İstihdam da 3i
İŞKUR
İşgücü İşveren İŞKUR

Sayı 10, Temmuz-Ağustos-Eylül 2013 Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayınıdır. Ücretsiz Olarak Dağıtılır. ISSN: 1308-528X

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI

GENİŞ AÇI

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI

SAĞLIKTA "ÖRNEK ÜLKE" OLMA YOLUNDA EMİN ADIMLARLA İLERLİYORUZ
SAĞLIK BAKANI DR. MEHMET MÜEZZİNOĞLU

EKONOMİK GÖRÜNÜM
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

TÜRKİYE İÇİN KALKINMA DERSLERİ
PROF. DR. İBRAHIM ÖZTÜRK

TOPLU ÇIKIŞA CEZA VAR!
RESUL KURT

TÜRKİYE'NİN TEK KADIN VALİSİ
ESENGÜL CİVELEK

İŞKUR

İŞKUR'un Tüm Hizmetleri Ücretsizdir

İşbaşı Eğitim Programları

Maliyeti İŞKUR tarafından karşılanan İşbaşı Eğitim Programları ile en az iki sigortalı çalışanı bulunan işyerlerinde 6 aya kadar çalışarak deneyim sahibi olabilirsiniz.

Kursiyer Cep Harçlığı (Günlük 25 TL), İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ve Genel Sağlık Sigortası **İŞKUR** tarafından karşılanmaktadır.

444 7587 İŞKUR
İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr
/TurkiyelsKurumu /TurkiyelsKurumu

ALO 170
Bilgi Danışma Hattı

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

İŞKUR

EDİTÖRDEN

Fahrettin KAYA
Editör

Değerli Okurlarımız;

İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derleyerek ülkemizin istihdam politikasının oluşturulmasına önemli katkılar sağlayan İŞKUR, 81 ilde gerçekleştirdiği "İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları" ile çalışma hayatına ışık tutmaya devam ediyor. 2013 yılının Ocak-Haziran aylarında 81 ildeki 10 ve daha fazla kişiyi istihdam eden 100 bin 852 işyerini ziyaret eden çalışanlarımız, işgücü piyasasının talep boyutuyla ilgili kapsamlı bilgiler topladı. Elde edilen veriler, işsizliğin önlenmesi amacıyla uygulanan aktif işgücü programlarının şekillenmesinde hem Kurumumuz hem de ülkemiz için yol gösterici olacak.

İşgücü piyasası araştırmalarıyla ilgili kapsamlı bilgi vermek, bu alanda çalışan tüm kişi ve kurumlara katkı sağlamak amacıyla dergimizin bu sayısında "İşgücü Piyasası Araştırmaları"nı ele alacağız. **"Geniş Açı"** bölümümüzde; "2013 Yılı Birinci Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması" nın sonuçlarına ilişkin değerlendirmelere, işgücü piyasası araştırmaları kapsamında Kanada, İtalya ve Macaristan'daki uygulamalara, seçilmiş AB üyesi ülkelerde açık iş oranlarının hesaplanmasında kullanılan metodolojilere ilişkin birbirinden değerli yazıları bulacaksınız.

"Söyleşi" bölümümüzde Sağlık Bakanı Mehmet Müezzinoğlu ile yaptığımız çok özel röportajda Başbakanımızın **"hayalim"** dediği ülkemiz genelinde açılacak şehir hastanelerini konuştuk.

"Ekonomik Görünüm"de çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl, global ekonomik krizin 5. Yılında dünya ve Türkiye ekonomisini sizler için değerlendirirken, **"İşgücü Piyasasına Bakış"** bölümünde İŞKUR İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı Abdüllatif Gökdere, işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaşacak. **"Aktüel"**, **"İŞKUR'dan Haberler"** ve hemen ardından gelen **"İŞKUR İstatistikleri"** bölümleri de İŞKUR hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

"Parantez" bölümünde Türk Hava Kurumu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ünsal Ban, Atatürk Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Turan Öndeş ve İstihdam Uzman Yardımcısı Soner Ulukütük havacılığın gelişimi, istihdamın artırılması ve sakin şehirleri anlattıkları yazılarında çok değerli bilgileri sizlerle paylaşacak. **"Perspektif"** bölümünde yer alan değerli gazeteci ve köşe yazarı Dr. Resul Kurt, toplu işçi çıkışına ilişkin düzenlemeleri anlatacak.

"İnce İşçilik" bölümünde "Oltu Taşı"ndan tespihler üreten Yusuf Usta'nın hikayesi sizleri bekliyor. **"Genç Sayfalar"** bölümünde Dr. Ali Kitiş, engelli bireylerin mesleki rehabilitasyonu konusunu ele alacak.

Her sayıda bilgi dağarcığımızı biraz daha zenginleştiren **"Kültür-Sanat"** sayfalarının yanı sıra **"Projeler"**imizle, mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı **"Meslek Bankası"**yla dolu dolu hazırlanan dergimizin 10. Sayısı ile huzurlarınızdayız.

İŞKUR İstihdam dergisi

Sayı 10, Temmuz-Ağustos-Eylül 2013

*Üç ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır ve abonelerine ücretsiz olarak gönderilir.
*Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.
*Dergide yayınlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.

Yayın Sahibinin Adı: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına Nusret YAZICI
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Ali ÖZKAN
Yayın Koordinatörü: Fahrettin KAYA
Editör : Fahrettin KAYA
Yayına Hazırlayan : Zahide YILDIRIM
Redaksiyon: Hakan ÖZER ■ Zahide YILDIRIM
Fotoğraf: Adem KILIÇ ■ Kaan BAŞAK
Yayın Kurulu: Aydın ALABAŞ ■ Can ALKAN ■ Doğanay Nafiz İLHAN ■ Ekmel Onur AYDIN ■ Ezgi YILDIZ ■ Fahrettin KAYA ■ Hakan ÖZER ■ Nazan ÖKSÜZ ■ Uğur TUNÇ ■ Yılma Halis DÖRTLEMEZ ■ Zahide YILDIRIM

Tasarım: www.arentanitim.com.tr
Aren tanıtım
0.312 430 70 81

Yayın İdare Merkezi Adresi: Emniyet Mh. Mevlana Bul. No: 42 Yenimahalle/ANKARA
Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 216 30 00
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr
Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.
Basım Adresi: Ağaç İşleri Sanayi Sit. 1357. Sk. No:41 Ostim/ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57
Basım Tarihi: 08.11.2013/Ankara
ISSN: 1308-528X

istihdam da 3i

İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

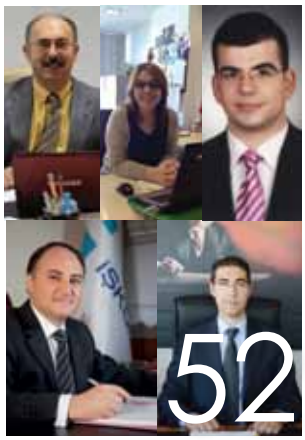
16

22

30

32

34


52

72

78

84

98

BAŞYAZI

Dr. Nusret YAZICI / İŞKUR Genel Müdürü 4

AKTÜEL 6

SÖYLEŞİ

Sağlıkta "Örnek Ülke" Olma Yolunda Emin Adımlarla İlerliyoruz... 16
Sağlık Bakanı Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 22

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Abdullatif GÖKDERE
İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı 26

PERSPEKTİF

Türkiye İçin Kalkınma Dersleri
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü 30

Toplu Çıkışa Ceza Var!
Resul KURT
SGK E. Başmüfettişi, M.Ü. Öğretim Görevlisi 32

PARANTEZ

Havacılığın Gelişimi 2
Prof. Dr. Ünsal BAN / THK Üniversitesi Rektörü - Ekonomi Yazarı 34

İstihdamın Artırılması Üzerine
Prof. Dr. Turan ÖNDEŞ
Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 39

Sakin Kentler (Cittaslow) Yeryüzünün Kurtarılmış Bölgeleri
Soner ULUTÜRK / İstihdam Uzman Yardımcısı 44

İŞKUR ÖZEL

"İŞKUR'un Uluslararası Vizyonu ve Dünyaya Açılan Kapısı Bize Emanettir..." 72
Aşkın TÖRE / İŞKUR Dış İlişkiler ve Projeler Daire Başkanı

BAŞARI HİKAYELERİ

Türkiye'nin Tek Kadın Valisi: 78
Esengül CİVELEK

İNCE İŞÇİLİK

84 Topraktan Sanata Uzanan İşçilik: Oltu

86 İŞKUR'DAN HABERLER

94 İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

GENÇ SAYFALAR

Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon 98
Doç. Dr. Ali KİTİŞ / Pamukkale Üniversitesi

PROJELER

102 • Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu

104 MESLEK BANKASI

108 KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI 52

2013 Yılı Birinci Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçlarına İlişkin Değerlendirme 54
Mehmet Ali ÖZKAN / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

İstihdamda Arz-Talep Dengesizliği: Umem Beceri'10 Penceresinden Bakış" 60
Serdar SAYAN / Prof. Dr. TOBB Üniversitesi
Esra DOĞAN / TOBB Etü SPM Misafir Araştırmacı

İşgücü Piyasa Araştırmalarında Dönüşüm: Yüz Yüzeden Sosyal Medyaya 65
Mustafa ÖZEN / İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

AB Mevzuatı Çerçevesinde Açık İş ve Açık İş Oranı Kavramı 68
Volkan ÖZ / İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZİ 2013

2013 yılının Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleştirdiğimiz "İşgücü Piyasası Talep Araştırması" kapsamında Türkiye genelinde 100 bin 852 iş yerini ziyaret ederek işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tespit ettik. Çalışmadan elde edilen sonuçların ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına, çalışma hayatının tüm aktörlerine, sivil toplum örgütlerine, üniversitelere, araştırmacılara ve tüm kamuoyuna faydalı olmasını temenni ediyorum.

BAŞYAZI

İşgücü piyasası ile ilgili periyodik ve güvenilir bilgi elde etmek, işgücü piyasasında mevcut, geçmiş ve gelecek dönemde meydana gelen değişme ve gelişmelerin işgücü üzerindeki etkisini ortaya çıkartmak ve alınması gerekli önlemleri belirlemek, iktisadi faaliyet kolları itibariyle gelişen ve daralan sektörleri, bu sektörlerde gelecekte ihtiyaç duyulacak ya da ortaya çıkacak meslekleri tespit etmek, bu mesleklerde ihtiyaç duyulan beceri ve yetenekleri belirleyerek istihdam politikalarının oluşumuna katkı sağlamak amacıyla Kurumumuz tarafından 2006 yılından beri İşgücü Piyasası Talep araştırması yapılmaktadır.

2013 yılı İşgücü Piyasası Talep Araştırması ise Kurumumuz personeli tarafından Mayıs ve Haziran aylarında **tüm illerde** işverenler ile yüz yüze görüşülerek gerçekleştirilmiştir.

Alan çalışması Türkiye İstatistik Kurumu ile birlikte tespit edilen 10 ve daha fazla kişiyi istihdam eden işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. **74 ildeki işyerlerinin tamamı, 7 ilde ise örneklem yolu ile belirlenen işyerleri ziyaret edilmiştir.** Toplamda **100 bin 852** işyeri ile görüşülerek, bu işyerlerinin **87 bin 719** tanesine işyeri bilgi formu uygulanmıştır.

Araştırma kapsamında işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve teminde güçlük çekme nedenleri, 2013 yılı sonunda ve 2014 yılı ortasında işgücü piyasasında mesleki değişim beklentilerine ilişkin bilgiler derlenmiştir.

Çalışma sonucunda Türkiye genelinde 258 bin 82 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, Türkiye genelinde **"Açık İş Oranı" % 4,4** olarak hesaplanmıştır. Başka bir deyişle, Türkiye genelinde her 100 kişilik kadronun 95,6'sı dolu, 4,4'ü ise boş olup doldurulmaya hazır durumdadır.

Türkiye'de ara elemana duyulan ihtiyaç yapılan çalışma ile bir kez daha ortaya konulmuştur. Çalışma kapsamında işverenler tarafından en fazla açık işin; dikiş makinesi operatörü (tekstil), satış elemanı, garson, kaynakçı, güvenlik görevlisi, tornacı, şoför, mobilyacı, elektrikçi, çağrı merkezi görevlisi mesleklerinde olduğu belirtilmiştir. En fazla açık iş sırasıyla İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ile İnşaat sektörlerinde yer almaktadır. Açık işlerin % 44'ü imalat sektöründe bulunmaktadır. İmalat sektöründe açık iş oranı % 5,4'tür. Başka bir

Dr. Nusret YAZICI
Genel Müdür

deyişle, imalat sektöründe her 95 çalışanın yanında 5 kişiye daha ihtiyaç duyulmaktadır.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına katılan işverenler, Türkiye genelinde ilk 6 ayda 340 bin 950 kişinin temininde güçlük çekildiğini belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında ziyaret edilen işyerlerinin % 44'ü eleman temininde güçlük çektiğini belirtmiştir. Eleman temininde güçlük çektiğini belirten işverenlerin % 60'ı buna sebep olarak ilgili meslekte aradığı düzeyde niteliğe ve beceriye sahip eleman bulunamamasını göstermiştir. Bunun yanında eleman temininde güçlük çektiğini belirten işverenlerin %17,5'i buna sebep olarak çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesini, % 15,3'ü ise önerilen ücretin az bulunmasını göstermiştir. Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması sonuçlarına göre 31 Aralık 2013 tarihi itibariyle istihdamda 263 bin 906 kişilik net artış beklenmektedir. Başka bir deyişle, işverenler bugüne kıyasla, 31 Aralık 2013 tarihinde istihdamın net olarak % 4,7 artmasını beklemektedirler.

Diğer taraftan, 2014 yılı Haziran ayı sonu itibariyle ise 268 bin 334 kişilik net istihdam artışı beklenmektedir. Başka bir deyişle, işverenler bugüne kıyasla, 30 Haziran 2014 tarihinde istihdamın net olarak % 4,8 artmasını beklemektedirler.

Yerel düzeyde de İŞKUR İl Müdürlükleri İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları kararı ile işgücü piyasası araştırmaları yapmaktadırlar. İŞKUR'un 2011-2015 Stratejik planında her ilin her yıl en az bir işgücü piyasası araştırması yapması hedef olarak konulmuştur.

Her İlin Ayrı Ayrı İşgücü Piyasası Analizi Raporlaştırılacaktır

Çalışma sonuçlarının raporlaştırılması yine İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilecektir. Çalışmanın sonuç raporlarında illerin işgücü piyasaları arz ve talep yönüyle ele alınarak illerin işgücü piyasa yapıları ve işgücü piyasalarının ihtiyaçları ortaya konulacaktır. Aktif İstihdam Politikalarının, özellikle **işgücü yetiştirme kurslarının** tespit edilen ihtiyaçlara göre açılması planlanmaktadır.

Önümüzdeki dönemde, İŞKUR tarafından her yıl en az iki defa bu yönde ve bu kapsamda araştırmalar yapılması hedeflenmektedir. Araştırmanın, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına, çalışma hayatının tüm aktörlerine, sivil toplum örgütlerine, üniversitelere, araştırmacılara ve tüm kamuoyuna faydalı olmasını temenni ederim.

BAŞBAKANIMIZ ERDOĞAN ÇALIŞMA MECLİSİ'NDE

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, hazırlık sürecindeki çalışmalara İŞKUR'un da destek verdiği 10. Çalışma Meclisi Toplantısı'na katıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 26-27 Eylül tarihlerinde Ankara'da düzenlenen toplantının açılış törenine Başbakan Erdoğan'ın yanı sıra Başbakan Yardımcısı Ali Babacan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım, TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu, Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay, Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Tuğrul Kutadgobilik, TESK Genel Başkanı Bendevi Palandöken, Memur-Sen Genel Başkanı Ahmet Gündoğdu, TZOB Genel Başkanı Şemsi Bayraktar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Fatih Acar, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, SGK Başkanı Yadigar Gökalp ve çok sayıda davetli katıldı.

Çalışma Meclisi'nde gündeme ilişkin açıklamalarda bulunan Başbakan Erdoğan, çalışma hayatının tüm kesimleri arasında barışı, diyaloğu ve uzlaşmayı sağlayacak mekanizmaları oluşturmayı hedeflediklerini belirterek, "İnsanı, insanoğlunu güçlü kılmayı he-

defliyoruz. Adil bir devlete, hükümete düşen bu anlayışı, bakış açısını savunmak, toplumun tüm kesimleriyle birlikte çalışana, çalıştırana, esnafa, girişimciye, sanayiciye, çiftçiye eşit mesafede durabilmektir" dedi.

"Yol Arkadaşlığı Kavramı Üzerinden İlerleyeceğiz"

Erdoğan, çalışma hayatında düzenleme yapılırken son derece hassas bir denge üzerinde ilerlemenin gerektiğine dikkat çekti. Bu hassasiyeti göz önünde bulundurduklarını ifade eden Erdoğan şunları söyledi: "Bizim öz kültürümüz, kendi geleneklerimiz, tarihi tecrübemiz barış ve huzur içinde bir çalışma hayatı inşa etmek için çok zengin bir birikimi özellikle ihtiva ediyor. Ahi teşkilatımızda olduğu gibi biz işçi-işveren, patron-emekçi ayrımını bir kenara koyacak, yol arkadaşlığı kavramı üzerinden ilerlemenin mücadelesi içinde olacağız."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ise Çalışma Meclisi'nin ülkenin önde gelen sosyal diyalog platformlarından biri olduğunu belirtti. Çalışma hayatıyla ilgili çok önemli reformlara imza atıldığının altını çizen Çelik, "Emek ile sermayeyi birbirini tamamlayan iki unsur olarak gören yaklaşım sayesinde çalışma hayatıyla ilgili son derece önemli reformlara hep birlikte imza attık. Bu meclisin altyapı çalışmalarını gerçekleştirdik. Orada, 'alt işverenlik', 'kıdem tazminatı', 'iş sağlığı ve güvenliği yasası sonrasında yaşanan ve yaşanması muhtemel sorunlar', 'özel istihdam büroları', 'sendikal örgütlenmenin önündeki engeller' ve 'istihdam politikaları' başlıkları ele alındı" diye konuştu.

GİRİŞİMCİLİĞİN ÖNÜNDEKİ ENGELLER KALKACAK

Bolu'da düzenlenen Genç Girişimciliğin Desteklenmesi Modeli (YES) Liderler Çalıştayı, genç istihdamı alanında faaliyet gösteren tüm tarafları bir araya getirdi. 2 gün süren çalıştayda genç girişimciliğinin gelişmesine engel teşkil eden sorunların çözümüne yönelik stratejiler geliştirildi.

Abant'ta 30 Eylül – 1 Ekim tarihleri arasında gerçekleştirilen çalıştayla ilgili bilgi veren İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Türkiye'de genç girişimciliğinin geliştirilmesi amacıyla bu alanda hizmet sunan ilgili tüm paydaşları bir araya getirdiklerini söyledi. Yazıcı, çalıştayın tüm taraflar arasında işbirliği ve koordinasyon sağladığını belirterek "Türkiye'de potansiyel adayların gerçek birer girişimci olmalarına ve genç girişimciliğinin gelişmesine engel teşkil eden her türlü sorunun aşılmasına yönelik bir strateji oluşturduk" dedi.

Genel Müdür Yazıcı, çalıştayın kapsamıyla ilgili de açıklamalarda bulundu. Genç İstihdamının

Desteklenmesi Operasyonu kapsamında oluşturulan YES Modeli'nin uygulanması için önümüzdeki günlerde imzalanması planlanan protokole taraf olacak kurumlar arasındaki işbirliğinin esaslarının belirlendiğini kaydeden Yazıcı, şöyle konuştu: "Genç girişimciliğinin desteklenmesi gibi çok yönlü sorunlarla mücadele etmek amacıyla birbiriyle kesişen alanlarda ortak politikaların uygulanması için görüş alışverişinde bulunduk. Ortak bir anlayış geliştirerek mutabık kalınan hedefler ile ilgili konuları ele aldık."

Çalıştaya İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin ve daire başkanlarının yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, YÖK, KOSGEB, Kredi ve Yurtlar Kurumu, Türk Patent Enstitüsü, TOBB, TİSK, TÜSİAD, TESK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TESKOMB, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile Kredi Garanti Fonunu'nun üst düzey temsilcileri katıldı.

Avrupa Birliği ve Türkiye'nin ortaklaşa finanse ettikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nın koordinatörlüğünde İŞKUR tarafından yürütülen Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, Türkiye nüfusunun önemli bir bölümünü oluşturan gençlerin meslek edinme, kariyer hedefleri ve girişimcilik gibi konularda bilinçlendirilmesi ile bu hedefler doğrultusunda istihdam piyasalarına katılımlarını içeren faaliyetlerden oluşuyor.

MAKEDONYA HEYETİNDEN İŞKUR'A ZİYARET

Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı ziyaretin anısına Spasov'a Osmanlı motifli bir tabak hediye etti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dime Spasov başkanlığındaki Makedonya Heyeti İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret YAZICI'yı makamında ziyaret etti.

Dime Spasov'u makamında konuk eden İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret YAZICI, Makedon heyetine kurum çalışmaları hakkında bilgi verdi. Her iki ülkenin ortak tarih ve kültüre sahip olduğunu belirten Yazıcı, "İkili ilişkiler yoluyla ve yönetim kurulu üyesi olduğumuz Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) gibi uluslararası platformlarda ortak çalışmalar yürütmek istiyoruz" dedi. Yazıcı ayrıca, İŞKUR'un aktif ve pasif işgücü programları kapsamında yürüttüğü örnek uygulamaları yerinde incelemek üzere Makedon uzmanları Türkiye'ye davet etti.

Makedon Bakan Dime Spasov ise İŞKUR'un çalışmalarını yakından takip ettiklerini ve bu konuda birlikte çalışma arzusunda olduklarını söyledi. İŞKUR tarafından gerçekleştirilen proje ve programlara da değinen Spasov "İŞKUR'un proje ve programlarını ülkemizde uygulamak istiyoruz. Konuyla ilgili uzmanlarınızı, ülkemize gönderirseniz bizi son derece mutlu edersiniz" diye konuştu.

İŞKUR HEYETİ BOSNA HERSEK VE MAKEDONYA'DA

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Dr. Nusret YAZICI'nın başkanlığındaki İŞKUR heyeti, istihdam politikaları ve uygulamaları hakkında görüş alışverişinde bulunmak ve ortak çalışmaları değerlendirmek üzere Bosna Hersek Çalışma ve İstihdam Kurumu ile Makedonya İstihdam Hizmetleri Kurumu'nu ziyaret etti.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Mehmet Aslan ile Basın, Yayın ve Tanıtım Koordinatörü Fahrettin Kaya'dan oluşan İŞKUR heyeti Bosna Hersek'i ziyaret etti.

Heyet, Bosna Hersek Çalışma ve İstihdam Kurumu Genel Müdürü Adnan Deliç ve birim koordinatörleri ile gerçekleştirilen çeşitli toplantılar ve ziyaretlerde Bosna Hersek'in istihdam ve çalışma hayatına ilişkin temel politika ve uygulamaları, meslek merkezi uygulama ve eğitim merkezleri hakkında bilgi aldı. İki ülke hükümetleri arasında "İşgücünün Karşılıklı İstihdamına Dair Anlaşma" taslağı çalışmalarında gelinen son durum istişare edilirken 2012 yılında imzalanan "İşbirliği Protokolü"nün uygulanması kapsamındaki hususlar da masaya yatırıldı. İşsizlik oranının yaklaşık yüzde 45 civarında olduğu Bosna Hersek'in bu konuda Türkiye'deki iyi uygulama örneklerinden uygun olanlarını kullanabilmesi amacıyla en yakın zamanda karşılıklı uzman gruplarının çalışması için prensip kararı alındı.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı beraberindeki heyetle birlikte Makedonya İstihdam Kurumu Genel Müdürü Vlatko Popovski'yle de bir görüşme gerçekleştirdi. İŞKUR heyeti, ziyaret kapsamında işsizliğin yaklaşık yüzde 30 azaltılması ve başta Romanlar olmak üzere dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılması için atılması gereken adımlar hakkında görüş alışverişinde bulundu. Sosyal yardım alanların işgücüne katılmalarını amaçlayan yeni uygulamalar ile kurumun hizmetlerinden faydalananların memnuniyetini ölçen, ülkemizde de pilot olarak uygulanan oylama sistemi hakkında ayrıntılı bilgi verildi. İki ülke arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi amacıyla yürütülen çalışmaları ele alan İŞKUR heyeti, Üsküp İstihdam Hizmetleri Merkezi'ndeki uygulamaları yerinde inceledi.

Bosna Hersek ve Makedonya ziyaretleri kapsamında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES), Güneydoğu Avrupa Ülkeleri İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) ve İslam İşbirliği Teşkilatı (OIC) ile ilgili değerlendirmeler de yapıldı. Görüşmelerde işsizlikle mücadele çalışmalarına Türkiye'nin sağlayabileceği katkılar ele alınırken işbirliğinin artırılması amacıyla uygulanabilecek yöntemler üzerinde fikir alışverişinde bulunuldu.

İŞGÜCÜ PİYASASININ RÖNTGENİ ÇEKİLDİ

İŞKUR tarafından işgücü piyasasının talep boyutunu tespit etmek amacıyla 2013 yılının ilk 6 ayına ilişkin gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları açıklandı.

Türkiye işgücü piyasası talep araştırması 74 ilde tam sayım, 7 ilde ise örneklem yöntemiyle 2013 yılı Mayıs-Haziran döneminde 10 ve daha fazla kişi istihdam eden 100 bin 852 işyeri ziyaret edilerek gerçekleştirildi. İşgücü arz ve talebinin doğru tespit edilmesi, buna uygun politikaların geliştirilmesi amacıyla yapılan araştırmada her 100 işyerinden 29'unda açık iş olduğu ve 2013 yılı içerisinde her 100 işyerinden 44'ünde eleman temininde güçlük çekildiği ortaya çıktı. Araştırmayla ilgili bilgi veren İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, "Açık işlerin karşılanması noktasında 81 İl Müdürlüğümüzde çalışmalar sürüyor. Aktif işgücü programlarımızla eleman bulamayan işverenlerimize yardımcı olacağız" dedi.

En Çok Aranan Meslekler Tespit Edildi

Araştırmaya göre, kapsamında işgücü piyasasında en fazla ihtiyaç duyulan meslekler de tespit edildi. 2013 yılının ilk 6 ayına ilişkin işgücü piyasası verilerinin derlendiği araştırmaya göre işverenlerin yüzde 44'ünün aradığı nitelikte eleman bulamadığını ifade eden Yazıcı, eleman temininde en çok güçlük çekilen meslekler arasında sırayla dikiş makinesi operatörü, satış danışmanı, kaynakçı, garson ve tornacı meslekleri yer aldığını söyledi. Yazıcı, Türkiye

genelinde 340 bin kişinin temininde güçlük çekildiğini belirterek, şu açıklamalarda bulundu: "Eleman temininde güçlük çektiğini belirten işverenlerin yüzde 60'ı buna sebep olarak ilgili meslekte aradığı düzeyde niteliğe ve beceriye sahip eleman bulunamamasını gösteriyor. Biz İŞKUR olarak, bu mesleklerde eleman bulamayan tüm işverenlerimizi kurumumuza bekliyoruz. Gerek mesleki eğitim kurslarımız gerekse de işbaşı eğitim programlarımızla bu açığı kapatmaya hazırız."

İşgücü piyasasının röntgeninin çekildiği araştırmada açık işlerin sektörel dağılımları da belirlendi. Başta imalat olmak üzere, toptan perakende ticaret ve inşaat sektörlerinde açık iş oranı en yüksek düzeyde bulunuyor. Tespit edilen 258 bin 82 kişilik açık işin yüzde 44'ü imalat sektöründe yer alırken bu sektörde her 95 çalışanın yanında 5 kişiye daha ihtiyaç duyuluyor.

İstihdam Artışı Devam Edecek

Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, 2013 yılında istihdam artışının süreceğini, yılsonu itibariyle istihdamda 263 bin 906 kişilik net artış beklediklerini açıkladı. 2014 yılı istihdam beklentilerine ilişkin bilgi veren Yazıcı, "31 Aralık 2013 tarihinde istihdamın net olarak yüzde 4.7 artmasını bekliyoruz. Diğer taraftan 2014 yılı Haziran ayı sonu itibariyle ise 268 bin 334 kişilik net istihdam artışı olacağını öngörüyoruz. 30 Haziran 2014 tarihinde istihdamın net olarak yüzde 4.8 düzeyinde artacağını tahmin ediyoruz" diye konuştu.

İŞKUR'DAN HAYAT BOYU REHBERLİK EĞİTİMİ

Avrupa Hayat Boyu Rehberlik ve Politika Ağı (ELGPN) tarafından geliştirilen "Hayat Boyu Rehberlik Hizmetlerinde Neredeyiz: Avrupa Kaynak Kiti" Eğitimi'nde Avrupa'daki örnek uygulamalar masaya yatırıldı.

Avrupa'daki hayat boyu rehberlik hizmetlerini, yürütülen politikaları, stratejileri, uygulamaları izlemek ve Türkiye'de bu alanda yapılan çalışmaları Avrupa örnekleri ile karşılaştırmak amacıyla 3-4 Ekim tarihlerinde Ankara'da düzenlenen eğitimin açılış konuşmasını İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan yaptı. Hayat boyu rehberlik hizmetlerinde İŞKUR'un çok önemli bir noktaya ulaştığını belirten Özkan, "Bu hizmetimizi daha ileriye taşımak için çalışmalarımız sürecek. Paydaş kurumlarımız ile beraber çalışacağız. Düzenlediğimiz bu eğitimde kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinin yanı sıra akademisyenlerle fikir alışverişinde bulunacağız. Avrupa'da rehberlik alanında gerçekleştirilen çalışmaları ülkemizdekilerle karşılaştırarak örnek uygulamaları değerlendireceğiz" dedi.

İŞVERENLER İŞKUR'U TERCİH EDİYOR

2013 yılının Mayıs-Haziran döneminde yapılan işgücü piyasası talep araştırmasına göre eleman temininde İŞKUR'u tercih eden işverenlerin sayısı her geçen yıl artıyor.

Araştırmanın sonuçlarını değerlendiren Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, işverenlerin eleman temininde en çok akraba, eş ve dostlarına başvurduğunu daha sonra ise İŞKUR'u tercih ettiğini söyledi. İŞKUR'u tercih eden işyerlerinin oranının her geçen yıl arttığını kaydeden Yazıcı, "Açık işi olan işverenlerin yüzde 47,7'sinin İŞKUR'a başvurduğunu bildirdi.

Yazıcı ayrıca, işverenlerin İŞKUR'u tercih etme oranlarının 2011'de yüzde 28,6, 2012'de yüzde 42 olduğunu belirterek, 2013 yılında ise neredeyse her iki işverenden birisinin İŞKUR'u tercih ettiğine dikkat çekti. İŞKUR'u zirveye taşımak için işyeri ziyaretlerinin tüm hızıyla süreceğini kaydeden Yazıcı, 81 ilde iş ve meslek danışmanlarının işverenleri Kurum hizmetleriyle ilgili düzenli bilgilendirerek eleman temininde yardımcı olacağını vurguladı.

HER ÖĞRENCİNİN DANIŞMANI OLACAK

Mezuniyet sonrasında öğrencilerin çalışma hayatına geçişlerini kolaylaştırmak amacıyla 2013 yılında 48 üniversitede irtibat noktası açan İŞKUR, yeni akademik yılda da çalışmalarına devam edecek. İrtibat noktalarında görevli iş ve meslek danışmanları öğrencilere kariyer planlamalarıyla ilgili yardımcı olacak.

81 ilde bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin üniversitelerde daha fazla irtibat noktası açabilmek amacıyla girişimlerinin sürdüğünü belirten İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, öğrencilerin kariyer planlamalarını doğru yapabilmeleri için bu hizmeti hayata geçirdiklerini söyledi. Üniversite yerleşkelerindeki irtibat noktalarında iş ve meslek danışmanlarının öğrencilerle birebir görüştüğünü vurgulayan Yazıcı, "İrtibat noktalarında üniversiteli gençlere danışmanlık hizmeti sunuyoruz. Öğrencilere hem bireysel hem de grup görüşmeleri yoluyla eğitim aldıkları mesleklere dair çalışma şartları, iş olanaklarının yanı sıra işgücü piyasası, iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama konularında kapsamlı bilgiler veriyoruz" dedi.

Son olarak İŞKUR'un toplumun tüm kesimine hitap eden bir kurum olduğunun altını çizen Yazıcı, nitelikli işgücüne daha fazla ulaşabilmek için yeni irtibat noktaları açacaklarının müjdesini verdi.

Üniversitelerle işbirliğine giden İŞKUR, yerleşkelerde açacağı irtibat noktalarında öğrencilere danışmanlık hizmeti verecek.

Sağlıkta "Örnek Ülke" olma yolunda emin adımlarla ilerliyoruz...

Başbakanımızın "hayalim" dediği ülkemiz genelinde 39 ilde toplam 50 bin 239 yatak kapasiteli 66 şehir hastanesinin adımlarını attık. Bu hastanelerde vatandaşlarımız "beş yıldız" konforunda sağlık hizmeti alırken, sağlık çalışanlarımız da mesleklerini en iyi şekilde icra edebilecekleri hastane ortamına kavuşacak.

T.C. Sağlık Bakanlığı

"Türkiye, son yıllarda sağlık alanına önemli çalışmalara imza atarak, sağlığa erişimde birçok gelişmiş ülkeyi geride bıraktı."

Hükümetimiz döneminde uygulamaya konulan Sağlıkta Dönüşüm Programı ile sağlık sistemimizde köklü değişiklikler yapıldı. Bu programla, hastaneler ve sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında toplandı. Vatandaşlarımız, rehin tutulmak bir yana istedikleri hastaneye gidip, istedikleri eczaneden ilaçlarını almaya başladı. Ambulanslarımızı sadece karada değil, havada ve denizde de vatandaşlarımızın hizmetine sunduk. Ambulans uçaklarımız, ambulans helikopterlerimiz parası olsun olmasın tüm vatandaşlarımızın yardımına koştu. Aile hekimliği uygulamasına geçildi. Koruyucu sağlık hizmetlerinde önemli adımlar attık. Aşılama oranları yüzde 98'lere ulaştı. Anne-bebek ölümlerinde önemli düşüşler sağlandı. Dünyada ender görülecek hızda ve düzeyde sağlık göstergelerimizi iyileştirerek küresel bir başarı örneği sergiledik. Bu başarımız vatandaşlarımız tara-

fından da kabul gördü ve takdir edildi ki, sağlık hizmetlerinden memnuniyet oranı yüzde 39'dan yüzde 76'ya çıktı.

Ülkemizde sağlık personeli açığı maalesef kökü geçmişe dayanan bir plansızlığın sonucu olarak halen önemli bir sorun olarak karşımızda duruyor. Pek çok kere ifade ettiğim gibi bizim 20 bin uzman hekime, 30 bin pratisyen hekime ihtiyacımız var. Önümüzdeki dönemde bizi en çok zorlayacak konu istihdam açığı. Ancak elbette şikayet edecek değiliz.

"Başta üniversitelerimiz olmak üzere sağlığın tüm paydaşları ile el ele vererek, sağlık insan gücü açığını giderme gayreti içinde olacağız."

Bizim 2023'e kadar sağlık hizmetlerindeki personel ihtiyacını giderecek, işleyen reel bir projeksiyonumuz var. İnşallah sağlıkta insan kaynağı kapasitesini gelişmiş ülke standartlarına taşıyacağız.

Hükümetimiz döneminde hekim açığını sıkça dile getirdik, bunun çözümü olarak ise tıp fakültelerinin kontenjanlarının artırılması gerektiğini vurguladık. YÖK bu talebimizi dikkate alarak, son beş yılda bu kontenjanları artırdı. Bu çalışmaların hekim sayısında 4-5 yıl içinde önemli artışlar sağlayacağına inanıyorum. Biz de bu süre içinde fiziki mekanlarımızı ve teknolojik altyapılarımızı çok daha güçlü hale getireceğiz. Ama ne yazık ki yetişmiş uzman sayımızda ciddi açığımız bulunmaktadır. İnşallah üniversitelerimizin ve fakültelerimizin güçlü dinamikleriyle o açığımızı da hızla kapatarak 2023'e ülkemizi çok farklı boyutta taşıyacağız.

"Şehir hastaneleri sağlıkta devrim olacak."

Sayın Başbakanımızın "hayalim" dediği ülkemiz genelinde 39 ilde toplam 50.239 yatak kapasiteli 66 şehir hastanesinin adımlarını attık. Geçtiğimiz günlerde 14 ile 15 şehir hastanesi projesini imzaladık. Projesi imzalanan bu hastanelerin temellerini atıyoruz.

Şehir Hastaneleri, bünyesinde farklı alanlarda uzmanlaşmış ihtisas hastaneleri, Ar-Ge laboratuvarları ve merkezleri, teknopark, sosyal tesisler, otel, alışveriş merkezi, konaklama ve açık alan kullanımlarının bir bütün olarak barındırıldığı sağlık kompleksleri olarak hizmet verecektir.

Bu tesisler, Kamu Özel Ortaklığı modeli ile yapılacağı için yatırım bedeli özel sektör tarafından karşılanacak ve

Şehir Hastaneleri, bünyesinde farklı alanlarda uzmanlaşmış ihtisas hastaneleri, Ar-Ge laboratuvarları ve merkezleri, teknopark, sosyal tesisler, otel, alışveriş merkezi, konaklama ve açık alan kullanımlarının bir bütün olarak barındırıldığı sağlık kompleksleri olarak hizmet verecektir.

borçlanma özel sektör borcu olacaktır. Dolayısıyla Hazineye ek bir yük getirmeyecektir. Devlet bu komplekslere kullanım bedeli ödeyeceği için düşük kullanım bedeli ile büyük miktardaki yatırımları kısa sürede tamamlayarak hizmete sunacaktır. Sürenin sonunda bütün tesisler yenilenmiş halde bütünüyle kamuya terk edilecek ve Hazineye artı bir değer kazandıracaktır.

"Saymakla bitmeyecek bu komplekslerde bir sağlık merkezi için akla gelebilecek her türlü fiziki donanım ve alt yapı imkânı bulunacaktır."

Şehir hastaneleri, vatandaşlarımızın A'dan, Z'ye her türlü tıbbi tahlil ve tedavilerini yaptırabileceği ve tedavilerini son noktasına kadar götürebilecekleri sağlık kompleksleridir.

Özellikleri saymakla bitmeyecek bu komplekslerde bir sağlık merkezi için akla gelebilecek her türlü fiziki donanım ve alt yapı imkânı bulunacaktır. Bir taraftan yer altından özel tünel yollardan ambulanslar çok kısa bir sürede hasta taşıyacak, diğer taraftan da helikopter ambulanslarla günün her saatinde hasta nâkli yapabilecektir.. Bu devasa yapılar, hizmet alanında yapabileceklerimizin son kertesi değil, bundan sonra ortaya koyacağımız yeni çalışmalarımız için bir basamaktır. Çünkü vatandaşlarımızın her şeyin en iyisine layık olduğuna inanıyor ve bunun gereğini yapıyoruz. İşte şehir hastaneleri projelerimiz de bu anlayışın tezahürüdür.

