

İstihdam

İŞKUR

da 31 işgücü işveren İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 29

2018 İŞKURLA İSTİHDAMDA REKORLAR YILI





iŞKUR KAMPÜSTE



NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

73 yıllık tarihinde önemli başarılarla imza atan İŞKUR, 2018 yılını rekorlarla tamamladı. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın riyasetinde, Milli İstihdam Seferberliğinin 2. fazı ile Birinci ve İkinci 100 Günlük İcraat Programlarıyla istihdamın artırılmasına yönelik önemli adımlar atıldı. Kadınlar, gençler, engelliler ve uzun süreli işsizlere yönelik önemli teşvik uygulamaları hayata geçirildi. Tüm bunların neticesinde İŞKUR, 81 İl Müdürlüğüyle 2002 yılına kıyasla 2018'de özel sektör işe yerleştirme sayısını elli kat artırarak 1 milyon 240 bin 308 kişinin istihdamına aracılık etti.

Bu noktadan hareketle Dergimizin bu sayısında İŞKUR'un 2018 yılında hayata geçirdiği uygulamaların ele alındığı "Geniş Açı" konumuzu "2018 İŞKUR'la İstihdamda Rekorlar Yılı" olarak belirledik. Yöneticilerimiz, uzmanlarımız ve üniversitelerden hocalarımızın da katkılarıyla İŞKUR açısından 2018 yılını sizler için değerlendirdik.

"Aktüel" bölümümüzde Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. "Perspektif" bölümünde

Kurumumuz Eğitim Uzmanı Dr. Pınar Çağlar Kuşcu "Sosyal Girişimcilik ve Gençler", Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Engelliler Dairesi ile Türkiye Sakatlar Konfederasyonu Başkanı Yusuf Çelebi "Korumalı İş Yerleri" başlıklı yazılarıyla sizlerle olacak. "Parantez" bölümünde BM Gönüllü Kadın Eğitmeni, Kadın İstihdamını Geliştirme Projeleri Sorumlusu Yüksek Mühendis Dilek Alp kırsalda kadın istihdamını ele alacak. Genç Sayfalar bölümünde Kurumumuz Uzman Psikolog Danışman ve Eğitim Uzmanı Ülkü Yüksel alternatif kariyer konusunu sizler için anlatacak.

"Başarı Hikayesi" bölümümüzde İŞKUR'dan aldığı engelli hibe destekleriyle kendi iş yerlerini açan girişimciler Erencan Çetin ve İdris Gök ile gerçekleştirdiğimiz röportaja yer verdik. "Sektörel Bakış" bölümünde genel sanayi politikalarının stratejik bir unsuru olan savunma sanayini inceledik.

"İl Tanıtımı" bölümünde Kayseri'yi, "Ülke Tanıtımı" bölümünde ise Güney Kore'yi ve bilinmeyen yönlerini inceledik.

Yayın Sahibinin Adı

Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Cafer UZUNKAYA

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Cafer UZUNKAYA

Yayın Kurulu

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

Editör

Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü

Zahide YILDIRIM

Fotoğraf

Adem KILIÇ
Gökhan BENLİ

Redaksiyon

Burak ÖZŞAHİN
Sultan GÜRBÜZ

Yapım



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

Baskı

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

Basım Adresi:

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

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 18.03.2019

Yayın İdare Merkezi

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

İÇİNDEKİLER

EKİM-KASIM-ARALIK | 2018

AKTÜEL

08



I. YAŞLILIK ŞÛRASI CUMHURBAŞKANIMIZIN HİMA YELERİNDE BAKANLIĞIMIZ
TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLDİ



"EĞİTİM VE İSTİHDAM İMKÂN LARI İLE ENGELLİLERİMİZİN ÜRETKEN VE
BAĞIMSIZ BİREYLER OLMALARINI SAĞLAMAK İÇİN ÇALIŞIYORUZ"



"İSTİKLALİN VE İSTİHDAMIN
KALESİ" SLOGANIYLA
6. GAZİANTEP İNSAN
KAYNAKLARI VE İSTİHDAM
FUARI DÜZENLENDİ



MANİSA İSTİHDAMD A
BULUŞMA GÜNLERİ



GENEL MÜDÜRÜMÜZ CAFER UZUNKAYA'DAN
ZİHİNSEL ENGELLİ KORUMALI İŞYERİ YAŞAM
MERKEZİNE ZİYARET



ÜNİVERSİTELERİMİZDE İŞKUR
ARTI HİZMET NOKTALARI
KURUYORUZ

PERSPEKTİF

32



SOSYAL GİRİŞİMCİLİK VE
GENÇLER
DR. PINAR ÇAĞLAR KUŞÇU

PERSPEKTİF

102



KORUMALI İŞYERLERİ
YUSUF ÇELEBİ

BAŞARI HİKAYESİ

106

İŞKUR'UN DESTEĞİ İLE KENDİ
HUKUK BÜROMU KURDUM

SADECE PARA DEĞİL ÖZ GÜVEN
DE KAZANDIM

GENÇ SAYFALAR

108



KARIYER PLANLAMADA FARKLI
TASARIMLAR: ALTERNATİF
KARIYER
ÜLKÜ YÜKSEL

2018'DE VERİLERLE İŞKUR

GENİŞ AÇI

SEKTÖREL BAKIŞ

113



TÜRKİYE'DE SAVUNMA SANAYİ
SEKTÖRÜ

PARANTEZ

118



KIRSALDA
KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ
Y. MÜH. DİLEK ALP

İL TANITIMI

127



ANADOLU'NUN ORTASINDA BİR
SANAYİ VE KÜLTÜR BAŞKENTİ
KAYSERİ

ÜLKE TANITIMI

134



UZAKDOĞU'DA BİR DOST ÜLKE
GÜNEY KORE

GENÇLERİN İŞ HAYATINA
GEÇİŞİNİ DESTEKLEYEN YENİ BİR
UYGULAMA: SOSYAL ÇALIŞMA
PROGRAMI

BEKİR AKTÜRK

50

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ YETİŞTİRMEDE
YENİ DÖNEM: MESLEKİ EĞİTİM
VE BECERİ GELİŞTİRME

CANER ERKEN

54

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN
GRUPLAR KAPSAMINDA KADIN
VE ENGELLİ İSTİHDAMI

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

60

İŞE İLK ADIM PROJESİ

HALİME KARAKAYA

66

2018 HEDEFLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ

MERVE GÜÇLÜOĞLU

72

KADIN İSTİHDAMINDA YENİ BİR
BOYUT: İŞ'TE ANNE PROJESİ

ŞERİFE TÜRKER

ABDULLAH TAMER YILMAZ

78

TÜRKİYE'DE ÖZEL POLİTİKA
GEREKTİREN GRUPLARA İLİŞKİN
İŞKUR'UN SOSYAL İÇERME
FAALİYETLERİ

DR. ÖĞR. ÜYESİ VOLKAN İŞİK

84

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN
GRUPLARIN İSTİHDAMA
KAZANDIRILMASI AÇISINDAN
2018'İN DEĞERLENDİRİLMESİ
YÜCEL KARAKOYUN

92

İŞGÜCÜ PİYASAMIZDA İSTİKRARI TESİS ETTİK



ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI



2002 yılından bu yana sahip olduğumuz kaynakların verimli kullanılması üzerinde hassasiyetle durduğumuz konuların başında geliyor. Bu doğrultuda ülkemiz ve dünya gerçekleriyle hedeflerimiz çerçevesinde etkin, etkili ve verimli bir yönetim tarzıyla çalışmalarımıza yön veriyoruz.

Dünyamız hızlı bir değişim ve dönüşüm sürecinden geçiyor. Her geçen dakika bilgiler yenilenirken, teknolojiye yaşanan gelişmeler işgücü piyasasını da önemli ölçüde etkiliyor. Günümüzde geçerli olan bazı mesleklerin 10 ya da 20 yıllık dönemde geçerliliğini yitireceği, bununla birlikte otomasyon ve bilişim teknolojilerine dayalı adını henüz bilmediğimiz yeni mesleklerin hayatımıza gireceği gerçeğiyle karşı karşıyayız. Bu minvalde, şunu açıkça ifade edebiliriz ki; üretim süreçlerini bilgi ve bilişim teknolojileriyle dönüştürebilen, otomasyonu hâkim kılan, insan gücünü doğru yönetebilen ülkeler önümüzdeki dönemde dünya ekonomisinde daha fazla söz sahibi olabilecek.

2002 yılından bu yana yukarıda bahsettiğim hususları göz önünde bulundurarak politikalar üretiyoruz. Özellikle sahip olduğumuz kaynakların verimli kullanılması üzerinde hassasiyetle durduğumuz konuların başında geliyor. Bu doğrultuda ülkemiz ve dünya gerçekleriyle hedeflerimiz çerçevesinde etkin, etkili ve verimli bir yönetim tarzıyla çalışmalarımıza yön veriyoruz.

Bu anlayışla hayata geçirdiğimiz çalışmalar neticesinde özellikle 2007-2017 döneminde işgücü piyasasına yönelik önemli sonuçlar elde ettik. İlave 8,8 milyon işgücüyle Avrupa ülkeleri içerisinde işgücü sayısını; ilave 7,5 milyon kişiyle ise istihdamını en fazla arttıran ülke olduk.

Yükseköğretim mezunu işgücü sayımız 4 milyon 144 bin artarken, üniversite mezunu 3 milyon 504 bin kişiyi istihdama kazandırarak büyük bir başarıya imza attık. Üniversite mezunu işgücü ve istihdam sayısındaki artış oranları açısından Avrupa'ya geride bıraktık.

Genç istihdamımızla ilgili de önemli bir mesafe kaydettik. 2007-2017 döneminde genç işgücünü ve genç istihdamını artırmada da Avrupa'nın lideri konumuna geldik. İlgili dönemde genç istihdamı İspanya'da 1 milyon 93 bin, İngiltere'de 256 bin, Almanya'da 385 bin ve AB genelinde yaklaşık 4 milyon azalırken, ülkemizde 582 bin gencimizi daha istihdama kazandırdık. 2007 yılında Türkiye'deki genç istihdamı 3,5 milyon ile Almanya ve İngiltere'nin gerisindeyken, 2017 yılına geldiğimizde genç istihdamını 4 milyon 79 bin seviyesine yükselterek bu ülkeleri geride bıraktık ve Avrupa'da en fazla genci istihdam eden ülke konumuna geldik.

2018 yılında Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın riyasetinde yürütülen Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği 2. Faz kapsamında istihdam alanındaki başarılarımızı kararlıkla sürdürdük. Milli İstihdam Seferberliği kapsamında istihdamın korunması ve artırılması, nitelikli işgücünün desteklenmesi, sektörel politikalarının geliştirilmesi sürecinde ülkemizin kamu istihdam kurumu İŞKUR vasıtasıyla önemli görevler ifa ettik ve pek çok önemli uygulamayı hayata geçirdik.

2018'de tüm sektörlerimize sağladığımız imkânların yanı sıra imalat ve bilişimi stratejik önceliğe sahip sektörler olarak belirledik. Bu sayede sektör temelli politikalarımızı güçlendirdik.

Ayrıca istihdama girişte çeşitli zorluklarla karşılaşan ve özel politikalarla desteklenmesi gereken kadınlara, gençlere ve engellilere yönelik koruyucu uygulamalarımızı geliştirdik.

2018'de "İlave İstihdam Teşvikimiz" ile özel sektör işverenlerimizin bir önceki yıl çalışan sayıları ortalamasına ilave istihdam ettikleri kişilerin sigorta primlerini karşıladık. 2020 sonuna kadar geçerli olan teşvikten yararlanma süresi her bir sigortalı başına 12 ay iken; süreyi kadınlar, gençler ve engelliler için 18 aya çıkardık. İmalat ve bilişimde brüt asgari ücret tutarına kadar prim desteği sağlarken; diğer sektörlerde de asgari ücret üzerinden hesaplanacak şekilde prim desteği sağladık.

Nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde önemli araçlarımızdan biri olan İşbaşı Eğitim Programlarımızı işverenlerimizin talepleri ve işgücü piyasamızın ihtiyaçları doğrultusunda geliştirdik. Bu kapsamda imalat ve bilişim sektöründe program süresini 3 aydan 6 aya çıkardık.

Geleceğin mesleklerinde programlar düzenlemeye başladık ve bu programlara gençlerin katılımını daha yüksek tutarlı cep harçlığı ödemeleriyle teşvik ettik. Ayrıca imalat sektöründe uygulanan kurs ve programlara katılan ve 2-5 yaş arası çocuğu olan kadınlara aylık 400 TL'lik bakım desteği sağladık.

Kendi işini kurmak isteyen engelli vatandaşlarımıza sağladığımız hibe desteğini 36 bin TL'den 50 bin TL'ye yükselttik. Özel sektörle iş birliğimizin güzel bir örneği olarak teorik ve uygulamalı eğitimleri birlikte vereceğimiz yeni bir uygulamayı Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İş Birliği Protokolü ile başlattık.

Bakanlığımızdan sosyal destek alan kadınlar öncelikli olmak üzere kadınların nitelikli işlerde istihdamı için Cumhurbaşkanlığı 1. 100 Günlük İcraat Programı kapsamında İş'te Anne Projemizi hayata geçirdik. Yine aynı kapsamda üniversite mezunlarının istihdamını İşe İlk Adım Projemizle destekledik.

Tüm bu desteklerimizin neticesinde İŞKUR kanalıyla tarihimizde önemli bir işe yerleştirme rekoru kırdık. 2017'de 1 milyon 52 bin 974 olan özel sektörde işe yerleştirme sayımızı 2018'de yüzde 17,8 oranında artırdık ve 1 milyon 240 bin 308 kişinin özel sektörde işe yerleşmesine aracılık ederek dünya çapında örnek bir başarıya imza attık. 24 bin 482 kişinin özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık ettiğimiz 2002 yılına kıyasla ise 2018'de 50 katlık bir artış sağladık.



2007-2017 döneminde işgücü piyasasına yönelik önemli sonuçlar elde ettik. İlave 8,8 milyon işgücüyle Avrupa ülkeleri içerisinde işgücü sayısını; ilave 7,5 milyon kişiyle ise istihdamını en fazla arttıran ülke olduk.

2018'de özel sektörde işe yerleşmesine aracılık ettiğimiz kişilerin yüzde 35'i kadınlardan, yüzde 35'i ise gençlerden oluşuyor. 2002 yılına kıyasla kadın işe yerleştirme sayımızı 95 kat, genç işe yerleştirme sayımızı ise yaklaşık 105 kat artırdık.

Bu başarılarla yetinmeyeceğimizi, her daim istikbalî düşünerek durmaksızın çalışacağımızı özellikle belirtmek istiyorum. Dolayısıyla 2019 yılında öncelikli gündem maddelerimiz arasında bilişim, bilgi teknolojileri ve otomasyonla anılan geleceğin meslekleri yer alacak.

Bu değişime uyum için İŞKUR'un sunduğu tüm hizmetleri kişiye özel hale getirmeyi planlıyoruz. Bu gaye doğrultusunda tüm iş arayanlarımızın kişisel profillerini çıkararak, onlara özel bireysel eylem planları oluşturup değişime ve dönüşüme ayak uydurmalarını sağlamayı hedefliyoruz.

Dijital ekonominin ihtiyaçlarına uygun şekilde nitelikli işgücü talebinin karşılanması için uygulamaya koyduğumuz "Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları"nı daha fazla kişiyi yarandıracak şekilde düzenleyeceğiz. Bu çerçevede yapmış olduğumuz çalışmalara ve planlamalara bağlı olarak büyük bir çoğunluğu İşbaşı Eğitim Programları olmak üzere düzenleyeceğimiz kurs ve programlardan 2019 yılında yaklaşık olarak 500 bin kişinin yararlandırılmasını hedefliyoruz.

Ülkemizin son dönemde istihdamın artırılması noktasında gösterdiği başarı, dünya ekonomisinde ön plana çıkmasını sağladı. İşveren, iş arayan, genç, kadın, engelli, yaşlı; toplumumuzun tüm kesimlerinin iş birliğiyle elde ettiğimiz bu başarı, milletimizin başarısıdır. El ele vererek geleceğe yönelik daha büyük adımlar atacağımıza gönülden inanıyorum.



CAFER UZUNKAYA

İSKUR GENEL MÜDÜRÜ

2018 İŞKURLA İSTİHDAMDA REKORLAR YILI



İstihdam gibi son derece önemli bir meselede, ülkemize ve geleceğimize doğrudan etki eden çalışmalarımızla yolumuza devam ediyoruz. Bu önemli görevi üstlenmenin sorumluluğu ve bilinciyle; tüm çalışanlarımızla kurumsal duruşumuzu; azim ve kararlılıkla devam ettireceğiz.

İstihdamın artırılmasına yönelik önemli hizmet ve teşviklerin hayata geçirildiği bir yılı daha geride bıraktık. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın riyasetinde, başta Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği'nin 2. fazı olmak üzere Birinci ve İkinci 100 Günlük İcraat Programlarıyla toplumumuzun tüm kesimlerini kapsayan uygulamaları ülkemize kazandırdık. Hedeflerle yönetim anlayışı çerçevesinde Genel Müdürlüğümüz, 81 İl Müdürlüğümüz ve Hizmet Merkezlerimizde kaynaklarımızı etkin, etkili ve verimli kullandık.

Bu minvalde, 2018 yılını değerlendirdiğimizde Cumhuriyet tarihimizin en kapsamlı istihdam teşvik ve desteklerini uyguladığımızı söyleyebiliriz. İstihdam Seferberliği kapsamında hayata geçirdiğimiz "İlave İstihdam Teşviki" işverenler ve iş arayanlarımızdan yoğun ilgi gördü. Bilişim ve imalat sektöründe başta kadınlar, gençler ve engelliler olmak üzere ilave istihdam sağlayan işverenlerimize destekler verdik.

Yine bu sektörlerde İşbaşı Eğitim Programlarının süresini 6 aya çıkararak ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetişmesine katkı sağladık. Aynı şekilde siber güvenlik, bulut bilişim, kodlama gibi geleceğin mesleklerinde nitelikli işgücü açığını kapatmak amacıyla İşbaşı Eğitim Programlarının süresini 9 aya çıkardık.

Kadın istihdamını artırmak gayesiyle kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak adına Çocuk Bakım Desteği vermeye başladık. Yine kadınları işgücü piyasasına kazandırmak amacıyla İş'te Anne Projesi'ni başlattık. Bu projeden yararlanan kadınlara daha yüksek tutarda katılımcı ödemesi gerçekleştirdik. Bunların yanı sıra kendi işini kurmak isteyen engellilerimize verdiğimiz hibe desteğini 36 bin TL'den 50 bin TL'ye yükselterek bu alanda da engelli istihdamının geliştirilmesini sağlamaya çalıştık.

Diğer yandan kamu-özel sektör iş birliğinin güzel bir örneği olan Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Projesi ile işverenlerimizin hem kendi işçilerini kendilerinin yetiştirmelerini sağladık hem de yine özellikle gençlerimizin istihdama geçişini kolaylaştıracak yeni bir uygulamayı hayata geçirmiş olduk.

2018 yılı içerisinde yine Cumhurbaşkanımızın riyasetinde hayata geçirilen Birinci ve İkinci 100 Günlük İcraat Programlarıyla istihdamın ve işgücünün niteliğinin artırılması, özel politika gerektiren grupların istihdama kazandırılması noktasında çalışmalar gerçekleştirdik. İcraat Programları kapsamında kadınlar, gençler, engelliler gibi hedef kitlelere yönelik özel hizmetler sunmak, dijital dönüşümle uyumlu şekilde nitelikli işgücünün yetişmesini sağlamak, daha fazla ve kalıcı istihdamı temin ederek ülkemizin kalkınmasına ve gelişimine katkıda bulunmak gibi misyonlar üstlendik. İkinci 100 Günlük İcraat Programı kapsamında ise özel sektörde iş bulmasına aracılık edeceğimiz 200 bin kişinin yaklaşık olarak 60 bininin kadınlardan, 50 bininin gençlerden oluşmasını hedefliyoruz. Ayrıca 60 bin genç, 50 bin kadın ve bin engelli vatandaşımızı Kurumumuz tarafından uygulanan aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlardan yararlandıracağız.

Hedeflerle yönetim anlayışı çerçevesinde İŞKUR olarak 2018, yeni rekorlara imza attığımız bir yıl oldu. 2002 yılına kıyasla 2018'de özel sektör işe yerleştirme sayımızı elli kat artırarak 1 milyon 240 bin

308 kişinin istihdamına aracılık ettik. 2018'de işe yerleştirilen kadın sayımızı 2017 yılına göre yüzde 21,9 artırarak 435 bin 317 kişiye yükselttik. 15-24 yaş arasındaki 430 bin 613 gencimizi işe yerleştirerek bir önceki yıla göre yüzde 19,1'lik artış sağladık. Yükseköğrenim mezunu işe yerleştirme sayısını ise geçen yıla göre yüzde 21,7 artırarak 210 bin 459 olarak gerçekleştirdik.

Aktif işgücü programlarımız kapsamında 117 bin 239 kişiyi Mesleki Eğitim Kurslarımızdan yararlandırarak meslek sahibi yaptık. 300 bin 512 kişiyi mesleki deneyim kazandırmak amacıyla İşbaşı Eğitim Programlarımızdan faydalandırdık. 81 bin 183 kişiye ise girişimcilik eğitimi verdik. Her 100 katılımcıdan yaklaşık 92'sinin bir yıldan uzun süredir istihdamda olduğu İşbaşı Eğitim Programlarımıza 2019'da da ağırlık vererek başta kadınlar ve gençler olmak üzere iş tecrübesi edinme ihtiyacı olan vatandaşlarımızın bu programlarımızdan yararlanmasını sağlayacağız. 2019 yılında da istihdam gibi son derece önemli bir meselede, ülkemize ve geleceğimize doğrudan etki eden çalışmalarımızla yolumuza devam edeceğiz. Bu önemli görevi üstlenmenin sorumluluğu ve bilinciyle; tüm çalışanlarımızla bundan sonraki süreçte de Kurumsal duruşumuzu; azim ve kararlılıkla devam ettireceğiz.

I. YAŞLILIK ŞÛRASI

20 ŞUBAT 2019



I. YAŞLILIK ŞÛRASI CUMHURBAŞKANIMIZIN HİMAYELERİNDE BAKANLIĞIMIZ TARAFINDAN GERÇEKLEŞTİRİLDİ



Cumhurbaşkanımız
Erdoğan: “Asıl olan
yaşlıların aileleriyle
birlikte güzel bir
hayat geçirmelerini
sağlamaktır. Biz
bilgeliği yaşlılarımızla
simgeleyen bir
kültüre sahibiz.”

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan’ın himayelerinde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız tarafından düzenlenen I. Yaşlılık Şûrası, Beştepe Millet Kongre ve Kültür Merkezi’nde düzenlenen açılış oturumu ile başladı. Şuranın açılış konuşmasını gerçekleştiren Cumhurbaşkanımız Erdoğan, Bakanlığımızın 2019-2023 dönemlerini kapsayan “Türkiye Yaşlı Vizyon Belgesi”ni hazırladığını bildirdi.

Yaşlılara evde hizmetler sunulduğunu aktaran Cumhurbaşkanımız Erdoğan, “Hasta vatandaşlarımızın evde tedavilerini yapıyoruz. Davete anında icabetle doktorlarımız giderek müdahale ediyorlar. Asıl olan yaşlıların aileleriyle birlikte güzel bir hayat geçirmelerini sağlamaktır. Biz bilgeliği yaşlılarımızla simgeleyen bir kültüre sahibiz.” dedi.

Şûra kapsamında Aktif Yaşlanma, Bakım Ekonomisi, Yaşlı Bakım Hizmetleri ve Hayat Kalitesi, Yaşlı Dostu Kentler ve Yerel Yönetimler, Yaşlı Hakları ve Yaşlılık Ekonomisi ile ilgili konuları bütüncül olarak değerlendirileceğini söyleyen Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, “Yaşlılarımızı, özellikle ailelerinin yanında destekleyen uygulamaları hayata geçirmek suretiyle aile bütünlüğünü ve kuşaklararası dayanışmayı koruyoruz.” açıklamasında bulundu.

Kuşaklararası dayanışmaya dikkat çekmek, farkındalık oluşturmak için Şûra kapsamında düzenlenen “Köprü” fotoğraf yarışması ve “Asırlık Çınarlar” ödül töreni gerçekleşti. Yarışmada dereceye girenler ve katılım sağlayan yaşlılarımız ödülleri Cumhurbaşkanımız Erdoğan ve Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk’un elinden aldılar.

Şûra, Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk başkanlığında “Dünyada Yaşlı Dostu Politikalar” konulu liderler oturumu ile devam etti. Oturma; Katar İdari, Gelişim, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı Yousuf Bin Mohammed Al Othman Fakroo, Bangladeş Sosyal Refah Bakanı Nuruzzaman Ahmed, KKTC Çalışma ve Güvenlik Bakanı Zeki Çeler, Kuzey Makedonya Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Politika Bakanı Mila Carovska, Türkmenistan Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanı Muhammetseyit Sylapov, Bulgaristan Çalışma ve Sosyal Politika Bakan Yardımcısı Sultanka Petrova konuşmacı olarak katıldı.

I. Yaşlılık Şûrası'nın ikinci günü "Aktif ve Sağlıklı Yaşlanma Politikaları" başlıklı oturumla başladı. Oturumun açılış konuşmasını Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürü Dr. Orhan Koç gerçekleştirdi.

Koç, konuşmasında genç nüfusu bekleyen en büyük tehdidin hızlı yaşlanma olduğuna dikkat çekti. "Genç nüfusa sahip olmak büyük avantaj ama gelişmeyi genç nüfusa sürdürmek önemli." diyen Koç, hedefin Yaşlılık Şûrası'nda alınan kararlarla hizmetleri çeşitlendirip yaygınlaştırmak olduğunu söyledi.

İlk oturumun ardından Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Dr. Mehmet Selim Bağlı moderatörlüğünde "Bakım Ekonomisi" oturumu düzenlendi. Bağlı, açılış konuşmasında "Uzun yaşamaya ilişkin yeni stratejiler geliştirmeliyiz." dedi. Bağlı, "Dünyanın en geniş genel sağlık sigortasına sahibiz." hatırlatması yaparak yaşlıların bakım hizmetlerinin de karşılandığını kaydetti.

Oturumların tamamlanmasının ardından komisyonlar toplandı. İki gün süren komisyonlara 223 üye katıldı. Komisyonlar "Aktif Yaşlanma-Sağlıklı Hayat, Aktif Yaşlanma-Toplumsal Hayata Katılım, Bakım Ekonomisi, Yaşlı Bakım Hizmetleri ve Hayat Kalitesi, Yerel Dostu Kentler ve Yerel Yönetimler, Yaşlı Hakları, Yaşlılık Ekonomisi" başlıklarında 7 oturum düzenlendi.

I. Yaşlılık Şûrası'nın Kapanış oturumu Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un katılımıyla gerçekleşti. 80 ve 89 yaşlarındaki Aydınli efeler Bahattin Özdemir ve Ahmet Balabanoğlu'nun



kısa gösterisi ile başlayan kapanışta Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Özdemir ve Baslabanoğlu'na teşekkür ederek birer tablo hediye etti.

I. Yaşlılık Şûrasının Kapanış konuşmasını gerçekleştiren Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Türkiye'den ve Dünya'nın farklı ülkelerinden gelen Bakanlar, bilim insanları ve bürokratların aralarında bulunduğu 3 bin kişinin katılımıyla ilk kez Yaşlılık Şûrasının gerçekleştirildiğine işaret etti.

I.Yaşlılık Şûrasının açılışının Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımıyla Cumhurbaşkanlığı Külliyesinde yapılmasının dünyaya örnek bir mesaj olduğunu vurgulayan Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, 223 akademisyenin katılımıyla 7 farklı komisyonda önemli fikirlerin ortaya konduğunu kaydetti.

Yaşlılarımız için; kamuya açık alanlarda erişilebilirlik uygulamalarının yaygınlaştırılması ve kuşaklararası dayanışmanın desteklenmesinin komisyonlarda altını çizildiğini belirten

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, yaşlıların evde bakımı ve rehabilitasyon turizmini geliştirmeye yönelik çalışmalara dikkat çekti.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, gönül belediyciliği yaklaşımı ile her bölgede yaşlı dostu şehirlerin desteklenmesi ile ilgili tavsiyelerin de paylaşıldığını ifade etti.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk "Aktif yaşlanmanın ön plana çıktığı bu dönemde yaptığımız her çalışma aslında geleceğimizin sosyal refahını kurma çabası." ifadelerini kullandı. Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Şûra'da; aktif yaşlanmanın desteklenmesi için, yaşlıların toplumsal hayata tam katılımlarının sağlamak üzere gönüllülük ve sosyal içerme konularında gerekli tedbirlerin alınması ile ilgili öneriler sunulduğunu da belirtti.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, "Aktif yaşlanmanın desteklenmesi ve yaşlı haklarının güçlendirilmesi amacıyla gerçekleştirdiğimiz I. Yaşlılık Şûramızın sonuçlarının hayırlı hizmetlere vesile olmasını temenni ediyorum" ifadeleriyle konuşmasını sonlandırdı.





AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK: “EĞİTİM VE İSTİHDAM İMKÂN LARI İLE ENGELLİLERİMİZİN ÜRETKEN VE BAĞIMSIZ BİREYLER OLMALARINI SAĞLAMAK İÇİN ÇALIŞIYORUZ”



“Engellisine adanmış
hayatlara bir nefes,
bir soluk olmaya,
engelli ailelerimizin
kendilerine de vakit
ayırabilmelerine
ve sosyal hayata
katılmalarına
imkân sağlayacak
yeni bir modeli
hayata geçirmeyi
hedefliyoruz.”

3 Aralık Dünya Engelliler Günü dolayısıyla Saray Engelsiz, Yaşam, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezinde “Sosyal İçerme Yaklaşımı İle Engelli Bireylerin Güçlendirilmesi” programı düzenlendi. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından organize edilen programa; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, eski bakanlardan İmren Aykut ve Güldal Akşit, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve çok sayıda davetli katıldı.

Törenin açılış konuşmasını yapan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, gündüzlü bakım hizmetlerinde yeni bir hizmet modeli üzerinde çalıştıklarını belirterek kendilerini engelli yakınlarına adanmış bireylerine şükranlarını sunduğunu ifade etti. Konuşmalarında, “Çok kısa bir süre içerisinde engellisine bakan adanmış hayatlara bir nefes, bir soluk olmaya, engelli ailelerimizin kendilerine de vakit ayırabilmelerine ve sosyal hayata katılmalarına imkân sağlayacak yeni bir modeli hayata geçirmeyi hedefliyoruz.” şeklinde açıklamalarda bulundu.

Hükümet olarak engelli haklarının artırılmasını en önemli konulardan biri olarak gördüklerini, 2005’te Engelliler Kanunu’nu çıkardıklarını ve Türkiye’nin Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi’nin Cumhurbaşkanımız Recep

Tayyip Erdoğan'ın önderliğinde onaylandığını kaydeden Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk konuşmasında: "Anayasanın 10'uncu maddesinde yaptığımız değişiklikle, engellilere yönelik pozitif ayrımcılığı anayasal güvence altına aldık. Cumhurbaşkanlığı hükûmet sisteminde, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak engelli kardeşlerimize ve ailelerine bütüncül bir bakış açısı ile hizmet sunmaya devam ediyoruz. Bakanlık olarak engelli kardeşlerimizin; ayrımcılığa maruz kalmadan fırsat eşitliğinden yararlanan, eğitim ve istihdam imkânları ile üretken ve bağımsız olarak hayatlarını sürdürebilen bireyler olmalarını sağlamak için çalışıyoruz." Erişilebilir kentler, binalar, okullar, parklar, bahçeler ve işyerleri inşa ederek engelli vatandaşlarımızın hayatını kolaylaştırma çabası içerisindeyiz." şeklinde açıklamalarda bulunarak Bakanlığımızın engellilerle ilgili çalışmalarına değindi.

Engellilerin kamuda ve özel sektörde de istihdamı için önemli tedbirler aldıklarını ifade eden Selçuk, 2002'den bu yana İŞKUR aracılığıyla 380 bin 384 engelli vatandaşımızın işe yerleştirildiğini belirtti.



Ayrıca, Engelli Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezaları Fonu'ndan engelli vatandaşlarımızın kendi işini kurmaları için 50 bin TL. hibe desteği sunduklarını belirterek uygulamanın başladığı 2014'ten bugüne kadar bin 326 engellinin hibe desteğinden faydalandığını ifade etti.

Programda, İŞKUR tarafından sunulan engelli hibe desteğinden yararlanarak kendi işini kuran girişimciler Hamide Kuvanç ve Seyit Muhammed Arslan da iş kurma süreçlerini anlatarak desteklerinden dolayı Bakanlığa ve İŞKUR'a teşekkür ettiler.

Programda ayrıca, engellilerden oluşan Saray Engelsiz Yaşam, Bakım ve Rehabilitasyon Merkezi Mehter Takımı gösteri sundu. Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, engellerini aşarak alanlarında başarı elde etmiş isimlere de plaketlerini takdim etti.



İŞKUR'UN ENGELLİ VATANDAŞLARIMIZA YÖNELİK HİZMETLERİ

- 2002-2018 döneminde İŞKUR olarak 383 bin 400 engelli vatandaşımız işe yerleştirdik.
- 88 bin 224 engelli vatandaşımızı, İşbaşı Eğitim Programlarından, Toplum Yararına Programlardan, Mesleki Eğitim Kurslarından ve Girişimcilik Eğitim Programlarından yararlandırdık.
- Çalışma Hayatında Milli Seferberliğin 2. fazı kapsamında hayata geçirdiğimiz İlave İstihdam Teşvikimizle de kadınlara, gençlere ve engelli vatandaşlarımıza özel düzenlemeler yaptık. Bu kapsamda ilave istihdam için sağladığımız desteğin süresi 12 ay iken işe alınan kişinin kadın, genç ve engelli olması durumunda teşvikin süresini 18 ay olarak düzenledik.
- Kendi işini kurmak isteyen engellilere yönelik sağladığımız hibe desteğinin tutarını 36 bin TL'den 50 bin TL'ye yükselttik. Bu destekten 2014 yılından bugüne bin 326 vatandaşımızı faydalandırdık.
- Özel politika gerektiren grupların istihdama kazandırılması için 2017 yılından bu yana yürüttüğümüz İş Kulüpleri çalışması ile kadın, genç, engelli, eski hükümlü, uzun süreli işsizler, Roman vatandaşlar gibi özel politika gerektiren bireylere yönelik yoğunlaştırılmış İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunduk. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında 2018 Ocak-Ekim döneminde 107 bin 643 engelli danışanla 257 bin 155 bireysel görüşme gerçekleştirdik.
- İŞKUR bünyesinde hayata geçirilecek olan "Engelli İş Koçluğu Modeli" ile engelli bireylerin kendi potansiyellerini ortaya çıkarma, engelli vatandaşlarımızı topluma ve ekonomik üretim sürecine daha fazla dâhil ederek daha huzurlu bir iş ortamında çalışmalarını sağlamayı hedefledik.



GEÇİCİ KORUMA ALTINDAKİ SURİYELİLER VE TÜRK VATANDAŞLARI İÇİN İSTİHDAM DESTEĞİ PROJESİ AÇILIŞ TOPLANTISI ANKARA'DA YAPILDI



Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile İŞKUR tarafından Dünya Bankası işbirliğinde hayata geçirilen Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi Ankara'da düzenlenen açılış toplantısıyla başladı. 30 ay sürecek proje kapsamında 7 bin 400'ü Suriyeli sığınmacı ve 7 bin 400'ü ise Türk vatandaşı olmak üzere toplam 14 bin 800 kişiye ulaşılarak bu kişilerin istihdamına destek olunması hedefleniyor.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Kurumumuz ev sahipliğinde düzenlenen açılış toplantısına AÇSHB Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, MEB Bakan Yardımcımız Reha Denemeç, Cumhurbaşkanlığı Yardımcılığı FRIT Koordinasyon Ofisi Başkoordinatörü Hacı Halil Afşarata, Şırnak Milletvekili Rizgin Birlik, Uluslararası İşgücü Genel Müdürü Sadettin Akyl, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkeya, Dünya Bankası Avrupa ve Orta Asya Strateji ve Operasyon Direktörü Mariam Sherman, Elçi Müsteşar, AB Türkiye Delegasyonu Başkan Yardımcısı Gabriel Munuera Vinals, kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal paydaşlarımızın temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.

“İstihdamın Artırılmasında Çok Başarılı Sonuçlar Elde Ettik”

Toplantıda konuşan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, Türkiye'de bulunan Suriyelilerin sanata, spora ve ekonomiye katılmalarını sağlayacak politikaların yürütüldüğünü belirtti

İstihdamı artırmak için önemli çalışmalar yapıldığını aktaran Erdem, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın himayelerinde başlatılan istihdam seferberliği neticesinde çok başarılı sonuçlar alındığını kaydetti.

Erdem, “İstihdamı artırmaya yönelik uyguladığımız 17 farklı prim desteğinden her ay 1,7 milyona yakın işverenimiz, 11 milyondan fazla sigortalımız yararlanıyor. Prim teşviklerini hayata geçirdiğimiz 2004'ten bu yana 146,6 milyar liralık teşvikten işverenlerimizi yararlandık. Bugün açılışını yaptığımız 'Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi' ile istihdamı artırmaya yönelik hedeflerimize bir adım daha yaklaşmayı arzu ediyoruz.” diye konuştu.

Erdem, sosyal uyumlarına destek olunan her Suriyelinin iç savaş bittikten sonra ülkesine dönüp Türkiye ile dostane ilişkilere katkı sağlayacağına inandığını ifade etti.

“Projeden 14 Bin 800 Kişi Faydalananak”

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise İŞKUR’un “Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi” ile ilgili tüm hazırlıklarını tamamladığını dile getirdi. Projenin ana eksenini oluşturan yarısı Türk, yarısı Suriyeli 14 bin 800 kişinin aktif iş gücü programlarıyla yetiştirilip işgücü piyasasına erişimlerinin destekleneceğini belirten Uzunkaya, bu kişilere dil eğitimleri ve danışmanlık hizmetleri de verileceğini söyledi.

Suriyelilerin bulunduğu İstanbul, Adana, Şanlıurfa ve Gaziantep’te bu programın etkin şekilde uygulanacağını, programın 2021’de biteceğini anlatan Uzunkaya, “Bizim arzumuz 2020’nin ilk döneminde bu projeyi tamamlamaktır. Yani zamanından bir yıl öncesinde bu projeyi tamamlamak istiyoruz. Bunu gerçekleştirecek kapasiteye sahibiz” dedi.

Uzunkaya, İŞKUR tarafından yılda 500 bin kişinin İşbaşı Eğitim Programlarından, Mesleki Eğitim Kurslarından, Girişimcilik Eğitim Programlarından yararlandırıldığını belirterek şunları söyledi: “2017’de İşbaşı Eğitim Programımıza

katılanların yüzde 91,6’sı bir yıldan uzun süredir istihdamdadır. Yani her yüz kişiden 92’si bir yıldan daha uzun süre istihdamda kalmaktadır. Kurumumuz, çok önemseddiği İstihdam Destek Projesini maksadına uygun şekilde gerçekleştirecektir. Hem Suriyeli kardeşlerimizin hem de Türk vatandaşlarımızın bu projeden istifade etmesini sağlayacağız.”

“Projenin Dünyaya Örnek Olmasını Umuyoruz”

Dünya Bankası Avrupa ve Orta Asya Strateji ve Operasyon Direktörü Mariam Sherman ise böylesine önemli bir çalışmada yer almaktan duyduğu memnuniyeti dile getirdi. Türkiye’nin 3.8 milyon Suriyeliye ev sahipliği yaptığını kaydeden Sherman, “Bugün açılışını yaptığımız proje hem Türk vatandaşlarının hem de geçici koruma altındaki kişilerin istihdamının artırılmasına katkı sağlayacak. Geçici koruma altındaki kişilerin kendi ayakları üzerinde durmalarına destek verilmesi büyük önem taşıyor. Umut ediyoruz ki, bu projenin çıktıkları iyi uygulama olarak tüm dünyaya örnek olacak” diye konuştu.

Elçi Müsteşar, AB Türkiye Delegasyonu Başkan Yardımcısı Gabriel Munuera Vinals da Avrupa Birliği olarak bu projenin bir parçası olmaktan memnuniyet duyduklarını belirterek projede emeği geçen AÇSHB, İŞKUR ve tüm paydaşlara teşekkür etti.

Konuşmaların ardından İŞKUR ve AÇSHB uzmanları tarafından projeyi anlatan teknik sunumlar gerçekleştirildi.

Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi Nedir?

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve İŞKUR tarafından Dünya Bankası işbirliğinde hayata geçirilen proje Geçici Koruma altındaki Suriyeliler ve Türk vatandaşlarını kapsıyor.

Avrupa Birliği “Türkiye’deki Mülteciler İçin Mali Yardım Programı” (FRIT) kapsamında yürütülecek olan 48 milyon Avro bütçeli proje kapsamında, Suriyeli sığınmacıların ve Türk vatandaşlarının aktif işgücü programlarından faydalandırılarak istihdam edilebilirliklerinin artırılması, İŞKUR’un kurumsal kapasitenin ve çalışma izinleri altyapısının geliştirilmesi hedefleniyor.

Toplam 30 ay sürecek projenin pilot illeri arasında İstanbul, Gaziantep, Şanlıurfa ve Adana yer alıyor.

Proje kapsamında 7 bin 400 Suriyeli Sığınmacı ve 7 bin 400 Türk Vatandaşı olmak üzere toplam 14 bin 800 farklı kişiye ulaşılmayı hedefleniyor.

Proje kapsamında faydalanicıların İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri, Türkçe Dil Eğitimleri, Beceri Eğitim Kursları, Uygulamalı Eğitim Programları ve İşgücü Piyasası Uyum Programları ile niteliklerinin ve mesleki becerilerinin geliştirilmesi, işgücü piyasasına uyumlarının artırılması sağlanacak.



KATILIM ve KATKILARINIZDAN DOLAYI TEŞEKKÜR EDERİZ



“İSTİKLALİN VE İSTİHDAMIN KALESİ” SLOGANIYLA 6. GAZİANTEP İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI DÜZENLENDİ

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı ile 6. kez işveren ve iş arayanları buluşturdu. “İstiklalın ve İstihdamın Kalesi” temasıyla ziyarete açılan fuara iş arayanlar ve işverenler yoğun ilgi gösterdi. Gaziantep Üniversitesi Maveria Kongre ve Sanat Merkezi’nde düzenlenen fuarın açılış törenine Gaziantep Valisi Davut Gül, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin, Gaziantep Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ali Gür, Kaymakamlar ve İlçe Belediye Başkanları, İl Müdürümüz Sıraç Ekin, kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri, işverenler ve iş arayanlar katıldı.



“Engellisine
sahip çıkmayan
bir milletin
geleceğinden
de bahsetmek
mümkün değildir.”

Törende konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Türkiye’de istihdamın artırılması noktasında son 16 yılda büyük adımlar atıldığını ifade ederek ülkemizde gerçekleştirilen çalışmaların örneğinin dünyada olmadığını ifade etti. Bu başarının tüm Türkiye’nin ortak başarısı olduğunu kaydeden Uzunkaya, “Türkiye’nin son dönemdeki başarısı ve dünya ülkeleri arasında ön plana çıkmasının hiç şüphesiz en somut örneklerinden birisi istihdamın artırılmasında atılan adımlardır. Elbette bu başarı, milletimizin başarısıdır.” şeklinde açıklamalarda bulundu.

Engellilere yönelik gerçekleştirilen çalışmalara da değinen Uzunkaya: “Engellisine sahip çıkmayan bir milletin geleceğinden de bahsetmek mümkün değildir. Gaziantep engellilerine sahip çıkan bir ilimizdir. Bu yönüyle de müteşekkirimiz.” şeklinde açıklamalarda bulundu.



Gaziantep Valisi Davut Gül

Gaziantep Valisi Davut Gül ise Türkiye işgücü piyasasındaki sorunun kalifiye eleman ihtiyacı olduğunu ifade ederek, “Türkiye’de de Gaziantep’te de en büyük meselemiz mesleksizlik meselesidir. Maalesef gençlerimiz birçok şeye talip oluyorlar; ama uzmanlaşmada sayı çok az. O yüzden velilerin çocuklarını meslek liselerine yönlendirmeleri lazım. Bu vesile ile sorununuzun bir kısmını çözmüş oluruz.” şeklinde konuştu.

Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin ise dünyada sürdürülebilir kalkınmanın konuşulduğunu anlatarak,



Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin

“Vatandaşlarımızın eğitim hakkı, sağlık hakkı ve onların birinci sınıf vatandaş olarak istihdam hakkı bulunuyor. Onlara fırsat vermek en büyük görevimizdir. Artık dünyada sürdürülebilir kalkınma konuşuluyor.



“Vatandaşlarımızın eğitim hakkı, sağlık hakkı ve onların birinci sınıf vatandaş olarak istihdam hakkı bulunuyor. Onlara fırsat vermek en büyük görevimizdir.”



Gaziantep Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ali Gür

Artık yalnızca parayı yöneten değil, insanı merkeze alan bir kalkınma modelinin dünyayı inşa edeceği konuşuluyor. ‘Gençler geleceğimiz’ diyoruz; ama gençleri mutlu bireyler olarak geleceğe hazırlamamız lazım. Özellikle Gaziantep için yüksek teknolojiye geçmemiz gerektiği için, gençleri buna uygun halde yetiştirmemiz gerekiyor.” ifadelerini kullandı.

Gaziantep Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ali Gür, Türkiye’nin genç nüfusunun arttığını ve bu genç nüfusa yeni istihdam alanlarının açılması gerektiğini ifade ederek, Avrupa yaşlanırken genç nüfusu azaldığından yeni istihdam alanlarına ihtiyaç duymuyor. Ama biz, Türkiye olarak genç nüfus ile yeni istihdam alanlarına ihtiyaç duyuyoruz.” şeklinde açıklamalarda bulundu.





MANİSA İSTİHDAMDA BULUŞMA GÜNLERİ



Türkiye'nin son yıllarda gerçekleştirdiği istihdam başarısının benzeri olan ikinci bir ülke gösteremezsiniz. Gerek işgücüne katılımda gerekse de istihdam artışıımızda önemli başarılar elde ettik.

Manisa İstihdamda Buluşma Günleri Etkinliği açılış törenine Manisa Valisi Ahmet Deniz, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Celal Bayar Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Kemal Çelebi, Büyükşehir Belediyesi Genel Sekreter Yardımcısı Mustafa Genç, İl Müdürümüz Eşref Aslan, firma temsilcileri, öğrenciler ve iş arayanlar katıldı.

38 firma ve 10 kamu kurumu ile meslek odalarının stant açtığı etkinlikte istihdam ve çalışma hayatına ilişkin değerlendirmelerde bulunan Genel Müdürümüz, Türkiye'nin son yıllarda sergilediği istihdam başarısının tüm dünyaya örnek olduğunu söyledi.

“Türkiye'nin İstihdam Başarısının Örneği Yok”

Törendeki konuşmasında Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, “Sayın Cumhurbaşkanımızın himayelerinde hayata geçirilen Çalışma Hayatında Milli Seferberlik kapsamında Türkiye'nin istihdamın artırılması noktasında önemli başarılar kaydedildi. İŞKUR olarak bir rekora imza attık ve 1 milyon 57 bin 249 işe yerleştirme gerçekleştirdik. Bu yıl yeni rekorlar kırmakta kararlıyız. 2018 yılında ülkemiz üzerinde oynanan tüm oyunlara rağmen istihdamla büyümeye devam ediyoruz. OECD, Eurostat gibi uluslararası kuruluşların verileri ortada. 2007-2017 döneminde işgücü sayısı 246,5 milyon olan Avrupa Birliği'nde 28 ülkenin toplam ilave istihdamı 7 milyon 190 bindi. Yine iş gücü sayısı 160 milyon olan Amerika Birleşik Devletleri'nin ilave istihdamı 7 milyon 290 bin. İşgücü piyasası 31 milyon 970 bin olan ülkemizin ise bu dönemde ilave istihdamı 7,5 milyondur. Bu başarıyı milletimize borçluyuz. Türkiye'nin son yıllarda gerçekleştirdiği istihdam başarısının benzeri olan ikinci bir ülke gösteremezsiniz. Gerek işgücüne katılımda gerekse de istihdam artışımızda önemli başarılar elde ettik. Vasfı düzeyi yüksek, nitelikli ve üretken işgücümüzün yetiştirilmesi ve istihdama kazandırılması için şimdiye kadar olduğu gibi bundan sonraki süreçte de gayretli çalışmalarımız devam edecek.” şeklinde açıklamalarda bulundu.



Manisa Valisi Ahmet Deniz ise İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programı, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri başta olmak üzere son yıllarda hayata geçirdiği hizmetler ve istihdama sağladığı desteklerle kamuoyu ve işverenlerin beğenisini kazandığının altını çizdi. Deniz, başarılı çalışmalarından dolayı Bakanlığımıza, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'ya ve tüm İŞKUR çalışanlarına teşekkür etti.

Celal Bayar Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Kemal Çelebi de nitelikli eleman ihtiyacının önemine dikkat çekerek üniversite öğrencilerinin eğitimleri sırasında iş tecrübesi edinmelerini, pratik becerileri kazanmalarını; mezuniyet sonrası iş hayatına geçişlerinin hızlandırılmasını desteklerini ifade etti.

“Manisa Türkiye Ortalamasının Üstünde Başarı Gösterdi”

İl Müdürü Eşref Aslan ise Manisa İstihdamda Buluşma Günleri'nin iş arayanların vasıfları ile uyumlu iş bulması; işverenlerin ise işgücü ihtiyaçlarını en hızlı şekilde karşılaması için büyük bir fırsat olduğunu dile getirerek Manisa'nın özellikle engelli, kadın ve genç istihdamı konusunda Türkiye ortalamasının üstünde başarı gösterdiğini vurguladı.



Konuşmaların ardından Genel Müdürümüz ve protokol katılımcıları fuarın açılışını gerçekleştirdi. Törende ayrıca Manisa'da en çok istihdam sağlayan, en çok engelli ve kadını işe yerleştiren firmalara teşekkür belgeleri verildi. Daha sonra Vali Ahmet Deniz, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve beraberindeki heyet firma temsilcileri işverenler tarafından açılan stantları ziyaret etti.

İki gün süren fuar kapsamında ayrıca “İşgücü Piyasasında Yeni Dinamikler, Sanayi 4.0 ve Dijital Meslekler” konulu bir panel düzenlendi. Pano, akademisyenler ve sektör temsilcileri konuşmacı olarak katıldılar.

Manisa İş Kulübü tarafından iş arama süreçlerinde izlenecek yollar, CV hazırlama, kariyer planlaması, motivasyon vb. konularda bilgilendirme sunumu gerçekleştirildi.



Manisa istihdam buluşma günlerine 40 özel sektör işyeri, 8 kamu kurumu ve 6 bin ziyaretçi katıldı. Ayrıca 30 staj başvurusu alındı.





ZİHİNSEL ENGELLİ KORUMALI İŞYERİ YAŞAM MERKEZİNE ANLAMLI ZİYARET



“Kamu kurum ve kuruluşları olarak engellilerin toplumsal ve ekonomik açıdan güçlendirilmesi için çabalıyoruz. İŞKUR olarak 2002’den bu yana 380 bin 384 engellinin istihdamına aracılık ettik.”

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Manisa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren Zihinsel Engelli Korumalı İşyeri (ZEKİ) Yaşam Merkezini ziyaret etti.

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ile Manisa Organize Sanayi Bölgesi iş birliğiyle kurulan ve engelli 45 gencin fabrikalara üretim yaptığı Zihinsel Engelliler Korumalı İşyeri Yaşam Merkezi’ni ziyaret eden Genel Müdürümüz Uzunkaya, atölyelerde çalışan engellilerle bir araya geldi. Çalışanlarla sohbet eden Uzunkaya, yapılan çalışmaları yerinde inceledi.

