istihdamda 3İ
işgücü
işveren
İŞKUR

İŞKUR

Sayı 5, Ocak - Şubat - Mart 2012 Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayınıdır. Ücretsiz Olarak Dağıtılır. ISSN: 1308-528X

KADIN İSTİHDAMI

GENİŞ AÇI

KADIN İSTİHDAMI

HER İŞSİZİN BİR İŞ VE MESLEK DANIŞMANI OLACAK
BAŞBAKAN RECEP TAYYİP ERDOĞAN

EKONOMİMİZİ KESİNTİSİZ BÜYÜTMEYE DEVAM EDECEĞİZ
KALKINMA BAKANI CEVDET YILMAZ

TÜM MESAİMİZİ ÇALIŞMA BARIŞININ SAĞLANMASI İÇİN HARCIYORUZ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKAN YARDIMCISI HALİL ETYEMEZ

EKONOMİDE YENİ FARKINDALIK
PROF. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

SURİYE PROBLEMİ: ESAD'IN GİTMESİ SORUNU TAMAMEN ÇÖZER Mİ?
PROF. DR. ÇAĞRI ERHAN

TEMEL HEDEFİMİZ İSTİHDAM

www.iskur.gov.tr

ALO 170

kip kamu istihdam hizmetleri projesi

Kadın İstihdamı Tek kanatla uçamam

genç İSTİHDAMI

EDİTÖRDEN

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

Dezavantajlı gruplar özelinde kadınlara yönelik olarak çok önemli çalışmaları bulunan ve başlı başına hedef kitlesi kadınlar olan bir istihdam projesini yürüten Kurumumuz dergisinin -yayın dönemi de Mart ayına gelmesi hasebiyle- **"Geniş Açı"** konusunu **"Kadın İstihdamı"** olarak belirledik. Sayfa sayısı sınırlı bir yayında kadın istihdamına ilişkin her konuya değinmek mümkün olamayacağından Geniş Açı için seçtiğimiz yazılarda mümkün olduğunca özenli davranarak alanında duayen isimlerden birbirinden değerli çalışmaları sizler için derledik. Geniş Açı bölümümüzde kadın istihdamının teorik ve tarihsel arka planını; ülkemiz ve dünya verilerinden hareketle kaleme alınan analizleri; İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik faaliyetlerini; bürokrasi, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları ve üniversitelerden ülkemizde kadınların toplumsal hayatta ve işgücü piyasasındaki konumları ile kadın istihdamı otoritelerinin birbirinden değerli makalelerini bulabilirsiniz.

Söyleşi bölümünde konuk ettiğimiz; **Kalkınma Bakanı** Sayın Cevdet Yılmaz, DPT'nin Kalkınma Bakanlığı'na dönüşmesi süreci, ülkemizin kalkınma politikaları, Kalkınma Ajansları, istihdam ve işgücü piyasası konularında İŞKUR ile yürüttükleri faaliyetler hakkında bilgi verirken, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı** Sayın Halil Etyemez ise tüm mesailerini çalışma barışını sağlamak için harcadıklarını vurguladı.

"Ekonomik Görünüm"de değerli akademisyen Prof. Dr. İlyas Şıklar sizler için ekonomiyi makro ölçekte değerlendirirken, **"İşgücü Piyasasına Bakış"** bölümünde İstihdam Uzman Yardımcısı Volkan Öz işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizler için analiz edecek. Dergimizin ilerleyen bölümlerinde yer alan **"İŞKUR'dan Haberler"** ve hemen ardından gelen **"İŞKUR İstatistikleri"** bölümleri, Kurumumuzun yaptığı çalışmalar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

"Perspektif" bölümünde kıymetli akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk sizler için "Ekonomide Yeni Farkındalık ve Cari Açık Odaklı Teşvikler" üzerine –ilkine bu sayıda yer vereceğimiz- bir yazı dizisine başlarken; AB ve uluslararası ilişkiler dendiğinde akla ilk gelen isimlerden çok değerli akademisyen Prof. Dr. Çağrı Erhan "Suriye Problemi: Esad'ın Gitmesi Sorunu Tamamen Çözer Mi?" başlıklı yazısında Arap Baharının son halkasını oluşturan Suriye'de yaşanan olayları anlama noktasında bizlere ışık tutacak.

Geçtiğimiz sayıda sizlerle buluşturduğumuz ve okurlarımızın beğenisini toplayan **"Parantez"** bölümümüzde; Asya ve Avrupa'yı ilk kez birbirine bağlayarak dünya tarihine adını altın harflerle yazdıran ve görevde 40. yılını dolduran Boğaziçi Köprüsünün asırlar öncesine uzanan yapım macerası ile ilginç, bir o kadar da zorlu bir sürecin izlerini sayfalarımıza taşıdık.

Bu sayıda ara verdiğimiz **"Başarı Hikâyesi"** bölümümüzde bir sonraki sayımızdan itibaren yine kendi alanında çok önemli başarılara imza atmış isimleri konuk etmeye devam edeceğiz. **"İnce İşçilik"** bölümünde, bir "çizim, ölçü ve estetik" sanatı olan Sedefkârlık sanatıyla ilgili çarpıcı detaylar bulabilirsiniz. Genç Sayfalar bölümünde ise Doç. Dr. Metin Pişkin gençlere okul ve meslek tercih dönemi için ışık tutarken, Besim Eviz'in yazısı işini sevmenin önemini bir kez daha bize hatırlatıyor.

Tüm bunların yanı sıra; mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı **Meslek Bankası**, sürdürülebilirliği sağlanan kadın projelerine bir örnek olarak Nar Taneleri Projesini sizlere tanıtacak olan **Projeler**, ÇSGB ve İŞKUR'un ön plana çıkan ve kamuoyunu çok yakından ilgilendiren faaliyetlerini ele alan **Aktüel**, geçmişi bizlere hatırlatan **Tarihten Sayfalar** ve gezi, sergi, tiyatro, opera, müze ve edebiyat sayfalarıyla ajandanızı zenginleştirecek **Kültür-Sanat** bölümleriyle dopdolu dergimizi beğeniyle okuyacağınızı umuyoruz.

istihdamda 3İ
İşgücü İşveren İŞKUR

Sayı 5, Ocak-Şubat-Mart 2012

Yayın Sahibinin Adı:
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü adına Kazım YİĞİT
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Aşkın KELEŞ
Yayın Koordinatörü: Cemal AŞTI
Editör : Nazan ÖKSÜZ
Redaksiyon: Hakan ÖZER ■ Ahmet AKSU
Fotoğraf: Adem KILIÇ ■ Kaan BAŞAK
Yayın Kurulu:
Aşkın KELEŞ ■ Cemal AŞTI ■ Nazan ÖKSÜZ ■ Banu AYKAÇ
Aydın ALABAŞ ■ Davut ÖKSÜZ ■ Yücel KARAKOYUN
Erhan FINDIK ■ Ferhat ATAR ■ Hakan ÖZER
Doğanay Nafiz İLHAN ■ Ekin CENGİZÇETİN ■ Emrullah ASLAN
Can ALKAN ■ Uğur TUNÇ ■ Ahmet AKSU

Tasarım: www.arentanitim.com.tr
Aren tanıtım
0.312 430 70 81
Yayın İdare Merkezi Adresi:
M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA
Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 230 68 16
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr
Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.
Basım Adresi: Uzayçağı Cad. 1254. Sk. No: 2
Ostim / ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57
Basım Tarihi: 05.05.2012/Ankara
ISSN: 1308-528X

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

istihdamda

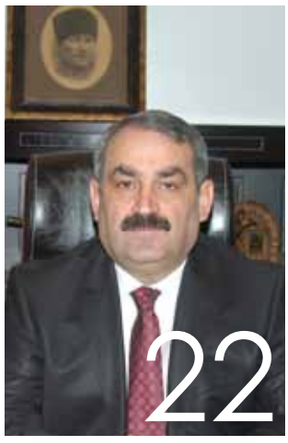
3İ

İşgücü
İşveren
İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

6

18


22

74

34

44

40

90

94

BAŞYAZI

Temel Hedefimiz Topyekûn İstihdam
Kazım YİĞİT / İŞKUR Genel Müdür Vekili 4

AKTÜEL 6

SÖYLEŞİ

"Ekonomimizi Kesintisiz Büyütmeye Devam Edeceğiz"
Kalkınma Bakanı Cevdet YILMAZ ile Röportaj 18

"Tüm Mesaimizi Çalışma Barışının Sağlanması İçin Harcıyoruz"
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil ETYEMEZ ile Röportaj 22

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. İlyas ŞIKLAR
Anadolu Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi 26

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Volkan Öz
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı 30

PERSPEKTİF

Ekonomide Yeni Farkındalık ve Cari Açık Odaklı Teşvikler (I)
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü
Boğaziçi Üniversitesi Asya Araştırmaları Merkezi 34

Suriye Problemi: Esad'ın Gitmesi Sorunu Tamamen Çözer mi?
Prof. Dr. Çağrı ERHAN
Ankara Üniversitesi ATAUM Müdürü
Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi 36

PARANTEZ

40 Bir İstanbul Klasiği Boğaziçi Köprüsü
D. Nafiz İLHAN / İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

İNCE İŞÇİLİK

74 Osmanlı'da Altın Çağını Yaşayan Sanat: Sedefkârlık

76 TARİHTEN SAYFALAR

78 İŞKUR'DAN HABERLER

86 İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

GENÇ SAYFALAR

90 Meslek Seçiminin Önemi ve Sınav Stresi "Meslek de şart stresi yenmek de"
Doç. Dr. Metin PİŞKİN / Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı

92 İş'te Aşk Duygusu
Besim EVİZ / Batman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü

PROJELER

94 Sürdürülebilirliği Sağlanan Kadın Projelerinden Bir Örnek: Nar Taneleri

96 MESLEK BANKASI

100 KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI

Türkiye İşgücü Piyasasında Kadının Konumu
Sinan OK / İŞKUR, İstihdam Uzmanı 46

İŞKUR ve Kadın İstihdamı
Abdüllatif GÖKDERE / İŞKUR, İşgücü Piyasası ve İstatistik Daire Başkanı 50

Uluslararası Sözleşmelerde Kadın Hakları
Özlem BOZKURT GEVREK / Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürü 53

ILO ve Kadın İstihdamı: İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Ümit EFENDİOĞLU / ILO Tükiye Ofisi Direktörü 56

KADIN İSTİHDAMI 44

58 Türkiye'de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Arttırılır? İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış
Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ / Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

61 İstihdam Biçimi Olarak Ev-Eksenli Çalışma
Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

64 Türkiye'nin Sosyolojik Yapılanması İçinde Kadın İstihdamının Enformel Niteliği
Doç. Dr. Sibel KALAYCIOĞLU / ODTÜ Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi

67 Kadına Yönelik Şiddet ve İş Yaşamı
Meltem AĞDUK / Toplumsal Cinsiyet Program Koordinatörü, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye Ofisi

70 Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
Faruk ŞAHİN / İŞKUR, Baş İş Müfettişi, Operasyon Faydalanıcısı Kıdemli Temsilci Yardımcısı

TEMEL HEDEFİMİZ TOPYEKÛN İSTİHDAM

21. yüzyıl hayat boyu eğitim anlayışıyla ekonomilerine yön veren ülkelerin, dünya arenasında mücadelesine sahne olacak. İnsan kaynaklarının niteliklerini yükseltmek için yatırımdan kaçınmayarak üretim kapasitelerini geliştiren devletler, iktisadi yaşamın en önemli aktörleri arasında yer alacak.

Ülkemizin dünya ekonomisinde söz sahibi olması yolunda Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) önemli görevler düşmektedir. 2003 yılından bu yana yapısal anlamda büyük bir değişim geçiren İŞKUR, istihdamın artırılması ve geliştirilmesi yönünde attığı adımlarla ülkemizin işgücü potansiyelinin daha verimli kullanılması için çalışmaktadır. Ülkemizin insan kaynağı açısından topyekûn kalkınma anlayışıyla hareket eden Kurumumuz; kadınlarımız, gençlerimiz ve engelli vatandaşlarımızın da istihdama kazandırılmasının önemini kavrayarak, faaliyetlerini bu doğrultuda sürdürmektedir.

Her İşsizin ve İşverenin Danışmanı Olacak

Hizmetlerimizin daha etkin ve düzenli olarak devam etmesi amacıyla Nisan ayında 2 bin iş ve meslek danışmanını istihdam ederek, vatandaşlarımızın kariyer planlamalarına yardımcı olma yolunda önemli bir adım attık. Bu kapsamda özellikle meslek seçme aşamasında bulunan gençler ile meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen ve mesleki uyum problemleri yaşayan yetişkinlere daha nitelikli hizmet vereceğiz. İŞKUR olarak bundan sonraki süreçte tüm işsizlere ve işverenlere ulaşarak danışmanlık hizmeti sağlayacağız.

Kadın İstihdamı Öncelikli Hedeflerimiz Arasında

Kurumumuzun son yıllarda gerçekleştirdiği projelerde kadın istihdamı önemli bir yer tutmaktadır. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı kapsamında Türkiye ortalamasının %75'inden daha az gelire sahip olan NUTS II bölgesindeki 43 ilimizde kadınların çalışma hayatına kazandırılması için projeler ürettik. Bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış kadınlar ile daha önce tarım sektöründe çalışmış kadınları da içerecek şekilde kentsel alanlarda yaşayan, işsiz ve işgücüne dahil olmayan kadınlarımıza yardım elimizi uzattık. Geçtiğimiz aylarda tamamlanan Hibe Programları kapsamında; işgücü piyasası dışında kalmış kadınlara rehberlik ve danışmanlık hizmetleri sağlanmış, yerel işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek ve beceri alanlarında eğitimler verilmiştir. Hibe Programı çerçevesinde 131 proje desteklenerek, projeler kapsamında düzenlenen mesleki eğitim kurslarından 9 bin 856 kadın faydalanmıştır. Eğitimi tamamlayan kursiyerler arasından 914 kadın hedeflenen sektörlerde istihdam edilmiş, 113 kadın da kendi işini kurmuştur. Projelerin 36'sında eğitim verilen konularda sürdürülebilirliği sağlayacak, kooperatif, dernek, üretim merkezi ya da atölye gibi kurumsal yapılar oluşturulmuş, 46'sında kadınlar ev eksenli üretime başlamış, 52'sinde eğitim sonrası istihdam sağlanmış ve 27'sinde kadınlar girişimci olarak kendi işlerini kurmuşlardır. Kadınlarımızın çalışma hayatına kazandırılması için ilerleyen süreçte de projelerimiz devam edecektir.

Dezavantajlı Gruplar İçin İşbirliği Yapıyoruz

Kurumumuz ve Bakanlığımız aracılığıyla diğer kamu kurum ve kuruluşlarıyla işbirliğine giderek her yaştan işsiz, mesleksiz kişilere yönelik de çalışmalar yürütüyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında 17 Ocak 2012 tarihinde imzalanan işbirliği protokolü kapsamında İŞKUR, sosyal yardımlarla istihdam bağlantısının etkinleştirilmesi, kadınların ve özürlü-

Kazım YİĞİT
Genel Müdür Vekili

lerin sosyo-ekonomik konumlarının güçlendirilmesi ve istihdamının artırılması, çocuk işçiliğinin önlenmesi konularında destek verecektir. Bakanlığımızın 2 Şubat 2012 tarihinde imzalayarak taraf olduğu Kurumlararası İşbirliği ve Koordinasyon Protokolü çerçevesinde ise Kurumumuz, tespit edilen kişilerin istihdama kazandırılması için çalışmalar yürütecektir. Diğer kurum ve kuruluşların belirlediği işsizlerin İŞKUR'a kaydı yapılarak ilgili kurslara yönlendirilmesi sağlanacaktır. Bu kişilerin ailelerindeki çalışabilir durumda olan bireylere de Kurumumuz tarafından rehberlik ve mesleki eğitim alanlarında destek verilecektir.

Mesleki eğitimin yaygınlaştırılması konusunda da ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliğimiz sürmektedir. 2 Mart 2012 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Yayım ve Yayınlar Dairesi Başkanlığı ile mesleki eğitim faaliyetleri üzerine bir işbirliği protokolü imzaladık. Protokol kapsamında Eğitim Yayım ve Yayınlar Dairesi Başkanlığı'nın koordinatörlüğünde Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İl/İlçe Müdürlüklerince düzenlenen mesleki eğitimlere yönelik kurslara İŞKUR olarak destek sağlayacağız. 3 yıl sürecek bu protokol ile çok sayıda işsiz genci meslek sahibi yaparak çalışma hayatına kazandırmayı hedefliyoruz.

İstihdamın Önündeki Engelleri Kaldırıyoruz

İŞKUR olarak son yıllarda engelli vatandaşlarımızın istihdama kazandırılması konusunda ciddi başarılar elde ettik. Yıllar itibariyle özürlülerin istihdamı ile ilgili sayısal verileri incelediğimizde bu başarıyı net bir şekilde görmekteyiz. 2007 yılında İŞKUR'a kayıtlı 17 bin 864 engelli vatandaşımız Kurumumuz tarafından işe yerleştirilirken, 2011 yılına gelindiğinde bu sayı %100'e varan oranda artarak 38 bin 349'a yükselmiştir. Özürlü vatandaşlarımızın 34 bin 894'ü özel sektörde 455'i ise kamu sektöründeki işyerlerinde istihdam edilmiştir. Engellilerin istihdama kazandırılmasındaki artışta Kurumuz tarafından verilen teşvikler, mesleki eğitim kurslarının yanı sıra denetim sisteminin etkin bir şekilde yürütülmesi etkili olmuştur.

Teşviklerin yanı sıra kapsama giren işyerlerinin denetiminin iş müfettişlerinden Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlerine verilmesi de etkin bir denetim sistemi sağlamıştır. Böylece işyerlerinin kontenjan açıkları İş Müfettişlerinin işyeri denetimlerinde de incelenmekte, açık kontenjan tespit edildiği takdirde durum İŞKUR'a bildirilmektedir.

İş ve Meslek Danışmanlarının istihdam edilmesi ise sürece bambaşka bir boyut katacaktır. İş ve Meslek Danışmanlarının atanmasıyla engelli vatandaşlarımız daha yakından takip edilerek İŞKUR'un hizmetlerinden daha etkin faydalanabilecektir.

İŞKUR ailesi olarak bizler, Türkiye'de sürdürülebilir istihdamın sağlanması, geliştirilmesi konusunda her zaman sorumluluğumuzun bilincinde hareket ederek, politika geliştirme sürecine aktif olarak katılmaya devam edeceğiz. Kalkınmanın özellikle kadınlar, gençler ve engelliler ile topyekun olarak gerçekleşeceği sorumluluğuyla yeni projeler üretecek, bu grupta yer alan vatandaşlarımızın önündeki engelleri kaldıracağız.

2 BİN İŞ VE MESLEK DANIŞMANI ATANDI

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve İçişleri Bakanı İdris Naim Şahin'in teşrifleriyle gerçekleştirilen İş ve Meslek Danışmanı Atama Töreni'nde renkli görüntüler yaşandı. Salonu dolduran binlerce adayın heyecanına aileleri de ortak olurken, Başbakan'ın atama butonuna basmasıyla İŞKUR'da yeni bir dönem başladı. Ataması gerçekleştirilen 2 bin iş ve meslek danışmanı Türkiye genelindeki İŞKUR birimlerinde işsizlere ve işverenlere birebir hizmet verecek.

İŞKUR tarafından 2 Nisan 2012 tarihinde Ankara'da düzenlenen İş ve Meslek Danışmanı Atama Töreni geniş katılıma sahne oldu. Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve İçişleri Bakanı İdris Naim Şahin'in katılımıyla gerçekleştirilen atama töreni yoğun ilgi gördü. 3 bin kişilik tören salonunu tamamen dolduran iş ve meslek danışmanı adaylarının heyecanına aileleri de ortak oldu. Ataması gerçekleştirilen adaylar büyük sevinç yaşarken, Başbakan'ın talimatıyla, İŞKUR'un düzenlediği kursu tamamlayarak MYK belgesi alan, ancak ilk 2 bine giremeyen 817 iş ve meslek danışmanının atanması için de start verildi.

İŞKUR Genel Müdür Vekili olarak açılış konuşmasını yapan Genel Müdür Yardımcısı Kazım Yiğit, Kurumun kapasitesini yıllar itibariyle artırarak vatandaşlara daha etkin hizmet sunduğunu söyledi. İŞKUR'a katılan 2 bin iş ve meslek danışmanının işsiz ve işverenler arasında önemli bir köprü vazifesi göreceğini belirten Yiğit "Danışmanlar, işsiz ve işverenlere yönelik birebir hizmet sunacaklar" ifadesini kullandı.

İstihdam Hizmetleri Yeni Bir Boyut Kazandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, iş ve meslek danışmanlığı uygulamasıyla istihdam hizmetlerine yeni bir boyut kazandıracaklarını söyledi. Aktif ve pasif istihdam programlarının daha etkin uygulanacağının altını çizen Çelik, İş ve Meslek Danışmanlarına seslenerek "İşsizlikle mücadelede Türkiye'nin gücüne güç katacağınıza inanıyorum.

Tarihi bir görev üstleneceksiniz. İşverenlerin gönüllü insan kaynakları temsilcileri olacaksınız" dedi.

Danışmanlar Yol Haritası Çizecek

Çelik, danışmanların hem işçiye hem de işverenlere yol göstereceğini kaydetti. İşverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda danışmanların yol haritası çizeceğini belirten Çelik şunları söyledi: "Danışmanlar kişilik testleriyle işsizlerin bilgi ve becerilerinin doğru analiz edilmesini sağlayarak, işgücü piyasasını yakından takip edecekler. Gerek bu uygulama gerekse Ulusal İstihdam Stratejisi ile kırdan kente göç, tarım toplumundan sanayi ve bilgi toplumuna geçiş, emek yoğun üretim anlayışı yerine teknoloji yoğun üretim anlayışının ikame olması gibi kronik yapısal nedenlerin yol açtığı mesleksizlikten kaynaklanan işsizlik sorununa çözüm üretmeyi hedefliyoruz"

Her İşsizin Bir Danışmanı Olacak

İŞKUR'a kayıtlı tüm işsizlerin iş ve meslek danışmanı olacağına dikkat çeken Başbakan Recep Tayyip Erdoğan, "Ataması yapılacak arkadaşlarımız iş arayan kardeşlerimiz için bir rehber, bir yol gösterici, hatta bir yol arkadaşı olacaktır. Bu danışman arkadaşlarımız iş arama safhasında her adımda vatandaşımızın yanında olacak. Böylece tüm insanlarımız başvuru yaptıktan sonra ortada kalmayacak. Daima yanlarında onlara destek verecek danışmanlarının bulunduğunu bilecekler. Gençlerimiz danışman arkadaşlarımız aracılığıyla ilgi ve kabiliyetleri istikametinde uygun kurslara yönlendirilecek ve doğru işlere yerleştirilecek. Totalci bir anlayışla hareket etmek yerine herkesin kişisel özelliğine, yeteneklerine, birikimlerine uygun iş alternatiflerinin bulunmasıyla zaman ve kaynak israfının da önüne geçilecek" dedi.

"Kömürü İşlersen Elmas Olur"

İnsanların ancak doğru ellerde işlenerek istenilen düzeye ulaşabileceğine dikkat çeken Erdoğan, Türkiye'nin sahip olduğu genç ve dinamik nüfusun doğru yetiştirilmesi ve yönlendirilmesi gerektiğini söyledi. Bu noktada İş ve Meslek Danışmanlarına önemli sorumluluklar düştüğünü ifade eden Başbakan elmas ve kömür örneğini verdi: "Kömür ve elmas öz olarak

aynı maddedir; ancak biri simsiyahtır, kolayca ezilir. Diğeri ise parlaktır, serttir, güzeldir ve paha biçilmez değerdedir. Özü aynı olan bu iki maddenin böyle bir zıtlık içinde olması gerçekten manidardır; çünkü elmas en başta sabırla yoğrulmuştur. Zaman içinde sabırla sertleşmiştir, işlenmiştir. Bir değer olarak karşımıza çıkmıştır. Tıpkı kömür ve elmasta olduğu gibi insanın da özü aynıdır, topraktır. İnsan iyi işlenirse, iyi yetiştirilirse, iyi imkânlar sağlanırsa tıpkı bir elmas gibi değerli bir varlığa dönüşür. Ama ihmal edilirse, takdir edersiniz ki en alta gider. Türkiye'deki genç nüfusu sabırla işler, üzerine düşerseniz, bu genç kitlenin elmas hazinesine dönüştüğünü göreceksiniz"

İşsizlik Oranında Hedef % 5

Başbakan Erdoğan, işsizlikle mücadelede çok önemli adımlar attıklarını, bundan sonraki süreçte de atmaya devam edeceklerini ifade etti. Son yüzyılın en büyük ekonomik krizinden Türkiye'nin başarıyla çıktığının altını çizen Erdoğan teşvikler, aktif işgücü programları, mesleki eğitim programları gibi tedbirler sayesinde işsizlikle mücadelede kapsamlı

bir strateji yürüttüklerini belirtti. 2023 yılına ait hedeflerinden de bahseden Erdoğan sözlerini şöyle sürdürdü: "Her yıl yaklaşık 1 milyar 500 milyon liralık kaynakla 400 bin işsizimizi aktif işgücü programlarından yararlandırıyoruz. Mesleki eğitim kurslarına katılanlara verdiğimiz günlük harçlığı 15 liradan 20 liraya çıkararak bu kursların işlevselliğini artırdık. Bunlar gibi pek çok tedbiri aşamalı olarak hayata geçirdik. 2023 yılında % 5 işsizlik oranına ulaşmak için gerekli yol haritamızı içeren Ulusal İstihdam Strateji'ni de yakında açıklayacağız. Bugün 2 bin iş ve meslek danışmanının atamasını gerçekleştireceğiz. Sınavı kazanan 817 iş ve meslek danışmanı kardeşimizin ataması için de talimatı verdim. Geri kalan yaklaşık bin 200 iş ve meslek danışmanının atamasını önümüzdeki aylarda yapmayı planlıyoruz. Toplamda 4 bin iş ve meslek danışmanıyla işsizlikle mücadelede yeni bir dönemi başlatmış olacağız. Atanacak arkadaşlar, bu son derece değerli, son derece kutsal bir vazifeyi inanıyorum ki hakkıyla yerine getirecekler. İşsizlerimiz hem yalnız olmadıklarını görecek hem de çok daha planlı şekilde işe yönlendirilecekler"

Başbakan Erdoğan konuşmasının ardından kursları başarıyla tamamlayarak MYK belgesi almaya hak kazan KPSS puanı en yüksek 5 iş ve meslek danışmanına belgelerini teslim etti. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, İçişleri Bakanı İdris Naim Şahin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Fatih Acar'ı sahneye davet eden Erdoğan, atama işlemini başlattı. Başbakan'ın butona basmasıyla atamaları gerçekleşen İş ve Meslek Danışmanı adayları büyük sevinç yaşarken, törenin ardından sınavı başarıyla geçen danışmanlara mesleki yeterlilik belgeleri dağıtıldı.

"ARTIK ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ DA ADI VAR"

Kadın İstihdamını Destekleme Operasyonu kapsamında İŞKUR tarafından 43 ilde gerçekleştirilen hibe projelerinin sonuçları, 15 Ocak'ta Ankara'da düzenlenen konferansta kamuoyuyla paylaşıldı.

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) 4. Bileşeni kapsamında uygulanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı Kapanış Konferansı Ankara'da düzenlendi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Kalkınma Bakanı Cevdet Yılmaz, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin başta olmak üzere siyaset ve iş dünyası ile sivil toplum kuruluşlarından çok sayıda önemli ismin katıldığı konferansın açılış konuşmasını İŞKUR Genel Müdür Vekili olarak Genel Müdür Yardımcısı Kazım Yiğit yaptı. Türkiye'de kadınların aile içi rollerinden dolayı istihdama katılamadığına dikkat çeken Yiğit, 10 bin kadının aldığı eğitimler sayesinde mesleki beceri kazandığını belirtti. Projeyle kadınlara istihdam yaratmanın yanında çeşitli alanlarda da destek sağlandığının altını çizen Yiğit şunları söyledi: "Bütçesi yaklaşık 27 milyon Avro olan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, kişi başı gayri safi milli hasılası Türkiye ortalamasının altında olan 43 NUTS II ilinde uygulandı."

"Artık Çalışma Hayatında Kadının Da Adı Var"

Yaptığı konuşmada sorumluluk alanlarının insanların doğumundan ölümüne kadar uzun bir süreci kapsadığını belirten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılması noktasında çalışmaların devam ettiğini kaydetti. Bakanlık olarak işsizlik sorununun çözümü ve kadınların istihdama kazandırılmasına özel önem verdiklerini ifade eden Çelik "Kadın istihdamı önünde engel teşkil eden hususların kaldırılması için çalışmalarımız sürüyor. Bu projelerle şunu gördük: 'Artık çalışma hayatında kadının da adı var.' Türkiye'de kadınların sosyal olarak hak ettiği seviyelere ulaşması için çalıştık, çalışıyoruz. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu bu anlamda atılmış önemli adımlardan biri." dedi.

"Çok Etkilendim"

Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Başkanı Jean-Maurice Ripert, proje kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerin kendisini çok etkilediğini söyledi. Etkili ve sürdürülebilir istihdamın sağlanmasında kadınların aktif katılımının göz ardı edilmemesi gerektiğini ifade eden Ripert "Toplumun % 50'sini oluşturan kadınları göz ardı edemeyiz. Konferansa üç bakanın katılması projeye verilen önemi gösteriyor. Kadın istihdamının artırılması için AB'nin Türkiye ile işbirliği devam edecek." şeklinde konuştu.

"Kadın İstihdamı % 8 Arttı"

Kalkınma Bakanı Cevdet Yılmaz ise işsizlik rakamlarının % 9'lara düşmesinin yanında kadın istihdam oranının bir yıllık süreçte % 8 arttığını söyledi. Kadınların kalkınmanın en önemli taşıyıcılarından olduğunu vurgulayan Yılmaz, "Kadınları kapsamayan bir kalkınma arzu edilen boyuta ulaşamaz. Evlerinde çok değerli hizmetler üreten kadınlarımızın işgücü piyasasında da değer üretmesini istiyoruz." ifadelerini kullandı.

"Bu Büyük Bir Zihinsel Devrim"

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin, üç bakanın kadın istihdamıyla ilgili bir konferansta bulunmasının Türkiye'de yaşanan büyük bir zihinsel devrimin göstergesi olduğunu belirtti. Kalkınmaya giden yolda toplumun tüm potansiyelinin kullanılmasının başarıyı getireceğini kaydeden Şahin, "Kadın kariyer de yapacak, anne de olacak. Biz hem ailede hem de ekonomik ve sosyal hayatta güçlü kadınlar oluşturacağız."dedi.

Konferansın ikinci bölümünde hibe projeleri koordinatörleri ve yararlanıcıları deneyimlerini paylaşırken, Halkla İlişkiler Uzmanı Necla Zarakol ise başarıya giden yolda tecrübelerini anlatarak kadınların zorluklar karşısında yılmamasını istedi.

Bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış kadınlar ile daha önce tarım sektöründe çalışmış olan kadınları da içerecek şekilde kentsel alanlarda yaşayan, işsiz ve işgücüne dahil olmayan kadınları hedefleyen proje kapsamında 9 bin 856 kadın istihdam garantili kurslara katıldı. 9 bin 557 kadın hibe projeleri sonucunda sertifika alırken, yaklaşık 914 kadın hedeflenen sektörlerde istihdam edildi. Girişimcilik kurslarına katılan 113 kadın ise kendi işini kurdu.

SOSYAL YARDIM - İSTİHDAM BAĞLANTISI ETKİNLEŞTİRİLİYOR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Şahin istihdam, çocuk işçiliği ve sosyal yardımlar konularında İşbirliği Protokolü imzaladı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında düzenlenen törende konuşan Bakan Çelik, protokolün iki bakanlık arasında sosyal yardımlarla istihdam bağlantısının etkinleştirilmesi yönünde önemli bir adım olduğunu söyledi. Engelli çocuklar ve sosyal yardıma muhtaç vatandaşların toplumun çok önemli bir kesimini oluşturduğuna dikkat çeken Çelik, "Bu alanlarda işsizliğin azaltılması için bakanlıklar arasında işbirliğine ihtiyaç duyulmaktadır. Sosyal yardıma muhtaç vatandaşların bir an evvel kendi ayakları üzerinde durabilmeleri, kadınların yoğun bir şekilde istihdama katılmaları için iki bakanlık arasında güzel çalışmalar yapacağız." dedi.

İŞKUR'DAN İNŞAAT SEKTÖRÜNE TAM DESTEK

İŞKUR ile İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) mesleki eğitim alanında işbirliği yapacak. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Bakan Faruk Çelik'in başkanlığında 30 Mart'ta gerçekleşen törende İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit ile İNTES Yönetim Kurulu Başkanı Mehmet Şükrü Koçoğlu Mesleki Eğitim İşbirliği Protokolü imzaladı. Protokol kapsamında ağır ve tehlikeli işler grubunda yer alan inşaat sektöründeki mesleklerde eğitimler düzenlenerek sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması sağlanacak. İŞKUR eğitim alacak kursiyerlerin zaruri giderleri, GSS primleri ile iş kazası ve meslek hastalığı prim giderlerini karşılamanın yanı sıra danışmanlık hizmeti de verecek.

TYÇP'LER HIZ KESMİYOR

Artvin'de 1800 Kişi İş Sahibi Oldu

Artvin'de İŞKUR tarafından düzenlenen Toplum Yararına Çalışma Programı, işsizlere umut oldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik ile Orman ve Su İşleri Bakanı Veysel Eroğlu'nun start verdiği program kapsamında Artvin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 1800 kişi geçici olarak istihdam edilecek.

Adıyaman'da TYÇP Töreni

Bakan Çelik, Adıyaman Belediye Başkanlığı Konferans Salonunda düzenlenen İŞKUR'un Meslek Edindirme Kursları Sertifika Dağıtımı ve Toplum Yararına Çalışma Programları Proje Başlatma Törenine de katıldı. Türkiye'deki işsizlik rakamlarında yaşanan düşüşe dikkat çeken Çelik, son bir yıl içersinde 1 milyon 776 bin kişinin istihdam edilerek, iş sahibi olduğunu kaydetti.

ÇELİK: "AMACIMIZ MESLEKSİZLİK SORUNUNU ÇÖZMEK"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda gerçekleştirilen İstihdam ve Mesleki Eğitimin Güçlendirilmesi Eylem Planı Toplantısı Bakan Faruk Çelik ile Kalkınma Bakanı Cevdet Yılmaz'ın katılımıyla gerçekleşti. Toplantıda konuşan Bakan Çelik, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesinin önemine değinerek "Bu eylem planının amacı sürdürülebilir işbirliği ortamına hazırlamak, mesleksizlik sorununu gidererek işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaktır" dedi.

İŞKUR ÜST YÖNETİMİNE YENİ ATAMALAR

665 sayılı KHK ile yeniden yapılandırılan İŞKUR'un üst yönetimi, yapılan atamalarla şekillendi. Dr. Nusret Yazıcı Genel Müdür, Asım Göker Keskin ve Ali Akay ise Genel Müdür Yardımcıları olarak atandı.

665 sayılı KHK ile yeniden yapılandırılan ve Genel Müdür Yardımcılığı sayısı dörde çıkarılan İŞKUR üst yönetimi, Müşterek Kararnameler ile yapılan atamalar sonucunda yeniden şekillendi.

17 Mart 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan kararla Asım Göker Keskin ve Ali Akay İŞKUR Genel Müdür Yardımcılıklarına atanırken 25 Nisan 2012 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan kararla da Dr. Nusret Yazıcı İŞKUR Genel Müdürü olarak atandı.

Beş aydır İŞKUR Genel Müdür Vekili olarak görev yapan Kazım Yiğit, bu karar sonucunda Genel Müdür Yardımcılığı görevine dönerken Mehmet Ali Özkan da Genel Müdür Yardımcısı olarak görev yapmaya devam ediyor.

Dr. Nusret Yazıcı

1974 yılında Artvin'in Yusufeli ilçesinde dünyaya gelen Nusret Yazıcı, lisans öğrenimini Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümünde, yüksek lisans ve doktorasını ise aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde Muhasebe Finansman alanında tamamladı. Maliye Bakanlığında görev yaparken akademik hayata geçen Yazıcı, öğretim görevlisi olarak Erciyes Üniversitesi ve Kafkas Üniversitesi'nde bulundu. Yazıcı daha sonra unvanıyla Artvin Çoruh Üniversitesi Artvin Meslek Yüksek Okulunda Bölüm Başkanlığı görevini yürüttü.

Son olarak Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa Meslek Yüksek Okulu Müdürü olarak görev yapan Yazıcı evli ve iki kız çocuk babasıdır.

Dr. Nusret Yazıcı
İŞKUR Genel Müdürü

Asım Göker Keskin
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

Asım Göker Keskin

1980 yılında Bursa'da dünyaya gelen Asım Göker Keskin, lisans öğrenimini Bilkent Üniversitesi Endüstri Mühendisliği Bölümü'nde tamamladı, yüksek lisans öğrenimini ise Harvard Üniversitesi John F. Kennedy Fakültesi Kamu Yönetimi ve Kalkınma alanında gerçekleştirdi. 2001-2007 yılları arasında Hazine Müsteşarlığı'nda Hazine Uzmanı olarak görev yapan Keskin, 2007-2009 ve 2011-2012 yıllarında ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda Bakan Danışmanlığı görevini yürüttü.

Keskin, çok iyi derecede İngilizce bilmektedir.

Ali Akay

1964 yılında Şanlıurfa'da dünyaya gelen Ali Akay, tarih alanında tamamladığı lisans öğreniminin ardından Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yine Tarih alanında yüksek lisans öğrenimini gerçekleştirdi.

Çeşitli kurumlarda öğretmen, okutman ve öğretim görevlisi olarak görev yapan Akay, Harran Üniversitesi Akçakale Meslek Yüksekokulu'nda Müdür Yardımcılığı görevini yürüttü.

Akay, ileri derecede Arapça bilmektedir.

Ali Akay
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

"EKONOMİMİZİ KESİNTİSİZ BÜYÜTMEYE DEVAM EDECEĞİZ"

Devlet bakanlıklarının icracı bakanlıklara dönüştürülmesi sürecinde Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) temelinde kurulan Kalkınma Bakanlığı, makro politikaların oluşturulması anlamında neredeyse tüm bakanlıkların görev alanlarının kesiştiği bir noktada faaliyetlerini yürütüyor. Biz de Kalkınma Bakanı Cevdet Yılmaz ile, DPT'nin Kalkınma Bakanlığı'na dönüşmesi sürecini, Bakanlığının yapısı ve görevlerini, ülkemizin kalkınma politikalarını, Kalkınma Ajanslarını, istihdam ve işgücü piyasası konularında İŞKUR ile birlikte yürüttükleri faaliyetleri konuştuk.

3i Ülkemizin köklü devlet kurumlarından biri olan Devlet Planlama Teşkilatı'nın Kalkınma Bakanlığı'na dönüşüm süreci ile Bakanlığınızın yapısı ve görevleri hakkında bilgi verebilir misiniz?

Hükümetimizce 2011 yılında yapılan düzenlemelerle Devlet Bakanlıkları ortadan kaldırılmış, Başbakan, 4 Başbakan Yardımcısı ve 21 İcracı Bakanlıktan oluşan yeni bir yönetim yapısı oluşturulmuştur. Bu çerçevede, Devlet Planlama Teşkilatımız (DPT) da Kalkınma Bakanlığına dönüştürülmüştür.

Kalkınma Bakanlığı ülkemizin refah ve gelişmişlik düzeyinin artırılması amacıyla, DPT geçmişinin sağladığı elli yıllık tecrübe ve bilgi birikim zemininde, ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmadaki öncülüğünü sürdürecektir. Bakanlık tüm alanları kesen yapısıyla makroekonomik, tematik, bölgesel ve sektörel strateji ve politikaların oluşturulmasında ve bunlar arasındaki uyumun sağlanmasında başat rol üstlenmektedir. Bu kapsamda Bakanlığımız, bir yandan kalkınma planları ve programlar yoluyla politika oluşturma ve koordinasyon görevini yerine getirirken, diğer yandan birçok kuruluşu kesen yatay alanlara ve ortaya çıkan yeni sorun ve fırsatlara ilişkin yenilikçi modellerin geliştirilmesi ve hayata geçirilmesinde doğrudan program ve projeler yürütmeyi sürdürecektir.

Daha açık ifade edecek olursak; kaynakların etkili ve verimli kullanımını yönlendirme, makroekonomik göstergelerin analizi ve tahmini, bütçe sürecini başlatma ve bu sürece katkı verme fonksiyonları yanında sektörel ve bölgesel gelişme politika ve stratejilerinin hazırlanmasına, kamu yatırımlarının programlanmasına, çok taraflı ve ikili dış ekonomik ilişkilerin geliştirilmesine devam edilecektir. Tüm bu konularda Bakanlığımız, Hükümetimize danışmanlık görevini de etkili ve verimli bir şekilde yerine getirecektir. Önümüzdeki dönemde Bakanlığımızın gündeminde, ülkemizin kalkınma tecrübesini komşu ve çevre ülkelerle paylaşmaya ve diğer ülkelerdeki reform sürecine destek olmaya yönelik çalışmalar da yer almaktadır.

DPT'den Kalkınma Bakanlığına geçerken iki yeni unsur ilave edilmiştir. Bunlar; yatırım faaliyetlerini izleyecek Yatırım Programlama, İzleme ve Değerlendirme Genel Müdürlüğü ile araştırma faaliyetlerini yürütecek Kalkınma Araştırmaları Merkezi'dir. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ile dört bölge kalkınma idaresi Bakanlığımızın bağlı kuruluşları, kalkınma ajansları ise ilgili kuruluşlarıdır.

Ülkemizin ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmesinin hızlandırılması, dengeli ve sürdürülebilir kılınması için bilgi toplumuna dönüşümünü hedefleyen, katılımcı, bütüncül, toplumun ihtiyaç ve beklentilerine duyarlı ve stratejik bir yaklaşım için ne tür politikalar uygulamayı düşünüyorsunuz?

2000'li yılların başından itibaren, dünyada bilgi toplumuna dönüşüm yolunda girişimlerin arttığı gözlenmektedir. Ülkemiz de 2001–2023 dönemini kapsayan Uzun Vadeli Strateji ile bilgi toplumuna dönüşümün gerçekleştirilmesini ve toplumun yaşam kalitesinin yükseltilmesini temel amaçlar olarak ortaya koymuştur. Türkiye'nin 2007–2013 döneminde ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda bütüncül bir yaklaşımla gerçekleştireceği dönüşümleri belirleyen temel politika dokümanımız 9. Kalkınma Planı da bu temel amaçları gözetmektedir. 9. Planın vizyonu "*İstikrar içinde büyüyen, gelirini daha adil paylaşan, küresel ölçekte rekabet gücüne sahip, bilgi toplumuna dönüşen, AB'ye üyelik için uyum sürecini tamamlamış bir Türkiye*"dir. Bu vizyonun hayata geçirilebilmesi ve ekonomik büyümenin ve sosyal kalkınmanın istikrarlı bir yapıda sürdürülmesi için gerekli sektörel ve tematik politikalar ve öncelikler Planın beş gelişme ekseni altında açıklanmıştır. Planın stratejik amaçları olarak da adlandırabileceğimiz gelişme eksenleri; *Rekabet Gücünün Artırılması, İstihdamın Artırılması, Beşeri Gelişme ve Sosyal Dayanışmanın Güçlendirilmesi, Bölgesel Gelişmenin Sağlanması, Kamu Hizmetlerinde Kalitenin ve Etkinliğin Artırılması*'dır. Son yıllarda ortaya çıkan küresel krizle birlikte neredeyse tüm ülkelerde ciddi ekonomik istikrarsızlık yaşanmasına rağmen ülkemizde 9. Kalkınma Planı genel olarak başarıyla uygulanmış, hedeflere önemli ölçüde ulaşılmış hatta bir kısmı şimdiden aşılmıştır.

Bilindiği gibi yakın geçmişte Hükümetimiz 2023 vizyonunu açıklamıştır. Bugün memnuniyetle görmekteyiz ki 2023 hedeflerimiz, geçmişten farklı olarak, topluma mal olmuş, toplumsal hedefe dönüşmüştür. Kalkınma planlarının başarıyla uygulanabilmesi ve hedeflere ulaşılabilmesi için, bunların sadece Kalkınma Bakanlığının ya da kamunun ürünü olarak görülmeyip, toplumun tümü tarafından sahiplenilmesi gerekmektedir. 2023 vizyonumuzun toplum tarafından benimsenmesi, 2014 yılında başlayacak olan 10. Kalkınma Planımızın hazırlıkları ve gelecekteki uygulama süreci bakımından çok olumlu bir zemin oluşturmaktadır. Katılımcı bir şekilde hazırlayacağımız 10. Planın sadece rakamsal artışları değil, kalitatif bir takım değişim süreçlerini de hedeflemesi gerektiğini düşünüyoruz. Ekonomimizi mutlaka kesintisiz büyütmeye devam edeceğiz ama büyümenin nimetlerini değişik kesim ve coğrafyalara yayma konusuna özel önem vereceğiz. Her şeyimiz var ama daha iyisini istiyoruz, gelecek plan dönemi bunu hedefleyen bir dönem olacak.

Öte yandan, bilgi toplumuna dönüşüm sürecine ilişkin politika ve stratejilerin, daha ayrıntılı bir şekilde, geniş bir bakış açısı ve bütüncül bir yaklaşımla ortaya konulduğu Bilgi Toplumu Stratejisi'nin hazırlık çalışmaları Bakanlığımızca sürdürülmektedir. Bu stratejide, 2006-2010 döneminde uygulanan Stratejinin değerlendirme sonuçları ile birlikte bu alanda dünyada yaşanan gelişmeleri de bulmak mümkün olacaktır.

Ülke çapında örgütlenen Kalkınma Ajanslarının ülkemizin kalkınma politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında oynadığı rol hakkında bilgi verir misiniz? Bölgesel teşkilatlar olarak kurulan bu kalkınma ajansları, yerel, bölgesel ve ulusal ekonomiye ne tür katkılarda bulunuyor, geleceğe dönük ne tür projeler hazırlıyor?

Kalkınma ajansları; bölgesel gelişme ve rekabet odaklı, özellikle sinerji, ortaklık ve işbirliği sağlayan alanları destekleyen, karar alma süreçlerinin yerelden belirlendiği, teknik kapasitesi yüksek bölgesel kalkınma kurumlarıdır.

Ajansların, bölgesel düzeyde politika oluşturma ve karar alma süreçlerini, e-yönetişimi ve katılımcı mekanizmaları esas almak suretiyle güçlendirmelerine büyük önem veriyoruz. Bu yolla bölgelerde kurumsal kapasitenin güçlenmesi sağlanacak ve bölgesel politikaların geleneksel ve tek yönlü olarak sadece merkezi düzeyde belirlendiği bir yapıdan yeni bir yapıya geçiş mümkün hale gelecektir. Bu yeni yapıyla, ajanslar vasıtasıyla bölgesel gelişme vizyonunun bölge paydaşlarının katkılarıyla oluşturulması ve bölgedeki tarafların kalkınma temelinde işbirliği tesis etmesi amaçlanmaktadır. Böylece, bir bütün olarak ajans, özelde de ajansın danışma organı olan ve kamu, özel ve STK temsilcilerinden oluşan kalkınma kurulları bölgenin kalkınma vizyonunun ve stratejilerinin tespitinde etken olacaktır.

Kalkınma ajansları;

- Bölgesel gelişme stratejilerinin hazırlanması
- Bölgesel rekabet gücünün desteklenmesi
- Kamu, özel kesim ve sivil toplum kuruluşları arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi
- Bölgedeki kurumsal kapasitenin geliştirilmesi
- Girişimciliğin desteklenmesi
- İş ve yatırım imkânlarının araştırılması ve tanıtılması
- Kırsal kalkınma faaliyetlerinin desteklenmesi
- Yerel yönetimlerin planlama çalışmalarına teknik destek sağlanması
- Yatırımcıların izin ve ruhsat işlemlerinin tek elden takip ve koordine edilmesi, gibi konularda işlev ve faaliyetler icra etmektedir.

Kalkınma ajanslarınca 2008, 2009, 2010 ve 2011 yıllarında toplam 137 başlıkta mali destek programı uygulanmıştır. Bu programlar kapsamında, 2008 yılında 45,6 milyon TL, 2009 yılında 92,6 milyon TL, 2010 yılında ise 382,9 milyon TL kaynak projelere tahsis edilmiştir. 2008 yılından bu yana kalkınma ajanslarına toplam 17.440 proje başvurusu yapılmış, bunlardan 3.157 proje 1,4 milyar TL kaynak tahsis edilerek desteklenmiştir. Ajansların koordinasyonunda hazırlanan ve 2011-2013 dönemini kapsayan bölge planlarında belirlenen önceliklere yönelik olarak mali destek uygulamaları da sürdürülmektedir.

Kalkınma ajansları yenilik, girişimcilik ve kümelenme stratejileri başta olmak üze-

re bölgelerinin rekabet gücünü artıracak analiz ve stratejilere özel önem vermeye ve girişim sermayesi gibi yeni araçlarla kalkınma çabalarına öncülük etmeye devam edecektir. Ajanslar bünyelerindeki kalkınma ve yönetim kurulları vasıtasıyla bölgelerinin ulusal kalkınma ile ilgili vizyonunu ve önceliklerini ortaya koyarak 10. Kalkınma Planına da ciddi katkı sağlayacaktır.

3i 2011 yılında büyüme hızımız beklentilerin üzerine çıkarak üçüncü çeyrekte yüzde 8,2 olarak gerçekleşti. Türkiye ekonomisinin toplam büyüklüğü cari fiyatlarla 1,1 trilyon TL ile rekor seviyeye ulaştı. Türkiye ekonomisi bu yüksek büyüme hızı ile G20, Avrupa Birliği ve OECD üyeleri arasında en iyi performans gösteren ülke oldu. Büyüme hızı anlamında dünyada üst sıralara yerleşen Türkiye, bu başarıyı neye borçlu?

GSYH'nın 2011 yılının üçüncü çeyreğinde piyasa beklentilerinin üzerinde % 8,2 oranında artmasıyla Türkiye ekonomisi son sekiz çeyrekte sürekli büyüme kaydetmiştir. 2010 yılından sonra 2011 yılında da yüksek büyüme hızlarına ulaşılmasıyla Türkiye küresel krizden hızla uzaklaşmıştır. Dünya ekonomileri içinde üçüncü çeyrek GSYH büyümesinde Türkiye % 8,2 ile Çin'den (% 9,1) sonra ikinci sırada yer almıştır.

Bu gelişmede, ekonomimizin lokomotifi durumundaki imalat sanayinin % 8,9 gibi ciddi bir oranda büyümesi önemli rol oynamıştır. Hizmetler alanında da inşaat, ticaret, ulaştırma ve mali hizmetler sektörleri, önceki iki çeyrekte olduğu gibi yüksek büyüme oranlarını korumuşlardır. Önceki iki çeyreğe göre bir miktar azalmasına karşın tarım sektörü büyüme oranı üçüncü çeyrekte, son 3 yıllık ortalamasının üzerinde, % 4,5 olarak gerçekleşmiştir. 2011 yılının ilk dokuz aylık döneminde de GSYH % 9,6 oranında büyümüştür.

2011 yılının son çeyreğinde ise GSYH, bir önceki yılın aynı dönemine göre, % 5,2 artış kaydetmiş, böylece Türkiye ekonomisi 2011 yılı genelinde % 8,5 oranında büyümüştür. 2011 yılında cari fiyatlarla GSYH 1 trilyon 294 milyar liraya, kişi başına milli gelir ise 10 bin 444 dolar düzeyine ulaşmıştır.