Bu hastanelerde vatandaşlarımız "beş yıldız" konforunda sağlık hizmeti alırken, sağlık çalışanlarımız da meslekleri en iyi şekilde icra edebilecekleri hastane ortamına kavuşacaktır. Bu merkezlerimiz, sağlık hizmeti sunmanın yanında eğitim ve araştırma faaliyetleri ile de tıp dünyasına önemli katkılar sunacaktır.

"Sağlık merkezlerimizin fiziki donanımlarını engelli vatandaşlarımızın kullanıma uygun bir şekilde inşa ediyoruz."

İktidara geldiğimiz ilk günden bu yana sosyal politika anlayışımızın gereği olarak özellikle dezavantajlı gruplara öncelik verdik. Bu yönde pozitif ayrımcılığın gereklerini en iyi şekilde yerine getirmeye çalıştık. Vatandaşlarımıza, kaliteli, erişilebilir ve sürdürülebilir bir hizmet sunabilmek için bütün imkânlarımızı seferber ederken, söz konusu hizmetlere ne oranda erişildiğine de özen gösterdik. Toplumun hiçbir ferdine renginden, ırkından, inançlarından dolayı hizmet sunumunda bir ayrımcılık yapmadık. Türkiye'nin en ücra noktasına kadar ulaşma gayretinde olduk ve hizmetlerimizin nasıl bir sonuç doğurduğunu da yerinde inceledik. İnsanı merkeze alan politikamızın gereği olan bu anlayışı zamanla daha kurumsal bir hale getirerek, aracısız ve

Bizim 2023'e kadar sağlık hizmetlerindeki personel ihtiyacını giderecek, işleyen reel bir projeksiyonumuz var. İnşallah sağlıkta insan kaynağı kapasitesini gelişmiş ülke standartlarına taşıyacağız.

zamanında sorunları çözebilen bir ağ inşa ettik. Bu sistematiğin merkezine ise dezavantajlı grupları alarak kamu hizmetlerinden engelsiz bir şekilde yararlanabilmeleri için gerekli çalışmaları yaptık. Bu kapsamda, sağlık merkezlerimizin fiziki donanımlarını engelli vatandaşlarımızın kullanıma uygun bir şekilde inşa ediyoruz. Ağız ve Diş Sağlığı Merkezlerimizde engelli vatandaşlarımıza genel anestezi altında hizmet vermeye başladık. Ayrıca şehir hastanelerimizi engelli vatandaşlarımızın ihtiyaçlarına uygun olarak inşa ediyoruz. Hastanelere gelemeyecek durumda olan engeli kardeşlerimiz için de evde sağlık hizmetini sunuyoruz. Bunun yanı sıra koruyucu sağlık hizmetlerinin gereği yeni doğan taraması yapılarak çocuklarımızın sağlıklı bir şekilde büyümesini hedefliyoruz. Bizim için bir vatandaşımızın engelinden dolayı kamu hizmetlerinden mahrum kalması kesinlikle söz konusu olamaz.

GLOBAL EKONOMİK KRİZİN 5. YILINDA DÜNYA VE TÜRKİYE EKONOMİSİ

Türkiye ekonomisi 2013 yılı ilk çeyrekte yüzde 2,9; ikinci çeyrekte yüzde 4,4 ve ilk altı aylık dönemde ise yüzde 3,7 büyüyerek gelişmiş ülkelerin tamamından daha hızlı bir ekonomik büyüme gerçekleştirmiştir. Türkiye ekonomisinin bu ekonomik büyüme performansı Gezi olaylarının, Ortadoğu'daki karışık siyasi yapının ve gelişmekte olan ülkelerden hızlı para çıkışının yaşandığı bir dönem içerisinde gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda iç ve dış şoklara karşı dayanıklılığını göstermiş olduğu görülmektedir.

Erdal Tanas KARAGÖL*

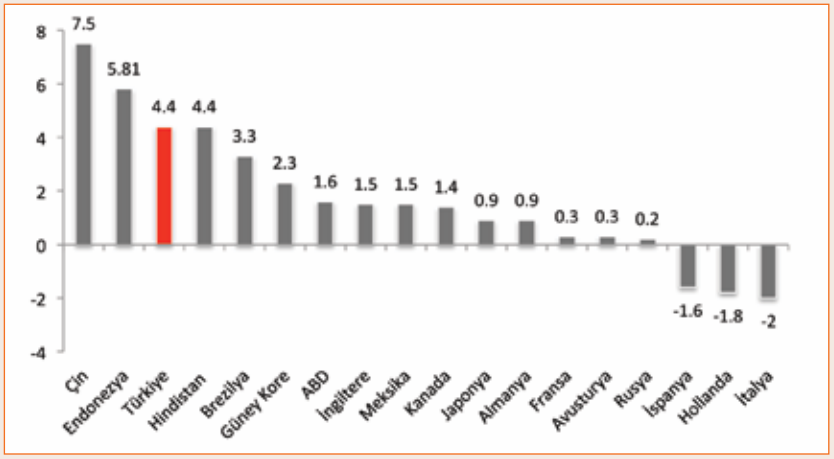
* *Prof. Dr.*
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

2008 yılının ikinci yarısında ABD'nin finans sektöründe ortaya çıkan ekonomik kriz, kısa sürede tüm dünyaya yayılarak küresel çapta bir mali krize dönüşmüştür. Krizin diğer ülkelere sıçraması ile krizin olumsuz etkileri başta gelişmiş ekonomiler olmak üzere tüm dünya ekonomilerinde hissedilmiştir. Gelişmiş ülkeler arasındaki finansal bağımlılık nedeniyle krizden daha fazla etkilenmişler ve Euro Bölgesi ülkeleri 2009 yılında yüzde 4,1 oranında küçülerek tarihindeki en büyük daralmayı yaşamıştır.[1] Yaşanan küresel ekonomik kriz, AB ülkelerinde kamu açıkları ve borç stoklarının ciddi boyutlarda artmasına ve birçok üye ülkede kamu maliyesinin sürdürülebilirliğinin tehlikeye girmesine neden olmuştur. Euro Bölgesi'ne ülkelerine dahil başta Yunanistan'ın olmak üzere, İrlanda, İspanya, Portekiz ve Güney Kıbrıs Rum Kesimi AB'den yardım talebinde bulunmuş ve IMF'nin de desteğiyle söz konusu ülkelere yönelik kapsamlı mali yardım programları geliştirilmiştir.

Gelişmekte olan ülkeler ise krizin etkilerini gelişmiş ülkelerden daha hızlı üstlerinden atmışlardır. 2009 yılının sonlarına doğru ekonomik toparlanma sürecine girerken artık 2010 yılı itibariyle hızlı bir ekonomik büyüme sürecine girmişlerdir. Gelişmekte olan ülkeler 2009 yılında 2,7 oranında büyüme gerçekleştirirken

2012 yılında yüzde 5,1 oranında büyüme gerçekleştirmişlerdir. Aynı zamanda bu ekonomiler ticaretlerini daha çok gelişmiş ekonomilerle yaptıkları için gelişmiş ülke ekonomilerindeki ticaret hacmi daralmalarından dolaylı olarak etkilenmişlerdir. 2007 yılında gelişmekte olan ülkelerin ticaret hacimleri yüzde 14,7 iken bu oran 2012 yılında yüzde 4,9 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye ekonomisi de küresel ekonomik krizden dış ticaret kanalıyla etkilenmişse de toparlanması gelişmiş ülkelere göre çok daha hızlı olmuştur. Küresel ekonomik krizden bu yana geçen 5 yıllık süreçte, Türkiye ekonomisi ise 2009 yılı haricinde sürekli olarak pozitif ekonomik büyüme gerçekleştirmiştir (Grafik 1). 2010 yılında yüzde 9,2; 2011 yılında yüzde 8,5 büyüyen Türkiye ekonomisinde iç talep kaynaklı büyüme nedeniyle cari açığın GSYH içindeki payı yüzde 10 seviyesine gelmiştir. 2012 yılında yüksek cari açık nedeniyle büyümede hız kesmiş olsa da yine gelişmiş ülkelerden ve diğer gelişmekte olan ülkelerden hızlı büyüyerek ekonomik anlamda diğer ülkelerden pozitif ayrışmıştır. 2013 yılına gelindiğinde ise ekonomik büyüme hızı yeniden yükselişe geçmiştir. Böylece makro ekonomik göstergeler 2013 yılında da istikrarlı duruşunu korumuştur. Özellikle ekonomik büyüme anlamında yaklaşık 15 çeyrek gibi uzun bir süredir sürekli pozitif büyüyerek gelişmiş ülkelere göre oldukça iyi bir performans sergilemiştir. Türkiye ekonomisi 2013 yılı ilk çeyrekte yüzde 2,9; ikinci çeyrekte yüzde 4,4 ve ilk altı aylık dönemde ise yüzde 3,7 büyüyerek gelişmiş ülkelerin tamamından daha hızlı bir ekonomik büyüme gerçekleştirmiştir. Türkiye ekonomisinin bu ekonomik büyüme performansı Gezi olaylarının, Ortadoğu'daki karışık siyasi yapının ve gelişmekte olan ülkelerden hızlı para çıkışının yaşandığı bir dönem içerisinde gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda iç ve dış şoklara karşı dayanıklılığını göstermiş olduğu görülmektedir.[2]



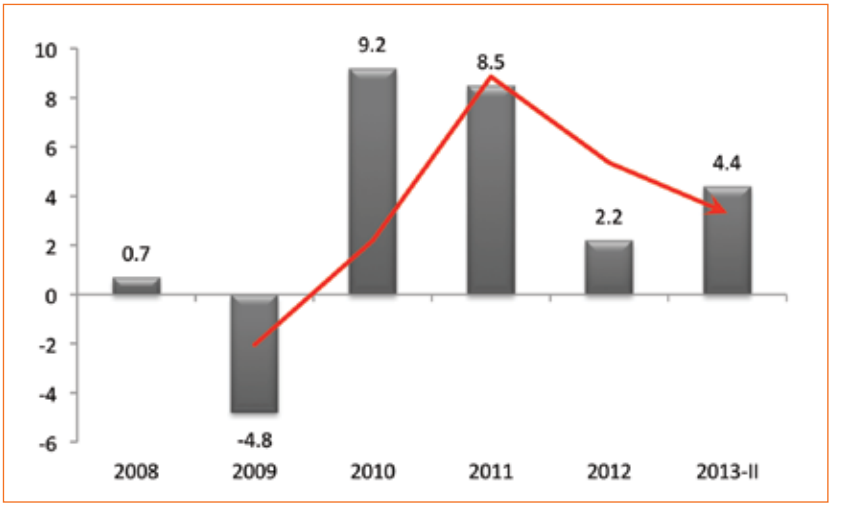
Grafik 1: Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Göre Sabit Fiyatlarla GSYH'de Değişim (Yüzde)

Kaynak: TUİK

Ekonomik büyüme küresel ekonomik krizden bu yana gelişmiş ülkelerin çoğunda durağan kalırken hatta daralma olarak gerçekleşirken, Türkiye ekonomisi krizin beşinci yıldönümünde de diğer ülkelerden hızlı büyüyerek istikrarlı görünümünü korumuştur. Dünyanın en büyük ekonomileri olan ve G-20 olarak adlandırılan ülkeler arasında 2013 yılı ikinci çeyreğinde en yüksek büyüme rakamına yüzde 7,5 ile Çin; ikinci en yüksek rakama yüzde 5,81 ile Endonezya ve 4,4 ile en yüksek üçüncü ülke konumuna Türkiye ulaşmıştır (Grafik 2). Avrupa Birliği ülkeleri ve ABD'nin de içinde bulunduğu gelişmiş ülkelerin ise tamamından daha hızlı büyüyen Türkiye ekonomisinin bu ayrışmasının önümüzdeki dönemlerde de devam edeceği beklenmektedir. Türkiye ekonomisi bu performansı başta kamu maliyesi göstergeleri olmak üzere, sağlam bankacılık yapısı, güçlü reel sektör ve hane halkının güçlü yapısı ekonomiyi dış şoklara karşı koruyan başlıca faktörler olmuştur.

Grafik 2: 2013 Yılı II. Çeyrek Büyüme Oranları (Yüzde) Seçilmiş G-20 Ülkeleri

Kaynak: Trading Economics



Küresel ekonomik krizin 5. yılında da gelişmiş ülkelerin tamamı dış ticarette kriz öncesi seviyeye gelememiştir. Bu durum gelişmekte olan ülkeleri de etkilemiş ve dış talepleri önemli ölçüde düşmekte, dünya ticaret hacminin büyümesi yavaşlamaktadır. Türkiye ekonomisi ise dış ticarette kayıpları minimuma indirmeyi başararak hem dış ticaret hacmini genişletmiş, hem de ihracatı sürekli olarak artmıştır. Türkiye ekonomisi dış ticarette 2008 yılından bu yana 2009 küresel ekonomik kriz yılı haricinde sürekli olarak hacmini genişleterek yoluna devam etmiştir. 2013 yılı ilk altı ayında da ihracattaki artışla birlikte dış ticaret performansını sürdürmüştür. Türkiye ekonomisinde dış ticaret ekonomik büyümeye önemli katkılar yapmıştır. 2013'ün ilk yarısında da bir önceki yılın aynı dönemine göre yüzde 1,3 oranında artmıştır. Ekonomik büyümeye en yüksek katkı geçtiğimiz dönemlerde ihracattan gelirken bu dönemde ihracatın katkısı önceki dönemlere göreceli olarak düşük kalmıştır. 2013 yılı ilk altı aylık dönemde bir önceki yılın aynı dönemine göre ihracat yüzde 1,3 artarak 2013 yılı ilk altı aylık dönemde 75 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir. İhracatın ithalatı karşılama oranı ise yüzde 59,8 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye ekonomisinin gelişmiş ülkelerden ve diğer gelişmekte olan ülkelerden ekonomik anlamda pozitif ayrışmasına en önemli katkılardan biri ihracattan gelmiştir. Sürekli olarak geliştirilen ürün ve pazar çeşitliliği ihracatın gelişmesini sağlamıştır. Özellikle pazar çeşitlendirmesinde izlenen politika ekonominin konjonktürel şoklardan negatif etkilenmesini engellemiştir. Bu küresel ekonomik kriz ve devamında gelen Avrupa ülkelerinin mali kriz döneminde açıkça görülmüştür. Türkiye'nin en büyük ihracat pazarı olan Avrupa ülkelerinden gelen dış talebin daralması Türkiye'nin toplam dış ticaretini artırmasına engel olmamıştır. Çünkü Türkiye bu süreçte Avrupa'ya alternatif pazarlar geliştirmiş böylece kaybedilen dış talep miktarı artarak devam etmiştir.

2013 yılı ilk altı ayından bir önceki yılın aynı dönemine göre Avrupa ülkelerindeki belirsizliğin azalması ve talebin yeniden artmasına bağlı olarak bölgeye yapılan ihracat yüzde 3,8 oranında artmıştır. Fakat Türkiye'nin alternatif pazarları olan diğer ülkelere yapılan ihracatın toplam ihracat içindeki payı az da olsa (yüzde 0,5) azalmıştır.3

Sonuç ve Öneriler

Küresel ekonomik krizden bu yana geçen 5 yıllık süreçte Avrupa ülkelerindeki ekonomik belirsizlik tam olarak giderilememiş, ekonomik göstergelerde gözle görülür bir iyileşme sağlanamamış ve temel yapısal sorunlara kalıcı çözüm getirilememiştir. Böylece gelişmiş ülkeler hala ekonomik büyüme sürecine giremezken gelişmekte olan ülkeler hızla toparlanmış ve ekonomik büyümelerini sürdürmüşlerdir. Türkiye ekonomisi de bu süreçte kamu maliyesi, bankacılık sektörü ve reel sektörde aldığı tedbirler sayesinde krizin etkilerinden uzaklaşmıştır.

Son dönemlerde FED'in krizden çıkma stratejisi kapsamında, gelişmekte olan ülkelerde başlayan sermaye çıkışlarına bağlı olarak TL'de de meydana gelen değer kayıpları neticesinde piyasada faiz lobisi olarak adlandırılan kesimin faizleri artırma çabaları görülmüştür. Ancak, Merkez Bankası bu baskılara rağmen faizleri artırma yoluna gitmemiştir. Bunun önemli bir nedeni de başta ekonomik büyüme ve 2023 yılı için hedeflenen politikalara ulaşılabilmesi için faizlerin önemli bir belirleyiciliğe sahip olmasıdır. Dolayısıyla, ekonomik büyümenin aralıksız ve sorunsuz devam ettirilmesi için faiz dışında diğer araçların kullanımına devam edilmesi gerekmektedir. Bu politika ile hem hedeflenen uzun vadeli yatırımların gerçekleşmesi daha avantajlı olacak; hem de faizlerin yükselmesi ile ülkeye girecek spekülatif sermaye ve neden olduğu TL değerlenmesi ile oluşacak yüksek miktardaki ithalat dolayısıyla oluşacak cari açık problemi ile karşılaşılmayacaktır.

Ayrıca, söz konusu hedeflere ulaşılmasında içinde bulunulan dönem kritik olmakla birlikte bir an önce yapısal adımlar atılarak **ülkede ü**retilmeyen malların üretilmesini teşvik ederek ithalatın azalması sağlanmalıdır. 5. yılında küresel ekonomik krizden, Türkiye'nin minimum düzeyde etkilenmesi, hatta bunu adeta bir fırsata çevirmesinde kamu maliyesinin ve bankacılık sisteminin güçlü olmasının çok büyük rolü vardır. Çünkü bir ülkenin kamu maliyesi ne kadar güçlüyse, dışarıdan gelen şoklara karşı o kadar dayanıklı olacaktır. Türkiye›nin bundan sonra da bu bütçe disiplininden, bu kamu maliyesinin sağlamlığından taviz vermemesi, yıllar boyunca edinilen bu kazanımdan vazgeçmemesi gerekmektedir.

Türkiye ekonomisinin bu pozitif ayrışmasının önümüzdeki dönemlerde de devam etmesi, aynı zamanda 2023 ekonomik hedeflerine ulaşabilmesi için yatırımların artması ve dış finansmana bağımlılığın azalması zorunlu hale gelmiştir. Bu nedenle son dönemdeki **döviz kurunun** artışı ile **öngörülen mega projelerin** maliyetlerini artırsa da bu projelerin tamamlanması daha da önemli hale gelmiştir. Zira, söz konusu projeler Türkiye'nin ihtiyacı olan yapısal dönüşümün en önemli ayağıdır. Hem yatırımcı çekme hem de ciddi istihdam yaratma kapasitesi ile Türkiye ekonomisinin en önemli yapısal sorunlarının çözümüne büyük katkılar yapacaktır.

Türkiye ekonomisinin gelişmiş ülkelerden ve diğer gelişmekte olan ülkelerden ekonomik anlamda pozitif ayrışmasına en önemli katkılardan biri ihracattan gelmiştir. Sürekli olarak geliştirilen ürün ve pazar çeşitliliği ihracatın gelişmesini sağlamıştır. Özellikle pazar çeşitlendirmesinde izlenen politika ekonominin konjonktürel şoklardan negatif etkilenmesini engellemiştir.

Kaynakça

1. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği, "Küresel Krizin AB Üyesi Ülkelere Etkileri ve Gelecek Döneme İlişkin Beklentiler", Ankara, 2011.
2. Erdal Tanas Karagöl (2013), "Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) 2013-II. Çeyrek (Nisan, Mayıs, Haziran) Ve 2013 İlk Yarı Değerlendirmesi", SETA Perspektif, No:20.
3. TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri Haziran 2013.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

İşsizlik sorunu bugün gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından biridir. Dünya işgücü piyasası derin krizlerinden birini yaşamaktadır. 2012 yılı içerisinde dünyada yaklaşık 200 milyon işsizin olduğu ve bunun yaklaşık 73 milyonunun genç olduğu belirtilmektedir.

Tablo 1: Dünyada İşsizlik

EUROSTAT verilerine göre 2008 yılından sonra AB Geneli işsizlik oranı artmaya devam etmekteyken Türkiye'nin işsizlik oranı 2009 yılından sonra azalmaya başlamış ve tek haneli olarak gerçekleşmiştir.

Kaynak: EUROSTAT

ÜLKE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013		
							NİSAN	MAYIS	HAZİRAN
ABD	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,5	7,6	7,6
Rusya	6,1	6,4	8,4	8,4	8,4	6	6	5,8	5,7
AB 27	7,2	7,1	9	9,7	9,7	10,6	10,9	10,9	10,9
Euro Alanı	7,6	7,6	9,5	10,1	10,2	11,6	12,1	12,1	12,1
Belçika	7,5	7	8	8,4	7,2	7,6	8,6	8,7	8,7
Bulgaristan	6,9	5,7	6,9	10,3	11,4	12,4	12,9	12,7	12,7
Danimarka	3,8	3,5	6,1	7,6	7,7	7,7	7	6,8	6,7
Almanya	8,8	7,6	7,9	7,2	6	5,6	5,4	5,4	5,4
İrlanda	4,6	6,1	12,2	14,1	14,9	15	13,7	13,9	13,9
Yunanistan	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,1	27,6	27,9
İspanya	8,3	11,4	18,1	20,2	21,8	25,2	26,5	26,4	26,3
Fransa	8	7,4	9,2	9,4	9,3	9,9	10,8	10,9	11
İtalya	6,2	6,8	7,9	8,5	8,5	10,8	12	12,2	12,1
Macaristan	7,4	7,9	10,1	11,2	11	11	10,4	10,4	10,4
Hollanda	3,2	2,7	3,4	4,5	4,4	5,3	6,5	6,6	6,8
Avusturya	4,5	3,9	4,9	4,5	4,2	4,4	4,8	4,6	4,7
Portekiz	8,5	8,1	10	11,4	13,4	16,4	17,3	17	16,7
İsveç	6,2	6,3	8,5	8,8	8	8,1	8,3	7,9	7,9
İngiltere	5,4	5,7	7,7	7,9	8,2	8	7,7	7,7	7,7
Norveç	2,5	2,6	3,2	3,6	3,3	3,2	3,5	3,4	:
Hırvatistan	9,8	8,6	9,3	12,1	13,9	16,3	16,5	16,4	16,5
Türkiye	9,1	9,9	12,8	10,9	9	8,3	8,5	8,6	8,6

Abdüllatif GÖKDERE*

* İşgücü Piyasası ve İstatistik Daire Başkanı

Dünya İşgücü Piyasası ve İstihdam Durumu

Dünya işgücü piyasası derin krizlerinden birini yaşamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2013 yılında hazırlanan raporda işgücü piyasasında kalmanın zorlukları, özellikle gençler için beceri zorlukları, kaliteli istihdam yaratmanın güçlükleri belirtilmiştir. İşsizlik süreleri gittikçe uzarken, "ne eğitimde ne de işte olmayan nüfus" sorunu devam etmektedir. ILO analizleri incelendiğinde 2013 yılı itibariyle dünyadaki işsizlerin sayısının 200 milyon sınırını aştığını görüyoruz. Uluslararası Çalışma Örgütü işsizlerin sayısının gelecek yılda ilerleyerek 208 milyona ulaşacağını öngörüyor. 2013 yılında sadece G20 ülkelerinde 93 milyon kişi işsiz durumda. İşgücüne katılma oranı dünya genelinde % 48,5, erkekler için % 56,1 ve kadınlar için % 40,5'tir.

İşsizlik oranlarının Avrupa genelindeki seyri incelenecek olursa, Türkiye'nin AB üyesi ülkelerden ve gelişmiş ülkelerden ayrıştığı görülecektir. AB üyesi ülkelerin mevcut durumları ve yapısal farklılıkları nedeniyle işgücü piyasasına ilişkin dinamiklerin ülkeden ülkeye farklılaşmasıyla birlikte işsizlik oranları artmaya devam etmekte veyahut kriz öncesi durumlarının üzerinde sabit bir seyir izlediği görülmektedir. AB işsizlik oranı 2010 ve 2011 yıllarına göre 2012 yılında artış göstermiş ve % 10,6 olarak gerçekleşmiştir. 2013 yılının ilk yedi ayında bu artış trendi devam etmiş ve % 11 seviyesinde gerçekleşmiştir.

AB 27 düzeyindeki işsizlik oranı kriz öncesi seviyeye inemediği gibi AB ülkelerinin önemli bir kısmı da borç krizinden kaynaklanan olumsuz gelişmeler nedeniyle işsizlik önleyici politikalara girişememektedir. 2011 yılında OECD üyesi ülkelerdeki işsizlik oranı ise AB 27'dekinin aksine işsizlik oranı düşüş göstermiş olsa da hala kriz öncesindeki seviyenin üzerindeki pozisyonunu korumaktadır. ABD'deki işsizlik oranı da halen kriz öncesindeki seviyenin oldukça üzerinde olup 2013 Haziran ayı itibariyle 7,6 oranındadır. (Yaklaşık 11,8 milyon kişi)

Kriz öncesi işsizlik oranları ile 2012 yılı işsizlik oranları karşılaştırıldığında Türkiye, 2012 yılı işsizlik oranının 2007 yılı işsizlik oranından düşük olduğu ender ülkelerden biridir. Bu konuda **Almanya, Avusturya** ve **Türkiye**'nin başarısı dikkat çekmektedir.

Dünya genelinde kriz sonrası yükselişi devam eden işsizlik oranlarının azaltılamaması birçok ülkede en önemli sorun halini almıştır.

Türkiye İşgücü Piyasası

Türkiye işgücü piyasası 2002'den sonra 2009 kriz yılı hariç tutulursa hep olumlu bir seyir içinde olmuştur. İşsizlik oranları azalırken, genel istihdam oranı yükseliş göstermiştir. Buradaki olumlu seyir, İşgücüne Katılma Oranı artarken, işsizliğin azalması ve istihdamın artmasıdır. Hem işgücümüzü arttırdık hem de bu çalışmak isteyen nüfustan daha az kişinin işsiz kalmasını sağladık.

Tablo 2: TÜRKİYE'de İşgücü Piyasası Göstergeleri

İşgücüne Katılma Oranı ve İstihdam Oranı artmaya devam ediyor.

Kaynak: TÜİK

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 Haziran	2013 Haziran
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	68.901	69.724	70.542	71.343	72.376	73.604	73561	74416
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000)	49.994	50.772	51.686	52.541	53.593	54.724	54680	55566
İşgücü (000)	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339	27803	28844
İstihdam (000)	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110	24.821	25577	26319
İşsiz (000)	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518	2226	2525
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	50	50,8	51,9
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	46,8	47,4
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	8,0	8,8
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,6	13,6	17,4	14,8	12,4	11,5	10,2	11,0
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	15,7	17,1
İşgücüne Dâhil Olmayanlar (000)	26.879	26.967	26.938	26.901	26.867	27.385	26877	26722

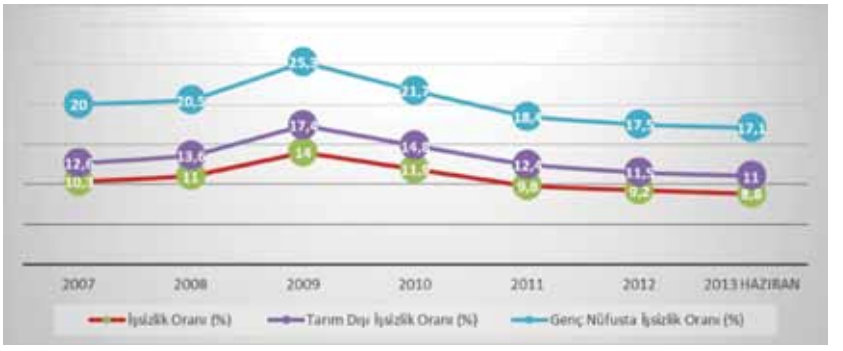
Türkiye'deki temel işgücü piyasası göstergelerine bakılacak olursa 2007 yılından 2013 yılına kadar işgücü, istihdam edilenler ve işgücüne katılma oranlarının olumlu bir seyir izleyerek sürekli arttığı, buna ek olarak işsiz sayısının, işsizlik oranının, tarımdışı işsizlik oranının ve genç işsizlik oranın ise 2007-2009 döneminde 3 yıl boyunca arttığı ancak 2009 yılından sonra azaldığı görülecektir. Diğer işgücü piyasası göstergelerine benzer biçimde istihdam oranı da tırmanışa geçerek 2012 yılı itibariyle 2007 yılından daha yüksek bir düzeye ulaşmıştır. Temel işgücü piyasası göstergelerinde 2010 yılında görülen düzelme 2012 yılında da devam etmiş olmakla birlikte bu eğilim 2013 yılının başından itibaren duraklamıştır. Bu duraklamada Türkiye'nin en büyük ticaret ortaklarından birisi olan AB bölgesi ülkelerinin ekonomik çalkantıdan bir türlü kurtulamamış olmasının payının olduğu söylenebilir.

2013 yılı Haziran ayında önceki yıla göre işgücü 1 milyon 41 bin kişi, istihdam 742 bin kişi artarken, işsiz sayısı 299 bin kişi artmıştır.

Grafik 1: İşsizlik Oranları

İşsizlik oranlarında 2009 yılından sonra azalış devam etmiş ve 2012 yılında 9,2 olarak gerçekleşmiştir. 2007'den bu yana yıllık olarak en düşük işsizlik oranına ulaşılmıştır.

Kaynak: TÜİK



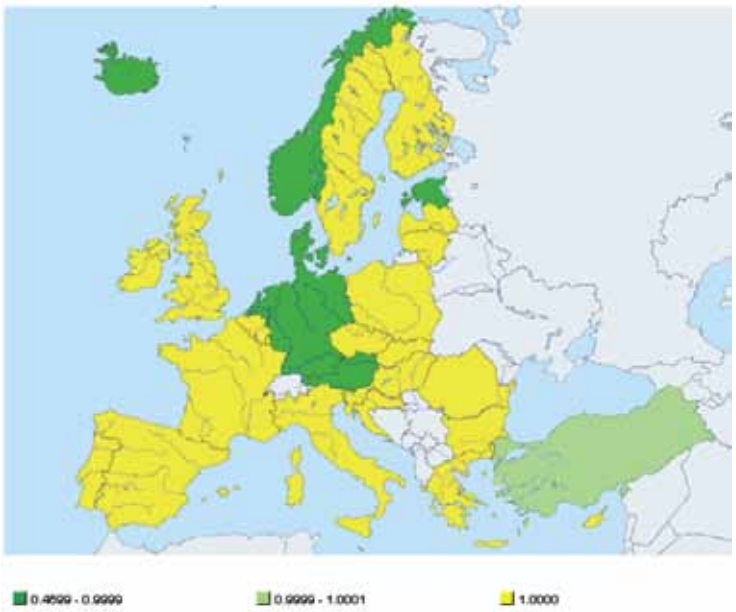
AB ve Genç İşsizlik

AB'ye üye ülkeler arasında 2013 yılının Haziran ayı itibariyle en fazla genç işsizliğe sahip ülke %61,5 ile Yunanistan olurken, Türkiye genç işsizliği oranında Euro Bölgesi ve Avrupa Birliği ortalamalarının altında kaldı.

2009 yılında yüzde 12,7'den 2011'de yüzde 12,3'e düşen küresel genç işsizlik oranı, 2012'de tekrar 12,4'e, 2013 yılı ilk çeyreğinde ise 12,6'ya yükseldi. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 2018 yılı itibarıyla küresel genç işsizlik oranının yüzde 12,8 olacağını öngörmektedir.

Krizin başlangıcından bu yana AB içinde gençler arasındaki işsizlik oranı yüzde 15'ten yüzde 23'e yükseldi. AB İstatistik Kurumu'nun (Eurostat) güncel verilerine göre, AB genelinde 15 ila 24 yaş arası gençlerin 5 milyon 600 bini işsizdir. Özellikle Hırvatistan, İspanya ve Yunanistan'daki tablo daha da ağır. Euro krizinin derinden vurduğu bu ülkelerde, okul ve üniversite öğrencileri dışındaki gençlerin yarısından fazlası işsiz.

Türkiye'de 2007'de yüzde 20, 2009'da 25,3 olan genç işsizlik oranı, **2013 Haziran dönemi itibariyle 16,6 seviyesine gerileyerek, Avro Bölgesi ve Avrupa Birliği ortalamalarının oldukça altında kalmıştır.**



Haritada 2013 yılı Haziran ayı Avrupa Ülkeleri genç işsizlik oranının, Türkiye oranına göre karşılaştırılıp renklendirilmiş hali görülmektedir. Türkiye'den daha düşük genç işsizlik oranına sahip ülkeler (ör. Almanya, Norveç ve Avusturya) daha koyu yeşil olarak, Türkiye'den daha yüksek Genç işsizlik oranına sahip ülkeler ise Sarı renkle gösterilmiştir.(ör. İspanya, Fransa, İtalya ve Yunanistan)

Kriz ülkelerinde vasıflı gençler dahi iş bulmakta zorlanıyor. Gençler arasında işsizliğin artması, devletin vergi gelirlerinin düşmesi ve tüketimin de azalması anlamına geliyor. Bu durum ekonomik büyümeyi olumsuz olarak etkilemektedir. Ama sonuçta tehlikede olan sadece ekonomik büyüme değil. Genç kuşakların yaşlıların yükünü taşıdığı sosyal güvenlik sistemleri de bu olumsuz koşullardan nasibini alabilir.

Dünya işgücü piyasasının olumsuz dönemlerden geçtiği son yıllarda Türkiye işgücü piyasasının trendlerinin olumlu bir seyir içinde olduğu ifade edilebilir. Dünyanın genelinde ve özellikle Avrupa'da yeni iş yaratma krizinin derinleştiği 2007 yılından bu yana Türkiye'de istihdam, krizin en derin olduğu 2009 yılında bile artmıştır. 2007 yılından sonra Türkiye'de dört milyondan fazla yeni iş yaratılmıştır.

İŞKUR, gerek aktif İstihdam politikaları ile istihdamın artırılmasında gerekse pasif İstihdam politikaları ile ekonomik krizin bireyler ve toplum üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılmasında öne çıkarak, küresel krizin Türkiye işgücü piyasası üzerindeki yıkıcı etkilerinin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasında kilit rol oynamıştır.

TÜRKİYE İÇİN KALKINMA DERSLERİ

İbrahim ÖZTÜRK*

* *Prof. Dr.,*
Boğaziçi Ünv. Asya Araştırmaları Mrkz./Marmara Ünv. İng. İkt. Bölm.

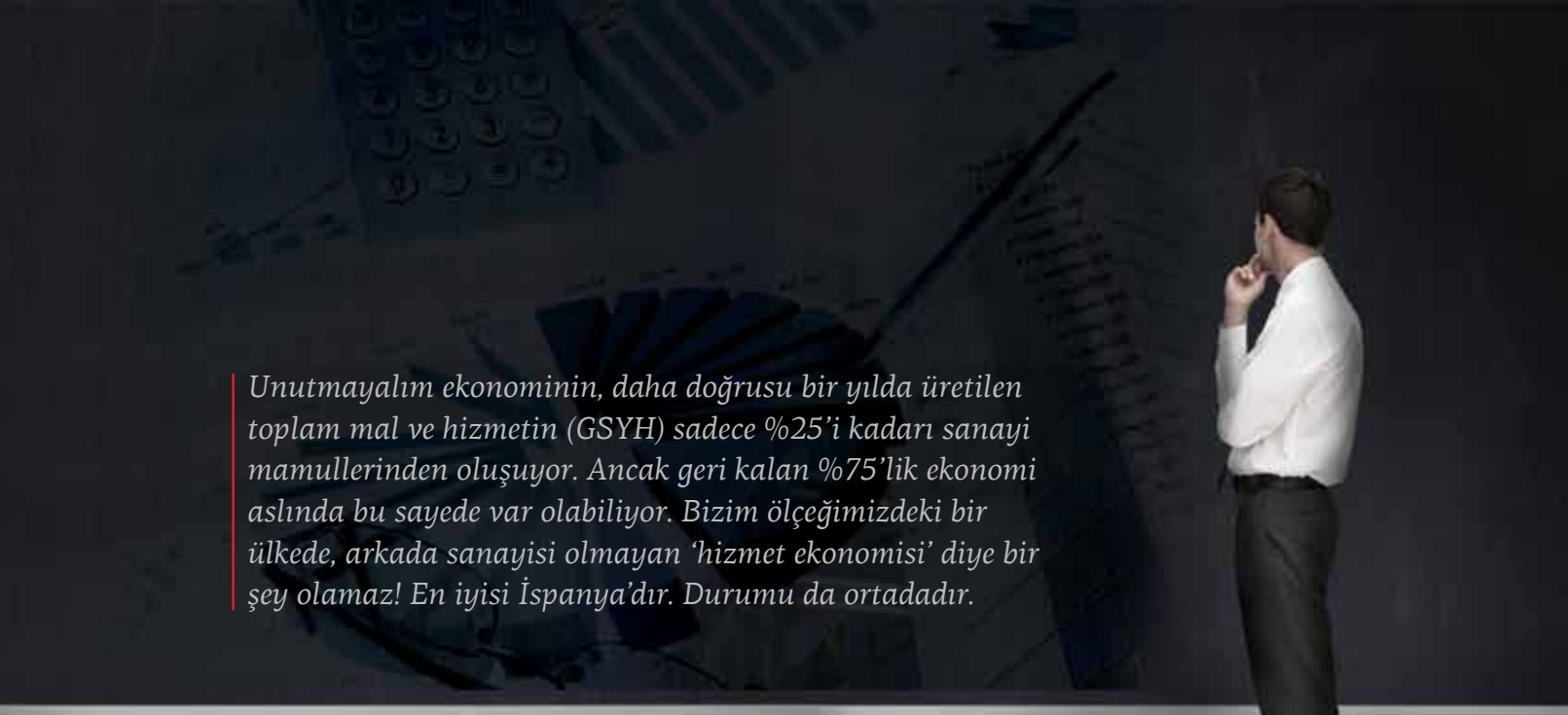
Küresel krizin nedeni olmasına rağmen, korkunç lobi gücü ve kirli çıkar ilişkileri nedeniyle küresel finans sektörüne neşter atılamıyor. Suç, kayıp, zarar çok ama suçlu ve ceza yok! Sonunda iş gelip bir bumerang etkisiyle ABD'yi vurdu. 2008 yılı sonunda bu ülke ağır bir krize girdi. Bedelini de hep beraber ödüyoruz. Ancak tam da büyümenin başladığı bir ortamda, finans kapitalin terbiye ve dizginlenmesini başaramayınca ABD ikinci kez diz çöktürülmüş durumda. Artık dükkan kapalı!

Oysa ABD, kırmızı ışıkta geçene ceza keser. Hatta hiç kimsenin olmadığı gecenin bir köründe stop lambasında 'arabanın dört tekerinin de durmasını' şart koşar. Her gün bir haber alıyoruz; sırf polisin 'dur' ihtarına uymadığı için insanları öldürme hakkı verir. Şu çelişki nedir? Tabanda acayip kural, kaide, standart, tepede deveyi hamuduyla götürmek, her türlü kuralı kaideyi 'kılıfına uydurmak.'

Bir de bu Türkiye gibi ülkelerde bu düzenin öğretilerini adeta kutsal bir metin gibi ezberleyen 'bizimkilerin saflığı' sorunumuz var. Papağan gibi gelip gelip bu düzenin telkinlerini bize anlatıyorlar. Yerli ve otantik hiçbir şey ilave edemiyorlar. Açıkçası taklit etme kabiliyetleri bile tartışmalı.