Renkli görüntülerin yaşandığı ziyaret sonrası basın mensuplarına açıklamalarda bulunan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, şöyle konuştu: “Bakanlık ve İŞKUR olarak bu çalışmaları gerçekleştiriyor olmaktan son derece mutluluk duyuyoruz. Engellilerimize gerekli fırsat ve imkan sağlanınca neleri başarabildiklerine tanık olduk. Bu uygulama ülkemizde nadir bulunan örneklerden biri. Bizim bu konuda

Manisa örneğini Türkiye örneğine dönüştürmemiz gerekiyor. Kamu kurum ve kuruluşları olarak engelli vatandaşlarımızın toplumsal ve ekonomik açıdan güçlendirilmesi için çabalıyoruz. Biz de İŞKUR olarak 2002’den bu yana 380 bin 384 engellinin istihdamına aracılık ettik.” Genel Müdürümüz Uzunkaya, ziyaretin ardından Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz bünyesinde kurulan İş Kulübünün açılışını gerçekleştirdi.

Zihinsel Engelli Korumalı İşyeri (ZEKİ) Yaşam Merkezi Nedir?

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz tarafından Manisa Organize Sanayi Bölgesi iş birliğiyle hayata geçirilen ZEKİ Yaşam Merkezi, Türkiye’de Organize Sanayi Bölgeleri alanında ilk ve tek proje olma özelliğini taşıyor. Proje kapsamında 23 yaşından gün almış ve özel eğitim gören zihinsel engelli bireyler istihdam ediliyor.



“2018 YILINDA HEP BİRLİKTE ÖNEMLİ BAŞARILARA İMZA ATTIK”

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya; Daire Başkanlarımız, İl Müdürlerimiz ve diğer il yöneticilerimizle 2018 yılının son video konferans toplantısını gerçekleştirdi. 2018 yılında İŞKUR olarak önemli hizmetler sunduğumuzu belirterek yıl boyunca büyük bir özveri ile çalışan İŞKUR personeline teşekkür etti.

Genel Müdürümüz Uzunkaya, verilen hizmetlerin etkinliği ve kalitesinin birincil öncelikleri olduğunu dile getirerek; en çok sayıda vatandaşa en nitelikli hizmeti vermek için çalıştıklarını ve bu anlayışla 2019 yılında da hep beraber insan hayatına dokunan çalışmalara imza atacaklarının altını çizdi.

Kurum olarak çok kritik bir görev yürüttüklerini hatırlatan Uzunkaya, istihdam gibi son derece önemli bir meselede, ülkemize ve geleceğimize doğrudan etki eden, insanlığın en hayırlı işini yürütenin de onurunu yaşadıklarını belirtti. Bu önemli görevi üstlenmenin sorumluluğu ve bilinciyle; tüm Kurum personelinden bundan sonraki süreçte de kurumsal duruşumuzu; azim ve kararlılıkla devam ettirmelerini istedi.

32 ilde bulunan 37 İş Kulübümüzde yürütülen eğitimlere de değinen Uzunkaya, İş Kulüplerinde verilen eğitimleri çok anlamlı ve verimli bulduklarını ifade etti. İşgücü piyasasına kazandırılması açısından özel politika ihtiyacı olan grupların oldukça yüksek oranlarla istihdama kazandırıldığını belirten Genel Müdürümüz Uzunkaya, 2019 yılında İş Kulüplerimize yeni ve farklı işlevler kazandırılarak bu yapıların daha önemli ve daha aktif bir rol üstleneceklerini söyledi.

“İş Koçluğu modelimiz ile engelli vatandaşlarımıza ihtiyaç odaklı hizmet sunacağız”

Uzunkaya'nın gündemindeki bir diğer önemli başlık ise özel politika gerektiren grupların istihdamıydı. “Engelli istihdamını İl Müdürlerimize zimetledik ve takip edecekleri en önemli konulardan birinin bu olduğunu yılın başında beyan ettik.” şeklinde ifade eden Uzunkaya, “Engelli istihdamı İŞKUR'un, Bakanlığımızın hatta ülkemizin en mühim konularından biridir. 2018 yılında engelli istihdamı konusunda önemli çalışmalar gerçekleştirdik. Pilot illerde çalışması yürütülen Engelli İş Koçluğu Projesinin 2019 yılında daha da yaygınlaştırılmasıyla engelli vatandaşlarımıza daha nitelikli bir hizmet sunacağız.” dedi.

“Personelimize hak ettiği değeri vermeliyiz”

Uzunkaya'nın İl Müdürlerimize personel motivasyonu noktasında da önemli mesajları oldu. Personelimizle daha fazla diyalog, iş birliği ve dayanışma içinde olunması gerektiğini ifade eden Uzunkaya, “İyi bir yönetici, çalışanı ile doğru ve sağlıklı bir iletişim kurmalı. Beraber başarıya yürüdüğümüz personelimize hak ettiği değeri ve önemi vermeliyiz. Bu bizim en büyük hassasiyetimizdir.” şeklinde ifade etti.

“Eleştirilere de açık olmalıyız”

Uzunkaya ayrıca, öz eleştirinin de önemine dikkat çekti. “Öncelikle biz kendimizi eleştirmek zorundayız. Yöneticiler olarak en büyük sıkıntımız kendimizi eleştirmekten kaçınmamız, gerçeklerle yüzleşmek istemeyişimizdir. Kendimizi eleştirmeli ve dışarıdan gelen eleştirilere de açık olmalıyız.” dedi.

Üç saat süren video konferansta Daire Başkanlarımız da birim görev alanlarında yer alan konularla ilgili bilgilendirmelerde ve değerlendirmelerde bulundu.

İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULU 2019 YILI I. OLAĞAN TOPLANTILARI YAPILDI



Ülke düzeyinde istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi büyük öneme sahiptir. Mesleki eğitim ile istihdam arasında güçlü bir bağ olduğu herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Bu bağ, işsizlikle mücadele noktasında bütüncül bir politikayı gerekli kılmaktadır; yerel düzeyde iki ayrı kurul olarak çalışmalarını yürüten İl İstihdam Kurulları ile İl Mesleki Eğitim Kurulları, 2008’de İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) olarak birleştirilmiştir.





4 numaralı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 625'inci maddesinde üyeleri sayılan İİMEK; Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve Genel Müdürlükle birlikte Türkiye İş Kurumunun dört temel organından birini oluşturmaktadır. Yerelde faaliyet göstermesi hasebiyle, merkez-yerel koordinasyon ve iş birliğinin sağlanmasında da oldukça önemli bir yere sahip olan İİMEK; Valinin Başkanlığında; Belediye Başkanı, Büyükşehir Belediyesi bulunan

illerde Büyükşehir Belediye Başkanı veya Genel Sekreteri ya da Genel Sekreter Yardımcısı, İl Özel İdaresi Genel Sekreteri, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü, İl Millî Eğitim Müdürü, İl Sanayi ve Teknoloji Müdürü, İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanı veya Başkanları, İşçi Konfederasyonlarından birer temsilci, İşveren Konfederasyonlarından birer temsilci, Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan bir temsilci, il esnaf ve sanatkârlar

odaları birliği başkanı, ilde bulunan yükseköğretim kurumlarının çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümü veya mesleki teknik eğitim bölümlerinden valinin belirleyeceği bir öğretim üyesi, İl Ticaret Müdürü, Kalkınma Ajansı temsilcisinden oluşur. Ayrıca 2010/14 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile Kurul toplantılarına ilde kadın konusunda faaliyette bulunan STK'lardan bir temsilcinin de davet edilmesi zorunludur.

Öte yandan Kurulun gündem maddesindeki konularla ilgili olarak kurul başkanının gerekli görmesi hâlinde konuyla ilgili kurum ve kuruluşlardan bir temsilci kurula bilgi vermek veya görüş bildirmek maksadıyla çağrılabilir. Merkez-yerel iş birliği ve koordinasyonunu güçlendirmek gayesiyle Kurul toplantılarına Genel Müdürlükten Daire Başkanı, İstihdam Uzmanı ve üst düzeyde katılım sağlanabilmektedir. 2019 yılında 32 ilimizde gerçekleşen Kurul toplantısına Genel Müdürlüğümüzden Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı ve Daire Başkanı düzeyinde katılım sağlandı.

Birçok ilimizde toplumsal cinsiyet eşitliği ve genç istihdamı konuları İİMEK



gündemine alındı ve İŞKUR'un bugüne dek yaptığı çalışmalar ve yürüttüğü projelerle hakkında bilgi verildi. Toplumsal hayatın her alanına eşit katılımın sağlanması ve gençlere işgücü piyasası tarafından ihtiyaç duyulan becerilerin kazandırılması için çalışmaların artırılmasına karar verildi. Çocuk işçiliği konusu İİMEK gündemine alınmış ve kurumların çocuk işçiliği konusunun takip ve denetimlerini artırmalarına karar verildi. Tarımsal alandaki gelişmeler ve istihdam imkânları konusunda görüşü alınmak ve bu alanda yapılabilecek faaliyetleri belirlemek üzere Gıda Tarım ve Hayvancılık İl Müdürleri, İİMEK toplantılarına davet edildi. Tarımsal alandaki gelişmeler,



Ülke düzeyinde istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulması, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirler ile uygulanacak aktif işgücü programlarının belirlenmesi, istihdam etkinliklerinin ve mesleki eğitim uygulamalarının izlenmesi ve değerlendirilmesi büyük öneme sahiptir.

istihdam imkânları ve hibeler konusunda yapılan çalışmalar Kurul üyelerine sunuldu. Aktif işgücü programlarının etkilerinin değerlendirilerek çeşitlendirilmesi, kurs/programların yeniden tasarlanmasına yönelik olarak yerel düzeyde de çalışmaların yapılmasının öneminden dolayı illerimizdeki üniversitelerin görevlendirilmesi kararı alındı.

İŞKUR Kampüste

Güçlü Gelecek

DİJİTAL TÜRKİYE

nitelikli istihdam

Kariyer Planlama

İşbaşı Eğitim Programı

Sosyal Çalışma Programı

Geleceğin Meslekleri

İş Kulübü

İş Tecrübesi

Girişimcilik Eğitim Programı

Mesleki Eğitim Programı

İşe İlk Adım Projesi

“İŞKUR KAMPÜSTE” ETKİNLİKLERİ VE “BÖLGESEL KARIYER FUARLARI” BAŞLADI

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un destek ve himayelerinde üniversite öğrencilerine yönelik başlatılan “İŞKUR Kampüste” kampanyası kapsamında 81 ilimizde Kariyer Günleri etkinlikleri düzenlenmeye başladı.

Kurumumuz açısından pek çok yeni uygulamanın hayata geçirildiği, mevcut hizmetlerin niteliksel anlamda geliştirildiği,

geleneksel yaklaşımların terk edilerek ihtiyaç odaklı hizmet sunumu kültürünün yaygınlaştırılması adına bu önemli adım, 81 ilimizde “İŞKUR Kampüste” kampanyası ile hayat buldu.

Mart ayı sonuna kadar devam edecek olan kampanya süresince üniversite öğrencilerine, İl Müdürlüklerimizde alanında uzman kişiler tarafından bilgilendirme seminerleri

düzenlenerek Kurumumuz faaliyetleri tanıtılması ve farkındalık oluşturulması hedefleniyor.

“İŞKUR Kampüste” kampanyasının yanı sıra, 2019 yılında Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisinin himayelerinde Türkiye genelinde oluşturulan 8 bölgeyi kapsayacak şekilde 8 şehirde (Mersin, Erzurum, Trabzon, Antalya, Gaziantep, Konya, İzmir, Diyarbakır) Bölgesel

Kariyer Fuarları düzenleniyor. Bölgesel fuarlarda Kamu Kurumları, işveren rolü ile etkin olarak görev alarak fuarlarda kurumların faaliyet alanları ve özellikle yetenekli insan gücünü çekebilmek için tanıtımlar yapıyor.

Bu minvalde, İŞKUR kariyer günlerinde ve istihdam fuarlarında ki tecrübesi dikkate alınarak Bölgesel Kariyer Fuarlarında aktif olarak yer alıyor.

Bölgesel Kariyer Fuarlarında, Kurumumuz adına açılan stantlarda, Kurum tanıtımı ve İŞKUR'un işveren olarak sağladığı imkânlar, işe alım süreçleri, çalışma alanları gibi hususlarda bilgilendirmeler yapmak üzere Genel Müdürlüğümüzden de İstihdam Uzmanlarımız katılım sağlıyor.

İstihdam Uzmanlarımızın yanı sıra, İŞKUR'un yürüttüğü faaliyetler, özellikle üniversite öğrencilerinin ve yeni mezunların dikkatini çekebilecek program ve hizmetlere yönelik bilgilendirme yapmak için İş ve Meslek Danışmanlarımız da görev alıyor.

Bölgesel Kariyer Fuarının etkinlik bölümünde ise "İş Arama Becerileri" seminerleri ve "Mülakat



Simülasyonları" yapıyoruz ve illerde İş Kulüplerinde görevli olan İş Kulübü Liderleri tarafından yaklaşık 1,5 saatlik "İş Kulübü Atölye Çalışmaları" ile destekliyoruz.

İstihdama giden yolda büyük önem arz eden Kariyer Günü etkinlikleri, öğrencilere mesleki vizyonlarını oluşturmaları ve kariyer planlamalarında rehberlik etmek, öğrencileri kısmi zamanlı çalışma ve mezuniyet sonrası istihdam imkânları konusunda bilgilendirmek, meslek seçme aşamasında olanlara mesleki rehberlik yapmak amacıyla düzenlenmekte ve aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini de kolaylaştırmaktadır.

2011-2017 yılları arasında 795 kariyer gününe ev sahipliği yapan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerimiz, 2018 yılında da 114 kariyer günü gerçekleştirdi.

Düzenlenen Kariyer Günlerimizde, İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim imkânları gibi konularda da sunumlar ve seminerler gerçekleştirdik.

Kariyer günleri ile eğitim düzeyi yüksek/nitelikli işgücüne ulaşarak, İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtımlar ve bilgilendirmeler gerçekleştirdik. Çalışma hayatına yeni atılacak olan gençlerin iş arama süreçlerinin kısalmasına yardımcı olurken, İŞKUR'un tanınırlığının artırılmasına ve ilin önde gelen işverenleri ile gençlerin buluşmasına imkân sağladık. Ayrıca, düzenlediğimiz kariyer günlerinde; üniversitelerin kariyer ve öğrenci toplulukları, sivil toplum kuruluşları ve ildeki tüm yerel paydaşlarla iletişim halinde bulunarak çalışmalarımızı gerçekleştirdik.



ÜNİVERSİTELERİMİZDE **İŞKUR ARTI** HİZMET NOKTALARI KURUYORUZ



Öğrencilerimizin
işgücü piyasasına
daha hızlı bir
şekilde dâhil
olabilmeleri için
üniversitelerimizdeki
İŞKUR Artı Hizmet
Noktalarımızı
çok daha aktif ve
etkili bir şekilde
kullanacağız.

Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) – İŞKUR iş birliğinde yürütmekte olduğumuz İŞKUR'un Kurumsal Kapasitesinin Desteklenmesi Projesi kapsamında Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Gaziantep ve Kilis İŞKUR Artı Hizmet Noktalarını ziyaret etti.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, 20 Aralık 2018 tarihinde gerçekleşen Gaziantep ve Kilis programları çerçevesinde, Gaziantep Üniversitesi ve Kilis 7 Aralık Üniversitesi kampüslerinde hizmete geçmesi hedeflenen ve hazırlıkları son aşamaya gelmiş olan İŞKUR Artı Hizmet Noktalarını yerel otoriteler ve üniversite yetkilileri ile birlikte ziyaret ederek yerinde incelemelerde bulundu.

6. Gaziantep İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı açılışından sonra, Gaziantep Üniversitesi kampüsünde hizmete geçecek olan İŞKUR Artı Hizmet Noktasını ziyaret eden Genel Müdürümüz, çalışmaların geldiği son aşamayı İl Müdürlüğümüz ve Üniversite yetkilileriyle birlikte yerinde inceledi.

GİZ ile İŞKUR arasındaki iş birliği kapsamında hayata geçen projenin, Üniversite'nin de destekleriyle somut bir çıktıya dönüşmesinden duyduğu memnuniyeti dile getiren Genel Müdürümüz, Hizmet Noktasının faaliyetleri ve üniversite öğrencilerine sunacağı fırsatlarla ilgili bilgiler verdi.

Genel Müdürümüz Uzunkaya akabinde Kilis'e geçerek, Kilis 7 Aralık Üniversitesi öğrencilerine yönelik olarak düzenlenen "Eğitimden İstihdama Geçişte İŞKUR" konulu konferans öncesinde İŞKUR Artı Hizmet Noktasında açıklamalarda bulundu.

Türkiye'nin son dönemde istihdamda oldukça başarılı olduğunu anlatan Genel Müdürümüz, üniversite mezunlarının istihdamı konusunda; dünyada bu başarıya ulaşabilen ikinci bir ülke olmadığını, bu başarıda üniversitelerimizin yetiştirdikleri öğrencilerin kalitesinin ve yetişen öğrencilerin işgücü piyasasına katılımları için İŞKUR'un uyguladığı işbaşı Eğitim Programlarının ve Meslek Eğitim Kurslarının oldukça etkili olduğunu ifade etti.

Gençlerden, İŞKUR Artı Hizmet Noktasındaki İş ve Meslek Danışmanlarıyla sürekli istişare etmelerini isteyen Uzunkaya,



tüm öğrencilerimizin işgücü piyasasına daha hızlı bir şekilde dâhil olabilmeleri için İŞKUR'un bu merkezleri çok aktif ve etkili bir şekilde kullanacağını belirtti.

Gaziantep ve Kilis'teki çalışmaların tamamlanmasının ardından, Adana Çukurova Üniversitesi, Ankara Gazi

Üniversitesi, İstanbul Marmara Üniversitesi ve Şanlıurfa Harran Üniversitesindeki İŞKUR Artı Hizmet Noktalarının da en kısa sürede tamamlanacağını belirten Genel Müdürümüz, GİZ'e desteklerinden ötürü teşekkür ederek tüm Hizmet Noktaları için yerel açılışların öğrencilerimizle birlikte yapılacağını belirtti.



Gaziantep İŞKUR Artı Hizmet Noktası



İŞKUR VE BASIN İLAN KURUMUNDAN MEDYA SEKTÖRÜNE GÜÇLÜ DESTEK



Kurumumuz ile Basın İlan Kurumu (BİK) arasında; iletişim ve medya sektöründe çalışan veya çalışmak isteyenler ile üniversite öğrencilerinin eğitim ve istihdam süreçlerine destek olmak amacıyla işbirliği protokolü imzalandı.

Basın İlan Kurumu Genel Müdürlüğünün İstanbul'daki binasında gerçekleşen imza törenine Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, BİK Genel Müdürü Yakup Karaca, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz, İstanbul İl Müdürümüz Yunus Yelmen, Kurum yöneticilerimiz, çalışanlarımız ve basın temsilcileri katıldı.

İŞKUR-BİK arasında 2016 yılında imzalanan ve basın sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli personelin yetiştirilmesinde önemli rol oynayan protokolün devamı niteliğindeki yeni işbirliği protokolü ile ilgili bilgi veren Genel Müdürümüz Uzunkaya, dünyada hızlı değişim ve dönüşüm yaşandığını, bunun neticesinde medya sektöründe yeni nesil gazetecilerin yetiştirilmesinin öncelikli ihtiyaçlar arasında yer almaya başladığını söyledi. Yeni işbirliği protokolü ile basın sektörünün ortaya çıkan yeni ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek işgücünün yetiştirilmesi ve istihdamının sağlanması yönünde çalışmalar gerçekleştireceklerini ifade eden Uzunkaya, "Kurumumuz ve Basın İlan Kurumu arasındaki mevcut işbirliğini daha da güçlendirmek ve sektördeki işgücü ihtiyacının karşılanmasına devam edebilmek amacıyla mevcut protokolün yenilenmesine ihtiyaç

duyuldu. Yeni protokolümüz doğrultusunda yürütülmesi planlanan faaliyetler ülke genelini kapsayacak ve İŞKUR'a kayıtlı tüm vatandaşlar protokol dâhilindeki hizmetlerimizden yararlanabilecek. Protokol kapsamında daha fazla mesleki eğitim kursu ve işbaşı eğitim programı düzenlemeyi umuyoruz. Protokol kapsamında kamu-özel sektör işbirliğini birleştirerek istihdam alanında yeni rekorlara imza atmak, daha çok vatandaşımızın eve ekmek götürmesini sağlamak istiyoruz.” dedi.

Uzunkaya, protokol kapsamında verilecek eğitimlerin basın sektörüne önemli katkılarının olacağını belirterek şu açıklamalarda bulundu: “Sanayi 4.0 olarak adlandırılan yeni bir süreçten geçiyoruz. Bugün var olan mesleklerin kısa bir süre sonra artık hayatımızda yer almayacağını öngörüyoruz. Bu minvalde işgücü piyasasının bizden nitelikli eleman yetiştirmemizi istediğini biliyoruz. Benzer talepler basın sektöründen de geliyor. Bu kapsamda Basın İlan Kurumu ile bin 299 kişinin işbaşı eğitim programını gerçekleştirdik. Bunlardan 989'u basın mensubu olarak hizmetlerini sürdürüyorlar. Son olarak bu protokolün imzalanmasında emeği geçen başta Genel Müdürümüz Yakup Karaca ve yönetim kuruluna, İŞKUR çalışanlarına teşekkür ediyorum.”



BİK Genel Müdürü Yakup Karaca ise basın sektörünün yapısal sorunlarının başında nitelikli eleman ihtiyacının geldiğine dikkat çekti. Günümüzde dijitalleşmenin sektöre hâkim olmaya başladığını kaydeden Karaca “3 yıldır devam eden işbirliği protokolümüzü yenilemek üzere buradayız. Bu protokolün bizler için önemi çok büyük. Medyamızın yapısal bazı sorunları var ve bu sorunların başında da nitelikli eleman ihtiyacı geliyor. Malumlarınız, günümüzde

analog dünyadan dijital dünyaya hızlı bir ilerleyiş var. Bizler medyamıza nitelikli eleman konusunda elimizden geldiğince katkı sağlamak istiyoruz. Bu bağlamda İŞKUR ile yaptığımız bu protokolün önemi çok büyük. Ben burada İŞKUR Genel Müdürü Sayın Cafer Uzunkaya'ya teşekkür ediyorum” diye konuştu.

Konuşmaların ardından Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve BİK Genel Müdürü Yakup Karaca tarafından işbirliği protokolü imzalandı.



II. İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ZİRVESİ



II. ADANA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ ZİRVESİ “BAŞARI İÇİN BAĞLILIK” TEMASIYLA GERÇEKLEŞTİ



İnsan kaynakları
bir insanın
hayatına
dokunmayı,
insana yön
vermeyi, hedef
belirlemeyi
sağlayan iş ve
çalışma hayatının
en önemli
unsurlarından
birdir.

Bu yıl ikincisi düzenlenen İnsan Kaynakları Yönetimi Zirvesi Adana Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz, Çukurova Üniversitesi, Adana Ticaret Odası (ATO), Adana Sanayi Odası (ADASO), Adana Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği ve Adana Organize Sanayi Bölgesi (AOSB) tarafından “Başarı için Bağlılık” temasıyla gerçekleştirildi.

Zirveye Adana Valisi Mahmut Demirtaş, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sinan Timur, Adana İl Müdürü Ahmet Karaveli, Adana Sanayi Odası Başkanı Zeki Kıvanç, ilin önde gelen sanayici ve iş adamları ile çok sayıda davetli katıldı.

Zirvenin açılış konuşmasını yapan İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Timur, kamu istihdam kurumu olarak temel gayelerinin; işe yerleştirme, nitelikli iş gücü yetiştirme ve bu iş gücünü işverenlere temin etme olduğunu ifade etti.

Zirvede konuşan Vali Demirtaş ise bu yıl “Başarı için Bağlılık” kavramını ön plana çıkardıkları zirvenin, insan kaynakları yöneticilerinin zihninde yeni ufuklar açacağını, kamu ile özel sektörün iletişim ve iş birliğine katkı sağlayacağını ve en önemlisi ise insan kaynakları alanında ciddi bir sinerji oluşturacağını ifade etti.



Adana Valisi Mahmut Demirtaş

Ülkemizdeki genç nüfusu en iyi biçimde değerlendirmek adına iş dünyasının profesyonelleri olarak ifade edilen insan kaynakları uzmanlarının önemine değinen Demirtaş konuşmasında: “İnsan kaynakları bir insanın hayatına dokunmayı, insana yön vermeyi, yolunu belirlemeyi hedefleyen iş ve çalışma hayatının en önemli unsurlarından biridir. Bugün geldiğimiz noktada eski usul özlük ve personel birimleri artık işlevini yitirmiştir. İş dünyasının profesyonelleri, adama göre iş devrini kapatmış, işe göre en nitelikli kişiyi seçmenin gayretini göstermeye başlamışlardır. Bu nedenle insan kaynağı birimlerinin ve yöneticilerinin profesyonelleşmesi, zamanın gerektirdiği donanımına sahip olmaları da kaçınılmazdır.” şeklinde açıklamalarda bulundu.

İŞKUR’un 2002’de, bir yılda özel sektörde sadece 24 bin işe yerleştirme gerçekleştirdiğini hatırlatan Temur, “İŞKUR aracılığıyla 2018’de Kasım ayı sonu itibarıyla 1 milyon 98 bin işe yerleştirme gerçekleştirdik. İŞKUR olarak gelişerek büyüyüyoruz. İşverenimizle ve işgücümüzle sahada sürekli iş birliği içerisinde



İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sinan Temur

ortak çalışmalar yürütüyoruz. Bugün burada tesis ettiğimiz sinerji ile daha etkin iş birlikleri geliştireceğiz. Adana bu açıdan bugün pek çok ilimize örnek bir etkinlik gerçekleştiriyor.” şeklinde açıklamalarda bulundu.

ADASO Başkanı Kıvanç da istihdamın tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de en önemli gündem maddelerinde biri olduğunu belirterek Türkiye’nin 500 milyar dolarlık ihracat hedefine ancak nitelikli ve daha yüksek katma değerli ürünler üreterek ulaşabileceğini, bunun vasıflı iş gücü ile başarılabileceğini ifade etti.



İŞKUR Adana İl Müdürü Ahmet Karaveli

İl Müdürümüz Ahmet Karaveli ise konuşmasında, İŞKUR’un en önemli paydaşları olan işverenler ve iş arayanlarla daha etkin ve verimli bir iş birliği için çeşitli etkinlikler düzenlediklerini belirterek bu iş birliğini daha da güçlendirmek adına İl Müdürlüğü bünyesinde bir insan kaynakları platformu oluşturmayı arzuladıklarını ve bu platformun sunduğu iş birliği imkânının, işgücü piyasasına büyük katkılar sunacağını belirtti.

Zirvede ayrıca, İl Müdürlüğümüz tarafından düzenlenen “İş’te Ben” adlı CV yarışmasında dereceye girenlere ödülleri verildi. Zirvenin açılış töreninin ardından insan kaynakları alanında çeşitli sunumlar yapıldı.





SOSYAL GİRİŞİMCİLİK VE GENÇLER

Sosyal girişimciler yoksulların, dezavantajlı grupların var olan pazarlara ulaşabilmesini sağlayarak mal ve hizmetin verimli bir şekilde üretilmesi ve dağıtılmasına önyak olmaktadır.

Bu yazıyla, özellikle gençler ve girişimciler açısından bazı farkındalıkların oluşturulması ve işsizlik, ekonomi, toplum, gelişme gibi kavramlar kullanılarak aslında sosyal gerçekliğin nasıl bir bütün olduğu, her bir parçanın arasında nasıl bir ilişki olduğu ve parçalardaki/sistemlerdeki küçük değişimlerin kelebek etkisiyle nasıl daha büyük değişimlere yol açtığı anlatılmak istenmiştir.

“Sosyal girişimcilik” çok yeni olmamakla birlikte son yıllarda yazında ve gündemde adı sıklıkla geçen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal girişimcilik, iki farklı kavramı içinde barındırmaktadır. “Girişimcilik” kavramı ekonomi, sosyoloji gibi farklı alanlarda çalışılmış bir konudur. “Sosyal” kavramı da benzer şekilde davranış bilimlerinin kullandığı temel kavramlardan biridir. Girişimci, Türk Dil Kurumuna göre mal ve hizmet üretmek için ticaret ve endüstri gibi alanlarda sermaye ortaya koyarak kâr hedefiyle bir işe kalkışan, girişimde bulunan kimse, müteşebbis olarak tanımlanmıştır. Girişimcilik ise girişimci olma durumu olarak belirtilmektedir.

“Sosyal” kavramı ise temel olarak insan faktörünü içinde barındırmaktadır. Buna göre bir şeyin sosyal olabilmesi için en az iki insanın etkileşim halinde olması gerekmektedir. İnsanlar arasındaki etkileşimin her sonucu sosyal olarak tanımlanabilir. Örneğin, bir gencin tek başına basketbol oynaması sosyal bir olgu değildir; ama birkaç kişi bir araya gelerek basketbol oynamaya başladığında



DR. PINAR ÇAĞLAR KUŞCU
EĞİTİM UZMANI

sosyal bir olgu karşımıza çıkmaktadır. Çünkü oyuncular diğerlerini dikkate alarak oyunlarını oynarlar, yani bir davranışta bulunurlar. İşte bu noktada “sosyal” olandan bahsedilebilir.

Yazında genel olarak tanımlandığı şekliyle sosyal girişimcilik, sosyal değerler oluşturmak maksadıyla, özgün, yenilikçi yaklaşımlarla toplumsal sorunlara girişimciliğin gerektirdiği yetilerle çözüm üretmektir. O halde ekonomideki girişimcilik tanımına toplumsal/sosyal/çevresel kaygı, hassasiyet gibi kavramları da eklediğimizde sosyal girişimcilik kavramı daha da netlik kazanmış olacaktır. “Toplumsal/sosyal/çevresel kaygı”, “hassasiyet”, “yardım” gibi kavramlar “sosyal”ın tanımı olan “diğerlerini dikkate alarak davranışta bulunma” anlamlarını içinde barındırmaktadır. Bu nedenle sosyal girişimcilik, girişimcilikten farklı bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal girişimcilik, sosyal fayda oluşturmayı hedefleyen ve genellikle kâr hedefi gütmeyen sosyal girişimcilerin bir eylemidir. Ortaya çıkan sonuç ise sosyal girişimlerdir (Özdevecioğlu ve Cingöz 2009:81).

Genel olarak baktığımızda sosyal girişimcilerin ayırt edici bazı özellikleri bulunmaktadır. Sosyal girişimci,

- Konusu ve kapsamıyla sosyal bir katkı oluşturma misyonuna sahip olan, sosyal değer oluşturan
- Bu misyona hizmet edecek yeni fırsatları ve yaklaşımları olan, yenilikçi
- Geleceğe dair vizyonlar ortaya koyan, sürekli bir inovasyon uyarlayan ve öğrenme sürecine giren ve problem çözebilme becerilerini kullanan, kreatif
- Eldeki kaynaklarla sınırlanmadan çözüm arayan, cesur davranan, atılcı, hedef odaklı, risk alabilen
- İş birliğine ve takım çalışmasına önem veren
- Tüm paydaşlara karşı ve elde edilen sonuçlara ilişkin açık bir hesap verebilirlik sergileyen, yüksek etik değerlere sahip kişiler olarak tanımlanmaktadır (Sönmez, Arıker ve Toksoy 2016:104; Timur 2013:12).

Girişimci ile sosyal girişimci arasındaki farklar (Tiryaki 2013:7; Özdevecioğlu ve Cingöz 2009 :91; Yılmaz 2014’ten derlenerek hazırlanmıştır).

Sosyal Girişimci	Girişimci
• Toplumsal bir sorunu ve toplumun ihtiyacı olanı tespit eder. Sosyal sorumluluk üstlenir. • Değişim oluşturmaya çalışır. • Toplumda sürdürülebilir pozitif bir etki oluşturmaya hedefler. • Topluma, insanlara faydalı olmak ister ve dünyayı daha iyi bir hale getirme heyecanı duyar. • Paydaşları adına risk alır.	• Pazardaki bir ihtiyacı tespit eder. • İş oluşturmaya çalışır. • Sürdürülebilir maddi kazancı maksimize eder. • Kazanmaktan ve iş modelinden heyecan duyar. Motivasyonu “kazanmak”tır. • Pay sahipleri veya kendi adlarına risk alır.

Her iki girişimci de çözüm odaklıdır, kararlıdır ve yenilikçidir.



Gençlerin yenilikçi ve özgün fikirleri yeni sosyal girişimler için ilham olabilir. Herkesten gelebilecek yardımı kucaklayacak olan sosyal girişimler, gençlerin arzuladığı çalışma ortamlarını onlara sağlayabilecek esneklikteki yapılarıdır.

Sosyal Girişimcilik Örnekleri

Günümüzde dünyanın ilk ve en geniş sosyal girişimci ağı olarak kabul edilen Ashoka; insan hakları, kalkınma, çevre, sağlık ve eğitim gibi çeşitli alanlarda çalışmaktadır. Ashoka, acil toplumsal sorunlara etkin ve kalıcı çözümler getiren sosyal girişimcileri tespit ediyor, onları küresel bir destek ağında buluşturarak hedeflerini gerçekleştirmelerini ve çözümlerini yaygınlaştırmalarını sağlıyor (Taş ve Şemşek 2016:488).

Dünya Ekonomik Forumu kurucusu ve başkanı olan İsviçreli iş adamı Klaus Martin Schwab tarafından kurulan Schwab vakfı ise Ashoka gibi sosyal girişimci ağıdır; ama farklı olarak maddi desteği yoktur. Schwab vakfı daha çok dünya çapındaki farklı sosyal sorunlarla mücadele eden sosyal girişimciler arasında her türlü paylaşımı hedeflemiştir. Bu şekilde sınırlı kaynakları olanların küresel ağlara erişimleri ile kaynaklara ulaşma imkânı sağlanır (Işık 2016:122).

J-PAL, 2003 yılında Abhijit Banerjee, Esther Duflo ve Sendhil Mullainathan tarafından yoksulluğun azaltılabilmesi amacıyla Amerika’da kurulmuştur. Bilimsel değerlendirme ölçütleri kullanılarak yoksullukla mücadelede ölçek geliştirip bunu küresel bir ağ halinde kullanmayı hedeflemişlerdir (Taş ve Şemşek 2016).

Türkiye’de sosyal girişimciliği gençler arasında yaymayı ve sosyal değer üretmeyi hedefleyen Sosyal Girişimci Genç Liderler Akademisi (SOGLA), sosyal girişimciliğe odaklı konferans düzenler, kamp programları oluşturur ve bazı projelere destek verir. Görsel



ve yazılı kaynaklardan oluşan kütüphane hizmeti sunmaktadır. Sosyal girişimciliği üniversite öğrencileri ve genç profesyoneller arasında yaymayı hedeflemiştir. Gençler aracılığıyla toplumsal ihtiyaçlara çözüm üretici fikirleri ortaya çıkarmayı, geliştirmeyi ve desteklemeyi istemektedir (Taş ve Şemşek 2016: 489-490).

Dağ ve diğer doğa sporcularına yönelik bir yardım derneği olarak faaliyetlerine başlayan AKUT-Arama Kurtarma Derneği, birçok afet durumlarında da etkin olarak görev almıştır.

Kadınların atık malzemelerden kreatif ve sürdürülebilir ürünler üretip ürünlerin satışa sunulmasını sağlayan Çöp(m)adam platformu kadınlara istihdam sağlaması ve geri dönüşüme katkıda bulunmasıyla sosyal bir girişim olarak ön plana çıkmaktadır (Saykal 2017).

Benzer şekilde okuma yazma oranını yükseltmeyi hedefleyerek kurulan Better World Books da internet üzerinde işleyen bir platformdur. Better World Books ile kitap alıp satabilirsiniz.

Avrupa Birliği’nden finansal destekli projeleri ile Evraka, akıllı atık toplama sistemleri geliştirmektedir. Bu şekilde daha az maliyetli ve daha çevreci, akıllı şehirler konseptinde teknolojiler üretilmektedir.¹

Sosyal girişimciler yoksulların, dezavantajlı grupların var olan pazarlara ulaşabilmesini sağlayarak mal ve hizmetin verimli bir şekilde üretilmesi ve dağıtılmasına önayak olmaktadır. Bu anlamda sosyal girişimler, mikro kredi gibi farklı şekillerde finansal destekler vererek, çeşitli konularda eğitimler düzenleyerek, danışmanlık yaparak, sağlık ve sigorta yardımıyla bulunarak, hukuki destekler sağlayarak, pazarlama ve satış konularında kolaylıklarda bulunarak, bağış toplayarak ve bağışların dağıtılmasını sağlayarak sosyal değişimi başlatmaya yardımcı aktörler olarak değerlendirilebilirler.

Sosyal Girişimcilik ve İstihdam

İşsizlik toplumsal bir sorundur. Bu sorunu sadece istihdam boyutuyla görmek eksik olacaktır. İşsizlik; ekonomik, sosyolojik, psikolojik boyutlarıyla ele alınmalıdır. Bu



alanların her birinde yaşanan bir değişim diğerlerine de yansiyacaktır. Bu çerçevede sosyal girişimciler, işsizliğin bu çok boyutlu etkilerini göz önünde bulundurarak toplumsal bir fayda sağlama özlemiyle işsizliğin azaltılması için iş imkânlarının oluşturulması ve çalışanların istihdamda kalmalarına yardımcı olmaktadır.

Türkiye’de sosyal girişim olarak daha çok vakıf, dernek veya kooperatifler örnek gösterilmektedir. Türk mevzuatında sosyal girişimlere ilişkin yasal düzenlemelerin olmamasından dolayı, Türkiye’deki sosyal girişimler kâr gayesi gütmeyen kuruluş veya sivil toplum kuruluşları şeklinde faaliyet göstermektedir.

İşgücü piyasasındaki politikalar aktif ve pasif olmak üzere 2 başlık altında toplanmaktadır. Aktif işgücü politikaları; iş arayanlar için iş sağlayan, çalışanlar için de işgücünde kalmasını sağlayan, yoksulluğu azaltmayı hedefleyen politikalar. Örneğin; İşbaşı Eğitim Programları, Mesleki Eğitim

Kursları, iş aramaya yardımcı olan faaliyetler, istihdam teşvikleri, istihdam destekleri, Toplum Yararına Programlar, doğrudan iş sağlamak bu politikalar arasında sayılabilir. Diğer taraftan pasif işgücü politikaları; işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, iş kaybı tazminatı, ücret garanti fonu gibi ödemelerin yer aldığı programları kapsar. Pasif işgücü piyasası programları, bireye gelir desteği sağlayarak işsizliğin neden olabileceği bireysel ve toplumsal zararları en aza indirmeyi hedeflemektedir (Küpeli 2014: 1).

Sosyal girişimlerdeki esas gaye, toplumsal bir fayda sağlamak olduğundan sosyal girişimin istihdamla olan ilişkisi doğrudan neden-sonuç ilişkisi şeklinde olmayabilir; ama sosyal girişimin her durumda yan etkisi istihdamı olumlu yönde etkilemesidir.

Bir sosyal girişimin örgütleniş gayesi istihdam sağlamak üzerineyse, aktif işgücü programlarını uygulamak istihdama olumlu etki eder. Sosyal girişim ile istihdam arasındaki

ilişkiye en iyi örnek Muhammed Yunus’tur. Yunus, yoksulun yoksulu olarak ifade edilen kadınlara, Grameen Bankası aracılığıyla ulaşılabilir mikro krediler vermiştir. Böylece yoksul kadınların kendi küçük işletmelerini kurmalarına yardımcı olmuştur. Bu girişimle Yunus, 2006 Nobel Barış Ödülü’nü almıştır.

Bir başka örnek olarak sosyal girişimin kuruluş hedefi yoksullukla mücadele ve yoksulluğun etkilerini azaltmak ise daha çok pasif işgücü politikaları uygulanmaktadır. Sağlık hizmetlerine ulaşılabilirliği kolaylaştırmak, barınma konusunda yardımlar sağlamak gibi. Bir başka örnek The Shoe That Grows’tur. Kenton Lee, Kenya’da büyüyeabilen ayakkabı projesini başlatmıştır. Bu proje ile 5-10 ile 10-15 yaş arası çocukların 5 sene boyunca bir ayakkabı kullanabileceği ayakkabılar tasarlanmaktadır. Dünyanın her yerinden gelen bağışlarla proje büyütülmekte ve 80 farklı ülkede 70 bin ayakkabı çocuklara ulaştırılmaktadır (Saykal 2017).

Sosyal Girişimcilik ve Gençler

Günümüzde girişimcilik kavramı, tek başına dahi yükselen bir değer olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun başlıca sebebi dünya ekonomisinde yaşanan sıkıntılardır. Bilimsel ve teknolojik gelişmeler baş döndürücü bir şekilde ilerlerken küresel anlamda ekonomik krizler ve etkileri de o kadar artmaktadır. Özellikle global anlamda girişimcilik ve bunun türevleri kurtarıcı bir yaklaşım olarak yazında tartışılmaktadır.

Bu çerçevede gençlerin yeni ve kreatif özelliklerinden faydalanılması gerektiği düşünülmektedir. Teknolojik gelişmeler bazı meslekleri ortadan kaldırırken yeni mesleklerin doğuşuna sebep olmaktadır; ama açık olan bir gerçek vardır ki bu da mesleklerin, mevcut işlerin azalacağı ve daha nitelikli mesleklerin, işlerin yükseleceğidir. Bu görüş istihdamda yaşanacak sıkıntıların habercisidir. Bu gerçekten hareketle ülkemizde de gençlerin yenilikçi, kreatif, heyecanlı, yıpranmamış, atak, hızlı ve kolay uyum sağlayabilen özelliklerinden faydalanarak girişimcilik konusunda farkındalık oluşturmaya çalışılmalıdır.

Sosyal girişimciler en çok gençler için bir fırsat, yaklaşım olacaktır. Yapılan bir araştırmaya göre gençlerin girişimcilik konusunda yol göstericiye ihtiyacı olduğu belirtilmiştir. Gençler; girişimci olduğunda hayat standartlarının artacağını, devlete bağımlılığın azalacağını ve kendi işini kuran kişinin başarılı olacağını düşünmektedir (Karabekir, Şencan ve Tozlu 2016: 66).

Şu an 19 ile 39 yaş arasında olan 1980-2000 doğumlu Y Kuşağı, genç kuşağımızı oluşturmaktadır. Bu gençlerin genel özelliklerine bakıldığında Y Kuşağı,

- Daha çok kendilerini etkileyen, sevebilecekleri bir alanda çalışmak istemektedir. Geçinme zorunluluğundan kaynaklı olarak sevmedikleri bir işi yapsalar bile bu sürekli olmayacaktır. Bu çerçevede sosyal girişimler gönüllülük esasına dayandığı için Y Kuşağının çalışmak isteyebileceği bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Çünkü Y Kuşağı önemli bir kişilik, değerli bir insan ve mutlu olma önceliğine sahiptir. Sosyal girişimler Y Kuşağına toplumsal bir iyilik yapma fırsatı sunabilir.
- Gençlerin çalışma alışkanlıkları masabaşında olmadığı için sosyal girişimlerin yenilikçi ve özgün fikirleri Y Kuşağının ilgisini çekebilir. Gençler pratik ve çözüm odaklı çalışma eğilimindedir.
- Y Kuşağı sevdiği işi yapmayı değerli bulmaktadır. Yaşamak için çalışmak bir araçtır. İş/hayat dengesi onlar için önemlidir. Sosyal bir girişim özellikle kâr gayesi taşımadığı için çalışanlar üzerinde vahşi bir baskı kurmayacaktır. Gönüllülük esaslı çalışanların içsel motivasyonu yüksek olacağından iş stresi, çalışma saatleri vs. klasik işlere göre daha esnek olacaktır.
- Y Kuşağının aynı işte kalma süresi daha öncekilere göre kısadır. Bu durum kısmen gençlerin kendilerini daha çok geliştirmek istemesine, farklı

ve yeni heyecanları aramasına bağlanabilir. Sosyal girişimlerin toplumda ihtiyaç duyulan konuları hedeflediği göz önünde bulundurulduğunda bu durum gençler için yine bir fırsat olarak görülebilir.

- Y Kuşağı kendinden önceki kuşaklara bildiklerini öğretme eğilimindedir. O halde, çalışma ortamında kuşaklar arası çatışmanın daha az yaşanacağından bahsedilebilir. Hızlı teknolojik gelişmelere daha kolay uyum sağlayan gençler, eski kuşaklara bu konuda yardımcı olmayı değerli bulmaktadır. Yine bu kuşağın yardımseverliğinden faydalanılabilir.

Sonuç

21. yüzyılda artık toplumlar, sosyal sorumluluğu yalnızca bireylerden değil, şirketlerden de beklemektedir. Dolayısıyla şirketler için artık sadece iyi ve kaliteliyi üretmek yeterli değildir. Üretirken kaynakları korumaları ve sürdürülebilir kılımları da gerekmektedir. Şirketlerin başarısı ise artık yalnız ticari ölçütlerle değil, sosyal sorumlulukla, yani topluma sağladıkları katkıyla da ölçülmektedir (Işık 2016:69).

Sosyal girişimler özellikle kamu ile özel sektör arasındaki konumu ile sosyal sorunların çözülmesinin yanı sıra ürettikleri ürün ve hizmetlerle de ekonomiye ve işsizliğin azalmasına katkı sağlayan bir kavram olmuştur.

Sosyal girişimciliğin gelişmesi toplumsal kalkınmanın yapı taşıdır. Hedefi sadece üretim elementlerini bir araya getirmek

olmayan sosyal girişimcilik, toplum bireyleri arasında da bir dayanışma oluşmasına yardımcı olur. Günümüzde insanların daha da yalnızlaştığı göz önünde bulundurulursa dayanışmanın ne derece önemli bir değer olduğu anlaşılacaktır.

Gençler, girişimcilik konusunda desteklenmeli ve cesaretlendirilmelidir. Hâlihazırda faaliyet gösteren sosyal girişimler, gençlerin iş hayatına atılmasında önemli bir deneyim olabilir. Bu anlamda sosyal girişimler gençler için iyi bir staj ortamı sağlayacaktır. Diğer taraftan gençlerin yenilikçi ve özgün fikirleri yeni sosyal girişimler için ilham olabilir. Herkesten gelebilecek yardımcı kucaklayacak olan sosyal girişimler gençlerin arzuladığı çalışma ortamlarını onlara sağlayabilecek esneklikteki yapılardır. Çalışma saatleri, pozisyonlar arası geçiş, çalışma yöntemlerinde farklılıklar, görev ve sorumluluk dağılımı 3. sektör olarak tanımlanan sosyal girişimleri diğer girişimlerden nispeten ayıran özellikler olarak sıralanabilir.

Sosyal girişimler diğer taraftan bünyelerinde piyasa şartlarında profesyoneller çalıştırmaktadır. Bu anlamda 3. sektör olarak sosyal girişimler, yeni iş imkânlarını bu profesyonellere sunmaktadır.

Sosyal sermaye olarak gençlerimizin potansiyellerinin doğru yönlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda sosyal girişimcilik, gençlere yeni bir bakış kazandırabilecek bir alan olarak görülmeli ve desteklenmelidir.



Dipnotlar

1. <https://evreka.co/tr/anasayfa>, 15/11/2018

Kaynakça

- <https://evreka.co/tr/anasayfa>, erişim tarihi: 15/11/2018
- GÜLER, Burcu KÜMBÜL. "Yoksullukla Mücadelede Sosyal Girişimcilik: Ashoka Üyelerinden Sosyal Yenilikçi Örnek Uygulamalar", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 13, Sayı 3, 2011:79-111.
- IŞIK, Volkan. "Çalışmanın Değişen Anlamı ve Üçüncü Sektör İstihdamı Çerçevesinde Türkiye'deki Sosyal Girişim İstihdamının Analizi: Ashoka Örneği." Gazi Üniversitesi Doktora Tezi. 2016
- KARABEKİR, Münire; Nur MERT ŞENCAN ve Emine TOZLU. "Y Kuşağının Girişimcilik Algısının Ölçümüne Yönelik Bir Araştırma", International Journal of Academic Value Studies, Cilt 2, Sayı 3, 2016:59-67
- KÜPELİ, Özlem. "Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014
- ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut ve Ayşe CİNGÖZ. "Sosyal Girişimcilik ve Sosyal Girişimciler: Teorik Çerçeve", Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı 32, Ocak-Haziran 2009:81-95
- SAYKAL, Kübra. "Türkiye'den ve Dünyadan 15 Başarılı Sosyal Girişim Örneği", 2017 <https://ceotudent.com/turkiyeden-dunyadan-15-basarili-sosyal-girisim-orneği>, 15/11/2018
- SEYMEN, Ahmet Ferda. "Y ve Z Kuşak İnsanı Özelliklerinin Milli eğitim Bakanlığı 2014-2019 Stratejik Programı ve TÜBİTAK Vizyon 2023 Öngörülleri ile İlişkilendirilmesi", Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergi, Cilt 10, Sayı 7, Kış 2017:467-489
- SÖNMEZ, Asuman, Çağla ARIKER ve Andaç TOKSOY. "Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Girişimciliğin Gelişimi", Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, Cilt 17, Sayı 37, 2016:102-121
- TAŞ, H. Yunus ve İlknur Şemşek "Türkiye ve Dünya'dan Sosyal Girişimcilik Örnekleri ve İstihdama Katkıları", HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 6, Sayı:16, 2017/3: 480-497
- TIRYAKI, Timur. "Sosyal Girişimcilik Nedir?", Soglamenterluk, 2013, <http://www.sogla.org/uploads/5/0/5/8/5058659/sogla-kutuphane-timurtiryaki-sosyalgirisimcilik.pdf> 07/11/2018
- Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu(www.tdk.gov.tr), erişim tarihi:15/11/2018
- YILMAZ, Ali Sırrı. "Bir Sosyal Değişim Ajansı Olarak Girişimcilik Eğitimi", Journal of World of Turks, Cilt 6, Sayı 1, 2014:297-310



2018'DE VERİLERLE İŞKUR



50

GENÇLERİN İŞ HAYATINA GEÇİŞİNİ DESTEKLEYEN YENİ BİR UYGULAMA: SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI
BEKİR AKTÜRK

54

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ YETİŞTİRMEDE YENİ DÖNEM: MESLEKİ EĞİTİM VE BECERİ GELİŞTİRME
CANER ERKEN

60

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR KAPSAMINDA KADIN VE ENGELLİ İSTİHDAMI
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

66

İŞE İLK ADIM PROJESİ
HALİME KARAKAYA

72

2018 HEDEFLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ
MERVE GÜÇLÜOĞLU

78

KADIN İSTİHDAMINDA YENİ BİR BOYUT: İŞ'TE ANNE PROJESİ
ŞERİFE TÜRKER - ABDULLAH TAMER YILMAZ

84

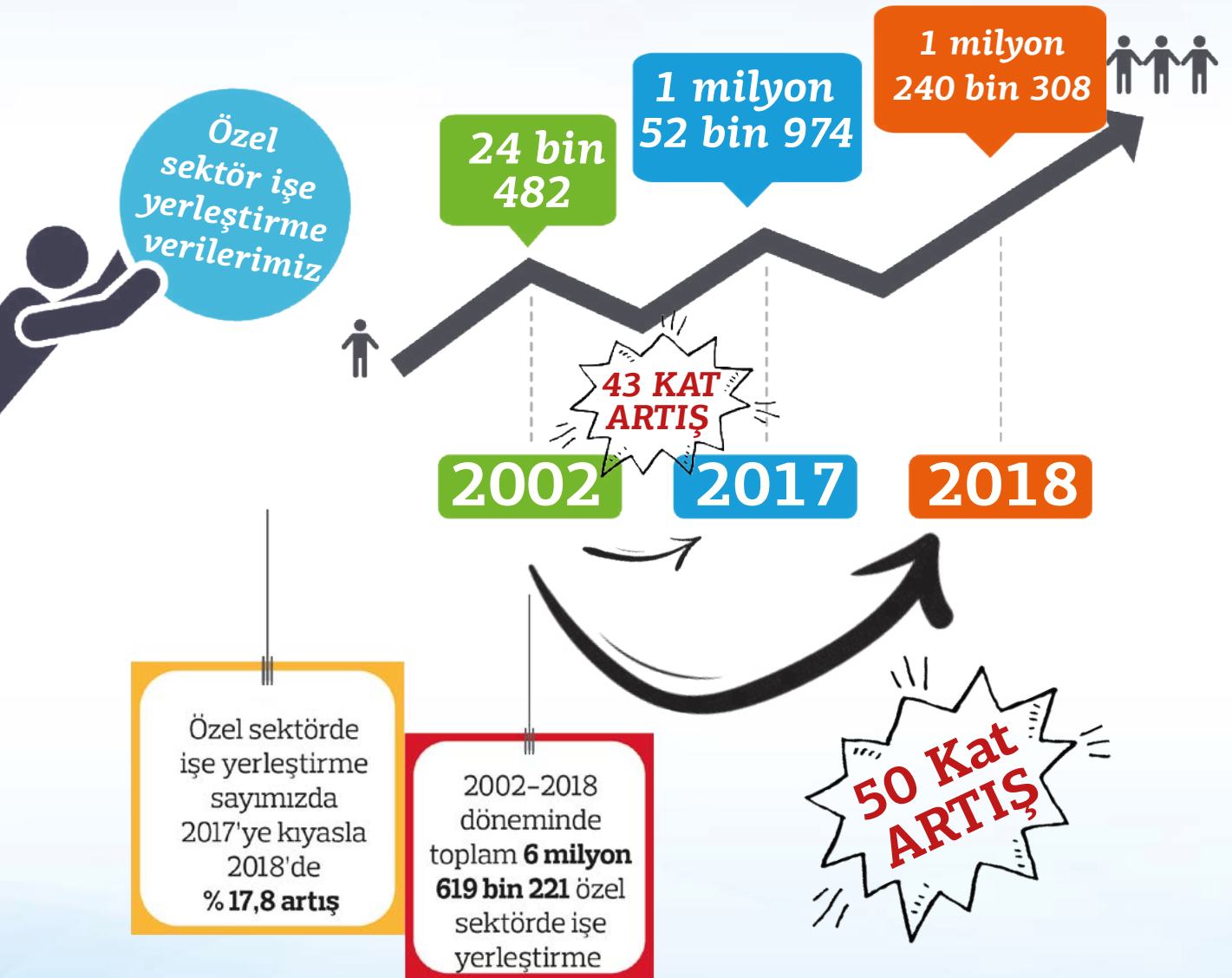
TÜRKİYE'DE ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA İLİŞKİN İŞKUR'UN SOSYAL İÇERME FAALİYETLERİ
DR. ÖĞR. ÜYESİ VOLKAN IŞIK

92

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMA KAZANDIRILMASI AÇISINDAN 2018'İN DEĞERLENDİRİLMESİ
YÜCEL KARAKOYUN

2018'E REKORLARLA DAMGA VURDUK...

