İstihdam da 3İ

İşgücü İşveren İŞKUR

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 28

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARIMIZLA

İSTİHDAM VE EĞİTİM POLİTİKALARINA YÖN VERİYORUZ

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI
2018
İŞGÜCÜ PİYASASI
ARAŞTIRMASI
YILI SONUÇLARI
www.iskur.gov.tr

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

İŞKUR olarak ülkemizde işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koyan en kapsamlı araştırma özelliğini taşıyan bir "İşgücü Piyasası Araştırması"nı daha başarıyla gerçekleştirdik. 81 ilimizde yapılan araştırma neticesinde Türkiye geneli ve sektör bazlı raporlar hazırlayarak kamuoyuyla paylaştık. Her 10 iş yerinden birinin işgücü aradığı ülkemizde 2 bin 37 farklı meslekte çalışacak kişilere ihtiyaç duyulduğu, 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde ise yaklaşık her 4 işyerinden birinde açık iş olduğunu tespit ettik.

Araştırmanın en ilgi çekici kısmı ise işverenlerin diplomadan ziyade "beceri"ye odaklanmış olması. Günümüzde beceri ve tecrübe ihtiyacının ön plana çıktığını bir kez daha gözler önüne seren araştırmaya göre işverenler aradığı işgücünde diplomadan ziyade pratik beceriye daha fazla önem veriyor.

Gelecek 10 yılda ön plana çıkacak mesleklerin de yer aldığı araştırmayı dergimizin 28. sayısında sizler için detaylı olarak ele aldık. İşgücü piyasasında gelecekte bizleri bekleyen yenilikleri ve geleceğin becerilerini sizlere sunmaya çalıştık.

"Ekonomik Görünüm" bölümümüzde ekonomiye ilişkin en güncel değerlendirmeleriyle Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz'ün yazısına yer verdik. "Aktüel" bölümümüzde Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. "Perspektif" bölümünde Dr. Resul Kurt, "Ekonomik Zorluk Döneminde Ücretsiz İzin ve Kısa Çalışma Uygulamaları", İstihdam Uzmanı Gökçen Özkan ise "Kuşakların Algısı-Y Kuşağı İş Hayatından Ne Bekliyor?" başlıklı yazılarıyla sizlerle olacak. "Parantez" bölümümüzde Strateji Geliştirme Dairesi Başkanımız Mehmet Aslan, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan Birinci 100 Günlük İcraat Programını sizler için ele aldı. "Genç Sayfalar" bölümünde Eğitimci Eda Dilhan Aydın meslek seçiminde sihirli 9 soruyu yazdı. "Meslek Bankası" bölümünde ülkemizde yeni gelişen ve hayatımızda yer almaya başlayan mesleklerden biri olan "Dil ve Konuşma Terapistliği" üzerine Sermin Kumdakçı ile görüştük. "Başarı Hikayesi" bölümünde İŞKUR ve KOSGEB'in desteğiyle kendi firmasını kurarak Dünya Kadınlar Gününde, Kültür Üniversitesi'nin "Kadın Girişimci" ödülüne layık görülen Ayşegül Arslan ile İŞKUR'un açtığı sedefçilik kursuna katılarak kendi iş yerini açan Nurgül Türkmen'in başarılarını sizler için anlattık. "Portre" bölümünde "Bir milletin ilerlemesi, hatta yaşaması için, tarih şuuruna sahip olması lazımdır" diyen ünlü tarihçi ve bilim insanı Halil İnalcık'ı ele aldık. "Ülke Tanıtımı" bölümünde Adriyatik kıyılarında yer alan muhteşem güzellikteki kıyıları, yeşil ile mavinin iç içe geçtiği doğası ve dillere destan plajlarıyla Balkanların en güzel ülkelerinden biri olan Karadağ'ı, "Tanıtım" bölümümüzde ise Türk vatandaşlarımızın Almanya yolculuğunu anlatan "11. Peron" adlı kitabı sizler için tanıttık.

İŞKUR İstihdam

Sayı 28
Temmuz-Ağustos-Eylül 2018

Üç ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır ve abonelerine ücretsiz olarak gönderilir.

Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.

Dergide yayınlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Cafer UZUNKAYA

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Cafer UZUNKAYA

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

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Zahide YILDIRIM

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN
Gökhan BENLİ

Redaksiyon
Burak ÖZŞAHİN
Sultan GÜRBÜZ

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

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

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

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 31.12.2018

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

İÇİNDEKİLER

TEMMUZ-AĞUSTOS-EYLÜL | 2018

AKTÜEL 08

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK: "BİR MİLLETİN İKBAL MÜCADELESİNDE EN ETKİLİ YÖNTEMLERDEN BİRİ EĞİTİMDİR"

6. ANKARA İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNLERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ CAFER UZUNKAYA: "İŞKUR OLARAK ÜLKEMİZİN MESLEK HAVUZUNUN OLUŞTURULMASINA KATKI SUNACAĞIZ"

"HAYATA YOLCULUK" PROJESİ

BURSA'DA İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM BULUŞMASI

7. ERZURUM İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNLERİ

EKONOMİK GÖRÜNÜM 26

EKONOMİDEKİ DENGELENME SÜRECİ ÜÇÜNCÜ ÇEYREKTE BELİRGİNLEŞTİ
VOLKAN ÖZ

PERSPEKTİF 36

EKONOMİK ZO RLUK DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN VE KISA ÇALIŞMA UYGULAMALARI
YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT

KUŞAKLARIN ALGISI - Y KUŞAĞI İŞ HAYATINDAN NE BEKLİYOR?
GÖKÇEN ÖZKAN

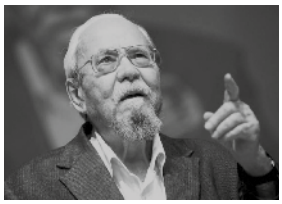
PARANTEZ 48

İŞKUR OLARAK 100 GÜNLÜK İCRAAT PROGRAMINDAKİ HEDEFLERİMİZİ BAŞARIYLA TAMAMLADIK
MEHMET ASLAN

GENÇ SAYFALAR 110

MESLEK SEÇİMİNDE SİHİRLİ 9 SORU

PORTRE 114



"TARİHÇİLERİN KUTBU "
HALİL İNALCIK

2018 YILI İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

58 GENİŞ AÇI

İL TANITIMI 120

7 BİN YILLIK TARİHİYLE KARADENİZİN EN BÜYÜK ŞEHRİ: SAMSUN

MESLEK BANKASI 128

DİL TERAPİSTİ SERMİN KUMDAKCI: "BAŞARI, HAYALLERİN BİR ÜRÜNÜDÜR"

BAŞARI HİKÂYESİ 130

İŞKUR DESTEĞİYLE KURDUĞUM FİRMAMLA "KADIN GİRİŞİMCİ" ÖDÜLÜNE LAYIK GÖRÜLDÜM

İŞKUR KURSU SAYESİNDE ARTIK BİR İŞ KADINIYIM

ÜLKE TANITIMI 132

DOĞALLIĞIYLA GÖZ DOLDURAN BİR AVRUPA ÜLKESİ: KARADAĞ

KİTAP TANITIM 136

GURBETÇİLERİN YOLCULUĞUNUN SON BULDUĞU DURAK 11. PERON

İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMASI ARZ-TALEP UYUMSUZLUĞUNU VERİLER İLE ORTAYA KOYUYOR

AYDIN ALABAŞ 60

BİR BAKIŞTA İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

HASAN DEMİRCİ 68

2018 İPA SONUÇLARI ÇERÇEVESİNDE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK KISA BİR DEĞERLENDİRME

PROF. DR. MURAT ATAN 72

TÜRKİYE'DE ELEMAN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLER ÜZERİNE

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL 81

EĞİTİM İLE İSTİHDAM ARASINDAKİ BAĞLANTIYI NASIL ÖLÇEBİLİRİZ?

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ 87

ENGELLİLERİN İSTİHDAMI: 2018 İPA SONUÇLARININ ANALİZİ

PROF. DR. TUNCAY ERGENE 91

İŞGÜCÜ PİYASASININ TETİKLEYİCİ GÜCÜ: AR-GE

OĞUZ DÜZGÜN 99

AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİNİN ÖNEMİ VE HESAPLANMA YÖNTEMİ

ESRANUR İRDEM 106

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARIMIZLA İSTİHDAM POLİTİKALARIMIZA YÖN VERİYORUZ

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

İşgücü Piyasası Araştırmaları; işgücü piyasasında doğru eşleşmenin sağlanabilmesi, aktif işgücü programlarının planlanabilmesi, eğitim ile istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, İşgücü piyasasındaki eğilimlerin tespiti ve gelişmelere yön verilebilmesi açısından son derece önemlidir.

Dünyada ve ülkemizde önemi gün geçtikçe artmakta olan kanıta dayalı politika geliştirme süreciyle birlikte verilerin sahadan toplanması, analiz edilmesi ve sonuçlarının değerlendirilmesi uzmanlık ve özveri gerektiren bir çalışmadır. Çalışma hayatına ilişkin gerçekleştirilen araştırmalar, istihdamı artırmamız, verimli ve sürdürülebilir politikalar oluşturmamız açısından kritik bir öneme sahiptir.

Son yıllarda işgücü piyasamızda görülen olumlu gelişmeler, yürüttüğümüz başarılı istihdam politikalarının, meselelere yönelik bütüncül bir bakış açısı geliştirmemizin sonucudur.

İşgücü Piyasası Araştırmalarımız, işgücü piyasasında doğru eşleştirmeyi sağlamamıza, aktif iş gücü programlarımızı planlamamıza, eğitim ile istihdam arasındaki ilişkiyi güçlendirmemize katkı sağlıyor. Piyasadaki eğilimlerin tespiti ve gelişmelere yön verilebilmesi açısından bu çalışmaları son derece önemli buluyorum.

İşgücü piyasamızda arzu ettiğimiz etkinlik düzeyine ulaşabilmemiz için işgücü arz ve talebinin temel niteliklerini inceleyip ihtiyaç duyulan önlemleri zamanında almamız gerekiyor. TÜİK tarafından yapılan Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketinden ülkemizdeki işgücü sayısını, iş gücünün temel özelliklerini, çalışanlara ve çalışanların profillerine ilişkin verileri elde ediyoruz. İŞKUR'a çağdaş bir kamu istihdam kurumu olma özelliğini kazandıran İşgücü Piyasası Araştırmaları ile işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan

elemanları ve bu kişilerde aranan özelliklerin neler olduğunu tespit ediyoruz.

İşgücü piyasasında arz ve talep arasındaki uyumun sağlanmasına yönelik işgücü araştırma ve analiz faaliyetlerimizi periyodik olarak sürdürüyoruz. Bu kapsamda araştırma ve analizlerin süreklilik arz etmesi ve kendini geliştirmesi bu çalışmaların kalitesini daha da artırıyor.

Çalışma neticesinde hem sektörel hem de il düzeyinde veriler üretiyoruz. Söz konusu verilerden, işgücü piyasası ile politika belgelerimizde, eylem planlarımızda önemli ölçüde yararlanıyoruz. Araştırma sonuçlarımız da gösteriyor ki, işverenlerimizin istihdam kararlarında işe alacakları kişinin mesleki nitelik ve tecrübe sahibi olması son derece etkili oluyor. Bu minvalde işgücümüzün işe ilişkin pratik kazanmasına yönelik uygulamalarımızı geliştiriyoruz. Bu maksada hizmet eden işbaşı eğitim programlarımızın kapsamını ihtiyaçlar doğrultusunda yeniden şekillendiriyoruz.

Daha uzun sürede iş tecrübesi edinileceği gerekçesiyle imalat ve bilişim sektörlerinde düzenlenen programların süresini 3 aydan 6 aya çıkardık. Pratik ve teorik eğitimlerin eş zamanlı verilerek nitelikli işgücünün yetiştirilmesi maksadıyla TOBB ile Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İş Birliği Protokolünü imzaladık.

I. 100 Günlük Eylem Planımız çerçevesinde üniversite mezunlarımızın mesleki bilgilerinin, iş tecrübesi ile pekiştirilmesi, istihdamlarının sürekliliğinin desteklenmesi için İşe İlk Adım Projesini hayata geçirdik. Sosyal ve ekonomik açıdan zorluk yaşayan kadınların mesleki beceriler ile donatılarak istihdama kazandırılması için İş'te Anne Projesini başlattık.

İşgücü piyasası araştırmalarımız ile işverenlerimizin geleceğe yönelik beklentilerini de tespit ediyor; politikalarımızı şekillendirirken bu verileri de göz önünde bulunduruyoruz. Daha önceki yıllarda bir yıl sonrası için işgücü piyasasının beklentileri ölçülmeye çalışılırken 2018 yılı çalışmamızda on yıl sonra ön plana çıkacak meslekleri de işverenlerimizin bakış açısı ile tespit edebiliyoruz.

> İşgücü piyasasında ihtiyaç duyulan elemanlar ve bu kişilerde aranan özelliklerin neler olduğunu tespit etmeye yönelik, başka bir deyişle işgücü piyasasının talep yönünü ortaya koyan çalışmaları, İŞKUR'un araştırmalarından elde ediyoruz.

Çalışmamız kapsamında ortaya çıkan mesleklerde işgücü yetiştirilmesi için şimdiden tedbirler alarak bundan sonraki süreçte de işverenlerin beklentilerini karşılama hususunda tüm kurumlarımızı harekete geçiriyoruz. İŞKUR tarafından geleceğin mesleklerinde işgücümüzün yetiştirilmesine yönelik program uyguluyoruz.

İŞKUR hem yaptığı çalışmalar, hem de çalışma hayatına ilişkin sunduğu bu veriler ile işgücü piyasasını düzenleyen en etkin kurumlardan biridir. İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması gerek kapsamı gerek yöntemi açısından örnek nitelikte bir çalışmadır.

Bu araştırmalarımızı tüm çalışmalarımızda olduğu gibi katılımcı bir anlayışla yürütmeye özen gösteriyoruz. Kasım ayı içerisinde gerçekleştirdiğimiz çalıştayda araştırma sonuçları kamuoyuna sunuldu ve bazı önemli başlıklar çerçevesinde tartışıldı. Önümüzdeki dönemlerde de katılımcılığı esas alarak tüm kesimlerin katkısı ile bu çalışmalarımıza yön vermeyi arzu ediyoruz. İşgücü Piyasası Araştırmalarının geliştirilerek sürdürülmesini ve işgücü piyasası konusunda üretilecek politikalara ışık tutmasını diliyorum.

İŞVERENLERİMİZ İŞE ALACAKLARI KİŞİDE MESLEKİ BECERİ VE TECRÜBE ARIYOR

CAFER UZUNKAYA
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

2007 yılından itibaren her yıl periyodik olarak işgücü piyasasının talep tarafına yönelik araştırmalar gerçekleştiriyoruz. Bu çalışmalar, Cumhuriyet tarihimizin en kapsamlı işgücü piyasası talep araştırmalarıdır. Son 7 yılda 700 binden fazla işvereni ziyaret ederek işverenlerin mevcut istihdamı, açık işleri, temininde güçlük çektikleri meslekleri ve istihdam beklentilerine yönelik bilgileri derleyerek bu yolla işgücü piyasasının talep tarafına dair bilgi eksikliğini giderme iddiasını taşıyoruz.

2007 yılından itibaren her yıl periyodik olarak işgücü piyasasının talep tarafına yönelik Cumhuriyet tarihimizin en kapsamlı araştırmalarını gerçekleştiriyoruz. Son 7 yılda 700 binden fazla işvereni ziyaret ederek işverenlerin mevcut istihdamı, açık işleri, temininde güçlük çektikleri meslekleri ve istihdam beklentilerine yönelik bilgileri derliyoruz.

Daha iyi ve daha etkin işleyen bir işgücü piyasası inşa ederek istihdamı korumak ve artırmak, işsizlik sorunuyla mücadele etmek gayesiyle İŞKUR olarak 81 milyonun hayatına etki ediyoruz.

Hizmetlerimizin etkin ve verimli şekilde sunulması için işgücü piyasasındaki gelişmelerin doğru okunması ve ihtiyaçların gerçekçi şekilde tespit edilmesi neticesinde veri temelli politika ve uygulamaların geliştirilmesi son derece önemlidir. Başta nitelikli işgücü yetiştirilmesi hususu olmak üzere faaliyetlerimize esas teşkil edecek veriye ulaşılması noktasında en önemli araçlarımızdan biri İşgücü Piyasası Araştırmalarımızdır.

Bu çalışmamız ile aktif işgücü programlarımızı planlıyor, ihtiyaç duyulması halinde yeniden şekillendiriyoruz; lise ve üniversitelerde açılması gereken alanlara ve bölümlere ilişkin veri sunuyoruz. Her bir ilimizin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak yerel aktörler iş birliğiyle il bazlı yıllık işgücü eğitim planı hazırlıyor ve Mesleki Eğitim Kurslarımızın açılmasında bu araştırma sonuçlarımızı rehber ediniyoruz. Böylece sadece istihdam politikalarının değil, eğitim politikalarının şekillenmesi sürecine de katkı sunuyoruz.

Bu araştırma verilerinden Türkiye genelinin yanı sıra il ve sektörler düzeyinde de sonuçlar üretiyoruz. Bu çerçevede sektörlerin ihtiyaç duyduğu işgücü yetiştirilmesine, teminine yönelik stratejiler geliştiriyoruz.

Uluslararası sektörel ve mesleki sınıflandırmalar kullanılarak yaptığımız bu araştırmada 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde 77 ilde tam sayım, 4 ilde örneklem yöntemiyle sahaya çıkıyoruz. Yani 20+ istihdamlı işyerlerinin tamamını ziyaret ediyoruz. Araştırmamız vesilesiyle Kurumumuz hizmetlerini oldukça geniş bir ölçekte işverenlerimize tanıtma imkânı da elde ediyoruz. Bu nedenle, bu Araştırmalarımız hizmetlerimizin esaslı parçalarından birini oluşturmaktadır.

Araştırmalarımız işgücü piyasamızın tüm taraflarına son derece anlamlı mesajlar içermektedir. 2018 yılı çalışma sonuçlarımıza göre işverenler işe alacakları kişide en çok mesleki beceri ve tecrübe aramaktadır. Bu veri çerçevesinde İŞKUR olarak başta işbaşı eğitim programlarımız olmak üzere aktif işgücü programlarımızı sahanın ihtiyaçları ile uyumlu hale getiriyor, programlardan istifade düzeyini artırmayı hedefliyoruz. Eğitim hayatı devam eden gençlerimizin bu programlara katılmasını teşvik ediyor, eğitimden iş hayatına geçişi bu sayede kolaylaştırıyoruz.

İşgücü piyasası araştırmalarımız açıkça ortaya koymaktadır ki işin gerektirdiği pratik becerilere sahip olmak en az diploma sahibi olmak kadar önemlidir; işverenlerimizin en çok aradıkları niteliğe sahip eleman bulamamaktan yakınmaktadır.

Araştırmamızdan sağlık sonuçlar elde edebilmek için çalışmanın tüm aşamalarında katılımcılığa ve diyaloğa önem veriyoruz. Hazırlık, raporlama ve analiz aşamalarında kamu kurumlarının, sivil toplum kuruluşlarının, akademisyenlerin ve özel sektör temsilcilerinin görüşlerini alıyoruz.

İşgücü Piyasası Araştırmalarını başta politika yapıcı kamu kurumları olmak üzere tüm yararlanıcıların ihtiyaçlarına uygun olarak ileri seviyelere taşıyor; tüm paydaşların istifadesine sunuyoruz. İŞKUR olarak her geçen gün gelişen, çeşitlenen hizmetlerimizle çalışma hayatının ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarının karşılanması noktasında özveriyle çalışmaya devam edeceğiz.

"GÜVENLİ OKUL, GÜVENLİ GELECEK" PROJESİ

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK:

"BİR MİLLETİN İKBAL MÜCADELESİNDE EN ETKİLİ YÖNTEMLERDEN BİRİ EĞİTİMDİR"

> Eğitimi ihmal eden, çocuklara güvenli bir gelecek hazırlamayan her toplum cehalet karşısında kaybetmeye mahkûmdur. Her türlü kötülükten arınmış, temiz ve güvenli ortamlarda bilim icra edilir ve ancak böyle ortamlarda öğrencilerimizin başarı hikâyeleri yazmaları mümkün olur.

"Güvenli Okul, Güvenli Gelecek" projesi, okullarda öğrenciler için güvenli ortam ve güvenli çevre oluşturulmasını sağlamak için Bakanlıklar arasında ortak çalışmayı hedefleyen çok yönlü bir projedir. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın, "100 Günlük İcraat Programı" kapsamında ilan ettiği "Güvenli Okul, Güvenli Gelecek" projesi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı arasında gerçekleşen ortak çalışma ve koordinasyonla hayata geçirildi.

Proje kapsamında; Milli Eğitim Bakanlığı Başöğretmen Konferans Salonu'nda düzenlenen törende ilgili Bakanlıklar arasında iş birliği protokolü imzalandı. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, İçişleri Bakanımız Süleyman Soylu ve Milli Eğitim Bakanımız Ziya Selçuk'un imzaladığı iş birliği protokolü kapsamında aşağıdaki hususlar hedeflenmektedir:

- Okulların ve çevresinin daha güvenli hale getirilmesi,
- Okulların çevre düzenlemesinin yapılması,
- Okulların bakım onarım ve temizlik işlerinin yürütülmesi,

İş birliği protokol törenindeki konuşmasında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, çocuklarımızın sağlıklı ve güvenli bir ortamda eğitim görmelerinin önemine dikkat çekti.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, konuşmalarında projenin önemini şu cümlelerle ifade etti:
"Eğitimi ihmal eden, çocuklara güvenli bir gelecek hazırlamayan her toplum cehalet karşısında kaybetmeye mahkûmdur. Türkiye son 16 yılda eğitim altyapısını geliştirerek büyük mesafe katetti. Dünyanın birçok ülkesinin toplam nüfusundan daha fazla öğrenci nüfusuna sahibiz. Her türlü kötülükten arınmış, temiz ve güvenli ortamlarda bilim icra edilir ve ancak böyle ortamlarda öğrencilerimizin başarı hikayeleri yazmaları mümkün olur. Çocuklarımızın sağlıklı ve güvenli bir ortamda eğitim öğretim imkânına kavuşması ve ailelerin, çocuklarını içleri rahat bir şekilde okula göndermesi için uğraşıyoruz. İŞKUR kanalıyla Toplum Yararına Program (TYP) kapsamında okullarımıza güvenlik ve temizlik alanlarında katılımcı desteği sağlıyoruz. Programımız okulların açılmasıyla birlikte başladı. Okulların kapanmasına kadar devam edecek ve katılımcılara asgari ücret düzeyinde ödemeler İŞKUR tarafından yapılacak." dedi.

İş birliği protokolü imza töreninde konuşan İçişleri Bakanı Süleyman Soylu ise, üç Bakanlık arasında imzalanan protokolle okulları güvenlik açısından öncelik derecelerine göre 4 kategoriye ayırdıklarını ifade etti.

İçişleri Bakanı Süleyman Soylu:
"Okullardaki güvenlik meselesinde her ferdin görev ve sorumluluğu bulunmaktadır. Her çocuk bizim çocuğumuzdur. Okul etrafında görülen her olumsuzluğun, şüpheli durumun, anormalliğin güvenlik güçlerine bildirilmesini istiyoruz. Vatandaşlardan gelen ihbarlar emniyet birimlerimizin en önemli bilgi kaynaklarından biridir. Her vatandaşın bu meseledeki ilgisine ihtiyaç duyulmaktadır." şeklinde açıklamalarda bulunarak projenin hayata geçirilmesinde vatandaşlarla kolluk birimleri arasındaki iş birliği ve iletişimin önemine dikkat çekti.

Milli Eğitim Bakanı Ziya Selçuk:
"Anadolu'da bir söz vardır. 'Taş taşa değmeyince duvar olmaz' denilir. Burada bu sözün çok güzel bir örneğini görüyoruz. Bakanlarımız Zehra Zümrüt Selçuk ve Süleyman Soylu'ya bu konuda göstermiş oldukları büyük hassasiyet ve destek için teşekkür ediyorum. Başöğretmen Atatürk'ün "Dinlenmemek üzere yürümeye karar verenler asla yorulmazlar." ifadesiyle de belirttiği gibi biz çocuklarımız için dinlenmemek üzere yoldayız. Bu proje çerçevesinde hem temizlik alanında görev alacak arkadaşlarımızın eğitimleri, programları hem de güvenlik görevlilerimizin eğitimleri, programları konusunda yine üç Bakanlığımızın iş birlikleri olacak."

Proje kapsamında Toplum Yararına Program çerçevesinde 80 bin kişilik katılımcı desteği sağlandı. Protokol kapsamında 2018-2019 eğitim öğretim yılı döneminde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okulların temizliği, bakım ve onarımına yönelik 60 bin kişilik, güvenlik hizmetleri için ise 20 bin kişilik toplum yararına programlar düzenlendi. Projenin okul ve öğrencilerin güvenliğinin sağlanması, eğitim için güvenli alan oluşturulmasının yanında, istihdama büyük katkı sağlayacağı farklı bakanlıklar arasındaki iş birliği kapasitesini güçlendirmesi beklenmektedir.

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK:

"GELECEĞİN MESLEKLERİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR YÜRÜTÜYORUZ"

İşgücü Piyasası Araştırması Değerlendirme Toplantısı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Sayın Zehra Zümrüt Selçuk'un katılımıyla Ankara'da gerçekleştirildi. İŞKUR tarafından yaklaşık 90 bin iş yeri ziyaret edilerek gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmasının sonuçlarının değerlendirildi.

İŞKUR'un 81 ilde yaklaşık 90 bin iş yerini ziyaret ederek gerçekleştirdiği İşgücü Piyasası Araştırmasının sonuçlarını değerlendirmek üzere gerçekleştirilen toplantıya Bakanımız Selçuk'un yanı sıra; TBMM Sağlık Aile Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Başkanı Ordu Milletvekili Şenel Yediyıldız, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Federal Almanya Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı AB Dış İlişkiler, Avrupa Parlamentosuyla İlişkiler, AB Uyum ve Koordinasyondan Sorumlu Bölüm Başkanı Jörg Capellen, İŞKUR yöneticileri, akademisyenler, kamu kurumlarının temsilcileri, sosyal paydaşlar ve özel sektör temsilcileri katıldı.

Açılış konuşmalarında işsizlikle mücadele kapsamındaki çalışmaların en önemlisinin Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde başlatılan Milli İstihdam Seferberliği olduğunu ifade eden Selçuk, bu kapsamda 2017 yılında yaklaşık 1,5 milyon kişinin istihdamının sağlandığını ifade etti.

İşgücü piyasasının en önemli sorunlarından birinin arz ve talep uyumsuzluğu olduğuna dikkat çeken Selçuk şunları kaydetti: "İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması ile işgücü piyasasının ihtiyaçları tespit ediliyor, bu doğrultuda çalışmalarımıza yön veriyoruz. Bu kapsamda, bu yılın 10 aylık bölümünde yaklaşık 409 bin vatandaşımız, Mesleki Eğitim Kurslarımızdan, İşbaşı ve Girişimcilik Eğitim Programlarımızdan yararlandı. Bu programlarımızla işgücünü hem bugünün hem de geleceğin mesleklerine hazırlıyoruz. Ayrıca işverenler ile nitelikli işgücünü buluşturmayı hedefliyoruz."

Bakanımız Selçuk, etkili ve sürdürülebilir politikaların oluşturulabilmesi için sağlıklı verilerin varlığının önemine dikkat çekerek "Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması hem çalışma hayatında hem de nitelikli iş gücünün yetiştirilmesinde büyük bir değere sahip" diye konuştu.

İŞKUR'un işgücü piyasasında arz ve talep arasındaki uyumu sağlamak için İşgücü Piyasası Araştırmasını periyodik olarak sürdürdüğünü vurgulayan Selçuk, bu çalışmanın Avrupa'da da değerli ve kapsamlı çalışmalardan biri olduğunu belirtti.

"Geleceğin Mesleklerine Yönelik Çalışmalar Yürütüyoruz"

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise toplantının çok önemli çıktılarının olacağını belirterek araştırma neticesinde elde edilen veriler ile Türkiye'nin 81 ilinde işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücünün tespit edildiğini belirtti.

İŞKUR olarak sadece bugüne değil, geleceğe yönelik projeler de geliştirdiklerini kaydeden Uzunkaya, "Biz sadece bugünü kurtarma ve yönetmenin derdinde değiliz. İŞKUR olarak geleceğin istihdam politikalarını da belirleyip geleceğin mesleklerine yönelik çalışmalar yürütüyoruz." şeklinde açıklamalarda bulundu.

Araştırma neticesinde işverenlerin açık işlerinin yüzde 40.6 sında eğitim düzeyinden ziyade işi yapabilecek yetkinliğe sahip çalışan aradığını tespit ettiklerine dikkat çeken Uzunkaya, bu kapsamda İŞKUR'un düzenlediği Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarının işgücü piyasasının talep ettiği nitelikli işgücünün yetiştirilmesinde önemli rol oynadığını vurguladı. Uzunkaya, İŞKUR'un klasik bir istihdam kurumu olmadığını, dünya istihdam politikalarına yön verebilecek kadar ciddi bir noktada olduğunu belirterek "Biz biliyoruz ki sadece nicel araştırmaları yapmakla sonuca varmamız mümkün değil. Bu araştırmaların neticesinde nitel araştırmalara da yönelmek durumundayız." şeklinde ifade etti.

Almanya Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı temsilcisi Sayın Jörg Cappellen de açılış konuşmasında, Türkiye ve Almanya arasındaki köklü ilişkilere ve iş birliği faaliyetlerine vurgu yaptı. Almanya işgücü piyasasının mevcut durumuna ve işgücü piyasasında karşılaşılan sorun alanlarına değinen Capellen, önümüzdeki dönemde iki ülke arasındaki iş birliği çalışmalarının devam etmesine yönelik temennilerini ifade etti.