İki örnek vereyim. Birincisi İstanbul'u finans merkezi yapma kararımız. Türkiye kendi geçmişine ve günümüzde başkalarına iyi performans göstermesine rağmen hala bütçe açığı veriyor. Parası ne bölgesel, ne de küresel anlamda bir rezerv para. Şimdiki gerçek rekor düzeyde cari açık verdiği yönünde. Bu baskı nedeniyle kendi rızamızla büyümeden vazgeçmek zorunda kaldık. Bilhassa özel sektör ayağında bol borcumuz var ancak kendi para cinsimizle borçlanma şansımız hala çok düşük. Düşük büyümeye rağmen enflasyon sorunu devam ediyor. Ulusal tasarruflarımız dibe vurmuş durumda. Şimdi bu verilerin yanına İstanbul'u finans merkezi yapma fikri oturmuyor. Bunu daha önce yapanlara bakalım zamanında böyle mi idi. İngiltere ve son 1980'lerde Japonya. İngiltere artık bir üretim ekonomi olmaktan çıkmış, ağır bir borç yükü altında. Japonya 1990'da girdiği uzun dönemli durgunluktan bir daha çıkamıyor, pahalı üretim deseni nedeniyle sanayi 20 senedir bu ülkeden göç ediyor. Hep söylüyoruz; finans iyi bir hizmetçi ancak kötü bir efendidir. Huysuz bir at gibi, üzerinde durmayı bilmezseniz, aleme de rezil olursunuz.

Öte yandan Türkiye Dubai, Singapur gibi adeta bir avuç büyüklüğünde bir şehir devleti değildir. Petrol zengini bir ada hiç değildir. Yani; finans merkezi olmak adına bina yaparak ve içindeki aletlerden el parasını geçirerek elde edilecek konum işin taşeronluğundan



Unutmayalım ekonominin, daha doğrusu bir yılda üretilen toplam mal ve hizmetin (GSYH) sadece %25'i kadarı sanayi mamullerinden oluşuyor. Ancak geri kalan %75'lik ekonomi aslında bu sayede var olabiliyor. Bizim ölçeğimizdeki bir ülkede, arkada sanayisi olmayan 'hizmet ekonomisi' diye bir şey olamaz! En iyisi İspanya'dır. Durumu da ortadadır.

öte gitmez. Gayr-ı menkul ve ofis fiyatlarını patlatarak düşük katma değerli Türk ekonomisini bu maliyet baskısı atında boğmuş oluruz. McKinsey'in 2012 yılındaki raporuna göre Türkiye ilk defa 1990 yılında dünyanın en büyük imalat sanayi ülkeleri arasına girmiş, 2000'de de orada kalmayı başardı. Maalesef 2010 itibariyle yapılan ölçümlere göre artık Türkiye ilk 15 ülke arasından çıkmış durumda. Aynı süreci İspanya da yaşıyor. 9. sıradan başladı, bugün 14. sırada, birkaç sene içinde artık orada olmayacak. 1980'de listede olmayan G. Kore 1990'da 11, 2000'de 8. 2010'da ise 7. sıraya çıkmış durumda. Listeye 2010 yılı itibariyle ilk defa Rusya ve Endonezya girmiş durumda.

İktisat tarihi bize kalkınma ve sanayileşmenin paralel bir olgu olduğunu söylüyor. 75 milyonluk nüfusu ve 800 bin km. kareye yakın toprak büyüklüğü ile koskocaman Türkiye'ye adeta Singapur, Dubai gibi 'şehir devleti' muamelesi yaparak imalat sanayiinden kopmasını salık vermek akla ziyan bir yanlış olur. Ya da, o zaman İsveç, İsviçre, Norveç, Hollanda gibi Kuzey ülkelere bakalım. Şu Trakya bölgesi büyüklüğündeki ve 7 milyonluk nüfusu ile İsviçre mucizesi neden bize örnek olmaz? Her türlü imalat, hizmet ve tarımı var. Ve bıçaktan çeliğe, saate, içeceğe, arabaya, peynire, süte, suya kadar el attıkları her şeyde bir dünya markası. Keza, spor ve sanatta da öyle. Halkı, Hak'kı ve devleti tokatlama kültürü ile gidecek bir yer yok.

Unutmayalım ekonominin, daha doğrusu bir yılda üretilen toplam mal ve hizmetin (GSYH) sadece %25'i kadarı sanayi mamullerinden oluşuyor. Ancak geri kalan %75'lik ekonomi aslında bu sayede var olabiliyor. Bizim ölçeğimizdeki bir ülkede, arkada sanayisi olmayan 'hizmet ekonomisi' diye bir şey olamaz! En iyisi İspanya'dır. Durumu da ortadadır.

Buradan ikinci konuya gelelim. Türkiye'nin serbest ticaret anlaşması (STA) çabalarına. Soru şudur: STA nasıl bir anlaşma şeklidir ki, hangi düzeyde kalkınmışlığa sahip ülke yada bölge ile yaparsanız sizin yararınız oluyor? ABD, Japonya, Kore, Suriye, Irak, Mısır, Cezayir, Fas? Hele hele sanayinin sürekli ivme kaybettiği bir ortamda biz bu STA'ların tümünden de nasıl olup da fayda sağlamış olacağız? Mesela Japonya, ABD, G. Kore'ye karşı hangi mukayeseli üstünlüğümüzü devreye sokup da, bugün mümkün olmayan bir faydayı temin etmiş olacağız? Güncel gelişmelere göre 'moda tepkiler' vermek Türkiye'yi bir yere taşıyacak gibi gözükmüyor.

Türkiye'yi bir orta gelir tuzağında patinaja sürükleyen üç büyük olgu var: Yönetişim kalitesinin sürekli gerilemesi, beşeri sermaye dönüşümünün başarılamaması, teşekküllü bir sanayi planlamasının hayata geçirilemediği bir ortamda finansal kapitalin istediği gibi cirit atabilmesi.

Evet, gerçekten de tarihi tecrübe, kaliteli bir sanayinin arkasında kaliteli bir finansal sistemin gereğine işaret eder. Bu, olmazsa olmaz şarttır. Finansal sistemdeki kaynakların uzun vadeli sanayi hedeflerine yönlendirilmesi başarılamaz ise bu kaynak tam bir baş belası olur. Varlığı, olmayışından daha zararlı olur! Örnek verelim, içeriye giren sermaye neleri büyütüyor? 2012'den sonra 2013 yılının ilk yarısında da ekonomi %3,7 büyüdü. Kötü bir dünya konjonktüründe bu dahi iyidir. Peki, büyümenin kaynağı ne oldu? Mali aracılık hizmetleri, gayrı menkul ve kamu harcamaları. Bu kalemler sırasıyla %7,5, %6,2 ve %4,7 artmış. Gelen büyümenin çok üzerinde. Zayıf büyüyen bir ekonomide bu devam edebilir mi? Ekonomideki şişme ne yönde kayıyor? Özel sektörde genel ve makine teçhizat yatırımı düşmüş, ihracat ayağı ise net olarak büyümeyi aşağı, cari açığı yukarı çekmiş.

Evet, tarih devam ediyor. Dersler almaya ve yeni bir yapılanmaya artık geçmeliyiz.

Toplu Çıkışa Ceza Var!

Resul KURT*

* *Dr.*
SGK E. Başmüfettişi,
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri,
M.Ü. Öğretim Görevlisi

Çalışma hayatında her zaman işler hesaplandığı gibi gitmeyebilir. İş hayatında en arzu edilmeyen sonuç, bir işyerinde çalışanların işsiz kalması, işten çıkartılmasıdır. İşte, İş Kanunu toplu şekilde işten çıkartmaların önüne geçmek için işyerindeki işçi sayısı dikkate alınarak toplu işçi çıkışına ilişkin düzenlemeler getirmiştir.

Her zaman çalışanların işlerini kaybetmeden üretmeleri, ekonomiye katkıda bulunmaları esas olmakla birlikte bazen de zorunlu olarak fesih yapılacaksa da mutlaka İş Kanununda yer alan toplu işçi çıkışına ilişkin hükümlere uyulması gerekir.

Toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler iş güvencesine yönelik 18, 19, 20, 21. madde hükümlerinin uygulanmasına engel olmak amacıyla kullanılamaz. Böyle bir kötüye kullanma halinde işçiler, bu maddelerin kendilerine tanıdığı dava hakkını kullanarak, iş güvencesinden yararlanabilirler.

Toplu Çıkışta İşçi Sayısı

Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak isteyen işverenlerin bu durumu işyeri sendika temsilcilerine, ilgili **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne** bildirmesi gerekmektedir. Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur. Toplu işçi çıkarım ancak belli şartlar altında söz konusu olabilir. Başka bir ifadeyle, işyerindeki işçi sayısı;

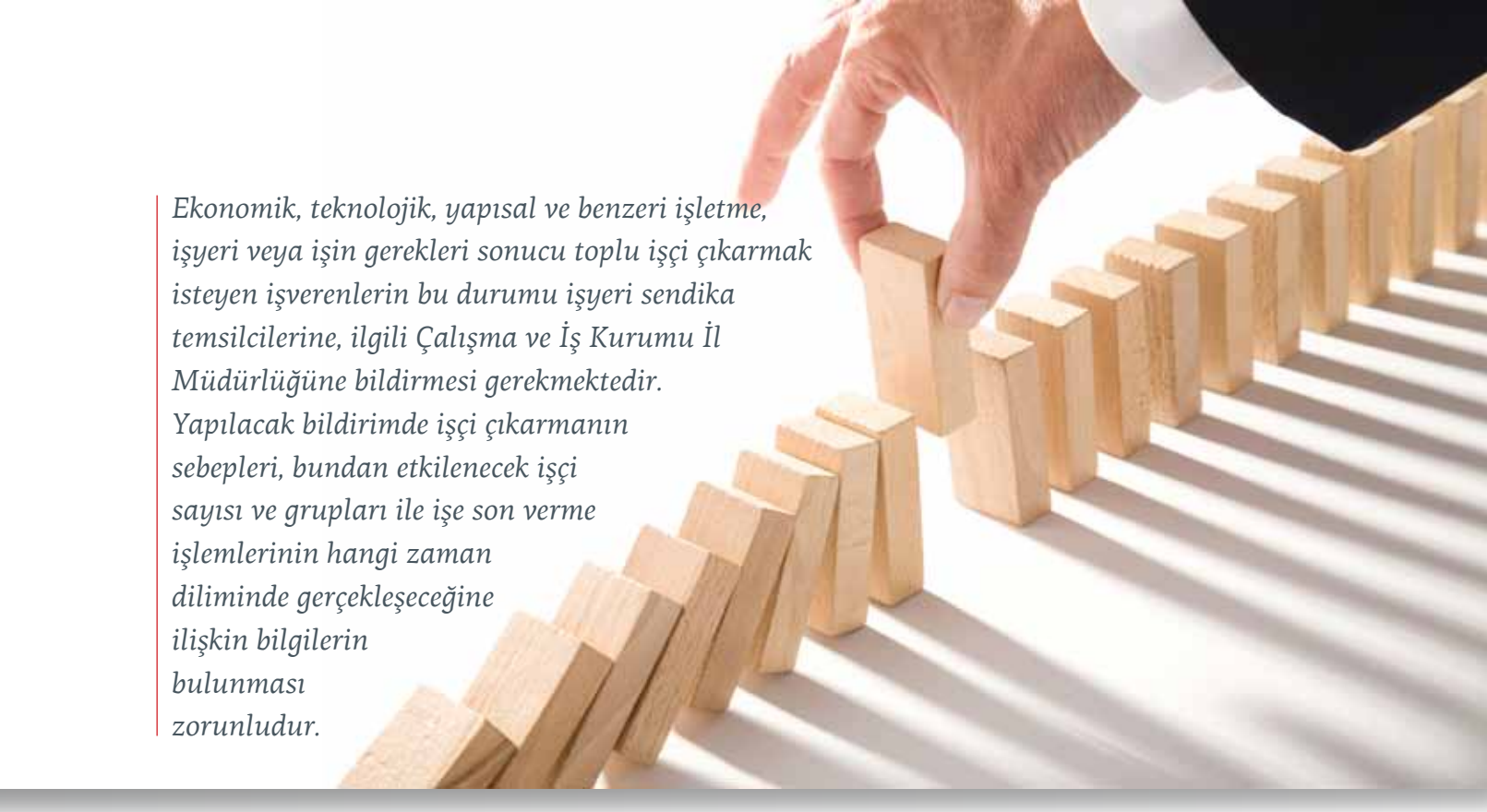
a) *20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,*

b) *101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,*

c) *301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin* işine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Bir aylık süre "takvim ayı" değildir. Bir aylık süre son işçi çıkarma tarihinden itibaren geriye doğru bir ay gidilerek hesaplanan zaman dilimidir. "Toplu İşçi Çıkarma" sayılan durumlarda bildirim yükümlülüklerine uyulmaması halinde fesihler geçersiz olacak ve ayrıca idari para cezası uygulanacaktır.

İşçilerin 17. maddeye dayanılarak yapılacak iş sözleşmesi fesihlerinde uyul-



Ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak isteyen işverenlerin bu durumu işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmesi gerekmektedir. Yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

ması gereken fesih bildirim süreleri (ihbar önelleri), **İl Müdürlüğüne** otuz gün önceden yapılan bildirim süresi içinde işlemeyecek, otuz günlük sürenin sonundan itibaren işlemeye başlayacaktır. Bundan dolayı, işçilerin kıdemleri de ya bildirim süresine (ihbar öneline) ait ücretin peşin ödenmesi halinde otuzuncu günün sonu itibariyle veya bildirim süresinin (ihbar önelinin) iş arama izinli kullandırılması halinde önel sonu itibariyle hesaplanarak ödenecektir. Tekrarlamak gerekirse, otuz günlük sürenin bitiminden itibaren fesih bildiriminin süresi işlemeye başlayacak veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmek şartıyla sözleşme sona erdirilebilecektir.

Toplu Çıkışa Dahil Olmayan İşçiler

Aşağıda belirtilen işçiler toplu işçi çıkarmadaki sayıya dâhil edilmeyeceklerdir;

a) 4857/10. maddesinde yer alan nitelikleri yönünden en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde istihdam edilen işçiler,

b) 4857/15. maddesine göre deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin deneme süresi içerisinde iş sözleşmelerinin feshedilmesi suretiyle işten çıkarılanlar,

c) 4857/25. maddesi gereğince işverenin derhal fesih hakkını kullanarak işten çıkarttığı işçiler,

d) Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçiler, (işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa)

e) İş sözleşmesi tarafların anlaşmasıyla feshedilen işçiler.

f) İş sözleşmesi işçi tarafından feshedilen işçiler.

İşverenin yapacağı bildirimler

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne** bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. İşverenin yapacağı bildirimde bir takım hususların bulunması gereklidir. Bunlar;

- İşçi çıkarmanın sebepleri,
- *Bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile*
- İşe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerdir.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Kapatılan İşyerleri

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili **Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne** bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Toplu işçi çıkarmadan bahsedebilmek için öncelikle işyerinde en az 20 işçinin çalıştırılması gereklidir. Örneğin, 19 işçinin çalıştırıldığı bir işyerinde bütün işçilerin iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi halinde bile toplu işçi çıkarımı söz konusu olmaz.

İdari Para Cezası

İş Kanununa göre, yasadaki hükümlere aykırı olarak **toplu işçi** çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı **her işçi** için **2013** yılında **485 TL** para cezası verilecektir.

HAVACILIĞIN GELİŞİMİ 2

Büyüme Dönemi

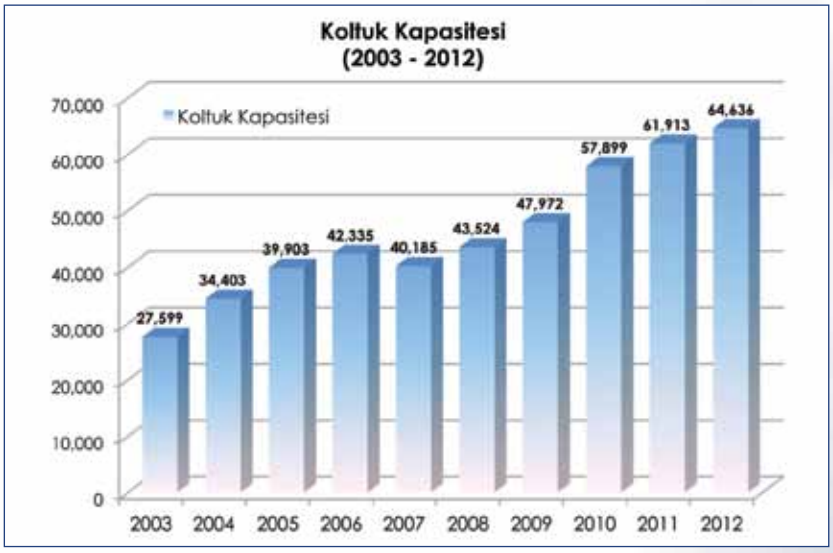
Türkiye'de sivil havacılık alanındaki en önemli dönüm noktalarından birisi de, 1983 yılında gerçekleştirilmeye çalışılan fakat başarılı bir sonuç elde edilemeyen serbestleşme sürecinin tekrardan gündeme getirilerek ihtiyaç duyulan düzenlemelerin yapıldığı 2002 yılıdır.

Havacılık sektörünün canlandırılması adına, 2002 yılında Sivil Havacılık Kanunu'nda yapılan çeşitli değişiklik ve düzenlemeler, öncelikli olarak havayolu işletmelerinin fiyat tarifelerini belirlemede daha serbest karar verebilmeleri sağlanmış, buna bağlı olarak da sektörün monopol yapısı ortadan kaldırılmıştır.

Bu kapsamda, "Hava Yolu Halkın Yolu Olacaktır" sloganıyla hayata geçirilen Serbest Havacılık Politikası ile 2002 yılından itibaren havacılık sektörü, dünya üzerinde örneğine zor rastlanacak bir hızda büyüme göstermiştir.

2002 yılında, sadece Türk Hava Yolları (THY) tarafından 2 merkezden 25 noktaya yapılan tarifeli iç hat seferleri, bugün itibariyle 7 havayolu işletmesi tarafından ve 7 merkezden olmak üzere toplam 49 noktaya gerçekleştirilmektedir.

Bu gelişmelerin sonucu olarak, 2002 yılında toplam 33 milyon olan yolcu sayısı, 2012 yılında 131 milyona yaklaşmış, "Her Türk vatandaşı hayatında en az bir kez uçağa binecektir" hedefine çok kısa bir sürede ulaşılmıştır.



Şekil 1: Yıllara Göre Koltuk Kapasitesi (2003 – 2012)

Kaynak: DHMİ, SHGM

Ünsal BAN*

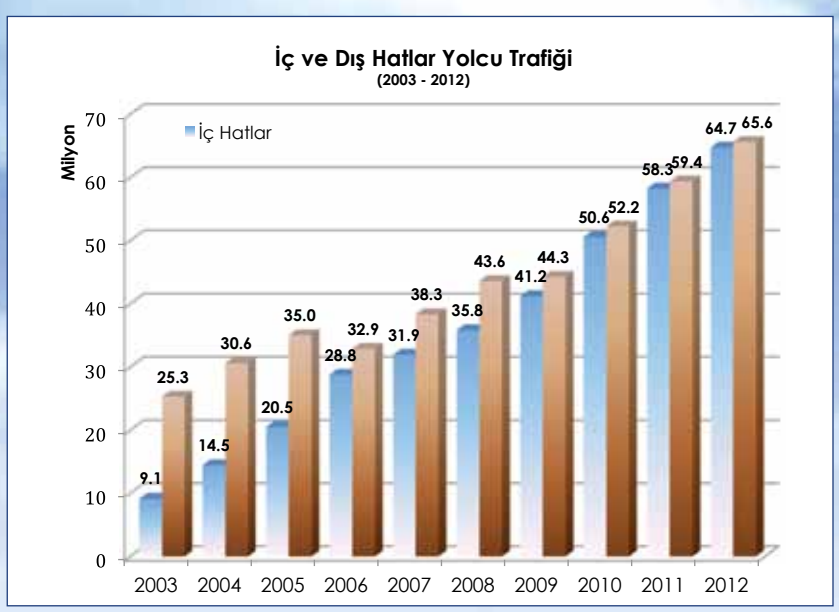
* *Prof. Dr.*
THK Üniversitesi Rektörü
Ekonomi Yazarı

Havacılık sektöründe yaşanan büyümenin, ekonomimize olan yansımaları da önemli seviyelerdedir. Son 10 yılda yolcu ve uçak trafiğinde görülen ortalama %16 ve %11,2'lik büyüme oranları ile ülke ekonomisine sağlanan katkı her geçen gün daha da artmaktadır. Havacılık sektöründe sağlanan ve istikrarlı bir şekilde devam etmekte olan bu büyüme, Türkiye'nin ticari faaliyetlerin gelişmesinde önemli bir rol oynarken, ülkemizin dünya çapında en hızlı gelişen pazarlar arasında yer alması, elde edilen başarının en çarpıcı göstergesidir.

Aynı şekilde, 2002 yılında 8 milyon 729 bin olan iç hat yolcu sayısı, 2012'de %641,4 gibi rekor artışla 64 milyon 721 bine yükselmiş, 25 milyon olan dış hat yolcu sayısında %158,5 artış kaydedilerek, 65 milyon 630 bin rakamına ulaşılmıştır.

Şekil 2: İç ve Dış Hatlar Yolcu Trafiği (2003 – 2012)

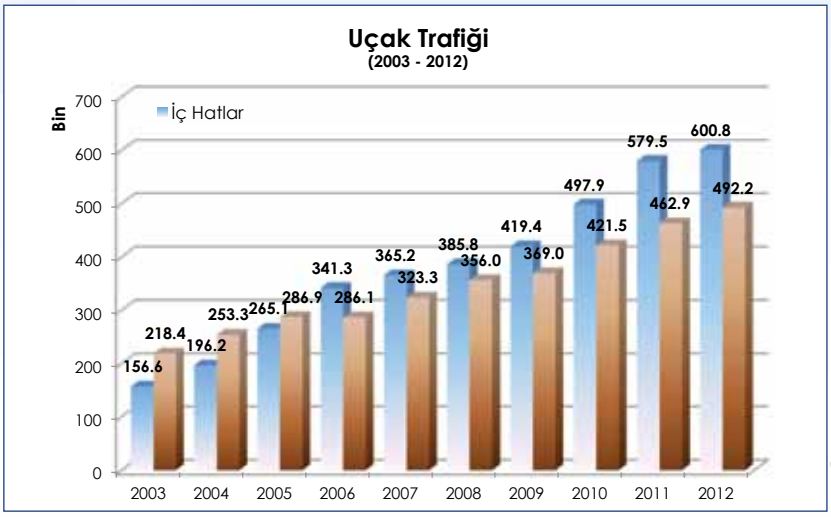
Kaynak: TUİK, DHMİ



Bunlarla birlikte, 2003 yılına kıyasla uçak trafiğinde de iç hatta %283,7, dış hatta %125,4, transit uçuşta %83,8'lik artış yaşanarak toplamda 1 milyon 376 bin 486 rakamına ulaşılmıştır.

Şekil 3: Yıllara Göre Uçak Trafiği (2003 – 2012)

Kaynak: TUİK, DHMİ



"Hava Yolu Halkın Yolu Olacaktır" sloganıyla başlatılan Serbest Havacılık Politikasının hayata geçirilmesi, iç hatlar yolcu taşımacılığı pazarında rekabet ortamının oluşmasını bunun neticesinde de ücretlerdeki azalmayla birlikte yaratılan potansiyel, sektörde bugünkü seviyelere gelinmesini sağlamıştır.

Bu açıdan bakıldığında, 2002 yılında Sivil Havacılık Kanunu'nda yapılan değişiklikler ve düzenlemeler ile öncesinde kayda değer bir sonuç elde edilemeyen serbestleşme sürecinin başarılı bir şekilde hayata geçirildiği karşımıza çıkmaktadır.

Bahsi geçen nedenlerden ötürü de, Türk Sivil Havacılığının büyümesinde milat noktası olarak kabul edilen 2002 yılının öneminin büyük olduğu görülmektedir.

Ekonomik Yansımalar

Havacılık sektöründe yaşanan bu büyümenin, ekonomimize olan yansımaları da önemli seviyelerdedir. Son 10 yılda yolcu ve uçak trafiğinde görülen ortalama %16 ve %11,2'lık büyüme oranları ile ülke ekonomisine sağlanan katkı her geçen gün daha da artmaktadır. Havacılık sektöründe sağlanan ve istikrarlı bir şekilde devam etmekte olan bu büyüme, Türkiye'nin ticari faaliyetlerin gelişmesinde önemli bir rol oynarken, ülkemizin dünya çapında en hızlı gelişen pazarlar arasında yer alması, elde edilen başarının en çarpıcı göstergesidir.

Gerçekleştirilen çalışmalarda, hava ulaştırma ve havaalanı faaliyetlerinden gelen 4,9 milyar, havacılığa hizmet veren yan kuruluşlardan gelen 3,7 milyar, havacılık sektör çalışanlarının harcamalarından gelen 1,7 milyar liralık tutarlar ile havacılık sektörünün, ekonomik faaliyetler açısından da göz ardı edilemeyecek bir boyuta ulaştığı karşımıza çıkmaktadır.

Yabancı ülkelere yapılan uçuşların hem uçuş noktaları açısından zenginleşmesi, hem de tarifeli ve tarifesiz olmak üzere uçuk seferleri sayısı açısından çoğalması, turizmden elde edilen gelirlerin artmasını da sağlamıştır. 2012 yılı kapsamında ülkemize gelen turist sayının 32 milyona ulaştığı ve gelen turistlerin yaklaşık %70-80'ninin havayolu ile seyahat ettiği düşünüldüğünde, aynı yıl içinde turizmden elde edilen 29 milyar dolarlık tutarın yaklaşık %70-80'ninin dolaylı olarak havacılık sektöründeki büyüme ile sağlandığı görülmektedir.

2023 Hedefine Doğru

Uluslararası Havalimanları Konseyi'nin (ACI), 2010-2029 tahminleri kapsamında, yolcu trafiğindeki artışın yıllık ortalama %4,4 oranında olacağı, 2029 yılındaki toplam yolcu trafiğinin de 184 milyona ulaşacağı öngörülmüştür. Yine aynı çalışmada, 2014 yılına kadar iç hat yolcu trafik artışının %7,1, dış hat yolcu trafik artışının da %6,4 olacağı belirtilmiş, bu öngörülere bağlı olarak 2029 yılındaki iç hat yolcu trafiğinin 105 milyon, dış hat yolcu trafiğinin de 79 milyon olacağı ifade edilmiştir.

Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı (EUROCONTROL) tarafından yapılan Avrupa hava sahası 2010-2030 tahminlerinde, yine Türkiye'nin hava trafiği konusundaki yüksek büyüme potansiyeline dikkat çekilmiştir. Petrol fiyatlarının 130 dolar seviyesinde kalacağının varsayıldığı normal büyüme senaryosunda, Avrupa için yıllık ortalama %2,7'lik uçak trafiği artışı beklenirken, Türkiye için %4,9 oranında yolcu artışı öngörülmüş ve bu tahminle Avrupa hava sahasında en çok trafik artışının Türkiye'de gerçekleşeceği belirtilmiştir.

Uluslararası kuruluşlarının gerçekleştirdiği çalışmaların aksine yaptığımız araştırmalarda, yolcu ve uçak trafiğindeki büyümenin daha yüksek bir hızda olacağı öngörülmektedir. Öyle ki, İstanbul'a yapılacak olan 3. havalimanı inşaatının tamamlanmasına kadar geçecek süre içinde %9-10 seviyelerinde artmasını beklediğimiz yolcu trafiği, yeni havalimanının hizmete açılmasıyla birlikte hız kazanacak ve 2023 yılı ile birlikte 350 milyon seviyelerine ulaşacaktır.

Avrupa Hava Seyrüsefer Emniyeti Teşkilatı (EUROCONTROL) tarafından yapılan Avrupa hava sahası 2010-2030 tahminlerinde, yine Türkiye'nin hava trafiği konusundaki yüksek büyüme potansiyeline dikkat çekilmiştir. Petrol fiyatlarının 130 dolar seviyesinde kalacağının varsayıldığı normal büyüme senaryosunda, Avrupa için yıllık ortalama %2,7'lik uçak trafiği artışı beklenirken, Türkiye için %4,9 oranında yolcu artışı öngörülmüş ve bu tahminle Avrupa hava sahasında en çok trafik artışının Türkiye'de gerçekleşeceği belirtilmiştir.

Yolcu ve uçak trafiğindeki artışın arkasındaki en önemli nedenlerden biri de, Türkiye'nin coğrafi konumu itibariyle Amerika-Avrupa hattı ile yakın Asya ve Afrika arasında aktarma noktası olmaya müsait olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında da, bölgesel olarak Türkiye'ye rakip olabilecek havalimanının Frankfurt havalimanı olacağı görülmekte, fakat yıllık yolcu kapasitesi 65 milyon olan Frankfurt havalimanının son dönemde karşı karşıya kaldığı kapasite yetersizliği nedeniyle uçak trafiğinin yakın gelecekte başka bir –İstanbul– havalimanına yönlendirileceği öngörülmektedir.

Sonuç

1912 yılı ile birlikte sivil havacılık alanında resmi olarak başlatılan çalışmalar, çeşitli nedenlerden ötürü duraksama noktasına gelmiş ve sektörde kayda değer bir gelişim görülememiş olsa da, 2002 yılı sonrasında Sivil Havacılık Kanunu'nda yapılan değişiklik ve düzenlemeler ile bugün sektörde dünya üzerinde başka örneği bulunmayan bir büyüme hızı yakalanmıştır.

Yapılan değişiklikler doğrultusunda havacılık sektöründeki serbestleşme tam manası ile gerçekleştirilirken, sektördeki rekabet ortamının güçlenmesi sağlanmış ve halkımızın daha kaliteli hizmeti daha ucuza alabilmesi mümkün kılınmıştır.

2003 yılında 2,2 milyar dolar olan sektör cirosunun 2012 yılı sonunda 15 milyar doları aştığı düşünüldüğünde, havacılık sektöründe kaydedilen başarının arkasında yapılan değişik ve düzenlemeleri mümkün kılan ilgili yetkililerin olduğu görülmektedir. Aynı şekilde, sağlanan bu başarıda başta Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı olmak üzere yetkili diğer birimlerin katkılarının da unutulmaması gerekmektedir.

Sektörde yaşanan bu büyümenin ortaya nitelikli işgücü ihtiyacı çıkarıyor olduğu da üzerinde önemle durulması gereken konulardan birisidir. Artan nitelikli işgücü ihtiyacı dikkate alındığında, 2002 yılından bu yana yapılan düzenlemeler ile hem yolcu sayısı ve yük miktarı açısından, hem de sektörel ciro bakımından yeni rekorların kırılıyor olması, gençlerimizin doğru meslek seçimini yapmalarında ve geleceğin parlayan sektörü olan havacılık alanında eğitim görmeyi tercih etmelerinde belirleyici olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

1. ACI, Global Traffic Forecasts, 2010 – 2029, 2010.
2. DHMİ, Ulaştırma İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.dhmi.gov.tr, erişim: 20.05.2013.
3. EUROCONTROL, Long-Term Forecast - Flight Movements 2010 – 2030, 2010.
4. EUROCONTROL, Medium-Term Forecast - Flight Movements 2012 – 2018, 2012.
5. Gerede, The Evolution of Turkish Air Transport Industry: Significant Developments and the Impacts of 1983 Liberalization, 2010.
6. SHGM, Ulaştırma İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.shgm.gov.tr, erişim: 20.05.2013.
7. T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 2011 Yılı Faaliyet Raporu, 2012.
8. T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 2012 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu, 2013.
9. TOBB, 2011 Yılı Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu, 2012.

İSTİHDAMIN ARTIRILMASI ÜZERİNE

Bir ülkede istihdamın artırılması için işgücü piyasasının geliştirilmesi gerekir. İşgücü piyasasının geliştirilmesi de; esneklik ve güvence arasında dengenin sağlandığı, istihdam üzerindeki yüklerin kademeli bir şekilde azaltıldığı, tüm bireylere eşit istihdam fırsatlarının sağlandığı ve sosyal diyaloğun güçlendirildiği bir yapıyla olur.

Turan ÖNDEŞ*

* *Prof. Dr.*
Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

İşsizlik, toplumun işgücü potansiyelinin ekonomik gelişme ve sosyal ilerleme yönünde tam olarak kullanılmaması demektir. Günümüzde işsizlik hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkeler için önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2000-2010 yılları arasında, işgücüne yeni katılanlara iş sağlamak ve işsizliği yarı yarıya azaltabilmek için 500 milyon yeni işin ortaya konması gerektiği vurgulanmıştır. İşsizlik hem kişisel, hem sosyal hem de siyasal açıdan istenmeyen acı bir tablodur. İşsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları gidermek için hükümetler çareler aramaktadır.

Ülkemizde iş piyasasının ilk göze çarpan özelliği, çalışma yaşındaki (12 ve üzeri) nüfusun, hızlı bir artış gösteriyor olmasıdır. Genç işsizliği; genç olarak kabul edilen yaş grubunda yer alan nüfustaki işsizliktir. İşsizliğin Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanımda aynı anda varolması için üç kriter gereklidir. Bu kriterler;

- İşi Olmamak
- Halen Çalışmaya Hazır Olmak
- İş Aramak

Uluslararası Çalışma Örgütü, genç işsizliğinin analizinde kullanılabilecek dört farklı gösterge sunmaktadır.

Türkiye'de işsizliğin önlenebilmesi ve istihdam oluşturan kalkınma konusu oldukça önem taşımaktadır.

1. Genç işsizlerin işgücü içindeki payını ifade eden genç işsizliği oranı

2. Genç işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı

3. Genç işsizlerin toplam işsizlik oranı içindeki payı

4. Genç işsizlerin toplam genç nüfus içindeki oranı

Türkiye'de işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre şekillenmemiş meslek liseleri ve meslek yüksekokullarının yapılanmasının varlığı ve yükseköğretimden mezun olan genç işgücünün sahip oldukları beceriler ile işverenlerin ihtiyaç duydukları beceriler arasındaki uyuşmazlık alınan eğitimin istihdama dönüşmesinin önündeki en önemli sorundur.

İşsizliğin önemli bir nedeni, işgücüne yönelik yeterli sayıda istihdam ve iş olanağının ortaya konamamasıdır. Türkiye'de genç işgücüne iş arama becerilerini geliştirmek amacıyla eğitim veren kurumların varlığı gençlerin iş arama becerilerini geliştirme ve genç işgücünün kendilerine olan güvenlerini arttırmada dolayısıyla, genç işsizliğini azaltmada önemli bir araç olmaktadır.

Genç işsizliğini azaltmanın çaresini:

- Mesleki eğitim verilmesi
- Ücretlerdeki vergi yükünün azaltılması
- Ülkedeki kalkınma ve büyüme sonucu yeni iş olanaklarının geliştirilmesi
- Esnek çalışmanın arttırılması olarak sıralayabiliriz.

Türkiye'nin kalkınma hedefleri paralelinde işsizliği ve genç işsizliğini azaltıcı politikaların geliştirilmesi ve özellikle İŞKUR tarafından bunun uygulanması, ülkemiz işgücü piyasası açısından olumlu bir gelişme olarak algılanmaktadır.

İstihdam

Kişilerin gelir elde etmek amacıyla isteyerek çalıştırılmalarına "istihdam" denir. Çok genel ve öz olarak istihdam, üretim faktörlerinin üretimde kullanılması ve çalıştırılmasıdır. Ancak, pratikte istihdam, daha dar olarak sadece emeğin çalıştırılması şeklinde anlaşılmaktadır. İşgücünü çalıştıracak bir işverenin, bir işyeri ya da bir makine, alet ve ekipman sağlaması gerekir. Bunlar ise üretim faktörlerini oluşturmaktadır. Hemen belirtelim çoğu istihdam analizlerinde kolaylık sağlaması açısından sadece işgücü kullanılmaktadır.

Nüfus ve bu nüfus içinde çalışabilecek yaş ve yetenekteki insanların sayısı ve bunların ne kadar zaman üretimde çalıştıkları o ülkede istihdam kapasitesini verir.

İstihdam kavramında fizyolojik ve psiko-sosyal istihdamdan bahsedilir.

Fizyolojik istihdam sınırı; insanların yemek yeme, uyuma gibi fizyolojik ve zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak için ayırdıkları zaman dışında kalan tüm zamanlarını üretim faaliyetinde geçir-

meleridir. Bu, toplam çalışma süresi en yüksek istihdam kapasitesini gösterir.

Psiko-sosyal istihdam sınırı; insanların çağdaş durumlarını dikkate alan bu görüşte insanların çalışma yanında dinlenme ve eğlence gibi ihtiyaçlarına da zaman ayırdıkları hesaba katılmaktadır. Bu anlayıştaki istihdam kapasitesine de tam istihdam denir.

Tüm ülkelerin önemli bir hedefi, kendi ekonomik büyümelerini sağlamaktır. Ancak, hemen her ülkede sosyal ve ekonomik faaliyetlerin belirli bazı şehirlerde yoğunlaşması, o ülkede bölgelerarası farklılıkların ortaya çıkmasına neden olur. Bu durum, bir ülkedeki bölgelerin doğal nüfus dağılımına, ekonomik etkinliklerine, şehirlerin gelişimine zarar verir, kalkınmanın ekonomik ve sosyal maliyetlerini artırır ve ülke gelişmesinin önünde bir handikap olarak görülür.

Ülkeler, bölgelerarası farklı gelişmişliklerini düzeltmek amacıyla bölgesel politika, bölgesel plan ve teşvikler geliştirir ve uygularlar. Ülkemizde de 1963 yılından bugüne planlı olarak bu gelişmişlik farklılıklarını gidermek için teşvikler sunulmuş ve hala bu teşvikler değiştirilerek/geliştirilerek sunulmaya devam edilmektedir.

Ekonomik kalkınmanın istihdam artışı sağlayabilmesi yatırımların artışı ile olur. Türkiye'de atıl üretim kapasitesinin kul-

lanımıyla ve verimlilik artışı ile ortaya çıkan üretim artışından beklenen istihdam artışı sağlamasıdır. Türkiye'de işsizliğin önlenebilmesi ve istihdam oluşturan kalkınma konusu oldukça önem taşımaktadır.

Dış Yatırımların İstihdama Etkisi

Fitch 5 Kasım 2012 tarihinde Türkiye'nin kredi notunu yatırım yapılabilir seviyeye yükseltmişti. Ardından diğer uluslararası kredi derecelendirme kuruluşu olan Standard & Poor's ve Moody's, Türkiye hakkındaki not yükseltmelerini yaptılar. Japon uluslararası kredi derecelendirme kuruluşu olan Japan Credit Rating Agency (JCR) Türkiye'nin kredi notunu 2 kademe birden artırarak BB'den BBB-'ye yükseltti. Ardından da Kanada kaynaklı uluslararası kredi derecelendirme kuruluşu Dominion Bond Rating Services'in (DBRS), Türkiye'nin uzun vadeli yabancı para birimi cinsinden kredi notunu BBB- yatırım seviyesi (investmentgrade) olarak belirlediğini bildirdi. Derecelendirme kuruluşlarının olumlu bakışları ve puan artırmaları sonucunda Türkiye'nin dış yatırımcı açısından önünü açılmış, yeni yatırımlara uygun ülke olduğu vurgulanmıştır.

