalışanların oranı yüzde 26, üniversite mezunu çalışanların oranı ise yüzde 58 olarak tespit edilmiştir. Sektörde yaşanan sorunlarla ilgili firmalar yüzde 76 ile en öncelikli sorun olarak nitelikli işgücü açığını belirtmişlerdir. 2013 yılında yapılan ankette ise aynı soruya işverenler %61 ile yine nitelikli işgücü açığını en öncelikli sorun olarak belirtmişlerdir.

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen 2014 yılı Kasım Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması Sonuç Raporuna göre BİT sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 109.342 olarak tespit edilmiş olup kadın çalışanların oranı yüzde 33'tür. 2014 yılı Kasım Döneminde Türkiye genelinde BİT sektöründe 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işletmelerde 3.846 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Sektörler itibariyle açık iş oranı BİT sektöründe yüzde 3,4 olup yüzde 2,3 olan Türkiye ortalamasının bir hayli üzerindedir.

2014 yılı Kasım döneminde BİT sektöründe meslek grupları itibariyle çalışanların sayısı incelendiğinde söz konusu dönem itibariyle sektörde istihdam edilen her 10 kişiden 8'inin Profesyonel Meslek Mensupları, Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları ile Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar meslek gruplarından birinde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir.

Diğer sektörlere kıyasla BİT sektöründe profesyonel meslek mensuplarının ön plana çıktığı görülmektedir. Bu durum sektörün ağırlığının nitelikli işgücünden meydana geldiğini göstermektedir.

Tablo 1: Bilgi ve İletişim Sektöründe Meslek Grupları İtibariyle Çalışan Sayısı ve Dağılımı

MESLEK GRUBU	ÇALIŞAN SAYISI	AĞIRLIK
Profesyonel Meslek Mensupları	47.989	43,9%
Teknisyenler, Teknikerler ve Yard. Prof. Meslek Mens.	22.967	21,0%
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	16.102	14,7%
Yöneticiler	8.089	7,4%
Hizmet ve Satış Elemanları	4.606	4,2%
Sanatkarlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	4.582	4,2%
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	3.881	3,5%
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	1.109	1,0%
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	17	0,0%
Genel Toplam	**109.342**	**100,0%**

Kaynak: 2014 Yılı Kasım Dönem, Açık İş İstatistikleri Araştırması, İŞKUR.

BİT sektöründe istihdam edilenlerin yoğun olarak çalıştığı ilk 10 meslek incelendiğinde yine nitelik gerektiren mesleklerin üst sıralarda olduğu görülmektedir.

Tablo 2: Bilgi ve İletişim Sektöründe En Fazla Çalışanın Olduğu İlk 10 Meslek ve Toplam İçerisindeki Payı

MESLEKLER	ÇALIŞAN SAYISI	AĞIRLIK
Bilgisayar Mühendisi	5.250	4,8
Yazılım Geliştirici	4.420	4,0
Müşteri Temsilci	4.317	3,9
Yazılım Destek Uzmanı	4.114	3,8
Uzman (Genel)	3.594	3,3
Bilgisayar Programcısı	3.028	2,8
Büro Memuru (Genel)	2.475	2,3
Muhabir	2.410	2,2
Satış Danışmanı	2.266	2,1
Teknik Servis Elemanı	1.887	1,7
TOPLAM	**33.761**	**30,9**

Kaynak: 2014 Yılı Kasım Dönem, Açık İş İstatistikleri Araştırması, İŞKUR.

2014 yılı Kasım Döneminde sektördeki firmalardan açık iş alınan meslekler incelendiğinde ağırlığın büro işçilerinden oluştuğu görülmektedir. Yine en fazla açık iş talebi alınan ilk 10 meslek içerisinde Yazılım Geliştiricisi, Yazılım Destek Uzmanı, Yazılım Mühendisi gibi nitelik gerektiren meslekler ön plana çıkmaktadır.

Günümüzde en güncel bilgiye ve en güncel teknolojiye ulaşan toplumlar başarıya daha kolay ulaşmaktadırlar.

Tablo 3: Bilgi ve İletişim Sektöründe En Fazla Açık İş Olan İlk 10 Meslek ve Toplam İçerisindeki Payı

MESLEKLER	ÇALIŞAN SAYISI	AĞIRLIK
Büro İşçisi	1.431	37,2%
Yazılım Geliştirici	188	4,9%
Çağrı Merkezi Görevlisi	155	4,0%
Satış Danışmanı	148	3,9%
Yazılım Destek Uzmanı	115	3,0%
Yazılım Mühendisi	86	2,2%
Teknik Servis Elemanı	86	2,2%
Pazarlama Uzmanı	78	2,0%
Satış Temsilci / Plasiyer	70	1,8%
Bilgisayar Mühendisi	66	1,7%
TOPLAM	**2.433**	**62,9%**

Kaynak: 2014 Yılı Kasım Dönem, Açık İş İstatistikleri Araştırması, İŞKUR.

BİT Sektöründe İnsan Kaynağı ve İŞKUR'un Faaliyetleri

BİT kullanımının yoğun olduğu sektörlerde ve BİT sektöründe BİT uzmanlarına olan talep her geçen yıl artmaktadır. Aynı şekilde bilişim alanında eğitim görmüş insan kaynağı arzı da her geçen yıl artmaktadır. Üniversitelerin ve meslek liselerinin bilgi teknolojileri sektörü ile ilgili bölümlerinin kontenjanları ve bu bölümlerden mezun olan toplam öğrenci sayısı yıllık yüzde 8 artış göstermektedir. Üniversitelerden ve meslek liselerinden her yıl binlerce öğrenci mezun olmasına rağmen sektörle ilgili bölümlerden mezun olan kişiler, işsizlik probleminden genel işsizlik oranına göre daha fazla etkilenmektedirler.

İnsan kaynağındaki artışa rağmen sektördeki işverenlerin talebinin karşılanamamasının sebebi, insan kaynağının nitelik olarak sektörün beklentilerini karşılayamamasıdır. Sektördeki insan kaynağında problem çözme yeteneği, iletişim, İngilizce bilgisi ve BİT ile ilgili pratik beceriler ve yazılı iletişim konusunda eksiklikler mevcuttur.

Ulusal İstihdam Stratejisinde sektöre yönelik temel amaçlardan biri işgücünün niteliğinin geliştirmektir. Bu amaçla UİS'te hedeflenen politika, işgücünün niteliğinin sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilmesini sağlamaktır.

Bu politikanın gerçekleştirilmesi için her yıl 10 bin bilişim uzmanı yetiştirilmesi ve BİT sektöründe, istihdam edilen kişi sayısının 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 artırılması hedeflenmektedir.

İŞKUR tarafından Ulusal İstihdam Stratejisindeki belirtilen hedefler doğrultusunda BİT sektöründe nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla aktif işgücü programları ile işsizlere yönelik olarak danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve sektöre yönelik özel projeler uygulanmaktadır.

2015 Ekim ayında BİT sektöründe İŞKUR'a işverenler tarafından 3.356 kişilik açık iş talebi gerçekleştirilmiş olup 1.202 kişi işe yerleştirilmiştir. Sektörde yer alan işgücünün mesleki niteliğinin geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması amacıyla düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlardan ise 2015 yılı Ocak-Kasım dönemi içerisinde yararlananların sayısı 14.759'dür.

İŞKUR tarafından sektöre yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadınların oranı yüzde 59 olup sektörün mevcut yapısına göre oldukça yüksektir.

Tablo 4: Bilgi İletişim Sektöründe Ocak-Ekim 2015 Döneminde Düzenlenen Kurs ve Programlar

	ERKEK	KADIN	TOPLAM
MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI	4.058	7.133	12.191
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI	1.974	1.594	3.568
TOPLAM	**6.032**	**8.727**	**14.759**

Kaynak: Ekim 2015 Aylık Bülten Tabloları, İŞKUR

Sektörün en önemli sorunlarından birisi olan nitelikli işgücüne olan ihtiyacı gidermek ve işverenlerin talep ettiği niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek amacıyla çalışmalarını sürdüren İŞKUR son yıllarda sektöre yönelik faaliyetlerini artırmıştır. 2014 ve 2015 yıllarında sektör temsilcileri ile İstanbul'da çalıştay ve toplantılar gerçekleştiren İŞKUR sektörde aranan niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek için uygulanan projeler ile sektöre yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurslarının standartlarını yükseltmiş, işverenlerin aradığı özelliklere sahip işgücü yetiştirmeye başlamıştır.

İŞKUR'un işgücü piyasası araştırması sonuçları ile düzenlenen çalıştaylar ile sektörde işverenlerin ihtiyaç duyduğu meslekler, işgücünün sahip olması gereken nitelikler ve düzenlenecek mesleki eğitimlere ilişkin kriterler tespit edilmiş ve 2015 yılı başında nitelikli bilişim uzmanı yetiştirmeye yönelik İstanbul ilinde Bilgisayar Programcılığı (yazılım) ve Bilgisayar Bilgi Yönetimi (sistem) mesleklerinde 1000 kişilik kurslar başlatılmıştır.

Bu eğitimlerde eğitim içeriğine ve eğitim laboratuvarına ilişkin önceki eğitimlere nazaran daha yüksek standartlar getirilmiş, eğitimler en güncel teknoloji ile verilmiştir.

Eğitimlerin uluslararası sertifikasyon programları ile uyumlu olması sağlanmış ve deneyimli ve eğitim verdiği alanda en az lisans mezunu olan eğiticilerle eğitimler verilmiştir.

Aynı zamanda kursiyerler de eğitimlerden önce hizmet sağlayıcı firmalar tarafından elemeye tabi tutulmuş ve sektör ile ilgili veya yarı ilgili alanlarda en az ön lisans ve lisans mezunu adaylar arasından en uygun olanlar seçilmiştir.

Bu eğitimlerde kursu başarı ile tamamlayan kursiyerlerin uluslararası geçerliliği olan sertifikalara sahip olması hedeflenmiş her kursiyerin bu sınavlara ücretsiz olarak girmesi sağlanmıştır. Eğitimler sonucunda yüzde 60 istihdam garantisi verilmiş olup kursiyerlerin istihdam süreci başarılı bir şekilde devam etmektedir.

Sonuç

Günümüzde en güncel bilgiye ve en güncel teknolojiye ulaşan toplumlar başarıya daha kolay ulaşmaktadırlar. Bilgi toplumuna dönüşüm çok hızlı bir şekilde yaşanmakta değişim ve bilgide sınır bulunmamaktadır. Ülkemiz genç bir nüfusa sahip olup iyi eğitilmiş ve yetişmiş beyin gücünün özellikle bilgi teknolojileri sektöründe gençlerimiz için önemli iş ve gelir kaynağı fırsatı olma imkânı vardır.

Yüksek vasıf gerektiren ve stratejik bir öneme sahip olan sektörde, ihtiyaçların ulusal kaynakları destekleyecek şekilde karşılanması halinde, gerek üretim süreçlerinde gerek üretim sonrası destek hizmetlerinde istihdam önemli ölçüde artacaktır. Kendine has özelliği nedeniyle, BİT sektöründe oluşturulacak her yeni istihdamın çarpan etkisiyle diğer sektörlerdeki istihdamı da artırma özelliği bulunmaktadır.

Dünyada başta Avrupa olmak üzere BİT sektöründe öne çıkmış ülkelerdeki çalışan nüfusun yaşlanmasına karşılık demografik açıdan fırsat penceresi diyebileceğimiz bir dönemi yaşayan ülkemiz sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yapısıyla gelecek için ümit vaat etmektedir.

Türkiye'nin elektronik, yazılım, donanım ve iletişim bileşenlerini kendi kaynaklarıyla ve ülke sınırları içinde üretebilecek insan kaynağını, yatırımları ve teşvikleri hızla oluşturması gerekmektedir.

Sektörün ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilmesinde diğer paydaş kamu kurumları ile birlikte şüphesiz İŞKUR'unda büyük bir sorumluluğu bulunmakta olup sektöre yönelik uygulanan aktif işgücü programlarının daha da artırılması gerekmekte İstanbul ilinde uygulanan nitelikli bilişim elemanı yetiştirmeye yönelik mesleki eğitim kurslarının ülke geneline yayılması gerekmektedir.

Demografik açıdan fırsat penceresi diyebileceğimiz bir dönemi yaşayan ülkemiz sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yapısıyla gelecek için ümit vaat etmektedir.

Ayrıca sektörle ilgili bölümlerden mezun olan ancak deneyim eksikliği bulunan genç işgücünün işbaşı eğitim programlarına da yönlendirilmesi beyaz yakalı bu işgücünün tecrübe kazanması açısından oldukça faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2013
- Bilgi Toplumu Stratejisinin Yenilenmesi Projesi, Nitelikli İnsan Kaynağı ve İstihdam Ekseni Mevcut Durum Raporu, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, Şubat 2013
- Bilgi Toplumu Stratejisinin Yenilenmesi Projesi, Bilgi Teknolojileri Sektörü Ekseni Mevcut Durum Raporu, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, Haziran 2013
- Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018), Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2015
- 2014 Yılı Kasım Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması Sonuç Raporu, İŞKUR, Ankara,
- Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2014 Pazar Verileri, TÜBİSAD, İstanbul, 2015
- AYDIN, İsmail, Bilişim Sektörü ve Türkiye'nin Sektördeki Potansiyeli, International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education – 2012, volume 1 Issue 1
- TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri
- İŞKUR, Aylık Bülten Tabloları

STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Dünyada artan rekabet neticesinde Stratejik Yönetim önem kazanmıştır. Günümüzde sadece özel sektör değil, kamu sektörü de stratejik düşünmeye, stratejik planlamaya, stratejik karar almaya önem vermeye başlamıştır. En önemli mali düzenlemeden biri olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile yeni bir anlayış çerçevesinde mali yönetim ve kontrol sistemi değiştirilmiş; etkinlik, verimlilik, ekonomiklik, saydamlık ve hesap verilebilirlik üzerine temellendirilmiştir.

Sonuç olarak kamu idarelerinin, orta ve uzun vadeli amaç ve hedefleri ile göstergelerini Stratejik Planlarında ortaya koymaları gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ayrıca kamu idarelerinin, Performans Programları aracılığıyla bütçelerini yıllık performans hedefleri ile ilişkilendirerek hazırlaması öngörülmüştür. Bütçenin uygulanması ile de kamu kurum ve kuruluşlarının Faaliyet Raporlarıyla performanslarını yine ilgili hedef ve göstergeleri ilişkilendirerek hazırlamaları kararlaştırılmıştır.

Bu üç doküman; Stratejik Plan, Performans Programı ve Faaliyet Raporu, performans esaslı bütçelemenin de temelini oluşturmuştur.

Stratejik Yönetim Ve Planlama Şube Müdürlüğü

"Stratejik yönetim, bir organizasyonun gelecekte varmak istediği hedefleri ve bu hedefe nasıl ulaşılacağını gösteren süreci ifade etmektedir."(Broson,1988:5)

Stratejiyi bir yönetim aracı haline getirmek ise doğru bir stratejik planlama ile olmaktadır. Stratejik Planlar, 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu, Kamu İdarelerinde Stratejik Planlamaya İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Kalkınma Bakanlığı Stratejik Planlama Kılavuzu ve Kalkınma Bakanlığı'nca yayımlanan stratejik planlamaya ilişkin diğer rehberlere uygun olarak hazırlanmaktadır.

Stratejik planlar hazırlanırken ayrıca, Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program ve faaliyet alanı ile ilgili diğer ulusal, bölgesel ve sektörel plan ve programlar göz önünde bulundurulmaktadır. Stratejik Plan hazırlama çalışmalarını koordine etmek ve sonuçlarını konsolide etme görevi ise Strateji Geliştirme Birimlerince yerine getirilmektedir.

Kurumumuzda Stratejik Plan hazırlama, güncelleme ve yenileme çalışmaları, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına bağlı Stratejik Yönetim ve Planlama Şube Müdürlüğü koordinatörlüğünde, tüm birimlerin katılım ve katkılarıyla yürütülmektedir. Kurumumuz, bugüne kadar 2006-2008, 2008-2012, 2011-2015 ve halen yürürlükte olan 2013-2017 dönemlerini kapsamak üzere 4 kez Stratejik Plan hazırlamıştır.

Faaliyet Raporunu Hazırlıyoruz

Faaliyet raporu, kamu idarelerinin stratejik plan ve performans programları uyarınca yürütülen faaliyetlerini, belirlenmiş performans göstergelerine göre hedef ve gerçekleşme durumu ile meydana gelen sapmaların nedenlerini açıklayan, idare hakkındaki genel ve mali bilgileri içeren rapordur.

Faaliyet raporlarının hazırlanmasına ilişkin esas ve usuller "Kamu İdareleri Faaliyet Raporlarının Düzenlenmesi ile Bu İşlemlere İlişkin Diğer Esas ve Usuller Hakkında Yönetmelik" de belirlenmiştir. Raporlar, Yönetmelikte yer alan raporlama ilkelerine ve diğer hususlara uygun olarak hazırlanmaktadır.

Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına bağlı Stratejik Yönetim ve Planlama Şube Müdürlüğü, birim faaliyet raporlarını esas alarak Kurum Faaliyet Raporunu hazırlamaktadır. İlgili mali yıla ait Kurum Faaliyet Raporu en geç Şubat ayı sonuna kadar Genel Müdürümüz tarafından kamuoyuna açıklanmaktadır. Raporun birer örneği aynı süre içerisinde Sayıştay Başkanlığı ve Maliye Bakanlığına gönderilmektedir.

Kurumsal Mali Durum Beklentiler Raporunu Yayımlıyoruz

Kurumsal Mali Durum Beklentiler Raporunun amacı, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde ve bütçe uygulamalarında saydamlığın ve hesap verilebilirliğin artırılması ve kamuoyunun kamu idareleri üzerindeki genel denetim ile gözetim fonksiyonunun gereği şekilde gerçekleştirmektir.

Kurumumuzun Mali Durum Beklentiler Raporu, Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığına bağlı Stratejik Yönetim ve Planlama Şube Müdürlüğünün koordinasyonunda hazırlanmaktadır. Hazırlanan rapor Temmuz ayı sonuna kadar Kurumumuz web sitesinde kamuoyuna duyurulmakta ve Maliye Bakanlığına elektronik ortamda gönderilmektedir.

Kurumlar Arası Bilgi Akışını Sağlıyoruz

Bakanlığımız ile diğer kurum/kuruluşların, Kurumumuz çalışma alanı ile ilgili periyodik bilgi talepleri, TBMM'den gelen soru önergeleri ile diğer bilgi talepleri süresi içinde derlenerek ilgili yerlere gönderilmektedir.

Bütçe ve Performans Programı Şube Müdürlüğü

Bütçe ve Performans Programı Şube Müdürlüğü, Kurumumuzun bütçesini; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu çerçevesinde "Sosyal Güvenlik Kurumu Bütçesi" olarak hazırlamaktadır.

Ayrıca Kurumumuz bütçesi kesinleşip yürürlüğe girdikten sonra, üst yöneticinin onayıyla Ayrıntılı Finans Programını hazırlamak, harcamaları bu programa uygun yapmak, Genel Müdürlüğümüzün performans programı ve hazırlıklarının koordinasyonunu sağlamak, gelirlerini tahakkuk ettirmek, yatırım programının hazırlanmasını koordine etmek, uygulama sonuçlarını izlemek ve yıllık yatırım değerlendirme raporunu hazırlamak, bütçe uygulama sonuçlarını raporlamak, her yıl masraf karşılıklarının birim fiyatlarının tespiti ile ilgili çalışmaları yapmak ve sonuçlandırmak görevleri de Bütçe ve Performans Programı Şube Müdürlüğümüzce yerine getirilmektedir.

Muhasebe, Kesin Hesap ve Raporlama Şube Müdürlüğü

Kurumumuz muhasebe kayıtlarında tekdüzenin sağlanması, işlemlerinin kayıt dışında kalmasının önlenmesi, faaliyetlerinin gerçek mahiyetlerine uygun olarak sağlıklı ve güvenilir bir biçimde muhasebeleştirilmesi, mali tablolarının zamanında, doğru, muhasebenin temel kavramları ve genel kabul görmüş muhasebe ilkeleri çer-

çevesinde uluslararası standartlara uygun, yönetimin ve ilgili diğer kişilerin bilgi ihtiyaçlarını karşılayacak ve kesin hesabın çıkarılmasına temel olacak; karar, kontrol ve hesap verme süreçlerinin etkili çalışmasını sağlayacak şekilde hazırlanması ve yayımlanmasına ilişkin faaliyetleri sürdürmektedir.

İç Kontrol Şube Müdürlüğü

Maliye Bakanlığı'nın yayımlamış olduğu Tebliğ doğrultusunda Kurumumuzda Kamu İç Kontrol Standartlarına uyumlu bir iç kontrol sisteminin oluşturulmasını sağlamak amacıyla 2014-2015 dönemi için yapılması gereken çalışmaları, prosedürleri ve düzenlemeleri gösteren "İŞKUR İç Kontrol Eylem Planı" 2014 yılında Makam Onayı ile yürürlüğe girmiştir.

Eylem planında yer alan faaliyetleri gerçekleştirmeye yönelik Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı bünyesinde oluşturulan "İŞKUR İç Kontrol Koordinasyon Birimi ve İç Kontrol Birim Sorumluları" tarafından 2015 yılında aşağıda belirtilen eylemler tamamlanmıştır.

- Kurumun teşkilat şeması,
- Kurumun iş ve işlemleriyle ilgili iş akış şemaları,
- Kurum hizmetleriyle ilgili işlem süreçleri,
- İŞKUR İç Kontrol El Kitabı hazırlanmıştır.

Ayrıca;

- Stratejik planın katılımcı yöntemlerle hazırlanmasına,
- Kurum bütçesinin, Stratejik Plan-Performans Programı-Faaliyet Raporu ile ilişkisinin kurulmasına
- Yöneticilere ve ilgili personele risk yönetimine,
- Kurum faaliyetlerinin raporlanmasına, yönelik eğitimler verilmiştir.

Kurumda personelin değerlendirme, öneri ve sorunlarının belirlenebilmesi için periyodik toplantılar (dinleme günü, anketler vb.) düzenlenmektedir, Kurumun yatay ve dikey raporlama ağı oluşturulmuş, hazırlanması gereken raporlar hakkında ilgili birimler ve personel bilgilendirilmiştir.

Kurum web sayfasında iç kontrol bölümü oluşturularak, mevzuata yer verilirken, iç kontrol çalışmalarının seyri ve yapılan çalışmalar yayınlanmaktadır.

Diğer taraftan harcama birimlerinin harcamalarına ilişkin Ön Mali Kontrol İşlemleri gerçekleştirilmekte ayrıca, mali konulara ilişkin görüş verilmektedir.

Halkla İlişkiler Ve Bilgi Edinme Şube Müdürlüğü

İŞKUR tarafından yürütülen halkla ilişkiler faaliyetleri; Bilgi Edinme, Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 olmak üzere üç ana başlıkta toplanmaktadır. Bu faaliyetler Halkla İlişkiler ve Bilgi Edinme Şube Müdürlüğümüzce yerine getirilmektedir.

Kurumumuzda bilgi edinme çalışmaları 2007 yılından bu yana, Bilgi Edinme Yazılım Sistemi (BES) üzerinden elektronik/on-line olarak gerçekleştirilmektedir. www.iskur.gov.tr web sayfasında bulunan "bilgi edinme" linki aracılığı ile online başvuru alınabilmektedir. Başvuru sahipleri, başvuru numarasına göre başvuru durumunu ve işlem süreçlerini internet üzerinden takip edebilmektedir.

BİMER aracılığıyla yapılan hizmetler Başbakanlığımıza ait web tabanlı BİMER sistemi (https://bimer.basbakanlik.gov.tr) üzerinden yürütülmektedir. Başvuru sahipleri, başvurularını ve yapılan işlemleri bu sistemden takip edebilmektedir. İllerde BİMER'le ilgili koordinasyonu valilikler sağlamaktadır.

ALO 170 ise çalışma hayatı ve sosyal güvenlik ile ilgili her türlü soru, öneri, eleştiri, memnuniyet, ihbar, mobbing şikâyet, başvuru ve talepleri etkin ve hızlı bir biçimde çözüme kavuşturabilmek amacı ile kurulmuş 7/24 hizmet veren bir çağrı merkezidir.

"Alo 170" başvuru ve talepleri sosyal medya dahil tüm GSM operatörlerinden, her üç kurumun web sayfaları ve www.alo170.gov.tr üzerinden on-line/webchat (7/24 hizmet) olarak alınabilmektedir.

İşitme engellilerin 0 850 222 7 170 hattı üzerinden 3 G bağlantısı yaparak işaret dili ile başvuru yapabilmeleri de mümkündür. Yurtdışı aramaları için ise +90 216 170 11 22 hattı kullanılmaktadır.

Performans Kalite Ölçütleri Geliştirme Ve Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü

Başkanlığımız bünyesinde bulunan Performans Kalite Ölçütleri Geliştirme ve Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü; Başkanlığımız hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için uygun ortamları sağlamakla birlikte, Genel Müdürlüğümüz personelinin performanslarının ölçülmesi ve değerlendirilmesine ilişkin bir sistem oluşturulabilmesine yönelik çalışmaları yürütmektedir.

Diğer taraftan yine ilgili Şube Müdürlüğümüzce, Kurumumuzun 2013-2017 Stratejik Planında belirlenen amaç ve hedeflere hangi eylemlerle ulaşabileceği, bu eylemlerin ne zaman gerçekleştirileceği ve stratejik planda yer almayan ancak daire başkanlıklarınca yürütülen diğer eylemlerin de bir takvime bağlanması amacıyla yıllık eylem planlarının organizasyonu yapılarak, dönemler halinde takibi ve gerçekleşme durumları izlenmektedir.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ ve İŞKUR İstatistikleri

Aydın ALABAŞ
İŞKUR, İstihdam Uzman

Süleyman DEMİR
İŞKUR, İstihdam Uzman Yrd.

Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarına göre 2015 yılı Eylül döneminde istihdamda olanların sayısı 27 milyon 156 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdamdaki artışa rağmen işsiz sayısı da artmıştır. Eylül döneminde işsiz sayısı 3 milyon 103 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1. İşgücü Durumu (2014-2015/EYLÜL)

	TÜRKİYE	
	2014	2015
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	57.175	58.054
İşgücü (000)	29.233	30.259
İstihdam (000)	26.313	27.156
İşsiz (000)	3.064	3.103
İşgücüne katılma oranı (%)	51,1	52,1
İstihdam oranı (%)	45,8	46,8
İşsizlik oranı (%)	10,5	10,3
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	12,7	12,4
Genç nüfusta işsizlik oranı(%)	19,1	18,5
İşgücüne dâhil olmayanlar (000)	27.942	27.795

Kaynak: TÜİK

İşsizlik oranı azalışa geçti. İstihdamdaki artış devam ediyor. İşgücüne Katılma Oranı 52,1 ile Eylül dönemleri içerisinde zirve yaptı. Genç işsizlik oranı azalıyor. İstihdamda 987 bin kişilik artış.

2015 yılının ilk 11 aylık dönemi 2014 yılının aynı dönemi ile mukayese edildiğinde; yurtdışı başvurular yüzde 38 oranında artış gösterirken, yurtdışı göndermeler ise yüzde 20 oranında azalmıştır. 2015 yılının ilk 11 ayında 29 bin 146 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara paralel olarak en fazla gidilen ülkeler Rusya, Irak ve Cezayir olmuştur.

2015 yılı Eylül döneminde, Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 879 bin kişi artarak 58 milyon 54 bin kişiye yükselmiştir. İstihdam edilenlerin sayısı 2015 yılı Eylül döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 987 bin kişi artarak 27 milyon 156 bin kişiye yükselmiştir. Bu dönemde, tarım sektöründe çalışan sayısı 200 bin kişi, tarım dışı sektörlerde çalışan sayısı ise 786 bin kişi artmıştır. İşsiz sayısı ise 39 bin kişi artış göstermiştir.

İşgücüne katılma oranı ve istihdam oranı önceki yılın aynı dönemine göre artmaya devam etmiştir. İşgücüne katılma oranı 1 puan artarak yüzde 52,1, istihdam oranı da 1 puan artarak yüzde 46,8 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı Eylül dönemi işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı yeni veri setinin açıklandığı 2005 yılından beri Eylül dönemleri içerisindeki en yüksek oranlardır. 2015 yılı Eylül döneminde işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı zirve yapmıştır.

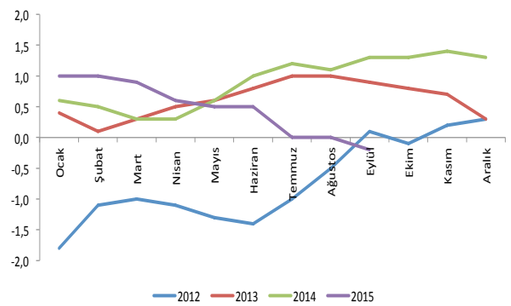
İşsizlik oranı yüzde 10,3 olarak gerçekleşmiştir. Geçen yılın aynı dönemine göre işsizlik oranında 0,2 puan azalmıştır. Genç işsizlik oranında ise 0,6 puanlık bir azalış gözlemlenmiştir. Gençlerde işsizlik oranı yüzde 18,5 olarak gerçekleşmiştir.

İşsizlik Oranının Seyri Değişti.
İşsizlik Oranında Azalışa Geçti

2015 yılı Eylül döneminde işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemlerine göre azalmıştır.

İşsizlik oranındaki değişimi daha iyi analiz edebilmek için işsizlik oranını önceki yıllardaki aynı dönem sonuçları ile karşılaştırmaktayız. Aşağıdaki grafikte işsizlik oranının bir önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında nasıl bir seyir izlediği görülmektedir.

Grafik 1 İşsizlik Oranlarındaki Değişim



Kaynak: TÜİK

2012 yılı içerisinde Eylül dönemine kadar işsizlik oranı bir önceki yılın aynı dönemlerine göre azalış göstermiştir. Dikkat çeken nokta ise 2012 yılı Kasım döneminden itibaren işsizlik oranı önceki yılın aynı dönemlerine göre sürekli artış gösteren bir seyir içerisine girmiştir. 2013 ve 2014 yıllarında 12 dönemin hepsinde işsizlik oranı önceki yılın aynı dönemine göre artış göstermiştir. Bu olumsuz seyir 2015 yılının Temmuz dönemine kadar devam etmiştir. 2015 yılı Temmuz döneminde bu olumsuz seri kırılmıştır. 2015 yılı Temmuz ve Ağustos dönemlerinde işsizlik oranı önceki yılın aynı dönemine göre artış göstermemiştir. Eylül döneminden itibaren de seyir azalış yönüne dönmüştür.

İşsizlik oranındaki bir önceki yılın aynı dönemine göre artış serisi aralıksız olarak tam 32 çeyrek devam etmiştir. 32 çeyrek bir önceki yıla göre artan işsizlik oranı 2015 yılı Temmuz ve Ağustos dönemlerinde duraklamaya geçmiştir. Bu dönemlerde işsizlik oranı önceki yılın aynı dönemine göre değişim göstermemiştir. Önümüzdeki dönemlerde de işsizlik oranının azalış seyrinin sürmesi beklenmektedir.

En düşük işsizlik oranı yüzde 3,4 ile Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan bölgesinde

Türkiye İstatistik Kurumu 2004 yılından beri yıllık olarak NUTS 1 ve NUTS 2 düzeyinde bölgelere göre işgücü piyasası verilerini açıklamaktadır. Ancak 2014 yılında yeni seriye geçilmesinden sonra Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarının bir kısmı 2005 yılına kadar güncellenirken bölgesel veriler ile ilgili bir güncelleme yapılmamıştır. 2014 yılı bölgesel sonuçları yeni seride açıklanırken 2004-2013 yılları arası sonuçlar eski seride olup güncellenmemiştir. Bu nedenle bu bölümde bölgesel sonuçları 2014 yılı için incelenecek olup önceki yıllar ile herhangi bir karşılaştırma yapılamayacaktır.