Konuşmaların ardından, İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanımız Aydın Alabaş başkanlığında akademisyenler, kamu kurum temsilcileri, sosyal paydaşlar ve özel sektör temsilcilerinin katılmıyla düzenlenen çalıştayda ise işgücü arz- talep uyumsuzluğu, kadın, genç ve engelli istihdamı, geleceğin meslekleri, uluslararası göç ve istihdama etkileri, işgücü piyasasına sektörel bakış konularında masalar oluşturulup, araştırma sonuçları kapsamında işgücü piyasasının mevcut durumu ortaya konularak sorunlar ve çözüm önerileri ele alındı.

İşgücü Piyasası Araştırması Nedir?

İşgücü Piyasası Araştırması; işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koyan en kapsamlı çalışmadır. İŞKUR tarafından her yıl işgücü piyasasını talep yönüyle analiz etmek için 81 il düzeyinde sektör ve meslek kırılımında sonuç elde edilen İşgücü Piyasası Araştırmaları gerçekleştirilmektedir. İşgücü piyasası araştırmaları, "işgücü piyasasını tüm yönleriyle ele alarak piyasanın işgücü ihtiyacını tespit ve analiz etmek" konusu üzerine inşa edilmiştir.

İşgücü Piyasası Araştırmaları;

- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücü sayısı ve bu elemanlarda aranan özellikleri tespit etmek,
- Mevcut ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen sektörel ve mesleki değişim ile gelişmeleri izlemek,
- İşgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak, aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmek ve bu sayede ihtiyaca uygun Mesleki Eğitim Kurslarının açılmasını sağlamak,
- İŞKUR'un yanı sıra diğer kurum ve kuruluşların (YÖK, MEB vb.) işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşılamak ve mesleki eğitim planlamasının ihtiyaca uygun yapılması için veri sağlamak gayesiyle gerçekleştirilmektedir.

Bu araştırma sonuçlarından, Türkiye genelinin yanında 20+ istihdamlı işyerleri için il düzeyinde sonuçlar üretilmektedir. Uluslararası sektörel ve mesleki sınıflamalar kullanılarak yapılan bu araştırmada; 77 ilde tam sayım, 4 ilde örneklem yöntemiyle sahaya çıkılmaktadır. 77 ilde 20+ istihdamlı işyerlerinin tamamı ziyaret edilmektedir. Örneklem yapılan iller İstanbul, Ankara, İzmir ve Bursa'dır. 2-9 ile 10-19 arası çalışanı olan işyerlerinde ise Türkiye geneli sonuç alabilmek için örneklem yöntemiyle sahaya çıkılmaktadır. Anket formu, işveren veya işveren temsilcisine yüz yüze görüşme tekniğiyle uygulanmaktadır. Araştırma sonuçlarından 1 adet Türkiye raporu, 81 il raporu ile sektörel ve bölgesel raporlar hazırlanmaktadır.

6. ANKARA İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNLERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

6. Ankara İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri 18-20 Ekim tarihlerinde gerçekleşti. 160 firmanın stant açtığı fuarda işveren temsilcileri iş arayanlarla bire bir görüşerek iş başvurularını aldı.

Fuarın açılış törenine; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un yanı sıra Bakan Yardımcılarımız Ahmet Erdem ve Ahmet Koca, Eski Ankara Valisi Ercan Topaca, Ankara Milletvekili Mustafa Destici, Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. İbrahim Uslan, Emniyet Genel Müdürü Celal Uzunkaya, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı Mehmet Selim Bağlı, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, AÇSHB Teftiş Kurulu Başkanı Hulusi Ay, MYK Başkanı Adem Ceylan, Devlet Personel Başkanı Enes Polat, Ankara Ticaret Odası Başkanı Gürsel Baran, Büro Memur-Sen Genel Başkanı Vecdi Yanbaz, Pursaklar Belediye Başkanı Selçuk Çetin, Ayaş Belediye Başkanı Burhan Demirtaş, Genel Müdür Yardımcılarımız Bekir Aktürk ve Kadri Kabak, Daire Başkanlarımız, Ankara İl Müdürümüz, AÇSHB yöneticileri ve çok sayıda davetli katıldı.

Fuarın açılış konuşmasını gerçekleştiren Bakanımız Selçuk, ülkemize yönelik hukuksuz saldırılara, engellemelere rağmen milletimize, yatırımcımıza, ekonomimize sonuna kadar güvendiklerini söyleyerek "2017 yılında Cumhurbaşkanlığımız himayesinde Çalışma Hayatında Milli Seferberliği başlattık. Bu yıl seferberliğin ikinci fazında daha büyük hedeflere daha güçlü politikalarla ilerlemekteyiz." şeklinde açıklamalarda bulundu. İstihdamın artırılması, büyüme-istihdam ilişkisinin sağlanması ve işsizlikle mücadelenin, gelişmekte olan ekonomiler başta olmak üzere bütün dünya ekonomilerinin öncelikli gündem maddelerinden biri olduğunu, Türkiye'nin 16 yıllık süreçte genç nüfusu ve gelişerek büyüyen ekonomisiyle uluslararası düzeyde dikkat çeken bir ülke haline geldiğini aktaran Selçuk, "İş ve üretim dengesinin sağlanmasında en önemli unsurun işgücü olduğunu bilmekteyiz. Piyasa şartlarına uygun olarak dünyadaki değişimleri yakından takip ederek ortaya çıkan kalifiye eleman ihtiyacını karşılamak için çalışmalarımıza yoğun bir şekilde devam ediyoruz. İstihdam alanında temel yaklaşımımızı daha fazla ve daha nitelikli iş imkânları oluşturmak şeklinde belirledik. Bu maksatla istihdam dostu bir büyüme sağlamak önceliğimiz. Nitekim 2017 yılı ülkemiz için büyüme açısından oldukça başarılı geçti. Ekonomimiz 2017

yılında yüzde 7.4 büyüdü. Bu oran ile dünya ekonomisinin yüzde 85'ini oluşturan G20 ülkeleri arasında en yüksek, OECD ülkeleri arasında ise en yüksek ikinci ülke durumundayız." şeklinde ifade etti.

Gençlerde ve kadınlarda işsizlik oranlarının düşüş eğiliminde olduğunu da ifade eden Bakanımız Selçuk, "Bu kapsamda bu yıl kadınlarımız, gençlerimiz, engellilerimiz ve uzun süreli işsizlerimiz başta olmak üzere toplumumuzun tüm kesimini kapsayacak şekilde 1 milyon 250 bin vatandaşımızı İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirmeyi hedefliyoruz. Bu süreçte ilave istihdama olan desteğimizi yeni teşviklerle daha kapsayıcı daha güçlü şekilde sürdürüyoruz. Ayrıca, özel politika gerektiren gruplara ilişkin de birtakım koruyucu düzenlemelere teşvik kapsamında yer verdik. İlave istihdam teşvikinden yararlanma süresi her bir sigortalı için 12 ay iken gençlerin, kadınların ve engelli vatandaşlarımızın işe alınması durumunda yararlanma süresini 18 ay olarak uyguluyoruz. Teşvikimiz 2020 yılına kadar geçerli.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu İŞKUR, 2018 yılı Eylül ayı sonu itibarıyla önemli çalışmalara imza attı. Bu kapsamda bu yılın ilk 9 ayında özel sektörde 863 bin olmak üzere 2002 yılından itibaren özel sektörde 6.2 milyon kişi işe yerleştirilmiş durumda. Kadınlarda özel sektörde işe yerleştirme oranımız yine geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 16.2, gençlerde ise yüzde 17 arttı." şeklinde konuştu.

"Fuarda Yaklaşık 160 Firma Yer Alıyor"

Eski Ankara Valisi Ercan Topaca ise çağın en önemli sorunlarının başında işsizliğin geldiğini dile getirdi. Topaca, "Bugün bu fuarımızda da yaklaşık 160 tane firma, gençlerimizle buluşmak üzere stant açtılar. Fuarımız ile inşallah birçok gencimiz henüz okulda okurken ileride çalışacağı firmaları tanıma, onların çalışma şartlarını görme, sahiplerini tanıma ve onlarla iletişim kurma imkânı bulacak." şeklinde fuardan beklentilerini ifade etti.

Uzunkaya: "İstihdamla Büyüme Noktasında Kararlıyız"

Genel Müdürümüz Uzunkaya, Türkiye'nin istihdamla büyüme noktasında kararlı olduğunu ve bu yönüyle tüm dünyaya örnek teşkil ettiğini belirtti. 2018 yılı verilerine de değinen

Uzunkaya, "TÜİK Temmuz ayı verileri bir taraftan istihdamın, diğer taraftan da işgücüne katılımın arttığını gösteriyor. İşvereniyle, iş arayanıyla kamu kurum kuruluşlarıyla sivil toplum kuruluşlarıyla Cumhurbaşkanımızın himayelerinde başlatılan Çalışma Hayatında Milli Seferberliği kararlılıkla sürdürüyoruz. İstihdamı artırma noktasında çok büyük mesafeler katettik. Açıkça ifade etmeliyiz ki Kurumumuz açısından 2017 rekorların yılı olarak tarihe geçti. Alman İstihdam Kurumunun 100 bin kişiyle başardığını biz 8 bin 500 personelle başarıyoruz." şeklinde açıklamalarda bulundu.

"İstihdam Seferberliğine Katkı Vermeye Devam Ediyoruz"

Ankara Ticaret Odası (ATO) Başkanı Gürsel Baran da fuarda yer almaktan duyduğu memnuniyeti ifade etti. İstihdamın sadece Türkiye için değil, dünya için de en önemli konulardan biri olduğunu ifade eden Baran, geçen yıl başlatılan istihdam seferberliğine ATO olarak katkı vermeye devam ettiklerini belirtti. Bu kapsamda, ATO'da İŞKUR Hizmet Noktası oluşturulduğunu aktaran Baran, burada işverenlere ve iş arayanlara destek verildiğini ifade etti.

Açılış töreninde ayrıca, Bakanımız Selçuk, en çok engelli, genç, üniversiteli ve kadın istihdam eden firmalar ile en çok İşbaşı Eğitim Programı düzenleyen firmalara plaket verdi.

160 firmanın stant açtığı fuarda, işveren temsilcileri iş arayanlarla bire bir görüşerek iş başvurularını aldı. 48 bin 500 kişinin katıldığı istihdam ve kariyer günlerinde, 27 bin 300 iş ve 6 bin İşbaşı Eğitim Programı başvurusu yapıldı.

ULUSAL MESLEK SINIFLAMA SİSTEMİ İÇİN İLK ADIM

İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ CAFER UZUNKAYA:

"İŞKUR OLARAK ÜLKEMİZİN MESLEK HAVUZUNUN OLUŞTURULMASINA KATKI SUNACAĞIZ"

Ülkemizin sahip olduğu mesleki çeşitlilik bir zenginlik olmakla beraber, bu çeşitliliği kurallar bütünü olarak bir araya getiremediğimizde hem ülke kaynağımızda hem de beşeri sermayemizde kayıplar yaşamış oluruz.

İŞKUR tarafından hazırlanan ve yayımlanan Türk Meslek Sözlüğü temel alınarak oluşturulacak Ulusal Meslek Sınıflama Sistemi için kurumlar arasında iş birliği protokolü düzenlendi.

30.10.2018 tarihinde düzenlenen iş birliği protokolü imza törenine; Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, MYK Başkanı Adem Ceylan, TÜİK Başkanı Mehmet Aktaş, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temur, İŞKUR, MYK ve TÜİK temsilcileri katıldı.

Törende konuşma yapan İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya: "Meslek, işgücü piyasasında yer alabilmenin vazgeçilmez unsurudur. Mesleği olmayan bir kişinin işgücü piyasasında tutunabilmesi oldukça zordur. Ülkemizin sahip olduğu mesleki çeşitlilik bir zenginlik olmakla beraber, bu çeşitliliği kurallar bütünü olarak bir araya getiremediğimizde hem ülke kaynağımızdan hem de beşeri

sermayemizden kayıplar yaşamış oluruz. Ülkemizdeki mesleklerin sınıflandırılması, tüm vatandaşlarımıza bilginin bir bütün olarak sunulması ve hizmet kalitemizin artırılması açısından bu iş birliği protokolü büyük önem taşıyor. İŞKUR olarak bu kıymetli çalışmada ülkemizin meslek havuzunun oluşturulmasına ciddi katkılar sunacağımıza olan inancımız tamdır. Gerçekleştirilecek çalışma ile ülkemiz işgücü piyasasında yer alan mesleklerin gerektirdiği becerilerin tespiti noktasında çok önemli bir eksikliğin giderileceğine inanıyorum." şeklinde açıklamalarda bulundu.

MYK Başkanı Adem Ceylan ise toplantıda yapmış olduğu konuşmada, çalışma hayatında 26 sektörün bulunduğunu, protokolle bu sektörlerde yer alan mesleklerin fotoğrafının ortaya çıkarılması, sınıflandırılması açısından önemli bir adım atılacağını belirtti. Aynı mesleklerin farklı kurumlarda değişik kodlama sistemiyle işlem görebildiğine dikkat çeken Ceylan, "Bugün imzalayacağımız protokol ile Ulusal Meslek Sınıflama Sisteminin oluşturulmasında

TÜİK Başkanlığımızın, İŞKUR'un, MYK'nin görev, yetki ve sorumluluklarına yer verilecek. Diğer paydaşlarımız olan TOBB başta olmak üzere SGK, MEB, Maliye Bakanlığı ve ilgili diğer kurum, kuruluşlarla da iş birliğine dayalı çalışmalarımız devam edecek. İnşallah 2019 yılında tamamlamayı hedeflediğimiz kodlama sistemi yürürlüğe girdiğinde hangi sektör ve meslekte ne kadar çalışanımız olduğunu görme imkânına sahip olacağız. Sağlıklı verilere ulaşmış olacağız." şeklinde açıklamalarda bulundu.

TÜİK Başkanı Mehmet Aktaş'da kurumlar arası standardı sağlayacak protokolde emeği geçen tüm kurumlara teşekkür etti.

Ayrıntılı meslek grupları ve tanımları, çoğunlukla müşteri-merkezli kullanıcılar tarafından tercih edilmektedir. yani bu kullanıcılar işe yerleştirme, mesleki eğitim ve rehberlik, göç kontrolü ve personel yönetimi ile ilgili bilgi gereksinimlerini sağlama hedefli faaliyetlerde bulunan kişilerdir.

Ülkemizde kullanılan ve TÜİK tarafından yürütülen Uluslararası Standart (ISCO-08) bir işyeri, endüstri veya ülkede bulunan işlerde yapılmakta olan çalışma türleri hakkında bilgileri sunmaya ve bu bilgileri sistematik olarak organize etmeye yönelik bir araçtır. Meslek sınıflaması, genellikle birbirini karşılıklı destekleyen iki ana kısımdan oluşmaktadır. Açıklayıcı ana kısım: Meslek ve meslek gruplarının başlıklarının bir setinden oluşabilir; fakat genellikle tanımlanan gruplardaki görev ve sorumlulukların tanımlarından oluşmuştur. Bu açıklayıcı ana kısım, bir meslek sözlüğü şeklindedir. Sınıflandırma sistemi: İşleri en ayrıntılı meslek gruplarına, bu meslek gruplarını da daha geniş meslek gruplarına toplama konusunda rehberlik görevi yapmaktadır.

ISCO – 08'in hedefleri;

- Ulusal meslek verilerinin uluslararası kullanımını sağlayarak ulusal istatistikçilerin mesleklerle ilgili uluslararası iletişimlerini kolaylaştırmak,
- Uluslararası göç ve işe yerleştirme gibi konularla bağlantılı olan faaliyetleri belirleyerek, özel karar almaya yönelik kullanışlı formlarda uluslararası meslek verilerinin üretilebilmesine imkân sağlamak,
- Ulusal meslek sınıflamalarını geliştiren veya revize eden ülkelere uluslararası standartlara bağlı kalarak kendi ulusal meslek sınıflamalarını geliştirmelerine yardımcı olmak.

İSTİHDAM VE BECERİ GELİŞTİRME PROJESİ BİLGİLENDİRME TOPLANTISI

> Dijital hizmetlerin geliştirilmesi ve vatandaşa 7/24 hizmet verebilecek geleceğin İŞKUR'unun inşasına katkı sunacak projemiz, son derece önem arz etmektedir. Bu noktada Türkiye, üzerine düşen sorumluluğun büyüklüğünün ve aciliyetinin farkındalığıyla düzenlemeler gerçekleştirmektedir.

İstihdam ve Beceri Geliştirme Projesi ile İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin arttırılması yoluyla Türk vatandaşları ile Suriyelilerin yerel işgücü piyasasına girmelerinin desteklenmesi hedeflenmektedir. Proje Hatay, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa ve İstanbul illerinde pilot olarak uygulanacaktır.

İŞKUR ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) iş birliğinde Alman Kalkınma Bankası(KfW) finansmanı ile yürütülen İstihdam ve Beceri Geliştirme Projesinin bilgilendirme toplantısı ve çalıştayı 26 Ekim 2018 tarihinde Ankara'da düzenlendi.

Projenin açılış toplantısına Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın yanı sıra, UNDP Ülke Direktörü Claudio Tomasi, Kfw Kıdemli Proje Yöneticisi Horst Zapf, projenin pilot illeri olan Hatay, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa ve İstanbul İl Müdürleri ile Pilot illerdeki İl Müdürlüklerimiz ile UNDP ve KfW'den temsilciler katıldı.

İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya, toplantının açılışında yapmış olduğu konuşmada; dünyanın Sanayi 4.0 olarak nitelenen bir dönemden geçtiğini belirterek İŞKUR'un bu noktada önemli sorumluluklar üstlendiğini, Türkiye'nin 3,5 milyondan fazla Suriyeli sığınmacıya ev sahipliği yaptığına dikkat çekerek bunun ülkemiz işgücü piyasası için 2 milyon ilave aktif nüfus anlamına geldiğini ifade etti. Küresel bir insani kriz olarak bu ortak yükün paylaşılmasının ve yönetilmesinin ancak katılımcı politika yapım süreçleri ile mümkün olduğu özellikle vurguladı.

İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya, "Teknolojideki gelişmeler sonucu, üretim süreçlerinde insanın yerini makine ve robotlar almaktadır. Kamusal hizmetlerde yüz yüze, insan odaklı hizmetin, bilgi teknolojileri ile desteklenmesi ve her ikisinin birbirini tamamlaması gerektiğini düşünüyor, bu sebeple dijital hizmetlerin geliştirilmesi ve vatandaşa 7/24 hizmet verebilecek geleceğin İŞKUR'unu inşasına katkı sunacak projemizi, bu noktada son derece önemli bulduğumu belirtmek istiyorum. Bu noktada, Türkiye, üzerine düşen sorumluluğun büyüklüğünün ve aciliyetinin farkındalığıyla, 2016 yılında gerçekleştirilen düzenleme ile Suriyeli sığınmacıların çalışma hayatına girişlerinin önünü açmıştır. İŞKUR olarak bizler de aynı anlayışla, göçün insani boyutunu göz ardı etmeksizin bu süreci yönetmek için tüm çabamızı sonuna kadar ortaya koyuyoruz. Bu projelerimizde, yeni işgücünün tanımlanması ve sınıflandırılması, beceri profillerinin çıkarılması, istihdam edilebilirliklerinin artırılması, geçim kaynaklarına erişim ve insana yakışır işlerin artırılması gibi temel faaliyet alanlarına odaklanıyoruz. Üreteceğimiz müdahale araçlarıyla pilot uygulamaları hayata geçirerek yalnızca sorunu tespit eden değil, stratejik önceliklerimiz çerçevesinde çözümü de önceleyen bir yaklaşımla vatandaşlarımıza ve sığınmacılara yönelik hizmetlerimizin kalitesini arttırmayı hedefliyoruz. İnanıyorum ki birlikte gerçekleştirmiş olduğumuz ve bundan sonra gerçekleştireceğimiz özverili çalışmalarımızla, ülkemizin bu alandaki sorunlarına el birliği ile çözümler üreteceğiz. UNDP ve KfW iş birliği ile yürütmekte olduğumuz İstihdam ve Beceri Geliştirme Projemizin İŞKUR'un hizmetlerinin geliştirilmesine artı değer katacağını ve böylelikle hem Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarına hem de Suriyelilere sunulan hizmetlerin kalitesinin artacağına inanıyorum."

İstihdam ve Beceri Geliştirme Projesi

Proje, gelecekte ulusal düzeyde ölçeklenebilecek potansiyele sahip yerli nüfusa oranla en yüksek Suriyeliye ev sahipliği yapmakta olan Hatay, Kilis, Gaziantep, Şanlıurfa ve İstanbul illerinde uygulanacak. Proje hem Suriyeli hem de Türk vatandaşlarının istihdam edilebilirliği ile ilişkili hedeflerine, İŞKUR'un Aktif İşgücü Piyasası hizmetlerini genişletmekle hem Türk hem de Suriyeli iş arayanlar için hizmet talebine cevap vermek üzere gerektiğinde kapasite ve hizmetleri düzenlemekle ilgili kurumsal kapasitesini güçlendirmek yoluyla ulaşacaktır. Proje, İŞKUR'un Aktif İşgücü Piyasa hizmetlerini tasarlama ve uygulama konusundaki kapasitelerinin güçlendirilmesine, hizmetlerin Suriyelilere ve Türk vatandaşlarına ulaştırılmasına doğrudan katkı sağlayacaktır.

"HAYATA YOLCULUK" PROJESİ

İŞKUR ile Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Türkiye'de bir ilke imza atarak "Hayata Yolculuk" projesi kapsamında devlet koruması altındaki; madde bağımlısı, eski hükümlü ve özel politika ihtiyacı olan öğrenciler için İşbaşı Eğitim Programı protokolü 13 Ekim 2018 tarihinde imzalandı.

Muğla'da düzenlenen protokol törenine; Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Hüseyin Çelik, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya ve Muğla İl Müdürümüz İlyas Sarıyerli katıldı.

Türkiye'de İlk Defa Uygulanıyor

Protokol ile Türkiye'de ilk defa; Muğla'da yükseköğrenim gören ve devlet koruması altında bulunan, anne-babası olmayan/hasta veya hapiste olan, ekonomik yönden dezavantajlı konumda bulunan, madde bağımlısı veya eski hükümlü statüsündeki öğrencilerin İşbaşı Eğitim Programı yoluyla eğitim aldıkları mesleklerde deneyim sahibi olmaları, mezuniyet sonrasında özel sektörde işe yerleştirilmeleri sağlanacak.

Uzunkaya: "Genç istihdamı sadece ülkemizin değil; tüm dünyanın meselesi"

Genel Müdürümüz Uzunkaya, törende yaptığı konuşmada genç istihdamı konusunun sadece ülkemizin değil, tüm ülkelerin önemli meselelerinden birisi olduğunu söyleyerek "Genç istihdamının artırılması noktasında İŞKUR olarak çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Üniversiteli gençlerimizin önümüzdeki yıldan itibaren yaz dönemlerinde katılabilecekleri şekilde, iş

hayatı ile tanışmalarını sağlayacak olan sosyal çalışma programı olarak adlandırdığımız yeni bir projeyi hayata geçiriyoruz. Ayrıca 100 Günlük Eylem Planı kapsamında hayata geçirdiğimiz İşe İlk Adım Projemizle gençlerimizin mesleki deneyim kazanmalarını ve program sonrasında istihdamlarını desteklemeye devam ediyoruz." dedi.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Hüseyin Çelik ise "Hayata Yolculuk Projesi" ile özel desteğe ihtiyaç duyan tüm öğrencilerin yanlarında olmayı hedeflediklerini söyledi.

Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) İmzalandı

Muğla İl Müdürlüğümüz ile Muğla Ticaret ve Sanayi Odası Başkanlığı (MUTSO) arasında imzalanan MEGİP törenine; Muğla Milletvekili Yelda Erol Gökcan, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Muğla Vali Vekili Fethi Özdemir, Cumhuriyet Başsavcısı İlyas Yavuz, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Mustafa Ercan, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, İl Emniyet Müdürü Hakan Çetinkaya, Muğla İl Müdürümüz H. İlyas Sarıyerli ve diğer yetkililer katıldı.

Törende konuşan Genel Müdürümüz Uzunkaya, "2002 yılında Muğla ilinde sadece 400 olan özel sektörde işe yerleştirme rakamları bu yılın ilk 9 ayında 15 bin 867 kişiye ulaştı. Bu ülke özel sektörle büyüyecek ve kalkınacak." dedi.

İşverenlerimizin talepleri doğrultusunda açılacak kurslarda, teorik ve uygulamalı eğitimler birlikte verilerek sektörün nitelikli eleman ihtiyacı karşılanmış olacak. İmzalanan protokol kapsamında işveren çalışan sayısının yarısı kadar kursiyer talebinde bulunabilecek. Programda sektör ayrımı bulunmamakla birlikte, eğitim süresince katılımcılara 61,65 TL ödeme yapılacak.

Törende özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasını hedefleyen "Ege'nin İncisi Projesi" kapsamında en çok istihdam sağlayan firmalara teşekkür belgesi verildi.

Muğla Milletvekili Yelda Erol Gökcan törende yaptığı konuşmada, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın himayesinde başlatılan Milli İstihdam Seferberliği'ne Muğla'nın önemli katkılar verdiğini söyledi.

Muğla Cumhuriyet Başsavcısı İlyas Yavuz ise istihdam noktasında elini taşın altına koyanlara ve projeye destek veren firmalara teşekkür ederken İl Emniyet Müdürü Hakan Çetinkaya, "Proje her anlamda topluma yararlı bir hedefti. Çağdaş polislik uygulamaları artık o klasik uygulamalardan ayrılıyor. Bir şekilde suça karışmış, cezasını çekmiş, tekrar suç işlemeye meyilli bireylerimizi bu ve buna benzer projelerle topluma tekrar kazandırabiliriz." diye konuştu.

Genel Müdürümüz Uzunkaya, Muğla ziyareti kapsamında Vali Vekili Fethi Özdemir'i ve Muğla İl Müdürlüğümüzü de ziyaret etti. Basına açıklamalarda bulunan Uzunkaya, İŞKUR'un gerçekleştirdiği çalışmalar hakkında bilgi verdi.

BURSA'DA İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM BULUŞMASI

> Cumhurbaşkanımız himayelerinde sürdürülen Milli İstihdam Seferberliği kapsamında bugünümüzün ve yarınımızın en büyük meselelerinden olan istihdam konusuna, milletçe eğilerek büyük mesafeler katettik.

İş arayanlarla işverenleri aynı çatı altında buluşturan Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması, Merinos Atatürk Kongre Kültür Merkezi'nde 1 Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirildi. Türkiye'nin en kapsamlı organizasyonlarından biri olan fuarda 10 holding ve 20 şirketler grubunun da yer aldığı toplam 191 firma stant açtı.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Bursa Büyükşehir Belediyesi ve Bursa Kent Konseyi iş birliğinde düzenlenen fuarın açılış törenine; Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Bursa Vali Yardımcısı Abidin Ünsal, Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Alinur Aktaş, Bursa Kent Konseyi Başkan vekili Şuayip Toprak, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, İl Müdürümüz Feyzullah Eren Türkmen, iş arayanlar, işverenler, öğrenciler ve çok sayıda davetli katıldı.

Fuarın açılış töreni konuşmalarında devletlerin istihdama yönelik attığı adımlar ve işsizlikle mücadelede uyguladığı politikalara dikkat çeken Uzunkaya, 30 büyükşehirde istihdam fuarları düzenleyerek iş arayanlar

ve işverenleri bir araya getirdiklerini, günümüz dünyasının temel sorununun istihdamsız büyüme olduğunu; fakat Türkiye'nin tüm ezberleri bozarak istihdamla büyümekte kararlı olduğunu ifade etti.

İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya Konuşmasında:
"2018'in ikinci çeyreğinde Türkiye 650 bin artı istihdamla Avrupa'nın tüm gelişmiş ülkelerini geride bıraktı. Cumhurbaşkanımız himayelerinde sürdürülen Milli İstihdam Seferberliği kapsamında günümüzün ve yarınların en büyük meselesi olan istihdam konusuna milletçe eğilerek büyük mesafeler katedildi. 2017 yılında bir yılda 1 milyon 57 bin 249, 2018'de ise sadece on ayda yaklaşık 1 milyon kişiyi işe yerleştirdik.

Bursa Vali Yardımcısı Abidin Ünsal da çalışmalarını yakından takip ettiği İŞKUR'un son yılların en gözde kurumu olduğunu vurgulayarak fuarın düzenlenmesine katkı sunan Büyükşehir Belediye Başkanı Alinur Aktaş'a ve emeği geçenlere teşekkür etti.

Bursa Vali Yardımcısı Abidin Ünsal

Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Alinur Aktaş

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürümüz Feyzullah Eren

Bursa Büyükşehir Belediye Başkanı Aktaş ise konuşmasında vasıflı insan gücünün önemine dikkat çekerek bu noktada iş gücü ile iş dünyası arasında yakın ilişkiler kurulmasının çok önemli olduğunu ifade etti. Bursa'nın önde gelen firmaları ile iş arayan veya kariyer gelişimini hedefleyen vatandaşların fuar sayesinde bir araya geleceğini vurgulayan Aktaş, "Firmalar, açacakları stantlar ve düzenleyecekleri seminer programlarıyla işgücüyle buluşacak, yer aldıkları sektörler ve insan kaynakları politikaları hakkında bilgiler verecekler. Bursa'mızın işgücü piyasasına önemli kazanımlar sağladığına inandığımız Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması'na vatandaşlarımızın yoğun bir ilgisi var." şeklinde açıklamalarda bulundu.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürümüz Feyzullah Eren Türkmen de Bursa'nın merkezinde çok ciddi bir organizasyona imza attıklarına dikkat çekerek fuar aracılığıyla 10 bine yakın açık iş pozisyonunu karşılamayı hedeflediklerini belirtti.