Dünyanın en büyük ekonomilerinin ciddi sıkıntılarla karşı karşıya kaldığı bu dönemde Türkiye ekonomisi, tesis edilmiş olan siyasi ve ekonomik istikrar, mali disiplin ve canlı iç talep sayesinde bu yüksek büyüme oranına ulaşabilmiştir. Son on yıllık dönemi kısaca değerlendirirsek; bu süreçte, kararlılıkla uygulamaya konulan yapısal reformlarla, ekonomimiz sağlam temeller üzerinde adeta yeniden inşa edilmiştir. Yüksek oranlı ve süreklilik arz eden büyüme sürecinde enflasyon aşağı çekilmiş, kamu borç stokunun milli gelire oranı ve iç borçlanma faiz oranları da aşağı çekilmiştir. Bankacılık sektörü sağlam bir yapıya kavuşmuştur. Kamunun mali piyasalar üzerindeki yükü azalmış, böylece finansal kaynakların özel sektör tarafından kullanımı mümkün hale gelmiştir. Faiz ödemelerinin devlet bütçesine bir yük olmaktan çıkarılmasıyla sağlanan kaynaklar özellikle sağlık ve eğitime harcanmıştır. Tüm bunlar ekonominin dış şoklara karşı dayanıklılığını artırmış, kurulan istikrar ortamında ekonomiye duyulan güven de artmıştır. Bu istikrar ve güven ortamı yatırım ve tüketim kararlarını ve beklentileri olumlu yönde etkilemiştir.

İstikrarlı yapımız sayesinde, 2011 yılında büyümenin önemli kaynaklarından biri olan doğrudan yabancı yatırımların Türkiye'ye gelmesinde herhangi bir sorunla karşılaşılmamıştır. Üçüncü çeyrekte dünyada derinleşmeye başlayan ekonomik sorunlara rağmen ikinci çeyreğe göre daha fazla doğrudan yabancı yatırım girişi kaydedilmiştir. Bu durum, dünyada yabancı yatırımların güvenli bir liman olarak Türkiye'yi tercih ettiği anlamına gelmektedir. 2011 yılı sonu itibarıyla yurda gelen yabancı sermaye miktarı (net) bir önceki yıla göre % 77,2 oranında artışla 13,4 milyar dolara ulaşmıştır.

3i Bakanlığınızın istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili çalışmaları hakkında bilgi verebilir misiniz? Ülkemizde işsizlikle mücadele kapsamında bakanlığınız ve İŞKUR ortaklığı ile neler yapılabilir?

Bakanlığımızın temel görevleri kapsamında hazırlanan kalkınma planı, orta vadeli program, yıllık programlar, stratejiler ve eylem planlarında, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin kamu kurumlarını yönlendirici politika ve hedefler yer almaktadır.

9. Kalkınma Planında "İstihdamın Artırılması" başlıklı gelişme ekseni altında ülkemizin uzun vadeli istihdam politikasının esasları ortaya konulmuştur. Bu kapsamda öncelikli politika alanları işgücü piyasasının geliştirilmesi, eğitimin işgücü talebine duyarlılığının artırılması ve aktif

işgücü politikalarının geliştirilmesi olarak belirlenmiştir.

Politika belirleme işlevinin yanı sıra Bakanlığımız, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin konularda gerek ulusal gerekse dış kaynaklı projelere yatırım programı aracılığıyla destek olmaktadır. Bu çerçevede, 2012 yılı yatırım programında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı için 64,2 milyon TL, İŞKUR için ise 72,4 milyon TL kaynak tahsis edilmiştir. Bu kaynakların temelde genç işsizliğinin azaltılması, kadın istihdamının artırılması ve kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesine ilişkin hibe projelerine, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi projesine, dezavantajlı grupların istihdam edilmelerinin önündeki engellerin tespit edilmesine yönelik projelere aktarılması öngörülmüştür. Ayrıca, İŞKUR tarafından yürütülen mesleki eğitim programlarının etkilerinin değerlendirmesine ilişkin, Mesleki Eğitimlerin Etki Analizi Projesine destek olunmaktadır.

Aktif işgücü programlarının temel yürütücüsü olan İŞKUR'a işsizlikle mücadelede önemli görevler düşmektedir. Bu doğrultuda Bakanlığımız, İŞKUR'un yürüttüğü söz konusu programlar ile İŞKUR'un hizmet alanına giren diğer konularda, kurumun hizmet kalitesini yükseltmesi ve dolayısıyla işsizliğin azaltılması için politika belirleme sürecinde işbirliği yapmaktadır. Bu amaçla, gerek iki kurumun bir araya geldiği geniş katılımlı toplantılar gerekse teknik düzeyde yapılan birebir görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Ayrıca, yıllık programların hazırlanması ve yatırım görüşmeleri de bu sürece katkı sağlamaktadır.

Kısaca özetlemeye çalıştığım bu faaliyetlerin yanısıra Bakanlığımızda düzenli olarak "İstihdam Değerlendirme" toplantıları gerçekleştirilmektedir. Bu alandaki akademisyen veya uzmanların yaptıkları sunumların tartışıldığı bu toplantılara diğer kamu kurum ve kuruluşlarından da dinleyici ve katılımcılar davet edilmektedir. Ayrıca, istihdam ve işgücüne yönelik gelişmeler aylık ve yıllık bazda yakından takip edilerek yorumlanmakta ve "Aylık İstihdam Değerlendirmeleri" raporuyla kamuoyuna sunulmaktadır.

3i Geçtiğimiz günlerde kadın istihdamının desteklenmesi operasyonu kapsamında düzenlenen programın kapanışında konuştunuz. Bu bağlamda, Türkiye'de kadın istihdamının artırılması için ne tür politikalar uygulanmalı? Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının önündeki engeller neler ve bu engellerin ortadan kaldırılması için yapılmalı?

Nüfusumuzun yarısını oluşturan kadınların iş yaşamındaki varlığının artması ülkemizin ekonomik ve sosyal gelişmesi açısından büyük önem taşımaktadır. Bu kapsamda, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması işgücü piyasasına dönük en temel önceliklerimiz arasında yer almakta olup politika dokümanlarımızda bu yöndeki tedbirler ayrıntılı bir şekilde ortaya konulmaktadır. 2007-2013 dönemini kapsayan 9. Kalkınma Planının "İstihdamın Artırılması" başlıklı gelişme ekseni altında, kadınların çocuk ve diğer bakım hizmetlerine erişimlerinin kolaylaştırılması öngörülmektedir. Orta Vadeli Program ve Yıllık Programlarda da işgücü piyasasına girmede dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınlara yönelik programların geliştirilmesi gereği vurgulanmaktadır.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğü, temelde, kentlerde eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne sınırlı katılımından kaynaklanmaktadır. Kentte yaşayan ve eğitim düzeyi düşük kadınların işgücüne katılımını sınırlayan faktörler; kadınların ev işleriyle uğraşmalarına ilişkin toplumdaki beklenti gibi kültürel etkenler ile düşük ücretler, çocuk ve yaşlı bakım hizmetlerine erişememe gibi ekonomik nedenler şeklinde özetlenebilir. Bu çerçevede, kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarını artırmak için en öncelikli konu kadınların eğitim düzeyinin bir an önce ve önemli ölçüde yükseltilmesidir. Bu yönde, kadınların işgücüne katılımının artırılması için onlara işgücü piyasasında geçerli alanlarda beceri kazandırılması önem taşımaktadır.

Kadınların gerek ev hanımı, gerek çalışan olarak gerekse diğer alanlarda ürettikleri, topluma kattıkları son derece önemlidir. Kadın istihdamını artırmak için yukarıda bahsettiğim genel politika çerçevesi altında çok yönlü çalışmalar yapmaktayız. Öncelikle üzerinde durduğumuz konu eğitimdir. İstatistiklere baktığımız zaman kadınlarımızın eğitim düzeyi arttıkça, iş gücüne katılım artıyor. Yani eğitim işin anahtarı diyebiliriz. AK Parti Hükümetleri döneminde yapılan çeşitli çalışmalarla kadınların okullaşma oranı artırılmıştır.

Ülkemizde, kadınların işgücüne katılımının artırılmasına yönelik uygulanmakta olan çeşitli projelere ilave olarak, kadınların iş hayatına girmelerini kolaylaştırıcı istihdam teşvikleri de sağlanmaktadır. Bu teşvikler ilk kez 2008 yılında hükümetimiz tarafından hazırlanan "istihdam paketi" ile hayata geçirilmiştir. Söz konusu teşvikler kapsamında ilk kez iş hayatına girecek kadınların işveren sigorta primlerinin kademeli olarak İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmesine olanak tanınmıştır. Kadınlara yönelik bu teşviklere başvurma süresi 2009 yılında uzatılmış, 2011 yılına gelindiğinde ise 6111 sayılı Kanun ile teşviklerin kapsamı genişletilmiştir. Buna göre, 2015 yılına kadar, işverenlerin mevcut sigortalı sayısına ilave olacak şekilde işe aldıkları 18 yaşından büyük kadınlar için, kadının sahip olduğu mesleki yeterlilik düzeyine göre değişmek koşuluyla, işveren sigorta primleri en az 24, en fazla 48 ay süre ile Fondan karşılanabilecektir. Söz konusu istihdam teşviklerinden, 2010 yılı sonu itibarıyla 27 bin işyeri faydalanmış ve 33 bin kadın istihdam edilmiştir. Bu çerçevede, işverenlerin prim ödemelerine ayrılan kaynak 11 milyon TL'dir.

Bakanlığımız tarafından 2008 yılından bu tarafa uygulanan ve bugün 30 ilde hayata geçirilen Sosyal Destek Programı (SODES) aracılığıyla da kadının güçlendirilmesi ve iktisadi hayata daha fazla katılım sağlayabilmesi çabalarını desteklemeye devam etmekteyiz. SODES ile bu çerçevede, istihdam alanında, hedef kitlesinde dezavantajlı kadınlar olan binlerce projenin finansmanını sağlamış bulunuyoruz. Bu projelerle bir yandan kadınlar mesleki eğitime, staj faaliyetlerine, mikro kredi uygulamalarına yönlendirilirken, bir yandan da, sahip oldukları hakların daha fazla farkına varmaları ve toplumsal hayatın eşit bireyleri olarak kendilerine olan güvenlerinin artırılması sağlanmaktadır. Böylece, kadınlarımızın gerek hemcinsleri gerekse toplumun farklı kesimleri ile sosyalleşmelerine imkân tanınmaktadır.

"TÜM MESAİMİZİ ÇALIŞMA BARIŞININ SAĞLANMASI İÇİN HARCIYORUZ"

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, sendikal faaliyetlerden intibak yasasına, işsizlikle mücadeleden iş sağlığı ve güvenliğine kadar pek çok konudaki sorularımızı cevapladı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, çalışma hayatında yaşanan gelişmeler hakkında bilgi vererek, gelecekte yapılması planlanan düzenlemeler hakkında önemli açıklamalarda bulundu.

3i Türkiye'de sendikal faaliyetler hakkındaki düşünceleriniz nelerdir? Sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi kapsamında yapılan ve yapılacak düzenlemeler hakkında bilgi verebilir misiniz?

Bilindiği üzere, sendikalar ve sendikaların faaliyetleri çalışma hayatının vazgeçilmez unsurları arasında yer almaktadır. Sendikalar, adalet ve eşitliğin sağlanmasında, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarının korunmasında ve geliştirilmesinde büyük rol oynamaktadırlar. Unutulmamalıdır ki demokratik sistemin vazgeçilmez temel kurum ve yapı taşlarından biri olan sendikalar, aynı zamanda sivil toplum ve çoğulculuğun geliştirilmesine katkı veren önemli kurumlardır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sendikalar, çalışma şartlarının iyileştirilmesi hususunda önemli katkılar sağlamaktadır. Demokrasinin yerleşmesi ve kurumsallaşması amacıyla sendikaların yürüttüğü çalışmalar, endüstriyel ilişkilerden kaynaklanan sorunların çözümü için de çalışma hayatına ışık tutmaktadır.

Son yıllarda yaşanan ekonomik, sosyal ve toplumsal gelişmeler hem dünyada hem de ülkemizde çalışma hayatını ve çalışma hayatının taraflarını derinden etkilemiştir. Özellikle iktisadi ilişkilerde gerçekleşen bu değişim ve dönüşüm tüm sosyal tarafların destekleriyle çalışma hayatının yeniden ele alınarak düzenlenmesini zorunlu hale getirmiştir.

Daha sivil, daha demokratik ve daha çoğulcu kurumların, ülkemizin bu değişimi içselleştirebilmesinde önemli rol oynayacağı unutulmamalıdır. Bu anlayıştan yola çıkılarak 12 Eylül 2010'da halkoyuna sunulan Anayasa değişikliği kapsamında çalışma hayatına ilişkin çok önemli düzenlemeler yapılmıştır. Bu yeni düzenlemeler ile günümüz çalışma koşullarının, Avrupa Birliği mevzuatı ve üyesi bulun-

duğumuz Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uyumunun sağlanması amaçlanmıştır. Bizler bu bilinç ve anlayış içerisinde tüm mesaimizi ülkemizde çalışma hayatının önündeki engellerin kalkması ve çalışma barışının sağlanması için harcıyoruz.

Bu kapsamda, son on yıldır üzerinde çalışılan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda gerekli değişiklikleri yapabilmek amacıyla Üçlü Danışma Kurulu toplanmış, sosyal tarafların üzerinde mutabık olduğu yeni bir "Toplu İş İlişkileri Kanun Taslağı" hazırlanmış ve TBMM'ye sunulmuştur. Çalışma hayatımıza kökten çözümler getirecek ve Türk endüstri ilişkileri sistemini ileriye taşıyacak olan "Toplu İş İlişkileri Kanunu" ile Türkiye'nin şimdiye kadar ILO nezdinde eleştirilere maruz kaldığı 12 Eylülden kalma ve gelişen dünya düzenine ayak uyduramayan birçok düzenleme çağın gereklerine ve ülkemiz koşullarına göre yeniden yapılandırılacaktır.

Diğer taraftan, Anayasa'da çalışma hayatıyla ilgili değişikliklerin uygulanabilmesi amacıyla ILO normları ve Avrupa Birliği standartları da dikkate alınarak 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun ilgili maddelerinde değişiklik yapılmıştır. 11 Nisan 2012 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6289 sayılı Kanun ile Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun adı, "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu" olarak değiştirilmiş, kamu çalışanlarına, mali ve sosyal haklarını belirlemek üzere toplu sözleşme yapma hakkı tanınmıştır.

Bakanlık olarak, işsizlikle mücadele kapsamında, kısa ve uzun vadede ne tür çalışmalar yapmayı planlıyorsunuz?

2007 yılının ortalarında ABD'de başlayan ve 2008 yılından itibaren tüm dünya ekonomilerini hızla etkilemeye başlayan küresel ekonomik krizin işgücü piyasalarındaki etkisi pek çok ülkede oldukça sarsıcı olurken, ülkemiz Hükümetimizce yürütülen politikalar sayesinde krizi yara almadan atlatan başarılı bir ülke grafiği çizmiştir. 2009'un ilk yarısından itibaren gerek pasif gerekse aktif istihdam politikaları yoluyla hem işsizlerimizin muhtemel gelir kayıpları önlenmiş hem de işsizlikle gereken mücadele yerine getirilmiştir. İşsizlik Sigortası, Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücret Garanti Fonu hizmetlerinin yanı sıra İŞKUR tarafından işsiz bireylerin istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla meslek edindirme kursları açılmıştır. Çıkarılan teşvik paketleri ile istihdamın artırılması ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli koşullar oluşturulmuştur. 5763, 5838, 5921, 5951 ve 6111 sayılı Kanunlarla getirilen istihdam teşvikleri sayesinde işsizlikle mücadelede oldukça başarılı sonuçlar elde edilmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak işsizliğin azaltılması konusundaki çalışmalarımıza aynı hız ve kararlılıkla bundan önce olduğu gibi bundan sonraki süreçte de devam edeceğiz. Bu çalışmalar kapsamında kısa vadede işsizlik sorununun çözümüne yönelik politikaları belirlemek, orta ve uzun vadede ise istihdamı daha da artırmak amacıyla Bakanlığımız tarafından yürütülen Ulusal İstihdam Stratejisi çalışmasında son aşamaya gelinmiştir. İş arayanlara geçici süreli iş ve gelir desteği sağlayan Toplum Yararına Çalışma Programları ile gençler, kadınlar ve özürlüler başta olmak üzere işgücü piyasasında dezavantajlı gruplara yönelik destekleyici politikalar ilave tedbirler alınarak sürecektir. İşgücü piyasasında talep edilen nitelik ve nicelikte insan gücünün yetiştirilmesi için aktif işgücü politikaları kararlılıkla uygulanacaktır. İşsizlerimizin istihdama kazandırılması için İŞKUR'a kayıtlı her işsize iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunarak birebir hizmet vereceğiz.

İş ve meslek danışmanlığı konusunu biraz açabilir misiniz?

İş ve Meslek Danışmanlığı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. Bu kapsamda özellikle meslek seçme aşamasında bulunan gençler ile meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen ve/veya mesleki uyum problemleri yaşayan yetişkinler hedeflenmekte ve iş yaşamına daha sistematik katılımları sağlanarak daha doğru bir istihdam metodu uygulanmaktadır. Bu hizmetlerimiz, hâlihazırda İŞKUR İl Müdürlükleri ile Hizmet Merkezlerimizin iş ve meslek danışmanlığı birimlerinde görevli toplam 394 personel eliyle gerçekleştirilmektedir. Ancak İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin daha etkin ve düzenli olarak sürdürülebilmesini teminen kademeli olarak 4 bin İş ve Meslek Danışmanı alınmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda verilen eğitim sonucu Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı "İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesi" almaya hak kazanan ve KPSS'de gerekli puanı almış kursiyerlerimiz arasından 2 Nisan 2012 tarihinde bizzat Sayın Başbakanımız tarafından 2 bin kişilik atama yapılmıştır.

Yeni iş ve meslek danışmanları ile İŞKUR'a kayıtlı her işsizin bir "İş ve Meslek Danışmanı" olacak ve işsizlerimize birebir danışmanlık hizmeti verilecektir. Bununla birlikte, 2012 yılında 2 bin kişilik bir alım daha yapılarak toplam 4 bin sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanının İŞKUR bünyesinde istihdam edilmesi planlanmaktadır. Ayrıca bu kapsamda İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı çıkarılmış ve Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Bu yeni sistemi ülkemize kazandırarak hem işsizlikle mücadele edeceğiz hem de yanlış iş tercihi sonucu gerçekleşecek iş verimsizliğinin önüne de geçmiş olacağız. Böylelikle mikro planda çalışanlarımız ve işverenlerimiz, makro planda ise ülkemiz kazanmış olacaktır.

Türkiye'nin son yıllarda üzerinde durduğu konular arasında çalışanların iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması önemli bir yer tutmaktadır. Bakanlık olarak, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında önleyici, iyileştirici ve geliştirici nitelikte çalışmalarınız var mı?

Ülkemiz çalışanlarının daha sağlıklı ve güvenli ortamlarda çalışabilmeleri için Bakanlığımız tarafından mevcut mevzuatımız günümüz koşullarına göre yenilenmiştir. Bu kapsamda, **iş sağlığı ve güvenliği alanında** müstakil bir İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı hazırlanarak TBMM'ye sunulmuştur.

Ülke çapında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili koordinasyonun sağlanması amacıyla ilgili kurum ve kuruluşlar ile işbirliği yapılarak çeşitli protokoller hazırlanmış, bu alanda doğrudan işyerlerine yönelik önleyici, iyileştirici ve geliştirici nitelikte çalışmalar yürütülmüştür.

Ayrıca İSGÜM ve bölge laboratuarları (İstanbul, İzmir, Adana, Kocaeli, Bursa ve Kayseri); iş sağlığı ve güvenliği ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi konularında işyerlerinde ölçüm, inceleme ve araştırma çalışmaları planlayıp, uygulayarak doğrudan önleyici, iyileştirici ve geliştirici nitelikte çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

Bakanlığımız ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yaparak ortak projeler yürütmekte ve bu projelerden elde edilen sonuçları ülke çapında uygulayarak toplumumuzda güvenlik kültürü bilincinin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Bu bilinçle hareket ederek, Bakanlık iş müfettişlerimizce iş sağlığı ve güvenliğinin önemini tüm sosyal çevrelere anlatmak amacıyla önleyici (proaktif) proje denetimleri ile iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşmasına katkı sağlamayı amaçlıyoruz.

Bakanlığımızda halen yürütülmekte olan "Meslek Hastalıkları Konusunda Tespit, Tanı ve İSG Profesyonellerinin Duyarlılığının Arttırılması Projesi" ile ülkemizde meslek hastalıklarının tanı ve tespitinde tarafların bilgilendirilmesi, duyarlılığın arttırılması ve tanı rehberlerinin hazırlanması amacıyla konferanslar ve birinci basamak hekimlerine yönelik meslek hastalıkları seminerleri düzenlenmektedir.

Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kongresi'nin 19.'su, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği (ISSA) ve Bakanlığımız işbirliğinde 11–15 Eylül 2011 tarihleri arasında İstanbul Haliç Kongre Merkezi'nde düzenlenmiştir. Bu kongreye ilkler damgasını vurmuştur. Gerçekleştirilen bu kongre ile ilk defa Katılımcı Ülkelerin Çalışma Bakanlarını bir araya getiren bir Bakanlar Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Toplamda 32'si farklı ülkelerden olmak üzere 38 bakan ve Başbakanımız Sn. Recep Tayyip Erdoğan'ın katılımı ile üst düzeyde bir açılış gerçekleştirilmiştir.

Son yıllarda iş sağlığı ve güvenliği alanındaki koruyucu, önleyici ve geliştirici nitelikteki çalışmalarımız sosyal ortaklarımızın da katkılarıyla artan bir hızla ile sürmekte ve insan yaşamının doğrudan ve dolaylı olarak bu kadar etkilendiği bir alanda gereken tüm hassasiyeti göstererek üzerimize düşen görevleri bir bir yerine getirmekteyiz.

3i Emekli maaşlarındaki farkı gidermek için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca "intibak" çalışmaları başlatıldı. Yasadan yaklaşık kaç kişi faydalanacak ve artış ne kadar olacak?

Sosyal Güvenlik Sistemimizde, statülerine göre emekli aylıklarına bakıldığında;

İş ve Meslek Danışmanlığı sistemini ülkemize kazandırarak hem işsizlikle mücadele edeceğiz hem de yanlış iş tercihi sonucu gerçekleşecek iş verimsizliğinin önüne de geçmiş olacağız. Böylelikle mikro planda çalışanlarımız ve işverenlerimiz, makro planda ise ülkemiz kazanmış olacaktır.

Memur emeklilerinin aylıklarının hesaplanmasında uygulanan ek gösterge ve katsayı sisteminden dolayı memur emeklilerinin aylıklarında herhangi bir farklılık oluşmamaktadır.

BAĞ-KUR'da 2000 yılından itibaren, prim ve aylık hesabında kullanılan gelir tablosu TÜFE ve Gelişme Hızı toplamı kadar arttırılmaya başlanmıştır. Ancak, prim tutarında meydana gelecek aşırı artış nedeniyle sigortalıların mağdur edilmemeleri için, Nisan-Haziran 2002 döneminde gelişme hızının tamamı prim tutarına yansıtılmamış, dolayısıyla bağlanan aylıklar gelişme hızının altında kalmıştır. Bu dönemde Bağ-Kur kapsamında emekli olan 12.186 kişi de aynen S.S.K. emeklileri gibi mağdur olmamaları için intibak yasası kapsamına alınmıştır.

Bu kapsamdaki 01.04.2002-30.06.2002 arası dönemde emekli olmuş olan **12.186 Bağ-Kur emeklisinin** aylıkları, aynı gelir basamakları üzerinden yeniden hesaplanacaktır. Buna göre;

- 6. basamaktan emekli olanların aylığında 27 TL,
- 12. basamaktan emekli olanların aylığında 37 TL,
- 18. basamaktan emekli olanların aylığında 75 TL,
- 24. basamaktan emekli olanların aylığında 118 TL, artış gerçekleşecektir.

İşçi emeklilerinin aylıkları ise günümüze kadar 6 ayrı sisteme göre hesaplanmış olup, her bir sistem aylık bağlama kurallarında değişiklik meydana getirdiği gibi ayrı emekli grupları da oluşturmuştur.

2000 sonrası işçi emeklilerine 2008 yılına kadar büyümeden %100 pay verildiği halde, 2000 öncesi emeklilere büyümeden pay verilmemesi nedeniyle; 2000 öncesi ve 2000 sonrası emekli maaşları arasında belirgin bir fark oluşmuştur. Bu mağduriyetin giderilmesi her açıdan önceliğimiz olmuş ve yapılan düzenlemeyle Bakanlığımız her zaman çalışanın hakkını koruduğu gibi böylesi bir sorunu da kesin ve net bir şekilde çözmeyi hedeflemiştir.

Bu nedenle de intibak çalışmamız, kamuoyuyla da paylaşıldığı üzere 2000 yılından önce emekli olan 2.743.371 SSK emeklisini kapsamaktadır.

İntibak sonucu meydana gelecek artışlar, prim ödeme gün sayısı ve ödenen primlerin miktarına göre değişkenlik gösterecek olup, yüksek prim ödeyen dolayısıyla göstergesi yüksek olanlar ve daha uzun süre prim ödeyenler daha fazla artış alacaktır.

Yapılacak intibak sonucundan 2000 öncesi emekli olan 2.743.371 kişiden 1.913.442 kişinin yani yaklaşık % 70'inin aylıklarında artış meydana gelecek en yüksek artış 2012 Ocak ayı rakamlarıyla 322 TL'ye kadar çıkacaktır.

Tasarıdaki intibak düzenlemesi ile işçi emeklilerimizden,

- 207 bin emeklimizin aylığı 20 TL'nin altında,
- 293 bin emeklimizin aylığı 20 ilâ 50 TL,
- 340 bin emeklimizin aylığı 50 ilâ 100 TL,
- 471 bin emeklimizin aylığı 100 ilâ 150 TL,
- 291 bin emeklimizin aylığı 150 ilâ 200 TL,
- 258 bin emeklimizin aylığı 200 ilâ 250 TL,
- 45 bin emeklimizin aylığı ise 250 TL'nin üzerinde artacaktır.

EKONOMİK GÖRÜNÜM

BEKLENTİLER VE PARA POLİTİKASI

Para Politikası Kurulu'nda faiz cephesinde değişikliğe gitmeyen Merkez Bankası, likidite cephesindeki kararları ile aslında oyunun sınırlarını çiziyor. Bu sınırların dışına çıkıldığında ise, "istisnai" gün uygulaması ile piyasa belirli bir seyir aralığına geri döndürülüyor. "Esnek" para politikası yaklaşımı çerçevesinde bir süre daha bu düzen devam edebilir.

İlyas ŞIKLAR*

* *Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF Öğretim Üyesi*

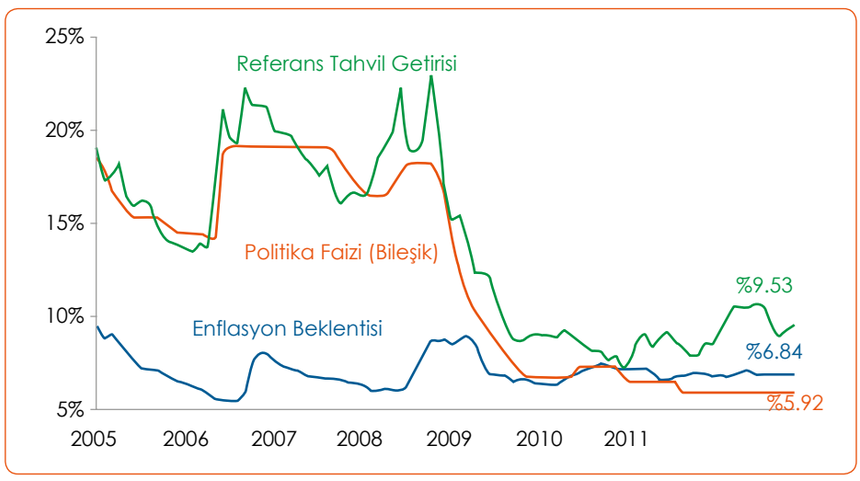
Bu yazımızda Mart ayı sonunda TC Merkez Bankası (MB) cephesinden gelen iki önemli gelişmeyi değerlendirecek ve bunlar arasındaki bağlantıyı tartışacağız. Sözünü ettiğimiz bu gelişmelerden ilki Mart-2012 II. Dönem Beklenti Anketi sonuçları, diğeri ise Para Politikası Kurulu (PPK) toplantısı kararları.

Büyüme Beklentileri Artıyor

Arka arkaya gelen bu açıklamalardan ilkinde, Mart ayı II. Dönem Beklenti Anketi'nde dikkat çeken hususları özetleyerek başlamak istiyoruz bu sayıdaki yazımıza. Mart ayı II. Dönem Beklenti Anketi'nde uzun vadede enflasyonist etkilerin sınırlı olacağı algısı korundu. Cari ayın TÜFE beklentisi % 0,59 olarak gerçekleşirken, 12 aylık TÜFE beklentisi sınırlı bir artış ile % 6,78'den % 6,84'e yükseldi. Son iki aydır yükselen 24 aylık TÜFE beklentisi ilk ankete göre 0,1 puanlık bir artış ile % 6,42 olarak gerçekleşti. Bu beklenti Aralık başında son dönemdeki en yüksek değerini alarak % 6,54 olmuştu.

Grafik 1. Politika Faizi ve Enflasyon Beklentisi

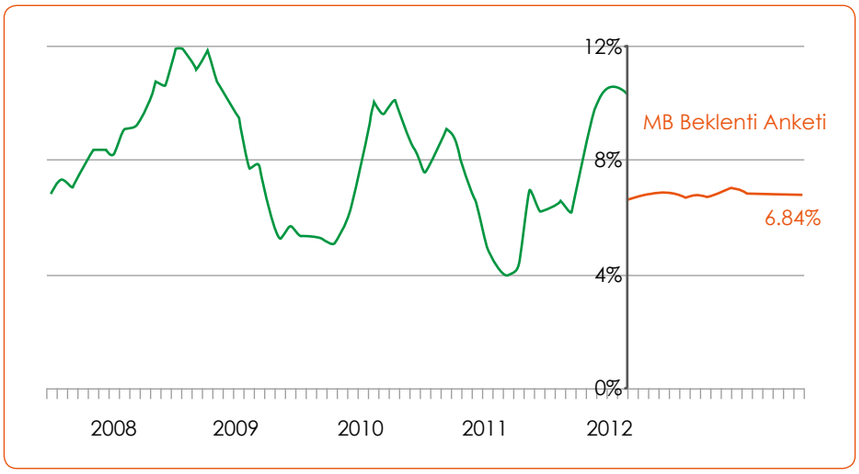
Enflasyon beklentisi sınırlı bir artış ile % 6,78'den % 6,84'e yükseldi.



Bir haftalık repo faiz oranı (politika faiz oranı) beklentisi üç ay sonrası için son 8 ankette olduğu gibi % 5,75'de sabit kalırken, gelecek 12 ay sonundaki repo faiz oranı beklentisi yılbaşından bu yana süregelen düşüş eğilimini korudu ve % 6 olarak gerçekleşti. Ocak ayında bu oran % 6,3 seviyesindeydi.

Son dönemde artan küresel risk iştahıyla gerileyen cari ay sonu $/TL beklentisi TL'nin son dönemde değer kaybı yaşanmasının etkisiyle 15 gün içerisinde 1.77'den 1.80'e yükseldi. Aynı doğrultuda yıl sonu beklentisi ise 1.7938'den 1.8036'ya revize edildi.

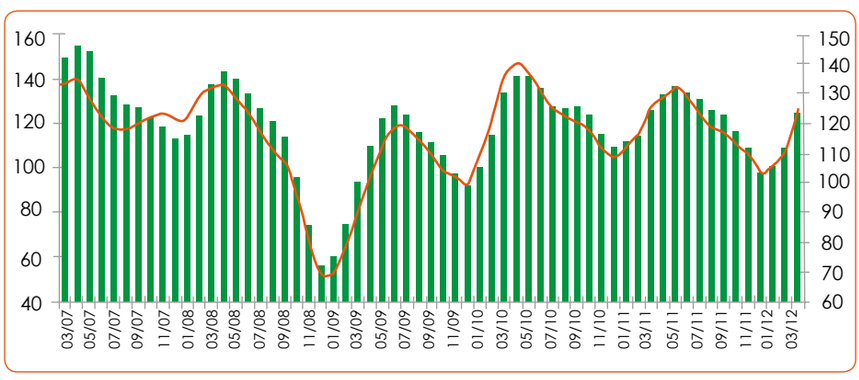
Tepe noktasını gördükten sonra aşağı yönlü bir hareket içerisine giren cari açık tarafından yıl başından bu yana beklentilerde aşağı yönlü bir trend olduğu görüyorduk. Cari açıktaki düzeltmenin yavaşlamasına paralel beklentiler ayın ikinci anketinde 0.8 milyar $ atarak 63.9 milyar $ olarak gerçekleşti. 2013 yılına ait cari denge açığı beklentileri ise 1.2 milyar $ artarak 63.8 olarak gerçekleşti.



Grafik 2. TEFE ve TÜFE Beklentisi (12 Ay Sonrası)

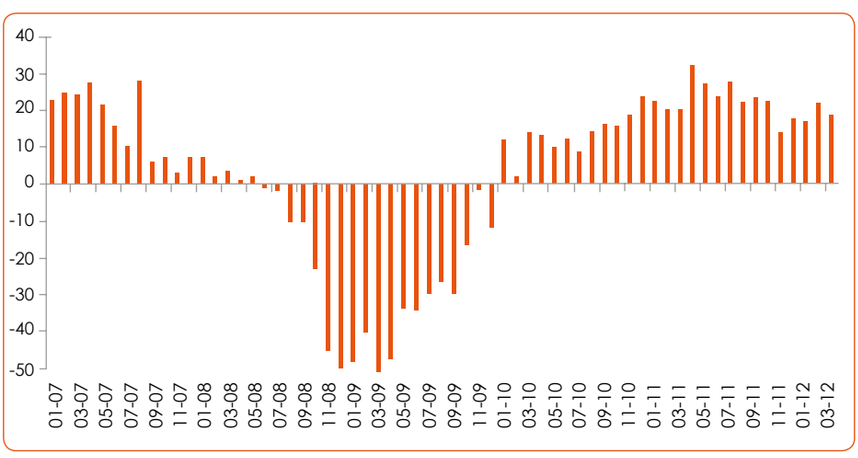
Uzun vadede enflasyonist etkilerin sınırlı olacağı algısı korundu.

Büyüme tarafında ise yıl sonu beklentileri ayın ikinci anketinde değişmedi ve % 3,6 olarak gerçekleşti. Yılbaşından bu yana büyüme beklentisinin % 3,3'den düzenli olarak artarak % 3,6'ya yükseldiğini görüyoruz. Hala büyümeye ilişkin % 1-5 arası değişen tahminler olmakla beraber, kurumlardan yukarı yönlü revizyonlar gelmeye devam ediyor. Goldman Sachs'ın geçen ay Türkiye için 2012 büyüme tahminini % 0,8'den % 2,5'e revize etmesinin ardından, anketin açıklanmasından birkaç gün önce Credit Suisse'in de Türkiye ekonomisi için 2012 büyüme tahminini % 2,1'den % 4,2'e yükselttiğini belirtelim.



Grafik 3. 3 Ay Sonrası için Beklentiler

Yılbaşından bu yana büyüme beklentisi % 3,3'den düzenli olarak artarak % 3,6'ya yükseldi.



Grafik 4. Yatırım Harcaması (Gelecek 12 Ay)

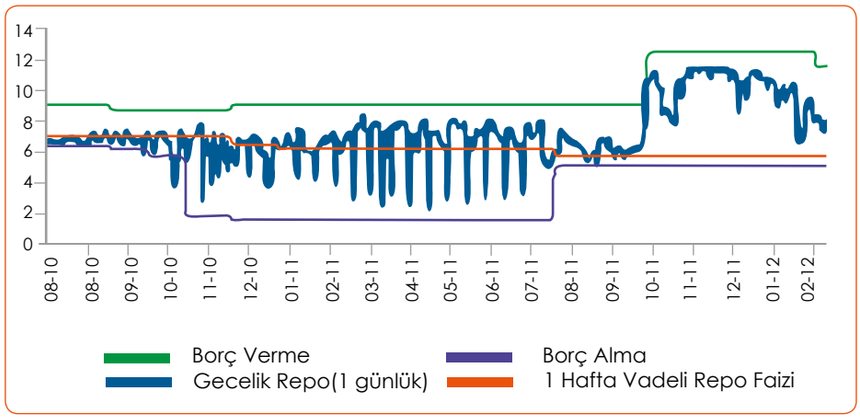
Büyümeye ilişkin % 1-5 arası değişen tahminler olmakla beraber, kurumlardan yukarı yönlü revizyonlar gelmeye devam ediyor.

Para Politikası Kurulu Kararları

27 Mart 2012'de gerçekleştirilen Para Politikası Kurulu (PPK) toplantısında, Merkez Bankası 1 hafta vadeli repo faizini % 5,75 olarak korudu. Borçlanma ve borç verme faiz oranları da sırasıyla % 5 ve % 11,5 seviyesinde sabit bırakıldı. Zorunlu karşılık oranlarında yapılan değişiklik genel olarak beklentimizle uyumlu. Buna göre, Türk Lirası yükümlülükler üzerindeki zorunlu karşılıkların altın olarak tutulabilecek kısmı % 10'dan % 20'ye yükseltildi. Diğer yandan, kıymetli maden hariç yabancı para yükümlülüklerin % 10'luk bölümünün altın olarak tutulabileceğine dair esneklik ortadan kaldırıldı. Yapılan açıklamada yeni zorunlu karşılık uygulaması çerçevesinde bankaların döviz cinsinden tutmaları gereken zorunlu karşılık tutarı ve Merkez Bankası'nın döviz rezervlerinin yaklaşık 1.3 milyar dolar artacağı, Türk Lirası zorunlu karşılıklar için altın tesis imkânının tamamının kullanılması durumunda ise Merkez Bankası'nın altın rezervinin yaklaşık 2.2 milyar dolar artacağı, böylelikle piyasaya yaklaşık 6.1 milyar TL likiditenin kalıcı olarak sağlanacağı belirtildi. Yeni uygulama 30 Mart tarihli yükümlülük cetvelinden itibaren geçerli olacak ve tesis dönemi 13 Nisan'da başlayacak.

Grafik 5. Gecelik Faiz Oranları

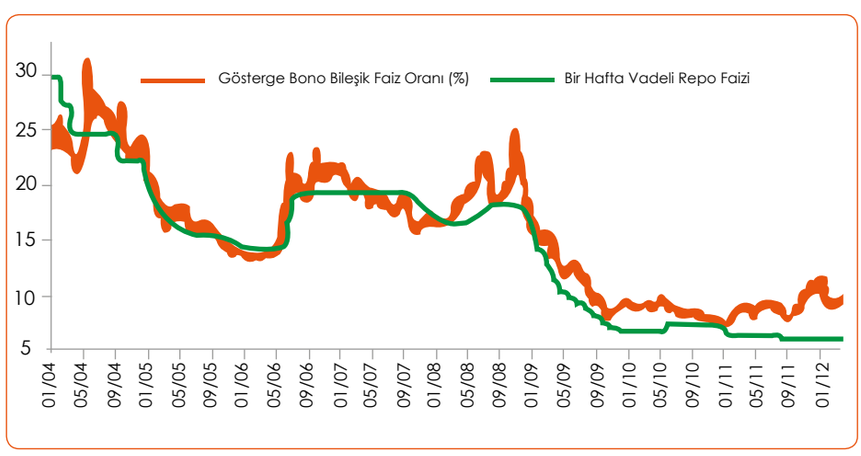
Merkez Bankası 1 hafta vadeli repo faizini % 5,75 olarak korudu.



PPK özetine baktığımızda, MB'nin iç ve dış talep arasındaki dengelenmenin devam ettiği görüsünü koruduğunu görüyoruz. Yılın ilk çeyreğinde tüketim talebinde gözlenen belirgin yavaşlamaya karsın, MB yılın ikinci çeyreğinden itibaren *"ılımlı"* bir toparlanma beklemeye devam ediyor. İhracat cephesindeki yükseliş ve son anketlerde ihracatçıların ileriye dönük beklentilerinin olumlu olması, MB'nin cari açıkta kademeli bir iyileşme beklemesine neden oluyor. Ancak enerji fiyatlarını risk olarak görmeye devam ediyoruz. Yükselen petrol fiyatları, enflasyon beklentileri üzerinden fiyatlandırma davranışlarını da tehdit ediyor. Geçen yıldan farklı olarak MB'nin bu kez enflasyonist risklere daha hızlı tepki verdiğini görüyoruz. Zaten yüksek seyreden enflasyon rakamları, aslında başka bir seçenek de bırakmıyor. Bu nedenle MB'nin son günlerde uyguladığı *"ek sıkılaştırma"* şaşırtıcı değil. Gerekli görülen günlerde ek parasal sıkılaştırmanın yeniden gündeme geldiğini görebiliriz.

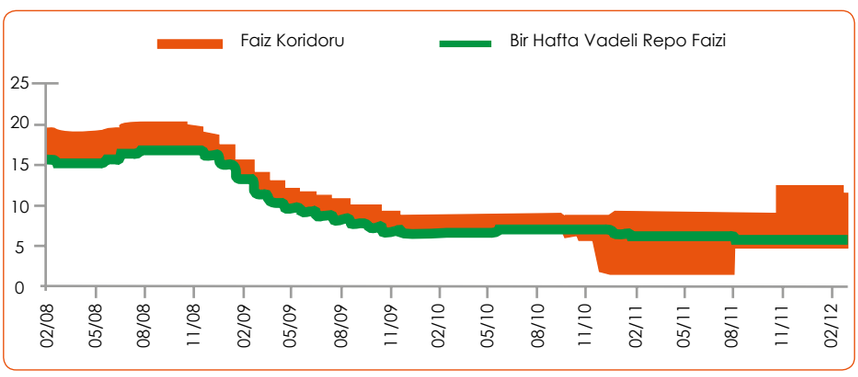
Grafik 6. Gösterge Bono ve Bir Hafta Vadeli Repo Faizi

Son dönemde kredi büyümesinin ciddi derecede hız kesmesi MB'nin toplam talebin görece ılımlı seyrettiğine dair tezini destekliyor.



MB her ay olduğu gibi likidite kararlarını da duyurdu. Buna göre daha önce 3-7 milyar TL olan normal günlerdeki fonlama tutarı 1-6 milyar TL olarak değiştirildi. Bir ay vadeli repo ihalelerle ilgili olarak ise her bir ihale için üst sınır 6 milyar TL'den 5 milyar TL'ye düşürüldü.

Bir önceki toplantıda MB, nihai iç talep cephesinde yavaşlamanın sürdüğünü, net ihracatın büyümeye katkısının arttığını ve iç ve dış talep arasındaki dengelenmenin öngörüldüğü şekilde devam ettiğini ifade etmişti. Ekonomideki dengelenmeyle birlikte cari açığın önümüzdeki dönemde kademeli olarak azalmaya devam etmesi bekleniyor. Son dönemde kredi büyümesinin ciddi derecede hız kesmesi MB'nin toplam talebin görece ılımlı seyrettiğine dair tezini destekler nitelikte. Ancak cari açık cephesinde beklenen iyileşme özellikle petrol fiyatlarından kaynaklı riskler nedeniyle sınırlanabilir. Toplam talebin ılımlı seyretmeye başlaması ve görece kuvvetli TL enflasyonla mücadele adına MB'nin elini kuvvetlendiriyor. MB, çekirdek göstergelerin Şubat ayından başlayarak aşağı yönlü eğilim sergileyeceğini düşünüyor. Ancak baz etkisi, görece yüksek enerji fiyatları ve temel mal fiyatları üzerindeki gecikmeli etkiler nedeniyle manşet enflasyon, yılın ilk çeyreğinde yüksek seviyelerde seyretmeye devam edebilir. Son toplantı notlarındaki üslup öncekilere görece ılımlıydı. MB enflasyon cephesindeki görünümün orta-vadeli hedeflere yakınsamasını görünceye kadar para politikasındaki ihtiyatlı duruşunu devam ettirecek. Ancak, **önceki aylarda kullanılan "para politikasındaki sıkı** duruş" ifadesindeki "sıkı" kelimesinin kaldırıldığı**nı** göz ardı etmemek gerek. Küresel ekonomideki belirsizlikler devam ettiği sürece MB para politikasındaki esnekliği koruyacak ve veriye bağımlı yapı devam ettirilecek. Dolayısıyla, önümüzdeki dönemde kredi verilerini, iç talep koşullarını ve enflasyonu yakından takip etmek gerekiyor. Sermaye akımlarındaki güçlü seyir devam eder ve çekirdek enflasyon cephesindeki olumlu seyir gerçekleşirse MB faiz koridorunun üst bandını aşağıya çekmeye devam edebilir. Buna ek olarak MB'nin banka ekonomistleriyle yaptığı son toplantıda da işaret ettiği gibi döviz alım ihalelerine başlanabilir.



Grafik 7. Faiz Koridoru ve Bir Hafta Vadeli Repo Faizi

Enerji fiyatları, TL'nin seyri ve çekirdek göstergelerin seviyesine bağlı olarak MB, faiz koridorunu Nisan-Mayıs döneminde daraltabilir.

Tüm gelişmeler ve açıklamalar göz önüne alındığında son Para Politikası Kurulu'nda faiz cephesinde değişikliğe gitmeyen MB, likidite cephesindeki kararları ile aslında oyunun sınırlarını çiziyor. Bu sınırların dışına çıkıldığında ise, "*istisnai*" gün uygulaması ile piyasa belirli bir seyir aralığına geri döndürülüyor. "*Esnek*" para politikası yaklaşımı çerçevesinde bir süre daha bu düzenin devam edeceğini düşünüyoruz. Türkiye özelinde enflasyon riski "*temkinli*" para politikası eğiliminin kısa vadede sürdürüleceğine işaret ediyor. Ancak küresel ekonomide büyümenin önündeki risklerin aşağı yönlü olması ve artan sayıda ülkenin gevşek para politikası patikasına geçiş sinyalleri vermesi, MB'nin faiz koridorunu ilk fırsatta gevşetmesi için elini kuvvetlendiriyor. Enerji fiyatları, TL'nin seyri ve çekirdek göstergelerin seviyesine bağlı olarak MB, faiz koridorunu Nisan-Mayıs döneminde daraltabilir. Yılsonuna doğru ise bir hafta vadeli repo faizinin bir miktar yukarı geldiğini görebiliriz.

Özetle, gelişmeler ve mevcut veriler ışığında, Merkez Bankası'nın "*ben buradayım*" olgusunu piyasalara hatırlatmak istediğini söylemek mümkün görünüyor.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri baz alındığında, büyük resesyonun tüm dünyadaki etkilerinin şiddetli biçimde hissedildiği 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'deki işsizlik oranı "AB 27"nin oldukça üzerinde iken uygulanan basiretli makroekonomik politikalar neticesinde 2011 Şubat döneminden itibaren "AB 27" ortalamasının altına inmiştir. Diğer taraftan, TÜİK tarafından açıklanan hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre, 2008 Ağustos döneminden 2011 Mart dönemine kadar aralıksız 32 dönem boyunca çift haneli rakamlarda seyreden işsizlik oranı 2011 Nisan döneminden itibaren tek haneli rakama gerilemiştir.

Tablo 1. Dünyada İşsizlik Oranları

EUROSTAT verileri çerçevesinde 2011 yılı için Türkiye'nin işsizlik oranının, AB 27 genelinin altında ve tek haneli olarak gerçekleşmesi beklenmektedir.

KAYNAK: EUROSTAT

[1] *OECD verisidir.*

[2] *TÜİK verisidir.*

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2007	2008	2009	2010	2011
AB 27	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7
OECD[1]	5,7	6,2	8,3	8,6	8,2
ABD	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9
ALMANYA	8,7	7,5	7,8	7,1	5,9
BELÇİKA	7,5	7,0	7,9	8,3	7,2
BULGARİSTAN	6,9	5,6	6,8	10,2	11,1
DANİMARKA	3,8	3,3	6,0	7,4	7,6
ESTONYA	4,7	5,5	13,8	16,9	12,5
FİNLANDİYA	6,9	6,4	8,2	8,4	7,8
FRANSA	8,4	7,8	9,5	9,8	9,7
HOLLANDA	3,6	3,1	3,7	4,5	4,4
İNGİLTERE	5,3	5,6	7,6	7,8	8,0
İRLANDA	4,6	6,3	11,9	13,7	14,3
İSPANYA	8,3	11,3	18	20,1	21,6
İTALYA	6,1	6,7	7,8	8,4	8,4
JAPONYA	3,9	4,0	5,1	5,1	4,6
LİTVANYA	4,3	5,8	13,7	17,8	15,4
MACARİSTAN	7,4	7,8	10	11,2	10,9
POLONYA	9,6	7,1	8,2	9,6	9,6
PORTEKİZ	8,9	8,5	10,6	12	12,7
SLOVAKYA	11,1	9,5	12	14,4	13,4
YUNANİSTAN	8,3	7,7	9,5	12,6	17,7
TÜRKİYE[2]	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8
TÜRKİYE	8,8	9,7	12,5	10,7	8,8

Volkan ÖZ*

* *İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı*

Dünyada İşsizlik Oranları

2011 yılına ilişkin işsizlik oranlarının dünya genelindeki seyri incelenecek olursa, Türkiye'nin Euro bölgesi üyesi ülkelerden ve gelişmiş ülkelerden ayrıştığı görülecektir. Euro Bölgesi üyesi ülkelerin mevcut durumları ve yapısal farklılıkları nedeniyle işgücü piyasasına ilişkin dinamiklerin ülkeden ülkeye farklılaşmasıyla birlikte işsizlik oranları artmaya devam etmektedir. "AB 27" düzeyinde ise yıl içerisinde ciddi bir dalgalanma göstermeyen işsizlik oranı 2010 yılına göre 2011 yılı genelinde bir parça düşüş göstermiş ve % 9,6 olarak gerçekleşmiştir. AB 27 düzeyindeki işsizlik oranı 2011 yılında, 2010 yılına kıyasla düşmüş olsa da kriz öncesindeki döneme göre yüksek seviyesini hala korumaktadır. AB 27 genelinde işsizlik oranının hala yüksek düzeylerde gerçekleşmesinde, Euro bölgesi ülkelerinin içinde bulundukları borç krizinden kaynaklanan olumsuz gelişmelerin önemli bir etkisi bulunmaktadır. OECD üyesi ülkelerdeki işsizlik oranı ise aşağı yönlü bir seyir izleyerek 2009 ve 2010 yılındaki işsizlik oranlarının altında inerek % 8,2 olarak gerçekleşmiştir. AB 27'deki duruma benzer biçimde işsizlik oranı düşüş göstermiş olsa bile hala kriz öncesindeki seviyenin üzerindeki pozisyonunu korumaktadır. ABD'deki işsizlik oranı ise 2011 yılının ikinci yarısında girmiş olduğu düşüş patikasındaki hareketine devam ederek % 8,9 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte ABD'deki işsizlik oranı da halen kriz öncesindeki seviyenin oldukça üzerindedir. Türkiye'deki işsizlik oranının seyrine bakılacak olursa, 2011 yılının ilk çeyreğinde kriz öncesindeki düzeyine dönen işsizlik oranının yılın dördüncü çeyreğinde de azalmaya devam ettiği görülecektir. 2011 yılı itibariyle işsizlik oranı kriz öncesindeki seviyenin altında seyretmektedir.