1 MİLYON 240 BİN 308 İŞE
YERLEŞTİRME GERÇEKLEŞTİRDİK



2018'DE 434 BİN 225 KADINI ÖZEL SEKTÖRDE İSTİHDAMLA BULUŞTURDUK

Özel sektörde işe yerleşenlerin içerisinde kadınların oranı ;

2002'de → % 9,3

2017'de → % 33,8

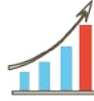
2018'de → % 35

Özel sektörde kadın işe yerleştirme verilerimiz



%21,8
ARTIŞ

2018
434 bin 225



95 Kat
ARTIŞ

2002
4 bin 543

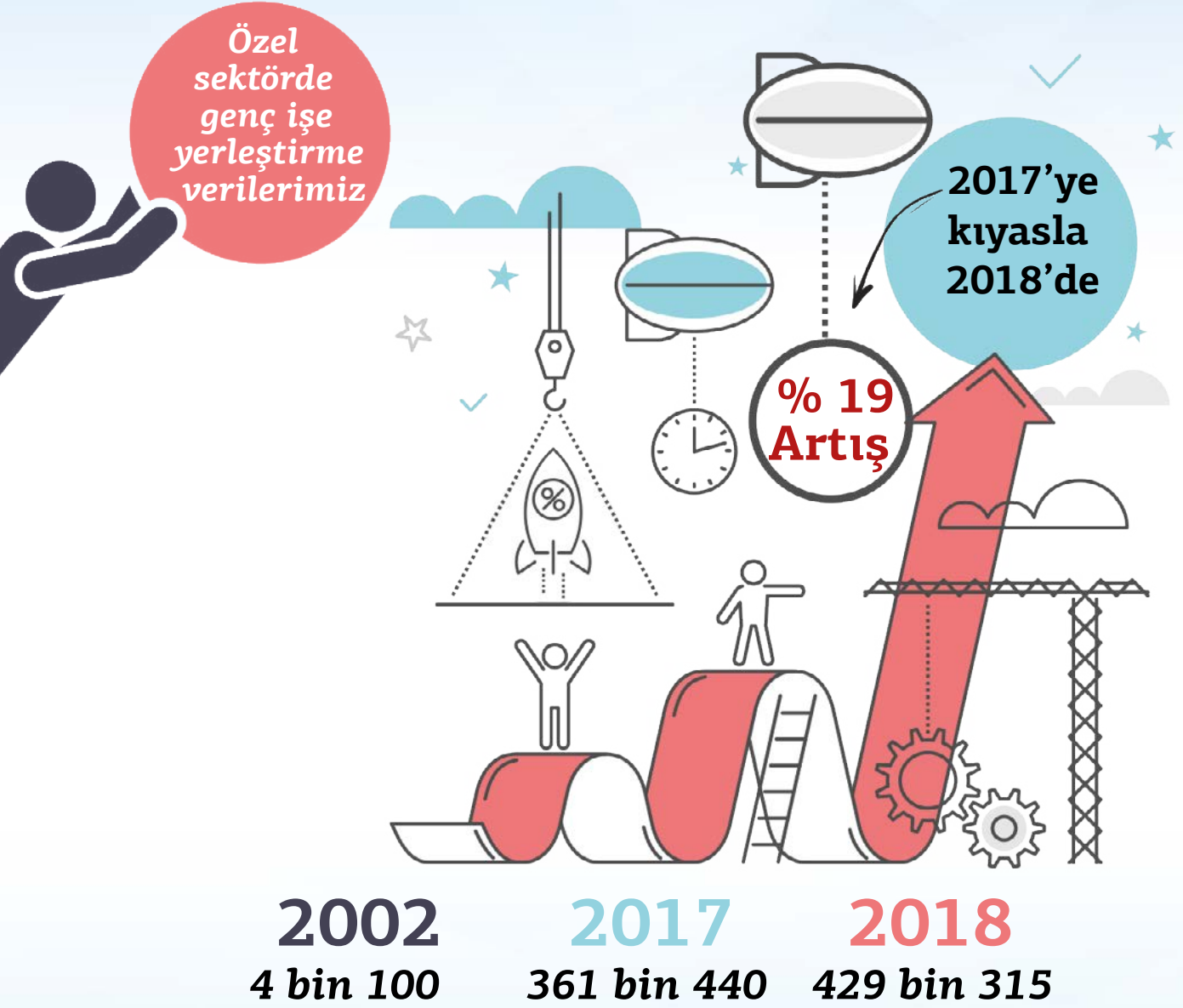


2017
356 bin 402

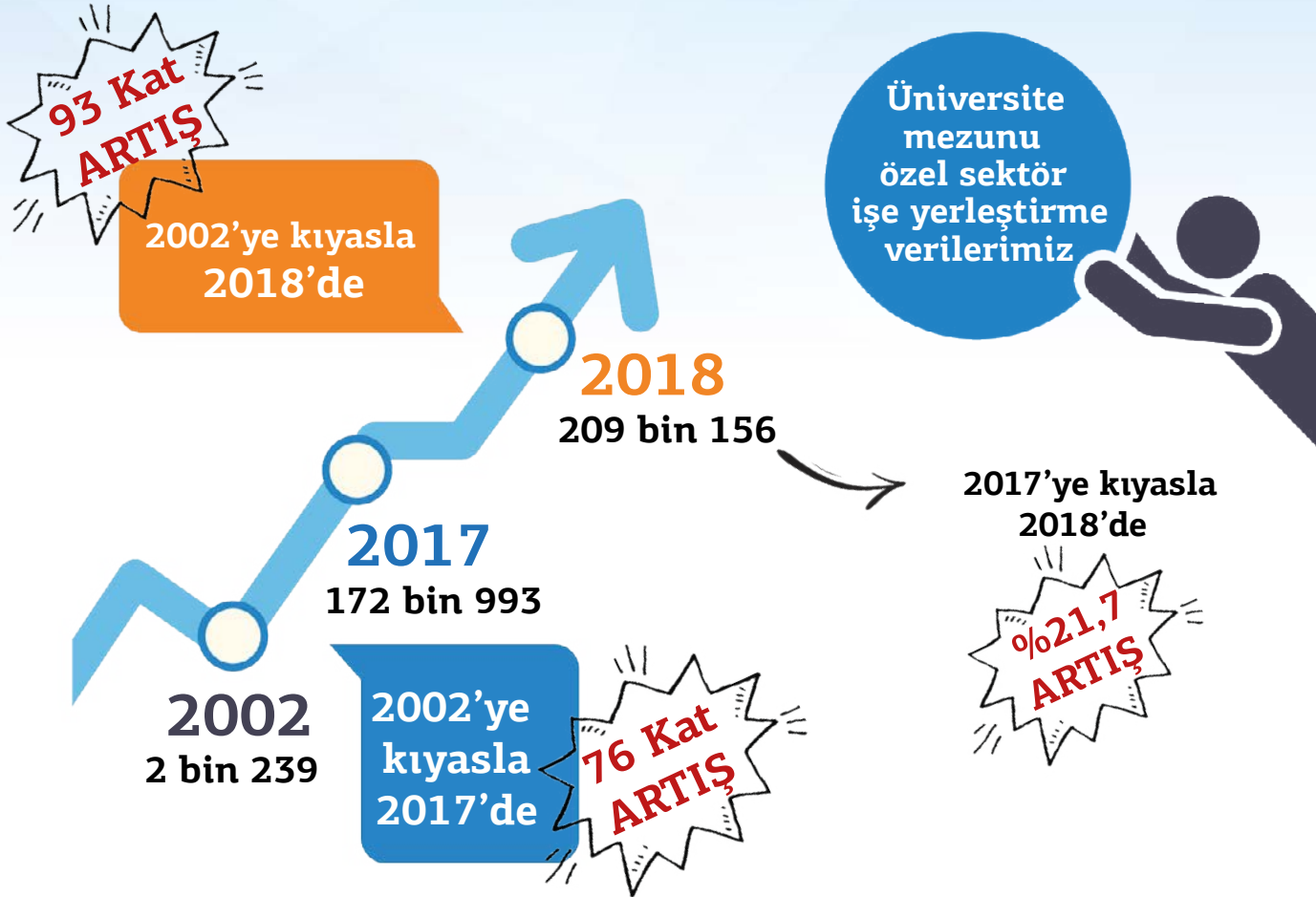


2002-2018 döneminde toplam
2 milyon 71 bin 471 özel sektörde
kadın işe yerleştirme

429 BİN 315 GENÇİ ÖZEL SEKTÖRDE İSTİHDAMLA BULUŞTURDUK



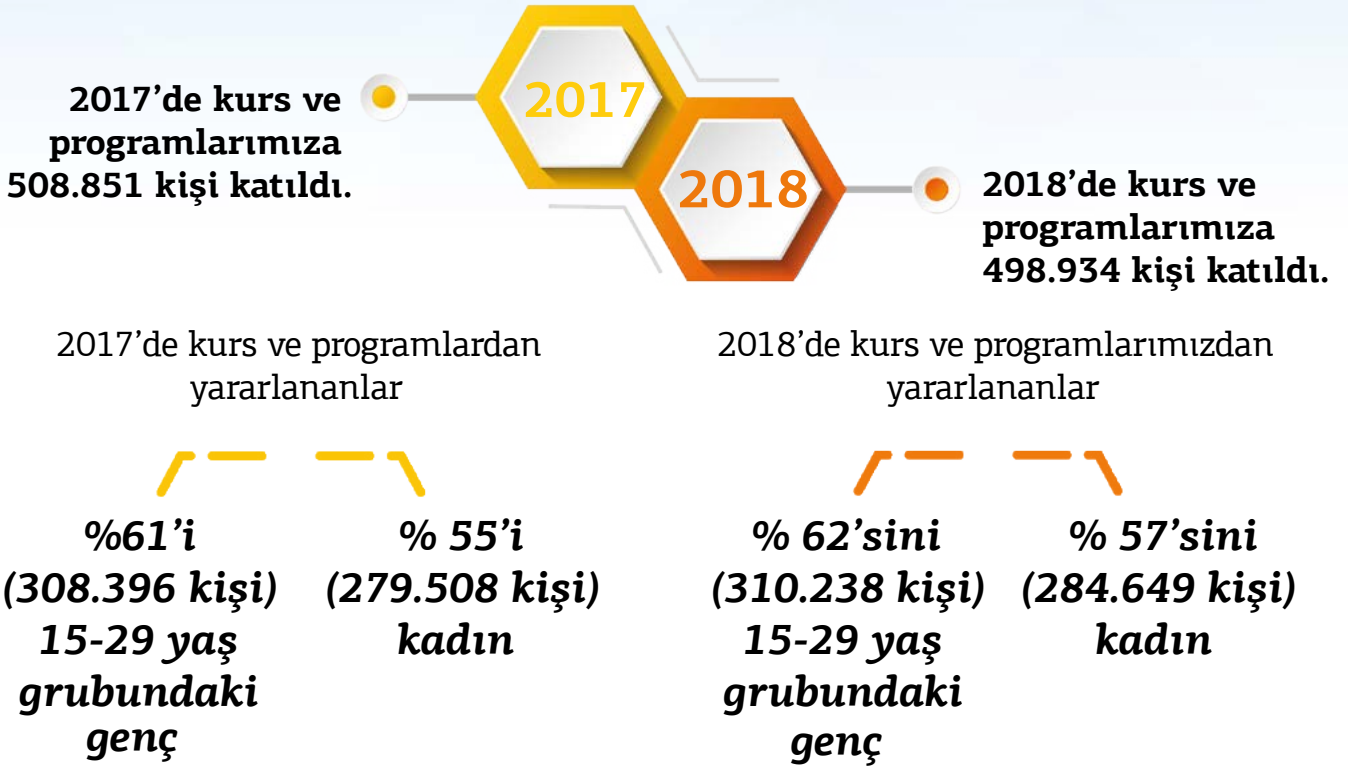
ÜNİVERSİTE MEZUNLARI İŞKUR İLE İSTİHDAMLA BULUŞUYOR



Özel sektörde işe yerleşenler içinde üniversite mezunlarının oranı;



İYİ İŞLERDE İSTİHDAMI DESTEKLEDİK

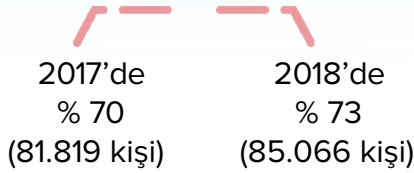


2017'ye kıyasla 2018'de gençlerin ve kadınların aktif işgücü programlarına katılımını sayısal ve oransal olarak artırdık.

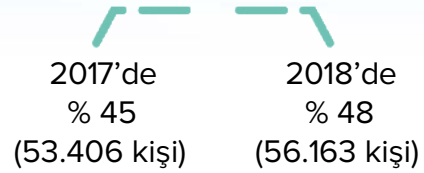
117 BİN 239 VATANDAŞIMIZI MESLEKİ EĞİTİM KURSLARIMIZDAN YARARLANDIRDIK



Kadın
kurs katılımcılar



Genç
kurs katılımcılar



2017'ye kıyasla 2018'de kadınların ve gençlerin Mesleki Eğitim Kurslarına katılımını sayısal ve oransal olarak artırdık.



Engellilere yönelik
düzenlenen kurslardan
631 kişi,

Hükümlülere yönelik
düzenlenen kurslardan
866 kişi,

Özel Politika
gerektiren gruplara
yönelik düzenlenen
kurslardan **41.302 kişi**
yararlanmıştır.

İSTİHDAM GARANTİLİ KURLARA KATILIM



İstihdam Garantili Kurslara Katılanlarda İstihdam Durumu



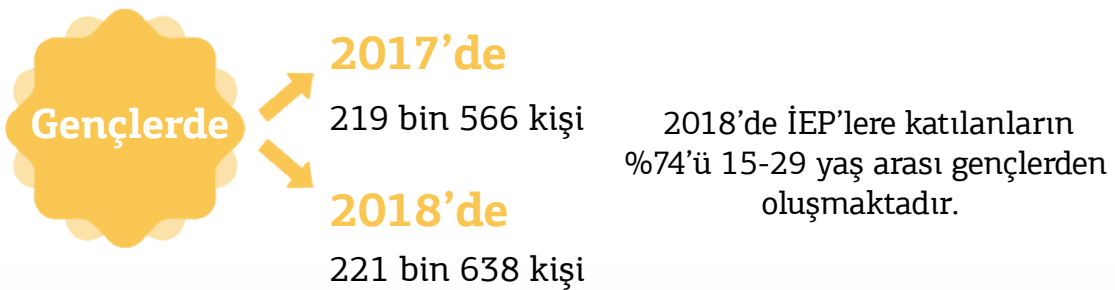
Geleneksel Meslekler Kapsamında Düzenlenen Kurslara Katılım



İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARIMIZLA 300 BİN 512 VATANDAŞIMIZA İŞ TECRÜBESİ KAZANDIRDIK



İEP'lere katılım sayısı ve oranları;

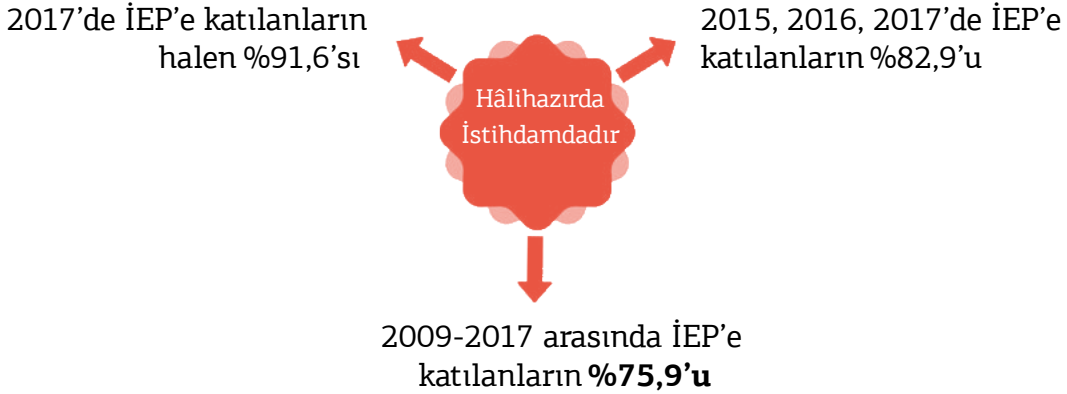


2018'DE SEKTÖREL POLİTİKA VE UYGULAMALARA AĞIRLIK VERDİK

İmalat sektöründe İEP

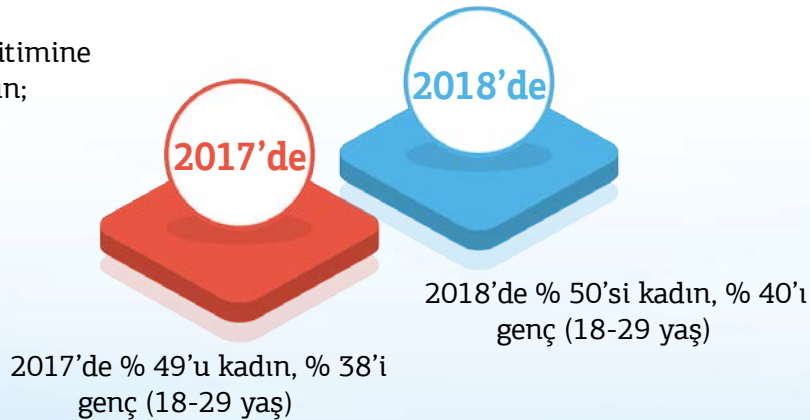


İEP katılımcılarının istihdam durumu;



Girişimcilik Eğitim Programlarımızdan 81 bin 183 vatandaşımızı faydalandırdık.

Girişimcilik eğitime katılanların;



İŞ ARAYAN VATANDAŞLARIMIZLA İLETİŞİM VE İŞ BİRLİĞİMİZİ DAHA DA GÜÇLENDİRDİK

Bireysel Görüşme

Profil Temelli Danışmanlık Sistemimizle artık birey odaklı daha nitelikli iş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunuyoruz.

2017'de 4 milyon
276 bin 25 kişi
2018'de 5 milyon
928 bin 10 kişi

2017'ye kıyasla
2018'de

% 39 Artış

Her geçen yıl daha çok vatandaşımıza iş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunuyor, daha çok vatandaşımızın hayatına dokunuyoruz.

Danışmanlık kapsamında görüşülen kişi sayısı

2017'ye kıyasla
2018'de

% 24 Artış

2017'de 2 milyon
971 bin 64 kişi
2018'de 3 milyon
679 bin 115 kişi

İşverenlerimizin ihtiyaçlarını En Etkin Şekilde Karşılıyoruz.

Ziyaret ettiğimiz işyeri sayısı

2017'ye kıyasla
2018'de

% 25 Artış

2017'de 272 bin 605
2018'de 340 bin 845

İşyeri ziyaret sayımız

İşyeri ziyaretlerimizde işverenlerimizin açık iş taleplerini alıyor, teşvik, kurs ve programlar gibi İŞKUR hizmetleri hakkında bilgilendirme yapıyoruz.

2017'de 601 bin 202
2018'de 617 bin 935

Eğitim Kurumu Ziyaretlerimiz

% 30 Artış

2017'ye kıyasla
2018'de

2017'de 22 bin 146
2018'de 28 bin 786



GENÇLERİN İŞ HAYATINA GEÇİŞİNİ DESTEKLEYEN YENİ BİR UYGULAMA: **SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI**



BEKİR AKTÜRK
GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

Asli vazifesi istihdamın korunması ve artırılması olan İŞKUR, genç istihdamını teşvik etmek için özel uygulamalar hayata geçirmektedir. Bu özel uygulamalardan birisi de yükseköğretim öğrencilerine yönelik özelleştirilmiş uygulamalar içeren Sosyal Çalışma Programı'dır.



Günümüz işgücü piyasaları gençler için önceki kuşaklara kıyasla hiç olmadığı kadar rekabetçidir. İşverenlerin beklentileri ile genç işgücünün beklenti ve yeterlilikleri arasındaki farklılıklar, mesleksizlik, gibi gerekçeler genç istihdamına yönelik üretilen politikaların odak noktasını oluşturmaktadır. Sıralanan hususlar sadece ülkemiz veya gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de karşı karşıya kaldığı zorluk alanlarından biridir.

Tüm dünyada genç işsizlik oranı genel işsizlik oranlarının yaklaşık iki veya üç katı olarak gerçekleşmektedir. Ayrıca ülkemiz gibi demografik fırsat penceresi dönemi yaşayan ülkeler için genç istihdamının artırılması özel politika üretilmesi gereken bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

Asli vazifesi istihdamın korunması ve artırılması olan İŞKUR, genç istihdamını teşvik etmek için özel uygulamaları hayata geçirmektedir. Bu özel uygulamalardan birisi de yükseköğretim öğrencilerine yönelik özelleştirilmiş uygulamalar içeren Sosyal Çalışma Programı (SÇP)'dir.

Ülkemizde uygulaması yeni başlayacak olan SÇP hakkında detaylı bilgi vermeden önce Amerika Birleşik Devletleri'nde yaygın olarak uygulanan programlara değinmek faydalı olacaktır.

Gönüllü çalışma olarak da adlandırılan bu programlar ABD eyaletlerinde Gençler için Yaz İşleri Programları olarak anılmaktadır ve SÇP'ler ile birçok yönden benzer özellik taşımaktadır. Söz konusu programları inceleyen Brookings Enstitüsü bir çalışmasına göre ABD'deki bu programların temel özellikleri şöyle sıralanabilir¹:

- Bu tür programlar ile gençlerin işgücü piyasasının talep ettiği soft becerileri kazanmaları, çalışma tecrübesi edinmeleri, bir kamu hizmetine katkı sunmaları, toplumsal meselelere karşı daha duyarlı ve sorumlu davranmaları, kötü alışkanlıklardan korunmaları ve geçimlerine katkı sağlayacak ilk paralarını kazanmalarının sağlanması hedeflenmektedir.

- Bu programlar yaz aylarında öğrencinin dinlenmesine de zaman ayıracak şekilde günlük, haftalık ve toplam süre olarak sınırlı çalışma saatleri çerçevesinde düzenlenmektedir.
- Programlar, kamu kurumları, belediyeler, üniversiteler, özel sektör işletmeleri veya sivil toplum kuruluşları tarafından özerk olarak veya kamu istihdam kurumlarının koordinasyonunda ve desteğiyle düzenlenebilmektedir.
- Programların uygulama alanı sanat, rekreasyon, eğitim hizmetleri, mali hizmetler, turizm, bilgi teknolojisi, üretim, pazarlama, halkla ilişkiler, medya, eğlence ve perakende gibi geniş bir yelpazeye sahiptir.

ABD uygulamasında katılımcı seçiminden uygulanmasına kadar birçok sürecinde lojistik zorluklar içerdiği belirtilmiştir. Bu gerekçelerle yüklenicilerin doğru seçimi, uygun uygulama alanlarının belirlenmesi, ödemelerin zamanında yapılması, iş ve meslek

danışmanlığı hizmetlerinin sunulması, program içeriğinin ve sunulan eğitimlerin kalitesi, yüklenici kurum personelinin program katılımcılarına davranışları, programın ilerleyişin ve etkinliğinin izlenmesi programın başarısını belirleyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

ABD uygulamalarına değindikten sonra ülkemizde Sosyal Çalışma Programının hayata geçirilmesi süreci ve içeriği hakkında bilgi verebiliriz.

Cumhurbaşkanımız tarafından açıklanan 1. 100 Günlük İcraat Programı kapsamında Sosyal Çalışma Programının hayata geçirilmesi de Kurumumuz sorumluluğunda hayata geçirilecek olan bir eylem olarak belirlenmiş ve Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde yapılan değişikliğin 16.11.2018 tarihli ve 30597 sayılı Resmi Gazetede yayınlanması ile mevzuattaki yerini almıştır.

2019 bahar döneminde kamu kurum ve kuruluşlarından ilk proje teklifleri alınacak, projeleri değerlendirilecek, öğrenci başvuruları alınarak Haziran itibarıyla programlar başlatılacaktır.

Aktif İşgücü Yönetmeliğinde düzenlenen şekliyle SÇP'nin hedefleri, hedef kitlesi, uygulama alanları, yüklenici kurumları ve katılımcılara sağlanacak mali imkânları ve diğer uygulama esasları şu şekildedir:

- Öncelikle SÇP'ler üniversite öğrencilerinin (açık öğretim, yüksek lisans ve doktora öğrencileri hariç) çalışma

hayatıyla tanışmalarını sağlamak ve bu kişilere çalışma disiplini kazandırmak maksadıyla düzenlenecektir.

- Bu programlar Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında en fazla üç ay süreyle düzenlenecek ve bir katılımcı günde 8 saat, haftada üç gün olmak üzere toplamda en fazla üç ay programdan faydalanabilecektir. Bu sınırlama ile öğrencilerin yaz tatilinde kendilerine ve diğer sosyo kültürel faaliyetlerine zaman ayırması hedeflenmiştir.
- Katılımcıların 5 gün ücretsiz izni bulunmaktadır.
- İŞKUR hâlihazırda işbaşı eğitim programları (İEP) aracılığıyla yükseköğretim öğrencileri dâhil olmak üzere gençlerin özel sektörde iş tecrübesi edinmesi desteklemektedir. İlk defa SÇP'lerle öğrenciler kamu kurum ve kuruluşları tarafından sunulan kamu hizmetlerine katılma fırsatı bulacak ve kamu sektöründe de iş tecrübesi edinebileceklerdir. Bu nedenle SÇP'leri eğitimden istihdama geçişi destekleyen yeni ve farklı bir aktif işgücü politikası aracı olarak nitelemek yanlış olmayacaktır.
- Programın uygulama alanları, doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı şeklinde belirlenmiş olmakla birlikte sosyal faydanın yüksek olduğu diğer birçok alanı kapsaması ve bu alanların gözden kaçırılmaması için "kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin

desteklenmesi" şeklinde "torba" bir madde de Yönetmeliğe eklenmiştir. Bu madde ile kamu kurumlarına proje sunarken esneklik kazandırma, dolayısıyla proje sayısının artması, toplumsal faydaya ve katılımcılara en yüksek katkının sağlanacağı projelerin seçilmesi hedeflenmiştir.

- Katılımcılara yapılacak ödeme günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktardan oluşmaktadır. Hafta tatili günleri ve herhangi bir sebeple katılım sağlanmayan günler için herhangi bir ödeme yapılmayacağı da yönetmelikte düzenlenen bir diğer husustur. Burada önemli bir diğer husus ise öğrencilerin uzun vadeli sigorta kolları primlerinin de ödenecek olmasıdır. Böylece çoğu öğrencimizin emekliliklerine esas olacak sigorta girişleri ilk kez yapılmış olacaktır.

Programın başarıyla uygulanması için detaylı şekilde çalışmalar yapılmaktadır.

Bu programların hedef kitlesi çalışma hayatı konusunda tecrübesi olmayan gençler olduğundan projelerin tasarımının nitelikli olması ve eğitimden istihdama geçişi kolaylaştıracak özellikler taşıması önemlidir. Bu nedenle program katılımcılarının iletişim, problem çözme, liderlik, takım çalışması gibi becerilerine katkı sağlanacaktır.



Ayrıca uygulama sayesinde üniversite öğrencileri kamu sektöründe çalışma ortamına dair fikir edineceklerdir. Böyle nitelikli genç işgücünün kamu ve özel sektörde iş tercihinde bulunma sürecine önemli bir katkı sağlanacaktır.

Proje, belirli bölümlerde eğitim alma yahut engelli olma, sosyal destek alma gibi kriterlere göre özel hedef gruplar için çeşitlendirilebilecektir.

Hedef kitlesi tamamen gençlerden oluşan bu programın başlatılmasından takibine ve sonuçlandırılmasına kadar tüm süreçlerde yenilikçi yaklaşımlar çerçevesinde planlamalar hayata geçirilecektir.

Ayrıca program esnasında ve sonunda gençlerin program hakkındaki düşünceleri, şikâyetleri ve önerileri anketler aracılığıyla alınarak sürekli geliştirme sağlanacaktır.

Sosyal Çalışma Programının en önemli hedeflerinden olan eğitimden iş hayatına geçiş sürecine katkı vermek adına

gençlere CV hazırlama, mülakat becerileri, istihdam teşvikleri ve işbaşı eğitim programları gibi konularda iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunulacaktır. Ayrıca çoğu ilk kez para kazanacak bu gençlerin finansal okur-yazarlık gibi eğitimlerle bankacılık işlemleri, tasarruf alışkanlığı kazanma ve kişisel gelişime yatırım gibi hususlarda bilgi sahibi olmaları desteklenebilecektir.



Öğrenciler, ilk defa SÇP'lerle kamu kurum ve kuruluşları tarafından sunulan kamu hizmetlerine katılma fırsatı bulacak ve kamu sektöründe de iş tecrübesi edinebileceklerdir. Bu nedenle Sosyal Çalışma Programı, eğitimden istihdama geçişi destekleyen yeni bir aktif işgücü politikasıdır.

Programların başvuru süreçleri için detaylı kılavuzlar hazırlanacak ve başvurular Kurumumuzun resmi web sitesi üzerinden alınacaktır.

Program sonunda yapılacak görüşmelerle öğrencinin işgücü piyasasına girişinde belirli dezavantajları bulunanlar İş Kulüplerine yönlendirilecektir.

Kamusal hizmetlere gençlerin doğrudan katılımını konu edinen bu programlar ile eğitimden iş hayatına geçişin hızlandırılması desteklenecek; kayıtlı çalışma konusunda gençlerde farkındalık oluşturulacak ve gençlerin kamusal meselelere karşı duyarlılığının artırılması sağlanacaktır.

Dipnotlar

1. Martha Ross and Richard Kazis, Youth Summer Jobs Programs: Aligning Ends and Means " <https://www.brookings.edu/wp-content/uploads/2016/07/Summer-Jobs-Ross-7-12-16.pdf> ", Brookings Institute, 2016



NİTELİKLİ İŞGÜCÜ YETİŞTİRMEDE YENİ DÖNEM: MESLEKİ EĞİTİM VE BECERİ GELİŞTİRME

Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) ile işverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere mesleki eğitim kurslarında teorik ve uygulamalı eğitimin bir arada verileceği yeni bir sistem hayata geçirilmektedir.

İşsizliğe Genel Bakış

İktisat biliminde “süre teorisi” olarak bilinen teoriye göre, uzun süre işsiz kalan kişinin yeteneklerinde azalma olduğu varsayılır ve düşük ücret düzeyinden de olsa işverenler tarafından çalıştırılmak istenmez. Bir başka teori olan “içeridekiler-dışarıdakiler modeline” göre ise yeni işçilerin işe alınıp tecrübe kazandırmanın maliyetinin yüksek olması nedeniyle, firmaların mevcut işçilerinin ücretlerine zam yaparak çalıştırmalarının niteliksiz işçi istihdam etmeye göre daha rasyonel olduğu ileri sürülmektedir.



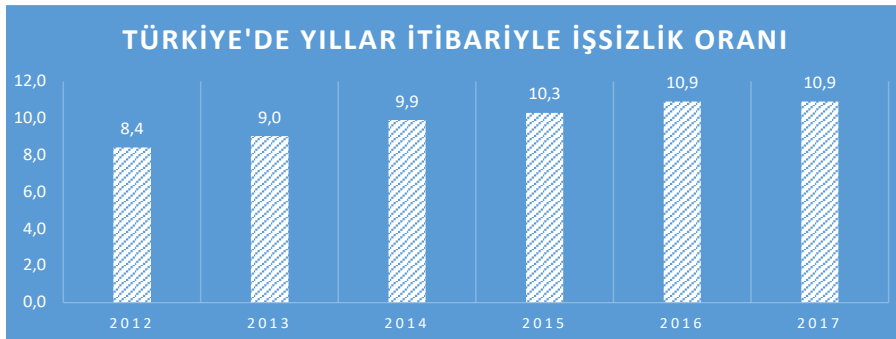
CANER ERKEN
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Uzun süre işsiz kalmış kişilerin iş becerilerinde meydana gelecek azalma ve bunun neticesinde verimliliklerindeki düşüş kişilerin istihdam edilebilme imkânlarını azaltmaktadır. Ayrıca, kişilerin tekrardan işe girme yönündeki umutları zamanla sönmekte ve kişi bu durumdan ruhen ve bedenen olumsuz etkilenmektedir.

Mevcut kaynakların üretime yönlendirilememesi sebebiyle üretimde düşüş ve ülke refahında azalış gibi ekonomik sonuçları olan işsizliğin; işsiz kalan, gelir elde edemeyen, herhangi bir güvencesi olmayan ve hayat standartları düşen kişilerde meydana getirdiği psikolojik, ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların bireysel ve sosyolojik bazda ortaya çıkardığı tahribat da göz ardı edilemez.

Yapısal, dönemsel, teknolojik, mevsimsel gibi birçok farklı türü olan işsizlik, gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ülkelerin en önemli sosyoekonomik sorunlarının başında gelmekte ve tüm ülkelerde bireysel ve toplumsal tehlikeler arz etmektedir. Literatürde sıkça karşımıza çıkan “işsiz” tanımına bakıldığında; kâr karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir işle bağlantısı olmayan kişilerden iş aramak için son dört hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve on beş gün içinde işbaşı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişilerin işsiz olarak değerlendirildiği görülmektedir.¹ Cari ücret karşılığı çalışmaya istekli ve bunun için de fiziken, zihnen ve ruhen elverişli olan; fakat yine de iş bulamayan, işsiz olması kendi iradesi dışındaki sebeplere bağlı olan kişiler toplam işsiz nüfusunu oluşturmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan işsizlik verilerine bakıldığında 2017 yılında ülkemizdeki genel işsizlik oranının yüzde 10,9 olarak gerçekleştiği görülmektedir. 2019-2021 yıllarını kapsayacak olan Yeni Ekonomi Programı’nda işsizlik oranı beklentileri ise 2018 için yüzde 11,3, 2019 için yüzde 12,1, 2020 için yüzde 11,9, 2021 için yüzde 10,8 olarak açıklanmıştır. İşsizliğin çift haneli rakamlardaki bu seyri işsizlikle mücadeleyi çok daha önemli bir gündem maddesi haline getirmiştir.



Tablo 1

Türkiye’de Yıllar İtibariyle İşsizlik Oranı

İşsizlikle Mücadele

Özellikle sanayi devriminden sonra meydana gelen yüksek işsizlik oranları, uygun olmayan çalışma şartları, işçi mağduriyetleri gibi bireysel ve toplumsal sorunlar çalışma hayatını derinden etkilemiş ve işgücü piyasasında denetim mekanizması zaruri hale gelmiştir. İlk örneklerinin İsveç ve İngiltere’de görüldüğü kamu istihdam kurumları, istihdam hizmetlerinin devlet tarafından yerine getirilmesine yardımcı olan, işsizlikle mücadele eden, iş arayan ve işveren eşleştirmesini yapan, istihdamı artırmaya yönelik politikalar üreten ve uygulayan kuruluşlar olarak tüm ülkelerde örgütlenmişlerdir.

İşsizlikle mücadele yöntemleri genel olarak; işsizliğin meydana getirdiği sosyoekonomik sorunları en aza indiren, işsiz kalan işçinin maddi ve manevi çöküşe uğramasını mümkün olduğunca ortadan kaldıran ve bunun için işsizlere işsizlik sigortası, işsizlik yardımı gibi uygulamalarla belirli bir ekonomik güvence sağlayan pasif istihdam politikalarından; emek piyasasındaki yapısal sorunları çözmeye odaklanan, uzun dönemde işsizliğin azaltılmasında, işsizliğin meydana getirdiği sorunların kalıcı olarak çözümünde ve toplumsal refahın

yükselmesinde önem arz eden istihdam teşvikleri, iş bulma yardımı, eğitim programları gibi aktif istihdam politikalarından oluşmaktadır.

Mesleksizliğe Karşı İŞKUR’un Önemi

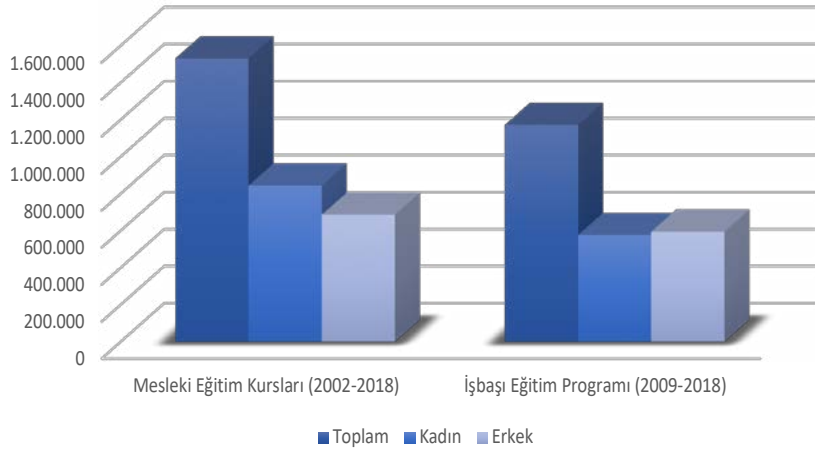
Temel görevi, iş ve işçi bulma konusunda aracılık yapmak olarak belirlenen ve 1946’da İş ve İşçi Bulma Kurumu adıyla faaliyetlerine başlayan Türkiye İş Kurumu; dünyada ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri yakından takip etmek, bu gelişmelere uyum sağlamak ve daha iyi hizmet vermek maksadıyla görev alanını daha kapsamlı hale getirmiştir.



Eğitime katılan kursiyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı ve genel sağlık sigortası primleri ile 77,7 TL cep harçlığı İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Türkiye İş Kurumu 3 bin 922’si İş ve Meslek Danışmanı olmak üzere ülke genelinde 7 bin 869 çalışanıyla birlikte ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına, işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmaktadır. Türkiye İş Kurumu, işsizlikle ve işsizliğin meydana getirdiği sorunlarla mücadelede etkin olarak kullanılan aktif ve pasif istihdam politikaları aracılığıyla istihdamın korunmasında ve artırılmasında, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesinde, işsizliğin azaltılmasında ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasında büyük öneme sahiptir.

İŞKUR tarafından aktif istihdam politikası olarak uygulanan Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarının temelinde işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda kişilerin bilgi ve becerilerinin artırılarak işgücü piyasasına kazandırılması gayesi bulunmaktadır. İşsizlerin niteliklerinin geliştirilmesi ve istihdam edilebilirliklerinin artırılması toplumsal refahın sağlanması için elzemdir. Günümüzde işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmak iş güvencesine sahip olmakla aynı anlama gelmektedir. İş güvencesine sahip olan ve geleceğe güvenle bakan kişilerin bireysel huzuru, toplumsal refah ve huzurun kaynağı olmaktadır.



Şekil 1

Cinsiyet bazında Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programı Yararlanıcıları

Tabloda da görüleceği üzere İŞKUR tarafından 2002 yılından 2018 yılı sonuna kadar 844.869'u kadın olmak üzere 1.531.978 kişi mesleki eğitim kursu kapsamında, 2009 yılından 2018 yılı sonuna kadar 576.983'ü kadın olmak üzere 1.172.286 kişi işbaşı eğitim programı kapsamında eğitime tabi tutulmuşlardır. Bu eğitimler sayesinde kişilerin nitelikleri ve becerileri artırılmış, kişilere mesleki deneyim kazandırılmış, nitelikli işgücüne ulaşmada zorluk çeken işverenlere önemli avantajlar sağlanmış ve kişiler işgücü piyasasına dâhil edilmişlerdir. Kişilerin eğitimlerle mesleki bilgi ve deneyimini artırmak, işgücü piyasasının en önemli sorunlarından birisi olan mesleksizliğin çözümünde ve işverenlerin aradığı kalifiye eleman temininde etkin ve verimli bir uygulamadır.



Teorik ve Uygulamalı Eğitimin Bir Arada Olduğu Yeni Bir Yöntem: MEGİP

İŞKUR'un hâlihazırda uygulamış olduğu aktif istihdam politikaları çerçevesinde 14 Aralık 2017 tarihinde istihdam seferberliği kapsamında gerçekleştirilen "İstihdam Şurası ve Milli İstihdam Seferberliği Ödül Töreni"nde; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Türkiye İş Kurumu ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) arasında Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) imzalanmıştır.

MEGİP ile işverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere Mesleki Eğitim Kurslarında teorik ve uygulamalı eğitimin bir arada verileceği yeni bir sistem hayata geçirilmektedir. Protokolün temel gayesi, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilebilmesi için kamu-özel sektör iş birliğinde teorik ve uygulamalı eğitimlerin birleştirilerek mesleki eğitimlerin düzenlenmesidir.

Teorik eğitim oda/borsa tarafından belirlenen eğitim mekânlarında veya işyerlerinde; uygulamalı eğitim ise işverenlerin talep ettiği sayıdaki kursiyerle talep sahibi işverenin işyerinde gerçekleştirilir. İhtiyaç duyulan nitelikli işgücü, işverenlerin talepleri doğrultusunda oluşturulan eğitim programları doğrultusunda yetiştirilir.

MEGİP kapsamında düzenlenen mesleki eğitimler yüz altmış fiili günü geçmeyecek ve teorik eğitimi içerecek şekilde



uygulanmaktadır. Mesleğin özelliğine göre teorik ve uygulamalı eğitim birbirlerini tamamlayacak şekilde eş zamanlı veya ayrı bir şekilde yürütülmektedir. Mesleki eğitimin bitiminde kursiyerlerin en az yüzde ellisi talepte bulunan işverene ait işyerlerinde veya başka iş yerlerinde işe başlatılır. Eğitim alan, mesleki bilgi ve deneyim kazanan kişilere böylelikle işgücü piyasasının kapıları açılmaktadır.

MEGİP kapsamında düzenlenen mesleki eğitimlerde; eğitici gideri, temrin gideri, kursiyer zaruri gideri ve kursiyer sigorta prim giderleri Kurumumuzca karşılanmaktadır. Eğiticilerin tabi olduğu mevzuat dikkate alınarak ek ders saati ücreti ödemesinin iki katı ödeme yapılabilir. Ayrıca eğitcinin işverenin kendi bünyesinden karşılanması halinde de eğitici gideri karşılanabilir. Temrin gideri ödemesi teorik eğitimlerin gerçekleştiği günler üzerinden hesaplanıp ödenir. Eğitime katılan kursiyerlerin İŞKUR Yönetim Kurulunca belirlenen zaruri gider ödemesi ile eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı ve genel

sağlık sigortası primleri yine Kurumumuzca karşılanmaktadır. Böylece istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizliğin düşürülmesine yönelik uygulanan politikalarda finansal destek sağlanır.

Kursiyerler, mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde eğitime katılmış ise mesleki yeterlilik belgesi, bu belgenin verilemediği mesleklerde eğitime katılmış ise MEB veya üniversite onaylı sertifika elde ederler. Düzenlenen eğitimlerle katılan kişiler hem mesleki nitelik ve deneyim kazanıp hem de belge sahibi olabilirler.

Ayrıca tehlikeli ve çok tehlikeli işlerden olup Bakanlıkça çıkarılacak tebliğlerde belirtilen mesleklerde yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarının gerçekleştireceği sınavlarda başarılı olan kişilerin belge masrafı ile brüt asgari ücretin yarısını geçmemek üzere sınav ücreti İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanır. Böylece yeterli bilgi, beceri ve yetkinlik sahibi olunduğunu gösteren mesleki yeterlilik belgesine sahip olmak isteyen kişilere maddi destek de verilir.

Protokol ile işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde gözlemlene, eğitim verilen kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunulur. Kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını bire bir gözlemleyebilen işverenler, işe almayı planladıkları kursiyerleri istihdam ederek teşviklerden

yararlanabilmektedir. Bu sayede işgücü maliyetleri azalan işverenler rekabet avantajı sağlayabilmektedirler. Ayrıca iş arayan fakat iş tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme imkânına kavuşmakta olduğundan hem iş arayanlar hem de işverenler doğru iş ve doğru işçi bulma imkânı elde etmektedirler.

Oda/borsalar ile İŞKUR İl Müdürlükleri aracılığıyla düzenlenecek eğitimlerde işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikteki işgücünün işverenlerin talepleri doğrultusunda oluşturulacak eğitim programları ile yetiştirilmesi planlanmaktadır.

İL	KURSIYER	İL	KURSIYER	İL	KURSIYER	İL	KURSIYER
ADANA	194	BİLECİK	366	ISPARTA	126	MERSİN	715
AKSARAY	133	BİNGÖL	165	İZMİR	160	MUŞ	128
AMASYA	181	BURSA	917	KIRKLARELİ	143	SAMSUN	228
ANKARA	1032	ESKİŞEHİR	190	KONYA	154	TOKAT	237
ANTALYA	250	GİRESUN	247	MALATYA	280	VAN	138

Tablo 2

MEGİP kapsamında en çok eğitim veren 20 il ve kursiyer sayıları

Tabloda MEGİP kapsamında en çok eğitim veren 20 il gösterilmiştir. 01.08.2018 tarihinden 31.12.2018 tarihine kadar 8.386 kişi MEGİP kapsamında düzenlenen eğitimlerden yararlanmıştır.

Genel Değerlendirme

İşsizlik gibi önemli bir sorunun daha büyük yıkımlara yol açmadan çözüme kavuşturulması ve işsizliğin kalıcı olarak ortadan kaldırılması için yapılan mücadele Kurumumuzun öncelikli görev alanlarından biridir.

İşsizliğin ve mesleksizliğin bireysel ve toplumsal açıdan meydana getirdiği tahribatların kalıcı olarak ortadan kaldırılması, toplumsal huzur ve refahın sürekliliği hedeflerine yönelik olarak İŞKUR verdiği hizmetlerle işgücü piyasasına yön vermeye devam etmektedir.

İŞKUR tarafından düzenlenen aktif istihdam politikaları sayesinde işsizlerin nitelikleri geliştirilmekte, tecrübe eksikliği giderilmekte, işgücü piyasasına uyumları sağlanmakta ve mesleksizliğin meydana getirdiği ekonomik kayıplar telafi edilmektedir. İşverenler ise bu sayede işe almayı planladıkları kişilerin mesleki deneyim ve gelişim kazanmasını gözlemleme fırsatı bulmakta, aradıkları kalifiye eleman ihtiyacını karşılayabilmekte, nitelikli eleman eksikliğini gidermekte ve herhangi bir maliyete katlanmadan potansiyel işçilerini yetiştirme imkânına sahip olmaktadır.

İŞKUR'un ülkemizin her yerinde örgütlenmiş yapısı ve tüm paydaşlarıyla birlikte istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına, işgücü piyasasının talep ettiği nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanmasına, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik çalışmaları azim ve kararlılıkla devam edecektir.

Dipnotlar

1. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html
2. <http://www.bumko.gov.tr/TR,8433/yeni-ekonomi-programi-sunumu-2019-2021.html>

Kaynakça

- <http://www.tuik.gov.tr/Start.do>
- <http://www.bumko.gov.tr/>



ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLAR KAPSAMINDA KADIN VE ENGELLİ İSTİHDAMI

4 eksen ve 7 sektörden oluşan Ulusal İstihdam Stratejisinde dezavantajlı grupların istihdamının artırılması maksadıyla önemli eylem planları hayata geçirilmiş ve uzun vadede dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasına yönelik olarak somut hedefler konulmuştur.

1. Giriş

Sahip oldukları dezavantajlı konumları ya da özellikleri itibarıyla, özel kapsamda değerlendirilmesi gereken ve uygulanacak olan politikaların dezavantajları esas alınarak belirlendiği; hassas, kırılgan olarak da tanımlanan dezavantajlı gruplar; kadınlar, gençler, engelliler ve uzun süreli işsizleri kapsamı altına almaktadır. Söz konusu dezavantajlı durum, fiziki engel, sosyal engel, kültürel değer yargıları ve en önemlisi de işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelik ve vasıflara sahip olamama durumundan kaynaklanabilmektedir.



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

Özel politika gerektiren bu gruplar, herhangi bir yasal engel bulunmamasına karşın, işgücü piyasalarında istenilen düzeyde görünür değildir.

İşgücü piyasalarına uyumları diğer bireylere kıyasla daha zor olan dezavantajlı gruplar, işgücü piyasalarına girdiklerinde de özel çalışma şartlarına haiz olmaları gerekmektedir. Söz konusu grupların istihdama katılmaları, sadece ekonomiye katkıları anlamında değil aynı zamanda insan hakkı kapsamında da değerlendirilmelidir. Sosyal devlet ilkesinin de gereği olarak tüm bireylere tanınacak olan her alanda fırsat eşitliğinin, toplumsal alanda sosyal barış ve dengenin sağlanması bakımından etkili olacaktır. Anayasada tanımlanan sosyal devlet ile “güçsüzleri güçlüler karşısında koruyarak gerçek eşitliği yani sosyal adaleti ve toplumsal dengeyi sağlamakla yükümlü devlet” ifade edilmiştir.

2. Türkiye’de Kadın ve Engellilerin İstihdam Boyutu

Türkiye, özellikle 2000’li yıllardan günümüze, sosyal devlet ve sosyal politikaları uygulayan devletlerden en önemlisi olarak gösterilebilir. Bu kapsamda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının sosyal yardım kalemlerinin ve yararlanıcıların artarak devam etmesi, Türkiye’nin örnek sosyal devlet olma özelliğini kanıtlar niteliktedir. Bu kapsamda ülkelerin refah düzeyinin yükseltilmesinde

ekonomik ve sosyal politikaların tüm bireyleri kapsayıcı ölçüde planlanıp hayata geçirilmesi oldukça mühimdir.

Özel politika gerektiren grupların toplumla bütünleşmesinin ve sosyal içermelerinin hayat bulmasında; kapsayıcı işgücü piyasası politikaları ön plana çıkmaktadır. Sahip oldukları dezavantajı avantaja çevirebilmek, söz konusu grupların ülkelere hem bireysel hem de toplumsal anlamda katkı sunmasını sağlayacaktır.



İşgücü verilerinin şeffaflığı ve her ay açıklanan İŞKUR Temel Göstergeleri; açık işler, işe yerleştirme sayıları, kayıtlı işgücü gibi birçok verinin rahatlıkla ulaşılabilmesini sağlamaktadır.