7. ERZURUM İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNLERİ

Erzurum'da 2002 yılında İŞKUR aracılığıyla sadece 128 kişi işe yerleşirken 2018'de ilk 9 ayda 7 binden fazla kişinin işe yerleşmesine aracılık ettik. Tüm illerimizde olduğu gibi Erzurum'da da işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte eğitimler veriyoruz.

7. Erzurum İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri Necip Fazıl Kültür Merkezi'nde 24-25 Ekim tarihlerinde gerçekleştirildi. Erzurum İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri'nin açılış törenine 65 firmanın stant açtığı fuarda işveren temsilcileri, iş arayanlarla bire bir görüşerek iş başvurularını aldı.

Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz tarafından düzenlenen 7. Erzurum İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri, "Bu fuarda iş var" sloganıyla başladı. Organizasyonun açılış törenine; Erzurum Valisi Seyfettin Azizoğlu, Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Sekmen, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, İl Müdürümüz Recep Demir, işverenler ve çok sayıda vatandaş katıldı.

Erzurum Valisi Seyfettin Azizoğlu: "Yatırım olmayan bir yerde ne kadar çabalasak da istihdam sağlanamaz. Erzurum'u Doğu Anadolu'nun ve yakın coğrafyanın en büyük sanayi şehri yapmak için arkadaşlarla birlikte canla başla çalışıyoruz." şeklinde açıklamalarda bulundu.

Fuarın Açılış Töreninde Konuşan Genel Müdürümüz Uzunkaya, iş arayan ve işverenleri buluşturan istihdam fuarlarının iş gücü piyasasında önemli bir rol oynadığını kaydederek; "Büyükşehirlerimizde gerçekleştirdiğimiz istihdam fuarları ile artı istihdamın sağlanmasına katkıda bulunuyoruz. Erzurum'da bu sene 7'ncisini gerçekleştirdiğimiz fuarımız, iş arayan ve işverenlerimizi bir araya getirecek." şeklinde açıklamalarda bulundu.

İŞKUR'un uyguladığı Aktif İşgücü Programlarına da değindikten sonra, bu programlar sayesinde talep edilen işgücünü yetiştirerek işgücü piyasasına kazandırdıklarını vurgulayan Uzunkaya, "Erzurum'da 2002 yılında İŞKUR aracılığıyla sadece 128 kişi işe yerleşirken 2018'de ilk 9 ayda 7 binden fazla kişinin işe yerleşmesine aracılık ettik. Tüm illerimizde olduğu gibi Erzurum'da da işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte eğitimler veriyoruz. Türkiye olarak gerçekleştirdiğimiz çalışmalar neticesinde, dünyanın istihdamsız büyüme sorunu ile karşı karşıya olduğu bir dönemde, büyümeye ve istihdamımızı artırmaya devam ediyoruz." şeklinde açıklamalarda bulundu.

Erzurum Valisi Seyfettin Azizoğlu

Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Sekmen

Törende Konuşan Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Sekmen: "Bugün bütün ülkelerin sorunu hem üretim hem de istihdam. Bir tarafta yoğun iş kuramı olan kalkınmış ülkeler, diğer tarafta açlık sefalet içinde olan ülkeler. Türkiye olarak önemli aşamaları geride bıraktık.

Genel Müdürümüz, Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İş Kulübümüzün açılışını da gerçekleştirdi.

İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, sığınmacılar, işsizlik ödeneği alanlar gibi özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan vatandaşlarımıza danışmanlık hizmeti yoluyla, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermek maksadıyla İŞKUR olarak uyguladığımız yeni bir Aktif İşgücü Piyasası programımızdır. İş Kulüplerimizde iş arayanlarımıza daha uzun süreli ve yakın destek ile özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama kanalları gibi konularda teorik bilgilerin yanı sıra katılımcılara işverenlerle birebir mülakat gerçekleştirmesi hizmeti veriyoruz. Böylece iş hayatına girmekte zorlanan vatandaşlarımızın yoğun danışmanlık desteğiyle daha kolay iş bulmalarını sağlıyoruz.

11. HATAY İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI (HİKAF) İLE KARİYER GÜNLERİ

Hatay Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Mustafa Kemal Üniversitesi iş birliğinde düzenlenen, 11. Hatay İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı(HİKAF) ile Kariyer Günleri Mustafa Kemal Üniversitesi Atatürk Konferans Salonu'nda 7 Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirildi.

Açılışta konuşma yapan Hatay Valisi Erdal Ata, "Dünyada olduğu gibi ülkemizde de en önemli sorunlardan biri işsizlik. Her gün Valiliğimize başvurular geliyor. Hepsinin istekleri kalıcı bir iş bulmak. Dolayısıyla bu fuarımızın iş arayan gençlerimizi, işçi arayan yatırımcılar ile buluşturma açısından verimli olacağını düşünüyorum." şeklinde açıklamalarda bulundu.

İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanımız Aydın Alabaş ise konuşmasında, Türkiye olarak istihdam ve işsizlik sorununun çözümü için İŞKUR'un yürüttüğü çalışmaların dünyaya örnek olduğunu belirterek "Bu yılki hedefimiz 10 bin kişiyi Hatay'da iş sahibi yapmak." dedi. Artı istihdamın yaynında gençlerde, kadınlarda ve yükseköğrenim kurumlarında da istihdamda Avrupa ülkelerine göre lider konumunda olduklarını ifade eden Alabaş, "2002 yılında Hatay'da İŞKUR tarafından sadece 12 kadın işe yerleştirilirken 2017 yılında bu rakam 2 bin 171 kişi olmuştur. Bu yıl ise yaklaşık 3 bin kadını Hatay'da İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirmeyi hedefliyoruz." şeklinde açıklamalarda bulundu.

İl Müdürümüz Ziya Yüksel ise il olarak istihdamda elde edilen başarıya dikkat çekerek "2018 yılı 10 aylık verilerine baktığımızda 5 bin 653 kişi işe yerleştirildi. 823 İşbaşı Eğitim Programından, 2 bin 177 kişi yararlandı. Çeşitli kamu kurum kuruluşları ile birlikte düzenlenen 57 Mesleki Eğitim Kursunda, bin 79 kişinin meslek edinmesi sağlandı. 604 genç girişimciye, girişimcilik eğitimi verildi." şeklinde açıklamalarda bulundu.

61 firmanın katılımıyla gerçekleşen etkinlikte ayrıca, Kurumumuzdan aldığı girişimcilik eğitimi sayesinde kendi işinin patronu olan kadın girişimciler başarı hikâyelerini ve deneyimlerini paylaştılar.

1. ELAZIĞ "İŞ VE İSTİHDAM FUARI"

Elazığ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Elazığ Belediyesi, Fırat Üniversitesi, Ticaret ve Sanayi Odası iş birliğinde, 1. Elazığ İş ve İstihdam Fuarı 18 Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirildi. Fuarın açılış törenine; Elazığ Belediye Başkanı Mücahit Yanılmaz, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, İl Müdürümüz Abdullah Balcı, Elazığ Ticaret ve Sanayi Odası(ETSO) Başkanı Asilhan Arslan, Ticaret Borsası Başkanı Mehmet Ali Dumandağ, İl Milli Eğitim Müdürü Feyzi Gürtürk, Tarım ve Orman İl Müdürü Turan Karahan, İl Kültür ve Turizm Müdürü Ahmet Demirdağ, STK başkanları ile çok sayıda davetli katıldı.

İşverenlerin kalifiye eleman teminine yardımcı olmak, gençlerin iş hayatında yer almalarını sağlamak ve girişimcilik ruhunu arttırmak hedefiyle açılan fuara, Elazığlı vatandaşlar yoğun ilgi gösterdi. Fuarın açılışına katılan Bilgi İşlem Dairesi Başkanı Kaya, istihdama yönelik düzenlenen bu tür fuarları önemsediklerini belirterek fuara destek sunan kurum ve kuruluşlara teşekkür etti.

Önemli bir organizasyona ev sahipliği yaptıklarını aktaran Belediye Başkanı Yanılmaz ise bu yıl 6 fuara ev sahipliği yaptıklarını hatırlatarak, "Ülkemizin zor bir dönemden geçtiği şu günlerde bizler şehirde bir bütünlük sergileyerek ekonomimize darbe vurmak isteyenlerin karşısında duruyoruz. Sanayicilerimiz, iş adamlarımız bu konuda ellerinden geleni yapmaktadır. Bu tür fuarların ekonomimize olan katma değeri hiç şüphesiz ki yüksektir. Bizler, birliktelik ruhunu sürdürdüğümüz takdirde şehrin katma değeri artacaktır." şeklinde açıklamalarda bulundu.

ETSO Başkanı Arslan ise düzenlenen istihdam fuarlarının il ekonomisine önemli katkı sağladığını, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından başlatılan işsizlikle mücadele seferberliğinde şehir olarak üretime, istihdama her geçen gün daha çok katkı sağlayacaklarını belirtti.

ESKİŞEHİR İSTİHDAM FUARI VE KARİYER GÜNLERİ

Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz tarafından düzenlenen "8. Eskişehir İstihdam ve Kariyer Günleri" etkinliği Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Kapalı Spor Salonu'nda 8 Kasım 2018 tarihinde gerçekleştirildi. Etkinliğin açılış törenine; Vali Yardımcısı Akın Ağca, AK Parti Eskişehir Milletvekili Harun Karacan, İl Müdürümüz Hasan Yoldaş, Eskişehir Sanayi Odası Başkanı Celalettin Kesikbaş, işverenler ve öğrenciler katıldı.

Etkinliğin açılış konuşmasını yapan Hasan Yoldaş, işveren ile işçiyi bir araya getiren etkinliğin 8'incisini düzenlemekten duyduğu memnuniyeti dile getirerek bu organizasyonun şehrin istihdam dinamiğine katkı sağlayacağını ifade etti.

Törende konuşan Eskişehir Milletvekili Harun Karacan, "Teknolojinin yoğun olarak kullanıldığı bir dünyada yaşıyoruz. Türkiye'nin 2023'ünü, 2053'ünü, 2071'ini gençlerle gerçekleştireceksek, gençlerimiz sanayiyi ve ticareti bilmek durumundalar. Bizim de onları tanımamız gerekiyor. Ülkemizin bundan sonraki sürecini yönetecek gençlerin dünyaya adapte olması lazım. Gençler iş dünyası ve sanayiyle tanışmalıdır. Türkiye'nin gelişmesine katkı sağlamak isteyenlerin, elini deği gövdesini taşın altına sokması lazım." şeklinde açıklamalarda bulundu.

ESO Başkanı Kesikbaş ise eğitimin hayat boyu devam eden bir süreç olduğuna değinerek insanların bir birey olmanın dışında, kendilerini geliştirerek vatana, millete fayda sağlamaya çalışması gerektiğinin altını çizdi.

61 firma ile vatandaşlarımızı buluşturan Eskişehir İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri'ni 2 bin 200 kişi ziyaret etti. 800 iş başvurusunun yapıldığı fuarda, 50 staj başvurusu alındı.

AKSARAY İSTİHDAM VE KARİYER GÜNLERİ

Aksaray Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğümüz, Aksaray Belediyesi, Aksaray Üniversitesi, Ahiler Kalkınma Ajansı ile Ticaret ve Sanayi Odası(ATSO)işbirliğiyle "Aksaray Kariyer ve İstihdam Günü(AKİF)" etkinliği Aksaray Üniversitesi konferans salonunda gerçekleştirildi.

Fuarın açılışında konuşmasını yapan Aksaray Valisi Ali Mantı düzenlenen programın hayırlı uğurlu olmasını dileyerek etkinliğin başarılı geçmesi temennisinde bulundu.

Bilgi İşlem ve Destek Hizmetleri Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya ise konuşmasında illerimizde düzenlenen İstihdam ve Kariyer Günlerinin önemine değindi. İllerde bulunan birçok kamu kurum ve kuruluşun yanı sıra işveren ve iş arayanı bir araya getiren bu günlerin müthiş bir sinerji oluşturduğunu kaydetti.

Açılışta konuşan İl Müdürümüz Mahmut Akkuş ise düzenlenen program ve Aksaray İl Müdürlüğümüzün çalışmaları hakkında bilgi verdi. 2018 yılı içinde işe yerleştirme başta olmak üzere özel politika gerektiren gruplar içerisinde bulunan engelli, eski hükümlü,

kadınlar ve gençlerin işe yerleştirilmesinde Aksaray'ın ilk 5 il içerisinde yer aldığını belirtti.

İstihdam fuarında yaklaşık 50 kurum ve kuruluşun açmış olduğu stantlarda iş arayanların ve öğrencilerin firmaları tanıması işgücü piyasasını tanıması iş staj kariyer imkânları öğrenmesi iş arayan işveren buluşması gerçekleşmiş olup yüzlerce staj ve iş başvurusu fuar boyunca gerçekleştirildi.

5 bin kişi tarafından ziyaret edilen Fuarda düzenlenen istihdamın enleri töreninde il de istihdam ve katma değer üreten 13 büyük markaya çeşitli kategorilerde plaketler takdim edilmiştir.

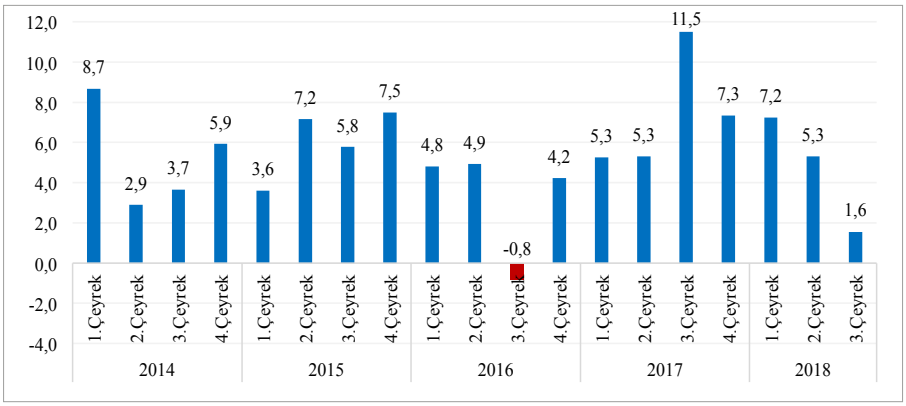
Programda ayrıca 2018 yılı 2. Dönemde hak kazanan 22 engelli ve eski hükümlü vatandaşımıza 3 Aralık Dünya Engelliler Günü münasebetiyle hibe çeki dağıtım töreni gerçekleştirildi.

EKONOMİDEKİ DENGELENME SÜRECİ ÜÇÜNCÜ ÇEYREKTE BELİRGİNLEŞTİ

VOLKAN ÖZ
AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANI

Üçüncü çeyrekte yüzde 1,6 oranında büyüyen Türkiye ekonomisinde, dengelenme süreci belirginleşti.

Türkiye ekonomisi 2018 yılının üçüncü çeyreğinde yavaşlayarak piyasa beklentilerinin bir miktar altında büyümüştür. 2018'in üçüncü çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla Türkiye ekonomisi yüzde 1,6 büyüme kaydetmiştir. Böylece, ilk çeyrekteki yüzde 7,2, ikinci çeyrekteki yüzde 5,3 ve üçüncü çeyrekteki yüzde 1,6'lık büyüme ile 9 aylık ortalama büyüme yüzde 4,7 olmuştur.



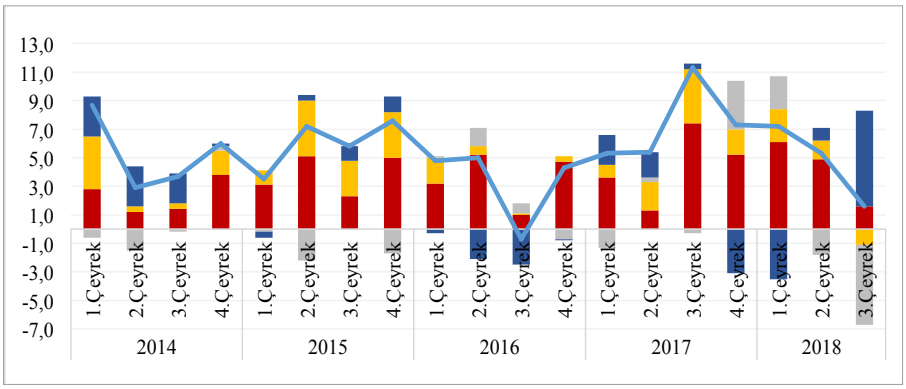
Şekil 1

Gayrisafi Yurt içi Hasıla (Çeyreklik % Değişim)

Kaynak: TÜİK.

Üçüncü Çeyrekte Büyümeye En Güçlü Katkıyı Net İhracat Sağladı

Çeyreklik bazda harcama kalemlerinin büyümeye katkısı incelendiğinde, 2018 yılının üçüncü çeyreğindeki büyümeye en büyük katkının net ihracattan geldiği görülmektedir. Bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla yılın üçüncü çeyreğinde yaklaşık 7 kat genişleyen net ihracat kaleminin büyümeye katkısı 6,7 puan olmuştur. Türk Lirasında söz konusu dönemde yaşanan değer kaybının etkisiyle bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 13,6 artan ihracat hacmi büyümeyi 2,9 puan yukarı çekmiştir. Bunun yanında, döviz kurunda yaşanan hareketliliğin ve iç talepteki yavaşlamanın etkisiyle bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 16,7 azalan ithalat ise büyümeye üçüncü çeyrekte 3,8 puan katkı sunmuştur. Böylelikle ithalat, 37 çeyrek sonra büyümeye en yüksek katkısını sunmuştur.



Şekil 2

Harcama Kalemlerinin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

Kaynak: TÜİK verilerine dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2018 yılının üçüncü çeyreğinde iç talep/tüketim önceki dönemlere kıyasla belirgin şekilde ivme kaybetmiştir. Geçen yılın aynı çeyreğine kıyasla 2018'in üçüncü çeyreğinde yüzde 2,2 büyüyen yurt içi talebin çeyreklik büyümeye katkısı 1,6 puan olmuştur. Yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 7,5 genişleyen kamu tüketim harcamaları büyümeyi 0,9 puan yukarı çekmiştir. Öte yandan, söz konusu dönem itibarıyla yüzde 1,1 artan özel tüketim harcamalarının dönemlik büyümeye katkısı 0,7 puan olmuştur. Yılın üçüncü çeyreğinde dayanıklı tüketim mallarına yönelik talepte görülen yüzde 23,9'luk azalma dönemlik büyümeyi aşağı çekerken dayanıksız mallara ve hizmetlere yönelik talepteki artış ise çeyreklik büyümeyi desteklemiştir.

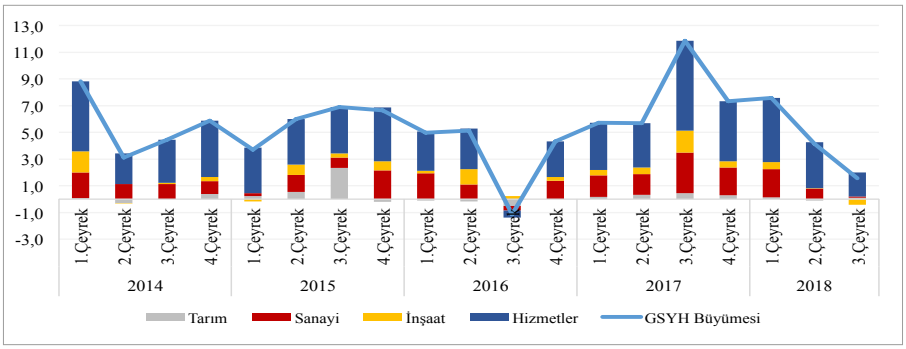
Yılın üçüncü çeyreğinde inşaat ile makine ve teçhizat yatırımlarında görülen daralmanın etkisiyle yatırım harcamaları yüzde 3,8 azalmış ve çeyreklik büyümeyi 1,1 puan sınırlandırmıştır. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yılın üçüncü çeyreğinde inşaat yatırımları yüzde 1,8 azalmış ve büyümeyi 0,3 puan aşağı çekmiştir. Makine ve teçhizat yatırımları ise geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 8,5 daralmış ve çeyreklik büyümeyi 0,8 puan sınırlandırmıştır. Son olarak stok kalemi ise üçüncü çeyrekteki büyümeyi 5,6 puan aşağı çekmiştir.

Üretim yönünden çeyreklik büyümeye sektörlerin katkıları incelendiğinde; ilk iki çeyrekte olduğu gibi yılın üçüncü çeyreğinde de büyümeye en büyük katkının hizmetlerden geldiği görülmektedir. Hizmetler sektörü yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 2,2 genişleyerek çeyreklik büyümeye 1,8 puanlık katkı sağlamıştır. Hizmetler sektörünün üçüncü çeyrekte büyümeye sağlamış olduğu katkı, son sekiz çeyreğin en düşük seviyesinde gerçekleşmiştir.

Şekil 3

Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

Kaynak: TÜİK verilerine dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.



Sanayi ve tarım sektörleri ise büyümeye pozitif katkı sağlayan diğer sektörler olmuştur. Yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 1,3 genişleyen tarım sektörü ile yüzde 0,8 genişleyen sanayi sektörü büyümeyi 0,1'er puan yukarı çekmiştir. Bunun yanında, üçüncü çeyrekte inşaat yüzde 5,1 daralmıştır. 15 çeyrek sonra daralan inşaat sektörü çeyreklik büyümeyi 0,4 puan sınırlandırmıştır.

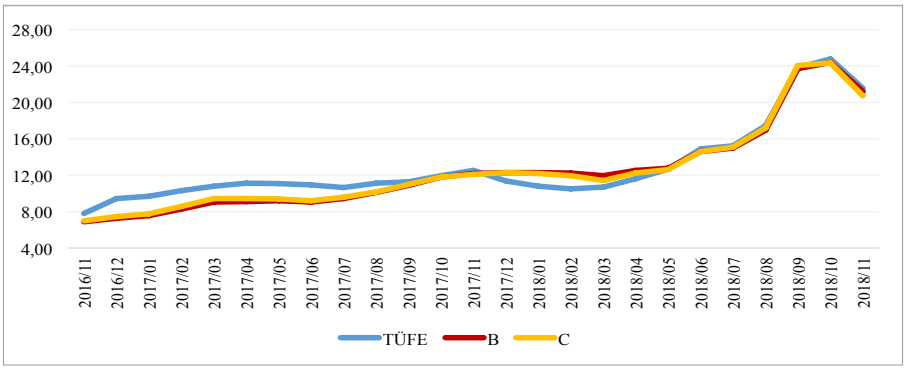
Enflasyon Kasım'da Beklentilerin Aksine Sert Şekilde Geriledi

Tüketici fiyat endeksi (TÜFE) Kasım ayında bir önceki aya kıyasla yüzde 1,44 gerilerken; yıllık bazda 3,62 puan gerileyerek yüzde 21,62 olmuştur. TCMB beklenti anketine göre Kasım'da aylık bazda yüzde 0,88 artış göstermesi beklenen TÜFE, beklentilerin aksine 2003 yılından bu yana aylık bazda görülen en sert gerilemeyi kaydetmiştir. 2017 Temmuz ayından bu yana yukarı yönlü seyreden TÜFE, Kasım ayında söz konusu hareketine son vermiştir.

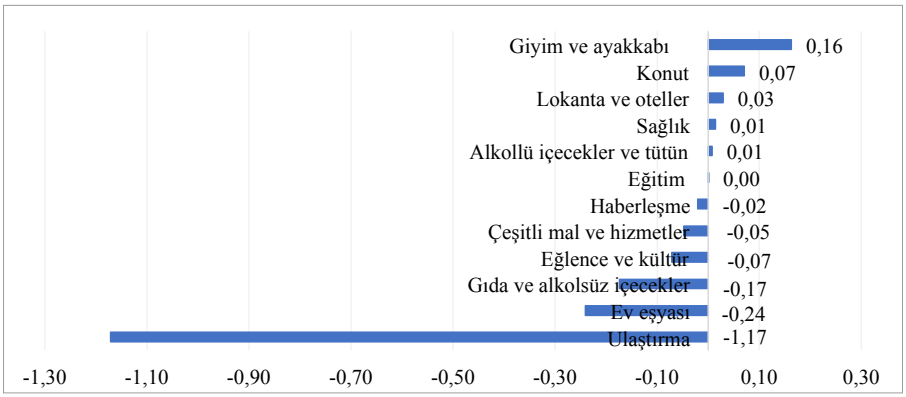
Şekil 4

Çekirdek Enflasyonun Görünümü

Kaynak: TÜİK.



Mevsimsel etkilerden arındırılmış TÜFE ile özel kapsamlı TÜFE göstergelerinin yıllık bazdaki seyri incelendiğinde, enflasyonun aşağı yönlü harekete başladığı görülmektedir. Enflasyonda görülen yavaşlamada, vergi indirimlerinin etkisinin öne çıktığı değerlendirilmektedir.



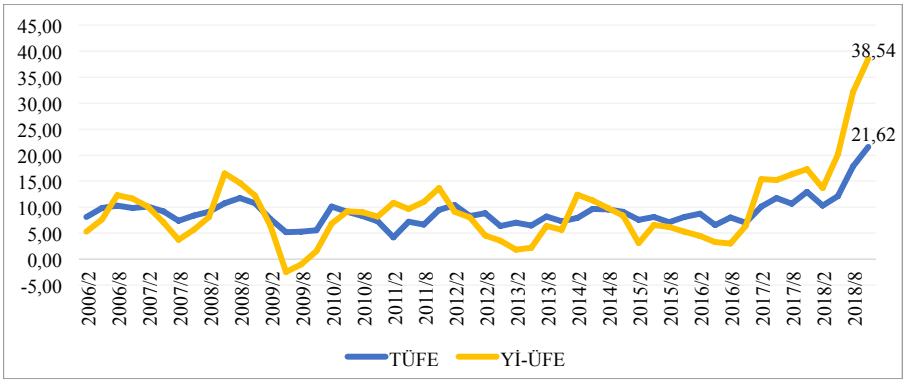
Şekil 5

Aylık Bazda Tüketici Enflasyonuna Harcama Gruplarının Katkısı (%)

Kaynak: TÜİK.

Aylık bazda TÜFE'de görülen gerilemede ulaştırma grubu belirleyici olmuştur. Ulaştırma grubunu, ev eşyası ile gıda ve alkolsüz içecekler harcama grupları izlemiştir. Türk Lirasındaki değer kazancı ve vergi indirimlerinin etkisiyle aylık olarak yüzde 6,46 gerileyen ulaştırma grubu, Kasım ayında TÜFE'yi 117 baz puan aşağı çekmiştir. Öte yandan, beyaz eşya ve mobilya fiyatlarındaki gerilemenin etkisiyle ev eşyası grubu, aylık bazda TÜFE'yi 24 baz puan aşağı çekmiştir. Benzer şekilde, aylık bazda yüzde 0,74 azalan gıda fiyatları tüketici enflasyonundaki gerilemeye 17 baz puan katkı sunmuştur. Giyim ve ayakkabı grubu, Kasım ayında yüzde 2,37 artış göstermiş ve aylık bazda TÜFE'de görülen artışa 16 baz puan katkı sağlamıştır.

Yıllık bazda TÜFE'de görülen artışta ise gıda, konut ve ulaştırma fiyatları belirleyici olmuştur. Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2018 Kasım ayında yüzde 21,62 artış gösteren TÜFE'ye; gıda fiyatları 5,85 puan, konut fiyatları 3,67 puan ve ulaştırma fiyatları 3,64 puan ile en yüksek katkıyı sağlayan harcama grupları olmuştur. Söz konusu üç harcama grubunun yıllık bazda TÜFE'deki artışa katkısı 13,16 puan olmuştur.



Şekil 6

Tüketici ve Üretici Enflasyonu Görünümü (Yıllık % Değişim)

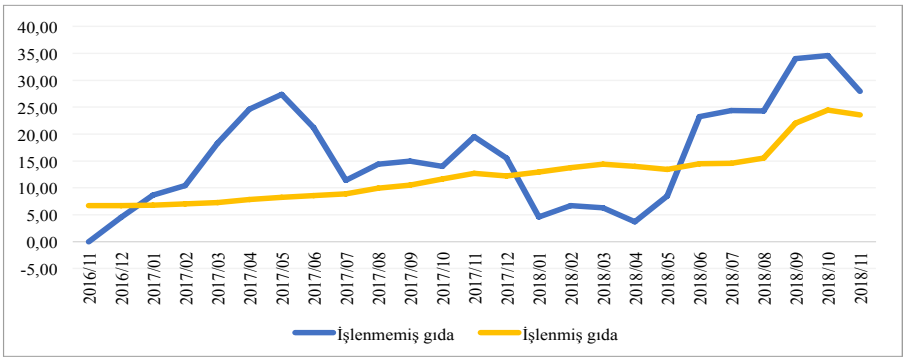
Kaynak: TÜİK.

Yurtiçi üretici fiyat endeksi; bir önceki aya göre Ekim ayında yüzde 2,53 azalmış, bir önceki yılın aynı ayına kıyasla ise 6,47 puan azalarak yüzde 38,54'e gerilemiştir. Bu gelişmede Ekim ve Kasım ayında Türk Lirasında görülen değerlenmenin ve petrol başta olmak üzere emtia fiyatlarında yaşanan düşüşün etkili olduğu tahmin edilmektedir.

Şekil 7

İşlenmiş ve İşlenmemiş Gıda Fiyatlarının Seyri (Yıllık % Değişim)

Kaynak: TÜİK.



Kasım ayında gıda fiyatlarındaki yıllık enflasyon, 3,6 puanlık azalışla yüzde 25,66 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönem itibarıyla gıda fiyatlarında görülen azalışta taze meyve ve sebze grubunun sürükleyici olduğu işlenmemiş gıda fiyatları belirleyici olmuştur. İşlenmemiş gıda fiyatlarındaki yıllık enflasyon Kasım ayında bir önceki aya kıyasla 6,67 puan azalırken, taze meyve ve sebzede grubunda azalış 17,27 puan olmuştur.