Dış yatırımcıyı da ikiye ayırırsak; 1. Fi-

nansal yatırımcılar, 2. Fabrika yatırımcıları (reel yatırım). Bunlardan finansal yatırımcıların reaksiyonları, diğerine göre daha hızlı ve manevra kabiliyetleri daha kıvraktır. Olumlu gördükleri ülkenin borsasına yatırım yapar, problem olursa da kuş gibi uçarlar. Üretim alanında yatırım yapacak, fabrika kuracak olan yatırımcılar ise daha yavaş hareket ederler, çünkü bu yatırımda dikkate alınması gereken pek çok unsur vardır. O konularda da yeterince güvenliği sağladıktan sonra yatırım yapacakları ülkeye belli bir oranda yatırıma girişirler. Bu aşamada dış yatırımcı hala tedirginlik yaşamaktadır. Bu ilk yatırımından beklediği güven ve istikrarı o ülkede bulursa, ardından yeni yatırımların da yolu açılmış olur. Dolayısıyla kredi derecelendirme kuruluşlarından gelen olumlu puan artışlarının (fabrika) üretim yatırımlarında etkisi, zaman içinde artan bir gelişme seyrinde olacağını söyleyebiliriz. Bu gelişme paralelinde ülkemiz istihdamında da olumlu artışlar yaşanması beklenmektedir.

Dünyada istihdam artırıcı araç olarak teşviklerin kullanılmaktadır. Bu teşvikler yabancı yatırımcının önünü açması kadar, içerdeki iş dünyasının da önünü açması gerekir.

Türkiye'de KOBİ'lerin kendi içlerinde verimlilikleri ve istihdama katkıları açısından KOBİ'lere baktığımızda özetle şunları ifade edebiliriz: Eğer KOBİ'ler iyi çalışırsa istihdama katkıları muhakkak olacaktır. Ne var ki KOBİ'ler büyüme sürecine girdiklerinde, desteğe ihtiyaç duyarlar. Bu sermaye olabileceği gibi, pazarlama ya da üretim teknolojisi de olabilir. Gene mali müşavirlik açısından desteğe ihtiyaç gösterebilecekleri gibi işletme yönetim organizasyon veya kurumsallık açısından da ihtiyaç olabilir. Kimi KOBİ bunların bir yada ikisine destek duyarken, kimi KOBİ daha fazla konuda desteğe ihtiyaç duyabilir.

Dolayısıyla KOBİ'lere önce büyümeleri için destek, eğitim verilmeli, ardından büyüme sürecinin yönetilmesinde de destek verilmeli ki bir KOBİ sağlıklı büyüme gerçekleştirebilsin. İşte bu sürecin doğru yönlendirmeyle aşılması demek o işletmenin sağlıklı üretim yapması demektir. Bu durum da istihdama katkı, istihdamın artışı demektir.

Türkiye'de, istihdamı daha da artıracak ve işsizliği azaltacak projeler üzerinde çalışılması gerekir. Aktif bir işgücü politikası, dinamik bir istihdam piyasası için kafa yorulmalı, politikalar buna göre belirlemelidir.

İş ortamını iyileştirmek için çalışmayı ve iş yapmayı özendiren bir vergilendirme yapısı, finansal kaynaklara kolay erişim, ürün ve girdi piyasalarında etkinlik, gelişmiş fiziki altyapı ve etkin yargı ve kamu hizmeti sunumu sağlanmasının gerekliliği vurgulanabilir.

Bir ülkede istihdamın artırılması için işgücü piyasasının geliştirilmesi gerekir. İşgücü piyasasının geliştirilmesi de; esneklik ve güvence arasında dengenin sağlandığı, istihdam üzerindeki yüklerin kademeli bir şekilde azaltıldığı, tüm bireylere eşit istihdam fırsatlarının sağlandığı ve sosyal diyaloğun güçlendirildiği bir yapı ile olur.

İş dünyasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücü yetiştirmek amacıyla ülkemizde verilen eğitimin, işgücü talebine duyarlılığının artırılmasına ihtiyaç vardır. Meslek yüksekokulları ile mesleki ve teknik ortaöğretim arasında program bütünlüğü içinde iş bölümü ve işbirliği sağlanması istihdama olumlu katkı yapacaktır.

Bu bağlamda verilen iş bulma hizmetlerinin kalitesinin yükselmesi, girişimcilik eğitimlerinin verilmesi, mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri yanı sıra işgücü yetiştirme ve mesleki eğitim kursları ile sanayide eğitim seminerlerinin aktif işgücüne olumlu katkılarının olacağı muhakkaktır.

Ekonomik kalkınmanın istihdam artışı sağlayabilmesi yatırımların artışı ile olur. Türkiye'de atıl üretim kapasitesinin kullanımıyla ve verimlilik artışı ile ortaya çıkan üretim artışından beklenen istihdam artışı sağlamasıdır. Türkiye'de işsizliğin önlenebilmesi ve istihdam oluşturan kalkınma konusu oldukça önem taşımaktadır.

SAKİN KENTLER (CİTTASLOW)

YERYÜZÜNÜN KURTARILMIŞ BÖLGELERİ

Hazırlayan: **Soner ULUKÜTÜK**
İstihdam Uzman Yardımcısı

İnsanlık, dünyada var olduğu günden bu yana devamlı, gelişmekte, ilerlemekte ve bu yolda genellikle geride bıraktıklarına bakmamayı yeğlemektedir. Günümüz dünyası da bu eğilime kendini olabildiğince bırakmış, kazanma odaklı dünya neleri kaybettiğini ya da feda ettiğini görmezden gelmiştir. Bu yanlış eğilim kimi yerel hareketlerce düzeltilmeye ve değiştirilmeye çalışılmaktadır. Bu yazımızın konusu da bu yeryüzünü kurtarma hareketlerinden biri olan: Sakin Kentler.

Cittaslow, 1999 yılında İtalya'da kurulan ve kısa zamanda dünyanın dört bir yanına yayılmış gönüllü bir hareket olarak ortaya çıkmıştır. Cittaslow kelimesi köken olarak İtalyanca "Citta (Şehir)" ve İngilizce "Slow (Yavaş)" kelimelerinin birleşmesiyle türetilmiştir. İfade "Yavaş Şehir" anlamına gelmekle beraber Sakin Kent olarak da adlandırılırlar. Slowfood (Yavaş Yemek-Beslenme) Hareketi'nin bir parçası olarak ortaya çıkmıştır. İtalya'nın Toskana eyaletinin Chianti şehri ilk sakin şehir ve Terni iline bağlı Orvieto da Dünya Cittaslow başkentidir.

*"Amacımız yaşanır şehirler yaratmak,
tıpkı yazar Italo Calvino ve mimar Renzo Piano gibi,
bir ütopya şehri konsepti üzerinde çalışıyoruz".*

Sakin Kent hareketi İtalya'da ortaya çıkmasının ardından, aradan geçen 14 yılda hızla yayılmış ve dünya çapında bir harekete dönüşmüştür. Sakin Kent hareketini alternatif bir şehir ve yaşam modeli sunmasının yanı sıra yerel bir kalkınma modeli olarak da değerlendirenler vardır.

Kurucusu Toskana Eyaletine bağlı Chianti eski belediye başkanı Paolo Saturnini'dir. Hareket kendisine logo olarak sırtında tarihi ve modern binaları taşıyan turuncu renkli salyangozu seçmiştir. Günümüzde Cittaslow hareketinin 5 kıtada 27 farklı ülkeden 177 üyesi bulunmaktadır. Türkiye'de ise ilki İzmir/Seferihisar, sonuncusu Şanlıurfa/Halfeti olmak üzere toplam dokuz Sakin Şehir bulunmaktadır.

Hareketin Kökeni: SlowFood (Yavaş Yemek/Beslenme)

Yavaş Yemek(beslenme) hareketinin ilk kıvılcımları İtalya Tarihi açısından önemli bir yere sahip olan Piazza di Spagna (İspanyol Merdivenleri) meydanına açılan McDonald's'a yapılan protestolarda ortaya çıkmıştır.

Daha sonra, 1989 yılında, fastfood ve hızlı yaşam tarzına, yerel geleneklerin yok oluşuna ve insanların ne yediklerine, yedikleri yemeğin nereden geldiğine, tadının nasıl olduğuna ve yaptıkları yemek tercihlerinin dünyanın kalanını nasıl etkilediğine dair ilgilerinin azalmasına karşı, İtalyan Carlo Petrini öncülüğünde SlowFood kurulmuştur.

SlowFood 150'den fazla ülkede bulunan destekleyicileriyle iyi yemeğin zevkini topluma ve çevreye olan sorumlulukla bir araya getiren bir sivil toplum kuruluşu olarak adını duyurmuştur.

Günümüzde 100.000'den fazla üyesi ve 1.300 şubesiyle dünyanın en aktif sivil toplum hareketleri arasında bulunan Yavaş Beslenme (Slowfood) Hareketi, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü tarafından da tanınmıştır.

SlowFood ve Cittaslow hareketinin İtalya'da ortaya çıkması aslında çok da şaşırtıcı değildir. La Dolce Vita'nın (Tatlı Hayat) ülkesi İtalya, özelikle yemekle ilgili geleneklerine çok bağlı olmasının yanı sıra İtalyanların diller ve günlük yaşantıları yavaşlığa çok daha yatkındır.

SlowFood Felsefesi

SlowFood, ekoloji ve gastronomi, etik ve zevkin kesişim noktasında bulunmaktadır. İyi yemek yemenin herkesin temel hakkı olduğuna aynı zamanda herkesin bu zevki oluşturan geleneksel yemekleri, gelenekleri ve kültürü korumakla da sorumlu olduğu sistem hareketin temel hedeflerindendir.

SlowFood Vizyonu

SlowFood herkes için iyi, temiz ve adil yemeği teşvik ve misyon edinen bir harekettir.

İyi, Temiz ve Adil Gıda

SlowFood'un tarıma, gıda üretimine ve gastronomiye yaklaşımı üç kelimelik mottoda şekillenir.

• Yerel kültürümüzün bir parçası olan, duyularımızı tatmin eden "iyi", taze ve lezzetli mevsimlik beslenme;

• Çevreye, hayvanların sağlığına veya bizim sağlığımıza zarar vermeyen "temiz" gıda üretimi ve tüketimi;

• Tüketiciler için adil erişilebilir fiyatlar ve küçük ölçekli üreticileri için "adil" şartlar ve ücretler.

İtalya'da Gastronomik Bilimler Üniversitesi (University of Gastronomic Sciences) ve "Slow Food Editor" adlı bir yayınevi bulunan bu hareket, Fastfood'un gıdalarımızı ve yemekleri standartlaştırdığını, lezzeti tek yönlü hale getirdiğini, yemek kültürünün kaybedildiğini, insanı tek tip yemek yemeğe yönlendirdiğini savunmakta, buna tepki olarak yöresel lezzet farklılıklarının korunmasına yönelik çalışmalar yapmaktadır.

Yavaş Beslenme Hareketi'ne destek olmak için 2003 yılında Terra Madre (Toprak Ana) hareketi başladı. Uluslararası Gıda Toplulukları Ağı olan Terra Madre hareketi, küreselleşmenin tür ve kültür çeşitliliğini, yerel ekonomileri ve yerli bilgi birikimini yok ettiği düşüncesinden hareketle, küçük üreticileri bir araya getiren; geleneksel beslenmeye verilecek önem ile toprağa daha çok yaklaşılacağını, bunun da insanları rahatlatacağını öne sürüyordu

Ülkemizde de Mart 1999'da, "Sefertası Hareketi" adıyla ortaya çıkan bir hareket bu akımdan esinlenmiştir. Bu hareketin amacı da, Yavaş Yemek Hareketine paralel bir çizgide, evde yemek pişirilmesini ve aile sofralarını, hızlı beslenme olgusunun olumsuz etkilerine karsı toplumun bağışıklık mekanizması olarak görüyordu. İsim ve sembol olarak seçilen Sefertası, gelenekselliği simgelemekteydi.

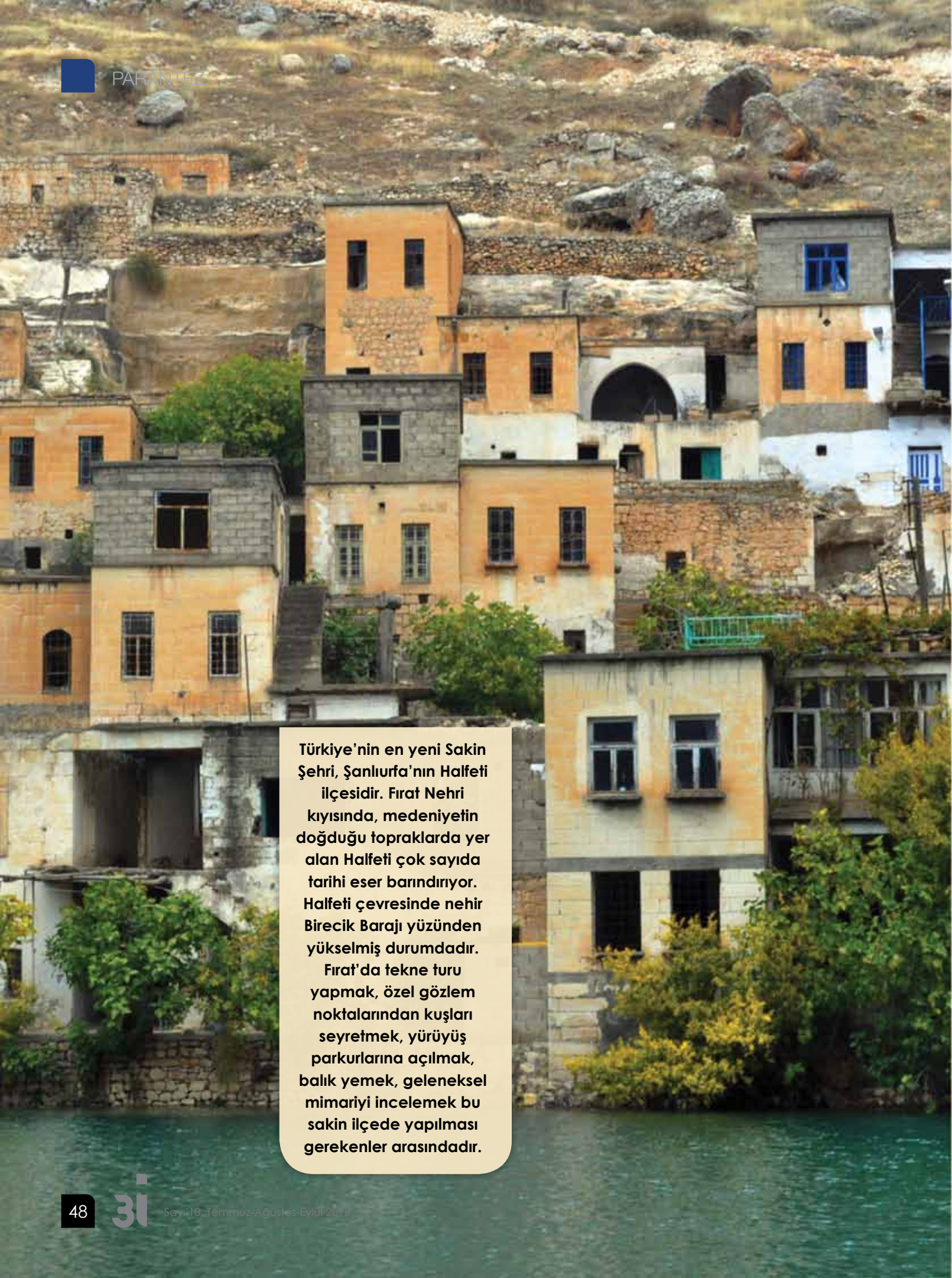
Sakin Şehir Olma Kriterleri

Uluslararası bir birlik olarak örgütlenen Sakin Şehir ağı, çalışma ilke ve prensiplerini bir tüzükle kayıt altına almıştır. 28 madde ve 5 ek belgeden meydana gelen Uluslararası Sakin Şehir Tüzüğü, birliğin kuruluşundan organlarına, katılım için yerine getirilmesi gereken kriterlerden üyelik sorumluluğuna, logo kullanımından fon kullanımlarına kadar pek çok alanda tanım ve ilkeleri ortaya koyar.

Uluslararası Cittaslow'un belirlediği 59 kriterin ana fikrini insan odaklı örgütlenme oluşturuyor. İnsan odaklı ve insani boyutta örgütlenme temel ilkedir. Bir diğer temel ilke kar amacı güdülmemesidir. Sakin Kent birliğine nüfusu 50 binden küçük olan kentler kabul ediliyor. Yeşil alanları, yaya ve bisiklet yollarını geliştirmek, doğayı ve çevreyi korumak, yerel üretimi desteklemek, tarihsel ve yerel zenginliklere sahip çıkmak gibi ilkeler ön plana çıkıyor.

Kentte 'fastfood' zincirleri, süpermarketler, büyük reklam panoları istenmiyor. Gürültü kirliliğini ve kitle turizmini engellemek, yenilebilir ve sürdürülebilir enerji kullanımına öncelik vermek amaçlanmaktadır.

Şehrin yerel özelliklerinin korunması, öncelikle insanın düşünüldüğü altyapı-çevre düzenlemelerinin yapılması, al-



Türkiye'nin en yeni Sakin Şehri, Şanlıurfa'nın Halfeti ilçesidir. Fırat Nehri kıyısında, medeniyetin doğduğu topraklarda yer alan Halfeti çok sayıda tarihi eser barındırıyor. Halfeti çevresinde nehir Birecik Barajı yüzünden yükselmiş durumdadır. Fırat'da tekne turu yapmak, özel gözlem noktalarından kuşları seyretmek, yürüyüş parkurlarına açılmak, balık yemek, geleneksel mimariyi incelemek bu sakin ilçede yapılması gerekenler arasındadır.

ternatif enerji kaynaklarının kullanılması ve bunun desteklenmesi Yavaş Şehir kriterlerinin esasını oluşturmaktadır.

Harekete katılmak üzere başvuran bir şehir, oluşturulan standartlara göre denetlenir ve gerekli kriterlerin karşılanması halinde o kente sertifika ile birlikte 'Salyangoz Bayrağı' dalgalandırma hakkı verilir. Bu bayrak bir kalite standardı göstergesidir ve aynı zamanda Sakin Şehir hareketinin, üye şehirler için bir kalite projesi olduğunun işaretidir. Nitekim bu harekete dâhil olduktan sonra, daha önceden turistik olma özelliği taşımayan pek çok şehrin turistik hareketliliğe sahne olduğu görülmüştür.

Sakin Şehirler Birliği'ne üyelik süreci, başvuran belediyenin, şehrin bir takım kıstaslar açısından kendisini değerlendirmesi ve puanlaması ile başar. Üyeliğe kabul edilmek için puanların en az % 50'sini almak ve üyelik başvurusunun kabul edilmeden önce Sakin Şehir Birliği'nin ülke temsilciliği (Türkiye için Seferihisar Belediyesi) tarafından değerlendirilmesi gerekmektedir. Birliğin bünyesinde faaliyet gösteren Uluslararası Koordinasyon Komitesi'nce üyelik müracaatı kabul edilen şehir, üye statüsü elde etmesini müteakip dört ay içinde kayıt ödemesini yapmakla yükümlüdür.

Üye olan her şehirin yöneticileri, birlik sözleşmesinde bulunan ve imza altına aldıkları şartları yerine getirmekle yükümlüdür. Birliğin temel felsefesine, amaçlarına ve değerlerine ters hareket eden veya imajını zedeleyecek icraatlarda bulunan üyeler, koordinasyon kurulu tarafından ihraç edilebilir.

Avrupa Birliği şartlarına ve mevzuatına uygun hazırlanan kriterlerin, Cittaslow felsefesinin Japonya'dan Kolombiya'ya, Avustralya'dan Kanada'ya ve daha birçok ülkeye yayılmasıyla farklı ülkelerin şartlarına uygun hale getirilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu çalışmayı yürütmek için çeşitli ülkelerden bilim insanlarının oluşturduğu Bilim Komitesi görevlendirilmiştir. 3 sene süren çalışma sonucu yeni bir kriter ve değerlendirme sistemi ortaya çıkmıştır.

Yeni kriter sisteminin getirdiği en büyük yeniliklerden biri kriterlerin farklı ülkelerde daha sağlıklı uygulanabilmesi için ulusal ağlar tarafından ulusal kriterlerin geliştirilmesine izin vermesidir. Bunu gerçekleştirmek için her kriter başlığı altında ülkenin kendi şartları doğrultusunda %20 oranında kriter eklenebilecek. Bu sayede Cittaslow kriterlerinin her ülkenin kendine özgü şartlarına uygun hale getirilmesi hedeflenmektedir.

Yavaş Şehir olarak adlandırılmak ve salyangoz logosunu kullanabilmek için de, şehrin önce kontrol edilmesi, daha sonra da dedektifler tarafından düzenli olarak denetlenmesi gerekiyor.

Türkiye'nin Sakin Kentleri

1. Seferihisar

İzmir'in Seferihisar ilçesi, Türkiye'deki ilk, dünyanın 129 uncu Sakin Şehri aynı zamanda Türkiye'deki Yavaş Kentlerin başkentidir. 2009 yılında Cittaslow ağına dâhil olan Seferihisar, Ege Denizi kıyısında bir balık, üzüm ve zeytin diyarı olması ile ön plana çıkmaktadır. Önemli bir turizm merkezi olmasına rağmen yerel değerlerini, geleneksel kıyı yerleşimi karakterini koruması ve bu özelliğiyle bölgede bir cazibe merkezine dönüştürdü. Özellikle Sığacık Mahallesi bu yerelliği ve korunmuşluğu en iyi yansıtan yerlerin başında gelmektedir.

2. Gökçeada

Türkiye'nin en büyük adası Gökçeada, Ege Denizi'nde bir sessizlik ve sakinlik merkezidir. Geniş plajları, tarihi taş evleri, festivalleriyle ünlü Gökçeada, Türkiye'nin en batı noktası ve güneşin en son battığı yer olması ile Sakin Şehirler arasında da farklı bir yere sahip. Geniş bağlara ve zeytinliklere sahip Gökçeada, son yıllarda organik tarım projeleriyle de dikkat çekiyor. Ayrıca su-

altı güzellikleriyle cazip bir dalış merkezi adayı çekici kılan bir başka özelliktir.

3. Akyaka

Muğla'nın Ula ilçesine bağlı bir belde olan Akyaka, Gökova Körfezi'ndeki bu huzur mekânı mavi yolculukların en önemli durakları arasındadır. Yakın zamana kadar küçük bir balıkçı köyü olan Akyaka denizle iç içe yaşıyor. Tertemiz kıyılarıyla, otların ve deniz ürünlerinin bolca yer aldığı mutfağıyla ziyaretçilerini büyülüyor. El değmemiş tabiatı ve kendine özgü mutfağı ile Yavaş Şehir'ler arasında kendine özgü bir yer edinmiştir.

4. Taraklı

Sakarya'nın Taraklı ilçesi, Sakin Şehir'ler arasında başarıyla koruduğu mimari dokusuyla ön plana çıkmaktadır. Eski konaklar, camiler, hanlar, dar sokaklar insanı geçmiş zamanlara yolculuğa çıkarıyor. Ağaçların gölgesinde oturup bir kahve içmenin keyfi benzersizdir. Yemyeşil tepelerin çevrelediği ilçe tertemiz havasıyla da cazibesini artırıyor.

5. Yenipazar

Yenipazar, Aydın'ın en küçük ilçelerinden biridir. Temiz sokakları, tarihi evleri, doğal güzellikleri ve Ege havasıyla ziyaretçilerine huzur veriyor. Antik dönemde Karia bölgesinde bulunan ilçe arkeolojik kalıntılar da barındırıyor. Verimli topraklarla çevrili Yenipazar'da tarım hâlâ en önemli uğraştır.

6. Yalvaç

Yalvaç, doğal güzellikler açısından Türkiye'nin en şanslı illerinden biri olan Isparta'nın ilçesidir. Sultan Dağları eteklerindeki Yalvaç, tarihte sayısız medeniyet ağırlamıştır. Birçok yerde unutulmaya yüz tutan el sanatları burada hâlâ yaşatılıyor; dericilik, keçecilik, demircilik ve daha birçok el sanatları. Yalvaç geleneksel mahalle fırınları ve mutfak kültürüyle de kendinden söz ettiriyor.

7. Vize

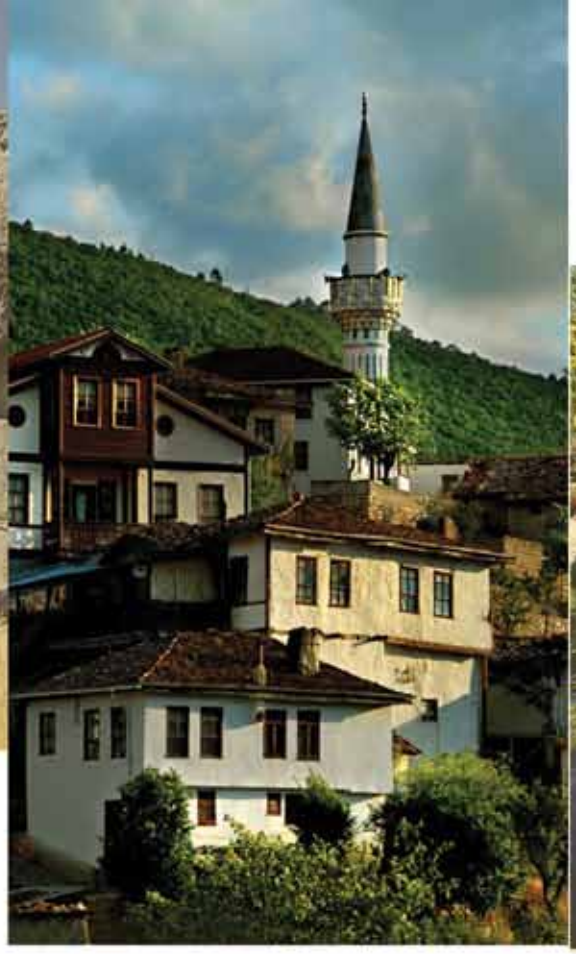
Kırklareli'nin Vize ilçesi ormanları, şelaleleri, gölleri, Karadeniz sahiliyle tam bir cennet köşesidir.. Tarihi eserler açısından da çok zengin olan ilçede camiler, antik tiyatro ve kale önemli yapıtlar arasında. Vize'nin sembolü ise sağlık kaynağı ıhlamurdur. İlçede son yıllarda Sakin Şehir konsepti ile yemek kültüründen arkeolojiye birçok konuda projeler yürütülüyor.

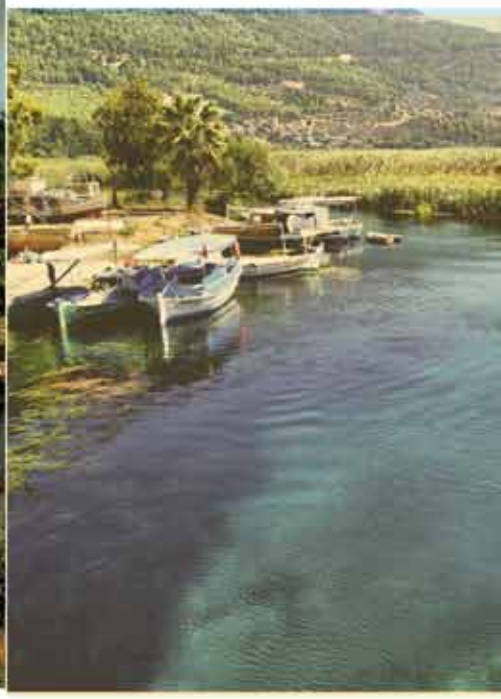
8. Perşembe

Ordu'daki Perşembe'nin bir tarafında yemyeşil dağlar, bir tarafında engin mavilik uzanıyor. Karadeniz'in en güzel ilçelerinden biri olan Perşembe öncelikle balığıyla ünlü ama ot yemekleri de bir o kadar ünlüdür. Bisiklet ve yürüyüş parkurları ilçenin doğasını keşfetmenizi sağlıyor, tertemiz plajlar ise ilçenin bir diğer cazibeli yönüdür.

9. Halfeti

Türkiye'nin en yeni Sakin Şehri, Şanlıurfa'nın Halfeti ilçesidir. Fırat Nehri kıyısında, medeniyetin doğduğu topraklarda yer alan Halfeti çok sayıda tarihi eser barındırıyor. Halfeti çevresinde nehir Birecik Barajı yüzünden yükselmiş durumdadır. Fırat'da tekne turu yapmak, özel gözlem noktalarından kuşları seyretmek, yürüyüş parkurlarına açılmak, balık yemek, geleneksel mi-





mariyi incelemek bu sakin ilçede yapılması gerekenler arasındadır.

Sonuç Yerine,

Sakin Şehir, sanılanın aksine, tembel, uyuyan, bıkmış ve miskin insanların yaşadığı bir şehir anlamından çok uzak ve farklıdır. Nostaljiye duyulan sonsuz bir özlemin de yansıması değildir.

CittaSlow ilkeleri arasında teknoloji ile modern icatları en yaygın ve etkin şekilde kullanmak vardır. Bu konudaki kriteri basit ve açıktır: Yaşam kalitesini artırırken çevreyi de koruyor mu? Cevabın evet olduğu anlarda; güneş enerjili sokak aydınlatma lambaları, elektrikli araçlar ve ileri teknolojiye sahip arıtma tesisleri ortaya çıkmaktadır.

Sakin şehir hareketinin en önemli yönlerinden birisi de sakin şehir 'sakinlerinin', şehrin sakin şehir olma sürecine katılım sağlamaları ve süreci yakından etkilemeleridir.

Aslında Latince bir deyim olan "festina lente" bu hareketi iki kelimede özetlemektedir: Yavaşça acele etmek. Acelecilik tehlikeli, ağır davranmak ise başarısızlık demek iken ağır ağır acele etmek bizi hedefe ulaştırır.

Yazımızda çeşitli açılardan ele alınan Sakin Şehir Hareketi, sürdürülebilir gelişme biçiminin desteklenmesi, tüketici kültürün sınırlandırılması, alternatif 'duyu mekânlarının' oluşumuna katkıda bulunması, sosyal bir hareket olması, yönünden önemlidir.

Ülkemizde, tatil dönüşlerinde kendisinden tatlı, şirin, farklı, sakin, sessiz, huzur dolu, tarihi vs. gibi bahsettiğimiz nice küçük yerleşim birimimiz var. Bu yerleşim birimlerine Sakin Şehir olabilme potansiyeliyle bakmak, öncelikle bu şehirlerin korunması adına, sonrasında mikro ölçekli kalkınma modelleriyle bu şehirlerin kendi kültürel ve tarihi mirasını yok etmeden gelişebilmesi adına önem arz etmektedir.

Umuyorum ki, yakın zamanda Türkiye'de Sakin Kentler hem sayıca artacak, hem de kendilerine özgü bir farkındalık oluşturacaklardır.

Kaynakça

1. ÇİNER, Can Umut, Cittaslow Hareketi ve Türkiye'deki Uygulamaları, Memleket Yerel Yönetim Dergisi, Cilt:6 Sayı:71 syf.12-23, Mayıs 2011, ANKARA
2. SIRIM, Veli, Çevreyle Bütünleşmiş Bir Yerel Yönetim Örneği Olarak "Sakin Şehir" Hareketi Ve Türkiye'nin Potansiyeli, Tarih Kültür ve Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:4, Aralık 2012, KARABÜK
3. tr.wikipedia.org/wiki/Cittaslow
4. www.cittaslow.org
5. www.cittaslowturkiye.org
6. www.cittaslowseferihisar.org
7. www.hurriyet.com.tr/seyahat/23158693.asp
8. www.slowfood.com
9. www.slowfoodanadolu.com

Ara

İşgücü Piyasası aştırmaları

✓ 2013 Yılı Birinci Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçlarına İlişkin Değerlendirme
Mehmet Ali ÖZKAN

✓ İstihdamda Arz-Talep Dengesizliği: Umem Beceri'10 Penceresinden Bakış"
Prof. Dr. Serdar SAYAN
Esra DOĞAN

✓ İşgücü Piyasa Araştırmalarında Dönüşüm: Yüz Yüzeden Sosyal Medyaya
Mustafa ÖZEN

✓ AB Mevzuatı Çerçevesinde Açık İş ve Açık İş Oranı Kavramı
Volkan ÖZ

2013 Yılı Birinci Talep Araştırması Sonuçla

Mehmet Ali ÖZKAN
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

İŞKUR tarafından, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak uygulanan aktif işgücü programları çerçevesinde açılacak kursların ve programların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde planlanmasına ve uygulanmasına önemli katkılar sunacak 2013 yılı Birinci Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması, Mayıs ve Haziran ayları arasında tüm illerde gerçekleştirilmiştir.

Bugün için küresel ekonomide geleceğe dönük riskler ve belirsizlikler sürerken değişim ve dönüşümler yaşanmakta ve bu gelişmelere bağlı olarak, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında güç dengelerinin yeniden şekillendiği bir dünya ekonomisi söz konusu olmaktadır.

Farklı dinamiklerin etkisiyle yeniden şekillenen dünya ekonomisi dikkate alındığından, yirmi birinci yüzyılın insan odaklı kalkınma anlayışını benimseyen ülkelerin yüzyılı olacağı söylenebilir. Bu çerçevede, genç nüfusa sahip Türkiye açısından ilerleyen dönemde işgücü niteliğinin artırılmasının büyümeyi ve kalkınmayı olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu düşüncenin arkasında, 2012 yılında gerçekleşen büyümeye, yüksek oranda artış gösteren istihdamın önemli katkı sunmuş olması yatmaktadır. 2014-2016 Yıllarını kapsayan Orta Vadeli Plan'da (OVP) büyüme açısından 2012 yılındakine benzer bir tablonun, 2013 yılında da ortaya çıkacağı ve büyümenin temel belirleyicilerinden birinin istihdam olacağı belirtilmekte, 2013 yılında istihdamın büyümeye yüzde 56,4 oranında katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Dönem İşgücü Piyasası
rına İlişkin Değerlendirme

Türkiye işgücü piyasası birinci dönem talep araştırması sonuçlarına göre 2013 yılı sonunda istihdamda 263 bin 906 kişilik net artış beklenmektedir. Söz konusu istihdam artışının yüzde 38,3'ünün İmalat, yüzde 18,5'inin Toptan ve Perakende Ticaret, yüzde 14'ünün İnşaat ve yüzde 13'ünün de İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektöründe gerçekleşmesi öngörülmektedir.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları, mesleki eğitime ilişkin olarak ileriye dönük karar alma süreçlerinde politika yapıcıların stratejik bir bakış açısıyla uzun vadeli öncelikleri ve amaçları dikkate alarak daha tutarlı kararlar almalarına yardımcı olacaktır. Buna ek olarak, bu araştırmaların işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikte insan gücü yetiştirmenin yanı sıra eğitim ve istihdam arasındaki bağın güçlenmesine önemli bir katkı sağlayacağı da düşünülmektedir. İşgücünün niteliğini artırabilmek ve bu yolla Türkiye'nin büyümesini ve kalkınmasını olumlu yönde etkileyebilmek için aktif işgücü programlarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde planlanmasına ve uygulanmasına özel bir önem verilmelidir. Buradan hareketle, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak konusunda kilit rolü olan aktif işgücü programları çerçevesinde açılacak mesleki eğitim kurslarının ve uygulanan diğer programların Türkiye'ye fayda sağlayacak şekilde planlanmasının ve uygulanmasının İŞKUR tarafından gerçekleştirilen ve gerçekleştirilecek İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları ile daha rasyonel bir temele sahip olacağı düşünülmektedir.

2013 I. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçları

İŞKUR tarafından, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak uygulanan aktif işgücü programları çerçevesinde açılacak kursların ve programların etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde planlanmasına ve uygulanmasına önemli katkılar sunacak 2013 Yılı Birinci Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması, Mayıs ve Haziran ayları arasında tüm illerde gerçekleştirilmiştir.

Türkiye genelinde 81 il düzeyinde gerçekleştirilen talep araştırması ile işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güç-

lük çekilen meslekler ve bu mesleklerin temininde güçlük çekme nedenleri ile 2013 yılı sonunda ve 2014 yılı ortasında işgücü piyasasında istihdam değişim beklentilerine ilişkin bilgiler derlenmiştir.

Talep araştırmasının alan uygulaması, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile birlikte tespit edilen 10+ istihdamlı özel kesim işyerlerinde gerçekleştirilmiştir. Sektörlere ve mesleklere ilişkin uluslararası sınıflandırmalardan yararlanılarak gerçekleştirilen araştırmada 74 ilde tam sayım, 7 ilde ise örneklem yöntemi ile çalışılmıştır. Örnekleme çalışması TÜİK tarafından gerçekleştirilmiş olup tabakalı rassal örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnek hacminin dağıtımı da yine TÜİK tarafından, sektörlere göre uzlaşık dağıtım yöntemi ile yapılmıştır.

Gerçekleştirilen çalışma kapsamında, Türkiye genelinde 87.719 işyeri, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanları tarafından danışmanlık hizmeti çerçevesinde ziyaret edilmiş ve danışmanlar tarafından uygulanan işyeri bilgi formu aracılığıyla işverenlerden Türkiye geneli ve il düzeyini temsil edecek veriler ve bilgiler alınmıştır. Gerçekleştirilen bu çalışmanın tüm Türkiye'ye yaygınlaştırılması sonucunda 183 bin 667 işyerine ilişkin veri toplanmıştır.

183.667 işyerinde toplam 5 milyon 595 bin 353 kişi istihdam edilmektedir. Çalışma kapsamında istihdam edilenlerin yüzde 23,1'i kadın, yüzde 76,9'u ise erkektir. Çalışanların yüzde 35,6'sı İmalat, yüzde 16,5'i Toptan ve Perakende Ticaret, yüzde 11,7'si İnşaat sektöründedir. Başka bir deyişle, bu çalışma kapsamındaki işyerlerinde istihdam edilenlerin yüzde 63,9'u İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ile İnşaat sektörlerindedir. Cinsiyet bazında çalışanların sektörel dağılımına bakıldığında hem kadınların hem de erkeklerin ağırlıklı olarak istihdam edildikleri sektörlerin sırasıyla İmalat ile Toptan ve Perakende Ticaret olduğu görülmektedir. Bunun yanında, erkeklerin istihdamında ön plana çıkan üçüncü sektör İnşaat iken kadınların istihdamında ön plana çıkan üçüncü sektör İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleridir. Son olarak, Türkiye genelinde çalışanların ana meslek grupları itibariyle dağılımına bakıldığında çalışanların ağırlıklı olarak; Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar, Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar ile Nitelik Gerektirmeyen Mesleklerde olduğu görülecektir. Türkiye genelinde çalışanların yüzde 56,6'sı söz konusu üç ana meslek grubundadır.