Türkiye’de işgücüne katılım noktasında nüfusun önemli bir bölümü dışarıda kalmaktadır. İşgücü piyasasının dışında kalan bu grubun büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır. Genel itibarıyla Türkiye’nin işgücü piyasasının yapısı ve profili incelendiğinde 2018 yılı Eylül ayı itibarıyla toplam nüfus içerisinde 15-64 yaş grubunda işgücüne katılım oranı yalnızca yüzde 59,4’tür (TÜİK, 2018). İŞKUR tarafından her yıl yayımlanan Türkiye İşgücü Piyasası Araştırma Raporu’na göre işverenin ihtiyaç duyup eleman temin etmekte zorlandığı, yani açık işler olarak ifade edilen oran yüzde 12,6’dır. Bu kapsamda Türkiye’nin işgücü piyasası profilinde talep ve arz açısından bir uyumsuzluğun olduğu söylenebilir. İşçi niteliğine uygun meslek seçememekte ve işveren de ihtiyaç duyduğu nitelikte işçi bulmakta zorluklar yaşamaktadır.

Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde risk gruplarından birini oluşturan kadınlar, erkeklerle kıyaslandığında her dönem daha az istihdam edilmiş ve daha az işgücüne katılım sergilemiştir. Bu durum çoğu zaman kadınların iş ve hayat dengesinin sağlanamamasından kaynaklanmaktadır. Diğer yandan işveren açısından kadınların doğum izin ve maliyetlerinin yüksek oluşu da onları işgücü piyasası dışına itebilmektedir. Bunların yanı sıra kadınlara biçilen toplumsal roller, özellikle yaşlı ve çocuk bakımı sorumlulukları temelinde cinsiyete dayalı bir iş bölümünün söz konusu olması kadınları işgücü piyasasından alıkoymaktadır.



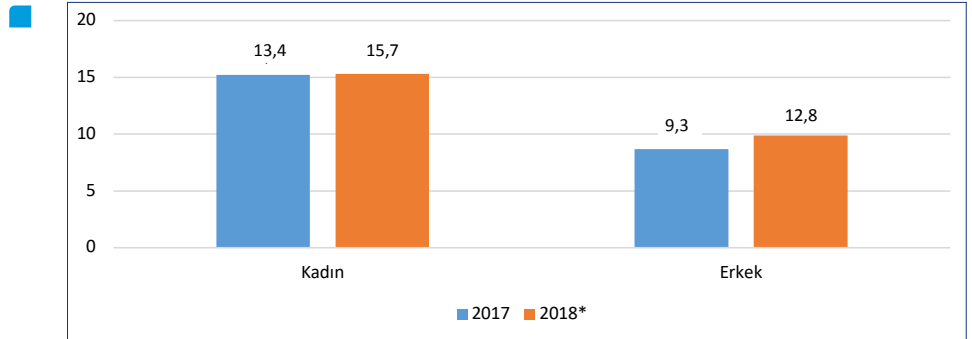
Dezavantajlı grupların içerisinde yer alan kadınların işgücüne katılımları ve istihdam oranları hâlâ istenilen düzeylerde değildir. Ancak yıllar itibarıyla bakıldığında önemli bir iyileşmenin gerçekleştiği söylenebilir.

Türkiye’de işsizlik oranlarına cinsiyet bazında bakıldığında kadın işsizlerin erkek işsizlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Bu kapsamda 2018 yılı Aralık ayı itibarıyla yüzde 15,7 olan kadın işsizlik oranı erkeklerde yüzde 12,8 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ancak 2017 ve 2018 yılları karşılaştırıldığında kadınların işsizlik oranında 2,3’lük bir artış söz konusuken erkeklerde bu oran 3,5 düzeyinde gerçekleşmiştir.

Şekil 1

Türkiye’de Cinsiyet
Bazında İşsizlik Oranları

Kaynak: TÜİK, 2018.



*2017-2018 Yılı Aralık dönemi 15-64 yaş grubu işgücü istatistikleri kullanılmıştır.

Diğer bir dezavantajlı ve özel olarak politika gerektiren grup ise engellilerdir. Sahip oldukları fiziksel durumları ve işgücü piyasasına katılma noktasında yaşadıkları zorluklar, engelli bireylerin adeta çifte engelle karşılaşmalarına neden olmaktadır. Türkiye’de engelli nüfus oranı yüzde 6,9’dur. Türkiye’de genellikle düşük nitelikli işlerde yoğun olarak çalıştırılan engelli bireylerin sahip oldukları eğitim durumları da bu durumu tetiklemektedir. Söz konusu bireylerin işgücüne katılımlarının artırılması, bir yandan toplumun anlamlı bir parçası olduğunu hissetmeleri diğer yandan da sosyal görünürlüklerinin artırılması açısından önemlidir.

		İşgücüne Katılım Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
En az bir engeli olan nüfus	Toplam	22,1	20,1	8,8
	Erkek	35,4	32,0	9,5
	Kadın	12,5	11,6	7,3

Tablo 1

En az Bir Engeli olan Nüfusun İşgücü durumuna göre nüfus oranı, 2011

Kaynak: TÜİK, 2011

Tablo 1 incelendiğinde en az bir engeli olan nüfusun işgücüne katılım oranı yüzde 22,1 ve istihdam oranı yüzde 20,1’dir. Cinsiyet bazında bu oranlara bakıldığında ise engelli kadınların engelli erkeklere oranla daha dezavantajlı bir durumda oldukları söylenebilir. Engelli bireylerin işgücüne katılım oranlarının oldukça sınırlı düzeyde kalması sebebiyle işsizlik oranı da ortalama yüzde 8 düzeyindedir. İstihdam oranları da işgücüne katılım oranları ile paralellik göstererek istihdam edilen engelli erkeklerin oranı engelli kadınların yaklaşık üç katı daha fazladır. Bu durum kadınların çalışma hayatına katılmaları noktasında yaşadıkları ikinci bir dezavantaj olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yıllar	Kadın	Erkek	Toplam
2002	1.033	4.744	5.777
2006	1.547	7.368	8.915
2010	3.736	15.051	18.787
2014	7.473	26.605	34.078
2018	12.687	39.127	51.814

Tablo 2

Yıllar itibarıyla İstihdam edilen Engelli Memur Sayısı

Kaynak: Devlet Personel Başkanlığı, 2018.

Yıllar itibarıyla istihdam edilen engelli memur sayısına bakıldığında ise 2000’li yılların başından itibaren istihdam edilen engelli bireylerin toplam sayısında önemli bir artışın yaşandığı görülmektedir. Ancak istihdam edilen engelli memur sayısında da cinsiyet bazında engelli kadın memurların engelli erkek memurlara kıyasla sayılarının oldukça az olduğu söylenebilir.

Özel sektör işverenlerine çalıştırılan engelli birey bazında verilen sigorta prim teşvikleri, engelli istihdamının artırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. 2018 yılı itibarıyla düzenlenen teşvik uygulamasında İŞKUR’a kayıtlı olarak işe alınan her engelli sigortalı birey için 18 aya kadar uzatılan sigorta prim teşvikleri, engelli istihdamına yönelik olarak atılan adımlardan biridir.



İŞKUR, Mesleki Eğitim Kursları, Girişimcilik Eğitimleri ve İşbaşı Eğitim Programları kapsamında aktif istihdam politikaları aracılığıyla dezavantajlı grupların istihdamına katkılar sunmaktadır.

Türkiye'nin son yıllarda yakaladığı ekonomik büyüme performansında hiç kuşkusuz istihdam oranlarının artmasının da önemli payı bulunmaktadır. Bu kapsamda Türkiye'nin istihdam ve işgücü potansiyelini derinden etkileyecek ve söz konusu alanlardaki problemlere ivedilikle çözüm sunacak olan ve uzun vadede de işgücü piyasalarının itici kuvveti olma özelliğini taşıyan en önemli yol haritası "Ulusal İstihdam Stratejisi"dir. 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi, Türkiye'nin işgücü piyasaları ile ilgili olarak karar verme noktasında tüm paydaşların sürece katılımının sağlanması açısından oldukça mühim bir belge olma özelliği taşımaktadır.

4 eksen ve 7 sektörden oluşan Ulusal İstihdam Stratejisi'nde dezavantajlı grupların istihdamının artırılması maksadıyla önemli eylem planları hayata geçirilmiş ve uzun vadede dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasına yönelik olarak somut hedefler konulmuştur.

Kadınların istihdamda uzun soluklu kalabilmeleri ve işgücüne katılımlarını kolaylaştıracak olan çocuk bakım hizmetlerinin hayata geçirilmesi, kadınların hayat boyu öğrenme konusunda farkındalıklarının geliştirilmesi ve mesleki becerilerinin artırılması hususunda söz konusu strateji belgesinde dikkat çeken eylem planlarının yer aldığı söylenebilir. Bunların yanı sıra kadın girişimciliğinin desteklenmesine yönelik olarak bu konuda kadınları özendirici ve teşvik edici faaliyetlerin hayata geçirilmesi sağlanacaktır (ÜİS, 2017).

Diğer yandan Ulusal İstihdam Stratejisi, engellilerin de çalışma hayatını kolaylaştırıcı ve işgücüne katılım oranlarının artırılması noktasında somut eylem planlarının ve hedeflerinin yer aldığı görülmektedir. Özellikle engellilerin istihdamının artırılmasında mesleki rehabilitasyonun önemine dikkat çekilerek engellilere yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve kendi işini kurmak isteyen engellilere yönelik hibe destek programlarının hayata geçirilmesi sağlanacaktır. Engellilerin eğitiminin desteklenmesi maksadıyla uzaktan eğitim programlarının engelli bireylere yönelik olarak geliştirilmesi sağlanacaktır (ÜİS, 2017).

Hiç kuşkusuz Türkiye'de işçi ve işverenin buluşması noktasında İŞKUR'un benimsemiş olduğu misyon göz ardı edilemeyecek niteliktedir. Nitekim işgücü

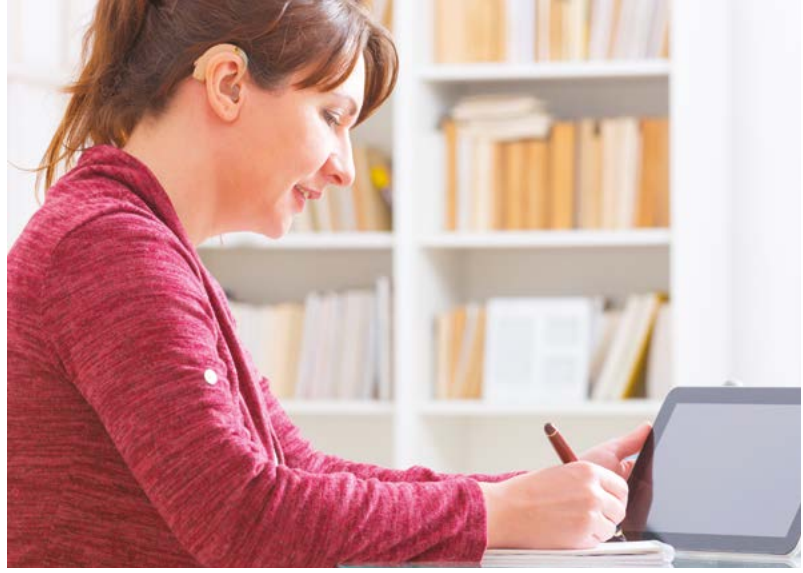
verilerinin şeffaflığı ve her ay açıklanan İŞKUR Temel Göstergeler verileri, açık işler, işe yerleştirme oranları, kayıtlı işgücü ve kayıtlı işsiz gibi birçok verinin rahatlıkla ulaşılabilmesini sağlamaktadır.

İŞKUR tarafından 2018’de işe yerleştirilen toplam kişi sayısı 1 milyon 247 bin 188’dir. Cinsiyete göre işe yerleştirmede ise kadınların oranı 34,9’dur.

3. Sonuç

Dezavantajlı gruplar veya özel politika gerektiren grupların istihdama ve işgücüne katılımlarının sağlanabilmesi için diğer bireylerden farklı olarak özel politika ve uygulamalara ihtiyaç duyulmaktadır. Dezavantajlı bireyler, diğer bireylere kıyasla işsizlik riskiyle daha sık karşılaşmaktadır. Bu durum söz konusu grupların uzun vadede yoksulluk ve sosyal dışlanma ile yüzleşmelerine neden olmaktadır. Diğer yandan dezavantajlı grupların istihdama katılımlarının pozitif yönlü olması durumunda sunacağı ekonomik ve sosyal katkı göz ardı edilemeyecek düzeydedir.

Kadınların işgücü piyasasında daha görünür hale gelmeleri, mevcut politika ve uygulamalarla birlikte yıllar bazında önemli bir artışı yaşandığı tartışılmaz bir gerçektir. Çünkü kadınların iş-hayat dengesinin uyumlaştırılması hususunda hayata geçirilen politikalar, kadınları daha üretken bireyler



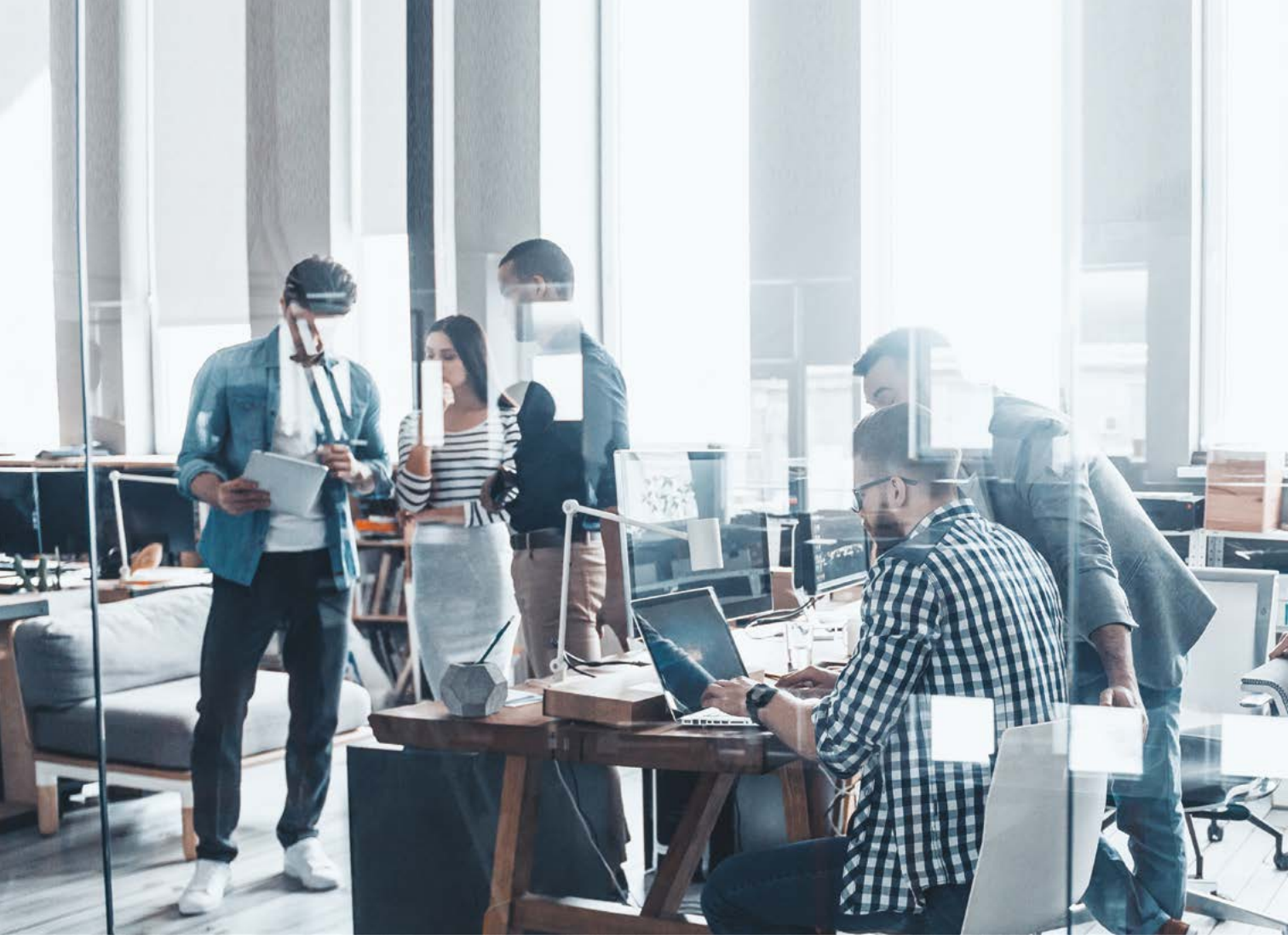
haline dönüştürmektedir. TÜİK verilerine göre yaklaşık olarak 1.5 milyon kadın bakım sorumlulukları nedeniyle işgücüne katılmıyor ya da işgücü piyasasından çekilmeyi tercih ediyor. Bu kapsamda bakım sorumluluklarının kreş ve bakım merkezlerine verilmesi kadınların işgücü piyasasına daha aktif katılmalarını sağlayacaktır. Diğer yandan eğitim durumlarına göre kadınların işgücüne katılımları incelendiğinde yükseköğretim mezunlarının oranı yaklaşık olarak yüzde 80 düzeylerindedir. Yani, kadınların eğitim seviyesinin ve niteliğinin artması, kadınların işgücü piyasasının vazgeçilemeyecek bireyleri haline dönüşmesini sağlayacaktır.

Diğer yandan engelli bireylerin istihdamının artırılması; eğitim düzeylerinin yükselmesi, çalışma ortamlarının engel durumlarına göre dizayn edilebilmesi ve mesleki beceri kazanmaları ile

doğrudan bağlantılıdır. Ayrıca hem diğer dezavantajlı gruplar için hem de özel sektörde engelli bireylere daha kolay iş bulma fırsatları sunabilmek adına, İş ve Meslek Danışmanlığı ve iş bulma hizmetlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Aynı zamanda engelli bireylerin engel durumlarına göre hangi işleri yapabilecekleri noktasında tespitler yapılarak bu kapsamda eğitim programlarına yönlendirilmeleri sağlanmalıdır.

Kaynakça

- Devlet Personel Başkanlığı. (2018). Engelli Personel İstatistikleri.
- İŞKUR. (2018). İŞKUR Temel Göstergeleri.
- İŞKUR. (2018). İŞKUR Temel Göstergeleri.
- İŞKUR. (2017). İŞKUR Faaliyet Raporu.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017). İşgücü İstatistikleri.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2011). Engelli İstatistikleri
- Ulusal İstihdam Stratejisi (UİS). (2017). 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi/ 2017-2019 Eylem Planları.



İŞE İLK ADIM PROJESİ

Nitelikli işgücü talebinde bulunan işverenlerin de aradığı özelliklere sahip elemanların istihdam edilebilmelerini sağlama gayesiyle “İşe İlk Adım Projesi” yürürlüğe girmiştir.

Giriş

Küreselleşme süreci ile birlikte son yıllarda daha çok gündeme gelen işsizlik, tüm ülkelerde özellikle gençleri ziyadesiyle etkilemektedir. Genç işsizliği, sadece Türkiye’nin değil günümüzde hemen her ülkenin karşılaştığı önemli bir makroekonomik sorun olarak görülmektedir. Gençlerin meslek edinmeleri ve aktif istihdama katılmaları, bu bireylerin sosyal kimliğini şekillendirmeleri; öz güven, öz saygı ve bağımsızlık elde etmeleri; hayatlarını, sosyoekonomik ve politik vatandaşlıklarını düzenlemeleri için kayda değer bir öneme sahiptir.

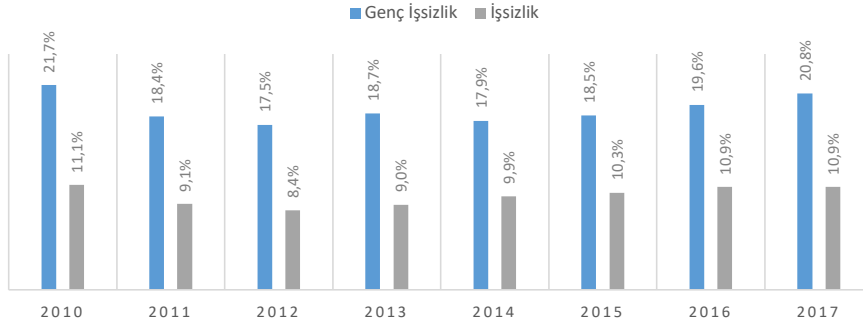


HALİME KARAKAYA
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Genç işsizlik oranının, toplam işsizlik ve yetişkin işsizliği oranları ile karşılaştırılması, genç işsizliği sorununun ciddiyeti hakkında genel bir fikir vermektedir. Buna göre, 2017 yılı itibarıyla dünyada ortalama işsizlik oranı %5,5 iken genç işsizlik oranı %12,6 ile toplam işsizlik oranının iki katından fazladır.

Türkiye'deki genç işsizliğiyle ilgili temel göstergeler de dünya genelindeki durumdan farklı değildir. Türkiye'de, 2017 yılı itibarıyla toplam işsizlik oranı %10,9 iken genç işsizlik oranı %20,8 ile toplam işsizlik oranının yaklaşık iki katıdır. Bu veriler, işsizliğin büyük oranda gençleri etkilediğini ve söz konusu durumla Türkiye'nin de karşı karşıya olduğunu açıkça göstermektedir.

AB28 ülkeleri ile karşılaştırdığında Türkiye genç işsizlik oranları açısından pek çok AB üyesi ülkeye kıyasla daha iyi durumdadır. Örneğin, 2017 yılı için 15-24 yaş arası işsizlik oranları Fransa'da %22,1, İtalya'da %34,7, İspanya'da %38,8 olarak gerçekleşmiştir.



Şekil 1

Türkiye'de Yıllar İtibarıyla İşsizlik ve Genç İşsizlik Oranları

Kaynak: TÜİK

Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde genç nüfusun toplam nüfus içindeki oranı incelendiğinde, en yüksek genç nüfus oranına sahip ülkenin Türkiye olduğu görülmektedir. Gün geçtikçe yaşlanan, dolayısıyla yaşlılık krizine giren AB ülkelerine karşılık genç bir nüfusa sahip Türkiye, bu bağlamda ayırt edici bir avantaja sahiptir. Ancak bu potansiyelin ekonomi adına bir güce dönüşebilmesi için gençliğin potansiyelinden istifade edebilmek ve onları belirli bir işte istihdam etmek şarttır. Genç nüfusa sahip olmak dinamik ve yenilikçi bir yapıya sahip olmak ile eş değer düşünülmekte; dolayısıyla ülke ekonomisinin kalkınmasının motive edici gücü olarak değerlendirilmektedir.

İşgücü piyasasına ilk kez dâhil olan 15-29 yaş grubu gençler, mesleki anlamda tecrübesiz olmaları nedeniyle çoğu zaman işverenler tarafından ek maliyet olarak değerlendirilmekte ve tercih edilmemektedir. Ayrıca gençlerin işgücü piyasasını yeterince tanımamaları, iş arama becerileri bakımından zayıf olmaları, eğitim-istihdam bağlantısının güçlü bir şekilde kurulamaması gibi nedenlerle genç işsizlik oranları genel işsizlik oranlarından daha yüksek gerçekleşmektedir. Bu durum, işgücü piyasasına girişte yaşadıkları zorluklar ve sürdürülebilir bir şekilde istihdam edilebilmeleri açısından gençlerin dezavantajlı, kırılgan ve özel politika gerektiren gruplar arasında sayılmasına neden olmaktadır.

Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ve İŞKUR

Genç işsizliğiyle mücadele kapsamında ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'a çok mühim görevler düşmektedir. Dezavantajlı gruplar arasında yer alan gençlerin sürdürülebilir bir şekilde istihdam edilmesi ve genç işsizliğin önlenmesine yönelik olarak Kurumumuz tarafından Aktif İşgücü Hizmetleri kapsamında; Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlar düzenlenmektedir. Ayrıca gençler için danışmanlık hizmetleri ve İş Kulüpleri aracılığıyla iş arama destekleri verilmektedir.

Tablo 1

Aktif Programlardan
Yararlanan Gençlerin
Sayısı

Yararlanıcı (15-29 Yaş)	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
MEK	142.357	87.827	67.426	90.929	59.460	53.406	55.508
İEP	24.300	48.211	44.811	120.153	172.299	219.566	221.638
GEP	10.662	10.279	13.075	15.678	26.012	35.424	32.437
TOPLAM	177.319	146.317	125.312	226.760	257.771	308.396	309.583

Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak maksadıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek danışmanlarının iş yeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda 2009 yılından beri İşbaşı Eğitim Programları düzenlenmektedir.¹ Tablo 1'de görüldüğü üzere katılımcı sayısı yıllar itibarıyla önemli artışlar göstermiştir.



İşe İlk Adım Projesi

İşbaşı Eğitim Programlarının temel gayesi, mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Bir diğer gayesi ise nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri iş yerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunmaktır. Bu sayede, iş arayan ancak deneyimi olmadığı için iş bulamayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme imkânına kavuşmakta olduğundan hem iş arayanlar hem de işverenler doğru iş ve doğru işçi bulma imkânı elde etmektedirler.

Zaman içerisinde gelişen teknoloji, değişen ekonomik şartlar ve işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda İşbaşı Eğitim Programlarında sektör, meslek, yaş ve cinsiyet bazlı farklı projeler geliştirilmiştir. Bu kapsamda, Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük İcraat Programı ile yüksekokul veya fakültelerden mezun olan 18-29 yaş aralığındaki gençlerin işgücü piyasasında kalıcı istihdamlarının sağlanması



ve nitelikli işgücü talebinde bulunan işverenlerin de aradığı özelliklere sahip elemanları istihdam edebilmelerini sağlamak maksadıyla “İşe İlk Adım Projesi” yürürlüğe girmiştir.



İşe İlk Adım Projesine katılan gençlerin en az bir buçuk yıl kesintisiz istihdamda kalmaları sağlanacaktır.

Proje kapsamında düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları sonrasında, işverenlerden katılımcıları mevcut İşbaşı Eğitim Programlarındaki gibi program süresi kadar istihdam etmeleri talep edilir. Zorunlu istihdam süresinden sonra ise on iki ay süreyle işverenlerin bu kişileri istihdam etmeleri teşvik edilerek programa katılan gençlerin bir buçuk yıla kadar istihdamda kalmaları hedeflenmektedir.

Proje kapsamındaki İşbaşı Eğitim Programları, en fazla altı ay olarak düzenlenir ve işverenlerden en az yüzde elli istihdam taahhüdü alınır. Tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme modül süresine bağlı olarak asgari modül süresi altı ayı geçen programlarda

altı aydan fazla program süresi belirlenebilir. Geleceğin meslekleri ve muhabirlik ile ilgili mesleklerde ise dokuz aya kadar program düzenlenmesi mümkündür. Program süresinin 6 aydan fazla olduğu durumlarda on iki ay isteğe bağlı istihdam sözleşmesi yapılması halinde zorunlu istihdam desteği en fazla altı ay uygulanır. Zorunlu istihdam sürecinden sonra on iki ay istihdam taahhüdü verilen ve altı aydan daha az süren İşbaşı Eğitim Programlarında ise zorunlu istihdam süreci program süresi kadar uygulanacağından ücret desteği de bu süre kadar verilir.

Programın ¼'lik süresinin sonunda programa devam eden katılımcıların en az yüzde ellisinin otuz gün içerisinde aynı meslekte; en az fiili program süresi kadar işveren tarafından aynı işyerinde istihdam edilmesi zorunluluğu bulunur. ¼'lik sürenin sonunda istihdam yükümlülüğü doğar ve program sonunda katılımcı kalmamış olsa dahi işveren için istihdam yükümlülüğü doğmuş olur. Zorunlu ve isteğe bağlı istihdam süreçlerinde destekten faydalanılabilmesi için sigortalının kesintisiz istihdam edilmesi gerekmektedir. İstihdamı kesintiye uğratacak şekilde eksik prim gün bildiriminde bulunan işverenler ilgili ayda söz konusu katılımcı için destekten faydalanamamaktadır.

Zorunlu istihdam sürecinde ödenecek ücretin, net asgari ücretin %50'sine karşılık gelen tutarı İŞKUR tarafından karşılanır. Zorunlu istihdam sürecinden sonra işveren tarafından on iki ay süreyle (isteğe bağlı istihdam süreci) bu kişileri istihdam etmeye devam edeceğine dair taahhüt verilmesi ve İl Müdürlüğü ile yeni bir sözleşme imzalanması durumunda istihdam edilecek bu kişiler için on iki ay süresince net asgari ücretin %25'i karşılanmaya devam edilir.



**Zorunlu istihdam sürecinde
ödenecek ücretin, net
asgari ücretin %50'sine
karşılık gelen tutarı İŞKUR
tarafından karşılanır.**

Katılımcılara günlük 77,7 TL (öğrenciler için 58,27 TL, işsizlik ödeneği alanlar için 38,85 TL) zaruri gider ödemesi İŞKUR tarafından yapılır. Geleceğin meslekleri olarak belirlenen mesleklerde düzenlenen programlarda katılımcılara 85 TL zaruri gider ödenmektedir. Ayrıca program süresince katılımcılar için genel sağlık sigortası ve meslek hastalıkları sigorta primleri İŞKUR tarafından ödenir.

İsteğe bağlı istihdam sürecinde verilecek destekten faydalanabilmek için zorunlu istihdam sürecinden sonra 45 gün içerisinde işveren ile il müdürlüğü arasında destekten yararlanacak kişi sayısı, destek süresi, destek miktarı vb. hususları içeren İsteğe Bağlı İstihdam Sözleşmesi imzalanmalıdır.

İstihdamın korunması ve artırılması hedefine uygun olarak işverenlerin programdan faydalandıkları süre boyunca çalışan sayılarını korumaları beklenmektedir. Bu nedenle işverenler, programın bittiği tarihteki fiili çalışan sayısına eşit veya bu sayıdan fazla sigortalı çalıştırdıkları aylarda destekten faydalanabilmektedir.

Proje 01/08/2018 yılında yürürlüğe girmiş olup Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük İcraat programı belirlenen 5 bin gencimizin projeden

faýdalandırılması hedefi başarıyla tamamlanmıştır. Projenin kamuoyundan büyük ilgi görmesi ve ilk 100 günde elde edilen başarılar, ikinci 100 günlük planda da yer almasına vesile olmuştur. 01/08/2018 – 30/11/2018 tarihleri arasında toplam 5 bin 357 program açılmış olup 9 bin 779 katılımcı gencimiz programlardan faydalandırılmıştır. Tablo 2’de proje kapsamında en başarılı on il ve bu illerde açılan program ve katılımcı sayıları verilmiştir.

İl	Açılan Program Sayısı	Katılımcı Sayısı	İl	Açılan Program Sayısı	Katılımcı Sayısı
İSTANBUL	478	1223	ADANA	340	497
ANKARA	478	1101	ANTALYA	177	253
SAMSUN	442	929	BURSA	177	252
İZMİR	299	546	AYDIN	199	238
KOCAELİ	298	501	DENİZLİ	127	237

Tablo 2

İşe İlk Adım Projesinden Yararlanan Katılımcı Sayıları

** İŞKUR Portal Verileri*

Sonuç ve Değerlendirme

Gençler, ülkeleri için her zaman en değerli beşeri sermaye olma niteliğindedir. Gençlerin işsizlik sorunu da genel işsizlik nedenlerinden doğan bir yapıda görünmesine rağmen, kendine has birtakım özellikleri ve yine kendine has birtakım çözümleyici politikalar geliştirilmesi gereken bir olgudur. Türkiye’nin en büyük doğal zenginliği olan genç ve dinamik nüfusunun ülke kalkınmasında belirleyici bir unsur olması için işgücü piyasasına kazandırılmaları şarttır.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, sunduğu çağdaş hizmetler ile işgücü piyasasında etkin ve fonksiyonel bir role sahiptir. İşsizliğin türüne göre ve bu sorundan en fazla etkilenen gruplara yönelik bazı özel istihdam politikalarının geliştirilmesine duyulan ihtiyaçlar doğrultusunda Cumhurbaşkanımız tarafından açıklanan eylem planları Kurumumuz tarafından başarıyla yürütülmektedir. Özellikle 18-29 yaş aralığında fakülte veya yüksekokul mezunu beceri ve nitelik bakımından donanımlı gençlerimizin niteliklerine uygun doğru işlerle eşleşmeleri işgücü piyasasına genç işsizliğin azalmasına katkı sunacaktır.

Dipnotlar

1. Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği

Kaynakça:

- Emre YILDIZ, Eğitimde ve İstihdamda Yer Almayan Gençler (NEET): Avrupa Birliği Gençlik Garanti Programı Ve Türkiye İçin Öneriler, Uzmanlık Tezi, Ankara 2016
- Funda ÇONDUR – Mehmet BÖLÜKBAŞI, Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme, Amme İdaresi Dergisi, Ankara, 2, 2014, 77-93
- Davuthan GÜNAYDIN- Murat ÇETİN, Genç İşsizliğin Temek Makroekonomik Belirleyicileri, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı 22, 2015, Sayfa 17-34
- İşe İlk Adım Projesi Uygulama Usul ve Esasları



2018 HEDEFLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

İŞKUR, özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere birey ve ihtiyaç odaklı, istihdam artırıcı nitelikli hizmetler gibi unsurları içinde barındıran ve vatandaş memnuniyeti vurgusunu ön plana çıkaracak şekilde “Yeni Bir Hizmet Sunum Anlayışının Hayata Geçirilmesi” fikrini kurumsal düzeyde gaye edinmiştir.

Hedeflerle Yönetim, bir kurumda görev alan her kademedeki kişinin katılımını ve kurum yöneticisinin tam desteğini içeren sonuç almaya yönelik çabaların bütünüdür.

Bu kapsamda İŞKUR, stratejik planında yer alan hedeflerin gerçekleştirilmesi maksadıyla 2010 yılından itibaren Hedeflerle Yönetim anlayışını benimsemiştir.



MERVE GÜÇLÜOĞLU
İSTİHDAM UZMANI

Bu süreçte hedef gerçekleştirmelerinin izlenmesi ve değerlendirilmesine dair bir sistem oluşturulmuş ve Genel Müdürlüğümüz tarafından yıl içinde düzenli aralıklarla hedef gerçekleştirmelerinin takibi yapılmaya başlanmıştır.

2010 yılından itibaren hedefler incelenecek olursa; 2010 yılında 2, 2011 yılında 9, 2012 yılında 12, 2013 yılında 14, 2014 yılında 24, 2015-2017 yıllarında 9 ve en son olarak 2018 yılında 3 ana kategoride toplam 23 hedef belirlenmiştir.

2018 yılında İŞKUR, özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere birey ve ihtiyaç odaklı, istihdam artırıcı nitelikli hizmetler gibi unsurları içinde barındıran vatandaş memnuniyeti vurgusunu ön plana çıkaracak şekilde yeni bir hizmet sunum anlayışının hayata geçirilmesini kurumsal düzeyde hedef kabul etmiştir. Söz konusu hedefin gerçekleşmesine ve hedeflerle yönetim anlayışının etkinleştirilmesine hizmet edeceği değerlendirilen niceliğin yanı sıra, ölçülebilir düzeyde niteliksel gerçekleştirmeleri de ön plana çıkaracak hususlara dikkat çekilmiştir.

2018 hedeflerinin takibi için Genel Müdürlüğümüz bünyesinde Hedef Komisyonu oluşturulmuş, İl Müdürlüklerimizden bizzat İl Müdürlerimiz yetkilendirilmiştir. Verilerin açıklanmasını takiben Hedef Komisyonu tarafından hazırlanan genel değerlendirme raporuna istinaden Genel Müdürümüz başkanlığında İl Müdürlükleri ile video konferans toplantıları aracılığıyla süreç yakından takip edilmiştir. Ayrıca Hedef Komisyonu öncülüğünde 14 il ziyaret edilmiş, sorun ve çözüm önerileri istişare edilmiştir.

2018 hedefleri 3 ana kategori altında toplanmıştır. Birinci kategori olan işe yerleştirme kategorisinde ana hedef; özel sektör işe yerleştirme hedefi olup alt hedefler; kadın, genç, engelli, uzun süreli işsiz, işsizlik ödeneği (İÖ) yararlanıcısı ve yükseköğretim mezunu işe yerleştirme olmak üzere toplam 7 hedeften oluşmaktadır.

Kategori 1: İşe Yerleştirme		
İŞE YERLEŞTİRME HİZMETLERİ	Özel Sektör İşe Yerleştirme S.	1 milyon 250 bin
	Kadın İşe Yerleştirme S.	450 bin
	Genç (15-24) İşe Yerleştirme S.	450 bin
	Engelli İşe Yerleştirme S.	75 bin
	Uzun Süreli İşsiz İşe Yerleştirme S.	125 bin
	İşsizlik Ödeneği Yararlanıcısı İşe Yerleştirme S.	100 bin
	Yükseköğretim Mezunu İşe Yerleştirme S.	200 bin

Kategori 1
İşe Yerleştirme

2018 yılı işe yerleştirme kategorisi başlığında; 450 bin kadın, 450 bin genç, 75 bin engelli, 125 bin uzun süreli işsiz, 100 bin işsizlik ödeneği yararlanıcısı, 200 bin yükseköğretim mezunu olmak üzere toplamda 1 milyon 250 bin kişinin özel sektörde işe yerleştirilmesi hedeflenmiştir.

İkinci kategori olan Danışmanlık Hizmetleri kategorisinde ana hedef; danışmanlık kapsamında yapılan görüşme olup alt hedefler; kadın, genç, engelli, uzun süreli işsiz, işsizlik ödeneği (İÖ) yararlanıcısı danışan sayısı, eğitim-öğretim kurumu ziyareti ve ziyaret edilen işyeri sayısı olmak üzere toplam 8 hedeften oluşmaktadır.

Kategori 2

Danışmanlık Hizmetleri

Kategori 2: Danışmanlık Hizmetleri		
DANIŞMANLIK HİZMETLERİ	Bireysel Görüşme S.	4 milyon
	Kadın Danışan S.	1 milyon 500 bin
	Genç (15-24) Danışan S.	1 milyon 300 bin
	Engelli Danışan S.	100 bin
	Uzun Süreli İşsiz Danışan S.	250 bin
	İşsizlik Ödeneği Yararlanıcısı Danışan S.	400 bin
	Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyareti Sayısı Danışan S.	25 bin
	Ziyaret Edilen İşyeri Sayısı Danışan S.	400 bin

Danışmanlık hizmetleri kategorisi başlığında; 1 milyon 500 bin kadın, 1 milyon 300 bin genç, 100 bin engelli, 250 bin uzun süreli işsiz, 400 bin işsizlik ödeneği yararlanıcısı olmak üzere toplamda 4 milyon bireysel görüşme hedefine ilave olarak 25 bin eğitim-öğretim kurumu ziyareti, 400 bin farklı işyerinin ziyaret edilmesi hedeflenmiştir.

Üçüncü kategori olan Aktif İşgücü Programları kategorisinde ana hedefler Mesleki Eğitim Kursu (MEK), İşbaşı Eğitim Programı (İEP), Girişimcilik Eğitim Programı (GEP) katılımcı sayısı olup alt hedefler; istihdam garantili MEK, genç MEK, imalat İEP, genç İEP ve engelli İEP olmak üzere toplam 8 hedeften oluşmaktadır.

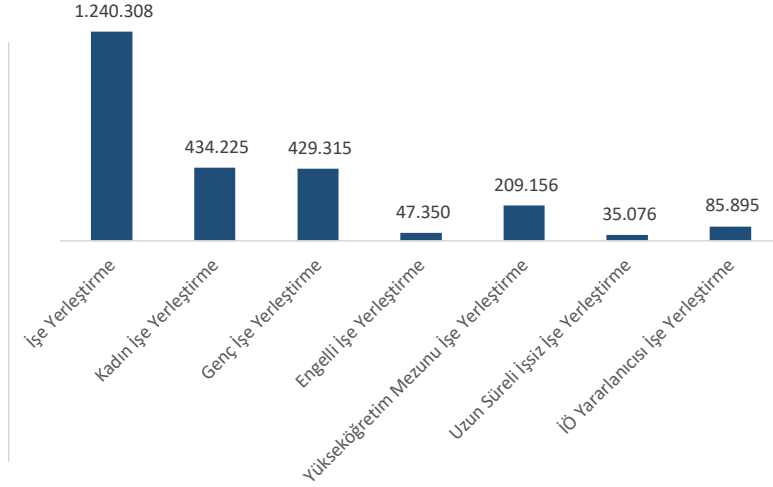
Kategori 3

Aktif İşgücü Programları

Kategori 3: Aktif İşgücü Programları		
AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI	Mesleki Eğitim Kursu (MEK) Kursiyer S.	80 bin
	İstihdam Garantili MEK Kursiyer S.	50 bin
	Genç (15-29) MEK Kursiyer S.	40 bin
	İşbaşı Eğitim Programı Kursiyer S.	300 bin
	İmalat Sektöründe İEP Kursiyer S.	120 bin
	Genç (15-29) İEP Kursiyer S.	240 bin
	Engelli İEP Kursiyer S.	10 bin
	Girişimci Eğitim Programı (GEP) Kursiyer S.	100 bin

Aktif İşgücü Programları kategorisi başlığında; 80 bin kişinin MEK'e, 50 bin kişinin istihdam garantili MEK'e, 40 bin gencin MEK'e, 300 bin kişinin İEP'e, 120 bin kişinin imalat sektöründe yapılan İEP'e, 240 bin gencin İEP'e, 10 bin engellinin İEP'e, 100 bin kişinin GEP'e katılması hedeflenmiştir.

2018 Hedeflerinin Analizi



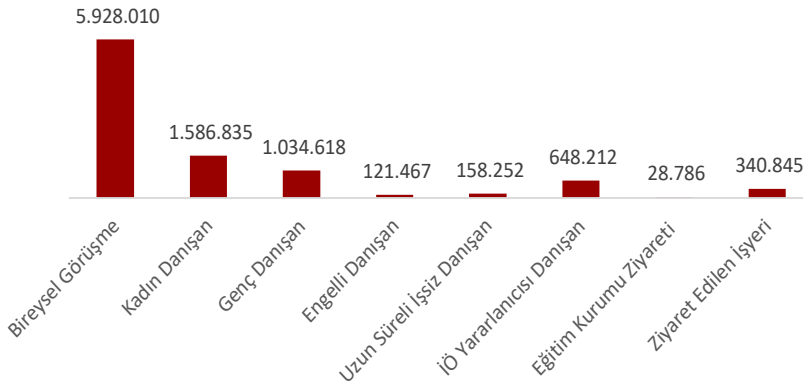
Grafik 1

2018 yılı İşe Yerleştirme
Kategorisi Hedef
Gerçekleşmeleri

2018 yılında özel sektörde işe yerleştirme sayısı 1 milyon 240 bin 308 olup işe yerleştirilen kişilerin 434 bin 225'i kadın, 429 bin 315'i genç ve 209 bin 156'sı yükseköğretim mezunudur.

İşe yerleştirme kategorisinin genel olarak hedef gerçekleştirmeleri oldukça yüksektir. Engelli ve uzun süreli işsizlerin işe yerleştirilmesi hedeflerinin nispeten düşük seyretmesinin nedeni bu gruptaki kişilerin işgücü piyasasına uyumu noktasında zorluklar çekilmesidir. Ancak hedef olarak Kurum önceliğine alınmasıyla güzel bir algı oluşturulmuş ve bu gruplara verilen hizmet kalitesinin arttığı görülmüştür.

Özel sektör işe yerleştirme hedefi il bazlı incelendiğinde; 50 il %100'ün üzerinde performans sergilemiştir.



Grafik 2

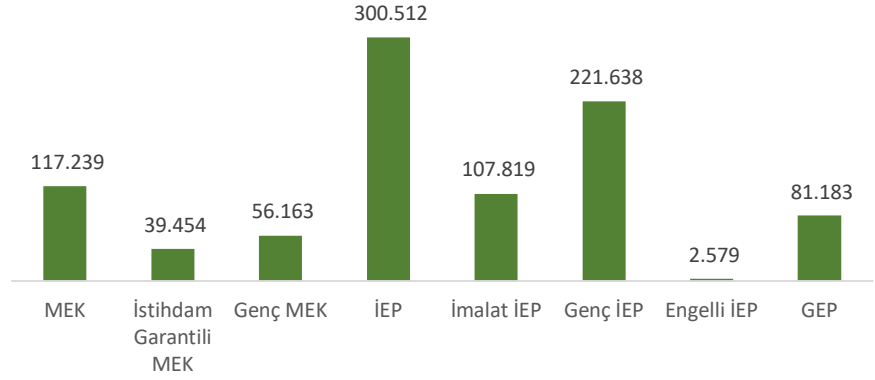
2018 yılı Danışmanlık
Hizmetleri Kategorisi
Hedef Gerçekleşmeleri

Danışmanlık hizmetleri kategorisinin hedefleri incelendiğinde; 1 milyon 586 bin 835 kadın, 1 milyon 34 bin 618 genç, 121 bin 467 engelli, 158 bin 252 uzun süreli işsiz, 648 bin 212 işsizlik ödeneği (İÖ) yararlanıcısı farklı danışan ile toplamda 5 milyon 928 bin 10 bireysel görüşme yapılmıştır. Ayrıca 28 bin 786 eğitim kurumu ziyareti ve 340 bin 845 farklı iş yeri ziyaret edilmiştir.

Bu dönem itibarıyla bireysel görüşme, kadın danışan, engelli danışan, işsizlik ödeneği (İÖ) yararlanıcısı danışan, eğitim kurumu ziyaretinde yıllık hedef tamamlanmıştır. İl bazlı bireysel görüşme hedefi incelendiğinde 80 il %100'ün üzerinde gerçekleşme sağlamıştır.

Grafik 3

2018 Yılı Aktif İşgücü Programları Kategorisi Hedef Gerçekleşmeleri



Aktif İşgücü Programları kategorisi hedefleri ilgili dönem için incelendiğinde; 117 bin 239 MEK, 300 bin 512 İEP, 81 bin 183 GEP katılımcısı programlardan faydalanmıştır.

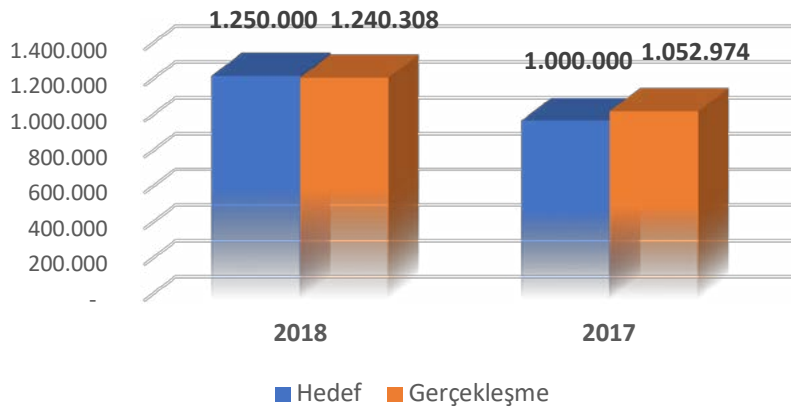
MEK hedefi % 147 ile yıllık hedefin üzerinde gerçekleşmiştir. İEP hedefi % 100 oranında gerçekleştirilerek hedef yakalanmıştır.

2018- 2017 Yıllarının Karşılaştırılması

2017-2018 yılları için 2 ortak hedef rakam incelendiğinde; özel sektörde işe yerleştirme hedefi 2017 yılında 1 milyon, 2018 yılında 1 milyon 250 bin olarak belirlenmiştir. Danışmanlık kapsamında yapılan bireysel görüşme 2017 yılında 3 milyon 600 bin iken 2018 yılında 4 milyon hedeflenmiştir.

Grafik 4

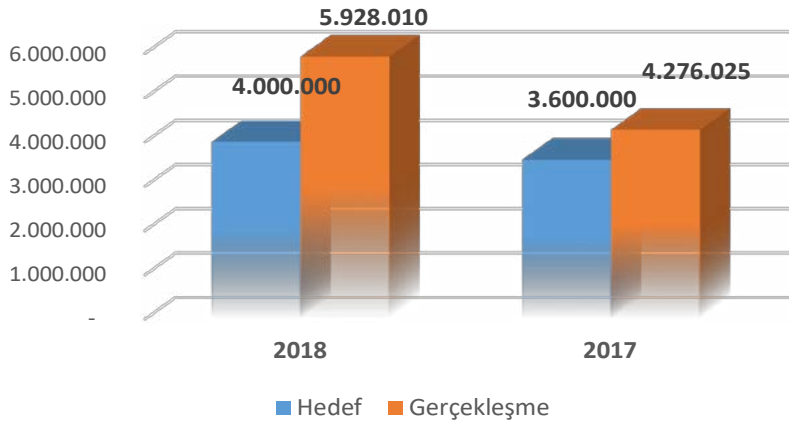
2017-2018 Özel Sektör İşe Yerleştirme Hedef ve Gerçekleşmeleri



2018 yılı Özel sektör işe yerleştirme rakamları 2017 yılıyla kıyaslandığında %17,8'lik bir artış görülmektedir.



2018 yılında özel politika gerektiren gruplara yönelik hedef belirlenmesinin, bu gruplara verilen hizmet kalitesini artırdığını göstermiştir. Hedef gerçekleştirmeleri incelendiğinde geçen yılın aynı dönemine göre kadın işe yerleştirme % 21,8, genç işe yerleştirme % 19, engelli işe yerleştirme % 15,6 oranında; kadın danışan sayısı %48,3, genç danışan sayısı %20,9, engelli danışan sayısı % 51,3 oranında; engelli İEP %159,2 oranında artış göstermiştir. Rakamlardan da görüldüğü üzere Kurumumuzda özel politika gerektiren gruplara yönelik büyük bir farkındalık oluşmuştur.

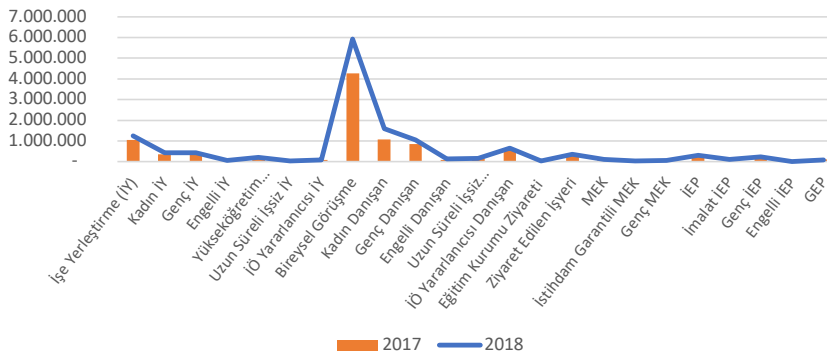


Grafik 5

2017-2018 Bireysel
Görüşme Hedef ve
Gerçekleşmeleri

2018 yılı bireysel görüşme rakamları 2017 yılı ile kıyaslandığında % 39'luk bir artış görülmektedir.

2018 yılında belirlenen 23 hedefin 2017 ve 2018 yılları gerçekleştirmeleri karşılaştırılmıştır.



Grafik 6

2018 Hedeflerinin
2017-2018
Gerçekleşmelerinin
Karşılaştırılması

2018'de hedeflerde 2017 yılının oldukça ilerisinde olduğu görülmektedir. Bireysel görüşme (% 148), kadın danışan (% 106), engelli danışan (% 121), İÖ yararlanıcısı danışan (% 162), eğitim kurumu ziyareti (% 115), MEK (% 147), Genç MEK (% 140) ve İEP (% 100) hedeflerinde yıllık hedefe ulaşılmıştır.



KADIN İSTİHDAMINDA YENİ BİR BOYUT: İŞ'TE ANNE PROJESİ



ŞERİFE TÜRKER
İSTİHDAM UZMANI



ABDULLAH TAMER YILMAZ
İSTİHDAM UZMANI

Kadınların işgücüne katılması, sosyal adalet, sosyal ve ekonomik kalkınma ve işgücü piyasasındaki çeşitliliğin güvence altına alınmasına katkıda bulunmaktadır.

Neden Kadın İstihdamı?

Kadın istihdamı temel bir insan hakkı sorunu olduğu kadar, kadınların ekonomik hayata katılımının kadınlara, ailelere, topluluklara ve ekonomiye önemli katkıları vardır. Kadınların işgücüne katılması, sosyal adalet, sosyal ve ekonomik kalkınma ve işgücü piyasasındaki çeşitliliğin güvence altına alınmasına katkıda bulunur. Kadınların iktisadi hayata katılımları, ülkeyi istihdamsız büyüme risklerinden uzaklaştırarak, bağımlı nüfusu azaltarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır.