Yılın üçüncü çeyreğinde tüketici fiyat endeksinde görülen yükselişin temel belirleyici Türk Lirasında yaşanan değer kaybı olmuştur. Enflasyonun döviz kurunun sınırlı etkisinin olduğu alt gruplarda bile yükselmiş olmasının, piyasalarda fiyatlama davranışında yaşanan bozulmadan kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Zira, döviz kurunda yaşanan dalgalanma, belirsizliği artırarak iktisadi karar birimlerinin beklentilerinde bozulmalara yol açmıştır. Ancak, Kasım ayıyla birlikte enflasyonda görülen gerilemede Türk Lirasında görülen değerlenmenin yanında vergi indirimlerinin etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Yeni Ekonomi Programı (YEP)

2019-2021 dönemine ilişkin Orta Vadeli Program, bu yıl Yeni Ekonomi Programı (YEP) adıyla 20 Eylül 2018 tarihinde yayımlanmıştır. Ekonomik dengelenme, dengelenme süreciyle eş zamanlı mali disiplin ile üretim ve ihracatta katma değere odaklı değişim YEP hazırlanırken benimsenen üç temel öncelik olmuştur. Söz konusu öncelikler kamuoyuyla; "Dengelenme, Disiplin ve Değişim" başlıklarıyla paylaşılmıştır. YEP, Hükûmetin mevcut ekonomik konjonktüre ilişkin değerlendirmelerini, önümüzdeki üç yılda ekonomide uygulanacak politikaları ve atılacak adımları içermesinden dolayı piyasalar tarafından önemli olarak değerlendirilmiş ve yakından takip edilmiştir.

Tablo 1

Seçilmiş Temel Ekonomik Göstergelere İlişkin Öngörüler

GT: Gerçekleşme tahmini; PT: YEP Tahmini

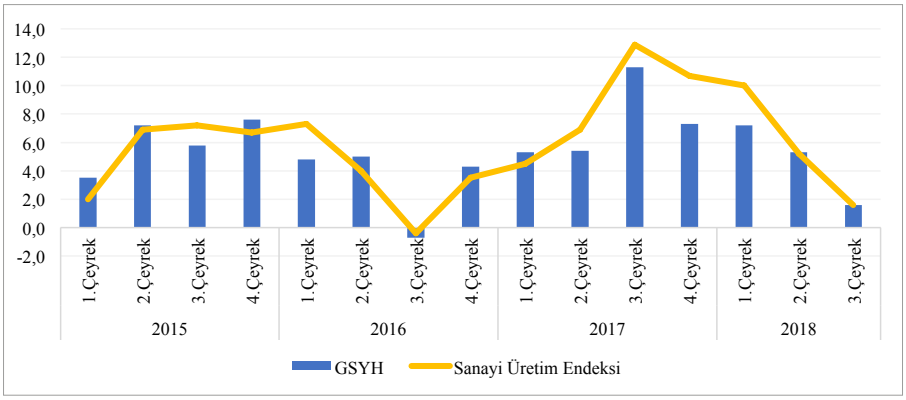
Kaynak: Hazine ve Maliye Bakanlığı.

Gösterge	2018 GT	2019 PT	2020 PT	2021 PT	Haziran
GSYH (cari fiyatlar, Milyar $)	763	795	858	926	12.954
GSYH Büyüme Oranı	3,8	2,3	3,5	5,0	18.451
İşsizlik Oranı (%)	11,3	12,1	11,9	10,8	-5.497
Cari Denge/GSYH (%)	-4,7	-3,3	-2,7	-2,6	70,2
TÜFE (Yıllık % Değişim)	20,8	15,9	9,8	6,0	-5.497
Karşılama Oranı (%)	71,4	66,9	:	68,5	70,2

YEP'in temel hedefinin; kısa vadede fiyat istikrarının ve finansal istikrarın yeniden tesis edilmesi, ekonomide dengelenmenin ve bütçe disiplininin sağlanması, orta vadede sürdürülebilir büyüme ve adaletli paylaşıma yönelik ekonomik değişimin gerçekleştirilmesi olduğu ifade edilmiştir. 2019 ve 2020 yıllarında Türkiye'nin potansiyel büyüme oranının altında gerçekleşeceği ancak 2021 yılında toparlanacağı öngörülmüştür. Öte yandan, 2018 yılında hızlı bir şekilde artan enflasyonun plan döneminde kademeli bir şekilde azalacağı ve 2021 yılında yüzde 6 seviyesinde gerçekleşeceği beklenmektedir. Plan döneminde; faiz dışı fazlanın artacağı, cari açığın azalacağı, istihdamın artacağı öngörülmektedir.

Sanayi Üretimi Eylül'de Daraldı

Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi, bir önceki yılın aynı ayına göre 2018 Eylül ayında yüzde 2,7 azaldı. Böylelikle sanayi üretimi 23 ay sonra ilk kez daralmış oldu. Sanayi üretimi ortalama olarak yılın ilk çeyreğinde yüzde 10, ikinci çeyreğinde yüzde 5,2 büyürken, Ağustos ayında başlayan ivme kaybının etkisiyle yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 1,6 büyümüştür. Sanayi üretiminde görülen ivme kaybının ekonomik büyümede de kendini göstermektedir.



Şekil 8

Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretimi ve GSYH (%)

Kaynak: TÜİK.

Ana gruplar bazında sanayi üretimi incelendiğinde bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2018 Eylül ayında dayanıksız tüketim malı imalatı dışında diğer tüm ana gruplarda üretimin daraldığı görülmektedir. Söz konusu dönemde, dayanaksız tüketim malı imalatı yıllık bazda yüzde 1,2 artış kaydederken; sermaye malı imalatı yüzde 4,1, dayanıklı tüketim malı imalatı yüzde 4,4 ve ara malı üretimi yüzde 4,8 azalmıştır. 2018 Eylül ayı itibarıyla yıllık bazda mobilya imalatında görülen yüzde 34'lük daralma dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, teknoloji düzeyine göre sanayi üretimi incelendiğinde ise yüksek teknolojili ürünlerin imalatında yıllık bazda görülen yüzde 8,7'lik artış dikkat çekmektedir.

31/10/2018 tarih 30581 mükerrer sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan karar ile birlikte; otomotiv, beyaz eşya, mobilya ve konutta KDV ve ÖTV indirimlerine gidilmiştir. Beyaz eşya sektöründe yıl sonuna kadar ÖTV sıfıra indirilirken, mobilyada KDV, otomotivde ise ÖTV ve KDV oranları düşürülmüştür. Ayrıca Mayıs ayında konut satışlarında KDV ile tapu harcı oranlarında yapılan düzenlemelerin yıl sonuna kadar uzatılması kararlaştırılmıştır. Beyaz eşya, otomotiv, mobilya ve konut sektöründe yapılan geçici vergi indirimlerinin sanayi üretiminde ve ekonomik büyümede yaşanan yavaşlamayı sınırlandıracağı öngörülmektedir.

TÜFE Kasım'da, beklentilerin aksine 2003 yılından bu yana aylık bazda görülen en sert gerilemeyi kaydetti.

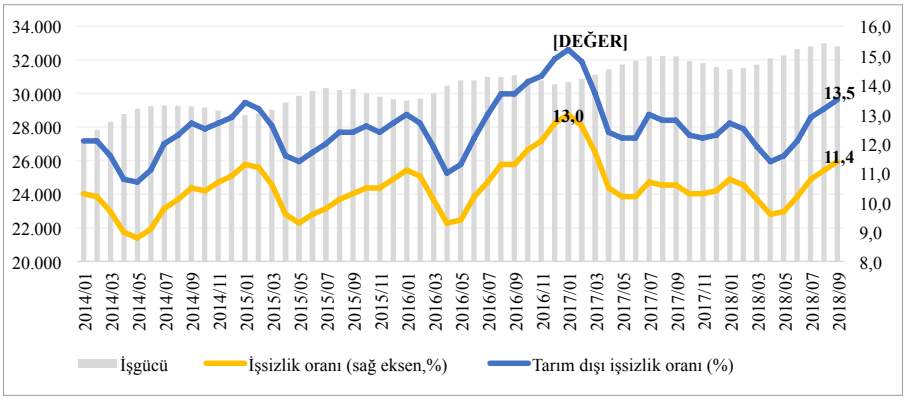
İşsizlik Oranı Eylül Döneminde de Yükselişini Sürdürdü

İlk iki çeyrekte görülen güçlü büyümenin etkisiyle Nisan döneminde tek haneye gerileyen ve 2017 Ağustos döneminden itibaren üst üste 10 dönem azalan işsizlik oranı, 2018 Temmuz döneminde başladığı artışını ivmelenerek Eylül döneminde de sürdürdü. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan 2018 Eylül dönemi hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre; işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine kıyasla 0,8 puan artarak yüzde 11,4 olarak gerçekleşmiştir. Benzer seyir tarım dışı işsizlik oranında da gözlemlenmiş ve 2018 Eylül dönemi itibarıyla 0,7 puan artış gösteren tarım dışı işsizlik oranı yüzde 13,5 olmuştur.

Şekil 9

Temel İşgücü Göstergelerinin Seyri (2014/9-2018/9)

Kaynak: TÜİK.



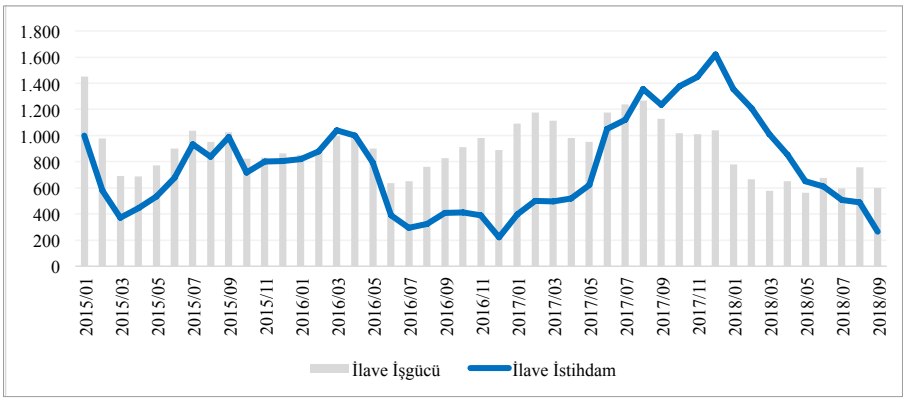
Geçen yılın aynı dönemine kıyasla 2018 Eylül döneminde işgücü, 598 bin kişilik artışla 32 milyon 813 bine ulaşmıştır. Bunun yanında, söz konusu dönemde istihdam edilen kişi sayısı 266 bin artmış ve 29 milyon 63 bine yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla, 2018 Eylül döneminde işgücü yüzde 1,9; istihdam ise yüzde 0,9 artış göstermiştir. İşgücünde gözlemlenen güçlü oransal artış, işsiz sayısının 2018 Eylül döneminde yüzde 9,7 artmasına neden olmuştur.

İşsizlik oranında Temmuz döneminden itibaren başlayan ve Eylül döneminde ivmelenen artışın arkasında ilave istihdam oluşturma kapasitesinde yaşanan yavaşlamanın olduğu değerlendirilmektedir. Yılın ilk çeyreğinde bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla; işgücü artışı 665 bin, ilave istihdam artışı ise 1 milyon 210 bin kişi olmuştur. Yılın ikinci çeyreğinde ise işgücü artışı 561 bine, ilave istihdam artışı ise 650 bine gerilemiştir. Böylelikle ikinci çeyrekte işgücü piyasasında yavaşlama başlamıştır.

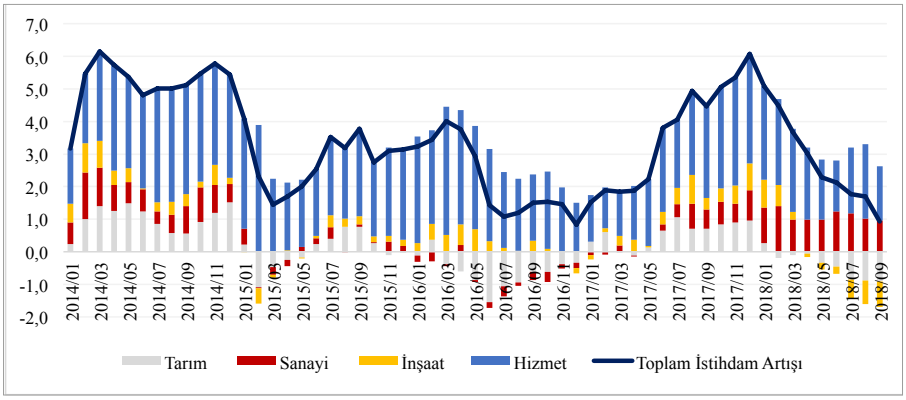
Şekil 10

İlave İstihdam ve İşgücü (Bin Kişi, 2015/01-2018/09)

Kaynak: TÜİK.



Ekonomide üçüncü çeyrekte belirginleşen dengelenmenin etkisiyle 2018'in üçüncü çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla işgücü 756 bin artarken ilave istihdam 490 binlik sınırlı bir artış kaydetmiş ve işgücündeki artış istihdamdaki artışın üzerine çıkmıştır. Bu gelişmenin etkisiyle, son 4 çeyrekte üst üste gerileyen işsiz sayısında 2018'in üçüncü çeyreğinde artış yaşanmıştır. Ekonomik büyümede görülen yavaşlamanın etkisiyle önümüzdeki çeyrekte de ilave istihdam artışının sınırlı şekilde artış göstereceği öngörülmektedir.



Şekil 11

Sektörlerin İstihdam Artışına Katkıları (2014/01-2018/09)

Kaynak: TÜİK.

Hizmetler sektörü 2018 Eylül döneminde de istihdam artışında sürükleyici sektörü olmayı sürdürmüştür. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2018 Eylül döneminde hizmetler sektöründe istihdam 478 bin kişi artarken söz konusu dönemde istihdam artışına 1,7 puanlık sağlamıştır. Sanayi sektöründeki güçlü istihdam artışı hız kaybetmekle birlikte 2018 Eylül döneminde de devam etmiştir. 2018 Eylül döneminde istihdam edilen kişi sayısı sanayi sektöründe 277 bin kişi artmış ve sanayi sektörünün Eylül döneminde istihdamda görülen artışa katkısı 1 puan olmuştur. Sanayi üretiminde üçüncü çeyrekte belirginleşen yavaşlamaya rağmen sanayi sektöründeki istihdamın güçlü seyrini koruması, üçüncü çeyrekte işgücü piyasasının görünümü açısından olumlu bir diğer gelişmedir.

2018 Ekim'de ihracatın ithalatı karşılama oranı yüzde 65,6'dan yüzde 97,2'ye yükseldi ve ihracatın ithalatı karşılama oranı 1994 yılının Temmuz ayından bu yana en yüksek seviyesine ulaştı.

İnşaat sektöründeki istihdamda Nisan döneminden bu yana devam eden daralma Eylül döneminde de devam etmiştir. 2018 Eylül döneminde inşaat sektöründeki istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre 223 bin kişi azalmıştır. Her ne kadar konut satışları yılın Ekim ayında toparlanarak artış göstermiş olsa da yılın üçüncü çeyreğinde inşaat yatırımlarının azalarak büyümeyi sınırlandırması, son çeyrekte de sektördeki istihdamın görünümünü koruyacağına işaret etmektedir. İnşaat sektöründeki istihdam, yaşanan daralmanın etkisiyle söz konusu dönemde; tarım dışı sektörlerdeki toplam istihdam artışı 531 binde kalmıştır. Tarım sektöründeki istihdam ise Şubat döneminden itibaren başladığı aşağı yönlü seyri sürdürmüştür. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla tarım sektörü istihdamı 264 bin kişi azalmış ve toplam istihdam artışını 0,9 puan aşağı çekmiştir.

Dış Ticaret Açığındaki Daralma İvmelendi

2018 yılı Ekim ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla ihracat yüzde 13 artarak 15,7 milyar ABD Doları olmuştur. Söz konusu dönem itibarıyla ithalat hacmi ise bir önceki yılın Ekim ayına göre; yüzde 23,8 azalarak 16,2 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılı Ekim ayı itibarıyla dış ticaret açığı 456 milyon ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla dış ticaret açığında yüzde 93,8'lik dikkat çekici bir daralma gerçekleşmiştir. Aynı zamanda söz konusu dönemde, ihracatın ithalatı karşılama oranı yüzde 65,6'dan yüzde 97,2'ye yükselmiştir. Böylelikle ihracatın ithalatı karşılama oranı 1994 yılının Temmuz ayından bu yana en yüksek seviyesine ulaşmıştır.

Tablo 2

Dış Ticaret Verileri (Milyon ABD $)

Kaynak: TÜİK.

Değişken/Dönem	Ocak-Ekim			Ekim		
	2017	2018	Değişim (%)	2017	2018	Değişim (%)
İhracat	128.959	138.700	7,6	13.913	15.719	13,0
İthalat	190.168	190.327	0,1	21.217	16.176	-23,8
Dış Ticaret Dengesi	-61.209	-51.627		-7.305	-456	-93,8
Karşılama Oranı (%)	67,8	72,9	:	65,6	97,2	:

Ekim ayında ihracatın en çok arttığı fasıl, motorlu kara taşıtları olmuştur. Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla motorlu kara taşıtları ihracatı Ekim ayında yüzde 16,2 artmış ve söz konusu faslın dönemlik ihracat artışına katkısı 2,8 puan olmuştur. Bunun yanında, makinalar ve mekanik cihazlar ile demir ve çelik Ekim ayında ihracatın en hızlı arttığı diğer fasıllar olmuştur. İlgili dönemde, makinalar ve mekanik cihazların ihracatı yüzde 9,4, demir ve çelik ihracatı ise yüzde 7,3 artış göstermiştir. Ekim ayındaki ihracat artışına demir ve çelik faslının katkısı 5,1 olurken makinalar ve mekanik cihazların katkısı 1,3 puan olmuştur.

Ocak-Ekim döneminde de ihracatın en hızlı artış gösterdiği sektörler; motorlu kara taşıtları, makinalar ve mekanik cihazlar ile demir ve çelik olmuştur. Ocak-Ekim döneminde yüzde 40,4 artan demir ve çelik ihracatı, söz konuş dönemde ihracat artışına en fazla katkı sağlayan fasıl olmuştur.

2018 yılı Ekim ayı itibarıyla dış ticaret açığı 456 milyon ABD Doları seviyesinde gerçekleşmiş ve dış ticaret açığı yüzde 93,8 daralmıştır.

Ülke gruplarına göre ihracat incelendiğinde, Ekim ayında en fazla ihracatın Avrupa Birliği'ne yapıldığı görülmektedir. Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla AB 28'e olan ihracat yüzde 13,8 artış göstermiştir. Öte yandan, AB 28'e yapılan ihracat, Ekim ayında görülen yüzde 13'lük ihracat artışına 6,9 puanlık ciddi bir katkı sağlamıştır. AB 28'in toplam ihracatımız içerisinde yüzde 49,8'e yükselen payı, son 11 yılın zirvesine ulaşmıştır.

Almanya Ekim ayında da en büyük ihracat pazarı olmaya devam etmiştir. Ekim döneminde gerçekleştirilen ihracat içerisinde Almanya'nın payı %9,3 olmuştur. Bununla birlikte, Ekim ayında ihracatta görülen artışa en büyük katkı Birleşik Krallık, İtalya ve Irak'a yapılan ihracattan gelmiştir.

Önümüzdeki Dönemde…

Gelişmiş ülkelerde parasal sıkılaşma eğilimlerinin devam etmesi, ticaret politikalarına yönelik korumacı yaklaşımların öne çıkması, İngiltere'nin AB üyeliğinden ayrılması, İtalya'nın bütçe açığı ve kamu borç stokuna ilişkin endişeler ve ABD'nin İran'a yönelik uygulamaya koyacağı olası yaptırımlar önümüzdeki dönemde küresel likidite şartları üzerinde risk oluşturmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelere yönelik sermaye akımlarında yaşanacak yavaşlamanın Türkiye üzerinde döviz likiditesi üzerinden enflasyonu etkilemesi söz konusu olabilecektir. Öte yandan, enflasyonda yaşanan artışların ücretler üzerindeki etkisi de yine önümüzdeki dönemde enflasyonun seyrine ilişkin önem taşımaktadır. Bunun yanında, ham petrol ve gıda fiyatlarında yaşanacak gelişmeler de önümüzdeki dönemde enflasyonun seyri üzerinde belirleyici olmaya devam edecektir. İran ve Venezuela'daki jeopolitik gelişmelere bağlı olarak petrol arzında yaşanan daralma, dünya genelinde ham petrol fiyatlarında yukarı yönlü baskı oluşturmaktadır. Maliyetlerde yaşanan artışlara bağlı olarak yurt içinde üretici fiyatlarında görülen yükselişin, önümüzdeki aylarda enflasyonda başlayan gerilemeyi sınırlandırabileceği değerlendirilmektedir. Yurtiçi tüketimde yaşanan yavaşlamanın yılın son çeyreğinde de ithalatı sınırlandıracağı öngörülmektedir. Öte yandan, ihracatta görülen güçlü seyrin ise devam edeceği, böylelikle dış ticaret açığının önümüzdeki dönemde de daralmayı sürdüreceği beklenmektedir. Bununla birlikte, tüketim harcamalarında görülen yavaşlamanın büyüme üzerindeki baskısının ve iç talebin büyümeye olan pozitif katkısının devam edeceği tahmin edilmektedir. Bunun yanında, finansal şartlarda görülen sıkılaşmanın gerek özel gerekse de kamu yatırımları üzerinde etkisini sürdüreceği ve son çeyrekte büyümeyi sınırlandıracağı öngörülmektedir. Net ihracattaki gelişmelere bakıldığında ise net ihracatın büyümeyi son çeyrekte de güçlü bir şekilde destekleyeceği ve 2018 büyümesinin yüzde 3-3,5 bandında gerçekleşeceği tahmin edilmektedir.

Kaynakça

- TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri, Eylül 2018.
- TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Eylül 2018.
- TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Eylül 2018.
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Ekim 2018.
- TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi, Kasım 2018.
- TÜİK, Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi, Kasım 2018.
- TCMB, Enflasyon Raporu, Ekim 2018.
- http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180920M2.pdf

EKONOMİK ZORLUK DÖNEMİNDE ÜCRETSİZ İZİN VE KISA ÇALIŞMA UYGULAMALARI

YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT
İSTINYE ÜNİVERSİTESİ
İİSBF EKONOMI BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ÜYESİ

Genel kural olarak çeşitli nedenlerle ücretsiz izne ihtiyacı olan işçinin bu talebini işverene yazılı olarak yapması, işverenin de bu talebi uygun görmesi halinde ücretsiz izin kullanılabilecektir. İşverenin yasal düzenlemeler haricinde işçinin ücretsiz iznini kabul etme zorunluluğu yoktur.

I. Giriş

Çeşitli nedenlerle ekonomik zorluk yaşayan işletmelerde bir çıkış yolu olarak ücretsiz izin uygulamasının gündeme geldiğini görüyoruz.

Ekonomik zorluk dönemlerinde satışların düşmesine bağlı olarak üretim ve istihdamda yaşanan daralmalarda işçilerin işverenler tarafından zorunlu olarak ücretsiz izne çıkartılmasına yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır.

İş Kanunu'nda analık veya evlat edinme ile yıllık izinlere ilaveten verilen yol izinleri ile ilgili olarak işçinin talebine bağlı ücretsiz izin şartları düzenlenmiştir.

Bazı işyerlerinde en kolay yol olarak işçilerin işten çıkartılması veya ücretsiz izin seçilirken, bazı işyerlerinde ise öncelikle fazla mesailer kaldırılarak, yıllık izinler kullandırılarak, kısmi süreli (part-time) çalışmaya geçilerek veya sendikalarla ya da işçilerle anlaşma yoluna gidilerek işi geçici olarak durdurma gibi farklı yöntemlerin uygulanması yoluna gidilmektedir.

> Yargıtay'ın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre; ücretsiz izin hizmet akdinin feshi niteliğinde olup ücretsiz izne çıkartılmayı kabul etmeyen işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecektir.

Ekonomik zorluk dönemlerinde işletmelerin, küçülerek bir kısım çalışanların iş sözleşmelerini feshetmek yerine, çalışma süresini azaltarak kısa çalışma yöntemini de uygulayabilmeleri mümkündür. Kısa çalışma uygulaması özellikle zorluk dönemlerinde başvurulan bir araç olarak karşımıza çıkmaktadır.

II. İşveren İşçiyi Ücretsiz İzne Gönderebilir Mi?

Öncelikle işverenlerin işçilerini zorunlu olarak ücretsiz izne gönderebilmesine ilişkin olarak İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme bulunmadığını söylemeliyiz.

Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinde, yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri şartıyla gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işçi tarafından talep edilmesi halinde işverenlerin dört güne kadar ücretsiz izin vermesi zorunlu kılınmıştır.

Yine, yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılan halleri açıklayan İş Kanunu'nun 55. maddesi (j) fıkrasında, "İşveren tarafından verilen öbür izinler" de sayılmıştır. Burada sözü edilen izinler, işçinin

talebine bağlı olarak işverenin uygun bulması sonucunda işçiye verilen ücretli ve ücretsiz izinlerdir.

Görüldüğü gibi, İş Kanunu'nda ekonomik zorluk dönemlerinde tarafların anladığı anlamda işverenlerin işçilerini zorunlu olarak ücretsiz izne gönderebilmesine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır.

İşçi ve işveren arasında yapılan hizmet akdinde veya işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesinde ücretsiz izinle ilgili bir düzenleme yapılmış ise bu düzenlemeye uygun olarak ücretsiz izin hakkı da kullanılabilecektir.

Fakat, bu yönde bir düzenleme yapılmamış ise ücretsiz izinle ilgili olarak işçinin mazeretini belirtmek suretiyle yazılı olarak işverenden ücretsiz izin talebinde bulunması ve işverenin de bu ücretsiz izin talebini kabul etmesi gerekmektedir.

Genel kural olarak çeşitli nedenlerle ücretsiz izne ihtiyacı olan işçinin bu talebini işverene yazılı olarak yapması, işverenin de bu talebi uygun görmesi halinde ücretsiz izin kullanılabilecektir. İşverenin yasal düzenlemeler haricinde işçinin ücretsiz iznini kabul etme zorunluluğu yoktur.

Bu yöndeki düzenlemenin aksine, işverenlerin işçinin isteği dışında ve tek taraflı olarak (hangi nedenle olursa olsun) ücretsiz izin kullandırması mümkün değildir.

III. İşverenin İşçiyi Ücretsiz İzne Göndermesinin Hukuki Sonuçları

Ekonomik zorluk veya başka nedenlerle işverenlerin, işçiyi isteği dışında ücretsiz izne göndermesinin üç farklı alternatif sonucu ortaya çıkacaktır.

Bunlardan birincisi; işçi, işverenin bu isteğini kabul ederek ücretsiz izin kullanacak ve bu sürenin bitmesi halinde tekrar işyerinde çalışmaya devam edecektir. Bu durumda, işçiden işverenin ücretsiz izne dair yazılı bildirimini onaylayan bir yazı alınması gerekecektir.

Ücretsiz izin dilekçesi veya ücretsiz izin talep formunun bir sureti SGK mevzuatı uyarınca ay içinde eksik gün bildiriminin gerekçesi olarak işyerinde dosyalanmalıdır.

Ücretsiz izin kullanan işçinin bu sürede başka bir işyerinde çalışmasına yasal bir engel bulunmamaktadır.

İkincisi; işçi, işverenin zorunlu olarak ücretsiz izne çıkarmasına ilişkin uygulamayı kabul etmeyecektir. İşçilerin onayı olmaksızın, işveren tarafından tek taraflı olarak zorla ücretsiz izne çıkarılması, işveren tarafından fesih yapıldığı anlamına gelir ve buna göre fesih sonuçları işletilir.

Yargıtay'ın kararlılık kazanmış olan içtihat ve uygulamalarına göre; zorla ücretsiz izin verilmesi hizmet akdinin feshi niteliğindedir.[1] Yargıtay'ın bir kararında[2]: "Davalı işverenin davacı ile birlikte bir kısım çalışanları ücretsiz izine çıkarttığı sabittir. Esasen bu olgu mahkeme kararının gerekçesinde de kabul edilmiştir. Davacı işçinin rızası ve yazılı muvafakati bulunmadan işverence davacının tek taraflı ücretsiz izine çıkarılması eylemli bir fesih olup, dairemizin yerleşik içtihatlarına göre bu durum davacı işçi açısından iş akdinin haksız fesih halini oluşturur ve işçi ihbar tazminatına da hak kazanır. Açıklanan nedenlerle davacı yararına ihbar tazminatının hüküm altına alınması gerekirken, mahkemece bu isteğin reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Hükmü verilmek suretiyle davacı işçinin rızası ve yazılı muvafakati bulunmadan işverence davacının tek taraflı ücretsiz izine çıkarılması eylemli bir fesih olduğu ve işçinin ihbar ve kıdem tazminatına da hak kazanacağı vurgulanmıştır.

Üçüncüsü ise; işverenin ücretsiz izne dair yazılı bildirimini işçinin kabul etmesi; ancak daha sonra öngörülemeyen sebeplerle ücretsiz izin süresinin uzaması halinde, ücretsiz izin süresinin yeniden uzatılmasına işçinin onay vermemesidir. Örneğin, işçinin kabul etmiş olduğu bir aylık ücretsiz izin sonrasında işverenin ikinci bir ücretsiz izin bildirimini kabul etmek istemeyebilir. Böyle bir durumda işveren ücretsiz izne çıkma konusunda zorlayıcı davranırsa, işçi

ücretsiz izin süresinin uzun sürmesini öne sürerek iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirebilecektir.