İktisat teorisinde, bir ekonominin işgücü piyasasını analiz etmek için kullanılan birtakım değişkenler bulunmaktadır. Bu kapsamda, işgücü piyasasının arz kısmındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek için kullanılan temel değişken işsizlik oranı iken işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek için kullanılan temel değişken açık iş istatistikleri yardımıyla hesaplanan açık iş oranıdır. Açık iş istatistikleri, işgücü piyasasındaki gelişmelere ilişkin önemli belirtiler sunmaktadır. İşgücü piyasası açısından öncü bir gösterge olan açık iş istatistikleri politika yapıcılara, karar almada ve uyguladıkları politikaların etkilerini gözlemlemede yardımcı olmaktadır. Bu nedenle, gerçekleştirilen bu çalışma ile açık iş istatistiklerine ilişkin bilgiler de toplanmaktadır.

Çalışma kapsamında, referans dönemi içerisinde (15 Mayıs 2013 - 30 Haziran 2013) Türkiye genelinde 52 bin 668 işyerinde, 2 bin 367 farklı meslekte 258 bin 81 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Buna ek olarak, Türkiye genelinde "açık iş oranı" yüzde 4,4 olarak hesaplanmıştır. Başka bir deyişle, Türkiye'de her 100 kişilik kadronun 95,6'sı dolu, 4,4'ü ise boş olup işverenler tarafından doldurulmaya çalışılmaktadır. İş ve Meslek Danışmanları tarafından ziyaret edilen işyerlerinin % 29'u, açık işi olduğunu belirtmiştir. Başka bir deyişle, yaklaşık her 3 işyerinden 1'inin açık işi bulunmaktadır.

Türkiye genelinde 81 il düzeyinde gerçekleştirilen talep araştırması ile işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve bu mesleklerin temininde güçlük çekme nedenleri ile 2013 yılı sonunda ve 2014 yılı ortasında işgücü piyasasında istihdam değişim beklentilerine ilişkin bilgiler derlenmiştir.

Tablo 1. Sektörler İtibariyle Açık İş Sayısı, Açık İşlerin Dağılımı ve Açık İş Oranları

Kaynak: 15 Mayıs-30 Haziran 2013 Tarihlerinde Gerçekleştirilen Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçları

Sektörler	Açık İş Sayısı	Açık İş Dağılımı	Açık İş Oranı
İmalat	113.084	43,8%	5,4%
Toptan ve Perakende Ticaret	44.837	17,4%	4,6%
İnşaat	22.728	8,8%	3,4%
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	17.891	6,9%	3,5%
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	16.875	6,5%	5,6%
Ulaştırma ve Depolama	8.628	3,3%	2,9%
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	7.261	2,8%	3,8%
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	7.017	2,7%	4,1%
Diğer Hizmet Faaliyetleri	5.606	2,2%	5,6%
Eğitim	3.861	1,5%	2,5%
Bilgi ve İletişim	2.814	1,1%	3,8%
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	2.398	0,9%	3,0%
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	2.064	0,8%	2,1%
Gayrimenkul Faaliyetleri	1.370	0,5%	4,1%
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	623	0,2%	3,1%
Su Temini; Kanalizas., Atık Yönet. ve İyileştirme Faal.	532	0,2%	1,8%
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üret. ve Dağıt.	494	0,2%	1,3%
TOPLAM	258.081	100,0%	4,4%

Çalışma kapsamında işverenler tarafından en fazla açık işin; Dikiş Makinesi Operatörü (Tekstil), Satış Elemanı, Garson, Kaynakçı, Güvenlik Görevlisi, Tornacı, Şoför, Mobilyacı, Elektrikçi, Çağrı Merkezi Görevlisi mesleklerinde olduğu belirtilmiştir. Açık işi olan işyerlerinin öncelikli olarak tercih ettiği beceri, mesleğe ilişkin yeterli bilgidir. Açık işi olan her 4 işyerinden 3'ü mevcut açık işi için mesleğe ilişkin yeterli bilgi talep etmektedir. Böylelikle mesleki eğitime olan ihtiyaç bir kez daha ortaya konulmuştur. En fazla açık iş sırasıyla İmalat, Toptan ve Perakende Ticaret ile İnşaat sektörlerindedir. Açık işlerin yüzde 44'ü imalat sektöründe bulunmaktadır. İmalat sektöründe açık iş oranı yüzde 5,4'tür. Başka bir deyişle, imalat sektöründe her 95 çalışanın yanında 5 kişiye daha ihtiyaç duyulmaktadır.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına katılan işverenler, Türkiye genelinde ilk 6 ayda 340 bin 950 kişinin temininde güçlük çekildiği belirtmişlerdir. Çalışma kapsamında ziyaret edilen işverenlerin yüzde 44'ü eleman temininde güçlük çekildiğini

belirtmiştir. Bir diğer deyişle, işverenlerin yaklaşık olarak yarısı işgücü piyasasında aradığı elemanı bulurken zorlanmıştır. Piyasada işverenlerce temininde en fazla güçlük çekilen ilk 5 meslek; Dikiş Makinesi Operatörü, Satış Danışmanı, Kaynakçı, Garson ve Tornacı şeklinde sıralanmaktadır. Bu mesleklerde eleman ihtiyacı ortaya çıktığında işverenler söz konusu ihtiyaçlarını ya hiç karşılayamamakta ya da bu ihtiyaçlarını karşılarken ciddi şekilde zorlanmaktalardır. Eleman temininde güçlük çektiğini belirten işverenlerin yüzde 60'ı buna sebep olarak ilgili meslekte aradığı düzeyde niteliğe ve beceriye sahip eleman bulunamamasını göstermiştir. Bunun yanında eleman temininde güçlük çektiğini belirten işverenlerin yüzde 17,5'i sebep olarak çalışma ortam ve koşullarının beğenilmemesini, yüzde 15,3'ü de önerilen ücretin az bulunmasın göstermiştir.

Türkiye işgücü piyasası birinci dönem talep araştırması sonuçlarına göre 2013 yılı sonunda istihdamda 263 bin 906 kişilik net artış beklenmektedir. Söz konusu istihdam artışının yüzde 38,3'ünün İmalat, yüzde 18,5'inin Toptan ve Perakende Ticaret, yüzde 14'ünün İnşaat ve yüzde 13'ünün de İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektöründe gerçekleşmesi beklenmektedir.

Diğer taraftan, 2014 yılı Haziran ayı sonu itibariyle ise 268 bin 334 kişilik net istihdam artışı beklenmektedir. Söz konusu istihdam artışının yüzde 29,7'sinin İmalat, yüzde 17,4'ünün Toptan ve Perakende Ticaret, yüzde 13'ünün İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri ve yine yüzde 13'ünün de İnşaat sektöründe gerçekleşmesi beklenmektedir.

Sektörler	31 Aralık 2013 Tarihi İtibariyle Net İstihdam Değişimi	30 Haziran 2014 Tarihi İtibariyle Net İstihdam Değişimi
İmalat	101.196	79.726
Toptan ve Perakende Ticaret	48.878	46.739
İnşaat	36.993	35.600
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	34.422	35.670
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	8.681	14.246
Ulaştırma ve Depolama	6.680	10.241
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	5.126	4.929
Bilgi ve İletişim	4.272	3.881
Diğer Hizmet Faaliyetleri	4.243	8.707
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	3.754	3.874
Eğitim	3.671	2.659
Gayrimenkul Faaliyetleri	2.058	2.669
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	1.700	15.535
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	1.492	2.248
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üret. ve Dağıt.	534	538
Su Temini; Kanalizas., Atık Yönet. ve İyileştirme Faal.	219	524
Kültür, Sanat, Eğlence, Dinlence ve Spor	-12	546
Toplam	263.906	268.334

Tablo 1. 31 Aralık 2013 ve 30 Haziran 2014 Tarihi İtibariyle Net İstihdam Değişimi[2]

Kaynak: 15 Mayıs-30 Haziran 2013 Tarihlerinde Gerçekleştirilen Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçları

Küreselleşme süreci, ekonomilere büyüme ve kalkınma açısından önemli fırsatlar sunmakla birlikte birtakım riskleri de gündeme getirmektedir. Ortaya çıkması muhtemel riskleri dikkate alarak, bu risklere karşı önlemler geliştirebilen ekonomiler olası riskleri fırsata çevirebilecek ve böylece büyüme ve kalkınma sürecini başarılı bir şekilde sürdüreceklerdir. Söz konusu büyüme ve kalkınma sürecinde Türkiye açısından işgücü piyasasında ortaya çıkabilecek olası riskleri ve potansiyeli ortaya koyması açısından İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası talep araştırması önemli bir yere sahiptir. Bu çerçevede, bugüne kadar büyük bir titizlikle ve hassasiyetle yürütülen çalışmanın bundan sonrada aynı titizlikle ve hassasiyetle sürdürülmesi ve çalışmaya Türkiye'deki tüm ekonomik birimler tarafından sahip çıkılması gerekmektedir.

Kaynakça

1. Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), T.C. Kalkınma Bakanlığı.
2. Orta Vadeli Program (2014-2016), T.C. Kalkınma Bakanlığı.
3. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 2013 Yılı Birinci Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması Sonuçları
4. Net istihdam değişimine ilişkin veriler, çalışmaya katılan işverenlerin beklentilerine dayanmaktadır.

İSTİHDAMDA ARZ-TALEP DENGESİZLİĞİ:

UMEM BECERİ'10 Penceresinden Bakış"

Serdar SAYAN*

* *Prof. Dr.*
TOBB Üniversitesi

Esra DOĞAN*

* *TOBB Etü SPM*
Misafir Araştırmacı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ortaklığında yürütülen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi de, işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluğuna dayalı arz-talep uyuşmazlığının giderilmesine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirildi.

Türk işgücü piyasasının genelinde gözlenen temel yapısal sorun; işgücü arzının, miktar olarak işgücü talebini geçmesi. Yani ekonomimizin mevcut büyüme hızları ile yarattığı istihdam miktarının, nüfus ve dolayısıyla işgücünün büyüme hızını yakalayamaması. Başka bir ifadeyle, uzun dönemde işgücünün büyüme hızını karşılayacak miktarda yeni iş üretemiyoruz. Öte yandan, işsizlik oranın en yüksek seviyeye çıktığı dönemlerde dahi, işverenler aradıkları niteliklere uygun eleman bulamadıklarından yakınıyor. Bu da, işsizlerin büyük bölümünün mesleksiz ya da vasıfsız olmasından kaynaklanan ikinci bir yapısal soruna işaret ediyor. Başta sanayi sektörü olmak üzere, işverenler nitelikli (ara) eleman bulma konusunda ciddi sorunlar yaşıyor. Yani, işgücü piyasamızda hem miktar hem de beceri uyumsuzluğuna dayalı yapısal sorunlar var. Miktar uyumsuzluğu sorununu kısa vadede çözmek mümkün değil. Çünkü gerek işgücü talebinin artması (yani daha fazla iş imkanı yaratılması) gerekse işgücü arzının düşürülmesi (yani nüfus artış hızının düşürülmesi) uzun vadede gerçekleşebilecek çözümler. Kısa vadede, beceri uyumsuzluğunun giderilmesi (yani işgücünün beceri ve niteliklerinin arttırılması), özellikle ara eleman pozisyonları için, nispeten kolay gözüküyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ortaklığında yürütülen Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi de, işgücü piyasasındaki beceri uyumsuzluğuna dayalı arz-talep uyuşmazlığının giderilmesine katkıda bulunmak amacıyla hayata geçirildi. Proje, işverenlerin talepleri doğrultusunda açılacak kurslar aracılığıyla işsizlere meslek kazandırmayı; böylece de, mesleksiz ya da vasıfsız işgücünün iş piyasasında ihtiyaç duyulan becerilerle donatılıp kolayca istihdam edilmesini hedefliyor. Proje kap-

samında, işsizler ilgi duydukları kurslara başvurarak edinmek istedikleri meslek-lerle ilgili teorik ve pratik eğitim alıyor. Bunun yanında, eğitimler süresince, İŞ-KUR tarafından kursiyerlere günlük 25 TL cep harçlığı ödeniyor ve pratik eğitim (staj) sonunda başarılı bulunan kursiyer-ler, eğitim aldıkları becerilere sahip ele-manlara ihtiyaç duyduklarını önceden bildirmiş olan, TOBB üyesi firmalarda istihdam ediliyor. Ancak, tüm aktörler için kazan-kazan durumu yarattığın-dan kolayca başarıya ulaşması bekle-nen proje, işsizlerden yeterince ilgi gör-medi. İşverenlerin talebi doğrultusunda açılan kursların önemli bir kısmı ya baş-vuru yetersizliği yüzünden iptal edildi ya da talep edilenden daha az sayıda kursiyer ile yürütüldü. Bu şaşırtıcı sonuç, bizi istihdam piyasasındaki arz-talep uyuşmazlıklarını incelemeye ve politika önerileri geliştirmeye yönlendirdi.

TOBB ETÜ Sosyal Politikalar Uygulama ve Araştırma Merkezi (SPM) olarak, ön-celikle "Kurslara başvuru yapan işsizler, il ve meslek tercihlerinden birini ya da her ikisini de değiştirebilse arz-talep dengesizliği nasıl değişir?" sorusunu ele aldık. [1] Yani, herhangi bir mesleği öğrenmek isteyenlerin sayısının talebi geçtiği (potansiyel işgücü arz fazlası olan) illerdeki işsizlerin göç etmeye ya da katılmak istedikleri kursları değiştir-meye istekli olmaları durumunda, arz-talep uyuşmazlığının çözülüp çözüle-meyeceğini araştırdık. Bu soruya yanıt ararken, üç farklı senaryo için arz-talep dengesine baktık ve sonuçları mevcut durumla karşılaştırdık.

Birinci senaryoda il tercihinin %100 es-nek, meslek tercihinin ise %100 katı ol-duğunu kabul ettik. Yani işsizlerin, *sev-diği/öğrenmeyi arzu ettiği* işi yapmak koşuluyla, *herhangi bir ilde çalışmaya* razı olacağını varsaydık.

İkinci senaryoda meslek tercihinin %100 esnek, il tercihinin ise %100 katı olduğunu kabul ettik. Yani işsizlerin, *ya-şadığı şehri değiştirmemek koşuluyla, herhangi bir işte çalışmaya razı* olaca-ğını varsaydık.

Üçüncü senaryoda **ise, hem meslek hem de il tercihlerinin %100 esnek ol-duğunu kabul ettik.** Yani, işsizlerin *tek beklentisinin istihdam edilmek oldu-ğunu, herhangi bir ilde herhangi bir işi yapmaya* razı olacaklarını varsaydık.

Bu üç farklı senaryonun sonucunda,

• İl ve meslek tercihlerinin %100 esnek olduğu kabul edildiğinde işgücüne olan talep fazlasının yahut potansiyel işgücü arzı eksikliğinin tamamen orta-dan kalktığı, hatta mevcut duruma göre %2 oranında arz fazlasının oluştu-ğu görüldü.

• İşgücüne olan talep fazlasının, meslek tercihinin %100 esnek kabul edildiği durumda mevcut duruma kıyasla %60, il tercihinin %100 esnek kabul edildiği durumda ise %23 oranında azaldığı gözlendi.

Araştırmanın sonuçları; kursiyer adaylarının meslek tercihlerinin sanayinin ihtiyaçları doğrultusunda olmasının, kursiyerlerin il tercihinin esnekleşmesine göre iki buçuk kat daha fazla olumlu etki yarattığını gösterdi. Yani *meslek tercihindeki esnekliğin arttırılması, il tercihindeki esnekliğin arttırılmasından daha etkili.* Bir başka deyişle, *işsizleri sanayinin ihtiyaç duyduğu meslekleri edinmeye özendirecek faaliyetlerin hem projenin başarısının arttırılmasına hem de arz-talep dengesizliğinin ortadan kaldırılmasına olumlu katkısı olacağı çok net biçimde görülen bir gerçek.* Bunun yanı sıra, *proje özelinde, firmaların kursiyerlere en azından kurs süresince konaklama imkânı yaratmasının; işgücü piyasası genelinde ise, işverenlerin il değiştirecek potansiyel çalışanlara konaklama-taşınma vb. giderler konusunda yardımcı olmasının,* istihdamda miktar ve kalite yönünden iyileşmeler sağlayacağını gösterdi.

Başta sanayi sektörü olmak üzere, işverenler nitelikli (ara) eleman bulma konusunda ciddi sorunlar yaşıyor. Yani, işgücü piyasamızda hem miktar hem de beceri uyumsuzluğuna dayalı yapısal sorunlar var. Miktar uyumsuzluğu sorununu kısa vadede çözmek mümkün değil.

Kurslara yapılan başvuruların düşük kalmasının nedenlerini araştırdığımız başka bir çalışma ise, en önemli üç nedenin i) işsizlerin sanayi sektöründe çalışmaya istekli olmaması, ii) kurslara kaydolarak sosyal yardım haklarını kaybetmek istememeleri ve iii) kayıt dışı çalışmayı tercih etmeleri olduğuna işaret etti.

UMEM Beceri'10 verileri ışığında, ara eleman arzı ve talebinde gözlediğimiz sektörel ve bölgesel dengesizlikleri incelediğimiz son çalışmada da, sanayi firmalarının[2] proje kapsamında yaptığı eleman talepleri ile işsizlerin kurslara yaptığı başvuruları önce sektörel, sonra bölgesel düzeyde (Düzey 2) gruplandırdıktan sonra inceledik.[3]

Sektörel dengesizlikleri araştırma aşamasında kurslar, hangi mesleklere yönelik eleman yetiştirme amacıyla açıldıklarına göre gruplandırıldı.[4] Mesleklerin 13 ana sektöre ayrıldığı çalışmada, birden fazla sektörde istihdam edilebilir meslekler analiz dışı bırakıldı ve ilgili sektöre yönelik kurslara başvuru/firma talebi oranının aşağıdaki gibi gerçekleştiği görüldü.

Sektör	Kurslara Başvuru/Firma Talebi Oranı
Elektrik, Elektronik, Makine ve Beyaz Eşya	2,1
Enerji Üretimi ve İşletme	1,7
Otomotiv ve Taşımacılık	1,4
İnşaat ve Çimento	1,4
Ağaç Ürünleri ve Mobilya	1,1
Demir, Çelik ve Metal Sanayi	0,9
Plastik, Boya, Kimya, Petrokimya, İlaç	0,8
Kağıt, Ambalaj, Cam Mamul ve Tüketici Ürünleri	0,8
Kuyumculuk	0,7
Tekstil ve Hammaddeleri	0,7
Madencilik	0,4
Gıda ve İçecek	0,2
Tarım ve Hayvancılık	0,1

Tablo 1: Potansiyel İşgücü Arz/ Talep Fazlalarının Sektörel Dağılımı

Kaynak: TOBB UMEM Veritabanı, TOBB ETÜ SPM Hesaplamaları

Yukarıdaki sıralamaya göre, işsizlerin en yoğun ilgi gösterdikleri kursların "***Elektrik, Elektronik, Makine ve Beyaz Eşya***" sektörünün ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak açılan kurslar olduğu görülüyor. Bu sektöre yönelik firmaların talep ettiği her bir pozisyon için başvuru yapan işsiz sayısı ikiden fazla. Bunun yanında, işsizlerin en az ilgi gösterdiği kurslar ise "***Tarım ve Hayvancılık***" sektörünün ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak açılan kurslar. Bu sektörde firmaların talep ettiği her on pozisyon için ancak bir işsiz başvurmuş. Yani, ciddi bir potansiyel işgücü talebi fazlalığı var.

Tablo daha yakından incelendiğinde ise, *teknoloji yoğun sektörlerde açılacak pozisyonlar için işsizlerin ilgisinin bariz biçimde daha yüksek olduğu* görülüyor. SPM tarafından yapılan başka bir araştırmanın sonuçlarına göre, farklı sektörlerde istihdam edilen kursiyerlerle teknoloji yoğun sektörlerde istihdam edilen kursiyerlerin, başlangıçta alacakları ücretler arasında önemli farklar olmadığı biliniyor.[5] Bu da işsizlerin, teknoloji yoğun sektörlerin gelecekte daha fazla ön plana çıkacağı ya da popüleritesini koruyacağı ve uzun vadede bu mesleklerden daha fazla kazanç sağlayabilecekleri gibi beklentileri olduğunu düşündürüyor. Öte yandan, "Tekstil ve Hammaddeleri", "Tarım ve Hayvancılık" gibi sektörlerin geleceğine ve bu sektörlerde istihdam edilmenin uzun dönemde sağlayacağı kazançlara ilişkin olumsuz beklenti ve kaygılar, bu sektörlere yeterince ilgi gösterilmemesine neden oluyor.[6]

Sektörel dengesizliklerin ardından bölgesel dengesizliklerin araştırılması aşamasında ise, Düzey 2 bölgelerine göre kurslara başvuruların firmaların talebine oranı hesaplandı ve aşağıdaki harita elde edildi.

Şekil 1: Bölgelere göre UMEM Kurslarına Başvuran İşsizler/ Firmaların Talebi Oranı

Kaynak: TOBB UMEM Veritabanı, TOBB ETÜ SPM Hesaplamaları

Kaynakça

1. Bu araştırma, Haziran 2011 verilerine dayanılarak yapılmıştır - İstihdamda Arz-Talep Dengesizliği: Mesleği ya da Mekanı Değiştirmeli mi?": http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/arastirma2.html
2. Bu araştırmanın yapıldığı tarihte UMEM Beceri'10 Projesi, sadece sanayi sektörüne yönelik olarak yürütülmekteydi.
3. Türkiye'de Ara Eleman Arzı ve Talebinde Sektörel ve Bölgesel Dengesizlikler: http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/2013_09_05-TRde%20Ara%20Eleman%20Arzi%20ve%20Talebinde%20Sektorel%20ve%20Bolgesel%20Dengesizlikler.pdf
4. Bu araştırmada "Temmuz 2010 ve Haziran 2012" tarihleri arasındaki döneme ait veriler incelenmiştir.
5. Sanayide Çalışmaya Olan İlgisizliğin Sebebi Düşük Kazançlar mı? http://spm.etu.edu.tr/tr/publish/arastirma6.html
6. Bu gözlemlerin daha çok kişisel gözlemlere dayanan eğitilmiş tahminler olduğunun altını çizmekte fayda var. Sektörlerin işsizler nezdinde farklılaşan popülaritesini daha kesin biçimde açıklamak için, geniş kapsamlı anket çalışmalarına ve farklı sektörlerde farklı kıdemlere sahip çalışanların aldığı ücretlerle ilgili ayrıntılı veriye ihtiyaç duyulduğu açıktır.

Haritadaki 1'den büyük rakamlar ilgili bölgede kurslara başvurunun firma talebini aştığını, 1'den küçük rakamlar ise başvuruların talebi karşılayamadığını ve TR 51 (Ankara) bölgesinde olduğu gibi 1'e çok yakın rakamlar, işgücü arz ve talebinin en azından toplam sayılar itibarıyla dengede olduğunu gösteriyor.

Şekil 1 incelendiğinde, firmaların talep ettiği eleman başına kursiyer başvurusu sayısının batı bölgelerinden doğu bölgelerine doğru gidildikçe arttığı açıkça görülüyor. Bu da, batı bölgelerinde sanayi sektörünün talep ettiği becerileri kazanmak üzere UMEM kurslarına devam edip sanayide istihdam edilmeye istekli işsiz sayısının, sektörün talebini karşılayamadığını; ancak, doğuya gidildikçe durumun tersine döndüğünü gösteriyor.

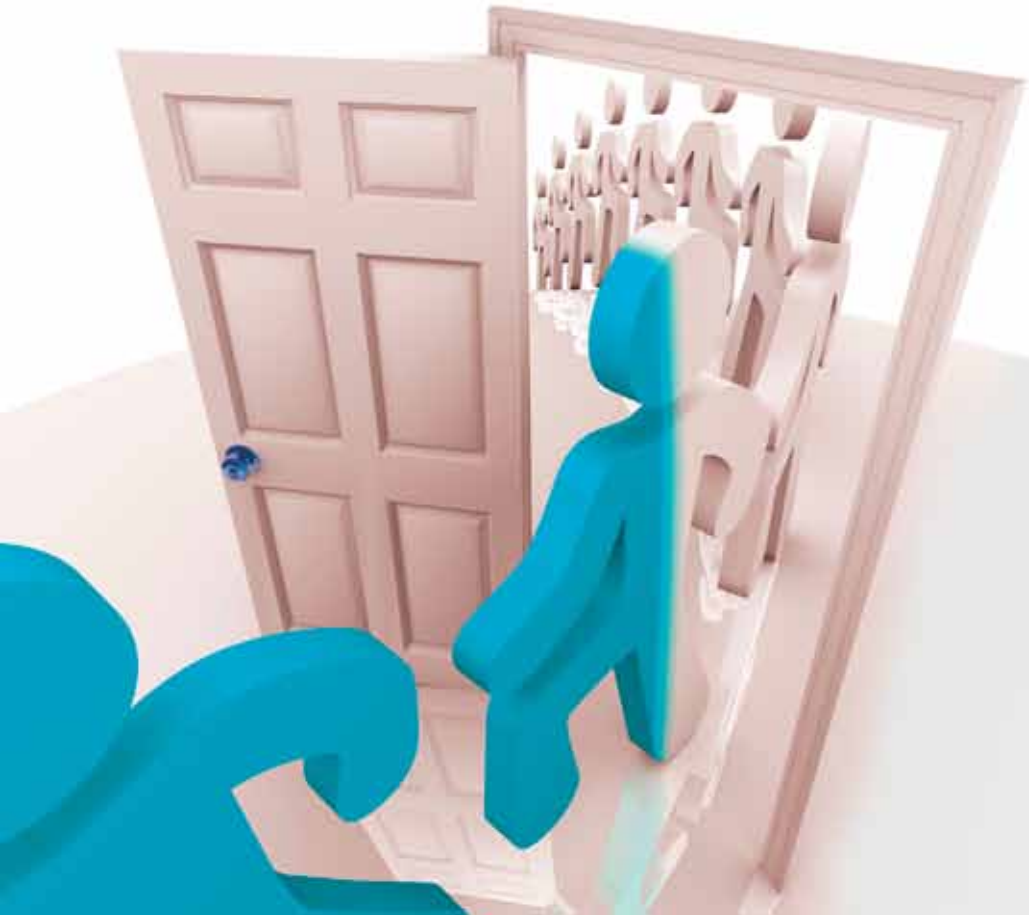
Kurslara Başvuran İşsiz/Firma Talebi oranının yüksek olmasının nedenleri arasında ilk akla gelen ise yüksek işsizlik oranı. Harita dikkatle incelendiğinde, kurslara başvuruların yoğun olduğu yerlerin gerçekten de Türkiye'de işsizliğin en yüksek seviyelerde seyrettiği bölgeler olduğu açıkça görülüyor. Ancak, arz-talep dengesizliğini sadece işsizlikle açıklamak mümkün değil. Kıyı bölgeleri ve batı illerinde, hizmet ve tarım sektörlerinin sunduğu sanayi-dışı istihdam olanaklarının doğu bölgelerine göre daha yüksek olması da bu durumu açıklamaya katkıda bulunuyor. Yani sanayi-dışı sektörlerin de gelişmiş olması, batı bölgelerinde sanayide istihdam edilmek istenen işsiz oranını düşürücü etki yaparken; sanayisi gelişmemiş bölgelerde diğer alternatiflerin çok daha sınırlı olması, sanayiye olan talebi arttırmış oluyor. Öte yandan, ilgili bölgede sanayi sektörünün büyüklüğü de Başvuru/Firma Talebi oranını ekliyor. Mesela, doğuda pek çok bölgede sanayi sektörünün görece az gelişmiş olması, firmaların eleman talebini kısıtlayarak Bayburt, Erzincan ve Erzurum illerini kapsayan TRA2 ve Bitlis, Hakkâri, Muş ve Van illerini kapsayan TRB2 gibi bölgelerde oranın 5-6'lara çıkmasına neden oluyor. Sanayisi gelişmiş bölgelerde talebin çok daha fazla olması ise, arz-talep oranının birin altına düşmesinde önemli bir etkiye sahip oluyor.

İŞGÜCÜ PİYASA ARAŞTIRMALARINDA DÖNÜŞÜM:

YÜZ YÜZEDEN SOSYAL MEDYAYA

Kamu kaynaklarının kullanımında israfın önüne geçilmesi adına, müdahale ve düzenlemelere ilk elden rehberlik edecek bilgilerin doğru, güvenilir ve amaca hizmet edecek bir yapıda olması elzemdir. İşgücü piyasasına ilişkin bu misyonu, işgücü piyasa araştırmaları yerine getirecektir.

Kamu otoritesinin işgücü piyasasındaki aktörü konumundaki Kamu İstihdam Kurumlarına yasal ve kurumsal düzenlemelerle işgücü piyasasında aktif görev alma, piyasanın işleyişine ilişkin düzenlemelerde ve müdahalelerde bulunma yetkisi verilmektedir. Kamu İstihdam Kurumları tarafından gerçekleştirilen söz konusu düzenleme ve müdahaleler kamu kaynağının kullanımını da beraberinde getirdiğinden, kaynakların etkin, ekonomik ve verimli kullanılması önem arz etmektedir.



Mustafa ÖZEN*

* *İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı*

Kamu kaynaklarının kullanımında israfın önüne geçilmesi adına, müdahale ve düzenlemelere ilk elden rehberlik edecek bilgilerin doğru, güvenilir ve amaca hizmet edecek bir yapıda olması elzemdir. İşgücü piyasasına ilişkin bu misyonu, işgücü piyasa araştırmaları yerine getirecektir. Nasıl ki, bir tıp doktorunun hastasını tedavi süreci öncesinde teşhislerin doğru konması olmazsa olmazdır, işgücü piyasasında da gerçekleştirilecek müdahalelerin sonuç vermesi isteniyorsa, teşhisin doğru konması, işgücü piyasasının röntgeninin düzgün çekilmesi kaçınılmazdır.

İşgücü piyasa araştırmaları; işgücü piyasasına ilişkin yapılacak hamlelerde, izlenecek politikalarda, kamu istihdam kurumlarının orta ve uzun vadede işgücü piyasasında kendini nasıl konumlandıracağı hususunda kritik öneme sahiptir. Çünkü kamu kaynağının kullanımını gerektirecek politika kararları söz konusu araştırma sonuçlarına göre belirlenecektir. Bu noktada işgücü piyasa araştırmaları, işgücü piyasasındaki tüm aktörlerin hamlelerini iyi takip etmeli, süreci iyi okuyarak, aktörlerin ileride alacakları pozisyonlara ilişkin sağlıklı ve sonuç odaklı bilgiyi temin etmelidir.

Literatürde yaygın olarak kullanılan veri toplama şekilleri ve işgücü piyasa araştırmalarının uygulanma yöntemleri aşağıda olduğu gibi sıralanmıştır[1]:

PAPI[2] (Paper And Pencil Interviewing): Kağıt Kalem ile görüşme yöntemi olarak adlandırılan söz konusu yöntemi başka bir ifade ile yüz yüze görüşme yöntemi olarak tanımlanmaktadır. Veriler görüşmeci tarafından bilgi formuna aktarılmakta, daha sonra yorum ve analiz sürecine kaynak teşkil edecek veri giriş programına aktarılmaktadır.

CAPI* (Computer Assisted Personal Interviewing)[3] Bilgisayar Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi, yüz yüze yönteme benzemekte ancak mezkûr yöntemde verilerin öncelikle soru kağıdına aktarılması yerine doğrudan bilgisayara yani veri giriş programına aktarılmaktadır.

WAPI(Web Assisted Personal Interviewing) Web Destekli Kişisel Görüşme Yönteminde hedef kitle tarafından sorular online olarak yanıtlanmakta, ilave olarak araştırmayı gerçekleştirenler tarafından online destek sağlanmaktadır.

CASI(Computer Assisted Self Interviewing) Söz konusu yöntemde hedef kitle bilgisayar desteği ile kendi başına araştırmaya katılmaktadır. İşgücü piyasa araştırmalarında teknik olarak çok tercih edilmese de, hassaten tıp bilimindeki araştırmalarda hedef kitlenin özel yaşamını ve gizliliğini korumak adına tercih edilen bir yöntemdir.

CAWI(Computer Aided Web Interviewing)[4] Bilgisayar destekli web üzerinden görüşme yönteminde, araştırma hedef kitlenin online soru formunu yanıtlamasıyla gerçekleşmektedir. Veri girişinde kullanılan bilgisayar programı,

hedef kitlenin soruları yanıtlarken tıkandığı noktada yardımcı olacak şekilde tasarlanmaktadır.

CATI(Computer Assisted Telephone Interviewing) Bilgisayar Destekli Telefonla Görüşme Yönteminde ise, soru formu bilgisayar ekranında hedef kitleye yansıtılmakta telefon yoluyla görüşme gerçekleştirilmektedir.

TAPI(Tablet Assisted Personel Interviewing) Tablet Destekli Kişisel Görüşme Yöntemi de CAPI ile hemen hemen aynı olmakta birlikte, veri girişi masaüstü ya da dizüstü bilgisayar yerine tablet bilgisayarda gerçekleştirilmektedir.

TASI(Tablet Assisted Self Interviewing) Söz konusu yöntem CASI ile benzeşmekle birlikte, hedef kitle, araştırmaya masaüstü ya da dizüstü bilgisayar yerine tablet bilgisayar desteği ile katılmaktadır.

SAPI(Smartphone Assisted Personal Interviewing) Akıllı Telefon Destekli Kişisel Görüşme Yönteminde veri girişleri görüşmeci tarafından akıllı telefona yapılmaktadır.

SASI (Smartphone Assisted Self Interviewing) yönteminde hedef kitle akıllı telefon aracılığı ile kendi başına araştırmaya katılmaktadır.

Belirtilen yöntemlerin sıralanmasında herhangi bir hiyerarşi söz konusu olmamakla birlikte, teknik ve teknolojiden istifade, içerisinde bulunulan dönemin gerekliliklerine uygunluk ve kamu kaynaklarının optimum kullanılarak sağlıklı sonuçlar elde edilmesi bakımından bir sıralama atfedilebilir. Bu noktada mevcut literatürde yer almamasına karşın tarafımızdan dile getirilen yeni bir metodu burada belirtmekte fayda vardır. SMAI[5] (Social Media Assisted Interviewing), sosyal medya destekli görüşme yönteminin önümüzdeki süreçte bu listeye eklenmesi beklenmektedir. Günümüzde, teknik ve teknolojinin sosyal hayata ve çalışma hayatının tüm aşamalarına müspet katkı sunduğu göz önünde bulundurulduğunda, işgücü piyasa araştırmaları da dönüşümden etkilenecek, teknolojinin yoğun kullanıldığı yöntemlerin kullanımı yaygınlaşacaktır.

Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK)'nun Girişimlerde Bilişim Teknolojileri Kullanım Araştırması 2012 Dönemi[6] sonuçlarına göre 2012 yılı Ocak ayında 10 ve daha fazla çalışanı olan girişimlerin %92,5'i internet erişimine sahiptir. İnternet erişim oranı 250 ve üzeri çalışanı olan girişimlerde %99,6 iken, 50-249 çalışanı olan girişimlerde %98,1, 10-49 çalışanı olan girişimlerde ise %91,2'dir. Yine burada vurgulanmasında yarar görülen bir diğer husus, internet erişimine sahip girişimlerin web sayfasına sahip olup olmadıklarına ilişkindir. Aynı araştırma sonucu ekseninde, 2012 yılı Ocak ayında İnternet erişimine sahip girişimlerin %62,8'i web sayfasına da sahiptir. Web sayfası sahiplik oranı %88,7 ile en yüksek 250 ve üzeri çalışanı olan girişimlerde iken, aynı oran 50-249 çalışanı olan girişimlerde %76, 10-49 çalışanı olan girişimlerde ise %59,4'tür.

İşgücü piyasa araştırmalarının hedef kitlesinde tablo bu şekilde iken, işgücü piyasasının talep cephesindeki diğer bir aktör Kamu İstihdam Kurumu İŞKUR'da da durum farklı değildir. 2013-2017 Stratejik Planı'nda Vizyonunu *"Değişim ve Yeniliklere Uyum Sağlayarak, Hizmet Kalitesi ve Çeşitliliği ile İşsizlikle Mücadelede Etkin Rol Oynayan, İşgücü Piyasasında öncü ve belirleyici bir Kamu İstihdam Kurumu Olmak"*[7] olarak belirleyen İŞKUR temel ilke ve değerlerine de *"Yeniliğe ve Değişime Açıklık"* ilkesini konumlandırmıştır.

Kelime ve sayfa sayısı kısıtı dahilinde mevcut seyri ortaya koymaya çalıştık. Nasıl ki, tarihi olayları, tarihte yaşananları dönemin kendi şartları ve kendi dinamikleri ekseninde değerlendirmemiz gerekiyorsa; geleceğe ilişkin yapılacak planlamalar ve geliştirilecek politikalarda da süreci iyi okuyarak, sağlıklı ve sonuç odaklı bir vizyon ortaya koyarak şimdiden hamleleri gerçekleştirmek gereklidir. Çünkü ilerleyen süreçlerde fırsatları hazırlıklı olanlar yakalayacaktır. Aynı şekilde oluşması muhtemel krizleri de fırsata çevirecek olanlar, yine hazırlıklılar olacaktır.

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

Kaynakça

1 http://www.inviewfieldwork.com/papi_capi_wapi_etc.htm (11.10.2013)

2 PAPI to CAPI: The Office Of Population Censuses and Surveys(OPCS) Experience, Second International Blaise Users Conference, 96, 1993, London

3 http://ssc.sagepub.com/content/18/4/397(10.10.2013)

4 http://www.marketresearchworld.net/content/view/2114/ (11.10.2013)

5 Yazarın kendi tanımlaması olup, literatürde böyle bir tanımlama, kısaltma ve uygulama mevcut değildir.

6 http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=10939 (11.10.2013)

7 Türkiye İş Kurumu 2013-2017 Stratejik Planı, s. 36, 2012, Ankara

Dipnot

* Aynı anlamı içermekle birlikte farklı kısaltmalar ve tanımlamalar da söz konusudur. Örneğin CAPI yerine CAI(Computer Aided Interview)

AB Mevzuatı Çerçevesinde Açık İş ve Açık İş Oranı Kavramı

Hâlihazırda İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Talep Araştırması çalışmaları 10+ istihdamlı özel kesim işyerlerini veya işletmelerini kapsamaktadır. Ancak AB mevzuatı çerçevesinde AB standartları dikkate alınarak açık iş istatistiklerinin derlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilecek bir çalışmanın; "Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik" sektörü ile birlikte 1 ve daha fazla çalışanı olan işletmeleri kapsaması gerekmektedir.

Volkan ÖZ*

* İŞKUR,
İstihdam Uzman Yardımcısı

İşgücü piyasası iyi işleyen ekonomiler birbirlerine benzer; işgücü piyasasında sorun yaşayan her ekonomininse kendine özgü bir nedeni vardır.

Bu cümle size bir yerlerden tanıdık geliyor olabilir. Çünkü bu cümlede yapacağınız birkaç küçük değişiklikle Lev Tolstoy'un Anna Karenina romanının efsanevi giriş cümlesini oluşturabilirsiniz: "*Bütün mutlu aileler birbirine benzer; her mutsuz aileninse kendine özgü bir mutsuzluğu vardır*". Tolstoy'un da anlatmak istediği gibi insanoğlu başarısızlıklar ve/veya olumsuzluklar karşısında kolay ulaşılabilen ve tek bir nedene dayanan açıklamalar bulma eğilimi içerisindedir. Hâlbuki başarı birbirinden farklı ancak ortaya çıkması muhtemel olan değişik bir veya daha fazla sayıdaki başarısızlık nedeninin engellenmesi ile ortaya çıkmaktadır.