Yasalar ve Sözleşmeler

Kadın istihdamı konusunda ulusal ve uluslararası pek çok sözleşme ve mevzuat bulunmaktadır. 45, 95, 100, 102, 111, 115, 122, 127 ve 158 sayılı ILO sözleşmelerinde kadın istihdamına ve kadın haklarına değinilmektedir ve bu sözleşmeler Türkiye tarafından imzalanmıştır. Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi (CEDAW) Türkiye tarafından 1985 yılında imzalanmıştır. Türkiye öncelikle bazı maddelerine çekince koyarak imzaladığı sözleşmeden 1999 yılında çekincelerini kaldırmıştır.

Ulusal mevzuata bakıldığında ise 1926 yılında Türk Medeni Kanunu, 1930 yılında kadınlara seçme hakkı verilmesi, 1934 yılında kadınlara seçilme hakkı verilmesi kadınların çalışma hayatında yer etmesini sağlayan önemli başlangıç adımlarıdır. Anayasamızın 10. maddesinde kadın erkek hak eşitliği açıkça belirtilmiş, kadına yönelik pozitif ayrımcılığın eşitliğe aykırı olmayacağı güvence altına alınmıştır. Buna ek olarak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesine göre iş ilişkisinde dil, din, ırk, cinsiyet vb. ayırım yapılamaz hükmü bulunmaktadır. Aynı maddede kadının cinsiyet



ve gebelik nedeniyle işten çıkarılamayacağı; aynı veya eşit işe cinsiyet nedeniyle düşük ücret verilemeyeceği; medeni hal, aile yükümlülükleri, gebelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli neden oluşturmayacağı yer almaktadır. Ayrıca 2004 yılında Başbakanlığın "Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi" konulu genelgesinde kamuda işe alınmada hizmet gerekleri dışında cinsiyet tercihi belirtilemeyeceği ifade edilmektedir.

Yukarıda belirtildiği üzere, Anayasa başta olmak üzere gerek ulusal mevzuatımız gerekse Türkiye'nin imzaladığı uluslararası sözleşmeler kadın erkek ayrımcılığını önlemeye çalışsa da toplumsal hayatta cinsiyet ayrımcılığına yönelik uygulamalar münferit de olsa

görülebilmektedir. Ulusal İstihdam Stratejisi, Orta Vadeli Program, Hükûmet Programı ve kamu kurumlarında uygulanan diğer eylem planlarında kadın istihdamının artırılmasına vurgu yapılmakta ve bu kapsamda hedefler belirlenmektedir. Özellikle işgücü piyasasına girişte ve istihdamda kalma konusunda diğer gruplara göre daha dezavantajlı konumda bulunan kadınların desteklenmesi, istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi için büyük bir öneme sahiptir.

İŞKUR bu bağlamda kendi üzerine düşeni yapmak, kadınların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve istihdamlarını artırmak için pek çok aktif işgücü programı uygulamaktadır.

Aktif İşgücü Programları Kapsamında Kadınlara Yönelik Faaliyetler

İŞKUR tarafından istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları ve Girişimcilik Eğitim Programları uygulanmaktadır. Bu programlar ile kadınların işgücü piyasasında yer almasını sağlayarak kadın istihdamının artırılması İŞKUR'un temel hedefleri arasında yer almaktadır. İŞKUR'un düzenlemiş olduğu aktif işgücü programlarından en fazla yararlanan grupların başında kadınlar gelmektedir. 2017 yılında düzenlenen kurs ve programlara toplam 508 bin 851 kişi katılmış olup katılımcıların %55'i (279 bin 508 kişi) kadınlardır.

Tablo 1

Aktif İşgücü Programları
2017 Yılı

PROGRAM TÜRÜ	2017			
	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
MEK (MESLEKİ EĞİTİM KURSU)	5.649	35.761	81.819	117.580
GEP (GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI)	3.691	47.715	46.301	94.016
İEP (İŞ BAŞI EĞİTİM PROGRAMI)	107.284	145.867	151.388	297.255
Genel Toplam	116.624	229.343	279.508	508.851

2018 yılında ise aktif işgücü programlarına 498 bin 934 kişi katılmış olup aktif işgücü programlarından yararlanan kadınların oranı %57'ye yükselmiştir.

Tablo 2

Aktif İşgücü Programları
2018 Yılı

PROGRAM TÜRÜ	2018			
	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
MEK (MESLEKİ EĞİTİM KURSU)	5.648	32.173	85.066	117.239
GEP (GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI)	3.679	40.806	40.377	81.183
İEP (İŞ BAŞI EĞİTİM PROGRAMI)	95.445	141.306	159.206	300.512
Genel Toplam	104.772	214.285	284.649	498.934

Mesleki Eğitim Kursları

Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında uygulanan mesleki eğitim kursları, istihdamın korunması, artırılması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması hedefleri çerçevesinde, İŞKUR'a kayıtlı herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olamayan işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak maksadıyla düzenlenmektedir. Mesleki Eğitim Kursları ile işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücü yetiştirilmekte ve mesleksizlik sorunuyla mücadele edilmektedir. Son yıllarda Mesleki Eğitim Kurslarından en fazla kadınlarımız yararlanmaktadır. 2017 yılında 117 bin 580 kişiye kurs düzenlenmiş olup kurslara katılanların yaklaşık %69'u (81 bin 819 kişi) kadınlardır. Ayrıca mevzuatımızda özel politika gerektiren gruplara yönelik kurslar düzenlenebilmekte olup dezavantajlı konumda olan kadın grupları için özel kurslar düzenlenmektedir. 2017 yılında özel politika gerektiren gruplara yönelik düzenlenen kurslara 41 bin 306 kişi katılmış olup kursiyerlerin yaklaşık %79'u (32 bin 853 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Aynı şekilde 2018 yılında Mesleki Eğitim Kurslarına katılan kadınların oranı %73'e yükselmiştir. 2018 yılında özel politika gerektiren gruplara yönelik düzenlenen kurslara ise 41 bin 302 kişi katılmış olup kursiyerlerin %83'ü (34 bin 374 kişi) kadınlardan oluşmaktadır. Mesleki Eğitim Kursları, istihdam garantili olarak düzenlenmesi halinde kursiyerlere en az



40 TL zaruri gider ödenmekte ve kursiyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri yatırılmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programları

İşbaşı eğitim programının temel gayesi ise; mesleki deneyimi veya iş tecrübesi olmayan kişilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Programın bir diğer gayesi ise nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleyerek ve eğitim vererek kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar verme imkânı sunmaktır. Bu sayede, iş arayan ancak iş tecrübesi olmadığı için iş bulamayan kişiler iş tecrübesi kazanmakta, işverenler ise ihtiyaç duydukları işgücünü kendileri yetiştirme imkânına kavuşmakta olduğundan hem iş arayanlar hem de işverenler doğru iş ve doğru işçi bulma imkânı elde etmektedirler.

İşbaşı Eğitim Programları ile işsizlere mesleki deneyim kazandırılmaktadır. Kuruma kayıtlı işsizler, işyerlerinde; teorik

bilgilerini uygulama yaparak pekiştirmekte ve mesleki deneyim kazanmaktadır. İşbaşı eğitim programlarından kadınlar da yoğun bir şekilde faydalanmaktadır. 2017 yılında 297 bin 255 kişi İşbaşı Eğitim Programlarına katılmış olup katılımcıların %51'i (151 bin 388) kadınlardır. 2018 yılında ise aynı şekilde kadın katılımcıların sayısı erkeklerden daha fazla olup programlardan yararlanan kadınların oranı %53'e (159 bin 206 kişi) yükselmiştir. İşbaşı eğitim programlarına katılan katılımcılara 2019'da günlük 77,70 TL zaruri gider ödenmekte ve genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi yatırılmaktadır.

Girişimcilik Eğitim Programları

Girişimcilik eğitim programları ile girişimci olmak isteyenler girişimcilik eğitimi alarak KOSGEB ile imzalanan protokol çerçevesinde KOSGEB "Yeni Girişimci Desteğine" başvurmaya hak kazanmaktadır.

Girişimcilik eğitimleri ile kadınlara iş fikirlerini hayata geçirme imkânı sağlanmakta ve

kadın girişimcilerin sayısı her geçen gün artmaktadır. 2017 yılında girişimcilik eğitimlerine 94 bin 16 kişi katılmış olup katılımcıların yaklaşık %49'unu (46 bin 301 kişi) kadınlar oluşturmaktadır. 2018 yılında ise kadın katılımcıların oranı geçen yıla göre yükselerek %50 (40 bin 377 kişi) olmuştur. Girişimcilik eğitim programlarına katılanlara işsiz olması halinde günlük 20 TL zaruri gider ve genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi yatırılmaktadır.

İş'te Anne Projesi Kapsamında Düzenlenen Kurs ve Programlar

Kadınların işgücü piyasasına girmesinin önündeki engellere bakıldığında, çocuk bakım sorumlulukları kadının işgücü piyasasına girmesinin önündeki en büyük engeldir. İşgücüne katılmama nedenlerine bakıldığında; TÜİK verilerine göre Ev İşleri ile meşgul olduğu için işgücü piyasasına katılmayanların oranı 2017 yıl sonu itibarıyla %55'tir. Bu 11 milyondan fazla kadın, 11 milyondan fazla atıl bekleyen işgücü demektir. Dolayısıyla bakım ve ev işleri sorumluluğunu paylaştırmadıkça kadınların işgücü piyasasına girişlerinde büyük bir artış beklenmemektedir. İş'te Anne Projesi tam da bu noktada önem kazanmaktadır. Çünkü ülkemizde özellikle annelerin çalışmasına odaklanan en önemli projelerdendir.

Birinci 100 günlük eylem planı kapsamında "Kadın İstihdamının İş'te Anne Projesi ile Desteklenmesi" projesi ile hedef kitle içerisinde yer alan kadınlarımız Kurumumuz tarafından düzenlenen İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kurslarına veya İşbaşı Eğitim Programlarına yönlendirilmişlerdir. Projeden yararlanan kadınlara kursa veya programa devam ettikleri günler için günlük 70 TL tutarında kursiyer veya katılımcı zaruri gideri ödenmiştir. Bu tutar 2019'da 80 TL'ye yükseltilmiştir. Ayrıca şartları taşıyan annelere aylık 400 TL'lik çocuk bakım desteği sağlanmıştır. Bu projeden yararlanan annelere istihdam garantili mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına katılan diğer kişilere göre daha fazla tutarda cep harçlığı ödenmektedir.

Sosyal yardım ya da sosyal ve ekonomik destek alan kadınlar ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının kadına yönelik şiddetle mücadele alanında hizmet sunan kuruluşlarından faydalanan kadınlar Kurumumuz tarafından aranarak proje hakkında bilgilendirilmiş ve Kurumumuza davet edilmişlerdir. Bunun yanı sıra Kurumumuz tarafından belirlenen gruplar içerisinde yer alan diğer kadınlar da proje kapsamındaki kurs ve programlardan yararlanmışlardır. Proje en az yüzde elli İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursları ile İşbaşı Eğitim Programlarında uygulanmaktadır.

Projenin başlangıç tarihi olan 1 Eylül tarihinden 2018 yılı sonuna kadar toplam 78 ilde 5 bin 91 kadın kurs ve programlara katılmışlardır. 996 kişi İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kurslarına katılırken 4 bin 95 kişi İşbaşı Eğitim Programlarına katılmıştır.

Tablo 3

Kurs Türüne Göre
Katılımcı Verileri

KURS TÜRÜ	Kurs/Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI	2.182	4.095
MEK/İSTİHDAM GARANTİLİ	159	996
TOPLAM	2.341	5.091

Kurs ve programlara en çok kursiyerin katıldığı il 689 kişiyle Ankara olurken bunu İzmir ve İstanbul takip etmiştir.

İL	Kurs/Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı
ANKARA	199	689
İSTANBUL	244	494
ADANA	226	409
İZMİR	200	382
MERSİN	149	270
SAKARYA	68	262
ANTALYA	133	252
KONYA	91	177
BATMAN	55	137
SAMSUN	83	122

Tablo 4

En Çok Kurs/Program
Düzenlenen İlk 10 İl

En çok kurs/program 554 kişiyle konfeksiyon işçisi mesleğinde düzenlenmiştir.

İL	Kurs/Program Sayısı	Kursiyer/Katılımcı Sayısı
Konfeksiyon İşçisi	153	554
Hastane Hizmetlisi	34	302
Dokuma Konfeksiyon Makineci	59	246
Satış Elemanı (Perakende)	69	234
Aşçı Yardımcısı	138	189
Makineci (Dikiş)	77	181
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	36	179
Garson (Servis Elemanı)	77	150
Büro Memuru (Genel)	124	138
Satış Danışmanı / Uzmanı	86	111

Tablo 5

En Çok Kurs Program
Düzenlenen İlk 10 Meslek

Sonuç

Kurumumuz İşte Anne Projesi kapsamında 81 ilde İşte Anne Birimi oluşturmuştur. Bu birime başvuran kadınlar yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetlerimizden yararlandırılmakta, İş Kulübü olan illerde İş Kulüplerine yönlendirilmektedir. Bunun akabinde kadınlar Aktif İşgücü Eğitim Programlarına yönlendirilmekte mesleki eğitim veya işbaşı eğitimi yoluyla meslek kazandırma veya var olan mesleklerini geliştirme yoluna gidilmektedir.

Mesleksizlik ülkemizde işsizliğin önündeki en büyük sebeplerden biridir. Proje bu anlamda mesleksizlikle de mücadele etmektedir. Kadınlar eğitim fırsatlarına daha az eriştiği için mesleki eğitim veya örgün eğitimle desteklenmeleri çok büyük önem arz etmektedir. Eğitim seviyesi kadınların işgücüne katılımını önemli ölçüde etkilemektedir. TÜİK verilerine göre üniversite bitirmiş kadınlar arasında işgücüne katılım oranı %70'leri geçmekte, gelişmiş ülkeler seviyesine ulaşmaktadır.

Kadının eğitimi kadar önemli diğer bir nokta da süregelmekte olan ataerkil geleneğin giderilmesidir. Bu da kadın haklarının insan hakları olarak ele alınmasıyla mümkündür.



İŞKUR'un
düzenlemiş olduğu
Aktif İşgücü
Programlarından
en fazla yararlanan
grupların
başında kadınlar
gelmektedir.



TÜRKİYE'DE ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA İLİŞKİN İŞKUR'UN SOSYAL İÇERME FAALİYETLERİ



DR. ÖĞR. ÜYESİ VOLKAN IŞIK
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

İşgücü piyasası araştırmaları ile piyasayı sürekli izleyen, aktif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayan, ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olan, özel politika gerektiren gruplara odaklanarak bu bireylere yönelik sosyal içerme politikaları geliştiren İŞKUR; Türkiye'de sosyal politikaya katkı sağlayan en önemli kurumlardan biridir.

Giriş

Aktif işgücü piyasası politikaları içerisinde, özel politika gerektiren gruplara yönelik sosyal politika tedbirlerinin geliştirilmesi ihtiyacı, küreselleşme süreci ve işgücü piyasasında esneklik sağlayan düzenlemelerin ortaya çıkardığı güncel sosyal politika problemlerinin sonucudur. Özellikle 1980 sonrası döneme hakim neo-liberal politikaların yanı sıra teknolojinin üretim süreçlerinde giderek yaygınlaşan kullanımı çalışma hayatında sürekli güncellenen yeni sorun alanları oluşturmaktadır. Günümüzün çalışma hayatını etkileyen; hız ekonomisi, Endüstri 4.0 süreçleri, hayat boyu öğrenme ihtiyacı ve bütün bunların sebep olduğu istihdam edilebilirlik için sürekli güncellenen yeni beceri ihtiyaçları, kamu istihdam hizmetlerinin de bu hıza adapte olmasını zorunlu kılmıştır. Bu nedenle gerek dünyada gerekse ülkemizde işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek ve çağdaş kamu istihdam kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek bir yapıya kavuşturulması maksadıyla, 2003 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu adı değiştirilerek Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yeniden yapılandırılmıştır. Bu dönüşümle birlikte İŞKUR; geleneksel iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasasını sürekli izleyen, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayabilen bir yapıya dönüştürülmüştür.



Özel politika gerektiren gruplar sosyal dışlanma riskine karşı devletin düzenleyici ve denetleyici rolüne en çok ihtiyaç duyan grupları oluşturmaktadır. Kadınlar, engelliler, yoksullar, mülteciler ve kimsesizler gibi bireylerden oluşan bu gruplar; başta istihdama giriş olmak üzere pek çok toplumsal zorlukla karşılaşmaktadır.

Bir sosyal politika aktörü olarak İŞKUR'un yaşadığı bu misyon değişimi sosyal politikaların kendisinde yaşanan değişimin de göstergesidir. Gerçekten de başlangıçta işçi ve işverenler arasındaki çıkar çatışmalarını, mücadele ve tezatları çözmeye yönelik politikalardan ibaret olan sosyal politika disiplinin kapsamı; zamanla işçi, memur ayrımı yapmaksızın bütün bağımlı çalışanları ve çalışma hayatına ilişkin yeni problemleri içine alacak şekilde genişlemiştir. Literatürde yaygın kullanımla sosyal politikanın geniş anlamı kapsamına dâhil edilen yeni sorunlar; eğitimden sağlığa, çevre politikalarından eğitim politikalarına, işsizlikten işgücüne katılıma, toprak reformundan zanaatın ve esnafın korunmasına, sendikal örgütlenmeden toplu pazarlığa, sosyal güvenlikle sosyal korumaya kadar oldukça geniş bir yelpazede ele alınmaktadır (Tokol ve Alper, 2018:5, Koray, 2005:27, Tuna ve Yalçıntaş, 1999: 27, Talas, 1995:53).



Değişen ihtiyaçlara bağlı olarak günümüzde sosyal politikanın kapsamı ve boyutları giderek farklılık göstermiş, sosyal politika toplumsal hayatı olumsuz etkileyen ve toplumsal bütünlüğü tehdit eden her türlü sorunla mücadeleye yönelmiş, sosyal adalet ve sosyal eşitlik sağlayıcı bir politika kimliğine bürünmüştür. Bu misyon çerçevesinde günümüzde sosyal politikanın kişiler bakımından kapsamını; işçi-memur ayrımı yapmaksızın bütün bağımlı çalışanlar, işsizler, sermayeleri olmayan ya da sınırlı olan küçük esnaf ya da topraksız köylüler gibi ekonomik yönden güçsüz olanlar ile başta engelliler olmak üzere çocuklar, yaşlılar, eski hükümlüler, gençler, kadınlar ve mülteciler gibi özel politika gerektiren gruplar oluşturmaktadır.

Sosyal politikanın kişiler açısından sosyal adalet ve sosyal eşitlik sağlamaya yönelik kapsamı tedricen genişleyen mücadelesinde kamu otoritesi; mevzuatlar, politikalar ve kurumlar gibi sosyal politika araçlarını kullanmaktadır. Bu araçlardan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), geleneksel iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, işgücü piyasası araştırmaları ile piyasayı sürekli izleyen, aktif ve pasif işgücü politikalarını etkin bir şekilde uygulayan, ulusal istihdam politikasının oluşturulması, istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olan, özel politika gerektiren gruplara odaklanarak bu bireylere yönelik sosyal içerme politikaları geliştiren en önemli sosyal politika araçlarından sayılmaktadır.

Özel Politika Gerektiren Gruplar ve Sosyal Dışlanma

Özel politika gerektiren gruplar sosyal dışlanma riskine karşı devletin düzenleyici ve denetleyici rolüne en çok ihtiyaç duyan grupları oluşturmaktadır. Kadınlar, engelliler, yoksullar, mülteciler ve kimsesizler gibi bireylerden oluşan bu gruplar; başta istihdama giriş olmak üzere pek çok toplumsal zorlukla karşılaşmaktadır. Bu bireylerin özel olarak korunmasını gerektiren engelleri tek bir unsurla açıklamak güçtür. Bu engeller bazı durumlarda fiziksel, zihinsel ve duygusal engellerden, bazı durumlarda eğitime erişimdeki kısıtlardan, bazı durumlarda ise toplumsal cinsiyet gibi sosyokültürel kalıplardan kaynaklanabilmektedir.

Bu gruplardan engelliler; bedeni veya fikri kapasitesi herhangi bir sebeple azalması veya yetersiz kalması nedeniyle mevcut işini sürdüremeyen ya da iş bulma konusunda daha az şansa sahip kişilerdir (Kutal, 1978: 321). Türkiye’de engellilere yönelik sosyal politikaların tarihi sosyal devlet anlayışının geliştiği 1960 ve sonrası döneme dayanmaktadır. Her ne kadar 1961 Anayasası’nda engellilere yönelik doğrudan bir hüküm bulunmasa da “sosyal devlet

ilkesi”nin anayasal statüye yerleşmesi, devlete sosyal politikalar üretmek noktasında önemli sorumluluklar yüklemiştir. Bu kapsamda engellilerin üretken hale getirilmeleri ve özel eğitim ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır (Tokol ve Alper, 2018:373). Bununla birlikte 1967 tarihli 854 sayılı Deniz İş Kanunu ile ilk kez engelli çalıştırma zorunluluğu getirilmiş, 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu 25. maddesinde kota sistemine yer verilmiş (Şen ve Tunç, 2017:581) ve 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu’nun 30. maddesinde de 50 ve daha fazla işçi çalıştıran özel sektör işyerlerinde %3, kamu işyerlerinde ise %4 engelli çalıştırılması zorunluluğu düzenlenmiştir.

Özel politika gerektiren gruplardan bir diğeri olan kadınlar, toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü ve bu iş bölümü kapsamında ortaya çıkan toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle dezavantajlı gruplar içerisinde sayılmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle çocuk, yaşlı, hasta bakımı ve ev işleri gibi geleneksel olarak kadına yüklenen sorumluluklar; kadınların işgücüne katılımını engellediği gibi istihdamdaki kadınlar açısından ise kariyer basamaklarında cam tavanlara neden olmaktadır.

Pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılır. Genel olarak “kadın işi” düşük statülü ve düşük ücretli, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerden, buna karşı “erkek işi” yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır.



Nasıl ki küreselleşme süreci ve neo-liberal politikalarla birlikte değişen işgücü piyasası şartları yeni sosyal politika problemlerini ortaya çıkarıp sosyal politikanın kapsamını genişlettiyse gelecek dönemlerde de ortaya çıkacak pek çok faktör, yeni sosyal politika sorun alanlarını ortaya çıkaracak ve yeni özel koruma gerektiren gruplar oluşturacaktır.

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı 2017 yılı sonu itibarıyla %34,3’tür. (TÜİK, 2017). 2009 yılı öncesinde %20 civarında olan kadınların işgücüne katılım oranı 2008-2009 krizi sonrasında kadın istihdamına yönelik teşviklerle yükselmiştir.

Bir diğer özel politika gerektiren grup olarak mülteciler sayılabilir. Mültecilerle ilgili politika ihtiyaçları Suriye’de 2011 yılından itibaren başlayan iç savaş süreciyle birlikte kamuoyu gündeminde sıklıkla tartışılır hale gelerek sosyal politikanın güncel sorun alanlarından biri olarak görülse de mültecilerin uyumuna yönelik alınması gereken önlemler sosyal politikanın geleneksel ilgi alanlarından birini oluşturmaktadır (Tokol ve Alper, 2018:383).

Mülteci grupların dezavantajlı konumları (kimliklerinin tanınmaması, yetersiz dil ya da kültürel farklılıklar gibi) onları prekaryalaştırmakta, nihayetinde istihdam ilişkilerini etkilemektedir. Bunun sonucunda da mülteciler, güvencesiz ve ucuz işgücü olarak özellikle kayıt dışı sektörlerde enformel alanlarda istihdama katılmaktadırlar.

Özel koruma gerektiren gruplar içerisinde çocuk işçiliği de ön plana çıkmaktadır. Çocuğun zihinsel, bedensel, ruhsal ve genel olarak sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyen çocuk

işçiliği, küresel ve ulusal çapta halen en önemli sorunların başında gelmektedir. Dünyada milyonlarca çocuk; fiziksel, zihinsel, eğitsel, sosyal, duygusal ve kültürel gelişimlerine zarar veren ulusal ve uluslararası normlara uygun olmayan şartlarda çalıştırılmaktadır (ILO Ankara Ofisi, 2012).

Tarafından yapılan en güncel 2012 yılı Çocuk İşgücü Anketi sonuçlarına göre ise Türkiye’de ekonomik faaliyette çalışan 6-17 yaş grubundaki çocukların istihdam oranı %5,9 olmakla birlikte, toplamda 893 bin çocuk işçi bulunmaktadır (TÜİK, 2013).

Son olarak özel koruma gerektiren gruplar arasında 15-24 yaş aralığında yer alan gençlerden söz edilebilir.

Gençlerin 19. yüzyıldan itibaren karşılaştıkları sosyo-ekonomik ve kültürel sorunlar, onların dezavantajlı gruplara dahil edilmesine yol açmış, bu sorunlar günümüze kadar giderek artmıştır (Tokol ve Alper, 2018:429).

Gençlerin sosyo-ekonomik yaşamdaki dezavantajlı durumları kendisini işsizlik oranları ile ne istihdamda ne de eğitimde yer almamanın göstergesi olan NEET oranlarında göstermektedir. Yıllık veri dikkate alındığında TÜİK 2017 yıllık verilerine göre; Türkiye’de genel işsizlik oranı %10,9 iken, 15-24 yaş aralığında bu oran %20,8’e çıkmakta, ne istihdamda ne de eğitimde yer almayan gençlerin oranı ise %24,2’yi

bulmaktadır (TÜİK,2017). Dolayısıyla iş tecrübesinden yoksun olmaları ya da eğitim-istihdam dengesizliği nedeniyle iş piyasasının beceri ihtiyaçlarını karşılayamayan gençler; kronik işsizlik, eksik istihdam, yoksulluk, uygun olmayan çalışma şartları ve kayıt dışı istihdam sorunları yaşamaktadır.

Gençler ayrıca sosyokültürel alanlarda da, topluma uyum ve sosyal dışlanma, ayrımcılık ve fırsat eşitsizliği, sağlık ve eğitime erişim, konut ve beslenme sorunları ile karşı karşıyadır (Tokol ve Alper, 2018:429).



Türkiye’deki en önemli sosyal politika araçlarından biri olan İŞKUR’un sosyal dışlanmaya maruz kalmaları nedeniyle özel politika gerektiren gruplara yönelik geliştirdiği sosyal içerme faaliyet ve politikalarının başında aktif işgücü piyasası programları gelmektedir.

Sosyal politikanın kişiler bakımından kapsamında yer alan özel koruma gerektiren bu grupların, burada sayılanlarla sınırlandırılmayacağını belirtmek gerekir. Nasıl ki küreselleşme süreci ve neo-liberal politikalarla birlikte değişen işgücü piyasası şartları yeni sosyal politika problemlerini ortaya çıkarıp, sosyal politikanın kapsamını genişlettiyse, gelecek dönemlerde de ortaya çıkacak; teknolojik, sosyokültürel ve ekonomik pek çok faktör bugün Endüstri 4.0’ın muhtemel sonuçları gibi öngörülen ya da öngörülemeyen yeni sosyal politika sorun alanlarını ortaya çıkaracak ve yeni özel koruma gerektiren gruplar oluşturacaktır.

Özel politika gerektiren bu grupların adı ve içeriği zamanla ne ölçüde değişirse değişsin, bu gruptakilerin ortak sorunu olan “sosyal dışlanma” değişmeyecektir. Bireylerin veya grupların yaşadıkları topluma tam veya kısmi olarak entegrasyonunu engelleyen (Tokol ve Alper, 2018:291); bir diğer ifadeyle bireyin toplumla bütünleşmesini sağlayan sosyal, ekonomik, siyasi ve kültürel alanlardan bireyi dışlayan süreçleri (Arslan, 2013:7) ifade eden sosyal dışlanma; başlangıçta yoksullukla ilişkilendirilmekle birlikte günümüzde sadece yoksullar için değil özel politika gerektiren bütün gruplar için geçerli bir sorun alanı olarak kabul edilmektedir.



Sosyal dışlanma bazı temel sosyal faaliyetlere katılmama olarak ifade edilmektedir. Bu faaliyetler ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Alcock, vd., 2011: 183)

- Tüketime katılım: mal ve hizmetleri satın almak,
- Üretime katılım: sosyo-ekonomik açıdan değerli üretim faaliyetlerine katılmak,
- Siyasal katılım: yerel ve ulusal karar alma süreçlerine katılmak,
- Sosyal katılım: aile, arkadaş ve sosyal topluluklarla etkileşim halinde olmak.

Sosyal dışlanma ile mücadelede uygulanan politikaları ifade etmek için öne çıkan kavram ise sosyal içermedir. Sosyal dışlanmanın

zıttı olarak kavramsallaşan sosyal içirme, yukarıda sayılan temel faaliyet alanlarına özel politika gerektiren grupları yeniden dâhil edebilmeye yönelik sosyal politikaları, projeleri, kamusal sosyal yardımlar ile yasal düzenlemelerin tamamını ifade etmektedir.

İŞKUR'un Özel Koruma Gerektiren Gruplara Yönelik Sosyal İçerme Faaliyetleri

Türkiye'deki en önemli sosyal politika araçlarından biri olan İŞKUR'un sosyal dışlanmaya maruz kalmaları nedeniyle özel politika gerektiren gruplara yönelik geliştirdiği sosyal içirme faaliyet ve politikalarının başında aktif işgücü piyasası programları gelmektedir. İŞKUR tarafından düzenlenen

aktif işgücü hizmetlerinin yürütülmesine ilişkin usul ve esaslar; 2013 tarihli Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği çerçevesinde düzenlenmektedir. İlgili yönetmelik çerçevesinde; İŞKUR tarafından işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilecek olan Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ile diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar ile bunların uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar belirlenmektedir.

İŞKUR tarafından yürütülen aktif işgücü programlarının amacı; istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve



özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmaktır (Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği, 2013). Yönetmeliğe göre özel politika veya uygulama gerektiren gruplar, diğer gruplara kıyasla istihdamında daha fazla güçlük çekilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler gibi dezavantajlı grupları ifade etmektedir. Avrupa ülkeleri mevzuatında bu gruba ek olarak bir de göçmen çalışanlar bulunmaktadır.

İlgili programlardan mesleki eğitim programları; uzun süreli işsizlik sorunu yaşayan, bu nedenle ümidi kırılmışlar konumuna düşerek işgücüne dahil olmayanlar kategorisine giren veya nitelik uyumsuzluğu nedeniyle eksik istihdamda yer alan ya da işsiz kalma riski olan çalışanlar ile yeterince nitelikli

olmayan çalışanların mesleki bilgi ve beceri düzeylerini yükselterek istihdam edilebilirliklerini artırmak maksadıyla düzenlenmektedir. Bu doğrultuda programların hedef gruplarının başında özel olarak korunmaya muhtaç kesimler gelmektedir.

İş piyasasında yeni dönüşümler yaşandıkça, yeni teknolojiler kullanıldıkça, işgücünden beklentiler de sürekli olarak değişeceğinden mesleki eğitim programlarının sürekliliği ve yeni şartlara göre güncellenmesi kritik önem arz etmektedir. Bu kapsamda İŞKUR; 2007 yılından itibaren periyodik olarak yaptığı kapsamlı İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA) ile işgücü piyasasının arz ve talep cephelerinin ihtiyaç ve beklentilerini tespit ederek başta mesleki eğitim olmak üzere aktif işgücü piyasası programlarını organize etmektedir.

İŞKUR'un özel politika gerektiren gruplara ilişkin sosyal içermeye yönelik bir diğer programı ücret sübvansiyonlarıdır. İşverenleri yeni işçi almaya veya desteklenmediğinde işletmeden kaynaklanan nedenlerle işten çıkarılma ihtimali yüksek olan çalışanları korumaya teşvik eden bu sübvansiyonlar; genellikle gençleri ve uzun süreli işsizleri hedeflemektedir (Küpeli, 2014:21).

Özel politika gerektiren gruplardan özellikle gençleri hedefleyen bir diğer program ise İstihdam Seferberliği ikinci fazı çerçevesinde kapsamı genişleyen İşbaşı Eğitim Programları'dır. İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim edinmeleri ve teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmelerini sağlamayı hedefleyen bu programlar; bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde ise en fazla 3 ay olarak uygulanmakla birlikte; siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi Endüstri 4.0 ekseninde çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda 18-29 yaş arası gençler için en fazla 9 ay boyunca uygulanmaktadır.

Yine işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla, özellikle istihdamında zorluk çekilen özel olarak korunmaya muhtaç bireyleri

hedef alan ve bu bireylerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve geçici gelir desteği sağlamak amacıyla uygulanan toplum yararına programları bir diğer sosyal içerme faaliyeti olarak değerlendirilebilir. Bu programlar sayesinde özel politika gerektiren grupların doğrudan üretime katılımı sağlanmakta, bu sayede ise dolaylı olarak tüketime katılım ve sosyal katılım desteklenmektedir.

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen bu ve benzeri aktif işgücü politikalarına özel politika gerektiren grupları hedef alan çeşitli proje ve hibe destekleri de dahil edilebilir. Özellikle yerel düzeyde İŞKUR İl Müdürlüklerinin önemli destek ve çalışmaları dikkat çekmektedir. Örneğin; İŞKUR tarafından dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engelli bireylere kendi işlerini kurmaları halinde 50 bin TL'ye kadar verilen hibe desteğinde Aksaray ili rekor rakamlara ulaşmıştır. Geçtiğimiz dönemde Aksaray Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne müracaat eden 82 engelli ve eski hükümlüye projeleri karşılığında 50 bin TL'ye kadar hibe desteği verilmiş, hatta bu destek Aksaray Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü 81 vilayet içerisinde proje bakımından en fazla proje veren il olmasıyla 1. yapmıştır.

Aksaray İŞKUR İl Müdürlüğünde engelli ve eski hükümlüler için ücretsiz hizmet veren proje destek ofisinin etkinliği bu başarının önemli nedenlerinden biri olarak değerlendirilebilir. Yine İl Müdürlüğünün yerel düzeyde sosyal diyalog kanallarını geliştirerek diğer kurum ve kuruluşlarla iş birliklikleri çerçevesinde açtığı uygulamalı girişimcilik eğitimi kurslarında engelli ve eski hükümlülerin etkin olarak yer almalarının sağlanması, yerel düzeyde sosyal içermeyi destekleyici önemli faaliyetlerdendir.

Sonuç

Türkiye'de sosyal dışlanmayla mücadelede kamu otoritesi, çeşitli sosyal politika araçlarını kullanarak sosyal içerme faaliyetleri geliştirmektedir. İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirdiği Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitimi Programları ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamaları ile sosyal içerme sürecine katkı sağlayan İŞKUR; sosyal dışlanmayla mücadelede etkili sosyal politika aktörlerindendir.

Sosyal dışlanma riski ve beraberinde getirdiği yoksulluk riskiyle en fazla karşı karşıya kalabilecek, özel politika gerektiren gruplar genellikle; kadınlar, engelliler, çocuklar, gençler, yaşlılar ve mültecilerden oluşmaktadır. Bu grupların üretimden, tüketimden, siyasal

katılımdan sosyal katılıma topluma entegre olmalarının önündeki engelleri aşmaları amacıyla aktif işgücü piyasası programlarını uygulayan İŞKUR, bireyleri üretime katılma konusunda desteklemekte ve bu sayede diğer alanlarda da katılımlarının sağlanması noktasında sosyal içerme süreçlerine destek olmaktadır.

Kaynakça

- Aysen Tokol ve Yusuf Alper (2018). Sosyal Politika, Dora Yayınları, 9.Baskı, Bursa.
- Cahit Talas (1995). Toplumsal Politika, İmge Kitabevi, 4.Baskı, Ankara.
- Hakan Arslan (2013), "Kentsel Dönüşüm ve Sosyal Dışlanma: Narlidere Kentsel Yenileme Projesinin Sosyal Dışlanma Ekseninde İncelenmesi", Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 16(1), ss.1-45.
- ILO (2017), Global Estimates of Child Labour: Results and Trends 2012-2016, Geneva.
- Meryem Koray (2005), Sosyal Politika, İmge Kitabevi, 2.Baskı, Ankara.
- Metin Kutsal (1978), "Engelli ve Eski Hükümlülerin Sosyal Hukuk Alanında Korunmaları", İktisat ve Maliye Dergisi, 25(7). 321-326.
- Mustafa Şen ve Yusuf Erdem Tunç (2017), "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Özel Grupların İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında Değerlendirilmesi", Emek ve Toplum Dergisi, 6(3), ss.568-596.
- Orhan Tuna ve Nevzat Yalçıntaş (1999), Sosyal Siyaset Sosyal Siyaset, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Pete Alcock, Margaret May ve Karen Rowlingson (2011), Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar, Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Özlem Küpeli (2014), Pasif İşgücü Politikaları Uygulanan Kişilerin Aktif İşgücü Politikaları Yolu İle İstihdama Yönlendirilmesi: Seçilmiş Ülke Örnekleri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara.
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2017.

2018

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMA KAZANDIRILMASI AÇISINDAN 2018'İN DEĞERLENDİRİLMESİ

Özel politika gerektiren kadınlar, gençler ve engelliler, diğer özel politika gerektiren gruplar gibi işgücü piyasasında çeşitli yapısal sorunlar ve engellerle karşı karşıyadırlar. Bu nedenle bu grupların istihdam kabiliyetlerinin geliştirilmesi için özel politikalara, programlara, teşviklere ve hedeflere ihtiyaç duyulmaktadır.

Giriş

İstihdam alanında özel politika gerektiren gruplar genel olarak; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, sosyal yardım alanlar vb. olarak sıralanabilir. İnceleme kapsamında söz konusu gruplardan kadınlar, gençler ve engelliler ele alınacaktır. Bu sınırlamanın birinci nedeni bu üç grubun toplumun çok geniş bir kesimini oluşturması; ikinci nedeni ise bu gruplara dönük Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından sunulan hizmetlerin düzeyinin geçmiş yıllarla kıyaslamalı verilebilmesidir. Uzun süreli işsizler, sosyal yardım alanlar vb. gruplara ilişkin de İŞKUR hizmetlerinde yıllar itibarıyla önemli gelişimler sağlanmakla birlikte, geçmiş yıllarla kıyaslamalı ayrıntılı analizler yapılmasına imkân veren veriler kısıtlı kalmakta ya da bu gruplara ilişkin yıllar itibarıyla tanım farklılıkları bulunmaktadır.



YÜCEL KARAKOYUN
İSTİHDAM UZMANI

1. Özel Politika Gerektiren Grupların İşgücü Piyasasındaki Durumları

İnceleme konusu edilen kadınlar, gençler ve engelliler açısından 2018'in değerlendirmesine geçmeden önce, bu grupların Ülkemiz işgücü piyasasındaki durumlarına ilişkin kısa değerlendirmelerin yapılması faydalı olacaktır.

1.1. Kadınlar

Türkiye'de kadın işgücünün temel özellikleri ve yapısal sorunları çok çeşitli olmakla beraber, şu ana başlıklar altında özetlenebilir:

- İşgücüne ve istihdama katılım oranının düşük olması
- İstihdamında tarım sektörü ve gelir getirmeyen çalışma şeklinin ağırlıklı paya sahip olması
- Sanayi istihdamının sınırlı olması
- Tarım dışı işsizlik oranının yüksek olması
- Kayıt dışı çalışmanın yaygınlığı
- Çocuk ve yaşlı bakımının yetersizliği

Kadınların işgücü piyasasına girişini sağlamak, istihdamlarını artırmak ve çalışma şartlarını iyileştirmek birçok ülkenin istihdam politikalarının temel hedefleri arasında yer almaktadır. Türkiye'de de kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerekli yasal düzenlemelerde son yıllarda olumlu gelişmeler yaşanmıştır. Özellikle 2000'li yılların ortalarından itibaren kadın istihdamında yaşanan artışın arkasında, mevzuat çalışmaları, teşvikler ve kadınların iş hayatında



yer almalarının önemini vurgulayan çalışmalar yer almaktadır. Ayrıca kadınların istihdamlarının desteklenmesine ilişkin Onuncu Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi gibi üst politika belgelerinde yer alan önemli hedefler de bu artışa hizmet etmiştir.

1.2. Gençler

1970'li yıllardan sonra ortaya çıkmaya başlayan genç işsizliği, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin neredeyse tamamında bir sorun haline dönüşmüştür. Günümüzde kamu istihdam kurumları aracılığıyla genç işsizliğinin çözümüne yönelik politika ve uygulamalar hayata geçirilmektedir.

Ülkemiz, Avrupa Birliği ülkelerine göre daha genç bir nüfusa sahiptir. Ancak doğuştan beklenen hayat süresinin uzaması ve toplam doğurganlık hızındaki azalış nedeniyle kısa sürede gittikçe yaşlanan bir nüfusa sahip olacağımız tahmin edilmektedir.¹

Genç işsizliğimizin yüksekliğinin yanı sıra, ilk kez iş arayan gençler içinde uzun süredir iş arayanların yoğun olması ile nitelik ve beceri uyumsuzlukları, genç istihdamının temel sorunlarından. Özellikle

arz ve talep arasındaki nitelik, beceri ve deneyimden kaynaklı uyumsuzluk, işgücünün mevcut işlerle eşleşmesini zorlaştırmaktadır.² Bu nedenle, kadınlarda olduğu gibi gençlerin istihdamlarının desteklenmesi de üst politika belgelerinde hedef düzeyinde yer almakta ve bu alanda teşvikler uygulanmaktadır.

1.3. Engelliler

ILO tarafından 2015 yılında yapılan araştırmada, dünyada 1 milyar civarında olan engellilerin 800 milyonunun çalışma çağında olduğu tahmin edilmiştir. Engellilerin nüfus içindeki ağırlığı azımsanmayacak seviyede, istihdamları istenilen seviyenin çok altındadır. Bu olumsuz tablonun en önemli tetikleyicisi, toplumun ve işverenlerin önyargılarının, fiziksel, zihinsel ya da duyuşsal açıdan bir yetmezlik ve güçsüzlük içinde olan engellilerin çalışma hayatında yer alma ve istihdam edilme şanslarını azaltmasıdır.

Engelli istihdamına ilişkin sorunların çözümüyle ilgili olarak kurum ve kuruluşlar tarafından çeşitli program, proje ve uygulamalar yürütülmektedir. Konuyla ilgili en büyük sorumluluklardan biri, engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen fonu kullanmaya yetkili olan İŞKUR'a düşmektedir.

Ülkemizde engellilerin istihdamını kolaylaştırmak için Anayasa, Engelliler Hakkında Kanun, Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu ve Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun ile alt mevzuatta önemli düzenlemeler yer almaktadır.

2. Özel Politika Gerektiren Gruplara İŞKUR Tarafından Sunulan Hizmetler

Kadınlar, gençler ve engellilerin istihdamının desteklenmesine ilişkin İŞKUR tarafından oldukça geniş yelpazede hizmetler sunulmaktadır. Bu geniş yelpaze içindeki hizmetlerden her üç grup için yaygın olarak uygulanan teşvikler, işe yerleştirme, aktif işgücü ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ile Toplum Yararına Programlara değinmek faydalı olacaktır.

2.1. Teşvikler

İŞKUR'un kadınlara ve gençlere yönelik en önemli hizmetlerinden birisi istihdam teşviklerinin finansmanıdır. Birinci İstihdam Paketi ile kadınlara ve gençlere yönelik olarak çıkarılan teşvikin kapsamı 2011 yılında 6111 sayılı kanunun 74'üncü maddesiyle genişletilerek daha sistemli hale getirilmiştir. Verilen sigorta primi işveren payı teşvikinin süresi; mesleki yeterlilik belgesine sahip olma, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olma, işgücü yetiştirme kurslarını bitirme gibi kriterlere göre belirlenmeye başlanmıştır. Söz konusu teşvik 2020 yılı sonuna kadar uygulanacaktır.

İşbaşı eğitim programlarını tamamlayan 18-29 yaş arası gençleri; programı tamamladıkları

meslekte, 3 ay içerisinde ve önceki takvim yılının ortalama çalışan sayısına ilave olarak istihdam eden imalat sanayi sektöründeki özel işyerlerinin 42 ay, diğer sektörlerdekilerinin ise 30 ay süre ile asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primlerinin işveren payları İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Söz konusu teşvik için başvuru süresi tamamlanmıştır.

Programa katılan kişilere İŞKUR'un yaptığı ödemeler dışında programın düzenlendiği işveren tarafından yapılan ve aylık brüt asgari ücretin yarısını geçmeyen fiili ödemelerin gelir vergisi kanunu gereğince vergi matrahından indirilmesi imkânı da bulunmaktadır.

Engelli çalıştırmaya yönelik en yaygın teşvik ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre özel sektör işverenlerince kota kapsamında ya da kota dışı çalıştırılan bütün engelliler için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanmaktadır.

İŞKUR tarafından, kendi işini kurmak isteyen engellilere hibe desteği sağlanmakta, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojilerine ilişkin projeler, engellinin işe yerleştirilmesi ve uyumunun sağlanmasına yönelik projeler, engellilerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı hedefleyen mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ve projeleri ile korumalı işyeri projeleri desteklenmektedir.

2.2. İşe Yerleştirme Hizmetleri

Kurum tarafından yürütülen bütün hizmetlerinin nihai hedefi işe yerleştirme olup, bu çerçevede özel politika gerektiren gruplara dönük spesifik faaliyetler de yürütülmektedir.

İŞKUR, açık iş taleplerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek adına işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir Genelge yayımlayarak, işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiştir. 2006 Nisan ayında, Kamu kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Usul ve Esasları Belirleyen Tebliğ'de değişiklik yapılarak işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır. Ayrıca özel sektör işyerleri, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça iş gücü taleplerinde cinsiyete dayalı ayırım yapılmaması konusunda bilinçlendirilmektedir.

İŞKUR'a kayıtlı işsizler içinde 15- 29 yaş grubu her dönemde yüksektir. Bir diğer ifadeyle İŞKUR'dan hizmet almak için en çok başvuran grup gençlerdir. Buna benzer şekilde, İŞKUR tarafından işe yerleştirilen gençlerin sayısı da diğer yaş gruplarının üzerindedir.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi hükümleri doğrultusunda, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde özel sektör işvereni %3, kamu işvereni ise %4 oranında engelli işçi çalıştırmakla yükümlüdür. Bu kapsamda İŞKUR; işverenlere engelli işçi bulmakta, işverenlerin kontenjanlarını

hesaplayarak yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenlere idari para cezası uygulamaktadır. Çalışmalar neticesinde kota kapsamındaki (zorunlu) ya da dışındaki (ihtiyari) engelli istihdamı yıllar itibarıyla artmakta ve açık kontenjan sayısı önemli ölçüde azalmaktadır.

2.3. Aktif İşgücü Hizmetleri

İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü programları, işgücünün beceri ve yeterliliğinin geliştirilerek istihdam edilebilirliğinin artırılmasını hedeflemektedir. Bu kapsamda tüm grupların bu hizmetlerden üst düzeyde yararlanmasını hedeflenirken, özel politika gerektiren gruplara da ayrıca ihtimam gösterilmektedir.

2014/1 sayılı Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge kapsamında özel politika gerektiren grupların İŞKUR hizmetlerinden daha etkin yararlanmasını hedeflenmiştir.

Mesleki eğitim kurslarının hedef kitlesi özellikle kadınlar ve gençler olmasa da, kursların yapısı itibarıyla bu kurslara katılımcıların büyük bir kısmı bu gruplardan oluşmaktadır.

Yine mesleki deneyim ve beceri kazandırmaya odaklanan işbaşı eğitim programı katılımcılarının en geniş kitlesini gençler oluşturmaktadır. Tüm ortaöğretim, yükseköğretim ve açık öğretim öğrencileri de programa katılabilmekte, konuyla ilgili İŞKUR ve üniversiteler arasında protokoller imzalanmaktadır.

Girişimciliğin geliştirilmesi ve istihdamın artırılması maksadıyla 18 yaşını tamamlayan işgücüne

KOSGEB ile işbirliğiyle düzenlenen girişimcilik eğitimleri programları da gençler ve kadınlar tarafından yoğun ilgi görmektedir. Bu kapsamda, girişimcilik eğitim programlarına katılmış kişilerin; başarılı girişimciler, işadamları, yatırımcılar, finans kuruluşları, akademisyenler ile bir araya gelerek bilgi ve tecrübelerini paylaşmalarını ve girişimcilğe yönelik danışmanlık ve mentörlük hizmetlerini almalarını sağlayan kariyer günü ve istihdam fuarı etkinlikleri düzenlenmektedir.

Bahsedilen aktif işgücü programlarına engelliler de diğer gruplar gibi katılım sağlamakta, engelli istihdamını mevzuata uygun şekilde gerçekleştirmeyen işverenlerden kesilen idari para cezalarından oluşan fondan engellilere dönük programlar özel olarak desteklenmektedir.



Kadınlar, gençler ve engellilerin istihdamının desteklenmesine ilişkin İŞKUR tarafından oldukça geniş yelpazede hizmetler sunulmaktadır. Bu geniş yelpaze içindeki hizmetlerden en kapsamlıları; Teşvikler, İşe Yerleştirme, Aktif İşgücü ve İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri ile Toplum Yararına Programlar olarak sayılabilir.

2.4. İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İŞKUR'a başvuran tüm işsizlere iş ve meslek danışmanlığı sunulurken özel politika gerektiren gruplara bu alanda da özel hizmetler sunulmaktadır. Genel İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri yanı sıra, doğrudan özel politika gerektiren gruplara dönük iş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- İş Kulüpleri
- Engelli Koçluğu
- Cezaevlerinde, kadın sığınma evlerinde, askeri birliklerde ve yüksekokullarda bulunan kişiler ile denetimli serbestlik kapsamındaki kişilere iş arama becerileri eğitimi
- Eğitim-Öğretim Kurumu Ziyaretleri
- Meslek Seçimine Destek Dergisi
- Meslek Tanıtım Günleri
- Meslek Bilgi Kitapçıkları
- Üniversite İrtibat Noktaları
- Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Türkiye Birimi
- Avrupa'da Öğrenme Fırsatları ve Yeterlilikler Portalı (Ploteus)

2.5. Toplum Yararına Programlar

Toplum Yararına Programlar (TYP) Genelgesinde göre kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, 35 yaş üstü bireyler, Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananlar TYP'den öncelikli olarak yararlandırılmaktadır. Öyle ki başvurular arasındaki söz konusu dezavantajlı gruplar değerlendirmeye alınmadan, diğer kişiler programa dâhil edilememektedir.

2.6. Projeler

İŞKUR geçtiğimiz yıllarda kadın, genç ve engelli istihdamı konusunda yürüttüğü projeler, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirlikleri başlıklar hâlinde şu şekilde sıralanabilir:

- Aktif İşgücü Programları Projesi
- Özelleştirme Sosyal Destek Projesi; I-II
- Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Toplumsal Katılım ve Bütünleşmeyi Güçlendirici Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi
- Türkiye’de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi
- Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi
- Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
- Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye’de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi
- Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı
- Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu,
- İşitme Engelliler Federasyonu ile İşbirliği Çalışması
- Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü İle Protokol Çalışması

- Hacettepe Üniversitesi Ergoterapi Bölümü ile Protokol Çalışması
- Engellilere Hizmet Sunan Personele İşaret Dili Eğitimi ile “Engellilere Yönelik İletişim Teknikleri”, “İşyerlerinde Erişilebilirlik”, “Destekli İstihdam Modeli ve Başarı Örnekleri” konulu dersler
- Engelli Bireylerin İstihdamı Projesi İş ve Meslek Danışmanları İçin Eğitimcilerin Eğitimi Programı

2.7. Diğer Hizmetler

Yukarıdaki genel hizmetlerin yanı sıra, bazı özel uygulamalar da bulunmaktadır. Bu uygulamalara ilişkin iki örnek vermek gerekirse;

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının, her yıl yapılan 4 olağan toplantının en az birinde, kadın istihdamı konusunda çalışan sosyal tarafların katılımıyla, kadın istihdamı gündemiyle toplanması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Yine doğum ve evlat edinme gibi nedenlerle kadınların iş gücü piyasasından kopuşlarını engellemek amacıyla doğum sonrası analık izni bitiminden itibaren kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri halinde; birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüzyirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüzseksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmekte, çoğul doğum halinde bu süreler otuzar gün eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması halinde bu süreler üç yüz altmış gün olarak uygulanmaktadır.