2010 yılına göre ABD, Almanya, Belçika, Bulgaristan, Finlandiya, Fransa, Hollanda, Japonya, Macaristan ve Slovakya'da 2011 yılında işsizlik oranları düşüş göstermiştir. Diğer taraftan Bulgaristan, Danimarka, İrlanda, İspanya, İtalya ve Portekiz'de ise işsizlik oranları 2010 yılına göre 2011 yılında artış göstermiştir. 2011 yılında Polonya'da işsizlik oranı 2010 yılındaki ile aynı düzeyde gerçekleşmiştir. İspanya % 21,6'lık işsizlik oranı, 5,3 milyonluk işsizi ve % 0,3'lük negatif büyüme oranı ile kendisine ilişkin olumsuz beklentilerin daha da kötüleşmesine yol açmaktadır. 17 üyeli Euro Bölgesinde en yüksek işsizlik oranına sahip İspanya'nın 2012'de % 1,5 küçülmesi beklenmektedir. Krizin etkilerine göstermediği 2007 yılı işsizlik oranları ile 2011 yılı işsizlik oranlarını karşılaştırdığımızda sadece Almanya ve Belçika'da işsizlik oranı 2007 göre 2011 yılında daha düşük gerçekleşmiştir. Türkiye ve Polonya'da ise değişmemiştir. Diğer ülkelerde ise işsizlik oranlarında artış görülmüştür. Bu ülkemiz için oldukça olumlu bir tablodur.

EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri baz alındığında, büyük resesyonun tüm dünyadaki etkilerinin şiddetli biçimde hissedildiği 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'deki işsizlik oranı "AB 27"nin oldukça üzerinde iken uygulanan basiretli makroekonomik politikalar neticesinde 2011 yılında Şubat döneminden itibaren "AB 27" ortalamasının altına inmiştir. Diğer taraftan, TÜİK tarafından açıklanan hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre, 2008 Ağustos döneminden 2011 Mart dönemine kadar aralıksız 32 dönem boyunca çift haneli rakamlarda seyreden işsizlik oranı 2011 yılı Nisan döneminden itibaren tek haneli rakama gerilemiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda 2011 yılı genelinde Türkiye için açıklanan işsizlik oranı AB 27 genelindeki işsizlik oranına altında gerçekleşmiştir.

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

Tablo 2. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

2011 yılı için genç nüfusta açıklanan % 18,4'lük işsizlik oranı 2002 yılından bu yana açıklanmış olan en düşük işsizlik oranıdır.

KAYNAK: TÜİK

Genç Nüfusta İşsizlik Oranı 2002 Yılından Bugüne En Düşük Seviyeye Geriledi

Ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine bakılacak olursa 2007 yılından 2010 yılına kadar işgücü, istihdam edilenler ve işgücüne katılma oranlarının olumlu bir seyir izleyerek sürekli arttığı, buna ek olarak işsiz sayısının, işsizlik oranının, tarımdışı işsizlik oranının ve genç işsizlik oranın ise 2007-2009 döneminde 3 yıl boyunca arttığı ancak 2010 yılında 2009 yılına göre azaldığı görülecektir. Diğer işgücü piyasası göstergelerine benzer biçimde istihdam oranı da tırmanışa geçerek 2010 yılı itibariyle 2007 yılından daha yüksek bir düzeye ulaşmıştır. Temel işgücü piyasası göstergelerinde 2010 yılında görülen düzelme 2011 yılında da devam etmektedir.

2011 yılında önceki yıla göre işgücü 1 milyon 84 bin kişi, istihdam 1 milyon 516 bin kişi artarken, işsiz sayısı 431 bin kişi azalmıştır. İşgücüne katılma oranı 1,1 puan, istihdam oranı 2,0 puan artarken, işsizlik oranı 2,1 puan, tarımdışı işsizlik oranı 2,4 puan, genç nüfusta işsizlik oranı 3,3 puan azalmıştır.

Dönemsel olarak 2005 yılından beri açıklanan işsizlik oranları Eylül döneminde % 8,8'lik oran ile tarihi dip seviyesini görmüştür. 2011 yılı genelinde ise işsizlik oranı tek haneye düşerek yüzde 9,8 düzeyinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı 2002'den bu yana yıllık bazda en düşük seviyesine gerilemiştir. Tarımdışı işsizlik oranı yıllık olarak yüzde 12,4 düzeyinde gerçekleşmiştir. Büyük resesyonun tüm dünya ekonomileri üzerindeki etkilerinin şiddetli bir biçimde hissedildiği 2009 yılında yüzde 17,4 seviyesine tırmanan tarımdışı işsizlik oranı geçtiğimiz iki yıl içerisinde 5 puanlık bir gerileme göstermiştir. Tarım dışı işsizlikteki bu hızlı gerileme oldukça dikkat çekicidir. Diğer taraftan işgücüne katılma oranı ile istihdam oranı da işsizlik ve tarımdışı işsizlik oranlarına benzer şekilde ılımlı görünümlerini devam ettirerek yıllık bazda sırasıyla % 49,9 ve 45,0 olmuştur.

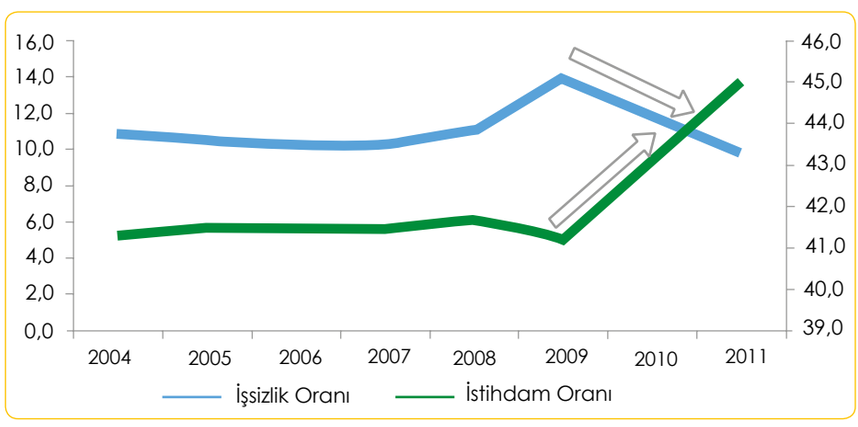
2011 yılı için genç nüfusta açıklanan % 18,4'lük işsizlik oranı 2002 yılından bu yana açıklanmış olan en düşük işsizlik oranıdır. Benzer biçimde 15-24 yaş grubunda yer alan kadınlarda da 2011 yılı için açıklanan % 20,7'lik işsizlik oranı, 2005 yılından beri dönemsel olarak açıklanmakta olan işsizlik oranları içerisindeki en düşük üçüncü orandır.

2011 yılı itibariyle işgücü piyasasında dikkat çeken bir başka gelişme ise kadınlardaki işsizlik oranının büyük resesyon öncesindeki seviyelere dönmesidir. Büyük resesyonun etkilerinin Türkiye ekonomisindeki etkilerinin şiddetli bir biçimde hissedildiği 2009 yılı içerisinde kadınlardaki işsizlik oranı % 14,3 ile zirve yapmıştır. Takip eden dönemde uygulanan şok emici politikalar sayesinde iktisadi aktivitedeki toparlanma ile birlikte işgücü piyasasındaki temel göstergelerde iyileşme sağlanmış ve kadınlardaki işsizlik oranı da söz konusu toparlanmanın olumlu etkisiyle birlikte azalış patikasında seyretmeye başlamıştır. Kadınlarda işsizlik oranı 2009 yılı geneli itibariyle % 14,3 olarak gerçekleşirken 2010 yılında % 13,0'e gerilemiş ve 2011 yılı itibariyle de % 11,4 seviyesine kadar inmiştir.

Grafik 1. İşsizlik ve İstihdam Oranı[3]

İşsizlik oranı aşağı yönlü hareketine devam etmiş ve yıllık bazda yüzde 9,8 olarak gerçekleşmiştir. 2004'ten bu yana yıllık olarak en düşük işsizlik oranına ulaşılmıştır.

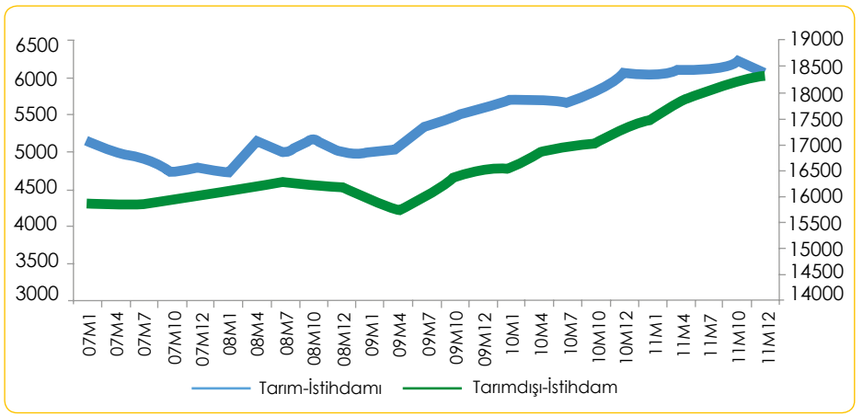
KAYNAK: TÜİK



[3] Grafiğin sol ekseni işsizlik oranını sağ ekseni ise istihdam oranını temsil etmektedir.

Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri İstikrarlı Hareketine Devam Ediyor

TÜİK tarafından hazırlanan mevsimsel etkilerden arındırılmış temel işgücü göstergeleri incelenecek olursa Kasım dönemi itibariyle işsizlik oranının yatay yönlü olumlu hareketine devam ederek Eylül dönemindeki seviyesini koruduğu ve istihdam edilenlerin sayısının da 2009 Mayıs döneminde girmiş olduğu artış patikasındaki yukarı yönlü seyrine devam ederek dönemsel olarak en yüksek seviyesine ulaşmış olduğu görülecektir. Mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam oranı ise küresel kriz sonrasındaki olumlu görünümünü muhafaza etmiş ve Kasım döneminde yatay yönlü bir seyir izleyerek bir kez daha dönemsel olarak ulaştığı en yüksek seviye olan % 45,2 düzeyinde gerçekleşmiştir.



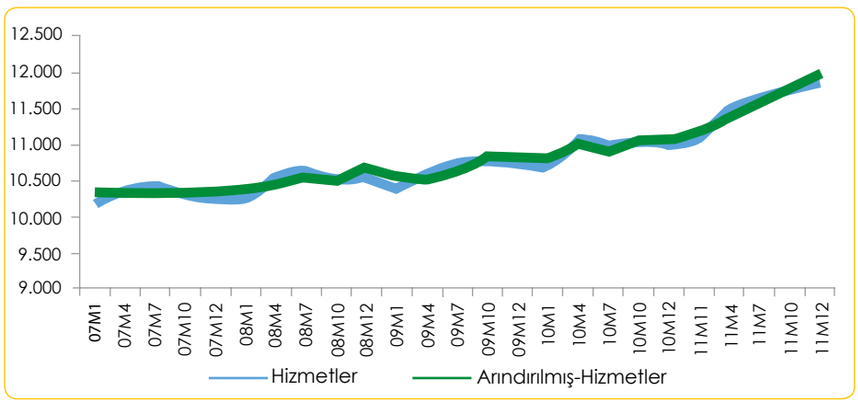
Grafik 2. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış Tarım ve Tarım Dışı İstihdam[4]

Mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım dışı istihdam Aralık döneminde, Kasım dönemine kıyasla, 20 bin kişi artmıştır.

KAYNAK: TÜİK

[4] Grafiğin sol ekseni mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım istihdamına ilişkin verileri, sağ ekseni ise mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım dışı istihdama ilişkin verileri içermektedir.

Mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım istihdamı Kasım dönemine kıyasla Aralık döneminde 114 bin kişi azalırken mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım dışı istihdam Aralık döneminde Kasım dönemine kıyasla 20 bin kişi artmıştır. Mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım dışı istihdamdaki bu artış genç nüfustaki ve kadınlardaki işsizlik oranının göstermiş olduğu ciddi düşüş ile birlikte ele alındığında işgücü piyasasındaki olumlu ve ılımlı seyrin ilerleyen dönemlerde de devam edeceği düşünülmektedir.



Grafik 3. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış Hizmetler Sektörü İstihdamı

Hizmetler sektöründeki istihdam artışı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 875 bin kişidir.

KAYNAK: TÜİK

Hizmetler Sektöründeki Güçlü İstihdam Artışı Devam Ediyor

Diğer taraftan Aralık dönemi itibariyle mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım dışı istihdamdaki artışa sektörlerin ne yönde etkide bulunduklarına bakılacak olursa; inşaat sektörünün aşağı yönlü, sanayi ve hizmetler sektörünün ise yukarı yönlü etkide bulunduğu görülecektir. Aralık döneminde, Kasım dönemine kıyasla mevsimsel etkilerden arındırılmış inşaat sektörü istihdamı 21 bin kişi azalırken hizmetler sektörü istihdamı ise 33 bin kişi artmıştır. Buna ek olarak, son iki dönem içerisinde hizmetler sektöründe 184 bin kişilik istihdam artışı olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine göre ise Hizmetler sektöründeki istihdam artışı ise 875 bin kişi olmuştur. Hizmetler sektöründeki güçlü istihdam artışının hem mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım dışı istihdamı yukarı taşıdığı hem de genç nüfusta ve kadınlarda işsizlik oranının düşüşüne katkı sağladığı sonucuna ulaşılabilir.

EKONOMİDE YENİ FARKINDALIK VE CARİ AÇIK ODAKLI TEŞVİKLER (I)

Türkiye 2008-2010 arasında, içinde hem istihdam teşvikleri olan, hem de reform-vari unsurlar barındıran üç önemli istihdam paketi açıkladı. Sonuçta Türkiye 2010-2011 döneminde dünyada hem büyüme hem de istihdam şampiyonlarının başında geldi. Derken bu büyüme Türkiye'de emsalsiz bir cari açığa dönüştü. Şimdi de cari açıkta elde edilen bu yeni farkındalık nedeniyle Türkiye yeni bir hamlenin eşiğine geldi. Nisan ayı başında Hükümet kendi iktidar dönemindeki dördüncü teşvik paketini açıkladı. Paket bir yandan geçmiştekilerin eksik kalan boyutlarını tamamlamak bir yandan da süreklilik mantığı içinde üst üste koyarak yoluna devam etmek amacında.

İbrahim ÖZTÜRK*

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

Her buluş, her derman, her şifa bir sorunun, bir belanın, bir musibetin kucağında büyür. 'Muhakkak ki her zorlukta bir(den fazla) kolaylık vardır' ilahi buyruğu tam da bu noktaya işaret ediyor. Her yenilgiden zafere, her zaferden de aslında mağlubiyete giden bir yol vardır.

Öte yandan tarihin akışını da insanoğlu yönetmiyor. Durum hiç de çizgi filmlerde olduğu gibi değil: Önden bir kalem çiziyor, arkadan bu çizgi bir insana, bir yola, bir köprüye dönüşüyor!

İşte büyük çıkış tam da bu noktada başlıyor. Bir yanda ihtiyaçlar var, bir yandan da hadiseler bizim kontrol alanımız dışında akıp gidiyor. Ne suları yokuşa akıtabiliriz, ne de okyanusun kabarmasını önleyebiliriz. Ancak nehirlerin yatağı değiştirilebilir, önünde setler yapıp bu büyük akışı terbiye edebilir, tarım, enerji ve su ürünleri için faydalı kılabiliriz. Anlatmaya çalıştığımız husus şudur: dışsal şoklar ve ihtiyaçlarımız aslında kaliteli tepki verildiğinde bizi zafere taşıyacak temel muharrikler(dinamikler)dir. O halde farkındalık ve nitelikli tepki esastır.

Teşvik Paketleri

2009 krizinde dünyada olduğu gibi Türkiye'de de işsizlik adeta patlama yaptı. % 10 bandından Nisan 2009 itibariyle % 60 oranında artarak % 16 seviyesine çıktı. Bu adeta şok etkisi yaparken, diğer yandan da büyük bir 'farkındalık' yarattı. Türkiye 2008-2010 arasında içinde hem istihdam teşvikleri olan, hem de reform-vari unsurlar barındıran üç önemli istihdam paketi açıkladı. Sonuçta Türkiye 2010-2011 döneminde dünyada hem büyüme hem de istihdam şampiyonlarının başında geldi.

Derken bu büyüme Türkiye'de emsalsiz bir cari açığa dönüştü. Artık cari açıkta "kral çıplak" noktasında olduğumuza dair bir mutabakat var. Öyle gözüküyor ki, şimdi de cari açıkta elde edilen bu yeni farkındalık nedeniyle Türkiye yeni bir hamlenin eşiğine geldi. Nisan ayı başında Hükümet kendi iktidar dönemindeki dördüncü teşvik paketini açıkladı. Paket bir yandan geçmiştekilerin eksik kalan boyutlarını tamamlamak bir yandan da süreklilik mantığı içinde üst üste koyarak

yoluna devam etmek amacında. Öte yandan sürece daha farklı unsurları da katarak ekonominin dönüşümünü daha farklı bir patikaya taşımayı da hedefliyor.

2012 yılının başından itibaren ve 10 yıl gibi uzun bir vadeye yayılan pakette genel, bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımlar için çeşitli teşvikler veriliyor. Slogan olarak "cari açığı düşürmek ve ekonominin stratejik dönüşümünü sağlamak" ifadesi kullanılıyor. 2009 yılında ilan edilen ancak süresi bir hayli kısa tutulan paketin bir devamı niteliğinde olan ve cari açığa dayalı bu teşvik paketi açık bir ihtiyacı ve farkındalığı yansıtıyor. Acaba açıklanan paket ne anlama gelmektedir? Geçmişteki benzer hamleleri bir hayli sonuçsuz kalan Türkiye'de acaba bu paket uzun vadeli kalkınma ve dönüşüm açısından ele alındığında nasıl bir "strateji" içeriyor?

Teşvik paketinin sloganını olan "cari açığı kapatmak" kavramından başlayalım. Cari açığın içinde hem mal ticareti hem de hizmetler sektörü önem arz ediyor. Cari açığın "dış ticarete konu olan" mallar üzerinden olan kısmı rahatlıkla takip edilebiliyor. Ancak ticarete konu olmayan hizmetler sektörü üzerinden verilen "gizli açık" çok daha urun erimli sonuçlara gebe. Toplam ekonominin içinde kabaca tarım % 10, sanayi % 25, geri kalan % 65'lik kısım ise hizmetlerden oluşuyor ve bu büyük oranda ticarete konu değil.

Son Teşvik Paketi Sadece Dış Ticarete Odaklı

O halde ilk tespiti yapalım. Teşvikler bu büyük resme odaklı değil. Sadece dış ticarete odaklı. Hizmet sektöründeki açıklar sadece "kar transferinden" ilgi sahamıza giriyor. İkinci tespiti de yapalım: Türkiye büyümesini yerli kaynaklardan finanse etmek üzere acilen ulusal tasarrufları artıracak reform ve teşvikleri hayata geçirmek zorunda. Zira tasarrufların milli gelire oranı son on senede % 20 bandından % 12-13 bandına geriledi. Birinci yetersiz, ikinci veri ise aslında bir facia! Bu "el parasıyla gittiği yere kadar" anlamına gelir. Tasarruf-yatırım açığının milli gelire oranı % 8-9 bandına çıktı ve cari açık da buna eşit düzeye geldi. Finanse edildiğinde dahi cari açık "kar ve refah transferi" olarak ülkenin göreceli olarak fakirleşmesi demektir. Hükümetin gündeminde bu konuda ikna edici bir ajanda olmadığı gibi yeni teşvik paketinin bu konuyu kapsamadığı görülüyor.

"Başka diğer konularla beraber bu konuda alternatif ve ilave bir paket bağlamında ele alınacaktır" denilebilir. Bu noktada da bir eleştiri daha yapmak gerekecektir. O da yaptığımız işleri efradını cami, ağyarını mani bir şekilde yani, bir tutarlı sistem bütünlüğü içinde ele alarak bitirme konusundaki zaaflarımız. İlla her şeyi kervan yolda dizilir mantığı ile yapınca kaynak, zaman, enerji israfı oluyor, sonuç da alınamıyor.

Başka kritik değerde bir konuya gelelim: Yeni paket "cari açığa neden olan başlıca kalemleri içeride ürettirmeyi amaçladığına" göre o halde teşviklerin bilhassa yabancı yatırımları bu doğrultuda yönlendirme kapasitesinin sorgulanması gerekiyor. Yabancı bir ülkeye (i) piyasa potansiyeli, yani Pazar büyüklüğü, alım gücü nedeniyle gelir. (ii) İkinci olarak yapacağı yatırımlar için vazgeçilmez değerde olan yerli beşeri sermaye stokunun kapasite ve kabiliyetini dikkate alarak gelir. (iii) Nihayet emek maliyeti dâhil olmak üzere maliyetlerin kendi küresel değer zincirinde bulunan diğer ülkelerle mukayese edildiğinde yeterince düşük ve rekabetçi olmasını bekler.

Burada iki alt soru daha soralım: Yabancı ne istediğini biliyor, peki biz bunları ne ölçüde sunabiliyoruz? İki, biz yabancıdan ne istediğimizi biliyor muyuz? Attığımız adımlar, aldığımız tedbirler, en önemlisi de sırtımızı yasladığımız stratejiler bütün bunları devşirmek için yeterli mi?

Bu noktadan devam edeceğim.

SURİYE PROBLEMİ: ESAD'IN GİTMESİ SORUNU TAMAMEN ÇÖZER Mİ?

Suriye olaylarının daha fazla özgürlük, daha fazla insan hakları ve demokratik reformların bir an önce gerçekleştirilmesi amacıyla başlatıldığı ve dışarıdan da cesaret alarak, "Baas'sız ve Esad'sız Suriye" sloganlarıyla farklı bir noktaya taşındığı açıktır. Bu yönüyle, Arap Baharı'nın diğer ülkelerde de öne çıkan yönleriyle örtüşmektedir. Ancak Esad ve Baas sonrasının da iyi planlanması ve iyi yönetilmesi gerekmektedir.

Çağrı ERHAN*

* *Prof. Dr.,*
Ankara Üniversitesi, Avrupa Toplulukları Araştırma ve Uygulama Merkezi (ATAUM) Müdürü
Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, Öğretim Üyesi

Arap Baharı başladığında, Tunus ve Mısır'da yaşanan gelişmelerin kısa sürede tüm Arap ülkelerinde kapsamlı rejim değişikliklerine yol açabileceği, anti-demokratik yönetimlerin yerine demokrasilerin kurulabileceği yorumları yapılıyordu. Zira Tunus'ta Zeynelabidin Bin Ali ve Mısır'da Hüsnü Mübarek'in eş zamanlı halk hareketleri neticesinde devrilmesi bu yönde ümitleri yeşertmişti. Fakat Libya'da Muammer Kaddafi yönetiminin dışarıdan gelen tüm baskılara rağmen direnmeye devam etmesi, dahası Kaddafi güçlerinin muhaliflere uyguladığı şiddetin "insanlığa karşı suç" mertebesine ulaştığını öne çıkaran Birleşmiş Milletler (BM) Güvenlik Konseyi kararından sonra bile sivillere karşı silah kullanması, önce Fransa'nın ardından da NATO'nun Libya'ya askeri müdahalede bulunmasının yolunu açtı. Böylece "Arap Baharı" sadece Arap ülkelerindeki muhaliflerin, kendi güçleriyle ve dışarıdan "söylemsel" destek alarak rejimlerini değiştirdikleri bir süreç olmaktan çıkıp, dışarıdan askeri müdahaleyle yönlendirilen bir biçim kazandı. Ya da, böyle olduğu zannedildi.

Suriye'de bugün yaşanmakta olanları ne Arap Baharı'nın genel havasından ne de Libya'ya müdahalenin meydana geliş biçiminden bağımsız düşünebiliriz. Suriye olaylarının daha fazla özgürlük, daha fazla insan hakları ve demokratik reformların bir an önce gerçekleştirilmesi amacıyla başlatıldığı ve dışarıdan da cesaret alarak, "Baas'sız ve Esad'sız Suriye" sloganlarıyla farklı bir noktaya taşındığı açıktır. Bu yönüyle, Arap Baharı'nın diğer ülkelerde de öne çıkan yönleriyle örtüşmektedir. Diğer yandan, Tunus ve Mısır'da sessiz kalmayı yeğleyen, Libya'da ise "oyunun dışına itildiği" hissine kapılan ama NATO müdahalesini engellemekte aciz kalan Rusya Federasyonu, bu kez Baas yönetimine sonuna kadar destek vermekte, kendi denetimi dışında bir dış müdahalenin önünü BM Güvenlik Konseyi'ndeki ısrarlı "retçi" tutumuyla tıkamaktadır. Rusya'nın bu duruşuna bir diğer Güvenlik Konseyi üyesi Çin Halk Cumhuriyeti ve bölgesel güçlerden İran destek vermektedir.

Rusya'nın Suriye'de Esad rejimine destek vermesinin, "yumuşak güç" unsurlarına son zamanlarda fazlaca vurgu yapan, dünyanın "insan hakları", "demokrasi", "eşitlik, kardeşlik, özgürlük", "karşılıklı ekonomik bağımlılık" gibi ilkelere göre

idare edildiği zannına kapılan dış politikanın "düş gezginleri" tarafından idrak edilmesine elbette imkân yoktur. Asla tasvip etmek mümkün olmamakla birlikte, Rusya realpolitik ne gerektiriyorsa onu yapmaktadır. Moskova'nın Esad'a desteği, Baas güçlerinin gözü dönmüş biçimde 10.000'den fazla insanı katletmesini cesaretlendirmektedir. Ama bu Moskova'nın da, Pekin'in de, Tahran'ın da umurunda değildir.

Uluslararası ilişkiler çıkarlar üzerinden yürür. Nasıl milyonlarca Uygur Türkü Çin'de insan hakları ihlallerine uğrarken, Çin ile tarihinin en üst seviyeli ticari ve ekonomik anlaşmalarını yapan Türkiye, Çin'deki insan hakları hususunu ağzına bile almıyorsa; ya da en önemli doğalgaz tedarikçimiz Rusya'nın Çeçenistan'da hala devam ettirdiği sert politikalara gözümüzü kapatmayı yeğliyorsak; "stratejik müttefikimiz" ABD'nin 2003-2010 arasında Irak'ta en az 500.000 kişinin ölümünün asıl sorumlusu olduğu gerçeğini hiç aklımıza getirmiyorsak; Bahreyn'deki demokrasi yanlısı gösterileri tanklarla bastıran Suudi Arabistan'a en ufak bir eleştiri getirmiyorsak; Ürdün ve Yemen'deki anti-demokratik uygulamalar bizi zerre kadar alakadar etmiyorsa ve bütün bunları kendi çıkarlarımızı önceleyerek yapıyorsak, Ruslar da Suriye'de aynısını yapıyor. İnsanlık adına kabul edilemez ama uluslararası ilişkilerin çıkar odaklı yapısının acı gerçeğiyle karşı karşıyayız.

Ruanda'da ölen 1 milyon insan, işte böyle çıkar odaklı yaklaşımların kurbanı olmuştu. Bu ülkeye ilişkin hiçbir stratejik çıkar değerlendirmesi yapmayan ABD kılını kıpırdatmamıştı. Fransa ise olup bitenlere seyirci kalmayı tercih etmişti. 1995'ten önce müdahale edilebilseydi, Bosna'da 250.000 Müslüman katledilmeyecekti. Ama Batı'nın çıkarları, beklenmesini gerektirmişti.

Dolayısıyla, uluslararası ilişkilerde çıkar denilen gerçeği bir kenara bırakarak, onbinlerin katledilme tehlikesiyle yüzyüze olduğu Suriye'ye henüz bir müdahalenin neden yapılmadığını anlamaya çalışmak mümkün değildir. Bir gün, Rusya-Çin ve ABD'nin çıkarları örtüştüğünde, Suriye'de akan kan da duracak; yumuşak bir geçiş dönemi de başlayacak hatta gerekirse Esad ailesi de ülkeden çıkartılacaktır. Ama böyle bir çıkar uzlaşması sağlanmadan dışarıdan yapılacak her müdahale, sorunu daha da içinden çıkılmaz bir hale sokacak, büyük güçlerin uzlaşması olmadan muhalefetin Esad'ı devirmesi sonunda yaşanacak süreç Suriye'nin Lübnanlaşması ihtimalini doğacaktır. Tarihsel örneklerin gösterdiği gibi, halklar arası çatışmaların en kanlı biçimde tezahür ettiği dinsel ve mezhepsel ayrışma, Suriye'nin yüzbinleri etkileyecek bir iç savaş neticesinde bölünebileceği tehlikesini de akla getirmektedir.

Suriye Krizi ve Türkiye

Suriye konusunda hem insani hem de siyasi ve ekonomik kaygılarla en fazla endişe duyan bölge ülkesi Türkiye'dir. Sınırı aşarak Türkiye'ye sığınan Suriye vatandaşlarının sayısı her geçen gün artmaktadır. Suriye güvenlik güçlerinin baskısından kaçarak ülkemize gelenlerin kısa süre içinde 50.000'e ulaşabileceği tahminleri yapılmaktadır. Bu tahmini çok daha yukarıya çıkaranlar da var. Sınıra yakın yerlerde Çadırkentler oluşturuluyor; depolar misafirhanelere dönüştürülüyor; seyyar mutfaklar, dispanserler kuruluyor; çok sayıda kamu personeli bölgede görevlendiriliyor. Esad'ın sert tutumu devam ettikçe, bugünkünün kat be kat üstünde bir mülteci akınının yaşanabileceğinden endişe edilmektedir. Bundan birkaç ay önce Hükümetin gündeminde olmayan "sınırda tampon bölge oluşturulması" bizzat Başbakan tarafından alternatifler arasında sayılmaktadır.

Diğer taraftan Suriye olayları Türkiye'nin dış ticaretini son derece olumsuz etkiliyor. Suriye ile imzalanan ve sıfır sorun politikasının önemli başarılarından biri kabul edilen Serbest Ticaret Alanı Anlaşması anlamını ve işlevini kaybetmiş durumda. 2011 ve 2012 yıllarının Ocak ayı verileri karşılaştırıldığında Türkiye'nin Suriye'ye ihracatında % 38'lik bir azalma söz konusu. İhracattaki düşüşün hızlanarak devam edeceğini tahmin etmek zor değil. Hem Suriye'ye, hem de Suriye üzerinden diğer bölge ülkelerine mal taşıyan Türk nakliye firmaları da yaşananlardan ciddi biçimde etkilenmiş durumda. Her ay ortalama 7.500 tır Suriye sınırını geçerken, bu rakam Ocak 2012 itibariyle 1.200'e düştü. Bugün

ise hem Suriye tarafının Türk nakliyecilerine muamelesi, hem de ülkedeki ağırlaşan güvenlik şartları sebebiyle taşımacılık faaliyetleri durma noktasına geldi. Dışişleri Bakanlığı'nın Türk vatandaşlarının Suriye'yi en kısa sürede terk etmelerini istemesi ve Şam Büyükelçiliğini kapatması bu ülkede yatırımları olan Türk işadamlarının Suriye'yi terk etme sürecini hızlandırdı. Çok değil, sadece 2 yıl önce Türkiye ile Suriye arasında zirveye tırmanan stratejik işbirliği atmosferine güvenerek ve her iki tarafın hükümetlerinin de teşvikleriyle Suriye'ye milyonlarca dolarlık yatırım yapan Türk işadamları, can güveliklerinin kalmadığı gerekçesiyle ülkeyi terk ediyorlar. Türk Hava Yolları bile komşularla sıfır sorun politikasının "incisi" konumundaki Suriye'ye yaptığı uçuşları durdurdu.

müddetçe ön plana geçtiğinin acı ama gerçek bir tablosunu Suriye olayında görüyoruz. Bu çerçevede, 1 Nisan'da İstanbul'da düzenlenen Suriye toplantısının somut bir çözüm planı üretebilmesinin yolu toplantıya öncülük eden Türkiye'nin tüm tarafların önceliklerini göz önünde bulundurarak, soğukkanlı hareket etmesinden geçiyor.

Bu noktada sorunun çözümü için bugüne kadar ağırlıklı olarak ABD ve Arap Ligi ülkeleriyle işbirliği yapmaya çalışan, Suriye muhalefetinin liderleriyle resmî ilişki kuran Türkiye'nin artık Esad yönetimi üzerinde en fazla etkiye sahip olan Rusya'yı da devreye sokmaya çalışması gerekiyor. Tunus'ta yapılan Suriye Halkının Dostları toplantısında havanda su dövmekten öteye geçilememesinin sebebi Rusya'nın

madde içermediği gibi, Esad'ın önüne bir takvim de konulmamıştır. Saat Baas'ın lehine, yalnız bırakılan Suriye muhalefetinin aleyhine işlemektedir. Özgür Suriye Ordusu olarak adlandırılan kaleşnikoflu muhalif güçlerin, tanklar ve uçaklara sahip Baas rejimini kısa sürede yıkmasının mümkün olmadığı, çatışmanın devam etmesinden en fazla sivillerin zarar gördüğü dikkate alınırsa, akan kanın ancak Baas'ın koşulsuz ateşkes ilan etmesiyle durdurulabileceği, bunun da Moskova'nın Şam üzerinde baskı uygulamasıyla sağlanabileceği unutulmamalıdır.

Peki, Rusya Suriye konusunda nasıl ikna edilebilir? Bu soruya cevap verebilmek için Rusya'nın bölgedeki etkisini artırmak istediği gerçeği akıldan çıkartılmamalıdır. Putin, İran rejimine neden destek veriyor-

Suriye'de bugüne kadar 10.000'den fazla insanın hayatını kaybetmesine ve 100.000'den fazla insanın yaralanmasına, işkence görmesine, gözaltına alınmasına yol açan karışıklığa acil çözüm bulunmadığı takdirde, Türkiye'nin bu durumdan en olumsuz biçimde etkilenen bölge ülkesi olacağı kesindir.

Suriye Meselesinin Uluslararası Boyutu

Suriye meselesine bölgesel ve küresel çıkarları açısından yaklaşan ABD, AB ülkeleri, Rusya ve Çin ülkede katledilen insanların sayısıyla pek ilgilenmiyorlar. Uluslararası ilişkilerin –maalesef- hâlâ çıkarlar çerçevesinde şekillendiğinin, ideallerin ise ancak çıkarlarla ilişkili oldukları

toplantı masasında olmamasıydı. Rusya İstanbul toplantısını boykot ederse, bu toplantıdan da bir çözüm çıkması zor görünüyor. Bu yazı kaleme alındığı sırada (29 Mart 2012) Rusya toplantıya katılmayacağını açıklamıştı. Eğer bir son dakika sürprizi olmaz da, İstanbul toplantısı Rusya'sız yapılmak zorunda kalınırsa, hiçbir uygulanırlığı olmayan temenniler dizisinin kabul edilmesinin ötesine geçilemeyecektir.

Mart'ın son haftasında BM eski Genel Sekreteri Kofi Annan tarafından hazırlanan planın Şam yönetimi tarafından kabul edilmesi ise sadece vakit kazanmaya dönük bir manevradır. Rusya'nın da desteklediğini söylediği plan, somut hiçbir

sa, Suriye rejimine de o sebeple arka çıkıyor. En basit anlatımıyla, "Orta Doğu'da ben de varım" diyor. Böyle olunca da, Rusya'nın Suriye'deki beklentileri tatmin edilmeden Esad'a çözüm için baskı yapmasının çok da mümkün olmadığı apaçık ortaya çıkıyor. Unutmayalım ki, Rusya'nın desteği olmadan BM Güvenlik Konseyi'nde Suriye hakkında herhangi bir karar alınması da söz konusu değil. Elbette Rusya'nın ikna edilmesinde, bu ülkeyle ABD arasında yapılacak pazarlıklar etkili olacak. ABD'nin Suriye'de yaşanan dramın sona erdirilmesi için Rusya'ya ne kadar taviz vereceğini ise bilemiyoruz. Yaşanmakta olan insanlık dramı gerçekten ABD'nin umurunda mı? Yoksa zannedilenin aksine, ne kadar insan ölürse ölsün,

İsrail için tercih edilebilir bir Suriye yönetiminin oluşturulması garanti altına alınana kadar, bugünkü gibi hareketsiz kalmayı mı yeğleyecek? Obama, Kasım ayında yapılacak seçimlerden önce Suriye'de bir operasyona ABD askerinin katılmasına sıcak bakıyor mu? Yoksa Libya'da Fransa'ya "perde gerisinden liderlik" yapmayı tercih eden ABD, bu kez de Suriye'de Türkiye ve Arap Ligi ülkelerine mi "manevi destek" vermekle yetinecek?

Esad ve Baas Sonrası

Libya'da olduğu gibi Baas rejiminin bir askerî operasyonla devrilmesinden söz edildiğinde akla ilk gelen soru, bu operasyonu kimin yapacağı. Türkiye'nin tek başına böyle bir eyleme girişmesi mümkün değil. Mevcut anayasa savaşın, ancak meşru müdafaa ya da uluslararası ittifaklarımızın gerektirdiği ve uluslararası hukuka uygun durumlarda mümkün olabileceğini düzenlemiş. NATO Genel Sekreteri Suriye'ye askeri müdahalenin söz konusu olmayacağını zaten açıkladı. Arap Ligi ülkelerinin ise bu türden bir operasyon için bütünleşik komuta yapısı ve askerî kapasitesi mevcut değil. Dolayısıyla dışarıdan bir müdahale ihtimali gerçekçi değil. Sorun ancak Rusya'nın ikna edilmesi ve Esad'a baskı uygulanmasıyla çözüm yoluna sokulabilir.

Yine de diyelim ki, bir müdahaleyle Esad devrildi ve Baas yönetimi sona erdi. Suriye'de sular durulacak mı? Yıllardır baskı altında tutulan kitleler rövanş almaya kalkmayacaklar mı? Baas'ın generalleri, polisleri, muhaberat elemanları yeni duruma kolayca uyum sağlayacaklar mı? Yoksa ülkenin bölünmesine yol açabilecek mezhep ayrımına dayalı ve kanlı bir iç savaş mı başlayacak? Suriye'ye çözüm arayanların bu soruları kendilerine sormadan adım atmaları, durumu bugünkünden daha da içinden çıkılmaz bir hale sürükleyebilir. Bosna ve Kosova'da sürecin nasıl işlediği akıldan çıkarılmamalıdır. Her iki bölgede de, uzun yıllar boyunca varlık gösteren çok uluslu barış güçleri sayesinde yeni çatışmaların yaşanmasının önüne geçilmiştir. Baas sonrası Suriye'nin böyle bir istikrar gücünün denetimine sokulması söz konusu olabilir. Ama bu durumda da, Kosova'nın Sırbistan'dan bağımsızlığını kazanması gibi, Suriye'nin bölünmesinin önüne geçilemeyebilir.

Suriye sorunu her geçen gün içinden çıkılması daha güç bir mahiyet alıyor. Baas'la bir çözüm olmayacağı açık. Ama Baas sonrası için yazılan senaryolar da karanlık bir tabloya işaret ediyor. Türkiye'nin yapması gereken, hem mevcut trajedinin sona erdirilmesi hem de Suriye'nin gelecekteki istikrarının güvence altına alınabilmesi için Rusya'yla daha yakın bir işbirliğine gitmek. İstanbul'daki toplantıya katılmamış da olsa, Türkiye Rusya'nın sürece daha olumlu biçimde katılmasının yollarını aramaya devam etmelidir. Türkiye'yi sert bir tutum takınmaya teşvik eden ve ardından da yüz üstü bırakan Batılı müttefiklerimizin Suriye konusunda yakın zamanda çok aktif olacakları beklentisi içinde olmamalıyız.

Türkiye'nin yapması gereken, hem mevcut trajedinin sona erdirilmesi hem de Suriye'nin gelecekteki istikrarının güvence altına alınabilmesi için Rusya'yla daha yakın bir işbirliğine gitmek. Zira, Türkiye'yi sert bir tutum takınmaya teşvik eden ve ardından da yüz üstü bırakan Batılı müttefiklerimizin Suriye konusunda yakın zamanda çok aktif olacakları beklentisi içinde olmamalıyız.

BİR İSTANBUL KLASİĞİ BOĞAZİÇİ KÖPRÜSÜ

Asya ve Avrupa'yı ilk kez birbirine bağlayarak dünya tarihine adını altın harflerle yazdıran Boğaziçi Köprüsü, görevde 40. yılını dolduracak olmanın haklı gururunu yaşıyor. Eşsiz manzarasıyla dünyadaki benzerlerinden ayrılan Köprü, asırlar öncesine uzanan yapım macerası ile ilginç, bir o kadar da zorlu sürecin izlerini taşıyor.

Hazırlayan:
D. Nafiz İLHAN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Boğaziçi Köprüsü, Asya ve Avrupa kıtaları ile Karadeniz ve Marmara Denizi'ni birbirine bağlayan İstanbul Boğazı üzerinde yer alan iki asma köprüden biridir. Anadolu yakasında Beylerbeyi'nden başlar, Avrupa yakasında Ortaköy'den geçer ve Mecidiyeköy'de sona erer. Yirminci yüzyılda iki kara parçasını birbirine bağlayan on tane büyük asma köprü vardır. Bunlardan bazıları Boğaziçi Köprüsü'nden önce yapılmış ve uzunlukları da daha fazladır. Ancak bunların hiçbiri Boğaz'ın güzel mavilikleri üzerinde inci gibi asılıp iki kıtayı birleştiren Boğaziçi Köprüsü kadar muhteşem değildir.

İstanbul Boğazı üzerine yapılan ilk köprü olması sebebiyle halk arasında Birinci Köprü olarak da adlandırılan Boğaziçi Köprüsü, daha sonra yapılan Fatih Sultan Mehmet Köprüsü ve şehirhatları vapurlarıyla birlikte kentin iki yakası arasında ulaşımı sağlamaktadır. 20 Şubat 1970 tarihinde 21 pare top atışıyla temeli atılan köprü, 30 Ekim 1973 tarihinde saat 12'de, Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşunun 50. yıldönümü şerefine devlet töreniyle hizmete açılmıştır.

Boğaz'ın Köprüler Tarihi

Avrupa ve Asya kıtalarını ayıran Boğaz'dan karşıdan karşıya kolayca geçebilme fikri yüzyıllar boyunca çekiciliğini korumuştur. Boğaz geçişine ilişkin ilk kayıt Halikarnaslı tarihçi Herodotos'a aittir. Herodotos'a göre en eski Boğaz geçişi MÖ. 511 yılında gerçekleştirilmiştir. Pers Kralı Darius, Yunanlılar üzerine büyük bir sefer düzenlemek için MÖ. 511'de yola çıkmıştır. 80 bin kişilik ordusunu İstanbul Boğazı'ndan geçirebilmek için gemilerini yan yana dizdirmiştir ve ordu, gemilerin yan yana getirilmesiyle oluşturulan yüzer köprü ile Trakya'ya geçmiştir. Benzer yöntemi Fatih Sultan Mehmet, İstanbul'un fethi sırasında yeniçerileri karaya çıkarmak için Haliç surlarına yakın bir yerde kullanmıştır.

İstanbul'a ilk köprü 6'ncı yüzyılda Bizans İmparatoru Jüstinyen zamanında Haliç'te yapılmıştır. Ayos Kalinikos adıyla bilinen bu köprünün tam olarak nereye yapıldığı konusunda sağlıklı bir bilgi bulunmamaktadır. Ancak Evliya Çelebi'ye göre köprü Sütlüce-Eyüp arasındadır.

Anadolu hakimiyetinden sonra Rumeli topraklarına geçip fetih politikasını devam ettiren Osmanlılar, Boğaz'ı rahat geçebilmek için köprü yapmayı düşünmüşlerdir. Yıldırım Beyazıt'ın yaptırdığı Anadolu Hisarı ve ardından Fatih Sultan Mehmet'in yaptırdığı Rumeli Hisarı, gelecekteki köprü yapımının ön hazırlıkları olmuştur. Fakat o gün için bu hisarlar

Boğaz'ın giriş-çıkışını kontrol eden ve hem Anadolu Yakasında hem de Avrupa Yakasında hakimiyet sağlayan muhteşem kalelerdir.

Daha sonraki dönemde askeri bakımdan bir köprünün varlığının faydalı olacağı düşünülmüştür ve Sultan II. Beyazıt Haliç üzerine köprü yapmak için çalışma başlatmıştır. Hatta İtalya'nın büyük ressamı elli yaşındaki Leonardo da Vinci 3 Temmuz 1502'de Boğaz'ın iki yakasını birleştiren açılır kapanır bir köprü yapmak ve sarayın hizmetinde çalışmak üzere bir başvuruda bulunarak II. Beyazıt'a mektup yazmıştır. "Acizleri Efendimizin Galata'dan İstanbul'a bir köprü kurdurmak için teşebbüse geçtiklerini işittim. Lakin bu işe ehil bir kimse bulamadıklarını işittim. Bu işten anlayan kulunuz arzularınızı yerine getirebilir." Da Vinci köprüyü nasıl yapacağını ayrıntılarıyla bir taslak üzerinde göstererek yazmıştır. Ancak yapım için teşebbüse geçilmemiştir. O zaman köprü için teşebbüse geçilmemesinin sebebi Osmanlı'nın Akdeniz ve Karadeniz'de mutlak hakim olmasıdır.Fetihçi Osmanlı, köprü inşa bilgisi ileri düzeyde olmasına rağmen uzun süre Haliç'e köprü yapmamıştır. Bunun nedeni Galata semtinin "Kafiristan" olarak görülmesidir. Müslüman halk Galata'ya pek gitmemektedir. Beyoğlu ise çayırlıktır sadece. İlk ciddi köprü çalışmasını 1837'de Sultan II. Mahmut başlatmıştır. Haliç'e köprü yapılması için Kaptan-ı Derya Ahmet Fevzi Paşa'ya emir vermiştir. 600 metre uzunluğundaki köprü, dönemin dubaları olan sallar üzerinde inşa edilmiştir. Açılışında II. Mahmut'un bulunduğu köprüye Hayratiye adı verilmiştir. Bunun nedeni II. Mahmut'un "Köprüden geçecek kimselerden zinhar bir akçe alınmayacak, halk serbestçe gelip geçecek." demesidir. Sultan Abdülmecid 1845'te Haliç'e ikinci bir köprü yaptırmıştır. 500 metre uzunluğundaki bu köprüye halk; Büyük Köprü, Valide Köprüsü, Karaköy Köprüsü, Yeni Cami Köprüsü gibi isimler vermiştir.

1863'te özel teşebbüsün de yaptığı bir köprü vardır ve adı Yahudi Köprüsü'dür. Adı Yahudi'dir ancak yaptıran Cezayirli Ermeni Mıgırdıç Efendi'dir. Geçiş parası alıp kazanç sağlamak amacıyla yaptırmıştır. Yahudilerin oturduğu Balat-Hasköy'e yapılan köprü, kayıkçıların kazançlarını düşürdüğü için yine kayıkçılar tarafından yakılmıştır. Tahta köprüler kolay yanmaktadır. Hatta bu nedenle elde sigara veya ağızda çubuk ile köprüden geçmek yasaktır. Yasaklamalar da yangının önüne geçemeyince 1870 yılında Karaköy Köprüsü'nün demirden inşa edilmesine karar verilmiştir. İngiliz mühendis George Vals tarafından yapılan ve insan kuvvetiyle açılıp kapanan bu köprü 1912'de Karaköy'den alınıp Azapkapı-Unkapanı arasına nakledilmiştir. 1936'da Atatürk Köprüsü yapılana kadar da hizmet vermiştir.

Boğaziçi Köprüsü yapım çalışmaları

Cumhurbaşkanı Cevdet Sunay konuşurken

Boğaziçi Köprüsü inşaat süreci

Boğaziçi Köprüsü inşaat süreci

İlk Ciddi Çalışma 2. Abdülhamit'ten

Aradan geçen uzun zaman ve Boğaz'a konan buharlı gemilerin çalıştırılması köprü fikrini tekrar gündeme getirmiştir. Boğaz Köprüsüne askeri bakımdan büyük ihtiyaç duyulmaya başlanmasından dolayı İkinci Abdülhamit 1900 yılında Bosphorus Railroad Company'ye köprü projesi hazırlatmıştır. Hamidiye Köprüsü olarak hazırlanan projeye göre; köprü üzerinde minareler, kubbeler, kuleler ve askeri savunma için toplar yer alacaktır. Geceleri köprünün fenerle aydınlatılması düşünülmüştür. Projeyi Fransız mühendis F. Arnodin hazırlamıştır. Köprünün yapımı için hazırlık yapan Alman ve Macar şirketleri köprü ayaklarının konacağı yerlerde sondaj çalışması yapmışlardır. Ancak siyasi gelişmeler ve Abdülhamit'in tahttan indirilmesi; teşebbüsün tasarı halinde kalmasına sebep olmuş ve proje hayata geçirilmemiştir.

Mühendisler Cumhuriyet döneminde Boğaz'ın bir köprüyle geçilmesi konusunda zaman zaman değişik projeler üretseler de bunlar tasarı halinde kalmıştır. Örnek verirsek 1940 yılında Nuri Demirağ'ın girişimiyle Türk mühendisler ve Amerikalı uzmanlar tarafından bir boğaz köprüsü projelendirilmiş ve bu işe talip olunmuştur; ancak dönemin iktidarı tarafından "boğaza köprü olmaz, yıkılır." diye teklif reddedilmiştir. 20. yy'nin ikinci yarısında İstanbul'un hızla gelişmesi ve Avrupa-Asya arasındaki trafiğin zamanla artması Boğaz'a köprü yapılmasını zorunlu hale getirmiştir. Bunun üzerine Başbakan Adnan Menderes, Karayolları İdaresi'nden Boğaz'da köprü geçişinin 9 yerden mümkün olduğuna dair bir rapor almış ve 20 Mayıs 1960'ta ihaleye çıkılmıştır. 25 Mayıs 1960'ta da bir İngiliz müşavirlik firmasıyla sözleşme imzalanmıştır. Yani 27 Mayıs 1960 askeri müdahalesinden yalnızca iki gün önce. Askerler yönetimi ele alınca ihale iptal olmuştur ve projenin gerçekleşmesi yine ertelenmiştir.

Hayali Gerçeğe Dönüştüren Proje

1967'de konusunda uzmanlaşmış dört mühendislik firmasından yeni bir proje hazırlamaları istenmiş ve en uygun öneriyi yapan İngiliz Freeman Fox and Partners firmasıyla 1968'de anlaşma imzalanmıştır. Yapımı gerçekleştirecek firmayı seçmek için açılan ihaleyi de Alman Hochtief AG ve İngiliz Cleveland Bridge and Engineering Company firmalarının oluşturduğu konsorsiyum kazanmıştır. Anlaşmaya göre inşaatın maliyeti 21.774.283 dolardır ve baş tasarımcısı Gilbert Roberts'dır. Asya ve Avrupa'yı birleştirecek olan ve yüzyıllardır beklenen köprünün temeli; 20 Şubat 1970 günü "Boğaz'a köprü yapmakla, Fırat'a köprü yapmak arasında fark göremiyorum." diyen devrin Başbakanı Süleyman Demirel tarafından atılmıştır. Üç seneyi aşkın çalışmalardan sonra da 30 Ekim 1973 günü beş yüz bin kişinin katıldığı muhteşem bir törenle hizmete açılmıştır. Köprünün hizmete açıldığı dönemin Cumhurbaşkanı Fahri Korutürk ve Başbakanı da Naim Talu'dur.