Bu düşünceyi bir ekonominin işgücü piyasası açısından düşünecek olursanız aynı sonuca ulaşabilirsiniz. Yani işgücü piyasası iyi işleyen bir ekonomi açısından bunu açıklayacak tek bir neden bulunmamaktadır. Aksine, iyi işleyen bir işgücü piyasasına, bu piyasada birbirinden farklı ancak ortaya çıkması muhtemel olan değişik bir veya daha fazla sayıdaki başarısızlık nedeninin üstesinden gelinmesi ile sahip olunabilmektedir. Ortaya çıkması olasılığı mevcut olan bir veya daha fazla sayıdaki başarısızlık nedeninin üstesinden gelinebilmesi ise bu neden veya nedenlerin tespit edilebilmesi ile mümkündür. Peki, olası başarısızlık nedeni yahut nedenleri nasıl tespit edilebilir?

Bir ekonominin işgücü piyasasının işleyişini analiz edebilmek için kullanılabilecek birtakım değişkenler bulunmaktadır. İşgücü piyasasının arz kısmındaki gelişmeleri izleyebilmek ve değerlendirebilmek için kullanılabilecek temel değişken işsizlik oranı iken işgücü piyasasının talep tarafını izleyebilmek ve değerlendirebilmek için kullanılabilecek temel değişken açık iş oranıdır. Açık iş istatistikleri işgücü piyasasında neler olduğuna ilişkin erken belirtiler sunmaktadır. İşgücü piyasası açısından öncü bir gösterge olan açık iş istatistikleri politika yapıcılara karar almada ve uyguladıkları politikaların etkilerini gözlemlemede fazlasıyla yardım sağlamaktadır.

Türkiye, insanlık tarihinin en büyük barış projesi olarak nitelendirilen Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun (AET) 1958 yılında kurulmasından hemen sonra, 31 Temmuz 1959'da AET'ye ortaklık başvurusunda bulunmuştur. Ortaklık başvurusunu takip eden 40 yıl içerisinde AB ile Türkiye arasında inişli çıkışlı bir ilişki yaşanmıştır. Aralık 1999'a gelindiğinde, Helsinki'de gerçekleştirilen AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi'nde Türkiye'ye 'aday ülke' statüsü verilmiştir. Aday ülke statüsü kazanmasıyla birlikte Türkiye; Topluluk müktesebatına (*acquis communautaire*) uygun davranma yükümlülüğü altına girmiştir. Bu kapsamda, açık iş istatistiklerinin derlenmesi konusunda Türkiye'nin Birlik Hukuku'ndan doğan yükümlülükleri ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sonraki bölümlerde; AB'de açık iş kavramının içeriğinin ne olduğuna, açık iş oranının nasıl hesaplandığına ve İŞKUR'un AB mevzuatına uygun bir açık iş oranı hesaplayabilmesini sağlayacak verileri nasıl derlemesi gerektiğine ilişkin bilgilere ve önerilere yer verilecektir.

Açık İş ve Açık İş Oranı

AB Komisyonu'nun 453/2008 Sayılı Tüzüğünde açık iş kavramının tanımı açık bir şekilde ortaya konulmuştur. Buna göre, bir işgücü talebi beyanının AB mevzuatına göre açık iş olarak kabul edilebilmesi için, bir işletmede; mevcut, yeni yaratılmış ya da kısa bir dönemde yaratılacak ücretli bir pozisyona yönelik , şirket dışındaki kaynaklar

kullanılarak söz konusu pozisyonun doldurulması amacıyla işveren tarafından aktif adımların atıldığı bir talebin söz konusu olması gerekmektedir. Bu tanımda dikkat edilmesi gereken nokta, söz konusu açık pozisyonu doldurmak için işveren tarafından aktif bir şekilde girişimde bulunuluyor olmasıdır. Diğer taraftan 19/2009 Sayılı Komisyon Tüzüğünde, açık iş kapsamında işveren tarafından açık pozisyon için uygun bir aday bulmaya yönelik atılan adımlardan aktif adım olarak nitelendirilecek olanlar şu şekilde sıralanmıştır:

a) Kamu istihdam kurumuna açık işi bildirmek,

b) Özel istihdam bürosu ile iletişime geçmek,

c) Açık işe ilişkin olarak internette, gazetelerde, dergilerde, vb. ilan vermek,

d) Kamuya açık, iletişim panolarında açık işe ilişkin ilan vermek,

e) Muhtemel adaylara ulaşmak, onlarla mülakat yapmak ya da aralarından eleme yapmak,

f) Akraba-eş-dost kanalıyla uygun bir aday aramak,

g) Stajyerlikten yararlanmak.

Açık iş kavramı bu şekilde ortaya konulduktan sonra açık iş oranı kavramının içeriğine bakıldığında EUROSTAT'ın kabul ettiği oranın, açık işler ile mevcut çalışanların sayısını içerdiği görülecektir. Açık iş oranı; açık iş sayısının, mevcut çalışanların sayısı ile açık iş sayısının toplamına bölünmesi ile elde edilmektedir[Açık İş Oranı=Açık İş Sayısı/(Çalışan Sayısı + Mevcut Çalışanlar)*100]. Başka bir deyişle, bir ekonominin işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri izlemeyi sağlayan açık iş oranının hesaplanabilmesi için açık iş sayısı ve mevcut çalışan sayısı gereklidir.

İyi işleyen bir işgücü piyasasına, bu piyasada birbirinden farklı ancak ortaya çıkması muhtemel olan değişik bir veya daha fazla sayıdaki başarısızlık nedeninin üstesinden gelinmesi ile sahip olunabilmektedir.

AB Mevzuatından Kaynaklanan Gereklilikler

453/2008 Sayılı Komisyon tüzüğü gereğince AB üyesi her devlet, Komisyona *en az bir ya da daha fazla çalışanı olan* işletme birimlerinde mevcut olan açık iş sayıları konusunda veri sunmakla yükümlüdür. Bu veriler, hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri ile uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri dışında NACE Rev.2'de yer alan bütün ekonomik faaliyetleri kapsamalıdır. Ancak; Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık ekonomik faaliyet koluna ilişkin açık işlerin derlenmesine yönelik yapılacak çalışmalar Üye Devletlerin tercihine bağlı olarak kapsam dışı bırakılabilmektedir.

Üye devletlerden, üçer aylık açık iş istatistiklerinin belirli bir referans tarihi itibariyle derlenmesi beklenmektedir. Ancak tüm üye devletler tarafından uyulması gereken belirli bir referans tarihine konuyla ilgili olan tüzüklerde yer verilmemiştir. Bunun yerine, her üye devlete, kendisine özgü metodolojiye uygun olan bir referans tarihi belirleme serbestisi tanınmıştır. Bununla birlikte, referans tarihi tespitine ilişkin söz konusu serbesti, karşılaştırılabilir veri sağlayabilir olma özelliği ile sınırlandırılmıştır.

AB mevzuatı çerçevesinde EUROSTAT'a açık iş verilerinin yanında mevcut istihdama yönelik verilerin de sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, mevsimsel etkilerden arındırma işleminin de gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Mevsimsel etkilerden arındırma işlemlerine ilişkin yasal düzenlemeler 1062/2008 sayılı AB Komisyonu Tüzüğünde yer almaktadır.

Üye Devletler belirledikleri referans çeyreğin sona ermesinden sonraki 70 gün içerisinde NACE Rev.2'ye göre ekonomik faaliyet bazında detaylandırılan veriler ile meta verileri EUROSTAT'a iletmekle yükümlüdürler.

Buna ek olarak, mevcut çalışanların sayısı Avrupa Birliği'ndeki mevcut çalışanların toplamının % 3'ünden fazla olan, Üye Devletler ise referans çeyreğin sona ermesinden sonraki 45 gün içinde toplam açık iş sayısını, mevcut çalışan sayısını ve ilgili meta verileri iletmekle yükümlüdürler.

453/2008 Sayılı Komisyon tüzüğü gereğince Üye Devletler her yıl 31 Ağustos'a kadar yürütmüş oldukları veri derleme çalışmalarına ilişkin olarak "*kalite raporu*" yayımlamakla yükümlüdürler. İlgili tüzük maddesinde sıralanan anlamlılık, kesinlik, zamanlılık, erişilebilirlik, karşılaştırılabilirlik ve uyumluluk ölçütleri "kalite raporlarının" çerçevesini oluşturmaktadır. Üye ülkeler tarafından hazırlanan söz konusu kalite raporları EUROSTAT tarafından incelenmektedir. Böylelikle, üye ülkelerin izlemiş oldukları metodolojilerin AB mevzuatına uygunluğu da kontrol edilmektedir.

İŞKUR için Temel Öneriler

Hâlihazırda İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Talep Araştırması çalışmaları 10+ istihdamlı özel kesim işyerlerini veya işletmelerini kapsamaktadır. Ancak AB mevzuatı çerçevesinde AB standartları dikkate alınarak açık iş istatistiklerinin derlenmesine yönelik olarak gerçekleştirilecek bir çalışmanın; "Kamu Yönetimi ve Savunma; Zorunlu Sosyal Güvenlik" sektörü ile birlikte 1 ve daha fazla çalışanı olan işletmeleri kapsaması gerekmektedir.

Bununla birlikte aynı amaçla gerçekleştirilecek bir çalışmanın örnek birimi olarak işletme seçilmelidir. Örneklem yoluyla gerçekleştirilecek çalışmada örneklerin belirlenmesi ve örnek işletme listelerinin hazırlanmasında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İş Kayıtları Sistemi'nde yer alan en güncel veriler ve bilgiler altlık olarak kullanılmalıdır.

Özetle, İŞKUR tarafından Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması dışında sadece açık iş istatistiklerine yönelik olarak yeni bir çalışmanın tasarlanması gerekmektedir. Bu çerçevede, açık iş istatistiklerine yönelik olarak hazırlanacak yeni metodolojinin TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi'ne ait metodolojiye paralel biçimde tasarlanması işgücü piyasasının işsizlik oranı ile açık iş oranı kullanılarak oluşturulacak Beveridge Eğrisi ile analiz edilmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

1. 453/2008 Sayılı Topluluk Açık İşlerine Yönelik Çeyreklik İstatistiklere İlişkin AB Parlamentosu ve Konseyi Tüzüğü (4.6.2008), AB Resmi Gazetesi, Sayı 51.
2. 1062/2008 Sayılı Komisyon Uygulama Tüzüğü (4.6.2008), AB Resmi Gazetesi, Sayı 51.
3. 19/2009 Sayılı Uygulama Komisyon Uygulama Tüzüğü (4.6.2008), AB Resmi Gazetesi, Sayı 52.
4. Bilici, Nurettin, Avrupa Birliği ve Türkiye, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2013.
5. Tolstoy, L.N., Anna Karenina, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları/Hasan Ali Yücel Klasikler Dizisi, İstanbul, 2011.

"İŞKUR'un Uluslararası Vizyonu ve Dünyaya Açılan Kapısı Bize Emanettir..."

İŞKUR'un uluslararası vizyonu ve dünyaya açılan kapısı bize emanettir. Şunu iftiharla söyleyebiliriz ki; İŞKUR geniş perspektifli çalışmaları ve kurumsal kapasitesiyle sadece AB ülkeleri arasında değil dünya çapındaki sayılı kurumlar arasındaki yerini almıştır.

Bizlere Daire Başkanlığını yürüttüğünüz İŞKUR Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi'nin çalışma alanları hakkında bilgi verir misiniz?

Dairemizin görev tanımında "Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek, Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'nin taraf olduğu Kurumun görev alanına giren ikili ve çok taraflı anlaşma, sözleşme ve tavsiye kararlarını uygulamak" ibareleri yer alır.

Bu tanım kapsamında Kurumun görev alanına giren konularda Avrupa Birliği müktesebatına uyum çalışmalarına, Ulusal Program ve İlerleme Raporları'nı izleyerek; diğer birimlerle koordinasyon içinde katkı sağlamaktayız.

Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı

Aşkın TÖREN / *Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı*

Aşkın TÖREN
Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı

1974 Almanya, Hamburg doğumlu ve aslen Ordu'lu olan Tören, orta ve lise öğrenimini sırasıyla Hamdullah Suphi Tanrıöver Ortaokulu ve Ordu Lisesinde tamamlamıştır. Lisans eğitimini Alman Dili ve Eğitimi üzerine yapmıştır. THK Üniversitesi'nde İşletme Yönetimi, Selçuk Üniversitesi'nde İnsan Kaynakları ve Yönetim Bilimleri; yine aynı üniversitede **Kamu Yönetimi** ve **Uluslararası İlişkiler** alanlarında ayrı ayrı yüksek lisanslar yaparak o alanlarla ilgili **'Bilim Uzmanı'** Unvanı almıştır. Ayrıca Anadolu Üniversitesinde **Yerel Yönetimler** eğitimini, Ankara Üniversitesi'nde **Avrupa Birliği** alanında **Uzmanlık** Programını tamamlamıştır.

Daha önce, TBMM Halkla İlişkiler Müdürlüğü ve Ak Parti Grubunda 22,23. ve 24. dönemlerde Milletvekili Danışmanlığı yapan Tören, ayrıca Başbakanlık, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığında Uzmanlık, Kültür ve Turizm Bakanlığında ise Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği görevlerinde bulunmuştur. Aşkın Tören, 2012 yılından bu yana İŞKUR'da Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı görevini yürütmektedir.

STK'lar bünyesinde sosyal faaliyetlere ve cemiyetçiliğe de önem veren Tören, Parlamenter Danışmanları Derneği Kurucu Üyesi ve Erdemli Yöneticiler Akademisi Derneği üyesidir. Sporcu kimliği ve Spora olan ilgisi nedeniyle bir dönem Türkiye Judo Federasyonunda Yönetim Kurulu Üyeliği de yapan, Yolsuzlukla Mücadele Derneğinde ve Engellilerin Rehabilitasyonuna yönelik sivil toplum kuruluşlarında gönüllü olarak görev almış olan Tören,ayrıca 2017 İşitme Engelliler Olimpiyatları Koordinasyon Kurulu Üyesidir. Aşkın Tören, evli ve iki çocuk babasıdır.

Avrupa İstihdam Stratejisi çalışmaları, Avrupa Birliği Mali Yardım Araçlarına ilişkin programlama ve bu kapsamdaki projeler Dairemiz koordinasyonunda yürütülmektedir.

Diğer uluslararası çalışmalar, toplantılar, eğitimler, etkinlikler, ilgili mevzuatların incelenmesi, araştırmalar yapılması, işbirliği protokolleri, dış misyonların Kurumumuzu ziyaretinde heyetlerin karşılanması, uluslararası kuruluşlara üyelik çalışmaları ve bu faaliyetleri ilgili birimlerle paylaşma sorumluluğu da bizlere ait. Bu çalışmaları titizlikle yürüten bir ekibimiz var.

Oldukça geniş yelpazede yürütülen çalışmalar bunlar...

Evet. Ayrıca, Kurumun ihtiyaç duyduğu yabancı dildeki doküman ve yayınları Türkçe'ye çevirme ve gerektiğinde uluslararası düzeyde kurum ve kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti verebilme kapasitesine de ulaşmış durumdayız.

Diyebiliriz ki İŞKUR'un uluslararası vizyonu ve dünyaya açılan kapısı bize emanettir. Şunu iftiharla söyleyebiliriz ki; İŞKUR geniş perspektifli çalışmaları ve kurumsal kapasitesiyle sadece AB ülkeleri arasında değil dünya çapındaki sayılı kurumlar arasındaki yerini almış ve hinterlandını tüm dünya kamu istihdam kurumları olarak belirlemiştir. Bu sayede Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES) Yönetim Kurulu Üyeliğine seçilmiştir.

Bu kapsamdaki çalışmalarımızı ise iki yönlü olarak yürütüyoruz. Bir yandan iyi uygulamaları gözlemleyerek İŞKUR için model ve Projeler geliştiriyor, diğer yandan edindiğimiz ülke deneyimlerimizi diğer ülkelere aktarıyoruz.

İŞKUR'u gerek yerel düzeyde gerekse uluslararası alanda öne çıkaran bir diğer özellik ise sunduğumuz yeni nesil kamu hizmeti ile işçi ve işverene odaklı, her halükarda insanı merkeze alan, hizmet anlayışımızdır.

Sayın Tören bahsettiğiniz çalışmalar kapsamında İŞKUR'un Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Yönetim Kurulu Üyeliği hakkında da kısaca bilgi verir misiniz?

İSKUR, 2012 yılı Haziran ayında Güney Kore'nin başkenti Seul'de 91 üye ülkenin katıldığı Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES) Genel Kurul toplantısında, 3 yıllığına Yönetim Kurulu Üyesi seçildi.

WAPES'te 2003 yılından bu yana üye olarak sürdürdüğümüz faaliyetleri yönetim kademesine taşıyarak, yönetimdeki 16 ülkeden biri olarak uluslararası düzeyde bir başarıya imza attık. Bunun tabi bir sonucu olarak da bu kapsamda prestijli birçok etkinliğin ülkemizde düzenlenmesi için çalışmalar başladı. Örneğin, 2014 yılı Nisan ayında "Genç Girişimcilik ve Sosyal Girişimcilik" temalı uluslararası bir çalıştay düzenleyeceğiz.

Sadece WAPES kapsamında değil, Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC), İslam İşbirliği Teşki-

latı (İİT) ve G-20 Zirvesi çalışmalarına katkı veriyoruz. Geçtiğimiz aylarda girişimlerimiz neticesinde İİT çatısı altında **İslam Ülkeleri İstihdam Kurumlarının bilgi paylaşımı ve fikir alış verişinde bulunabileceği** bir yapı kurulması adına önemli bir mesafe alındı ve hızla bu fikri hayata geçirmeye başladık. Bu bağlamda SESRIC ile yakın çalışmalarımız devam etmekte. Diğer dünya ülkelerinin çalışma hayatında faaliyet gösteren farklı kurumlarıyla da işbirliği geliştiriyoruz.

Uluslararası alandaki çalışmalarımızın başarısını, Sayın Bakanımıza, Sayın Genel Müdürümüze ve Genel Müdür Yardımcılarımıza, ayrıca Dairemizde görev yapan tüm arkadaşlarımızın ortaya koyduğu özveri ve katkıya borçluyuz. Kurumum ve çalışma arkadaşlarımla tek bir hedefimiz var,o da Bu Ülkeye ve Ülke insanına hizmet etmek, hizmet üretmek. Bu sebeble diyoruzki; **işimiz gücümüz istihdam.**

Kurum olarak çalışma hayatındaki hizmetlerin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına yönelik çok büyük çapta ve başarıyla sonuçlanmış operasyon ve projeler yürüttüğünüzü biliyoruz. Bu çalışmalardan da bahsedebilir misiniz?

Sizin de söylediğiniz gibi İŞKUR, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında oldukça büyük çaplı ve başarılı operasyonlar yürüttü. İŞKUR'un şimdiye kadar yürüttüğü projelerin toplam bütçesi 150 milyon Doları aştı. Bu çalışmaların hem hazırlık hem de hayata geçirme aşamaları İŞKUR personeli tarafından tamamlandı. 2011 yılı Ocak ayında yürütmeye başladığımız "Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu" bunlardan biri ve halen devam ediyor... Doğu Anadolu, Güney Doğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve İç Anadolu Bölgesinde yer alan 43 ilde uygulanıyor. Operasyonun faaliyetlerinin büyük bir kısmı tamamlandı.

Proje faaliyetlerinde tanıtım ve farkındalık oluşturmaya çok önem veriyoruz. Kaynakların kullanımında esas olan kamuoyunun ve hedef gruplarımızın bilgilenmesi ve sonuçlardan yararlanmasıdır. Bu kapsamda 45 adet meslek tanıtım filmi çekildi. İŞKUR hizmetlerine yönelik kamu spotları hazırlandı. Türkiye'de ilk defa İŞKUR; Kampanya Otobüsü İstihdam Yolculuğu ilkesiyle Hatay'dan başlayarak 8 bin kilometre kat etti; 43 ilde toplamda 57 bin 333 işsize ulaştı. Kampanya Otobüsü bünyesinde görevlendirilen Yaygınlaştırma Uzmanları ve İş ve Meslek Danışmanlarımız işsizlerle birebir görüşerek gerekli bilgilendirme ve kayıt işlemlerini tamamladılar. Bu Operasyonun sonuçlarının duyurulacağı kapanış konferansını Ocak 2014 tarihinde yapmayı planlıyoruz.

İstihdam alanında özenli çalışmalar gerektiren gençler ve kadınlarla ilgili projeler de hayata geçiriliyor. Yakın zamanda yürütülen bu projelerle ilgili de bilgi alabilir miyiz?

Şunu iftiharla söyleyebiliriz ki; İŞKUR sadece AB ülkeleri arasında değil bütün dünyada çalışma hayatında bu kadar geniş perspektifte faaliyet gösteren sayılı kurumlar arasında yerini almıştır.

İŞKUR'un şimdiye kadar yürüttüğü projelerin toplam bütçesi 150 milyon doları aştı.

Türkiye'de ilk defa İŞKUR; Kampanya Otobüsü İstihdam Yolculuğu ilkesiyle Hatay'dan başlayarak 8 bin kilometre kat etti; 43 ilde toplamda 57 bin 333 işsize ulaştı.

Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamındaki projelerin faaliyetlerine toplam 12 Bin 629 genç katıldı. Bu kişilerin 2 Bin 497'si istihdam edildi; 218'i kendi işini kurdu.

Doğru. 2011 yılı Eylül ayında Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında "Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"nu yürütmeye başladık. "Gençler İşte Türkiye Yükselişte" sloganı ile yola çıktığımız Operasyon kapsamında 43 ilde planlanan birçok faaliyet bitti. En dikkat çekici sonuçlardan biri pek çok kamu kurum ve kuruluşunun katkıları ile oluşturulan "Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi" (YES) Modeline ilişkin imzalanacak işbirliği protokolü olacak. Genç Girişimciliği konusunda aktif çalışan bütün taraflar ilgili faaliyetleri koordine etmeye ve uzun vadede sürdürmeye yönelik bir yapı oluşturacak.

Operasyonun Hibe Programı kapsamındaki projelerin faaliyetlerine toplam 12 bin 629 genç katıldı. Bu kişilerin 2 bin 497'si istihdam edildi; 218'i kendi işini kurdu. 6.176'si mesleki bir sertifika aldı, 2 bin 768'i staj olanağı buldu; 5.655'i ise gençlere özel danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinden yararlandı.

Yine aynı hedef gruba yönelik olarak Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında Kurumumuzca yürütülmüş olan yaklaşık 4 milyon Dolar bütçeli "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması"ndan bahsedebiliriz. Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı gibi ulusal çıktıları olan yerel bir proje olması hasebiyle son derece önemli bir çalışma olmuştur.

Ayrıca 2010-2013 yılları arasında faaliyetleri tamamlanan ve İstihdam Dairesi Başkanlığı tarafından koordine edilen Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında 43 ilde binlerce kadına girişimcilik, meslek edindirme vb. konularda eğitimler verildi. Birçok sivil toplum kuruluşu, valilikler, belediyeler ve üniversiteler kadın istihdamını arttırmaya yönelik hibe projeleriyle desteklendi.

Bir de Kurumumuzca destek sunulmakta olan tematik bir projemiz mevcut: Romanlar İçin Kamu-STK Diyalogunun Geliştirilmesi Projesi. Proje 2012 yılı Ocak ayından beri Sıfır Ayrımcılık Derneği tarafından yürütülmektedir. Bildiğiniz üzere Roman vatandaşlarımızın ihtiyaçları farklılık arz etmektedir. Bu ihtiyaçları karşılamaya yönelik hizmet sağlayıcı Kurum ve Kuruluşlarında farklı özelliklere sahip olması sebebiyle Proje, altı Bakanlık ve Kurumumuz tarafından desteklenmektedir. Proje kapsamında, ilgili Kurum temsilcileri ve Roman

STK'lar ile çalışma grubu oluşturulmuş ve pek çok faaliyet gerçekleştirilmiştir. Proje halen devam etmektedir.

Son olarak, Kalkınma Bakanlığı güdümünde çalışmaları devam eden ve GAP Bölgesinde Kadın İstihdamını artırmaya yönelik olan projenin de çalışma grubu toplantılarına bizzat katılmaktayım.

Daha eski ancak önemli ve sürdürülebilir sonuçlar aldığımız projelerimizden de bahsedeyim:

2003-2006 yılları arasında gerçekleştirilen "Aktif İşgücü Programları Projesi"nden yaklaşık 50 bin kişi faydalandı. Bu projenin deneyimleri üzerine inşa edilen "Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR'a Destek Projesi" de 2008-2010 yılları süresince yürütüldü. **İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin artırılması ve 28 ilde yerel istihdamı artırmaya yönelik faaliyetler desteklendi.**

Peki Yakın Gelecekteki Projeler Nelerdir?

"Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" (GİD)'in devamı niteliğinde olan ve Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında uygulanacak olan "Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" hazırlıkları başladı. GİD II'nin hibe bileşeninin bilgilendirme günleri de yakın zamanda gerçekleştirildi.

Yolda olan bir başka proje de "Türkiye'de Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu"dur. Projeyle dezavantajlı kişilere hizmet sağlama kapasitesinin arttırılmasına yönelik yenilikçi bir kamu hizmet modeli geliştirilmesi amaçlanıyor. Faaliyetlerle ayrımcılık ve önyargılarla mücadele etmeyi hedefleyen bilinç artırıcı faaliyetlerin yürütülmesi öngörülüyor.

Ayrıca ILO ve İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SIDA) ile 2013-2015 döneminde uygulanacak "Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi"nin hazırlıklarını da tamamladık, süreç devam ediyor.

2014 ve sonraki döneme ilişkin yeni projelerin ise teknik ve mutfak çalışmalarını sürdürüyoruz. Bu çalışmalar sürerken ilgili paydaşlarımız olan sivil toplum kuruluşları, kamu kurumları ve üniversiteler ile irtibat halindeyiz. **"Türkiye'nin İşi de Var Gücü de"**, biz buna inanıyoruz ve bu gücü harekete geçirecek her türlü projenin bir parçası olmayı kendimiz için görev biliyoruz.

Sayın Tören bu yoğun mesainiz arasında bizlere zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

Ülkemizin gelişmesine katkıda bulunmak için çabalayan, Kurumumuzu her platformda daha iyi yere taşımaya çalışan Dış İlişkiler ve Projeler Daire Başkanlığımızı tanıtma fırsatını bizlere verdiğiniz için teşekkür ederim.

Türkiye'nin Tek Kadın Valisi: "Esengül Civelek"

Hassasiyet gösterdiğim konular arasında; Kadın Hizmetleri, Engelli Hizmetleri, Çocuk Hizmetleri, Yaşlı Hizmetleri ve sosyal yardımlar yer alıyor. Daha özel değerlendirecek olursak, özellikle koruyucu önleyici sosyal hizmet anlayışı, yani sorun ortaya çıkmadan risklerin belirlenerek önlenmesi temel önceliklerim arasındadır.

"Yöneticilik görevlerimin yanı sıra 1983 yılından günümüze kadar sosyal hizmetlerin tüm alanlarında onursal üye sıfatıyla çalışmalarda bulundum"

1958'de Aydın Nazilli'de doğdum. 1979 Yılında Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgileri Fakültesi'nden mezun oldum. 1980 yılında Maliye Bakanlığı, Hazine Genel Müdürlüğü ve Milletlerarası İşbirliği Teşkilatı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Dairesi Meslek Memurluğunda göreve başladım.

Daha sonra sırasıyla; Mali İşler Uzmanı, Mali İşler ve Personel Grup Başkan Yardımcısı olarak görev yaptım. Mali İşler ve Personel Grup Başkan Vekili olarak Türkiye Elektronik Sanayi ve Ticaret A.Ş.'de, Genel Müdür Yardımcısı ve Genel Müdür olarak Uluslararası Haber Ajansı A.Ş.'de, Eğitim Müdür Yardımcısı, Basın ve Halkla İlişkiler Müşaviri, Genel Müdürlük Müşaviri, Genel Müdür Yardımcısı ve Genel Müdür Vekili olarak Türkiye Kalkınma Bankası A.Ş.'de, 15.08.2005 - 24.05.2010 tarihleri arasında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nde Genel Müdürlük olarak çalıştım. 24.05.2010 – 22.07.2011 tarihleri arasında Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarlığı görevinden sonra, 11.08.2011 tarihli kararname ile Yalova Valiliğine atandım. Halen bu görevi yürütüyorum.

Yöneticilik görevlerimin yanı sıra 1983 yılından günümüze kadar sosyal hizmetlerin tüm alanlarında onursal üye sıfatıyla çalışmalarda bulunarak bu çalışmalar esnasında 1997 yılında Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumunun bağlı olduğu Devlet Bakanlığı'ndan altın madalya, Yardım Severler Derneği Genel Başkanlığı'ndan altın beraat ödülleri aldım.

"Ülkemizin geleceği çocuklarımız için yepyeni sosyal hizmet modelleri geliştiriliyor. Hiç şüphesiz ki Yalova'da bu pastadan hak ettiğini alıyor."

Hassasiyet gösterdiğim konular; 30 yıllık sosyal hizmetler alanında gerek gönüllülük esaslı gerekse görev yetki sorumluluğun kapsamındaki tecrübemle Kadın Hizmetleri, Engelli Hizmetleri, Çocuk Hizmetleri, Yaşlı Hizmetleri ve sosyal yardımlar yer alıyor. Daha özel değerlendirecek olursak, özellikle koruyucu önleyici sosyal hizmet anlayışı, yani sorun ortaya çıkmadan risklerin belirlenerek önlenmesi temel önceliklerim arasındadır. Ayrıca, artık talep odaklı sosyal hizmet anlayışı yerine arz odaklı sosyal hizmetlerin hayata geçirilmesi gerekiyor. Yani sosyal hizmetler vatandaşlarımızın evlerine kadar götürülmeli ve tespitler yerinde yapılarak ihtiyaçlar karşılanmalıdır.

Resmi olarak yarım asırlık geçmişiyle temel taşları oturmuş özellikle sağlam bir yapı haline gelen sosyal hizmetler ilerleyişine devam ediyor. Etkinlik, örgütlenme, bütünleşme ve en önemlisi bütün bunlara bağlı olarak hizmet sunma açışından özellikle Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'mızca kuruluşundan bu yana ülke genelinde sosyal hizmetlerin tüm alanlarında çok önemli çalışmalar gerçekleştiriliyor.

İlimiz açısından durumu değerlendirdiğimizde; Yalova aslında Türkiye'yi yansıtan güzel bir örnek. Engelli hizmetleri konusunda erişilebilirlilik ve istihdam çalışmalarına başlandı. Hizmetler sadece bakım ve korunma boyutunda değil, engelli bireylerin toplumsal entegrasyonu bazında da sunuluyor. Özellikle yasal düzeydeki gelişmeler de dikkat çekicidir. 10 yıl öncesine kadar birkaç mevzuat alt yapısı varken bugün çok ciddi kanuni düzenlemeler hayata geçirildi. Toplumsal temelli rehabilitasyon süreci hedef olarak belirlendi.

Diğer taraftan kadın hizmetlerindeki dönüşüm hemen herkesin dikkatini çekiyor. Özellikle 8 Mart 2013 tarihinde Meclisimizden geçen Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve Uygulamaları kadınlarımızı maddi ve manevi koruma altına aldı. İlk kabul birimleri, şiddeti önleme ve izleme merkezleri kurulurken kadın konukevlerinin ise etkinlik ve sosyal hizmet sunum kapasiteleri geliştirildi.

Ülkemizin geleceği çocuklarımız için ise yepyeni sosyal hizmet modelleri geliştiriliyor. Özellikle ilimizde çocuklarımız yuva ya da yurt ortamı yerine hepimizin yaşadığı gibi apartman dairelerinde hayatlarını sürdürerek eğitimlerine devam ediyor. Çocuklar 5 kişilik evlerde hayata

dair unsurları, temizlik, alışveriş, ev idaresi vb., yaşayarak öğreniyor.

Yaşlılarımız için de huzurevi olarak Türkiye'de bir ilk olma özelliği taşıyan Kütük Evler Projesi hayata geçmek üzere. Huzurevi, sosyal tesis ve hizmet binası ile 20 adet kütük evden oluşacak. Kütük Evler; her biri 56 metrekareden oluşan tek katlı, içerisinde mutfak, wc, duş ve yatak odasından ibaret olacak. Yapı özel imalat ahşap konstrüksiyon ve ahşap panellerden yapılacak. Bu proje sonunda 120 yaşlı vatandaşımız ilimiz sınırları içinde bu hizmeti almış olacak ve Ülkemize model oluşturacak.

"İŞKUR bünyesinde yerel işgücü piyasası politikalarını belirlemekle ve uygulamakla görevli olan tek birim, İİMEK'tir. İŞKUR'un yerele inmesinde Kurumun katkısı yadsınamaz."

İİMEK'in, yerel inisiyatifi harekete geçirme, istihdam ve işsizlik konusundaki yerel sorunlara yerel çözümler üretme potansiyeli taşıdığı düşünüldüğünde, İİMEK'in yapmış olduğu çalışmalar ile, daha çok ve nitelikli istihdamın sağlanması; mesleki eğitimin geliştirilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçları esas alınarak eğitim programlarının düzenlenmesi konusunda il düzeyinde bir koordinasyon ve işbirliği imkânı sağlanıyor.

İŞKUR bünyesinde yerel işgücü piyasası politikalarını belirlemekle ve uygulamakla görevli olan tek birim, İİMEK'tir. Diğer bir ifadeyle Kurumun yerel istihdam politikası belirleme çalışmaları, İİMEK çalışmalarından oluşuyor. Yerel düzeyde bu faaliyetlerin gerçekleştirilmesinin İŞKUR'un etkinliğini artırmasına da katkı sağlayacağı açıktır. Bu anlamda İlimizde, doğru alanlarda ve piyasada var olan işgücü talebine uygun vasıfları kazandıran meslek eğitimi kurslarının yapılabilmesi, yerel düzeyde işsizlikle mücadelede önemli bir araçtır.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulumuzun onayı ile her yıl İŞKUR tarafından yerel düzeyde İşgücü Piyasası Talep Araştırması düzenleniyor. İŞKUR aracılığı ile yapılan mesleki eğitimlerde işsizlere doğru alanlarda ve işgücü talebine uygun niteliklerde vasıf kazandırılması, yerel kapasitelerin en akılcı düzeyde değerlendirilebilmesi elbette çok önemlidir. Bu anlamda İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları sayesinde, ilimizde açılacak mesleki eğitim kurslarının bu araştırmaların bulgularına göre belirlenirken İŞKUR'un yıllık eğitim planı bu araştırma sonuçlarına göre oluşturuluyor.

İİMEK tarafından aktif işgücü programlarının uygulanmasında dezavantajlı gruplara (uzun süreli işsizler, kadınlar, özürlüler, ilimize göç gelenler, eski hükümlüler, çocuklar ve mağdurlar) ağırlık verilmesi, gençlerin istihdamına ilişkin öncelikli çalışma alanlarının belirlenmesi ve yapılması, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı'ndan yardım alanlara öncelik verilmesi konusunda İŞKUR yetkilendirilmiştir.

İşgücü piyasası, kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, mülakat görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama Avrupa Birliği düzleminde iş arama ve «europass» cv oluşturma gibi konularda bilgilendirme faaliyetleri amacıyla eğitim öğretim dönemi boyunca her ay en az iki kez üniversite bünyesinde stant açma ve kariyer günü düzenlenmesi konusunda Yalova üniversitesi ile işbirliğinin geliştirilmesi ve bu planın uygulamaya geçirilmesi konusunda İŞKUR'un görevlendirilmesine karar verilmiştir.

İİMEK'te Mesleki Rehberlik Danışmanlık Hizmetleri kapsamında ildeki tüm ilk ve ortaokulları kapsayan iş ve meslek danışmanlığı bireysel danışmanlık ve grup görüşmesi çalışmaları planlanarak öğrencilerin doğru meslek seçimine katkı sağlanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütüldüğü İŞKUR birimlerinde askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlar ile üniversite ve meslek lisesi son sınıf öğrencilerine yönelik, genel olarak İŞKUR hizmetlerinin de üzerinde durulduğu, iş arama teknikleri ile özgeçmiş hazırlama yöntemlerinin akta-

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları sayesinde, ilimizde açılacak mesleki eğitim kurslarının bu araştırmaların bulgularına göre belirlenirken, İŞKUR'un yıllık eğitim planı bu araştırma sonuçlarına göre oluşturuluyor.

rılması hususlarında konferans, seminer, oturum ve benzeri çalışmalar hakkında yıllık planlamalar yapılmaktadır.

İşletmelerin eleman alımlarında İŞKUR'un sunduğu imkanları hakkında daha fazla bilgi sahibi olmaları ve mevcut istihdam teşviklerinden faydalanabilmeleri için bilgilendirme toplantıları ve çalışma yaşamı hakkında yaşanan sorunların çözümü noktasında konunun uzmanlarınca paneller ve seminerler organize edilmektedir.

"İŞKUR'un Yalova genelindeki faaliyetlerinin izlenmesi Valiliğimiz koordinasyonunda desteklenmesi istihdamın artırılmasında çok önemlidir."

Yalova'da artan göç baskısı ve vasıfsız işgücü, istihdam konusunda bazı sorunları beraberinde getirmektedir. Bu anlamda İstihdam odaklı politikaların hayata geçirilerek İŞKUR'un il genelindeki faaliyetlerinin tüm ilgili taraflarca desteklenmesi ve bu proje ve çalışmaların valiliğimiz koordinesinde izlenmesi, istihdam konusunda yaşanan sorunların çözümüne olumlu katkı sağlayacaktır.

Valilik olarak İŞKUR ile ortaklaşa, Genetik Kaynakların Korunması ve Geliştirilmesi, Kütüphanelerin Temizliği ve Kitapların Bakımı, Milli Eğitime Bağlı Okulların Temizliği, Tarihi Çınarlı Yol, Termal Yolu ve Çınarcık Yolunun ve Mesire Yerlerini Temizliği Projesi vb. TYP(Toplum Yararın Program)'ler düzenlenmektedir. Bu projelerde dezavantajlı kesimlere öncelik verilerek istihdama girişleri sağlanmaktadır.

Ülkemizde kadınların ve gençlerin işgücüne katılım oranının ve istihdam olanaklarının artması, işsizlik oranlarının ise azalması için kadınlara ve gençlere önem verilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla düzenlenecek olan işgücü yetiştirme faaliyetlerinin öncelikli hedef kitlesi kadınlar ve gençler başta olmak üzere işsizler, diğer bir hedef kitlesi ise işgücü dışında kalan nüfus olmalıdır. İlimizde de bu amaca yönelik olarak gençlere ve kadınlara yönelik olarak istihdam garantili işgücü eğitimleri düzenlenmektedir. Örneğin müşteri hizmetleri görevlisi ve süs sabun yapımı, hasta ve yaşlı refakatçisi, makinacı (dikiş) vb. istihdam garantili meslek edindirme kursları uygulanmakta olup, İlimizde kadınların işe yerleştirilmelerinde kurslar vasıtasıyla yapılan işe yerleştirmeler önemli yer tutmaktadır. Ayrıca kendi işini kuracaklara yönelik ise uygulamalı girişimcilik eğitimleri düzenlenerek girişimci adayların KOSGEB tarafında sağlanan kredilere erişimleri sağlanmaktadır.