Tablo 2 Bölgelere Göre İşgücü Piyasası (2014)

Bölgeler	İKO	İşsizlik O.	İstihdam O.
2014 YILI - ANNUAL	50,5	9,9	45,5
TR10 (İstanbul)	52,7	11,9	46,4
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	56,3	7,6	52,0
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	48,0	5,6	45,3
TR31 (İzmir)	53,5	13,9	46,1
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	53,9	7,2	50,0
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	52,3	3,9	50,3
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	49,3	6,2	46,3
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	54,5	10,0	49,0
TR51 (Ankara)	51,6	11,5	45,6
TR52 (Konya, Karaman)	49,1	5,6	46,4
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	56,1	8,3	51,4
TR62 (Adana, Mersin)	49,2	10,7	43,9
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	43,3	15,4	36,7
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	48,5	7,7	44,7
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	47,9	9,6	43,3
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	52,6	6,0	49,5
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	53,2	6,5	49,8
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	49,8	6,2	46,7
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	52,9	6,2	49,6
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	50,5	7,4	46,7
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	54,8	3,4	53,0
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	46,8	7,5	43,2
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	48,5	13,5	42,0
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	43,2	8,0	39,7
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	42,3	17,4	35,0
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	37,1	24,0	28,2

Kaynak: TÜİK

NUTS 2 düzeyinde 26 bölge kapsamında işsizlik oranı, işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı incelendiğinde en düşük işsizlik oranının TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan bölgesinde olduğu daha sonra bu bölgeyi yüzde 3,9'luk oranı ile TR33 Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak bölgesi izlediği görülmektedir. 2014 yılı işsizlik oranının yüzde 9,9 olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu bölgelerdeki işsizlik oranı oldukça düşüktür. Bu iki bölgede istihdam oranı da oldukça yüksektir. Bu iki bölge arasındaki en büyük farklardan biri işsizlik oranının cinsiyete göre dağılımında ortaya çıkmaktadır. TRA2 bölgesinde kadınlarda işsizlik oranı yüzde 1,2'dir. TR33 bölgesinde ise erkeklerde işsizlik oranı yüzde 3,3 seviyesi ile oldukça düşüktür. TRA2 bölgesinde istihdamın yaklaşık yüzde 60'nın tarım sektöründe çalışıyor olması aslında bu tabloyu net bir şekilde açıklamaktadır. Bu bölgede çalışan kadınların yüzde 82,6'sı tarım sektöründe istihdam edilmektedir. Tarım istihdamının bu kadar yaygın olduğu bir bölgede işsizlik oranı da minimum seviyede çıkmaktadır.

İşsizlik oranının en yüksek olduğu bölge ise yüzde 24 oranı ile TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgesidir. Daha sonra ise yüzde 17,4 ile TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesi gelmektedir. 26 bölgenin 9 tanesinde işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerinde iken 17 bölgenin işsizlik oranı genel ortalamanın altındadır. İstanbul, Ankara ve İzmir bölgelerindeki işsizlik oranı Türkiye ortalamasının üzerindedir.

İşgücüne katılma oranın en yüksek olduğu bölge TR21 Tekirdağ, Edirne ve Kırklareli bölgesidir. Bu bölgeyi sırası ile TR61 Antalya, Isparta, Burdur ve TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan bölgeleri gelmektedir. En düşük işgücüne katılma oranına sahip bölgeler ise işsizlik oranı da en yüksek bölgeler olan TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt ile TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır bölgesidir.

İstihdam oranında ise en yüksek orana sahip ilk 4 bölge en düşük işsizlik oranına sahip ilk bölge ile en yüksek işgücüne katılma oranına sahip ilk iki bölgedir. En düşük istihdam oranına sahip bölgeler ise TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt ile TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır bölgeleridir.

İŞKUR İstatistikleri

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işsizliğin önlenmesine yönelik oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. Kurumun gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlere ilişkin genel veriler bu bölümde derlenmiştir.

Tablo 1: İŞKUR Genel Verileri

	2014 Ocak-Aralık	2015 Ocak-Aralık	Değişim %
Başvuru	**2.375.583**	**2.642.512**	**11,2**
Erkek	1.500.064	1.550.732	3,4
Kadın	875.519	1.091.780	24,7
Açık İş	**1.735.892**	**2.043.256**	**17,7**
Kamu	11.639	12.653	8,7
Özel	1.724.253	2.030.603	17,8
İşe Yerleştirme	**701.435**	**889.640**	**26,8**
Erkek	478.839	628.792	31,3
Kadın	222.596	260.848	17,2
Normal	**674.701**	**868.930**	**28,8**
Engelli	**26.350**	**20.455**	**-22,4**
Eski Hükümlü-TMY	**384**	**255**	**-33,6**
Kayıtlı İşgücü	**4.839.211**	**5.573.793**	**15,2**
Erkek	3.024.155	3.405.616	12,6
Kadın	1.815.056	2.168.177	19,5
Kayıtlı İşsiz	**2.747.978**	**2.128.495**	**-22,5**
Erkek	1.633.255	1.124.811	-31,1
Kadın	1.114.723	1.003.684	-10,0
Yurtdışı Başvuru	**1.555**	**2.271**	**46,0**
Yurtdışı Gönderme	**39.644**	**31.966**	**-19,4**

Kaynak: İŞKUR

2015 yılında 2 milyon 642 bin 512 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2014 yılının aynı dönemine göre Kuruma başvurularda yüzde 11,2 oranında bir artış olduğu görülmektedir. Başvuranların yüzde 58,9'u erkek, yüzde 41,3'ü ise kadındır.

İŞKUR 2015 yılı Ocak-Aralık döneminde 2 milyon 43 bin 256 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine göre açık işlerini yüzde 17,7 oranında arttırmıştır. Yıl içinde alınan açık işlerin yüzde 99'u özel sektördendir.

2015 yılında İŞKUR aracılığıyla 889 bin 640 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 26,8 oranında artmıştır. Yine 2015 yılı Ocak-Aralık döneminde 20 bin 455 engelli vatandaşımız, 255 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan(TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2015 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 5 milyon 573 bin 793 kişilik işgücü, 2 milyon 128 bin 495 kişilik işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında SGK ile yapılan sorgudan ötürü yüzde 22,5 oranında bir azalış olmuştur.

2015 yılı, 2014 yılı ile mukayese edildiğinde; yurtdışı başvurular yüzde 46 oranında artış gösterirken, yurtdışı göndermeler ise yüzde 19,4 oranında azalmıştır. 2015 yılında 31 bin 966 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara paralel olarak en fazla gidilen ülkeler Rusya, Irak ve Cezayir olmuştur.

İŞKUR 2015 yılı içerisinde 889 bin 640 kişiyi işe yerleştirdi.

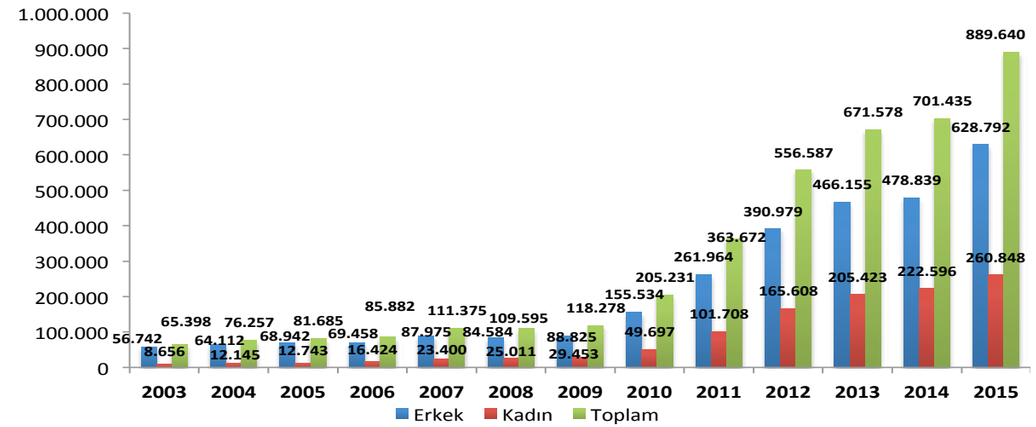
Tablo 2: Aktif İşgücü Piyasası Programları

PROGRAM TÜRÜ	2015			
	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	75.908	80.027	75.503	155.530
MEK/ İSTİHDAM GARANTİLİ	1.670	17.744	27.498	45.242
MEK/ÖZEL POLİTİKA	2.021	13.644	31.524	45.168
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	1.625	21.905	20.002	41.907
MEK/İSTİHDAM GARANTİSİZ	1.717	6.254	30.363	36.617
UMEM PROJESİ/ MEK	1.416	12.799	12.191	24.990
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	536	11.595	2.266	13.861
UMEM PROJESİ/İEP	1.026	1.803	1.743	3.546
ENGELLİ KURSU/ KOMİSYON KAYNAKLI	261	1.497	1.209	2.706
HÜKÜMLÜ KURSU/ KURUM KAYNAKLI	38	585	107	692
ENGELLİ KURSU/ KURUM KAYNAKLI	8	73	33	106
ESKİ HÜKÜMLÜ KURSU/KURUM KAYNAKLI	1	20	0	20
GENEL TOPLAM	**86.227**	**167.946**	**202.439**	**370.385**

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR 2015 yılında toplam 86 bin 227 program açmış olup bu programlara 167 bin 946 kişisi erkek, 202 bin 439 kişisi kadın olmak üzere toplam 370 bin 385 kişi katılmıştır. İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan katılımcı sayısı UMEM kapsamındakiler de dahil edildiğinde 160 bin kişiye yaklaşmıştır.

Şekil 1: İŞKUR İşe Yerleştirme (2003-2015)



Kaynak: İŞKUR

İŞKUR 2015 yılında 260 bin 848 kişisi kadın, 628 bin 792 kişisi erkek olmak üzere toplam 889 bin 640 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2015 yılı işe yerleştirme sayısı İŞKUR açısından bir rekor olmuştur.

İşe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında yüzde 25'e, 2011 yılında da yüzde 28'e ulaşmıştır. 2014 yılında ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 32 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılında ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 29,3 olmuştur.

2015 yılında İŞKUR vasıtasıyla 260 bin 848 kadın işe yerleştirilmiştir. İşe yerleşenlerin yüzde 29,3'ü kadındır.

Tablo 3: Engelli, Eski Hükümlü, Terörle Mücadelede Yaralanan(Tmy)* Açık Kontenjan Durumu

	Kasım 2015 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ENGELLİLER	501	24.498	24.999
ESKİ HÜKÜMLÜLER-TMY	644	-	644

Kaynak: İŞKUR

*06/12/2012 tarihli ve 28489 sayılı resmi gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik gereği 19/9/2009 tarihli ve 27354 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin adı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" olarak değiştirilmiş olup, Eski Hükümlü Kontenjanlarından Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananlar da yararlanmaya başlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde toplam 24 bin 999 kişilik engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. Aralık 2015 itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 102 bin 31 kişisi erkek, 23 bin 968 kişisi kadın olmak üzere toplam 125 bin 999 engelli bulunmaktadır. 18 bin 346 kişisi erkek, 289 kişisi kadın olmak üzere toplam 18 bin 635 eski hükümlü bulunmaktadır. 2015 yılı Ocak-Aralık Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 20 bin 455 engelli, 255 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan işe yerleştirilmiştir.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

2015 yılı Aralık ayı itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 93 Milyar 74 Milyon 90 bin TL'dir. 2015 yılı Aralık ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 326 bin 592 kişiye 200 Milyon 887 bin 244 TL işsizlik ödeneği, 48 kişiye 24 bin 672 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 247 kişiye 746 bin 396 TL ödeme yapılmıştır.

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

İstihdamda ve Eğitimde Yer Almayan Gençlerin (NEET)

Türkiye'deki Durumu ve Öneriler

Emre YILDIZ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yrd.

Türkiye, OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET oranına sahip ülkedir. Ancak istihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin oranı, yapısal tedbirler sayesinde 2008 yılından itibaren azalma eğilimi göstermektedir.

Giriş

Gençler, hem okuldan iş hayatına geçişte çeşitli zorluklarla karşılaşmakta hem de ekonomik durgunluk dönemlerinde işten ilk çıkarılanlar arasında yer almaktadır. Ayrıca pek çok ülkede gençler arasındaki işsizlik oranı, genel işsizlik oranının 1,5 – 2 katı düzeyinde seyretmektedir. Bu durum, gerek işgücü piyasasına giriş gerekse istihdamda kalma bakımından gençlerin dezavantajlı, kırılgan ve özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmasına neden olmaktadır. Nitekim 20. ve 21. yüzyılın ekonomik krizleri ile eğitim ve istihdam ilişkisinin yapısal sorunları, genç işsizliğinin temel nedenleri arasında gösterilmektedir.

Genç işsizliği; çeşitli nedenlerle ortaya çıkmakta ve bireysel, toplumsal ve ekonomik açıdan pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Özellikle 2008 ekonomik krizi sonrası artan genç işsizliği ile birlikte genç işsizliğinin nedenleri, ortaya çıkardığı sorunlar ve genç işsizliği ile mücadele politikaları, ulusal ve uluslararası boyutlarda sıklıkla tartışılır hale gelmiştir.

Tablo 1, ülkemizde ve dünyadaki genç işsizliği oranlarını göstermekte olup 2008 yılı sonrası artış dikkat çekmektedir.

Bununla birlikte işgücü piyasasında çeşitlenen ve derinleşen sorunlar doğrultusunda genç istihdamı ve genç işsizliği gibi temel kavramların dışında farklı kavramlar da gündeme gelmeye başlamıştır. Bunlardan biri de istihdamda ve eğitimde yer almayan gençler kavramıdır.

İstihdamda ve Eğitimde Yer Almayan Gençler (NEET)

İngiltere'de işgücü piyasasındaki gelişmeler doğrultusunda 1980 ve 1990'lı yıllarda ortaya çıkan istihdamda ve eğitimde yer almayan gençler (not in employment, education or training – NEET) kavramı, günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerin çalışma hayatına ilişkin gündemlerinde önemli bir yer tutmaktadır. Kavram, hem genç işgücü piyasasının mevcut durumunun değerlendirilmesi hem de politika tedbirlerinin geliştirilmesi açısından önemli bir gösterge halini almıştır.

Tablo 1: 15 – 24 yaş genç işsizliği oranları (%) (Kaynak: EUROSTAT; OECD)

Ülke	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
AB Ortalaması	15,9	15,9	20,3	21,4	21,7	23,3	23,7	22,2
ABD	10,5	12,8	17,6	18,4	17,3	16,2	15,5	13,4
Almanya	11,7	10,4	11,0	9,7	8,5	8,0	7,8	7,8
Avustralya	9,4	8,8	11,5	11,6	11,4	11,7	12,2	13,3
Avusturya	9,4	8,5	10,7	9,5	8,9	9,4	9,7	10,3
Belçika	18,8	18,0	21,9	22,4	18,7	19,8	23,7	23,2
Birleşik Krallık	14,2	14,1	19,0	19,5	20,2	21,2	21,1	16,3
Brezilya	16,8	15,5	17,8	..	15,3	14,6	15,0	..
Endonezya	25,1	23,3	22,2	21,4	22,8	19,6	21,6	..
Fransa	19,1	18,6	23,2	22,9	22,1	23,9	23,9	23,2
Hollanda	7,0	6,4	7,7	8,7	7,7	9,5	11,0	12,7
İsveç	19,2	20,2	24,9	24,8	22,8	23,7	23,6	22,9
İtalya	20,4	21,2	25,3	27,9	29,2	35,3	40,0	42,7
Japonya	7,7	7,2	9,1	9,2	8,0	7,9	6,9	6,3
Kanada	11,2	11,6	15,3	14,9	14,3	14,4	13,7	13,5
Kore	8,8	9,3	9,8	9,8	9,6	9,0	9,3	10,0
Meksika	6,7	7,0	10,0	9,3	9,8	9,3	9,2	9,6
Norveç	7,3	7,5	9,2	9,3	8,6	8,6	9,2	7,8
OECD Ortalaması	12,0	12,7	16,7	16,7	16,2	16,3	16,2	15,0
Portekiz	16,7	16,7	20,3	22,8	30,3	37,9	38,1	34,8
Rusya	14,4	14,0	18,5	16,9	15,2	14,8	13,8	13,7
Şili	17,8	19,7	22,6	18,6	17,5	16,3	16,1	16,5
Türkiye	**20,0**	**20,5**	**25,3**	**21,7**	**18,4**	**17,5**	**18,7**	**17,9**

Kavramın anlaşılabilmesi açısından istihdamda ve eğitimde yer alma durumlarının da ele alınmasında fayda görülmektedir. ILO'nun tanımları çerçevesinde:

- Referans döneminde en az 1 saat ücretli bir işte çalışmak, istihdamda olma durumunu,
- Yaygın veya kısa süreli eğitim faaliyetleri hariç olmak üzere tam veya kısmi süreli eğitime devam etmek ise eğitimde olma durumunu tanımlamaktadır.

Bu doğrultuda istidamda ve eğitimde yer almayan gençler kavramı ile anlatılmak istenen, belirli bir yaş grubu içerisinde istihdamda olmayan (işsiz veya iş aramayan) ve eğitimine devam etmeyen (okulu erken terk etmiş veya mezun olmuş) gençlerdir. Ülkelerin kurumsal ve politik yaklaşımlarına göre farklılık göstermekle birlikte uluslararası kuruluşlar ve bazı ülke uygulamaları dikkate alındığında 15 – 34 gibi geniş bir yaş aralığının kapsama alındığı görülmektedir. Genç işgücü tanımlamaları doğrultusunda EUROSTAT tarafından 15 – 24; ILO tarafından 15 – 29; OECD tarafından 15 – 19, 20 – 24 ve 15 – 29 yaş aralıkları kullanılmaktadır. İstihdamda ve eğitimde bulunmayan gençlerin oranı ise belirli bir yaş grubunda çalışmayan ve eğitime devam etmeyen gençlerin, aynı yaş grubundaki tüm nüfusa oranıdır.

Kavram; tanımı ve kapsamı doğrultusunda iş aramayanları da hesaba kattığından genç işsizliğinden daha geniş bir grubu içine almakta olup temel genç işgücü göstergelerinin ötesinde iş aramadığı için pasif olanların ve işgücü istatistiklerine yansımayanların da dikkate alınması açısından önem taşımaktadır. Ayrıca istihdamda ve eğitimde yer almayan gençler kavramı, işgücü piyasasının durumunun değerlendirilmesi ve ülke karşılaştırmaları açısından önemli bir gösterge haline gelmiştir.

Ancak kavramsal açıdan ve uygulamalar açısından kapsama alınan yaş grubu ve hedef kitle üzerinde ülkeler ve uluslararası kuruluşlar arasında uzlaşı olduğunu söylemek mümkün değildir. Diğer taraftan istihdamda ve eğitimde yer almayan gençler, homojen bir grup değil; çeşitli alt gruplardan oluşan heterojen bir gruptur. Söz konusu alt grupların istihdamda ve eğitimde yer almamasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Okuldan erken ayrılma, ev içi yükümlülükler, erken evlilik, göç, hizmetlere erişimde güçlük, gençlerin istihdamda ve eğitimde yer almamalarının temel nedenleri arasında gösterilebilir. Gerek kavramın ele alınışı gerekse alt grupların çeşitliliği, istihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin net olarak tanımlanabilmesi ve çözüme yönelik tedbirlerin geliştirilebilmesi açısından çeşitli kısıtlılıklar oluşturmaktadır.

Türkiye'nin Görünümü

İstihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin ülkemizdeki durumlarının ortaya konmasına yönelik çalışmaların sayısı oldukça kısıtlı olmakla birlikte bu çalışmalar, TÜİK tarafından gerçekleştirilen Hanehalkı İşgücü Araştırmasına dayanmaktadır. Ayrıca OECD, ILO gibi uluslararası kuruluşların yayınları ve istatistikleri de çalışmalara kaynak oluşturmaktadır. Ülkemizde ve bazı AB üyesi ülkelerdeki 2013 yılı NEET oranları Grafik 1'de gösterilmektedir. Grafik 2'de ise 15 – 24 ve 15 – 29 yaş gruplarındaki NEET oranları, Türkiye ile OECD ve AB ortalamaları karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

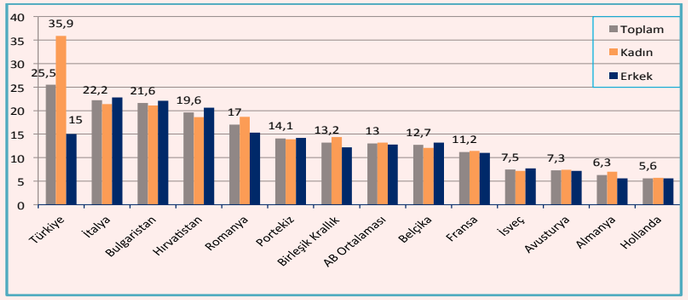
Türkiye, genç işsizliği oranları açısından OECD ve AB ortalamalarına yakın

Gençlerin çalışmama ve eğitime devam etmeme nedenlerinin belirlenerek çözüme yönelik politikaların geliştirilmesi, ülkemizin makroekonomik hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu noktada ilgili kurumların hedef gruba yönelik ortak çalışmaları, kilit bir role sahiptir.

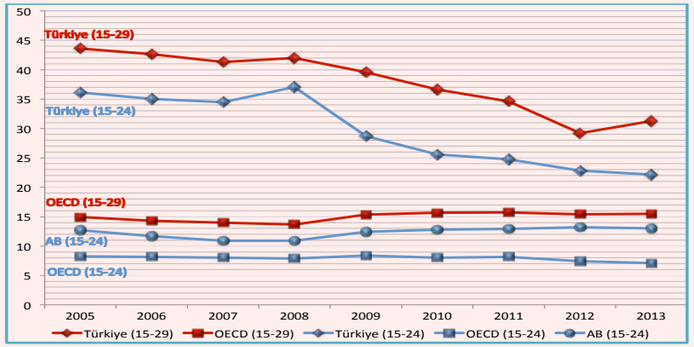
iken üye ülkeler arasında en yüksek NEET oranına sahip ülkedir. NEET oranı, erkekler için OECD ve AB ortalamalara yakın bir değer alırken kadınlarda görülen yüksek NEET oranı, genel oranın da yükselmesine neden olmaktadır. Gerek ülkemize gerekse OECD ülkelerinde 15 – 29 yaş aralığındaki NEET oranının, 15 – 24 yaş aralığındaki orandan daha yüksek olduğu görülmektedir. AB ve OECD ülkelerinde 2008 ekonomik krizinin NEET oranlarında yarattığı yaklaşık 2 – 3 puanlık artışın aksine ülkemizde 2008 yılından itibaren bu oranının azalma eğilimi de dikkat çekicidir.

Grafik 3'te Türkiye'de 2008 yılından itibaren azalma eğiliminde olan NEET oranı (sağdaki eksen) ve bu orana etki eden faktörler (soldaki eksen) gösterilmektedir. Buna göre genç kadınların işgücüne katılım oranlarındaki (İKO) artış, ümidi kırılmış olma, iş aramama ve ev işleri ile meşguliyet dolayısıyla işgücüne dâhil olmayanların oranındaki azalma, ortaöğretim ve yükseköğretimde artan okullaşma, NEET oranının azalmasını sağlamaktadır. Ayrıca grafikte yer almamasına rağmen gençlerin işgücüne katılım ve istihdam oranı ile genç kadınların istihdam oranlarındaki artışlar da NEET oranı üzerinde olumlu etkiler yaratmaktadır.

Grafik 1: 15 – 24 yaş arası istihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin oranı (%) (Kaynak: EUROSTAT, 2013 verileri)



Grafik 2: İstihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin oranı, Türkiye, OECD ve AB ortalaması (%) (Kaynak: EUROSTAT; OECD)



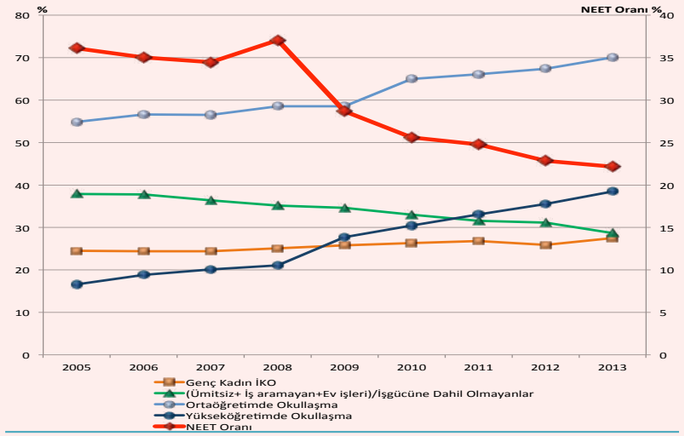
Diğer taraftan istihdamda ve eğitimde olmama durumuna yol açan nedenler de önem taşımaktadır. BETAM tarafından TÜİK Hanehalkı İşgücü Verileri kullanılarak gerçekleştirilen ve 15 – 19 yaş grubunu hedef alan çalışmada gençlerin çalışmama ve eğitime devam etmemelerinin nedenleri, TÜİK soru formu doğrultusunda ortaya konmaya çalışılmıştır. Buna göre iş bulma konusunda ümidini kaybetmiş olmak, düşük eğitim seviyesi, aile içi yükümlülükler ve ailevi nedenler, en önemli nedenleri oluşturmaktadır.

Sonuç ve Öneriler

TÜİK verilerine göre ülkemiz nüfusunun yaklaşık %50'si 30 yaşın altındadır. Bu nüfus yapısı, özellikle bilişim çağının gerektirdiği işgücünün yetiştirilebilmesi açısından bir "demografik fırsat penceresi" olarak adlandırılmaktadır. Bu fırsatın değerlendirilebilmesi, söz konusu insan kaynağının etkili ve verimli bir şekilde büyüme ve kalkınma süreçlerine entegrasyonu ile mümkün görünmektedir. Bu doğrultuda işgücü arz ve talebi arasındaki nitelik ve beceri uyumunun sağlanması, okuldan erken ayrılmanın önlenmesi ve okuldan iş hayatına geçişin kolaylaştırılmasına yönelik tedbirler önem kazanmaktadır.

Ülkemizde NEET oranının yüksekliği ve düşük istihdam oranları, büyük ölçüde kadınların işgücüne düşük katılımından kaynaklanmaktadır. Bu durumun büyük ölçüde kadınların eğitim düzeyi ve ev içi yükümlülükleri ile ilişkili olduğu söylenebilir. Ulusal İstihdam Stratejisinin kadınların işgücüne katılımının

Grafik 3: Türkiye'de 15 – 24 yaş arası NEET oranı ve bu oranı etkileyen faktörlerin eğilimi (%) (Kaynak: TÜİK; OECD)



% 41'e çıkarılması hedefi ve bu hedef doğrultusunda hayata geçirilecek politikalar, NEET oranlarının düşmesine olduğu kadar büyüme ve kalkınmaya da önemli katkılar sağlayacaktır.

Özellikle ekonomik krizler nedeniyle, bazı Avrupa ülkelerinde görüldüğü üzere, kamu istihdam kurumları bütçe kesintileri ile karşı karşıya kalabilmektedir. Bu durum, kriz nedeniyle artan işsizlik karşısında kamu istihdam kurumlarının daha az kaynakla daha büyük bir hedef kitleye hizmet sunmasına yol açmaktadır. Böylece daha verimli ve etkili hizmet sunum modelleri gündeme gelmektedir.

Bu doğrultuda kamu istihdam kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi ve uluslararası boyutta iyi ülke uygulamalarının paylaşılması önem kazanmaktadır. Ayrıca kamu istihdam kurumlarının kapasitelerinin geliştirilmesi, istihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin nitelik ve nicelik açısından tespiti ile çözüme yönelik politikaların geliştirilebilmesi açısından da önem taşımaktadır.

Ülkemizde istihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin durumlarına yönelik herhangi bir resmi istatistik bulunmamakla birlikte bu konudaki çalışmalar, hanehalkı işgücü araştırmalarının ikincil verilerine dayanmaktadır. Gençlerin çalışmaması ve eğitime devam etmemelerinin nedenlerinin ortaya konması, bu grubu oluşturan alt grupların belirlenebilmesi ve ihtiyaçlar doğrultusunda bu gruplara yönelik politikaların geliştirilebilmesi için özelleşmiş saha çalışmalarının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Gerek nedenlerin belirlenebilmesi gerekse çözüme yönelik politikaların oluşturulabilmesi için bütüncül bir yaklaşım ile kurumların birbirlerinden bağımsız çalışmalarının ortak bir amaca yönlendirilmesi gerektiği de göz önünde bulundurulmalıdır.

İstihdamda ve eğitimde yer almayan gençler kavramının geliştirilmesi, daha önce kullanılan ve olumsuz algı yaratan sınıflandırmaların önüne geçmek amacını taşımaktadır. Bununla birlikte ülkemizdeki bazı çalışmalarda kullanılan kavramlar, gençlerin çalışmama ve eğitime devam etmeme durumlarını, nedenlerine yönelik kapsamlı araştırmalar gerçekleştirilmeksizin, bireyin iradi bir tercihi gibi yansıtmaktadır. Bu durum, hedef grubun sosyal dışlanma ile karşı karşıya kalmasına ve politika tedbirleri kapsamının dışına itilmesine yol açabilmektedir. Bu doğrultuda ülkemizde de olumsuz algı yaratabilecek adlandırmalardan kaçınılmalıdır.

Gençlerin çalışmaması ve eğitimlerine devam etmemesi durumu; nedenleri, sonuçları ve hedef kitle açısından genç işsizliğinden daha kapsamlı bir sorundur. Mevcut durumun niceliksel olarak ortaya konmasına yönelik çalışmalarda ülkelerin özellikle nüfus yapısı ve işgücü piyasası değişkenleri göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca ILO tarafından da belirtildiği üzere ölçülmesi kolay bir kavram olmamakla birlikte kavramın ele alınışının ve tedbirlerin geliştirilmesinin, ülkelerin istatistik altyapıları ve kapasiteleri ile ilgili olduğu da unutulmamalıdır.

Sonnot

1. İstihdamda ve eğitimde yer almayan gençler (NEET) kavramı, özellikle gelişmiş ülkelerin çalışma hayatına ilişkin gündemlerinde yer tutmakta ve işgücü piyasalarının uluslararası karşılaştırmalarında önemli bir gösterge olarak kullanılmaktadır. Kavram, ekonomik anlamda aktif olmayanları da kapsadığından genç işsizliğinden daha geniş bir hedef grubu tanımlamaktadır.
2. Türkiye, OECD ülkeleri arasında en yüksek NEET oranına sahip ülkedir. Ancak istihdamda ve eğitimde yer almayan gençlerin oranı, yapısal tedbirler sayesinde 2008 yılından itibaren azalma eğilimi göstermektedir.
3. Gençlerin çalışmama ve eğitime devam etmeme nedenlerinin belirlenerek çözüme yönelik politikaların geliştirilmesi, ülkemizin makroekonomik hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi açısından önem taşımaktadır. Bu noktada ilgili kurumların hedef gruba yönelik ortak çalışmaları, kilit bir role sahiptir.

Kaynaklar

- BETAM (2015); Araştırma Notu: 15/182; "15 – 19 Yaşında 950 Bin Genç Ne Eğitimde Ne İşgücünde"
- EUROSTAT; Young people neither in employment nor in education and training by sex and NUTS 2 regions (NEET rates)
- EUROSTAT; Youth unemployment rate by sex and NUTS 2 regions
- ILO (2015), What does NEETs mean and why is the concept so easily misinterpreted?
- OECD (2015), Youth not in education or employment (NEET) (indicator)
- OECD (2015), Youth unemployment rate (indicator)
- TÜİK; İşgücü ve Eğitim İstatistikleri Veritabanı
- Ulusal İstihdam Stratejisi

İŞKUR-YEŞİLAY İşbirliğinde Madde Bağımlılığı İle Mücadele

Serdar YAMAN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Madde Bağımlılığı

Madde bağımlılığı, kişinin kullandığı madde üstünde kontrolünü kaybetmesi ve onsuz bir yaşam sürdürememesidir. Madde bağımlıları, çoğunlukla bir kez denemekle ve kullanımı kontrol edebilecekleri düşüncesiyle madde kullanmaya başlarlar. İlk kullanımdan sonra aynı uyuşturucu etkinin sağlanması için kullanım sıklığı ve miktarı artar, bu kısır döngüyle kişi bağımlılık sürecine girmiş olur.[1]

Ülkemizde Madde Bağımlılığı

Uyuşturucu madde kullanımı Türkiye'de diğer Avrupa ülkelerine göre yaygın görülmemekle birlikte, tıbbi, hukuki, sosyal ve güvenlik boyutları ve riskleriyle ortaya konması gereken kompleks bir konudur. 2013 istatistiklerinde Türkiye genelinde uyuşturucu kullanma oranı 15-24 yaş arasında yüzde 2,9, 25-44 yaş arasında yüzde 2,8, 45-64 yaş arasında yüzde 2,3'tür.[2]

Bu oranlar düşük görünse de, ülkemizde yaklaşık 1,7 milyon kişinin uyuşturucu madde kullandığı anlamına gelmektedir.