Yapılışı ve Sonrası

Bu büyük eser çevre yolları da dahil 39 ay 19 günde bitirilmiş ve dönemin parasıyla 440 milyon liraya mal olmuştur. Köprünün yapımında 35 mühendis ve 400 işçi çalışmıştır. Köprü'nün açıldığı dönemdeki geçiş ücreti 1 lira'dır. Köprü açıldıktan sonra basılan 1000 TL'lik banknotların arkasında Boğaziçi Köprüsü sembol edilmiştir. Bu banknot, Köprü'nün Türkiye için taşıdığı önemin o dönemdeki göstergelerinden biridir. Hizmete açıldığı ilk yıllarda ayaklarında asansör bulunmaktadır. Araçların dışında, köprünün üzerinde yayalar için ayrılmış bir bölüm de vardır.

Ancak intihar olayları artınca kaldırılmış ve yaya olarak geçilmesi yasaklanmıştır. Boğaziçi Köprüsü 1978'den beri yaya trafiğine kapalıdır. Açılış şerefine araç yolundan yayalara yürüme izni verilince, köprünün üzerinde yaya adımlarının çokluğu ve bu yoğunluğun köprünün tüm yüzeyine yayılması sonucunda köprü salıncak gibi sallanmıştır. İlk 24 saat içinde 28.126 motorlu araç köprüden geçmiştir. Bu sayı 402 araba vapurunun taşıyacağı araç adedine eşittir.

Avrupa ve Asya arasında bağlantı kurarak Türkiye ulaşım ağının çok önemli bir halkasını oluşturan köprüde; o dönemden bugüne trafik yoğunluğu beklenenin çok üstünde gerçekleşmiştir. Köprünün ilk hizmete açıldığı yıl günlük ortalama araç geçişi 32 bin iken 1987'de bu sayı 130 bine, 2004 yılında ise 180 bine çıkmıştır. Günümüzde ise bu sayı günde 200 bin araçtan fazladır. 2004'te bir halatı kopan köprü, dönem dönem de bakıma alınmıştır. 2006 yılında nakit geçişleri kaldırılan köprünün ilk ışıklandırması da 2007'de yapılmıştır.

Köprünün Teknik Özellikleri

Asma köprüler ayakları arasındaki uzaklığa göre sıralanır. Boğaz Köprüsü'nün ayakları arasındaki uzunluk 1.070 metredir. Boğaz Köprüsü'nün toplam uzunluğu ise 1.560 metredir. Boğaziçi Köprüsü asma köprüler arasında Avrupa'da üçüncü, dünyada yedinci sırada bulunmaktadır. Boğaziçi Köprüsü'nün bir benzeri de Severn Irmağı üzerinde yer almaktadır.

Köprü tamamen araçlarla dolu olduğunda orta noktası 90 cm aşağı sarkmaktadır. Denizden 64 metre yüksekliğe sahiptir. Genişliği 39 metre olan köprünün yapımında 90 adet çelik halat kullanılmıştır ve Ortaköy'deki kule temelleri için deniz seviyesinden 24 ve 17 metre, Beylerbeyi'ndeki kule temelleri için ise 5 ve 12 metre aşağıya inilmiştir. Ana kabloları taşıyan yüksek kuleler 165 metre yüksekliğindedir. Ana kablolar 58 cm çapında olup, 19 bükümlüdür. Kule ayakları tabanda 7x5,20 metre, tepesinde ise 7x3 metredir. Ana taşıyıcı görevini gören iki kalın halatın her biri, kalınlığı 5 mm olan 10.540 adet ince telden meydana gelmektedir. Bu ince tellerin her biri 5 ton çekebilme özelliğine sahiptir.

Mali Süreç

Boğaziçi Köprüsü kendini amorti ettiğinde geçişlerden ücret alınmayacağı duyurulmuştur; ancak yaklaşık dört senede kendisini amorti etmesine rağmen ücretsiz uygulamaya geçilmemiştir. Köprü ülkemizde özelleştirilen ilk devlet malıdır. Özelleştirme 1984 yılında gerçekleşmiştir. Doksanlı yıllardan beri yılda ortalama 70-90 milyon dolar gelir getirmektedir. Turgut Özal zamanında kısmen satılmış ve hisseleri, 1986'da işleme açılan İMKB'de işlem gören ilk senetler arasında yer almıştır. Şubat 1986'da 60 milyonluk Boğaz Köprüsü gelir ortaklığı senetleri satışı yapılmıştır. Üç yıl vadeli senetler; 500 bin adet 100 bin liralık, 60 bin adet 500 bin liralık ve 20 bin adet 1 milyonluk kupürlerden oluşmuştur. Haziran 1986'da Turgut Özal, Boğaz Köprüsü gelir ortaklığı senetlerinin satışından 200 milyar lira gelir elde edildiğini belirtmiştir. O dönemde Boğaz Köprüsü hisse ve gelir ortaklık senetlerini satın alanlar, hala köprü gelirlerinden pay alma hakkına sahiptirler. Esasında Boğaziçi Köprüsü bir işletmedir, köprüyü geçen araçlardan o işletmenin hizmet bedel karşılığı olan köprü geçiş ücreti tahsil edilmektedir.

40. Yıla Doğru

2013'te 40 yılı geride bırakacak olan Boğaziçi Köprüsü'nün bakıma alınması planlanmaktadır. Bir yıl kapanması beklenen köprünün İstanbul trafiğinde yaratacağı kaos, 3. köprünün bir an önce yapılmasını zorunlu kılmaktadır. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı da en fazla iki yıl ertelenebilecek bakımdan önce 3. Köprü'nün hizmete girmesi için ön hazırlık yapmaktadır. İstanbul'a yapılacak 3. köprünün de içinde bulunduğu 414 kilometrelik Kuzey Marmara Otoyol Projesi'ne uygun teklif gelmemesi üzerine köprünün devlet eliyle yapılması kararı alınmıştır. Asma köprüyü 2 dev direğe bağlayan çelik halatların da değiştirilmesi gerekmektedir. Çelik halatlar değiştirilirken, depreme karşı güçlendirmenin de yapılması gündemdedir.

Üçüncü köprü ne zaman inşa edilip hizmete açılır bilinmez; ama Boğaziçi Köprüsü'nü gölgede bırakır mı; işte bu merak konusudur.

30 Ekim 1973 / Boğaziçi Köprüsü Açılış Töreni

20 Şubat 1970 tarihinde, dönemin Başbakanı Süleyman Demirel tarafından temeli atılan Boğaziçi Köprüsü, üç seneyi aşkın çalışmalardan sonra 30 Ekim 1973 günü 500 bin kişinin katıldığı muhteşem bir törenle hizmete açılmıştır.

Kaynakça

- Bayındırlık Bakanlığı Karayolları Genel Müdürlüğü (1968) İstanbul Çevre Yolu ve Boğaz Köprüsü Projesi
  www.kgm.gov.tr
  tr.wikipedia.org/wiki/Boğaziçi_Köprüsü

KADIN İSTİHDAMI

- ✓ Türkiye İşgücü Piyasasında Kadının Konumu/***Sinan OK***
- ✓ İŞKUR ve Kadın İstihdamı ***Abdüllatif GÖKDERE***
- ✓ Uluslararası Sözleşmelerde Kadın Hakları ***Özlem BOZKURT GEVREK***
- ✓ ILO ve Kadın İstihdamı: İnsana Yakışır İş Perspektifinden Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ***Ümit EFENDİOĞLU***
- ✓ Türkiye'de Kadın İstihdamı Neden Düşük? Nasıl Arttırılır? İnsan Odaklı Kalkınma Perspektifinden Bir Bakış ***Prof. Dr. Gülay TOKSÖZ***
- ✓ İstihdam Biçimi Olarak Ev Eksenli Çalışma ***Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu***
- ✓ Türkiye'nin Sosyolojik Yapılanması İçinde Kadın İstihdamının Enformasyon Niteliği ***Doç. Dr. Sibel KALAYCIOĞLU***
- ✓ Kadına Yönelik Şiddet ve İş Yaşamı / ***Meltem AĞDUK***
- ✓ Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ***Faruk ŞAHİN***

KADIN İSTİHDAMI

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ KONUMU

Kadınların çoğunlukla işgücü piyasasına giremedikleri, istihdam edilenlerin ise tarım sektöründe, ücretsiz aile işçiliğinde, kayıtdışı bir şekilde çalışma riskiyle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Tarım dışı alanlarda da kadınların daha olumsuz koşullarda çalıştığı ifade edilebilir. Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranı ve istihdamının artıyor olması olumlu bir gelişmedir ancak bu artışın biraz ivme kazanması gerektiği de gözardı edilmemelidir.

Sinan Ok *

* *İŞKUR, İstihdam Uzmanı*

Kadınlar tarih boyunca içinde yaşadıkları dönemin koşul ve niteliklerine göre değişen şekil ve konumlarda çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır. Bununla birlikte kadınlar gerçek anlamda "ücretli" olarak ve işçi statüsü altında çalışma hayatına ilk kez Sanayi Devrimiyle birlikte girmiştir. Kadınlar, Sanayi Devrimiyle birlikte ücret olarak adlandırılan ekonomik bir gelir karşılığı, bağımlı olarak, başkası hesabına çalışmaya başlamıştır. Bu nedenle Sanayi Devrimi bugünkü anlamı ile ücretli kadın işgücü kavramının ortaya çıkmasına yol açan en önemli tarihsel gelişme olarak ifade edilebilir. 19. Yüzyılda, başta İngiltere olmak üzere pek çok Batılı ülkede sanayileşme dokuma imalatıyla başlarken toplam işgücünün önemli bir bölümü de kadınlardan oluşmuştur.

I. ve II. Dünya Savaşının yaşandığı yıllarda, erkek işgücünün silah altında olmasıyla, kadın işgücünün ekonominin tüm alanlarında arttığı görülmektedir. Kadının tarım dışı sektörlerde işgücüne katılması, sanayileşmeyle başlasa da, özellikle II. Dünya Savaşı sonrası hız kazanmıştır. Fakat günümüzde dahi tüm dünyada işgücüne katılım açısından cinsiyetler arasında büyük farklılıklar bulunmaktadır. Bu farklılıklar ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre değişiklik göstermektedir.

Başka bir deyişle, dünyada ve Türkiye'de işgücü piyasasına ilişkin ispatlanmış temel tezlerden biri işgücü piyasalarının, cinsiyetçi yapılar olduğu gerçeğidir. Kadınların değişik nedenlerle işgücü piyasasına sınırlı katılımları ve bu katılma durumunda da daha uzun süreli işsizlikle ve daha düşük gelirli düzensiz bir istihdamla karşılaştıkları görülmektedir. Bu kısa yazının amacı ise genel olarak kadın nüfusun işgücü piyasasına ilişkin görünümlerinin ne düzeyde olduğunu değişik göstergelerle ortaya koymaktır. Gerçekliğin sadece sayılarla ifade edilemeyeceği ikazı göz önünde bulundurularak, nicel bir değerlendirme yapıldığı unutulmamalıdır[1].

Dünya genelinde 2011 yılı için kadın işgücüne katılma oranı (İKO) % 51,1 (E=77,1), kadın istihdam oranı % 47,9 (E=72,7) ve işsizlik oranı % 6,4 (E=5,8)'tür. Dünya kadın istihdamının % 36,2'si (E=32,8) tarım sektöründe, % 16,2'si (E=25,9) sanayi sektöründe ve % 47,6'sı (E=41,3) hizmetler sektöründedir. Türkiye'de de dünyadakine benzer bir şekilde kadınlar aleyhine işgücü göstergeleri mevcuttur.

Türkiye'deki kurumsal olmayan nüfus verileri dikkate alındığında, sayısal olarak kadınların daha çok olduğu görülse de, kadınlar, nüfusun yaklaşık % 50'sini, yani

yarısını/yarımızı oluşturmaktadır. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus verileri içerisinde ise kadın oranı artmakta ve % 51'i, yani yarımızdan fazlasını oluşturmaktadır. 2010 yılı verilerine göre de 15-24 yaş grubunda 100 erkeğe karşılık 105 kadın bulunmaktadır. Kent ve kır nüfus göstergeleri ve NUTS 26 düzeyi verileri incelendiğinde de bu değerlendirmelerin geçerli olduğu görülecektir[2]. Kadının nüfus içindeki bu "fazla olma" durumu işgücü piyasasının diğer göstergelerinde ne kadar karşılık bulabilmektedir? Çalışma çağında olmasına rağmen her 100 kadından 34'ü ilkokul (5 yıllık) mezunu iken bunlardan 18'i (E=4'ü)okur-yazar bile değildir.

Ülkemizde Kadınların İşgücü Piyasasına Katılma Oranları

Kadınların işgücü içindeki ağırlığı son 5 yıldır sürekli artmasına rağmen hala % 29 oranındadır. Her 100 kadın işgücünün 41'i kırdadır ve 20'si 15-24 yaş aralığında, 63'ü lise altı ve 21'i yüksekokul veya fakülte düzeyinde eğitimlidir. Kadınların işgücüne katılma oranlarını etkileyen en önemli etken eğitim düzeyleridir. 2004-2011 yılı verileri esas alındığında lise altı eğitim düzeylerinde ortalama kadın işgücüne katılma oranı (İKO) % 20'nin altında kalırken aynı dönemde lise ve dengi eğitim düzeylerinde ortalama kadın İKO'su % 34'ün altında kalmıştır. Kadınların işgücü piyasasına etkin bir katılım gösterebilmeleri ancak yükseköğrenim imkânlarına erişebilmeleri durumunda gerçekleşebilmektedir. Yükseköğrenim mezunu kadınlarda İKO belirtilen dönemde ortalama % 70 gerçekleşmiştir. Yükseköğrenim düzeyinde eğitimli olmak önceki eğitim düzeylerine göre kadın İKO'sunu ortalama % 199 arttırırken erkek İKO'sunu ortalama % 34 arttırmaktadır[3]. Bu oran kentte % 345 (E=%54), kırda ise % 114 (E=36)'dür. NUTS 12 bölgeleri arasında işgücünün eğitim durumuna bakıldığında ise bazı bölgelerde kadın işgücünün % 35'e kadar okur-yazar olmadıkları görülmektedir.

Çalışan kadın verileri de bize cinsiyetçi işgücü piyasası göstergelerini birçok farklı boyutta gösterecektir. Son 5 yıldır sürekli artmasına rağmen kadın çalışan oranı hala yaklaşık % 29 oranındadır. Her 100 kadın çalışandan 44'ü kırdadır, 18'i 15-24 yaş aralığındadır, 65'i lise altı ve 20'si yüksekokul veya fakülte düzeyinde eğitimlidir. Kadınların işgücüne katılma oranlarını etkileyen en önemli etkenlerden biri olarak eğitim, istihdam oranlarını da etkilemektedir. 2004-2011 yılı verileri esas alındığında lise altı eğitim düzeylerinde ortalama kadın istihdam oranı (İstO) % 17'nin altında kalırken aynı dönemde lise ve dengi eğitim düzeylerinde ortalama kadın İstO'su % 26'nın altında kalmıştır. Kadınların istihdamda yer bulabilmelerinde de yükseköğrenim çok büyük etkiye sahiptir. Yükseköğrenim me-

Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranı ve istihdamının artıyor olması olumlu bir gelişmedir ancak bu artışın biraz ivme kazanması gerektiği gözardı edilmemelidir. Her anlamda gelişmiş bir Türkiye'nin kapısı, öncelikle işgücü piyasasında olmak üzere tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturmayla açılabilecektir.

zunu kadınlarda İstO belirtilen dönemde yaklaşık % 60 düzeyinde gerçekleşmiştir. Yükseköğrenim düzeyinde eğitimli olmak önceki eğitim düzeylerine göre kadın İstO'sunu ortalama % 207 arttırırken erkek İstO'sunu ortalama % 41 arttırmaktadır. Bu oran kentte % 319 (E=%33), kırda ise % 91 (E=33)'dir. NUTS 26 bölgeleri arasında 2010 verilerine göre, istihdamın eğitim durumuna bakıldığında bazı bölgelerde kadın çalışanların % 54, % 46 ve % 34 (sırasıyla TRB2, TRA2 ve TRC2) gibi yüksek oranlarda okuryazar olmadıkları görülmektedir.

Çalışanların yaş dağılımlarına göre incelendiğinde 2010 verilerine göre 15-24 yaş aralığında çalışan kadın oranının erkek oranlarından daha yüksek olduğu, 25-54 arası tüm yaş gruplarında ise tersi durum söz konusu olduğu görülmektedir. 55 ve üstü yaş grupları arsında çalışan erkek ve kadın oranları birbirine yakındır. Medeni durumlarına göre kadın çalışanların % 27'si hiç evlenmemiş (E=22), % 66'sı evli (E=76), % 4'ü boşanmış (E=1) ve % 3'ünün (E=0,4) eşi ölmüştür. Kentte çalışan kadınların % 33'ü hiç evlenmemiş (E=23)), % 58'i evli (E=75), % 5,7'si boşanmış (E=1,2) ve % 2,2'si (E=0,3) eşi ölmüştür. Evlenmemiş, eşi ölmüş ve boşanmış kadınlar daha yüksek istihdam oranlarına sahiptir.

Kadın çalışanların işgücüne katılmaları, iş bulabilmeleri bir dereceye kadar çok önemlidir. Ancak hangi koşullarda çalıştıkları da üstünde durulması gereken önemli bir konudur. İLO tarafından bir kırılgan istihdam[4] kategorisi olarak ifade edilen "ücretsiz aile işçisi" olarak çalışmak, 2004-2011 verilerine göre kadın istihdamının yaklaşık olarak % 37'sine (E=5,6) tekabül etmektedir. Bu veriye bir diğer kırılgan kategori olan "kendi hesabına çalışma" dâhil edildiğinde kadın istihdamının yaklaşık % 49'una (E=30,3) denk gelmektedir. Bu dönem için kadın işveren oranının kadın istihdamı içindeki ağırlığı sadece % 1,2 (E=7,1)'dir. Her 100 işverenden sadece 6'si kadındır. Yine sü-

rekli istihdamın bir göstergesi olan ücretli çalışanlar içerisinde istihdam edilen kadın oranı bahsi geçen dönemde ortalama % 23'tür.

Eğitim ve Sektörler Açısından Kadın İstihdamı

Türkiye'de kadın istihdamının ana sektörü uzunca bir süredir tarım sektörüdür. Söz konusu olan kadın istihdamı ise en çok çalışılan sektör 2011 yılında bile tarım sektörüdür denebilir. 2004-2011 dönemi verileri incelendiğinde kadın istihdamının ortalama % 44,1 oranında (E=18,3) tarım sektöründe olduğu görülmektedir. 2004 yılından önce çalışan her iki kadından birinin tarım sektöründe olduğu da göz ardı edilmemelidir. Kadın istihdamının tarım içindeki payı son üç yıldır yeniden artış göstermektedir. Benzer bir artış hizmetler sektöründe olmuştur. 2006 yılına kadar % 40'ın altında olan hizmetler sektöründeki kadın istihdamı tarihsel seyir içerisinde tarımdaki azalışa paralel artış göstermiştir. 2000 yılı sonrası verilere göre kadın istihdamının sanayi ve inşaat sektörlerindeki oranı neredeyse hiç artmamıştır denilebilir. Sanayi sektöründe istihdam edilen kadın oranı ortalama % 15'in (E=22,1) altında iken inşaat sektöründe bu oran % 1'in (E=7,8) altındadır. 2011 yılı verilerine göre her 100 çalışan kişiden sadece 29'u kadın iken; tarım sektöründe çalışan her 100 kişiden 49'u, sanayi sektöründe çalışan her 100 kişiden 21'i, inşaat sektöründe çalışan her 100 kişiden sadece 3'ü, hizmetler sektöründe çalışan her 100 kişiden 26'sı kadındır.

Tarım sektörü kadın istihdamın için en çok çalışılan sektör olduğundan kayıtdışılık da kadın istihdamının önemli bir niteliği olagelmektedir. Son yıllarda azalış gösterse de kadın istihdamı 2004-2011 döneminde ortalama % 60,1 oranında (E=39,7) kayıtdışı şeklinde gerçekleşmiştir. Tarım sektöründe kayıtdışılık oranlarına bakıldığında aynı dönemde tarımda çalışan her 100 kadında ortalama 98'inin (E=78) kayıtdışı çalıştığı görülecektir. Tarım dışı sektörlerde de kadın kayıtdışılık oranları erkeklerden biraz daha yüksek olup bahsi geçen dönem için ortalama % 32,4'tür (E=31,2).

Kadınlar nüfusun yarısını oluştururken işgücü ve istihdamın yarısını oluşturamamaktadır. İşgücü ve istihdam verileri içerisinde genel olarak % 30 bandının altında olan kadın göstergeleri işsizlik verileri içerisinde daha yüksek oranlardadır. 2011 yılı işsizlik verilerine göre her 100 işsizden 34'ü kadındır. Eğitim durumuna göre işsiz verilerine bakıldığında ise okuryazar olmayan her 100 işsizin 30'u, Lise altı eğitimli her 100 işsizin 24'ü, genel lise düzeyinde eğitimli her 100 işsizin 44'ü, mesleki/teknik lise düzeyinde eğitimli her 100 işsizin 40'ı ve yükseköğrenim düzeyinde eğitimli her 100 işsizden 54'ü kadındır. 2011 yılında işsizlik oranı, okuryazar olmayan kadınlar için % 2 (E=10,7), lise altı eğitimli kadınlar için % 8,5 (E=9,6), genel lise düzeyinde eğitimli kadınlar için % 21,3 (E= 9,5), mesleki/teknik lise mezunu kadınlar için % 20 (E=8,4) ve yükseköğrenimli kadınlar için % 15,2 (E=7,6) şeklinde gerçekleşmiştir. Kadın işsizlerin % 72'si (E=32) lise ve üstü, % 31'i (E=13) yükseköğrenim düzeyinde sahiptir. 2004-2011 dönemi yıllık işsizlik oranları incelendiğinde hem işsizlik oranı hem de tarımdışı işsizlik oranları kadınlarda daha yüksektir. Kadın tarımdışı işsizlik oranı bahsi geçen dönem için kadın genel işsizlik oranından ortalama % 7,1 (E=1,7) daha fazladır.

Eğitim durumlarına göre daha nitelikli bir profil ortaya koyan kadın işsizler, bekleme süreleri açısından da erkeklerden daha fazla beklemektedir. 2011 yılı verilerine göre her 100 kadın işsizin 32'si (E=20) bir yıl veya daha fazla süredir ve 50'si (E=34) altı ay veya daha fazla süredir iş aramaktadır. Lise ve üstü eğitimli kadın işsizlerin % 38'i (E=27) bir yıl veya daha fazla süredir iş aramaktadır. Aranılan meslek grupları bakıldığında kadınların sadece % 14'ünün (E=20) nitelik gerektirmeyen mesleklerde iş aradığı görülmektedir.

İşgücü Piyasasına Dâhil Olmayan Kadınlar

İşgücü piyasasında, kadın nüfusunun en önemli kategorisi "işgücüne dâhil ol(a)mayanlar" kadınlardan oluşmaktadır denebilir. 2004-2011 dönemi yıllık verilerine göre çalışma çağındaki her 100 kadından ortalama 75'i (E=30) işgücüne dâhil olmayan nüfusa dâhildir. 2011 yılı verilerine göre yükseköğrenimli 683 bin (E=485 bin) kadın çalışma çağında olmasına rağmen işgücü piyasasına dâhil değildir. Bu kadınların 217 bini (E=0) "ev işleri ile meşgul" olduğundan işgücü piyasasına girememektedir. Yüksek öğrenimli işgücü piyasasına dâhil olmayan her 100 kadından 25'i (E=15) hiç çalışmamıştır. Bu dönemde ev işleri ile meşgul olduğu için işgücü piyasasına giremeyen toplam kadın sayısı, toplam istihdamın % 48'ini oluşturan hizmetler sektöründeki istihdamdan daha fazla olup 11 milyon 872 bin kişidir.

İşgücüne dâhil olmayan nüfusta görünenlerin içerisinde mevsimlik çalışanların % 78'i, işinden memnun olmadığı için ayrılanların % 72'si, daha önce hiç çalışmamışların % 82'si kadın nüfustur. İşgücüne dâhil olmayan kadınların % 55,2'si (E=31,3) daha önce hiç çalışmamıştır. Bu hiç çalışmamış kadınların işgücü piyasasından iyice koptuğu, mesleki yeterlilik ve becerilerini yitirdiği söylenebilir.

Kadınların işgücü, istihdam, işsizlik ve işgücüne dâhil olmayan nüfus göstergeleri üzerinden yukarıda yapılan değerlendirmelerin de gösterdiği gibi işgücü piyasası cinsiyetçi bir yapı sunmaktadır. Kadınların çoğunlukla işgücü piyasasına giremedikleri, istihdam edilenlerin ise tarım sektöründe, ücretsiz aile işçiliğinde, kayıtdışı bir şekilde çalışma riskiyle karşı karşıya olduğu görülmektedir. Tarım dışı alanlarda da kadınların daha olumsuz koşullarda çalıştığı ifade edilebilir. Son yıllarda kadın işgücüne katılma oranı ve istihdamının artıyor olması olumlu bir gelişmedir ancak bu artışın biraz ivme kazanması gerektiği gözardı edilmemelidir. 2011 yılında dünyanın 17. büyük ekonomisi olan Türkiye'nin insani gelişmişlik endeksi sıralamasındaki yerinin 92. sırada olmasının önemli bir nedeni kadının toplumsal "statüsü ve sorunlarıdır." Bu bağlamda her anlamda gelişmiş bir Türkiye'nin kapısı, öncelikle işgücü piyasasında olduğu gibi tüm alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliği oluşturmayla açılabilecektir.

Kaynakça:

[1] Aksi belirtilmedikçe sayısal verilerin kaynağı TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleridir ve yıl 2011 yılıdır. Bazı değerlerden sonra kullanılan (E) değeri erkekler için bahsi geçen oran anlamına gelmektedir. Dünya göstergeleri GET 2012- İLO raporundan alınmıştır.

[2] 26 NUTS bölgesinin sadece ikisinde (TRA2 ve TR21) kadın nüfus daha azdır.

[3] 2004-2010 yılları arası yükseköğrenim öncesi tüm düzeylerde İKO oranlarının ortalaması, Yükseköğrenimli İKO ortalamasından çıkarılıp yüzdesi alınarak hesaplanmıştır. Diğer göstergelerde de aynı dönem ve hesaplama yöntemi kullanılmıştır.

[4] "Vulnerable employment"

İŞKUR VE KADIN İSTİHDAMI

Yeni hizmet anlayışı ile kadın, genç, engelli, uzun süreli işsiz gibi işgücü piyasasında dezavantajlı olarak tabir edilen gruplara yönelik özel proje ve faaliyetler üreten İŞKUR, özellikle işgücü yetiştirme konusunda toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı bir yaklaşım içerisinde olmaya özen göstermektedir.

Abdüllatif Gökdere *

* *İŞKUR,*
İşgücü Piyasası ve İstatistik Daire Başkanı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ulusal istihdam politikasının oluşturulmasında ve istihdamın korunmasında, geliştirilmesinde ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerinde Türkiye'de en önemli kuruluşların başında gelmektedir. Kurum, yasası gereği istihdam politikalarına yardımcı olmak için işgücü piyasasının izlenmesi, işgücü yetiştirme, iş ve işçi bulmada aracılık etme ve işsizlik sigortası faaliyetlerini yürütmektedir. Kuruluşu 1946 yılında olan İŞKUR, 2003 yılından bu yana klasik iş ve işçi bulmada aracılık hizmetlerinin ötesinde çağdaş kamu istihdam kurumlarının birçok özelliğini içeren bir yapıya kavuşmuştur. Yeni hizmet anlayışı ile kadın, genç, engelli, uzun sureli işsiz gibi birçok gruba dönük proje ve faaliyet üreten İŞKUR özellikle işgücü yetiştirme konusunda toplumsal cinsiyet odaklı bir yaklaşım içerisinde olmaya çalışmaktadır. Türkiye'de işgücü piyasasında birçok konuda İŞKUR dahil edilmeden herhangi bir faaliyet yürütülememektedir. "İŞKUR'da İşgücü Piyasası'nın" ve işgücü piyasasında İŞKUR'un önemi son ekonomik krizle birlikte daha anlaşılmıştır ve gelecek dönemlerde önemi ve etkinliği daha da artacaktır.

Kadın işgücü ve istihdamı konusunda da İŞKUR'un önemli bir yeri olduğu ifade edilmelidir. Diğer birçok ülkeye göre çok düşük olan kadın işgücüne katılma oranı ve kadın istihdam oranı göstergelerinin yükseltilmesinde İŞKUR'a birçok görev düşmektedir. İŞKUR bu konuda tüm faaliyetlerinde ağırlık göstermekte ve kendi çalışanlarına toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımına sahip olabilmeleri amacıyla eğitimler verdirmektedir. Yine istihdam paketleri kapsamında üretilen teşvikler sayesinde kadın istihdamı için önemli imkanlar oluşturulduğu ifade edilebilir. Bu kapsamda kadın odaklı birden fazla İŞKUR projesinin gerçekleştirildiğini ve şu anda da "Kadın İstihdamının Desteklenmesi" adı altında çok kapsamlı bir projenin faaliyetlerine devam edildiğini söyleyebiliriz. Tüm bu çabalara karşın İŞKUR'un temel faaliyetlerinde kadın işgücü göstergelerinin nasıl gerçekleştiği bu yazının asıl amacını oluşturmaktadır.

İş arayanlardan aktif kayıtlarda yer alanların tümünü kapsayan "kayıtlı işgücü" verileri incelendiğinde 2000-2011 yılları arasında kayıtlı işgücünün, Türkiye geneli verilerine paralel olarak daha çok erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Neredeyse düzenli olarak artış gösteren kayıtlı işgücü içerisindeki kadın oranı, 2000 yılında % 18,6 iken 2011 yılında % 36,4'e yükselmiştir. Çalışma çağında ve gücünde olan, çalışmak isteyen, kuruma başvurduğunda asgari ücret düzeyinde gelir getirici bir işi olmayan ve kurum tarafından henüz kendisine iş bulunamayan aktif kayıtlardakileri kapsayan "kayıtlı işsizler" içerisinde ise çok az bir farkla kadın oranı kayıtlı işgücüne göre yüksektir. Kayıtlı işgücünden, daha iyi şartlarda iş arayanlar, emeklilerden iş arayanlar ve belli bir iş yerinde çalışmak isteyenler çıkarıldığında geri kalanlar kayıtlı işsiz sayılmaktadır. Dolayısıyla kadınların açık işsiz olarak daha çok bu kategoriler dışında kuruma kayıt olduğu söylenebilir. Yine

düzenli olarak artış gösteren kayıtlı işsiz içerisindeki kadın oranı, 2000 yılında % 19 iken 2011 yılında % 38,1'e yükselmiştir. Kayıtlı işsizler içerisindeki kadın oranı çok az bir farkla kayıtlı işgücü içerisindeki kadın oranından daha fazladır. Ayrıca buradan anlaşılabileceği gibi kurumda kayıtlı işsizler içerinde kadınların oranı belirtilen süre içerisinde iki katına çıkmıştır. Kadınlar içerisinde de İŞKUR'un artık bir iş kapısı olarak görülmeye başlandığı söylenebilir.

2008 yılında Türkiye'de etkisi görülen küresel ekonomik kriz nedeniyle ülke genelindeki işsiz sayısındaki artış 2009 yılında İŞKUR kayıtlarına da yansımıştır. 2009 yılında önceki yıla göre kayıtlı işgücü toplamda % 69,7 oranında artarken kadınlarda % 90,1 oranında artmıştır. Aynı yıl kayıtlı işsizler toplamda % 71 oranında artarken kadınlarda % 90,9 oranında artış göstermiştir. 2010 yılı içerisinde hem toplamda hem de kadınlar için azalış gösteren kayıtlı işgücü ve işsiz göstergeleri 2011 yılında yeniden artış sergilemiştir. "Önceki yıla göre kadın kayıtlı işgücü artış oranı % 75,5 iken kadın kayıtlı işsiz artış oranı % 69,2'dir. 2011 yılı içerisinde işsizlik ödeneği için başvuran 411.238 kişinin % 31'i kadındır."

İŞKUR FAALİYETLERİ I. (2000-2011)

Yıllar	Kayıtlı İşgücü			Kayıtlı İşsizler		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2000	821.455	187.904	1.009.359	591.919	138.577	730.496
2001	790.203	178.649	968.852	582.851	135.814	718.665
2002	489.282	108.664	597.946	379.763	84.465	464.228
2003	501.599	122.195	623.794	469.448	118.031	587.479
2004	670.759	214.265	885.024	611.352	200.596	811.948
2005	705.540	237.521	943.061	656.218	225.043	881.261
2006	846.333	294.299	1.140.632	782.652	279.201	1.061.853
2007	572.001	187.103	759.104	520.135	176.403	696.538
2008	811.553	283.552	1.095.105	724.338	263.502	987.840
2009	1.319.829	539.026	1.858.855	1.186.219	503.130	1.689.349
2010	1.149.625	454.730	1.604.355	999.569	414.972	1.414.541
2011	1.394.166	797.979	2.192.145	1.142.928	702.037	1.844.965

Tablo 1. İŞKUR Faaliyetleri I

Son üç yıldır Kuruma başvuran her 100 kişiden en az 35'i kadındır.

KAYNAK: İŞKUR

İş arayanların, gereksinimlerinin karşılanması için Kurum İl Müdürlüklerine doğrudan veya internet üzerinden yaptıkları müracaatları içeren "başvurular" incelendiğinde 2000-2011 yılları arasında başvuranların, Türkiye geneli verilerine paralel olarak daha çok erkekler olduğu görülmektedir. 2000 yılında % 23,7 olan başvuranlar içerisindeki kadın oranı 2003 yılına kadar azalış göstermişse de 2004 yılından itibaren düzenli bir artış sergilemiştir. Son üç yıldır kuruma başvuran her 100 kişiden en az 35'i kadın olup 2011 yılında bu sayı 38'e çıkmıştır. 2011 yılında önceki yıla göre toplam başvurular % 14,8 oranında artarken kadın başvurusu % 17,3 oranında artmıştır.

Tablo 2. İŞKUR Faaliyetleri II

Son üç yıldır Kurumca işe yerleştirilen her 100 kişiden en az 25'i kadın olup 2011 yılında bu sayı 28'e çıkmıştır.

KAYNAK: İŞKUR

İŞKUR FAALİYETLERİ II. (2000-2011)									
Yıllar	Başvurular			Alınan Açık İş			İşe Yerleştirme		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2000	586.540	181.846	768.386	152.667	43.005	195.672	143.099	42.511	185.610
2001	252.554	74.863	327.417	183.879	43.020	226.899	170.767	43.231	213.998
2002	263.575	61.185	324.760	126.383	12.892	139.275	113.441	11.630	125.071
2003	452.991	104.101	557.092	122.565	6.693	129.258	56.742	8.656	65.398
2004	486.460	159.722	646.182	102.837	6.841	109.678	64.112	12.145	76.257
2005	380.272	136.431	516.703	105.818	8.009	113.827	68.942	12.743	81.685
2006	416.498	147.890	564.388	Toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı bulunduğu için 2006 yılından bu yana açık işlerde cinsiyet belirtilmemektedir.		151.794	69.458	16.424	85.882
2007	487.601	169.368	656.969			186.922	87.975	23.400	111.375
2008	928.135	347.539	1.275.674			178.620	84.584	25.011	109.595
2009	922.244	512.780	1.435.024			165.890	88.825	29.453	118.278
2010	759.316	458.620	1.217.936			368.636	155.534	49.697	205.231
2011	860.206	538.149	1.398.355			660.623	261.964	101.708	363.672

İŞKUR'da kadın farkındalığını arttırmak kadar, "Kadınlarda İŞKUR farkındalığını arttırmak" da İŞKUR'un faaliyet ve hizmetlerinin kadınlara sağladığı faydaları arttıracaktır. Şu unutulmamalıdır ki, kadın işgücünün piyasaya etkin bir şekilde katılımına aracılık imkânlarını sağlayamayan bir İŞKUR'un başarısı, tam bir başarı olmayacaktır.

2011 yılı içerisinde İŞKUR'a başvuranların eğitim durumlarına bakıldığında kadınların önlisans (% 51) ve yüksek lisans (% 53) kategorilerinde erkeklerden daha çok başvuruda bulunduğu görülmektedir. Lise altı (% 37), lisans (% 45) ve doktora (% 40) düzeylerinde erkek başvurusu daha fazladır. Başvuran her 100 kadından 31'inin belirtilen herhangi bir mesleği yoktur. Başvuran kadınların % 58'i 29 yaş ve altı iken 15-24 yaş oranı % 39'dur.

Kuruma işverenlerden intikal eden işçi istemlerini kapsayan açık işler incelendiğinde 2000-2006 yılları arasında açık işlerin, Türkiye geneli verilerine paralel olarak daha çok erkek işgücü talebine yönelik olduğu görülmektedir. 2000 yılında % 22 olan açık işler içerisindeki kadın oranı 2006 yılına kadar büyük azalış göstermiştir. 2006 yılında toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı bulunduğu gerekçesiyle açık işlerde cinsiyet belirtilmemesi kararı alınmıştır. Kadınlara dönük işgücü talebi , karşılanan açık işler yani işe yerleştirmeler içerisindeki kadın oranları üzerinden değerlendirilebilir.

İş arayanların Kurumca işe yerleştirilmesi olarak tanımlanan "işe yerleştirme" göstergeleri incelendiğinde 2000-2011 yılları arasında işe yerleştirilenlerin, Türkiye geneli verilerine paralel olarak daha çok erkekler olduğu görülmektedir. 2000 yılında % 22,9 olan işe yerleştirilenler içerisindeki kadın oranı 2003 yılına kadar azalış göstermişse de 2004 yılından itibaren düzenli bir artış sergilemiştir. Son üç yıldır kurumca işe yerleştirilen her 100 kişiden en az 25'i kadın olup 2011 yılında bu sayı 28'e çıkmıştır. 2011 yılında önceki yıla göre toplam işe yerleştirmeler % 68,4 oranında artarken kadın başvurusu % 104,7 oranında artmıştır. Kurum İl Müdürlüklerince işyerine gönderilmesine karar verilen iş arayanların, işverenle görüşme yapmak üzere işyerinde bulunması olarak tanımlanan işe takdimler içerisinde kadın oranı 2011 yılı için % 25'tir.

İşe yerleştirilen her 100 kadının 62'si meslek sahibi iken bu sayı erkeklerde 55'tir. İşe yerleşen kadınların % 58'i 29 yaş ve altı iken 15-24 yaş oranı % 34'tür. Eğitim durumlarına göre işe yerleştirmelerde lisans düzeyinde işe yerleşenlerin % 40, yüksek lisans düzeyinde işe yerleşenlerin % 43'ü kadındır. Lise altı düzeyde işe yerleşenlerin % 27'si, ön lisans düzeyinde işe yerleşenleri ise % 36'sı kadındır. İşe yerleşen her 100 kadından 25'i işgücü yetiştirme kurslarından işe yerleşmiştir. Ayrıca 5.707 engelli kadın (% 15) işe yerleştirilmiştir.

Kurumsal faaliyetler içerisinde kadın göstergelerinin özetle açıklandığı bu kısa yazıda da görüldüğü gibi İŞKUR'un kadınlara sunduğu birçok hizmet bulunmaktadır. İŞKUR'da kadın farkındalığını arttırmak kadar, "Kadınlarda İŞKUR farkındalığını arttırmak" da bu faaliyetler içerisinde kadınların faydasını arttıracaktır. Şu unutulmamalıdır ki, kadın işgücünün piyasaya etkin bir şekilde katılımına aracılık imkanlarını sağlayamayan bir İŞKUR başarısı, tam bir başarı olmayacaktır.

ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERDE KADIN HAKLARI

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler, kadınlara yönelik ayrımcılıkların ortadan kaldırılması, kadınların insan haklarına tam olarak sahip olmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesinin önündeki engelleri aşmada bir referans olacaktır.

Özlem BOZKURT GEVREK*

* *Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürü*

20. yüzyılda iki dünya savaşı yaşamış ve savaşların yıkıcı etkilerini çarpıcı şekilde hissetmiş olan dünya ülkeleri, bu etkileri ortadan kaldırmanın ve dünyada barışı tesis etmenin yolunu ortak sorunlara karşı ortak değerler oluşturmakta bulmuş ve bu ortak değerleri oluşturma platformu olarak uluslararası örgütler ön plana çıkmaya başlamıştır. İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi, uluslararası örgütlerin faaliyetleri arasında önemli bir yer tutmuş; bu faaliyetlerin bir çıktısı niteliğinde olan uluslararası sözleşmeler ile insan hakları alanında ülkelerin yerel, kültürel, dini vs. yaklaşımları sonucu ortaya çıkmış tutumlar yerine, evrensel ilke ve yaklaşımlar geliştirilmeye çalışılmıştır.

Kadın hakları konusunda kabul edilen uluslararası sözleşmeler, bu çalışmaların önemli bir bölümünü teşkil etmektedir. Bu makalede, kadın haklarının geliştirilmesi bağlamında uluslararası örgütler tarafından kabul edilen ve Türkiye'nin taraf olduğu "Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)" ve "Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi" değerlendirilmektedir.

Birleşmiş Milletler Sözleşmesi: CEDAW

Kadın erkek eşitliği, kuruluşundan itibaren BM'nin temel ilkelerinden birini oluşturmuştur. BM Şartı'nın "Giriş" bölümünde, erkeklerle kadınların temel haklar bakımından eşitliğine vurgu yapılmakta; 1. maddesinde, cinsiyet ayrımı gözetmeksizin tüm insanların insan haklarına ve temel özgürlüklerine saygı gösterilmesi konusunda uluslararası işbirliği yapılması BM'nin amaçları arasında gösterilmektedir. Bu temel üzerine oluşturulan BM'nin insan hakları konusunda kabul ettiği sözleşmelerde kadınların insan haklarına da yer verilmiş olmasına karşın, kadın hakları savunucuları söz konusu düzenlemelerin kadının insan haklarının tam olarak hayat geçmesi açısından yetersiz kaldığı görüşünü savunmuşlardır.

1946 yılında kurulan BM Kadının Statüsü Komisyonu, bu yetersizliği ortadan kaldırmak amacıyla kuruluşundan itibaren etkin bir şekilde çalışmış ve 1946-1962 yılları arasında Kadının Statüsü Komisyonu'nun çalışmalarının da etkisiyle sırasıyla "Kadınların Siyasi Hakları Sözleşmesi", "Evli Kadınların Vatandaşlığı Sözleşmesi", "Evlilikte Rıza ve Asgari Evlilik Yaşı Sözleşmesi" BM tarafından kabul edilmiştir[1]. 1960'lı yılların ortasından itibaren yürütülen çalışmalar ise, kadınlara yönelik ayrımcılığı daha geniş bir çerçevede ele alan ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan bir sözleşme metni üzerinde yoğunlaştırılmış ve CEDAW'a (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi) giden süreç başlatılmıştır[2].

CEDAW Sözleşmesi, BM Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilmiş, 1980 yılın-

da ülkelerin imzasına açılmış ve 20 ülkenin onayını takiben 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Günümüzde 187 ülkenin[3] taraf olduğu ve bu yönüyle uluslararası insan hakları sözleşmeleri arasında en çok taraf olunan sözleşmelerden biri olma özelliği taşıyan CEDAW Sözleşmesi, içeriği itibariyle çok yönlü ve geniş kapsamlı bir metindir.

CEDAW Sözleşmesinin temel amacı, toplumsal yaşamın her alanında kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla, kalıplaşmış kadın-erkek rollerine dayalı önyargıların yanı sıra geleneksel ve benzeri ayrımcılık içeren tüm uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamaktır. Sözleşme, kadınlara yönelik ayrımcılığın tanımını açık bir şekilde yapmakta, taraf devletlere yasal düzenlemeler ve eşitliğin fiilen sağlanmasını kolaylaştıran geçici özel önlemler de dâhil, kadınlara karşı ayrımcılığın tüm uygun yollardan yararlanarak gecikmeksizin ortadan kaldırılması görevini vermektedir.

CEDAW, kadın hakları çerçevesinde ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin standartlar getiren tek uluslararası bağlayıcı belgedir. Kadınlara karşı ayrımcılıkta evrensel bir başvuru kaynağı oluşturmakta ve böylece toplumlarda cinsiyet eştiliği kavramının yerleştirilmesini sağlamaktadır[4].

Türkiye, CEDAW Sözleşmesi'ne 1986 yılında taraf olmuştur. Türk Medeni Kanunu'nun evlilik ve aile ilişkilerini düzenleyen kimi hükümlerinin Sözleşme ile çelişmesi nedeniyle başlangıçta bazı çekincelerle CEDAW'a taraf olan Türkiye, zaman içinde ilgili kanunlarda yapılan değişiklikler neticesinde bu çekinceleri geri çekmiştir. Şu anda, Türkiye'nin Sözleşmenin esas maddelerine ilişkin çekincesi bulunmamakla birlikte, taraf devletlere verilen hak çerçevesinde Uluslararası Adalet Divanı'nın yargı yetkisine ilişkin 29. maddeye ilişkin beyanımız varlığını korumaktadır[5].

CEDAW'a ek İhtiyari Protokol, 1999 yılında ülkelerin imzasına açılmıştır. Türkiye, İhtiyari Protokolü 8 Eylül 2000 tarihinde imzalamış ve Protokol 29 Ocak 2003 tarihi itibariyle yürürlüğe girmiştir. İhtiyari Protokolü onaylayan ülkeler, Sözleşmenin uygulanmasını denetlemekle yükümlü CEDAW Komitesine Sözleşmenin tanıdığı hakların ihlali konusunda bireylerce veya gruplarca veya onların rızası ile onlar adına yapılan şikâyetleri kabul etme ve inceleme yetkisini tanımışlardır. CEDAW Komitesi inceleme sonucunda ihlal ile suçlanan ülkeyi, gerekli önlemleri almaya ve şikâyette bulunan birey veya grupların haklarına zarar vermekten imtina etmeye çağırabilmektedir. Protokol CEDAW kapsamındaki hakların ihlali halinde bildirim usulünü; ağır veya sistematik ihlal hallerinde ise Komite tarafından soruşturma başlatılması usulünü öngörmektedir[6] İhtiyari Protokol ile getirilen Komite'ye başvuru hakkı, Sözleşme'nin kapsamını genişleten önemli bir düzenlemedir.

CEDAW Komitesi ve Raporlar

CEDAW Sözleşmesi'nin uygulanmasına yönelik izleme-değerlendirme mekanizması CEDAW Komitesi'dir. Sözleşme'nin 17. maddesi uyarınca 1982 yılında oluşturulmuş olan CEDAW Komitesi, hukuktan ekonomiye, kamu yönetiminden sivil topluma çeşitli alanlarda, toplumsal cinsiyet ve kadının insan hakları konularındaki çalışmaları ile tanınan 23 uzmandan oluşmaktadır[7]. Komite, izleme ve değerlendirme çalışmalarını temelde Sözleşme'nin 18. maddesi uyarınca taraf devletlerin her dört yılda bir Komite'ye sundukları periyodik raporların incelenmesi yoluyla gerçekleştirir. Taraf devletler, resmi devlet raporlarını Komite'ye sunarlar. Komite, rapora ilişkin yazılı bilgi talebinde bulunabilir ve ilgili devlet ile yüzyüze görüşme gerçekleştirerek devletin raporunu savunmasını sağlar. Bu görüşme sonrasında, Komite'nin taraf devlete tavsiyeleri niteliğindeki "Nihai Yorumlar"ı açıklanır. Nihai Yorumlarda, taraf devletin Sözleşme hükümlerine ilişkin ilerleme kaydettiği alanların yanı sıra, henüz yeterli ilerleme kaydedilmemiş konular da belirtilmekte, Komite'nin eleştirileri ve endişelerine yer verilmekte; tavsiyeler de yer almaktadır. Nihai Yorumların, bir sonraki gözden geçirme dönemine kadar ilgili devletin kadın erkek eştiliği politikalarında yapması gereken düzenlemeleri içeren bir başvuru belgesi niteliğinde olduğu söylenebilir.

Raporlama sürecine ilişkin önemli bir özellik, CEDAW Komitesi'nin resmi raporun hazırlanma süreçlerine sivil toplum kuruluşlarının katılımını önemsemesidir. Sivil toplumla işbirliği konusu, raporun Komite önünde savunulması sırasında Komite üyeleri tarafından taraf devlete soru olarak yöneltilmekte; ayrıca Komite Nihai Yorumlarında sivil toplumun katılımına ilişkin yorumunu da mutlaka belirtmektedir.

Ayrıca, CEDAW sözleşmesi söz konusu olduğunda, sivil toplum kuruluşlarının izleme ve değelendirme aşamalarında

daha önemli bir rolü bulunmaktadır. Resmi devlet raporunun yanı sıra, ilgili ülkenin kadın konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarınca hazırlanan ve Komiteye sunulan "Gölge Raporlar" da resmi raporun değerlendirilmesi sürecinde Komite'nin başvurduğu kaynaklar arasında yer almaktadır. 1997 yılından bu yana CEDAW Komitesi, ulusal sivil toplum kuruluşlarınca hazırlanan Gölge Raporları değerlendirmektedir. Sivil toplumun sürece katılımı, Hükümetler tarafından sunulan raporların ülke içindeki gerçeği tam anlamıyla yansıtıp yansıtmadığının açıklığa kavuşmasını kolaylaştırmakta; ayrıca sivil toplumun hükümetler üzerindeki baskı gücünü pekiştirmektedir.

Günümüzde demokratik toplumların vazgeçilmez aktörlerinden olan sivil toplum kuruluşlarının bu mekanizmalarda yer alması, Türkiye'deki durumun daha açık ve şeffaf biçimde ortaya koyulmasına katkıda bulunmakta; CEDAW Sözleşmesi'nin ülke içindeki etkinliğini artırmakta; sivil toplum kuruluşlarının hem resmi rapor hazırlıklarına katılması, hem de kendi Gölge Raporlarını hazırlamaları kamu sivil toplum diyaloğunun önemli bir örneğini teşkil etmektedir.

Türkiye, CEDAW'a taraf olmasından bu yana resmi raporlarını Komite'ye sunmaktadır. Türkiye'nin sunduğu son rapor, 2010 yılında Komite önünde savunulmuş olan 6. CEDAW Ülke Raporu'dur. 2014 yılında Türkiye'nin 7. Ülke Raporunu sunması beklenmektedir.

Kadına Yönelik Şiddete Karşı Avrupa Konseyi Sözleşmesi

1949 yılında kurulan ve Türkiye'nin 1950 yılından bu yana üye olduğu Avrupa Konseyi, insan hakları, hukuki işbirliği, medya, eğitim, kültür, spor, gençlik, sağlık, yerel yönetimler, bölgesel planlama, çevre, aile işleri, sosyal güvenlik sorunları gibi geniş bir yelpazede faaliyetlerini sürdürmektedir.

Avrupa Konseyi, temel amaçlarından biri olan demokrasinin yerleştirilmesi ve geliştirilmesi için kadın haklarının ve Avrupa'da yaşayan kadınların statülerinin yükseltilmesinin temel gerekliliklerden biri olduğunu göz önüne alarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin çalışmalarını aktif bir biçimde yürütmekte, bu alanda Avrupa'da uygulanacak kararlar almakta, üye ülkelere tavsiyelerde bulunmaktadır.

Avrupa Konseyi'nin çeşitli organlarınca kabul edilmiş, kadına yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin üye ülkeler tarafından alınması gereken önlemleri içeren pek çok belge bulunmaktadır[8]. Bu belgelerden en önemlisi, kadına yönelik şiddetle mücadeleye ilişkin küresel stratejiler içeren ilk uluslararası yasal belge olması ve bunun yanı sıra izleme ve değerlendirmesinin yapılması nedeniyle Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin "Kadınların Şiddetten Korunması" konulu (2002) 5 sayılı Tavsiye Kararıdır.