Her yıl İŞKUR ve Yalova Valiliğimizin de içinde yer aldığı TR42 Bölgesini kapsayan DOMİF İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı düzenlenmektedir. Fuar ile iş arayan ve işverenler buluşturulmakta, zirve boyunca düzenlenecek paneller ve seminerler ile katılımcılara iş dünyası hakkında bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunabilecekleri bir ortam sunulmaktadır.

Özellikle Meslek lisesi son sınıf öğrencilerinin fuarda çalışma hayatı ve iş dünyasını tanıması anlamında fırsatlar sunulmaktadır. Aynı zamanda yerel ölçekte de Yalova'da istihdamın geliştirilmesi ve ilgili tarafların bilgilendirilmesi

Her yıl İŞKUR ve Yalova Valiliğimizinde içinde yer aldığı TR42 Bölgesini kapsayan DOMİF İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı düzenlenmektedir. Fuar ile iş arayan ve işverenler buluşturulmakta, zirve boyunca düzenlenecek paneller ve seminerler ile katılımcılara iş dünyası hakkında bilgi ve tecrübe paylaşımında bulunabilecekleri bir ortam sunulmaktadır.

anlamında Kariyer Günleri düzenlenmektedir.

Engellilere yönelik olarak İŞKUR ofislerinde her hafta işverenlerimiz ile engelliler buluşturulmakta ve bir iş ve meslek sahibi olmaları sağlanmaktadır. Engellilere yönelik olarak düzenlenen istihdam garantili meslek kursları ile kurs sonunda istihdamları gerçekleştirilmektedir. Bu alanda son olarak engellilere yönelik olarak gül yetiştiriciliği mesleğinde bir proje hazırlanarak hayata geçirilmiştir.

Hedef istihdamın artırılması ise, istatistikler genç ve kadın istihdamını artırarak bu hedefe ulaşmanın mümkün olacağını göstermektedir. Bunun içinde düşük eğitim seviyesine sahip genç ve kadınların istihdamına yönelik teşviklerin ve girişimcilik programlarının geliştirilmesi gerekliliktir. Yalova'da İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yarısı lise altı eğitimli olduğu düşünüldüğünde bu kişilerin istihdamda yer alabilmeleri işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilere sahip olacak şekilde eğitilmelerine bağlıdır. Bu anlamda İŞKUR önderliğinde işsizliğin önlenmesi ve istihdamın arttırılması konusunda gerçekleştirilecek projelerimiz büyük önem arz etmektedir.

"Yalova'nın daha iyi yerlere gelmesi için bir bütün halinde çalışıyoruz."

Yalova'nın; doğal ve kültürel değerlerin korunduğu ve geliştirildiği, eğitim düzeyi yüksek bireylerden oluşan, katılımcı ve şeffaf bir anlayışla kamu hizmetlerinde etkinliğin ve verimliliğin sağlandığı, yüksek katma değer yaratan ve ekolojik dengeyi koruyan sektörlerin desteklendiği, altyapı sorunlarını çözmüş ve teknolojik bakımdan gelişmiş, sağlıklı ve güvenli çağdaş bir kent olma hedefine ulaşma sürecinde her yönden gelişime değişime açık İlimizin bir sanayi kenti, bir turizm kenti, bir tarım kenti ve bir eğitim kenti olarak geleceğinin planlanması ve kentin gelişim stratejilerinin oluşturulmasında tüm taraflar olarak (kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, özel sektör, üniversite, meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşları) işbirliği güç birliği içerisinde önemli çalışmalar gerçekleştiriyoruz.

Topraktan Sanata Uzanan İşçilik: Oltu

Erzurum'un Oltu ilçesindeki ocaklardan zor ve meşakkatli bir çalışmayla gün yüzüne çıkarılan oltu taşı maharetli ustaların ellerinde başta tespih olmak üzere çeşitli takılara dönüşüyor.

Yedi yıl önce tespih yapımına başlayan Yusuf Usta, oltu taşına yeniden hayat veriyor. El becerisini estetikle birleştiren Yusuf Usta'nın ürettiği tespihler birçok kişinin hayatına eşlik etmenin yanı sıra kalitesiyle de ilgi çekiyor.

Oltu Taşı, Erzurum'un Oltu İlçesi'nde çıkarılan değerli bir taştır ve Dünya'nın en kalitelisidir. Kolay işlenebildiğinden dolayı takı eşyaları ve kol düğmesi olarak da kullanılır. Oltu taşından yapılan ve en meşhur ürün hiç şüphesiz ki tespihlerdir.

Oltu taşı kristali andırır gibi kırıkları olan, parlama özelliğine sahip ve tıraşlanabilen özelliğine sahip taşıdır. Oltu taşının ocaktan çıkarılması ve işlenmesi maharet isteyen bir iştir. Çok çabuk kırılma özelliğinden dolayı çıkarılırken ve işlenirken özel aletler ve teknikler kullanılır.

Orta Çağ'da zamanına uygun olarak tespih, sandık vb. ürünlerde kullanılan oltu taşı ilerleyen zamanlarda bu işlevi yitirmiştir.

Yedi yıl önce tespih yapımına başlayan Yusuf Usta, oltu taşına yeniden hayat veriyor. El becerisini estetikle birleştiren Yusuf Usta'nın ürettiği tespihler birçok kişinin hayatına eşlik etmenin yanı sıra kalitesiyle de ilgi çekiyor.

Yusuf Güney Usta sizi tanıyabiliriz?

- 1979'da Ankara'da dünyaya geldim. Bu işi yedi yıldır yapıyorum. Mesleğime tesbih koleksiyonu ile başladım. Bu işten önce elektronik işiyle uğraşıyordum. Dükkanıma hırsız girince meslek değiştirmeye karar verdim. Tesbih yapımıyla uğraşan bir arkadaşımdan işin detaylarını öğrendim. Üç aylık süreçte mesleğin inceliklerini öğrenerek bu işi yapmaya başladım.

Çocuklarınıza bu mesleği öğretmek istiyor musunuz?

- Gelecekte ne olmak istedikleri hakkında bir fikrim yok; ama ben babaları olarak bu mesleği çocuklarıma da öğretmek istiyorum.

Oltu taşı nedir ve özellikleri nelerdir? Ayrıca neden bu kadar değerlidir?

- Dünya üzerindeki en kaliteli Oltu taşı Türkiye'de çıkıyor. Oltu taşının dünya üzerindeki adı "Siyah Amber" iken, ülkemizde bu isimle bilindiğinden dolayı değersiz bir taş gibi algılanıyor. Ne var ki, çoğu kişi orijinal oltu taşının damarlarının ve kökünün gün geçtikçe azaldığını bilmiyor. Dolayısıyla ne nedenle taşın fiyatı gün geçtikçe artıyor. Bu nedenle sahtesi oltu taşları üretilirken, özellikle Rusya ve Gürcistan'dan kalitesiz olan tozu getiriliyor.

Oltu Taşı ile hangi ürünler yapılıyor?

- Bilineni ve en meşhur olanı tesbihtir. Bundan başka; yüzük, kolye, küpe, kol düğmesi vb. takılar yapılıyor.

Oltu taşını taklitlerinden nasıl ayırt edebiliriz?

- Bence en güzel ayırt etme yöntemi güneş ışığına tutulduğunda taşın yüzeyinin pürüzsüz görünmesidir. Bu yöntemi uyguladığınızda taş üzerinde böcek siyahı dediğimiz tam bir siyahlık oluşur. Bakıldığı zaman işte ben buradayım der. Ayna gibidir adeta. Orijinal olmayan Oltu taşı ile yapılan ürünlerin içi kumlu gibidir.

Oltu taşı neden tesbihle özdeşleşmiştir?

- Tesbihin insanı rahatlattığı bilinir. Bunun etkisi çok büyüktür. Bilimsel olarak da kanıtlanmıştır. Ayrıca elde tutulan en güzel tesbihtir. Diğer kişilerin kullandığı oltu taşı tesbihlere elinizi sürdüğünüzde ani bir elektrik çarpmasına yol açabilmektedir.

İŞKUR'DAN HABERLER

EĞİTİM - SEMİNER - FUAR

İŞSİZLİK - İSTİHDAM - TOPLANTI

İŞGÜCÜ PİYASASI - ZİYARET

KASTAMONU'DA KARİYER VE GİRİŞİMCİLİK GÜNLERİ

Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, gençlere yönelik "Kariyer ve Girişimcilik Günleri" düzenledi.

Genç İstihdamın Desteklenmesi Operasyonu kapsamında düzenlenen "Kariyer ve Girişimcilik Günleri"nin açılışı Kastamonu Valisi Erdoğan Bektaş, Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan ve Kastamonu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Seyit Aydın'ın da katılımıyla Kastamonu Üniversitesi 3 Mart Konferans Salonu'nda yapıldı.

İki gün süren programın açılışında konuşma yapan İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan, bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de işsizliğin en önemli problem olduğunu belirterek, "Genç işsizlik bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de genel işsizliğin iki katı kadar. Bu yüzden gençlerimizi henüz okul sıralarında bu şekilde tavsiyeler vererek iş hayatına atılmalarında donanımlı ve hazır olarak görmek istiyoruz. Genç işsizlik bugün itibariyle yüzde 17 seviyesindedir. Her şeyden önce çok çalışmak gerekiyor. Kariyerimize de doğru bir şekilde yön vermeye gayret edip bu konuda hizmet veren kuruluşlardan da gerekli destek ve yardımları mutlaka almalıyız. İşgücü piyasasına ise nitelikli elemanlar sunmak istiyoruz. Her yıl Türkiye'de 500 bin kişi Kurumumuz vasıtasıyla istihdama katılıyor" şeklinde konuştu.

2 gün boyunca devam eden Kariyer Gününde yeni mezun gençler, bölgenin önde gelen özel ve kamu sektörü yetkilileri, İŞKUR İş ve Meslek Danışmanları ile bir araya gelme imkânı buldu.

BAKIR VE SEDEF YENİDEN HAYAT BULUYOR

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Bakırcılar-Sedefçiler Odası'nın birlikte düzenlediği "bakır işlemeciliği" ve "sedef kakmacılığı" kursları, yok olmaya yüz tutan bu mesleklere hayat verecek. Kursiyerler, Bakırcılar Eğitim Merkezi'nde görecekleri teorik eğitimin yanı sıra uygulamalı eğitimle mesleğin inceliklerini öğrenecek.

Kurslarla ilgili bilgi veren Gaziantep İŞKUR İl Müdürü Siraç Ekin, çekiç seslerinin istihdamın sesine dönüşeceğini belirterek "Bakırcılar-Sedefçiler Odası işbirliğinde düzenlediğimiz kurslarımız Gaziantep'te yok olmak üzere olan bir kültürü canlandırmanın yanı sıra istihdama da katkı sağlayacak. Eğitim alan kursiyerler işyerlerinde ve evlerinde zanaatlarını icra edebilecek. Meslek edinen kursiyerlerimiz Bakırcılar Çarşısında kendi işyerlerini açarak, ilimize ve ülkemize istihdam sağlayacak" dedi.

Kurslarda, bakır işlemeciliği alanında kendine has teknik ve motifleri bulunan Gaziantep'in çekiç ve çelik kalemle yapılan işleri öğretilecek. Osmanlı, Selçuklu ve Hitit motiflerini de görecek bakır ustaları, aldıkları eğitim sayesinde başta ABD olmak üzere bu sanata ilgi gösteren birçok ülkede ders verebilecek.

13

AHLAT'TA HALK BİLGİLENDİRİLDİ

Bitlis Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Ahlat Belediyesi tarafından düzenlenen Ahlat-Avrasya Kültür Buluşması etkinliğinde halkı bilgilendirmek amacıyla stant açtı. İŞKUR stantlarında, işgücü yetiştirme kursları, işbaşı eğitim programları, UMEM ve TYP hakkında bilgiler verildi. Mesleki eğitim programlarına katılmak isteyenlerin başvurularının alındığı etkinlikte iş başvurusunda bulunmak isteyen kişilerin kayıtları alındı.

33

MERSİN İŞKUR İL MÜDÜRÜ CANLI YAYINLARA KONUK OLDU

Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Kutlu, Kurum hizmetlerini tanıtmak amacıyla ulusal düzeyde yayın yapan KANAL 33 ve İçel TV stüdyolarına konuk oldu. İŞKUR'un işe yerleştirme ve danışmanlık faaliyetleri, mesleki eğitim programları, işsizlik sigortası hizmetleri, Türkiye'de ilk defa Mersin'de uygulamaya konulan ve diğer illere örnek olan "Mersin İnsan Kaynakları Grubu" ile "Mersin İstihdam Fuarı" konularında bilgi veren İl Müdürü Kutlu; İŞKUR'un son yıllarda kabuk değiştirdiğini ve vatandaş odaklı hizmet sunulduğunu belirtti.

45

İŞKUR'DAN GENÇLERE ALTIN BİLEZİK

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Manisa Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, Manisa İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü ve Manisa Halk Eğitim Müdürlüğü işbirliğinde, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü korumasında olan 16-19 yaş arası 16 kursiyerin eğitim aldığı ''Kuyumculuk' kursu başarılı bir şekilde devam ediyor. Kursta unutulmaya yüz tutmuş el işi teknikleri öğretiliyor.

UNUTULMUŞ MESLEKLER CANLANDIRILIYOR

69

Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, işsizlerin mesleki bilgi ve beceri kazandırılma yoluyla meslek sahibi olmalarını sağlayan kurs etkinliklerini sürdürüyor. Son zamanlarda düzenlediği kurslarla unutulmaya yüz tutmuş meslekleri canlandırmayı amaçlayan İl Müdürlüğü, bu doğrultuda "İpek Halı Dokuyuculuğu" ve "Doğal Taş İşlemeciliği" kurslarını düzenledi.

28

MİNİK ELLER FINDIK TOPLAMAYACAK

Giresun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Giresun Halk Sağlığı İl Müdürlüğü ve PROGIDA Tarım Ürünleri ortak çalışması ile hazırlanan "Fındık Minik Ellere Ağır Gelir" projesi imzalandı. Proje kapsamında mevsimlik tarım işçileri arasında çocuk işçiliğini önlemeye yönelik, il genelinde konaklama bölgelerinde ikamet edecek olan ailelere eğitim verildi.

Giresun İŞKUR İl Müdürlüğü'nde görevli İş ve Meslek Danışmanları tarafından Tirebolu Mevsimlik İşçi Toplanma Merkezinde iş arama becerileri, çocuk işçi çalıştırılmamasına yönelik yasal mevzuat ile iş sağlığı ve güvenliği konularında eğitim verilirken; Halk Sağlığı İl Müdürlüğünce diş taraması yapıldı.

İŞKUR TARLADAKİ İŞÇİLERİN HAYATINI DEĞİŞTİRDİ

27

Çalışma ve İş Kurumu Gaziantep İl Müdürlüğü ile Oğuzeli Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü işbirliğinde gerçekleşen 'Hasta ve Yaşlı Refakatçisi' kursuna katılan 25 kursiyer mezun oldu. Daha önce tarlada çalıştıklarını ve ev işleriyle uğraştıklarını söyleyen kursiyerler, meslek sahibi olduklarını belirterek İŞKUR sayesinde geleceğe güvenle baktıklarını ifade ettiler.

MUSLULULAR İŞKUR'A DAHA KOLAY ULAŞACAK

67

Zonguldak İŞKUR İl Müdürlüğü, Kurum hizmetlerini daha geniş kitlelere ulaştırmak amacıyla Muslu Belediyesi bünyesinde bir hizmet noktası kuracak. Kurulan hizmet noktasında görev alacak olan İl Müdürlüğü yetkilileri tarafından vatandaşlara yeni kayıt, kayıt güncelleme, işe yönlendirme ve yerleştirme, işsizlik sigortası, mesleki eğitim programları ve danışmanlık hizmeti verilecek.

49

ENGELLİLERE BİLGİSAYAR KURSU

Muş Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Bedensel Engelliler Derneği'nin ortaklaşa yürüttüğü projeyle, engellilere "Bilgisayar Bakım, Onarım ve Donanım Kursu" verildi. Türk Telekom İlköğretim Okulu'nda oluşturulan sınıfta eğitim alan 15 engelli vatandaş, kendilerine sağlanacak destekle işyeri kurmayı planlıyor.

40

SOSYAL YARDIM ALANLARA İSTİHDAM DESTEĞİ

Kırşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ömer Faruk Akyol'un başkanlığını üstlendiği, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Müdürü Atakan Alan, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü Yöneticileri, İl/ilçe Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Yöneticileri, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü Uzmanları ile Sosyal Yardım ve İnceleme Görevlilerinin katılım sağladığı "Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı" konulu toplantı İŞKUR İl Müdürlüğü binasında gerçekleştirildi.

Toplantıda; kurumlar arası koordineli çalışma ve diyaloğu artırma, sosyal yardım alanlarla yapılacak bireysel ve toplu görüşmeler ile bu vatandaşlara en hızlı şekilde ulaşma ve onları istihdama kazandırma konuları ele alındı.

ÇANAKKALE İŞKUR'DAN HALI DOKUMACILIĞI EĞİTİMİ

17

Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, giderek azalan halı dokumacılığına destek olmak ve kadınlara meslek edindirmek amacıyla halı dokumacılığı kursu düzenledi. Aldıkları eğitimle halı dokumayı öğrenen 12 kadın kursiyer, dokudukları halılarla aile bütçesine katkı sağlayacak.

45

DEVLET KORUMASI ALTINDAKİ 20 GENCE KUYUMCULUK KURSU

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü, İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü ve Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü'nün işbirliği ile "Devlet Koruması Altında Bulunan" 16-18 yaş arası gençlere yönelik Kuyumculuk Kursu Protokolü imzalandı. Kurstan devlet koruması altındaki 16-18 yaş arasındaki 20 gencin yararlanacağı belirtildi.

İPA EĞİTİMLERİ TAMAMLANDI

Söke Eğitim Merkezi'nde düzenlenen ve 81 ildeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde görevli personelin katıldığı İPA Rapor Yazımı eğitimi sona erdi. İŞKUR Genel Müdür Yardımcıları Adnan Yıldırım ve Ali Akay ile İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı Abdüllatif Gökdere, "İPA Rapor Eğitimi"ne katılarak çalışmaları yerinde inceledi.

03

İSTİHDAM KARAVANI İŞSİZLERİN PEŞİNDE

Afyonkarahisar'da İŞKUR'a yapılan müracaatların yüzde 20'si mobil hizmetler kapsamında faaliyet gösteren "İstihdam Karavanı"nda gerçekleştirildi. Şehrin en uğrak noktalarından olan Hükümet Meydanı ve Anıtpark önünde hizmet veren karavan, başta mermer fuarları olmak üzere ilde gerçekleştirilen tüm fuar ve etkinliklerede katıldı.

İstihdam Karavanıyla Afyonkarahisarlıların ilgisini çeken İŞKUR İl Müdürlüğü; şehirlerarası otobüs terminalinde açılan hizmet noktası ile şehre iş aramaya gelen işsizlere hizmet verirken, İl Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan "Gezici Ekip" ile şehrin her noktasında vatandaşlarla buluştu.

10

İŞKUR'DAN ENGELLİLERE ZİYARET

Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Nazım Balcı, Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)'ne dilekçe ile başvuran engelli vatandaşları evlerinde ziyaret etti. Ziyaret edilen engelli vatandaşların diğer ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kamu kuruluşlarıyla irtibata geçecek olan İŞKUR İl Müdürlüğü, her türlü yardımın en kısa sürede ilgili kişilere ulaşması için gerekli çalışmaları başlattı.

45

MANİSA İŞKUR PERSONELİNDEN KAN BAĞIŞI

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personeli , "14 Haziran Dünya Gönüllü Kan Bağışçıları Günü" dolayısı ile Kızılay'a kan bağışında bulundu. Bağış öncesi bir açıklama yapan İl Müdürü Yüksel Uçar; bir Kamu İstihdam Kurumu olarak, mevzuatın gerektirdiği hizmetleri en iyi şekilde yürütmenin yanı sıra sosyal sorumlulukların da yerine getirilmesinin önemine değindi. İlk bağışları İl Müdürü Yüksel Uçar ve İl Müdür Yardımcısı Ayla Bozkurt olmak üzere çok sayıda personel kan bağışı yaptı.

MANİSA'DA HÜKÜMLÜLERE "İŞ ARAMA BECERİLERİ" SEMİNERİ

Manisa'daki ceza ve infaz kurumlarında bulunan ve Denetimli Serbestlik Yasasından yararlanarak koşullu salıverilmelerine 1 yıl ve daha az süre kalmış 74 hükümlüye, İş ve Meslek Danışmanları tarafından "İş Arama Becerileri" konulu bir seminer verildi.

İşgücü piyasaları açısından dezavantajlı gruplar arasında yer alan eski hükümlülerin, işgücü piyasalarına uyumunu sağlayarak, istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacı ile verilen seminerde katılımcılara; iş görüşmesine hazırlık, iş görüşmesi sırasında dikkat edilecek hususlar, işgücü piyasalarında karşılaşılabilecek güçlüklerle mücadele yöntemleri anlatıldı.

İZMİR İŞKUR SOSYAL SORUMLULUK PROJESİNDE YER ALDI

35

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Karşıyaka Özel Eğitim Mesleki Eğitim Merkezi ortak çalışmasıyla dedektör paketleme işlemi engelli gençler tarafından yapılmaya başlandı. Projede farklı yaşlarda farklı engel ve kısıtlara sahip gençler, "özür yarası sarmakla değil, topluma faydalı olmakla kapanır" anlaşıyla çalışıyor.

İZMİR İŞKUR İL MÜDÜRÜ CANLI YAYINLARA KONUK OLDU

35

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Kadri Kabak, ulusal düzeyde yayın yapan KANAL 35 ve EGE TV stüdyolarına konuk oldu. İl Müdürü Kabak canlı olarak yayımlanan programlarda çalışma hayatına yönelik Kurum faaliyetleri ile İzmir işgücü piyasasını değerlendirdi. Kabak, iş arayanlar ve işverenlerle gerçekleştirilen birebir danışmanlık hizmetinin kalitesinin arttığını da belirterek, bunu destekleyici istatistiksel verileri kamuoyu ile paylaştı.

İL MÜDÜRÜ CANLI YAYINA KATILDI

61

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Sezgin, Trabzon TV'de yayımlanan "Günün Konuğu" programına katıldı.
İşbaşı eğitim programları, işsizlik sigortası, işe yerleştirme faaliyetleri hakkında açıklamalarda bulunan Sezgin, gerek iş arayanların gerekse işverenlerin İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden faydalanması gerektiğini söyledi.

İŞVERENLER İLE İŞ ARAYANLAR BULUŞTU

19

İŞKUR tarafından Çorum Ticaret ve Sanayi Odası Fuar Kompleksi'nde düzenlenen 10. Çorum Sanayi Ticaret ve İstihdam Fuarı işverenler ile iş arayanları buluşturdu. 96 firmanın katıldığı fuarı 52 bin kişi ziyaret ederken, Çorum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün standı yoğun ilgi gördü.

GAZİANTEP'TE 3 BİN GENCE İŞBAŞI EĞİTİMİ

27

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında üniversite, sivil toplum kuruluşları ve işveren temsilcilerine, "Staj Programları" ile ilgili sunum yaptı. Katılımcıları bilgilendiren İl Müdürü Siraç EKİN, Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun önemine değinerek işbaşı eğitim programları kapsamında 3 bin gence eğitim vermeyi hedeflediklerini söyledi.

MERSİN'DEKİ İŞVERENLER ZİYARET EDİLDİ

33

Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Mersin Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmaları ziyaret etti. İşverenlere İŞKUR hizmetlerinden daha etkin faydalanabilmeleri için iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin yanı sıra kurum tarafından sağlanan teşvikler, işbaşı eğitim programları, Mersin İK Grubu'nun çalışmaları anlatıldı.

KAMU PERSONELİNE İSG EĞİTİMİ

41

Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Doğu Marmara Kalkınma Ajansı tarafından düzenlenen bilgilendirme toplantısında kamu kuruluşlarında görevli temsilcilere 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu anlatıldı.

SANAYİCİLERE İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ EĞİTİMİ

35

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, sanayicilere yönelik çalışmalarına devam ediyor. Ege Bölgesi Sanayi Odası'nda gerçekleştirilen toplantıda İş Müfettişi Şeref Uzun işverenlere yeni iş güvenliği eğitim yönetmeliği hakkında sunum yaptı.

MESOB ÜYELERİ BİLGİLENDİRİLDİ

45

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yüksel Uçar ile İl Müdür Yardımcısı Ayla Bozkurt, Manisa Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği üyelerini İŞKUR faaliyetleri hakkında bilgilendirdi. İşbaşı eğitim programlarına yoğun ilgi gösteren katılımcılar, sunum dolayısıyla Uçar ve Bozkurt'a teşekkür etti.

OSMANİYE İŞKUR İŞVERENLERİ BİLGİLENDİRDİ

80

Osmaniye Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün, Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında düzenlediği seminerde işverenler nitelikli staj programları, roller ve sorumluluklar, çalışmaya dayalı öğrenmede stajyer değerlendirmesi konularında bilgilendirildi.

İŞVERENLERE TEŞEKKÜR BELGESİ VERİLDİ

07

Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İŞKUR ile işbirliği yapan ve istihdama katkıda bulunan işverenlere İl Müdürü Veli Tekkanat, İl Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Erdem ve Şube Müdürü Mustafa Karakan tarafından teşekkür belgesi verildi.

İZMİRLİ İŞVERENLER TÜMEXPO'DA BULUŞTU

35

Tüm Sanayiciler ve İşadamları Derneği tarafından 27 Haziran'da bu yıl 2.'si düzenlenen TÜMEXPO Kobi Fuarı İzmir ve ilçelerinde faaliyet gösteren firmaları bir araya getirdi. İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün de stant açtığı fuarda ziyaretçilere başta mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları olmak üzere İŞKUR hizmetleri hakkında bilgiler verildi.

İL MÜDÜRÜ ÇALIŞKAN AŞÇI ADAYLARIYLA BULUŞTU

17

Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ali Çalışkan ve İl Müdür Yardımcısı Zeynel Sevencan Çanakkale Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Uygulama Oteli'nde devam eden Aşçı Yardımcılığı Kursunu ziyaret etti.

İŞVERENLERLE İŞBAŞI EĞİTİMİ TOPLANTISI

03

Afyonkarahisar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görevli iş ve meslek danışmanları 2. Küçük Sanayi Sitesi'ndeki işverenlerle ile buluştu. Farklı sektörlerden yaklaşık 20 işverenin katıldığı toplantıda işbaşı eğitim programlarının yanı sıra İŞKUR'un hizmetleri ve yararlanma koşullarıyla ile ilgili detaylı bilgi verildi.

İŞKUR SMMMO'LARA TEŞVİKLERİ ANLATACAK

17

Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görevli İş ve Meslek Danışmanları serbest muhasebeci ve mali müşavirleri işverenlere sağlanan teşvikler hakkında bilgilendirecek.

İŞKUR, İZMİR ENTERNASYONAL FUARI'NDA

35

"Gücü Geçmişinde, Heyecanı Geleceğinde" sloganıyla 29 Ağustos - 8 Eylül tarihleri arasında bu yıl 82. kez düzenlenen İzmir Enternasyonel Fuarı İzmirlilerden yoğun ilgi gördü. 63 ülkeden bin 125 firmanın katılımıyla gerçekleştirilen fuara TBMM Başkanvekili Güldal Mumcu, CHP Genel Başkanı Kemal Kılıçdaroğlu, Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım'ın yanı sıra iş ve siyaset dünyasından çok sayıda kişi katıldı. İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü de fuarda açtığı stantlarla ziyaretçileri bilgilendirdi.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı (2013 Yılı Ocak-Ağustos): 495.583

Hazırlayan:
Mustafa ÖZEN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

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

İŞKUR 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 495 bin 583 kişiyi işe yerleştirdi.

Kaynak: İŞKUR

	2012 Yılı Ocak-Ağustos Dönemi	2013 Yılı Ocak-Ağustos Dönemi	Değişim
Başvuru	**1.394.777**	**1.596.593**	**14**
Erkek	922.383	1.025.684	11
Kadın	472.394	570.909	21
Açık İş	**548.465**	**1.008.596**	**84**
Kamu	91.594	55.713	-39
Özel	456.871	952.883	109
İşe Yerleştirme	**308.868**	**495.583**	**60**
Erkek	222.016	350.928	58
Kadın	86.852	144.655	67
Normal	286.232	469.881	64
Engelli	22.424	25.544	14
Eski Hükümlü-TMY	212	158	-25
Kayıtlı İşgücü	**3.005.695**	**3.941.470**	**31**
Erkek	1.915.525	2.451.455	28
Kadın	1.090.170	1.490.015	37
Kayıtlı İşsiz	**2.009.964**	**2.372.573**	**18**
Erkek	1.225.372	1.419.327	16
Kadın	784.592	953.246	21
Yurtdışı Başvuru	**994**	**1.167**	**17**
Yurtdışı Gönderme	**33.734**	**38.061**	**13**

2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 495 bin 583 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre yüzde 60 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. Yine 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 25 bin 544 engelli vatandaşımız, 158 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan (TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 1 milyon 596 bin 593 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2012 yılı Ocak-Ağustos Dönemine göre Kuruma başvuruların yüzde 14 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların yüzde 36'sı kadın, yüzde 64'ü erkektir. Geçen yıla göre kadınlardaki artış oranı erkeklerden daha fazladır.

İŞKUR 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 1 milyon 8 bin 596 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine göre açık işlerini yüzde 84 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin yüzde 94'ü özel sektördendir. Geçen yıla göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı yüzde 109 olarak gerçekleşmiştir.

2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 495 bin 583 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre yüzde 60 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. Yine 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 25 bin 544 engelli vatandaşımız, 158 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan (TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2013 yılı Ocak-Ağustos Dönemi itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 3 milyon 941 bin 470 kişi işgücü, 2 milyon 372 bin 573 kişi işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında yüzde 18 artış olmuştur. İŞKUR'a başvuruların ve kayıtlı işsizlerin artması; ülkemizdeki işsiz sayısının azalması veya artmasından ziyade İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlenmesiyle birlikte kurum hizmetlerinden yararlanmak isteyenlerin ve Kurumun işgücü piyasasındaki etkinliğinin artması ile ilgilidir.

2013 yılı Ocak-Ağustos Dönemi 2012 yılı Ocak-Ağustos dönemi ile mukayese edildiğinde yurtdışı başvurular yüzde 17 oranında, yurtdışı göndermeler ise yüzde 13 oranında artmıştır. 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 38 bin 61 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara paralel olarak, 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde de en fazla gidilen ülkeler Irak, Rusya ve Türkmenistan olmuştur.

KURS TÜRÜ	2013 Yılı Ocak-Ağustos Dönemi			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Çalışanların Mesleki Eğitimi	101	2.047	483	2.530
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	7	86	2	88
GAP II	2	11	14	25
GAP II TYP	9	1.003	43	1.046
GAP II/UMEM-İEP	49	345	298	643
Girişimcilik	378	5.557	5.198	10.755
Hükümlülere Yönelik Kurslar	109	1.389	109	1.498
İşgücü Yetiş. Kurs./ İst. Garantili	2.133	21.248	34.875	56.123
İşgücü Yetiştirme Kursları/Genel	491	2.983	7.292	10.275
İşgücü Yetiştirme Kursları/TYP	2.151	65.036	20.962	85.998
Engelli Kursları	419	2.883	1.763	4.596
İşbaşı Eğitim Programları(İEP)	16.031	17.681	17.141	34.822
Umem Projesi	1.812	19.113	13.947	33.060
Umem Projesi/İEP	2.434	6.937	5.066	12.003
Toplam	**26.936**	**147.711**	**108.279**	**255.990**

Tablo 2. İşgücü Yetiştirme Programları

2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 255 bin 990 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi olmuştur.)

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 1 milyon 8 bin 596 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine göre açık işlerini yüzde 84 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin yüzde 94'ü özel sektördendir. Geçen yıla göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı yüzde 109 olarak gerçekleşmiştir.

İşsizlik Sig
(Ağustos 201

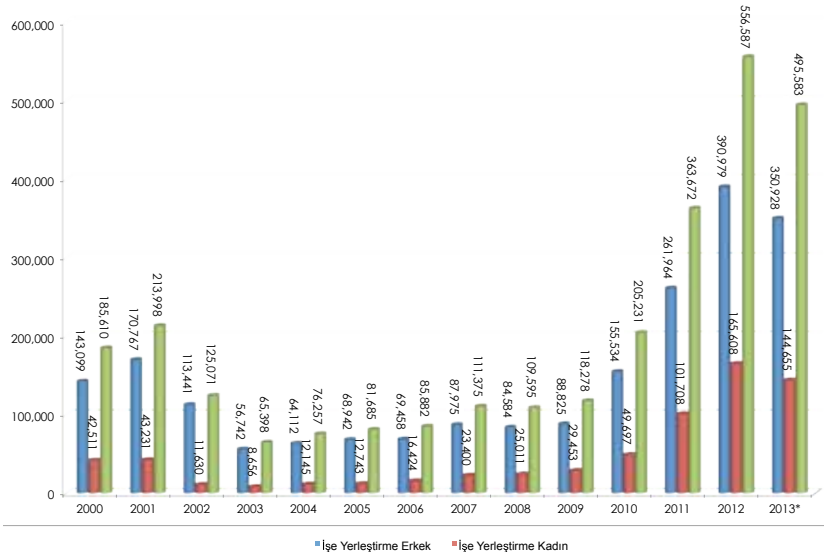
İŞKUR 2013 yılı Ocak-Ağustos Dönemi itibariyle toplam 26 bin 936 program açmış olup bu programlara 147 bin 711 kişisi erkek, 108 bin 279 kişisi kadın olmak üzere toplam 255 bin 990 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, İşbaşı Eğitim Programı ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. 2013 yılı Ocak-Ağustos döneminde UMEM Projesinden yararlanan sayısı 45 bin kişiyi aşmıştır.

Tablo 1. İŞKUR İşe Yerleştirme 2000-2013

2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 144 bin 655 kadın işe yerleştirilmiştir. İşe yerleşenlerin yüzde 29'u kadındır.

*Ağustos '13 Verisidir.

Kaynak: İŞKUR



İŞKUR 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde 350 bin 928 kişisi erkek, 144 bin 655 kişisi kadın olmak üzere toplam 495 bin 583 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2000 yılların başında çoğunluğu Kamu sektörüne olmak üzere yılda 200 bin civarında işe yerleştirme yapan İŞKUR İşsizlik Sigortası işlemlerinin başlaması üzerine mesaisinin önemli bir kısmını bu alana ayırması ve Kamu sektöründeki alımların yavaşlaması üzerine 2003 yılında işe yerleştirmesi minimum seviyeye inmiştir. 2003 yılından sonra işe yerleştirme sayıları 2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da her yıl artarak devam etmiştir. 2013 yılı Ocak-Ağustos Dönemi işe yerleştirme sayısı, henüz yıl tamamlanmasına rağmen 2012 yılı hariç tüm önceki yıl toplam işe yerleştirmelerini geçmiştir.

İşe yerleşenler içerisinde kadınların oranı 2000 yılında yüzde 23 iken 2002 yılında yüzde 10'a kadar düşmüştür. Kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında yüzde 25'e, 2011 yılında da yüzde 28'e ulaşmıştır. 2013 yılın Ocak-Ağustos Döneminde ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 29 olarak gerçekleşmiştir.

	TEMMUZ 2013 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ENGELLİLER	698	28.166	28.864
ESKİ HÜKÜMLÜLER-TMY	1.388	-	1.388

Tablo 1. Engelli, Eski Hükümlü, Terörle Mücadelede Yaralanan(TMY)* Açık Kontenjan Durumu

**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.*

Kaynak: İŞKUR

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde 28 bin 864 kişilik engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. 2013 Ağustos Dönemi itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 93 bin 454 kişi erkek, 28 bin 330 kişi kadın olmak üzere toplam 121 bin 784 engelli bulunmaktadır. 16 bin 526 kişisi erkek, 274 kişisi kadın olmak üzere toplam 16 bin 800 eski hükümlü-TMY kayıtlı bulunmaktadır. 2013 yılı Ocak-Ağustos Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 25 bin 544 engelli, 158 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan işe yerleştirilmiştir. 2013 yılı Temmuz ayı sonu itibariyle 2 bin 727'si Kamu, 4 bin 727'si özel sektörde olmak üzere toplam 7 bin 454 engelli kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu Ve Ödemeleri

Ağustos 2013 sonu itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 66 Milyar 776 Milyon 619 bin TL'dir. 2013 yılının Ağustos Ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 226.118 kişiye 109 Milyon 7 bin 328 TL işsizlik ödeneği, 10 kişiye 2 bin 948 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 229 kişiye 642 bin 401 TL ödeme yapılmıştır.

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

ENGELLİ İSTİHDAMI VE MESLEKİ REHABİLİTASYON

Engelli istihdamında başarının sağlanması, ekip bütünleşmesini sağlayarak, mesleki değerlendirme, mesleki yetenek eğitimi, eşleştirme ve işe yerleştirmeyi sağlamak ve özrün sosyal etkileriyle başa çıkabilme yollarını öğretmekle ilişkilidir.

Ali KİTİŞ*

* *Doç. Dr. Pamukkale Üniversitesi*

Son yirmi yıl boyunca özrü veya kronik hastalığı olan kişiler ile ilgili Avrupa ve Amerika'da yeni bir yaklaşımdan söz edilmektedir. Bu kişilere yoğun şekilde devlet desteğinin ön planda olduğu bakım hizmetlerini vermek ve işlevselliklerinin sınırlanmasına vurgu yapmak yerine, bu kişilerin toplumda ve çalışma ortamında işlev göstermesi üzerine odaklanılmıştır. **Çeşitli çalışmalarda meslek edinmenin sosyal katılım düzeyine pozitif etkileri olduğunun gösterildiği bu yeni yaklaşım Dünya Sağlık Örgütü'nün ICF modeli ile desteklenmektedir.**

Türkiye'de 2002'de gerçekleştirilen *Özürlüler Araştırması*'na ait verilerin ikincil analizleri, engellilerin çok büyük sosyal dezavantajlara maruz kaldıklarını ortaya koymuştur. Sosyal ve mesleki dezavantajların yol açtığı sosyal eşitsizlikler, engellileri toplumun sıra dışı gruplarından biri haline getirmiştir. Bu duruma yol açan nedenlerin başında, engellilerin yaşam koşullarında olumlu değişimler yaratabilecek hizmet ağının organizasyonu ve yaygınlığındaki eksilikler gelir. Bu hizmet alanlarından biri de mesleki rehabilitasyondur ki bu alanda yeterli ve etkili bir ekip çalışması gerçekleştirilememektedir.

Engelli bireylerin rehabilitasyonu, "En uygun fiziksel, duysal, entelektüel, psikolojik ve sosyal fonksiyon düzeylerine ulaşabilme ve bu düzeylerini sürdürebilmenin amaçlandığı bir süreçtir". Mesleki rehabilitasyon ise farklı uzmanların sorumlulukları paylaşarak gerçekleştirdikleri ve diğer rehabilitasyon çeşitlerinden daha farklı bir yaklaşımdır. 2000'li yıllarda Türkiye'de yaklaşık 3000 engelli çeşitli organizasyonlar (İŞKUR, belediyeler, engelli dernekleri, vb) tarafından düzenlenen mesleki eğitim programlarına alınmalarına rağmen, Türkiye'de hala mesleki değerlendirme, eğitim ve istihdam tekniklerinin yetersiz olduğu söylenebilir.