Yargıtay'ın bir kararına[3] göre; "Davalı işyerinde çalışan davacının 31.12.2004 tarihinde işveren tarafından iki ay süre ile ücretsiz izine çıkarıldığı ve 1.3.2005 tarihinde iki ay süre uzatıldığı, davacının bu ücretsiz izinlere karşı çıkmadığı, bu nedenle ücretsiz izine çıkarmak suretiyle işveren tarafından sona erdirildiği hususundaki mahkeme kabulünün dosya içeriğine uygun düşmediği; ancak ücretsiz izin uygulamasının uzun sürmesi sebebiyle işyeri ve iş şartlarının davacı aleyhine değiştiği, davacının dava açmak suretiyle fesih iradesini ortaya koyduğu, bu sebeple akdin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiği kabul edilmelidir. Böyle olunca kıdem tazminatının hüküm altına alınması yerinde ise de ihbar tazminatı isteğinin reddedilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.

> İşçi ve işveren arasında yapılan hizmet akdinde veya işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesinde ücretsiz izinle ilgili bir düzenleme yapılmış ise bu düzenlemeye uygun olarak ücretsiz izin hakkı da kullanılabilecektir

Feshin dava tarihinde davacı tarafından gerçekleştirildiği kabul edildiğinden kıdem tazminatına bu tarihten itibaren faize karar verilmesi gerekirken, ücretsiz izin tarihinden itibaren faize karar verilmesi de hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmek suretiyle uzun süreli ücretsiz izin uygulamasının iş şartlarının değiştirdiği ve bu sebeple akdin davacı tarafından haklı nedenle feshedilmesi nedeniyle kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerektiği belirtilmiştir.

Ekonomik zorluğun en az zararla atlatılabilmesi için devlete ve işverenlere önemli yükümlülükler düşmektedir. Şüphesiz ekonomik zorluk dönemlerinde en büyük sıkıntıyı çalışanlar çekmektedir. Şirketler tarafından ekonomik zorluk dönemlerinde maliyetleri ve giderleri kısmanın en kısa yolu olarak işçi sayısının düşürülmesi görülüyor. Bu dönemlerde en kolay alınan karar işçi çıkarılmasıdır. İşverenler bu yolu seçmemeli, her zaman feshe son çare olarak bakmalıdır.

İşletmelerde ekonomik zorluk dönemlerinde denkleştirme usulü çalışma sistemi de uygulanabilecektir. Denkleştirme, aşağıda açıklandığı şekilde, işverenlikçe belirlenen ikişer aylık dönemlerde, işçilerin de onayı alınarak verilen izinlerle sıfır fazla çalışmanın sağlanmasıdır. İş yoğunluğunun fazla olduğu dönemlerde denkleştirme usulü çalışma sistemine geçilmeli ve fazla mesai ücreti ödemek yerine iş yoğunluğunun az olduğu dönemlerde az, çok olduğu dönemlerde de çok çalışarak mesai saatlerini haftalık normal çalışma süresi olan 45 saate denkleştirmelidir. İşyerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak şartıyla farklı şekilde dağıtılabileceği esasına dayanmaktadır. Bu düzenleme ile işlerin yoğun olduğu dönemlerde fazla çalışılmasına karşın, iş yoğunluğunun düşük olduğu dönemlerde de az çalışılarak ortalama 45 saatlik haftalık çalışma süresi denkleştirilmiş olacaktır.

İkişer aylık denkleştirme dönemlerinde, normal haftalık çalışma süresinden fazla olarak yapılan çalışma sürelerini 1 saate 1 saat olarak denkleştirme süreci, tam denkleştirme yani sıfır fazla çalışma sağlanarak gerçekleştirilememesi halinde, izleyen ilk ayda devreden bakiye fazla çalışma, işçinin yazılı talebi doğrultusunda serbest zamana dönüştürülerek yüzde 50 zamlı ücret yerine, 1 saate 1,5 saat serbest zaman kullanımı da mümkündür.

IV. Ekonomik Zorluk Dönemlerinde Kısa Çalışma

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmeliğe göre; belirli şartların gerçekleşmesi halinde "Üç ayı geçmemek üzere; işyerinde uygulanan çalışma süresinin, işyerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik şartı aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması" mümkün bulunmaktadır.

Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan ekonomik zorluklar, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlardır. Buna göre;

- Genel ekonomik kriz; ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar,
- Bölgesel kriz; ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar,
- Sektörel kriz ise ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar,
- Zorlayıcı sebep ile de işverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine imkân bulunmayan, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumları ya da deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar ifade edilmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmek için başvurunun doğrudan işveren tarafından gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna yapılması gerekmektedir. Buna göre, işverenin aldığı kısa süreli çalışma kararının en az dört haftalık süreyi kapsaması ve kısa çalışma kararı alan işverenin kararını en kısa sürede gerekçeli olarak Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne ve toplu iş sözleşmesi varsa, toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirmesi gerekmektedir.

Kısa çalışma ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın

beşinde ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir. Kısa çalışma ödeneği nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir veya temlik edilemez.

Kısa çalışma halinde İşsizlik Sigortası Fonu'ndan kısa çalışma ödeneği ödenir. İşçinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, hizmet akdinin feshi hariç işsizlik sigortası hak etme şartlarını yerine getirmesi gerekir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadar olup ödeneğin süresi hak edilen işsizlik ödeneği süresini aşamaz. Çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

a) İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,

b) İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50'nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,

c) Kısa çalışma ödeneği talebinde bulunması gerekmektedir.

Şartları sağlayan çalışanlara verilecek günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır; ancak bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39'uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçememektedir.

V. Sonuç

Ekonomik zorluk dönemlerinde işverenler öncelikle fazla mesai uygulamasını kaldırmalı, çalışanlara kullanmamış oldukları yıllık ücretli izinleri kullandırmalı, işyerlerinde denkleştirme usulü çalışma modeline geçilmeli, tam süreli kadrolarda çalışan personelden isteyenler part time kadrolara kaydırılmalı ve mümkün oldukça işten çıkarma yoluna gidilmemelidir.

İşçi-işveren ve sendikaların dayanışması ile maliyet düşürücü önlemler hayata geçirilmelidir. İş sözleşmesinin feshi yerine öncelikle fazla çalışmalar kaldırılmalı, denkleştirme ve serbest zaman uygulamasına geçilmelidir. Yine, kısa çalışma yoluna da gidilebilecektir. Olağanüstü dönemlerde çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetlerin kısmen veya tamamen durdurularak işçinin işsiz kalmaması için esnek çalıştırılması ve belirli bir gelir garantisi sağlayarak bu olağanüstü dönemin atlatılması mümkündür.

İş Kanunu'nda ve diğer mevzuatta işçilerin zorunlu olarak işveren tarafından ücretsiz izne çıkarılmasıyla ilgili bir düzenleme yapılmamıştır.

Esasında, ücretsiz izin işçinin talebi ve işverenin kabulüne bağlıdır.

İşçinin mazeretini belirtmek suretiyle yazılı olarak işverenden ücretsiz izin talebinde bulunması ve işverenin de bu ücretsiz izin talebini kabul etmesi gerekmektedir.

İşçinin isteği dışında ve tek taraflı olarak (hangi nedenle olursa olsun) işveren tarafından ücretsiz izne çıkartılması hukuki olarak mümkün değildir. Yargıtay'ın kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre; ücretsiz izin hizmet akdinin feshi niteliğinde olup ücretsiz izne çıkartılmayı kabul etmeyen işçiye ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesini gerektirecektir.

Dipnotlar

1. Yargıtay 9.H.D. E: 2004/22912 K: 2005/13742, Tarih: 18.04.2005
2. Yargıtay 9.H.D. E.2004/7127 K.2004/25124 T.08.11.2004
3. Yargıtay 9.H.D. E: 2006/19354, K: 2007/4794, Tarih: 21.02.2007

KUŞAKLARIN ALGISI - Y KUŞAĞI İŞ HAYATINDAN NE BEKLİYOR?

Kuşak kavramı bireylerin genel davranış biçimlerini açıklamakta ve bulunduğu döneme ilişkin profil çıkarmada önemli bir yaklaşım sunmaktadır.

GÖKÇEN ÖZKAN
İSTIHDAM UZMANI

Birbirlerine yakın dönemlerde dünyaya gelen insanların benzer özelliklerinin olmasını tanımlayan kuşak kavramı ilk olarak 1830'lu yıllarda Auguste Comte tarafından yapılan çalışmalar ile ortaya çıkmıştır. Son 50 yıldır ise kuşaklar konusunda ekonomi, örgütsel davranış, siyaset bilimi, klinik psikoloji ve sosyoloji gibi farklı bilimsel alanlarda çalışılmakta ve bu alanlar ile kuşakların ilişkisi incelenmektedir.[1]

Kuşağın Türkçe kelime anlamına bakıldığında, "yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine yakın sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişiler topluluğu"[2] olarak tanımlandığı görülmektedir. Literatürde birçok araştırmacı tarafından kullanılan Kupperschimidt'in tanımına göre ise kuşak: "kritik gelişme dönemlerinde, ortak doğum yılını, yaşı, lokasyonu ve yaşamda belirli olayları paylaşan, tanımlanabilen insanlar grubu" olarak tanımlanmaktadır.[3] Yani özetle kuşaklar; aynı çağın şartlarını yaşayan, benzer coğrafyalarda birbirine benzer sorumluluklarla yükümlü olmuş aynı yaşlardaki insan toplulukları olarak tasvir edilebilir.

Literatürde genel olarak kabul görmüş olan kuşak sınıflandırmalarının farklı kronolojik gruplandırmalara göre yapıldığı ve kuşakların ait olduğu dönem aralıkları itibariyle ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği dikkat çekmektedir. Bununla birlikte temel olarak ulusal kaynaklarda

> Çalışma hayatında önemli bir yer tutan kuşağının iş hayatına bakış açıları, çalışma eğilimleri ve kariyer beklentileri gibi konulara yönelik detaylı araştırmalar önemli bir ihtiyaçtır.

kabul edilen kuşak sınıflandırması aşağıdaki gibidir;[4]

i. Sessiz Kuşak (The Silent-Lost Generation), 1925-1945 arası doğanlar,

ii. Bebek Patlaması Kuşağı (Baby Boomers), 1946-1964 arası doğanlar,

iii. X kuşağı (Generation X), 1965-1979 arası doğanlar,

iv. Y Kuşağı (EchoMoomer/ Millenials), 1980-1999 arası doğanlar,

v. Z kuşağı (M Generation-İnternet Nesli), 2000 ve sonrası doğanlar.

Kuşak sınıflandırması her ne kadar doğum yıllarına göre yapılsa da kuşakların yaşadıkları dönemde edindiği sosyal ve tarihsel benzersiz deneyimler, bireylerin özelliklerinde kalıcı olarak değişikliğe neden olan temel unsurlar olarak görülmektedir. Kuşaklara yönelik farklı özelliklerin incelenmesi de pek çok bilim dalı açısından üzerinde durulan önemli alanlardan birisidir.

Kuşakların ele alındığı alanlardan biri olan iş hayatı ile ilgili olarak akademik yayınlara, magazinlere, danışmanlık yayınlarına ve hatta gazetelere bakıldığında farklı kuşaklardan bahsedildiği ve bu kuşaklara yönelik pek çok farklı bilgiye ve araştırmaya yer verildiği görülmektedir. Bunun nedeni farklı yaşta, farklı bakış açısında ve farklı davranış sergileyen kuşakların bir arada bulunduğu çalışma hayatında, bu grupların yönelimlerinin, çalışma şekillerinin ve birbirleri ile ilişkilerinin belirlenmesine duyulan ihtiyaçtır. Her ne kadar çalışma hayatı açısından değerlendirildiğinde, kuşak sınıflandırmasında

belirtilen her bir kuşağın çalışma hayatı üzerindeki farklı etkileri ve iş hayatına yönelik farklı beklentileri incelenmiş olsa da bu çalışmanın odak grubunu oluşturan kuşak, aynı zamanda işgücü piyasasının en büyük payını da oluşturan Y Kuşağıdır.

İşgücü Piyasasının En Büyük Payını Oluşturan Kuşak Y Kuşağıdır.

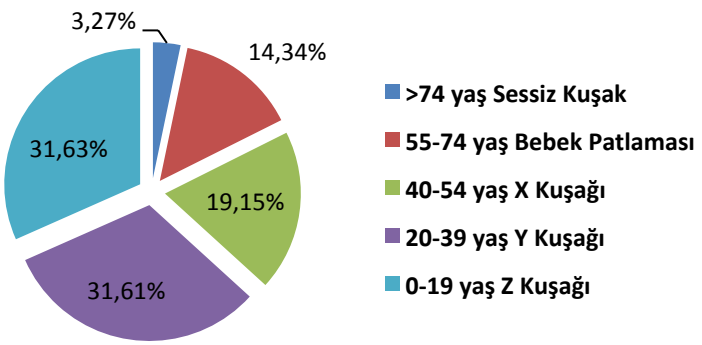
Literatürde Y Kuşağı, doğum yılı 1978 ile 2002 arasında değişen ve Millennials (Milenyum Kuşağı), Generation Next (Gelecek Kuşak), Digital Generation (Dijital Kuşak), Echo Boomers (Eko Patlaması) ve Nexters (Bir Sonrakiler) gibi farklı isimlerle tanımlanan kuşak olarak nitelendirilmektedir.[5] İngilizcedeki WHY (Niçin) kelimesindeki Y harfinin sorgulayıcı yapısı sebebiyle bu kuşağı tanımlamak için Y harfi kullanılmıştır.[6] Y Kuşağı, tarihte en fazla çeşitliliğe sahip ve en eğitimli nesil olarak düşünülmekte[7] ve özgürlüklerine düşkün ve teknoloji tutkunu olarak tanımlanmaktadır.

Y kuşağının ebeveynlerinin önceki kuşakların ebeveynlerinden farklı olması; çocuğunun iyi şartlarda büyüyebilmesi, iyi bir eğitim alması ve güvende olması konusunda daha aktif rolleri olan anneler ve babalara sahip olmaları nedeniyle bu kuşağın özgüvenlerinin oldukça yüksek olduğu belirtilmektedir.[8] Türkiye'de "1980 Kuşağı" olarak da adlandırılan Y Kuşağı, bilgi ve iletişim teknolojilerinin doğduğu yılların çocuklarıdır. Refah düzeyi yüksek, iletişim ve bilgi teknolojilerinin patladığı bir dönemde dünyaya gelen Y Kuşağı, televizyon, telefon ve internet ile yakın ilişkileri sebebiyle dünyadaki gelişmelerden sürekli ve yakından haberdar olmuşlardır. Bu yüzden iletişimin yeri bu kuşakta oldukça önemlidir. Teknoloji ile birlikte bu kuşakta iş, eğlence ve sosyal aktiviteler iç içe geçmiştir.[9]

Türkiye'deki kuşakların nüfusa dağılımı diğer ülkelerden farklılık göstermektedir. Türkiye dünyadaki pek çok gelişmiş ülkeye göre daha genç bir nüfusa sahiptir. Mesela Bebek Patlaması kuşağından sonraki dönemlerde Amerika'da ve Avrupa'da doğum oranlarında bir azalış olması[10] sebebiyle bu ülkelerde en çok nüfus bu kuşakta görülürken, Türkiye'de bu kuşaktan sonra da doğum oranları artmaya devam ettiği için en yoğun nüfus dağılımı mevcut durumda X, Y ve Z Kuşaklarında görülmektedir. Bu sebeple genel olarak toplumsal olaylarda ve iş hayatına yönelik yaklaşımlarda bu kuşakların baskın yönelimlerini görmek mümkündür.

Şekil 1

Türkiye'de Kuşakların Nüfus İçinde Oransal Dağılımı[11]



Mevcut durumda dünyada olduğu gibi Türkiye'de de işgücü piyasalarında aktif olarak Bebek Patlaması, X ve Y Kuşakları bulunmakta ve mevcut işgücü nüfusunun en büyük payını ise Y Kuşağı oluşturmaktadır. Tablo 1'de Türkiye'de işgücü nüfusunun kuşaklara dağılımı gösterilmektedir.

Kuşaklar	Nüfus (bin)
Z Kuşağı (0-19 yaş)	1.791
Y Kuşağı (20-39 yaş)	16.673
X Kuşağı (40-54 yaş)	9.715
Bebek Patlaması (55-74 yaş)	3.464

Tablo 1

Türkiye'de İşgücü Nüfusunun Kuşaklara Dağılımı[12]

İşgücü piyasasındaki dağılım ile mevcut durumda farklı kuşakların bir arada çalıştığını ve iş aradığını göz önünde bulundurduğumuzda, bu farklı kuşakların iş hayatında kendilerine has belirgin farklı özellikler sergileyeceğini ve farklı beklentiler içinde olacağını söylemek kaçınılmazdır. Bu nedenle özellikle çalışma hayatında aktif olan kuşakların iş hayatındaki yönelimlerini ve beklentilerini belirleyebilmek için birçok araştırma ve akademik çalışma yürütülmektedir. Özellikle son yıllarda Y kuşağına yönelik yürütülen makro ve mikro özel kuşak araştırmaları sonuçları doğrultusunda bu kuşağın beklentileri ile uyumlu stratejiler geliştirerek; işletmelere çalışan ve performans yönetiminde rehberlik sağlamak, yetenekli Y kuşağı üyelerini işletmelere çekmek ve yine performansı yüksek Y kuşağı çalışanlarının örgütlerinden kopmalarını önlemek hedeflenmektedir.

Literatürdeki bazı araştırmalarda Y Kuşağının bencil, sabırsız, narsist ve rahat bir iş etiğine sahip olduğu belirtilerek kuşağın bu özellikleri iş hayatındaki ile ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte yine birçok araştırmada Y Kuşağının yoğun çalışmaya eğilimli bir kuşak olduğu belirtilmekte, hızlı ödül ve takdir kazanabilmek için ekstra emek harcamaya istekli oldukları ifade edilmektedir. Ancak Y Kuşağının çalıştıkları şirkete karşı sadakat hissetmediği ve kendilerine duydukları özgüven ile birlikte bir başka işletmeye kolaylıkla geçebilme eğilimlerinin yüksek olduğu da yine bazı araştırmalarda iş hayatı açısından olumsuz değerlendirilen özellikleri arasında dikkat çekmektedir.[13]

Y kuşağına ilişkin 50 çok uluslu şirketin katılım sağladığı 2008 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada Y Kuşağı, Bebek Patlaması Kuşağı ile karşılaştırılmış ve bu araştırmada her iki kuşağın çalıştıkları yerlerdeki ödül türlerini önem derecelerine göre sıralamaları istenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, Bebek Patlaması Kuşağının belirlediği en yüksek 3 ödül türü; yüksek nitelikli meslektaşlar, görevleri konusunda entelektüel olarak teşvik edici bir işgücünün varlığı ve özerklik olurken; Y Kuşağı için en önemli ödül türleri sırasıyla yüksek nitelikli meslektaşlar, esnek çalışma ve geleceğe yönelik gelişim faaliyetlerinin varlığı olarak belirlenmiştir.[14]

Deloitte Global Eğitim Vakfı tarafından Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 30 ülkede Y Kuşağı'ndan 8 bin çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırmada[15] ise Y Kuşağında mevcut işyerlerinden 2 yıl içerisinde ayrılabileceğini düşünenlerin oranının Türkiye'de %46, globalde ise %38 olduğu belirtilmektedir. Yine aynı araştırma sonuçlarına göre önümüzdeki 5 yıl içinde işlerinden ayrılmayı düşünenlerin oranı Türkiye'de %22 ve globalde ise %24 olarak belirtilmektedir.

Türkiye'de gerçekleştirilen ve beyaz yakalı 242 Y kuşağı üyesiyle yürütülen bir diğer araştırmada ise Y Kuşağının %69'unun yöneticisinden performansı ile ilgili aldığı düzenli geri bildirimin motivasyonlarını artırdığı sonucuna ulaşılmıştır. Yine aynı araştırma sonuçlarında, Y Kuşağı açısından özel ve iş hayatında anlaşabileceği insanlarla beraber olmasının önemli olduğu, kariyer basamaklarını hızla çıkmak isteyen bir yapıya sahip oldukları ve araştırmaya katılanların %63'nün işyerinde esnek bir çalışma ortamı sunulmasını beklediği öne çıkmaktadır.[16]

Y Kuşağı Çalışma Hayatında İyi Bir iş/ Hayat Dengesi ve Özelleşmiş Politikalar Aramakta, Teknolojinin İşlerindeki Etkinliklerini Artırdıklarını Düşünmektedir.

PwC tarafından 2011 yılında yapılan Milenyum Kuşağı Araştırması[17] ise İşin Geleceği ve 2020'ye uzanan eğilimler çerçevesinde 75 ülkede toplam 4364 kişinin katılımı ile gerçekleştirilmiş ve araştırma sonuçlarına göre; katılımcıların sadece %18'inin mevcut işlerinde uzun vadede kalmayı planladığı, %38'inin aktif olarak farklı bir iş aradığı ve %43'ünün de tekliflere açık olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırmada, Y kuşağı için kişisel öğrenme ve gelişim fırsatlarının işverenlerin çalışanlara sunduğu en önemli ek faydalarda birinci sırada olduğu, esnek çalışma saatlerinin olmasının ikinci, ek ücret kazanımlarının ise ancak üçüncü sırada önemli olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları Y Kuşağının, iyi bir iş/hayat dengesi ve personele yönelik çeşitlilik sunan politikalar aradığını ama bunu çoğunlukla çalıştıkları işyerlerinde bulamadıklarını da göstermektedir. Araştırmaya katılanların %75'i teknoloji sayesinde işlerinde daha etkin olduklarını belirtmiş; yine Y kuşağının takdir edildikleri şirketlerde çalışmayı tercih ettikleri ve bir işvereni seçmede terfi imkânlarının %52'lik oran ile birinci sırada, rekabetçi maaş ödemelerinin ise %44 oran ile ikinci sırada etkili olduğu tespit edilmiştir.

Ernst&Young tarafından 2014-2015 yılları arasında 8 ülkede gerçekleştirilen ve kuşakların çalışma hayatındaki zorluklarla ilgili değerlendirmelerini ele alan araştırmada[18] ise iş değiştirenlerin en çok Y Kuşağında olduğu (%37) belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarında Y Kuşağı üyelerinin iş bırakma sebeplerine yönelik olarak bu kuşağın ideal olmayan çalışma ortamlarından ayrılma eğiliminin yüksekliği gösterilmiştir. İşi bırakma sebeplerinde ilk beşte; asgari ücret düzeyleri, ilerleme fırsatı eksikliği, aşırı fazla mesai saatleri, takım çalışmasını teşvik etmeyen bir çalışma ortamının varlığı ve esnek çalışmaya izin vermeyen yönetim yer almaktadır.

Son olarak, 2017 yılında yapılan ve 509 Y kuşağı üyesinin katıldığı online bir araştırmada[19] Y kuşağının çalışma hayatına yönelik en önemli beklentisinin eğitim ve gelişim fırsatları olduğu ve bunu sırasıyla, işyerindeki teknolojik imkânları; katılımcı yönetim şekli ve mentor yaklaşımında yönetici ilişkileri; esnek çalışma durumu ve son olarak da uygun çalışma ortamı olduğu dikkati çekmektedir. Yine aynı araştırmada eğitim durumunun ve düzeyinin iş değiştirme eğilimini etkilediği, özellikle eğitim düzeyi arttıkça iş değiştirme eğiliminin

de arttığı sonuçlarına yer verilmektedir. Diğer önemli araştırma sonuçları ise, araştırmaya katılan Y kuşağı üyelerinin %57'sinin kendi işini kurmak istediği ve Y Kuşağının çalışmak istediği alanların öncelikle ARGE, sonrasında ise eğitim-öğretim, bilişim, ticaret ve sanat alanları olduğudur.

Gelişen teknolojinin ve küreselleşmenin etkisi ile her şeyin değiştiği ve sınırların ortadan kalktığı günümüzde toplumların yapılarında, inançlarında, kişisel beklentilerinde, tutum ve davranışlarında oluşan farklılaşmalar iş dünyasında da belirgin bir şekilde gözlemlenmektedir. Y Kuşağı da teknolojinin ve küreselleşmenin etkisi ile çalışma hayatında kendinden önce gelen kuşaklardan çok farklı bir profil izlemektedir. Yukarıda paylaşılan araştırma sonuçları ve Y kuşağına yönelik yapılan genel değerlendirmeler sonucunda bu kuşağın bağımsızlıklarına düşkün, teknolojiyi çok sık kullanan ve özgüveni yüksek bir yapıda olduğu; kendinden önceki kuşaklar kadar çalışmayı hayatlarında ön plana almadıkları görülmektedir. Söz konusu kuşağın kurallara daha az bağlı olduğu ve esnek çalışmayı tercih ettiği ve ayrıca bireysel ve profesyonel gelişimlerine oldukça önem verdiği dikkat çekmektedir.

Tabi ki her ne kadar benzeri deneyimleri yaşasalar da Y kuşağındaki her bireyin karakteristik yapısının, yaklaşımının veya beklentisinin aynı olmayacağı aşikârdır. Çünkü her bireyin kendi hayatı, ailesi, çevresi, kültürü ve diğer birçok özelliği, bireyin kişiliğini ve tutumlarını etkileyecek ve diğer kuşak üyeleri ile farklılaşmasına neden olacaktır. Kuşak kavramı da zaten bireylerin genel davranış biçimlerini açıklamakta ve bulunduğu döneme ilişkin profil çıkarmada bir yaklaşım sunmaktadır.

Sonuç olarak, işgücü piyasalarına hakim olan böylesi büyük kapasitedeki Y kuşağının iş hayatına yönelik bakış açıları, çalışma eğilimleri ve kariyer beklentileri gibi konuların detaylı olarak incelenerek tespit edilmesi önemli bir gerekliliktir. Bu çalışmada Y kuşağına ilişkin paylaşılan araştırma sonuçlarının da gösterdiği üzere, bu kuşağın oldukça farklı eğilimlerinin ve beklentilerinin belirlenerek bu kuşağa özel politikaların ve tedbirlerin geliştirilmesi ve arz/talep kesimlerinin ihtiyaçlarının uyumlandırılması açısından büyün önem arz etmektedir. Bu kuşaktan maksimum fayda ve katma değerin sağlanması ve bu kuşağın sosyal, toplumsal ve ekonomik açıdan memnun olması; kuşaklara yönelik iş hayatındaki çatışmaların önlenmesi ve ülkemiz için gerekli olan ekonomik büyümenin ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasında önemli bir aşama kaydedilmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

- Demirkaya, Harun vd., "Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması", İşletme Araştırmaları Dergisi, 7/1, 2015
- http://www.tdk.gov.tr
- Wong, Melissa vd., "Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace?", Journal of Managerial Psychology. 23, 2008
- Crampton Suzanne M.- John W. Hodge, "Generation Y Unchartered Territory", Journal of Business&Economics Research, https://www.cluteinstitute.com/ojs/index.php/JBER/article/viewFile/2272/2320
- Toruntay, Hatice, "Takım Rolleri Çalışması: X ve Y Kuşağı Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011
- Pekala, Nancy. "Conquering the generational divide." Journal of Property Management, November.-December, 2001
- Cekada, Tracey L., "Training a multigenerational workforce", Professional Safety, 57(3), 2012
- Çemberci, Murat vd.; "Y Neslinin Örgüt Ortamındaki Davranış Farklılıklarının Analizi", Academic Journal of Information Technology Cilt 5, Sayı:15, 2014
- Aygenoğlu, Kübra, X ve Y Kuşaklarının Kurumsal İş Hayatında İnsan Kaynağı Açısından Stratejik Yönetimi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015
- ABD Nüfus İdaresi, "An Aging World: 2015", 2016, https://www.census.gov/content/dam/Census/library/publications/2016/demo/p95-16-1.pdf;
- TUİK Nüfus İstatistikleri, 2017
- Sevda Deneçli ve Ceyda Deneçli, "Nabza Göre Şerbet, Kuşağa Göre Etkinlik: Eğlencenin Pazarlanması ve Kuşak", Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi, http://www.iku.edu.tr/userfiles/file/sanattasrim/doc/Ceyda_Denecli_Sevda_Denecli.doc
- Hewlett, Sylvia Ann- Laura Sherbin- Karen Sumberg, "How Gen Y & Boomers Will Reshape Your Agenda", Harward Business Review, https://hbr.org/2009/07/how-gen-y-boomers-will-reshape-your-agenda;
- Deloitte Millenial Survey, https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2017.html;
- BAREM, "X ve Y Kuşağının İş Hayatı Beklentileri Araştırması", http://www.barem.com.tr/wp-content/uploads/2015/09/9-10-Gen-XY.jpg;
- https://www.pwc.com/m1/en/services/consulting/documents/millennials-at-work.pdf
- http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations/$FILE/EY-global-generations-a-global-study-on-work-life-challenges-across-generations.pdf;
- Özkan, Gökçen, "Küresel Eğilimler Doğrultusunda İşin Geleceği: Y Kuşağının Beklentileri ve Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü", Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, 2017

İŞKUR OLARAK 100 GÜNLÜK İCRAAT PROGRAMINDAKİ HEDEFLERİMİZİ BAŞARIYLA TAMAMLADIK

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından 3 Ağustos tarihinde kamuoyu ile paylaşılan toplam 400 eylemden oluşan 100 Günlük İcraatlar içinde Bakanlığımızın yeri önemlidir. Çünkü ekonomik başarılarımız ve büyümemizle uyumlu şekilde işsizlik oranını daha fazla düşürmek ve özellikle özel politika gerektiren kişi ve grupların istihdam edilebilirliklerini artırmak için bu eylemler içinde İŞKUR'un sorumluluğunda istihdam ile alakalı 17 eylem bulunmaktadır.