Ancak, Tavsiye Kararı niteliğindeki belgelerin bağlayıcılık düzeyinin yeterince güçlü olmaması nedeniyle ve Avrupa Konseyi'nin konuya verdiği önemin bir göstergesi olarak Avrupa'nın kadına yönelik şiddetle ilgili bağlayıcı ilk sözleşmesini hazırlamak amacıyla 2009 yılından bu yana sürdürülen çalışmalar sonuçlanmış ve Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 7 Nisan 2011 tarihinde "Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi"ni kabul etmiştir.

Sözleşme kadına yönelik şiddet alanında yasal çerçeve oluşturan ve uluslararası bağlayıcılığa sahip ilk düzenleme olması açısından önemlidir. Sözleşme önleme, koruma, kovuşturma, izleme ve gerekli politikaların geliştirilmesi konularında düzenlemeler getirmektedir.

Türkiye, 10-11 Mayıs 2011 tarihinde İstanbul'da gerçekleştirilen 121. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Toplantısında üye ülkelerin imzasına açılan sözleşmeyi imzalamıştır. Sözleşmenin onaylanmasının uygun bulunduğuna dair Kanun, 29 Kasım 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanmış; böylece, Türkiye, Avrupa Konseyi'nin ilgili sözleşmesine taraf olan ilk ülke olmuştur. Sözleşme, onay yeter sayısına ulaştığında yürürlüğe girecektir.

Sonuç ve Genel Değerlendirme

Türkiye, kadınlara yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınlara yönelik şiddetle mücadeleye yönelik uluslararası sözleşmelere taraf olarak herşeyden önce, ülke içinde verilen taahhütlere ve koyulan hedeflere uluslararası bir zemin kazandırmış olmaktadır. Bu Sözleşmelerin sahip olduğu izleme-değerlendirme mekanizmaları, hem Hükümetlerin verdikleri taahhütlere bağlılıklarının sorgulanması için bir platform oluşturmakta, hem de ülkeye uluslararası örgütler nezdinde prestij kazandırmaktadır.

İç hukuk bağlamında değerlendirildiğinde uluslararası sözleşmelerin Anayasa'nın 90. maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklik sonrasında farklı bir boyut kazandığını söyleyebiliriz. 2004 yılında Anayasa'da yapılan değişiklikle, usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla ulusal kanunların aynı konudaki farklı hükümler içermesi durumunda çıkabilecek ihtilaflarda milletlerarası anlaşma hükümlerinin esas alınması düzenlemesine gidilmiştir. Bu durumda, CEDAW Sözleşmesi hükümleri ve yeni taraf olduğumuz Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin hükümlerinin iç hukukla çelişmesi halinde, bu Sözleşmelerin hükümleri esas alınacaktır.

Sonuç olarak, uluslararası örgütler bakımından düşünüldüğünde, CEDAW ve Avrupa Konseyi'nin şiddet sözleşmesi gibi uluslararası Sözleşmeler, taraf olan devletler bakımından kadının insan haklarının geliştirilmesi, kadınlara yönelik ayrımcılıkların ortadan kaldırılması konularında ortak hükümler oluşturmakta; dolayısıyla uluslararası örgütlerin ortak sorunlara ortak çözüm bulma misyonuna başarıyla katkıda bulunmaktadırlar. Taraf devletler bakımından düşünüldüğünde, iç hukukta Sözleşme hükümleri bağlamında gerekli değişikliklerin yapılması ile bu sözleşmelerin etkinliği artırılmaktadır. Türkiye bağlamında değerlendirildiğinde ise, Türkiye'nin taraf olduğu bu iki uluslararası Sözleşme, kadınlara yönelik ayrımcılıkların ortadan kaldırılması, kadınların insan haklarına tam olarak sahip olmaları ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin gerçekleştirilmesi yolunda önüne çıkacak engelleri aşmada her zaman bir referans olacak; bugün ve gelecekte bu konuda kararlılığa sahip Hükümetlerin elini güçlendirecek mekanizmaları oluşturacaktır.

Kaynakça

[1] Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM), "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve İhtiyari Protokol" Ankara, 2001

[2] KSGM, 2001.

[3] www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

[4] BELEK ERŞEN, Umut. Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması. Ankara: 2006. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

[5] www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/

[6] www.ksgm.gov.tr

[7] İLKKARACAN AJAS, İpek. Birleşmiş Milletler CEDAW Sürecinde Sivil Toplum Örgütleri ile Savunuculuk ve Lobicilik. İstanbul: 2008

[8] http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/equality/03themes/violence-against-women/index_en.asp

ILO VE KADIN İSTİHDAMI: İNSANA YAKIŞIR İŞ PERSPEKTİFİNDEN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve istihdam yoluyla kadınların güçlendirilmesi konusu ILO'nun en temel politika alanlarından birini oluşturmaktadır. ILO, gerek sözleşmeleri ve tavsiye kararları gerekse yürüttüğü projeler ile küresel ve yerel ölçekte kadın istihdamının artırılması ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yoğun çaba sarfetmektedir.

Ümit EFENDİOĞLU*

* *ILO Türkiye Ofisi Direktörü*

Küresel krizin olumsuz etkilerinin gölgesinde geçirdiğimiz son yıllar ILO'nun insana yakışır iş gündeminin sosyal adalet ve sürdürülebilir kalkınma için önemini bir kez daha ortaya koymuştur. Bu bağlamda, üzerinde titizlikle durulması gereken konulardan bir tanesi de kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliğidir. Türkiye'de olduğu gibi, dünya ölçeğinde de 15 yaşın üstünde çalışabilir kadın ve erkek nüfusu yaklaşık aynı düzeydedir. Ancak, ILO'nun 2010 yılı İşgücü Piyasasında Kadın raporunun verilerine göre, kadınlarla erkekler arasındaki işgücüne katılım oranları arasında kadınların aleyhine hâlâ 26 puanlık bir fark bulunmaktadır[1]. Küresel ölçekte kadınların işgücüne katılım oranı % 51'ler civarındayken, istihdam oranı da yaklaşık % 48'dir[2]. Kadınların istihdam oranının % 52 olduğu İspanya, % 59 olduğu Fransa, % 66 olduğu Almanya ve % 71 olduğu Danimarka gibi ülkelere baktığımızda, kadın istihdamı konusunda pek çok Avrupa ülkesinin dünya ortalamasının ilerisinde olduğu görülecektir[3].

Dünyanın en büyük 16. ekonomisi olmasına ve kriz sonrasında rekor ekonomik büyüme oranlarına karşın, ne yazık ki insani kalkınma ve toplumsal cinsiyet eşitliği endekslerinde Türkiye en alt sıralarda yer almaktadır[4]. Ekonomik kriz sürecinde, erkeklerin işlerini kaybetmesi nedeniyle düşen aile gelirini artırmak kadınlara düşmüş ve daha çok sayıda kadın işgücü piyasasına girmiştir. Bu da kadın istihdamı oranlarında da kısmi de olsa bir ilerlemeyi beraberinde getirmiştir. Kriz sonrası dönemde kadın istihdamında gözlemlenen artan oranlar kayda değer olmakla birlikte, TÜİK'in 2011 yılı verileri de göstermektedir ki ülkemizde hâlâ her dört kadından sadece biri istihdam edilmektedir. Yani nüfusumuzun yarısını oluşturan ve gerek ekonomik gerekse de sosyal kalkınma için çok büyük kaynak olan kadınlarımız hâlâ evlerinin kapalı kapıları ardında kalmaktadır.

Kadın istihdamının değerlendirilmesinde dikkate alınması gereken bir diğer önemli nokta kadınların ağırlıklı olarak kayıtdışı sektörde, çalışma koşullarının kötü olduğu, düşük ücretli ve güvencesiz işlerde çalışıyor olmalarıdır. Ülkemizde istihdam edilen kadınların yarısından fazlası (% 57,8) eşlerinden dolayı sağlık sigortasına sahip olmaları sebebiyle kayıtsız ve sosyal güvencesiz çalışmaktadır. ILO'nun insana yakışır iş çerçevesi dikkate alındığında[5], bu rakam bize Türkiye'de çok sayıda kadının güvencesiz işlerde çalıştığını göstermektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eksenli Politikalar

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve istihdam yoluyla kadınların güçlendirilmesi konusu ILO'nun en temel politika alanlarından birini oluşturmaktadır. ILO, gerek sözleşmeleri ve tavsiye kararları gerekse yürüttüğü projeler ile küresel ve yerel ölçekte kadın istihdamının artırılması ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için yoğun çaba sarfetmektedir. Bu anlamıyla toplumsal cinsiyet eşitliği sadece projeler ile hayata geçirilmemiş; aynı zamanda ILO'nun politika geliştirme süreçlerine de ana-akımlaştırılmıştır. ILO'nun insana yakışır iş çerçevesini dikkate alan, kadınlara kaliteli iş olanakları sunan ve aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını toplumda yaygınlaştıran politikaların istikrarlı olarak sürüdürülmesi konusunda ILO sözleşmeleri ve standartları önemli bir yol haritası sunmaktadır.

Türkiye, ILO'nun kadın-erkek eşitliğini sağlayan ve kadın istihdamını teşvik eden 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi'ni, 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'ni, 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi'ni ve 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi'ni onaylayan ülkeler arasındadır. Ancak Türkiye, annelik iznini güvence altına alan ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli kazanımlardan biri olarak görülen 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni, iş ve aile yaşamını uyumlaştırma çabalarında fırsat eşitliğini sağlayan 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi'ni ve kadınların yoğun olarak yer aldığı ev eksenli çalışanların haklarını güvence altına alan 177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi'ni henüz onaylamamıştır. Bu sözleşmelere ek olarak, 2011 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda ev hizmetlerinde çalışanların haklarını güvence altına alan 189 sayılı Ev İşçileri İçin İnsana Yakışır İş Sözleşmesi ve 201 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir[6]. 189 sayılı sözleşme, ev işçilerine sunduğu güvenceler ve çalışma yaşamının görünmez emeği olan ev işçilerini görünür hale getirmesi nedeniyle çok önemli bir yere sahiptir. Türkiye'nin de en kısa sürede henüz imzalamadığı bu sözleşmeleri onaylayarak kadın çalışanların haklarının güvence altına alınması ve sözleşmelerin sunduğu olanakları hayata geçirerek kadın istihdamının artırılması için önemli adımlar atacağını umuyoruz.

İŞKUR ve Kadın İstihdamı

ILO'nun kadın istihdamı ve toplumsal cinsiyet eşitliği alanında izlediği politikalar ILO Türkiye Ofisi tarafından yürütülen projeler ile Türkiye'de de hayata geçirilmektedir. Kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla İŞKUR işbirliği ile yürütülmüş olan Türkiye'de Kadınlar için İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları pilot projesi ile Türkiye'de ilk kez İŞKUR'un düzenlediği mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara kadının insan hakları eğitimi verilmiştir. Toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının entegre edildiği mesleki eğitimlerin sonucunda elde edilen başarı gerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı bünyesinde gerekse de Başbakanlık Genelgesi ile başlatılan sürece rehberlik etmiş ve uygulamada gerekli adımların atılması konusunda model oluşturmuştur. Bu nedenledir ki, geçtiğimiz haftalarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile İŞKUR tarafından düzenlenecek mesleki eğitim programlarına kadının insan hakları ve çalışma hakları konusunda eğitim modüllerinin eklenmesine karar verilmiş olması önemli ve sevindirici bir adımdır. Benzer şekilde, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile imzaladığı protokol ile tekstil ve konfeksiyon sektörü başta olmak üzere özellikle kadınların yoğun çalıştığı sektörlerde ve organize sanayi bölgelerinde çalışan kadınlar için kreş ve çocuk bakım hizmetlerinin verilmesi konusunda işbirliği yapılmasına karar verilmiştir[7]. Çocuk ve yaşlı bakımı konusunda sağlanan hizmetlerdeki yetersizlikler kadın istihdamının artırılması konusunda ciddi engellerden birini teşkil etmektedir. Bu bağlamda, bu protokolün önemli katkılar sunacağını umuyoruz.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kadın istihdamına yönelik geliştirilecek politikalara anaakımlaştırılması konusunda ILO Türkiye Ofisi olarak sunduğumuz bir diğer katkı, Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında hazırlanan ve İŞKUR tarafından uygulanacak olan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı'dır. Eylem Planı kapsamında hazırlanan politika önerilerinde, mesleki eğitim modüllerinde toplumsal cinsiyet eşitliği vurgusunun yapılması, genç kadınların işgücüne katılımını artırmak için okul öncesi eğitimin yaygınlaştırılması ve çocuk bakım hizmetlerinin sunulması gerektiği belirtilmektedir. Çalışma hayatına hazırlanan genç kadınlar için sağlanacak bu olanaklar istihdamın artırılması yönünde önemli katkılar sunacaktır.

Bu çalışmalara ek olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı çalışmalarımızın bir ayağını da halihazırda çalışmakta olan kadınlara yönelik yürüttüğümüz etkinlikler oluşturmaktadır. Bu çerçevede, Türkiye'nin Tekstil Sektöründe KOBİ'ler için Sürdürülebilir Ağlar ve İlişkiler Zinciri Oluşturulması Birleşmiş Milletler Ortak Programı kapsamında ILO olarak tekstil sektöründe çalışan kadınlara, ekonomik haklar, toplumsal cinsiyet eşitliği ve işyerinde şiddet (mobbing ve taciz) konularında eğitimler düzenlemekte ve kadının insan hakları konusunda farkındalık çalışmaları yürütmekteyiz.

ILO olarak İŞKUR ve diğer ulusal paydaşlarla gerçekleştirdiğimiz tüm bu projeler ve kadın istihdamı konusunda atılan olumlu adımlar elbette ki kadınların ekonomik anlamda güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Ancak, kadınların güçlenmesi yalnızca gelir artışı ile değerlendirilmemeli; aynı zamanda kadınların toplumsal açıdan güçlenmesine sunduğu katkılar üzerinden değerlendirilmelidir. Bu nedenle, kadınlar için yaratılacak istihdam olanakları insana yakışır iş çerçevesine uygun olduğu, kadınları toplumsal açıdan güçlendirdiği ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak bütüncül politikaları içerdiği ölçüde gerçek anlamda sosyal ve ekonomik kalkınmadan söz edebiliriz.

Kaynakça:

[1] ILO (2010) Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---trends/documents/publication/wcms_123835.pdf

[2] İbid. s.90

[3] Eurostat (2012) Employment rate by gender, age group 15-64, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tsiem010&language=en

[4] UNDP (2011) Human Development Report on Sustainability and Equity: A Better Future for All, http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2011/

[5] ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündemi için bkz. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm

[6] 189 sayılı sözleşme, 201 sayılı tavsiye kararı ve diğer sözleşmeler için bkz. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:1652576157670932::::

[7] Protokol metinleri için bkz. http://www.aile.gov.tr/tr/

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMI NEDEN DÜŞÜK? NASIL ARTIRILIR?

İNSAN ODAKLI KALKINMA PERSPEKTİFİNDEN BİR BAKIŞ

Kadın istihdamını teşvik politikalarında öncelikle göz önünde bulundurulması gereken husus, kadınların iş ve aile yaşamının uzlaştırılması gereğidir. Bu uzlaştırma kadınların üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması, toplum ve erkekler tarafından adil bir şekilde paylaşılması yoluyla olmalıdır.

Gülay TOKSÖZ*

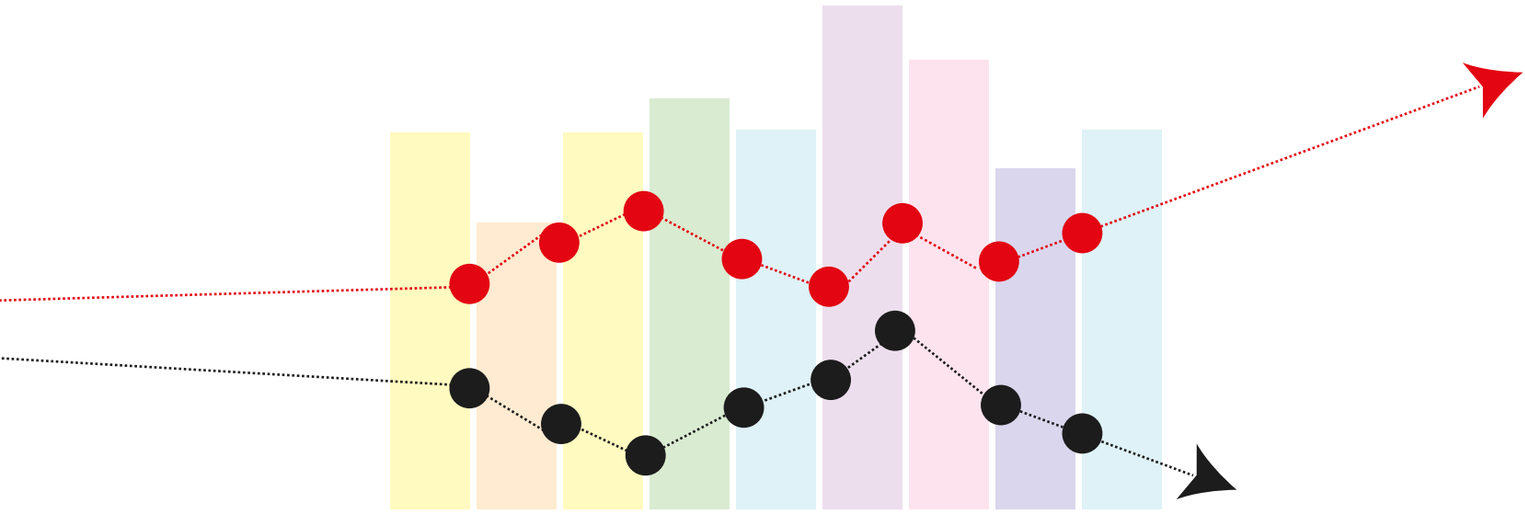
* *Prof. Dr.,*
A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi
ÇEEİ Bölümü Öğretim Üyesi

Kalkınma denilince uzun yıllar boyunca akla ilk gelen ekonomik büyüme, sanayileşme, dış ticaretin büyümesi, kişi başına milli gelir artışı olmuştur. Ancak kalkınmayı makro düzeydeki ekonomik politikalar üzerinden, sanayileşmeyle bağlantılı tanımlayan kalkınma çalışmaları büyük ölçüde başarısız kalmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik büyüme sağlansa bile insan unsuru göz ardı edildiği için yoksulluk, işsizlik, gelir dağılımı adaletsizliği gibi sorunlar çözülememiştir. Özellikle kadınların kalkınmanın getirdiği nimetlerden yararlanamadığı ve yoksulluktan, işsizlikten çok daha olumsuz etkilendiği açığa çıkmıştır.

Geleneksel kalkınma anlayışında kadınlar hane içindeki cinsiyet temelli işbölümü çerçevesinde doğuran, bakan, büyüten ve piyasaya katılmadıkları için üretici kabul edilmeyen kişilerdir. Ekonomik gelişmeyle hane refahı arttıkça kadınların durumlarının da iyileşeceği varsayılır. Ancak hane refahının artmasıyla kadınların durumlarının iyileşmesi arasında her zaman doğrudan bir ilişki yoktur. Kadın ekonomik açıdan erkeğe bağımlı olduğu sürece kaynakların paylaşımı konusunda ciddi gerilimler yaşanabilmekte, kadınlar ve kız çocukları hane gelirinden çok daha sınırlı yararlanabilmektedir. Kadınların hane içindeki yeniden üretici faaliyetleri yani çocuk, yaşlı ve hasta bakımı ile günlük ev işleri için harcadığı emeğin karşılığı yoktur. Bu emek görülmez, yapılan iş takdir edilmezken, ev içi yükümlülükler kadınların gelir getirici faaliyetlere katılımını sınırlar.

Kadınların İşgücü Piyasasındaki Konumu

Kadınlar işgücü piyasasına katıldıklarında ise bu piyasanın kuralları, kadınları yeniden üretici faaliyetleri nedeniyle dezavantajlı konuma sokacak şekilde işler. Kadınların bakım yükümlülükleri nedeniyle işgücü piyasasına kesintili veya kısmi zamanlı katılımı, kadına verilen düşük nitelikli işlerin ve ödenen düşük ücretin gerekçesi yapılır. Cinsiyete dayalı işbölümü sonucu kadınların daha düşük ücretli işleri yapması erkeklerin kadınlar üzerindeki maddi avantajını pekiştirir, kadınların evle ilgili sorumlulukları ise onların işgücü piyasasındaki aşağı konumlarını güçlendirir. Kadınlara düşük ücret, daha az hak ve daha az ilerleme fırsatları patriarkal (erkek egemen) sistemin maddi temelini korur. Kadınların işgücü piyasası içindeki zayıf konumu onların aile içindeki tabi konumlarını pekiştirir. Kadınların erkekler gibi gelir getirici çalışma biçimlerine erişim imkânından yoksun olması, kadınların iyi ücretli işlerden uzak tutulması onların şiddete dayalı ilişkilerden kaçmalarını zorlaştırır. Dolayısıyla insan odaklı bir kalkınma anlayışı içinde kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere temel insan haklarına erkeklerle eşit şekilde erişimi esastır. Bunun için özellikle çocuk, yaşlı ve hasta bakım işlerinin hane içinde ve toplum düzeyinde paylaşılmasını sağlamak üzere kamusal düzenlemeler yapılması, kamusal hizmet sunulması ve istihdamda kadınları destekleyici politikalar oluşturulması ön plana çıkar.



Bu tespitlerin ışığında ekonomik büyümenin temel eksenini oluşturan sanayileşme sürecinde kadınların istihdamdaki yerlerine baktığımızda ülkeler arasında büyük farklar olduğunu görürüz. Gelişmekte olan ülkelerde farklı sanayileşme patikaları izlenmiş, bunun kadın işgücü açısından farklı sonuçları olmuştur. Bir ülkede kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdamdaki yerleri, işgücü arz ve talebini belirleyen makro-ekonomik faktörlerin ve sosyo-kültürel yapıların karmaşık bir bileşimidir. Sosyo-kültürel faktörler yani ailede, toplumda ve devlette egemen olan patriarkal yapılar, zihniyetler ve pratikler kadınların eğitim ve istihdama erişimini engelleyerek kadın işgücü arzının sınırlı kalmasında etkili olabilir. Öte yandan, kapitalist ekonomilerde kadın işgücüne talebi artıran makro-ekonomik politikalar kadınları ücretli istihdama çekerek ve böylece hane içindeki güç yapılarının değişmesine yol açarak patriarkanın zayıflamasında etkili olabilir. Ancak, bunun söz konusu olabilmesi kadınların insani çalışma koşullarına sahip olmalarına, örgütlenme ve kolektif eylem kapasitelerine bağlıdır.

Sanayileşme, Kalkınma Politikaları ve Kadın İstihdamı

Sanayileşmeye odaklanan kalkınma stratejilerinin ilk döneminde ithal ikameci sanayileşme süreci, ikinci döneminde ihracata yönelik sanayileşme süreci yaşanmıştır. İthal ikameci sanayileşme döneminde dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın işgücüne genel olarak ihtiyaç duyulmamış, 20. yüzyılın son çeyreğinde, gelişmekte olan ülkelerde özellikle Güneydoğu Asya ülkelerinde ihraç yönelimli sanayileşme ve büyüme stratejilerine geçişle birlikte kadın işgücüne olan talep artmıştır. Uluslararası piyasalarda rekabet edebilmek için maliyetleri aşağı çekmek durumunda olan firmalar açısından, emek yoğun malların üretiminde kadınlar ucuz işgücü kaynağı olarak elzemdir.

Türkiye'de Sektörel Bazda Kadın İstihdamı

Tarihsel bir perspektiften bakacak olursak, Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan 1980'lere kadar olan dönemde ithal ikameci bir sanayileşme politikası izlemiş, imalat sanayiinde kadın istihdamının payı düşük kalmıştır. Türkiye'nin ihracat yönelimli sanayileşme modeline geçişi dünyanın başka gelişmekte olan ülkelerine göre oldukça geç bir dönemde, 1980'lerdedir. Ancak söz konusu ülkelerin tersine genelde imalat sanayi istihdamı, özelde ise bu istihdam içinde kadınların payı çok sınırlı düzeyde artmıştır. Tarımsal üretimin ve istihdamın gerilemesi sonucu hem erkek hem kadın işgücü açığa çıkmış, ancak tarım dışı istihdamdaki büyüme özellikle kadınlar açısından bu gerilemeyi karşılayacak boyutlarda bir işgücü talebi yaratmamıştır. Bunun temel nedeni, 1980 sonrası uygulanan yapısal uyum programlarının ve ihracata dayalı sanayileşme modelinin ücretlerdeki gerilemeye rağmen yeni yatırımlar aracılığıyla istihdam artışı yaratma potansiyelinin zayıf kalmasıdır. Yatırımların düşüklüğüne neden olan çeşitli makro-ekonomik faktörler arasında iç talebin düşüklüğü, iç tasarrufların düşüklüğü, doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının azlığı, finans sektörünün karlılığı nedeniyle finansal yatırımların üretim yatırımlarına tercih edilmesi, kamu kesiminin sınaî yatırımlarından çekilmesi vb. sayılabilir.

Bütün bunların sonucunda kadınların imalat sanayi istihdamında 1950'lerde % 15 olan payı yaklaşık 60 yıl sonrasında çok fazla değişmemiş, ancak % 22'ye çıkmıştır. Günümüzde sanayi işçisi kadınların üçte ikisi tekstil, giyim eşyası ve gıda-içecek işkollarında istihdamdadır. Sanayide istikrarlı bir cinsiyete dayalı sektörel ve mesleki ayrışma vardır, kadınlar söz konusu işkollarına adeta hapsedilmiş durumdadır. Türkiye, uluslararası pazarlara başta tekstil-giyim eşyası ürünleri olmak üzere temel tüketim mallarıyla girmiştir. Özellikle giyim eşyası işkolunda, uluslararası piyasalarda rekabet gücü esas olarak kadın işgücünün düşük ücretlerle ve çoğu zaman kayıtdışı istihdamı üzerinden sağlanan esneklikle yakalanmaktadır. Ancak bütün bu esnekliğe rağmen, düşük teknolojiye dayalı giyim, deri eşya ve kısmen tekstil gibi sektörlerde Çin ve Hindistan gibi ucuz emek gücüne sahip ülkelerle rekabet güçleştikçe, bu sektörlerin toplam katma değer ve ihracat içindeki payı gerilemekte, bu durum üretim ve istihdamı olumsuz etkilemektedir. Kuşkusuz bunun ücretli kadın işgücü açısından da sonucu, işsizlik ve daha fazla kayıtdışılıktır.

Bu noktada, işgücü piyasasındaki toplumsal cinsiyete dayalı yapılanmanın, patriarkal zihniyetlerin ve üretim örgütlenmelerinin de kadın işgücüne talebi belirleyen bir unsur olduğunun altını çizmek gerekir. Hangi sektörlerin, hangi işlerin kadınlara uygun olduğuna dair patriarkal zihniyet yapısı, işverenlerin işe alım tutumlarını belirlemekte ve kadınlar açısından istihdam fırsatlarını sınırlamaktadır. Söz konusu patriarkal zihniyet yapısı kadınların da ne tür işler için işgücü arz

edecekleri noktasında kişisel tercihlerini etkilemektedir. Anadolu kentlerinde sanayi bölgelerinde esas olarak erkeklerin çalıştığı işletmelerin bulunması, buraların adeta erkeklere özgü alanlar olarak algılanması sanayi bölgelerinin kadınlar için 'uygun' çalışma ortamları olarak görülmemesine neden olmaktadır. İşveren tercihlerinin erkek işgücünden yana olmasının sadece cinsiyetçi zihniyet ve tutumlara dayanmadığı, geniş bir erkek işgücü arzının da bunda etkili olduğu belirtilmelidir. Her koşul altında ve her tür işte çalışmaya hazır genç bir erkek işgücü arzı nedeniyle de kadın işgücüne talep düşük kalmaktadır. İşverenler kadınların yeniden üretim faaliyetlerinin getirdiği başta hamilelik, doğum izni, çocuk bakımı gibi durumlarla ilgili maliyetleri üstlenmek istememektedir. Ayrıca uzun çalışma saatleri, vardiyalı çalışma gibi koşullar kadınların yeniden üretim sorumluluklarıyla bağdaşmadığı ölçüde kadın istihdam etmekten kaçınılmaktadır.

İşsizlikle mücadele açısından Türkiye'nin izlediği sanayileşme politikalarında toplumsal cinsiyete duyarlı köklü değişikliklere ihtiyaç vardır. Sanayinin ihtiyaç duyduğu ara ve yatırım mallarının ülke içinde üretimini destekleyecek yatırım teşvik politikaları gereklidir. Ancak işgücü piyasaları toplumsal cinsiyet temelinde şekillendiği için hükümet politikalarının sonuçları toplumsal cinsiyet açısından tarafsız değildir, başka bir deyişle bu politikalar kadınları ve erkekleri aynı şekilde etkilememektedir.

Teşviklerde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Bütün bu gelişmeler bize kadınların işgücü ve istihdama katılımının izlenen makroekonomik politikalar ve sanayileşme stratejileriyle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. İstihdam yaratmayan büyüme modelleri insanı merkezine alan bir kalkınma sağlamamakta, işsizlik artışına ve patriarkal yapıları muhafaza ederek esas olarak kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasına yol açmaktadır. İşsizlikle mücadele açısından Türkiye'nin izlediği sanayileşme politikalarında toplumsal cinsiyete duyarlı köklü değişikliklere ihtiyaç vardır. Sanayinin ihtiyaç duyduğu ara ve yatırım mallarının ülke içinde üretimini destekleyecek yatırım teşvik politikaları gereklidir. Ancak işgücü piyasaları toplumsal cinsiyet temelinde şekillendiği için hükümet politikalarının sonuçlarının toplumsal cinsiyet açısından tarafsız olması, yani kadınları ve erkekleri aynı şekilde etkilemesi söz konusu değildir. Dayanıklı tüketim mallarının örneğin otomotiv sektörünün desteklenmesine yönelik politikalar, sektör mevcut haliyle erkek ağırlıklı bir istihdam yapısına sahip olduğundan erkek istihdamının artması anlamına gelecektir. Kadınların geleneksel kadın işkolları dışındaki sektörlerde istihdamı için özel önlemler alınması gerekmektedir. Örneğin elektronik sanayi, tıbbi alet, hassas ve optik aletler imalatı, ilaç üretimi, biyoteknoloji gibi teşvik kapsamı içinde bulunan alanlarda işe alım politikalarının genç kadınların mesleki eğitim görerek vasıflı işgücü olarak çalışmasını sağlamaya yönelik olması, onlara öncelik vermesi gerekir. Kuşkusuz bu tarz istihdam, çalışanların haklarının yasal mevzuat kapsamında korunduğu ve örgütlenme önündeki engellerin kaldırıldığı bir işgücü piyasası çerçevesinde gerçekleşmelidir.

Kadın istihdamını teşvik politikalarında öncelikle göz önünde bulundurulması gereken husus, kadınların üretici ve yeniden üretici faaliyetlerinin, yani iş ve aile yaşamının uzlaştırılması gereğidir. Bu uzlaştırma kadınların üzerindeki bakım yükümlülüklerinin azaltılması, toplum ve erkekler tarafından adil bir şekilde paylaşılması yoluyla olmalıdır. Eğer bu uzlaştırma kadınların hane içindeki karşılıksız emeklerini sürdürerek işgücüne katılmalarını öngören girişimcilik ve esnek çalışma biçimleri gibi politikalar aracılığıyla gerçekleştirilmeye çalışılırsa, işgücü piyasasında kadın-erkek eşitliği sağlanamaz. Ulusal İstihdam Strateji Belgesinde kadınların ve gençlerin istihdam fırsatlarını artırmak için esnek işgücü piyasaları vazedilmekte, güvenceli esneklik kapsamında kısmi süreli çalışmanın, belirli süreli çalışmanın, geçici istihdam büroları aracılığıyla geçici süreli çalışmanın vb. yaygınlaştırılması önerilmektedir. Halen kayıtdışı olarak sürdürülen bazı çalışma biçimlerini yasal hale getirmek, kayıt altına almak ve yaygınlaştırmak hedeflenmektedir.

Birçok ILO çalışması, kadınlar için ev ve aile sorumluluklarını daha iyi bağdaştırmalarına imkân vereceği öne sürülen kısmi zamanlı çalışmada bulunabilen işlerin genelde vasıfsız, tam zamanlı çalışmaya kıyasla düşük ücretli işler olduğunu ortaya koymaktadır. Kısmi zamanlı çalışma nedeniyle emekli olma koşullarını yerine getirmek çok daha güçtür, emekli olunabildiği zaman ise alınan emeklilik ödeneklerinin düzeyi çok düşüktür. Bu durum geçici istihdam büroları üzerinden yürütülen belirli süreli çalışmalarda çok daha vahim bir durum almakta, belirli süreli çalışma içinde olmak, iş bittiği anda bir sonraki işi ne zaman bulacağını bilememek, işsizlik sigortasından yararlanma koşullarını yerine getirememek ve nasıl geçineceğini bilmeden tedirgin bir bekleyiş içinde olmak demektir. Kadınların istihdama artan katılımlarını tam zamanlı, güvenceli, insan onuruna yakışır işler üzerinden değil, kayıtlı bile olsa eğreti ve güvencesiz işler üzerinden sağlayan, kadınların erkeklere olan ekonomik bağımlılıklarını sürdüren bir ekonomik gelişme kadın ve erkek eşitliğini esas alan insan odaklı bir kalkınma olarak görülemez. Kadınlar için düzgün bir işte çalışma imkânına kavuşmadan, her türlü baskı ve tahakküm ilişkisinden uzakta, kendi yaşamı üzerinde söz sahibi olmadan insan odaklı bir kalkınmadan söz edilemez.

İSTİHDAM BİÇİMİ OLARAK
EV-EKSENLİ ÇALIŞMA

Ev-eksenli çalışmanın belirgin özelliği, yapılan işin de çalışanların da görünmezliğidir. Ortaya çıkan ürünlerin nerede, kim tarafından üretildiğini bilmek imkânsızdır. Özellikle de ürün tanınmış bir marka ile markalanmış ise, ev-eksenli olarak üretildiğini veya ev-eksenli üretilmiş kısımların da olduğunu bilmek mümkün değildir.

Hazırlayanlar:
Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubu

Ev-Eksenli Çalışma Nedir?

Ev-eksenli çalışma, kökeni Sanayi Devrimi öncesine kadar dayanan enformel bir çalışma türüdür ve genellikle "ev"de yapılır. Yüzyıllardır birçok mal ve hizmet üretimi ev-eksenli olarak yapıldı, yapılıyor.

Ev-eksenli çalışmanın, ekonominin modern üretim biçimlerine geçmesi ile sona ereceği, zamanla yok olacağı varsayılıyordu. Ancak, teknolojik devrim ve ekonomik küreselleşme sonucu, firmalar işleri işyeri dışına, evlere kaydırmaya başladılar. İşte bu nedenle, ev-eksenli çalışma sadece geleneksel ve zamanla yok olacak bir çalışma türü olmaktan çıktı. Küreselleşme ve üretimin parçalanması ile birlikte, ev-eksenli çalışmaya pek çok yeni işler eklendi.

Ev-Eksenli Çalışmanın Türleri ve Özellikleri

Ekonomik krizler, işsizlik ve yoksulluk, evde çocuk-hasta bakmak zorunda olmak, birçok kadının ev dışında çalışmasına izin verilmemesi gibi nedenlerle evde çalışma giderek yaygınlaşmakta, geleneksel ev-eksenli çalışmalara yenileri eklenmektedir.

Geleneksel ev-eksenli çalışmalar:

- El tezgâhında kumaş, halı, kilim dokuma, dikiş,
- Dantel, nakış, çeyizlik eşya,
- Evde kışlık gıda, salça, turşu, reçel vb. üretimi,
- Evde başkalarının çamaşırlarını yıkama, ütüleme, çocuğuna bakma vb.

Yeni eklenen ev-eksenli çalışmalar:

- Baharat paketlemeden eldiven kutulamaya kadar birçok ambalaj işleri,
- Konfeksiyon dikiş, sırıç birleştirme, iplik temizleme, fiş-priz gibi elektrik aksamının montajı,
- Bilgisayar üzerinden yazı yazma, danışmanlık yapma,
- Kalem, otomobil sileceği montajı,
- Ayakkabı dikimi, vb.

Çalışma biçimleri arasındaki geçişlilik özelliği nedeniyle, kendi hesabına çalışanlar, sipariş üzerine çalışanlar ve işverene bağlı olarak çalışanlar olmak üzere üç tür ev eksenli çalışmanın varlığından söz edilebilir:

Kendi hesabına evde çalışma, kullanılan malzemeden ürünün tasarımına kadar çalışanın kendisinin belirlediği bir çalışma türüdür. Bu şekilde çalışanlar, ürünlerini pazarlarda, panayırlarda, sokaklarda ya da dükkânlarda kendi belirledikleri fiyat üzerinden satarlar.

Sipariş üzerine evde çalışma, üretilecek ürünün biçimini, kullanılacak malzemenin türünü, ürünü bitirme süresini sipariş verenin belirlediği bir çalışma türüdür, fiyat pazarlık esasına göre belirlenir.

İşverene bağlı olarak çalışma, ulusal ya da uluslararası firmaların çoğunlukla aracı bir kişi ya da firma aracılığı ile evlere dağıttığı işlerin yapıldığı bir çalışma türüdür. Bu çalışma türünde evde çalışan, üretimin en alt halkasında yer alır. Sadece kendisine getirilen işi yapar, işin bitirme süresi, kullanılan malzeme ile ilgili herhangi bir belirleyiciliği yoktur. Ücret ise çoğu zaman parça başı üzerinden aracı/işveren tarafından belirlenir.

Ev eksenli çalışan, bu üç tür çalışmayı aynı anda gerçekleştirebilir. Kendi hesabına pazarda satma amacıyla tarhana, erişte vb. yaparken diğer taraftan komşusunun kızının çeyizini hazırlayabilir. Bu arada da aracının getirdiği oyuncaklara düğme takabilir.

Bu çalışmanın belirgin özelliği ***yapılan işin de çalışanların da görünmezliğidir.*** Ortaya çıkan ürünlerin nerede, kim tarafından üretildiğini bilmek imkânsızdır. Özellikle de ürün tanınmış bir marka ile markalanmış ise, ev-eksenli olarak üretildiğini veya ev-eksenli üretilmiş kısımların da olduğunu bilmek mümkün değildir. Ev eksenli çalışanların % 85-90'ından fazlası kadındır. Evde çalışanlar sigortasız, çok uzun saatlerde, her türlü sosyal güvenlikten yoksun ve denetimsiz olarak çalışırlar. Çünkü kimse onları görmez, çalışan olduğunu bilmez. Görünmez olduklarından emeklerinin de değeri bilinmez.

Evde çalışma bir istihdam biçimi olarak görülmediğinden işgücü istatistiklerine yansımaz. Çoğunlukla ücretsiz aile işçisi, kendi hesabına çalışan sayıları içinde yer alırlar. Çalışan olarak görülmediklerinden uğradıkları iş kazaları, yakalandıkları meslek hastalıkları da istatistiklere yansımaz.

Ev-Eksenli Çalışma ile İlgili Uluslararası Düzenlemeler

Tüm dünyada da yaygın olan bu çalışma biçimine uluslararası bir standart getirilmesi amacıyla, ILO, 1996 yılında 177 sayılı "Evde Çalışma Sözleşmesi" ve 184 sayılı Tavsiye Kararını kabul etti. Ancak ülkemiz henüz onaylamadı.

Sözleşme; evde çalışan olarak anılacak kimseyi "evde çalışan"; evde çalışmayı ise; kendi evinde veya işverenin işyeri dışında kendi seçtiği bir başka mekânda, ödeme karşılığında yapılan bir iş, olarak tanımlamıştır.

Sözleşmeye göre evde yapılan işte, teçhizatı, malzemeyi ve kullanılan diğer girdileri kimin sağladığının bir önemi yoktur. Önemli olan, işveren tarafından belirlenen bir ürün veya hizmetle sonuçlanan iştir. İşveren ise doğrudan veya bir aracı vasıtasıyla "ev"e "iş" veren gerçek ya da tüzel kişi olarak tanımlanmıştır. Bu sözleşme, ev eksenli çalışanları diğer işçiler gibi sayması ve bu tür çalışanların haklarını koruyup güvence altına alması nedeniyle oldukça önemlidir.

Türkiye'de ev-eksenli çalışan kadınlar, 1996 yılından bu yana başta Ev Eksenli Çalışan Kadınlar Çalışma Grubunun desteği ve katkısı ile Türkiye'nin farklı illerinde ev-eksenli çalışan kadınlarla yapılan yerel atölye çalışmaları, ulusal ve uluslararası düzeyde gerçekleştirilen toplantılar, kamunun konuya duyarlılığını artırmak amacıyla gerçekleştirilen kamu atölyeleri ile bu çalışmanın görünür olması, ülke politikası oluşturulması ve yasal düzenlemeler yapılması yönünde ciddi çalışmalar yapmaktadır. Ayrıntılı bilgiye "Ev Eksenli Çalışan Kadınlar" isimli facebook sayfasından ulaşabilirsiniz.

Ülkemizdeki Yasal Durum

4857 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar ev eksenli çalışanların bir kısmının işçi olup olmadığı konusunda netlik bulunmamaktaydı. Bu konuda çıkan bir yargı kararı emsal alınmaktaydı. Bu kararda "aynı işverene bağlı sürekli olarak evinde giysi tamiri yapan birisinin işçi kabul edilmesi gerektiği ve sigortalılığının sağlanması" gerektiği söylenmişti.

10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanununun en önemli özelliklerinden biri olan esneklik anlayışının bir sonucu olarak işçi ve işveren arasındaki bağımlılık ilişkisi de esnedi. 4857 sayılı İş Yasasının 2. maddesi ile "işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi ve maddi olmayan unsurların birlikte örgütlendiği yerler işyeridir" ve "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" denilmek suretiyle işverenin emir ve talimatlarına bağlı olarak evde, yolda bir işvereninin işini yapanların da işçi sayılacağı önemli olanın üretim organizasyonu içinde aynı amaca bağlı olarak çalışmak olduğu düzenlemesi getirildi. Bu herhangi bir işverenden iş alan ve bu işi bir ücret karşılığında yapan ev-eksenli çalışanların işçi olarak tanımlanmasında yasal bir sorun olmadığı demekti.

Bu sürecin başlaması ile ev-eksenli çalışanlar özellikle evde yaptıkları işlere ödenen ücretlerin yasal ücret sınırlarının çok altına olması nedeniyle Asgari Ücret Tespit Komisyonuna; kendileri ile ilgili ayrı bir asgari ücret belirlenmesi amacıyla bir imza kampanyası başlattılar. Toplanan imzalar, Komisyona iletilmek üzere ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğüne iletildi. Gelen cevapta; "iş kanununa göre işçi sayılmalarına engel bir durum olmadığı, asgari ücretin ise ülke düzeyinde ve tek olarak belirlendiğini bu nedenle ayrı bir ücret belirlenmesinin yasal olarak mümkün olmadığı" belirtiliyordu.

Diğer taraftan SSGSS Yasasına 5763 sayılı Yasa ile eklenen geçici 16. madde ile evde bir işverene bağlı olmaksızın çalışan ve 193 sayılı Gelir Vergisi Yasasına göre esnaf muafiyetinden yararlananların isteğe bağlı olarak normal sigortalılara göre düşük prim ödeyerek sosyal güvence kapsam altına girebilmeleri olanağı bulunmaktadır. İsteğe bağlı sigortalı kadınlar, yaşlılık, malullük, ölüm ve genel sağlık sigortası primi öder.

1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan Borçlar Yasasının 461-469 maddeleri arası evde çalışmayı düzenlemektedir. Buna göre; "evde hizmet sözleşmesi, işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir."

Sorunlar ve Talepler

Mevzuatımızda ev-eksenli çalışma ile ilgili farklı yasalarda düzenlemeler yapılmış olmasına rağmen evde çalışmanın getirdiği sorunlar ile evde çalışanların sorunları devam etmektedir.

Ev-eksenli çalışanların en temel talebi "örgütlenme hakkı"dır. Ev-eksenli çalışanlar görünürlüklerinin sağlanması amacıyla sendika, kooperatif dernek ya da girişimci şeklinde örgütlenme yoluna gitmektedirler. Ancak örgütlenme süreçlerinde mevzuatın karmaşık olması, mali yükümlülüklerinin fazla olması gibi nedenlerle sıkıntılar yaşamaktadırlar.

Bu anlamda ev eksenli kadınların kooperatifleşmelerinin yaygınlaşması ve sürekliliğinin sağlanması için yasal prosedürler, maddi yükümlülükler konusunda bazı muafiyetlere ihtiyaçları vardır. Ev-eksenli çalışanların kendi örgütlerini kurma, bunlara üye olma ve faaliyetlerine katılma haklarını kullanabilmeleri için yasal düzenleme yapılması gerekmektedir.

Evde çalışma, Borçlar Kanununda yer almış olmasına rağmen ayrı bir çalışma biçimi ve sözleşme türü olarak İş Kanununda yer almamaktadır. ILO'nun 177 sayılı Sözleşmesi esas alınarak "ev-eksenli çalışan" tanımının hem İş Yasasında hem de 5510 sayılı Yasada yer alması gerekmektedir. Evde çalışanların denetimi ile ilgili olarak ise konut mahremiyetine özen gösterilmesi kaydıyla evde çalışmanın denetlenmesine olanak sağlayacak yeni düzenlemelere ihtiyaç bulunmaktadır.

Evde çalışma, türü nedeniyle oldukça farklı iş ve meslekleri bir arada barındırdığından evde çalışanlar İŞKUR'a ancak "vasıfsız" olarak kayıt olabilmektedirler. Evde çalışmaya uygun iş/meslekleri belirlenmesi, İŞKUR'un iş başvurusu kayıt formunda başvuranın evde çalışma durumunu kayıt altına alması, özellikle evde fason üretim yaptıran firmaların evde çalışanları Kurum kanalıyla talep etmesinin sağlanması için gerekli yasal düzenlemelerin yapılması, böylece ücret garantisi, emeklilik ve diğer sosyal haklardan yararlanmalarının garanti altına alınmasını sağlayacak düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Ev-eksenli çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği yönünden korunma altına alınmamışlardır. İlgili Genel Müdürlük tarafından evde yapılmayacak işler, kullanılmayacak malzemeler konusunda tanımlama yapılmalı, iş sağlığı ve güvenliği yanında meslek hastalıkları ile ilgili duyarlılığın artırılması ve veri tabanının oluşturması amacıyla özellikle mahallelerde gezici ekipler aracılığıyla tarama çalışmaları yapılmalıdır.

Ev-eksenli çalışanlar, karşılaştıkları sorunları paylaşmak, sorunların çözümü için hukuksal destek almak amacıyla "danışmanlık" ve "destek" birimlerinden yoksundurlar. Özellikle yerel yönetimler yaşlı, çocuk bakımı konusunda ve hukuksal konularda danışmanlık yapmak amacıyla destek ve danışmanlık hizmet birimlerini oluşturulmalıdır.

TÜRKİYE'NİN SOSYOLOJİK YAPILANMASI İÇİNDE

KADIN İSTİHDAMININ ENFORMEL NİTELİĞİ

Kadın istihdamına yegane açık olan alan enformel sektördür. Enformel sektör düşük ücretli, sürekli olmayan veya geçici/ek zamanlı, düşük statülü, toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik düzeninde en altı olarak algılanan iş alanlarını kapsayan, kayıt dışı işçi çalıştıran ve çalışanların sosyal güvencelerinin olmadığı bir sektördür.

Sibel KALAYCIOĞLU *

* *Doç. Dr., ODTÜ Sosyoloji Bölümü Öğretim Üyesi*

Türkiye'de kadın istihdamı aileden ve toplumsal yapıdan bağımsız ele alınamaz. Kadının işgücüne katılımının her aşaması geleneksel aile içi rolleri ve ev işlerine karşı sorumluluğu ile iç içe olarak tanımlanmaktadır[1,2]. Bunun yanı sıra kadının düşük eğitim düzeyi; işgücü piyasasının talep ettiği bilgi ve becerilere sahip olamaması; işgücü piyasasındaki ayrımcı tutumlar; kadının işgücüne katılımını teşvik eden ve destekleyen alt yapı (kreş, evde yaşlı ve engelli bakım hizmeti, ücretli izin, vb) desteklerinin ve ilgili sosyal politikaların eksikliği, gibi nedenler kadını istihdamdan uzak tutmaktadır.

Buna karşın kadın istihdamına yegane açık olan alan enformel sektörde çalışma alanıdır. Enformel sektör düşük ücretli, sürekli olmayan veya geçici/ek zamanlı, düşük statülü, toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik düzeninde en altı olarak algılanan iş alanlarını kapsayan, kayıt dışı işçi çalıştıran ve çalışanların sosyal güvencelerinin olmadığı bir sektördür. İşi bulma, işin ücretlendirilmesi, işin uygulanmasındaki kurallar, işten duyulan memnuniyet, iş saatleri, iş içindeki ilişkiler, hepsi enformel ilişkiler içinde belirlenir. İşçi- İşveren ilişkisinde kapitalist bir ilişkiden çok paternalist/ataerkil bir patronaj egemendir. İş yapısı esnek olup, işçinin herhangi bir kaydı, bir işçi kuruluşuna üyeliği, çalışma şartlarını ve ücretini kontrol olanağı yoktur. Kalaycıoğlu ve Rittersberger-Tılıç'ın tartıştığı gibi[3], esnek iş saatleri ve işin geçici niteliği kadının aile ve eve sorumluluklarını ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini pekiştirmekte ve bu tür işler kadın için "çabuk girilebilen ancak çabuk çıkılabilen, "ev ve işin uyumlaştırılması" kolay olan ve dolayısıyla daha cazip nitelikler taşıyan iş anlamına gelmektedir. Özellikle yoksul hane halklarında ve göçmen ailelerde ani maddi gereksinimlerin karşılanması için kadının geçici olarak işgücüne katılması ve sonra gereksinim bitince de geri çıkması için uygun bir iş biçimidir.

Kadına açık olan enformel sektör içindeki iş alanlarından bazıları ücretli ev hizmeti, ev eksenli çalışma, evde bakım hizmetleri (yaşlı, engelli, çocuk) ve küresel ekonomi ile bütünleşmiş parça başı çalışılan konfeksiyon, elektronik, gibi iş alanlarıdır. Kadınların bu tür işleri kabul etmesinin ardındaki en önemli neden "evde erkeğin kazancının yetmediği durumlarda hane bütçesine katkı yapmak" tır[4].

Bu tür işleri kabul eden kadın çoğunlukla kayıt sistemi dışında kalmakta ve hiçbir yurttaşlık hakkını arayamamaktadır.

Dolayısıyla bu tür çalışma yaşamında olan kadınlar çalışma istatistiklerinde de yansımamaktadırlar. Bu nedenle bu sektörde çalışan kadın sayısını saptamak olanaksızdır.

Enformel Sektörde Kadınlara Açık İş Türleri

1. Ev Hizmeti

Ev hizmeti 1970'lerden bu yana Türkiye'de kentleşme ve kırdan-metropol kentlere göç ile artarak, özellikle her iki eşin de çalıştığı orta-üst sosyal statüden hanelerde gündelik temizlik, yemek pişirme, çocuk bakımı ve giderek yaşlı ve engelli bakımı konularında yoğunlaşmıştır.

1995'de Sibel Kalaycıoğlu ve Helga Rittersberger-Tılıç'ın yaptıkları bir çalışmada Ankara'daki temsili bir örneklemden seçişmiş 151 ev hizmeti yapan kadınla görüşülmüştür. Araştırma sonuçlarına göre: kadının bu tür bir işte çalışması ancak hanede gelirin yetmediği, erkeğin çalışmadığı veya çocukların eğitimi için harcamaların çok olduğu dönemlerde başvurulan bir durumdur.