Madde Bağımlılarının Tedavisi ve Rehabilitasyonu

Madde bağımlılığı, biyo-psikososyal, kronik ve tekrarlayıcı tıbbi bir rahatsızlıktır. Madde bağımlılığı tamamen iyileştirilebilir bir hastalık olmasa da tedavisi işe yaramaktadır. Madde kullanan ve tedavi olmak isteyen kişi ve yakınları hastanelere bağlı "Alkol ve Madde Bağımlılığı Tedavi Merkezleri" (AMATEM) ile psikiyatri kliniklerine başvurarak tedavi olabilirler.

Hasta ve doktor işbirliğiyle yürütülen tedavi, 2-6 hafta arasında hastanede yatarak arındırma ve bir yıl süre ile psiko-sosyal tedavi şeklinde gerçekleşmektedir. Bağımlılığın tedavisinde önemli olan, bağımlının kendisinin tedavi olmaya ve bağımlılıktan kurtulmaya istekli olması ve erken teşhis ile tedaviye başlanmasıdır.

Tedavi ve rehabilitasyon sürecinde birinci hedef madde kullanımının tamamen bırakılması, ikinci hedef kişinin psiko-sosyoekonomik sorunlarının çözümü, tam bir iyilik ve sağlık durumuna kavuşturulmasıdır.

Uyuşturucu ile Mücadele Acil Eylem Planı

2014/19 sayılı Başbakanlık Genelgesinde, toplumun huzur ve güvenliğini derinden sarsan, özellikle gençler arasında yayılma eğilimi gösteren uyuşturucu madde kullanımının önlenebilmesi için; ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğinde gerekli tedbirlerin alınması, özellikle gençlerin ve vatandaşlarımızın farkındalıklarının artırılması, eğitim ve önleme faaliyetlerine önem verilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Uyuşturucu ile mücadelenin tüm boyutları ile yeniden ele alınarak temel stratejilerin belirlenmesi ve eylem planlarının hazırlanması zorunlu hale gelmiştir.[3] Bu amaçla; Adalet, Aile ve Sosyal Politikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Gençlik ve Spor, Gümrük ve Ticaret, İçişleri, Milli Eğitim, Sağlık Bakanlıkları tarafından ortak bir çalışma ile hazırlanan "Uyuşturucu ile Mücadele Acil Eylem Planı" kapsamında yürütülecek çalışmaların amacı; uyuşturucu maddelere erişimin engellenmesi, maddelerin arz ve talebinin ortadan kaldırılması, bağımlılara kaliteli bir tedavi ve rehabilitasyon hizmeti sunularak topluma yeniden kazandırılmasıdır.

Uyuşturucu Bağımlılığı ile Mücadelede İŞKUR

Uyuşturucu ile Mücadele Acil Eylem Planı kapsamında Bakanlığımızda Müsteşar Yardımcısı koordinasyonunda yapılan çalışmalar çerçevesinde İŞKUR'a önemli vazifeler düşmektedir. Bağımlılık tedavisi görmüş kişilerin sosyal hayata entegrasyonunda en önemli hususlardan biri de kişilerin işgücü piyasasına girmesi ve istihdama katılmasıdır.

Bu kapsamda madde bağımlılarına yönelik, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti, işbaşı eğitim programları, girişimcilik programları, mesleki eğitim kurslarına, toplum yararına programlar ve işe yerleştirme hizmetleri sunulacaktır.

Söz konusu hizmetlerin sunulması için İl Müdürlüklerinin bütçeleri artırılmış, mevzuatta birtakım kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmıştır. Uyuşturucu bağımlılığı ile mücadelede İŞKUR faaliyetlerini tanıtan materyaller bastırılmış ve 81 İl Müdürlüğüne gönderilmiştir. Ayrıca, Alo 191 Uyuşturucu ile Mücadele Danışma ve Destek Hattında görev alan personele İŞKUR faaliyetleri hakkında eğitim verilmiştir.

İŞKUR-Yeşilay İşbirliği

Madde bağımlılığı tedavisi görmüş kişilere daha iyi hizmet sunma adına İŞKUR, Türkiye Yeşilay Cemiyeti (Yeşilay) ile işbirliğine gitmiştir. Bu kapsamda, Nisan 2015'te 81 İl Müdürlüğünden 120 personele yönelik madde bağımlılığı ve madde bağımlılarının kariyer planlamaları konulu, eğiticilerin eğitimi programı düzenlenmiştir.

Eğitimi alan personeller görevli oldukları İl Müdürlüklerindeki İş ve Meslek Danışmanlarına uyuşturucu ile mücadele ve farkındalık eğitimleri vermiştir. Eğiticilere yönelik eğitimler uzaktan eğitim sistemiyle belirli aralıklarla Yeşilay tarafından verilmeye devam etmektedir.

İŞKUR ve Yeşilay arasındaki işbirliğini daha da geliştirme adına 11 Kasım 2015 tarihinde İşbirliği Protokolü imzalanmıştır. Protokol kapsamında:

- İŞKUR ile Yeşilay İş ve Meslek Danışmanlarının bağımlılıklar ile ilgili bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesine yönelik yerinde ve uzaktan eğitim programı uygulayacaktır.
- Yeşilay tarafından kurulan danışma hattı, sosyal destek ve yüz yüze psikolojik danışmanlık üzerinden üç ayaklı hizmet vermeyi amaçlayan Yeşilay Danışmanlık Merkezlerinde

(YEDAM) İŞKUR'a yer tahsis edilecek ve tam veya yarı zamanlı olarak bir İş ve Meslek Danışmanı görevlendirilecek ve merkezlere gelen bağımlıların ve birinci derece akrabalarının işe yerleştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.

- Yeşilay şubelerinin İŞKUR sistemine giriş yapıp ilgili iş ilanlarını görebilmeleri için şifre verilecek ve kullanıma ilişkin gerekli destek sağlanacaktır.
- Yeşilay ile İŞKUR bağımlıların mesleki rehabilitasyonuna ilişkin ortak faaliyetler ve projeler gerçekleştirilecektir.
- İki kurumun çıkaracağı yayınlarda ve yapacağı seminer, konferans ve eğitimlerde birbirine uzman ve içerik desteği sağlayacaktır.

YEDAM'larda görev yapacak İş ve Meslek Danışmanları ile tıbbi tedavilerini tamamlamış bağımlılara ve birinci derece akrabalarına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilecek, işbaşı eğitim programlarına, mesleki eğitim kurslarına, toplum yararına programlara, girişimcilik programlarına yönlendirilmeleri ve istihdama katılmaları sağlanacaktır.

İŞKUR, çoğunluğu gençlerden oluşan madde bağımlılarının sosyal hayata uyumunda üzerine düşen görevleri yerine getirmekte, büyük bir sosyal problem olan bu konuda, ilgili taraflarla işbirliği içerisinde çalışmalarını geliştirerek çözüme katkıda bulunmaya çalışmaktadır.

Sonnot

1. http://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/madde-bagimliligi
2. TUBİM, 2013 Türkiye Uyuşturucu Raporu, KOM Yayınları, No:103
3. 2014/19 sayılı Başbakanlık Genelgesi, 13.11.2014 tarihli ve 29174 Sayılı Resmi Gazete

ASRIN PROJESİ

KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ'NE

"Bu proje hayaldi. 1990'lı yıllarda başka birçok sistem denendi ama hiçbiri başarılı olamadı. 1996 yılında İstanbul'da Adalara su iletirken, dönemin KKTC Bakanı bizlere de bu şekilde su iletemez misiniz şeklindeki talebin ardından bu proje gündeme geldi. Biz de zamanı geldiğinde suyu adaya ileteceğimizi söylemiştik. İşte zamanı geldi, suyu adaya ilettik."

Projenin Tarihçesi

Orman ve Su İşleri Bakanlığı, DSİ Genel Müdürlüğü, yıllardır su sıkıntısı çeken KKTC'nin su ihtiyacını karşılamak maksadıyla bugüne kadar KKTC içerisinde isale hattı, terfi merkezi, depo ve Türkiye'den balonla su taşıma projesi gibi birçok proje geliştirmiştir. Yavru vatanının su probleminin uzun vadeli bir çözüme kavuşturulması maksatlı en doğru yol, Türkiye'den KKTC'ye su aktarılmasıyla mümkün gözükmüştür. Bu bağlamda, KKTC'yi kucaklayan ve su meselesini uzun vadede çözecek olan, asrın projesi "KKTC Su Temin Projesi" hayata geçirilmiştir.

Fizibilite çalışmaları onaylanan projenin çok kapsamlı ve uzun süreli arazi çalışmaları tamamlandıktan sonra, uygulama projeleri yapım aşamasına 2005 yılında geçilmiştir.

Deniz geçişi kısmının teknik yapılabilirliğini gösteren mühendislik çalışmalarının 2007 yılında uygun bulunması ve onaylanmasını takiben, projenin kara yapıları mühendislik çalışmalarına başlanmıştır.

Hem deniz geçişi hem de kara yapılarının uygulama projeleri 2011 yılı sonu itibariye onaylanmış ve tüm inşaat ihaleleri 2012 yılı içerisinde gerçekleştirilerek projenin inşaat safhasına geçilmiştir.

KKTC Su Temin Projesi askılı boru sistemiyle deniz geçilerek su aktarılan dünyadaki tek projedir. Türkiye tarafında Anamur Dragon Çayı üzerinde inşa edilen Alaköprü Barajında depolanacak suyun Türkiye tarafı 23 km, deniz geçişi 80 km (66,5 km askılı borulu sistem) ve KKTC tarafı 3 km olmak üzere toplam 106 km uzunluğundaki hat ile KKTC'de inşa edilen Geçitköy Barajı'na aktarılmasını muhtevasında bulundurmaktadır.

Fizibilite çalışmaları neticesinde proje bünyesinde, Türkiye'den KKTC'ye götürülmesi planlanan yılda 75 milyon m3 suyun, Anamur (Dragon) Çayı üzerinde tesis edilecek Alaköprü Barajı'ndan alınarak, borularla KKTC tarafında Girne yakınlarında yapılacak olan Geçitköy Barajı'na aktarılması öngörülmüştür.

Projenin gerçekleşmesi ile halen yeraltı ve yüzeysel su kaynaklarının kısıtlı olması sebebiyle su sıkıntısı çekilen KKTC'ye içme, kullanma ve sulama suyu temin edilerek 50 yıllık bir perspektifte içme-kullanma suyu ihtiyacı karşılanacak ve sağlanacak sulu tarım ile tarımsal gelir artacaktır.

Asrın Projesi; KKTC Su Temin Projesi 17.10.2015 tarihinde hizmete alındı. Deniz geçişi bünyesinde barındırdığı teknik özellikler sebebiyle Dünya'da bir ilk.

Açılış merasimi kapsamında ilk program Mersin Anamur'da gerçekleştirildi. Daha sonra KKTC'ye geçilerek Girne'deki İçme suyu Arıtma Tesisi'nde ikinci merasim gerçekleştirildi. Böylelikle 7 Mart 2011 tarihinde Alaköprü Barajı'nın temelinin atılmasıyla başlayan dev projede 4 yıl gibi kısa bir sürede tamamlanmış oldu.

Açılış, başta Sayın Cumhurbaşkanımız R.Tayyip Erdoğan, KKTC Cumhurbaşkanı Mustafa Akıncı, Başbakanımız Ahmet Davutoğlu, Orman ve Su İşleri Bakanı Veysel Eroğlu, KKTC Başbakanı Sayın Ömer Soyer Kalyoncu ve diğer bürokratların katılımıyla gerçekleştirildi. Sözlerine projenin hayırlı olmasını dileyerek başlayan Cumhurbaşkanımız Sayın Erdoğan, "Bu proje hayaldi. 1990'lı yıllarda başka birçok sistem denendi ama hiçbiri başarılı olamadı. 1996 yılında İstanbul'da Adalara su iletirken, dönemin KKTC Bakanı bizlere de bu şekilde su iletemez misiniz şeklindeki talebin ardından bu proje gündeme geldi. Biz de zamanı geldiğinde suyu adaya ileteceğimizi söylemiştik. İşte zamanı geldi, suyu adaya ilettik. Bu dev proje ile KKTC'nin uzun vadeli su ihtiyacı da karşılanmış olacaktır. Bu proje kapsamında ayrıca Alaköprü Sulaması da hayata geçirilecek, bu bölgede yaşayan çiftçilerimize yıllık 80 Milyon TL ilave gelir artışı sağlanacaktır"dedi.

Sözlerine bu dev projeyi hayata geçirmekten duyduğu mutluluğu ifade ederek başlayan Başbakanımız Ahmet Davutoğlu; "Girneyi Anadolu'ya su ile bağlıyoruz. Anadolu'nun suyu sizlere mübarek olsun. Bu su ile KKTC'nin uzun vadeli içme suyu ihtiyacı karşılanmış olacaktır. KKTC Su Temin Projesi ile Denizin 250 m altından KKTC'ye su ileteceğiz. Böyle bir proje Dünya'da uygulanmadı. Bu eseri Ülkemize kazandırılmasında emeği geçenlere sonsuz şükranlarımı sunuyorum."dedi.

Projenin iki ülkeyi daha da birbirine yaklaştırdığını ifade eden KKTC Cumhurbaşkanı Mustafa Akıncı, "Türkiye ile KKTC birbirinden ayrılmaz bütündür. Bu ayrılmazlığı bugün daha da pekiştirmenin mutluluğunu yaşıyoruz. Su Temin projesi inşallah barışa da vesile olacak, müzakere masasında KKTC'nin elini güçlendirecektir." açıklamasını yaptı. Alaköprü Barajı'ndan aldıkları suyu borularla denizden götürdüklerini vurgulayan, Orman ve Su İşleri Bakanı Sayın Prof. Dr. Veysel Eroğlu, "Muhteşem bir proje. Dünya'da ilk kez uygulanan deniz geçişi 80 kilometre 151 metre uzunluğunda, deniz yüzeyinden 250 metre derinlikte ve askıda geçiyor. Deniz geçişi bin 600 milimetre çapındaki, yüksek yoğunluklu polietilen boru hattından oluşuyor. Proje kapsamında Anamur Alaköprü Barajı'ndan alınan su, Anamuryum Dengeleme Deposu'na getirilerek, Anamuryum Dengeleme Deposu'ndan kontrollü bir şekilde Deniz Geçişi İsale Hattı'na verilmeye başlandı ve adaya su ulaştı. "Bu suyu buraya iletmek yetmez." dedik ve "Buraya muhteşem bir içme suyu arıtma tesisi, 477 kilometre ana dağıtım hatları ve su hazneleri yapalım." dediğim zaman Sayın Başbakanımız, "Derhal yapın." dedi, yaptık ve yapıyoruz. Bunun maliyeti 1 milyar 600 milyon lira ama Kıbrıs bizim canımız. Her şey onun için feda olsun şeklinde ifade etti.

KKTC Su Temin Projesi askılı boru sistemiyle deniz geçilerek su aktarılan dünyadaki tek projedir.

Açılışın, KKTC için önemine değinen KKTC Başbakanı Ömer Soyer Kalyoncu,"Bu proje KKTC'nin kalkınmasına büyük katkı sağlayacak, Ülkemizin kendi ayakları üzerinde durmasına vesile olacak. Yıllık 75 Milyon m3 su adaya ulaşacak, halkımız Anadolu'nun bereketli sularına kavuşacak."dedi.

Bakanımızın Katılılımlarıyla

2015 Yılı Değerlendirme ve 2016 Yılı Hedefler Toplantımızı Gerçekleştirdik

Kurumumuz hizmetlerinin daha aktif ve verimli bir şekilde yürütülmesini teminen 2015 yılı faaliyetlerimize ve 2016 yılı hedeflerimize ilişkin genel bir değerlendirme yapma gayesiyle; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Süleyman Soylu'nun katılımıyla İl Müdürleri toplantımızı, 15-17 Ocak 2016 tarihinde İŞKUR Genel Müdürlük Hizmet Binamızda gerçekleştirdik.

Üç gün süren 2015 Yılı Değerlendirme Toplantısı'nın ilk gününde Bakanlık Birimlerimizin bürokratları, çalışma hayatının en güncel konuları içerisinde yer alan kıdem tazminatı, alt işverenlik, Suriyelilerin çalışma izinleri ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuat düzenlemeleri hakkında bilgi paylaşımında bulundu. Toplantının İkinci gününde Kurumumuz Daire Başkanları, 2015 yılında gerçekleştirdikleri faaliyetler ile sundukları hizmetler hakkında genel bir değerlendirme yaparak, 2016 yılı hedeflerini anlattı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu'nun yanı sıra Bakan Yardımcımız Orhan Yeğin, Müsteşarımız Ahmet Erdem ve Çalışma Genel Müdürümüz Nurcan Önder'inde de teşrif ettiği değerlendirme toplantısının açılış konuşmasını Eski Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı yaptı.

Toplantıda Çalışma ve İş Kurumu İl müdürlerimize yaptığı konuşmada Eski Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı: "2015 yılında gayretlerimizle hedeflere ulaşarak hatta aşarak bir kere daha bu zorlu süreçten alnımızın akıyla çıkmış bulunmaktayız. İşsizlerimize umut olan işverenimize ise çözüm üreten İŞKUR ülkemizin kalkınmasında önemli lokomotif durumundadır. İstihdam alanında yaptığı başarılarla dünya ülkeleri için de örnek olmuştur. Bize tevdi edilen makamlar bizim için birer aziz emanettir. Büyük bir dirayetle bu onurlu görevleri yerine getirmenin gayreti içinde olacağız. Bu itibarla 2016 yılı hedeflerini büyüterek yolumuza azim ve kararlılıkla devam edeceğiz". dedi

İŞKUR, Türkiye'nin İnovasyon Markasıdır

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Süleyman Soylu 81 İl Müdürümüze hitaben yaptığı konuşmada şunları kaydetti:2002'den bugüne kadar büyük bir değişim ve gelişim gösteren İŞKUR'un belirlediği istihdam politikaları ve hayata geçirdiği projeler ile dünya ülkelerine örnek teşkil etmiştir. İş arayanımızın umut kapısı işverenimizin ise önemli müracaat kapısı olan İŞKUR uyguladığı yeniliklerle Türkiye'nin bir inovasyon markası olmuştur. Özel sektör ile kamu arasında entegrasyonu sağlaması İŞKUR'un inovatif yaklaşımının temel başarısıdır.

İŞKUR'un önemli hizmetlerinden biri olan İşbaşı eğitim programının 2016 yılında süresinin uzatılarak bir yıla çıkartılacağının müjdesini veren Bakanımız Süleyman Soylu, 2016 yılı hedeflerine değinerek 2016 yılı işe yerleştirme hedefinin 1 milyon olduğunu söyledi.

Bakanımız Süleyman Soylu İl Müdürlerimizin çalışma hayatının tüm aktörleriyle iletişimi sürekli kılarak ve işbirliği halinde

İş arayanımızın umut kapısı işverenimizin ise önemli müracaat kapısı olan İŞKUR uyguladığı yeniliklerle Türkiye'nin bir inovasyon markası olmuştur.

çalışması gerektiğini vurgulayarak bölgesel çapta istihdam politikası geliştirerek etkinliğimizi yerel düzeyde artırmalıyız dedi.

Konuşmaların ardından Bakanımız Süleyman Soylu Türkiye genelinde en iyi performansı sergileyen 8 İl Müdürlüğüne ödüllerini dağıttı. İzmir, Gaziantep, Aydın, Afyonkarahisar, Kırşehir, Kırıkkale, Muş, Kars 2015 yılı hedeflerine ulaşmada başarı gösteren iller oldu.

İŞKUR 8'İNCİ GENEL KURULUNU GERÇEKLEŞTİRDİK

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 8. Genel Kurul toplantısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eski Bakanı Ahmet Erdem, Türkiye İş Kurumu Eski Genel Müdürü ve WAPES Başkanı Dr. Nusret Yazıcı, MEMUR-SEN Genel Başkanı Ali Yalçın, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, TESK Genel Başkanı Bendevi Palandöken, TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler, TÜRK-İŞ Genel Teşkilatlandırma Sekreteri Eyüp Alemdar ve TOBB Yönetim Kurulu Sayman Üyesi Faik Yavuz'un katılımlarıyla İŞKUR Genel Müdürlüğü Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü konferans salonunda gerçekleştirilen genel kurulun açılış konuşmasını yapan **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eski Bakanı Ahmet Erdem,** "Türkiye 2008 yılında dünyada yaşanan ekonomik krizden en az etkilenen ülkelerin başında gelmiştir. Öyle ki aktif işgücü piyasalarıyla teşvik programlarının eş anlamlı uygulanması tüm dünyaya model oluşturmuştur. Kriz döneminde dahi istihdam artışı sağlamıştır. Devam eden ekonomik büyümenin etkisi ile son 13 yılda 7 milyon 752 bin ilave istihdam oluşturulmuş, 2015 Temmuz dönemi TÜİK rakamlarına göre Türkiye'de işsizlik oranı yüzde 9,8 olarak gerçekleşmiştir. Ülkemizde işsizlik oranı hem AB işsizlik oranından hem de Avrupa ülkesinden düşük seyretmektedir" diye konuştu.

Son 13 yılda istihdamın artırılması için iş yerlerine 10 bin teşvik uygulayarak 53 milyar TL kaynak aktarıldığını kaydeden Erdem, şunları söyledi: "İstihdam edilenlerin sayısı 20 milyondan 27 milyon 342 bine yükselmiştir.

Türkiye artık eski Türkiye değildir. Ülke olarak çok yol kat ettik. Kadınların işgücüne katılma oranı yüzde 30'un üzerine çıkarılmıştır. 2009'da yüzde 25,3 olan işsizlik oranı 2015 yılı Temmuz ayında yüzde 18,3'e inmiştir. Önemli bir diğer gelişmede işgücü piyasasına yönelik 2023 vizyonuyla hazırlanan ulusal istihdam stratejisinin hayata geçirilmesi olmuştur. Hedefimiz 2023 yılına kadar istihdamı yüzde 55'e çıkarmak, işsizliği yüzde 5'e indirmektir. İstikrarlı yönetimle bu hedefleri hep birlikte başaracağız.

İŞKUR'un son 13 yıl da aktif işgücü piyasası programları kapsamında yaklaşık 1 milyon 100 bin kişiye mesleki eğitim verildiğini anlatan Erdem, konuşmasına şöyle devam etti:

"Yaklaşık 287 bin kişi işbaşı eğitim programlarından, 158 bin kişi girişimcilik programlarından faydalandırılmıştır. Ayrıca işsizliğin birey ve toplum olarak olumsuz etkilerini azaltmak gayesiyle işsizlik sigortaları ödemeleri kapsamında 2002'den bu yana 4 milyon 168 bin vatandaşımıza 10 milyar 60 milyon TL ödeme yapılmıştır."

İŞKUR Eski Genel Müdürü Dr. Nusret YAZICI; Küreselleşme sürecinin işgücü piyasalarının ekonomik ve teknolojik gelişmelere olan duyarlılığını arttırdığını kaydetti. Buna bağlı olarak işgücü talebinin gelişen teknoloji ve yeni üretim biçimleriyle beraber gün geçtikçe değiştiğini vurgulayan Yazıcı, şunları söyledi: "Doğru işe doğru kişiyi yerleştirmek, piyasanın talep ettiği mesleklerde işgücü temin etmek, eğitim hayatından istihdama geçiş sürecini kolaylaştırmak, istihdamında güçlük çekilen grupları özel programlar yoluyla işgücü piyasasına kazandırmak üzerinde önemle durduğumuz konulardandır. Bu alanlarda her geçen gün daha fazla sayıda ve daha yüksek kalitede hizmet sunmak gayretindeyiz. İŞKUR, gelişen kurumsal kapasitesiyle dünya genelinde sayılı istihdam kurumları arasında yerini almış, 2003 yılında üyeliğine dahil olduğumuz Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES); 2012 yılında yönetim kurulu üyeliği, 2015 yılında ise başkanlığını alarak başarılarını dünyaya tescil ettirmiştir. Başkanlığımız süresince, WAPES tarafından yapılan çalışmalara yön vermek ve örnek çalışmaları uluslararası alanda diğer ülkelerle paylaşarak küresel işsizlik sorununun çözümüne katkı sağlamak amaçlanmaktadır."

Genel Kurulda sivil toplum kuruluşları temsilcileri de İŞKUR'un 2015-2018 yılları arasında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Başkanlığına seçilmesine değinerek görüşlerini dile getirdiler.

Konuşmasına Yazıcı'yı tebrik ederek başlayan **Memur-Sen Genel Başkanı YALÇIN;** "Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Başkanlığına 58 ülkeden 41'inin oyunu alarak başkan seçilmek ülkemiz açısından önemli bir başarı ve itibar göstergesidir. Bu vesileyle 2015-2018 yılları arasında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Başkanlığının yürütecek Eski Genel Müdürümüz Nusret Yazıcı'yı tebrik ediyorum. Uluslararası alanda başarılı olması için Memur-Sen ailesi olarak tebrik ediyorum'' şeklinde konuştu.

HAK-İŞ Konfederasyonu Genel Başkanı Mahmut ARSLAN; Mesleki mücadele, mesleki eğitim, işbaşında eğitim kadın, genç gruplara yönelik ortaya konan çözüm odaklı faaliyetlerin heyecan verici noktada olduğunu belirterek şöyle konuştu: "Ülkemiz gibi gelişmede olan bir ekonominin,

Türkiye 2008 yılında dünyada yaşanan ekonomik krizden en az etkilenen ülkelerin başında gelmiştir. Öyle ki aktif işgücü piyasalarıyla teşvik programlarının eş zamanlı uygulanması tüm dünyaya model oluşturmuştur.

işsizliğin hala yüzde 10'larda olmasının getirdiği baskılar bunlara rağmen İŞKUR'un dünya ekonomik krizlerine rağmen istihdamda oluşturduğu olumlu hava, geliştirdiği projelerle ortaya koyduğu performansı dikkate almamız gerekiyor. Biz HAK-İŞ olarak İŞKUR ile daha yakın, daha sıkı işbirliği, birlikte çalışma istediğimizi paylaştık ve bu konuda çalışmalar yapıyoruz. Türkiye'nin temel sorunlarından birisi işsizlik, bu yüzden 10 civarında işsizliğin üzerimizdeki baskılarını biliyoruz. Geldiğimiz noktada İŞKUR'un gerek mesleki eğitimi, aktif işgücü programı gerekse girişimcilik eğitim programı gerçekten o kadar takdir edilecek bir durum" olduğunu belirterek sözlerini tamamladı.

TİSK Genel Sekreteri Bülent PİRLER; "İŞKUR Yönetiminin özelliklerle işsizlik sigortası fonunda göstermiş olduğu anlayışa ve yaklaşımına teşekkür etmek gerekiyor. İŞKUR'un klasik

İŞKUR, gelişen kurumsal kapasitesiyle dünya genelinde sayılı istihdam kurumları arasında yerini almış, 2003 yılında üyeliğine dahil olduğumuz Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES); 2012 yılında yönetim kurulu üyeliği, 2015 yılında ise başkanlığını alarak başarılarını dünyaya tescil ettirmiştir.

kamu istihdam kurumu olma anlayışının çok ötesine geçtiğini bir kez daha vurgulamamız gerekiyor. Hizmetlerini her geçen gün daha etkin hale getirme de çeşitlendirme yöntemi çabalarını da takdir ediyoruz. Gerçekten modern bir kurum ile karşı karşıyayız. Özellikle vurgulamaya çalıştığım ulusal İstihdam Stratejisinin uygulaması bakımından temel bir aktör olarak İŞKUR'un görev yapacağını çok iyi biliyoruz. İŞKUR'un bu sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getireceğine candan inanıyoruz, özellikle Dünya İstihdam Kurulları Birliği 2015-2018 dönem başkanlığını üstlenen İŞKUR'u bir kere daha kutlamak istiyorum özellikle de değerli çalışmalarından dolayı Sayın Genel Müdürüme çok teşekkür ediyor 8. İŞKUR Genel Kurulumuz hayırlı olsun." dedi

DİSK Genel Başkanı Kani BEKO; "Türkiye'de çalışma yaşamı açısından son derece önemli bir yere sahip olan İŞKUR kurumsal olarak ciddi bir gelişme sürecindedir bu süreci de İŞKUR'un yürüttüğü istihdam faaliyetlerinin de işgücünün kayıtlı hale getirme çabalarını da DİSK olarak önemsediğimizi buradan ifade etmek istiyorum. İŞKUR la birlikte yer aldığımız etkinliklerde kurulan karşılıklı etkileşme gelecek açısından son derece önemli olacağını düşünüyoruz'' dedi.

TESK Genel Başkanı Bendevi PALANDÖKEN; ''Ben kurumun eski halini de iyi bilirim, ben o günlerde çocuktum, Kurtuluş Orta Okulu'ndayken Sıhhıye'ye kadar yürürken Sıhıye Parkında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun önünde insanlara baktığımda üzülürdüm. Demek sosyal içerikli bir kurumun başına geleceği o tarihlerde belliymiş bakardım bunlar ne yapıyor içeriye sırayla alınıyor karda buzda"; bakın bugün şu muhteşem binalarda, akıllı binalarda hizmet geliyor, demek ki kurum iyi idare edildiği zaman iyi yönetildiği zaman çok işlerin olabileceğini ve yapılabileceğini görebiliyoruz. Hem kaliteli hem vasıflı işi de biliyorsanız eğitiminizde işe göre ise hemen iş buluyorsunuz. Telefondan evinizden işe müracaat etme imkanınız var. İŞKUR'la yapmış olduğunuz projeler sayesinde günde yirmi lira cep harçlığı verdiğimiz madde bağımlı çocuklar, şiddete maruz kalmış kadınlarımız kızlarımız o günlük getiriyle evlerine katkı sağlamanın yanında meslek öğrenmek için ilk adımı atmış oluyorlar. Bu gençlerimiz en azından sokakta taş atıp cam kırma yerine şiddet ve kavga yerine ve yahut madde bağımlısı olma yerine sosyal hayatta yer almakta.

TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Faik YAVUZ; Batıda olan krize, Güneyimizdeki savaşlara rağmen Türkiye'nin son bir yılda 900 bin kişiye İstihdam sağladığını belirten Yavuz bu başarıda her şeye rağmen üretime ticarete ve istihdama devam eden özel sektörümüzle beraber kamunun ortaya koyduğu tespitlerin; işçi işveren arasında köprü olan İŞKUR'un çalışmalarımız da katkılarının büyük olduğunu bu vesileyle Sayın Çalışma Bakanımıza ve İŞKUR Genel Müdürüne teşekkürlerini sundu. Yavuz; İŞKUR'da büyük dönüşüm yaşandığını, sadece işsizlere iş bulmak değil işverenlere de hizmet sunan ve rehberlik eden bir yapı haline geldiğini dile getirdi.

TÜRK-İŞ Genel Başkanı Eyüp ALEMDAR; "WAPES Başkanlığı hem ülkemiz hem de İŞKUR için dönüm noktası olmuştur. TÜRK-İŞ, küresel ekonomideki gelişmelerin bütün ülkeleri etkilediği gibi bizi de etkilediğini; bu nedenle İŞKUR'u ülkemiz açısından son derece önemli bir kurum olarak görmektedir.

Kurumun ülkemiz işgücü piyasası açısından daha işlevsel bir konuma gelmesi için her türlü katkıyı vermektedir. İşçisiyle işvereni ile yönetim ve çalışanlarıyla bu sorumluluğu layığıyla yerine getireceğimiz inancındayım. Sendikal hak ve özgürlüklerin her koşula özgürce kullanıldığı sosyal güvenlik hakkının ve iş güvencinin var olduğu çalışma koşullarının sağlıklı olduğu işçi ve işveren arasında sosyal diyaloğun politikası ekonomik ve sosyal kalkınmanın temelidir. Genel Kurulun bu amaca hizmet edeceği inancıyla Genel Kurulda alınacak kararların ülkemize iş kurumumuza işverene ve işçilere yararlı olmasını dilerim" dedi.

İŞKUR, büyükşehirlerde "İstihdam Fuarları" ile iş arayanlarla işverenleri buluşturmaya ve 81 ilde "Kariyer Günleri" yoluyla gençlere çalışma hayatının kapısını aralamaya DEVAM EDİYOR...

5. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

MERSİN

Mersin 5. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı; Mersin Valiliği himayesinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinesinde Mersin Büyükşehir Belediyesi, Mersin Üniversitesi, Çağ Üniversitesi, Toros Üniversitesi, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, Mersin Deniz Ticaret Odası, Mersin Esnaf Sanatkârlar Odaları Birliği, Mersin Tarsus Organize Sanayi Bölgesi ve Mersin Serbest Bölge Müdürlüğü ortaklığında Kongre ve Sergi Sarayı'nda yapılan açılışla; iş arayanlar ile işverenleri bir kez daha buluşturdu.

Vali Vekili Süleyman Deniz ise; "Bu fuarın temel amacı iş arzı ve iş talebi taraflarının buluşturulması, sektörler, girişimcilik, mesleki eğitim kursları ve staj programlarından faydalanma konularında bilgi vermek ve firmalara doğrudan iş başvurusu yapma imkânı sağlamaktır. Bu amaca da hep birlikte el ele vererek ulaşacağız" şeklinde konuştu.

Vali Vekili Deniz'in konuşmasının ardından "İstihdamın 'EN'leri ödül törenine geçildi. Törende en fazla istihdam sağlayan firma ile İşbaşı Eğitiminden en fazla faydalanan ilk üç firmaya ödülleri verildi. Sembolik açılış kurdelesinin kesilmesinin ardından Ahmet Şerif İzgören konuk olarak bir söyleşi gerçekleştirdi.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, İŞKUR İl Müdürlüğünce Mersin Kongre ve Sergi Sarayı'nda düzenlenen "5. Mersin İstihdam Fuarı"nda yaptığı açılış konuşmasında, Türkiye'de istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında en aktif rolü, kurumlarının üstlendiğini söyledi. İŞKUR'un hizmet sunduğu alanların, toplumu oluşturan tüm bireyleri yakından ilgilendirdiğini ifade eden Uzunkaya, Mersin ölçeğinde de birçok kişiyi ilgilendiren aktivitelerin Kurumlarınca yapıldığını kaydetti. Ülkeler için istihdamın önemine dikkati çeken Uzunkaya, "İŞKUR, Türkiye çapında binlerle, on binlerle ifade edilen insanları işe yerleştirirken, Mersin'de yılsonu itibarıyla 20 binin üzerinde insanın iş ve aş sahibi olmasına aracılık yapmaktadır. Türkiye genelinde de ilk 10 ay itibarıyla 750 bin insanımızın işgücü piyasasının üretken elemanları olmasına katkı sunan bir kurum olmuştur" diye konuştu.

Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Kutlu ise, en önemli yatırımın insana yapılan yatırım olduğunu kaydederek; İŞKUR' un insan kaynaklı planlama konusunda oldukça profesyonel bir biçimde çalıştığını, bu bağlamda işbaşında eğitim, uygulamalı girişimcilik gibi programlarla nitelikli işgücü yetiştirme, istihdam ve özel sektörün işgücü ihtiyacına cevap verme gibi konularda çok ciddi gelişmeler kaydettiğini dile getirdi.

TRABZON

4. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Karadeniz Teknik Üniversitesi Osman Turan Kongre Merkezi'nde dördüncüsü düzenlenen Trabzon İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarına Trabzonlular yoğun ilgi gösterdi.

İki günlük etkinlik süresince, fuarı 13 bin 057 kişi ziyaret etti. Bu kapsamda 5 bin 571 iş/staj başvurusu alındı ve 3 bin 088 kişiye iş danışmanlığı hizmeti verildi. İstihdam fuarına 68'i özel sektör, 12'si Kamu/ STK olmak üzere toplam 80 firma katıldı. "Bu Fuarda İş Var" sloganı ile düzenlenen fuarın açılış konuşmasını yapan Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Sezgin, "iş arayan ve işverenleri ortak platformda buluşturarak yerel ekonomi ve istihdam ortamını hareketlendirmek; İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarlarımızın gayesidir" dedi.

Trabzon Valisi A. Celil Öz ise; "Bölgemizde işsizlik oranı dünya ve Türkiye'ye göre iyi durumdadır. Mevcut işgücümüzün niteliğini ve üretim kapasitesini geliştirmemiz gerekiyor. İşgücü talebi ile işgücü arzını karşılaştıracak mekanizmaları, piyasanın ihtiyacı olan mesleklere yönlendirilmesini sağlamalıyız. İşte İŞKUR'un düzenlediği bu fuarlar arz-talep karşılaşmasını sağlama açısından çok önemlidir. Huzurlu, güzel ve kalkınmış Türkiye'yi beraber yaşarız diyor, bu fuarın gerçekleşmesinde emeği geçenlere teşekkür ediyorum" şeklinde konuştu.

Trabzon Büyükşehir Belediye Başkanı Dr. Orhan Fevzi Gümrükçüoğlu, Trabzon'da son 6,5 yılda 30 bin 649 kişinin sürekli olarak iş sahibi olduğunu ifade etti.

Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı M. Suat Hacısalihoğlu, "Bütün istihdam fuarlarının sonucunda önemli birliktelikler ortaya çıktığı gibi istihdama da önemli katkılar sağlanıyor. Ancak iş arayanların hangi iş alanında iş bulmak istiyorsa o alanda yapılan eğitimlere katılmaları çok faydalı olacaktır" diye konuştu.

İki günlük fuar süresince; alanında uzman davetli konuşmacılar, kariyer planlaması yapacak iş arayanlara ve öğrencilere seminerler verdi. Seminerlere bin 822 kişi katıldı.

ANKARA

İSTİHDAM GÜNLERİ

Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün işveren ve iş arayanları bir araya getirmek gayesiyle düzenlediği, Ankara İstihdam Günleri Etkinliğinin beşincisi Altınpark EXPO Center'da yapıldı.

Açılış, protokol konuşmaları ile başladı. Meclis eski Başkanı Cemil Çiçek, Türkiye'nin gelecek vizyonunu çizen önemli ve çarpıcı değerlendirmelerde bulundu. Dünyada en önemli konunun istihdam olduğuna dikkat çeken Çiçek, terör ve eğitimin de diğer öne çıkan hususlar olduğuna vurgu yaptı.

Açılışa katılarak bir konuşma yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Müsteşar Vekili Mehmet Selim Bağlı, İŞKUR'a ülkemizde istihdama katkılarından dolayı teşekkür etti. Türkiye'nin şu anda 10. Kalkınma Planını uyguladığını ve bu Plandaki iki başlığın istihdamla ilgili olduğuna dikkat çeken Bağlı, bunları da İŞKUR'un yürüttüğünü belirterek, İŞKUR'un önemine işaret etti.

Konuşmasında TÜİK verilerine göre Türkiye'de işsizliğin AB ülkeleri ve birçok Avrupa ülkesinin ortalamasından düşük olduğuna dikkat çeken Yazıcı; görevlerini başarıyla yerine getiren İŞKUR'un ülkemizin kalkınmasında bir lokomotif olduğunun altını çizdi.

Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlediği "İstihdam Günleri Etkinliği"nin iş arayanlarla işverenleri buluşturduğunu belirten Yazıcı, Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Başkanlığı'nı (WAPES) kazanan ve başarıları dünya tarafından tescillenen İŞKUR'un işsizlikle mücadelede dünyanın şampiyonlar ligine girdiğini ve bu başarının herkese ait olduğunu ifade etti. Konuşmasının sonunda İŞKUR'un tek bir işsiz kalmayana kadar azimle çalışmalarını sürdüreceğini belirten Yazıcı, destekleri nedeniyle başta Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan olmak üzere, Başbakanımıza ve Bakanlarımıza, tüm İŞKUR çalışanlarına teşekkür etti.

Fuara ev sahipliği yapan İl Müdürü Talip Altuğ konuşmasında, İl Müdürlüğü'nün çalışmalarını ve iş arayan vatandaşlara verilen desteği anlatarak, 2014 yılında 50 binden fazla vatandaşın işe yerleştirildiğini kaydetti. Eski Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı ise konuşmasında İŞKUR'un misyonuna dikkat çekerek, iş piyasalarından ve işsizlik rakamlarından örnekler verdi, Türkiye'nin dünyadaki durumunu analiz etti.

Konuşmaların ardından Ankara İl Müdürlüğü Ostim Hizmet Merkezi'nin yürüttüğü engellilere istihdam sağlamak gayesiyle düzenlenen kursa katılan engelli kursiyerlere sertifikaları verildi ve hatıra fotoğrafı çekildi.

ESKİŞEHİR

5. İSTİHDAM VE KARİYER GÜNLERİ

Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla "5. İstihdam ve Kariyer Günleri" etkinliği düzenlendi.

Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi binasında düzenlenen programa; Vali Güngör Azim Tuna, Başbakan Başdanışmanı Prof. Dr. Emine Nur Günay, Vali Yardımcısı Ferhat Çağlar, ESO Başkanı Savaş Özaydemir, Çalışma ve İş Kurumu Müdürü Hasan Yoldaş ve çok sayıda davetli katıldı.

Düzenlenen etkinliğe; üretim, yatırım, sağlık, eğitim, hizmet ve savunma sanayi sektörlerinde 9'u kamu kurumu 55'i özel sektör olmak üzere toplam 64 firma katıldı. İki gün boyunca iş arayanlar, üniversite öğrencileri, meslek liselerinde okumakta olan öğrenciler etkinliği gezerek firmalar hakkında bilgi alıp iş görüşmeleri sağlamışlardır. İstihdam fuarına yaklaşık 5000 kişi ziyarette bulunmuştur.

Etkinlik süresince iş arayanlara; İŞKUR standında kurum faaliyetleri ve etkinlik hakkında bilgilendirme yapılıp; iş arayan kayıtları olmayan vatandaşların kayıt işlemleri yapılmıştır.

Eskişehir'in hem üretim hem de istihdam açısından Türkiye'nin ön planda olan illeri arasında yer aldığını belirten Vali Güngör Azim Tuna, "Eskişehir sanayisinin kuvvetli olduğu havacılık ve raylı sistemler sektöründe son zamanlarda güzel çalışmalara imza atıldı. Eskişehir bir cazibe merkezi haline geldi. Sanayi alanında çoğalan iş alanlarından dolayı ilimize işçi göçü yaşanabilir." ifadelerini kullandı.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Hasan Yoldaş ise insanın ihtiyaç sahibi bir varlık olduğunu belirterek, kurum olarak çaresizliğe çözüm aradıklarını aktardı.

Eskişehir Sanayi Odası Başkanı Özaydemir de son zamanlarda Eskişehir'de sanayi alanında ciddi atılımlar yapıldığını ve mesleki eğitimin ve kalifiye eleman bulmanın önemine dikkat çekti. Konuşmaların ardından Vali Tuna ve beraberindeki heyet açılış kurdelesi keserek, stantları gezdi. Bu esnada Sabiha Gökçen Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi standını ziyaret eden Vali Tuna, öğrencilerin eğitim gördüğü "Uçuş Eğitim Simülatörünü" kullandı.

MALATYA

İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Malatya Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR) İl Müdürlüğü tarafından Malatya Büyükşehir Belediyesi'nin katkılarıyla düzenlenen '5. MATİF 2015' temasıyla düzenlenen fuar, Büyükşehir Belediye Binası yanındaki fuar alanında düzenlendi.

Açılış törenine Malatya Valisi Süleyman Kamçı, Büyükşehir Belediye Başkanı Ahmet Çakır, AK Parti Malatya Milletvekilleri Öznur Çalık, İl Emniyet Müdürü Dr. Ömer Urhal, İŞKUR İl Müdürü Vahap Toman, TSO Başkanı Hasan Hüseyin Erkoç, bazı daire müdürleri, STK temsilcileri, işveren kuruluş temsilcileri ile vatandaşlar katıldı. Geçtiğimiz yıl 40 firmanın katıldığı MATİF fuarında bu yıl 75 firma stant açtı.

Malatya Valisi Süleyman Kamçı ise, "Bugün burada beşincisi düzenlenecek olan Malatya İnsan Kaynaklan ve İstihdam Fuarının açılışı için bir arada bulunmaktayız. İşsizleri, öğrencileri, yeni mezun olmuş işgücü piyasasına ilk defa adım atacak olan iş arayanları ve tabi ki işverenleri aynı fiziksel ortamda bir araya getirerek ilimizdeki istihdamı artırmayı amaçlayan 5. Malatya İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarının tüm halkımıza hayırlı olmasını temenni ederim" şeklinde konuştu.

Malatya Büyükşehir Belediye Başkanı Ahmet Çakır, istihdam fuarının işçi- işvereni bir araya getirmesi açısından Malatya için farklı bir fuar olduğunu söyledi. Çakır, istihdam sadece Türkiye'nin, Malatya'nın sorunu değil, dünyanın sorunu. İşsizliğin temeline baktığımız zaman iş arayanla işveren arasındaki uyumsuzluğu giderebilmek adına bunun temeline inerek gençlerin yetiştirilmesi gerekiyor. Genel anlamda baktığımızda insanların yetiştiği alanların dışında çalıştığını görüyoruz. İnsanların yetişmiş olduğu alanda iş bulduklarının çok az olduğunu görüyoruz. Bir yandan binlerce insan iş ararken bir yandan da üretici, sanayici işçi arıyor. İhtiyaca göre personel yetiştirmenin, bunun eğitimini buna göre planlamanınişsizliğin azalması anlamında çok önemli bir konu olduğunu düşünüyorum" dedi.

İŞKUR Malatya İl Müdürü Vahap Toman, "Bugün açılışı için bir arada bulunduğumuz insan kaynakları ve istihdam fuarıyla, iş dünyasında farklı sektörlerde hizmet veren değerli işletmelerimiz ve işgücüne dâhil olmak isteyen değerli iş arayanlarımızı bir araya getirerek aynı fiziki mekânda iş görüşmesi yapmaları sağlanmaktadır" dedi.

Konuşmaların ardından Malatya'da istihdama katkılarından dolayı CMC, Taha Holding, Kübra ve Güntaş Tekstil ile Metro Market yetkililerine kayısı kristali hediye edildi.

Daha sonra protokol heyeti fuar çadırında açılan stantları gezerek incelemelerde bulundu.

ERZURUM

4. KARİYER VE İSTİHDAM FUARI

Açılışını Vali Dr. Ahmet Altıparmak'ın yaptığı, Erzurum Valiliği, Çalışma ve İş Kurumu Erzurum İl Müdürlüğü, Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü iş birliği ile yapılan ERKİF 2015 4. Kariyer ve İstihdam Fuarında bin 400 iş görüşmesin gerçekleşti.

Fuarda emeği geçen kurumlara teşekkür eden Erzurum Valisi Dr. Ahmet Altıparmak, "Bu işin bilincine varmış olmanın son derece önemli olduğunu düşünüyorum. Kariyer ve İstihdam Fuarı, iş arayan ile işverenin bir araya gelmesi, iş arayanların nasıl bir nitelikte olduğu ve işverenlerin ne tür bir personel aradığını bir arada görmeyi sunan bir oluşum" dedi

Vali Altıparmak ayrıca fuara katılan öğrenci ve iş arayanlara tavsiyelerde bulunarak; "Amacınız para kazanmak olmasın. Asıl olan bu dünyada kendinizi mutlu ve huzurlu kılabilecek bir iş bulabilmektir. Mutluluk bir kelebek gibidir. Peşinden koşarsan sana gelmez ama eğer o ortamı sağlarsan gelir senin üzerine konar. Siz de eğer ben mesleğe girer girmez amir müdür olayım derseniz ilk fırsatta kovulur veya ömür boyu mutsuz olursunuz. Ancak ben işimi en iyi şekilde yapacağım derseniz inanın hangi meslekte olursa olsun işinizde başarılı olursunuz" dedi.

Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Sekmen yapılan çalışmanın önemine değinerek, "Bu çalışmalar hakikaten çok önemli. Bu noktada emeği geçenlere teşekkür ederim. Genç kardeşlerimiz bir iş ararken mutlaka meslek sahibi olun. Gençliğimizin en önemli sorunu, ne iş yaparsın diye sorduğumuzda "her işi yaparım" diyor. Her işi yapmayalım tek bir iş yapalım.

Bir veya iki işi önemli derecede öğrenelim. Mesleği olmayan gençlerimiz büyük sıkıntı çekebilirler. Ama işi olan insan kolay kolay bir sorunla karşılaşmaz. Mesela mutlaka bir ehliyetiniz olsun, mutlaka araba kullanmayı bilgisayar kullanmayı bilelim. Böylelikle göreceksiniz ki iş bulmak çok kolay olacak" dedi.

Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanlığı'na ait Necip Fazıl Kısakürek Kültür Merkezi'nde düzenlenen etkinlik iki gün sürdü.

Etkinlik süresince kariyer ve istihdam konulu sunumlar gerçekleştirildi. "Bu Fuarda İş Var" sloganıyla iş arayanlara yardımcı olmak amacıyla düzenlenen etkinliğe 56 özel firma ile 12 kamu kurumu katıldı. Yaklaşık 7 bin ziyaretçi istihdam fuarını ziyaret etti.

KAHRAMANMARAŞ

3. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Kahramanmaraş'ta İŞKUR tarafından bu yıl 3'üncüsü düzenlenen "İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı"nda işverenlerle iş arayanlar buluştu.

Osman Sayın Spor Salonu'nda düzenlenen fuara; kamu kurumlarının yanı sıra çok sayıda firma katıldı. Fuarın açılışında konuşan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Hukuk Müşaviri Mehmet Kurt, dünya genelinde işsiz sayısının 202 milyona ulaştığını, işsizliğin yalnızca ülkemizin değil, tüm dünyanın en önemli sorunlarından birisi olduğunu belirterek küresel ölçekte yaşanan krizler nedeniyle en gelişmiş ülkelerde bile milyonlarca insanın işsiz kaldığını söyledi. İşsizlik oranı bakımından Türkiye'nin hem AB ülkelerinden, hem de ABD'den nispeten daha iyi durumda olduğunu belirten Kurt, İŞKUR'un bu yılın ilk 8 ayında 633 bin 525 kişiyi işe yerleştirdiğini belirtti. Uzun zamandır kayıt dışı istihdamla mücadele edildiğine işaret eden Kurt, bu konuda kayda değer başarılar sağlandığını söyledi. Kurt, 2002'de yüzde 52 olan kayıt dışı istihdamın bugün yüzde 35'e gerilediğini kaydetti.

Kahramanmaraş Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ali Yüce ise; fuarın geleneksel hale getirildiğini söyleyerek; yapılan organizasyon ile gayelerinin, gençlere işgücü piyasası ile ilgili bilgiler aktarmak, onları çalışma hayatına hazırlamak, çalışabilecekleri işyerleri hakkında bilgi vermek, engelli vatandaşlarımızın da çalışabilecekleri iş ortamlarını oluşturarak istihdama girişlerini kolaylaştırmak olduğunu söyledi. İŞKUR İl Müdürü Ali Yüce etkinlik sayesinde gençlerimizin fuara katılan firma temsilcileri ile doğrudan iletişim kurduklarını, böylelikle firmaların üretimleri, personel politikaları, iş ve staj imkânları hakkında birebir bilgi aldıklarını söyledi. Yüce, "İş arayan ve işvereni buluşturmayı planlamaktayız. Bu yıl 3'üncüsünü düzenlediğimiz fuarla ilgili olumlu sonuçlar alıyoruz. Geçen yılki fuarda 2 gün içerisinde 1000 kişiyi işe yerleştirdik. Çevre illerimizden Adana, Adıyaman, Gaziantep, Kilis, Hatay, Malatya ve Osmaniye il müdürlüklerimizle irtibata geçerek bu fuarı bölgesel hale getirmeyi düşünüyoruz" dedi.

Yüce, "Gençlerimiz, fuara katılan firma temsilcileri ile doğrudan iletişimlerinde, firmaların üretimleri, personel politikaları, sektör ve işgücü piyasası bilgileri iş ve staj bağlantıları gibi daha birçok konuda bilgi sahibi olmaktadır. Dezavantajlı guruplarımıza da yardımcı olmak ve iş sahibi olabilecekleri ortamları oluşturarak engelli vatandaşlarımıza da istihdam sağlamak amaçlarımız arasındadır" dedi.

Konuşmaların ardından ilde en fazla istihdam sağlayan firmalara plaket verildi.

BURSA

İŞ ARAYANLARLA SANAYİCİLER FUARDA BULUŞTU

İşverenlerle iş arayanları 3 gün boyunca bir araya getiren 4. Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması, Atatürk Kongre Kültür Merkezi (Merinos AKKM) Fuar Alanı'nda gerçekleştirildi.

25 bin kişinin ziyaret ettiği istihdam buluşmasına 165 firma 189 stant açtı. Etkinlik, Bursa Valiliği, Bursa Büyükşehir Belediyesi, Bursa Kent Konseyi, Bursa Çalışma ve İş Kurumu ile Bursa Ticaret ve Sanayi Odası'nın işbirliğiyle düzenlendi.

Bursa Valisi Münir Karaloğlu, İŞKUR' un son dönemde istihdam alanında ciddi çalışmalar yaptığını söyledi. İŞKUR'un

işyerlerinin talepleri doğrultusunda işgücüne nitelik kazandırmak amacıyla kurs ve programlar düzenlediğini anlatan Karaloğlu; "İstihdam buluşmalarında kendi iş alanlarını tanıtan firmalar ile kendine iş arayanlara önemli fırsatlar sunulmaktadır. Bizler de yönetici olarak iki tarafa yardımcı olmaya devam edeceğiz. Umarım buluşma, beşeri sermayemizin gelişmesine önemli katkılar sunar" dedi.

Bursa'ya hitap eden verimli bir organizasyon düzenlendiğini söyleyen Büyükşehir Belediye Başkanı Recep Altepe, "Bu tür buluşmalara en çok Bursa ihtiyaç duyuyor. Bursa, kalite ve üretim şehridir. Bu yüzden kendine yönelik sıkıntıları var. Bir yandan iş arayanlar, yetişmiş insan gücümüz var iken, bir yandan da sektörlerimiz kendine uygun yetişmiş, bilgili, donanımlı kalifiye eleman arıyor. Bu iki kesimi buluşturmayı önemsiyoruz." dedi.

İŞKUR Bursa İl Müdürü Kasım Tilki, Büyükşehir Belediyesi'nin destekleriyle 2012 senesinde yola çıktıklarını, kısa sürede Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması'nın marka haline geldiğini belirtti. İş arayanlarla işverenleri rahat fiziki ortamlarda buluşturmayı amaçladıklarını aktaran il Müdürü Tilki; "Türkiye'deki işsizlik oranlarına bakıldığında Bursa genel ortalamanın her zaman 2-3 puan altındadır. Bursa'da işsizlik değil, mesleksizlik konuşulabilir. Buluşma Bursa'ya ve ülkemize hayırlı olsun" diye konuştu.

Etkinlikte, iş ve yönetim ile kişisel gelişim konularında kaleme aldığı kitaplarıyla bilinen Ahmet Şefik İzgören, şair, yazar, gazeteci, araştırmacı ve tiyatro oyuncusu Sunay Akın, hedef belirleme, sıra dışı yaşam becerileri, iş ve kariyer üzerine eğitim uygulamaları ve yazılarıyla bilinen Oğuz Sekman deneyim ve bilgilerini dinleyicilerle paylaştı.

KİLİS

KARİYER GÜNÜ ETKİNLİĞİ

Kilis 7 Aralık Üniversitesi ile Kilis Çalışma ve İş Kurumu'nun birlikte düzenlediği Kariyer Günü etkinliklerine Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya katıldı.

Genel Müdür Yardımcımız, İl Müdürlüğümüzü ziyaret ederek İl Müdürü M. Emin Yücekaya'dan kurum çalışmalarıyla ilgili bir brifing aldı. Ardından çalışanlarla sohbet edip sorunlarını dinledi. Kilis İŞKUR'un çalışmalarını yakından izlediğini ve performansından dolayı memnun olduğunu dile getirdi.

Kilis'in Öncüpınar sınır kapısında bulunan ve 14 bin Suriyeli'inin yaşadığı kampı ziyaret ederek kamptaki yaşamla ilgili yetkililerden bilgi aldı. Örgün ve yaygın eğitim kurumlarını, sosyal yaşam alanlarını ve diğer kamu hizmet birimlerinin faaliyetlerini yerinde gördü. Suriyeli bir ailenin kahve ikramını kabul ederek aile fertleriyle sohbet etti. Genel Müdür Yardımcımız Uzunkaya; "mazlum halkların kurtuluş umudu ve şefkat penceresi olan ülkemin gücünü ve iyilik elini görmek mutluluk verici" dedi.

Kilis 7 Aralık Üniversitesi Konferans Salonu'nda düzenlenen Kariyer Günü etkinliğinin açılışında konuşan Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya, İŞKUR 'un sunduğu hizmetler hakkında bilgi verdi ve üniversite öğrencilerine kariyer planlaması ile ilgili tavsiyelerde bulundu. Ayrıca yerelde kurumlar arası işbirliğinin istihdama yaptığı katkıları dile getirerek, öğrencilere başarılar diledi.

İŞKUR HEYETİ

CAKARTA'da İslam İşbirliği Teşkilatı 3. Çalışma Bakanları Konferansı'na Katıldı

Türkiye İş Kurumu Eski Genel Müdürü ve Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanı Dr. Nusret Yazıcı başkanlığındaki heyet Cakarta'da düzenlenen İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) 3. Çalışma Bakanları Konferansı'na katıldı.

"İİT Ülkelerinde İş Sağlığı ve Güvenliği ile Genç İstihdamının Yaygınlaştırılması" konulu Uzmanlar Toplantısı'na 30 İİT üye ülkesi, 2 gözlemci ülke ve İİT Genel Sekreterliği, İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC), İslam Kalkınma Bankası (IDB) ve Körfez İşbirliği Konseyi temsilcileri katıldı. Toplantıda, Sosyal Koruma, İstihdam ve İşgücünde İşbirliği Çerçevesi'nin uygulamasına ilişkin raporlar, İİT İşgücü Piyasası 2015 Raporu, SESRIC ile işbirliği halinde yürütülen İİT İş Sağlığı ve Güvenliği Ağı (OIC-OSHNET) ile İİT Kamu İstihdam Kurumları Ağı (OIC-PESNET) kapsamında yürütülen faaliyetler hakkında bilgi verildi. Ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Genel Rehber ile Bakü'de kurulması planlanan Çalışma Merkezinin taslak tüzüğü hakkında görüşmeler yapıldı. Ayrıca Türk heyeti tarafından yapılan Türkiye'de bir İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezinin açılmasına yönelik teklif değerlendirildi.

29 Ekim 2015 tarihinde Endonezya Cumhuriyeti Devlet Başkan Yardımcısı Yusuf Kalla'nın katılımlarıyla İİT 3. Çalışma Bakanları Konferansı'nın açılış töreni gerçekleştirildi. Konferansa toplam 35 ülke katılım sağladı. Dr. Nusret Yazıcı yaptığı konuşmada, ILO verilerine göre dünyada işsiz sayısının 202 milyon kişiye ulaştığını ve etkili önlemler alınmadığı sürece bu artışın devam edeceğini ifade etti. İşsizlik oranının İslam dünyasında 2014 yılı itibarıyla %7,6 olduğunu belirten Yazıcı, istatistiksel verilerin güvenilirlik limitleri düşünüldüğünde bu oranın belirtilenden daha yüksek olabileceğini, yüksek işsizliğin dışlanma, sosyal huzursuzluk ve terörizm gibi riskler barındırdığını belirtti. Dünyada yaklaşık 1 milyar insanın aç uyduğunu, dünya nüfusunun yaklaşık yarısının günde 2 Dolar'ın altında bir gelirle yaşadığını belirten Yazıcı, bu problemlerin İslam dünyasında da yaygın olduğunu ve bu sorunlara çözüm bulmanın ahlaki sorumluluğumuz olduğunu vurguladı.

Yazıcı konuşmasına İİT ülkelerinde genç nüfusun fazla olduğunu, küresel işgücü piyasalarının ihtiyaçları doğrultusunda gençlere gerekli becerinin kazandırılması durumunda bu nüfusun güzel fırsatlar doğurabileceğini, bunun için teknik ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması gerektiğini vurgulayarak devam etti. Bu kapsamda Çalışma Merkezi, OIC-PESNET ve OIC-OSHNET gibi mekanizmaların bu sorunlarla mücadelede büyük etkisi olacağını vurguladı.

Türkiye'nin son 10 yılda gösterdiği gelişmelere ilişkin genel bilgiler veren Yazıcı, konuşmasında geçici koruma altındaki Suriyelilere de değinerek, Türkiye'nin 2,2 milyondan fazla Suriyeliye ev sahipliği yaptığını ve bu kişilere gıda, barınma, sağlık ve eğitim gibi temel hizmetler verildiğini ifade etti. Yazıcı, Suriyeli kardeşlerimize yardım etmenin ahlaki bir sorumluluk olduğunu ifade ederek konuşmasını sonlandırdı.

İSVEÇ Kamu İstihdam Kurumu **Arbetsförmedlingen'den İŞKUR'a Ziyaret**

Bir önceki dönem WAPES Başkanı olan İsveç Kamu İstihdam Kurumu Arbetsförmedlingen'in Genel Müdürü Mikael SJÖBERG önderliğindeki heyet Kurumumuzu ziyaret etti.

İsveç Kamu İstihdam Kurumu (Arbetsförmedlingen) Genel Müdürü Mikael Sjöberg ve beraberindeki heyet; gençlere ve işverenlere yönelik sunulan hizmetler hakkında bilgi almak, İŞKUR'un üstlenmiş olduğu WAPES Başkanlığına ilişkin bilgi alışverişinde bulunmak ve karşılıklı olarak iyi uygulamaları paylaşmak üzere Kurumumuzu ziyaret etti.

Eski Genel Müdürümüz ve WAPES Başkanı Dr. Nusret Yazıcı, Genel Müdür Eski Yardımcımız Asım Göker Keskin, İstihdam Hizmetleri Daire Başkanı Abdullah Taşaltın, Aktif İşgücü Hizmetleri Daire Başkanı Mehmet Aslan, İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanı Sinan Temür ve ilgili birimlerden İstihdam Uzmanlarının katılım sağladığı toplantının ilk bölümünde, Dış İlişkiler ve Projeler Daire Başkan Vekili Uğur Tunç tarafından Kurumumuz hizmetleri ile gençlere ve işverenlere yönelik uygulama örneklerini anlatan kapsamlı bir sunum gerçekleştirildi.

Toplantının ikinci bölümünde ise; Piyasa Kesimi Müdürü Christina Storm-Wiklander'in yaptığı sunum ile İsveç Kamu İstihdam Kurumunun gençlere ve işverenlere yönelik hizmetlerine ilişkin detaylı bilgiler paylaşıldı.

Ziyaretin Ankara ayağındaki diğer bölümlerinde ise; WAPES'in 2012-2015 döneminde Başkanlığını yürütmüş olan İsveç Kamu İstihdam Kurumu ile şu anda Başkanlığını yürüten İŞKUR arasında istişarelerde bulunuldu.

Kurumumuz Genel Müdürlüğünün ardından ziyaretlerine İstanbul'da devam eden İsveç Heyeti, uygulamaları yerinde görmek ve işveren ziyaretlerine ilişkin daha detaylı bilgiler almak üzere Beyoğlu Hizmet Merkezini ziyaret ettikten sonra İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Muammer Coşkun'un da katılımlarıyla İŞKUR programlarının uygulanmakta olduğu işyerlerine ziyaretlerde bulundu.

İŞKUR Heyeti
WAPES Avrupa Bölge Toplantısına Katıldı

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES), Avrupa Bölge Toplantısını ve "Avrupa Kamu İstihdam Kurumlarındaki Son Gelişmeler" konulu Konferansı içeren etkinlik, Belçika'nın Brüksel ve Leuven Şehirlerinde gerçekleşmiştir.

Belçika İstihdam Kurumları Birliği, Synerjob ve WAPES'in ortaklaşa düzenledikleri, Avrupa İstihdam Kurumlarının yeniliklerinin paylaşıldığı toplantıda alt başlıklar; "Beceri Bazlı Profil Çıkarma", "Dijital ve Karma Servisler" ve " İşverenlerle İlişkiler" olarak gerçekleşmiştir. Bu oturumlara yaklaşık 20 ülkenin istihdam kurumundan, 60'dan fazla katılımcısı aktif olarak katılmış. Ülkelerinde sunulan yeni uygulamalara ayrıntısıyla değinmiştir.