3. Yeni Uygulamalar ve Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunulan Hizmetlerin Gelişimi

3.1. 2018’deki Yeni Uygulamalar

İnceleme kapsamındaki özel politika gerektiren grupların istihdamının desteklenmesi maksadıyla, İŞKUR tarafından önceki bölümde bahsedilen hizmetlere ilave olarak 2018 yılında yeni araçlar da kullanılmıştır. Bunlardan önemli iki araçtan birinin bu gruplara dönük yeni teşvikler ve programlar, diğerinin bu gruplara dönük yıllık hedefler olduğu söylenebilir.

3.1.1. Teşvikler ve Diğer Programlar

Özel politika gerektiren gruplar için geçmişten uygulanagelen teşvik ve programlara ilave olarak 2018 yılında yeni teşvik ve programlar yürürlüğe girmiştir. 2018 yılı, söz konusu gruplara dönük teşvik ve programlar açısından oldukça verimli bir yıl olmuştur. 2018’de söz konusu gruplara dönük teşvik ve programların bazılarını kısaca değinmek gerekirse:

- İlave istihdam teşviki uygulamasında; kadın, genç ve engellilere yönelik destek tutarında ve süresinde avantaj sağlayacak düzenlemeler yapılarak işverenlere prim ve vergi desteği sağlanmıştır,
- İş’te Anne Projesi başlatılmış, bu kapsamda yer alan kadınlara, istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına devam ettikleri her gün için 70 TL tutarında ödeme yapılmıştır. Şartları taşıyan annelere ilave olarak aylık 400 TL’lik bakım desteği sağlanmıştır,

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yürütülen “Annemin İşi Benim Geleceğim Projesi” kapsamında özellikle sanayi sektöründe kadın istihdamının artırılmasına yönelik çalışmalar yapmak, çocukların kurumsal bakım hizmeti avantajlarından faydalanmasını sağlamak maksadıyla 10 farklı ilde organize sanayi bölgelerinde kreş açılması çalışmaları başlatılmıştır,
- Kadınların, aile ve iş hayatını bir arada sürdürebilmeleri için başlatılan yarım çalışma ödeneği uygulaması başarılı bir şekilde sürdürülmüştür,
- Bir Senden Bir Benden Teşviki kapsamında; imalat sektöründe faaliyet gösteren işyerlerine, istihdam ettikleri 18-25 yaş arası gençler için ücret, prim ve vergi desteği sağlanmıştır,
- 1 Ağustos 2018 itibarıyla geleceğin meslekleri olarak görülen siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi meslekleri başta olmak üzere ilk etapta 25 meslekte 18-29 yaş arasındaki gençlere daha uzun süreli (9 aylık) işbaşı Eğitim Programı düzenlenmeye başlanmıştır,
- İşe İlk Adım Projesi kapsamında, yüksekokul / fakülte mezunu 18-29 yaş gençlerin mesleki deneyim kazanmaları için; işbaşı eğitim programının zorunlu istihdam sürecinde ödenecek ücretin net asgari ücretin yüzde 50’sine karşılık gelen tutarı ile zorunlu istihdam sürecinden



sonra 12 ay süreyle istihdam taahhüt edilmesi durumunda 12 ay süresince net asgari ücretin yüzde 25’inin İŞKUR tarafından karşılanması sağlanmıştır,

- Kendi işini kurmak isteyen engellilere verilen 36 Bin TL’lik hibe desteği 2018’de 50 bin TL’ye yükseltilmiştir,
- İş Kulüpleri çalışması kapsamında; kadınlar, gençler, engelliler, göçmenler, madde bağımlıları, Roman vatandaşlar, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren iş arayanlara yoğun danışmanlık desteği verilerek iş arama süreçlerinde motivasyon ve yöntem desteği sağlamaya başlanmıştır,
- Bazı pilot illerde, profil temelli nitelikli danışmanlığa geçilerek; danışanın becerilerini, fiziksel ve ruhsal olarak çalışma hayatına hazır olup olmadığını, sosyal statüsünü, işgücü piyasasındaki durumunu, demografik vb. özelliklerini göz önünde bulunduracak bir yaklaşımla, iş arayanlara ve işverenlere daha etkili hizmet sunumuna başlanmıştır.

3.1.2. Hedefler

İŞKUR’un başarıyla yürütülen üç stratejik planlama dönemindeki kazanımların devamı için, elde edilen tecrübeler ışığında 2018-2022 Stratejik Planı hazırlanarak yürürlüğe konmuş ve 2018’de stratejik hedefler bu doğrultuda belirlenmiştir. Söz konusu Stratejik Plan Milli İstihdam Seferberliği’nin ilk fazının yürütüldüğü 2017’de hazırlanmış olup, ilk uygulama yılı Milli İstihdam Seferberliği’nin ikinci fazı olan 2018 yılı olmuştur. Bu itibarla Stratejik Plan, Milli İstihdam Seferberliği’nin ruhuna ve hedeflerine hizmet etmenin yanı sıra; üst politika hedefleriyle (10. Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program, Yıllık Program, Hükümet Programı, Ulusal İstihdam Stratejisi) ve İŞKUR’un kamuoyunda artan rolüyle uyum içerisinde olmuştur.

Stratejik Planın geçmiş dönemlerden asıl farkı, 2018 yılında belirlenen hedeflerle ortaya konmuştur. İŞKUR’un 2010 yılında işe yerleştirme ve işyeri ziyareti hedefleriyle pilot olarak başlattığı

“yıllık hedef belirleme sistemi”, başarılı sonuçlar vermesi üzerine takip eden yıllarda genişletilerek devam ettirilmiştir. Bu kapsamda; 2010’da 2, 2011’de 11, 2012’de 13, 2013’te 14, 2014’te 24, 2015’te 9, 2016’da 9, 2017’de 9 stratejik hedef belirlenerek Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri arasında paylaştırılmış ve sonuçları izlenmiştir. Yedi yıllık uygulamanın geliştirilerek sürdürülmesi için 2018’de daha fazla sayıda hedef (23) belirlenerek, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bazında dağıtılmıştır.

2018 hedeflerinde; daha fazla düzeyde bireye ve ihtiyaçlara odaklanıldığı, vatandaş memnuniyeti vurgusunun daha ön planda tutulduğu, yeni bir hizmet sunum anlayışının hayata geçirilmeye çalışıldığı söylenebilir. Bu bağlamda, özel politika gerektiren gruplar içinde yer alanların “insana yakışır işlerde” istihdamını ve bu istihdamın sürekliliğini sağlamak önceliklendirilmiştir.

2018 yılı için işe yerleştirme, danışmanlık ve aktif işgücü programları şeklinde üç ana hedef, altında ise Kurum öncelikleri ve özel politika gerektiren gruplar konusunda farkındalık sağlayacak alt göstergeler belirlenmiştir. Toplam 23 hedefin 9’u, inceleme konusunu oluşturan kadınlar, gençler ve engellilere dönük olmuştur.

Tablo 1

İŞKUR’un Kadın, Genç ve Engelli İşgücüne Dönük 2018 Hedefleri

İşe Yerleştirme Ana Hedefi Altında Özel Politika Gerektiren Gruplara İlişkin 2018 Göstergeleri	
Kadın İşe Yerleştirme Sayısı	450.000
Genç (15-24) İşe Yerleştirme Sayısı	450.000
Engelli İşe Yerleştirme Sayısı	75.000
Danışmanlık Ana Hedefi Altında Özel Politika Gerektiren Gruplara İlişkin 2018 Göstergeleri	
Danışmanlık Yapılan Kadın Sayısı	1.500.000
Danışmanlık Yapılan Genç (15-24) Sayısı	1.300.000
Danışmanlık Yapılan Engelli Sayısı	100.000
Aktif İşgücü Programları Ana Hedefi Altında Özel Politika Gerektiren Gruplara İlişkin 2018 Göstergeleri	
15-29 Yaş Arası Kursiyer Sayısı	40.000
İşbaşı Eğitim Programları 15-29 Yaş Arası Katılımcısı Sayısı	240.000
İşbaşı Eğitim Programları Engelli Katılımcısı Sayısı	10.000

İşe yerleştirme, danışmanlık ve aktif işgücü programları şeklindeki üç ana hedef altında da işgücü piyasasına girişte özel politika ihtiyacı bulunan kadınlar, gençler, engelliler için özel hedefler konulmuştur. Bu durum; İŞKUR’un hizmetlerinde önemli ölçüde niteliğe odaklandığına, istihdamı zor grupları özel politikalarla işgücü piyasasına daha fazla oranda kazandıracağına işaret etmiştir.

Hem yeni teşvik ve programların hem de özel hedeflemelerin işaret ettiği önemseme doğrultusunda, söz konusu grupların istihdamında arzulanan değişimlerin gerçekleşip gerçekleşmediği hakkında bir yargıya ulaşılması için, 2018 yılının önceki yıllar ile kıyaslanması önem taşımaktadır.

3.2. Özel Politika Gerektiren Gruplara Sunulan Hizmetlerin Gelişimi

Bu başlık altında; 2018 yılındaki yeni teşvikleri, programları ve hedefleri sonrası İŞKUR'un kadın, genç ve engelli işgücüne sunduğu hizmetlerdeki gelişmeler ele alınmıştır. İncelemede, 2018 yılında söz konusu gruplar için konulan hedef başlıkları açısından 2018 verileri 2015-2017 verileriyle kıyaslanmıştır.

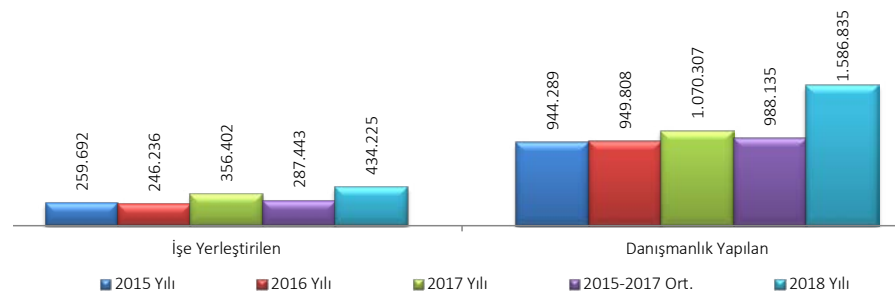
3.2.1. Kadınlar

2018 yılındaki yeni teşvikler, programlar ve hedefler sonrası İŞKUR'un kadın işgücüne sunduğu hizmetlerdeki gelişmeler aşağıdaki tablodan görülebilir.

Dönem	İşe Yerleştirilen Kadın Sayısı	Danışmanlık Yapılan Kadın Sayısı
2015 Yılı	259.692	944.289
2016 Yılı	246.236	949.808
2017 Yılı	356.402	1.070.307
2015-2017 Ort.	287.443	988.135
2018 Yılı	434.225	1.586.835
2015-2017 Ortalamasına Göre Artış	51%	61%
2017'ye Göre Artış	22%	48%

Tablo 2
İŞKUR'un Kadın İşgücüne Sunduğu Hizmetlerdeki Gelişmeler

Kadınlar açısından 2018 yılında 2015-2017 ortalamasına göre özel sektörde işe yerleştirmede %51, danışmanlıkta %61; 2017 yılına göre özel sektörde işe yerleştirmede %22, danışmanlıkta %48'lik artış söz konusudur. Yıllar itibarıyla gelişmeler aşağıdaki grafikten detaylı olarak incelenebilir.



Grafik 1
İŞKUR'un Kadın İşgücüne Sunduğu Hizmetlerdeki Gelişmeler

3.2.2. Gençler

2018 yılındaki yeni teşvikler, programlar ve hedefler sonrası İŞKUR'un genç işgücüne sunduğu hizmetlerdeki gelişmeler aşağıdaki tablodan görülebilir.

Tablo 3

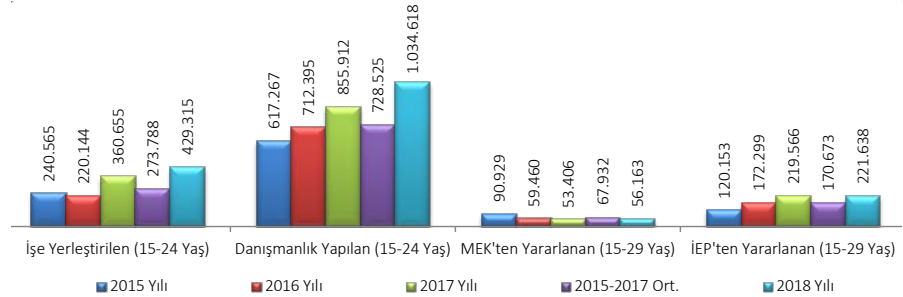
İŞKUR'un Genç İşgücüne Sunduğu Hizmetlerdeki Gelişmeler

Dönem	İşe Yerleştirilen 15-24 Yaş Genç Sayısı	Danışmanlık Yapılan 15-24 Yaş Genç Sayısı	MEK'ten Yararlanan 15-29 Yaş Genç Sayısı	İEP'ten Yararlanan 15-29 Yaş Genç Sayısı
2015 Yılı	240.565	617.267	90.929	120.153
2016 Yılı	220.144	712.395	59.460	172.299
2017 Yılı	360.655	855.912	53.406	219.566
2015-2017 Ortalaması	273.788	728.525	67.932	170.673
2018 Yılı	429.315	1.034.618	56.163	221.638
2015-2017 Ortalamasına Göre Artış	57%	42%	-17%	30%
2017'ye Göre Artış	19%	21%	5%	1%

Gençler açısından 2018 yılında 2015-2017 ortalamasına göre özel sektörde işe yerleştirmede %57, danışmanlıkta %42, İşbaşı Eğitim Programlarında %30'luk artış; Mesleki Eğitim Kurslarında %17'lik düşüş; 2017 yılına göre özel sektörde işe yerleştirmede %19, danışmanlıkta %21, Mesleki Eğitim Kurslarında %5, İşbaşı Eğitim Programlarında %12'lik artış söz konusudur. Yıllar itibarıyla gelişmeler aşağıdaki grafikten detaylı olarak incelenebilir.

Grafik 2

İŞKUR'un Genç İşgücüne Sunduğu Hizmetlerdeki Gelişmeler



3.2.3. Engelliler

2018 yılındaki yeni teşvikler, programlar ve hedefler sonrası İŞKUR'un engelli işgücüne sunduğu hizmetlerdeki gelişmeler aşağıdaki tablodan görülebilir.

Tablo 4

İŞKUR'un Engelli İşgücüne Sunduğu Hizmetlerdeki Gelişmeler

Dönem	İşe Yerleştirilen	Danışmanlık Yapılan	İEP'ten Yararlanan
2015 Yılı	34.944	76.223	678
2016 Yılı	38.705	83.080	932
2017 Yılı	40.950	80.300	1.202
2015-2017 Ortalaması	38.200	79.868	937
2018 Yılı	47.350	121.467	2.579
2015-2017 Ortalamasına Göre Artış	24%	52%	175%
2017'ye Göre Artış	16%	51%	115%

Engelliler açısından 2018 yılında 2015-2017 ortalamasına göre özel sektörde işe yerleştirmede %24, danışmanlıkta %52, İşbaşı Eğitim Programlarında %175'lik; 2017 yılına göre özel sektörde işe yerleştirmede %16, danışmanlıkta %51, İşbaşı Eğitim Programlarında %115'lik artış söz konusudur. Yıllar itibarıyla gelişmeler aşağıdaki grafikten detaylı olarak incelenebilir.



Grafik 3

*İŞKUR'un Engelli İşgücüne
Sunduğu Hizmetlerdeki
Gelişmeler*

Sonuç

Özel politika gerektiren kadınlar, gençler ve engelliler, diğer özel politika gerektiren gruplar gibi işgücü piyasasında çeşitli yapısal sorunlar ve engellerle karşı karşıyadırlar. Bu grupların istihdam kabiliyetlerinin geliştirilmesi için özel politikalara, programlara, teşviklere ve hedeflere gerek duyulmaktadır.

Söz konusu gruplara dönük tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de özel uygulamalar her zaman mevcut olmuştur. Söz konusu istihdam olunca, bu alanda da en önemli uygulayıcı ve aktör kamu istihdam kurumları olmaktadır.

Bu çerçevede İŞKUR tarafından özellikle 2000'li yıllarda bu gruplara özel ihtimam gösterilmiş; sunulan teşvikler, işe yerleştirme, aktif işgücü ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ile Toplum Yararına Programlar gibi uygulamalar neticesinde bu gruplara sunulan hizmetlerin düzeyinde mühim gelişmeler yaşanmıştır.

Özellikle 2018 yılı, ilave teşvik ve programlar ile özel hedeflemeler sayesinde bu gruplar açısından oldukça önemli kazanımlar sağlamıştır.

Kadınlar için konulan özel sektörde işe yerleştirme ve danışmanlık hedefleri açısından, 2018 yılında hem 2015-2017 ortalamasına göre hem de bir önceki yıla göre ciddi artış söz konusudur.

Gençler için konulan özel sektörde işe yerleştirme, danışmanlık, Mesleki Eğitim Kursu ve İşbaşı Eğitim Programı hedefleri açısından, 2018 yılında hem 2015-2017 ortalamasına göre hem de bir önceki yıla göre artışlar yaşanmıştır (sadece Mesleki Eğitim Kurslarında 2015-2017 ortalamasına göre düşüş söz konusudur).

Engelliler için konulan özel sektörde işe yerleştirme, danışmanlık ve İşbaşı Eğitim Programı hedefleri açısından, 2018 yılında hem 2015-2017 ortalamasına göre hem de bir önceki yıla göre önemli artışlar yaşanmıştır. Özellikle İşbaşı Eğitim Programlarında 2015-2017 ortalamasına göre %175'lik, 2017 yılına göre %115'lik artış anlamlıdır.

2018 yılında özel politika gerektiren gruplar açısından kazanılan ivmenin, İŞKUR'un her yıl geliştirdiği hedef kitle odaklı çalışmalarının ve niteliğe dönük hizmet anlayışının geliştirilerek sürdürülmesiyle, tüm gruplar açısından hız kazanacağı değerlendirilmektedir.

Dipnot

1. İstatistiklerle Gençlik, 2015, TÜİK, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21517>
2. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)



2018 yılı, ilave teşvik ve programlar ile özel hedeflemeler sayesinde kadınlar, gençler ve engelliler açısından oldukça önemli kazanımlar sağlamıştır. Bu gruplar açısından kazanılan ivmenin, İŞKUR'un her yıl geliştirdiği hedef kitle odaklı çalışmalarının ve niteliğe dönük hizmet anlayışının geliştirilerek sürdürülmesiyle, tüm gruplar açısından hız kazanacağı değerlendirilmektedir.



KORUMALI İŞYERLERİ

Hedefimiz; zihinsel ve ruhsal engelli vatandaşlarımıza rehabilitasyon hizmetleri vererek; eğitim, istihdam imkânı oluşturmak ve sosyal bütünleşmeyi sağlamaktır.



YUSUF ÇELEBİ
ENGELLİLER KONFEDERASYON BAŞKANI/
GAZİANTEP BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ
ENGELLİLER DAİRE BAŞKANI

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, korumalı iş yerlerinin hayata geçirilmesi adına, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki işletmelerle yaptığı duyarlı çalışmalar ve engelli vatandaşlarımıza göstermiş oldukları pozitif yaklaşımlar sonucunda “Glutensiz Bir Başka Kafe” ve “Mutlu Kafe” ismiyle iş yerleri açılmıştır. Bu işyerleri farkındalık oluşturan, istihdam ve kamuoyuna hizmet sunumu yapan işletmeler olarak kurulmuştur. Zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin istihdamlarına öncelik verilerek mutlu birey olmaları için anlamlı adımlar atılmıştır.

Korumalı iş yerlerinde çalışanların %75'inin engelli olması şartı aranırken engellilerin işletmelerde görevinin gerektirdiği mesleki ve sosyal eğitcilik ve yöneticilik görevini de üstlenen kişilerin istihdam edilmelerine de açık kapı bırakılmıştır. Böylelikle engellilerin rehabilite edilerek çalışan ve üreten birer olmaları yolunda katkı sağlanmıştır.

İŞKUR'un bu yöndeki misyonu kamuoyunda da takdir edilmekte ve bu tür iş yerlerinin ülke genelinde yaygınlaştırılmasının fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

İstihdam edilmelerinde güçlük çekilen vatandaşlarımızın istihdama ve işgücüne katılmalarının sağlanması, her duyarlı toplumun ana görevidir.

2005 yılı 5378 sayılı Kanunda 06.02.2014 tarih ve 6518 sayılı Kanunun 63. maddesi ile yapılan değişiklik ile korumalı iş yeri, işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli vatandaşlarımıza mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak maksadıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen iş yerini ifade etmektedir. Korumalı iş yerleri ile ilgili 2005 ve 2014 yılındaki düzenlemeler arasındaki en önemli farklılık ise 2005 yılındaki düzenlemeye göre, korumalı iş yerinde tüm engellilerin çalışabilme imkânı sağlanmışken 2014 yılındaki düzenlemeden sonra korumalı iş yerlerinde sadece zihinsel ve



ruhsal engelli vatandaşlarımızın çalışabilmelerine izin verilmiş olmasıdır. Hedef; zihinsel ve ruhsal engelli vatandaşlarımıza rehabilitasyon hizmetleri vererek; eğitim, istihdam imkânı oluşturmak ve sosyal bütünleşmeyi sağlamaktır. Sosyal işletme mantığıyla yaklaşıtkça rehabilitasyon ve toplumla uyumlaştırma gayesi ağırlık kazanmaktadır.



Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünden alınan Korumalı İş Yeri Statü Belgesi ve İŞKUR Hibesi İş Yeri Projesi, zihinsel ve ruhsal engellinin istihdamının sağlandığı Sosyal İşletme Modelinin en güzel örneğidir.

Korunaklı bir ortamda çalışmak engelli bireylere, işi öğrenme imkânı tanımaktadır. Diğer bireylerde olduğu gibi engelli bireylerin de çalışması temel bir hak olup başkasına muhtaç olmadan kendi ayakları üzerinde durabilmeleri ve aktif olarak çalışma hayatına katılmaları büyük önem taşımaktadır.

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Başkanı Fatma Şahin'in, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı döneminde başlatılan Korumalı İş Yeri Projesi, zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin önündeki engelleri kaldıran çok önemli bir adımdır. "Bu çocuklar, kalkınmanın bir parçası olacak" diyen Fatma Şahin, Türkiye'de ilk Engelliler Daire Başkanlığını da kurarak Engelli bireyler için örnek bir hareket başlatmış ve bizleri güçlendirmiştir.

Gaziantep'te Büyükşehir Belediyesi tarafından hayata geçirilen "Glutensiz Bir Başka Kafe" ve "Mutlu Kafe" işgücü piyasasında normal şartlar altında çalışma imkânı kısıtlı



olan zihinsel ve ruhsal engelli kişilere istihdam ortamları oluşturulması maksadıyla kurulan Korumalı İş Yeridir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünden alınan Korumalı İş Yeri Statü Belgesi ve İŞKUR Hibesi ile desteklenen Korumalı İş Yeri Projesi, zihinsel ve ruhsal engellinin istihdamının sağlandığı Sosyal İşletme Modelinin en güzel örneğidir.

Glutensiz Bir Başka Kafe’de 9 zihinsel ve ruhsal engelli vatandaşımız çalışmaktadır. Engelli vatandaşlarımızın mesleki eğitim ve rehabilitasyonla, iş ve meşguliyet alanında edindikleri tecrübelerin kullanılması, sorumluluk duygusunun ve öz güvenlerinin gelişmesiyle, üreten bireyler haline gelmeleri hedeflenmiştir. “Bir Başka Kafe”de diğer bir ayrıcalık ise ürünlerin tamamen glutensiz olmasıdır. Çölyak hastaları ve glutensiz beslenmeyi tercih eden kişiler için glutensiz ürünler üretilmektedir.

Mutlu Kafe’de ise Down Sendromlu 9 engelli birey çalışmaktadır. Mesleki rehabilitasyon açısından hayati ve toplumsal ihtiyaçlarını kendi kendilerine karşılayabilecek düzeye ulaşmaları ve öz güven duygularının geliştirilerek sosyal rehabilitasyon açısından engellilerin üretebilen bireyler haline gelmeleri hedeflenmiştir.

Engelli istihdamında ülkemizde yakın geçmişe kadar tek yöntem olarak kullanılan zorunlu kota sistemine ek olarak korumalı iş yeri statüsünün mevzuatımıza girmesi yeni bir engelli istihdam yöntemi olarak hayat bulmuştur. Bu yüzden zihinsel ve ruhsal engelli bireylerin istihdama katılımlarını desteleyecek olan korumalı iş yerlerinin kurulması ve yaygınlaştırılması büyük önem arz etmektedir. Korumalı iş yerleri kurulmasıyla ilgili en doğru kanal ise yerel yönetimlerdir.

Korumalı İş Yeri Başvuru

Korumalı işyeri statü belgesi sahibi en az sekiz zihinsel veya ruhsal engelli bireyin çalıştığı işletmeler, projelerin hazırlandığı dönemde yayımlanan güncel Proje Başvuru Formu ve eklerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine veya Hizmet Merkezlerine sunmalı ve çalıştırdığı engellilerin sayısını, engellilik oranlarını, iş yerinde yapacağı işleri belirtmelidir.

İstenecek Belgeler

- Nüfus cüzdanı,
- Adli sicil kaydı,
- İkametgâh il mühaberi,
- Tüzel kişiler için temsil yetki belgesi,
- Dernek/Vakıflar için eğitim ve üretim faaliyeti ibaresini içeren belge,
- Vergi/SGK borç durumu belgelerinin ibrazı,
- İş yeri ruhsatı.

Başvurular 30 gün içinde sonuçlandırılmaktadır. Komisyonca uygun görülenlere “İl Korumalı İş Yeri Statüsü Belgesi” Valilikçe düzenlenir.

Fiziksel Şartlar ve Donanım

1. Emniyet ve trafik,
2. Yangından korunma ve ısıtma,
3. Asansörlü bina veya müstakil binada olunması,
4. Tekerlekli sandalye alanı, geniş kapı ve engelli rampası,
5. WC’ler engellilere göre düzenlenmeli.

Engellilerin İstihdamı

Kuruma kayıtlı işsizlerden temin edilir. Engelli istihdam edildiğine dair 1 aylık süre içinde kuruma bildirilir. En az %40 oranında zihinsel ve ruhsal gruplardan olmalıdır. Kuruma kayıtlı olmak, 15 yaşını bitirmiş olmak, işten ayrılan engelliler 15 gün içinde kuruma bildirir ve ayda bir çalışanlarının listesini kuruma ibraz eder.

Devlet Tarafından Verilen Destekler

İş yeri yöneticisi, eğitici personel, engelli ve diğer personellerin SGK primleri Hazine tarafından karşılanmaktadır.

Projenin Güçlü Tarafı: Engelli işgücümüzün topluma faydalı birer fert olmaları tüketici konumundan üretici konumuna geçmeleri sağlanacak bu vesileyle devletçe ödenen engellilerin maaşına ihtiyaç duymayacaklardır. Bu iş yeri, devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenecektir.

Korumalı İş Yerinin Avantajlı Yönleri

1. 4857/Ek md. Korumalı iş yerinde çalışan özörlülere ödenecek ücretlerin net asgari ücretin %20'sinden az, %60'ından fazla olmamak üzere bir kısmı Hazine tarafından karşılanır. Bireylerin engel durumuna göre belirlenir.



- 506 S.K ile 5510/81 MD Korumalı İşyeri işveren SGK hissesinin tamamı Hazinece karşılanır. (Tüm çalışanlar için engelli, engelsiz)
- 5520 S.K gereği, Kurumlar vergisi kon. S. MD. (i) bendi gereğince beş hesap dönemi için istisna uygulamaları geçerli olacaktır.
- 2464 sayılı Belediye Gelirleri Kanunu gereği, çevre temizlik vergisinden muaf tutulmuştur.
- 5378 sayılı engelliler kanununun 14 md. 3. fıkrasına eklenen bent ile Hazineye, Özel Bütçeli Kuruluşlara, Belediyelere veya İl Özel İdarelerine ait arazi veya arsaların mülkiyeti bedelsiz olarak devredilebilir.
- Rekabet şansını artırmak adına, korumalı iş yerlerinde üretilen ürünlere pazarlama desteği için devlet alımlarında, KİK yasasında istisnadır.
- Engelli İdari Para Cezaları Fonu korumalı işyerleri için de kullanılmaktadır.
- Projede çalışan engelli ücretlerinin tamamı ilk yıl fondan karşılanmaktadır (Asgari Ücret üzerinden)
- Projeye alınan makine ve donanımlar 5 yıla kadar satılamamakta, devredilememektedir. İŞKUR 5 yıl boyunca takip ve denetimleri gerçekleştirmekte, şayet herhangi bir nedenle kapanır veya istihdam şartlarını yerine getirmezse sermayenin tamamı yasal faiz eklenerek geri istenmektedir.

İŞKUR'UN DESTEĞİ İLE KENDİ HUKUK BÜROMU KURDUM



“İŞKUR’un bana sağladığı bu destek sayesinde fakülteden mezun olduktan sonra içine düştüğüm karamsarlıktan bir nebze kurtulmuş oldum. Bu beni hayata daha çok bağladı. Kendi işimi kurmuş oldum. Bu desteğin yaygınlaşarak daha çok engelli vatandaşa ulaşmasını ve onların da derdine çare olmasını diliyorum ve bu desteklerinden dolayı İŞKUR’a teşekkür ediyorum.”

1990 Ankara doğumluyum. Küçüklüğümde Serebral Palsili teşhisi konmuş, bir nevi beyin felci. El, kol hareketlerimde ve yürümekte zorluk çekiyorum. Eğitim hayatında en çok karşılaştığım zorluk toplumun ön yargısı, insanların olumsuz bakışları ve fiziki şartların zorlukları oldu. Gündelik hayatta sizin için çok kolay olabilen bir eylem benim için çok zor ve emek isteyen bir şey oluyor. Okuluma gitmek için yakınlarımla refakatine ihtiyaç duydum, engelli erişilebilirliği olmayan binalarda bir merdiven çıkmak bile benim için çok zor. Fakat son zamanlarda devletin de teşvikleri ve destekleri ile bu zorluklar

yavaş yavaş aşılmaya çalışılıyor. Bu da tüm engelliler açısından sevindirici bir durum. Bu zorluklara rağmen hukuk fakültesini başarı ile bitirdim. Bu konuda bana destek olan aileme teşekkür ediyorum.

İŞKUR ile tanışmam ise şu

şekilde oldu: Yaptığım internet araştırmasında İŞKUR’un engellilere yönelik projelerini görünce heyecana kapıldım. Detayları öğrenmek için hemen İŞKUR’a başvurdum. Hukuk bürosu açma projemden bahsettim. İş ve Meslek Danışmanım bu konuda beni bilgilendirerek girişimcilik kursuna başvurumu yaptı. Bu vesile

ile 2016 yılı Aralık ayında girişimcilik belgemi aldım. Oluşturduğum proje kabul gördü ve 2017’de hukuk bürom faaliyete başladı. İŞKUR, Kendi İşini Kurma Projesi Hibe Desteği kapsamında ofis için gerekli olan demirbaşları bana sağladı.”

İşlerimiz dönem dönem yoğun olabiliyor, evrak takibi işleri için bir çalışanım bulunmakta. Babam Mali Müşavir, onun da desteği ve yardımlarıyla işlerimi yürütüyorum. Takip ettiğim davaların duruşmalarında bulunarak müvekkillerimi savunuyorum.

SADECE PARA DEĞİL ÖZ GÜVEN DE KAZANDIM

“Aksaray’da bu yıl 40 engelli kardeşimin daha kendi işinin patronu olduğunu öğrendim. Bu büyük bir mutluluk. İŞKUR’un hibe ve destekleri sayesinde bizim gibi başarılı, genç engelli girişimcilerin sayısı her geçen gün artıyor. Biz engellilerin bu sayede kendine olan inancı yükseliyor, çalışma hayatında daha fazla yer alıyoruz.”



1994 Aksaray doğumluyum. Yüzde 48 görme engelliyim. Babamla birlikte hayvancılık yapıyordum. En büyük hayalim kendime ait hayvanlarımın olması ve ileriye dönük yatırım yapmaktı. Daha sonra İŞKUR’un Engelliler Destek Programı’ndan haberdar oldum. Kendi işimi kurma hayali ile 2017 yılında İŞKUR’a başvurdum.

Başvurumdan kısa bir süre sonra projem kabul edildi. İŞKUR’dan almış olduğum hibe desteği ile süt sığırcı cinsi büyükbaş hayvan satın aldım. Onlardan elde ettiğim sütü, süt toplayıcısı mandıralara satarak geçimimi sağlamaya başladım.

Bu proje sayesinde kendi başıma bir şeyler başarabileceğim için engelleri sınır tanımadan aştım ve bu projeye hayatıma yeni bir yön verdim. Bu sayede öz güvenim arttı. Ailemin de desteği ve bu işteki becerim sayesinde başarıyı yakaladığımı düşünüyorum.

Çalışma Hayatında Milli Seferberlik kapsamında, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan’ın talimatıyla engelliler için 36 bin TL olarak verilen hibe desteğinin 50 bin TL’ye çıkarıldığını duydum. Hayallerimi süsleyen; köyümde, kendi işimin başında, ayaklarımın üzerinde güçlü durma isteğimin gerçekleşeceğini o anda hissettim.

Aksaray İŞKUR, engelli vatandaşlar için açmış olduğu proje destek ofisi ile bizlere yardımcı oldu. Projemin onaylanmasıyla artık kendi işimin patronu oldum. Almış olduğum büyükbaş hayvanlar yavruladı. Bir taraftan süt üretiyor bir taraftan da çevremde benim gibi engelli olan kardeşlerime örnek olmanın gururunu yaşıyorum. Bize bu fırsatı veren başta Cumhurbaşkanımıza, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımıza ve İŞKUR’a teşekkür ediyorum.



KARİYER PLANLAMADA FARKLI TASARIMLAR: ALTERNATİF KARİYER

Hangi mesleği ya da işi seçerseniz seçin hayat her zaman seçenekler ve fırsatlar ile doludur.

Bir mesleki eğitim ya da yükseköğrenim programını tamamlamak mesleğe başlangıcın kuşkusuz ilk adımıdır. Örgün eğitim imkânlarından yararlanamamış ya da eğitimden mezun olmadan ayrılmış bireylere uygulanan yaygın eğitim ile de bir mesleğe adım atmak mümkündür.

İş, meslek ve kariyer kavramları çoğunlukla iç içe geçmiş görünmekte ve karıştırılmaktadır. İş; belli bir işyerinde sürdürülen benzer etkinlikler grubudur. Bir işinin olması bireyin mesleği olduğu anlamına gelmez. (Bacanlı,1996).

Meslek; bir kimsenin hayatını kazanmak için yaptığı, diğer insanlara yararlı bir hizmet ya da ürün sağlamaya yönelik olan, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür. (Kuzgun, 2009).



ÜLKÜ YÜKSEL

UZM. PSİKOLOJİK DANIŞMAN-EĞİTİM UZMANI

Burada en fazla yer vereceğimiz kavram olan kariyer ise bir ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, bireyin meslek ve diğer hayat rollerinin birbirini etkilemesi ve izlemesi sonucu oluşan genel örüntü ve gelişim çizgisinde, özellikle iş ve mesleğe ilişkin rollerinde ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de içeren bir süreçtir. (Yeşilyaprak, 2012). Kariyer süreci hayat boyu devam eden bir yolculuk olması sebebiyle bir mesleği seçmekle ya da mesleğe girmekle tamamlanmaz. O halde kariyeri kendi çabalarımız ile oluşturduğumuz, zaman içinde gelişimler ya da düşüşleri de içeren, bazen yeniden yapılandırığımız ya da düzenlediğimiz, daha çok kişiye bağlı bir süreç olarak değerlendirebiliriz. Dolayısıyla kariyer sahibi olmak yükselerek giden bir başarı grafiğinden öte kişisel donanım, fırsatların değerlendirilebilmesine ve yeterliliklerimizin ne ölçüde farkında olduğumuza göre şekillenen bir yolculuğu ifade eder. Aynı zamanda kayıplarla başarısızlıkları da içerir.

Kariyer gelişim sürecinde etkili temel faktörleri, kişilik özellikleri, yetenek, ilgi, meslek değerleri ve sosyoekonomik şartlar olarak değerlendirilebiliriz.

Kişilik, bireylerin doğuştan getirdikleri özellikleri barındırmakla birlikte çevresel şartların etkisiyle şekillenmektedir. Kardeşlerin aynı aile ortamı ve aynı şartlarda yetişmelerine rağmen birbirinden farklı kişilik özelliklerine sahip olduklarına sıkça rastlamaktayız.

Yetenek, genel anlamda öğrenme gücü veya bir iş, görev ya da faaliyeti diğer insanlara göre daha başarılı ve daha hızlı bir şekilde yapabilme yetisi olarak tanımlanmaktadır. (Yeşilyaprak, 2012) Yetenek de temel olarak



doğuştan gelen bir özelliktir. Bireyin yetiştirilme ve eğitim şekli, deneyimleri, yaşananlar çevre yapısı ile ilişkilidir. Var olan potansiyelin işlenip işlenmemesini etkilemektedir.



Sabahları kendi içindeki
alarmı uyanarak işine
gitmek, istekle çalışmak,
zorluklar karşısında
baş edebilecek yollar
bulabilmek ve yaptığı
işini sevmek doğru tercih
yapıldığının göstergeleri
olarak kabul edilebilir.

İlgi, bir etkinliğin yapılmasından duyulan zevk olarak değerlendirilmektedir. İlgi sayesinde bir işi, bir görevi yapmak üzere duyduğumuz motivasyon bizi harekete geçirir. İlgi duyduğumuz etkinliklere istekle yönelirken, hoşlanmadığımız iş ya da etkinlikleri gerçekleştirmekte isteksizlik ya da zorlanma yaşarız.

Meslek değerleri bir mesleğe girme sonucunda o mesleğin getirilerinden elde edilen doyumdur. Meslek değerleri, bir mesleği birey için değerli kılan özellikler anlamına gelir. Mesleklerin sahip oldukları özelliklere yüklenen değer bireyden bireye değişir. Bir mesleğin en cazip yanı bir birey için o meslekten elde edilen yüksek kazanç, bir başkası için güvence, başka biri için mesleğin toplumsal saygınlığı olabilir. (Pişkin). Türkiye’de Gerçek ve Pişkin tarafından 2008 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada 35 meslek değeri belirlenmiş olup, bunlardan bazıları ekonomik kazanç, sosyal güvence, meslekte ilerleme, yetenekleri kullanma, özgünlük, bağımsızlık, risk alma, güç ve otorite, esnek çalışma saatleri, yardım, estetik, rekabet gibi özelliklerdir. Örneğin, birey

diğer insanlara yardım etmekten hoşlanıyor, sorunlarını çözmede destek vermekle kendini iyi hissediyorsa psikolog mesleğini seçmeye yönelebilir.

Sosyoekonomik şartlar ise bireyden bireye değişen ve meslek seçiminde rol oynayan faktörlerden biridir. Dünyaya geldiği ailenin sosyal ve ekonomik durumu, bu durumun oluşturduğu öncelikler, yoksunluklar, ihtiyaçlar, zorunluluklar ya da yüksek şartlar kariyer gelişim sürecini etkilemektedir.

İnsanların mutlu olacakları kariyer aynı zamanda öncelik verdiği meslek değerleriyle örtüştüğü takdirde başarıyı getirmektedir. Meslek değerleriyle örtüşen işlerde çalışan bireyler işinden daha fazla memnun olmaktadır. Mesleğini kararlılıkla ve bilinçli bir şekilde seçmiş ve başarıyla icra etmekte olan kişilere yaptığınız iş/mesleğin sizin için anlamı nedir? diye sorsak muhtemelen farklı cevaplar gelecektir. Dolayısıyla verimli çalışılan, mutlu eden iş, kişilerin yetenek ve becerilerini ortaya koyabildikleri ve meslek değerlerini öne alabildikleri iş anlamına gelmektedir.

Bir bütün olarak bireylerin meslek seçiminde ve kariyerlerini oluşturmada kendilerini iyi tanımaları, kendini gerçekleştirme konusunda hayata ne sunmak istediklerini ve neleri yapmaktan mutlu olduklarını bulmaları kritik noktayı belirlemektedir. Bireyin kendi doğrusunun ne olduğunu bulabilmesi bu açıdan önemlidir. Sabahları kendi içindeki alarmla uyanarak işine gitmek, istekle çalışmak, zorluklar karşısında baş edebilecek yollar bulabilmek ve yaptığı işi sevmek doğru tercih yapıldığının göstergeleri olarak kabul edilebilir.

Kendini keşfetmede güçlü yanlara odaklanmak ve güçlü yanlarını öne çıkaracak şekilde yetenek ve becerilerini yapılandırmak önem taşır. Gelişime açık yani zayıf yanların güçlendirilmesi elbette anlamlı ve besleyicidir, ancak güçlü yanlarımıza ağırlık vermek zaman kazandırabilir. Bunun yanı sıra ulaşılabilir, somut, zaman ayarlı, gerçekçi hedeflerle çalışmak da başarıya giden yolda önemlidir. Hedefsiz çalışmak boşuna zaman kaybetmeye sebep olabilir. Varılacak nokta genellikle verimli sonuçlar elde etmeye

yeterli gelmeyecektir. Uzun süreli hedeflerden çok, kısa süreli (3 aylık, 6 aylık gibi) hedeflerle başlamak hem daha kolay hem de motive edici olabilmektedir. Tabii hedefleri uygulamak kaydıyla.

Mezun olduğu bölüm ile yetenek, ilgi ve hayalleri arasında ortak yönler bulunmayan bireyler kendilerine uygun olan eğitimi almak için sınava yeniden girmeyi deneyebilirler. Mezunlar bu tercihi kimi zaman geçmiş yılları çöpe atmak olarak görseler de hayat boyu öğrenme kapsamında bilgi sahibi olmanın ve yaşantının aslında bir deneyim olduğunu ve hiçbir deneyimin kaybolmadığını hatırlamakta fayda var. Ayrıca lisans eğitiminin yanı sıra çift dal/yan dal okuyarak başka alanlarda da yetkinlik sağlamak mümkündür.

21. yüzyılda tek bir meslekte iş hayatının tümünü geçirmenin yerini kariyer süresince iş, alan ya da meslekte en az 3 kez (3 ila 7 kez) değişiklik yapmak almaktadır.

Dolayısıyla belirlenmiş rol ve görev tanımları yerini dinamik, değişen rol ve görevlere bırakmaktadır. (Yeşilyaprak, 2012).



Küresel ve toplumsal değişimler iş hayatında bireylere yeni tutum, beceri ve davranışları kazandırmaktadır. Diğer yandan sanayi 4.0 devrimi ile birlikte uzmanlar bu devrimin gerekliliği olarak doğacak yeni mesleklere geçiş ile birlikte bir sektördeki istihdam kaybının başka bir sektörde açılan yeni alanlar ile dengelenebileceğini öngörmektedir. Burada önemli olan, yeni alanların gerektirdiği donanıma sahip olacak şekilde işgücünün eğitilmesi ve işgücüne yeni katılacakların da bu ihtiyaçlara uygun şekilde beceri ve yeteneklerinin işlenmesidir.

Günümüzde pazarlama firmasında Gazeteci, reklam ajansında İnsan Kaynakları Uzmanı, Müzisyen, Hekim, İşletmeci, Yazar gibi mesleği dışında alanlarda işini zevkle ve başarıyla icra eden örnekleri görmekteyiz. Mesleğin ve sektörün 5-10 yıl sonra nereye gideceğini araştırmak, yükselen ve/veya düşüşe geçen alanları bulmak geleceği tahmin etmeye yardımcı olabilir. Bu aşamada bilgiyi sağlam kaynaklardan araştırmak, staj yapmak, alanda çalışanlarla konuşmak ve görüş almak kararsızlığı gidermekte faydalı olacaktır.

Kariyer sürecinde verilen değişim kararları her zaman isabetli olmayabilir. Başarılı girişimcilerin iş deneyimleri incelendiğinde geçmişte pek çoğunun defalarca başarısızlık, düşüşler, maddi kayıp gibi olumsuz yaşantıları olduğu görülecektir. Onları yeniden denemeye yöneltmek diğerlerinden ayıran nokta literatürde rezilyans (resilience) kavramı ile açıklanmaktadır. Rezilyans APA (Amerikan Psikoloji Derneği) tarafından zorluklar, travma, trajedi, tehdit ya da

ağır stres şartlarına iyi uyum sağlayabilme olarak tanımlanmıştır. Rezilyans, zor şartlara karşı hayatla ilgili etkinliklere katılmayı, hayat şartlarını değiştirebileceğine inanmayı ve bu uğurda mücadele etmeyi ve güçlüklerle meydan okuyarak karşılamayı içerir.

Rezilyans aynı zamanda esneklik ve yeniden toparlanabilme becerisini ve yıkıcı deneyimlerden bir şeyler öğrenerek gelişme kapasitesini ifade etmektedir. (Dr.Hasanoğlu, Dr.Seçkin). Başarısızlık öykülerinden başarı öyküsüne geçişin bu yılmazlık özelliği ile bağlantısı bulunmaktadır.

Uyum sağlayabilme becerisi ile ilgili olarak çalışmaları bulunan kariyer danışmanı Savickas, uyum sağlayabilme düzeyi yüksek bireyleri aşağıdaki gibi nitelendirmektedir;

- Çalışan veya gelecekte çalışma hayatına atılacak biri olarak geleceği hakkında ciddi olarak düşünür, plan yapar.
- Mesleki geleceği için kişisel olarak yapabileceklerinin listesini zenginleştirir, kontrol eder ve hangilerini yapabileceğine karar verir.
- Gelecekle ve kendisiyle ilgili seçenekleri merak eder, bu konuda araştırma yapar.
- Beklentilerine ulaşmak için problem çözme becerisinin geliştirir, kendine güvenini artırır. Savickas'ın kariyer uyumu ile ilgili açıklamaları dikkate alındığında, kariyer uyumu ile kast edilen şeyin kişinin gelecekteki kariyer durumu ile ilgili tahminlerde bulunabilmesi, karşılaşacağı engelleri etkin bir biçimde aşacak başa çıkma becerilerini geliştirmesi anlamına geldiği

görülmür. Bireyler bu engelleri ne kadar doğru tahmin edebilir ve ne kadar gerçekçi çözümler üretebilirlerse yeni kariyerlerine o derece kolay uyum sağlayabilirler. (Kariyer Gündemi, 2017, 5. Sayı).

Kariyerinizi planlarken, kariyer yol ayrımlarında yön belirlerken ve değişimin zamanına karar verirken aklınızda bulunsun;

- Eğitiminizi tamamladıktan sonra sertifikasyon programları ile uzmanlaşın.
- Sevdiğiniz şeyleri keşfetmeyi sürdürün.
- Entelektüel düzeyinizi geliştirin.
- Kendinizi değerlendirin, sizi yakından tanıyanların görüşlerini alın.
- Hobi edinin ve geliştirin.
- Unutmayın! Hayat biçiminizi her zaman değiştirebilirsiniz.

Sonuç olarak, hangi mesleği ya da işi seçerseniz seçin hayat her zaman seçenekler ve fırsatlar ile doludur. Kişisel gelişime açık, öğrenme merakı ile dolu, kendini tanıyan ve kendine inanan bireyler için iniş ve çıkışların kaçınılmaz olduğu bu yolculukta başarıya giden kapılar illa ki kendilerine açılacaktır.

Kaynakça

- Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Editör Prof.Dr.Binnur YEŞİLYAPRAK, Pegem Akademi, 3.Baskı; Ekim 2012
- Kariyer Gündemi Dergisi, 2017, 5.Sayı
- Çocukta Rezilyans, Dr.Alper HASANOĞLU, Dr. Şirin SEÇKİN, Remzi Kitabevi, 2016



TÜRKİYE'DE SAVUNMA SANAYİ SEKTÖRÜ*

Savunma sanayiinde bilimsel bilginin ürüne dönüşmesini, sanayinin gelişmesini ve sürdürülebilirliğini sağlamak için sektördeki nitelikli ve deneyimli insan kaynağının yetiştirilmesi için çalışmalar yapılmaktadır.

Genel sanayi politikalarının stratejik bir unsuru olan savunma sanayii, ulusal güvenliğimiz açısından sahip olduğu önemin yanı sıra katma değeri yüksek bir ekonomi inşa etme hedefimizle de yakından ilgilidir. Ülkemizin milli ve yerli bir sanayi geliştirmesinde savunma sanayiinin ayrıcalıklı bir konumu bulunmaktadır.

Türk Savunma Sanayiinin Gelişimi

Türk savunma sanayisinin temeli, Osmanlı İmparatorluğu'nun yükselme devrine kadar uzanmaktadır. Bu dönemde, Osmanlı İmparatorluğu tarafından top ve savaş gemileri gibi çağın en önemli harp araç ve gereçleri tamamen yerli imkânlarla üretilmiş, "Tophane-i Hümayun" Osmanlı İmparatorluğunun silah sanayisinin temelini oluşturmuş ve bir defada 1060 top döküm ve ayda 360 kg barut üretim kapasitesine ulaşmıştır. Ayrıca, savaş gemisi üretim kapasitesi ve teknolojik düzeyde de Avrupa ülkelerinin çok ilerisinde olmuştur. İnebahtı Savaşı'ndan sonra tamamen yok olan imparatorluk donanmasının, beş aylık bir dönemde 200 gemi olarak yeniden inşa edilmesi, Osmanlı tersanelerinin üretim kapasitesinin boyutunu ortaya koymaktadır.

*Bu yazı İŞKUR dergisi tarafından yayınlanmak üzere Savunma Sanayii Başkanlığı Basın Müşavirliği tarafından hazırlanmıştır.

Bununla birlikte, Türk savunma sanayisi 18. yüzyıldan itibaren Avrupa'daki teknolojik gelişmelerin dışında kalmaya başlamış ve Birinci Dünya Savaşı sırasında etkinliğini büyük ölçüde yitirmiştir. Bu nedenle, Cumhuriyetin ilk yıllarında savunma sanayisine ilişkin ciddi bir altyapı devralınmamış, bu alandaki faaliyetler Kurtuluş Savaşı sırasında kurulan birkaç üretim tesisi ile sınırlı kalmıştır.

Cumhuriyet döneminde savunma sanayii, topyekûn sanayileşme ve kalkınma hareketinin önemli bir parçası olarak kabul edilmiş ve bu doğrultuda ilk planlı dönemde savunma sanayinin devlet eliyle geliştirilmesi öngörülmüş ve çeşitli yatırımlar yapılmıştır. Askeri Fabrikalar Genel Müdürlüğü, Gölcük Tersanesi, Tayyare ve Motor Türk A.Ş. kurulmuş, 1940'lı yıllarda ise Nuri Demirağ uçak fabrikası tarafından eğitim ve yolcu uçağı üretilmiştir. Bu süreci 1944 yılından itibaren Ankara'daki Türk Hava Kurumu (THK) uçak fabrikasında yapılan eğitim uçağı, nakliye uçağı ve planör üretimleri takip etmiş, 1945 yılında da yine Ankara'da ilk uçak motoru fabrikası kurulmuştur. Cumhuriyet döneminde milli bir savunma sanayinin tesisi hedefine yönelik gerçekleştirilen girişimlere rağmen, İkinci Dünya Savaşı ve sonrasında İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri tarafından sağlanan hibe ve yardımlar ile Türkiye'nin NATO'ya girişiyle artış gösteren askeri yardımlar, henüz kuruluş aşamasında bulunan savunma sanayiinin gelişmesini olumsuz etkilemiştir. Ayrıca bu yardımlar kapsamında hükümlerle belirlenen sınırlamalar Kıbrıs bunalımı sırasında ülkemiz önünde engel ve ambargolar olarak ortaya çıkmıştır. Bu gelişmeler ve Kıbrıs Barış Harekâtı sonrası 10 yıllık dönemde savunma ihtiyaçlarının bağımsız olarak karşılanması maksadıyla Türkiye'de modern bir savunma sanayii altyapısının oluşturulmasına yönelik politikaların temeli atılmıştır. Bu süreçte ASELSAN, HAVELSAN, TUSAŞ ve ASPİLSAN gibi devlet sermayesine dayalı yatırımlar gerçekleştirilmiştir.