Kadın, temizliğe gideceği evi kocası ile beraber görerek "güvenilir" bir iş ortamını seçmektedir. Daha sonra evin hanımı ile kurulan güven ilişkisi, karşılıklı yardımlaşma, "hayali akrabalık" geliştirme, her türlü bürokratik destek alma, kendisine verilen önem ve saygı gibi faktörlerle bu evde çalışmaya devam etmektedir. Ev hizmeti tamamen enformel sektörde yer alıp, işin bulunması, işin ücreti, işin niteliği, iş ilişkileri, işin gerekleri, iş eğitimi, işten izin alma, ayrılma ve iş güvencesi gibi tüm konular enformel olarak belirlenir. Ev hizmeti, sigortası olmayan ve kayıt dışı olarak ekonomide yer alan bir iş türüdür. Ev hizmetinde çalışan kadınların beklentilerinden olan "aileden biri gibi davranılmak"; "Müslüman kadın kendi evini temizlemeli ise de para karşılığı yapılan bu iş eğer İslami kurallara göre yapılıyorsa kabul edilebilir", "iş ilişkisinde iki kişi ve ev halkı ile ev hizmetine giden kadın arasında güven ilişkisi varsa", "işvereni çalışan kadını her anlamda koruyup kolluyorsa", bu durumlar ev hizmetini çalışan kadın ve toplumun değerleri nezdinde kabul edilebilir kılar. Burada kültürel özellikler ekonomik önceliklerin önüne geçebilir.

2. Evde Parça Başı İş Yapma

Kadının evdeki sorumluluğu çoksa, küçük çocuklar varsa veya toplumsal kontrol nedeni ile ev dışına çıkması zor ise ve de bulunduğu semtte veya ilde (İstanbul gibi) imalat sektöründe dışarıya parça başı iş verme olanakları gelişmiş ise bu tür işler tercih edilir.

Kadınlar evde dantel, örgü, dokuma veya hazır giysilere boncuk işleme vb gibi işleri evde parça başı yaparak gelir elde edebilirler. Burada önemli olan yine işi veren ile işi yapan arasındaki güven ilişkisidir. Kadının işi bitirmeden avans alma ihtimali kadını sürekli bir bağımlılık konumunda tutar. Sigortası olmayan, pazarı her an değişebilen, kadını eve bağlayan, çok düşük ücretle kadın emeği kullanılan bir iş türüdür. Kadının çalışması yine sigortasız ve kayıt dışıdır.

3. Evde Bakım Hizmetleri

Toplumda çocuk, yaşlı ve engelli bakımı kültürel olarak kadının görevi olarak görüldüğü için kadınların başak evlerdeki çocuk ve yaşlılara bakması da yine enformel sektör şartları içinde gerçekleşen bir iş türüdür. Kadının çalışma saatleri belirsiz, ücreti düşük, işi ağır ve sorumluluğu yüksek bir iştir.

Yeni sosyal politikalar çerçevesinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından başlatılan "Yaşlısına Evde Bakanlara Maddi Destek" projesi, kadının devlet eli ile enformel sektör şartlarında çalıştırılması anlamına gelmektedir. Evdeki yaşlıya bakmaya gönüllü olan kişiye, çoğunlukla akraba olan kadınlara, aylık bağlanmaktadır. Ancak bu iş sigortası ve iş güvencesi olmayan, aile içinde bakım hizmeti alan ile veren arasında yükselen beklentiye dayalı tartışmalar ve çelişkiler yaratan bir uygulamadır. Bu tür uygulamalar yerine bakım hizmetlerinin kurumsallaştırılması için bu eğitimi alan kadınların istihdamının devlet kurumları eliyle yapılması ve çalışma koşullarını bir kontrata bağlanarak denetlenmesi, aylık ödemenin yanı sıra sosyal güvenlik haklarının tanınması gibi bir politika uygulamasına geçilmesi kadınların bakım hizmetlerinde kaliteli istihdamının sağlanması açısından önemlidir.

4. Meslek Edindirme ve Kadın Girişimciliği Uygulamaları

AB projeleri ile desteklenen ve ÇSGB, İŞKUR, MEB, tarafından uygulanan bir çok kadına meslek edindirme projeleri de yine verilen eğitimler sonucunda kadınların enformel sektör içindeki güvencesiz, esnek, sigortasız ve süreklilik arz etmeyen biçimde iş kurmalarını veya iş bulmalarını gerektiren uygulamalara yol açmaktadır. Ev eksenli çalışma olarak da adlandırılan kadın girişimciliği herhangi bir yasal korumanın dışında kalmaktadır. Ayrıca ev eksenli çalışma biçiminde finansal destekler ve kredi olanakları çok yetersizdir. İlaveten kadın girimcilerin proje geliştirme, ürün geliştirme, pazarlama, v.b konularında yapabilirlikleri de kısıtlı kalmaktadır. O zamana kadar ev hanımı olarak yetiştirilen bir kadının hemen kamusal alanda bir iş kadını olmasını beklemek gerçekçi değildir. Burada Sanayi ve Ticaret Odalarının desteği ve kadın girişimciler ile ilgili sorumluluk alması bu tür projelerin başarıya ulaşması için çok büyük önem taşımaktadır.

Sonuç

Kadının işgücünde istihdam edilmesi ve kariyer edinmesinin daha çok enformel sektörde yapılan işlere dayalı olması, güvencesiz, düşük ücretli ve düşük statülü olmanın yanı sıra kadınının cesaretini kıran bir yapıya sahiptir. Öte yandan, kadınlar için bu tür işler "hiç yoktan iyidir" düşüncesi ile kabul görmekte ve "eli para gören kadın" bir dereceye kadar güçlenmektedir. Ancak bu güçlenme geçici ve kadını üst düzeye çıkarabilecek bir nitelikte değildir. Ayrıca kadınların sürekli bu tür işlere girmesinin desteklenmesi kayıt dışılığı sürdürmekte, kadın istihdamının kurumsallaşmasını ve insan onuruna yakışan türde bir istihdam biçimi oluşmasını engellemektedir.

Kaynakça:

[1] N. Abadan-Unat, (ed) Women in Turkish Society, Leiden 1981.

[2] A. Dubetsky, Class and Community in Urban Turkey, in C.A.O. Van Nieuwenhuijze (ed), Commoners, Climbers and Notables, Leiden 1977, 360-371.

[3] S. Kalaycıoğlu and H. Rittersberger-Tılıç, Women in Paid Domestic Work : Women's View of Work Relations, (in Turkish) in A. Berktay-Hacımirzaoğlu (ed.), Women and Men in 75 Years İstanbul 1998, 225-235.

[4] Ş.Eser, The Effect of Part-time Work on Women's Employment in Turkey, General Directory of Family Research, Ankara 1997.
Y. Ecevit, The Changes in the Nature of Women's Work within the Urban Production Process, in Ş. Tekeli, (ed.), Women in the 1980s in Turkey from Women's Perspective (in Turkish) İstanbul 1990.
General Directorate on the Status and Problems of Women (DGSPW) Statistics for Women in Turkey 2004 Ankara.
S. Kalaycıoğlu and H. Rittersberger-Tılıç, Paid Domestic Workers in our Houses: Generous 'Sisters' and Loyal 'Ladies' (in Turkish) Ankara 2001.

KADINA YÖNELİK ŞİDDET VE İŞ YAŞAMI

Kadınların iş yaşamına katılımlarının önündeki önemli bir sorun olan şiddet, hem işyerinde cinsel taciz ya da yıldırma (mobbing) hem de aile içi şiddetin iş yaşamına yansıması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle işyerlerinin, hem iş yaşamında kadınlara yönelik şiddetle ilgilenmeleri, hem de aile içi şiddet mağduru çalışanlarına destek olmaları gerekmektedir.

Meltem AĞDUK *

* *Toplumsal Cinsiyet Program Koordinatörü,*
Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye Ofisi

Birkaç yıl önce kadına yönelik şiddet ve medya sektörü ile ilgili yaptığım bir çalışmada, sektörde yıllardır çalışmakta olan bir kadın gazeteci eşinden gördüğü şiddeti anlatırken kendisini en çok yıpratanın özellikle boşanma aşamasında eşinin "işyerine" gelip rezalet çıkartması ve bunun kendi üzerinde yarattığı etkinin yaşadığı fiziksel şiddetten daha yaralayıcı olduğunu ve çalıştığı kurumdan bu konuda hiçbir destek alamadığını söylemesi, aile içi şiddetin işyerine kadar uzandığını ve işyerlerinin çalışanlarına bu konuda destek ver(e)memesini bir kez daha görmemi sağlamıştı.

Kadınların ve genç kızların uğradığı ve tüm sınırları aşan yaygın şiddet kadına karşı yapılan ayrımcılığın en acı habercisidir. Dünyada, her gün kadınlar ve kız çocukları sayısız kez ve çeşit şiddete maruz kalmaktadır. Diğer suçların yanı sıra, kadına yönelik şiddet; doğum öncesinde erkek çocuk isteğiyle cinsiyet seçimini, yeni doğan kız çocuğunun öldürülmesini, cinsel istismarı, okulda ve işyerinde cinsel tacizi, insan ticaretini, zorla fuhuşu, ev içi şiddeti, dayak ve evlilik içi tecavüzü, psikolojik baskıyı, ekonomik kısıtlamalarla baskı altına almayı, erken yaşta zorla evlendirmeyi, sindirme, sürekli küçük düşürme ve aşağılama gibi psikolojik tacizi içermektedir.

Siz bu yazıyı okurken dünyada milyonlarca kadın şiddete ve istismara maruz kalmaktadır. 2002'de Avrupa Konseyi, kadınlara yönelik şiddeti 16-44 yaş arası kadınlar için ölüme esas oluşturan bir durum ve iş göremezlik nedeni olarak ilan etmiş ve acil bir halk sağlığı sorunu olarak adlandırmıştır. Yapılan tahminler, tüm dünyada, üç kadından birinin yaşamı boyunca en az bir kez şiddete maruz kalacağı şeklindedir. Bu rakam AB ülkeleri için, beş kadından biridir. Türkiye'de ise sonuçları 2008 yılında açıklanan ***"Kadına Yönelik Aile içi Şiddet Araştırması"***na göre her beş kadından ikisi hayatı boyunca en az bir kez fiziksel ve cinsel şiddete maruz kalmaktadır.[1] Yine aynı araştırmaya göre Türkiye'de evli kadınların % 44'ü duygusal şiddete/istismara uğramaktadırlar. Birçok kadın şiddeti ailelerini korumak için kabullenmektedir. Kadına ve kız çocuklarına yönelik şiddet; sınıfına, ahlaki değerlerine, kültürüne, eğitimine, sosyo-ekonomik durumuna ya da ülkeye bakılmaksızın toplumun her kesiminde görülmektedir.

Birleşmiş Milletler'in 1992 yılında kabul ettiği ***"Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi"***ne göre kadına yönelik şiddet; cinsiyete dayanan, kadını inciten, ona acı veren fiziksel, cinsel, ruhsal hasarla sonuçlanan veya sonuçlanma olasılığı bulunan, kamusal yaşamda veya özel alanda ona baskı uygulanması ve özgürlüklerinin keyfi olarak kısıtlanmasına neden olan her türlü davranış olarak tanımlanmaktadır.[2] Bu tanım, bugün Birleşmiş Milletler'den Avrupa Konseyi'ne ve Avrupa Birliği'ne kadar birçok uluslararası kuruluşun metinlerinde yaygın olarak kullanılmaktadır.

Kadına Yönelik Şiddetin Toplumsal Boyutu

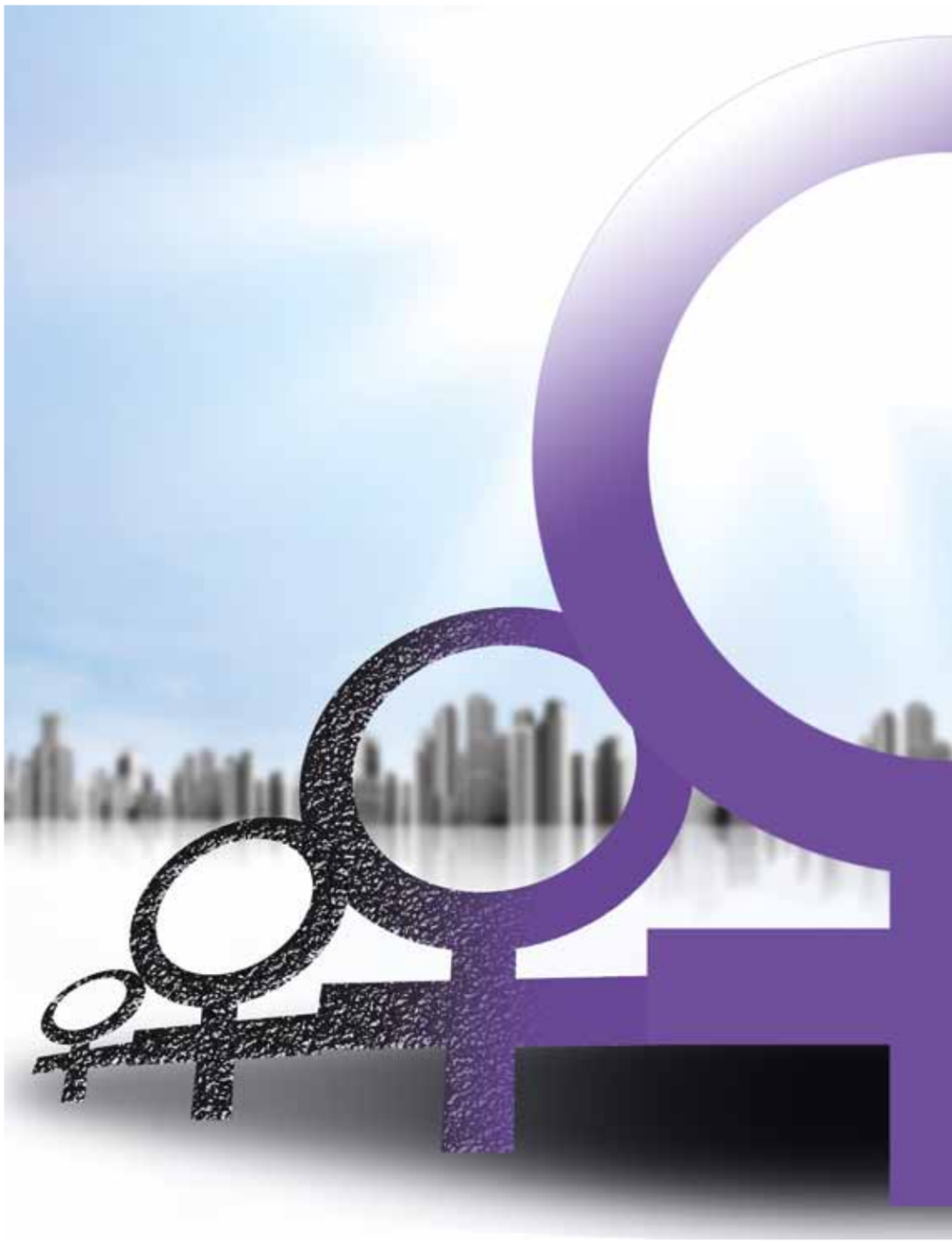
Kadına yönelik şiddet ve özellikle aile içinde kadına uygulanan şiddet kadınlara olduğu kadar toplumların sosyal ve ekonomik gelişmesine de ciddi biçimde zarar vermektedir. Bu olgu sıklıkla ekonomik sıkıntılar, eğitimsizlik, alkol vb. faktörlerle açıklanmaya çalışılsa da, daha derinde yatan toplumsal kabullerin ve cinsiyet rollerinin etkilerini de dikkate almak gerekmektedir. Toplumsal hayattaki uygulamalar kadınları pek çok alanda dezavantajlı konuma sokmaktadır; keza rakamlar da eğitim, sağlık, istihdam, siyaset ve pek çok alanda kadınlarla erkekler arasında ciddi uçurumlar olduğunu göstermektedir. Kadınların bu dezavantajlı konumları hem şiddete uğramak bakımından bir risk oluşturmakta hem de şiddetle mücadelede kadınları güçsüz kılmaktadır. Kadınları dezavantajlı konuma sokan uygulamaların temelinde kadın ve erkeğe yüklenen rollerdeki farklılıklar yatmaktadır. Bunlar sadece basit farklılıklar olmayıp, hiyerarşiktir ve değer içermektedir.

Erkeklere yüklenen roller çoğunlukla toplumsal kaynaklara ulaşmak bakımından erkeklere ciddi avantajlar sağlarken, kadınlara yüklenen roller, kadınları bu kaynaklardan olabildiğince uzaklaştırır. Ancak erkeklere yüklenen roller her zaman avantaj sağlamaz. Kadını kontrol etmek ve bunu sağlayabilmek için türlü biçimlerde şiddet uygulamak erkekliğe atfedilen rollerden biridir. Geleneksel uygulamalar, yasalar, kültürel faktörlerle derinleşen ve bizim biyolojik özelliğimiz olmayan bu roller sıklıkla biyolojimizle ilişkilendirilerek meşrulaştırılır. Başka bir insana zarar vermenin toplum tarafından beklenen, meşru görülen ve hatta ödüllendirilen bir durum olması son derece endişe verici bir durumdur. Çünkü erkeklere yüklenen bu roller, dünya nüfusunun yarısını oluşturan erkekleri, toplumlara ekonomik ve sosyal anlamda ciddi zararlar veren ve etkileri kuşaktan kuşağa aktarılan şiddetin kaynağına dönüştürmektedir.

Kadına Yönelik Şiddet ve İş Yaşamı

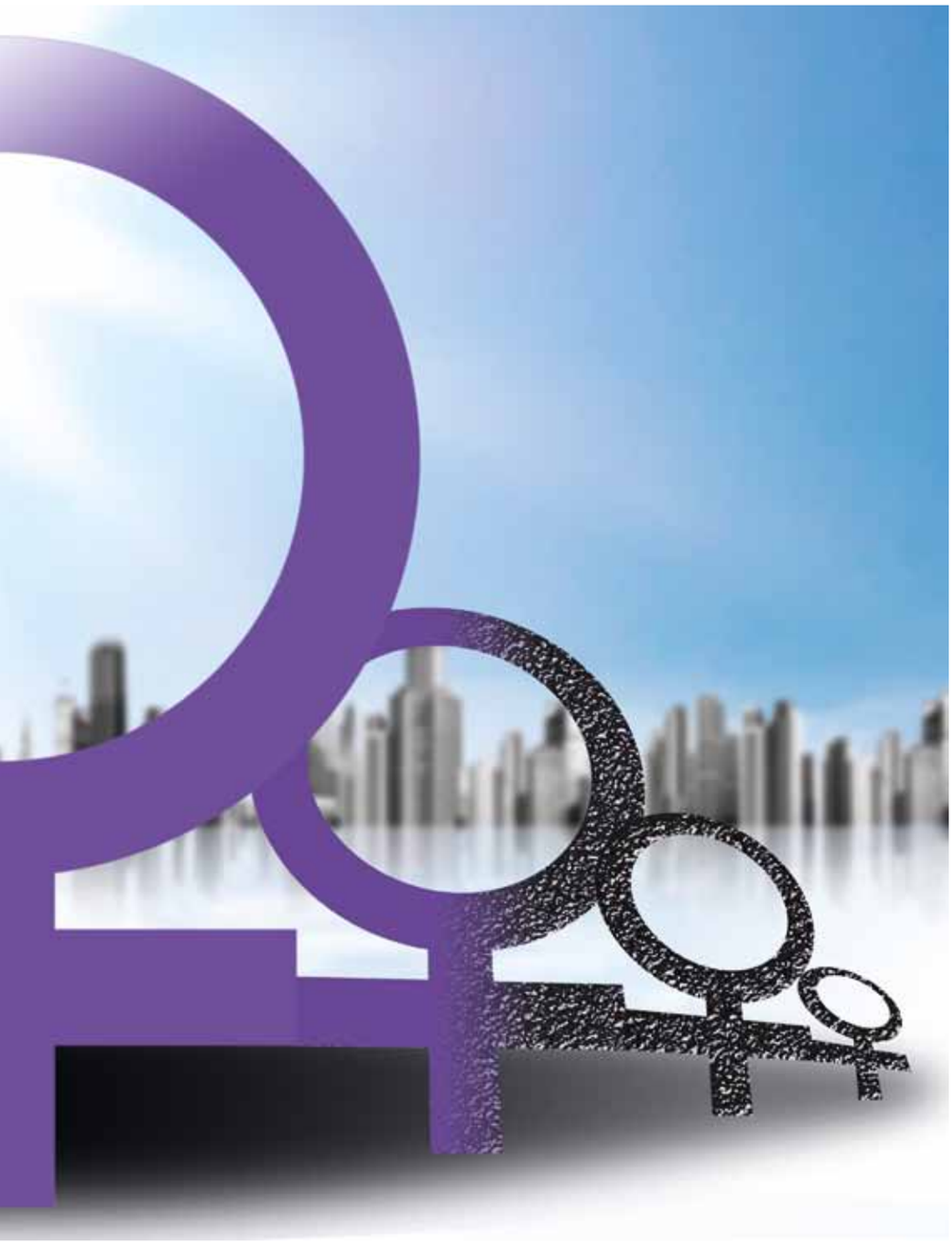
Birçok kez kurulu düzenlerinin bozulmaması için kadınlar şiddeti kabullenmekte ve bu da onların toplumsal hayattan özellikle de iş yaşamından uzaklaşmalarına neden olmaktadır. ***"Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması"***nın sonuçlarına göre; kadınların % 23'ü eşlerinin ya da birlikte oldukları kişi ya da kişilerin kendisinin çalışmasına engel olduğunu ya da işten ayrılmasına neden olduğunu belirtmişlerdir. Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranının % 27-29 arasında değiştiği düşünüldüğünde bunun ciddi bir oran olduğunu kabul etmek gerekmektedir.

Kadınların iş yaşamına katılımlarının önündeki önemli bir sorun olan şiddet, hem iş yerinde cinsel taciz ya da **yıldırma (**mob-



bing) hem de aile içi şiddetin iş yaşamına yansıması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Yapılan araştırmalar kadınların, **işyerinde yıldırma politikalarına daha çok maruz kaldığı yönü**ndedir. Mobbing ve işyerinde kadına yönelik cinsel taciz konularını başka bir makalede işlemeye bırakılarak, bu yazıda **özellikle aile içi şiddetin işyerine etkisi üzerinde durulacaktır.**

Aile içi şiddetin ciddi boyutlarda hem bireysel hem de toplumsal etkileri bulunmaktadır; bu etkiler kadınların iş yaşamından uzak kalmalarına önemli nedenler arasında sayılabilir. Utanma, suçluluk, öfke, yalnızlık hissi, başarısızlık hissi, yetersizlik hissi, diğer insanlara güvenmekte güçlük çekme, değersizlik hissi ve düşük benlik saygısı, düşük özgüven, istismarı önemsememe veya inkâr etme, kendinden memnuniyetsizlik, kaygı, yoğunlaşma güçlüğü, fiziksel şiddete bağlı olan rahatsızlıklar (sağırlık, yaralar, dişlerini kaybetme, kemik kırıklıkları, çürükler, vb) kadınların iş yaşamına girmemelerine, çalışıyorlarsa da iş yaşamında verimsiz olmalarına ve hatta işten uzaklaşmalarına neden olmaktadır. Çalışma ortamlarında ise çoğunlukla bu tür etkilerin açığa vurulması ile çıkan sorunlarda yöneticiler aile içi şiddet, etkileri, müdahale yöntemleri ve yönlendirme konularında bilgisiz oldukları ve sorunun farkına vardıklarında ise bunu ***"aile içi bir mesele"*** olarak algıladıkları için kadınlar iş yerlerinden destek alamamakta ve suskunluklarını derinleştirmektedirler.



Aile içi şiddet, etkileri bireye olduğu kadar topluma da yansıyan toplumsal bir sorundur ve çözümü de özel alana bırakılamayacak bir olgudur. Bu nedenle işyerleri, iş yaşamında kadınlara yönelik şiddetle ilgilendikleri kadar ve hatta daha fazla aile içi şiddet mağduru çalışanlarına destek vermek üzere çalışmalar başlatmalıdırlar. Bu konuda son 15 yıldır başta Amerika Birleşik Devletleri[3] olmak üzere bazı Avrupa ülkelerinde de bu tür programlar özellikle sivil toplum örgütleri ve işyerleri arasında yapılan ortaklıklarla gerçekleştirilmektedir. Bu sayede çalışma yaşamında aile içi şiddet mağduru kadınlara destek olunmakta ve bu kadınları çalışma yaşamında kalmaları sağlanmaktadır. Kadınların çalışma yaşamına girmeleri ve devam etmeleri için verilen desteklerin arasında mutlaka aile içi şiddetle mücadele desteği de yer almalıdır.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) Türkiye Ofisi 2005 yılından bu yana kadına yönelik aile içi şiddetle mücadele adına kamu kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör ile **çeşitli programlar yürütmektedir. Bu programlardan biri de bazı özel sektör kuruluşları ile yapılan işyerinde aile içi şiddet** yaygınlık araştırması ve farkındalık artırma toplantıları olmuştur. Araştırma sonuçları 2008 yılında gerçekleştirilmiş olan Ulusal Aile **İçinde Kadına Yönelik Şiddet araştırmasının sonuçları ile paralel çıkmıştır. UNFPA tarafından yapılan** farkındalık artırma toplantıları ise bizlere işyerlerinde kadına yönelik şiddet konusunda en azından yönlendirme yapabilecek birim/kişilerin olmasının, birçok kadının işyerinde uzaklaşmasını engelleyen bir önemli bir etken olduğunu göstermiştir.

Kaynakça

[1] Araştırmanın raporu için: http://kadininstatusu.gov.tr/upload/mce/eski_site/tdvaw/belgeler.htm

[2] Tam metin için: http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/21.htm

[3] Amerika Birleşik Devletleri ve İngiltere'de çalışmalarını sürdüren "Aile içi Şiddete Karşı Özel Sektör İttifakı" insiyatifi ile ilgili daha ayrıntılı bilgi için: http://www.caepv.org/

KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

İŞKUR'un en önemli misyonlarından biri de, kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik edecek politikaları hayata geçirerek kadın istihdamını artırmaktır. Bu kapsamda İŞKUR tarafından, bir yandan kadın iş arayanların işe yerleştirilme çalışmaları sürdürülürken, bir yandan da, iç ve dış kaynaklarla finanse edilen kadınlara yönelik projeler hayata geçirilmektedir.

Faruk Şahin *

* *İŞKUR,*
Baş İş Müfettişi,
Operasyon Faydalanıcısı Kıdemli Temsilci Yardımcısı

Ülkemizde yaşanan büyük değişim ve dönüşümlere rağmen kadınların eğitimden sağlığa, istihdamdan karar alma mekanizmalarına kadar, hemen her alanda eşitsizliklerle karşı karşıya olduğu bir gerçektir. Bu eşitsizliklerin ve engellerin ortadan kaldırılması, aynı zamanda, toplam etki bakımından ülkemizin büyümesinin ve kalkınmasının önündeki engellerin de kaldırılması anlamına gelmektedir. Bu nedenle, kadınların temel eğitim ve mesleki eğitimlerinin arttırılması, toplumda kadının statüsünün güçlendirilmesi, kadınların işgücü piyasasına katılımlarının ve istihdamlarının arttırılması, kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının sağlamlaştırılması, pek çok açıdan büyük önem taşımaktadır.

Dünyanın her yerinde olduğu gibi, Türkiye'de de nüfusun yaklaşık olarak yarısını kadın nüfus oluşturmasına rağmen, kadınların işgücüne katılma oranı erkek işgücünün katılım oranının sadece 1/3'ü oranındadır. Türkiye'nin temel sorunları arasında bulunan işsizlik, kadınlar açısından bakıldığında çok daha ciddi ve üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir problemdir. Ülkemizin işgücü piyasası istatistikleri incelendiğinde, kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamda yer alma payının hayli düşük olduğu görülür. 2011 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı erkeklerde % 71,7 iken, kadınlarda bu oran % 28,8'dir. İstihdam oranları açısından bakıldığında da durum oldukça belirgindir. Tarım dışı işsizlik oranı erkeklerde % 10,7 iken, kadınlarda bu oran % 17,7'dir.

Tarım istihdamındaki düşüş ve kırsal alandan kentsel alana göç kadınların işgücü piyasasından çekilmesine yol açmıştır. Eğitim seviyeleri işgücü piyasasının artan ihtiyaçlarını karşılayamayacak durumdaki kadınlar iş bulma umutlarını kaybetmektedirler. Yüksek düzeyde işsizlik ve sınırlı iş imkânları da kadınının işgücü piyasasında yer alma 'cesaretini' kırmaktadır.

Kadınlar açısından işsizlik oranları kıra göre kentte daha fazladır. Kırda ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen ve yaklaşık 1/3'ü okuma yazma bilmeyen kadın, kente gelindiğinde ise kültürel ve sosyolojik nedenlerle işgücü piyasasından çekilmekte bir kısmı da kayıt dışı sektörlerde istihdam edilmektedir.

Tarımda aile içinde çalışmasına izin verilen kadın kentte her türlü iş arama kanallarını kullanamamakta ve her işte çalışamamaktadır.

Nüfusun yarısına yakınını oluşturan kadınların nitelikli eleman dediğimiz "beşeri sermaye" içerisinde olmayıp "pasif" rollerde, verimli olmayan bir hayat içerisinde yaşamaya devam etmesinin; yoksulluğun derinleşerek yaygınlaşması, işsizli-

ğin azaltılamamasına neden olmaktadır.

İŞKUR'un en önemli misyonlarından biri de, kadınların işgücü piyasasına katılımını teşvik edecek politikaları hayata geçirerek istihdamını artırmaktır Bu kapsamda İŞKUR tarafından, bir yandan kadın iş arayanların işe yerleştirilme çalışmaları sürdürülürken, bir yandan da, iç ve dış kaynaklarla finanse edilen kadınlara yönelik projeler hayata geçirilmektedir.

İşe yerleştirme, iş başı eğitim ve mesleki eğitim (işgücü yetiştirme) kursları verme, toplum yararına çalışma programları düzenleme ve iş ve meslek danışmanlığı yapma dışında, başta kadınlar, gençler ve özürlüler olmak üzere özellikle dezavantajlı gruplar için çeşitli projelere imza atan İŞKUR, son olarak Avrupa Birliği ortaklığı ile "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"nu yürütmektedir.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

NUTS II bölgesinde yer alan 43 ilde uygulanan Operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

Operasyonun hedef grupları; yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne dâhil olmayan kadınlar ile daha önce tarımsal sektörde çalışmış kadınlar dâhil olmak üzere şehirlerde yaşayan istihdam dışı kalmış kadınlardır. Proje kapsamında kadınlara girişimcilik eğitimi, çocuk/yaşlı bakım eğitimi, istihdam garantili kurs, kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi planlanmaktadır.

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA)'nın bileşenlerinden biri olan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı kapsamında İŞKUR tarafından uygulanmaya başlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun en önemli ayaklarından birisi Hibe Programı'dır. Toplam bütçesi 27 milyon 150 bin Avro olan hibe programının finansmanı Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Devleti bütçelerinden karşılanmıştır. Bu program çerçevesinde, Türkiye ortalamasının % 75'inden daha az gelire sahip olan NUTS II bölgelerindeki büyüme merkezleri (15 il) ve artalanları (28 il) olmak üzere toplam 43 ilde, kadınların istihdam edilebilirliğini arttıracak, kadın girişimciliğini destekleyecek ve kadınların işgücü piyasasına katılımları önündeki engelleri azaltacak hibe projeleri uygulanmıştır.

Hibe Programı

Temmuz 2010'da başlayan ve Aralık 2011 tarihinde tamamlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında 131 hibe projesi desteklenmiştir. Ayrıca;

- İşgücü piyasası dışında kalmış hedef grup içinde yer alan kadınlara kariyer rehberliği ve danışmanlık hizmetleri sağlanmış ve geliştirilmiştir;
- Kadınlara yerel işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu meslek ve beceri alanlarında eğitimler verilmiştir;
- İş başında eğitim ve özel sektörde staj, kısa ve uzun dönemli işe yerleştirmeler sağlanmıştır;
- Kadınların kooperatifleşmesi ve dernekleşmesine yönelik önemli kazanımlar elde edilmiştir;
- Kadınların verimliliğini arttıracak teknik becerilerin geliştirilmesi ve güncellenmesi faaliyetleri yürütülmüştür;
- Ağ oluşturmayı da içerecek şekilde kadınları kendi işini kurmaya teşvik eden faaliyetler geliştirilmiştir;
- İş kurma konusunda dış finansman olanaklarının belirlenmesi ve bu kaynaklara yapılacak başvuruların desteklenmesine ilişkin girişimlerde bulunulmuştur;
- Kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik birebir rehberlik hizmetleri sunulmuştur;
- Kadınlar ile işverenleri bir araya getirecek eşleştirme hizmetleri verilmiştir;
- Aile ve çalışma hayatının uzlaştırılmasını sağlayacak esnek çalışma uygulamaları ve yaklaşımları geliştirilmiştir;
- Kadınların proje faaliyetlerine katılmasını desteklemek ve sürekliliği sağlamak amacıyla çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri, ulaşım gibi kolaylaştırıcı imkânlar sağlanmıştır;
- İşgücü piyasası ihtiyaç analizi de dâhil olmak üzere hizmetlerin finansmanı için yeni yöntemler ve mekanizmalar araştırılmış ve geliştirilmeye çalışılmıştır;
- Toplum gelişimi için kapasite geliştirme ve yerel sosyal diyalogu da içeren yerel ortaklık yaklaşımları geliştirilmiş; kanaat önderleri, işverenler ve iş arayan kadınlara hizmet sunanlar arasında etkili bir diyalog kurulmaya çalışılmıştır.

Bu projeler kapsamında tasarlanan meslek edindirme kurslarından toplam 9 bin 856 kadın yararlanmış; eğitimlerini tamamlayan kursiyerler arasından 914 kadın hedeflenen sektörlerde istihdam edilmiş, 113 kadın da kendi işini kurmuştur. Ayrıca bin 940 kadın çocuk ve yaşlı bakımı eğitimi almış; 780 kadın girişimcilik kurslarına katılmış; 9 bin 557 kadın ise hibe projeleri sonucunda sertifika almıştır.

Toplam bin 58 başvurunun değerlendirilmesi sonucunda hibe desteği almaya hak kazanan 131 projenin 36'sında eğitim verilen konularda sürdürülebilirliği sağlayacak kooperatif, dernek, üretim merkezi ya da atölye gibi kurumsal yapılar oluşturulmuş; 46'sında kadınlar ev eksenli üretime başlamış; 52'sinde eğitim sonrasında istihdam sağlanmış; 27'sinde de kadınlar girişimci olarak kendi işlerini kurmuşlardır.

Sonuç

Türkiye'de sürdürülebilir gelişimi ve kalkınmayı sağlamak için kadınlara yönelik istihdam fırsatlarının yaratılması ve işgücüne katılım oranlarının artırılması hayati önem taşımaktadır. Özellikle kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak suretiyle daha fazla insanın istihdama çekilmesini ve istihdamda kalmasını sağlamaya yönelik politikalar tasarlamak, geliştirmek ve uygulama konusundaki mevcut kapasiteyi güçlendirmek amacıyla planlanan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamındaki Hibe Programı'nın yukarıda sayılan çıktıları, bu hedeflere bir adım daha yaklaşılmasını sağlamaktadır.

Bir toplumun tüm unsurlarıyla gelişmesi ve kalkınmasının yolu, kadın ve erkeğin birlikte çalışmasından geçmektedir. Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun başlıca sloganı olan "Tek Kanatla Uçamam" sözü de işte bu gerçeği işaret etmektedir.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı kapsamında hibe desteği alan ve örnek proje seçilen projelerden yararlananlar şunları söyledi:

Ekmeğini İpekten Çıkar

Antakya'da gerçekleştirilen bu proje kapsamında 8'i engelli olmak üzere 60 kadına istihdam destekli ipek dokumacılığı mesleki eğitimi verilmiştir.

Tülay Genç: " Kızım Olgunlaşma Enstitüsü'nde okuyor. O söyledi, başvurdum. Kursa başladım, çok şey öğrendim. Eğitimcimiz aynı zamanda Antakya'da ipek konusunda işletme sahibiydi, bana iş teklif etti. Atölyede, fuarda merkez şubede sorumlu olarak çalışıyorum. Çocuklarıma yeterli olduğum için çok mutluyum."

Kadın Güçlendirme ve İstihdam Destek Merkezi

Diyarbakır'da kadınlara güçlendirme eğitimleri verecek ve istihdamlarına yardımcı olacak bir merkez kurulması ve bu merkezde kadınlara güçlendirme eğitimleri verilmesi projesi.

Ayşe Gazioğlu: "Proje sayesinde kadınların toplumsal yaşamda karşılaştığı zorlukların nedenleri ve çözüm yollarına ilişkin bir çok şey öğrendim. Proje ekibinin telkinleri, yönlendirmeleri ve eğitmenlerimizin verdikleri dersler özgüven problemimi ve iş yaşamına yönelik korkumu aşmamı sağladı."

Tekstil Sektörü İçin Ara Eleman Yetiştirme Merkezi

Tekstil sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli ara eleman yetiştirerek, Turhal'da yaşayan işsiz kadınların hedef sektörde istihdamlarının sağlanmasının amaçlandığı proje.

Hacer Akbulut: "Daha önce hiç çalışmadım ama bu proje sayesinde bir meslek edindim ve tekstil fabrikasında işe başladım. Belki size küçük bir şey gibi gelecek ama kendi maaşımla annemin istediği mutfak dolabını alabilmek beni çok mutlu etti. Artık kafamı yastığa koyunca yarın ne olacağım diye düşünmüyorum."

Van Kadınları Balık Köfte Yaparak İstihdama Katkı Sağlıyor

Van'da yaşayan kadınlara inci kefalinin farklı işletme ve gıda koruma tekniklerini öğretmek yoluyla yeni bir iş kolunun yaratılması ve kadınların işgücüne katılımının sağlanmasının amaçlandığı proje.

Aysel Sökmen: "Kursa başlama tarihini ben hayatımda bir dönüm noktası olarak görüyorum. Öncesinde klasik, monoton bir ev hanımıydım, ev işlerini akşama kadar yetiştiremezken, şimdi hem ev işlerini yapıyor, hem de kursa devam ediyorum. Proje hepimiz için kabuğumuzdan çıkıp hayata daha olumlu ve mutlu bakmamızı ve işe yaradığımızı hissetmemizi sağladı."

OSMANLI'DA ALTIN ÇAĞINI YAŞAYAN SANAT: SEDEFKÂRLIK

Sedefkârlık her şeyden önce bir "çizim, ölçü ve estetik sanatı"dır. Osmanlı'da bu sanat öylesine rağbet görmüş ve gelişmiştir ki; Kur'an mahfazalarından sultan kayıklarının köşklerine; yeniçeri yatağan kabzasından, hattatın hokka takımına; Çelebi'nin kavukluğundan, Hanımefendi'nin nalınına kadar hemen her yerde sedef kullanılmıştır. 16. ve 17. yüzyıllar, sedefli eşya kullanmanın İstanbul'da bir moda haline geldiği çağlardır.

Sedef, birçok yumuşakçanın kavkısında ve sedef işçiliğinde kullanılan gökkuşağı renklerinde pırıltılı sert maddedir. Kavkı, yumuşakçalar ve kolsu ayaklılarda dış derinin özel bir bölgesinin salgıladığı dış iskelettir. Sedef, kavkıyı oluşturan kireç prizmalarının özel biçimde dizilişinin sonucudur. Sedef genellikle inci istiridyelerinden elde edilir. Beyaz, pembe ve gri renklerde sedefler bulunmaktadır.

Sedef, lüks eşya yapımında ve süslemesinde kullanılan bir malzemedir. Ayrıca ev eşyası ve kakma işlerinde de kullanılmıştır. Sedef kutular, heykelcikler, tütün tabakaları, ayna kenarları ve bunun gibi birçok kakma işlerinde sedefkârlık sanatı kullanılmış ve bu sanat moda haline gelmiştir.

Sedefkârlığın Kökeni Nerelere Dayanmaktadır?

Sedefkârlığın Doğu sanatı olduğu tahmin edilmektedir. Sümer mezarlarında bulunan kalıntılar da bize bu doğrultuda fikirler vermektedir. Hindistan, Çin gibi Orta Asya ülkelerinde de bu sanat yaygın bir biçimde kullanılmıştır. Eski zamanlarda Anadolu'ya göç eden Türkler de sedefkârlığı beraberlerinde getirmişlerdir.

Ceviz, abanoz, maun gibi ahşap yapıtların üzerine çeşitli formlarda açılan yuvalara, aynı biçimlerde kesilmiş sedefleri yapıştırarak gömme yoluyla yapılan süslemeye "sedef kakma" denir. Ahşabın üzerine sedefleri çeşitli motifler oluşturacak biçimde doğrudan yapıştırarak elde edilen bezemeye ise "sedef kaplama" denir. İnsanoğlu bu cazip maddeyi ilk gördüğü andan itibaren kullanmış ve ondan çeşitli güzellikler meydana getirerek, "sedefkârlık" denilen bir meslek oluşturmuştur. Bu alandaki son büyük usta olan Sedefkâr Vasıf, sedefkârlığı "ahşap bezeme sanatı" olarak tanımlamıştır. Sedefin daha çok ahşapla beraber kullanılması da bu tarifi doğrulamaktadır.

Osmanlı'da Başlı Başına Bir Sanattır; Sedefkârlık

Osmanlı'da bu sanat öylesine rağbet görmüş ve gelişmiştir ki; Kur'an mahfazalarından sultan kayıklarının köşklerine; yeniçeri yatağan kabzasından, hattatın hokka takımına; Çelebi'nin kavukluğundan, Hanımefendi'nin nalınına kadar hemen her yerde sedef kullanılmıştır. Öyle ki, Hocazade Saadeddin, Fatih Sultan Mehmed'in cenaze töreninden bahsederken, "Tabutun som sedeften yapılmış olduğunu" söylemiştir. 15. yüzyılda Topkapı Sarayı dâhilinde bir sedef atölyesi kurulduğu ve burada sedefçilik öğretildiği kaydedilir.

Sedefkârlık, Ustalık İşidir

Sedefkârlık her şeyden önce bir "çizim, ölçü ve estetik sanatı"dır. Saraydan yetişen ünlü mimarlardan pek çoğunun aynı zamanda bu sanatın ehli olduğunu görülmektedir. 16. ve 17. yüzyıllar, sedefli eşya kullanmanın İstanbul'da bir moda haline geldiği çağlardır. Ayrıca sedef, mimari unsurların süslenmesinde de kullanılmıştır. Üçüncü Murad'ın Ayasofya Camii haziresindeki türbesinin kapı kanatlarına Dalgıç Ahmed Ağa; Sultanahmet Camii'nin pencere ve cümle kapısı kanatlarına da Mimar Mehmed Ağa gibi ünlü yapı ustaları tarafından sedef kakmalar yapılmıştır. Evliya Çelebi, Dördüncü Murad devri sedefkârları için "100 dükkân, 500 neferdürler. Pirleri Şuayb-i Hindi'dir" demektedir.

19. yüzyıla girerken, sedefkârlık geçmiş dönemlerdeki ilgiden yoksun kalmış ve giderek gerileyen bir sanat olmuştur. 19. yüzyılın sonunda, tıpkı sönmek üzere olan bir mumun son parıltısı gibi, sedefkârlık vadisinde iki ışığın parladığını görüyoruz: Sultan İkinci Abdülhamid ve Sedefkâr Vasıf (Sedef)... Esaslı bir "ince marangoz" olan İkinci Abdülhamid, Yıldız Sarayı'nda kurduğu Sedefhane'de kendisi de bizzat çalışarak latif eserler vermiştir. Vasıf Hoca'ya gelince... 1876 Beşiktaş doğum-

lu bu sanatkâr, Mekteb-i Bahriye'nin Marangoz ve Oymacılık Bölümü'nden 22 yaşında mülazım (teğmen) rütbesiyle mezun olmuş; 1912 yılında, yani 36 yaşındayken binbaşı rütbesiyle emekliye ayrılarak Beşiktaş'ta açtığı atölyesinde çalışmaya başlamıştır. Türk sedefkârlığının literatüre geçen en son "mükemmel" eseri, Vasıf Sedef'in yaptığı, Topkapı Sarayı Hırka-i Saadet Dairesi'ndeki kapılarıdır.

1936 yılında Güzel Sanatlar Akademisi'ndeki Şark Tezyinatı Şubesi'nde bir "Sedefkârlık kürsüsü" kurulmuş, Vasıf Sedef bu kürsünün öğretim üyeliğine getirilmiş ve ölene kadar da (1940) bu görevini sürdürmüştür.

Kaç Çeşit Sedef İşi Var?

Sedefkârlık sanatını omuzlayıp 20. yüzyılın ortalarına doğru getirmeye çalışan Vasıf Hocadan başka, bu sanatın son büyük ustası, 1982 yılında kaybettiğimiz Nerses Semercioğlu'dur. Sedefçilik sanatını 1980'lerin başına kadar getiren son profesyonel kişi olan Nerses Semercioğlu, "yeniden keşfedilircesine" 1950'lerden sonra değer kazanmaya başlayan bu sanatla geçimini sürdürmüştür. Günümüzde de kendi çabası ile bu sanatı üst düzeyde icra eden birkaç ustanın da bulunduğunu söyleyebiliriz. Sedef işçiliği, Gömme (veya Kakma), Kaplama ve Macunlama teknikleri olmak üzere üç değişik tarzda yapılagelmiştir. Ayrıca, sedef işçiliği, gerek motif özellikleri ve gerekse kullanım sahaları ve tarzları bakımından 4 ana grupta toplanmaktadır; Eser-i İstanbul, Şam işi, Viyana işi ve Kudüs işi...

Bunlardan ilk ikisi tamamen Osmanlı karakteri taşırlar; gömme veya kaplama tekniğiyle hazırlanan "İstanbul işi" eserlerde; fildişi, bağa (kaplumbağa inceltilmişi) ve kemik gibi yardımcı unsurlar kullanılır. Bağanın altına 'altın varak" yapıştırılır. Sedef ve diğer malzemenin daha ziyade geometrik biçimlerde kullanıldığı bir işçilik şeklidir. Bir zamanlar Osmanlı Devleti'nin bir vilayeti olan Şam'da ortaya çıktığı için Şam işi olarak adlandırılan teknik de yine gömme (kakma) denilen tarzda hazırlanır. Şam işinde "taş sedef" denilen kalın ve beyaz sedefin sadece bir yüzü düzeltilir; diğer yüzü kaba bırakılarak ağaca gömülür; sedefin çevresine 1 mm. genişlik ve 1 mm. derinlikte kurşun-kalay karışımı teller çakılır. Viyana işi ise, "Boule" adı verilen metal kaplama tekniğinin yanında düzensiz olarak yerleştirilen sedef parçalarından meydana gelir. Daha ziyade, "arusek" ismi verilen veya "çöp" diye bildiğimiz renkli cins sedeflerin kullanıldığı yerler; masa, kanepe, komodin, büfe, ayna gibi eşyalardır. Kudüs işi ise, mobilyada veya diğer küçük eşyada kullanılan bir teknik değildir. Sedef kabuklar üzerine yapılan cami ve benzeri maketler, bitki ve hayvan motifleri olarak kendisini gösterir.

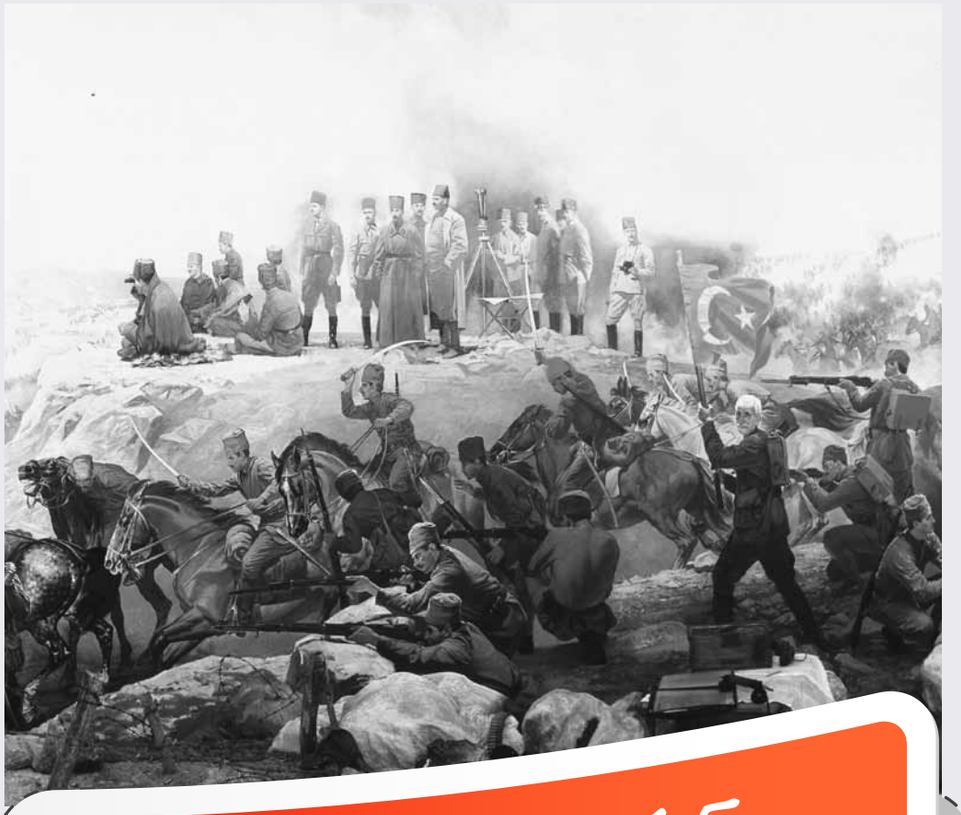
Sedefkâr Ahmet Sezen: "Sedefkârlık yeniden ilgi çekmeye başladı"

Günümüzde hala sedefkâr ustası olarak çalışmakta olan Ahmet Sezen ile bu mesleğin incelikleri üzerine gerçekleştirdiğimiz kısa bir sohbet, sedefkârlığın ülkemizdeki durumu hakkında fikir veriyor. 1998 yılında ustası Zafer Karazeybek ile tanıştığını ve onun yanında mesleğe ilk adımını attığını belirten Sezen, 2000 yılından itibaren Sultanahmet'te açtığı kendi atölyesinde işlerini sürdürdüğünü anlatıyor. Sezen, 2004 yılından bu yana da İSMEK'de kurs hocalığı yaptığından bahsederek, mesleğin zor yönleri arasında öncelikle sedefin yeterli miktarda temin edilememesini vurguluyor.

Osmanlı döneminde moda olan sedef işçiliğinin günümüzde yeniden ilgi çekmeye başladığını, ancak koleksiyonerlerin az olmasının, üretimin de az olmasına neden olduğunu, bu nedenle Türkiye'de sedefkâr ustalarının sayısının çok az olduğunu ve hatta neredeyse sadece İstanbul ve Gaziantep'te bu işin yapılabildiğini, Sezen'den öğreniyoruz... Son olarak Sedefkâr Ahmet Sezen, bu mesleğe yeni başlayacak olan veya başlamayı düşünenlere çok çalışmayı, mesleğin zor yanlarıyla karşılaşınca yılmamalarını ve her zaman sabırla öğrenmeye devam etmelerini salık veriyor.