Toplantılarda, işgücü piyasası çalışma şartlarına "evden her işi yapmak mümkün müdür?" ve iş arama yöntemlerinde küresel uygulamalara ilişkin sunumlar yapılmış. Yuvarlak masa toplantılarında ise her grup "özel sektör işyerleri ile ilişkiler", "işverenlerin yalnızca en iyiyi istihdam etme güdüleri", "dijital servis kurmada finansal ve insan kaynağını yönetme gibi" ayrıntılı alt başlıklar tartışılmıştır.

Konferanslara ve WAPES Avrupa Bölge Toplantısına, Kurumumuzdan Genel Müdür Yardımcımız Mehmet Ali Özkan başkanlığında, İstihdam Uzmanları Çağatay Gökyay ve Gizem Deniz Kayataş katılmışlardır.

İŞKUR'un Öncülüğünde
Türk Cumhuriyetleri Kamu İstihdam Kurumları Çalıştayı ANKARA'da Düzenlendi

İŞKUR ve TİKA (Türk İşbirliği ve Koordinasyon Ajansı Başkanlığı) işbirliği ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ev sahipliğinde, Ankara'da "Türk Cumhuriyetleri Kamu İstihdam Kurumları Çalıştayı" düzenlendi.

Azerbaycan, Kazakistan, Kırgızistan, Özbekistan, Tacikistan ve Türkmenistan'ın katılımcı, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin ise gözlemci devlet sıfatıyla yer aldığı Çalıştay'da; Türk Cumhuriyetleri arasında karşılıklı işbirliğini artırarak çalışma hayatı ve işgücü piyasalarını tanıtmak, istihdam hizmetleri ve işe yerleştirme modellerini irdelemek, aktif işgücü piyasası politikalarını tartışmak ve istihdam politikalarına dair tecrübeleri paylaşmak hedeflenmiştir.

İŞKUR ve TİKA'nın ev sahipliğini yaptığı Çalıştay'a, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Mehmet Selim Bağlı ve Bakanlığımız üst düzey bürokratları ile Türk Cumhuriyetleri büyükelçilik temsilcilerinin yanı sıra ILO ve SESRIC gibi uluslararası kurum ve kuruluşların Türkiye temsilcileri de katılım sağladı.

Çalıştay'ın ilk gününde katılımcı ülkeler kendi kamu istihdam kurumlarını ve faaliyetlerini tanıtan sunumlar gerçekleştirdi. Soru ve cevaplarla zenginleşen Çalıştay'a ilişkin tüm görüş ve öneriler raporlaştırılarak Çalıştayın sonunda katılımcıların değerlendirmelerine sunuldu.

İŞKUR'un Başkanlığını yürüttüğü Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES)'ne ilişkin bilgilendirmelerin yapıldığı ve Birliğin Kamu İstihdam Kurumları ve Dünya işgücü piyasalarına sağladığı yararlar hakkında tartışmaların gerçekleştiği son oturumun ardından Çalıştay'ın sonuç bildirgesi üzerinde çalışıldı ve nihai hale getirildi.

Çalıştay'ın akabinde İŞKUR Genel Müdürlüğüne davet edilen ülke temsilcilerine, Genel Müdürlük binası ve Türkiye çapında sunulan hizmetler hakkında bilgiler verilerek Türk Cumhuriyetleri arasındaki işbirliğinin devamı hakkındaki temenniler yenilendi.

İŞKUR ve Yeşilay'dan Anlamlı İşbirliği

İŞKUR ve Yeşilay arasında imzalanan protokol ile madde bağımlılığı tedavisi görmüş gençler, hem hayata kazandırılacak hem de meslek sahibi olacak.

İŞKUR ve Yeşilay madde bağımlısı gençleri tedavi sonrası topluma yeniden kazandırmak amacıyla işbirliğine gitti. Bağımlıları hayata bağlayacak protokol, Eski Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı ve Yeşilay Genel Başkan Yardımcısı Yrd. Doç. Dr. M. Akif Seylan tarafından imzalandı. Protokol ile madde bağımlısı gençler, hem sosyal hayata kazandırılacak hem de meslek sahibi olacak.

İşbirliği protokolü törenine Yeşilay Genel Müdür Yardımcısı Cihan Samancı, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temur ve İstanbul İl Müdürümüz Muammer Coşkun da katıldı. Törenin sonunda Sayın Seylan, Sayın Yazıcı'ya bağımlılıklarla mücadelede verdiği destekten ötürü teşekkür plaketi sundu.

Eski Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı, birçok kurumla işbirliğine gittiklerini belirterek, "Yeşilay'la olan işbirliğimiz bizi çok heyecanlandırıyor" dedi. Eski Genel Müdürümüz Yazıcı şunları kaydetti: "Bu protokol ile YEDAM kapsamında gençlerimize meslek edindirme eğitimleri vererek ve iş kapılarını açarak onlara umut ışığı olacağız. Nitekim dezavantajlı gençlerin en büyük korkusu tıbbi tedavi gördükten sonra acaba bir mesleğim olur mu düşüncesi. Protokolümüz bu noktada daha da anlamlı işlerimiz için bir kıvılcım olacak."

Yeşilay Genel Başkan Yardımcısı Yrd. Doç. Dr. M. Akif Seylan ise, İŞKUR işbirliğiyle madde bağımlılığından kurtulan birçok kişinin sosyal entegrasyonuna ve meslek sahibi olmalarına yardımcı olacaklarını belirtti.

Madde bağımlılarının tıbbi tedavi sonrası terapi ve sosyal hayata katılımlarını sağlayacak unsurların eksikliğinden yola çıkarak Yeşilay Danışmanlık Merkezi'ni (YEDAM) hayata geçirdiklerini belirten Seylan, "YEDAM'a başvuranlara hem psikolojik destek sağlayacağız hem de onların sosyal hayata katılmalarına yardımcı olacağız. Buradaki en önemli partnerimiz İŞKUR olacak. İŞKUR, tedavi ve terapi görenlerin kendi hayatlarını sürdürme ve toplumda aktif hale gelmeleri için onlara mesleki yeterlilik kazandıracak" diye konuştu.

Protokol kapsamında yapılacaklar

İŞKUR ile Yeşilay, İş ve Meslek Danışmanlarının bağımlılıklar ile ilgili bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesine yönelik yerinde ve uzaktan eğitim programı uygulayacak. Yeşilay Danışmanlık Merkezleri'nde (YEDAM) İŞKUR da yer alacak. Merkezlere gelen bağımlılardan tedavi ve terapi görenlerin işe yerleştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecek.

Üniversite Öğrencilerine Mesleki Deneyim Kazandırmak İçin

İŞKUR İle Ensar Vakfı'ndan Büyük İşbirliği

İŞKUR ile ENSAR Vakfı yükseköğretim öğrencilerinin İşbaşı Eğitim Programından daha fazla yararlanması ve bu şekilde mesleki deneyim kazanarak işgücü piyasasında daha kolay yer bulması için işbirliği yaptı.

İnsani değerlere bağlı bir nesil yetiştirmek amacıyla, nitelikli akademik çalışmalar yaparak ve sürekli proje geliştirerek, özelde gençler olmak üzere toplumun tüm sosyal katmanlarına 1979 tarihinden beri hizmet sunan Ensar Vakfı ile işsizlikle mücadelede yaptığı önemli çalışmalar ile diğer ülkelere örnek gösterilen ve 2015 yılında üç yıllığına Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanlığını kazanan İŞKUR, daha fazla öğrenci ve işverenin İşbaşı Eğitim Programından yararlanması için işbirliği protokolü imzaladı.

İŞKUR Genel Müdürlüğünde yapılan imza törenine İŞKUR Eski Genel Müdürü ve WAPES Başkanı Dr. Nusret Yazıcı, Ensar Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanı İsmail Cenk Dilberoğlu, Ensar Vakfı Ankara Başkanı Ercan Poyraz ve Yönetim Kurulu Üyeleri Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Metin Doğan ve TETAŞ E. Genel Müdürü Münib Karakılıç ile İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan, İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Mehmet Aslan katıldı.

İmza töreninde konuşan Ensar Vakfı Mütevelli Heyeti Başkanı İsmail Cenk Dilberoğlu; böyle bir çalışma içerisinde olan İŞKUR'u tebrik ederek "Özellikle vakıf faaliyetlerine katılan ve yurtlarında kalan öğrencilerin hem mesleki deneyim hem de gelir elde etmelerini sağlayacak bu programa katkı vermekten dolayı mutlu olacağız. İnşallah İŞKUR ile işbirliğimiz her alanda artarak devam edecektir." dedi.

Türkiye İş Kurumu Eski Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, "Yükseköğretim öğrencilerinin mesleki deneyimlerini artırarak mezuniyet sonrasında işe girişlerini daha da kolaylaştırmak amacı ile işyerlerinde staj yapmalarına imkân tanıyoruz. Bu vesileyle, insani değerlere bağlı bir nesil yetiştirmeyi amaçlayarak özelde gençler olmak üzere toplumun tüm sosyal katmanlarına hizmet sunan Ensar Vakfı ile daha fazla öğrenci ve işverenin İşbaşı Eğitim Programından yararlanması için İŞKUR olarak işbirliği içinde olacağız." dedi.

Türkiye İş Kurumu Eski Genel Müdürü ve WAPES Başkanı Dr. Nusret Yazıcı

Senegal'de WAPES Etkinliklerine Katıldı

Türkiye İş Kurumu Eski Genel Müdürü ve WAPES Başkanı Dr. Nusret Yazıcı ve beraberindeki heyet WAPES Afrika Bölgesi etkinlikleri kapsamında Senegal'in Dakar kentinde düzenlenen Afrika Kamu İstihdam Kurumları Birliği (AAPES) toplantısına katıldı.

WAPES Afrika Bölgesi etkinlikleri kapsamında Senegal'in Dakar kentine giden Eski Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, öncelikle WAPES çatısı altında kurulmuş olan Afrika Kamu İstihdam Kurumları Birliği (AAPES) toplantısına katıldı. Burada bir konuşma yapan Yazıcı, Afrika bölgesinin iç dayanışmasına verilen öneme ve küresel kalkınmada Afrika'nın rolüne değindi. WAPES'in daha da geliştirilmesi için önümüzdeki dönemde tatbik edilecek stratejiye yönelik bilgiler paylaşan Yazıcı; özellikle veri tabanı, sosyal medya hesapları, uzman çalışma komiteleri gibi ayrıntılar üzerinde durdu.

Programın devamında, Senegal İstihdam Kurumu tarafından düzenlenen ve Senegal Gençlik ve İstihdam Bakanı Mame Mbaye Niang'ın da katıldığı "Genç İstihdamının Yönetiminde İnovasyonlar" temalı çalıştayda WAPES Başkanı sıfatıyla konuşma yapan Yazıcı; küresel çapta gençlerin işgücü piyasalarında yaşadığı problemlere değinerek, küresel çapta 73 milyonu bulan genç işsizliğinin çözümünde Kamu İstihdam Kurumlarının rolüne dikkat çekti ve WAPES için genç istihdamının son derece önemli bir konu başlığı olduğunu aktardı. Senegal Hükümeti yetkililerine WAPES'e verdikleri önem ve katkılardan dolayı teşekkür eden Yazıcı; tüm üyelerin benzer katkılarıyla birlikte, üyelere güvenilir ve uygulanabilir politika seçenekleri sunarak yol gösteren, istihdam politikalarında küresel bir referans noktası haline gelen bir WAPES'i inşa edeceklerini belirtti.

Çalıştay kapsamında İŞKUR adına "İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri" temalı bir sunumun da yapıldığı etkinlik sonrasında Yazıcı, WAPES'in Afrika'da gerçekleştirdiği faaliyetlerden ve etkin rol oynanmasından duyduğu memnuniyeti dile getirdi.

Seyahat süresince Sayın Yazıcı'ya Fon ve Aktüerya Daire Başkanı Ahmet Toraman ile İstihdam Uzmanları Gizem Deniz Kayataş, Mustafa Berat Özen ve Oğuzhan Küpeli eşlik etti.

İŞKUR

Kamu İstihdam Kurumlarını Sofya'da Bir Araya Getirdi

Türkiye İş Kurumu Eski Genel Müdürü ve Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanı Dr. Nusret Yazıcı ve beraberindeki heyet, Bulgaristan'ın Sofya kentinde düzenlenen WAPES Yönetim Kurulu toplantısına katıldı.

Dr. Nusret Yazıcı başkanlığında gerçekleşen ve Genel Kuruldan sonra Birliğin en önemli toplantısı olan Yönetim Kurulunda, 2015-2018 yılları arasında uygulanacak olan strateji netleştirildi ve yıllık faaliyet planı karara bağlandı. Bunun yanı sıra; Birliğin finansal yapısı, geçmiş dönem raporu, Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasasına etkileri çalışması, tüzük değişiklikleri, bölgesel raporlar ve uzun dönem planlamaları gibi konuların da görüşüldüğü toplantı yaklaşık 11 saat sürdü.

Alınan kararlara göre; WAPES bünyesinde oluşturulacak ve çeşitli ülkelerden katılımcıların yer alacağı "Uzman Komiteleri" vasıtasıyla genç işsizlik, göç, kadın istihdamı, engelli istihdamı ve uzun dönemli işsizlik gibi temaları ele alan raporların hazırlanması için gerekli çalışmalar başlatıldı.

Üye sayısını ve etki alanını artırarak istihdam ve işgücü piyasası konularında küresel bir referans noktası haline gelmeyi hedefleyen WAPES'in daha esnek bir yapıya kavuşmasını öngören stratejide; geliştirilmiş bir web sitesi (www.wapes.org), etkin sosyal medya hesapları (@wapesorg), konferansların internet üzerinden canlı yayınlanması, veri tabanı kurulması ve video mesajlar gibi daha güçlü iletişim araçlarının kullanılması da yer almaktadır.

Son olarak; Suriyeli mültecilerin Türkiye işgücü piyasası üzerine etkilerini araştırmayı kararlaştıran WAPES Yönetim Kurulu, çalışmanın 2016 yılının ilk yarısında tamamlanmasını öngörmektedir.

Yönetim Kurulu toplantısı sonrasında 17-18 Kasım tarihlerinde, WAPES ve Bulgaristan İstihdam Kurumu işbirliğinde düzenlenen "50 Yaş Üstü Çalışanların Etkin İstihdamı" konulu çalıştay açılışında WAPES Başkanlığı olarak açılış konuşması yapıldı. Dr. Yazıcı'nın dünya çapında yaşlanan nüfus eğilimi sebebiyle 50 yaş üstü çalışanların istihdam sorunu bağlamında alınması gereken tedbirler hakkındaki mesajları katılımcılarla paylaşıldı.

Program süresince Dr. Yazıcı' ya Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören ile İstihdam Uzmanları Gizem Deniz Kayataş, Emrullah Uludağ ve Oğuzhan Küpeli eşlik etti.

CPESSEC

2016 Dönem Başkanlığı İŞKUR'da

İŞKUR heyeti, Güneydoğu Avrupa Ülkeleri İstihdam Hizmetleri Merkezi (CPESSEC)tarafından Slovenya' da düzenlenen CPESSEC 14. Yöneticiler ve 13. Uzmanlar konulu çalıştaya katıldı.

Kurumumuz Daire Başkanları Abdullah Taşaltın ve Sinan Temur Başkanlığındaki İŞKUR heyeti, Slovenya'nın Ljubljana kentinde düzenlenen çalıştaya katıldı. Çalıştayın açılışında Kurumumuz ve WAPES Başkanlığını temsilen konuşma yapan Abdullah Taşaltın, Kurumumuzca CPESSEC'e verilen önemi dile getirerek, benzer işgücü piyasası problemlerine sahip bu coğrafyada birlikte çalışarak sorunları birlikte aşmanın gerekliliğini vurguladı.

İki gün süren çalıştayda katılımcı ülkeler kendi kamu istihdam kurumlarının yapılarını, işverenlerle ilişkileri ilerletmek noktasında kullanılan araçları ve danışmanlık faaliyetleri kapsamında gerçekleştirilen grup görüşmelerini anlatan sunumlar gerçekleştirerek tecrübe paylaşımında bulundu.

Çalıştayın bitiminde ise, CPESSEC' in dönem başkanlığının 2016 yılında Türkiye'ye geçecek olması sebebiyle İŞKUR heyeti tarafından, CPESSEC Başkanlığı görevinin arz ettiği önemin farkında olunduğu ve Başkanlık süresince CPESSEC olarak karşılaşılabilecek her türlü sorunun çözümü noktasında yoğun çaba sarf edileceği dile getirildi.

Bulgaristan'da

Kamu İstihdam Kurumlarının Elektronik Hizmetleri Çalıştayı Gerçekleştirildi

İŞKUR heyeti, Bulgaristan'ın Sofya şehrinde organize edilen "İşverenler, İş Arayanlar ve Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Elektronik Hizmetler" konulu çalıştaya katıldı.

Kurumumuz Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören Başkanlığındaki İŞKUR heyeti, Bulgaristan İstihdam Kurumu ve Bulgaristan İnsan Kaynakları Gelişimi ve Bölgesel İnisiyatifler Merkezi (CHRDRI) işbirliğinde Bulgaristan'ın Sofya şehrinde organize edilen "İşverenler, İş Arayanlar ve Özel İstihdam Bürolarına Yönelik Elektronik Hizmetler" konulu çalıştaya katıldı.

Çalıştayın ilk gününde Bulgaristan, Hırvatistan, Karadağ ve Bosna Hersek İstihdam Kurumu temsilcileri kendi ülkelerindeki, işverenler, iş arayanlar ve özel istihdam bürolarına yönelik elektronik hizmetleri anlatan sunumlar gerçekleştirdi. Kurumumuz tarafından işverenler, iş arayanlar ve özel istihdam bürolarına yönelik online hizmetler konulu bir sunum gerçekleştirildikten sonra karşılıklı soru-cevap oturumuna geçildi. Çalıştaya katılan ülkelerin İŞKUR'un 2016 yılında Başkanlığını yürütecek olduğu Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi(CPESSEC) üyesi olması münasebetiyle yeni dönem çalışmaları konusunda ülke temsilcileriyle bilgi alışverişinde bulunuldu. Çalıştayda ayrıca; 2015 yılı Mayıs ayında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği(WAPES) Başkanlığına seçilen İŞKUR'un WAPES Başkanlığı döneminde WAPES'i dünyada istihdam politikaları alanında birincil referans noktası yapma vizyonu doğrultusunda yürüteceği stratejiler konusunda bilgi verildi.

Çalıştayın ikinci gününde Bulgaristan'ın Blagoevgrad şehrinde Bulgaristan Kamu İstihdam Kurumu'na bağlı yerel istihdam ofisi ziyaret edilerek; işveren ve iş arayanlara sunulan elektronik hizmetler yerinde gözlemlendi.

Ziyaret süresince Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören'e İstihdam Uzmanı Oğuzhan Küpeli ve Bilişim Uzmanı Atilla Özgür eşlik etti.

TAIEX-İŞKUR
Çalıştayı Gerçekleştirildi

TAIEX kapsamında “Aktif İşgücü Piyasası Programları Kapsamında Avrupa Birliği İyi Uygulamaları” konulu çalıştay Ankara’da gerçekleştirildi.

İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere düzenlenen Aktif İşgücü Piyasası Programları kapsamında TAIEX (Avrupa Birliği Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi) desteği ile Ankara’da aktif işgücü piyasası programları bağlamındaki iyi uygulamaların paylaşılması adına Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Fransa ve Romanya’dan uzmanların da katılımıyla “Aktif İşgücü Piyasası Programları Kapsamında Avrupa Birliği İyi Uygulamaları” konulu çalıştay gerçekleştirildi.

Çalıştaya Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Mehmet Aslan, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören’in yanı sıra Genel Müdürlüğümüz birimlerinde görev yapan personel ile çok sayıda kurum ve kuruluşun temsilcileri de katıldı.

Çalıştayın açılış konuşmasını ve Aktif İşgücü Piyasası Programları özelinde İŞKUR faaliyetleri konulu sunumu Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Mehmet Aslan gerçekleştirdi. Sunumda; İŞKUR tarafından uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Programları özetlenerek, katılımcılara Kurumumuzun başlıca faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapıldı.

Programın devamında, İstihdam Uzmanı Eser Erol’un moderatörlüğünde Avusturya, Belçika, Çek Cumhuriyeti, Almanya, Fransa ve Romanya’dan katılan uzmanlar ülkelerindeki işgücü piyasalarının genel durumu, aktif işgücü piyasası programları kapsamında düzenlenmekte olan mesleki eğitim faaliyetleri, çıraklık, staj ve işbaşı eğitim programları, girişimcilik uygulamaları ve dezavantajlı gruplara yönelik hizmetleri kapsayan sunumlar gerçekleştirdi.

İki gün süren ve katılımcıların interaktif olarak programa dahil olduğu ve ülkeler arasındaki uygulamaların karşılaştırılarak masaya yatırıldığı çalıştayın çıktıları kapsamında Aktif İşgücü Piyasası Programlarının çeşitlendirilerek niteliğinin artırılmasına yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi planlanıyor.

“2016 Yılı Hedefler Çalıştayı”nı Gerçekleştirdik

İzmir’de; 133 personelin katılımı ile 2016 yılı, İl Müdürlükleri Hedefleri Çalıştayı gerçekleştirdik.

Genel Müdürlüğümüzden ve il müdürlüklerimizden her kademeden çeşitli unvanlarda personelin katılımı sağlanarak geniş kapsamlı fikir alışverişinin yapıldığı Çalıştay; Eski Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı’nın açılış konuşması ile başladı.

Çalıştay sürecinde gerçekleştirilen oturumlarda işe yerleştirme, kurumsal ve bireysel danışmanlık, aktif işgücü piyasası programları ve tanıtım faaliyetleri alanlarında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri ele alındı. Ayrıca büyükşehirlerde hizmet sunum etkinliğinin artırılması, özel istihdam büroları ile işbirliği, Suriyelilerin yerel istihdama etkisi, bilgi işlem altyapısı sorunları, genç işsizliği, turizm sektöründe mevsimsel etkilerin istihdama yansıması, işgücü piyasası araştırmalarında (İPA ve Açık İş İstatistikleri) karşılaşılan sorunlar, sosyal yardım yararlanıcılarının istihdam edilmesi, büyük işletmelerde işbaşı eğitim programı uygulamalarının yaygınlaştırılması, grup görüşmeleri ve doğru kursiyer/katılımcı seçimi konuları çalışma grupları tarafından değerlendirildi.

İŞKUR Heyeti

WAPES'in Filipinler'deki Etkinliğine Katıldı

İŞKUR heyeti, Başkanı olduğumuz Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği WAPES'in Filipinler İstihdam Kurumu DOLE&BLE işbirliğiyle düzenlediği Asya-Pasifik Bölgesi etkinliği olan "Rakamların Ötesinde İşgücü Piyasası Göstergeleri: İşgücü Piyasası Bilgilerinin İş-Beceri Eşleştirmesine İlişkin Proaktif Girişimlere Dönüştürülmesi" programına katıldı.

2015-2018 dönem başkanlığı'nı yürüttüğümüz; Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği WAPES'in Filipinler İstihdam Kurumu DOLE&BLE işbirliğiyle düzenlediği Asya-Pasifik Bölgesi etkinliği olan ***"Rakamların Ötesinde İşgücü Piyasası Göstergeleri: İşgücü Piyasası Bilgilerinin İş-Beceri Eşleştirmesine İlişkin Proaktif Girişimlere Dönüştürülmesi"*** programına katılan İŞKUR heyeti, WAPES Başkanlık makamını temsilen bir de konuşma gerçekleştirdi.

Filipinler'in Tagaytay kentinde düzenlenen iki günlük programda Asya-Pasifik bölgesinin yanı sıra Almanya, Suudi Arabistan, Fransa, Belçika ve Kenya gibi diğer bölgelerden ülkelerin temsilcileri de yer aldı. Program kapsamında Kamu İstihdam Kurumlarının en temel görevlerinden birisi olan iş eşleştirme hizmetlerinin tasarlanmasında politika yapıcılara önemli bilgiler sunan işgücü piyasası verilerinin doğru yöntemlerle toplanması ve etkin kullanılmasına yönelik çeşitli sunumlar ve oturumlar gerçekleştirildi. Etkinliğin kapanış konuşmasını İŞKUR Genel Müdür Eski Yardımcımız Asım Göker Keskin gerçekleştirdi.

Ev sahibi ülkenin üst düzey temsilcileri, WAPES Başkanlık makamının programda temsil edilmesinden duydukları memnuniyeti dile getirirken; Asya-Pasifik bölgesi olarak WAPES'teki etkinliklerini ve işbirliğini artırma arzularını da aktardılar. Katılımcı ülke temsilcileriyle WAPES'in geleceği ve işgücü piyasası istatistikleri hakkında kritik temaslarda bulunan İŞKUR heyetinde Genel Müdür Eski Yardımcımız Asım Göker Keskin'e İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı Abdullatif Gökdere ve İstihdam Uzmanı Emrullah Uludağ eşlik etti.

MERSİN'DE ASİSTANIM OLUR MUSUN? PROJESİ BAŞLADI

Mersin Çalışma ve İş Kurumu, Toros Üniversitesi, TOBB Mersin Kadın Girişimciler Kurulu, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası Eğitim ve Kalkınma Vakfı işbirliğinde ASİSTANIM OLUR MUSUN projesi başladı.

Orta düzey yönetici yetiştirmeyi hedefleyen proje için Mersin Ticaret ve Sanayi Odası'nda bir protokol imzalandı. Projenin ana hedef kitlesini yeni mezun olmuş yabancı dil bilen 27 yaşını aşmamış bayanlar oluşturuyor.

Protokol imza törenine EKAV Başkanı İbrahim Kiper, Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Kutlu, Toros Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Yüksel Özdemir ve TOBB Mersin Kadın Girişimciler Kurulu adına Ayla Harp katıldı.

İl Müdürü Mustafa Kutlu projeyle ilgili şu açıklamalarda bulundu: Yönetici Asistanlığı mesleğinde eğitim alan genç bayanlar teorik eğitim sonrasında İŞKUR mevzuatları doğrultusunda uygun firmalarda işbaşı eğitim programından yararlanmaları sağlanacak. Bu sayede teorik eğitimin pratik eğitimle pekiştirilmesi sonucu işverenin ihtiyaç duyduğu nitelikli personel karşılanmış olacak.

AKHİSARLI GİRİŞİMCİLER SERTİFİKALARINI ALDI

İŞKUR Akhisar Hizmet Merkezi ile Akhisar Ticaret ve Sanayi Odası (ATSO) işbirliğince ekim ayı içerisinde gerçekleştirilen "Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi"i sertifika törenine, ATSO Yönetim Kurulu Başkanı Abdurrahman Yılmaz, İŞKUR Manisa İl Müdürü Salim Eroğlu, KOSGEB Manisa İl Müdürü Levent Arslan, İŞKUR Akhisar Hizmet Merkezi Müdürü Yunus Yorgancı, Uygulamalı Girişimcilik eğitmeni Utku Yılmazer ve kursiyerler katıldı. Eğitimini başarıyla tamamlayan 23 kursiyere sertifikaları törenle takdim edildi.

KÜTAHYA İŞKUR'DAN ÇİNİ İŞLETMECİLERİNE DESTEK

Kütahya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından kırsaldaki işsizliği azaltmaya yönelik özelleştirme sonucu işsizliğin yoğunlaştığı Seyitömer bölgesinde; "Seyitömerli Çiniciler Yetişiyor Projesi" uygulamaya konulmuştu. Bölgede pilot seçilen üç köyde "Çini İşletmecisi" mesleğinde mesleki eğitim kursları düzenlenmiş ve 68 bayan kursiyer yetkin bir üretici birey olarak mezun olmuşlardır. Projenin son aşamasında ise mezun kursiyerlerin özel sektör temsilcilerinin desteğinde gelir getirici unsurlar üreten, bölgede meslekli kadın işgücü oluşumu amaçlanmıştır. Bu bağlamda; Kütahya 'da seçkin çini üretici firma sahipleri ile projenin uygulandığı köy muhtarlarının bir araya getirildiği bir toplantı düzenlendi. İŞKUR İl Müdürü F. Eren Türkmen'nin başkanlığında; Altıntaş İlçe Belediye Başkanı, firma temsilcileri ve köy muhtarları bir araya gelerek kursiyerlerin sürekli üreten birey olmalarının sağlanması yönünde istişare etmişlerdir. Mezun kursiyerlerin kısa vadede çini işletmecileri tarafından verilecek sipariş yöntemiyle mesleklerinde pekişmelerinin sağlanması ve uzun vadede ise potansiyeli olan kadın işgücünün kurumların hibe destekleri ile kendi işini kurma yönünde teşvik edilmeleri kararlaştırıldı.

İŞVERENLERE YÖNELİK SEMİNERLER VE ZİYARETLER DEVAM EDİYOR

Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Gönül DEMİRSU Merkez ve ilçelerde işveren ziyaretlerine devam ediyor. Çaycuma Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren tekstil firmaları olan Seher Mensucat Tekstil Sanayi ve Ticaret A.Ş. , MHS Tekstil İnşaat Nakliyat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi, EKO Tekstil Sanayi ve Ticaret Anonim Şirketi 'ni ziyaret eden Demirsu, personel temini, SGK teşvikleri, İşbaşı Eğitim Programları ve yasal yükümlülükler konusunda işverenleri bilgilendirdi. Ziyaret sonunda memnuniyetlerini dile getiren işverenler İŞKUR'un hizmetlerinden azami ölçüde yararlanmaya çalıştıklarını belirtti.

Ziyaretlerle birlikte seminerler de devam ediyor. Bu kapsamda İŞKUR Toplantı Salonu ve Devrek Ticaret ve Sanayi Odası 'nda verilen seminerlerde tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfına giren işyerleri işverenlerine Mesleki Yeterlilik Belgesi olmayan çalışanlara ve yeni alınacak personele yönelik İŞKUR tarafından Mesleki Yeterlilik Belgesi kursu düzenlenmesi konusunda bilgilendirme yapıldı. Personel temini, işveren teşvikleri, nitelikli işgücü yetiştirmek üzere açılan kurslar, İşbaşı Eğitim Programı gibi Kurumun diğer hizmetlerinin de anlatıldığı seminerlerin sonunda işverenlerin soruları cevaplandı.

ÇANKAYA HİZMET MERKEZİ, İŞVERENLERİ BİLGİLENDİRİYOR

Çankaya Hizmet Merkezi ile Gülbenk Müşavirlik firmasının ortak organizasyonu ile Türkiye Emekliler Derneğinde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programı ağırlıklı olmak üzere İŞKUR hizmetlerinin tanıtımı yapıldı.

Yaklaşık 2 saat boyunca kurum hizmetleri, işveren ve iş arayanlara yönelik teşvik programları hakkında detaylı bir şekilde bilgilendirme yapıldı. İşbaşı Eğitim Programının yeni Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile işverenler için daha uygulanabilir olması, katılımcılara ödenen günlük harcırah bedelinin 38.48 TL'ye yükseltilmesi ile katılımcılar için de daha cazip hale gelmesi konuları özellikle ele alındı.

İŞKUR'UN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARINDA İSTİHDAM ATAĞI

Oğuzeli Halk Eğitim Merkezi, Oğuzeli Belediyesi ve Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü işbirliğinde açılan 6. dönem Hasta ve Yaşlı Bakımı ve Yöresel Kilim Dokuma kursu eğitmenlerince kahvaltı düzenlendi.

Oğuzeli Belediyesi Kültür Sitesi'nde verilen kahvaltıya Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin, Oğuzeli Belediye Başkanı M. Sait Kılıç, Oğuzeli Kaymakamı Yasin Yunak, Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Siraç Ekin, Oğuzeli Halk Eğitim Merkezi Müdürü Erdal Yıldızhan'ın yanı sıra çok sayıda kurum amiri, basın mensupları ve kursiyerler katıldı.

Hasta ve Yaşlı Bakım kursunda, eğitimini başarıyla tamamlayıp belge alan 135 kursiyerden 63'ü iş sahibi oldu. Kursiyerler, eğitimde öğrendikleri tansiyon ölçme, kan alma, şeker ölçümü gibi işleri kahvaltıya katılan protokol üyeleri ve diğer katılımcılar üzerinde uyguladı.

Kursun sonunda kursiyerlere iş imkanı sağlamaları ve kursları sorunsuz yürütmeleri nedeniyle kurs eğitmenlerine Gaziantep İŞKUR tarafından teşekkür belgesi verildi.

Kursiyerler, ilçelerinde mesleki eğitim veren çok sayıda kurs açıldığı için İl Müdürü Siraç Ekin'e teşekkür etti. Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin ise konuşmasında Gaziantep İŞKUR'un mesleki eğitim ve istihdam için diğer kurumlarla yaptığı işbirliği sonucunda elde ettiği başarıdan dolayı İl Müdürlüğümüzü ve Genel Müdürlüğümüzü kutladı ve mesleki eğitim kurslarının devam etmesini talep etti.