1985 yılında 3238 sayılı Kanun ile savunma sanayinin geliştirilmesi ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nin modernizasyonu gayesiyle Savunma Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı kurulmuş, Başkanlık 1989 yılında Savunma Sanayi Müsteşarlığı olarak yeniden yapılandırılmıştır. 3238 sayılı kanun ile ilke olarak Türk Silahlı Kuvvetleri'nin ihtiyaç duyduğu her



ALTAY Ana Muhabere Tankı

türlü silah, araç ve gerecin mümkün ve ekonomik olduğu ölçüde Türkiye'de üretilmesi benimsenmiştir. Milli sanayi altyapısı, ileri teknoloji yatırımları, Ar-Ge ve milli üretim üzerinde odaklanan bir politika benimsenmiştir. Savunma Sanayii Müsteşarlığı'nın kuruluşunu takiben gerçekleştirilen yatırımlarla kara, hava ve deniz sistemleri ve platform bazında çeşitli alanlarda yurt içi imkân ve kabiliyet kazanılmıştır. Bu kapsamda, sistem entegrasyonu, komuta kontrol, haberleşme, elektronik harp ve ateş gücü gibi alt sistemlerde de ciddi bir altyapı oluşmaya başlamıştır. Diğer bir ifadeyle, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin modernizasyonu gayesiyle başlatılan projeler, yerli savunma sanayimizin geliştirilmesi bakımından bir fırsat olarak değerlendirilerek Savunma Sanayii Müsteşarlığı tarafından gerçekleştirilen proje faaliyetlerinin katkısıyla mevcut durumda Türk savunma sanayisinin gelişimi ivme kazanmıştır.

Savunma ihtiyaçları için tedarikte hazır alımdan ortak üretime değişikliğin yaşandığı 1990-2000 yılları sonrasında milli tasarım yaklaşımının ilk örnekleri hayata geçirilmeye başlanmıştır. Bu süreçte uygulanan politikalar çerçevesinde TUSAŞ Motor Sanayii A.Ş. (TEİ), Türk Silahlı Kuvvetlerini Güçlendirme Vakfı, SAVRONİK, FNSS, ROKETSAN, TRANSVARO gibi çok sayıda kuruluş faaliyet göstermeye başlamıştır.

ALTAY Ana Muhabere Tankı

Türk Silahlı Kuvvetleri'nin modernizasyonu için yürütülen projeler vasıtasıyla 2000'li yıllardan itibaren yurt içi geliştirme modeline ağırlık verilerek modern bir savunma sanayi teşkil edilmiş ve Türk Silahlı Kuvvetleri



ANKA İnsansız Hava Aracı

envanterine yurt içinde geliştirilen zırhlı araçlar, korvetler, insansız hava araçları, eğitim uçakları gibi önemli platformlar girmeye başlamıştır. Bu süreçte savunma sanayimiz “lisans altında üretim” ağırlıklı bir yapıdan “mühendislik ve tasarıma dayalı üretim” ağırlıklı bir yapıya dönüşmüştür. Türk Silahlı Kuvvetleri ve kamu kurumlarımızın ihtiyaçlarının yerli firmalar tarafından “yurt içi geliştirme modeli” esas alınarak karşılanması millî bir politika olarak benimsenerek hem Türk Silahlı Kuvvetleri’nin modernizasyonu hem de savunma sanayimizin geliştirilmesinde olumlu sonuçlar elde edilmiştir. Bu olumlu sonuçlar neticesinde savunma sanayimiz, Türk Silahlı Kuvvetleri ve güvenlik güçlerimizin sistem ihtiyaçlarını karşılamada belirli bir olgunluğa gelmiş bulunmaktadır. Savunma sanayimizin sistem seviyesinde ulaştığı bu kabiliyetin derinleştirilmesinin ve ihtiyaç duyulan alt sistem ve teknolojilerin ülkemize kazandırılmasının önemli olduğu değerlendirilmiştir.

ANKA İnsansız Hava Aracı

24 Aralık 2017 tarihli ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikle Savunma Sanayii Müsteşarlığı, Cumhurbaşkanlığına bağlanmıştır. Müsteşarlık, 9 Temmuz 2018 tarihli ve 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile T.C. Cumhurbaşkanlığı Savunma Sanayii Başkanlığı olarak yeniden yapılandırılmıştır. 15 Temmuz 2018 tarihli ve 7 numaralı, “Savunma Sanayii Başkanlığı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi” ile de kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenerek güncel halini almıştır.



ATAK Taarruz Taktik Keşif Helikopteri

Savunma Sanayimize İlişkin Rakamlar

Önümüzdeki yıllara yönelik olarak “savunma ve güvenlik alanında Türkiye’yi küresel bir oyuncu haline getirmek” üzere hedefler belirlenmiştir. Özgün tasarımlar ve ileri teknoloji yeteneklerini geliştirerek savunma sanayinin sürdürülebilirliği için bütünsel bir program yönetimi yaklaşımı benimsenmiştir. Savunma Sanayi Başkanlığı, savunma sanayi ekosisteminin oluşması için temel atmış olup şirketlerimizin, kobilerimizin, araştırma kuruluşlarımızın, üniversitelerimizin katılım ve desteğini bir araya getirmiştir.

ATAK Taarruz Taktik Keşif Helikopteri

Belirlenen bu hedef doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde, son 10 yıl içerisinde savunma sektöründe önemli mesafeler katedilmiştir. 2002 yılında 1.3 milyar dolar olan savunma ve havacılık sektörü cirosu 6,7 milyar ABD Dolarına, savunma ve havacılık ihracatı 247 milyon ABD Dolarından yaklaşık 2 milyar ABD Dolarına ve Ar-Ge harcamaları 49 milyon ABD Dolarından 1,25 milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. Diğer taraftan 2018 yılında, dünyada savunma ve güvenlik alanında en büyük 100 savunma sanayi şirketi arasında ASELSAN, TUSAŞ, ROKETSAN ve STM yer edinmiştir.

Savunma sanayimizin özgün ürün çeşitliliğinin artış trendi, ihracatta olumlu gelişmeleri beraberinde getirmektedir. Özellikle Orta doğu, Pasifik, Güney ve Merkezi Asya ülkeleri ile Latin Amerika bölgeleri ihracat potansiyeli olarak öne çıkmaktadır.

2017 yılına ait Türk
Savunma Sanayi Sektörü
Rakamları

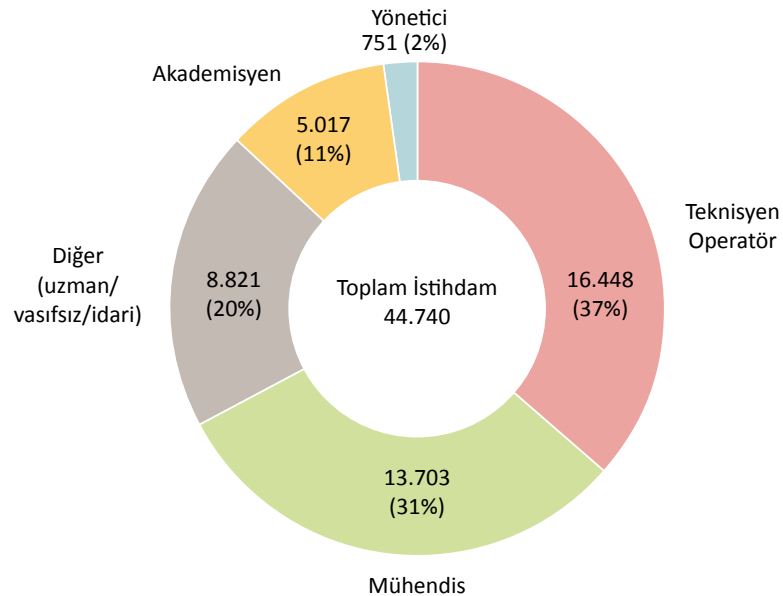
2017	
CİRO	6.693 Milyon \$
YURT DIŞI SATIŞ GELİRLERİ	1.893 Milyon \$
ALINAN SİPARİŞLER	8.055 Milyon \$
İTHALAT	1.544 Milyon \$
ÜRÜN TEKNOLOJİ GELİŞTİRME	1.237 Milyon \$
İSTİHDAM	44.740 Kişi

Artan üretim ve ciro beraberinde yeni iş ortaklıkları getirmekte ve istihdamı geliştirmektedir. Savunma sanayisinde bilimsel bilginin ürüne dönüşmesini, sanayinin gelişmesini ve sürdürülebilirliğini sağlamak için sektördeki nitelikli ve deneyimli insan kaynağının geliştirilmesi gerekmektedir.

İnsan Kaynakları

Savunma sanayi sektöründe personel istihdam rakamı yaklaşık 45 bin çalışan seviyesindedir. Teknolojik üretim, tasarım ve geliştirmenin yoğunlaştığı sektörde mühendis çalışanların tüm çalışanlara oranı %31 ile öne çıkmaktadır. Son yıllarda özellikle akademik kariyer yapmış çalışan istihdamı artış göstermektedir.

Savunma Sanayi
Sektöründe Toplam
İstihdamın Dağılımı



Savunma sanayimiz tarafından üretilmesi öngörülen savunma sistemlerinde yurt içi katılım hedefleri göz önüne alındığında, sektörün kalifiye işgücü ihtiyacının artarak devam edeceği ortaya çıkmaktadır. Savunma sanayisinde bilimsel bilginin ürüne dönüşmesini, sanayinin gelişmesini ve sürdürülebilirliğini sağlamak için sektördeki nitelikli ve deneyimli insan kaynağının geliştirilmesi için çalışmalar yapılmaktadır.

Bu gayeyle nitelikli insan kaynağının oluşturulması ve geliştirilmesi maksadıyla Savunma Sanayi Başkanlığı tarafından Savunma Sanayii İçin Araştırmacı Yetiştirme Programı (SAYP) uygulamaya konulmuştur. Program ile savunma sanayi şirketleri ile üniversiteler arasındaki bilgi transferinin daha sistematik hale getirilmesi ve lisansüstü eğitim alacak olan öğrencilerin, savunma sanayi şirketleri tarafından sağlanan imkânlarla, savunma alanında nitelikli Ar-Ge elemanı olarak yetiştirilmesi için faaliyetler yürütülmektedir. Ayrıca gerekli görülen alanlarda yüksek lisans ve doktora programlarına gönderilmek üzere belirlenecek araştırmacı adaylarına burs fonu sağlanması, akademi ve tersine beyin göçü için çalışmalar yapılmaktadır.

Endüstriyel Yetkinlik Değerlendirme ve Destekleme Programı (EYDEP)

EYDEP ile sektörel yeteneklerin ve niteliklerin; envanterinin oluşturulması, seviyelendirilmesi ve haritasının çıkarılmasını hedeflenmektedir. Program ile firmaların endüstriyel yetkinliklerinin yerileştirme politikaları doğrultusunda verimli kılınması ve teknoloji geliştirme ve yerileştirme süreçlerine hazırlık seviyelerinin analizi yapılacaktır. Firmaların gelişmeye açık alanlarının tespiti ve firmaların bu alanlarda gelişim sağlayabilmeleri için desteklenmeleri hedeflenmektedir.

Ayrıca EYDEP, sinai sürdürülebilirlik için firmaların hangi konularda gelişim sağlaması gerektiğinin raporlarını oluşturacak ulusal teknoloji geliştirme ve yerileştirme politikalarının oluşturulabilmesi için girdi sağlayacaktır.

Program ile özgün yetkinliklere sahip sektör firmaları kendilerini geliştirmeleri gereken alanları görebilecektir. Program bir karar destek mekanizması olarak sektör paydaşlarına sektörel bütünlük ve sürdürülebilirlik için gerekli alanlar ve stratejik kararlar konularında hizmet verecektir. İlave olarak program ile sektörün teknolojik eğilimleri daha kolay kestirilebilecek ve yönlendirilebilecektir.

MPT-76 Milli Piyade Tüfeği



Sonuç

Ülkelerin savunma ve güvenlik ihtiyaçlarının karşılanmasında, teknolojik bağımsızlık her zamankinden daha önemli bir konuma gelmiş bulunmaktadır. Teknolojik bağımsızlığın gerçekleşmesi kapsamında da yerli savunma sanayimizin teknolojik yetkinliklerinin geliştirilmesi ve Türk Silahlı Kuvvetleri ihtiyaçlarının karşılanmasında dışa bağımlılığın asgari seviyelere indirilmesi önem arz etmektedir.

En güçlü savunmanın en güçlü silahlarla yapılacağının bilinciyle, savunma sanayinin her alanında dünyanın en iyisi olma hedefiyle Türkiye, savunma sanayide sadece kendi kendine yeten bir ülke değil, tüm dost ve müttefik ülkelerin de ihtiyaçlarını karşılayan bir ülke olma yönünde çalışmalarını yürütmektedir. Milli sanayimizle güçlenen milli savunmamız, ülkemiz menfaatlerinin koruyucusu ve bölge ülkelerinin istikrarının teminatı olacaktır.

Kaynakça

2017-2021 Savunma Sanayi Müsteşarlığı Stratejik Planı, Ankara, 2016

Savunma Sanayi Başkanlığı 2018-2022 Savunma Sanayii Sektörel Strateji Dokümanı, Ankara, 2018

Savunma Sanayi Başkanlığı 2018 yılı Performans Programı, Ankara, 2018

SASAD Savunma ve Havacılık Sanayii Performans 2017 yılı Raporu, Ankara, 2018

www.ssb.gov.tr

<http://www.sasad.org.tr/>

KIRSALDA KADIN İSTİHDAMINA BAKIŞ



Y. MÜH. DİLEK ALP
BM GÖNÜLLÜ KADIN EĞİTMENİ
KADIN İSTİHDAMINI GELİŞTİRME PROJELERİ
SORUMLUSU

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kadın girişimciliği, kadın istihdamı sorununun çözümünde önemli araçlardan birisi olarak görülmektedir.

Kırsalda büyümüş, kent hayatında yetişmiş bir ziraat mühendisi olarak bizlere bırakılan mirasın hep farkında oldum. Küresel dünyada; bir insanın, tarım ruhuna, bilgisine sahip olması ve bunu akılcı bir romantizm çerçevesinde ele alışı, bereketli topraklarda bana ayrıcalıklı bir hayat modeli olarak geldi. Hem çevreci hem de bitkiyi tanıyan, hayatın önemini bilen, hem hayvancılıktan haberdar ve çözüm oluşturabilecek kadar donanıma sahip olmaktan bahsediyorum.

Sadece bir diploma değil, bütünüyle bir bakış açısı. Mühendis ekolüyle yetişirken bir taraftan ülkenin tarım politikasına da hakim olabiliyorsunuz. Bu saha; kırsalda kadın, tarımsal ürünler, çevre dengesi, folklor, el sanatları, teknoloji, tarih, arkeoloji, hayvancılık, meteoroloji, bitki ve hayvan bilimi, mimari, tohum, coğrafi işaretleme, kültürel miras, yerel ürün pazarlama gibi konuları toparlayarak ortak bir ruh kazandırıyor.

Tarım dün olduğu gibi bugün de insanoğlunun kaderini belirliyor ve insan tarımsal üretimle varlığını sürdürüyor. Onun için kırsal her zaman önemli oldu. Bugüne kadar büyük yanlışlar yapılmış olabilir, doğaya hak ettiği değeri vermemiş olabiliriz. Teknolojinin hayatımıza girmesi ve gelişmesiyle tarımda paralel bir gelişme yaşamamış olabiliriz; ama artık bizler doğanın bir parçası olduğumuzun ve varlığımızın da bu doğal hayat içerisinde mümkün olabileceğinin acilen farkına varmalıyız. Doğaya ve tarım alanlarına büyük zararlar veriyoruz. Anadolu toprakları ve kültürü, her dönemde evrensel değerler oluşturup, onları günümüze taşıyarak uygarlığa öncülük etmiştir. Anadolu, binlerce yıllık derin bir tarihsel geçmişe sahip bereketli toprakları ve ayrıcalıklı konumu ile zengin bir mirası bünyesinde barındıran seçilmiş bir coğrafyadır. Kadim “bereketli hilal kültürü” ve ana medeniyetlerin doğup dünyaya kök saldığı toprakların şanslı çocukları olarak mirasımıza tekrar sahip çıkmalı, bu mirasın sorumluluklarını iyi anlamalıyız.



Kırsal alana doğru atılan her tohum yeşerir. Bu sahada yapılan işin niteliği kadar niceliği de önemlidir. Sonrasında işin sürekliliği ve takip edilmesi de. Kırsalda kadın girişimlerini ve istihdamını çok önemsiyorum. Hatta hayat meselesi haline getiriyorum. Kariyer hayatım boyunca çalışmalarım kırsalın, insanların hayatına

bakış açısı kazandırmasına gayret ettim. Teknolojiden sonuna kadar faydalanmalarını; ama gelenekselliklerini de muhafaza etmelerini salık veriyor ve destekliyorum. Kültürel miras düşünce yapısını onlarda oturtmaya çalışıyorum. Yerellerinde sahip olduklarının farkında olmalarını ve özlerini bozmadan korumalarını. Bu düşüncem sadece kendi topraklarım için değil tüm dünya topraklarındaki kırsal hayatlar için geçerli tabii. Bu makalede, sizlere bizzat içinde bulunduğum kırsal çalışmalardan örnekler sunacağım.

KAZTÜYÜ ÇİÇEK ATÖLYELERİ (1974)

SARIKAMIŞ / KARS

Kırsalın cazip; ama dirençli ruhunu yakından incelemeye başlamanın, yetmişli yıllarda babamın görev yaptığı Sarıkamış ve civarı köylerde annemin bölge kadınlarına ders vermesiyle başladı. Onların her zaman içlerinde oldum ve onları dikkatle izledim. Zor şartların hâkim olduğu; kırsalda yaşayan kadının kıvrak zekâsını ve yeteneklerini gördüm, hayran oldum, ders aldım. Kendime



yetmeyi ve şartları geliştirmeyi bu yıllarda öğrendim. O bölgede, kaz çok pişirilen bir yemektir, dolayısıyla tüyleri her zaman kolay bulunur ve genelde yakılır. Malzemeye ulaşım bir o kadar zor ve maliyetli iken elinin altında malzeme oluşu sebebiyle Kars kazının bembeyaz tüylerinden neler yapılabildiğini annem bölgenin kadınlarına, yılın 9-10 aylık zorlu, eve hapsedici o bitmeyen kar yağan aylarında uzun yıllar öğretmişti. Kar gibi ipeksi tüylerden yapılan çiçeklerin büyük kentlerde alıcı bulmasını sağlamış, kadınların ceplerine özgüven yüklemişti. Doğunun kadını çok akıllı ve özgündür. O sert nasır tutmuş ellerin narin tüylerle uğraşmasını hayranlıkla izledim. Halk Eğitim öğretmeni olan annem, bölgede

sayısız atölye kurdu, kadınlara sadece çiçek yapmasını değil; dikişi, mutfak sanatını, kitap okumayı, çocuk bakımını da ders olarak verdi ve sonunda Kars Halk Eğitim Müdürlüğü'nün süreli ders programlarına "kaz tüyü çiçek imalatı" dâhil edildi. Sonrasında da Ankara Olgunlaşma Enstitüsüne ders olarak eklendi.

EL DOKUMA GECELİKLER (1995) AMASYA/KASTAMONU

Anne tarafımın büyük göç yıllarında Amasya ve İnebolu'ya yerleşmesi bölgeye yakın olmamı sağladı. Bölgenin her anlamda zenginliği kırsalına da yansımış, kadınlarının kendilerinden çok, ihtiyacı olan diğer insanların hayatına kolaylaştırıcı olma ruhunu büyütüştü. "Her ev

bir fabrikadır" sözü bu bölge için de çok uygundur; çünkü bu bölgenin kadını mutfakta olduğu kadar bağda, bahçede de harika işler ortaya koyar. Üretir ve paylaşır. İç Anadolu ve Karadeniz karışımı olan bu coğrafi zenginlik, ruhlarına olduğu gibi hayatlarına da yansımıştır. Binlerce yıllık geçmişe sahip olan topraklar katman katman günümüze gelirken bence hiçbir özelliğini yitirmeden genetik kodlarla bizlere eskiye dair bazı şifreler sunmuştur. Bu duyguyu yörelere dair desen çalışmalarında özellikle yoğun olarak hissetmişimdir. Elinin dokumaya ve yöresel nakışa çok uygun oluşu, benim için bu bölge kadınıyla çalışmayı çok zevkli kıldı. Doksanlı yıllarda Merzifon köylerinin kadınları ile bir sosyal sorumluluk projesi yürütmüştüm. Kurduğumuz 2 atölyede o coğrafyaya ait dokuma kumaşlardan (Amasya ve Kastamonu bezleri) kız çocuklarına uzun fistolu kışlık gecelikler dikmiş, 3-7 yaş grubu kız çocuğu geceliklerine bölgeye ait geleneksel nakışlar işlemiş ve artan kumaşlardan bez bebekler yapılarak Doğu Anadolu'nun kırsalındaki okullara göndermiştik. Her paketin içine bir tane de kitap koyarak aramızdaki bağı kuvvetlendirmiştik. (Sonrasında bu köy kadınları ile topladığımız kitaplar ile civar köylerde 8 adet yerel kütüphane kurduk) Amasya Halk Eğitim Merkezi ve Kastamonu Halk Eğitim Merkezi öğretmenleri, kumaşlar ve desenler konusunda büyük destek vermişler, öğretmenleri de bu gönüllü programa dahil olmaktan mutluluk duymuşlardı. Uzun yıllar devam etti bu çalışma, yaz aylarında elbiseler- kış aylarında

gecelikler ve bez bebekler ile mutlu etmiştik bir nesil kız çocuklarını. Üretmek ve faydalı olmak bize iyi gelmişti. Diğer programların tersine kırsalın kadını kendine değil, bu hareketiyle başka kırsala dokunmuştu.

DÖŞEME BEBEKLERİ (2015)

DÖŞEME KÖYÜ/GÖLCÜK /KOCAELİ

Gölcük- Döşeme (Nüzhetiye) Köyü kadınları, “Yerelde Kadın İstihdamı” başlığı altında, Döşeme Bebekleri ile bu programın içinde yer aldı. Program, tam zamanlı eksiksiz bir süreç ile tamamlandı. Milli mücadelede önemli bir yere sahip olan bu köyümüzün kadınları hala özel günlerde bu geleneksel kıyafetlerini giyerek geçmişe ışık tutarlar. Projenin usta kırkyama öğretmenleri Münire UYSAL ve Nursen DEMİRHAN başta olmak üzere, bez bebek üreticisi köyün kadınlarından Mürvet AKA, Zinnet Subaşı ÖZBAKIR, Yasemin Gülşen GÜLHAN, Kübra Çeb GENÇ, Serpil AYIKOL, Müjgan KARAKUZU, Nebahat BAŞER, Asiye ÖZBAKIR, Rahime BAŞER, Nebahat ULUSOY ve tabii köyün muhtarı, proje partnerimiz Fatih GENÇ, tam desteklerini sunan dönemin belediye başkanı ve dönemin kaymakamı bölge için marka değeri olan bu önemli projenin içinde yer aldılar. Çalışmalarda %100 gönüllülük esasının uygulanması projenin değerini daha anlamlı kılarak Döşeme Bebeği geleneksel tasarımları ve kıyafetleri, tarihçesi araştırılarak marka oluşumu tamamlanmıştır. Standartlar belirlenmiş, resmi kurum bağlantıları yapılmış, bebek üretimi başlamış ve tüm bu çalışmalar 3 ay gibi kısa bir



Özellikle kırsaldaki kadın istihdamının artırılması, ekonominin gelişmesi ve ilerlemesi için en az erkek istihdamı kadar önemlidir.



sürede tamamladıktan sonra, iki önemli ulusal kurum tarafından onaylanarak tanınmıştır. Her aşaması fotoğraflanan süreç bir sergi ile sonlandırılmış ve halka tanıtılmıştır. Tanıtım materyalleri okullara kamu kurumlarına gönderilerek bölgeye ait resmi olmayan bir coğrafi işaretleme yapılmıştır. Bebekler 3 yurt dışı, 2 yurt içi festivalde görücüye çıkmış, Ankara Hamamönü Somut Olmayan Kültürel Miras Müzesinde, Ankara Beypazarı Yaşayan Müze ve Ankara Macunköy Yaşayan Köy'de demirbaş kayıtlarında yerini almışlardır. Kurum yöneticileri resmi tanıtım prosedürlerine Döşeme Bebeklerini de eklemişlerdir.

Projenin süreç raporu hazırlanarak makale haline dönüştürülmüştür; çünkü bu proje sadece köyün



kadınına istihdam sağlamamış, Döşeme Köyü'nün kültürel mirasını canlandırırken tarihsel geçişlere dair önemli bilgileri ortaya çıkarmıştır. Çok yönlü katkı sunan yerel bir program olduğu için kopyalanabilir özelliğe sahiptir. Kocaeli Bölgesinde somut olmayan kültürel miras konusunda yapılmış en iyi örnek çalışmalarından biridir.

YEREL TÜKET, KÜRESEL DÜŞÜN...

Tam da konu kırsalda kadınların ürettikleri bölgesel değerlerden açılmışken "Coğrafi İşaretleme" sisteminden bahsetmeden geçmeyeyim. Coğrafi işaretler, belirli bir bölgeden kaynaklanan bir ürünü tanımlayan ya da kalitesi, ünü veya diğer karakteristik özellikleri itibarıyla coğrafi kaynağına atfedilebilen bir bölgeyi işaret eden mülkiyet hakkıdır. Bir yörenin herhangi bir ürünü, meyvesi, taşı, madeni diğer yörelerde üretilenlerden farklı olabilir veya bir yörede üretilen halı, kilim, dokuma kumaş, nakış,



Teknolojinin hayatımıza girmesi ve gelişmesiyle tarımda paralel bir gelişme yaşamamış olabiliriz; ama artık bizler doğanın bir parçası olduğumuzun ve varlığımızın da bu doğal hayat içerisinde mümkün olabileceğinin acilen farkına varmalıyız.



çini vb. herhangi bir nedenle ün kazanmış olabilir. Bu anlamda coğrafi işaretler, geleneksel bilginin bir ürün gibi şekillendirildiği, pakletlendiği, alındığı ve satıldığı bir boyuttur; ürünün kalitesi, geleneksel üretim metodu ve coğrafi kaynağı arasında kurulan sıkı bağı simgeleyen bir güvencedir. Bu işaretleme sistemi bir tescilleme sistemidir. Bu işaretleme "kırsal kalkınma" sürecinin garantisidir. Sizler de marketlerde ülkemizin coğrafi işaretli ürünlerini edinmeye gayret edin. Yerel yiyecek, küresel düşünmeye devam edin. Kırsal kalkınmaya dahil olurken kendi coğrafyanızın değerlerine de sahip çıkın.

ZULU BONCUK BEBEKLERİ VE AİDS'LE MÜCADELE (2011-2013) NATAL BÖLGESİ/ GÜNEY AFRİKA CUMHURİYETİ

Afrika'da el yapımı bebeklerin iki temel mânâsı vardır. Öncelikle onlar oyuncaklardır ve doğurganlığı vurgularlar. Nesilden nesile geçen bir emanet gibi kabul görürler. Anneler kızlarına eski bebeğini teslim ederler. Bu bebekler yerel toplumun geleneksel kıyafetlerini temsil eden boncuk işleri ile bezenmişlerdir. Bebek kavramı, Afrika kültürü bağlamında ele alındığında, genellikle çocuk oyuncağından ziyade toplum içindeki ritüel ve dini mânâlar yüklü nesnelerdir. Afrika bebekleri öğretmek ve eğlendirmek için kullanılır. Onlar doğaüstü araçlardır ve haber maksatlı kullanılırlar. Bu bebeklerin her biri benzersizdir; çünkü el yapımıdır ve geleneksel olarak nesiller boyunca teslim edilirler.



Zulu kadınları renkli giysileriyle bilinir. Boncuklarla süslenmiş bebeklere benzer kıyafetler giyerler. Bir erkek aşık olduğunda, bu bebeği sevdiği kadına ait evin dışına koyar. Bu şekilde onunla evlenme niyetini ifade eder. Evlenecek kadın bu bebeğe bir isim verir. Böylece ilk çocuğun adı belirlenmiş olur. Doğum gerçekleştiğinde bu bebek kapının dışına konur ki herkes yeni bebeğin doğduğunu öğrensini diye.

Kwa Zulu Natal bölgesinde köy kadınlarıyla çalışmalarımda tüm bu inanç ve alışkanlıkları göz önüne alarak boncuk bebekler yeniden tasarlanarak Zulu Bebekleri adında yeni bir marka oluşturuldu. Tüm köy kadınları ve genç kızlar için, koordinatörlüğümde kurulan bebek atölyelerinde evden arta kalan tüm zamanlarını meşgul



edecek eğitim ve üretim zamanları hazırlandı. AİDS ve diğer cinsel bulaşıcı hastalıkların çok yüksek oranda olduğu bu bölgede sağlık ve hijyen eğitimlerine ağırlık verirken dikkatlerini başka yönlerle çevirecek türlü düzenlemeler yaptık. Bebekler üretildikten sonra Ulusal Müzede ve şehir içinde bazı satış noktalarında turistik hedefle kullanılmaya başladı. Kadınlar bu işin verimini her yönden hissettiler. Para kazandılar, zamanlarını değerlendirdiler, iletişimlerini güçlendirdiler, geleneksel değerlerine bağlılıklarını tazelediler, dünyaya yerel değerleri ile açıldılar, özgüvenlerine sahip oldular, her konuda bilgi sahibi olabilecek algılarını açtılar, her şeyden öte üç yılın sonunda AİDS oranında olumlu büyük yol katettiler.

Kırsal alanda kadın girişimciliğinin ekonomik ve sosyal hedefleri



vardır. Ekonomik hedefler arasında; gelir artışı, sermaye dönüşümü, kredi kullanımının geliştirilmesi, yatırımların kolaylaştırılması, girişim risklerinin asgariye indirilmesi, verimlilik artışı, pazarlama zincirinin işlerliğini sağlamak ve yönetim ve örgütlenme yapısını akılcı kılmak sayılabilir. Sosyal hedefler arasında ise kadının hayatının içerisinde taşıdığı rolleri aile ve çevresi için daha geniş bir yelpazeden farklı kılmak vardır. Girişimcilik, kırsal alanlarda ekonomik dönüşüm için itici bir güç olarak görülmekte ve çok sayıda kadına kendi sosyal sistemleri içerisinde iş imkânı oluşturulmasına yardımcı olmaktadır. Bu durum, kırsal bölgelerde büyük çoğunluğu ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar için evdeki sorumluluklarını yerine getirirken aile bütçelerine de katkı sağlamaları açısından önemlidir.



LAVENDER (LAVANTA)
KADINLARI (2006)
SAO PAULO / BREZİLYA

Cunha Köyünün kadınları kadar ne istediğini bilen kadınlarla karşılaşmamıştım o yıllara kadar, aslında hâlâ bu fikrim değişmedi. Kadınları belki ilk kez ben bulmadım, onları ikna etmek için saatlerce günlerce konuşmadım, haydi bir şeyler yapmalısınız diye ateşlemedim. Yol göstermem için kadınlar beni aradı buldu, onlar bana kafalarındaki anlattı ve destek vermem için ikna ettiler. Belki de o zaman yapılan katkılar daha değerli oluyor insan hayatında. Arzu etmek başarıyı getiriyor, sürekliliği sağlıyor.

Bir tarım inceleme toplantısında tanıştık köyün kadınlarıyla. Kadın çalışmalarına ait bilgi verirken “Biz de köyümüzde bir şeyler yapmak istiyoruz, para kazanmak ve adımızı duyurmak istiyoruz.” diye net fikirlerle geldiler. Paraları yoktu; ama enerjileri çoktu. Yoktan var olan bir programdı benim için, köyün en büyük değeri

uçsuz bucaksız lavanta tarlaları idi. Kadınlar lavanta yetiştiriciliği ile ilgili her bilgiye sahiptiler. Sadece bu bitkinin yan ürünlerine ulaşmaları ve markalarının oluşturulması gerekiyordu. Lavanta desenli keten tekstil ürünlerinden, sabun ve losyonlara kadar 40’a yakın marka değerli ürün yelpazesi çıkartıldı ve üretime sokuldu. İlk altı aydan sonra kendi içlerinde örgütlendiler ve tüm üretimi dışarıdan destek almadan kendileri yürüttüler. Hâlâ 12 yılın sonunda bölgelerinde ve ülkelerinde özgün markaları ile piyasada yer almaya devam ediyorlar. En önemli duygu, kadının istekli olduğu bir projenin içinde olmak bana da güzel bir tatmin sağladı.

Dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kadın girişimciliği, kadın istihdamı sorununun çözümünde önemli araçlardan birisi olarak görülmektedir. Müşterek hayatın içinde birtakım zorluklarla karşılaşan kadınlar, kırsal alandaki

girişimcilik süreçlerinde de benzer zorluklar yaşamaktadırlar. Bu süreçte yaşanan zorluklar, ekonomik kayıplara da yol açabilmektedir. Genellikle kadın girişimcilerin yaşadığı sorunlar; bürokratik engeller, rol çatışması, eğitimlerinin yetersiz olması, finansman bulma güçlüğü ve örgütlenme eksikliği olarak ifade edilebilir. Kırsalda ise kadın girişimciler yaşadıkları bu sorunlara ilave olarak; toplumsal ön yargılar, destek, teşvik ve cinsiyet eşitsizliği, eğitim, borç ve vergi ödemedeki zorluklar, bilgi eksikliği, deneyimsizlik, destek ve teşvik eksikliği, güven eksikliği, sosyal sermaye yoksunluğu, kredilerin küçüklüğü, mesleki ayrımlar, deneyim eksikliği, ev eksenli faaliyetlerin sınırlı olması, pazarlama sorunu, talep yetersizliği, kalifiye elaman bulamama, ücretsiz aile işçisi olmaları ve kırsal alanda kadın girişimciliğinin yeterince önemsenmemesi vb. sorunlarla da karşılaşmaktadırlar.



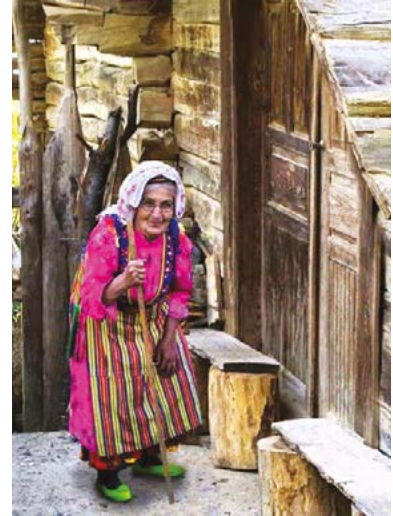
SON SÖZ

Sizlere bu yazıda, Kırsalda Kadın İstihdamını Geliştirme Sorumlusu, Birleşmiş Milletler eğitmeni, ziraat mühendisi ve marka uzmanı olarak bireysel tecrübelerime ve içinde çalıştığım birkaç kırsal kadın programından örnekler verdim. Örneklerimi seçerken yıllar ve coğrafyaları özellikle serpiştirmeye gayret ettim. Bu örneklerin dışında da dünyanın tüm kıtalarında çalıştığım sayısız kadın destekleme programları ve geliştirme eğitimleri oldu. Yerelin her konuda çok kuvvetli oluşunu ve tetikleyici güç oluşunu takdirle izledim. Büyümenin ve gelişmenin yerelden genele olacağına inananlardanım. Çekirdek ailenin iç dinamiğini sağladığımız zaman büyük aileye katkı sunarak geneli şekillendireceğimizi biliyorum. Yerel yönetimlerde çalışmaya duyduğum istek hep bu nedenle olmuştur. Kadın konusuna özellikle odaklanmam ise kırsalda özellikle kadının gücünü çok iyi bilmemden kaynaklıdır. Nesilleri yetiştiren kadınlar, toplumda erkeklerin sahip olduğu haklardan mahrum bırakılmamalıdır; çünkü ülkelerin topyekûn kalkınmasının

temeli, kadın-erkek demeden aktif olarak ekonomik hayatta üretim faaliyetinde bulunmaktan geçmektedir. Aksi halde konforlu bir hayattan söz etmek imkansız hale gelirken, ülke kendi öz varlıklarından koparak yani fakirleşerek yok olmaya mahkum konuma gelir. Bu nedenle özellikle kırsaldaki kadın istihdamının artırılması, ekonominin gelişmesi ve ilerlemesi için en az erkek istihdamı kadar önemlidir.

Kaynakça

- Asan Aşkın, Can Mustafa, Fazlıoğlu Aygöl (2012) 'Kırsal Alanda Yoksulluğun Gerçek Yüzü: Kadınlar', <http://sgb.aile.gov.tr/upload/mce/2012/>
- Arat Necla, (1986) 'Kadın Sorunu', İstanbul Say Yayınları.
- Baltacı, N. Ö. (2011). Kadınları Güçlendirme Mekanizması Olarak Mikrokredi, T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Crant, J. M. (1996). "The Proactive Personality Scale as a Predictor of Entrepreneurial Intentions", Journal of Small Business Management, Vol: 34 (3) : 42-49.
- Ecevit Yıldız (2008), 'İşgücüne Katılım ve İstihdam', Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu içinde, <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/KADINRAPOR.pdf>
- Gusrich, R. D. Peters, M. (1998). "Entrepreneurship", McGraw- Hill Higher, New York.
- Lashgarara, F., Roshani, N. Ve Omid N.M. (2011). Influencing factors on entrepreneurial skills of rural women in Ilam City, African Journal of Business Management, 5(14): 5536-
- Özer, Mustafa. ve Biçerli Kemal. "Türkiye'de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004, s.55.
- Patmavathi, D. (2011). "Sustainable Development of Rural Women Entrepreneurs", 2011 2nd International Conference on Business, Economics and Tourism Management, IPEDR vol.24,
- Uluslararası Çalışma Örgütü, (International Labour Organization) (2017). Global Employment Trends. http://www.ilo.org/documents/publication/wcms_120471.pdf



Anadolu'nun Ortasında
Bir Sanayi ve Kültür Başkenti

Kayseri





Kayseri, sahip
olduğu derin
tarihi mirasını ve
modern şehircilik
anlayışını,
güçlü ekonomik
altyapısıyla
harmanlayan bir
kent.



KAYSERİ, SAHİP OLDUĞU DERİN TARİHİ MİRASINI VE MODERN ŞEHİRCİLİK ANLAYIŞINI, GÜÇLÜ EKONOMİK ALTYAPISIYLA HARMANLAYAN BİR KENT

En eski illerimizden biri olan Kayseri, ülkemizin ilk uçak fabrikasının inşası, Sümer Bez Fabrikası'nın kurulması ve ardından yapılan demiryolları bağlantı hatları ile gelecek yıllarda yaşayacağı büyük değişim ve gelişimin adeta ipucunu vermiştir. 1950'li yıllarda Türkiye'nin ilk büyük sanayi ve ticaret hamlelerine öncülük eden Kayseri; günümüzde ekonomik, kültürel, sağlık, eğitim, spor ve şehircilik alanlarında yakaladığı ivme ile ülkemizin en hızlı gelişen ve dikkat çeken şehirlerin başında gelmektedir.

Tohum, hububat ve bakliyat tüccarları, gıda maddeleri ve yiyecek ticaretiyle uğraşanlar, besiciler, pastırma ve sucuk imalatçıları, yapı malzemeleri satıcıları, kumaş satıcıları ve manifaturacılar, sarraf ve kuyumcular, tuhafiyeler ve konfeksiyon tacirleri, halı ve kilim satıcıları, oto yedek parça ve lastik satıcıları, yün ve deri tacirleri, nakliye, bina inşaat



Ticari faaliyetlerdeki çeşitlilik, şehir ekonomisine büyük katkı sağlıyor.

müteahhitleri vb. değişik meslek gruplarında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, Kayseri'deki ticari hayata önemli ölçüde hareketlilik sağlamaktadır.

Kayseri Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliğine bağlı 25 bin 686 üye bulunurken Kayseri Sanayi Odasının üye sayısı bin 497, Kayseri Ticaret Borsasının üye sayısı ise 941'dir.

Kayseri genelinde 2018 Aralık ayı itibarıyla aktif sigortalı kişi sayısı 243 bin 844 olarak kayıtlara geçmiştir.

Ev sahipliği yaptığı büyük sanayi kuruluşları ile Türkiye'deki iller arasında 7'nci sırada bulunan Kayseri; tekstil üretiminde Avrupa birincisi olan ülkemizin il bazında 6'ncı büyük tekstil ihracatçısı durumundadır.

Kentte; Kayseri Organize Sanayi Bölgesi, Mimar Sinan Organize Sanayi Bölgesi, İncesu Organize Sanayi Bölgesi ve Serbest Bölge olmak üzere 4 adet organize sanayi bölgesi bulunmaktadır. Bu organize sanayi bölgelerinde üretim yapılan sektörlerin ilk beş sırasını mobilya ve ev tekstili, metalden mamul eşyalar, gıda, tekstil ve inşaat ve yapı işleri oluşturmaktadır. Kayseri 2018 yılının ilk beş ayında 156 ülkeye toplamda 843.044.339 dolar ihracat gerçekleştirmiştir. En çok ihracat yapılan ilk beş ülke; Almanya, ABD, Irak, İtalya ve Cezayir olurken ürün gruplarına göre bu sıra demir, çelik, sac, iletken maden şeklinde gerçekleşmiştir. Bu ürün gruplarını sırasıyla tekstil, elektrikli ev aletleri ve mobilya izlemektedir.

Ar-Ge faaliyetleri için 26 Teknoparka ev sahipliği yapan ülkemizde Erciyes Teknopark büyüklük ve kapasite bakımından 3'üncü sırada yer almaktadır.

Kayseri’de Rakamlarla İŞKUR

İŞKUR olarak ülkemizin önemli kentlerinden biri olan Kayseri’de istihdamın artırılması maksadıyla yürüttüğümüz çalışmalar hız kesmeden devam ediyor. Başta aktif işgücü programlarımız olmak üzere sağladığımız hizmetlerin sayısını ve etkinliğini artırarak işgücü piyasasının gelişimine katkıda bulunuyoruz. Özellikle son yıllarda ülkemizde önemli başarılarla imza atan Kurumumuz, Kayseri’nin ve Kayseri ekonomisinin de önemli aktörleri arasında yer alıyor.

Kentte 2018’de 11 bin 471 iş yeri ziyareti gerçekleştirilerek işverenlerin talep ve beklentilerini yerinde tespit ettik. Bu ziyaretlerde işverenlere İŞKUR faaliyetlerini, istihdam teşviklerini anlatarak sahada elde ettiğimiz veriler ışığında gerçekleştirdiğimiz çalışmaların sonucu olarak 2018 yılında 16 bin 498 kişiyi özel sektörde işe yerleştirdik. 2002’ye kıyasla işe yerleştirme sayımızı 15 bin 939 kişi artırdık.

123 bin 628 bireysel görüşme, bin 159 grup görüşmesi gerçekleştirdiğimiz aynı dönemde, 939 okul ziyaretiyle geleceğimizin teminatı olan öğrencilerimize meslek seçiminin önemi, geleceğin meslekleri ve iş arama becerileri konularında eğitimler vererek hem kurumsal farkındalığımızı artırdık hem de öğrencilerimizin geleceğe daha bilinçli bakabilmeleri noktasında yardımcı olduk.

Aktif İşgücü Faaliyetlerimiz

Son 16 yılda aktif işgücü programlarımızın sayısını artırarak Kayseri’de ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü yetiştirmeye devam ediyoruz. 2018’de 52 Mesleki Eğitim Kursunda 961 kursiyere, 924 İşbaşı Eğitim programında 2 bin 942 katılımcıya, 80 Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında ise bin 641 katılımcıya eğitim verdik.

KAYSERİ İLİNDE İŞKUR FAALİYETLERİ	
2002	559
2018	16.498
ÖZEL SEKTÖR İŞYERİ ZİYARET SAYISI	
2014	8.496
2018	11.471
BİREYSEL GÖRÜŞME SAYISI	
2008	41
2018	123.628
GRUP GÖRÜŞMESİ	
2007	33
2018	1.159
OKUL ZİYARETİ	
2011	8
2018	939
MEK KURSİYER SAYISI	
2002	20
2018	961
İEP KATILIMCI SAYISI	
2009	39
2018	2.942
GEP KATILIMCI SAYISI	
2008	20
2018	1.641



İşgücü piyasasının önde gelen şehirlerinden biri olan Kayseri’de, İŞKUR olarak işe yerleştirme sayımızı artırmaya devam ediyoruz.

KAYSERİ’NİN KALKINMASINDA PAY SAHİBİYİZ

Kayseri’de 2002’de özel ve kamu toplam bin 65 olan işe yerleştirme sayısını 2018 yılı sonu itibarıyla 16 bin 545’e yükselttik. 2002 yılında kurumumuza alınan açık iş özel ve kamu toplam bin 186 iken 2018 yılı sonu itibarıyla alınan açık iş sayısı 36 bin 757’ye ulaşmıştır.

2018 yılında Kurumumuzun İş ve Meslek Danışmanlığı çalışmaları kapsamında 123 bin



628 bireysel görüşme yaptık. Bin 159 grup görüşmesinin yanı sıra gerçekleştirdiğimiz 11 bin 523 iş yeri ziyareti ile kurum faaliyetlerinin tanıtımı, yürürlükteki teşvik programları, aktif işgücü programları, işgücü piyasası bilgi izleme ve değerlendirmesi hakkında bilgi verdik ve talep aldık. Ayrıca 805 okul ziyaretinde, meslek seçiminin önemi ve iş arama becerileri eğitimi düzenledik.

Nitelikli Danışmanlık Sistemi Kayseri’de Faaliyete Geçti

Profil Temelli Nitelikli Danışmanlık Sistemi kapsamında pilot il olarak belirlenen Kayseri İl Müdürlüğümüz, çalışma alanlarını branşlara (İşveren, İş Arayan, Meslek Danışmanlığı, Engelli Koçluğu ve İş Kulübü) ayırarak faaliyetlerini yürütmeye başlamıştır. Sistemin uygulamaya geçmesiyle birlikte yapılan iş ve işlemlere nitelik kazandırılarak her branşın kendi alanında nitelikli danışmanlık faaliyeti yürütmesi



için de planlamalar yapılmaktadır. Özellikle geleceğe yatırım olarak görülen eğitim öğretim kurumlarına ilişkin faaliyetler Kurumumuz açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Bu kapsamda Meslek Danışmanlığı, Mesleğe İlk Adım Fuarı Organizasyonu, güncelliğini yitiren meslek liseleri bölümlerinin geleceğin mesleklerine ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlara göre güncellenmesi ve rehber öğretmenleri olmayan köy okullarına rehberlik hizmeti sunulması, hayata geçirmeyi hedeflediğimiz çalışmalar arasındadır.

İşgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak adına kendilerine tahsis ettiğimiz engelli koçları ile engelli bireylerimizin, aktif işgücü hizmetleri programlarına uyumlarını artırmak ve daha uzun süre istihdamda kalmalarını sağlamak adına faaliyetler planlıyoruz.

İŞKUR ve Kayseri OSB'den İş Birliği Protokolü

Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ve Kayseri Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü arasında imzalanan İşbaşı Eğitim Programı İşbirliği Protokolü ile

Özel Kayseri OSB Teknik Kolejinde istihdam edilmek üzere 37 kişiyi İşbaşı Eğitim Programı kapsamında işe başlattık.

İŞKUR'dan Kayseri Şehir Hastanesine Destek

İŞKUR'un işverenlere sunmuş olduğu teşviklerden biri olan İşbaşı Eğitim Programı kapsamında Kayseri Şehir Hastanesi bünyesinde; Hastane Hizmetleri, Hasta Danışmanı ve Garsonluk mesleklerinde 185 kursiyerin katılımıyla gerçekleştirilen kurs programı sonunda 145 kursiyeri işe yerleştirdik. Yüzde 78'lik işe yerleştirme oranına sahip bu mesleklerde 24 kişilik İşbaşı Eğitim Programını devam ettiriyoruz.

İşbaşı Eğitim Programı kapsamında çalışan kursiyerlerimize işi, iş başında öğretiyor ve geçen bu sürede İŞKUR olarak bütün maliyetleri karşılıyor. Program sonunda da kursiyerlerimizin tamamını istihdam etmeyi hedefliyoruz. Şehir Hastanesi bünyesinde daha önce alımı gerçekleştirilen ve işe başlatılan yaklaşık 800 kişinin iş görüşmeleri ve mülakat işlemlerini de İŞKUR bünyesinde gerçekleştirmiş bulunuyoruz.

İŞKUR Meşhur Yahyalı Kilimini Canlandırıyor

Kayseri'nin 100 km kadar güneyinde, Erciyes Dağı ile Kuzey Torosların arasında kalan Yahyalı ilçesi de Orta Anadolu'nun pek çok yöresi gibi halı ve kilimleriyle dünya pazarına açılan yörelerimizden biridir. Yahyalı halıları, diğer Anadolu halılarına kıyasla yeşil, kırmızı, bordo, lacivert, indigo mavisi ve kahverengi gibi renklerin en sıcak, en koyu, en canlı renklerini taşıırken bu özelliği sayesinde Avrupa'da da kendine pazar bulabilmektedir.

Halicilik ilçe ekonomisinin ana unsurlarından birisi olmasına rağmen el dokumasına olan rağbetin azalmasıyla, geçmişte her evde en az 1 olan halı tezgâhı sayısı büyük ölçüde azalmıştır. Bu noktadan hareketle İŞKUR olarak geleneksel mesleklerin yaşatılması kapsamında "Yahyalı Kilim Dokuyucusu" mesleğinde 50 kadın kursiyerimizin katılımıyla Mesleki Eğitim Kursu düzenledik. Söz konusu kurs programı ile hem kadınlarımızın gelir getiren bir işe sahip olmalarını hem de unutulmaya yüz tutmuş olan Yahyalı halısının ilçe ve dolayısıyla ülke ekonomisine tekrar kazandırılmasını hedefliyoruz.

İŞKUR Kayseri Yeni Hizmet Binası'nın Yapımında Sona Gelindi

Vatandaşlarımıza daha iyi, hızlı ve kaliteli hizmet verebilmek için mülkiyeti Kurumumuza ait olan arsamıza bodrum, zemin ve 4 kat olmak üzere 8 bin 468 metrekare büyüklüğünde son teknolojiye uygun modern bir hizmet binası yapıyoruz. İnşaatında sona ginen binamızı, 2019 yılının ilk çeyreğinde hizmete açmayı planlıyoruz.



Tarihî Geçmişiyile Kayseri

Türkiye'nin kültür, sanat, bilim ve turizm merkezlerinden biri olan Kayseri, tarihin en eski zamanlarından beri pek çok uygarlığa beşiklik etmiş ve her dönemde önemini korumuştur. Şehrin en eski adı olan Mazaka, Roma devrine kadar devam etmiş; Roma devrinde şehre imparator şehri anlamında Kaisareia adı verilmiş; bu isim Araplarca Kaysariya şeklinde kullanılmıştır. Türkler Anadolu'yu fethettikten sonra Şehre Kayseriye adını vermişler ve bu ad, Cumhuriyet dönemiyle birlikte Kayseri şeklini almıştır.

Kayseri, her köşesi değişik uygarlıkların kalıntılarının birbiriyle kucaklaştığı Anadolu'nun en köklü ve en eski yerleşim alanlarından biridir. MÖ IV binden, yani Kalkolitik (Bakırtaş) çağlardan başlayarak Asur, Hitit, Frig dönemlerinde ve Roma devri sonuna kadar bir yerleşim alanı olan Kültepe; bu uygarlıkların kalıntılarını barındıran bir açık hava müzesidir. Kayseri, bu önemli merkezin yakınında yer alan bir bölge olarak bu uygarlıkların hepsinden derin izler taşımaktadır.

1067'de Selçuklu komutanı Afşin ile Türk hâkimiyetine giren Kayseri; Selçuklu Devleti, Eratna Beyliği, Dulkadiroğulları, Kadı Burhanettin, Karamanoğulları ve Osmanlı Devleti dönemlerini yaşamış, başta Selçuklular olmak üzere her dönemde önemli bir Türk kültür merkezi olmuştur. Osmanlılar zamanında; yukarıda sayılan taşınmaz kültür varlıklarına ilave olarak Vezir Hanı, Kapalı Çarşı, bedesten ve kervansaray gibi taşınmaz kültürel varlıklar da ilave edilmiştir.