19. yüzyıla girerken, sedefkârlık geçmiş dönemlerdeki ilgiden yoksun kalmış ve giderek gerileyen bir sanat olmuştur. 19. yüzyılın sonunda, tıpkı sönmek üzere olan bir mumun son parıltısı gibi, sedefkârlık vadisinde iki ışığın parladığını görüyoruz: Sultan İkinci Abdülhamid ve Sedefkâr Vasıf (Sedef)... Esaslı bir "ince marangoz" olan İkinci Abdülhamid, Yıldız Sarayı'nda kurduğu Sedefhane'de kendisi de bizzat çalışarak latif eserler vermiştir.

Hazırlayan:
D. Nafiz İLHAN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı



18 Mart 1915 Çanakkale Zaferi

Çanakkale Savaşı, I. Dünya Savaşı sırasında 1915-1916 yılları arasında Gelibolu Yarımadası'nda Osmanlı İmparatorluğu ile İtilaf Devletleri arasında yapılan deniz ve kara muharebeleridir. Yalnızca Türk tarihinin değil yakın dünya tarihinin de en önemli savaşlarından biridir ve 1.Dünya Savaşı'nın uzamasına sebep olan savaştır. İtilaf Devletleri; Osmanlı İmparatorluğu'nun başkenti İstanbul'u alarak İstanbul ve Çanakkale boğazlarının kontrolünü ele geçirmek, Rusya'yla bağlantı kurmak ve Alman müttefiklerinden birini savaş dışı bırakarak İttifak Devletlerini zayıflatmak amaçları ile ilk hedef olarak Çanakkale Boğazı'na girmişlerdir. Ancak saldırıları başarısız olmuş ve geri çekilmek zorunda kalmışlardır. Çanakkale savaşlarında 250 binin üzerinde askerimiz şehit düşmüştür. Çanakkale savaşlarının unutulmaz kahramanı Anafartalar Grup Komutanı Mustafa Kemal'in başarısı ilerde başlayacak Ulusal Kurtuluş Savaşı'nın kaynağı olmuştur.

18 Mart 1915 sabahı İngiliz ve Fransız savaş gemilerinden oluşan, o dönemin en büyük deniz gücü, üç filo olarak Çanakkale Boğazı'na girmiştir. Bu donanmanın ilk grubunu oluşturan filoda, İngilizlerin Queen Elizabeth zırhlısı ile İnflexible, Lord Nelson ve Agamemnon savaş gemileri bulunmaktadır. İkinci grupta İngiliz Kalyon Kaptanı komutasında Ocean, İrresistible, Wengeance Majestic gibi savaş gemileri yer almıştır. Üçüncü filo ise Prince, Bouvet, Suffren gibi Fransız savaş gemilerinden oluşmaktadır. Osmanlı ordusu, İngiliz ve Fransız donanmalarından oluşan bu üç dev filoya karşı Çanakkale Boğazı'nda aylar süren bir dizi deniz ve kara savaşı yapmıştır. Çanakkale Savaşlarının deniz ile ilgili kısmı, 18 Mart 1915 tarihinde, düşman gemilerinin geri çekilmeleriyle sonuçlanmıştır. İtilaf devletleri Çanakkale Boğazı'nı denizden aşamayıp büyük kayıp¬lar vererek Çanakkale Boğazı'nın geçilemeyeceğini anlamışlardır. Bu nedenle, Çanakkale Zaferi bir kahramanlık destanıdır ve her 18 Mart gününde Çanakkale Savaşlarını büyük bir gururla anmaktayız.

20 Şubat 1970 Boğaziçi Köprüsü'nün temeli atıldı.

Boğaziçi Köprüsü, Karadeniz ile Marmara Denizi'ni birbirine bağlayan İstanbul Boğazı üzerinde yer alan iki asma köprüden biridir. Köprünün ayakları Avrupa Yakası'nda Ortaköy, Anadolu Yakası'nda Beylerbeyi semtlerindedir. İstanbul Boğazı üzerine yapılan ilk köprü olmasına atfen halk arasında Birinci Köprü olarak da adlandırılan Boğaziçi Köprüsü'nün temeli 20 Şubat 1970'te atılmış ve üç yılda tamamlanarak 30 Ekim 1973'te de hizmete açılmıştır.

16 Şubat 1925 Türk Tayyare Cemiyeti (Türk Hava Kurumu) kuruldu.

Türk Hava Kurumu Cumhuriyet'in ilanından 16 ay sonra, 16 Şubat 1925'de Atatürk'ün emriyle "Türk Tayyare Cemiyeti" adıyla kurulmuştur. 1935'de alınan kongre kararı ile adı Türk Hava Kurumu olarak değiştirilen Cemiyetin kuruluş amaçları da bizzat Atatürk tarafından belirlenmiştir. THK; 1926 yılında ilk olarak "Tayyare Makinist Mektebi"ni ardından, Kayseri'de TOMTAŞ Uçak ve Motor Fabrikasını hizmete açmıştır. İlk 10 yıl içerisinde THK, 351 uçak imal ederek ya da satın alarak Türk Hava Kuvvetleri'ne teslim etmiştir. Ancak 1952 yılında üretimler durdurulmuş ve fabrikalar kapatılmıştır. Bu tarihten sonra Türk Hava Kurumu, tamamen havacılık eğitimi ile ulusal ve uluslararası sportif etkinliklere yönelmiştir. Kurum, 1905'de kurulan Uluslararası Havacılık Federasyonu'na 1929 yılında üye olmuştur. Halen bu temsilcilik görevini başarı ile sürdürmektedir.

1 Ocak 1996 Gümrük Birliği Anlaşması yürürlüğe girdi.

Gümrük Birliği, Türkiye'nin Avrupa Topluluğu ile başlangıcı 1960'lara uzanan ortaklık ilişkisinin temel taşlarından biridir. Gümrük Birliği'nin çerçevesi 1963 yılında yürürlüğe giren Ankara Anlaşması ile çizilmiştir. 6 Mart 1995 tarihli Ortaklık Konseyi Kararı ile 22 yıl süren geçiş dönemi tamamlanmış, taraflar Gümrük Birliği'nin tesis edilmesi için gerekli koşulların oluştuğuna karar vermişler ve böylece 1 Ocak 1996 tarihi itibariyle Türkiye-AB arasındaki Gümrük Birliği tamamlanmıştır. Gümrük Birliği sadece sanayi ürünlerini ve işlenmiş tarım ürünlerini kapsamaktadır. Gümrük Birliği ile Türkiye, AB'den gelen sanayi ürünlerine uyguladığı tüm gümrük vergileri ve eş etkili tedbirleri ortadan kaldırmış, uygulamakta olduğu miktar kısıtlamalarına da son vermiştir. Üçüncü ülkelerden ithal edilen ürünler için ise, birliğin ortalama gümrük tarifesi kabul edilmiştir. Gümrük Birliği anlaşması halen yürürlüktedir.

2 Mart 1883 - Sanayi-i Nefise Mektebi (Güzel Sanatlar Akademisi) öğretime açıldı.

Sanayi-i Nefise Mektebi, 1 Ocak 1882'de Paris'te hukuk ve resim öğrenimi görmüş Osman Hamdi Bey tarafından kurulan ve bugünkü Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi adıyla eğitime devam eden sanat okuludur. Özelliği Türkiye'nin ilk güzel sanatlar okulu olmasıdır. Okul eğitime 2 Mart 1883 tarihinde başlamıştır. Okul, Ticaret Nezareti'ne bağlı olarak kurulmuştur ve okulun; resim, heykel, mimarlık ve hakkaklık (oymacılık) bölümlerinden oluşması düşünülmüştür. Cumhuriyetin kurulmasından sonra Sanayi-i Nefise Mektebi'nin ismi 1928'de Güzel Sanatlar Akademisi'ne dönüştürülmüştür.

İŞKUR'DAN HABERLER

EĞİTİM - SEMİNER - FUAR

İŞSİZLİK - İSTİHDAM - TOPLANTI

İŞGÜCÜ PİYASASI - ZİYARET

İŞKUR, Medyanın Gündeminde

2 Nisan 2012 tarihinde gerçekleştirilen 2 Bin İş ve Meslek Danışmanı Atama Töreni'nin ardından İŞKUR medyanın ilgi odağı oldu. İŞKUR'un işsizlikle mücadelede yeni bir dönemin kapısını açtığı bu büyük hamlesinin ardından ulusal ve bölgesel haber kanalları, İŞKUR Genel Müdür Vekilliğini yürüten Genel Müdür Yardımcısı Kazım Yiğit ile birbiri ardına özel röportajlar ve canlı yayınlar gerçekleştirdi. TRT Haber, SKYTURK360, Kanal 7 ve ÜLKE TV kanallarında iş ve meslek danışmanlarının sahaya inmesi ile birlikte İŞKUR'un benimseyeceği yeni yol haritasını kamuoyu ile paylaşan Yiğit'in yanı sıra İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan da CNNTURK ekranlarında yayınlanan 5N1K programına konuk olarak konu ile ilgili soruları cevapladı.

"Birleşme"
Çalışmalarında Sona Gelindi

2 Kasım 2011 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren 665 sayılı KHK'nın hükümlerinden biri olan, Çalışma Bölge Müdürlüklerinin İŞKUR'a devredilmesi çalışmalarında artık sona gelindi. KHK hükümleri gereği altı ay içerisinde, yani 2 Mayıs 2012 tarihine kadar tamamlanması gereken "birleşme" ile ilgili olarak kurulan Birleştirme Komisyonu, Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkilerinin İŞKUR'a devredilmesi çalışmalarını tamamlamak üzere.

Söz konusu devir işlemleri, Çalışma Bölge Müdürlüklerinin personel ve maddi varlıklarının İŞKUR'a devredilmesinin yanı sıra Çalışma Bölge Müdürlüklerinin temel görevleri arasında yer alan işçi şikâyetlerinin incelenmesi, işyerlerine işletme belgesi verilmesi, yabancı çalışanlarla ilgili ihbar ve şikâyetlerle ilgili işlemlerin yapılması, sendikaların sicillerinin tutulması, tescil işlemleri ve iş müfettişlerinin raporları ile ilgili işlemler gibi görevlerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezleri tarafından yürütülmesini kapsıyor. Bu süreçte, Çalışma Bölge Müdürlüğü tarafından kullanılan ve işveren kayıtları başta olmak üzere çeşitli bilgilerin depolandığı ve paylaşıldığı bilgi otomasyon sisteminin İŞKUR taşra teşkilatı tarafından da kullanılmaya başlaması önemli bir aşamanın geride bırakıldığını göstermektedir. Ayrıca, yazışma ve teşkilatlanmada birleşmenin tamamlanması da hizmetlerin bundan sonra tek çatı altında sunulması konusunda hemen hemen tüm hazırlıkların tamamlandığına işaret etmektedir.

İŞKUR Ödüle Doymuyor

Haberleri ile gündem oluşturan Meclis Ajans, 9. Yılında Türkiye'ye hizmet edenleri ödüllendirdi. Yılın devlet adamı, yılın siyasetçisi, yılın milletvekilleri, yılın bürokratları, yılın vali ve belediye başkanları, yılın işadamları, yılın gazetecileri ve yılın televizyon muhabirleri, düzenlenen törenle ödüllerini aldılar.

Geleneksel hale gelen Meclis Ajans ödül töreninde "Yılın Bürokratı" ödülüne, ülkemizin işsizlikle mücadelesinde ve istihdamın arttırılmasındaki başarılı çalışmalarından ötürü İŞKUR Genel Müdür Vekilliğini yürüten Genel Müdür Yardımcısı Kazım Yiğit layık görüldü.

Yılın En Başarılı Kamu Kurumu Projesi

2011 yılı içerisinde yürütülen çalışmalardan ötürü İŞKUR'a bir ödül de Ege'den geldi. Egem TV tarafından Ege bölgesinde yaklaşık 10 bin kişinin katılımıyla yaptırılan kamuoyu yoklamaları sonucunda 2011 yılının en başarılıları belirlendi. İŞKUR, özürlü vatandaşlarımıza istihdam sağlamak amaçlı meslek edindirme kurslarından dolayı ulusal kategoride 2011 Yılının En Başarılı Kamu Projesi ödülüne layık görüldü. 9 Mart 2012 tarihinde Uşak'ta gerçekleştirilen törene katılan Genel Müdür Yardımcısı Kazım Yiğit, İŞKUR Genel Müdür Vekili olarak İŞKUR adına ödülü aldı.

Dezavantajlı İşsizlere Mesleki Eğitim

Türkiye genelinde 25 bin kişiye mesleki eğitim sağlayacak olan "Yerelden Genele Dezavantajlı Gruplar İçin Mesleki Eğitim" Protokolü; İŞKUR, TESK (Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu) ve MEKSA (Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayii Destekleme Vakfı) tarafından Aralık 2011 tarihinde imzalanarak uygulanmaya başlandı. Hedef grubu 15-55 yaş arası dezavantajlı işsizler olan Proje kapsamında ilk olarak 25 bin kişiye eğitim verilmesi planlanıyor. Düzenlenecek eğitimlerde Saç Bakımı ve Yapımı, Büro Yönetimi ve Sekreterliği, Kat Hizmetleri, Ahşap Montaj Elemanı, Aşçı Yardımcısı gibi birçok meslek dalında eğitimler verilecek. Katılımcıların Genel Sağlık Sigortası ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Primleri İŞKUR tarafından ödenecek. Ayrıca kursiyerlere günlük 20 TL ödeme yapılacak.

Ulusal Forum Çalıştayı

Avrupa Rehberlik Merkezi 2011 yılı Çalışma Planı kapsamında Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri alanında bir Ulusal Forum oluşturulması amacıyla İŞKUR'un "Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutabakat Belgesi"ni imzalayan bütün paydaşları ve akademisyenlerin katılımıyla 14-15 Aralık 2011 tarihinde Ankara'da bir çalıştay gerçekleştirildi. İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan'ın da bir konuşma yaptığı çalıştayda Ulusal Forum'un Statüsü, Temel Görev ve Sorumlulukları, Kalite ve İletişim konuları 3 ayrı grup tarafından ele alındı ve politika yapıcılara sunulmak üzere bir rapor hazırlandı. Hazırlanan Ulusal Forum Raporu bu yıl içerisinde politika yapıcılara sunulacak ve Forum'un kurulması çalışmalarına başlanacaktır.

27 Avrupa Birliği üyesi ülkede kurulan Forumlar, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında çalışan kurumlar arasında iletişim ve koordinasyon sağlamak ve ulusal politikaları belirlemek amacıyla çalışmalarını sürdürmektedirler.

İlk Yemekler İŞKUR'a

İŞKUR ve Görsem Görme Engelliler Derneği Eskişehir Şubesi ortaklığında engellilere yönelik aşçı yardımcılığı kursu düzenlendi. Kurs için Dernek binasında özel bir de mutfak açıldı. Malzemelerini Tepebaşı Belediyesi'nin ve Derneğin karşıladığı bu özel mutfak, tamamen engellilerin kullanımı ve güvenliği düşünülerek tasarlandı. Kursiyerler öğrendikleri ve hazırladıkları birbirinden lezzetli ilk yemeklerini İŞKUR binasında beğeniye sundu. Kursun sonunda, engelli aşçı yardımcılarının çeşitli restoran ve otellerde istihdam edilmesi planlanıyor.

Ülker Bisküvi Çalışanları Sertifikalarını Aldı

İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Ülker Bisküvi arasında imzalanan eğitim protokolü gereği 253 Ülker Bisküvi çalışanı Eylül-Aralık 2011 tarihleri arasında İŞKUR denetiminde teorik ve işbaşı eğitim aldılar. MEB gözetmenliğinde gerçekleştirilen sınavlarda ise yüksek başarı gösteren çalışanlar İŞKUR ve MEB onaylı Mesleki Eğitim Kurs Bitirme Sertifikası almaya hak kazandılar. Çalışanlar sertifikalarını, 10 Ocak 2012 tarihinde İŞKUR yetkilileri ve Ülker Bisküvi yöneticilerinin elinden aldı. Törende yapılan konuşmalarda İŞKUR-ÜLKER işbirliğine ve Ülker Bisküvi'nin bu alandaki çabalarına dikkat çekildi. İstihdam projelerinde de İŞKUR-ÜLKER işbirliğinin artarak devam etmesi temennilerinde bulunuldu. Tören sonunda İŞKUR heyetine de önemli desteklerinden dolayı plaket takdim edildi.

Gemliklilerin Sütü ve Sebzesi Engelli Gençlerden

İŞKUR ve Bursa Zihinsel Engelliler Derneği birlikte önemli, bir o kadar da anlamlı bir protokole imza attı. Bu protokolle Gemlik'te yaşayan birçok zihinsel engelli gencin hayatı değişti. Protokol kapsamında hayata geçirilen projelerin ilki, Süt ve Süt İnekçiliği Projesi. Bir hayırseverin derneğe hibe ettiği çiftlikte, gençler hayvancılık yapıyor, para kazanıyor.

Çiftlikte kursiyerlere öncelikle uzman öğreticiler tarafından 6 ay boyunca süt ve süt inekçiliği eğitimi verildi. Günlük 50 litreye yakın süt satılan çiftliğin geliri zihinsel engelli gençlerin ailelerine veriliyor.

Yine protokol kapsamındaki bir diğer proje, Seracılık ve Süs Bitkileri Üretimi eğitimi. Projeyle 120 metrekare alana bir sera kuruldu. Eğitimlerden sonra serada çalışmaya devam eden gençler, ilçedeki lokantalara ürünlerini satmaya başladı bile. Buradan da elde edilen gelir yine zihinsel engelli gençlerin ailelerine veriliyor.

Fuar mevsimi Hiç Kapanmıyor

İş arayanları, işverenleri ve ilgili kurum/kuruluşları bir araya getirerek, yerel ekonomi ve istihdam ortamını hareketlendiren İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri 2012 yılında da tüm Türkiye'de devam ediyor. 2011 yılında 16 ilimizde düzenlenen İstihdam Fuarları ve 40 ilimizde düzenlenen Kariyer Günleri, iş arayanların işgücü piyasasına ulaşmalarına ve işverenlerin işgücü ihtiyacının karşılanmasına önemli ölçüde yardımcı oldu. İşsizlerin yanı sıra öğrencilerin de yoğun ilgi gösterdiği etkinliklerde mesleki eğitim, staj/işbaşı eğitim olanakları, özgeçmiş hazırlama ve iş arama teknikleri, kariyer fırsatları konularında konferanslar düzenlendi, katılımcıların bu konularda bilgilendirilmesi sağlandı. İş arayanlar ve işverenlerin yüz yüze görüşme imkânı bulduğu İstihdam Fuarlarında işverenler açık pozisyonları için iş ve staj başvurularını kabul ederken, aynı şekilde iş arayanlar da hem işverenlerin insan kaynakları politikaları hakkında bilgilendi hem de uygun pozisyonlara başvurdu.

Akdeniz Girişimcilik ve İş Fırsatları Zirvesi

Her yıl İŞKUR, Antalya Valiliği, Antalya Büyükşehir Belediyesi, Antalya Ticaret ve Sanayi Odası ve Bölge Kalkınma Ajansı işbirliği ile Akdeniz bölgesinin istihdam sorunlarına çözüm üretmek amacıyla İş Fırsatları Zirveleri düzenlemektedir. 16-17-18 Mart'ta 5.Akdeniz Girişimcilik ve İş Fırsatları Zirvesi Antalya Anfaş EXPO Center'da gerçekleştirildi. Önceki yıllardan farklı olarak Zirve'nin içeriğine "girişimcilik" başlığı da eklendi, böylece kendi işini kurmak isteyen girişimciler bayilik fırsatlarını tanıma imkânı buldu.

"İşin yoksa gel" sloganıyla yola çıkan etkinlikte iş hayatına atılmaya hazırlanan öğrenciler, mezunlar ve iş arayanlar iş dünyası ile buluştu. Katılımın ücretsiz olduğu Zirve'ye turizmden tarıma, sanayiden perakendeye farklı sektörlerde personel arayan ulusal ve yerel firmalar ve 20.000'den fazla iş arayan katıldı.

TBMM'de İŞKUR Standı

TBMM Bilişim ve İnternet Araştırma Komisyonu tarafından Meclis Tören Salonu'nda organize edilen Bilişim Sergisi'ne de katılan İŞKUR tarafından açılan stand milletvekillerinden yoğun ilgi gördü. İŞKUR standına uğrayanlardan biri de Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı Binali Yıldırım'dı. İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Ali Akay ile de bir süre sohbet eden Yıldırım, İŞKUR'un faaliyetleri hakkında bilgilendirildi.

Ayrıca, üniversitelerde düzenlenmeye başlanan kariyer günlerine de kayıtsız kalmayan İŞKUR tarafından önce 15 Mart 2012 tarihinde Bilkent Üniversitesi'nde; ardından 16-20 Nisan 2012 tarihlerinde Hacettepe Üniversitesi'nde gerçekleştirilen Kariyer Günleri'nde stantlar açıldı.

5 Bin Yıllık Sanata Kadın Eli

İŞKUR, zengin ve kaliteli mermer yataklarının bulunduğu Afyonkarahisar'ın İscehisar ilçesinde kadınlara yönelik Mermer Mozaik eğitimi gerçekleştirdi. Küçük, birbirinden farklı, üç boyutlu parçaların bir yüzey üzerinde yanyana getirilmesiyle ortaya çıkarılan 5 bin yıllık tarihe sahip mozaik sanatına Afyonkarahisarlı kadınların ilgisi yoğun oldu. Halk Eğitim Merkezi işbirliğindeki kursun sonunda, Anadolu kadının sabır ve yeteneğini ortaya çıkaran birbirinden güzel eserler sergilendi.

4 ay süren kursa katılan kadınlar, şimdi, evlerinde parça başına gelir elde ettikleri yeni mozaikler yapıyor ve aile ekonomilerine katkı sağlamaya devam ediyorlar. İscehisar Halk Eğitim Merkezi Müdürü Ahmet Sevilmiş yaptığı açıklamada; rengine, büyüklüğüne ve işçiliğine göre fiyatlandırılan eserlerin satışının Halk Eğitim Müdürlüğü tarafından yapıldığını ve yıl içerisinde İŞKUR tarafından yeniden kurs açılarak 20 yeni kursiyerin daha meslek sahibi olacağını belirtti.

Sedef Eller

Gaziantep'e özgü meslekler arasında önemli bir yere sahip olan sedef kakmacılığı mesleğini İŞKUR'un hayata geçirdiği kurs sayesinde kadınlar da öğreniyor. İçlerinde ev hanımları, öğrenciler ve üniversite mezunlarının da bulunduğu farklı yaş gruplarındaki kadınlar, ortaya çıkardıkları ürünlerle görenleri şaşırtıyor. Sedef kakmacılığını meslek edinen kadınlar, hem ilin turizmine katkı sağlayacak hem de istihdam garantili bu kursun sonunda iş sahibi olacaklar.

Sokak Hayatından İş Hayatına

Gaziantep'te Sosyal Destek Programı (SODES) kapsamında "Mesleğimi Seçtim İstihdama Geçtim" projesi ile metal ve makine sektörleri için işsiz ve çalışanlar olmak üzere 2 ayrı hedef gruba yönelik mesleki eğitim programları başarıyla sürdürülüyor. İŞKUR, Gaziantep Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği (GESOB) MEB ve MEKSA Vakfı ortaklığındaki eğitimlerin "Kaynakçılık" ve "Doğal Gaz İç Tesisatçılığı" meslek dallarındaki bölümlerine daha önce sokakta yaşayan ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Oya Bahadır Rehabilitasyon Merkezinde madde bağımlılığı tedavilerini tamamlayan gençler de dâhil edildi. Eğitim programları ile hayata tutunmaları, topluma kazandırılmaları amaçlanan gençler şimdi hem meslek hem de iş sahibi oluyorlar.

Engelsiz Hayatlar İçin Bir Adım Daha

İŞKUR'un Türkiye Sakatlar Dermeği Kütahya Şubesi ve Halk Eğitim Merkezi ile birlikte hayata geçirdiği tek kullanımlık terlik üretme kursu kapsamında bir de atölye açıldı. Atölyede engelli kursiyerler tek kullanımlık terliğin yanı sıra başka birçok malzeme daha üreterek satışa hazır hale getiriyor.

Kursiyerler, hayata artık daha güçlü tutunabilecek olmalarından duydukları memnuniyeti bizimle paylaştı.

Nejla Çetin, 48

"Dikiş makinesinin arkasında dikiş yapan biri olarak kendimi hayal edemiyordum. Şimdi benim dikip, ürettiğim ürünler diğer insanların istifadesine sunuluyor. Hafta sonu hiç gelmesin istiyorum."

Asiye Seyhan, 42

"Eşim de özürlü, herhangi bir işte çalışmıyor. Çalışmak ve bir meslek sahibi olmak yaşamadan tarif edilemez."

Gülsüm Peker, 27

"Özrümden utandığım için okula gitmedim. Okuma ve yazmayı kendi kendime öğrendim. İş ortamı çok iyi. Diğer engelli arkadaşlar ile birlikte çalışmaktan dolayı çok mutluyum. Emeği geçenlere minnettarım."

Zeytinköy Projesi

Başlangıçta bir 'güvenlik ve suç önleme' projesi olarak sürdürülen 'Zeytinköy Sosyal Ekonomik ve Kültürel Gelişim' projesi çalışmalara diğer kurumların da katılımıyla 'sosyal dönüşüm' projesi olarak başarıyla sürdürülüyor. İŞKUR ile Birleşmiş Milletler Ortak Programı tarafından ortak düzenlenen ve Antalya'da pilot bölge uygulaması yapılan "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı" projesi çerçevesinde Hasta ve Yaşlı Refakatçisi ve Milli Eğitim Müdürlüğü ortaklığında düzenlenen Takı Tasarımı kurslarına katılan kursiyerlere "Temel Yaşam Becerileri" eğitimi verildi. Ayrıca İŞKUR tarafından farklı hizmet sağlayıcılar ile düzenlenen Adli Takip Elemanı kurslarına bölgede ikamet eden 3 kursiyer devam ediyor. TYÇP kapsamında Zeytinköy bölgesinde ikamet eden 5 kişi İnönü, Kazım Şenöz İÖ ve Anadolu İmam Hatip Lisesi ve Bahattin Güney Lisesinde istihdam edildi.

İnşaat Ustaları Artık Sertifikalı Olacak

Nevşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, inşaatlarda çalışacak yetki belgesi olmayan ustalar için Nevşehir Esnaf ve Sanatkârlar Odası Başkanlığı işbirliği ile "Fayans Seramik ve Karo Döşemecisi, Betonarme Demircisi, Beton ve Betonarme Kalıpçısı, Alçı Dekorasyoncu" kursları açtı. Açılan bu dört ayrı branştaki kurslara 85 inşaat ustası katıldı.

Kursiyerler eğitimlerin teorik bölümlerinden sonraki pratik bölümlerinde kamu binalarını onarıyorlar. Bu sayede kamu binalarının da gerekli inşaat işleri gerçekleştirilmiş oluyor. Kursun sonunda gerçekleştirilen yazılı sınavda başarılı olan ustalar ise sertifika almaya hak kazanıyor.

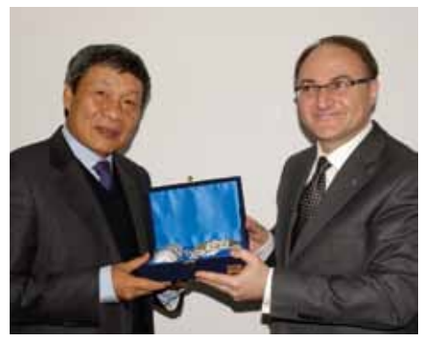
Nevşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü İlhan Temel; inşaat ustalarına yetki belgesi alma zorunluluğu getiren "Yapı Müteahhitlerinin Kayıtları İle Şantiye Şefleri ve Yetki Belgeli Ustalar Hakkında Yönetmelik'" ile birlikte, sertifikasız işçi çalıştırma döneminin bittiğini ifade ederek, yönetmelikte belge vermeye yetkili kılınan kurumlardan birisinin de İŞKUR olduğunu söyledi. Sertifikasız oldukları için inşaatlarda çalışamayanların İŞKUR'a başvurmaları halinde bu kurslardan faydalanarak belge alabileceklerini belirtti.

Parmaklıklar Ardından Yeşeren Tohumlar

Her yıl hükümlülere yönelik yüzlerce meslekte yüzlerce eğitim düzenleyen İŞKUR, bu kez parmaklıklar ardında gerçekleştirilebilecek en ilginç ve en anlamlı kurslardan birisini hayata geçirdi.

Antakya'da Mustafa Kemal Üniversitesi Ziraat Fakültesi ve Açık Ceza İnfaz Kurumu Müdürlüğü ortaklığında yürütülen kursta 15 hükümlüye yönelik organik sebze yetiştiriciliği eğitimi verildi. Tamamen organik olarak yetiştirilen sebzeler kentteki cezaevlerine ve sebze haline satılıyor.

İŞKUR Vietnam ve KKTC Heyetlerini Ağırladı



İŞKUR, 13 Aralık 2011 tarihinde Vietnam Çalışma, Maluller ve Sosyal İşler Bakan Yardımcısı Nguyen Thanh Hoa başkanlığındaki Vietnam heyetini, ardından da 19 Ocak 2012 tarihinde KKTC Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Şerife Ünverdi başkanlığındaki KKTC heyetini ağırladı. Bu ziyaretler çerçevesinde gerçekleştirilen toplantılarda İŞKUR'un iş arayanlara ve işsizlere sunduğu hizmetler hakkında heyeti bilgilendirici sunumlar yapılırken ülkeler arasındaki uygulamalara ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu. Ayrıca, Vietnam heyeti, Türk modelinden yararlanarak ülkelerinin işsizlikle mücadele alanındaki mevzuatlarını geliştirmek istediklerini belirterek Kurumumuzdan bu konuda destek talep etti.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı (2011 Yılı): 363.672 Kişi

Hazırlayan:
Aydın ALABAŞ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

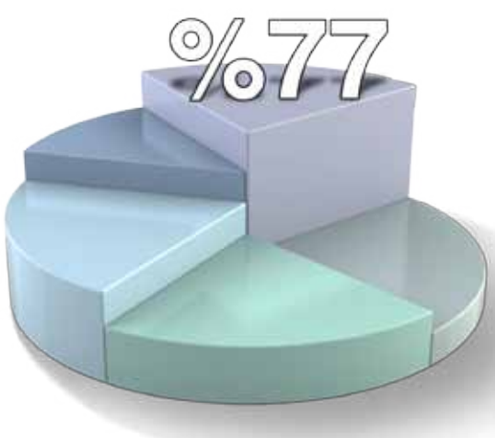
İŞKUR, işsizlikle mücadele ve işgücünün niteliğinin geliştirilmesi kapsamında oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve işsizler ile açık iş ve işe yerleştirme sayılarını içeren Genel Verilerin yanı sıra İşgücü Yetiştirme Programları, İşe Yerleştirme ve Özürlü ve Eski Hükümlülere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

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

2011 yılında 363 bin 672 kişi İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 77 oranında artmıştır.

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2010 Yılı	**2011 Yılı**	**Değişim**
Başvuru	**1.217.936**	**1.398.355**	**14,8**
Erkek	759.316	860.206	13,3
Kadın	458.620	538.149	17,3
Açık İş	**368.636**	**660.623**	**79,2**
Kamu	60.039	64.636	7,7
Özel	308.597	595.987	**93,1**
İşe Yerleştirme	**205.231**	**363.672**	**77,2**
Erkek	155.534	261.964	68,4
Kadın	49.697	101.708	104,7
Normal	172.751	325.086	88,2
Özürlü	32.257	38.349	18,9
Eski Hükümlü	223	237	6,3
Kayıtlı İşgücü	**1.604.355**	**2.192.145**	**36,6**
Erkek	1.149.623	1.394.166	21,3
Kadın	454.732	797.979	75,5
Kayıtlı İşsiz	**1.414.541**	**1.844.965**	**30,4**
Erkek	999.569	1.142.928	14,3
Kadın	414.972	702.037	69,2
Yurtdışı Başvuru	**896**	**838**	**-6,5**
Yurtdışı Gönderme	**54.847**	**52.491**	**-4,3**



2011 yılında 1 milyon 398 bin 355 kişi İŞKUR'a, sunduğu hizmetlerden faydalanmak için, başvuruda bulunmuştur. Başvuruların, 2010 yılına göre 2011 yılında % 14,8 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların % 39'u kadın, % 61'i erkektir. Geçen yılın aynı dönemine göre kadınlardaki artış oranı erkeklerden daha fazladır.

İŞKUR 2011 yılında 660 bin 623 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini % 79 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin % 90'ı özel sektördendir. Geçen yılın aynı dönemine göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı % 93,1 olarak gerçekleşmiştir.

Kayıtlı İşsiz Sayısı
(2011 Yılı): 1.844.965 Kişi

Kurslara Katılan Kişi Sayısı
(2011 Yılı): 250.016 Kişi

2011 yılı içerisinde İŞKUR vasıtasıyla 363 bin 672 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 77 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. Yıl içerisinde 38 bin 349 özürlü vatandaşımız, 237 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2011 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 2 milyon 192 bin 145 işgücü, 1 milyon 884 bin 965 işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında % 30 artış olmuştur. İŞKUR'a başvuruların ve kayıtlı işsizlerin artması ülkemizdeki işsiz sayısının azalması veya artmasından ziyade İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmak isteyenlerin ve Kurumun işgücü piyasasındaki etkisinin artması ile ilgilidir.

Yurtdışı başvurular % 6,5 oranında, yurtdışı göndermeler ise % 4,3 oranında azalmıştır. 2011 yılında 52 bin 491 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Yıl içerisinde Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde yaşanan gelişmeler hem yurt dışına giden sayısını hem de yurt dışına gidilen ülkelerin dağılımını etkilemiştir. 2009 ve 2010 yıllarında yurt dışına çalışmak için en fazla Libya ve Rusya'ya gidilirken, 2011 yılında en fazla gidilen ülkeler Irak ve Rusya olmuştur.

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARI

KURS TÜRÜ	2011 Yılı			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	20	276	439	715
Çalışanların Mesleki Eğitimi	430	3.918	1.060	4.978
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	213	7	220
GAP II	166	1.866	2.204	4.070
GAP II TYÇP	131	3.874	305	4.179
GAP II Girişimcilik	34	603	228	831
GAP II/UMEM	24	421	110	531
GAP II/UMEM-İEP	11	137	0	137
Girişimcilik	872	13.002	10.312	23.314
Hibe Projeleri	396	4.166	7.266	11.432
Hükümlülere Yönelik Kurslar	315	4.076	142	4.218
İşgücü Yetiş. Kurs./ İst. Garantili	2.652	26.981	33.714	60.695
İşgücü Yetiştirme Kursları/Genel	1.212	8.578	18.407	26.985
İşgücü Yetiştirme Kursları/TYÇP	2.293	46.560	13.346	59.906
Özürlü Kursları	434	2.648	1.592	4.240
Staj (İşbaşı Eğitim Programları)	2.658	2.593	2.918	5.511
UMEM Projesi	1.746	19.453	7.856	27.309
UMEM Projesi/İEP	3.180	7.744	3.001	10.745
Toplam	**16.594**	**147.109**	**102.907**	**250.016**

Tablo 2: İşgücü Yetiştirme Programları

2011 yılında 250 bin 16 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi olmuştur.

Kaynak: İŞKUR
**Geçici verilerdir.*

İşsizlik Sigo
(Şubat 2012):

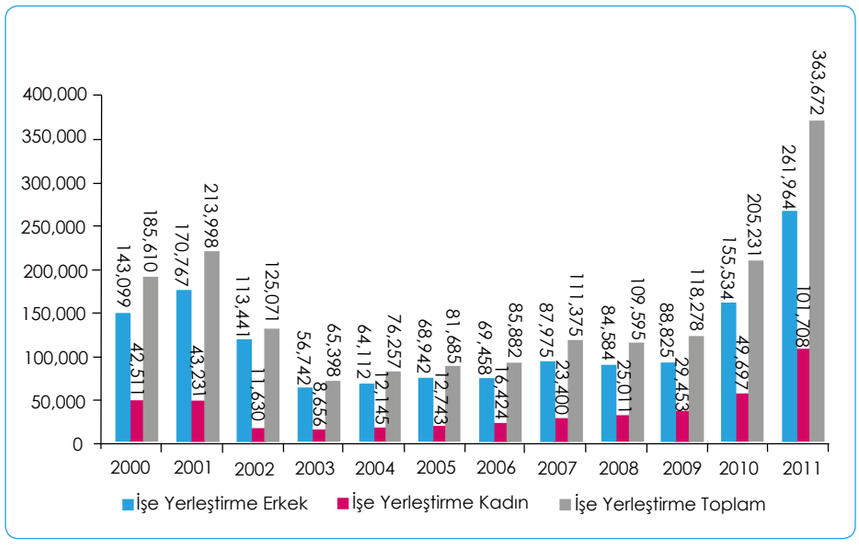
İşgücü Yetiştirme Programları

İŞKUR 2011 yılı içerisinde toplam 16 bin 594 program açmış olup bu programlara 102 bin 907 kadın, 147 bin 109 erkek olmak üzere toplam 250 bin 16 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı) ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. 2011 yılında UMEM Beceri'10 Projesinden yararlanan sayısı 38 bin kişiyi aşmıştır.

Şekil 1: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

2011 yılında İŞKUR vasıtasıyla 101 bin 708 kadın işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin % 28'i kadındır.

Kaynak: İŞKUR



İşe Yerleştirme Verileri

İŞKUR 2011 yılında 101 bin 708 kadın, 216 bin 964 erkek olmak üzere toplam 363 bin 672 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2000'li yılların başında çoğunluğu Kamu sektörüne olmak üzere yılda 200 bin civarında işe yerleştirme yapan İŞKUR'un işe yerleştirme hizmetleri, İşsizlik Sigortası işlemlerinin başlaması sebebiyle mesaisinin önemli bir kısmını bu alana ayırmak zorunda kalması ve Kamu sektöründeki alımların yavaşlaması üzerine 2003 yılında minimum seviyeye inmiştir. 2003 yılından sonra işe yerleştirme sayıları -2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da- her yıl artarak devam etmiş ve 2011 yılında işe yerleştirme sayısı son yılların en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

İşe yerleşenler içerisinde kadınların oranı 2000 yılında % 23 iken 2002 yılında % 10'a kadar düşmüştür. Kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında % 25'e, 2011 yılında da % 28'e ulaşmıştır. 2010 yılına göre 2011 yılında İŞKUR vasıtasıyla işe yerleşen kadın sayısı % 100'den fazla artmıştır. 2011 yılında, 2008-2010 yılları arasında işe yerleşen kadın sayısı kadar kadın işe yerleştirilmiştir.

	ARALIK 2011 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ÖZÜRLÜLER	1.164	20.789	21.953
ESKİ HÜKÜMLÜLER	1.453	0	1.453

Tablo 3: Özürlü, Eski Hükümlü Açık Kontenjan Durumu

2011 yılı içerisinde İŞKUR vasıtasıyla 38 bin 349 özürlü, 237 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir.

Kaynak: İŞKUR

Özürlü ve Eski Hükümlüler

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde 21 bin 953 kişilik özürlü açık kontenjanı bulunmaktadır. 2011-Aralık ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 69 bin 228 erkek, 26 bin 748 kadın olmak üzere toplam 95 bin 976 özürlü ile 11 bin 21 erkek, 205 kadın olmak üzere toplam 11 bin 226 eski hükümlü bulunmaktadır. 2011 yılı içerisinde İŞKUR vasıtasıyla 38 bin 349 özürlü, 237 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. 2011 yılında 3 bin 15'i Kamu, 5 bin 270'i özel sektörde olmak üzere toplam 8 bin 285 özürlü kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

29 Şubat 2012 tarihi itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 54 milyar 816 milyon 172 bin TL'dir. 2012 yılının Şubat ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan, 193.861 kişiye 81.091.136 TL işsizlik ödeneği; 765 kişiye 599.435,90 TL kısa çalışma ödeneği ve 398 kişiye de 791.646 TL ücret garanti fonu kapsamında ödeme yapılmıştır.

MESLEK SEÇİMİNİN ÖNEMİ VE SINAV STRESİ

"Meslek de şart, stresi yenmek de"

Bir meslek ya da eğitim dalı seçmekle, aynı zamanda gelecekte iş bulmada zorluk yaşayıp yaşamayacağımızı, hayatımızı nasıl bir ortamda sürdüreceğimizi, iş ve arkadaş çevremizin kimlerden oluşacağını, toplumda hangi konumda olacağımızı, ailemize ne gibi imkânlar sunacağımızı, kısacası genel yaşam biçimi ve standardımızı da belirlemiş oluyoruz.

Metin PİŞKİN *

* *Doç. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı, Öğretim Üyesi*

Her birimiz günlük yaşamımızda irili ufaklı onlarca karar vermekteyiz. Bu kararlarımızın pek çoğu sıradan olup, bireysel yaşamımızı genellikle fazla etkilemezler. Örneğin bugün hangi kıyafeti giyeceğimiz ya da akşamleyin ne yiyeceğimize karar vermemiz gibi. Ancak bireyler zaman zaman yaşamlarını ciddi oranda etkileyecek önemli kararlar da verirler. İnsanoğlunun hayatı boyunca verdiği en önemli birkaç karardan birisi, mesleğini ya da onu bir mesleğe götürecek eğitim programını seçmesidir. Çünkü bu tür kararlar, sonuçları itibariyle bireyin bütün yaşamını etkileme potansiyeline sahiptir. Sağlıklı bir meslek kararı vermek hem işimizde başarılı olmamız hem de iş tatmini elde ederek mutlu olmamıza yardım eder.

Mesleki kararlarımız, bir geçim yolu olmanın ötesinde, sosyalleşmemiz, bir şeyler üreterek kendimizi değerli bir birey olarak görmemizin de bir yoludur. Başarı duygumuzu ve kişisel doyumumuzu etkileyen kariyer serüvenimiz, toplumda bir yer edinme, saygınlık kazanma ve kendimizi gerçekleştirmenin de bir yoludur.

Sağlıklı bir meslek ya da eğitim dalı seçmekle, aynı zamanda gelecekte iş bulmada zorluk yaşayıp yaşamayacağımızı, hayatımızı nasıl bir ortamda sürdüreceğimizi, iş ve arkadaş çevremizin kimlerden oluşacağını, toplumda hangi konumda olacağımızı, ailemize ne gibi imkânlar sunacağımızı, kısacası genel yaşam biçimi ve standardımızı da belirlemiş olacağız. Bu nedenle her ülkenin ve işletmenin kendi insan gücü planlamasını yapması kadar, her bireyin de kendi bireysel kariyer planlamasını yapması; ilgi, yetenek, kişisel değer ve kişiliğine en uygun meslek ya da eğitim programını seçmesi gerekir. Unutulmamalıdır ki, sağlıklı meslek kararları bir anlık bir düşüncenin değil, bir gelişim sürecinin ve sunulması gereken bir dizi yardımın ürünüdür.

Sınav Stresi ve Başetme Yolları

Sevgili gençler, önümüzdeki aylarda geleceğinizi şekillendirecek ve meslek serüveninizde önemli bir dönüm noktası olacak pek çok sınavla kaçınılmaz olarak yüzleşeceksiniz. Ortaöğretime geçiş sınavları, Yükseköğretime Geçiş Sınavı (YGS) ve ardından Lisans Yerleştirme Sınavları (LYS) bunlara örnek verilebilir. Adaylar için hayati önem taşıyan bu sınavlar, bazı gençler için yoğun kaygı ve strese neden olmakta hatta bazı gençler için ölüm kalım meselesi gibi algılanmaktadır.

Sınav hemen her adayda belli oranda stres yaratmaktadır. Stresi yoğun yaşayan adaylar, bilgi düzeyleri ne olursa olsun performanslarını yeterince ortaya koyamama tehlikesi yaşamaktadır. Bu yazıda kişiliği belli düzeyde örseleyici bu dönemden en az hasarla çıkabilmeniz için birkaç tavsiyeye yer vermeye çalışacağız.

Çünkü sahip olduğunuz bilgiler, sınavda başarılı olmak için tek başına yeterli olamamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, üniversite giriş sınavına hazırlanan bazı öğrencilerin kaygı düzeyi, genel cerrahi hastalarının kaygı düzeyinden bile yüksek bulunmuştur.

Stres ve Sınav Stresinin Tanımı

Stres bir eylem ya da durumun kişi üzerinde yarattığı fiziksel veya psikolojik zorlanmaya verilen tepkidir. Bir bakıma günlük hayatta karşımıza çıkan ruhsal ve fiziksel gerginliklerdir.

Sınav stresi ise sınavlarda fizyolojik, davranışsal ve bilişsel öğeleri olan ve adaylarda gerginlik yaratan bir durumdur. Bu stresin dozu yüksek olduğunda, öğrenilen bilginin sınav sırasında etkili biçimde kullanılmasını engelleyip, performansın düşmesine yol açar.

Stresin Çoğu Zarar Azı Karar

İnsanin bedensel ve ruhsal varlığını tehlikede görmesi sonucunda yasadığı tedirginlik olarak tanımlanan stres, aslında insanoğlunun varoluşundaki en temel duygulardan biridir. Pek çok insan stresi, gerginlik ve sıkıntı hissi veren olumsuz bir duygu olarak tanımlasa da, fiziksel ve psikolojik dengesizlik meydana getirmeyecek düzeyde olan stresin, bireyi kamçıladığı, öğrenme aktivitesini olumlu etkilediği söylenebilir. Çünkü orta düzeydeki stres, kendimizi keşfetmenin ve potansiyelimizi kullanmanın bir yoludur; bizi motive eder, performansımıza olumlu yansır. Nasıl kaygı düzeyinin yüksek olması, kişinin dikkatini toplamasını ve enerjisini etkili bir biçimde kullanmasını engelliyorsa, hiç kaygı duymamak da motivasyonu düşürür. Bu nedenle amaç, stresi tamamen ortadan kaldırmak değil, belli bir düzeyde tutarak, varlığını yarara dönüştürmek, diğer bir değişle stresi denetlenebilir bir düzeyde tutmaktır. Bu nedenle stresin "çoğu zarar, azı karar" denebilir.

Sınav Stresi Yaşadığımızı Nasıl Anlarız?

Sınavdan günlerce önce başlayan başarılı olup olamayacağınız endişesi beyninizi sürekli meşgul ediyor, "sınav sırasında her şeyi unutacağım" diye korkuyor, üstelik bu kaygı günlük çalışma ve yaşama kalitenizi olumsuz etkiliyor, hayattan zevk almanızı engelliyor, uykunuzu ve iştihanızı kaçırıyor, neredeyse sınavdan başka bir şey düşünmüyorsanız sınav stresini yoğun yaşıyorsunuz demektir. Sınav öncesi gerginliğiniz artarak sınavı saatini ecel saati gibi görmeye başlıyor, deneme sınavlarında bile eliniz ayağınız titriyor, beyniniz zonkluyor, soruları heyecandan okuyamıyor, okusanız bile sorulara odaklanamıyorsanız sınavlarla başınız belada demektir. Kendinizi bu durumda görüyorsanız, aşağıda yer alan stres faktörlerini tanımanız ve uzak durmanız gerekmektedir.

Sınav Stresini Arttıran Faktörler

- Sınava yeterince hazırlanmamak.
- Verimsiz çalışmak.
- Zamanı etkin kullanamamak.
- Ders dışı faaliyetlere fazla zaman harcayarak kaçma davranışı sergilemek.
- Sınavda kapasitenin üstünde, gerçekçi olmayan bir performans beklemek.
- Yeteneği hakkında kuşkuya düşmek, başarılı olamayacağını düşünmek.
- Kendini sık sık başkalarıyla kıyaslayarak, yetersiz görmek.
- Başarılı olma baskısını yoğun biçimde hissederek, aile ve diğer yakınları hayal kırıklığına uğratmaktan korkmak.
- Sürekli biçimde sınavı ve sınav performansını düşünerek, telafisinin olmadığını sanmak.
- Sınavda yeterince başarılı olamayınca bunun her şeyin sonu olacağını düşünmek.

Sınav Stresi İle Başa Çıkma Yolları

- Sınava iyi biçimde hazırlanın. Sınava ne kadar iyi hazırlanılırsanız kendinize olan güveniniz o kadar artar, kaygınız o ölçüde azalır.
- Planlı çalışma ve zamanı etkin kullanma alışkanlığı kazanın. Bu alışkanlıklar başarınızı arttırdığı gibi stres faktörlerini de azaltır.
- Ulaşabileceğiniz gerçekçi hedef belirleyin.
- Derin soluk alma egzersizleri yapın. Doğru nefes egzersizleri bedende stres sonucu ortaya çıkan adrenalin, noradrenalin, nöropinefrin gibi maddeleri azaltır.
- Bedensel egzersizler yaparak bedeninizin gevşemesini sağlayın.
- Olumlu özelliklerinizi düşünerek kendinizi motive edin, motivasyonunuzu düşüren kişi ve ortamlardan uzak durun.
- Sınav öncesi bilginizi daha iyi durumdaki adaylarla karşılaştırmayın, zira bu tür karşılaştırmalar stresinizi daha da arttırabilir.
- Yapamayacağım, başaramayacağım şeklindeki felaket senaryolarından uzak durun.
- Sınav öncesinde, bu sınavı kazanmanız gerektiğini, ama kazanamasanız da dünyanın sonu olmadığını ve telafisinin olabileceğini düşünün.
- Kazanmazsam mahvolurum, ailemin yüzüne nasıl bakarım gibi düşüncelerden kendinizi arındırın. Çünkü bu tür düşünceler kaygımızı arttırmaktan başka işe yaramaz. Bunun yerine olumlu yönde düşünmeye çalışın, başaracağınıza inanın, pes etmeyin.
- Çalışma, dinlenme, beslenme ve uyku saatlerinizi düzene koyun.
- Yaparken zevk aldığınız aktivitelere de zaman ayırın, ancak TV izleme ve oyun oynama sürelerini makul düzeyde tutun.
- Sınava hazırlanırken moraliniz bozulduğunda, geçmişteki başarısızlıklarınızı değil başarılarınızı düşünün.
- Sınava hazırlanırken olabildiğince çatışmalardan kaçınmaya çalışın, sınav stresine başka stresler eklemeyin.

İŞ'TE AŞK DUYGUSU

İş ile duygu ilişkisi; iş yaşamında bireyin mutluluğuna, refahına, verimli çalışmasına, aktif üretimine, etkin rol sahibi olmasına, kariyer hedefine daha erken ulaşmasına, daha istikrarlı ve kalıcı bir iş sahibi olmasına, sosyal saygınlığının olumlu imajına ve yarınına daha güvenle bakmasına vesile olmaktadır.

Besim EVİZ *

* *Batman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü*

Günümüzde iş yaşamının hemen hemen her alanında gözlemlediğimiz bir gerçek vardır. O da birçok insanın, icra ettiği "iş" ile iç dünyası arasında derin bir kopukluğun olmasıdır. Bireyin yaptığı iş ile iç dünyası arasında herhangi bir ilişkinin olmamasının veya zayıf olmasının birçok kişisel, sosyal, kültürel ve ekonomik nedeni olduğu açıktır.

Nitekim yapılan araştırmalarda (Hawthorne Araştırmaları gibi) üretim süreçlerindeki verimliliğin etkileri analiz edilirken, bunda bireysel faktörlerin (duygusal zekâ, davranış vb.) büyük etkisinin bulunduğu gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, eleman seçme aşamasında psiko-teknik testlerin uygulanması veya çalışanların duygusal yönlerine ilişkin düzenlemelerin başlatılması gibi yöntemlerle iş ile kişi arasındaki ilişkiler (modern tabiriyle endüstriyel ilişkiler) önemsenmiş ve bu konuda "insan odaklı" üretim süreçleri daha çok önem kazanmaya başlamıştır. Bu anlamda İnsan Kaynakları (İK) Yönetiminin görevlerinden biri olan eleman seçiminde profesyonellerin; bireylerin yapacağı/yaptığı iş ile ilgili olarak sadece bilgi, beceri, deneyim, teknik gibi konularda odaklanmamaları, bireylerin iş ile olan duygusal bağını her şeyden önce irdelemeleri gerektiği düşünülmektedir. Bu durumda bireyin yapacağı/yaptığı iş ile ilgili "sevmek" eylemini değerlendirmek gerekir. Çünkü bu duygu, her türlü davranışın arkasındaki güçtür.