Bu eylemlerin temel maksadı, rutin faaliyetlerimiz dışında özel politika ve uygulama gerektiren kadın, genç ve engelli hedef kitleye özel hizmet sunmak, dijital dönüşüme katkı sunacak nitelikli işgücünün yetişmesini sağlamak, daha fazla ve kalıcı istihdamı temin ederek Ülkemizin kalkınması ve gelişimine katkı sunmaktır.

MEHMET ASLAN
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI

Bu çalışmada, söz konusu eylemlere daha detaylı şekilde bakılacak ve yapılanlar ortaya konmaya çalışılacaktır.

1- Nitelikli işgücü yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlardan daha fazla kişinin yararlandırılması eylemi kapsamında 173.213 kişiye hizmet sunuldu ve 8 sektörde analiz çalışması tamamlandı. Bu eylem, dört alt hedefi ile birlikte toplamda % 190,5 oranında gerçekleşmiştir.

a) İşgücü piyasasının ihtiyaçlarının tespiti için sektörel analizler yapılması

İŞKUR tarafından nitelikli işgücünün yetiştirilmesi maksadı ile öncelikle sekiz sektörde işgücü piyasası analizleri yapılarak sektörlere yönelik uygulanacak politika ve faaliyetlere katkı sunulmuştur.

Çalışma sonuçlarına göre hazırlanan raporlar; Aktif İşgücü Programlarına yön vermekte, Programların doğru mesleklerde ve doğru hedef kitleye uygulanması için veri kaynağı teşkil etmektedir. Raporlar Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu ile de paylaşılıp bölüm ve alanlar açılırken karar alıcılara yardımcı olmaktadır.

Eylem Planı kapsamında; Bilgi ve İletişim, Finans ve Sigortacılık, İnşaat, İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri, Toptan ve Perakende Ticaret, İmalat, Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri ve Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler sektörlerine yönelik analiz raporları hazırlanmıştır. Bu Raporlar, 2023 hedeflerimize nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ile işsizlik oranının düşmesine ve istihdamın artırılmasına katkı sağlayacaktır.

b) Nitelikli işgücünün işverenlerle işbirliğiyle yetiştirilmesi için Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği (MEGİP) Projesinden yararlanılması

İŞKUR ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) arasında işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimlerin birleştirilmesini içerecek şekilde mesleki eğitimlerin düzenlenmesine yönelik "Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü" (MEGİP) hayata geçirilmiş, çeşitli kurs ve programlara toplam 1.000 kişinin katılımı hedeflenmekle birlikte 4.049 kişinin yararlanması sağlanmıştır. Hedefin gerçekleşme oranı % 404'tür.

c) İmalat ve bilişim sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarından 26 bin kişinin yararlanmasının sağlanması

Programı başarıyla bitirenlerin % 80'inin istihdama katılması, iş deneyimi kazandırılması hedefliyle, imalat ve bilişim sektöründe işbaşı eğitim programlarının uygulanmasının hedeflendiği bu alt eylem kapsamında toplam 30.662 kişi bu programlarından yararlanmıştır. İşbaşı eğitim programları ile iş tecrübesi edinen iş arayanların istihdam edilebilirlikleri artırılarak istihdamın geliştirilmesine önemli bir katkı sağlanacaktır. Hedefin gerçekleşme oranı % 118'dir.

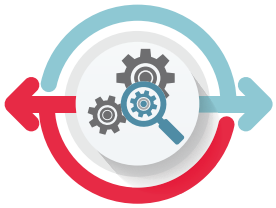
d) İşgücünün niteliğinin artırılması için düzenlenen mesleki eğitim kursu, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitimlerine katılan kişi sayısının artırılması eylemi kapsamında istihdamın arttırılması ve işsizlikle mücadele kapsamında; mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitim programından oluşan aktif işgücü piyasası programlarından 99.500 kişinin yararlanması hedeflenmiş; yapılan etkili çalışmalar sonrasında 100 gün içinde 138.502 kişi kurs ve programlardan yararlanmaya başlayarak istihdam edilebilirliklerini ve niteliklerini artırma yönündeki çalışmalarda bulunmuşlardır. Hedef, % 139 oranında gerçekleşmiştir.

2- Hak kazanma şartlarını esneterek daha fazla kişinin işsizlik ödeneğinden faydalandırılması eylemi ile ilgili kanun değişikliği yapılması yönündeki görevimiz tamamlanmıştır.

Yürürlükteki işsizlik sigortası mevzuatına göre bir sigortalının işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurması,

gerekmektedir.



> İşsizlik ödeneğinden daha fazla işsizimizin yararlanması için şartların esnetilmesi yönündeki çalışmamız tamamlanmıştır.

Mevcut durumda kendi istek ve kusuru dışında işten çıkan ve son 3 yıllık dönemde en az 600 günlük işsizlik sigortası primi bildirilmiş olan bir kişi hakkında hizmet akdi devam etmiş olmasına rağmen son 120 günlük dönemde devamsızlık yaptığı gerekçesiyle Sosyal Güvenlik Kurumuna eksik gün bildiriminde bulunulmuş ise, söz konusu kişi işsizlik ödeneğine hak kazanamamaktadır.

Kanunda düzenleme yapılmak suretiyle hizmet akdinin feshinden önceki son 120 günlük dönemde fiilen çalışılmamış olsa da, aynı işverenle olup olmadığına bakılmaksızın hizmet akdinin son 120 gün devam etmiş olması işsizlik ödeneğine hak kazanmada yeterli kabul edilecektir.

Bu kapsamda İŞKUR tarafından yapılması gerekli mevzuat çalışmaları

tamamlanmış ve Cumhurbaşkanlığına iletilmiştir. Kanunlaşması beklenmektedir.

3- Gençlerin çalışma hayatı ile tanışması ve insani değerlerinin geliştirilmesi için sosyal çalışma programı hayata geçirilmiştir..

Sosyal Çalışma Programının gayesi üniversite öğrencilerimizin; çalışma hayatı ile tanışmasını sağlamak, gençlere çalışma disiplini kazandırmak, insani değerlerinin geliştirilmesini desteklemektir. Bu eylem ile; toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda sunulan hizmetlere geçici süreyle katılımlarının sağlanması kapsamında, Sosyal Çalışma Programının hayata geçirilmesi hedeflenmiştir. Bu hedefe istinaden Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde değişiklik çalışmaları tamamlanmış ve 16.11.2018 tarihinde Resmi Gazete yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

> Ocak 2018' den itibaren işbaşı eğitim programlarının süreleri; bilişim ve imalat sektörlerinde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde en fazla 3 ay olarak uygulanmaya başlamıştır.

4- Dijital dönüşüme yönelik nitelikli işgücü için geleceğin mesleklerinde (siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi vb.) mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları düzenlenmiştir.

İstihdam Şurasında Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından istihdama yönelik destekleri kapsamında geleceğin meslekleri olarak öngörülen siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi vb. mesleklerde 18-29 yaş aralığındaki katılımcılar için 9 aya kadar işbaşı eğitim programı düzenlenmesi ve 75 TL zaruri gider ödenmesi hususu kamuoyu ile paylaşılmıştı.

1 Ocak 2018 tarihinden itibaren işbaşı eğitim programlarının süreleri; bilişim ve imalat sektörlerinde en fazla 6 ay, diğer sektörlerde en fazla 3 ay olarak uygulanmaya başlamıştır.

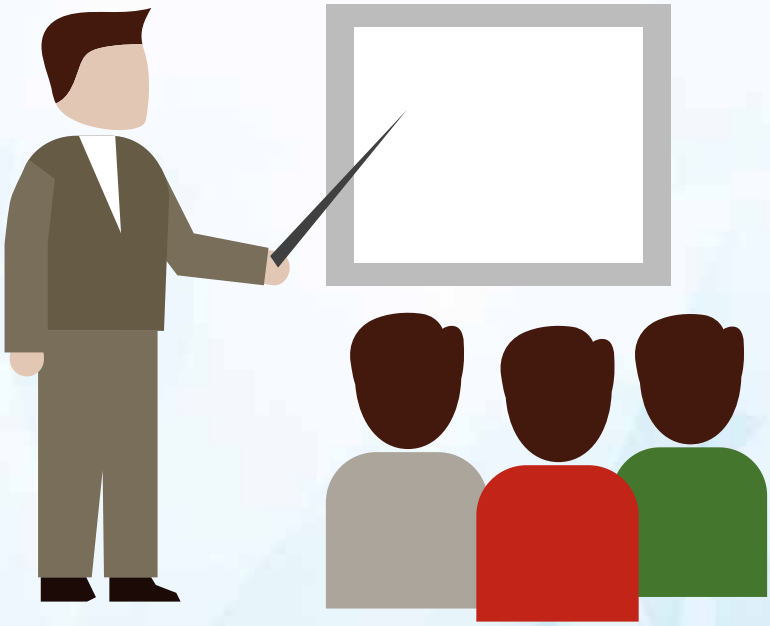
100 günlük eylem planı dönemi içerisinde geleceğin mesleklerinde işbaşı eğitim programı düzenlenebilmesi için gerekli olan bilgi işlem alt yapısı ve mevzuat çalışması tamamlanmış olup, belirlenen mesleklerde işbaşı eğitim programları düzenlenmesine başlanmıştır. Ayrıca İstanbul ilinde Nitelikli Bilişim Elemanı Yetiştirme Projesi'nin 4. fazı başlatılmış olup, bir yıl içerisinde yaklaşık 2.700 kişiye eğitim verilmesi için çalışmalar tamamlanmıştır. 500 kişilik ilk grup kurslar için sözleşme imzalanmıştır.

Ayrıca Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ile nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik protokol 07.11.2018 tarihinde imzalanmıştır.

5- İşe İlk Adım Projesi hayata geçirilmiştir.

Proje, yüksekokul veya fakültelerden mezun olan 18-29 yaş aralığındaki gençleri kapsamaktadır. Proje kapsamında 5.000 üniversite mezunu gencin işbaşı eğitim programlarına alınması ve bu gençleri istihdam eden işverenlerin, zorunlu istihdam süreci ve sonrasındaki 1 yıl desteklenmesi hedeflenmiştir.

Düzenlenecek program sonrasında işverenlerden bu kişileri mevcut işbaşı eğitim programlarındaki gibi 60 günden az olmamak üzere en az program süresi kadar istihdam etmeleri istenecektir.



İşbaşı eğitim programı sonrasında işveren tarafından istihdam edilecek bu kişiler için;

- ilk altı aya kadar ödenmesi gereken ücretin net asgari ücretin %50'si,
- Zorunlu istihdam sürecinden sonra işveren tarafından kişinin 12 ay daha istihdam edileceğine dair taahhüt verilmesi ve yeni bir sözleşme imzalanması halinde net asgari ücretin % 25'i kadar ücret desteği,

bir yıl boyunca İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaya devam edilecektir.

Böylece, üniversite mezunu gençlerin işbaşı eğitim programından sonra 2 yıla kadar daha istihdamda kalmaları sağlanacaktır.

Eylem planı dönemi içerisinde 8.649 kişi İşe İlk Adım projesinden yararlandırılmıştır. Eylemin gerçekleşme oranı % 173'tür.

6- "Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız" programı kapsamında 2 bin kişinin yararlandırılması hedeflenmiş;
3796 kişinin kurs ve programlardan yararlanması sağlanmıştır.

Geleneksel meslekler, gelişen teknoloji ve üretim süreçleri dışında kalan çoğunlukla el emeğinin yoğun şekilde kullanılarak üretim yapılan, üretildiği yörenin kültür mirasları arasında yer alan ve günümüzde yeteri kadar usta bulunamadığı için gelecek kuşaklara aktarılmasında sorun yaşanan mesleklerdir.

İŞKUR tarafından özel politika ve uygulama gerektiren kültürel miras niteliğindeki geleneksel meslekler ve bu meslekleri icra eden zanaatkârlar aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitimleri yolu ile desteklenerek mesleklerin gelecek kuşaklara aktarılmasına ve ustaların aradığı işgücünün temin edilmesine katkı sunulmaktadır. Halıcılık, kilimcilik, kumaş dokumacılığı, çinicilik, seramik-çömlek yapımcılığı, işlemecilik, bakırcılık vb. geleneksel mesleklerimizi icra eden küçük aile işletmeleri desteklenerek, bu işletmelerde çırak yetiştirilmesi ile mesleğin devam ettirilmesine katkı sağlanmaktadır.

100 günlük eylem planı dönemi içerisinde geleneksel meslekler

kapsamında düzenlenen kurs ve programlardan 3.796 kişi yararlanmıştır. Eylemin gerçekleşme oranı % 190'dır.

7- Bilişim sektörüne nitelikli işgücü yetiştirilmesi için Mesleki Eğitimde Kupon Sistemi hayata geçirilmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisi başta olmak üzere üst politika belgelerinde ülkemizin bilişim sektöründeki nitelikli işgücü ihtiyacına vurgu yapılmaktadır. Sektördeki nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi gayesiyle Kurumumuz tarafından bilişim uzmanı yetiştirmeye yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurslarının çeşitlendirilmesi için kupon yönteminin hayata geçirilmesi hedeflenmektedir.

Kupon sistemi ile kişilere belirli mesleki niteliklerin kazandırılması gayesiyle düzenlenen mesleki eğitimler finanse edilecektir.

Kupon sisteminin hedefi; kursiyerlere eğitim almak istedikleri firma hakkında seçim özgürlüğü tanımak, bireyin kişisel gelişiminde kendi kararlarının belirleyicisi olmasını sağlamak, firmalar arasında dinamik bir rekabet ortamı sağlayarak eğitimde kaliteyi hedeflemek ve fırsat eşitliğini sağlayacak biçimde bireylerin eğitime erişimini yaygınlaştırmaktır. Kupon yönteminin en önemli özelliği, alınacak mesleki eğitim hizmetinde faydalanıcılara daha çok bireysel tercih imkânı vermesi sonucu, piyasanın daha rekabetçi bir hale gelerek mesleki eğitimde etkinliğinin artması ve katılımcıların istihdam edilebilirliklerinin yükselmesidir.

Kupon Sistemi ile Bilişim sektöründe düzenlenecek mesleki eğitim kurslarından 18-29 yaş arasındaki gençlerin yararlanması hedeflenmektedir.

100 günlük eylem planı döneminde uygulamaya ilişkin mevzuat ve altyapı çalışmaları tamamlanarak eylem süresi içinde gerçekleştirilmiştir.

8- "Bir Senden Bir Benden" teşviki ile ilgili olarak 25 bin işverenin ziyaret edilerek bilgilendirilmesi yönündeki eylemimiz çerçevesinde, teşvik kapsamındaki 112.687 işyerimiz iş ve meslek danışmanlarınca ziyaret edilerek, işverenlere teşvik ve İŞKUR'un diğer faaliyetleri hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Eylem % 450 başarı oranı ile tamamlanmıştır.

9- Kadın, genç ve engellilerin daha fazla istihdama katılması eylemi toplam 5 alt eylemi ile birlikte % 165 oranında gerçekleşme oranı ile tamamlanmıştır.

a) 250 engelliye iş kurma hibe desteğinin verilmesi eylemi ile; İŞKUR'a kayıtlı olmak şartıyla, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerle kaybetmesi nedeniyle işgücü kaybının en az % 40 olduğu "Engellilere

Verilecek Sağlık Kurulu Raporları" ile belgelenen ve diğer şartları da taşıyan kişilerden hazırladıkları projeleri kabul edilen 250 engelliye 50 bin TL'ye kadar iş kurmaları için hibe desteği verilmesi hedeflenmiştir..

Eylem planı dönemi içerisinde 251 engelliye hibe desteği sağlanması için ilgili Komisyon tarafından karar verilmiştir.

> Özel politika gerektiren kişilere iş arama motivasyonu kazandırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış bir iş ve meslek danışmanlığı programı olan 5 İş Kulübünün açılmasını hedefini %300 oranında gerçekleştirdik.

b) Kadın İstihdamını Artırmak İçin Bakıcı Desteği Verilmesi eylemi ile işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan kadınların işgücüne katılımını artırmak, sanayi ve imalat sektörlerinde işverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak gayesiyle sanayi ve imalat sektörlerinde aktif işgücü programları aracılığıyla mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlara yönelik çocuk bakım desteği uygulaması yaygınlaştırılmıştır.

Buna göre sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ve imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadınlardan 2-5 yaş arasındaki (2 ve 5 yaş dahil) çocuğu olup, çocukları kreşe/gündüz bakımevine (özel veya kamu) devam eden kadın kursiyer/katılımcılara 1 Nisan 2018 tarihinden itibaren yalnızca bir çocuk için kurs süresi boyunca aylık en fazla 400 TL olmak üzere bakım desteği verilmektedir

Eylem planı süresinde 243 kadın imalat sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kurslarına katılarak çocuk bakım desteğinden faydalanmıştır.

c) Kadın istihdamını artırmak için yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulan İş Kulüplerinin sayısını artırılması eyleminde 5 yeni İş Kulübünün açılması hedeflenmekte iken, 09.11.2018 itibariyle hedef aşılarak 15 yeni İş Kulübü açılmıştır. Plan kapsamında açılan yeni İş Kulüpleri Yalova, Zonguldak, Mardin, Hatay, İskenderun,

Sivas, Manisa, Kayseri, Aydın, Antalya, Erzurum, Van, Edirne, Adıyaman ve Samsun illerinde faaliyetlerine başlamışlardır. Eylem % 300 gerçekleşme oranı ile tamamlanmıştır.

d) Daha fazla engellinin kurs ve programlara katılımının sağlanması eylemi çerçevesinde engellilerin aktif işgücü programlarından (mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları) daha fazla yararlanması sağlanarak istihdam edilebilirlikleri arttırılması ve böylelikle işgücü piyasasına girişlerinin daha da kolaylaştırılması hedeflenmiştir.

Bu kapsamda, 100 günlük eylem planı çerçevesinde engellilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak için mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından 600 engellinin yararlandırılması hedeflenmiştir.

Eylem planı dönemi içerisinde engellilere yönelik düzenlenen bu kurs ve programlara 1.342 kişi katılmıştır. Eylemin gerçekleşme oranı % 224'tür.

e) 102 bin gencin kurs ve programlardan yararlanmasının sağlanması için eylem planı dönemi içerisinde gençlere yönelik düzenlenen kurs ve programlardan 102 bin kişi yararlanmıştır.

10- İş'te Anne Projesi hayata geçirilmiştir.

Eylem kapsamında hedef kitle içerisinde yer alan annelerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliklerini artırmak maksadıyla danışmanlık hizmeti sunulması ve aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştirilmesi hedeflenmiştir.

Kurumumuz tarafından düzenlenecek istihdam garantili mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı eğitim programlarına katılması uygun bulunan ve belirlenen gruplar içerisinde yer alan 5.000 kadına, kursa veya programa devam ettikleri günler

için günlük 70 TL tutarında kursiyer veya katılımcı zaruri gideri ödenmesi kararlaştırılmıştır. Projeden yalnızca 0-15 yaş arasında (15 yaş dâhil) çocuğu olan kadınlar yararlanmaktadır. Kadınların evlatlık edindiği çocukları için de destekten yararlanma hakkı bulunmaktadır. Ayrıca kurs veya programlara katılanlardan çocuk bakım desteğinden yararlanma şartlarını taşıyanlara ayrıca Bakım Desteği de ödenebilmektedir.

Proje kapsamında;

- Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri bünyesinde "İş'te Anne" birimleri oluşturulmuştur.
- Uygulamaya ilişkin usul ve esaslar belirlenmiş olup birimler ile paylaşılmıştır.
- Sosyal yardım ve sosyo ekonomik destek alan kadınların verileri Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü'nden temin edilmiş ve İŞKUR veri tabanına eklenmiştir.
- Projeye ilişkin il hedefleri belirlenmiştir.
- İŞKUR İşte Anne Birimi personeline Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele ve Görüşme Teknikleri, projeden sorumlu Bakanlığımız diğer personeline ise İŞKUR Aktif İşgücü Programları konularında SGK video konferans sistemi kullanılarak 03.10.2018 tarihinde eğitim verilmiştir.
- İşte Anne Birimi personeline yönelik proje süreci takibine ilişkin ekran tasarlanmıştır.
- Sosyal Yardım ve sosyo ekonomik destek alan annelere ulaşmak üzere ALO170 kanalı üzerinden vatandaşlara yapılan aramalar yapılmıştır.
- Projeden faydalanması muhtemel olan annelerin belirlenmesi ve bu kişilere yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmeti ile iş kulübü eğitimi verilmesi faaliyetleri devam etmektedir.
- Proje kapsamındaki annelerin kurs ve programlardan faydalandırılması süreci başlamıştır.

09.11.2018 itibariyle 5.982 kişi için kurs ve programlardan faydalanma süreci başlatılmıştır.

Sonuç

Her geçen gelişen ve büyüyen Ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda istihdam alanında daha fazla kişiye "meslek" ve sonrasında "iş" ve bunun da sonucunda da "aş" kazandırmak gibi ulvi bir görevle çalışmalarını gece gündüz demeden 8.500 kişilik bir ekip yürüten İŞKUR, kendisine tevdi edilen 100 Günlük İcraat Programı kapsamındaki bütün görevleri, zamanında ve başarı ile tamamlamıştır.

İŞKUR bir aile olarak kabul ettiği vefakar çalışanları ile, her gün bir önceki gün başardıklarının üzerine yenilerini koyarak yola devam etme hedefiyle, çalışmalarını azim ve kararlıkla devam ettirmektedir.

2018 YILI
İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

60 **İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMASI ARZ-TALEP UYUMSUZLUĞUNU VERİLER İLE ORTAYA KOYUYOR**
AYDIN ALABAŞ

68 **BİR BAKIŞTA İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI**
HASAN DEMİRCİ

72 **2018 İPA SONUÇLARI ÇERÇEVESİNDE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK KISA BİR DEĞERLENDİRME**
PROF. DR. MURAT ATAN

81 **TÜRKİYE'DE ELEMAN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLER ÜZERİNE**
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

87 **EĞİTİM İLE İSTİHDAM ARASINDAKİ BAĞLANTIYI NASIL ÖLÇEBİLİRİZ?**
PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

91 **ENGELLİLERİN İSTİHDAMI: 2018 İPA SONUÇLARININ ANALİZİ**
PROF. DR. TUNCAY ERGENE

99 **İŞGÜCÜ PİYASASININ TETİKLEYİCİ GÜCÜ: AR-GE**
OĞUZ DÜZGÜN

106 **AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİNİN ÖNEMİ VE HESAPLANMA YÖNTEMİ**
ESRANUR İRDEM

İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMASI ARZ-TALEP UYUMSUZLUĞUNU VERİLER İLE ORTAYA KOYUYOR

AYDIN ALABAŞ
İŞGÜCÜ PİYASASI VE İSTATİSTİK DAİRE BAŞKANI

Açık işlerde talep edilen eğitim düzeyini ortaya koymak tek başına yeterli bir gösterge değildir. Bu nedenle eğitim düzeylerinde arz ve talebi karşılaştırdıktan sonra konuyu meslek grupları yönüyle de ele almak gerekmektedir.

Giriş

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından her yıl gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması ile işgücü piyasasının talep yapısı ortaya konulmaya çalışılmaktadır. İşgücü piyasasının arz tarafına ilişkin resmi veriler Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) yapmış olduğu Sürekli Hanehalkı İşgücü

Anketi sonuçlarından elde edilmektedir. İşgücü piyasasının tam olarak analiz edilebilmesi için arz verilerinin yanı sıra talep verileri de gereklidir. TÜİK işgücü piyasasının arz tarafına yönelik veriler üretmesine karşılık talep tarafına ilişkin çalışması bulunmamaktadır. İşgücü piyasasının talep yönü ile veri üretmek İŞKUR'un sorumluluğundadır. Bu kapsamda İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması ile işverenlerin eleman ihtiyacını sektör, meslek ve il düzeyinde tespit etmektedir.

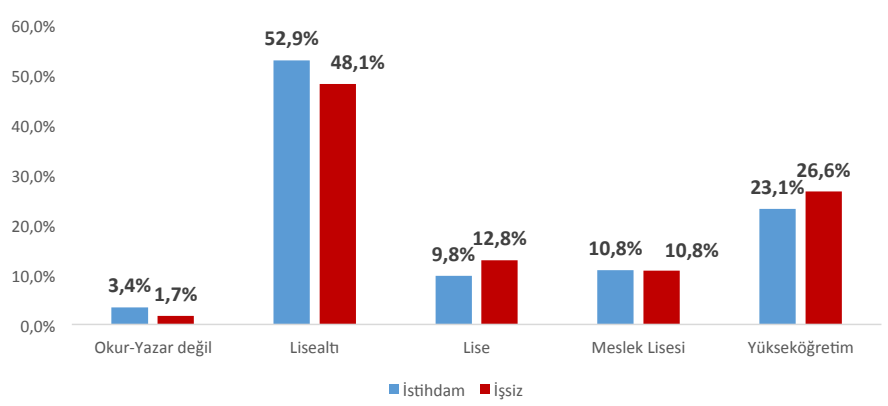
Ülkemiz işgücü piyasasının en temel sorunlarından biri işgücü arz ve talebi arasındaki uyumsuzluktur. Arz ve talep sayısal olarak uyumsuz olabileceği gibi mesleklerde, beceri, nitelik ve yetkinlik uyuşmazlığı şeklinde de olabilmektedir. İşveren istediği nitelikte personel, iş arayan da aradığı nitelikte iş bulamayabilir. Bu sorun, teknolojinin gelişimi ve küreselleşme sonucu etkisini daha da artırmaktadır.

Bu çalışmada arz ve talep uyumsuzluğu işgücü piyasasının arz ve talep verilerinin karşılaştırmasıyla ele alınacaktır. Sorun, arz ve talep verileri ile ortaya konulmaya çalışılacaktır.

İşgücü piyasası arz ve talep yönü ile incelenirken TÜİK ve İŞKUR verileri birlikte kullanılacaktır. Çalışma sonuçlarının karşılaştırılabilir olması için TÜİK Hanehalkı İşgücü sonuçları 2018 yılı Nisan dönemi (Mart, Nisan ve Mayıs aylarının ortalaması) alınacaktır. İŞKUR araştırmayı 2 Nisan – 11 Mayıs 2018 tarihleri arasında gerçekleştirdiği için TÜİK'in Nisan dönemi verileri ile karşılaştırmak daha doğru olacaktır.

Eğitim Tek Başına Yeterli Değil İşveren Mesleki Beceri, Nitelik ve Tecrübe de İstiyor

İşgücü piyasasında arz ve talep arasındaki uyumu değerlendirmek için kullanılabilecek göstergelerden birisi eğitim düzeyidir. İşgücünün eğitim düzeyi ile işverenlerin açık pozisyonları için talep ettikleri eğitim düzeyi arasındaki analiz bizlere önemli ipuçları verecektir. Bu kapsamda TÜİK'e göre işsizlerin eğitim düzeyi ile İŞKUR tarafından açık işler için talep edilen asgari eğitim düzeyleri karşılaştırılacaktır.



Şekil 1

İstihdamda Olanlar ve İşsizlerin Eğitim Durumu

Kaynak: TÜİK

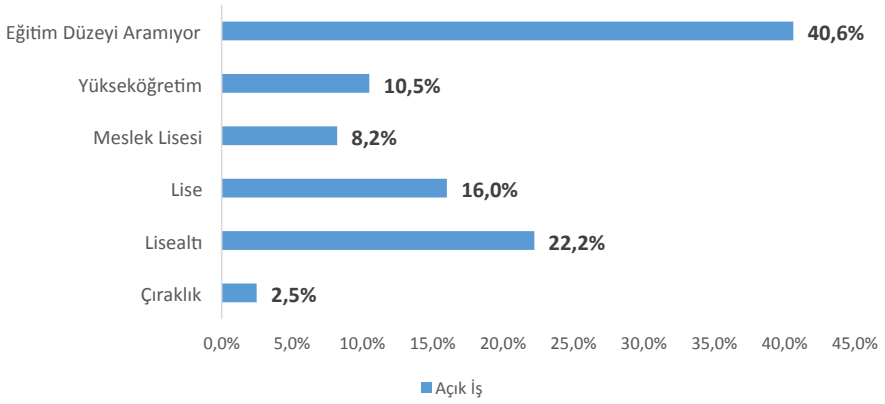
Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre istihdamda olanların ve işsizlerin ağırlıklı olarak lise altı eğitime sahip oldukları görülmektedir. Lise altı eğitime sahip olanlar ve okur-yazar olmayanların toplamı işsizler içerisinde yüzde 49,8'i bulurken aynı oran istihdamda olanlar için yüzde 56,3'tür. Ülkemizde işgücünün eğitim düzeyi görece düşüktür. Dikkat çeken diğer bir nokta ise işsizlerin içerisindeki yükseköğretim mezunlarının oranı istihdamdaki yükseköğretim mezunlarının oranından daha yüksektir. Genel olarak da bakıldığında işsizlerin eğitim düzeyinin istihdamda olanlara göre biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Diğer tarafta ise eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı artmaktadır. Eğitim düzeyindeki artış işgücü piyasasında girişi ve istihdamı olumlu etkilemekle birlikte işsizlerin eğitim düzeyleri istihdamda olanların eğitim düzeylerinden aşağı bir seviyede değildir.

İstihdamda olanların ve işsizlerin yani işgücü piyasasının arz tarafında eğitim durumu yukarıdaki grafikteki gibi iken işverenlerin açık işlerde bekledikleri eğitim düzeylerini aşağıdaki grafikte inceleyebiliriz. Arz ve talep yönlü veriler iki ayrı araştırmadan elde edildiği için eğitim türleri arasında farklılıklar bulunmaktadır.

Şekil 2

Açık İşlerde Aranan Eğitim Düzeyi

Kaynak: 2018 İşgücü Piyasası Araştırması (İŞKUR)



İşverenlere açık işlerde talep ettikleri asgari eğitim düzeyi sorulmuştur. Açık işlerin %40'ı için özellikle bir eğitim düzeyi talep etmediklerini belirtmişlerdir. İşverenler işi yapabilecek nitelik ve beceride eleman arıyor. Açık işlerin önemli bir kısmı için eğitim düzeyi arka planda kalıyor ya da işverenler yapılacak iş ile eğitim düzeyi arasında bağlantı kurmuyor.