KIRKLARELİ'DE GENÇ ROMANLAR İŞBAŞINDA

Kırklareli Valisi Esengül Civelek, işsiz ve mesleği olmayan, istihdama girişte zorluk yaşayan romanlara yönelik Kırklareli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce açılan Dikiş Makinecisi kursunu ziyaret ederek incelemelerde bulundu. Kırklareli Halk Eğitim Merkezi'nde devam eden kurslarda eğitim gören kursiyerleri makinaların başında çalışırken gören Vali Esengül Civelek, kursiyerlerin ürettikleri ürünleri inceleyerek, kendilerinden kursla ilgili bilgi aldı. Ziyaret esnasında Kırklareli İŞKUR İl Müdürü Hasan Aksoy kurslarla ilgili bilgi vererek, İŞKUR İl Müdürlüğünün ilimizde faaliyet gösteren işyerlerinin yetişmiş eleman ihtiyaçlarını tespit ettiğini, yapılan bu çalışmalar sonucunda ihtiyaç duyulan mesleklerde işsiz gençlere yönelik eğitimler gerçekleştirmek suretiyle bu kişileri vasıflı hale getirdiklerini ve bu işyerlerinde işe yerleştireceklerini belirtti.

İl Müdürü Aksoy, 2'şer grup halinde 50 Roman vatandaşımızın katıldığı Dikiş Makinecisi mesleğindeki teorik ve uygulamalı eğitimlerin ikinci bölümünün ilimiz merkezindeki konfeksiyon firmalarında makine başında işbaşı eğitimi olarak devam edeceğini söyledi.

Aksoy, kursiyerlerin işbaşı eğitimi yaptıkları işyerlerinde istihdamlarının sağlanacağını, kursiyerlerimizi istihdam eden firmaların da istihdam teşviklerinden yararlanacaklarını bildirdi.

İSTANBUL TUZLA'DA İŞKUR HİZMETLERİ VE TEŞVİKLER ANLATILDI

İstanbul Tuzla'da GİSBİR (Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği), Türk Loydu Vakfı, Mesleki Yeterlilik Kurumu ve İŞKUR Tuzla Hizmet Merkezimizin işbirliği ile Mesleki Yeterlilik Mevzuatı, İŞKUR Aktif İşgücü Piyasası Programları, Teşvikler konulu bilgilendirme toplantısı yapıldı.

Mesleki Yeterlilik Kurumu uzmanı Gülden Arıkaya; Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu ve mevzuatı hakkında bilgilendirme yaptı. İŞKUR olarak, özetle kurumumuz hizmetleri, Aktif İşgücü Piyasası Programları, 6111 sayılı kanun kapsamındaki tüm teşvikler, MYK'daki düzenlemelerden önce İŞKUR'un kurs ve programlar neticesinde verdiği belgelerin geçerliliği, özellikle İşbaşı Eğitim Programını içeren sunumumuzu gerçekleştirerek kurumumuzla ilgili işverenlerin sorularını cevaplandırdık.

KONYA'DA İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI EĞİTİM PROGRAMI DÜZENLENDİ

İş ve Meslek Danışmanlarının yıllık hedeflerine ulaşması ve sürekliliğin sağlanması gayesiyle Konya'da İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitim programı düzenlendi. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanı Sinan Temur programa katıldı.

İl Müdürlüğü toplantı salonunda İş ve Meslek Danışmanlarına hitaben kısa bir konuşma yaptı. Konuşmasında Kurumumuzun hedeflerine ulaşması için herkesin üzerine düşen görevi yerine getirmesi konusunda hassasiyetle çalışmaları gerektiğini belirtti.

MANİSA İŞKUR ENGELLERİ AŞIYOR

Engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonları ile istihdamlarını temel görev olarak gördüklerini belirten Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Salim EROĞLU engellilere yönelik faaliyetler ve destekler hakkında bilgi verdi.

Engelli bireylerin İstihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla her yıl olduğu gibi Engelliler haftasında kurumsal firmaların engelli vatandaşlarımızla iş görüşmesine imkan sağlanan Engelli Kariyer Günü düzenlendiğini bu sayede firmaların engelli açıklarını kapattıklarını, engelli vatandaşlarımızın da çeşitli firmaların bünyesinde işe yerleştirildiklerini ifade ederek, engelli vatandaşlarımızın İstihdam edilebilmeleri gayesiyle İl Müdürlüğünde farklı firmalarca her hafta Salı ve Perşembe günleri iş görüşmeleri yapıldığına dikkat çekti.

Ayrıca Kendi işini kurarak kendi işinin patronu olmak isteyen engellilere yönelik hibe desteğini hakkında ayrıntılı bilgi veren İl Müdürü EROĞLU; İŞKUR tarafından engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonundan kendi işini kurmak isteyene toplam 36 bin TL hibe verileceğini, bu doğrultuda Sekreterlik, Seracılık, Kuaförlük ve Emlak Danışmanlığı mesleklerinde hazırlanan projelerin Engelli Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen Ceza Paralarını Kullanmaya Yetkili Komisyona sunulduğunu, projelerin komisyonca onaylanmasına müteakip iş ve işlemlerin gerçekleştirileceğini belirterek konu ile ilgili ayrıntılı bilgi almak isteyen vatandaşları İl Müdürlüğüne davet etti.

İŞKUR'DAN ARICILIK KURSU

Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; Çan İlçe Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürlüğü ve Çan Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü işbirliği ile Keçiağılı köyünde arıcılık mesleği üzerine kurs düzenledi.

10 gün süren 80 saatlik eğitim sonunda kursu başarı ile tamamlayan 12 kursiyer, Çan Kaymakamı Nurettin Kakillioğlu, Çanakkale İŞKUR İl Müdür Yardımcısı Mustafa Höke, Çan Orman İşletme Müdürü Mehmet Akkan, Çan Halk Eğitim Merkezi Müdürü Emel Ege, Çan İlçe Gıda Tarım ve Hayvancılık Müdürü Abdullah Sarı'nın katılımı ile düzenlenen törende belgelerini aldı. Törende konuşma yapan kaymakam Nurettin Kakillioğlu kadın istihdamının önemini vurgulayarak kursun önemini den bahsetti. İŞKUR İl Müdür Yardımcısı Mustafa Höke ise konuşmasında tarımsal nüfusun gençleşmesi ve kadınların işgücüne kazandırılmasında İŞKUR'un sağladığı katkılara değindi.

İZMİR İŞKUR, DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ İLE PROTOKOL İMZALADI

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Dokuz Eylül Üniversitesi arasında "Yükseköğrenim öğrencilerine yönelik İşbaşı Eğitim Programları" işbirliği protokolü imzalandı.

İşbirliği protokolü imza töreni Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü toplantı salonunda gerçekleştirildi. İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Kadri Kabak ile Dokuz Eylül Üniversitesi Rektör Vekili Prof. Dr. Halil Köse tarafından imzalanan protokolle üniversite öğrencilerinin teorik bilgilerini uygulama yaparak geliştirmeleri, mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazanarak istihdam edilebilirliklerini arttırmalarına yönelik işbaşı eğitim programından yararlanmaları sağlanacak. Bu program ile yükseköğrenim öğrencileri, zorunlu veya isteğe bağlı stajlarını gerçekleştirerek programdan yararlanabilecek, katılımcılara günlük 38,48 TL. cep harçlığı ödenecek.

SANCAKTEPEDE 700 KİŞİLİK İŞBAŞI EĞİTİM PROTOKOLU İMZALANDI

İstanbul Sancaktepe Hizmet Merkezi ile Türkiye genelinde perakende sektörünün lider kuruluşu BİM Birleşik Mağazalar A.Ş. arasında 700 kişilik İşbaşı Eğitim Programı protokolü imzalandı. İstihdama çok önemli katkı sağlayacak protokol; Sancaktepe Hizmet Merkezi adına İl Müdür Vekili Günay Bölükoğlu ve BİM Birleşik Mağazalar A.Ş. adına İcra Kurulu Üyesi (CFO) Haluk Dortluoğlu tarafından imzalandı. Sancaktepe İŞKUR Hizmet Merkezi iş piyasasının lider firmalarına, istihdama katkı konusunda önemli bir partner olarak hizmet vermeye devam edecek.

BAYBURT'TA TYP KATILIMCILARINA SEMİNER

Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli İş ve Meslek Danışmanlarınca Toplum Yararına Program (TYP) kapsamında çalışanlara, bilgilendirme ve 'İş Arama Becerileri' semineri düzenlendi.

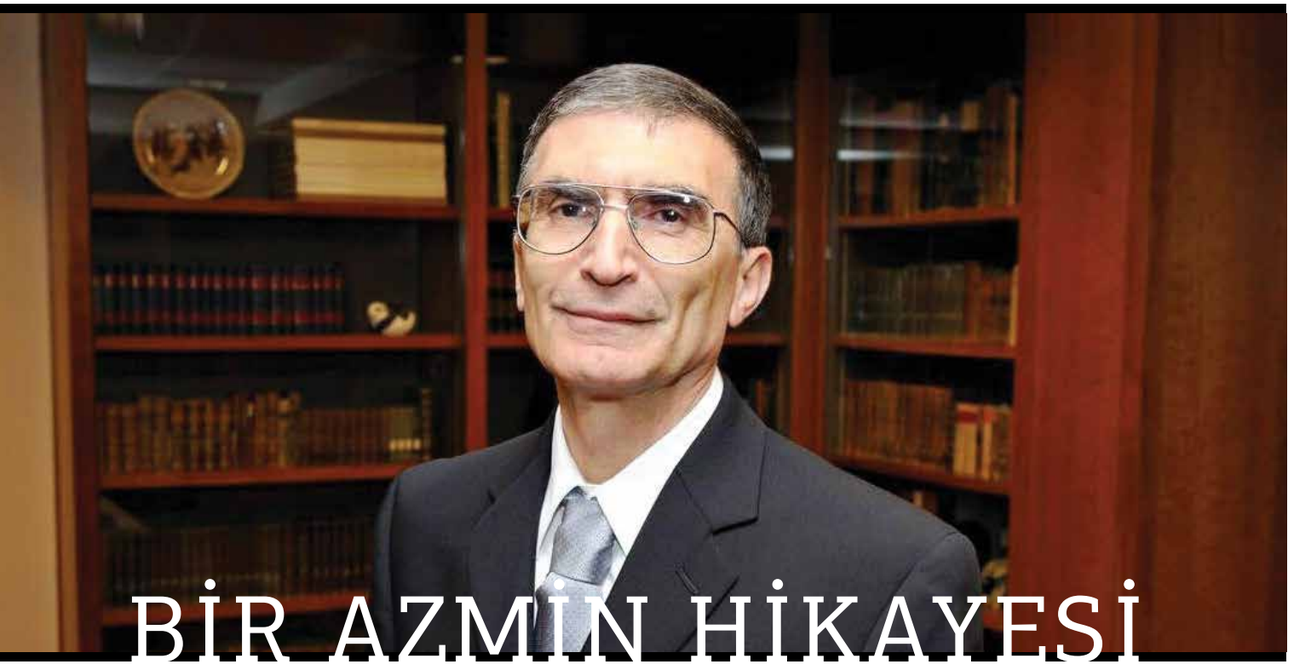
Bayburt Şair Zihni Kültür Merkezi'nde gerçekleştirilen seminere TYP kapsamında çalışan yaklaşık 400 kişi katıldı. Seminerde katılımcılara; İŞKUR'un hizmetleri, kendilerinin yararlanabileceği teşvikler ve meslek edindirme kursları hakkında bilgiler verilerek iş arama sürecinde dikkat etmeleri gereken noktalar anlatıldı. Bayburt'taki iş piyasası ve iş yaşamı hakkında da bilgilendirme yapıldı. 2015 yılında yapılan İşgücü Piyasası Analizi çalışmasından alınan bilgilerle, ilde en çok talep edilen meslekler ve açık iş oranı yüksek sektörler hakkında bilgiler verildi. Ayrıca Toplum Yararına Program kapsamında çalışan katılımcılara programdaki görev ve sorumlulukları da anlatıldı.

GAZİANTEP'TE SURİYELİ MÜLTECİLER İÇİN ÇALIŞTAY DÜZENLENDİ

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) tarafından yürütülmekte olan 'Türkiye'de Suriyeli Akınına ILO'nun Yanıtı Projesi' kapsamında Gaziantep'te, Şanlıurfa ve Kilis illerinden gelen katılımcıların da katkısıyla bir çalıştay düzenlendi. Çalıştay'da Suriyelilerin geçim kaynaklarının arttırılmasına yönelik yürütülen projenin çalışmaları hakkında bilgi verilirken soruna ilişkin kurumların deneyimleri paylaşıldı ve sorunun işgücü piyasası ile ilgili boyutları tartışıldı.

Katılımın yoğun olduğu üst düzey paydaş toplantısına Kilis İl Vali Yardımcısı Mustafa Ünver Böke, Harran Kaymakamı Temel Ayca, Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı Abdullatif Gökdere, Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Siraç Ekin, ILO Program Yöneticisi Nejat Kocabay, Çalışma Genel Müdürlüğü Uzmanı Muharrem Gözüküçük, Milli Eğitim Bakanlığı Uzmanları, ILO, belediyeler, ASPB, AFAD, Göç İdaresi, Kalkınma Ajansları, GAP İdaresi, işveren ve işçi sendikaları, meslek odaları ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri katıldı.

Suriyelilere yönelik hizmet sunmakta olan kurumların ve sosyal paydaşların bir araya geldiği çalıştayda sorunun işgücü piyasasına etkilerine ilişkin değerlendirmeler yapıldı. Daha sonra rapor haline dönüştürülecek olan bu değerlendirmeler bir sonraki toplantıda görüşülmek üzere çalıştay sona erdi.



BİR AZMİN HİKAYESİ

PROF. DR. AZİZ SANCAR

Aziz Sancar, Prof. Dr. Aziz Sancar olma yolculuğuna, 8 Eylül 1946 da Mardin'in Savur ilçesinde başlar. Sekiz kardeşin yedincisidir. Şu an hayatta olmayan, aynı babadan olma iki tane de üvey kardeşi vardır. Yani 10 kardeştir. Kendi deyimiyle fakir de, zengin de olmayan bir ailede büyümüş, orta ikiye kadar okul harici ayakkabısı olmamış, yazın yalın ayak gezermiş. Elektrik olmadığından mum ışığında çalışmış. Okuma yazma bilmeyen, çiftçilikle uğraşan anne-baba, bütün kardeşleri okumaları için teşvik etmiş.

Özellikle anne Meryem, çocuklarının çiftçi olmasını istememiştir. Ancak; babası imam olan anne Kur'an okumaktadır ve Aziz'e de öğretmiştir. Çocukların okumalarına baba Abdülgani de destek olmuş, bütün çocukların iyi eğitim almalarını sağlamıştır. Anne-babaları ile Arapça konuşan çocuklar, kendi aralarında Türkçe konuşurlar. Çocuk Aziz, ilkokul 2. sınıf hariç, eğitimini Savur ve Mardin'de bitirir. İkinci sınıfı, Ankara'da yenimahalle Barbaros İlkokulu'nda tamamlar. Ankara'ya subay olan ağabeyinin Mardin'den hiç çıkmayan yengesine refakat etmek için gitmiştir. Okulda şivesinden dolayı zorluk yaşar, diğer çocuklar onunla alay eder, Aziz de okulda konuşmamaya başlar, sadece öğretmeni soru sorduğunda konuşur. İkinci sömestre de biraz biraz konuşmaya başlar ama dersleri iyidir. Mahallede futbol oynadığı çocuklarla konuşur. Bir gün öğretmeni ağabeyini çağırarak Aziz'in gelecek vadettiğini söyler. Okullar tatil olunca tekrar Savur'a döner. Lisede kimyacı olmaya karar verir, fakat arkadaşları tıbba girelim deyince, o hem kimya hem de tıp sınavını kazanır. Yine arkadaşları ile birlikte okumak için 1963'te İstanbul Tıp Fakültesi'ne girer. Diğer okulları gibi Tıbbı da birincilikle bitirir. Milli takım seçmelerine katılacak kadar da iyi futbolcu, Turgay Şeren hayranı, Mardin ve Mezopotamya Spor'un kalecisi; kalecilik için boyunun yeterince uzun olmadığını ve istediği gibi başarılı olamayacağına karar vererek futbolu bırakır. Demek ki, bugün iyi bir bilim adamı olmasını boyunun yeterince uzun olmamasına borçluyuz.

Siyasi görüş olarak ülkücü olduğunu ama olaylara katılmadığını, sinemaya ve tiyatroya gitmediğini, İstanbul'u doya doya gezmediği ve tanımadığı için üzüntü duyduğunu, edebiyatı sevdiğini, bütün Türk, Fransız, Rus klasiklerini ve her yıl Nobel Ödülü alan, yazarların da kitaplarını okuduğunu belirtiyor. Lisede iken kız arkadaşının kendisini terkettiğini, sonrasında da hep kızların kendisini terkettiğini anlatıyor. Türkiye'de çok iyi eğitim aldığını, öğretmenlerinin idealist olduğunu, aynı eğitimin Amerika'nın iyi okullarında bile verilip verilmeyeceğini bilmediğini söylüyor.

Tıpdan sonra tekrar Savur'a döner ve sağlık ocağında iki yıl hekimlik yapar. Kürt kadınlarla tercüman aracılığla iletişim kurar. O kadar sevilir ki, kadınlar reçeteleri kafalarına muska diye takarlar.Pfizer ve Tübitak bursuyla Amerika'ya gider. Bu sefer de burda dil sorunu yaşar. O zaman İngilizce bilmeyen sadece Fransızca bilen Aziz Sancar, uzun zaman zorlanır. John Hopkins'de 6 ayda İngilizce öğrenir ancak şivesi vardır, ders verdiği öğrencilerden birisi onun için "Onu ilk gemiye koyup, Türkiye'ye gönderin!"der. Psikolağa gider, psikolog Türkiye'ye dönmesini söyler. Bir buçuk yıl sonra Türkiye'ye döner. Daha sonra DNA üzerine çalıştığı hocası Teksas'a gitmiştir ve tekrar Amerika'ya Teksas'a gider, artık İngilizce sorunu kalmamıştır. Sonradan evleneceği eşiyle de burada tanışır, evlilik teklifini eşi yapacaktır.

"Kansere kafa tutan TÜRK"

Dallas Texas Üniversitesi'nde Moleküler Biyoloji dalında doktora yapar. Çalışmaları sırasında aylarca yasak olmasına rağmen laboratuvarda yatar, yangın muslukları ile duş alır. Hocasının dikkatini çeker, öğrencisinin azmine diyecek yoktur. Bursu bitmek üzeredir ve hocası sayesinde burs bulunur. Yale Üniversitesi'nde DNA onarımı dalında doçentlik tezini tamamlar. Daha sonra DNA onarımı, hücre dizilimi, kanser tedavisi ve biyolojik saat üzerinde çalışmalarını sürdürür.

415 bilimsel makale ve 33 kitap yayınlar. Kendisi gibi biyokimya profesörü ve öğretim üyesi olan eşi Gwen Boles Sancar ile birlikte ABD'de okuyan Türk öğrencilerine yardım etmek ve Türkiye-Amerika ilişkilerini geliştirmek amacıyla üniversite yerleşkesinde Aziz ve Gwen Sancar Vakfı'nı kurarlar. Hatta, vakfı kurarken Gwen Sancar annesinden kalan mirasını da vakfa harcar. Vakfın ABD'nin Kuzey Carolina eyaletinde "Carolina Türk Evi" isimli bir öğrenci misafirhanesi de bulunmaktadır. Carolina Türk Evi'nde tüm resmi ve dini bayramlarımızın kutlamaları yapılmakta olduğunu, Nobel Ödülü'nü Türk Evine bağışladıklarını, vasiyetnamede de mal varlıklarını Türk Evi'ne bırakacaklarını ifade ediyorlar. Sancar çiftinin çocukları yok. Aziz Sancar, sırtında ay ve yıldızın dövmesini taşıyor. Aziz Sancar, Carolina Üniversitesi Biyokimya ve Biyofizik bölümü öğretim üyesi, 44 yıldır Amerika'da çalışmalarını devam ettirmektedir. Birçok ödülün sahibi ve akademi üyesidir.

NOBEL ÖDÜLÜ ALAN İLK TÜRK BİLİM ADAMI

Mum Işığından Nobel'e

İnsanlığa hizmet için yıllarca çabalayan Prof. Dr. Aziz Sancar, özellikle Türkiye gündemine fevkalade bir şekilde girdi. Ne güzel, uzun zamandır umut veren haberlere hasret kalmıştık. Kimya dalında Nobel Ödülü kazanarak, gururumuz oldu. Sancar ödüle, ABD'li Paul Modrich ve İsveçli Thomas Lindahl ile birlikte layık görüldü.

İnsanlığa hizmet, ırklar üstü bir şey iken, ırk üzerinden nahoş tartışmalar da oldu, özellikle demokrasinin beşiği olarak görülen İngiltere'den BBC muhabirinin soruları insanlık adına utanç verici. Aldığı ödülü, ülkemiz gençlerine adayan Sancar, "Hikayem inanıp da başarılamayacak hiçbir şeyin olmadığıdır. Hem kendim hem de ülkem için sevindim." açıklamasını yapar. Aziz Sancar için "Kansere kafa tutan Türk" deniliyor. Prof. Dr. Aziz Sancar basit bir anlatımla kişinin kendi biyolojik saatini kullanarak kanseri tedavi etmeyi amaçlayan çalışmalar yapıyor.

Aziz Sancar, 10 Aralık 2015'te İsveç'in başkenti Stockholm'de düzenlenen törende ödülünü, İsveç Kralı 16. Carl Gustaf'ın elinden aldı.Ödülünü Atatürk'e adayan Sancar, ödülü ve sertifikasını Anıtkabir'e konulması için Genelkurmay Başkanı'na teslim etti.

Artık Bizim de Mesleğimiz Var

Köy kadınıyız, çalışmaya alışkınız, çalışkanız bir de buna İŞKUR'un desteği eklenince başardık.

Köy –Kent Projesi kapsamında köylere kurs eğitimleri ile beraber iş imkânı sağlamak için pilot köy seçilen Çoban Hamidiye köyünde UMEM Beceri'10 Projesi kursu katılımcısı Zerrin SARIK'ın söyleşisi:

İŞKUR'un açmış olduğu "Dokuma Konfeksiyon Makineci" kursuna katılmaya nasıl karar verdiniz?

Maddi zorluklar ve eşlerimize destek olmak isteği tabi başta geliyor. Tekstil firmalarının bölgemize yönelmesi ve tecrübeli makineci arayışları, kursun da kendi köyümüzde açılmış olması bu kursu tercih etmemizin başlıca sebepleridir.

Bu kursun size faydalı olduğuna inanıyor musunuz?

Köy kadınıyız, çoğumuz ilkokul mezunuyuz. Köy kadınlarını bilirsiniz hep geride kalır, horlanırız. Bu kursa katıldıktan sonra kendimize güvenimiz yerine geldi. Evde saygı görmeye, sözümüz geçmeye başladı. Hem bir meslek öğrendik hem de günlük 20 TL gelir elde ettik. Geçim sıkıntısı nedeniyle şehirlere göç etmeyi planlayan aileler göç etmekten vazgeçti. Ve en önemlisi artık bizimde mesleğimiz var.

Kurs süreci nasıl geçti, bize biraz bu süreçten bahseder misiniz?

Kursumuz 20 kişilik bir kurstu ve her birimizin çalışabileceği birer makinamız vardı. Birçoğumuz daha önce makinayı hiç bilmiyorduk. İlk başlarda yapabilir miyim korkusu yaşasak da öğrendikçe keyfine vardık. Şimdi hepimiz zevkle makinanın başına oturuyoruz ve diktiğimiz ürünleri gördükçe mutlu oluyoruz. Kursa katılan 20 kişinin 18'i istihdam edildi. Köy kadınıyız, çalışmaya alışkınız, çalışkanız bir de buna İŞKUR'un desteği eklenince başardık.

Kurs sonunda köydeki yaşam nasıl değişti?

Köyümüzün ekonomik yaşamı canlandı. Köylülere gelir sağlamak amacıyla kooperatif bünyesinde 20 makinalı bir tekstil atölyesi kuruldu. İstanbul başta olmak üzere birçok ildeki büyük firmayla iş yapıyoruz, onlara ürünler dikiyoruz. Köy kadınları olarak LC Waikiki firmasının 4000 adet sıfır hatayla ihracat ürünlerini dikiyoruz. Eşlerimiz gurbete gidip çalışmak zorunda kalmıyorlar, onlar köydeki işleri yaparken bizler atölyemizde çalışmaya devam ediyoruz.

İŞKUR'un mesleki eğitim kurslarına katılmayı düşünen kadınlara ne söylemek istersiniz?

Öncelikle üretmenin başarmanın çok keyifli olduğunu söyleyebilirim. Kadın emeğiyle üretilen her işin ayrı bir değeri vardır, mutlaka kazanca döner. Denemekten korkmasınlar.

Silah Yerine Elektrogitar

İhracatın Yıldızları Ödül Töreninde Kreatif Ürün Dalında Birincilik Alan ve Kariyer ve Girişimcilik Günlerimize Konuşmacı Olarak Katılan Faruk Yılmaz'ın Başarı Hikayesi.

1983 Bitlis/Hizan doğumluyum. Açık öğretim Lisesi mezunuyum. Defalarca çalışmak için İstanbul'a gittim. Ancak kendi ruhuma uygun bir iş bulamadım. Yeni iş arayışına girerken Hizan'da ceviz ağaçlarının yüksek kalitede olduğunu fark ettim.

Silah imalatçıları bu ceviz ağaçlarının kütük kısımlarını silah dipçiğinde kullanıyorlardı. Ben de müzik aletlerine ilgim olduğundan dolayı, bu ağacın gitar üretiminde kullanılıp kullanılamayacağını araştırdım ve bu ağacın silah dipçiği olarak üretilmesindense, bir müzik aletinin yapımında kullanılmasının çok daha mantıklı olacağını düşündüm.

Para kazanmak için kalas haline gelen ceviz ağaçlarını internet üzerinden satmaya başladım. Hatta yurt dışından da müşterilerim oldu. Norveçli bir müşterim bu ağaçtan elektrogitar yapılabileceğini söyledi. Kendisi de ara sıra gitar yaparmış. İnternet üzerinden bu gitarın nasıl yapılacağının videolarını bana gönderdi.

Bir süre sonra ikinci el kırık dökük bir elektrogitara sahip oldum. Elimdeki bu gitarı parçalayıp, parçalarını ise kalıp olarak yeni bir ağaç üzerinde kullandım. Büyük bir azimle ve elimdeki kısıtlı imkânlarımla birkaç kez denedikten sonra yeni bir elektrogitara sahip oldum. Ve sahip olmakla kalmadım devamını getirdim.

Şu an 12 ülkeye yaptığım gitarları ihraç ediyorum. Tamamını elle yaptığım gitarın bir tanesini 15-20 günde tamamlıyorum. Üç yıl önce evlendiğim eşimin ziynetlerini bozdurarak onun parasıyla biri testere diğeri temizleme makinesi olmak üzere iki tane ikinci el makine aldım. Şu an yurt içi ve yurt dışı sipariş alıyorum. Makina eksikliğinden dolayı seri üretim yapamıyorum; ancak buna rağmen müşterilerimin hiçbirinden bugüne kadar olumsuz bir dönüş almadım. Hep takdir edildim.

Hatta Dünya Gazetesinin 2013 yılında düzenlediği İhracatın Yıldızları ödül töreninde Kreatif Ürün Ödülü alanında 1.lik ödülü aldım. Bitlis Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün Kariyer ve Girişimcilik Günlerinde benim gibi girişimci olmak isteyen gençlere yaptığım işi anlatma fırsatı buldum ve çok büyük bir beğeni aldım.

İşimi kurma sürecinde ve sonrasında her kapılarını çaldığımda desteklerini benden esirgemeyen, beni yönlendiren ve motivasyonuma katkı sunan başta Bitlis İŞKUR İl Müdürlüğü yetkilileri olmak üzere; DAKA yetkililerine, İlçe Kaymakamımıza teşekkürü bir borç bilirim.

Gayemiz İSTİHDAMIN Artırılmasına Katkı Vermek

Burdur'da Kendi İşini Kuran FORM MOZAİK Şirketi Sahibi Hüseyin IŞIK'ın Başarı Hikayesi

Burdur Bucak İlçesinde faaliyet gösteren bir firmada Maden Mühendisi olarak çalışıyordum. Bu sektörde kalitenin çok düşük olduğunu, piyasa şartlarında çok daha kaliteli ve fark yaratan çalışmalar yapabileceğimi gördüm ve kendi işletmemi kurmaya karar verdim.

Süreç, İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimine katılmam ve gerekli temel bilgileri edinmemle başladı. Sonrasında KOSGEB'in destekleri ile ilk olarak 7-8 kişiyle işe başladık. İŞKUR ile çalışmalarımızsa devam etti. Kurum İş ve Meslek Danışmanlarının iş yerimizi ziyaretleri esnasında bilgilendirmeleri ve Kurumla devamlı iletişim halinde olmam nedeniyle İŞKUR hizmetleri ve teşviklerden haberdar oldum. İŞKUR destekli 18 kişilik Mesleki Eğitim Kursu düzenledik ve kurs sonunda öncelikle kadın katılımcılar olmak üzere12 kişiyi istihdam ettik. Nitelikli eleman yetiştirme konusunda İŞKUR'un fazlasıyla istifade ettiğimiz programları oldu.

İki makinemizle üretime başladığımızda hedeflerimiz zaten belli idi. Mermerin işlenmesi ile ilgili tüm faaliyetleri gerçekleştirmek amacındaydık; fakat sektörün zorlukları da ortadaydı. Bu konuda tekrar KOSGEB ile işbirliğine gittik. Makine takviyeleri ile işyerimizi büyüttük ve bugün itibari ile 28 çalışanımız oldu. İşletme olarak şu an yurt dışına Amerika, Kanada gibi ülkelere ihracat yapmaktayız.

Yeni bina, üretim alanı, makinelerin artırılmasına yönelik araştırma-geliştirme çabalarımız sürüyor. Gayemiz hem imalatın hem de istihdamın artırılması. Yakın vadedeki hedefimiz, İŞKUR'la birlikte, 10-15 kişilik bir Mesleki Eğitim Kursunu daha başlatmak.

Bununla beraber, teknik personel ihtiyacımızı da İŞKUR' un İşbaşı Eğitim Programından yararlanarak karşıladık. Mühendis kadromuzu, okulunu yeni bitirmiş; ancak iş deneyimi olmayan bir arkadaşımızla İŞKUR üzerinden sağladık. Kendisi ile de uzun süreli çalışmak niyetindeyiz.

İŞKUR ve KOSGEB'in iş kurmak veya işini büyütmek, geliştirmek isteyenlere yönelik hizmetlerinden dolayı, her iki kuruma da işletmemiz adına teşekkür ediyorum.

İŞKUR "ENGELLERİ" KALDIRIYOR

İŞKUR'un Engelli Hibe Desteğinden Yararlanarak Üstün Zekalılar ile ilgili Yayınevi Kuran ve e-ticaret Sitesi Üzerinden Online Satış Yapan Özcan PAŞÜNCÜKLÜ ile Röportaj

Girişimci olmaya nasıl karar verdiniz? Girişimci olma konusunda sizi teşvik eden unsurlar nelerdir?

İstanbul Aydın Üniversitesi tarafından düzenlenen Girişimcilik kursuna katıldım. İŞKUR'da da kaydım vardı. Bağlı bulunduğum İŞKUR Bahçelievler Hizmet Merkezinin periyodik aralıklarla yapmış olduğu işveren ile engellileri buluşturan engelli toplantılarına katılıyordum. Bu toplantılara katıldığımda engellilere yönelik Girişimcilik Hibe Programı olduğunu duydum. Abim daha önce Üstün Yeteneklileri ve Üstün Zekalılar ile ilgili etkinlikler hazırlıyordu. Bende abimle birlikte yürütebileceğim hem kendimi hem de abimi işgücüne kazandırabileceğim bir iş kurmaya karar verdim. Daha önceden edinmiş olduğum matbaa deneyimim ile bütün bu hususları birleştirerek bu projeyi yapmaya karar verdim.

İŞKUR'un engelli hibe projesinden nasıl haberdar oldunuz?