Duygusal Bağ Kurabildiğiniz İşlere Yönelin

İK Yöneticilerinin klasik bir tabiri var: "Ya işini sev ya da sevdiğin işi yap". Bu yargının ilk cümleciği, bireyin duygusal dünyasına bir müdahale ve zorlama gibi görünüyor. Çünkü sevmek eylemi, bireyin içsel bir değeridir. İçten gelmeyen bir eylem de bireye zorla yaptırılamaz. Öyleyse özellikle kariyerinin baharında olan gençlere tavsiyemiz; "ya seveceğin/sevdiğin işi yap, ya da sevdiğin işe ulaşmak için donanımlarını değiştir, yolun başında bedelini öde ki, yaşam boyu bedeline katlanmayasın. Yani duygularına danış, duygusal bağ kurabildiğin işe yönel, o iş zor olsa da başarman imkânsız değildir. Yeter ki sevmek eylemine katıl."

Ayrıca İK Yönetiminde "iş tatmini, örgütsel uyum, performans değerleme, motivasyon" gibi konular, çalışma yaşamında insanın mutluluğu için bir gerçeği vurgulamaktadır: O da insanın "yapacağı veya yaptığı "iş"le ilişkisinin duygusal boyutunun" düzeyinin analiz edilmesidir. İşiyle duygusal boyutu arasında pozitif bir ilişki var mıdır, yok mudur? Bunun tespiti, özellikle hizmet sektörü/kamu sektörü için çok önemlidir. (Özellikle İŞKUR için bu, elzemdir.)

İşiyle pozitif duygusal bir ilişkisi olan bireyin hem kariyer hedefleri hem de iş yaşamındaki mutluluğu açısından gelişim gösterdiği/göstereceği açıktır. Üretim süreçlerindeki diğer etkinlikleri de sorunsuzdur, verimlidir, özverilidir ve oldukça başarılıdır. İşiyle negatif duygusal ilişkiye sahip birey ise işinin her tarafına; iş tatminine, iş istikrarına, uyumuna, performansına, sorunlara bakışına, iş iletişimine, müşterisine yönelik "negatiflik yangınına" sürekli kürek sallayarak kendisini kaptırır gider.

Kariyer hedefini belirlerken duygu dünyasını önemsemeyen, başka etkenlerle kariyerine yön veren veya tesadüflerle, zorunluluklarla hareket eden kişinin, yarınki işiyle sağlıklı bir duygu ilişkisi kurması mümkün değildir. Bu nedenle öncelikle kariyer yaşamına yön verirken, kişi mutlaka kendi iç dünyasıyla, duygu gerçeğiyle bir danışmalıdır ve hedefini, derin bir zihinsel/duygusal süzgeçten geçirmelidir. Bu süreç, iş yaşamının geleceği açısından son derece önem arz etmektedir.

İş Yönetim Tarzı – Duygu Yönetim Tarzı

İş ile duygu ilişkisini irdelerken bireyin iş yönetim tarzı ile duygu yönetim tarzının na-

sıl bir çizgide olduğunun belirlenmesi de önemlidir. İş yönetim tarzı, sadece klasik anlamda "mesai saatini doldurma"ya veya ücret karşılığı salt bir eylem gerçekleştirmeye matuf ise bu durumda bir duygusal sıkıntı var demektir. Buna karşın iş yönetim tarzı, "bir anlam ve amaca" yönelik kutsal bir değer üzerinde kurulu ise işte bu tarzın duygu dünyasıyla çok derin bir pozitif ilişkisinden bahsetmek mümkündür. İş yönetim tarzımızı; güçlü bir inanca, bilgiye, karşılıklı kazanmaya, paylaşıma, ortak bir hedefe, insana yakışır bir üretime, faydalı bir hizmete, ortak motivasyona, ortak risk almaya ve keyifli bir eylem gerçekleştirmeye matuf bir şekilde oluşturduğumuzda duygularımızla da kuvvetli bir ilişki kurmuş olacağız. Burada "İş'te Aşk" vurgusu ve düşüncesi güçlü bir duygu eylemi olarak var olmaktadır.

Duygu yönetim tarzı ise, bireyin iç dünyasıyla barışık olması veya olmaması noktasında şekillenmektedir. Duygu yönetim tarzımızı, "yaşamın anlamı ve amacına" yönelik olarak geliştirdiğimizde iç dünyamızla barışık olmamız kaçınılmazdır. Bu nedenle duygu yönetiminde başkalarıyla paylaşım, olumlu iletişim, karşılıklı güven, pozitif bir imaj, saygın bir kişilik sunumu, risk ortaklığı veya mutluluk paylaşımı, huzurlu bir ortam ve karşılıklı bir bilgi aktarımı gibi faktörler/ilkeler iş ile duygularımız arasında son derece kuvvetli bir bağ oluşturmaktadır. Bu bağ, hem iş ortamında hem de sosyal yaşamımızda bizim mutlu olmamızı sağlamaktadır. Duyguları yönetmemiz elbette zor bir süreçtir. Zira iş yaşamımızda, özellikle de günümüzde insanın "çalışan bir robot" olarak değerlendirildiği iş ortamlarında, duygularımızı yönetmek oldukça zor bir durumdur. Ancak iş ortamlarımızda artık "insan odaklı" bir anlayışın giderek hâkim olmaya başladığını söylemek de mümkündür.

İş'te Aşk Duygusu

İş ile duygu ilişkisi; iş yaşamında bireyin mutluluğuna, refahına, verimli çalışmasına, aktif üretimine, etkin rol sahibi olmasına, kariyer hedefine daha erken ulaşmasına, daha istikrarlı ve kalıcı bir iş sahibi olmasına, sosyal saygınlığının olumlu imajına ve yarınına daha güvenle bakmasına vesile olmaktadır.

Buna karşın iş ile duygu ilişkisinin olumsuz olması, kişinin kişisel, ailevi, sosyal, kültürel ve ekonomik açılardan gelişmesini engeller ve bu insan "mutsuz bir kişi" olarak iş yaşamında yerini alır. Bu durumda kişi, iç dünyası itibariyle huzursuz, gergin, stresli ve hatta saldırgan bile olabilmektedir. Hatta bu durum insan fizyolojisinin dengesizleşmesine yol açar ve insanın sağlığını tehdit eder. Keza iş ile duygu dünyası arasında "zevkli bir pozisyon" kurmayan birey; verimsiz, pasif, istikrarsız, sürekli iş değiştirici, edilgen, sadece "mesai saatini dolduran robot insan" ve başkasına faydasız gibi birçok olumsuz durumla baş başa yaşamak durumunda kalmaktadır. Bu açıdan hepimiz yapacağımız işi, tıpkı evleneceğimiz eş gibi düşünerek işimizle duygularımız arasında "duygusal bir aşk" kurmak durumundayız. Bu duygusal iş aşkımız, iş yaşamımız boyunca -işimiz ne olursa olsun, zor veya kolay- bizi mutluluk dünyasıyla hep barışık kılacak ve yarınlarımız daha güzel duygular içerecektir. Yani sevgi dünyamızda iş aşkımıza da yer vererek eş aşkımızı da daha istikrarlı ve mutlu bir konumda tutmamızı mümkün kılacaktır. Diğer bir ifadeyle iş aşkımız varsa yaşama dair "haz ve huzurumuz" da zirvelerde hep seyredecektir.

Sonuç olarak iş ile duygu dünyamız arasında mutlak bir bağlantının olduğu bilinen bir gerçektir. Önemli olan, bu bağlantıyı bir değerler sistemiyle yönetmemiz ve insana yakışır bir iş sahibi ve duygu içerisinde olmamızdır. İş'imizle duygularımızı barışık bir ortamda yaşatmamız, hem iş yaşamımız hem de kişisel-sosyal yaşamımız için önemli bir saygınlık kaynağıdır. Öyleyse yaşamımızın önemli bir kısmını oluşturan işimizi, algı dünyamıza bir "aşk duygusuyla" yerleştirmemiz; ruhsal, zihinsel ve fiziksel açıdan rahatlamamızın, sosyal ve ekonomik olarak kalkınmamızın, gelişmemizin de anahtarıdır. Kısacası ister işveren ister iş yapan olalım, başarıda üstün olmanın sırrı; bireyin, sağlam bir inançla beslediği duygu ile iş'te aşk coşkusunu birlikte yaşamasıdır. Çünkü işin verdiği hazzın yolu, iş'e olan aşkın güçlü olmasından geçer.

SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ SAĞLANAN KADIN PROJELERİNDEN BİR ÖRNEK

Kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının güçlendirilmesi ve kadın istihdamının arttırılması konusunda duyarlı yaklaşımı ile çeşitli projelere imza atan İŞKUR tarafından 2005-2006 yıllarında hayata geçirilen "Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi", 2009 yılından bu yana yürütülen Nar Taneleri projesine ilham kaynağı oldu.

Hazırlayanlar:

Gül ERDOST
Proje Koordinatörü (UNFPA)

Ayşen KARAKULAK
Proje Koordinatörü (İŞKUR)

Yetiştirme Yurtlarından İstihdama

İŞKUR tarafından 2005-2006 yıllarında hayata geçirilen "Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi", Avrupa *Eğitim* Vakfının desteğiyle hazırlanmış ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı ve sivil toplum örgütlerinin işbirliği ile tamamlanmıştı.

Projede, birden çok dezavantajı bünyesinde taşıyan grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yönelik ulusal istihdam stratejilerine ve eylem planlarına örnek olacak bir çalışma yöntemi uygulanmıştı. *İşgücü piyasasına daha fazla kadının daha güçlü olarak katılmalarını sağlayacak meslek eğitimleri* yanında, meslek danışmanlığından toplumsal cinsiyet rollerine uzanan bir eğitim programı oluşturulmuş ve hayata geçirilmişti. Kurum için farklı dezavantajları birlikte taşıyan bir kadın grubuna dezavantajlarına uygun güçlendirme eğitimlerinin verilmesi de bir ilk olmuştu.

Tüm bunların yanı sıra, projenin katılımcıları olan 17-29 yaş arasındaki 70 genç kızın da kendi gelecekleri için hayalleri, umutları, beklentileri, istihdam hedefleri hakkında söyleyecek sözleri vardı. Onlar için bir şeyler yapılacaksa onları anlamanın ve onların beklentilerine karşılık gelecek çalışmaları yapmanın tek yolu onları kendi ağızlarından dinlemekti. Neden dezavantajlı olduklarını kendileri söylediler, istihdama katılmanın onlar için ne demek olduğunu anlatmışlardı. Projenin istihdam ve dezavantajlı olmak gibi iki temel kavramı üzerinden; "*Dezavantajlı gruplara neden farklı davranışlar geliştirmek gerekli*?" sorusuna, onların anlatımları ile cevap bulunmuş oldu.

"*...Burada kendimi çok güvende hissediyorum. Evimiz yoktu. 6-7 yaşlarında* erkek kılığına girip duvar diplerinde yatıyordum. Ailemin yanına arada bir gidiyordum. Babam felçliydi. *Bir yıl* önce de öldü. *Annem aklından yoksun. 3 erkek, 3 kız* kardeşiz, *3 çocuk* dışında hepsi engelli. Yurda 13 yaşında başvurdum. *Erkek yurdunun yanından geçerken öğrendim. SHÇEK Müdürlüğüne gittim ve başvurdum; iki yıl sonra kabul edildim. Kabul edildiğimde mutlu oldum.* Güvenli bir yerde, sıcak bir yuva ve sıcak yemekler yemek beni mutlu etti. Okula 10 yaşında başladım. Şimdi *orta 3'e geçtim. Çektiğim acıları anlatmam mümkün değil. Ailemi yanıma alıp sıcak yemekler yapacağım. Özellikle anneme beyaz elbiseler giydireceğim. Hep bunu hayal ediyorum...*"

Pilot projenin çıktıları, benzer konularda çalışanlara yol göstermesi, insanı bütünlük içinde algılayan ve kucaklayan istihdam hizmetlerine kapı açması açısından "*Katılımcılar Konuşuyor: Anneme Beyaz Elbiseler Giydireceğim*" ve "*Dezavantajlı Gruplarla Aktif İşgücü Önlemleri Uygulama El Kitabı*" olarak hizmete sunulmuştu.

Nar Taneleri: "Güçlü Genç Kadınlar, Mutlu Yarınlar" Projesi

İşte, 2005-2006 yıllarında İŞKUR tarafından hayata geçirilen "Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Sosyal Katılım ve Bütünleşmeye Yönelik Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi" projesi incelenip örnek alınmak suretiyle, 2009 yılında Boyner Holding ve grup şirketlerinin sosyal sorumluluk projesi olarak Nar Taneleri Projesi başlatılmıştır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü yurtlarında yetişmekte olan 18–24 yaş arası genç kızların, kişisel gelişimlerini ve iş arama becerilerini geliştirerek işgücü piyasasına katılımlarının desteklenmesini, cinsiyete dayalı ayrımcılıktan kaynaklanan sorunlarının çözümüne katkı sunulmasını amaçlayan **Nar Taneleri: "Güçlü Genç Kadınlar, Mutlu Yarınlar" Projesi**, 2009 yılında Kadın ve Aileden Sorumlu

Devlet Bakanlığı (şimdiki adı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı), SHÇEK Genel Müdürlüğü (mülga) ve Boyner Holding ve Grup Şirketlerinin önderliğinde, Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA) teknik desteği ve Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) ortaklığı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işbirliği ve Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü'nün yanı sıra kadın, gençlik ve eğitim alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının desteği ile başlatılmış ve 5 yıllık süreçte yurt genelinde 200 genç kıza ulaşmayı planlanmıştır.

Farklı uzmanlıkları bir araya getirerek kamu, sivil toplum ve özel sektör diyalogunu ve işbirliğini geliştirerek Türkiye'de sosyal sorumluluk çalışmalarının hayata geçirilme yöntemine iyi bir örnek teşkil eden proje, genç kadınlara eğitim ve dönüşümsel mentorluk desteği ile şunları hedeflemektedir:

2013 yılına kadar sürecek olan Nar Taneleri Projesi'nin, giderek kapsamı genişleyen, zamanla daha çok genç kadına ulaşan bir duruma gelmesi amaçlanıyor. Yoğun bir içerikle ve konusunda uzman eğitimcilerle gerçekleştirilen programlarda iletişimden kariyer planlamaya, CV hazırlamadan mülakat uygulamalarına, toplumsal cinsiyet eşitliğinden hak alma bilinci geliştirmeye kadar 11 farklı konuda eğitim verilmektedir. Ayrıca İŞKUR ve MEB Halk Eğitim Merkezlerinde yetişkinler için verilen hizmetler konusunda da bilgilendirme yapılarak genç kızların gelişimleri için katkı sunulmaya çalışılmaktadır. Projenin en önemli yanı sözkonusu eğitimlerden sonra Nar Tanelerinin kendilerine danışmanlık yapacak gönüllü/deneyimli mentör ablaları ile bir yıl sürecek belli gelişim gündemleri çerçevesinde yapılacak görüşmeler ve danışmanlıklarla yollarına devam etmeleridir. Proje, bu yıl katılacak 29 yeni il ile tüm Türkiye'de uygulanmış olacaktır. Yürütücülüğünü UNFPA'in yaptığı projede 2009 yılından bu yana 120 Nar Tanesi 15'er günlük eğitim almış, birer yıl boyunca mentörleri ile çalışmıştır. Üç yıl içinde eğitim alan 120 Nar Tanesinin 50'si çalışmakta, 55'i üniversite eğitimine devam etmektedir. 15 Nar Tanesi de ya üniversite sınavlarına hazırlanıyor ya da iş aramaktadır. Projenin ilk yılında Nar Tanelerinin daha hızlı çalışma yaşamına atılmak istemesine karşın ikinci yıldan itibaren projedeki eğitimcilerin de etkisi ile üniversite eğitimlerine devam isteklerinin artması, projenin önemli başarılarından biri olmuştur.

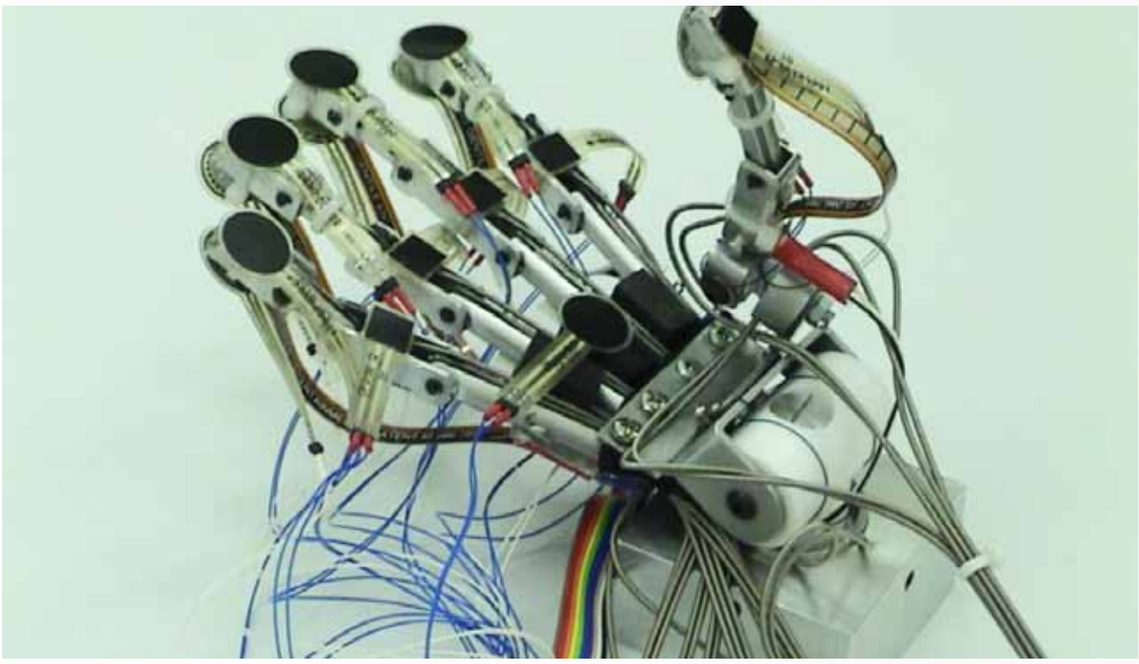
Ayrıntılı bilgi için: www.nartaneleri.com

"Nar Taneleri Projesi" neyi hedefliyor?

- **Meslek ve kariyer konusunda, okul yaşamından çalışma hayatına geçişte rehberlik etmek, günlük yaşama kolay adapte olmaya ilişkin deneyim paylaşmak,**
- **Eğitime devam etmek isteyen genç kadınlara eğitim ve kariyer danışmanlığı vermek,**
- **İşgücü piyasasında nitelikli bir iş bulmaları için iş arama becerilerinin geliştirilmesine katkı vermek,**
- **Motivasyon eksikliği ve isteksizlik nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan genç kadınların kişisel gelişimlerini desteklemek yoluyla işgücü piyasasına hazırlanmalarını sağlamak,**
- **Yetiştirme yurtlarında büyüyenlerle ilgili toplumsal bilinçte değişiklik yaratmak,**
- **Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü (SHÇEK) hizmetleri konusunda medyayı olumlu yönlendirmek,**
- **Özel sektör, kamu ve sivil toplum kuruluşları arasında işbirliğini güçlendirmek.**

Projenin en önemli yanı, eğitimlerden sonra Nar Tanelerinin kendilerine danışmanlık yapacak gönüllü/deneyimli mentör ablaları ile bir yıl sürecek belli gelişim gündemleri çerçevesinde yapılacak görüşmeler ve danışmanlıklarla yollarına devam etmeleridir.

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



MEKATRONİK MÜHENDİSİ

Mekatronik mühendisi; her türlü karmaşık tasarım gerektiren mekanik, elektrik, elektronik ve optik bileşenlerden oluşan, elektronik alet ve iletişim sistemlerinin, tasarımını yapan, üretim teknolojilerini geliştiren, sistemler arası ilişki ve fonksiyonlarını kuran ve geçerli fiziksel kurallar içinde test eden kişidir.

Mekatronik Mühendisliği makine, elektrik-elektronik ve akıllı bilgisayar denetimi gibi mühendislik alanlarının artı değer sağlayan bir biçimde bir araya gelmesiyle ortaya çıkmış ve son derece hızlı gelişen bir mühendislik dalıdır.

Mekatronik mühendisi;

- Akıllı bir elektro-mekanik sistem oluşturabilmek için gerekli alt teknolojileri kullanarak bu alandaki uzmanlarla iletişim içinde karmaşık ürün tasarımını gerçekleştirir,
- Üretim için gereken araç, gereç ve personelin niteliklerini belirler,
- Her düzeyde tasarım sürecini denetler, yönlendirir, ileri üretim teknikleri kullanarak uygular,
- Üretim teknolojilerini geliştirir,
- Üretim süreçlerinin gözlemlenmesi, modellenmesi ve kontrolünü yapar,
- Sistemler arası ilişkileri kurar ve sistemlerin işletiminin tasarıma uygun olup olmadığını denetler.

Mekatronik Mühendisi olmak isteyenlerin; matematik ve fen alanına özellikle fizik konularına ilgi duyan, dikkatli, ayrıntıyı algılayabilen, mekanik yeteneği olan, elektronik makinelerle çalışmaktan hoşlanan, sabırlı, sorumluluk sahibi, işbirliğine ve yeniliklere açık, araştırıcı, sayı ve sembollerle akıl yürütme ve analiz etme yeteneğine sahip kimseler olması gerekir.

KAPİTONE MAKİNESİ OPERATÖRÜ

Kapitone; iki kumaş arasına elyaf, keçe, sünger gibi dolgu malzemesi konularak muhtelif desenlerde çok iğneli kapitone makinelerinde dikilip birleştirilmesi işidir. Kapitone makineleri bu işi, kumaşı sabit kasnağa germeden devamlı ve akıcı olarak yapar; yeni kumaş makineden seri halde geçerken adım adım süratle dikilir. Yeni model makineleri tek kat kumaşın üzerine kalın ip kordela, pul payet gibi malzemeleri işleyebilmektedir.

Kapitone Makinesi Operatörü,

- Rulo halinde gelen elyaf, tela ve kumaşları kapitone makinesine takar,
- Kapitone makinesinde istenen deseni yapmak üzere makineyi programlar,
- Makineyi çalıştırarak yapılan işe nezaret eder,
- Kapitone makinesinden çıkan ürünleri kontrol eder,
- Makinenin bakımlarının yapılmasını, arızalandığında ise onarımının yapılmasını sağlar,
- Çalışılan makine ile çalışma alanının temizlik ve düzenini sağlar,
- Meslek alanı ile ilgili gelişmeleri takip eder, uygular….vb.

Kapitone makinesi operatörü görevini yerine getirirken; Kapitone Makinesi, Kapitone Makası, Kumaş Açma Makinesi, Leke Makinesi, Mekik, Mezura, Koza Sarma Makinesi gibi araç, gereç ve ekipmanları kullanır.

Kapitone makinesi operatörlüğü mesleğinde ekip içinde çalışma yeteneği, el-göz koordinasyonu, malzeme bilgisi, renk bilgisi, renkleri ayırt edebilme becerisi, temel desen bilgisi gibi bilgi ve becerilerde yeterlilik önem arz eder.

BOYOZ USTASI

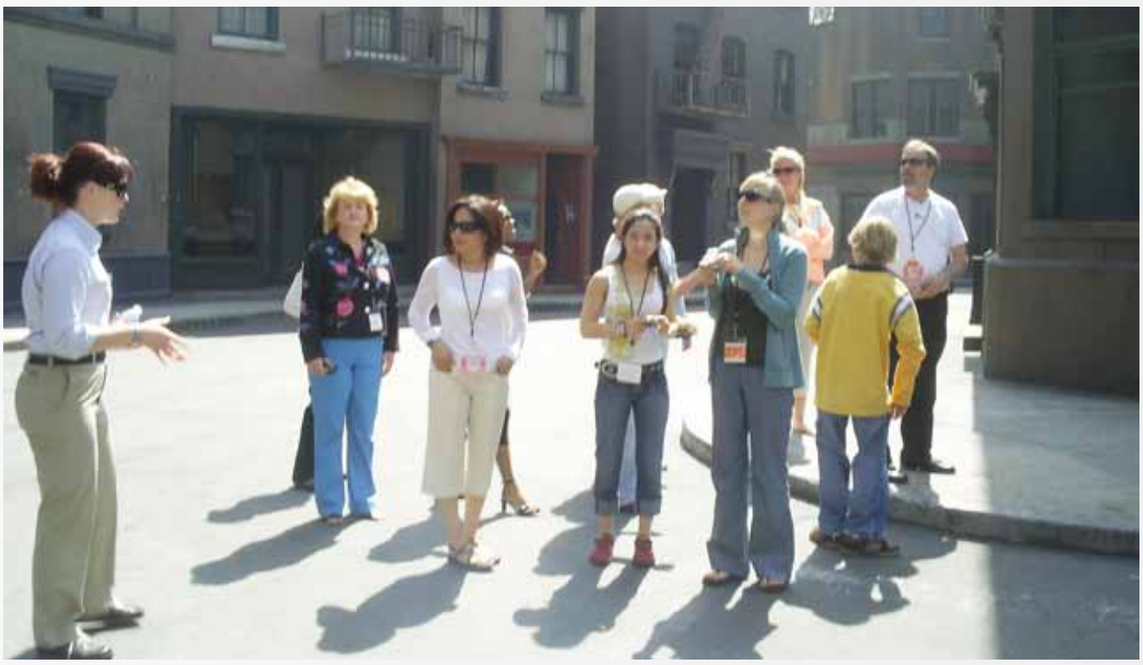
Boyoz; farklı malzemeler kullananlar olmakla birlikte un, sıvı yağ, sirke, ılık su, şeker ve tuz ile hazırlanan hamurun, kat kat açılarak yüksek ısıda fırınlanması ile elde edilen, İzmir'e özgü bir yiyecektir.

Boyoz ustası; uygun fırın ve imalat malzemelerini kullanarak boyoz hamuru elde etme, hamuru şekillendirip tepsi içinde istifleyerek pişirme işlemine hazırlama bilgi ve becerisine sahip nitelikli kişidir.

Boyoz Ustası; işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ve kalite gereklerine uygun olarak:

- Tanımlı miktarlarda, un, tuz ve suyu yoğurma makinesine koymak,
- Yoğurma makinesini çalıştırmak, hamurun karıştırılmasını sağlamak,
- Uygun kıvama gelen hamurdan kopararak palet yapmak, tezgâha sıralamak,
- Hamurları avuç içiyle ezerek tabak şeklinde yassılaştırmak,
- Paletleri tepsiye sıralamak, uygun kıvama gelmesi için dinlendirmek,
- Paletleri tezgâh üzerinde tek tek merdane ile açmak,
- Açılan hamuru tezgâh üzerinde rulo olacak şekilde sarmalamak,
- Rulodan göz kararı hamur koparmak, pişirme tepsisi üzerine sıralamak,
- Tepsideki hamur üzerine parmaklarıyla basarak şekil vermek,
- Tepsi dolduğunda bekleme raflarına almak,
- Malzeme stokunu kontrol etmek, eksikliklerin giderilmesini sağlamak, vb. görev ve işlemleri yerine getirir.

Bu mesleği icra etmek isteyenlerin; el ve parmak becerisine sahip, tat ve koku duyumları gelişmiş, dikkatli, temiz, titiz ve düzenli kimseler olmaları gerekir.



PROFESYONEL TURİST REHBERİ

Profesyonel turist rehberi, yerli ve yabancı turistleri Türkiye'nin görülmeye değer yerlerine götüren, onlara bu yörelerin tarihi, kültürel, doğal ve diğer özellikleri hakkında ayrıntılı bilgi veren, turistlerin sorunlarının çözümüne yardımcı olan kişidir.

Turist rehberleri;

- Turistlerin sağlık belgeleri, kambiyo ve döviz işlemleri, kredi kartları, haberleşme gibi gezi ile ilgili işlemlerine yardım eder,
- Hastalık, yaralanma, ölüm vb. her türlü sağlık sorunlarının çözümünde ilgili yerlerle bağlantı kurar,
- Turistleri gezi programında yer alan müzeler, tarihi binalar, antik kentler, doğal güzelliği olan yerlere götürür ve bu yerlerin özelliklerini tanıtır,
- Turistleri ülkemize özgü yemek, halkoyunları, müzik gibi kültür ürünlerini tanıyabilecekleri yerlere götürür,
- Gezi sırasında ihtiyaç duyulduğunda ilk yardım yapar.

Turist rehberi olmak isteyen kimselerin; dış görünümünün düzgün, temiz ve bakımlı olması, en az bir yabancı dili çok iyi konuşabilmesi, yeni insanlarla tanışmaktan hoşlanması, gezmeyi sevmesi, değişiklikten hoşlanması, insanlarla kolay iletişim kurabilmesi, saygılı, nazik, güvenilir ve güler yüzlü olması, bir grubun sorumluluğunu üstlenebilecek güven ve cesarete sahip olması, konuşmasının düzgün, anlaşılır ve ses tonunun yumuşak olması gerekmektedir.

Rehberlik uzun süre ayakta hizmet yapmayı gerektirdiğinden sağlık yönünden bu çalışmaya engel olacak bir rahatsızlığı ya da işini yapmasına engel olacak görme ve duyma bozukluğunun olmaması gerekir.

SINIRLARIMIZ DIŞINDAKİ TEK TÜRK TOPRAĞI
CABER KALESİ

Caber Kalesi, Türkiye'nin sınırları dışında sahip olduğu tek kara parçasıdır. Suriye'nin kuzeyinde ve Fırat nehrinin sol kıyısında bulunan bu kalede 1921 yılından beri Türk bayrağı dalgalanmaktadır.

Caber Kalesi, Türkiye'nin Türkiye sınırları dışında sahip olduğu tek kara parçasıdır. Suriye'nin kuzeyinde ve Fırat nehrinin sol kıyısında bulunan bu kalede 1921 yılından beri Türk bayrağı dalgalanmaktadır. İslamiyet'ten önceki devirde ve İslamiyet'in başlangıcı sırasında "Davsara" olarak bilinen yer Müslüman coğrafya alimleri tarafından "Davsen" olarak adlandırılmıştır. Hicri takvime göre 5. yy'da Benî Kuşeyrli Caber tarafından fethedildiği için bu isimle anılmıştır.

Bugünkü Rakka şehrinin 50 km. batısında ve Halep'in 110 km. güneydoğusunda bulunan Caber Kalesi, Yavuz Sultan Selim devrinde Osmanlı topraklarına katılmıştır. Osmanlı Devleti'nin kurucusu Osman Bey'in dedesi Süleyman Bin Kaya Alp'ın mezarı da buradadır. Osmanlı Devleti zamanında Rakka kazasına bağlı bir nahiye olan Caber Kalesi, 1. Dünya Savaşı'nda Osmanlı Devleti'nin yenilmesi üzerine, 1918 yılı sonlarına doğru İngiliz Kuvvetleri tarafından işgal edilmiş, daha sonra, Milletler Cemiyeti kararı ile Fransız mandası altına giren Suriye Devleti sınırları içerisinde kalmıştır. Türkler için büyük manevi değer taşıyan Caber Kalesi, 20 Ekim 1921 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi Hükümeti ile Fransız Hükümeti arasında imzalanan Ankara Anlaşması'nın 9. maddesi gereğince, Osmanlı Devletinin kurucusu Osman Bey'in büyük babası Süleyman Bin Kaya Alp'ın Caber kalesindeki, Türk Mezarı adıyla bilinen kabri, eklentileri ile beraber, Türkiye'nin malı sayılmış ve Türkiye'ye orada asker bulundurma ve Türk bayrağı çekme hakkı tanınmıştır. Türkiye ile Suriye'nin 1956 yılında Halep'te yaptığı üst düzey toplantıda türbe için gönderilecek ihtiram kıtasının her ayın 7'sinde değiştirilmesi kabul edilmiştir. Günümüzde ise her ayın 7'si ve 20'sinde karakolun ikmali sağlanmakta ve personel değişimi yapılmaktadır. Caber Kalesi, Türkiye Cumhuriyeti 20. Zırhlı Tugayı 3.Hudut Alay Komutanlığı 2. Hudut Taburu'na bağlı bir manga asker tarafından korunmaktadır.

Suriye Hükümeti, Fırat Nehri üzerinde 1966 tarihinde başlattığı Tabka Barajı'nın inşaatını 1973 yılı içerisinde bitireceğini ve barajın su toplamaya başlamasıyla Caber Kalesi'nin tamamen baraj suları altında kalacağını ileri sürerek, Türk hükümetinden mezarın yerinin değiştirilmesini veya türbenin Türkiye'ye naklini talep etmiştir. Ortaya çıkan durum üzerine Türkiye ve Suriye hükümetleri arasında yapılan görüşmeler sonucunda imzalanan antlaşmaya göre; mezar, eklentileriyle birlikte Karakozak Köyü yakınlarındaki yeni yerine nakledilmiştir. 8.797'm2'lik bir alan üzerinde yer alan Caber Kalesi'ni, bu defa yeni inşa edilmekte olan Teşin Barajı'nın suları tehdit etmektedir. 2006 yılından itibaren Suriye tarafından karakolun su altında kalmasını engellemek için çevresine dolgu yapılmaya başlanmış ve karakol su tehdidinden kurtarılmıştır. Türkiye tarafından yeni bir karakol ve türbe inşa edilmesi düşünülmüştür ve 2010 yılında karakol yapımı tamamlanmıştır.

Kaynakça:
• Erhan Afyoncu, Sorularla Osmanlı İmparatorluğu, Cilt 3,Yeditepe Yayınevi,20112
• tr.wikipedia.org/wiki/Caber_Kalesi

GEVHER NESİBE
TIP TARİHİ MÜZESİ

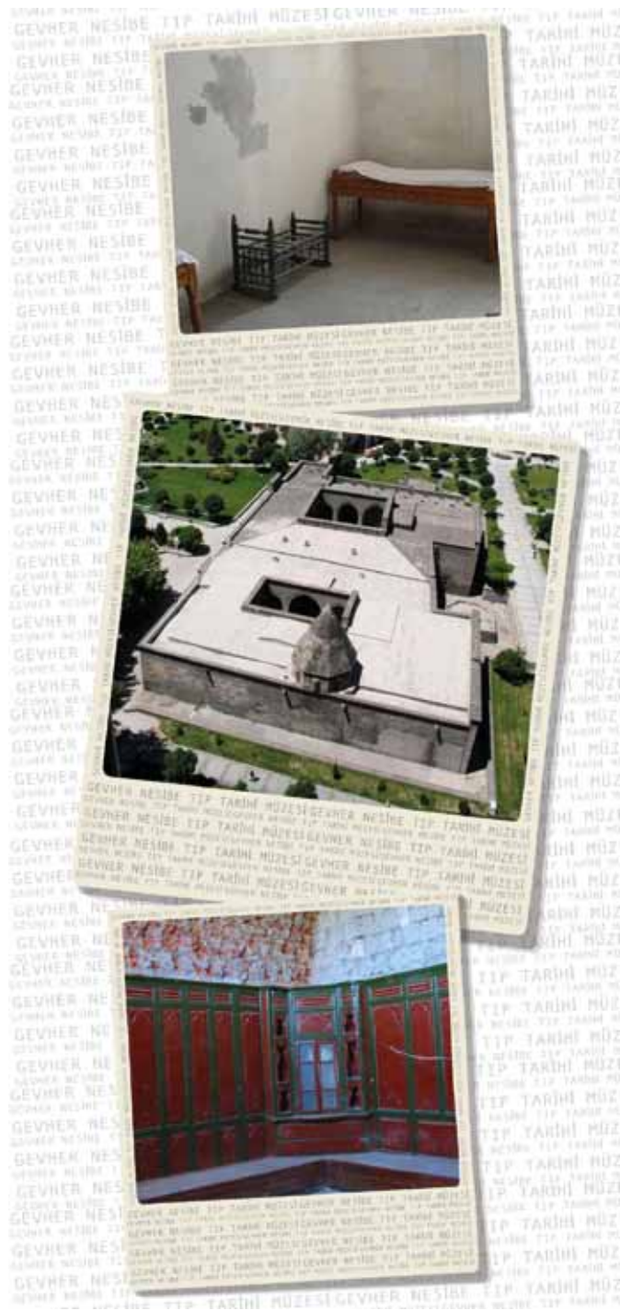
Anadolu Selçukluları döneminin ilk tıp okulu olan ve Gevher Nesibe Hatun adına yaptırılan Tıp Medresesi ve Şifahanesi, hem tıp eğitiminin verildiği, hem de hastaların su ve müzik ile tedavi edildiği bir kurum olarak yüzyıllarca varlığını sürdürmüştür. Ayrıca Gevher Nesibe Hatun Tıp Medresesi ve Şifahanesi, dünyadaki ilk merkezi ısıtma sistemine sahip yapı olması açısından da önemlidir.

Kayseri'de Çifte Medrese adıyla tanınan bina birbirine bitişik, açık avlulu iki yapıdan teşekkül etmektedir. Birinin diğerinden daha enli olması dışında her iki bina da tipik medrese şemasına sahiptir. Ancak şekil açısından görülen benzerlik fonksiyon bakımından görülmez; çünkü batıdaki bina bir şifahane, doğudaki ise tıp medresesidir. Diğer bir deyişle biri sağlık, öbürü eğitim kurumudur.

Gerek şifahane gerekse medrese bir açık avlu etrafında tertiplenen dört eyvanlı şemaya uygun olarak inşa edilmiştir. İki binadan meydana gelen iki kapılı manzumeden yalnız şifahanenin portali üzerinde bulunan kitabe günümüze kadar gelmiş bulunuyor. Kitabeden, şifahanenin 1205 yılında II. Kılıç Arslan'ın kızı ve I. Gıyâseddin Keyhüsrev'in kardeşi Gevher Nesibe Hatun'un vasiyeti üzerine inşa edildiğini öğreniyoruz. Şifahaneye bitişik olan Tıp Medresesi ise Gıyâsiye Medresesi adıyla tanınır ve Gıyâseddin Keyhüsrev (1192-1196, 1204-1210) tarafından yaptırıldığı kabul edilir. Ancak Tıp Medresesi'nin Gıyâseddin Keyhüsrev tarafından yapıldığına ilişkin kesin bir bilgi yoktur. Selçuklu Döneminde yan yana, fakat değişik fonksiyona sahip iki yapının başka şahıslarca yaptırıldığı vakidir. Buna örnek olarak Divriği Ulu Camii ve Darüşşifa›sını gösterebiliriz. Diğer yandan bunun tam tersi durumlar da söz konusu olabilmektedir. Kayseri›de Hacı Kılıç Camii ve Medresesi veya Mahperi Hunad Hatun Külliyesi gibi. Şu halde, Çifte Medrese›nin iki binasını da aynı şahsın yaptırmış olması imkânsız değildir.

Gevher Nesibe Sultan'ın adını taşıyan bu tıp medresesi ve şifahanenin, Selçuklular döneminde yapılmış diğer muadillerinden farkı, öncelikle yapılış tarihinin belirli olması ve bir kadın adına yaptırılmış olmasıdır. En önemlisi ise burasının, Anadolu Selçuklularının ilk tıp okulu olmasıdır. Gevher Nesibe Tıp Medresesi ve Şifahanesi, hem tıp eğitimi açısından hem de o dönemde sağlık kurumlarının yapılanması açısından da büyük önem taşımaktadır. Eski Orta Asya Türklerinin kadim geleneklerinden biri olan hastaların su ve müzikle tedavi edilmesi yönteminin de uygulandığı şifahane, dünyanın ilk merkezi ısıtma sistemine sahip olan yapısı olarak da dikkat çekmektedir. Sadece kapalı birimlerin ısıtılmasını amaçlamakla kalmayan bu sistem daha 8. yüzyılda eyvanların ısısını muhafaza etmeyi de amaçlamıştır.

Oldukça uzun bir süre faaliyetlerini sürdüren bu yapı içerisinde, 19. yüzyılda bile eğitim ve öğretimin devam etmekte olduğuna dair belgeler bulunmaktadır. Günümüzde Mimar Sinan Parkı içinde yer alan yapı, Tıp Tarihi Müzesi olarak hizmet vermektedir.



"Çerçeve Değil, İçindesin"
VAN GOGH ALIVE

"Sergi" tanımının sınırlarını zorlayan bir sunumla izleyiciye ışık, renk ve ses senfonisi sunan Van Gogh Alive, ziyaretçilerini ünlü ressamın eşsiz tarzını oluşturan coşkulu renkler ve canlı detaylarla büyülüyor. Güçlü bir klasik müzikle birlikte verilen dev boyutlardaki 3 binden fazla görüntü; ekranları, duvarları, kolonları, tavanı ve hatta yeri de doldurarak heyecan verici bir gösteri yaratıyor.

Grande Exhibitions Avustralya tarafından tasarlanan Van Gogh Alive sergisi, Singapur'daki dünya prömiyerinin hemen ardından Abdi İbrahim'in katkılarıyla 10 Şubat - 15 Mayıs tarihleri arasında İstanbul Karaköy Antrepo 3'te ziyaretçilerini ağırladı. 15 Ekim - 30 Aralık tarihleri arasında da Ankara Cer Modern'de sanatseverlerle buluşacak olan Van Gogh Alive, "sergi" tanımının sınırlarını zorlayan bir sunumla izleyiciye ışık, renk ve ses senfonisi sunuyor.

Van Gogh Alive, sanatçının 1880–1890 yılları arasındaki çalışmalarını ve hayat deneyimlerini keşfetme imkânı veriyor. Sanatçının, günümüzde dünya çapında tanınan başyapıtlarının birçoğuna imza attığı yerler olan Arles, Saint Rémy ve Auvers-sur-Oise'da geçirdiği zamandaki duygu, düşünce ve ruh halini analiz etmemizi sağlıyor.

Güçlü bir klasik müzikle birlikte verilen dev boyutlardaki 3 binden fazla görüntü; ekranları, duvarları, kolonları, tavanı ve hatta yeri de doldurarak heyecan verici bir gösteri yaratıyor. Sergi, ziyaretçilerini ünlü ressamın eşsiz tarzını oluşturan coşkulu renkler ve canlı detaylarla büyülüyor.

Dinamik, bilgilendirici ve görsel olarak görkemli olmaya programlanmış olan SENSORY4 içeriği; 40 yüksek çözünürlüklü projektörden aynı anda akıp zengin surround ses sistemiyle karışarak, ziyaretçilerine nefes kesici bir gösteri ziyafeti sunuyor.

Van Gogh Alive'da; 'Çalışan Adam', 'Yeşilimsi Bir Başlık Giymiş Yaşlı Köylü Kadını', 'Çiçek Açmış Erik Ağacı', 'Gri Şapkalı Otoportre', 'Vazoda 12 Ayçiçeği', 'Vincent'ın Yatak Odası', 'Teras Kafe', 'Sandalye ve Pipo', 'Ren Nehrinde Yıldızlı Bir Gece', 'Süsen Çiçekleri', 'Buğday Tarlası ve Kargalar', 'Kırmızı Üzüm Bağı', 'Sargılı Kulaklı Otoportre' gibi bir döneme damgasını vurmuş eserler yer alıyor.

T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
DEVLET TİYATROLARI

İstanbul Küçük Sahne'de Duşan Kovaçeviç'in yazdığı, Işıl Kasapoğlu'nun yönettiği "Profesyonel"; İstanbul Cevahir Sahneleri'nde ise Wajdi Mouawad'ın yazdığı, Cem Emüler'in yönettiği "Yanık" tiyatroseverlerle buluşurken, Ankara'da ise "Evlilik Senedi" opereti izleyicilerine keyifli anlar yaşatıyor.

YANIK

Erkek egemen değerlerin hâkim olduğu, savaşların yaşam biçimine dönüştüğü, işgal edilmiş topraklardan koparılmış mültecilerin kamplarda yaşamak zorunda kaldığı bir coğrafyada, çocuğundan koparılmış bir kadın, hiç tanımadıkları babaları ve varlığından bile haberdar olmadıkları ağabeylerinin peşinde iki kardeş...

Oldukça doğal kurgusu ve akıcı anlatımıyla dikkat çeken oyunda, bir anne ansızın koyu bir sessizliğe gömülmeye karar verir. Onun ölümü üzerine ikiz çocukları bu sessizliğin kaynağını araştırmak zorunda kalırlar. Hiçbir zaman tanımadıkları babalarını ve varlığından bile haberdar olmadıkları ağabeylerini bulmak zorundadırlar. Yolculukları Montreal'de başlar, ama cevaplar savaşta yerle bir olmuş bir şehrin yıkıntıları arasındadır. Şiir dolu bir dille kol kola giden bu soruşturma, çocukluğun kalbine saplanmış bir bıçağın sırrını besleyen düşsel bir atmosferde çözülmeye başlar.

PROFESYONEL

Dünyaca ünlü Sırp yazar Duşan Kovaçevic, Yugoslavya'daki büyük dönüşümden önceki ve sonraki toplumsal-politik yaşamı, bir entelektüelin yaşam öyküsü içinde, kara-komedi türünde ve ironik bir üslupla anlatıyor. 40 yaşlarında bir edebiyat adamı, bir sekreter ve bir gizli polisin sürprizlerle dolu soluk soluğa izlenecek hikayesi...

2010 Afife Tiyatro Ödülleri'nde "Yılın En Başarılı Erkek Oyuncusu" ödülünü alan Bülent Emin Yarar ve yine 2010 yılında düzenlenen 8. Tiyatro Ödülleri'nde "Yılın Erkek Oyuncusu" ödülüne layık görülen Yetkin Dikinciler'in göz dolduran performanslarıyla kaçırılmayacak bir seyirlik...

T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
DEVLET OPERA VE BALESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ
DOB
İZMİR DEVLET OPERA VE BALESİ

EVLİLİK SENEDİ

Ankara Devlet Opera ve Balesi'nde bu yıl, Gioacchino Rossinin'in henüz 18 yaşındayken bestelediği ve aynı yıl (1810) Venedik'te sahnelenen ilk profesyonel eseri "Evlilik Senedi", Figen Kocakaya rejisinde ve Alessandro Cedrone şefliğinde temsil ediliyor.

İngiliz tüccar Tobia Mill, iş yaptığı Kanadalı tüccar Slook'un Avrupalı bir kızla evlenme arzusunu kendisine iletmesi ve üstelik drahoma da (para birimi) istemeyeceğini anlaması üzerine, büyük paralar kazanacağı planlar kurmaya başlar. Planına göre, kızını Slook ile evlendirecek ve karlı bir iş anlaşması yapacaktır. Ne var ki kızı Fanny, Eduordo isimli bir genci sevmektedir.

Bir süre sonra Slook gelir ve müstakbel karısını alıp bir an önce dönmek ister. Ancak, Fanny ve Eduordo bu evliliğin gerçekleşmemesi için Slook'u tehdit ederler. Bunun üzerine Slook evlilikten vazgeçer ve evine dönmeye karar verir. Tüccar Mill'in tüm bu gelişmeleri öğrenmesiyle sürprizlerle dolu çok şaşırtıcı gelişmeler ortaya çıkar. Ancak şu kadarını söyleyebiliriz ki, oyunun sonunda aşk kazanacaktır.

YA BEN KOSTANTİNİYE'Yİ ALIRIM, YA DA KOSTANTİNİYE BENİ!

Prof. Dr. Feridun M. Emecen'in Fetih ve Kıyamet/1453 adlı eseri, Fatih ve fetih üzerine merak edilen pek çok soruya cevap veriyor, ilk defa yayınlanan belgeler, özel savaş resimleri ve haritaları ile dikkat çekiyor. Akıcı bir üslupla kaleme alınan eserde bir yandan fethin adım adım nasıl gerçekleştiği gözler önüne serilirken, bir yandan da bu olayla ilgili ezberler bozuluyor.

Hem Doğu dünyası Hem de Batı dünyası tarafından büyük bir değer atfedilen bir şehirdir Konstantinopolis. Osmanlı ise Söğüt ve Domaniç'te küçük bir beylik olarak kurulmuş gelecekte ise üç bir kıtaya birden hâkim olacak bir beyliktir. Bu fetih bir imparatorluğun doğuşuna sebep olmuş, aynı zamanda bir çağı kapatıp yeni bir çağın açılmasına neden olmuştur.

İstanbul'un fethiyle Fatih Sultan Mehmed, yüzyıllardır hedeflenen ama başarılamayan bir olaya imzasını atmıştır. Batılılara göre İstanbul hiç düşmeyecekti, hatta öyle ki bu durum ancak kıyametle özdeşleştirilebilirdi. İstanbul defalarca kuşatılmış, fethedilmenin eşiğine gelmiş fakat yine Bizans'ın elinde kalmıştı.

Doğu'da ise İstanbul'un fethi şanlı bir olay addediliyordu. Peki, nasıl olmuştu da II. Mehmed, 21 yaşında "fatih" olmuştu? Kişisel dünyası ve görüşleri sağlayan etkenler nelerdi? İstanbul'u almak için kurduğu hayaller neydi, kuşatmaya hazırlık aşamalarında neler yaşanmış ve fetih nasıl gerçekleşmişti? Gemiler gerçekten de Haliç'ten bir gecede yürütülmüş müydü? Kuşatma boyunca yaşananları Doğu ve Batı dünyası nasıl yorumlamıştı? İstanbul'un fethinin kıyametle kurulan tarihsel bağlantısının ardında yatan sebepler nelerdi? Kıyamet beklentisi niçin İstanbul'un fethiyle özdeşleştirilmişti?

Fatih ve fetih üzerine merak edilen daha pek çok soru, ilk defa yayınlanan belgeler, özel savaş resimleri, haritalar; akıcı bir üslupla Prof. Dr. Feridun M. Emecen tarafından araştırılıp yazıldı. Fetih ve Kıyamet/1453 ile bir yandan fethin adım adım nasıl gerçekleştiği gözler önüne serilirken, bir yandan da bu olayla ilgili çoğu konuda ezber bozuluyor.

2. Murat'ın aniden vefatıyla başsız kalan devletin başına geçen Genç Sultan; çocukluğundan beri hayalini kurduğu Konstantinopolis'i fethedmenin planlarıyla yanıp tutuşmaktadır. Kendisini sürekli savaş kitapları okuyarak geliştirmiş ve savaş stratejileri konusunda uzmanlaşmıştır. Genç Sultan artık hayalini kurduğu şehrin kapıları önüne gelmiştir. Şehri fethetmeden önce elçiler göndererek teslim olmalarını bile istemiştir.

Fetih esnasında gemilerin karadan yürütülmesi, o zamana kadar ki en büyük savaş toplarının kullanılması; detay gibi gözükse de şeytan ayrıntıda gizlidir sözünü haklı çıkaracak kadar titizlilikle üzerinde çalışılmış bir planın eseridir.

Fetih tamamlanmıştır. Ezber bozan bilgilerinden birisi burada ortaya çıkmaktadır. Şehir 3 gün 3 gece yağmalanmıştır. Bu İslam savaş hukukuna göre hak da olsa Fatih şehre girdiği zaman manzara karşısında gözyaşlarına hâkim olamamıştır. Bir diğer önemli ayrıntı ise yükselen değer Osmanlı'yı kendisine rakip gören Memlukluların fethe sevinmeyen tek Müslüman ülke olmasıdır.

İstihdamda hizmetin kapısı

İŞKUR

www.iskur.gov.tr ALO 170

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05>
9 771308 528008