Eğitim düzeyi aranmayan açık işleri dışarıda bırakarak verileri analiz edersek; açık işlerin yüzde 17,5'i için yükseköğretim düzeyinde eğitime sahip işgücü aranıyor. Meslek lisesi mezunlarının oranı ise yüzde 13,7 olarak dikkat çekiyor.

Burada işgücü arzının sahip olduğu eğitim düzeyi ile talep tarafında istenen eğitim düzeyi arasında farklılaşma olduğu dikkat çekmektedir.

Açık işlerde talep edilen eğitim düzeyi sorunu ortaya koyabilmek için tek başına yeterli bir gösterge değildir. Bu nedenle eğitim düzeylerinde arz ve talebi karşılaştırdıktan sonra konuyu meslek grupları yönüyle de ele alıyoruz.

Masabaşı İş İsteyenler Değil Zanaatı Olanlar Daha Kolay İş Buluyor

Tablo 1

Meslek Gruplarına Göre Açık İşler ve İşsizler

Kaynak: 2018 İşgücü Piyasası Araştırması (İŞKUR), TÜİK

Meslek Grupları	Açık İş	Kadın
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	25,3	11,2
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	20,6	8,9
Hizmet ve Satış Elemanları	19,2	25,2
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	12,0	16,7
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	8,4	7,7
Profesyonel Meslek Mensupları	7,5	13,8
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	6,3	13,8
Yöneticiler	0,4	2,2
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	0,3	0,5

Açık işlerin yüzde 25,3'ü "Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar" meslek grubunda bulunmaktadır. Açık işlerin yüzde 20,6'sında "Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar" meslek grubunda işgücü talep edilmiştir. "Hizmet ve Satış Elemanları" açık işlerin yüzde 19,2'sini kapsamaktadır. En az talep edilen (yüzde 0,3) açık işler ise "Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları" meslek grubuna aittir.

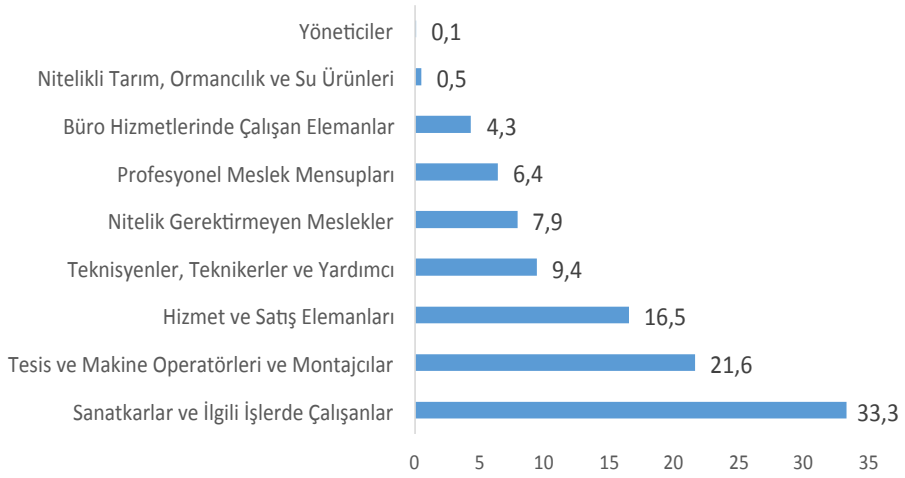
TÜİK'in yayımlamış olduğu Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre işsizlerin yüzde 25,2'si "Hizmet ve Satış Elemanları" meslek grubunda iş aramaktadır. İşsizlerin yüzde 16,7'si "Nitelik Gerektirmeyen Mesleklerde" iş aramaktadır. Üçüncü sırada ise yüzde 13,8 ile "Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar" ve "Profesyonel Meslek Mensupları" meslek grupları yer almaktadır. En az işsiz (yüzde 0,5) "Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları" meslek grubunda bulunmaktadır.

Talep edilen her dört açık işten biri "Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar" meslek grubunda bulunurken işsizlere baktığımızda ise söz konusu meslek grubunda iş arayan işsiz oranı (yüzde 11,2) daha düşüktür. Aynı durum "Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar" meslek grubunda da görülmektedir. Bu meslek grubu açık işlerin yüzde 20,6'sını oluştururken, işsizlerin yüzde 8,9'u bu meslek grubunda iş aramaktadır. Açık iş talebinin yoğun, işsizliğin nispeten daha az olduğu meslek gruplarında nitelikli eleman yetiştirmeye önem verilmesi gerekmektedir. Açık işlerin yüzde 6,3'ü "Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar"dan oluşurken işsizlerin yüzde 13,8'i bu meslek grubunda iş aramaktadır. İşsizlerimiz masabaşı iş isterken işgücü piyasasının bu yöndeki talebi oldukça düşüktür. Masabaşı iş arayanların daha kolay istihdam edilebilmesi için farklı alanlarda kendilerini yetiştirmeleri gerekmektedir. Açık işlerin yüzde 12'si "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler"den oluşurken, işsizlerin yüzde 16,7'si bu meslek grubunda iş aramaktadır. Açık işin az, işsizliğin yoğun olduğu bu gibi meslek gruplarına sahip bireylere yeni meslekler ve beceriler kazandırılması gerekmektedir.

İşgücü piyasasındaki nitelik ve beceri uyumsuzluğunu bu tablo çarpıcı bir şekilde ortaya koymaktadır. İşsizlerimiz işgücü piyasasında aranan meslek gruplarında değildir. İşgücü piyasası daha fazla mesleki nitelik ve beceri gerektiren mesleklerde açık iş barındırırken işsizlerin sahip olduğu meslekler açık olan alanlar ile tam anlamıyla örtüşmemektedir.

Mesleki Nitelik ve Beceri İsteyen Alanlarda İşgücü Temini Daha Zor

İşgücü Piyasası Araştırmasında incelenen konulardan biri de eleman teminde güçlük çekilen mesleklerdir. İşverenlere son 1 yıl içerisinde işgücü piyasasında aradıklarında bulmakta zorluk çektikleri meslekler sorulmuştur. Burada önemli olan, eleman açığı karşılansa da aranılan elemanın bulunmasında zorluk çekilmesidir.



Şekil 3

Meslek gruplarına Göre Temininde Güçlük Çekilenlerin Dağılımı

Kaynak: 2018 İşgücü Piyasası Araştırması (İŞKUR)

Eleman temininde en fazla güçlük çekilen meslek grubu, Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlardır. Temininde güçlük çekilen her 3 kişinin 1 tanesi bu meslek grubundadır. Daha sonra ise Tesis ve Makine Operatörleri gelmektedir. Bu iki meslek grubu temininde güçlük çekilen her 2 kişiden 1 tanesini kapsamaktadır.

Burada açık işlerdeki meslek gruplarının dağılımı ile temininde güçlük çekilen meslek gruplarının dağılımını incelemek faydalı olacaktır. Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar ile Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar açık işlerin yüzde 45,9'unu oluştururken temininde güçlük çekilen mesleklerin yüzde 54,9'unu oluşturmaktadır. Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları açık işlerin yüzde 8,4'ü, temininde güçlük çekilen mesleklerin yüzde 9,4'tür. Mesleki nitelik ve beceri isteyen meslek gruplarının ağırlığı temininde güçlük çekilen mesleklerde daha fazladır. Açık işlerdeki oranlarından fazla oranda temininde güçlük çekilmektedir. Burada mesleki nitelik ve beceri gerektiren mesleklerin işgücü piyasasındaki önemi ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasında nitelik gerektiren mesleklerde işgücü daha zor bulunmaktadır. Açık işlerin yüzde 12'si nitelik gerektirmeyen mesleklerde iken temininde güçlük çekilen mesleklerin sadece yüzde 7,9'u aynı meslek grubundadır. Bu sonuç da bize nitelikli alanlardaki işgücünün teminindeki zorluğu ortaya koymaktadır.

Bu tablo işgücü piyasasındaki arz ve talepte, nitelik ve beceri olarak bir uyumsuzluğun olduğunu ortaya koymaktadır.

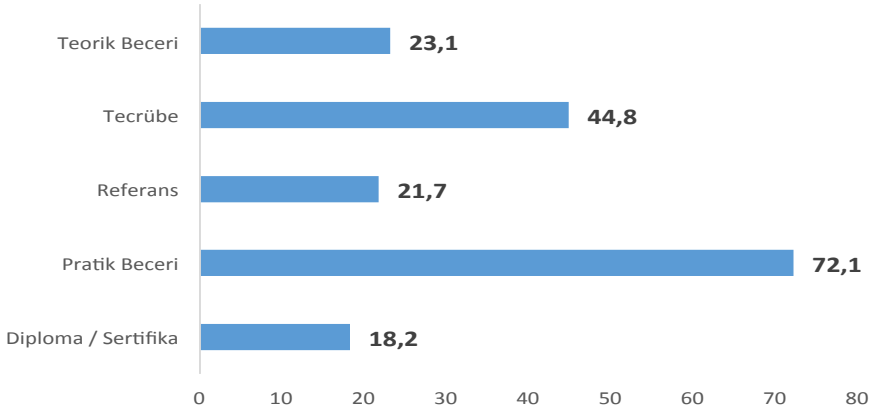
Özel Sektör İşgücü Seçiminde Referansa Değil Mesleki Beceri ve Tecrübeye Bakıyor

İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında işverenlerin genç personel seçiminde dikkat ettiği hususlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Şekil 4

Genç (15-24 Yaş) Personel Seçiminde Aranan Kriterler

Kaynak: 2018 İşgücü Piyasası Araştırması



Pratik beceriler açık ara ilk sırada yer almıştır. İşverenlerin önemli bir kısmı nitelik ve beceri vurgusu yapmıştır. Daha sonra ise tecrübe gelmiştir. Her ne kadar işverenlere genç personel seçiminde aradığı kriterler sorulmuşsa da tecrübe ikinci sırada yer almıştır. İşverenler yaş ne olursa olsun mesleki tecrübeye bakmaktadırlar. Bu sonuç bize gençlerin iş hayatına ilk adımlarını atarken staj ve İşbaşı Eğitim Programı gibi uygulamaların önemini ortaya çıkarmaktadır. Teorik becerinin ise talep edilme düzeyi pratik beceri kadar yüksek değildir. En düşük oran ise Diploma/Sertifika alanındadır. İşverenler sertifikadan ziyade kişinin işi yapabilecek becerisinin olup olmadığına bakmaktadır.

Sonuç

Türkiye işgücü piyasasında eğitim düzeyi yüksek kişilerde işsizlik yaşanmasına rağmen, talep kesiminin ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücüne ulaşmakta zorluk yaşadığı görülmektedir. Eğitimli işgücü arzı ile eğitimli işgücüne yönelik talebin birbiriyle uyumlu olmadığı ortadadır. İstihdamının artırılması açısından eğitim sisteminin akademik yeterliliklerle birlikte, piyasanın ihtiyacı olan becerileri de ortaya koyan bir yapı içinde yeniden oluşturulması gerekmektedir.

Türkiye'de işverenlerin eğitim sistemine karşı ön yargılı oldukları ve istedikleri işgücünün yetiştirilmediğini düşünmeleri literatürde kabul edilen bir durumdur. Bu anlamda, okul-özel sektör arasındaki iş birliğinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır.

Nitelik ve beceri uyumsuzlukları işgücünün sahip olduğu nitelikler ile potansiyel işverenler tarafından talep edilen niteliklerin birbirinden farklı olması anlamına gelmektedir. Arz ve talep arasındaki böylesi bir uyumsuzluk, işgücünün mevcut açık işlerle eşleşmesini engellemektedir. Söz konusu durumun varlığı yukarıda veriler ile ortaya konulmaktadır.

Günümüzde işgücü piyasası ile birlikte istihdam ve eğitimin ilişkisi de yeni bir boyut kazanmaktadır. Sektörlerin mevcut ve gelecekteki beklentisini nicel ve nitel olarak karşılayacak işgücü temini oldukça önemlidir. Önümüzdeki süreçte istihdam edilecek bireylerin sayı ve niteliklerinin tespit edilmesi ve eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyacını nicel ve nitel şekilde dikkate alarak tasarlanması önem arz etmektedir.

Bu kapsamda işgücü piyasasının bugünü ve geleceği için politika üretirken arz ve talep verilerinin birlikte değerlendirilmesi oldukça önemlidir. İşgücü piyasasının arz tarafına bakarak politika üretmek resmin bir tarafını eksik bırakacaktır. İşgücünün arz yönünü dikkate almadan sadece talep yönüyle konuyu ele almak da istediğimiz verimin alınmasını engelleyecektir. İşgücü piyasasının arz ve talep tarafını ortaya koyan verilerin birbirleriyle analiz edilebilecek nitelikte olması gerekmektedir. İŞKUR çok yakında işgücü piyasasının talep yönünü araştıran ve uluslararası karşılaştırılabilirliği olan "Açık İş İstatistikleri Araştırması" sonuçlarını da kullanmaya başlayacaktır.

> Sektörlerin mevcuda ve geleceğe ilişkin beklentisini nicel ve nitel olarak karşılayacak işgücünün temini oldukça önemlidir. Önümüzdeki süreçte istihdam edilecek bireylerin sayı ve niteliklerinin tespit edilmesi ve eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyacını nicel ve nitel şekilde dikkate alarak tasarlanması önem arz etmektedir.

Bugüne kadar işgücü piyasası analizlerinde ağırlıklı olarak TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları kullanılmıştır. Bu verilerde işgücü piyasasının talep yönü bulunmamaktadır. Daha etkili sonuçlara ulaşılabilmek için işgücü piyasasının talep yönüyle de ele alınması gerekmektedir. Bunun için de İŞKUR'un "İşgücü Piyasası Araştırmaları" en önemli kaynaktır.

Bugün bizlere oldukça kapsamlı veri sağlayan İşgücü Piyasası Araştırmaları, daha sağlıklı analizlere imkân tanıyacak şekilde geliştirilecektir. Özellikle nicel bir çalışma olan İşgücü Piyasası Araştırması nitel çalışmalar ile desteklenecektir. Ayrıca, işgücü piyasasında beklentilere ilişkin tahminler ve daha fazla veri ortaya koyacak şekilde geliştirilecektir.

İşgücü Piyasası Araştırma sonuçları, istihdam politikalarının ve mesleki ve teknik eğitim başarısı için daha etkin bir şekilde kullanılmalıdır. İşgücü piyasası araştırması sadece eksik olan bir veriyi üretmek gayesiyle yapılmamakta ayrıca elde edilen verilerin somut bir şekilde politikaya dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

Kaynakça:

- İşgücü Piyasası Araştırması Raporu, İŞKUR, 2018
- Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)
- "İşgücü Piyasası ve Eğitim Planlaması İlişkisi: Amerika Birleşik Devletleri Örneği" Işıl Kellevezir, Öğr. Gör. Dr., Yaşar Üniversitesi, Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 2017; (38): 122-132

BİR BAKIŞTA İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

İşgücü piyasası araştırması yeni bir bakış açısıyla değerlendirilerek Türkiye'deki işveren yapısı ortaya çıkartılmaktadır.

HASAN DEMİRCİ
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Her yıl gerçekleştirilen ve 2018 yılında yaklaşık 89 bin işyeri ziyaret edilerek gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması (İPA) sonuçlarını tek bir değişken bakımından incelemek, yapılan yorumların ve çıktıların tam anlamıyla açıklayıcı olmamasına neden olacaktır. Bu büyüklükteki bir verinin ne anlatmak istediğini öğrenmek için birden fazla sayıda değişkenin ortak değişimine bakmak gerekmektedir. Bu mantıkla gerçekleştirilen analizler sayesinde büyük verileri tek bir tablo ya da grafikle kolayca yorumlayabilmek mümkündür. Bu tarz analizler sayesinde derinlemesine bir inceleme yapmak hem İŞKUR açısından hem işgücü piyasası açısından hem de İPA'nın geliştirilmesi açısından daha etkili sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır. Ayrıca söz konusu analizler sayesinde İPA'nın keşfedilmemiş ama önemli olan yönleri ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda analizleri gerçekleştirirken tek bir değişken yerine birden fazla değişkenin aynı anda değerlendirilmesi, işverenlerin mevcut durumlarını ve isteklerini

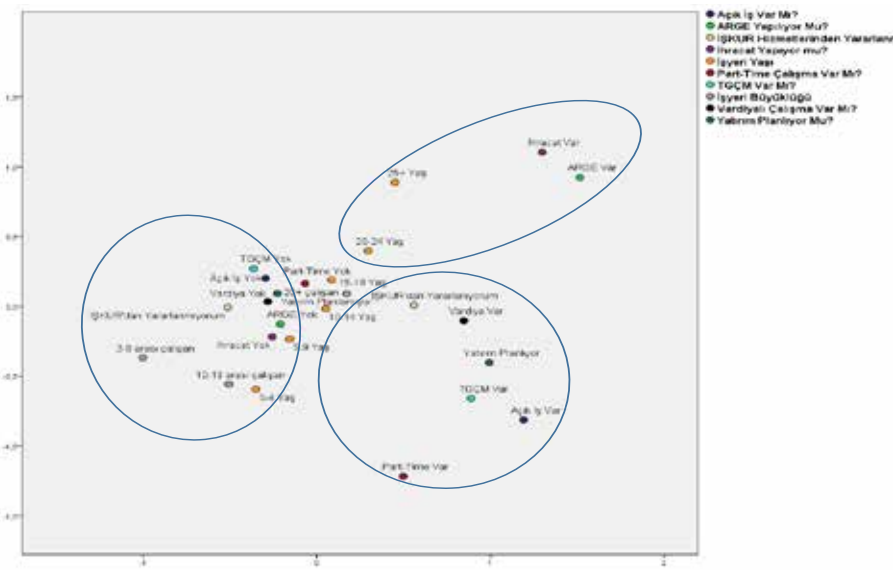
tespit etmede bizlere daha çok fayda sağlayacaktır. Bu sayede nokta atışı bilgiler elde edilebilecektir.

Bu çalışmada, 2018 İPA verileri kullanılarak Uygunluk Analizi (Correspondence Analysis) ve Veri Zarflama Analizi (Data Envelopment Analysis) uygulanmıştır. Bu sayede Türkiye'deki işverenlerin ihtiyaçları ve mevcut durumları hakkında fikir verecek çıktılar elde edilmiştir.

İPA'nın Kritik Değişkenlerini Bir Bakışta Yorumlamak

Uygunluk analizi çok sayıda değişkenin bir harita üzerindeki dağılımını göstermektedir. Bu haritada değişkenlerin birbirine yakın olması aralarında güçlü bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir. Bu sayede çok sayıdaki değişkeni tek bir bakışla yorumlamak mümkün hale gelmektedir.

İPA değişkenlerinden; açık iş, ARGE yapma durumu, İŞKUR hizmetlerinden yararlanma durumu, ihracat yapma durumu, işyeri yaşı, part time çalışma durumu, TGÇM(Temininde Güçlük Çekilen Meslekler), işyeri büyüklüğü, vardiyalı çalışma durumu ve yatırım planlama durumu uygunluk analizi yapılarak incelendiğinde Şekil-1'deki harita elde edilmiştir.



Şekil 1

Uygunluk Analizi Sonucu

Kaynak: İPA 2018

Analiz sonucuna göre İPA'nın 10 tane önemli değişkeninin birlikte değişimi görülmektedir. Birbirine yakın olan noktalar arasındaki ilişkinin güçlü olduğu mantığıyla harita incelendiğinde İŞKUR hizmetlerinden faydalanan işyerleri çoğunlukla part-time ve vardiyalı çalışma şeklini benimsemiş, yatırım planlayan, açık işi ve TGÇM'si olan işyerleridir. Diğer yandan İŞKUR hizmetlerinden faydalanmayan işyerleri ise genellikle 2-19 arası çalışana sahip, ihracat ve ARGE yapmayan, açık iş ve TGÇM'si olmayan, vadriyasız çalışma şeklini benimsemiş nispeten daha genç iş yerleridir. Daha kurumsal olarak nitelendirebileceğimiz yaşı ve çalışan sayısı fazla olan işyerleri diğer işyerlerine nazaran çok daha fazla ARGE ve ihracat yapmaktadırlar.

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

En Çok Aranan Mesleklerin Veri Zarflama Analizi Sayesinde (VZA) Ortaya Çıkartılması

VZA, tüm dünyada performans ölçümü ve etkinliği analiz etmek için kullanılmaktadır. Nükleer santrallerden hastanelere, eğitimden fabrikalardaki üretime, bankalardan marketlere kadar hemen her alanda kullanılmaktadır. Bu analiz sayesinde eldeki az miktarda girdi ile en fazla çıktıyı elde edebilen karar verme birimleri tespit edilir. Bu çalışmada VZA kullanmaktaki gaye, işverenlerin eleman temininde en çok zorlandığı mesleklerin (etkili birimlerin) hangileri olduğunu ortaya çıkartmaktır.

İlk başta da belirtildiği üzere en çok aranan mesleklerin tespitinde tek değişken yerine üç değişkenin aynı anda değişimine bakılarak analizler yapılmıştır. Söz konusu değişkenler ise çalışan sayısı, TGÇM sayısı ve açık iş sayısıdır. Eğer bir meslekte çalışan sayısına oranla TGÇM sayısı ve açık iş sayısı ne kadar fazla ise o meslekte çalışacak eleman bulmak o kadar zordur. Nitekim İPA verilerinde de bir meslek ya da sektörde TGÇM sayısı ne kadar fazla ise açık iş sayısı da aynı oranda fazladır. Buradan yola çıkarak bahsi geçen bilgiler ve düşünceler doğrultusunda Türkiye'de en fazla çalışana sahip sektörlerden olan imalat ve toptan perakende sektörlerindeki meslekler analiz edilmiştir.

Buna göre Türkiye'deki 2+ çalışana sahip imalat ve toptan perakende sektörlerindeki veriler kullanılarak ayrı ayrı her iki sektör için veri zarflama analizi gerçekleştirilmiştir. Analizin girdi ve çıktı değişkenleri şu şekildedir;

i= Meslekler olmak üzere;

$$\textbf{Girdi Değişkeni= 1 /} \left(\frac{i.\ \textit{Meslekteki Açık İş Sayısı}}{i.\ \textit{Meslekteki Toplam Çalışan Sayısı}} \right)$$

$$\textbf{Çıktı Değişkeni=} \left(\frac{i.\ \textit{Meslekteki TGÇM Eleman Sayısı}}{i.\ \textit{Meslekteki Toplam Çalışan Sayısı}} \right)$$

Bu doğrultuda veri zarflama analizi sonuçları imalat sektörü için Tablo-1'de, toptan perakende sektörü için Tablo-2'de yer almaktadır.

Tablo 1

Açık İş, TGÇM ve Çalışan Sayısı Durumuna Göre İmalat Sektöründe En Fazla Talep Edilen Meslekler

Kaynak: İPA 2018

En Fazla Talep Edilen Meslekler
Elektrik Ark Kaynakçısı (Makine İle)
Terzi
Overlok Makinesi Operatörü (Overlokçu)
Ağaç Biçme Makinesi Operatörü (Hızarcı-Keresteci)
Reklam Tabelacı
Makine Nakışçısı
Ahşap Mobilya İmalat Ustası
Remayöz Makinesi Operatörü/Remayözcü (Düz Örme Hazır Giyim)
Makineci (Dikiş)
Alüminyum Doğramacı

En Fazla Talep Edilen Meslekler
Perde İmal İşçisi
Otomotiv Kaporta İşçisi
Sıhhi Tesisatçı
Ziraat Mühendisi
Elektrikçi (Genel)
Otomotiv Boya Ustası
Otomotiv Kaporta Ustası
Otomotiv Elektrikçisi
Dış Lastik Tamircisi
Otomotiv Ön Düzen Ve Balans Ayarcısı

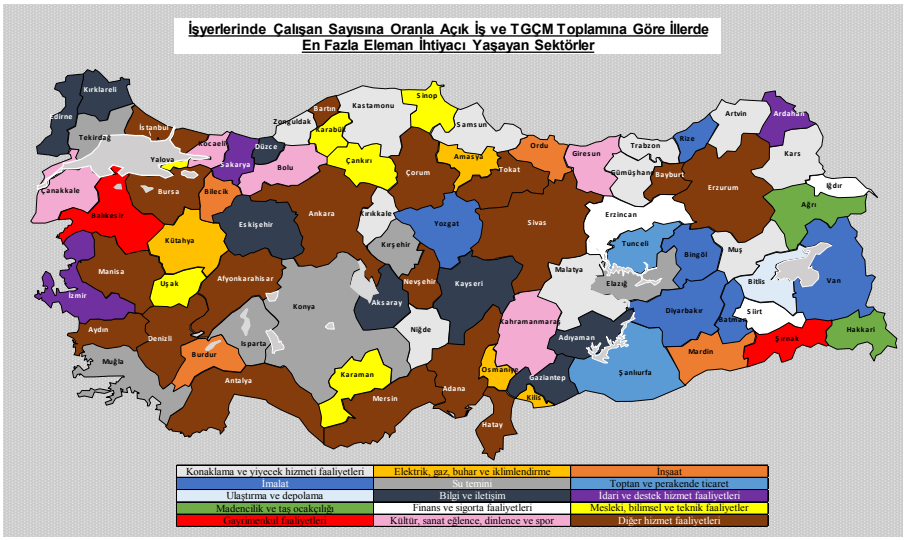
Tablo 2

Açık İş, TGÇM ve Çalışan Sayısı Durumuna Göre Toptan Perakende Sektöründe En Fazla Talep Edilen Meslekler

Kaynak: İPA 2018

İllerde En Fazla Eleman İhtiyacı Olan Sektörler

Hangi ilde, hangi sektörün daha fazla elemana ihtiyacı olduğunu tespit edebilmek için sektörlere göre açık iş, TGÇM ve çalışan sayısı verilerini kullanarak bir gösterge oluşturulması, sektörlerin bölgesel ihtiyaçlarını tespit etme noktasında gerçekçi sonuçlara ulaşılmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda sektörlere göre açık iş ve TGÇM sayılarının toplamını çalışan sayısıyla oranlayarak elde edilen gösterge sayesinde illerde en fazla hangi sektörün eleman talep ettiği ortaya çıkartılmıştır. Sonuçlar Şekil-2'de yer almaktadır.



Şekil 2

İllerde En Fazla Eleman İhtiyacı Yaşayan Sektörler

Kaynak: İPA 2018

Uygunluk ve veri zarflama analizi çok sayıdaki değişkeni tek bakışta yorumlamayı sağlar.

2018 İPA SONUÇLARI ÇERÇEVESİNDE İŞGÜCÜ PİYASASINA YÖNELİK KISA BİR DEĞERLENDİRME

İmalat sektörü diğer sektörlere nazaran en yüksek oranda açık işi olan sektördür.

PROF. DR. MURAT ATAN
ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ,
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ

1. Giriş

Son yıllarda ülkemizde yaşanan yeni ekonomik dönüşüm, temel işgücü göstergelerini etkilemiştir. Temel işgücü göstergelerindeki değişim işgücü piyasasının yapısal değişimini de yansıtmaktadır. Etkin bir işgücü piyasası; sürdürülebilir bir kalkınma ve refah düzeyinin yükseltilmesi ön şartına bağlıdır. Politika yapıcılar açısından işgücü piyasasının temel yapısal özelliklerinin bilinmesi, piyasaya yönelik politikaların belirlenmesinde esas göstergedir.

Ülkemizde özellikle işgücü piyasasının talep yapısının analizi ile istihdam oranını artıracak etkin istihdam politikalarının oluşturulması, işgücü piyasasındaki gelişmelerin ve işgücü hareketlerinin izlenebilmesi ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarının etkin bir şekilde belirlenmesiyle mümkün olabilir. İŞKUR tarafından 2 Nisan- 11 Mayıs 2018 tarihleri arasında, 11 bin 588 işyeri 2- 9 istihdamlı, 5 bin 348 işyeri 10- 19 istihdamlı ve 72 bin 388 işyeri 20 ve daha fazla istihdamlı olmak üzere toplam 78 bin 195 işyeri ziyaret edilerek gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması yapılmıştır.

Türkiye genelinde İşgücü Piyasası Araştırması kapsamına giren 78 bin 195 işyeri ham veri TÜİK tarafından hesaplanan genişleme katsayısı ile genelleştirildiğinde 1 milyon 295 bin 77 işyerine ait bilgiler derlenmiştir. 1 milyon 78 bin 402'si 2-9 kişi istihdam eden, 110 bin 933'ü 10-19 kişi istihdam eden ve 105 bin 742'si ise 20 ve daha fazla kişi istihdam eden işyeri olduğu tespit edilmiştir. Sektörler itibarıyla 2-9 ile 10-19 ve 20 ve daha fazla kişi istihdam eden işyerlerinde en fazla işyeri "İmalat", "Toptan ve Perakende Ticaret; Motorlu Kara Taşıtlarının ve Motosikletlerin Onarımı" ve "İnşaat" sektörlerinde bulunmaktadır. Bu çalışmada işgücü piyasası genel olarak değerlendirilirken İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları anketinin sonuçları kullanılmıştır.

2. 2018 İşgücü Piyasası Araştırması Çerçevesinde Temel Göstergeler

Türkiye genelinde İşgücü Piyasası Araştırması kapsamına ilk olarak işyerleri için istihdama göre Part-time (kısmi zamanlı) veya vardiyalı çalışma durumları, ihracat yapma ile Ar-Ge yapma durumlarına ait değerler Tablo 1'de verilmiştir.