Cumhuriyet'in ilanını müteakip 1924 Anayasası'yla vilayet statüsü kazanan Kayseri'de; 1926 yılında uçak montaj fabrikası, 1927 yılında Ankara-Kayseri demir yolu hizmete girerken 1935'te ise Sümer Bez Fabrikası kurulmuştur. 1950'den sonra Kayseri sanayisinde özel sektörün ağırlığı giderek artmıştır. Kayseri aynı zamanda çok sayıda girişimci yetiştiren illerin başında gelmektedir.

Kayseri Kültür ve Gelenekleri

Kayseri'de yaşayan toplumlar, yıllardan beri birbirleriyle kaynaşırken örf ve adetlerinde

de büyük bir etkileşim içerisine girmişlerdir. Türkler ile birlikte Ermeni, Rum, Çerkez ve Abaza gibi çok sayıda etnik topluluk bir arada yaşamıştır. 1071 Malazgirt Zaferinden sonra Türk-İslam kültürü ile yoğrulan Kayseri'nin derin kültürel mirasının unsurları arasında düğün, nişan ve sünnet törenleri, bağcılık, misafir ağırlama, dini bayramlar ve törenler yer almaktadır.

Kayseri'nin Tarihî ve Turistik Yerleri

Kültür Turizmi için Kayseri'ye gelenler için şehir merkezindeki Arkeoloji ve Etnografya Müzesi, Selçuklu Uygarlığı Müzesi, Milli Mücadele Müzesi, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerine ait eserlerin yanı sıra; Soğanlı ve Kültepe Ören Yeri, Sultanhanı, Karatay Kervansarayı, Kara Mustafa Paşa Kervansarayı, Ağırnas Mahallesindeki Mimar Sinan'ın doğduğu ev, yer altı şehri, bezirhane, kilise, Gesi Mahallesindeki kuş evleri (güvercinlikler) ziyaret edilecek başlıca yerler arasındadır. Zeynel Abidin Türbesi, Mevlana'nın hocası Seyyid Burhaneddin Türbesi, Pınarbaşı ilçesi Melikgazi mahallesinde bulunan Melikgazi Türbesi gerek halkımız gerekse diğer İslam ülkelerinden gelen insanlar tarafından ziyaret



Sultan Sazlığı



Kapuzbaşı Şelaleleri



Soğanlı Vadisi

edilirken İl Merkezindeki Surp Krikor Losovoriç kilisesi, Surp Astvazdazdin (Meryem Ana) kilisesi, Ağırnas Mahallesiindeki Agias ve Anagiri kiliseleri, Talas ilçesinde bulunan Rum kilisesi, Yeşilhisar Soğanlı mahallesindeki

Kaya kiliseleri, Hristiyanlığa mensup turistler tarafından ziyaret edilmektedir. Bu durum Kayseri'nin inanç turizmine de ev

sahipliği yaptığının bir başka kanıtı niteliğindedir. Doğa turizmine ilgi duyanlar ise Kapuzbaşı Şelalerine, Sultan Sazlığı Kuş Cennetine ve Erciyes'e yönelmektedir.

Sulatan Sazlığı: Erciyes'in kuzeyinde Kayseri merkeze 70 km uzaklıktaki, Sultan Sazlığı ev sahipliği yaptığı 300 civarında kuş türü ve 400'e yakın bitki türü ile doğayı gözlemlemek isteyenler için güzel bir alternatiftir. Aralarında turna, flamingo ve dik kuyruğun da olduğu kuşlardan bazıları hayat alanı olarak bazıları durup dinlenmek için, bazıları da yavrularını dünyaya getirmek için bu güzel sulak alanı tercih etmektedir. İç Anadolu step ekosistemi içerisinde sahip olduğu zengin biyolojik çeşitliliği ve Afrika ile Avrupa arasındaki göçmen kuşların kullandığı iki ana kuş göç yolunun bu alanda kesişmesi nedeniyle ülkemizdeki en önemli sulak alanlardan birisidir.

Kapuzbaşı Şelalesi: Dünyanın en yüksek ikinci şelalesi durumunda olan Kapuzbaşı Şelalesi, görenleri adeta büyülemektedir. İrtifa akışı itibarıyla Uganda'da bulunan Victoria Çağlayanı (100 m) hariç, ABD'de bulunan Niagara'dan 55, Finlandiya'da bulunan İmatra'dan 25, Erzurum'daki Tortum'dan 50, Antalya'daki Düdenden 25 ve Manavgat'tan 5 metre daha büyük olan Kapuzbaşı Şelalesinin rakımı ise 700 metredir. Beş tanesi büyük, 2 tanesi küçük olmak üzere yan

yana dizi halinde dökülen şelalelerin yükseklikleri ortalama 40-60 metre olup her biri bir dereyi besleyecek güçtedir. Kapuzbaşı Şelaleleri, sularının yıl boyu gür akması ve yüksekliklerinin fazla olması nedeniyle yurdumuzun en büyük şelaleleri arasında yer almaktadır. Bembeyaz bir tonda akan Kapuzbaşı Şelaleleri, etrafındaki piknik alanlarıyla, suyun huzur veren dinlendirici sesi eşliğinde güzel bir gün geçirmek isteyenler için eşsiz bir mesire yeridir.

Erciyes Kayak Merkezi: 3 bin 917 metre yüksekliğe sahip Erciyes Dağı, bulutları delen zirvesi, tepesinden eksik olmayan karı ve insanları hayran bırakan azametiyle, Kayseri'nin sembolüdür. Dağcılık ve Kış Sporları alanında Türkiye'nin belli başlı merkezlerinden biri olan Erciyes, Kayseri'nin 30 km güneyinde yer almaktadır. Erciyes kayak pisti dünyanın önde gelen kayak pistlerinden birisidir.

Soğanlı Vadisi: Roma döneminden itibaren yerleşim alanı olarak kullanılan Soğanlı'da vadi yamaçlarında kaya kolonileri, mezarlıklara rastlanırken Bizanslılar kiliseler yapmışlardır. Bu kiliselerden günümüzde Karabaş, Yılanlı, Kubbeli, Saklı, Geyikli, Tokalı, Ballık ve Tahtalı kiliseleri gezilebilmektedir.

Seyyid Burhaneddin Türbesi: Ömrünün son yıllarını Kayseri'de geçiren Mevlana Celaleddin Rumi'nin hocası Seyyid Burhaneddin hazretlerinin türbesi bugün Kayseri'de en çok ziyaret edilen türbelerin başında gelmektedir. Ahmet Eflaki'nin "Ariflerin Menkıbeleri" isimli eserinde Seyyid Burhaneddin için 1165 yılında Özbekistan'ın Tirmiz kentinde doğduğu ve asıl isminin Hüseyin olduğu ifade edilmektedir.

Melikgazi Türbesi: Kayseri'nin Pınarbaşı ilçesindeki Melikgazi köyünde bulunan Melikgazi Türbesi,



Erciyes Kayak Merkezi



Karatay Kervansarayı

yüksek bir tepenin yamacındadır. Yapı üzerinde herhangi bir kitabe yoktur. Oktay Aslanapa "Anadolu'da İlk Türk Mimarisi Başlangıç ve Gelişmesi" adlı eserinde yapının kesin olarak Melik Gazi'ye atfedilemeyeceğini çünkü benzerlerine bakılarak türbe mimarisinin XII. yüzyılın son çeyreğinde yapılmış olabileceğini; Melik Gazi'nin ise 1134 yılında öldüğünü ifade etmektedir.

Mimar Sinan'ın Doğduğu Ev:

Osmanlı İmparatorluğu'nun dünyaya damga vurduğu dönemin en önemli şahsiyetlerinden biri olan Kocasinan'ın doğduğu ve 22 yaşına kadar yaşadığı ev restore edilerek yeniden ziyaretçilere açılmıştır. Çalışmalar, Mimar Sinan'ın doğduğu evin müze haline getirilmesi yönünde devam etmektedir.

Sultanhanı Kervansarayı:

Sultanhanı Kervansarayı Kayseri-Sivas karayolunun üzerinde Kayseri'ye 47 km uzaklıkta bulunan ve kendisiyle aynı adı taşıyan köyün içindedir. 1232-1236 yılları arasında Selçuklu Sultanı I. Alaeddin Keykubat zamanında yaptırılmıştır.

Karatay Kervansarayı: Kayseri'nin Bünyan ilçesindeki Elbaşı bucağına bağlı Karadayı köyünde bulunan Karatay Kervansarayı, Kayseri-Malatya Karayolu'nun üzerinde ve Kayseri'ye 45 km uzaklıktadır. Oldukça etkileyici ve abidevi bir

görünümüne sahip olan bu eser, Hicri 638 (Miladi 1240) yılında, ünlü Selçuklu Veziri Celaledin Karatay tarafından yaptırılmıştır.

Selçuklu Müzesi (Gevher Nesibe Tıp Tarihi Müzesi):

"Çifte Medrese" olarak da tanınan Gevher Nesibe Darüşşifası ve Giyasiye Medresesi, Selçuklu hükümdarlarından II. Kılıçarslan'ın kızı, Gevher Nesibe Sultan'ın vasiyeti üzerine, kardeşi I. Gıyaseddin Keyhüsrev tarafından 1205-1206 yıllarında yaptırılmıştır. Sade mimarisiyle dikkat çeken külliye, Anadolu mimarlık tarihinin günümüze kalan en önemli yapılarındandır. Müze içerisinde sergilenen Selçuklu ve yakın dönem eserlerinin yanı sıra etkileşimli ve teknolojik görsellik içeren parçalar da yer almaktadır.

Kayseri'nin Yöresel Yemekleri ve Özellikleri (Kayseri Mutfağı)

Kayseri'nin zengin bir mutfak kültürü vardır. Kayseri adıyla özdeşleşmiş olan pastırma ve sucuğun ünü yurt dışına taşmıştır. Nefis yemek çeşitleri arasında mantının özel bir yeri vardır. Günlük sofraların dışında, ziyafetlerde ve düğünlerde çok özel yemekler hazırlanmaktadır. Geleneksel hayat tarzının sürdürüldüğü dönemlerde, beslenme ve tüketim alışkanlıkları günümüzden farklıydı. Kent hayatının insanlara sunduğu imkânlar şüphesiz ki bu alışkanlıklar



Melikgazi Türbesi

ve beslenme biçimini değişime uğratmıştır. Ancak Kayseri'nin yöresel yemekleri bu değişimden etkilenmeden geleneksel tat ve lezzetlerle sofraları süslemeye devam etmektedir.

Kayseri mutfağı ağırlıklı olarak unlu ve etli besinlerden oluşur. Ünü herkesçe bilinen mantı bunların gözdelerindendir. Araştırmalara göre 36 farklı çeşit mantı pişirilmektedir. Bunların arasında en yaygın olanı etli mantıdır. Üzerine sarımsaklı yoğurt ve sumak eklenerek nefis bir yemek halini alır. Pastırma ve sucuk sofralarda aranan ve sevilen, lezzeti Kayseri'yle özdeşleşmiş ve ünü ülke sınırlarını aşmış lezzetlerdir.

Kaynakça

- <http://www.kayseri.gov.tr/kayseri-tarihi>
- <http://www.kayserikultur.gov.tr/>



UZAKDOĞU'DA BİR DOST ÜLKE

GÜNEY KORE



2012 yılında Stratejik Ortaklık seviyesine yükseltilen ilişkilerimiz, düzenli olarak gerçekleştirilen karşılıklı üst düzey ziyaretlerle gelişmektedir. Türkiye ve Güney Kore, başta BM ve G20 olmak üzere uluslararası örgütlerle de yakın iş birliği içindedirler.

Güney Kore, Asya'nın doğusunda Kore Yarımadasında yer almaktadır. Kuzeyinde, Kore Demokratik Halk Cumhuriyeti batısında Sarıdeniz, doğusunda Japon Denizi, güneyinde ise Doğu Çin Denizi bulunmaktadır.

Kore tarihi M.Ö. 3000 yılına kadar uzanır. Çin'in eline geçtikten sonra, Çinlilerin ve Budizm etkisinde kalmış, daha sonraları ise 7. yüzyıldan 20. yüzyıla kadar değişik hanedanların idaresi altında bağımsız olarak yaşamıştır. 1910 yılında Japonlar Kore'yi işgal ederek koloni haline getirmişlerdir. Bu durum, 1945 yılına kadar sürmüştür. İkinci Dünya Harbi'nde Japonya'nın yenilmesinden sonra Güney Kore'yi ABD, Kuzey Kore'yi de Rusya işgal etmiştir.

Güney Kore oldukça sanayileşmiş, büyük bir ekonomiye sahip, hayat standartları epey yüksek bir ülkedir. Ülkenin ekonomisi ihracata dayalı, özellikle elektronik, otomotiv, gemi inşası, makine, petrokimya ve robotik endüstrilerde güçlüdür. Ülkenin en büyük sorunu 1948 yılından bu yana Kuzey Kore ile yaşadığı bölünmüşlük ve gerginliktir. Türkiye için de önemli bir yeri olan Kore Savaşı, Kore tarihi açısından en önemli olaylardan biridir. Yüz ölçümüne rağmen 50 milyon nüfusuyla kalabalık bir ülkedir.

DEVLETİN ADI:
Kore Cumhuriyeti

BAŞKENT:
Seul

YÜZÖLÇÜMÜ:
98.454 km2

NÜFUSU:
43.663.000

RESMİ DİL:
Korece

DİN:
Budizm,
Konfüçyanizm,
Hristiyanlık

PARA BİRİMİ:
Won

Ülkenin güney ve batı kıyıları çok girintili ve çıkıntılı, birçok yarımada ve küçük adalarla çevrilidir. Doğu bölümü dağlık olmasına rağmen, batı bölümü geniş alanlar, ovalar ve tepelerle kaplıdır. Japonya ve Çin arasında yer alan bir Doğu Asya ülkesi olan Güney Kore için zıtlıklar ülkesi demek yanlış olmaz. Bir yanda eski geleneklerin sürdürüldüğünü, diğer bir yanda ise gelişmiş teknolojiyi görmek mümkündür.

Türkiye - Güney Kore Siyasi İlişkileri

Türkiye ile Kore Cumhuriyeti (Güney Kore) arasındaki siyasi ilişkiler 11 Ağustos 1949 tarihinde ülkemizin Kore Cumhuriyeti'ni bağımsız bir devlet olarak tanımasıyla başlamıştır. Türkiye'nin Kore Savaşı'na katılması

ikili ilişkilere olumlu bir hava getirmiş ve 1957 yılında diplomatik ilişkiler kurulmuştur. Güney Kore kaynaklarına göre Türkiye, Kore Savaşı'na katılan 16 ülkeden asker sayısı bakımından dördüncü (21 bin 212), şehit verenler bakımından üçüncü (966) sıradadır. Savaşta şehit olan 462 Türk Askeri Kore'nin Busan kentinde bulunan Birleşmiş Milletler Kore Anıtsal Mezarlığı'nda (UNMCK) yatmaktadır. Güney Kore halkı Türk halkını "kan kardeş" olarak nitelendirmektedir.

Kore Savaşı'na katılan Türk Tugayı, savaşa katılan askeri birlikler içinde öksüz ve yetim kalan Koreli çocuklar için okul inşa eden tek birliktir ve bu durum Kore halkı tarafından günümüzde dahi hatırlanmaktadır.

2012 yılında Stratejik Ortaklık seviyesine yükseltilen ilişkiler düzenli karşılıklı üst düzey ziyaretlerle gelişmektedir.

Türkiye ve Güney Kore, başta BM ve G20 olmak üzere uluslararası örgütlerle de yakın iş birliği içindedirler. TBMM'de ve Kore Ulusal Meclisi'nde karşılıklı olarak Parlamentolar arası Dostluk Grupları teşkil edilmiştir.

Başlıca İhraç Ürünlerimiz

Elektrikli ve elektronik ürünler, taşıtlar, makine, mineral yakıt

Başlıca İthal Ürünlerimiz

Mineral yakıt, elektrikli ve elektronik ürün, makine, demir-çelik

Ülkemizle Güney Kore arasında yürütülen Serbest Ticaret Anlaşması (STA) müzakereleri sonucunda 1 Ağustos 2012 tarihinde imzalanan "Türkiye Cumhuriyeti ve Kore Cumhuriyeti Arasında Serbest Ticaret Alanı Tesis Eden Çerçeve Anlaşma" ile "Türkiye Cumhuriyeti ve Kore Cumhuriyeti Arasında Mal Ticareti Anlaşması"nın iç onay işlemleri taraflarca tamamlanmış olup anlaşmalar 1 Mayıs 2013 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Türkiye-Kore İş Konseyi 1989 yılında DEİK ve Kore Ticaret ve Sanayi Odası arasında kurulmuştur. Eşbaşkanlıklarını ülkemiz adına Hyundai Assan Yönetim Kurulu Başkanı Ali Kibar, Güney Kore adına "Hyundai-Kia Corporate Planning Division" Başkanı Jin-Haeng Chung yürütmektedir.

2002-2016 tarihleri arasında Güney Kore'den ülkemize toplam 603 milyon ABD Doları tutarında doğrudan yatırım gerçekleşmiştir. (Güney Kore resmi rakamlarına göre Türkiye'deki Kore yatırımları 2,24 milyar Dolar civarındadır. Söz konusu farklılık, Güney Kore tarafının üçüncü ülkelerde bulunan iştirak ve şirketlerinin ülkemizdeki yatırımlarını da doğrudan yatırım meblağına ilave etmesinden kaynaklanmaktadır). 2017 yılı itibarıyla ülkemizde 300 civarında Güney Kore sermayesine sahip şirket faaliyet göstermektedir.

Aynı dönemde ülkemizde yerleşik kişilerin Güney Kore'deki doğrudan yatırımları 73 milyon ABD Doları tutarındadır. Güney Kore Ticaret, Sanayi ve Enerji Bakanlığı verilerine göre bu ülkede Türkiye kaynaklı 84 yatırım bulunmaktadır.

Kültür ve Turizm Bakanlığı verilerine göre 2016 yılında ülkemizi ziyaret eden G. Koreli turist sayısı 106 bin 904'e ulaşmıştır. Öte yandan, 2016 yılında Güney Kore'yi 26 bin 541 vatandaşımız ziyaret etmiştir.

Güney Kore Bayrağının Anlamı

Kore bayrağı (Korece Taegeukgi) doğu felsefesindeki yin ve yang ilkesini sembolize etmektedir. Ortadaki iki eşit kısma bölünmüş Tegiki çemberinin kırmızı üst kısmı yang'ın ileriye dönük, aktif evrensel gücünü, mavi alt kısmı ise yin'in uyumlu ve durağan evrensel gücünü temsil etmektedir. Bu iki güç birlikte, sonsuzluk küresini nitelendiren sürekli devrim, denge ve uyum kavramlarını somutlaştırmaktadır.

Güney Kore'nin Ekonomisi

GSYİH (trilyon ABD\$)	1,41	Enflasyon Oranı (%)	1
Reel GSYİH Büyüme Oranı (%)	2,8	İşsizlik Oranı (%)	3,7
Nüfus (milyon)	51,18	İhracat (fob-milyar ABD\$)	495,4
Nüfus Artış Hızı (%)	0,48	İthalat (fob-milyar ABD\$)	406,1
Kişi Başına GSYİH (ABD\$)	27.560	Türk Sermayeli Firma Sayısı	30

Kaynak: Economist Intelligence Unit, Dünya Bankası, Ekonomi Bakanlığı

Türkiye-Güney Kore Dış Ticaret Göstergeleri (ABD \$ 1000)				
	2014	2015	2016	2017*
İhracat	470.464	568.635	518.976	267.115
İthalat	7.548.319	7.057.739	6.384.206	3.389.253
Hacim	8.018.782	7.626.074	6.903.182	3.656.368
Denge	-7.077.855	-6.488.803	-5.865.299	-3.122.138

Kaynak: TÜİK (2017 ilk dokuz aylık veriler)

GÜNEY KORE'DE GEZİLECEK YERLER

Seul: Seul, Güney Kore'nin başkenti ve en büyük şehridir. Dünyanın ikinci büyük metropolitan alanı olan Seul Ulusal Büyükşehir Alanı, Incheon ve Gyeonggi'nin büyük bir kısmını kapsar ve 24,5 milyon nüfusu vardır. Güney Kore'nin nüfusunun yaklaşık yarısı bu bölgede yaşamaktadır. Seul metropolitan alanının yüz ölçümü 605 km²'dir. Bu alanda Unesco Dünya Mirasları'ndan üçü bulunmaktadır. Bunlar; Changdeokgung, Jongmyo Shrine ve Joseon Hanedanlığı'nın kraliyet mezarlarıdır.

Busan: Eski adı Pusan olan Busan Güney Kore'nin güney doğusunda yer alan önemli bir liman kenti ve ülkenin Seul'den sonra ikinci büyük şehridir. Busan deniz ürünleri yemekleri, plajları ve deniz tatili ile ünlü bir şehirdir.

Pusan Türk Şehitliği Kore Türk Şehitliği: Birleşmiş Milletler tarafından Kore Savaşı'nda ölen askerler için 18 Ocak 1951'de yapılan Kore Savaş Mezarlığı'ndaki (UNMCK) Kore Türk Şehitliği veya Pusan Türk Şehitliği içerisinde 462 Türk şehit mezarı vardır. Kore Savaşı Mezarlığı'nda Türk şehitlerin yanı sıra; ABD, Hollanda, Yeni Zelanda, Avustralya, Kanada, Fransa, Norveç, Güney Kore, Güney Afrika, İngiltereli askerlerin ve ülkesi bilinmeyen 15 kişinin mezarı bulunmaktadır.

Gyeongbokgung

Seul'de bulunan bir saraydır. Saray, 1395 yılında inşa edilmiş olup Joseon Hanedanı tarafından inşa edilen beş büyük sarayın en büyüğüdür. Joseon Hanedanı'nın ana sarayı olup Joseon Hanedanı'nın kralları, kralların aileleri ve Joseon hükûmetine de hizmet vermiştir. Saray günümüzde beş saray arasında en güzel ve en görkemli yer olarak kabul edilmektedir. Saray aynı zamanda Ulusal Saray Müzesi ve Ulusal Halk Müzesi'ni de barındırmaktadır.

Seoraksan Milli Parkı

Kore'nin Gangwon şehrinde bulunan bir millî parktır. Park hükûmet tarafından ilk kez 1965 yılında doğa rezervi ilan edilmiş olup 1970 yılında millî park ve 1982 yılında biyosfer rezerv statüsü edinmiştir. Park, nadir hayvan ve bitki türleri bakımından da zengindir. Park, Unesco ile birlikte Güney Kore tarafından geçici Dünya Miras Listesi'ne dâhil edilmiştir. Park, çiçek çeşitliliği açısından önem taşımaktadır. Yaklaşık bin 13 bitki türü olup bunlardan yaklaşık 822'si vasküler bitkidir. Parkta günümüze kadar bin 562 hayvan türü sınıflandırılmıştır. Park'ta ayrıca bulunan Baekdamsa ve Sinheungsa olmak üzere iki Budist tapınağı bulunmaktadır.

Changdeokgung: Kore'nin başkenti Seul'de bulunan bir saraydır. Saray,

Joseon Hanedanı kralları tarafından yaptırılan beş büyük saraydan biridir. 1997 yılında UNESCO Dünya Mirası Listesi'ne dâhil edilmiştir.

Ulusal Kore Halk Müzesi

Müze, 8 Kasım 1945'te ABD hükûmeti tarafından kurulmuştur. Binanın tasarımı Güney Kore'nin çeşitli tarihi binalarına dayanmaktadır. Müze, 98 binden fazla eser içeren üç ana sergi salonuna sahiptir. Kore Halkının tarihi, Kore'de prehistorik zamanlardan Joseon Hanedanlığı'nın sonlarına kadar 1910'da günlük hayatın malzemelerini, Kore dönemi Konfüçyüs'lüğünün derinliklerini anlatan Korelilerin hayat döngüsünü ve geleneklerine nasıl yansıdığını anlatmaktadır. Müzede ayrıca köylülerin ibadetlerini gerçekleştirdikleri ruhani eylemlerin kopyaları, ibadet ettikleri taş yığınları, öğütme değirmenleri, pirinç saklama barınakları ve kimchi kaplarının çukurları gibi açık hava sergileri de bulunmaktadır.

N Seul Kulesi: Başkent Seul'de yer alan bu telekomünikasyon ve gözetleme gayesiyle inşa edilen kule, ülkenin en değerli sembollerinden birine dönüşmüştür. Kentin en hakim tepelerinden Namsan Dağı'na konuşturulan kule, 1971 yılında tamamlanmıştır. 236 metre yüksekliğiyle ülkenin en yüksek yapılarındandır.

Güney Kore Mutfağı

Kore mutfağında baharat, turşu, sarımsak, çiğ balık çok kullanılmaktadır. Yağı az ama tuzu fazla yemekleri çoktur. Temel olarak çorba ve pirinç, yanında balık veya et tüketilmektedir. Banchan adlı mezeleri her yemekte en az 3, bazı zamanlarda 20 çeşit olabilmektedir. Kimchi adlı acılı lahana turşusu her yerde çok yaygın olarak bulunmaktadır. Beyaz turp, salatalık, frenk soğanı ve çeşitli sebzelerden de yapılmaktadır.

Kaynakça

- <http://www.mfa.gov.tr/guney-kore-seyahat-edecek-turk-vatandaslarinin-dikkatine.tr.mfa>
- <https://www.aa.com.tr/tr/ulke-profilleri/guney-kore/901512>

GENÇLERİMİZE GÜVENİYORUZ, GELECEĞİMİZİ BİRLİKTE İNŞA EDİYORUZ



Siber güvenlik, kodlama, bulut bilişim gibi geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan gençlerimize **günlük 85 TL** öduyoruz.



www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr

[f/İstihdamda 3İ](#) • [t/İstihdamda 3İ](#) • 4447587





T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



www.iskur.gov.tr



İŞKUR
KAMPÜSTE



MEZUNİYET ÖNCESİ VE
SONRASINDA
**SİZLERİN EN YAKIN
DESTEKÇİSİ OLMAYA
DEVAM EDECEĞİZ.**



"GENÇLERİN HER ALANDA AKTİF OLMASI,
EN İYİ EĞİTİMİ ALMASI, SPORDA, KÜLTÜR
VE SANATTA BİLİMDE EN İYİ ALTYAPIYA
KAVUŞMASI İÇİN **TARİHİ NİTELİKTE
YATIRIMLAR YAPTIK...**

BİZ SİZLERE İNANIYORUZ...
BİZ SİZLERE GÜVENİYORUZ...
MİLLETİN EMANETİNE SAHİP
ÇIKACAĞINIZA,
BİZDEN DEVRALACAĞINIZ
MİRASI DAHA DA
BÜYÜTECEĞİNİZE
GÖNÜLDEN İNANIYORUZ."



RECEP TAYYİP ERDOĞAN
CUMHURBAŞKANI



GENÇLERİMİZE GÜVENİYOR, GELECEĞİ BİRLİKTE İNŞA EDİYORUZ.

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK / AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

Dünyamız Dördüncü Sanayi Devrimi olarak adlandırılan önemli bir dönüşüm sürecinden geçiyor. Teknoloji-insan birlikteliğinin artan oranda üretim süreçlerine yansıdığı günümüz işgücü piyasasında bilgiyi kullanabilen ve üretim süreçlerine yansıtabilen ülkelerin ve bireylerin yarıştığı bir döneme girdik. Bilginin anlık olarak değiştiği bu süreçte; insanı merkeze almayan, eğitim ihtiyaçlarını doğru kurgulamayan ve geleceği öngöremeyen milletlerin yarışın çok gerisinde kalacağı gerçeğiyle karşı karşıyayız.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak 2019 yılında, değişen bu şartları göz önünde bulundurarak, siz değerli gençlerimizi çalışmalarımızın merkezine aldık. 81 ilimizde işe yerleştirme ve aracılık hizmetlerine öncülük eden ülkemizin kamu istihdam kurumu İŞKUR aracılığıyla, üniversite ve işgücü piyasası arasında güçlü bağlar kurmak için çalışmalarımıza hız verdik. Henüz eğitim hayatını tamamlamamış siz üniversite öğrencilerimizin kariyer planlamanızda isabetli kararlar almanız için destek vermekteyiz.

Bu kapsamda, 92 üniversitede bulunan İrtibat Noktamızla İŞKUR hizmetlerini üniversite öğrencilerimizin ayağına götürüyoruz. Gençlerimize bir yandan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunarken, diğer yandan onların aktif işgücü programlarımızdan yararlanmalarını sağlıyoruz. Ayrıca, yükseköğretim ve üzeri bireylerin işgücü piyasasına girişte kullanabileceği, her bir yükseköğretim bölümünün özelliklerine, mezuniyet sonrası iş imkânlarına ve alternatiflerine dair değerlendirmelerin bulunduğu bir "E-Mezun Rehberi" hazırlayıp gençlerimizin kullanımına sunacağız.

İŞKUR vasıtasıyla, siz üniversite öğrencilerine yönelik çeşitli hizmetler ve destekler sunmaya da devam ediyoruz.

Bu çerçevede,

- Eğitim gördüğü alanda tecrübe kazanmak isteyen öğrencilerimiz için düzenlediğimiz İşbaşı Eğitim Programlarımız,
- Bireylerin işe ilk adımı atmasını sağlayacak ve iş hayatında kalıcı olmasını destekleyecek İşe İlk Adım Projemiz,
- Bulut bilişim, siber güvenlik gibi geleceğin mesleklerine yönelik çalışmalarımız,
- Kariyer planlamasını bir bütün olarak ele alan İş Kulüplerimiz ile üniversite irtibat noktalarımız,
- Girişimci adaylarına yönelik sağlanan hizmetlerimiz ve
- Öğrencilerimizin tatil sürecini değerlendirirken hem toplumsal bilinç hem de çalışma disiplini kazanabilecekleri Sosyal Çalışma Programları

ile yanınızdayız.

Gerçekleştirdiğimiz tüm bu çalışmaların neticesinde üniversite mezunu kişilere yönelik aracılık hizmetlerinde önemli mesafeler kat ettik. 2002-2018 döneminde üniversite mezunlarını özel sektörde işe yerleştirme sayımızı 93 kat artırdık. 2017'de 172 bin 99 yükseköğretim mezununun işe yerleşmesine aracılık ederken, 2018'de yüzde 21,7'lik artışla 209 bin 156 üniversite mezununun işe yerleşmesine aracılık ettik. 2002-2018 döneminde ise toplam 924 bin 530 özel sektörde üniversite mezununu işe yerleştirdik.

2019 yılında, yüz binlerce üniversiteli gencimizi tüm bu hizmetlerimizle etkin bir şekilde buluşturmak adına Kampüslerde olacağız. Üniversitelerde düzenleyeceğimiz kariyer günlerinde sizlerle yüz yüze iletişim kurmayı, değişen ve gelişen şartlar karşısında izlemeniz gereken yol haritalarını oluşturmayı, kariyer planlamanıza destek olmayı hedefliyoruz. Sizlerin, gerek mezuniyet öncesi gerekse de mezuniyet sonrasında, en yakın destekçisi olmaya devam edeceğiz.

SİZLERİ İŞKUR'a BEKLİYORUZ

Üniversite öğrencilerine özel İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunabilmek ve İŞKUR'un hizmetlerine kolay ve etkili bir şekilde ulaşabilmeniz için ÜNİVERSİTELERİMİZDE "İŞKUR ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTALARI" OLUŞTURDUK.

ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTALARINDA SİZİ NELER BEKLİYOR?

Bu noktalarda sizlerle çalışmak için dilinizden de derdinizden de anlayan İş ve Meslek Danışmanlarımız var. İş ve Meslek Danışmanlarımızla görüşerek Kurumun tüm hizmetlerine ilişkin bilgi alabilir; deneyim kazanırken gelir etmek de istiyorsanız İşbaşı Eğitim Programları hakkında bilgi alıp uygun ilanlara başvurabilirsiniz.

SİZLERE STAJ DESTEĞİ SAĞLIYORUZ

Özel sektörde katılacağınız staj programlarını hem sizin hem de staj yapacağınız yerin gerekli şartları taşıması durumunda İşbaşı Eğitim Programı veya MEGİP (Mesleki Beceri Geliştirme ve İş Birliği Protokolü) kapsamında da yapabilirsiniz, bununla ilgili İş ve Meslek Danışmanınızdan sizi bilgilendirmesini isteyiniz.

Kariyerinizi eğitim aldığınız alandan farklı bir alanda şekillendirmek istiyorsanız Mesleki Eğitim Kurslarımız hakkında bilgi alabilirsiniz.

İŞİNİZİ ŞANSA BIRAKMAYIN

Mezuniyetiniz sonrası İşgücü piyasasına daha emin adımlarla girebilmeniz için bireysel danışmanlık hizmetimizle size destek oluyoruz. Bu hizmetimiz kapsamında, kişisel farkındalığınızı ve diğer mezunlar

arasından ayırt edilebilirliğinizi artırmak için etkili iş görüşmesi ve CV hazırlama teknikleri gibi eğitimlerimizden faydalanabilirsiniz.

- Mezun durumdaysanız veya işe girmek istiyorsanız elimizdeki binlerce açık iş ilanından durumunuza uygun olanları İş ve Meslek Danışmanınızla inceleyebilir ve başvurabilirsiniz.
- Belirli dönemlerde sunduğumuz iş arama becerileri seminerlerinin tarihlerini öğrenebilirsiniz.
- İŞKUR'un desteğini daha da yoğun almak istiyorsanız İş Kulüpleri hakkında bilgi alıp, iş kulüplerine katılma fırsatı elde edebilirsiniz.
- Mezun olunca kendi işinizi kurmak, girişimci olmak istiyorsanız buna yönelik İŞKUR hizmetleri hakkında bilgi alabilirsiniz. Girişimcilik Eğitim Programlarına başvurabilirsiniz.
- Kariyer günleri, istihdam fuarları gibi işverenlerle doğrudan iletişime geçebileceğiniz faaliyetlerin tarihlerini öğrenebilirsiniz.

KARİYER YOLUNUZDA İŞKUR HEP YANINIZDA!
Üniversitenizde İŞKUR İrtibat Noktası yoksa İŞKUR'un İl Müdürlüklerinde veya Hizmet Merkezlerinde de tüm hizmetlerimizden ücretsiz şekilde yararlanabilirsiniz.

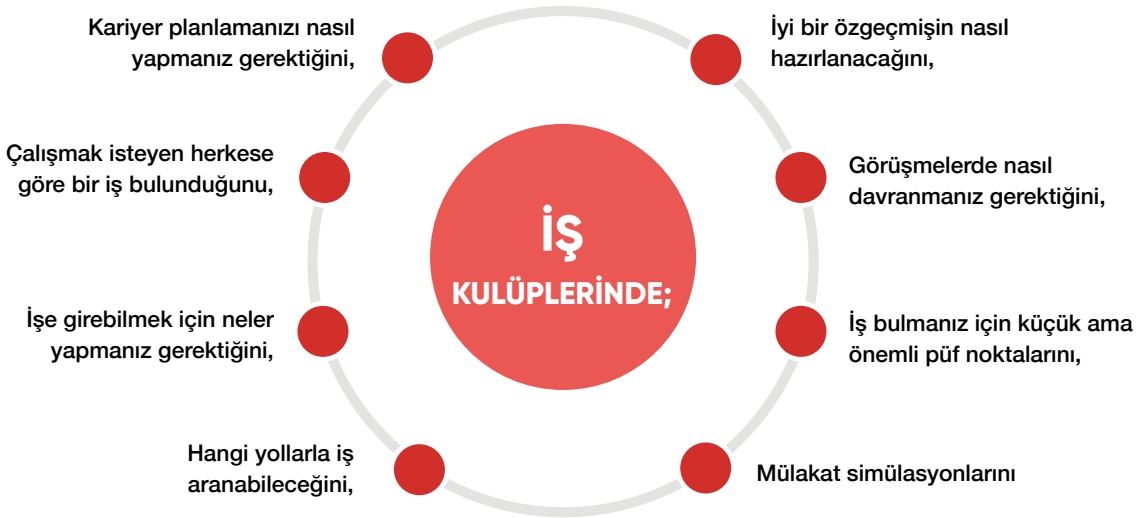
BU KULÜPTE İŞ VAR!

GENÇLER!

Kendi geleceğinize yatırım yapmanız için en değerli zamanlarınızdan birisi üniversite dönemidir. Üniversite hayatınız boyunca çizdiğiniz kariyer rotası, alacağınız eğitimler, yapacağınız stajlar, kazanacağınız beceriler ve kendinize yatırım yaptığınız her alan mezun olduktan sonra iş hayatında size yardımcı olacaktır.

İşte tam da bu noktada İş Kulüplerimiz, siz gençlerimizin de arasında bulunduğu, öğrencilere ve işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar olarak tanımlayabileceğimiz iş arayanlara iş hayatı konusunda farkındalık kazandırma ve yöntem desteği vermek için yoğunlaştırılmış bir İş ve Meslek Danışmanlığı programı sağlamaktadır.

İŞ KULÜPLERİNDE SİZLERİ NELER BEKLİYOR?



Alanda tecrübeli İş ve Meslek Danışmanlarımızdan ve profesyonel insan kaynakları temsilcilerinden öğrenebilirsiniz. Bu bilgileri yalnızca teorik olarak öğrenmeyecek aynı zamanda uygulayarak pekiştireceksiniz.



İŞ KULÜBÜ EĞİTİMLERİ

6-15 kişilik gruplarda 2-5 gün arası süren eğitimlerde hem eğlenecek hem öğrenecek hem de pratik yapma imkânı bulacaksınız. Bu süreçte, İş Kulübü programını tamamlayıp işe giren eski katılımcılarımızdan ve özel firmaların İnsan Kaynakları departmanında görev yapan İnsan Kaynakları Uzmanlarından birebir tecrübelerini dinleyeceksiniz. İş Kulüplerine başvurmak için mezun olmanıza gerek yok, öğrenciyken de İş Kulüplerine başvurabilirsiniz. Eğitimlerimizin tamamı ücretsiz!

İŞ KULÜPLERİ 33 İLİMİZDE...

İş Kulüplerimiz, 33 il 38 birimde faaliyetlerine devam etmekte olup (Ankara, İstanbul (Beyoğlu, Bayrampaşa, Başakşehir, Büyükçekmece, Ümraniye), İzmir, Bursa, Adana, Mersin, Trabzon, Sakarya, Elazığ, Diyarbakır, Konya, Kırıkkale, Burdur, Isparta, Zonguldak, Denizli, Eskişehir, Yozgat, Çanakkale, Manisa, Aydın, Kayseri, Samsun, Antalya, Hatay (İl Müdürlüğü ve İskenderun Hizmet Merkezi), Yalova, Erzurum, Sivas, Adıyaman, Van, Edirne, Mardin ve Balıkesir), kulüplerimizi 2020 yılı sonuna kadar Türkiye'ye yaygınlaştıracamız.

***Mezun olduktan sonra iş arama sürecinizde de
İŞKUR yanınızda...***

İŞİ İŞBAŞINDA ÖĞRENİN!

İşbaşı Eğitim Programımızla öğrencilere mesleki deneyim ve iş tecrübesi kazandırıyoruz. Mezuniyet sonrası daha kolay iş bulabilmek için siz de işbaşı eğitim programımıza başvurabilirsiniz.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDAN YARARLANARAK;

- Mesleki deneyim ve beceri kazanabilir,
- Tecrübe eksikliğinizi giderebilir,
- Program süresince gelir elde edebilir,
- Zorunlu isteğe bağlı ve stajlarınızın yapılmasına imkân sağlayabilir
- Mezuniyet sonrasında istihdam sürecinizi kolaylaştırabilirsiniz.

ÖĞRENCİLERE BİRÇOK AVANTAJ SAĞLAYAN İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMIMIZDAN YARARLANABİLMEK İÇİN;

- 15 yaşını doldurmuş olmanız,
- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olmanız,
- İşverenin birinci veya ikinci derece akrabası, eşi ve son 3 ayda çalışanı olmamanız,
- Program başlangıcından önceki son 1 ayda sigortalı olmamanız,
- İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden yararlanmış olma şartlarını taşımanız yeterlidir.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI NE KADAR SÜRMEKTEDİR?

Programın süresi sektör ve mesleklere göre farklılık gösterebilmektedir. Bilişim ve imalat sektörlerindeki işyeri ve mesleklerde en fazla 6 ay, muhabirlikle ilgili mesleklerde 9 ay, diğer sektörlerde ise 3 ay süreyle İşbaşı Eğitim Programından yararlanabilirsiniz.

Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek olan İşbaşı Eğitim Programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler, 9 aya kadar devam eden eğitimlerden yararlanabilmektedir.



İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI SÜRESİNCE HANGİ İMKÂNLARDAN YARARLANABİLİRSİNİZ?

Program süresince öğrencilere günlük 58,27 TL ödeme yapıyoruz. Günlük ödemenin yanı sıra program süresince katılımcılar adına iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası(GSS) primlerini İŞKUR olarak biz karşıyoruz.

Programa katılmanız durumunda, üniversite öğrencilerinin burs veya öğrenim kredileri kesilmediğinden burs veya kredilerinizi de almaya devam edebilirsiniz.

- Katılımcılara doktor raporu ile belgelendirilen en fazla 5 günlük sağlık izni dışında toplam program süresinin 1/10'undan fazla izin verilememektedir.
- İşverenler programa katılanların en az % 50'sini program süresi kadar istihdam etmekle yükümlüdür.

- Programdan ayrılmak istendiğinde mazeret bildirilmelidir; aksi takdirde 12 ay süreyle İŞKUR'un düzenleyeceği kurs ve programlara katılım sağlanamayacaktır.
- Program düzenlenecek meslekler ve sektörlerle ilgili herhangi bir sınırlama bulunmamaktadır.
- 2017 yılında işbaşı eğitim programından yararlanan 297 bin 255 kişinin bugün itibarıyla % 91,6'sı istihdam edilmektedir. İşbaşı Eğitim Programı hem mesleki deneyim ve tecrübe kazandırmakta hem de istihdam edilmeyi kolaylaştırmaktadır.

PROGRAMA NASIL BAŞVURU YAPILABİLİRSİNİZ?

Katılımcı adayları programa katılmak istedikleri işyerini belirlemek için İŞKUR'a başvurabileceği gibi işyerlerini kendileri de belirleyebilirler. Programlarımızla ve başvuru şartlarıyla ilgili detaylı bilgi almak için 81 ilde ve 77 ilçede bulunan İŞKUR birimlerimize müracaat ederek İş ve Meslek Danışmanlarımızdan detaylı bilgi alabilirsiniz.

İSTİHDAMIN GELECEĞİ DE İŞKUR'DA

Türkiye'nin İstihdam Kurumu olarak geleceğin işgücü piyasasında yer alacak olan siz değerli gençlerimizin okul hayatından iş hayatına geçişini kolaylaştırmak adına var gücümüzle çalışıyoruz.

SİZLERİ GELECEĞE HAZIRLIYORUZ!

İçinde bulunduğumuz ve bizzat yaşayarak hayatımızın her anında hissettiğimiz dijital değişim ve dönüşümler; işgücünde aranan nitelikleri de hızlı bir şekilde değiştirmektedir. İŞKUR olarak hayata geçirdiğimiz birçok yeni uygulama ile gençlerimizin geleceğin işgücü piyasasına hazırlanmalarına yardımcı oluyoruz.

GELECEĞİN MESLEKLERİ İŞKUR'DA

2014 yılında başladığımız Nitelikli Bilişim Elemanı Yetiştirme Projesi ile bugünün ve geleceğin en gözde mesleklerinden olan Yazılım Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı, Bulut Bilişim Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı, Kurumsal Kaynak Planlama ve Veri Analizi Uzmanı ile Sistem ve Ağ Yönetimi Uzmanı mesleklerinde uluslararası geçerliliği olan sertifika sahibi olabileceğiniz Mesleki Eğitim Kursları düzenliyoruz.

Geleceğin işgücünü yetiştirmek amacıyla hayata geçirdiğimiz bir diğer uygulamamız ise "Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları"dır. Geleceğin meslekleri olarak belirlenmiş mesleklerde düzenlenen programlarda günlük 85 TL ödeme yapıyoruz. Günlük ödemenin yanı sıra program süresince katılımcılar adına iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası(GSS) primlerini İŞKUR olarak biz karşılıyoruz.



Animasyon Programcısı

Ar-Ge Elemanı

Bilgi Güvenlik Uzmanı

Bilgisayar Oyunları Programcısı

BT Çözümleri Uzmanı

Bulut Bilişim Uzmanı

Çoklu Ortam (Multimedya) Tasarımcısı

Dijital Adli Tıp Uzmanı

Endüstriyel Robot Programcısı

Endüstriyel Tasarım Mühendisi

Güvenlik Uzmanı (BİT)

İletişim Tasarımı Uzmanı

Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı

Mikro Denetleyici Programcısı

Mikro İşlem Tasarımcısı

Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı

Sosyal Medya Uzmanı

Uygulama Programcısı

Veri Tabanı Analisti

Veri Tabanı Yöneticisi

Yazılım Geliştiricisi

Yazılım Mühendisi

Yazılım Tasarımcısı

Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı

Mesleklerinde Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde faaliyet gösteren işyerlerinde, teknoloji merkezlerinde Ar-Ge merkezlerinde, tasarım Merkezlerinde ve bilgi ve iletişim sektöründe faaliyette bulunan işyerleri ile düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına katılarak bu mesleklerde iş tecrübesi ve mesleki deneyim kazanarak kendinizi geleceğe hazırlayabilirsiniz.

Size sunmuş olduğumuz bu hizmetler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmak ve hizmetlerden yararlanmak için www.iskur.gov.tr adresinden bilgi edinip başvuru yapabilirsiniz. Ayrıca 81 il ve 77 ilçede bulunan İŞKUR birimlerimizi ziyaret edip, sizlere hizmet sunmak için görevlendirilen İş ve Meslek Danışmanlarımızdan da detaylı bilgi edinebilirsiniz.



HEM SOSYALLEŞİN

HEM DE PARA KAZANIN

Siz Gençlerimizin geleceğe güçlü şekilde hazırlanması açısından sosyal konularla ilgili olarak farkındalıklarınızı arttırmaya yönelik bir adım attık ve Sosyal Çalışma Programını hayata geçirdik.

**PROGRAMA
KATILDIĞINIZ GÜNLER
İÇİN SİZLERE ASGARİ ÜCRET
ÜZERİNDEN (GÜNLÜK 67,36 TL)
ÖDEME YAPIYOR VE BÖYLECE
HEM AİLE BÜTÇENİZE HEM DE
SOSYAL HAYATINIZA KATKI
SAĞLIYORUZ.**

Sosyal Çalışma Programı kapsamında programın hedefine bağlı olarak toplumsal sorumluluk ve farkındalık bilinciyle sosyal çalışma olgusu oluşturmak ve yüksek kalitede sonuç elde etmek gayesiyle kamu kurum ve kuruluşlarıyla iş birliği yapıyoruz.

Bu iş birliği kapsamında, siz gençlerimizi doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu, korunması ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı ve düzeni, kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi konularında Sosyal Çalışma Programına dâhil ederek hem toplumsal konularda farkındalıklarınızı artırmayı hem de bu konularda sizlerin enerjisinden faydalanmayı hedefliyoruz.

Programa katıldığınız günler için sizlere asgari ücret üzerinden (günlük 67,36 TL) ödeme yapıyor ve böylece hem aile bütçenize hem de sosyal hayatınıza maddi olarak katkı sağlıyoruz.

SİGORTA PRİMLERİNİZ İŞKUR'DAN

Ayrıca, bu program sayesinde emekliliklerinize esas olacak sigorta girişleriniz kamu yararına yapmış olacağınız hizmetler vesilesiyle ilk kez bildirilmiş olacak, bu sayede hem çalışma hayatı ile tanışarak iş disiplini edinmenizi hem de kayıtlı çalışma konusunda farkındalığınızı oluşturmayı ve toplumsal meselelere karşı duyarlılığınızı artırmayı hedefliyoruz.

Sosyal Çalışma Programlarımız her yıl Haziran, Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında düzenlenecek olup bu programlarımızdan yalnızca siz üniversite öğrencilerimiz faydalanabilecek. Uygulamadan daha fazla öğrencimizin faydalanmasını sağlamak amacıyla üniversite hayatı boyunca 3 ay süreyle programdan yararlanabileceksiniz.

Tatil döneminizde hem dinlenebilmeye hem de sosyalleşmeye vakit ayırabilmeniz için programımızın çalışma süresi; günlük 8 saat olmak üzere haftada 3 gündür. Ayrıca program süresince 5 güne kadar izin hakkınız da bulunmaktadır.



KENDİ İŞİNİZİN PATRONU OLMAK İSTER MİSİNİZ?

GİRİŞİMCİ KİMDİR?

Başlangıç olarak güzel bir soru.

- Sıradan insanlar sorunları görürken girişimciler fırsatları görür. Fırsatları görmeye çalışarak başlayabilirsiniz.
- Girişimcilik bilgi ile becerinin, teori ile pratiğin, para ile yeteneğin iç içe geçtiği bir hayat rotasıdır.
- Girişimci olmaya karar verdiğinizde attığınız ilk adımda yol haritanızı çizmeniz gerek. Yelkensiz bir gemi fırtınalı bir okyanusta yönünü kaybetmeye mahkûmdur.

Bir fikri hayata geçirebilen ve bu sayede para kazanabilen herkes Girişimci olabilir. Girişimcilik denilince akla “riske girmek”, “maddi durumu iyileştirmek” ya da “kendi işinin patronu olmak” değil, fikir ve sanat eseri gelmelidir. Bu alanda en önemli noktalardan biri kalıcı olabilmek. Başarılı bir girişimci olmak için para kazandıracak yeniliği bulmak, bunu insanların fark etmesini sağlamak ve bu farkındalığı devam ettirerek sadık müşteri kitlesi oluşturmak şart.



**İŞKUR'A
GELİN, KENDİ
İŞİNİZİ KURMANIZA
YARDIMCI
OLALIM.**

GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARIMIZLA SİZİ BEKLİYORUZ

Düzenlediğimiz Girişimcilik Eğitim Programları ile kendi işini kurmak ve geliştirmek isteyen herkese yardımcı oluyoruz. İŞKUR'a kayıtlı herkesin, kendi iş fikirlerine yönelik iş planı hazırlamaları ve uygulamaya yönelik gerekli bilgi ve deneyimi kazanmaları artık çok daha kolay.

İŞKUR, Girişimcilik Eğitim Programı ile kendi işini kurmak veya işini geliştirmek isteyen herkese;

- İş fikrinin nasıl geliştirildiği,
- Pazar araştırmasının nasıl yapıldığı,
- Pazarlama, üretim, yönetim, finansal planın ve iş planının nasıl hazırlandığı

hususlarında eğitim veriyor.

Bu eğitim sonucunda programı başarı ile tamamlayarak katılım sertifikası almaya hak kazanıyor, KOSGEB'in vermiş olduğu "Yeni Girişimci Programı"na başvurabiliyorsunuz.

CEP HARÇLIĞINIZ İŞKUR'DAN

İŞKUR olarak, Girişimcilik Eğitim Programına katılanlara, katılma durumlarına uygun olarak cep harçlığı ödüyoruz. Program süresince İş Kazası ve Meslek Hastalığı ile Genel Sağlık Sigortası primlerini karşılıyor. Bu sayede eğitim alırken geçici süreli gelir elde etme imkânına sahip olarak sağlık hizmetlerinden de yararlanabilirsiniz.

Programdan faydalanmak için e-devlet (www.turkiye.gov.tr) KOSGEB sistemi üzerinden ilinizde açılacak eğitimlere ön başvurunuzu gerçekleştirebilirsiniz. Sonrasında ise ilinizde bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne/Hizmet Merkezine başvurarak ve İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak programlara davet edilebilirsiniz.

İŞKUR ARTIK ÇOK DAHA YAKININIZDA VE YANINIZDA

İŞKUR'A ERİŞİMİNİZİ KOLAYLAŞTIRDIK

Kurumumuz; hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olma vizyonunu, teknolojik yenilikleri yakından takip ederek ve anında uygulamaya koyarak gerçekleştirmeyi ilke edinmiştir.

İŞKUR'a kayıtlı iş arayan ve işverenlerin kullanımına sunulan; İŞKUR Web Sitesi, İŞKUR İnternet Şubesi, mobil uygulamalar ve online diğer hizmetler modern Bilgi Teknolojilerine uygun olarak geliştirilip tüm vatandaşlarımızın hizmetine sunulmuştur.

4447587
İŞKUR

İletişim Hattı

ALO
1700

Bilgi Danışma Hattı



TurkiyelisKurumu

www.iskur.gov.tr