Türkiye İş Kurumuna daha önceden iş başvurusunda bulunmak için geliyordum. Birkaç kez işe yönlendirildim kısa süreli çalışmalarım oldu. Kuruma yapmış olduğum bu ziyaretler sırasında engellilere yönelik hibe projesinden haberdar oldum ve kendi işimi kurmaya karar verdim.

Projenizden bahsedebilir misiniz?

Benim sahip olduğum matbaa deneyimim ve abimim Üstün Zekalılar ile ilgili hazırlamış olduğu etkinlikleri yayın haline getirmeye karar verdim. Bir set oluşturmaya karar verdik ve e-ticaret sitesi üzerinden satışa çıkardık.

Hibe projesi ile girişimci olma yolunda amaçlarınıza ulaşabildiniz mi?

Düşüncem olmasına rağmen yeterli kaynağım olmadığı için bir türlü projemi faaliyete geçiremiyordum. Fakat kuruluş giderleri makine teçhizat donanım ve bir yıl süre ile sabit giderleri karşılayan İŞKUR hibe projesi bizim üzerimizdeki büyük bir yükü aldı. Ödeneğimizi çok kısa sürede aldık ve e-ticaret sitesi üzerinden online satışlarımıza başladık.

Engelli hibe projesinden yararlanmak isteyen girişimcilere önerileriniz ne olacaktır?

Kendi işini kurmak isteyen arkadaşlarıma önerilerim cesaretli olsunlar yeteneklerini ve ilgilerini ortaya çıkarmaya çalışsınlar. Devletin sağlamış olduğu imkanlar sayesinde çok rahatlıkla kendi işlerini kurabilirler. Bununla ilgili çok çeşitli hibe fırsatları var. Bunları değerlendirmelerini öneriyorum. Devletimiz tarafından sağlanan destekler ile kendi işlerini kurup kendi ayakları üzerinde duracaklarına inanıyorum. Ben kendime inandım ve İŞKUR sayesinde projemi gerçekleştirdim. Diğer engelli arkadaşlarıma da Türkiye İş Kurumu ile bağlantılarını koparmadan projelerini hayata geçirmelerini tavsiye ediyorum.

ÖRÜCÜ: ARİF

Ankara'nın En Meşhur **Örücü Ustası**

Adına, Ekşi Sözlükte başlık açılan, ulusal gazetelerin Ankara eklerine haber, Güven Tunç'un Ankara üzerine hazırladığı kitaba konu olmuş Örücü Arif Usta (Arif GÜNGÖR) elbette en meşhuru, sadece Türkiye'de değil, Dünyada da biliniyor.

Arif Ustayı, diğer zanaatkârlardan ayıran özelliği, kuşkusuz bu mesleğe 56 yılını aşkla, sabırla vermesi, işini özenli yapması. Hayatına birçok anılar biriktirmiş, tanıklık etmiş; siyasetten, bürokrasiden, kimler müşterisi olmamış ki; Menderes, Celal Bayar, Turgut Özal, Bülent ve Rahşan Ecevit, günümüzden Hayrunnisa ve Abdullah Gül, Recep Tayyip Erdoğan ve daha niceleri.

Örneğin Ecevitler örülecek giysilerini kendileri getirirmiş. Özal'ın giysisi, örülmek için teslim edildiğinde Başbakanken, işi teslim ettiğinde Cumhurbaşkanı olmuş.

Örücü Arif , "Tekrar dünyaya gelsem, yine örücü olurdum." diyecek kadar da işini sevmesi, hey gidi eski zanaatkârlar dedirten usta. Sosyologların da işine yarayacak bilgiler veriyor Arif Usta.

Geçmiş ile günümüz tüketici eğilimlerinden bahsederken, bir zanaatın daha yok olmak üzere olduğunu hüzünlenerek anlıyorsunuz.

Örücü Arif Usta, tekstilin gelişmesiyle birlikte fiyatların ucuzladığını, bu yüzden ucuz mallara yöneldiğini, giy at tüketiminin yeni trend olduğunu açıklıyor, özellikle Çin mallarına kızgın.

Bilinenin aksine zenginlerin giysilerine daha sadık olduğunu, giysilerine örmeye getiren çok zengin müşterisi olduğunu belirtiyor.

Günümüzde müşterilerinin giderek azaldığını üzülerek ifade ediyor.

Arif Usta 76 yaşında ama çalışma şevki yerli yerinde, yeter ki müşterileri olsun. 1956'dan beri evli, eşi hayatta, bir erkek ve bir kız babası, oğlu devlet memuru, kızı da ev hanımı olan, usta aslen Beypazarlı olduğunu söylüyor.

Örücü Arif Usta, bu mesleğe Ulus'ta, her şeyi ondan öğrendim dediği ustasının yanında başlamış ve ustası ölene kadar onun yanında çalışmış, sonra Necatibey Cad. Güneşli Pasajı'nda kendi işyerini açmış, o da ustası gibi çıraklar yetiştirmiş, şimdi de iki yeğenine öğretmeye devam ediyor.

Üstteki fotoğrafta ortada yer alan ustanın yeğeni Hüseyin Özyürek de bu işin kıdemlilerinden, 50 yıldır Arif Usta'nın yanında çalışıyor, diğer yeğeni Ali Rıza Dönmez de halinden memnun görünüyor.

ustasiburda.com sitesinden, Arif Usta'nın kendi ilanı.

Ankara'da Örücü Ustası yanık, yırtık yıpranmış elbiseleriniz ve trikolarınız dikilir. 55 yıldır bu işi yapıyoruz. Ustalık sertifikam vardır. Kaliteli ve tecrübemizi işe dökmek için hizmetinizdeyiz. 60 senedir bu işin içindeyim, en ustalıklı şekilde örme yapılır.

"Köprülü ve Barkan zamanlarının büyük alimi idiler. Halil İnalcık tüm zamanların büyük alimi."

Prof. Dr. Bernard Lewis

Üstadü'l-Müverrihin Halil İnalcık

Prof. Dr. Fahri SAKAL
O. M. Ü., Fen Ed. Fak. Tarih Bölümü

Her muhit iyi kültür, sanat ve bilim adamı yetiştiremez. Bunun için uygun toprak, hava ve su gerekir. Bizde Muzaffer Şerif, Şerif Mardin, Z. Velidi Togan, Kemal Karpat ve Halil İnalcık gibi alanında dünya çapında iz bırakmış alimler hepsi benzer sebeplerden dolayı ülkeden ayrılmak durumunda kalmışlar ve 'iyi ki ayrılmışlar' diyeceğimiz bir durum hasıl olmuş, çünkü bu mertebelerine gittikleri ülkelerde ulaşmışlardır. Bazıları resmen ülkeden kaçmak veya batıya sığınmak durumunda iken, yazımıza konu olan Halil İnalcık 1972'de öğrenci olaylarının verdiği huzursuzluktan dolayı, kendisine Amerika'dan gelmiş olan teklifleri değerlendirmiş ve o ülkeye gitmiş; en verimli çalışmalarını orada yapmıştır.

Bu çorak toprak birçok sebepten dolayı büyük kültür, sanat ve bilim insanı yetiştiremez. Yetiştirebilmesi için bir araya gelmesi zor olan onlarca amilin birden gerçekleşmesi, yani kişinin lehine şartların oluşması gerekir. Bunlar nelerdir: Öncelikle iyi ve varlıklı bir aile gerekiyor. Maalesef bilim ve sanat biraz elit insanların harcıdır. Her zaman birilerinin mali desteğini bulamayabilirsiniz. ***"Viran olası hanede evlad-ı ayal var" endişesi çekenler bir yere kadar akademisyen olabilirler. İnalcık ise, orta halin biraz üzerinde, ailesi kolonya imal eden, ilim tahsili için mali buhran tanımayan bir "talihlidir"***[1]

Bu toprak İnalcık için gerçekten cömert davranmıştır. Ailesi varlıklı olduğu gibi oğullarının eğitimini de önemseyen insanlardır. Bu ikinci talihidir. Üçüncü olarak yakın çevre faktörü de çok önemlidir. Ord. Prof. Dr. Sadri Maksudi Arsal, Kızı Adile Ayda, Divan Edebiyatı üstadı Abdülbaki Gölpınarlı, Sadi Irmak, Fuat Köprülü, Zeki Velidi Togan, Hasan Ali Yücel ve DTCF'nin o zamanki ekibi. Özellikle Hitler'den kaçıp gelen Alman ve Musevi alimler... Hepsi zamanlarında otoritedirler ve İnalcık'ın ilim-irfan-feyz aldığı birer "talih" idiler.

Özellikle doktora hocası bir akademisyen için büyük talihtir. Akademisyenler arasında kötüler vardır, iyiler vardır, çok iyiler vardır; bir de Fuat Köprülü vardır ve o Köprülü İnalcık'ın doktora hocası olmuştur.[2] Büyük otorite Ord. Prof. Dr. Ömer Lütfi Barkan ve Annales tarihçiliğinin öncülerinden Prof. Dr. Fernand Braudel ile tanışması da onun için güzel bir talih olmuştur.

Bu güzellikler ve talih dizisinin kişide yeterli zeka, ilgi ve aşk yoksa işe yaramayacağını izaha gerek görmüyoruz. Adile ablasının desteği ile lisede iken Fransız klasiklerini aslından okuyacak kadar dilini geliştirmesi onun zeka ve öğrenme aşkını göstermektedir. Yüz yaşına gelmesine rağmen asla zekasının kendisine ihanet etmediği ve çalışma şevkini hala korumuş olduğu da biliniyor.

Özetlersek iyi ve yeterli destek veren aile, zamanın en iyi kültür ve ilim muhiti, en iyi hocalar, çok iyi bir zeka ve çalışma aşkı ve nihayet sağlıklı ve uzun bir ömür... Ve tüm bu talihleri ilim yolunda bıkıp usanmadan değerlendiren Halil İnalcık. İşte bazılarının şeyhü'l-müverrihin dediği, bizim üstadü'l-müverrihin (tarihçilerin üstadı) sıfatını kullandığımız ve son 50 yıldır Osmanlı tarihi aleyhindeki tüm iftiraları bir bir çürüten bir adamdır İnalcık.

İstanbul'da 7 Eylül 1916 da Seyid Osman Nuri ve Ayşe Bahriye hanımın evlatları olarak dünyaya geldi. İlk adı Halil İbrahim Bozkurt idi, ancak soyadı kanunu çıkınca "Bozkurt"u tescilde geç kalmışlar ve nüfus memuru kendi tekdiri ile İnalcık'ı uygun görmüş. Hali vakti yerinde bir ailesi vardı, babası kolonya imal ediyordu.[3]

Gençliğinde haylazca tavırlarından dolayı 'okumayacak' endişesiyle Sivas Muallim Mektebi'ne gönderildi. Orada kötü günler yaşadı ve Ankara Gazi Muallim Mektebine döndü. Bu dönemde babasının -Rusya Türklerinden olmaları hasebiyle- hemşehrisi sayılan Sadri Maksudi Arsal ve kızı Adile (Ayda) genç İnalcık'ın yetişmesinde etkili oldular. Arsal'dan hukuk felsefesi, Adile'den de Fransızca öğrendi. "İşte Virgil, Goethe, Lamartine'i okuyorum. Fransızcam iyiydi." ***"1931-1932 Gazi Muallim Mektebi'ndeyim, yüksek kısma gelen hocalardan birisi Sadi Irmak'tı, Nietzsche hayranıydı. Mektebe İsmail Hakkı Baltacı'dan sonra Faik Sabri Bey (Duran) müdür oldu."*** Lise tahsilini zamanın en iyi okullarından olan Balıkesir Necatibey Muallim Mektebi'nde yaptı. Zamanın iyi hocaları orada idi. Edebiyat hocası Abdülbaki Gölpınarlı'nın aruzla yazdığı gazellere nazireler yazıyordu. 15 Eylül 1935 'de buradan mezun oldu.

DTCF'ne giriş sınavında birinci oldu. "Fransızcam üniversitede de kendi arkadaşlarımdan farklı bir pozisyon elde etmeme yardım etti. Üniversiteye girdiğim zaman Fransızca "'Peuples et Civilisation" ve "Histoire de l'Humanite" serilerinden kitap okuyordum. Bana Fransızcayı Adile öğretti. Gramer değil, bayağı öğretti, ben de çok çalıştım ve bugün Fransızcam İngilizcemden daha iyidir." "Hitler'den kaçan Yahudi ve solcu Alman profesörleri fakülteye davet etmişlerdi. Bunlar arasında Landsberger gibi büyük bir eski çağ tarihçisi ve arkeolog Hans Güterbock vardı. Coğrafya kuvvetliydi, Herbert Louis Almanya'dan kaçanlardan değildi, kıymetli bir hocaydı. Öğrencisi oldum onun." "Antropoloji bölümünde Prof. Şevket Aziz Kansu kafa ölçüyordu, Türk ırkı brakisefal, Avrupa ve Afrika ırkları dolikosefal olurmuş. Böyle bir hava vardı o zaman." Türk Tarih Kurumu'nda ve DTCF'de Fuad Köprülü, Şemsettin Günaltay, Hikmet Bayur ve Muzaffer Göker hocaları oldu.

> "Timur tarihinin objektif tetkiki gereğini evvela Zeki Velidi Togan ortaya atmıştır. Kendisi Anadolulu olmadığı, Kazan'dan geldiği için farklı bakmış. Bu yüzden Mükrimin Halil ile arası açık, birbirlerini görmek istemezlerdi. Zeki Velidi bundan çok zarar gördü, büyük bir alimdi, verimli olamadı, daima önünü tıkadılar, hatta hapse de gönderdiler. Sonra Almanya'ya gitti."

O zaman moda olan "Türk Tarih Tezine Z. Velidi Togan karşı çıkmıştı. "Kuraklık çok daha önce, prehistorik zamanlarda olmuştur" dedi. Tabii ki, Atatürk'ün yardakçıları o zaman Zeki Velidi'ye fena halde hücum ettiler; Reşit Galip vb. İsmet Paşa zamanında Almanya'ya sürüldü Togan, aşırı Türkçü diye.[4] Onun hayatını yazdım, TTK yayınlarında var. ("Türkiye'de Modern Tarihçiliğin Kurucuları, 11. Türk Tarihi Kongresi, 4-8 Ekim 1999, Bildiriler, 85-166). O dönem bir heyecan ve misyon dönemiydi. Ama zamanla aşırı görüşlerden sıyrıldım. Tarih teziyle ilgili şeyler beni cezb etmedi, bunlar bana fantezi gibi göründü, Sümeroloji, Hititoloji, Sinoloji ... yakın tarihi seçtim."

30 Nisan 1940 da Yakınçağ Tarihi bölümüne ilmi yardımcı olarak girdi. Burada derslerde nasıl temayüz ettiğini şu hatırası anlatmaktadır: Bizde Timur eleştirilir. "Timur tarihinin objektif tetkiki gereğini evvela Zeki Velidi Togan ortaya atmıştır. Kendisi Anadolulu olmadığı, Kazan'dan geldiği için farklı bak-

mış. Bu yüzden Mükrimin Halil ile arası açık, birbirlerini görmek istemezlerdi. Zeki Velidi bundan çok zarar gördü, büyük bir alimdi, verimli olamadı, daima önünü tıkadılar, hatta hapse de gönderdiler. Sonra Almanya'ya gitti."

Bir seminerde Timur'a objektif yaklaşmış ve Timur'u üç müellifin görüşleriyle mukayese ederek anlatmıştır. "Barthold'u objektif bir tarihçi olarak gösterdim. Fuad Bey etkilendi. Yani bütün kariyerimi tayin eden çalışmadır o. Fuad Bey beni buldu, sanırım, o çalışmayı vermeseydi ben kenarda kalacaktım. Dekana gitmiş ve ***"Halil İnalcık'ı alacaksınız, onu fakültede bırakmak lazım, yetişecek, İnalcık varken başkasını alamayız" demiş, kazandım."*** Doktorayı kısa zamanda bitirmiş; tezi Tanzimat ve Bulgar Meselesi adıyla yayınlanmıştır.

15 Aralık 1943'te doçent oldu. 1949 da tetkik için İngiltere'ye gönderildi. British Museum ve University of London/ School of Oriental and African Studies ve Public Record Office'de çalıştı. Landra'da Prof. Dr. Paul Wittek ve Bernard Lewis ile tanıştı. Aynı yıl Paris'te yapılan Tarih Kongresi'nde Fernand Braudel'in Akdeniz ve Akdeniz Dünyası adlı abidevi eseri ile tanıştı ve Annales Ekolü'ne bağlandı. Hocası Köprülü, Paul Wittek, Ömer Lütfi Barkan, Fernand Braudel gibi tarihçiler onu etkilemişlerdir. Barkan için şunları söylemiştir: "O büyük araştırmacı tarihimizi devletin, padişahların tarihinden alıp toplumun, halkın tarihi yapmak için savaştı. Nüfus hareketlerini, para hareketlerini gündeme taşıdı, yani modern tarihçiliği bize getiren Ömer Lütfi Barkan'dır."

Türkiye'de gerçekleştirilen Harf Devrimi'nden sonra tarihe kayıtsız, hatta düşmanca yaklaşım moda olmuştu. Belgeler tanınmaz ve okunamaz haldeydi, hatta lüzumsuz sayılmaya başlanmıştı. Osmanlı'dan kalma arşivin ya Bulgaristan'a satılmasına veya yakılmasına karar veriliyordu. Memleketin her köşesinde Osmanlı evrakı, kitabeler hatta mezar taşları bile imha ediliyordu. Bursa'da bir görevli, imhası düşünülen şer'iye sicillerini saklayarak yok olmaktan kurtarmıştı. Sorulunca "Konya'ya tamire gönderildi belgeler" demişti. Sonra bu belgeler müzeye verilmiştir. İnalcık bu defterleri toz toprak içinde buldu. Yetkililere müracaat ederek koruma altına aldırdı ve tamir ettirdi. Bu belgeler 1460'lardan itibaren yöre tarihini anlamada çok işine yaradı. Önemli bir sosyal tarih belgesi olan kadı sicilleri İnalcık'ın ardından âdeta tarihçilerin hücumuna uğradı. Arap ve Balkan ülkelerinden gelen birçok tarihçi, kendi tarihleri için bu belgeleri incelemeye başladı. İnalcık bu şer'iye sicilleri üzerine çalışmasıyla bir çığır açmıştı. Hoca bu çalışmalarıyla Osmanlının Balkan ülkelerinde uyguladığı toprak sisteminin o topraklarda Osmanlı öncesinden beri uygulandığını göstermiş oldu. Demek ki Osmanlı İslam toprak sistemi adı altında Roma ve Bizans'ın devamı idi.

1952 de profesör oldu. 1953-1954: Columbia Üniversitesinde misafir profesör olarak bulundu. Ünlü Macar alimi Prof. Tibor Halasi-Kun ile ve Princeton Üniversitesi'ndeki diğer meslektaşlarıyla çalışmalar yaptı. Bu sırada Fatih Devri Üzerine Tetkikler ve Vesikalar ile Suret-i Defter-i Sancak-i Arvanid adlı eseleri yayınlandı. Harvard'da araştırmalar yaptı. Prof. William Langer'in hazırladığı An Encyclopedia of World History'ye "Osmanlı"yı yazdı. Münich'te Bizantinistler kongresine katıldı. Encyclopedia of İslam'a makaleler yazmaya başladı. Bu dünya çapında ansiklopediye Osmanlı tarihiyle ilgili en çok yazı yazan (43 adet) tarihçi oldu.

DTCF'deki derslerinin yanı sıra Siyasal Bilgiler Fakültesinde de derslere giriyordu.

İngiltere'nin muhtelif şehir ve üniversitelerinde, İsrail Hebrew Ü. ve Beyrut American University'de Osmanlı tarihi üzerine seminer ve konferanslar verdi. Hollanda'ya davet edilerek Amsterdam Ü. de "Turkey and Europe" başlıklı iki konferans verdi. Sonra New York'ta Kemal Karpat ile Türk ve Japon modernleşmesi üzerine konuşmalar yaptılar. 1966'da Güneydoğu Avrupa Tetkikleri Kurumu'nun Sofya'daki toplantısına katıldı. Sonraki yıllarda bütün Balkan ülkelerinde bu çerçevede bilimsel çalışmalar ve konferanslara iştirak etmiştir.

Münih Müsteşrikler Kongresine katıldı, Princeton ve Pensylvania Ü. de misafir profesör olarak çalıştı. Londra ve Paris'te araştırmalar yaptı. Bu yerlere her gidişinde konferanslar verdi. Tibor Halasi-Kun ile birlikte Archivum Ottomanicum adlı dergiyi çıkardılar. İngiltere'de Royal Historical Society tarafından "corresponding member" seçildi. Harvard'da Ortadoğu tarihi üzerine iki konferans verdi. Güneydoğu Anadolu'da toprak meselelerini araştırmak için bir geziye katıldı. Güneydoğu Enstitüsü kurulmasını teklif etti, ancak MBK teklifi değerlendirmedi. Türk Kültürünü Araştırma Enstitüsü'ne üye oldu. 1961'de Kıbrıs'a giderek oradaki kadı sicillerini keşfetti ve onlar üzerine araştırmalar yaptı.

1972: Siyasi tansiyonun yükselmesi ve öğrenci olaylarından duyduğu rahatsızlığın da etkisiyle DTCF'den emekli oldu. Chicago Ü. Tarih Bölümünde misafir profesör olarak çalışmaya başladı.

1973: The Ottoman Empire: Classical Age Londra'da yayınlandı.[5] Büyük ilgi gören eser 7 Balkan dili ve Arapçaya çevrildi. Osmanlı üzerine oluşmuş yanlış bilgileri büyük ölçüde düzeltti. Yunanlı Tarihçi Zachariadou bu kitap için "Yunanistan'da Osmanlı üzerine bu kitap okunuyor" demiştir.

Fahir İz ile birlikte Chicago U. de Cumhuriyetin 50. yılı nedeniyle konferanslar verdiler. Macaristan'da düzenlenen bir kongrede, Amerikan tarih derneği toplantısında, Ohio Staate U. de, Londra'da muhtelif konularda dersler ve konferanslar verdi. New York'ta "The İmpact of the Annales School on Ottoman Studies and New Findings" başlıklı konuşmasını yaptı.

İstanbul'da Türkiye Sosyo Ekonomik Tarihi adlı uluslararası kongreyi düzenledi. Bu konuda bir dernek kurdu. Hacettepe Ü. de 1977 de ilk toplantısını yapan derneğin üyeleri arasında Bernard Lewis ve William McNeill gibi büyük tarihçiler vardı. Royal Asiatic Society kendisini şeref üyesi seçti. Paris'e geçerek ünlü tarihçi F. Braudel için yapılan toplantıda iki konferans verdi. Aynı yıl Princeton ve İran'da millet sistemi ve "Aga and Reaya in the social and political transformation of the Ottoman Empire" adlı bildirisini sundu. New York'ta Amerikan Tarih Derneği'nde "The Emergence of Large Farms" üzerine konuştu. Utah'da bir hafta süre ile Osmanlı tarihi üzerine konferanslar verdi.

Heath Lowry ve Nejat göyünç ile birlikte Osmanlı Araştırmaları Dergisini kurdu. Paris'te Timar sistemini anlattı.

UNESCO'da History of Humanity serisinin 5. cildi (1500'den 1800'e Kadar Dünya Tarihi)nin Peter Burke ile editörlüğünü üstlendi. Amerikan Bilim ve Sanat Akademisine ve Washington'da İnstitute of Turkish Studies'e üye seçildi. Türk Arap İlişkileri İnceleme Vakfı ve İ.Ü. Edebiyat Fakültesinde düzenlenen Osmanlı Arşivleri ve Osmanlı Araştırmaları Sempozyumu'nda "Osmanlı arşivlerinin dünya tarihi için önemi"ni anlattı.

1986: Chicago U. de 2. defa emekli oldu. (1972 de DTCF'den emekli olmuştu.) 1993 de Ankara'ya döndü ve Bilkent Ü. Tarih Bölümünü kurdu. Böylece DTCF ve Chicago Ü. den sonra 3. çalışma hayatına başlamış oldu.

Atina, Boğaziçi ve Selçuk Üniversiteleri fahri doktora verdi. 1986'da Eşi Şevkiye Işıl'ı kaybetti. Teselli için gittiği Princeton Ü. de misafir profesör olarak çalıştı. TC. Dışişleri Bakanlığı'ndan Yüksek Hizmet Madalyası aldı. Mustafa Parlar Eğitim ve Araştırma Vakfı ödülüne layık görüldü.

Hebrew University of Jerusalem ve University of Bucharest'den fahri doktora aldı. Osmanlı İmparatorluğu Toplum ve Ekonomi eseri Sedat Simavi vakfınca ödüllendirildi. Atatürk Kültür Dil Tarih Yüksek Kurumu'na üye seçildi. Cambridge ve Harvard'da bir sömestri ders verdi. Dört arkadaşıyla yazdıkları An Economic and Social History of the Ottoman Empire Cambridge de yayınlandı. Amerika ve Kanada Ortadoğu Araştırmaları Derneği'ne şeref üyesi seçildi. British Ü. kendisine "Corresponding Member" payesi verdi. Uludağ Ü., Romanya Büyükelçiliği, American Historical Association ve Bükreş Nicolas İorga Historical İnstitute tarafından ödüllendirildi.

Encyclopedia of Historians and Historical Weriting'de biyografisi yayınlandı. Who's Who in Amerika ve Who's Who in the World' de yer alıyor.

1998-2004 yıllarında on beş kadar ödül ve plaket aldı. Hollanda Leiden'de E.J. Brill yayınevinin çıkardığı The Ottoman Empire and İts Heritage serisine Sureyya Faruqi ile birlikte editör seçildi. Bu eser 2005 yılında 30 cilt olarak çıktı. Sofya Ü. den fahri doktora aldı. Saranos Dostluk ödülü, İslam Konferansı teşekkür plaketi, TC. Kültür bakanlığı Kültür ve sanat Büyük Ödülü, Macaristan Liyakat Ödülü (Macar Cumhurbaşkanı'nın elinden). Türkiye Yazarlar Birliği, Savunma Bakanlığı, Ankara Üniversitesi, Bursa Büyükşehir belediyesi gibi kurumlardan ödül ve plaketler aldı.

Paris'te yayınlanan Turcica, Cambridge yayınlanan Harvard Ukrainien Studies, Madison'da yayınlanan International Journal of Turkish Studies, Ankara'da yayınlanan Belgeler, Amerika Boulder'de yayınlanan East European Quarterly ve Türkiye'de Doğu Batı dergisinin yayın kurulu üyesi oldu. Birçok yazısı bu dergide tekrar yayınlandı. Encyclopaedia of İslam'da 43 adet makalesi ve Türkiye'deki İslam Ansiklopedisi ve TDV İslam Ansiklopedisi'nde yaklaşık aynı oranda yazıları bulunmaktadır. Makale ve kitaplarının sayısının tespitini yapmak zor ise de 500'e yakın olduğu söyleyebiliriz.

Fransızca, İngilizce ve Almancaya iyi derecede hakim olan İnalcık; Arapça ve Farsça ile bazı Latin dillerini de literatürü takip edecek kadar bilir.

Halen -emekli olarak- Bilkent'teki görevini doktora öğrencisi yetiştirme bağlamında sürdürmekte, araştırmalarına kesintisiz olarak devam etmektedir. Bernard Lewis ve İlber Ortaylı'ya göre o "tüm zamanların büyük alimi"dir. Bulgar meslektaşı Grigor Boykov onun için "Bulgaristan'da Türkiye'den daha meşhur" derken, Yunanlı tarihçi Elizabeth Zachariadu'nun ifadesi ise her şeyi açıklamaktadır: "Türklere hayranlık duymamı sağladı."

İnalcık Türk ve Osmanlı tarihine saldırıları göğüsleyen, iftiraları çürüten ve iftiracıları susturan adamdır. Ancak ciddi tarih eseleri, -mesela onunkiler- Türkiye'de yeterli okunmadığı için, burada Osmanlı tarihine şaşı bakışlar halen sürmektedir. Onun çalışmaları okununca birçok yanlışın düzeleceği ve cehaletin aydınlanacağı muhakkaktır. Meslekten tarihçi olanlar için de, olmayanlar için de okunması aciliyettendir. Tavsiyemiz: İnalcık okuyunuz.

Sonnot

1. Bu kendi ifadesidir, ancak yetiştiği hocaları açısından kendisini talihli görmüştür. O kısım da anlatılacaktır.
2. Fuat Köprülü İnalcık dışında Prof. Dr. Osman Turan, Prof. Dr. M. Altay Köymen gibi büyük tarihçiler ve Nihad Sami Banarlı gibi edebiyat tarihi otoriteleri yetiştirmiştir.
3. Hayatı ve eseleri hakkında bkz. Tarihçilerin Kutbu "Halil İnalcık Kitabı", Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, 3. bas. İstanbul 2005.
4. Üstad yanlış hatırlıyor. Atatürk zamanında sürüldü, İsmet Paşa zamanında yurda döndü. Ancak tutuklu olarak hapse girmesi 1944 yılında, İsmet Paşa zamanında olmuştur.
5. Batıda yayınlanan eseleri daha sonra Türkçeye çevrilmiştir. Bkz. Tarihçilerin Kutbu, s. 523-560.

Oyun Geliştirme Mesleği ile *"Hayaller Şehri İnşa Ediliyor"*

Türkiye Oyun Geliştiriciler Derneği Başkanı ve Taleworlds Entertainment Genel Müdürü Ali ERKİN ile Oyun Geliştirme Mesleğini Konuştuk.

Türkiye Oyun Sektörü'nün gelişimine yönelik yeni oluşumlardan olan Dijital Oyun Geliştiricileri Derneği, Ağustos 2014' te kuruldu. Hem bireysel hem kurumsal katılıma açık olan dernek, Türkiye'nin oyun alanındaki potansiyeli ile Türkiye'ye artı değer yaratmayı hedeflemekle kalmıyor, bu potansiyeli dünyaya taşımayı da amaçlıyor. Derneğin başkanı, Ankara merkezli TaleWorlds'ün CEO'su Ali Erkin, hedeflerini anlatırken, oyunun gerçek potansiyelini de paylaştı:

Ali bey kendinizi kısaca tanıtır mısınız?

Türkiye Oyun Geliştiricileri Derneği Başkanı ve Taleworlds Entertainment Genel Müdürü olarak görev yapmaktayım.

Dijital Oyun Geliştiricileri Derneği ne zaman, nasıl bir hedefle kuruldu?

Derneğimiz, Ağustos 2014'te kuruldu, ancak kuruluş hazırlıkları bir süredir devam ediyordu. Tabi 2008 yılından beri oyun geliştiriciler tarafından yürütülmüş çeşitli platform çalışmaları da hazırlık sürecimize ışık tuttu. Bu doğrultuda hazırlık sürecini nasıl sürdürmemiz ve hangi alanlarda hazırlık yapmamız gerektiğine önem verdik.

Derneğin kurulması fikri de hazırlık çalışmaları da kurucu firmalarımız tarafından birlikte gönüllülüğe dayalı şekilde hayata geçirildi. İleri gelen oyun geliştirme stüdyolarından TaleWorlds, Pixofun, Peak Games, Simsoft, Reo-tek, Panteon, Dijitoy ve oyun geliştirme faaliyetlerine katkıları ile sektörün doğrudan merkezi haline gelen ODTÜ Teknokent olarak oyun geliştirme alanına katkıda bulunmak üzere yola çıktık.

Derneğimizin ana amacı, oyun geliştirme ile ilgili her türlü çalışma ve düzenlemenin toplumsal gelişmeye katkı sağlayacak biçimde çağdaş boyutlarda gerçekleşmesini sağlamak. Bu çerçevede, dernek tüzüğümüzde de tanımladığımız pek çok amacımız var.

Dijital oyun pazarının sektör içindeki yeri ve önemi nedir?

Geçtiğimiz yıl Türkiye'de dijital oyun pazarı 395 milyon dolar büyüklükteydi. Bizim de yerel geliştiriciler olarak bu büyüklükte 20 milyon dolar gibi bir payımız var. 200 milyon dolardan fazla ihracatımız var. Ayrıca 2023 ihracat hedefimiz 2.5 milyar dolar. Türkiye'de dijital oyun endüstrisini değerlendirmek için birkaç farklı açıdan bakmak gerekir. Oyun endüstrisi dediğinizde geliştiricileri, oyuncuları, yayıncı ve dağıtımcıları, basını, akademiyi, donanım ve yazılım dahil olmak üzere altyapı üretimini yani pek çok farklı kesimi kastediyorsunuz demektir. Belki de Türkiye'de yapılan en öncelikli hatalardan biri, bu farklı alanları endüstrinin birbiriyle ilişkili farklı kulvarları olarak görmek yerine hepsini aynı kulvarda koşturmaya çalışmaktır.