Endüstriyel ve teknolojik değişiklere paralel olarak çevresel düzenlemelerin gerçekleştirilememiş olması da birçok engellinin istihdamı üzerinde önemli etkilere neden olmuştur. Ülkemizde engellilerin emek pazarına katılımlarını sağlamaya yönelik merkezi ve yerel kurumların çalışmaları mesleki rehabilitasyonun tüm basamaklarını içermemekte, profesyonel bir bakış açısı ve ekip çalışması anlayışı ile gerçekleştirilmemektedirler. **Bu bağlamda, yerel yönetimler, İŞKUR, merkezi yönetim ve sivil toplum kuruluşlarının birliktelikleri ile oluşturulacak sürekli bir organizasyonel yapının kurulması amaçlanmalıdır.**

Mesleki ilerlemedeki en önemli nokta, kalifiye bir engellinin sahip olduğu yeteneklerini kullanabileceği bir mesleğe aktarabilmesidir.

Engelli bireylerin rehabilitasyonu, "En uygun fiziksel, duysal, entelektüel, psikolojik ve sosyal fonksiyon düzeylerine ulaşabilme ve bu düzeylerini sürdürebilmenin amaçlandığı bir süreçtir".

Mesleki Rehabilitasyonda Ekip Çalışması

Mesleki rehabilitasyon, Gobelet ve Franchignoni'nin tanımlamalarında "*hasta ya da engellilerin bir iş ya da iş olanağı için emek pazarına dönebilmelerinde, önceki mesleki yaşamları ile ihtiyaç duydukları gereksinimleri ve çalışma kapasitelerini yeniden kazanma ve geliştirme amacıyla gerçekleştirilen psikososyal ve mesleki aktiviteler*" şeklinde belirtilmiştir. **Mesleki rehabilitasyon sürecinin başında uzun bir hastalık süreci sonrası, tüm emek pazarı ile ilişki kurularak engellinin mesleki yetenekleri değerlendirilmelidir. Engelli istihdamında başarının sağlanması, ekip bütünleşmesini sağlayarak, mesleki değerlendirme, mesleki yetenek eğitimi, eşleştirme ve işe yerleştirmeyi sağlamak ve özrün sosyal etkileriyle başa çıkabilme yollarını öğretmekle ilişkilidir.**

İş Danışmanının Profesyonel Statüsü

İş danışmanlığı sürekli "gelişen" bir meslektir. Pratik kullanımda bu mesleğin kökleri eski olmakla birlikte, farklı ülkelerde "rehabilitasyon danışmanı", "mesleki rehabilitasyon danışmanı" veya "iş danışmanı" gibi farklı isimlendirmelerle adlandırılmaktadır. **İş Danışmanı, mesleki yönden dezavantajlı ve uygun kişilere mesleğe dönme, yeni bir meslek edinme ve kendi kendine yeterlilik için rehabilitasyon servislerini önerir, kariyer ve mesleki danışmanlık sağlar. Ayrıca, mesleki eğitimi organize eder ve yürütülmesini sağlar.** Ülkemizde bu alanda Milli Eğitim ya da Yüksek öğrenim kurumları tarafından verilen bir eğitim programının bulunmaması, iş danışmanlarının süreçteki rollerinin tanımlanması ve başarılmasında ciddi bir eksiklik yaratmaktadır.

Rehabilitasyon Sürecinde Danışma Teknikleri

İş Danışmanlığı literatüründe danışmanlığın temel felsefesi, konunun teoriği ve uygulanan yaklaşımlar üzerine bir yığın bilgi mevcuttur. **Danışma amaçlarına ulaşılması; danışman ve engellinin birbirlerini kabullenmeleri, danışmanın kendine güveni ve profesyonel davranması, engelli ile ilgili bilgilerin doğruluk ve güvenilirliği, sözel ve sözel olmayan iletişime bağlıdır.**

Tüm mesleki rehabilitasyon sürecinde danışmanın göz önünde tutması gereken bir nokta da engellinin engeline karşı geliştirdiği tutum, savunma mekanizmaları ve uyum sürecidir. Engelli bireye her zaman yardımcı olan, engele uyumunda engelliye sıcak, empatik ve pozitif davranan, danışmanlıkta pratik yaklaşımlar sergileyen, uğraşılarını planlayan ve danışmanlık eden bir tarzdaki yaklaşım süreçte en önemli rolü oynamaktadır.

Mesleki Rehabilitasyonda Değerlendirme

Mesleki değerlendirme, bir kişinin mesleki gücü, ihtiyaçları ve potansiyelini belirlemede ilgileri, yetenekleri, mesleki bakış açısı ve becerilerinin tanımlanması sürecidir. Mesleki değerlendirmede bazı standart tekniklerle (testler, anketler, iş örnekleri vb.) standart olmayan yaklaşımlar (kişiyle görüşme, gözlem vb.) kullanılır. Bu değerlendirme yöntemleri iş ve uğraşı terapistleri (ergoterapistler), fizyoterapistler ve psikologlar tarafından kullanılır ve değerlendirme sonuçları iş danışmanı ve iş koçları için objektif bilgi kaynağıdır. İş Danışmanı tarafından yapılan ilk görüşmeden itibaren mesleki değerlendirmeyi ve planlamayı da içeren bir mesleki eylem planı olarak Kişisel İstihdam Planı (KİP) yapılır. **KİP, engelli ile ilgili tanımlayıcı bilgileri içerir; kişisel, sosyal ve mesleki geçmişi, ilgileri, hobileri, fiziksel ve psikolojik durumu, tıbbi hikayesi, mesleki planla ilgili vizyon ve görüşleri yer alır.** Süreçte başvurulan diğer değerlendirme yöntemleri iş analizi, psikometrik değerlendirme ve iş örneği üzeri değerlendirmedir.

Mesleki Eğitim

Mesleki rehabilitasyon, "engellileri yeteneklerinin ölçüsüne göre maaşlı bir

işe hazırlamak ve bu işlere yerleştirmek amacıyla sadece onların sosyal ve ekonomik yönden iyi olmalarını değil, aynı zamanda ulusun üretim kapasitesinin de artırılmasını" amaçlayan tüm destekleyici çalışmaları içerir. **Özür sonrası engellinin yetenek kaybının derecesi önemli olduğu gibi, mesleki eğitim için kalan yeteneklerinin de dikkate alınması önemlidir.** Ekip bütünlüğü içerisinde iş ve uğraşı terapistleri ile fizyoterapistler ve psikologlar engellinin kalan yeteneklerini geliştirme yönünde bir rehabilitasyon programını sürdürürken, iş koçları da kalan yetenekleri iş örneği üzerinde çalışırlar. Mesleki eğitim; Kişisel adaptasyon eğitimi, Meslek öncesi eğitim, Becerilerin yerini doldurma eğitimi, Mesleki eğitimden oluşur.

Hamilton kişisel adaptasyon eğitiminin, engellinin alışkanlıkları, davranışları, kavrayabilme yeteneği ve becerilerinin gelişmesine yardımcı olabileceği kanısına varmıştır. Meslek öncesi eğitim, bir meslek için gerekli bilgi ve becerilerin kazanılmasını kolaylaştıran veya tamamlayan, arka planda yer alan ve ek bir eğitimdir. Becerileri geliştirme eğitimi; var olan becerilerin yoğun bir şekilde geliştirilmesi hedefine odaklanmıştır. **Mesleki ilerlemedeki en önemli nokta, kalifiye bir engellinin sahip olduğu yeteneklerini kullanabileceği bir mesleğe aktarabilmesidir.**

Profesyonel Bir Yaklaşımla İşe Yerleştirme

Bir iş danışmanının engelli bireye önemli katkılarından biri de bireyin tüm mental ve fiziksel düzenlemesini sağlayan, yeteneklerine ve ilgisine göre ayarlanmış olan bir işe yerleştirilmesidir. Engelli bireyleri işe yerleştirme ile engellinin bireysel ihtiyaçlarını karşılayabilir hale gelmesi ve sosyal katılım düzeyinin artması anlamında önemli katkılar elde edilir. **O nedenle Türkiye'de özel istihdam bürolarının günümüz gerçeklerine uygun şekilde yaygınlaştırılmaları önem taşımaktadır.**

Başarılı bir danışmanlık hizmeti verebilmek ve ekip içerisinde iyi bir koordinasyon sağlayabilmek için İŞKUR ve özel mesleki rehabilitasyon merkezleri bünyesinde "Engellilere yönelik" İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti gereklidir. Bir iş danışmanı engelliyi uygun bir işe yerleştirdiğinde genellikle işinin tamamlandığını düşünülür. Takip sürecinde İş Koçu, bireyin işi tam olarak nasıl gerçekleştirdiğini gözlemeli, değerlendirmeli ve bir problemle karşılaştığında yardımcı olabileceği konusunda engelliyi bilgilendirmelidir. Takipler sonucunda işe uyum hakkında daha güvenilir bir yargıya varılabilir ve İş Danışmanı bundan sonraki çalışmaları için bu takiplerin sonuçlarını referans olarak gösterebilir.

Kaynakça

1. Bar-Yam Y. Improving the effectiveness of health care and public health: A multiscale complex systems analysis. Am J Public Health 2006 Mar; 96(3): 459-66.
2. Community Based Rehabilitation Project. Republic of Turkey Prime Ministry Administration for Disabled People. 2005, from web site: http://www.ozida.gov.tr/index.htm.
3. Disability Survey in Turkey 2002 (Report of further analysis). Republic of Turkey Prime Ministry Administration for Disabled People. 2006, from web site: http://www.ozida.gov.tr/arastirma/tr_ozurluler_arastirmasi.
4. Ekholm J, Schüldt Ekholm K. Vocational rehabilitation: the Swedish model. In Vocational Rehabilitation. Gobelet C, Franchignoni F. (eds) Springer, Paris, 2006.
5. Gobelet C, Franchignoni F (eds). Vocational rehabilitation. Springer, Paris, 2006.
6. Kitiş A, ter Horst J. Engellilerde mesleki rehabilitasyon: Bir ekip çalışması örneği. D grup medya, Denizli, 2010.Hayward, BJ, Schmidt-Davis, H. Longitudinal study of the vocational rehabilitation services program, third final report: The context of VR services (U.S. Department of Education Contract No. HR92022001). from U.S. Department of Education, 2005: http://www.ed.gov/rschstat/eval/rehab/vr-final-report-3.doc
7. Parker RM, Hansmann S, Thomas KR, Thoreson RW. Rehabilitation counselling theories. In R. M. Parker, E. M. Szymanski, & J. B. Patterson (eds.), Rehabilitation counselling: Basics and beyond. Pro-Ed, Austin, 2005: 117-153.
8. Söderberg E. Sickness benefits and measures promoting return to work–perspectives of different actors [PhD thesis]. Linköping: Linköping University; 2005.
9. Stubbs J, Deaner G. When considering vocational rehabilitation: Describing and comparing the Swedish and American systems and professions. Work 2005; 24: 239-49.
10. Wihlman U, Stålsby Lundborg C, Axelsson R, Holmström I. Barriers of inter-organisational integration for vocational rehabilitation-a project in Sweden. Int J Integr Care 2008; 8e. Available at www.ijic.org

KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ OPERASYONU

kamu istihdam hizmetleri projesi

Hazırlayan:
Uğur TUNÇ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile hayata geçirilen Operasyon kapsamında, İŞKUR'un, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının ve Sosyal Tarafların kurumsal kapasitelerinin artırılmasına yönelik çalışmalar devam ediyor.

İŞKUR'un İletişim Stratejisi Hazır

Operasyon kapsamında hazırlanan "İŞKUR İletişim Strateji Belgesi" ile 81 İl Müdürlüğünde gerçekleştirilecek her türlü iletişim çalışmaları için ortak bir yol haritası oluşturuldu. Strateji Belgesi ile İŞKUR'un halkla ilişkiler ve tanıtım işlerinde görevli personel için önemli bir kolaylık sağlanması ve İŞKUR'un iletişim politikalarının yeknesaklığa kavuşturulması amaçlanıyor.

Hazırlanan Stratejisi Belgesinin ilgili personele tanıtılması ve dikkat edilmesi gereken hususlar üzerine tartışılması amacıyla ayrıca Operasyon kapsamında "İŞKUR İletişim Strateji Belgesi Eğitimleri" gerçekleştirildi. Ağustos ve Eylül ayları içerisinde, Ankara, İstanbul, İzmir, Gaziantep ve Trabzon illerinde gerçekleşen bu eğitimlere 81 İl Müdürlüğünde oluşturulan Basın, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Servislerinde görevli personel katıldı. Katılımcılara İŞKUR'un basın, yayın ve tanıtım kapsamında gerçekleştirdiği çalışmalar, stratejik iletişim, bütünleşik iletişim stratejisi ve iletişim süreci ile ilgili çeşitli bilgiler verildi.

Uluslararası Uygulamalar Mercek Altında

İŞKUR, istihdam alanında çalışan Avrupa'nın çeşitli kurum ve kuruluşlarıyla temaslarını güçlendiriyor. İŞKUR'un Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve Sosyal Tarafların istihdam politikası geliştirme kapasitelerinin artırılması amacıyla 2012 yılı Mayıs-Haziran aylarında düzenlenen "İstihdam Politikaları Geliştirme Eğitimi"nin devamı ve tamamlayıcısı niteliğinde olan Staj Programlarının tamamlanması için çalışmalar yoğunlaştırıldı.

İstihdam politikaları alanında görev yapan İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Sosyal Taraflar personeline yönelik olarak planlanan Staj Programları ile Avrupa'da uygulanan istihdam politikalarının ve çeşitli uygulamaların yerinde ve detaylı olarak incelenmesi amaçlanıyor. Kurumların imkanlarına ve kabulüne göre iki ile dört hafta arasında gerçekleşen Staj Programları, katılımcılara yeni bir vizyon kazandırırken, kurumlar arası ilişkilerin güçlenmesi, Avrupa'daki gelişmelerin sonraki dönemde etkin takibi adına önemli katkılar sunuyor.

Bu kapsamda son dönemde gerçekleştirilen ve gelecek dönemde planlanan Staj Programları ise şöyle:

- Avusturya Kamu İstihdam Kurumu – Ağustos 2013 (2 Katılımcı)
- Finlandiya İstihdam ve Ekonomi Bakanlığı – Eylül 2013 (3 Katılımcı)
- Estonya Kamu İstihdam Kurumu – Ekim 2013 (2 Katılımcı)
- Fransa Kamu İstihdam Kurumu – Kasım 2013 (2-3 Katılımcı)

GENÇ İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

Genç Girişimciliği İçin YES Modeli

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile hayata geçirilen Operasyon kapsamında, Türkiye'de potansiyel adayların gerçek birer girişimci olmalarına ve genç girişimciliğinin gelişmesine engel teşkil eden sorunların çözümüne yönelik stratejilerin oluşturulması amacıyla "Genç Girişimciliğin Desteklenmesi (YES) Modeli Liderler Çalıştayı" düzenlendi. 30 Eylül – 1 Ekim tarihleri arasında gerçekleştirilen Çalıştaya, İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, YÖK, KOSGEB, Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu, Türk Patent Enstitüsü, TOBB, TİSK, TÜSİAD, TESK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TESKOMB Merkez Birliği, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile Kredi Garanti Fonu'nun üst düzey temsilcileri katıldı.

Kariyer ve Girişimcilik Günleri Devam Ediyor

Operasyon kapsamında Kastamonu, Şanlıurfa, Van ve Kayseri'de Kariyer ve Girişimcilik Günleri gerçekleştirildi. Kendi işini kurmak isteyen gençleri, girişimci nasıl olmalı ve işlerini kurarken ne gibi aşamalar kaydetmeleri gerektiği gibi konularda bilgilendirmek ve yönlendirmek amacıyla gerçekleştirilen organizasyonlar gençler tarafından ilgiyle karşılanıyor. Bölgelerinin önde gelen sektör yetkileri ile bir araya gelen gençler, eğitimlerini tamamladıktan sonra aldıkları teorik bilgileri iş hayatında nasıl pratiğe dönüştürebileceklerini, meslek ve firma tercihlerini nasıl yapabileceklerini ve ne gibi niteliklere sahip olmaları gerektiğini öğreniyor.

Genç Girişimci Adayları ve Melek Yatırımcılar Buluştu

Proje kapsamında girişimcilik eğitimi almış ve iş planı oluşturmuş olan katılımcılar için düzenlenen Melek Yatırımcılarla Görüşme Programı, 26-28 Eylül tarihleri arasında İstanbul'da düzenlendi. İstanbul'un çeşitli şirketlerinde ve üniversitelerinde gerçekleştirilen toplantı, genç girişimcilerle melek yatırımcıların buluşup fikir alışverişi sağlamasına olanak tanıdı. Bu toplantı sayesinde genç girişimciler, çeşitli iş adamlarının geniş vizyonunu görme fırsatı yakaladılar.

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

AHŞAP YAT VE TEKNE YAPIMCISI

Yat ve tekne gibi araçlar ile bu araçlarda bulunan hareketli ve sabit mobilyaları tasarlayan, şablon ve kalıp hazırlayarak, kullanılacak malzemeleri seçen, projeye göre imal ve tamir eden, bakımını yapan kişidir. Müşterinin isteğine göre tekne ve yat tasarlamak, donanımların imalatını ve/veya montajını yapmak, yapılacak işlemleri gösteren resim veya çizimleri okumak; yorumlamak ve ağaç üzerine çizim yapmak bu mesleği icra edenlerin görevleri arasında yer almaktadır.

Ahşap yat ve tekne yapımcısı olmak isteyenlerin; şekilleri doğru biçimde algılayabilen, parçalar arasındaki ilişkiyi görebilen, tasarım, çizim yeteneğine ve el becerisine sahip, makinelerle ve aletlerle çalışmaktan hoşlanan, sabırlı ve dikkatli, bedensel bakımdan güçlü kimseler olmaları beklenir.

Ahşap yat ve tekne yapımcıları atölyelerde çalışır. Genellikle güç pozisyonlarda ve ayakta çalışarak ağaçların taşınması, kaldırılması gibi faaliyetlerde bulunur. Ortam gürültülü, kokulu ve tozlu olabilir. Bu mesleği yürütenler birinci derecede alet, makine ve malzemelerle ilgilidirler.

Mesleğin eğitiminde temel olarak ağaç işleri, ahşap doğrama, ahşap teknolojisi, el aletleri ile çalışma, güverte, ortak beceri, temel yat ve tekne, yat ve tekne imalat resmi, yat ve tekne iskeleti, zemin hazırlama, boya ve vernik hazırlama dersleri verilmektedir.

Üç tarafı denizlerle çevrili ülkemizin turizm, balıkçılık ve taşımacılık alanlarında giderek artan ihtiyaçları karşılamada ahşap yat ve tekne yapımı önemli katkılar sağlamaktadır. Bu meslek elemanları fabrikalarda, atölyelerde ve tersanelerde çalışırlar. Kendi işyerlerini de açabilirler. Bu mesleğe sahip olan kişiler deniz kıyısı olan şehirlerdeki işyerlerinde iş bulabilirler.

ÇAY EKSPERİ

Genel olarak çay fabrikalarına ait yaş çay alım yerlerinde, standartlara uygun körpe yaş çay alımını, muhafazası ve fabrikaya nakliyesini sağlayan kişidir. Diğer taraftan çay eksperleri çay bitkisinin yetiştirilmesi, çay yapraklarının işlenerek içilecek çay haline gelmesi, ürünün pazarlanması gibi çeşitli görevleri icra ederler.

Çay eksperi olmak isteyenlerin, biyolojiye ve ekonomiye ilgi duyan, bitki yetiştirmekten ve açık havada çalışmaktan hoşlanan, başkaları ile işbirliği yapabilen, bedence güçlü kimseler olmaları beklenir.

Çay eksperleri büroda ve arazide görev yaparlar. Mühendislerle işçiler arasındaki iletişim ve koordinasyonu sağlar. Çalışırken çay üreticileri, meslektaşları ve mühendislerle iletişim halindedirler. İş yerinde hem malzeme, hem de insanlarla ilgilidirler.

Eğitim süresince öğrencilere; matematik, fizik, genel kimya, genel ekonomi, botanik, toprak bilgisi, tarımsal ekoloji, iklim bilgisi, bitki besleme ve gübreleme tekniği, temel bilgisayar, ölçme tekniği, zirai yayın ve haberleşme, yaş çay ürünü alım esasları, çay hastalık ve zararlıları, çay tarımı, hukuki ve idari mevzuat, toprak yönetimi ve arazi planlaması, çay analizleri ve çay teknolojisi gibi dersler verilmektedir.

Çay sektörünün devamlılığı ve özel kuruluşlarda çalışma imkânlarının gün geçtikçe artması nedeniyle, çay eksperliği işsizlik riski düşük bir meslektir.

KAMUOYU ARAŞTIRMACISI

Toplumun öngördüğü araştırılmaya değer sosyal ve ekonomik konularda, müşterilerden gelen talep doğrultusunda bilimsel araştırma yöntem ve tekniklerini kullanarak sonuca ulaşılmasında rol oynayan kişidir.

Piyasa araştırması öncesi durum tespiti işlemlerini yapmak, ön araştırma plânı hazırlamak ve uygulamak, araştırmanın amacını, yöntemini ve hedef kitleyi belirlemek, araştırmanın kapsamına uygun anket hazırlamak ve uygulamak, anket sonunda elde edilen verileri değerlendirerek, araştırma raporu hazırlamak kamuoyu araştırmacısının görevlerinden bazılarıdır.

Kamuoyu Araştırmacısı olmak isteyenlerin; matematiksel kavramlarla düşünme ve problem çözme yeteneği gelişmiş, soyut düşünme yeteneğine sahip, ayrıntıları araştırmaya meraklı, dikkatli, sabırlı, ayrıntılarla uğraşmaktan sıkılmayan kimseler olmaları beklenir. Diksiyonun düzgün olması, iyi derecede yabancı dil ve mesleki ve sosyal konularda kendini yetiştirmek meslekte başarıyı artıran etkenlerdir.

Çalışma ortamları yapılan organizasyonun ve mekânın özelliğine göre farklılık göstermektedir. Büro dışında çalışanlar sürekli hareket halindedirler. Bilgi toplama aşamasında zaman zaman alan çalışması yaparlar. Çalışma saatleri düzenlidir, ancak işin niteliği ve koşullarına göre değişkenlik gösterebilir. Çalışırken birinci derecede verilerle, özel anlamı olan sayı ve sembollerle uğraşırlar.

Kamuoyu araştırıcılarının halkla ilişkiler ve tanıtım ajanslarında, şirketlerin halkla ilişkiler, kurumsal iletişim, tanıtım bölümlerinde, görsel ve işitsel medya kuruluşlarında, medya takip ajanslarında, kamuoyu pazar araştırma şirketlerinde, reklam ajanslarında, haber ajanslarında, çağrı merkezlerinde, turizm şirketlerinde, pazarlama şirketlerinde ticaret odalarında vb iş olanakları geniştir.

YAZILI BASIN MUHABİRİ

Medya sektöründe gündemi takip eden, haber değeri taşıyan olayla ilgili bilgi ve belgeleri toplayan ve haber yazan nitelikli kişidir. İş organizasyonu yapmak, gündemi takip etmek, haberle ilgili bilgi ve belge toplamak, fotoğraf çekmek, toplanan bilgi ve belgeleri değerlendirmek, haberi yazmak, haber kaynakları ile iyi ilişkiler geliştirmek yazılı basın muhabirinin görev ve sorumlulukları arasında yer almaktadır.

Yazılı Basın Muhabiri olmak isteyenlerin; yaratıcı, meraklı ve estetik duyguya sahip, sezgisel zekâsı yüksek, iyi iletişim kurabilen, görsel hafızası güçlü, iyi gözlem yapan ve ayrıntıları algılayabilen, dikkatli ve sabırlı, olaylar arasında neden-sonuç ilişkilerini görebilen, meslek etiğine duyarlı kimseler olmaları beklenir.

Yazılı Basın Muhabirlerinin sabit bir çalışma mekânları yoktur. Haber toplama aşamasında genellikle işyeri dışında, olay yerlerinde, basın toplantılarında ya da rutin toplantılarda haber toplama işlerini yaparlar. Haber yazma aşamasında ise genellikle masa başında bulunurlar. Belirli bir çalışma saatleri yoktur. Günün her saatinde ve her türlü hava şartlarında çalışmak zorunda kalabilirler. Çalışma ortamları hareketli ve streslidir. Çalışma esnasında haber niteliği ve kaynağı olabilecek herkesle iletişim içerisindedirler.

Mesleğin gerektirdiği yeterliliği kazananlar "Gazetecilik" sektöründe; yerel, ulusal ve uluslar arası yazılı basın kuruluşları ile haber ajanslarında, internet haber sitelerinde, görsel ve işitsel medya kuruluşlarında, kamu kuruluşları ve özel kurumların basın ve halkla ilişkiler biriminde çalışma imkânları bulurlar.

portre

Kafkas Kartalı Şeyh Şamil

Rusların, Kafkasya'da ortadan kaldırmak istediği İslâmiyeti, tekrar ihya etmek için mücadele veren, Kafkas-Rus mücadelesinin en unutulmaz siması ve düzenli Rus ordularını dize getiren büyük mücahid Şeyh Şamil, Kafkas halklarınca Kafkas Dağları'nın hürriyet güneşi olarak kabul edilmektedir.

Kafkasya'nın efsanevi lideri ve devletleşme çabalarının en kayda değer ismi olan Şeyh Şamil, 1797 yılında Dağıstan'ın Gimri köyünde doğmuştur. Aslen Dağıstanlıdır. Lakabı "Kafkas Kartalı"dır. Rus yazar Tolstoy'un "Hacı Murat" romanında adı sıkça geçmektedir. "Sonunu düşünen kahraman olamaz." ünlü sözünün gerçek sahibidir. Şeyh Şamil Kafkas halklarınca Kafkas Dağları'nın hürriyet güneşi olarak kabul edilmektedir.

Şeyh Şamil gençliğinde Rus yayılmacılığına karşı Kuzey Kafkasya'da halkı gazavata (kutsal savaş, gayret) çağıran Nakşibendi tarikatına dahil olmuştur. Dağıstan'ın önemli bir dini lideri olan Şeyh Cemalettin Gazi Kumuki'den ders almıştır. Nakşibendi tarikatında aldığı bu eğitim Şeyh Şamil'de Rusların, Kafkasya'da ortadan kaldırmak istediği İslamiyet'i, tekrar ihya etmek ve yaymak için uğraşmasını ayrıca özgürlük ve direniş gibi fikirlerinin gelişmesini sağlamıştır. Rus İmparatorluğu'na karşı Dağıstan'da başlattığı savaşını Çeçenistan'da sürdürmüştür. Bir dönem savaş Kuzeybatı Kafkasya'da Çerkesya'nın tamamını içine almıştır. Özellikle Doğu Kafkasya'daki tüm halkları bir araya getirerek örgütlemesi ile Ruslara bölgede bir hayli kayıplar verdirmiştir. 120 yıllık Rus-Kafkas mücadelesinin en önemli şahsiyetlerinden biridir.1859'da teslim olmasıyla Rus-Kafkas savaşı sona ermiştir.

Yaygın olarak bilinenin aksine, Şamil bir "şeyh" değildir ve siyasi otoriteyi temsil eden "imamet" makamında bulunmaktadır. Tarihteki en büyük gerilla lideri sayılan Şeyh Şamil 4 Şubat 1871'de yetmiş dört yaşında Hac ziyareti için bulunduğu Medine'de vefat ederek Cennet-ül Baki mezarlığına defnedilmiştir. Bu tarih Kafkas halklarının yas günlerinden biridir.

Şeyh Şamil'in tarihteki önemi, tüm Kafkas halklarını bir araya toplayarak örgütlemesi ve savaşmasından kaynaklanmaktadır. Kafkasya'daki halklar Şeyh Şamil'in birleştiriciliği ile tarihleri boyunca ilk kez bir arada, omuz omuza savaşmışlardır.

"Fırtına Vadisi"

"Fırtına Vadisi" Türkiye'nin yeşillikleri ile dolu cennet köşelerinden Karadeniz'in eşsiz doğa harikalarından birisidir. Vadi, Fırtına Deresi'nin Karadeniz kıyısından başlayıp iç kısımlarda birden çok kola ayrılması ve Kaçkar Dağları'nın kuzey yamaçlarına kadar uzanmasıyla oluşur. Fırtına Vadisi'nin yüksek kesimleri sürekli bir sis altındadır.

Karadeniz'in bütün güzelliklerini burada bulmak mümkündür. Denizden yaklaşık 4000 metre yüksekliğe varan rakım, bölgede zengin ve çeşitli bir bitki örtüsünün oluşmasına neden olmaktadır. Yapılan çeşitli çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır ki Fırtına Vadisi, Rize İli bitki taksonunun yarısından fazlasını barındırmaktadır. Vadideki ormanlar farklı iki kuşaktır ve her mevsimde ayrı bir güzelliğe sahiptirler. Bu kadar bitki çeşitliğinin olduğu yeri koruma altına almak gerekir. Bu görevi de Dünya Doğayı Koruma Vakfı (WWF) yerine getirmektedir.

Yaban hayatına ev sahipliği yapmaktadır

Fırtına Vadisi bu kadar çeşitliliği içerisinde barındırırken elbette ki yaban hayatına da ev sahipliği yapar. Kuşlardan memelilere, sürüngenlerden böceklere kadar bir sürü canlı bu hayatın ayrılmaz parçasıdır. Doğu Karadeniz Dağları; Kafkaslar ve Kuzey Avrupa'dan gelen göçmen kuşlarının Anadolu'ya giriş kapısı ve uğrak noktalarındandır. Bu kuşlara örnek olarak; Sakallı akbaba, kaya kartalı, ürkeklik, küçük yeşil ağaçkakan ve sürmeli dağbülbülü verilebilir.

Fırtına Vadisi'nin en belirgin özelliklerden birisi eko sisteminin bozulmadan günümüze kadar gelmesidir. Her mevsimi ayrı bir güzelliğe sahip Fırtına Vadisi kış mevsiminde kar yağdığı zaman büründüğü beyaz gelinliği ile görülmeye değerdir.

Yüksek dağlar, derin vadiler, gürül gürül akan nehirler, görkemli şelaleler, geçit vermez ormanlarıyla tam bir tabiat harikasıdır Fırtına Vadisi. Hele her daim vadiye konan sis, muhteşem manzaralar ortaya koyar. Rize Çamlıhemşin'de bulunan Fırtına Vadisi, bu bulunmaz tabiata yakışan çok eski ve derin kültürel zenginliğe de sahip.

Bazı hayatlar tıpkı kelebeğin ömrüne benzer. Zamanın içinde kaybolur. Dakikalar günlere, günler ise yıllara dönüşür. Hayat denen kısa yolda ZAMAN, hızlı yaşayan insanlar için tıpkı bir kelebeğin ömrü gibidir. Kimi hayallerini gerçekleştirebilirken kimi ise kelebekler gibi hayallerinin ölümlerinde yaşar.

KELEBEĞİN RÜYASI

Yılmaz Erdoğan'ın yazıp yönettiği **'Kelebeğin Rüyası'**, Türkiye'nin Oscar adayı oldu. 2 Mart 2014'te düzenlenecek 86. Akademi Ödülleri'nin Yabancı Dilde En İyi Film dalında yarışmasında ülkemizi temsil edecek. Oscar ödülleri için aday adayı olan Kelebeğin Rüyası, ön elemede ilk dokuz filmin arasına girmeyi başarırsa, ikinci ön elemede beş filmlik son aday listesinde yer alacak.

Türkiye'de 22 Şubat 2013'te gösterime giren *'Kelebeğin Rüyası'*, Cumhuriyet'in kuruluş yıllarında Zonguldak'ta yaşayan **iki genç şairin** trajedisini anlatıyor. *Zonguldak* Mehmet Çelikel Lisesi'nden ünlü şair Behçet Necatigil'in öğrencisi olan **Muzaffer Tayyip Uslu** ile **Rüştü Onur**'un gerçek hayat hikâyesinden yola çıkan filmde Belçim Bilgin, Kıvanç Tatlıtuğ, Mert Fırat ve Yılmaz Erdoğan rol alıyor. Yönetmenliğini yaptığı filmde, Behçet Necatigil'i de canlandıran Yılmaz Erdoğan'ın en iyi filmi olarak değerlendirilen *'Kelebeğin Rüyası'*, özellikle açılış sahnesi, başarılı oyunculukları, yönetmenlik becerisi ve görselliği ile eleştirmenlerden tam not almıştı. Film, 11 Ekim'de yenilenmiş kurgusu ve görüntüleri ile yeniden beyazperdede gösterime girdi.

Mozaik Başkenti "ZEUGMA"

Görkemli yapıları, geçmişle geleceği birbirine bağlayan mozaik villalarıyla bugün bile hayranlık uyandıran Zeugma Antik kenti, Gaziantep'in Nizip ilçesinde 2 bin 300 yıllık bir tarihe ev sahipliği yapıyor. Büyük İskender'in generallerinden Selevkos I Nikator tarafından kurulmasının ardından Roma İmparatorluğu'nun bölgeyi ele geçirmesiyle "Zeugma" adını alan kent eşsiz mimarisiyle ön plana çıkıyor.

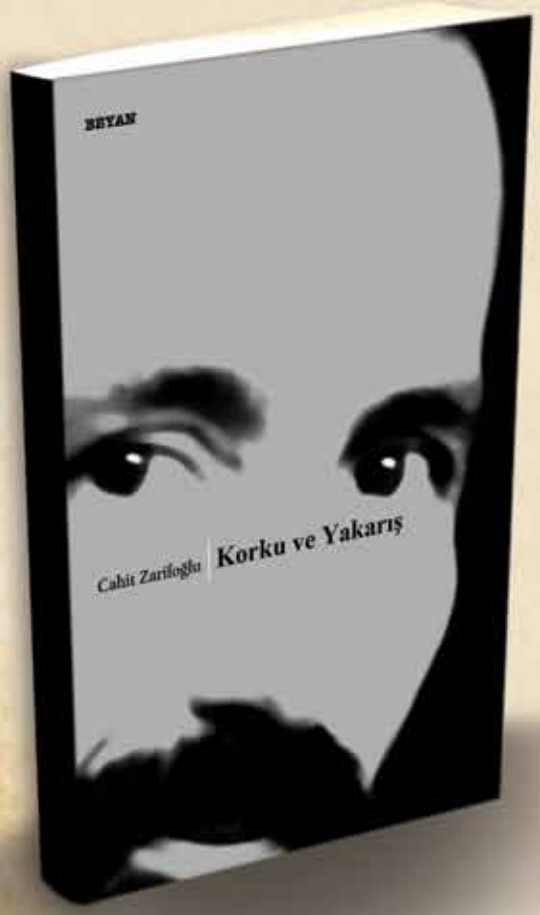
Anadolu'daki diğer antik kentlerden Zeugma'yı ayıran en önemli özelliği ise sahip olduğu heykelleri. Yunanlıların savaş tanrısı Ares'i anlatan Mars Heykeli, Geç Hellenistik ve Erken Roma Dönemi'ne ait mühür baskılar kentin en büyük koleksiyonları arasında.

Antik Kent'in asıl önemi, kazılarla sadece ufak bir bölümü gün yüzüne çıkarılabilmiş olan Roma Villaları. Romalı asillere ait olan villaların neredeyse her duvarı, hatta tabanları bile, santimetrekareden küçük milyonlarca teseradan oluşan mozaik panolarla bezenmiş. Bu mozaikler, şaşkınlık uyandıracak kadar detaylı... Her panoda anlatılan sahneler, birer film karesi kadar canlı ve etkileyici... Arkeoloji ve sanat tarihi açısından birbirinden önemli bulgulara ev sahipliği yapan ve Çingene Kızı olarak bilinen 'Mainad ' ve 'Dionysos'un Düğünü' mozaikleri, 'Poseidon' ve 'Euphrates' villaları ile bu villalardan çıkan eserler ve daha niceleri!

İpek Yolu'nun önemli güzergâhlarından birisi olan "Zeugma" yeni kalıntıların bulunması ile bundan sonra da tarihe ışık tutmaya devam edecek.

Önce kurucusunun adına ithafen 'Silifke' dendi. Daha sonra Romalılar geldi ve o adı 'Zeugma' yani 'köprü' olarak değiştirdi. Yüzyıllar boyunca uygarlıkların yollarının kesiştiği o köprü, şimdi dünü bugüne taşıyor. Hem de dünyanın en büyük mozaik müzesi ve o müzenin gözbebeği 'çingene kızı' ile!

Kendini Yenileyen Eser; Korku ve Yakarış



1940-1987 arasına **sığan bir ömür.** Cahit Zarifoğlu... Aslen Kahramanmaraşlı. Doğum yeri *Ankara.* Edebiyata olan *tutkusu çocukluk* yıllarından geliyor. Bu tutku, şairi gelecekte İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi'nin sıralarına taşıyor. *Alman Dili* ve **Edebiyatı mezunu**. Sayfa sekreterliği, dergicilik derken Manevra Dergisi'ne **şiir** yazmaya başlıyor. Hikaye, senaryo çalışmaları ve Okuyucularla ismini verdiği sohbetleri takip ediyor şiir ve edebiyat tutkusunu. Aynı zamanda da **kutsal meslekler** arasında yer alan *öğretmenlerimizden*.

47 yıllık sanat ve eğitim yaşamı kısaca...

Şairin **Korku ve Yakarış** isimli eseri, ses getiren cinsten. Değişik bir iklimi sizlere yaşatıyor. Bazı üstatlar, *"Kapalı, düz yazı ancak sanatkarca"* şeklinde yorumluyor şairin kitabını. Yapılanlara, sorulanlara cevap diyor diğer bazı **üstatlar** bu sanat yapımına. Özetle *'kendine özgü'* demek gerekir diyor bazıları da...

İçinde duygu biriktiren okudukça yeni anlamlar yükleyebileceğiniz bu eser, **kendini yeniliyor**. Özetle hep taze. Aslında şiir de böyle bir şey, içinde duygu verilir ama kime nasıl hangi hissi yansıtacağı belli olmaz.

Taklidine ulaşılmayacak orijinal usta diyenler **haklı mı?** Bu sorunun cevabı Korku ve Yakarış isimli eserinde bizce. **Tavsiye ederiz...**

İŞKUR

Artık Herkesin Bir Danışmanı Var

İş ve Meslek Danışmanlığı

Hangi meslek bana uygun?

İş ararken neler yapmalıyım?

Kendi işimi nasıl kurabilirim?

İşverene yönelik hizmetler ve teşvikler nelerdir?

İŞKUR'un Tüm Hizmetleri Ücretsizdir

Sorularınızı cevaplamak ve ihtiyaç duyduğunuz desteği sunmak için hazırız.

444 7587 İŞKUR
İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr
/TurkiyeIsKurumu /TurkiyeIsKurumu

ALO 170
Bilgi Danışma Hattı

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/istihdamda 3i • /istihdamda 3i • 444 75 87 İŞKUR