Oyun endüstrisi tüm dünyada en hızlı büyüyen, gelişen ve değişen sektörlerden biridir. Türkiye'de de son yıllarda giderek daha çok bilinen ve konuşulan bir pazar haline gelmesinin iki ayrı ucu vardır.

Bu uçlardan biri, oyuncu sayısının dünya ortalamalarının çok üzerinde bir mertebede olmasıdır. Türkiye'deki oyuncu sayısı ve profili, tüm dünyada dağıtım yapan pek çok lider firmanın da ilgisini çekmektedir. Dolayısıyla, Türkiye artık yerelleştirme ve özellikle de çoklu oyuncu alanlarında gözde bir coğrafya olmuştur.

Bir diğer uç ise, ki bu uç bizi dernek olarak ilgilendiren ve odaklandığımız taraftır, giderek artan ve kalifiye bir profil sergileyen geliştiricilerdir. Faaliyetlerini sadece oyun geliştirmeye odaklamış olan stüdyoların başarı hikayelerini artık daha sık duyuyoruz. Gerek ihracat, gerek yerel üretim olarak da uluslararası ölçekte başarılı bir tablo çizmeye başlamış olmamız, geleceğe dair vizyonumuzun daha güçlü hale gelmesini gerektiriyor.

Bizler Türkiye Oyun Geliştiricileri Derneği olarak ülkemiz ekonomisinin daha ileri bir seviyeye ulaşabilmesi amaçlı yüksek katmadeğerli ihracata önem veren ve sektörün en önde gelen paydaşlarını aynı çatı altında topluyoruz.

Mesleğinizin gelecekteki konumu nasıl olacaktır?

Türkiye'de oyun geliştirme alanında çalışmak isteyen, bunu iş fikri çerçevesinde hayata geçirmek için çaba sarf eden pek çok arkadaşımız var. Bu nedenle bu mesleğin ülkemizde de geleceği parlak mesleklerden olduğunu söylemek mümkün.

Oyun yapımcısı olmak istiyorsanız oyun oynamayı çok seviyor olmanız gerekiyor.

Nitekim, Türkiye'de oyun geliştirme alanına olan ilginin strateji belirleyen kuruluşlar tarafından da gösterildiğini görüyoruz. Üniversiteler ve teknoloji merkezlerinin oyun geliştirmeye yönelik destekler sağlaması bizleri sevindirirken, son yıllarda kamu kuruluşlarının da bu alandaki araştırma-geliştirme potansiyelini fark etmiş olması sevindirici. Teknoloji stratejileri belirlenirken en önemli unsur, atmak istediğimiz adımların yolunu uluslararası tabloya bakarak ulusal koşullar etrafında örmemiz gerektiğidir.

Bize mesleğinizden, bu mesleği yapanların sahip olması gereken özelliklerden bahseder misiniz?

Bizler oyun yapımcısı olmadan önce oyuncuyuz. Öyle ki işten eve dönünce sabahlara kadar oyun oynuyoruz. Bazen iş arkadaşlarımızla bazen özel hayatımızdan arkadaşlarımızla. Tabii ki oyunları oynarken çeşitli teknik özellikleri gibi bilgileri hafızamızın bir kenarına not alıyoruz. Kısacası, oyun yapımcısı olmak istiyorsanız oyun oynamayı çok seviyor olmanız gerekiyor.

Yalnız buradaki önemli detay sektörde oyun oynamayı çok sevmek olmazsa olmazsa bir özellikse de her oyun oynamayı seven de oyun geliştiricisi olabilir diye bir kaide bulunmamaktadır. Bu iş de her iş gibi çok çalışma, sabır ve motivasyon gerektiriyor.

Mesleğiniz bu alanda çalışanlara ne tür imkanlar sunuyor?

Oyun geliştirici stüdyolara her gün yenisinin eklendiği bir ekosistemdeyiz ve nitelikli işgücüne ihtiyacımız her daim mevcut. Bu bağlamda Şubat ayında dernek olarak hayata geçirdiğimiz projelerden belki de en önemlisi TOGED Geliştirici Portalı. Oyun geliştirme alanında kariyer yapmayı hedefleyenleri bir araya getirebilmeyi amaçlayan portalımız, gelistirici.toged.org adresinden ulaşılabilir durumda.

Geliştirici portalında sektördeki şirketler iş ilanlarını paylaşabiliyor ve geliştirici profili oluşturmuş olan kişiler de bu ilanlara başvurma şansına sahip oluyorlar. Linked-in profillerinin de direkt geliştirici profili olarak bir tıkla kopyalanabildiği bu portalda geliştiriciler dilerlerse bağlantı adreslerini gizli de tutabilir durumdalar.

Belirtilen portalda ayrıca geliştiricilerin oyun geliştirme konularında teknik fikirlerini paylaşıp tartışabilecekleri bir forum da bulunmakta. Hızla büyüyen geliştirici profili portalda mevcut durumda ve sektördeki iş ilanlarına kolaylıkla erişim fırsatı vermekte.

Alimler ve Şairler Şehri

TOKAT

“Dünyada, bu kentinki kadar özel bir konuma sahip başka bir kent yok. Hatta çok ürkütücü, dimdik ve dümdüz yontulmuş iki mermer kayayı bile boş bırakmamışlar ve her birinin tepesine birer kale yapmışlar”

Evliya Çelebinin “Alimler ve Şairler Şehri” diye övdüğü Mevlana’nın hayatının bir kısmını Tokat‘ta geçirmekten bahtiyar olduğu, Şeyhülislam İbn-i Kemal gibi alimlerin Gazi Osman Paşa gibi komutanların, Zileli Talibi ve Ceyhuni gibi şairlerin yetiştiği, coğrafi konum itibariyle eşsiz doğal güzelliklere sahip, tarihle iç içe yaşayan bir şehirdir, TOKAT. Yeşilırmak havzasının bereketli toprakları üzerinde kurulmuş olmasının verdiği avantajla 6000 yıllık tarihi boyunca önemli bir ticaret ve kültür merkezi olmuş, 14 Devleti ve birçok beyliği içerisinde barındırmış, önemli bir Anadolu kentidir.

Hatti, Hitit, Frig, Roma, Bizans, Danişmendli, İlhanlı, Selçuklu ve Osmanlı Dönemine kadar gelişen süreç içerisinde tarihin her dönemine ait eserleri bulundurmasıyla, Tokat, bir açık hava müzesi konumundadır.

Erbaa ilçesinde antik Horoztepe yerleşimi, Hitit yerleşim yeri, Zile’de Maşathöyük Örenyeri, Sulusaray’da; Roma - Bizans Dönemlerinin izlerini taşıyan Sebastapolis, Merkez ilçede, tarihi Komana şehri, yine Roma Döneminde yol güvenliği için kurulmuş olan Tokat Kalesi, aynı zamanda Danişmend Devletine Başkentlik yapmış olan Niksar’da bulunan tarihi kale, Malazgirt sonrası yapılan en eski Türk Camisi Garipler Camii, Yağıbasan medresesi, Gökmedrese, Yeşilırmak-Hıdırlık köprüsü, 9 adet zaviye, Osmanlı Dönemine ait Alipaşa camii ve hamamı, Voyvoda han (Taşhan), Deveciler Hanı, Arastalı Bedesten, 18. Yüzyıla ait bütün Anadolu’nun en görkemli tavan göbeğine sahip Latifoğlu Konağı Müze Evi ve Anadolu’nun en güzel ahşap Mevlevihanesi, en güzel Saat Kulesi; Bey sokağı, Bey Hamam Sokağı, Halit Sokağı ve Sulusokak’ ta bulunan sivil mimarlık örneği yapılarla; Türklerin Anadolu’ya gelişlerinden itibaren 900 yılda mimarlık adına ortaya koydukları önemli eserlerin kesintisiz olarak görülebileceği şehirdir TOKAT.

Tarihi kaynaklara göre, MÖ 100 veya MÖ 44 yılları arasında yaşadığı tahmin edilen Roma İmparatoru Julius Sezar, Pontus asıllı Basforos kralı II. Phar-

Ballıca Mağarası

neke ile Zile Altıağaç mevkiinde çok kanlı bir savaş yapar. Savaşı Roma İmparatoru Julius Sezar kazanır. Bunun üzerine dünyaca ünlü sözü ***"Veni-vi-di-vici" (Geldim-gördüm-yendim)*** diyerek, durumu Roma'ya bildirir.

Akzambaklar Şehri Tokat;

Mevlana'nın "Tokat'a Gitmek Gerek Çünkü Tokat'ta İklim ve İnsanlar Mutedildir" diyerek iltifat ettiği Türkiye'nin saklı bahçelerinden, büyük bir kültür, tarih ve doğa hazinesidir.

Julius Sezar'ın "Veni, vidi, vici" (Geldim, gördüm, yendim)' sözünü söylediği yer.

Eskiler "Cennet Tokat'ın ya altındadır, ya üstündedir" diye anlatmışlardır. Ansiklopedilerde "Türkiye'nin meyve bahçesi" olarak geçer. Tabi zenginlikleri ve güzelliklerini doğallığını bozmadan günümüze kadar taşıyan nadir Anadolu şehirlerinden biridir. Osmanlı İmparatorluğu Has Bahçelerinin en nadide köşelerine Tokat Bahçesi adı verilirdi. Bir hazine değeri taşıyan bahçe kültürü ilimizde varlığını hala devam ettirmektedir. İl sınırları içerisinde 230 ile 1100 metre aralığında değişen, 5 farklı agro-ekolojik özelliğe sahip ve her birini farklı akarsuların beslediği altı ova bulunmaktadır. Bu ovaların sahip olduğu farklı mikroklima özelliklerinden dolayı narenciye haricinde 82 çeşit meyve ve sebze yetiştirilerek iç ve dış piyasaya sunulmaktadır. 2014 yılı TÜİK verilerine göre Tokat'ta yetişen yirmi iki ürün ülke içindeki üretim miktarı bakımından ilk 10'a girmiştir.

Tokat'ın Gastronomi Değerleri

Tokat bağ yaprağı, damaklara unutulmaz iz bırakan elması, onlarca çeşidiyle armudu, ihracatımızın yüz akı olan kirazı, şeftalisi, vişnesi; ülkemizde kalitesiyle zirveye yerleşen domatesi, kuşburnusu, mahlebi, dünyanın en kaliteli cevizi, özellikle dünyada örneği olmayan narince üzümü ve diğer üzüm çeşitleriyle Tokat ülkemizin tarım merkezlerinden birisidir. Bugüne kadar hak ettiği ölçüde tanınamayan özgün Tokat mutfağında bu ürünler kullanılarak; Tokat Kebabı, kuru fırın keşkeği, yaprak sarması, bat, pekmez, bez sucuk, çemen, tatlı tarhana gibi yüzlerce farklı çeşidiyle gastronomi turizmine konu olacak birçok yemek hazırlanmaktadır.

Başlıca yemekler şunlardır;

Et Yemekleri: Tokat Kebabı, Etli Dolma, Pehlili Pilav, Patlıcan Pehli, Tokat Tavası, Tokat Kuru Fırın Keşkeği

Çorbalar: Bacaklı Çorba, Toyga Çorbası, Ekmek Aşı, Tirit, Humur Çorbası, Helle Çorbası

Vejeteryan Yemekler: Baklalı Dolma, Erikli Dolma, Yavan Dolma, Zeytinyağlı Dolma, Bat, Madımak, Pancar, Nivik, Pürpürüm (Semizotu), Isırgan, Pezük, Taze Fasulyeli Bulgur Pilavı, Mercimekli Bulgur Pilavı,

Hamur işleri: Nohut Mayalı Çörek, Çemenli Gilik, Çökelekli, Haşhaşlı Katmer, Çökelekli Katmer, Tokat Yağlısı,

Tatlılar: Tatlı Üzüm Tarhanası, Un Helvası, Tırtıl Tatlısı, Yufka Tatlısı, Kalbura Bastı, Üzüm Kömesi, Üzüm Pestili, Çalma Üzüm Pekmezi, Köpük Üzüm Pekmezi,

Marmelat ve Reçeller: Kuşburnu, Alıç, Zoğal, Mürver Çiçeği Reçeli, Akzambak Çiçeği Reçeli, Gül Reçeli, Karadut Marmeladı, Akdut Marmeladı, Erik Marmeladı,

Gastronomi Turizmi Faaliyetleri

Tokat'ın sahip olduğu gastronomi turizmi potansiyeli kapsamında; Tokat'ta yapılan yöresel yemek yarışmaları, Anadolu'nun en eski fuarı niteliği taşıyan ve halen devam eden Zile Panayırı, yine ürün bazında gerçekleştirilen domates, çilek, vişne gibi festivaller başlıca faaliyetleri oluşturmaktadır. Ayrıca; 2015 yılı içerisinde Tokat Valiliği ve Tokat Belediyesi işbirliğinde "Tokat Gastronomi Festivali" yapılması hedeflenmektedir.

Tokat'ta bulunan müzeler, ziyaret ve deneyim amaçlı mekânlar, kültür merkezleri

Tokat Müzesi (Arastalı Bedesten), Latifoğlu Konağı, Kültür Evi, Atatürk Evi, Mevlevihane ve Muslu Ağa KonağıYüksek Kahve, Tokat Bağ Evleri (Fazlıoğlu ve Yoğurtçuoğlu Bağları, Metin GÜRDERE Meyve Koleksiyon Bahçesi, Peri Konağı ,Tokat Sofrası.

TOKAT İŞGÜCÜ PİYASASI

Tokat'ta 2015 yılı Kasım ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 16.952'dir.

2015 yılının ilk 11 ayı dikkate alındığında Tokat'ta işverenlerimiz tarafından İŞKUR'a iletilen açık işlerin sayısı 10.724 olup işe yerleştirme sayısı 5.000'dir.

Kurum'a kayıtlı engelli sayısı 1.119 olup, 2015 yılının ilk 11 ayında 2.878 kişi mesleki eğitim programlarına katılmıştır. Ayrıca toplum yararına programlardan aynı dönemde 10.961 kişi yararlanmıştır.

Tokat'taki 22.581 kişi ile bireysel görüşme yapılırken, 2.078 işyeri ziyareti ile işverenlerin ihtiyaçları belirlenmeye çalışılmıştır. Yılın ilk 11 aylık döneminde 4.220 kişi işsizlik ödeneğinden yararlanmak için başvurmuş, bunlardan şartları uygun olan 2.090'ına ödeme yapılmıştır.

2015 yılı 16 Mart-30 Nisan tarihleri arasında Tokat ve Türkiye genelinde Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) işbirliği ile belirlenen 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerine İŞKUR personelimiz ziyaret gerçekleştirmiştir.

Tokat'ta bu kapsamda 759 işyerine işyeri bilgi formu uygulanmıştır. 2015 yılı İşgücü Piyasası Analizi çalışmasında ilimizde çalışan sayısı, açık iş, temininde güçlük çekilen meslekler ile geçmiş ve gelecek dönem istihdam eğilimlerine dair bilgiler derlenmiş, işverenin eleman ihtiyacı anında karşılanmaya çalışılmıştır.

Ayrıca piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda işgücü yetiştirme kurslarının açılmasını sağlamak amacıyla veriler toplanmıştır. Tokat ilinde işverenlerimizce en çok ihtiyaç hissedilen meslekler; Mağaza, Dükkan Vb. Yerlerde Çalışan Satış Elemanları, Dikiş Makinesi Operatörleri, Fırıncılar, Pastacılar ve Şekerleme İmalatçıları, Aşçılar, Ağır Yük Taşıtları ve Kamyon Sürücüleridir.

Sonuç olarak bütün bu çalışmalar Tokat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli fedakâr ve memleket sevdalısı 56 çalışan tarafından yürütülmektedir.

Hisart Canlı Tarih ve Diorama Müzesi

500 Yıllık Bir Tarihe Not Düşüyor

Müzede Bir Gece Filmi Gerçek Oldu, Hisart Doğdu !

İstanbul Çağlayan'da Mayıs 2014'de açılan Hisart canlı tarih ve diorama müzesi, Roma imparatorluğu, Anadolu Selçuklu Devleti, Osmanlı İmparatorluğu, Kurtuluş Savaşı, 1. ve 2. Dünya Savaşı, Körfez Savaşı gibi, dünya tarihine etki eden medeniyet ve olaylara ait askeri ve etnografik eserlerin sergilendiği müzedir.

Çuhadaroğlu Şirketler Grubu'nun İstanbul Çağlayan'daki binasının restore edilmesi ile kurulan altı katlı müzede, askeri ekipmanlar ve kıyafetler gibi orijinal on binlerce obje canlandırılıyor.

Dünyanın Kaderini Belirleyen Dönüm Noktaları Bu Müzede

Her bir eserinde 30 senelik maket deneyimi, 25 senelik diorama yeteneği ve 18 senelik koleksiyoner kimliğini bu müzede izleyicilerle buluşturan Nejat Çuhadaroğlu, "Hisart hayatın bir parçası olan savaşın toplumları nasıl şekillendirdiğini kanıtlarıyla gösteriyor. Savaşlarla birlikte yaşanan ekonomik, sosyolojik ve kültürel değişimlere ışık tutuyor.

Müzeye gelenler burada savaşın çok ötesinde bir tarih görüyorlar. Bu müze konsepti ile diğerlerinden ayrılıyor. Biz mümkün olduğu kadar tarihsel bir kesiti, yeniden yaşatıyoruz ve ziyaretçilere farklı bir deneyim vaat ediyoruz. Dioramaların sayısal fazlalığı bizi diğer müzelerden ayıran en önemli özellik. Dünyada bu kadar çok diorama olan başka bir müze yok. Bunun yanı sıra birbirinden farklı ölçek çeşitliliğine sahip diorama da sadece Hisart Müze'de. Dönemsel zenginliği bu kadar yakalamış olmaktan ve yıllarca yaptığım çalışmaları ziyaretçilerle paylaşmaktan büyük mutluluk duyuyorum" açıklamasını yapıyor.

Müzeye Evrilen Tutku

Hisart Müzesi kurucusu ve Çuhadaroğlu Şirketler Grubu Yönetim Kurulu başkanı Nejat Çuhadaroğlu'nun küçük yaşlarda başlayan resim, heykel ve maket yapma tutkusu, seneler içerisinde büyüyerek önce koleksiyonerliğe ve ardından müzeciliğe kadar uzanan, zahmetli fakat bir o kadar da keyifli bir uğraş haline dönüşerek müzenin bugünlere gelmesini sağlamış. "Dünya tarihine bakarsanız pek çok savaş görürsünüz. Başlangıçlar, sonlar her kritik olay arkasında ya da devamında bir savaşı barındırıyor.

Hayatımızın içinde bile hergün bir anlamda savaş veriyoruz. Dostluğu, düşmanlığı, heyecanı, cesareti, korkuyu, zaferi, yenilgiyi, aşkı, nefreti, fedakarlığı, paylaşmayı, mizahı, yası.. kısacası hayatın içinde ne varsa hepsinin savaşın içinde de var olduğunu gösteriyoruz. İşte bu nedenlerle dünyanın kaderini belirleyen savaşlar, tarihi olaylar hep dikkatimi çekmiştir.

Bu olayları iyi bilmek aslında savaşmadan yaşamak ve barışa özendirmek için en iyi yoldur. 25 milyon dolar yatırım bedeli ile hayata geçirdiğim bu müze umarım yeni nesillere Barış için yol gösterici olur." diyor. Çuhadaroğlu müzenin gelişimi için çalışmalarını devam ettiriyor.

Müzede Ne Var? Ne Nerede?

1. Kat: Ağırlıklı olarak Osmanlı eserleri bulunuyor. III. Selim döneminden başlayan eserler 1900'lerin başına kadar geliyor. Dönemi kronolojik olarak yansıtan oldukça değerli kılıç, tabanca, sancak ve kıyafetler yer almakta. Nadir bulunan 18'inci yüzyıl Zülfikar ağızlı Türk palası da yine bu katta sergileniyor.

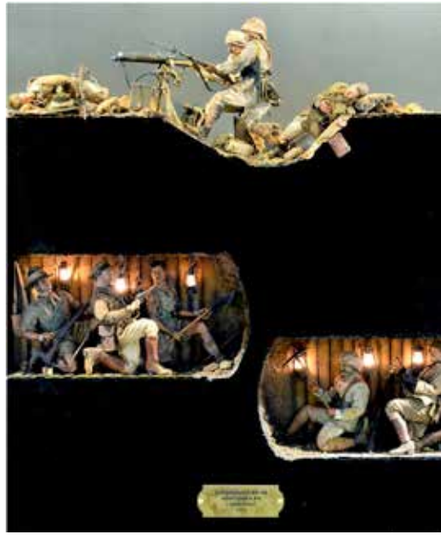
2. Kat: Osmanlı Devleti'nin son dönemlerine ait eserler yer alıyor. Trablusgarp Savaşı, Balkan Savaşları, I. Dünya Savaşı ve bu savaşa bağlı olarak Çanakkale ile Doğu cepheleri (Sarıkamış) 2. katın konuları arasında. Bu kısımda Atatürk'ün üç ayrı savaştaki kıyafetlerini birebir yapılmış Atatürk modelleri üzerinde görmek mümkün. Ayrıca önemli savaş sahnelerini tasvir eden dioramalar, silahlar ve kostümler ziyaretçilerin ilgisini çekecek diğer kısımlar.

3. Kat: I. Dünya Savaşı'nın son dönemlerini ve Kurtuluş Savaşı mücadelesini konu ediniyor. Ayrıca II. Dünya Savaşı'nın ilk dönemlerine ait pek çok eser ve diorama da yine bu katta sergileniyor.

4. Kat: Müzenin 4. katında II. Dünya Savaşı'na ışık tutan eserler sergileniyor. Ayrıca bu katta Kore Savaşı, Vietnam Savaşı, Kıbrıs Barış Harekatı, Körfez Savaşları gibi yakın sayılabilecek önemli savaşlara ait eserler de bulunuyor.

5. Kat: Bu katta, müzenin yönetim departmanları ve Hisart Canlı Tarih ve Diorama Müzesi'nin kurucusu Nejat Çuhadaroğlu'nun atölyesi bulunuyor.

6. Kat: Müzenin son katında kafeterya yer alıyor. Kafeterya sergileme alanı olarak da kullanılıyor. Gladyatörler, Vikingler, korsanlar gibi tarihin ilgi çekici unsurları ve Indiana Jones, Yüzüklerin Efendisi, Yıldız Savaşları gibi ses getiren Hollywood yapımlarından sahnelerin canlandırıldığı diorama ve figürler bu katta sergileniyor.



Kardes Ülke KAZAKİSTAN CUMHURİYETİ

Avrasya'nın kalbi olarak adlandırılan Kazakistan, günümüzdeki yedi bağımsız Türk devletinden biri olup, Türk Konseyi ve TÜRKSOY'un üyesidir. 2.729.900 km2 yüzölçümü ile (Batı Avrupa'nın yüzölçümü kadar) dünyanın en büyük dokuzuncu ülkesidir. Müslüman ülkelerin ve Türk devletlerinin yüzölçümü bakımından en büyüğü, doğal kaynaklar bakımından da en zenginidir.

Çin, Kırgızistan, Rusya, Türkmenistan ve Özbekistan'a komşu olan Kazakistan'ın Aral Gölü ve Hazar Denizi'ne sınırı bulunuyor. Kış aylarında oldukça soğuk olan ülke, yaz aylarını sıcak geçiriyor. Bölgeler arasındaki sıcaklık farklılığı oldukça fazla. Kazakistan'ın en yüksek noktası 6.994 metre yükseklikle Tanrı Dağları'ndaki (Tien-Şan) Han Tengri zirvesidir.

Ülkenin yüzde yedisi ormanlar, yüzde dördü dağlar, yüzde yirmi altısı ekilebilir alanlar, yüzde yirmi üçü bozkır ve yüzde kırkı çöl görünümlü topraklardan oluşuyor. II. Dünya Savaşı'nda zor zamanlar geçiren ve nüfusunda büyük azalma olan Kazakistan SSC, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği dönemi boyunca Sovyet tarım politikalarının uygulandığı bir merkez oldu.

1990 yılında meydana gelen ekonomik krizler ve Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nin yıkılmasından sonra 1991 yılında bağımsızlığını ilan etti. 1991 yılında Sovyetler Birliği'nden ayrılan Kazakistan, anayasada üniter, laik cumhuriyet olarak tanımlanmaktadır. 1993, 1995 ve 1998 yıllarında olmak üzere üç kez anayasasını değiştirmiştir. 1998 yılındaki anayasaya göre Kazakistan; yasama, yürütme ve yargı organlarının bağımsız olduğu demokratik, üniter bir devlettir. Cumhurbaşkanı 5 yıl için seçilir.

Cumhurbaşkanı seçilebilmek için 40 yaş üzerinde olmak ve Kazakça bilmek şarttır. Seçmen yaşı ise 15'tir. Yasama yetkisi 107 milletvekilinden oluşan meclis ve 47 üyeden oluşan senatoya aittir. Başkenti de, bağımsızlıktan önce Almatı iken, sonrasında ASTANA olur. Astana'nın merkezinde olan Han Çadır, çadır şeklinde olan ünlü bir AVM'dir.

Ekonomisi ve İşgücü

Ekonomi politikalarının oluşturulmasında Devlet Başkanı Nursultan Nazarbayev en önemli rolü üstleniyor. 2003-2015 yılları için uygulamaya koyulan Yenilikçi Sınai Kalkınma Programı, başarılı sonuçlar elde etti, bağımsızlıktan bu yana GSMH kişi başına artış gösterdi.

Yer altı kaynakları ile avantajlı durumda olan ülke, başarılı politikalar ile avantajını iyi kullandı. Nazarbayev, gelişmiş ülkelere giderek, yatırımcıları ülkesine çağırması da işe yaradı. Kazakistan'ın 2030 Stratejisi ise ulusal güvenlik, siyasal istikrarın sağlanması ve sağlamlaştırılması, ülkeye yabancı yatırımların çekilmesi ve buna dayalı gelişme sağlanması, halkın sağlık ve eğitiminin iyileştirilmesi, enerji kaynaklarının etkin kullanımı, ulaşım ve telekomünikasyon altyapısının geliştirilmesinde şimdiden önemli adımlar atıldı.

Türkiye ile yaptığı işbirliği güzel sonuçlar kaydetti, bunların içinde polislerin ve doktorların eğitilmesi gösterilebilir. 2011 yılı verilerine göre; ülkenin nüfusu 16,7 milyon civarında. Nüfusun çoğunluğu ülkenin kuzey ve güney doğusunda yaşıyor. Geniş coğrafyaya rağmen nüfusun az olmasının nedenlerinden biri dışarıya göç. 2000 yılından bu yana gerçekleşen ekonomik büyüme ülkeden göç eğilimini tersine çevirdi ve 2004 yılında net göç ilk kez pozitife döndü.

60 yaş üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı düşük düzeyde. En hızlı nüfus artışı başkent Astana'da, diğer şehirlerin 10 katına ulaşmış düzeyde. Ülkedeki fakirlik oranı son yıllarda GSMH'deki hızlı artış eğilimi ile beraber düşüş gösterdi. Kazakistan İstatistik Ajansı'na göre; ülkede fakirlik sınırı (ayda 35 dolar) altında yaşayan nüfusun oranı 2004'te % 33.9 iken, 2010 yılında % 6,5'e geriledi.

1999'dan sonra gözlenen hızlı ekonomik büyüme istihdam artışı sağladı. Hizmet sektörü büyük oranda istihdam sağlarken, sanayi üretiminin yarısı petrole dayanıyor. Petrol ve doğalgaz rezervleri yönünden zengin olan ülkenin petrol rezervleri doğalgaz rezervlerine göre daha fazla. Eski Sovyet Cumhuriyetleri içinde Rusya'dan sonra ikinci büyük petrol üreticisi olan ülkenin ekonomisi, büyük ölçüde petrol ihracatı gelirlerine dayanıyor.

Türkiye ile Kazakistan devletlerinin ortak kuruluşu Kazaktürkmunay Ltd, ekonomik ilişkileri artıran, enerji sektöründe büyümeyi sağlayan önemli projelere imza atıyor. Kazakistan ve Türkiye'nin ortak petrol arama şirketi Kazaktürkmunay Kuruluşu'ndan bu yana 3 milyon 780 bin tondan fazla petrol üretti. TiKA aracılığı ile de iki ülke turizm sektöründe gelişme gösterdi.

Kazakistan Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Sabr S. Yessimbekov'dan Kazakistan'daki iş Fırsatları:

1. Tarım sektöründe yatırım imkanları; tarım makineleri satışı, et, süt ve bunların entegre tesisleri, damlama sulama sistemi kurulması, seracılık ve tahıl siloları tesisi.
2. Astana yakınlarında Borabay, Aktau yakınlarında Kendirli turizm yatırımları.
3. Astana Özel Ekonomik Bölgesinde altyapı ve üst yapı inşaatları.
4. Şımkent Ontüstik Özel Ekonomik Bölgesi İşleticiliği.
5. Buğday, un ve unlu mamuller üretimi ve ticareti.
6. Gemi yapımı ve tersane işletmeciliği.
7. Öskemen, Pavlodar ve Şımkent vilayetlerinde değişik sektörlerde büyük proje ve ortaklıklar.
8. Horgos sınır ticaret merkezinin kurulmasında işbirliği.
9. Aktau Limanının işletilmesinde işbirliği.
10. Astana valiliğince ihale edilmiş olan hafif raylı sistem projesinde işbirliği.
11. Kazmortransflot Şirketinin ihtiyaç duyduğu tanker gemiler.
12. Uluslararası sularda deniz taşımacılığı alanında İşbirliği.
13. Fabrika ve prestij yapılar ile yol inşası alanında inşaat sektöründe iş imkanları.

İŞKUR'DAN ÇALIŞANLARA DESTEK

Daha kaliteli, nitelikli üretim ve iş sağlığı ve güvenliği için

MESLEKİ YETERLİLİK SERTİFİKASINA SAHİP OLUN.

Eğer halen çalıştığınız meslek ile ilgili sertifikanız yoksa İŞKUR'a gelin, eğitim verelim ve belge sahibi olun. İşinizi kaybetmeyin

Bakanlar Kurulu Kararıyla belge zorunluluğu getirilen mesleklerde bir yıl içinde gerekli belgelere sahip olmayanların çalıştırılmaları yasaklanacaktır (5544 sayılı Kanun Ek Madde 1)

Örneğin 25 Mayıs 2015 tarihinde açıklanan 40 meslekte 26 Mayıs 2016 tarihine kadar belge sahibi olunmaz ise çalıştırılması mümkün olmayacaktır.

Eğer Sigortalı Çalışansanız;

Mesleki Eğitim Kanununa göre ustalık belgesi ile Millî Eğitim Bakanlığına bağlı meslekî ve teknik eğitim okulları ve Üniversitelerin meslekî ve teknik eğitim veren okul ve bölümlerden mezun olup diploma veya ustalık belgesinde belirtilen bölüm, alan ve dallarda çalıştırılanlardan değil iseniz çalıştığınız meslek ile ilgili olarak Mesleki Yeterlilik Sertifikasına sahip olmanız gerekmektedir.

Daha ayrıntılı bilgi için Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun http://www.myk.gov.tr/index.php/tr/myk-meslek-yeterllk-belges-zorunluluu-sayfasi sayfasından bilgi alınabilir.

İŞKUR olarak işinizi kaybetmemeniz için ortalama bir haftalık eğitimlerle sizi MYK sertifika sınavlarına ücretsiz olarak hazırlıyoruz.

İşverenler, İşçilerinizin Belge Sahibi Olmasını Ücretsiz Olarak Sağlayalım.

Çalışanlarınızın yaptıkları işlerle ilgili belge sahibi olması için sizleri İŞKUR ile işbirliğine davet ediyoruz.

İŞKUR tarafından düzenlenen eğitim sonrasında MYK tarafından yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarında teorik ve uygulamalı sınavlara girip başarılı olanların belge masrafı ile sertifika ücretlerini de İŞKUR karşılıyor.

www.iskur.gov.tr

WEB SİTEMİZE BAKMADAN GEÇMEYİN!

Web sitemiz aracılığıyla Kurumumuz ve iş dünyası hakkında çözüm ve hizmetlerimiz ile ilgili detaylı bilgilere ulaşabilirsiniz.

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008