	2 - 9	10 - 19	20+	Toplam
Part-Time Çalışma Yapan İşyeri Oranı	6,1	9,7	13,0	7,0
Vardiyalı Çalışma Yapan İşyeri Oranı	5,6	14,0	26,3	8,0
İhracat Yapan İşyeri Oranı	3,9	12,8	22,4	6,2
Ar-Ge Çalışması Yapan İşyeri Oranı	4,1	9,3	14,5	5,4

Tablo 1

İstihdama Göre Part-time ve Vardiyalı Çalışma, İhracat Yapma, Ar-Ge

Kaynak: İPA 2018

Türkiye genelinde işyerlerinin yüzde 7'sinin kısmi zamanlı çalışanı bulunmaktadır. Kapsamdaki işyerlerinin yüzde 8'inde vardiyalı çalışma yapılmaktadır. İşyerlerinin yüzde 6,2'si ihracat ve yüzde 5,4'ü Ar-Ge çalışması yapmaktadır.

İstihdam Grubu	İlave Yatırım		Teknolojik Yatırım		Stratejik Yatırım		Diğer Yatırım	
	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet
2-9 kişi istihdamlı	33,7	66,3	76,0	24,0	83,9	16,1	88,9	11,1
10-19 kişi istihdamlı	26,3	73,7	76,2	23,8	83,9	16,1	90,9	9,1
20 + istihdamlı	30,6	69,4	71,6	28,4	80,0	20,0	88,2	11,8
Toplam	**32,4**	**67,6**	**75,5**	**24,5**	**83,4**	**16,6**	**89,1**	**10,9**

Tablo 2

İstihdama Göre Gelecek Bir Yıl İçinde Planlanan Yatırım Oranı (%)

Kaynak: İPA 2018

İşyerlerinin gelecek bir yıl içinde yatırım yapma durumuna bakıldığında; 2-9 istihdamlı işyerlerinin yüzde 11,6'sının, 10-19 istihdamlı işyerlerinin yüzde 18,7'sinin, 20+ istihdamlı işyerlerinin yüzde 18,8'inin, 2+ istihdamlı işyerlerinin yüzde 12,8'i gelecek bir yıl içinde yatırım yapmayı planladığı görülmektedir.

Gelecek bir yıl içinde yatırım yapmayı planlayan işyerlerinin dağılımı incelendiğinde; 2-9 istihdamlı işyerlerinde 886 bin 358 kişi, 10-19 istihdamlı işyerlerinde 210 bin 012 kişi ve 20+ istihdamlı işyerlerinde ise 520 bin 889 kişilik istihdam artışı olacağı öngörülmektedir. Buna karşın 2-9 istihdamlı işyerlerinde 4 bin 52 kişi, 10-19 istihdamlı işyerlerinde bin 288 kişi ve 20+ istihdamlı işyerlerinde ise 4 bin 261 kişilik istihdam azalışı olacağı öngörülmektedir.

Tablo 3

Meslek Grupları ve Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları

Kaynak: İPA 2018

Meslek	Erkek	Kadın	Toplam
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	1.692.642	214.817	1.907.460
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	1.555.965	288.187	1.844.152
Hizmet ve Satış Elemanları	1.083.710	457.997	1.541.707
Profesyonel Meslek Mensupları	910.418	526.479	1.436.898
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	955.130	428.029	1.383.159
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	502.765	468.665	971.430
Teknisyenler, Teknikerler ve Yar. Pro. Meslek Men.	735.453	233.354	968.807
Yöneticiler	424.547	101.359	525.907
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	34.554	5.313	39.867
Genel Toplam	**7.895.185**	**2.724.201**	**10.619.386**

Yaklaşık olarak her 4 çalışandan 3'ü erkek 1'i kadındır. Bütün meslek gruplarında erkek çalışan sayısı kadın çalışan sayısından fazladır. Kadın çalışan sayısının oransal olarak en fazla olduğu meslek grubu yüzde 48,2 ile "Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar" iken bunu yüzde 36,6 ile "Profesyonel Meslek Mensupları" izlemektedir. En fazla çalışan "Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar" meslek grubundadır.

Tablo 4

En Fazla Çalışanı Olan Meslekler

Kaynak: İPA 2018

Kadın	Erkek	Genel
Temizlik Görevlisi	Şoför (Yük Taşıma)	**Satış Danışmanı/Uzmanı**
Satış Danışmanı/Uzmanı	**İşletmeci**	**İşletmeci**
Sekreter	**Satış Danışmanı/Uzmanı**	Şoför (Yük Taşıma)
Muhasebeci	**Beden İşçisi (Genel)**	**Temizlik Görevlisi**
Makineci (Dikiş)	**Garson (Servis Elemanı)**	**Beden İşçisi (Genel)**
Büro Memuru (Genel)	Şoför (Yolcu Taşıma)	**Garson (Servis Elemanı)**
Ön Muhasebeci	**Temizlik Görevlisi**	**Muhasebeci**
Aşçı	Güvenlik Görevlisi	**Makineci (Dikiş)**
Garson (Servis Elemanı)	**Muhasebeci**	**Büro Memuru (Genel)**
İşletmeci	Beden İşçisi (İnşaat)	Şoför (Yolcu Taşıma)
Kasiyer	**Makineci (Dikiş)**	Güvenlik Görevlisi
Konfeksiyon İşçisi	İnşaat İşçisi	**Aşçı**
Paketleme işçisi	**Büro Memuru (Genel)**	Pazarlamacı
Müşteri Temsilcisi	Pazarlamacı	Sekreter
Beden İşçisi (Genel)	**Aşçı**	Ön Muhasebeci
Çaycı	Elektrikçi (Genel)	Beden İşçisi (İnşaat)
Hemşire	Yönetici (İş Hizmetleri)	İnşaat İşçisi
Bulaşıkçı (Stevard)	Tır-Çekici Şoförü	Konfeksiyon İşçisi
Büro İşçisi	Akaryakıt Satış Ele. (Pompacı)	Kasiyer
Çağrı Merkezi Müş. Temsilcisi	Sıvacı	Büro İşçisi

Toplamda 5 bin 440 farklı meslekte çalışan bulunmaktadır. Erkekler 5 bin 298 farklı meslekte istihdam edilirken kadınlar 3 bin 761 farklı meslekte istihdam edilmektedir. Kadınların ve erkeklerin en fazla çalıştığı ilk 20 mesleğin 9 tanesi (Satış Danışmanı/Uzmanı, İşletmeci, Temizlik Görevlisi, Beden İşçisi (Genel), Garson (Servis Elemanı), Muhasebeci, Makineci (Dikiş), Büro Memuru (Genel), Aşçı) ortaktır.

3. Açık İşlere Ait Temel Göstergeler

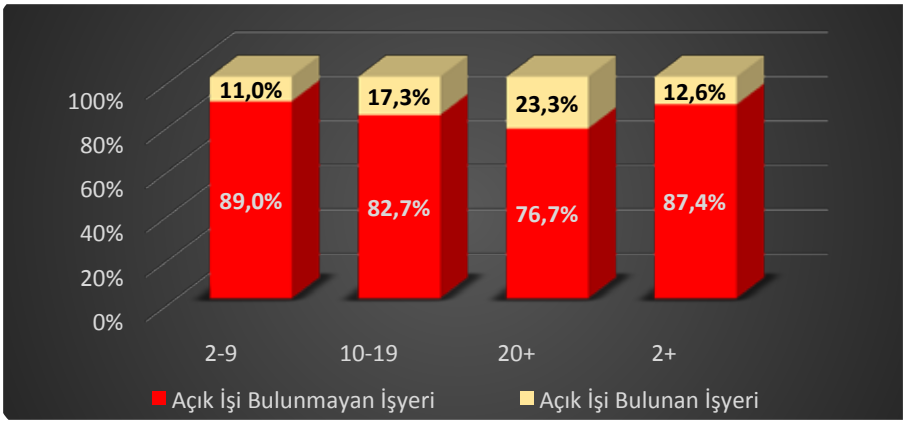
İşgücü piyasasının talep tarafına ilişkin bir gösterge olan açık işler, işgücü talebine yönelik olarak planlanan politikalar anlamında başvurulan önemli bir veri kaynağını ifade etmektedir. 2018 yılı İşgücü Piyasası Araştırması'nda, Açık İş tanımı; henüz oluşmuş ve doldurulmamış, işverenin işyeri dışından uygun bir aday bulmak maksadıyla aktif adımlar atmakta olduğu ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen doldurulmak istenen ücretli bir iş olarak ifade edilmektedir.

Araştırma kapsamında işyerlerine 2018 yılı 2 Nisan- 11 Mayıs tarihleri arasında açık işlerinin bulunup bulunmadığı sorulmuştur.

Şekil 1

İşyeri Büyüklüğüne Göre Açık İş Bulunan İşyeri Oranları

Kaynak: İPA 2018



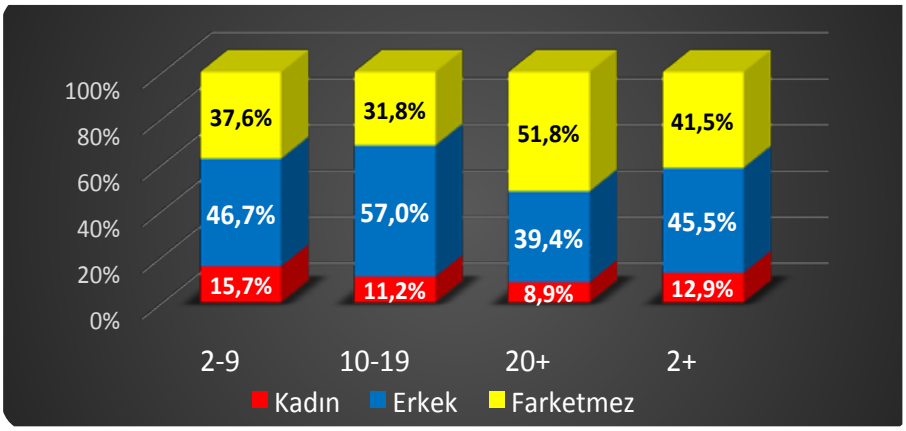
Araştırma kapsamındaki toplam 1 milyon 295 bin 77 işyerinden 162 bin 569 tanesinin çalışma döneminde açık işi olduğu tespit edilmiş ve 162 bin 569 işyerinde toplam 469 bin 919 kişilik açık iş olduğu bilgisi alınmıştır. Araştırma kapsamındaki 2+ istihdamlı her 10 işyerinden 1'inde açık iş bulunmakta olup işyeri büyüklüklerine göre incelendiğinde; işyeri büyüklüğü arttıkça açık işi olan işyeri oranının da arttığı ortaya çıkmaktadır. Zira 2-9 istihdamlı işyerlerinin yüzde 11'inde açık iş bulunmakta olup 10-19 istihdamlı işyerlerinde bu oran yüzde 17,3'e ve 20+ istihdamlı işyerlerinde ise yüzde 23,3'e çıkmaktadır.

Açık işi olan işyerlerinin toplam işyerleri içerisindeki oranı ise işyerlerinin açık iş verme potansiyelini göstermektedir. Hem genel olarak hem de tüm işyeri büyüklüklerinde "imalat" sektörü diğer sektörlere nazaran en yüksek oranda açık işi olan işyeri bulunduran sektördür. İmalat sektöründeki 2-9 işyerleri için bu oran yüzde 18,2; 10-19 işyerleri için yüzde 27,9 ve 20+ işyerleri için yüzde 34,5 olarak tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle İmalat sektöründe Türkiye genelinde her 5 işyerinden 1 tanesinin (yüzde 21,5) açık işi bulunmaktadır. İmalat sektöründen sonra sırasıyla "Diğer Hizmet Faaliyetleri", "Bilgi ve İletişim" ile "Konaklama ve Yiyecek Faaliyetleri" gelmektedir. Açık işi olan işyeri oranı en düşük sektörler ise "Ulaştırma ve Depolama", "Finans ve Sigorta" ile "Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler" olmuştur.

Şekil 2

İşyeri Büyüklüğüne Göre Açık İşlerde Cinsiyet Tercihi

Kaynak: İPA 2018



Türkiye genelinde 469 bin 919 kişilik açık iş içinde yüzde 45,5'inde sadece Erkek işgücü talebinin olduğu görülmektedir. Araştırma kapsamındaki işyerlerinden alınan açık işlerin yüzde 12,9'unda sadece Kadın işgücünü istihdam etme eğilimi göze çarpmaktadır. Tespit edilen tüm açık işler içerisinde en fazla talep edilen eğitim düzeyi yüzde 40,6 oranı ile "Herhangi bir eğitim düzeyi aramıyorum." olmuştur.

Şekil 3

Açık İşlerde Engelli Çalıştırmak İstenmesi

Kaynak: İPA 2018

Açık iş olan mesleklerde engelli çalıştırılmak istenmesi durumu incelendiğinde; yüzde 9,8 oranında "Evet" denilmiştir. "Fark etmez" diyenlerin oranı yüzde 22,3'tür. Yani açık işler açısından genel değerlendirmede her 10 açık iş için 3 engelli tercih edilebileceği söylenmiştir. Engelli istihdamı açısından bu oran önemlidir.

Tablo 5

İşyeri Büyüklüğüne Göre Açık İşlerde Talep Edilen Beceriler (Sıralaması)

Kaynak: İPA 2018

Beceriler / İşyeri Büyüklüğü	2-9	10-19	20+	2+
Fiziki ve Bedensel Yeterlilik	2	2	1	**1**
Yeterli Mesleki / Teknik Bilgi ve Tecrübe	1	1	2	**2**
İletişim ve İfade Yeteneği	3	3	4	**3**
Takım Çalışması	4	4	3	**4**
Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme	5	5	5	**5**
Bilgisayar Kullanımı	7	7	6	**6**
Satış ve Pazarlama Becerisi	6	8	8	**7**
Hesap Yapabilme (Analitik Beceri)	8	6	7	**8**
Proje Tabanlı Çalışma	9	9	9	**9**
Yabancı Dil	10	10	10	**10**

Açık iş olan mesleklerde aranan beceriler incelendiğinde en fazla "Fiziki ve Bedensel Yeterlilik" ön plana çıktığı daha sonra "Yeterli Mesleki/Teknik Bilgi ve Tecrübe" geldiği görülmektedir. "İletişim ve İfade Yeteneği" ile "Takım Çalışması", diğer en fazla aranan becerilerdir. İşyeri büyüklüklerine göre açık işlerde talep edilen becerilerde büyük ölçüde farklılaşma bulunmamaktadır.

Tablo 6

Meslek Gruplarına Göre Açık İşlerin Aranma Kanalları (%)

Kaynak: İPA 2018

Meslek Grupları	Akraba Eş Dost	Gazete İlan vb.	İnternet-Sosyal Medya	İŞKUR Aracılığıyla	Özel İstihdam Büroları	Kendi Çalışanlarım Aracılığıyla
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	**57,0**	24,3	21,6	41,3	6,3	39,7
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	**61,5**	35,1	19,5	46,6	3,1	44,3
Hizmet ve Satış Elemanları	**58,1**	24,2	32,9	40,5	3,5	47,6
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	**54,9**	34,6	25,4	**52,5**	2,4	39,1
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	49,7	20,5	38,8	46,9	6,6	36,9
Profesyonel Meslek Mensupları	37,5	24,3	**60,1**	27,8	12,4	33,5
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	32,3	19,0	**52,6**	**57,1**	8,9	**51,9**
Yöneticiler	35,0	32,8	**71,8**	23,2	19,1	44,7
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	34,8	16,3	3,4	63,5	5,9	23,1
Genel Toplam	**54,1**	**27,1**	**30,2**	**44,0**	**5,3**	**42,1**

Meslek gruplarına göre açık iş arama kanalları incelendiğinde ağırlıklı olarak (>yüzde 50) "Akraba-Eş Dost" kanalı ile iş arayan meslek kolları "Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar", "Hizmet ve Satış Elemanları", "Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar" ve "Nitelik Gerektirmeyen Meslekler" gruplarıdır.

"Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları" için ağırlıklı olarak "Akraba-Eş Dost" ve "İŞKUR aracılığı" kanalları tercih edilmektedir. "Profesyonel Meslek Mensupları" ve "Yöneticiler" meslek grupları hariç diğer tüm gruplar için ağırlıklı olarak "İŞKUR aracılığı" kanalı tercih edilmektedir.

Tablo 7

Meslek Gruplarına göre Açık İş Oranları (%)

Kaynak: İPA 2018

Meslek Grupları	Açık İş Oranı			
	2 - 9	10 - 19	20+	2+
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	5,3	3,1	1,7	**2,9**
Hizmet ve Satış Elemanları	**7,9**	**4,3**	**3,2**	**5,5**
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	6,4	3,1	**2,9**	**3,9**
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	6,5	3,6	2,0	**3,7**
Profesyonel Meslek Mensupları	3,1	3,1	1,6	**2,4**
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	**10,1**	**6,9**	**2,9**	**5,9**
Teknisyenler, Teknikerler ve Yar. Pro. Meslek Mensupları	6,9	3,2	2,2	**3,9**
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	**8,8**	**5,3**	**3,4**	**5,0**
Yöneticiler	0,2	0,3	0,5	**0,3**
Genel Toplam	**6,7**	**4,2**	**2,6**	**4,2**

Açık iş oranı, meslek grupları ve işyeri büyüklüğü bazında incelendiğinde "Yöneticiler" meslek grubu hariç bütün meslek gruplarında işyeri büyüklüğü arttıkça açık iş oranı azalmaktadır. Genel anlamda en fazla açık iş oranına sahip meslek grubu yüzde 5,9 ile "Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar" meslek grubu ve en az açık iş oranına sahip meslek grubu yüzde 0,3 ile "Yöneticiler" meslek grubudur.

Şekil 4

İl Bazında Açık İş Sayısı

Kaynak: İPA 2018

En fazla açık iş bulunan beş il sırasıyla; İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa ve Antalya'dır. Tüm açık işler içinde bu beş ilin yüzdesi 57,6'dır. En az açık işi olan beş il ise sırasıyla; Ardahan, Tunceli, Siirt, Gümüşhane ve Kilis'tir.

4. Sonuç

İşgücü piyasasının talep tarafına ilişkin en kapsamlı veri üreten çalışma ise Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilen "İşgücü Piyasası Araştırması"dır. Bu çalışmadan elde edilen veriler gelecek dönem istihdam politikaları açısından önemli bir yol gösterici vazifesi üstlenerek ilgili kurumların doğru politikalar

üretmesini sağlayacak ve işgücü piyasasının güçlü temeller üzerinde ilerlemesine katkı sunacaktır.

Günümüzde rekabet, artık tüm iş kollarında yoğun olarak hissedilmektedir. Çalışanların sadece verilen işleri iyi yaparak iş hayatında başarılı olması imkânsız hale gelmiştir. İnovatif düşünme iş hayatında başarılı olmanın yeni anahtarı olmuştur.

Araştırma kapsamındaki işyerlerinde 7 milyon 895 bin 185'i erkek; 2 milyon 724 bin 201'i kadın olmak üzere toplam 10 milyon 619 bin 386 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Mevcut istihdamın yüzde 74,3'ü erkek, yüzde 25,7'si ise kadındır.

Türkiye genelinde işyerlerinin yüzde 12,8'inin gelecek bir yıl içinde yatırım yapmayı planladığı görülmektedir. 2-9 istihdamlı işyerlerinin yüzde 11,6'sının, 10-19 istihdamlı işyerlerinin yüzde 18,7'sinin, 20+ istihdamlı işyerlerinin yüzde 18,8'inin gelecek bir yıl içinde yatırım yapmayı planladığı görülmektedir. En yüksek plan yapma oranı "Madencilik ve Taş ocakçılığı" sektöründe yüzde 22,5'dir. En düşük yatırım planı yapma oranı ise "Finans ve Sigorta Faaliyetleri" sektöründe yüzde 6,3'tür. İşyeri büyüklüğü arttıkça gelecek bir yıl içinde yatırım yapma planı yapan işyeri oranı da artmaktadır.

Tüm işyeri büyüklüklerinde yüzde 67,6'sı "ilave yatırım", yüzde 24,5'i "teknolojik yatırım", yüzde 16,6'sı "stratejik yatırım" ve yüzde 10,9'u ise "diğer yatırım" türlerinde yatırım yapmayı planlamaktadır.

Araştırma kapsamındaki 2+ istihdamlı her 10 işyerinden 1'inde açık iş bulunmaktadır. Hem genel olarak hem de tüm işyeri büyüklüklerinde "imalat" sektörü diğer sektörlere nazaran en yüksek oranda açık işi olan işyeri bulunan sektördür. İmalat sektöründeki 2-9 işyerleri için bu oran yüzde 18,2; 10-19 işyerleri için yüzde 27,9 ve 20+ işyerleri için yüzde 34,5 olarak tespit edilmiştir. Bir diğer ifadeyle imalat sektöründe Türkiye genelinde her 4 işyerinden 1 tanesinin (yüzde 21,5) açık işi bulunmaktadır. İmalat sektöründen sonra sırasıyla "Diğer Hizmet Faaliyetleri", "Bilgi ve İletişim" ile "Konaklama ve Yiyecek Faaliyetleri" gelmektedir.

Kalkınma planları ve hükûmet programlarının öncelikleri ve hedefleri incelendiğinde işgücü piyasasının güçlendirilmesi, çalışma hayatına katılımın artırılması gibi konular öne çıkmaktadır. Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen "İşgücü Piyasası Araştırması" 2018 yılında mevcut istihdam, açık işler, bir yıl sonra (30 Nisan 2019 tarihi itibarıyla) çalışan sayısında net değişiklik olacağı düşünülen meslekler, eleman temininde güçlük çekilen meslekler ve işgücü piyasasının genel bir değerlendirmeye yönelik sonuçlar veren bir çalışmadır. Bu nedenle işgücü piyasaları üzerine araştırma yapan kişilerin, Kurum tarafından yayımlanacak olan İPA 2018 raporlarını detaylı olarak incelemelerinde fayda vardır.

TÜRKİYE'DE ELEMAN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLEN MESLEKLER ÜZERİNE

Her on işyerinden iki tanesi aradığı elemanı işgücü piyasasında bulmaya çalışırken zorlanmaktadır. Eleman temininde güçlük çeken işyeri oranının yüksek olması işgücü piyasasının arz ve talep tarafları arasında bir uyumsuzluk olduğunun işaretidir.

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

1. Giriş

Eleman temininde güçlük çekilen mesleklerin ortaya çıkmasında en temel neden; işgücü piyasasının ihtiyacı ile işgücünün niteliği arasında yaşanan uyumsuzluktur. Bu kapsamda işgücü piyasasının ihtiyacının belirlenmesi ve buna bağlı olarak işgücüne mesleki nitelik ve beceri kazandırılması esastır.

Bu araştırma, Türkiye'de 2018 yılında eleman temininde güçlük çekilen meslekleri analiz etmektedir. Bu mesleklerin işyeri büyüklüklerine, sektörlere ve çeşitli iş kollarına göre dağılımlarının yanı sıra eleman temininde güçlük çekilen meslekleri ortaya çıkaran nedenler ayrıntılı olarak incelenmiştir. Araştırma, 89 bin 324 işyeri ile gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda elde edilen veriler ile analiz edilmiştir.

2. Türkiye'de Eleman Temininde Güçlük Çeken Meslekler

Temininde güçlük çekilen meslekler (TGÇM) işverenlerin açık işlerini istedikleri meslek ve/veya becerilere sahip çalışanlarla dolduramamaları veya zorluk çekerek doldurmaları durumunu ifade eder. Bu mesleklerin ortaya çıkmasının nedeni hem arz hem de talep yönlüdür. Yani arz ve talep yapılarının uyumsuzluğundan bahsetmek mümkündür. İşveren açısından düşünüldüğünde, ihtiyacını karşılayacak nitelikte bir meslek

İşgücünün, piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde beceri ve niteliklere sahip olabilmesi açısından Aktif İstihdam Politikalarının etkinliğinin artırılması oldukça önemlidir.

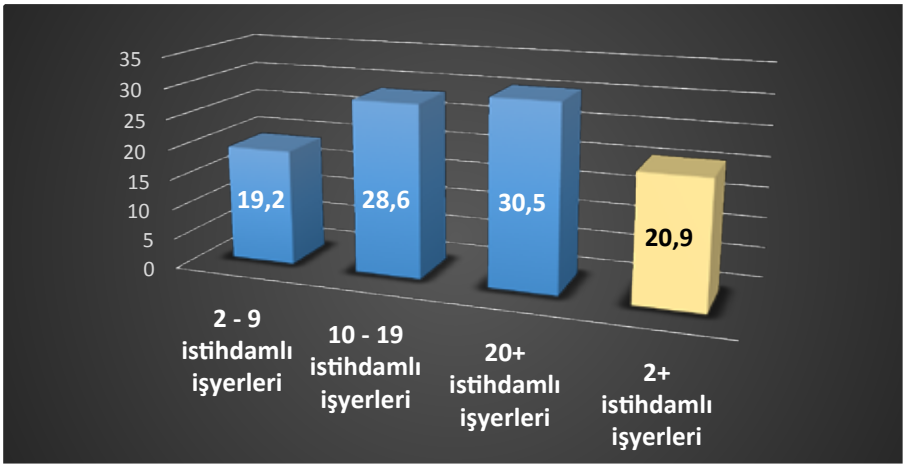
elemanını bulamaması durumunu ifade etmektedir.

Diğer yandan işçi açısından bakıldığındaysa; işçinin, işverenin ihtiyacını karşılayacak niteliklere haiz olmaması ve/veya işgücü piyasasının hangi nitelikte elamana ihtiyacı olduğu noktasında yeterli düzeyde bilgi sahibi ol(a)maması durumudur.

Eleman temininde güçlük çekilen meslekler hususunda yapılan saha çalışmasında; eleman temininde güçlük çekilen işyerlerinin büyüklüğü, bölgesel bazda eleman temininde güçlük çekilme oranları, sektörlere göre eleman temininde güçlük çeken işyeri oranı, işyeri büyüklüklerine göre TGÇM nedenlerinin dağılımı, mesleklere göre TGÇM nedenleri (%) gibi değişkenler kullanılarak önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında toplam 1 milyon 295 bin 77 işyerine ilişkin veriler derlenmiştir. Bu işyerlerinin 270 bin 509'unun eleman temininde güçlük çektiği belirlenmiştir.

İşyeri Büyüklüğüne Göre Eleman Temininde Güçlük Çekilme Oranları

İşyeri büyüklüğüne göre ise 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin yüzde 30,5'inin temininde güçlük çektiği mesleklerin olduğu görülmüştür. 2-9 çalışanı olan işyerlerinde eleman temininde güçlük çekme oranı yüzde 19,2'dir. 10-19 istihdamlı işyerlerinde eleman temininde güçlük çekme oranı ise yüzde 28,6'dır. Araştırma kapsamında yer alan tüm işyerleri göz önünde bulundurulduğunda eleman temininde güçlük çektiğini bildiren işyeri oranı yüzde 20,9 olarak tespit edilmiştir. Bir başka deyişle her on işyerinden ikisi elemanı işgücü piyasasında bulmaya çalışırken zorlanmaktadır. Eleman temininde güçlük çeken işyeri oranının yüksek olması işgücü piyasasının arz ve talep tarafları arasında bir uyumsuzluk olduğunun işaretidir.



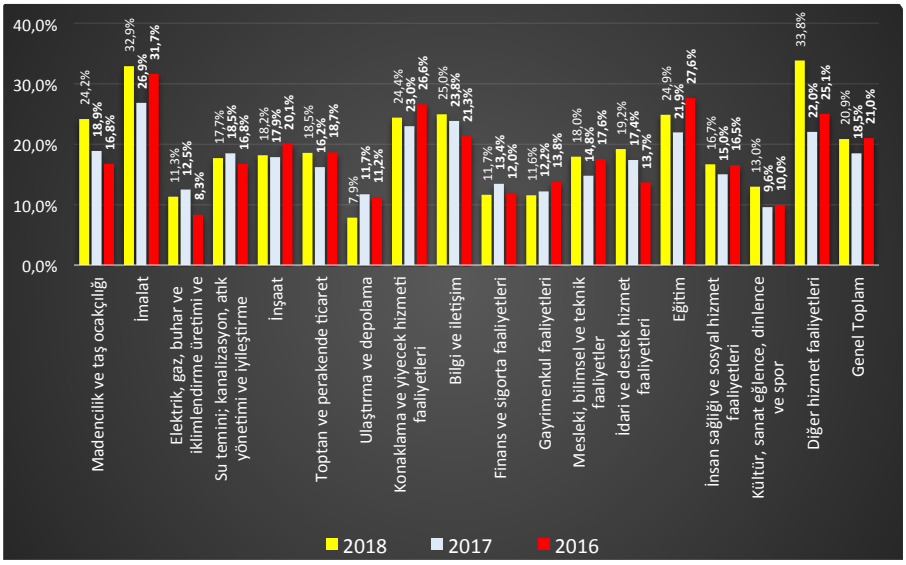
Şekil 1

Eleman Temininde Güçlük Çeken İşyeri Oranı (İşyeri Büyüklüğü)

Kaynak: İPA 2018

Sektörlere Göre Eleman Temininde Güçlük Çeken İşyeri Oranları

2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin eleman temininde güçlük çeken işyeri oranına bakıldığında sektörel olarak yıllar itibarıyla benzer eğilimlerin yaşandığı görülmektedir. Her yıl eleman temininde güçlük çeken işyeri oranı en yüksek olan ve en düşük olan sektörler hemen hemen aynıdır. Her geçen yıl söz konusu oranda genel olarak bir azalma mevcuttur. Ancak 2018 yılında 2017 yılına göre "Madencilik ve Taş Ocakçılığı", "İmalat", "Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri", "Bilgi ve İletişim", "Eğitim" ve "Diğer Hizmet Faaliyetleri" sektörlerinde artışlar yaşanmıştır. Söz konusu bu artışların oranı sırasıyla 5,3 puan, 6,0 puan, 1,4 puan, 1,2 puan, 3,0 puan ve 11,8 puandır.



Şekil 2

Sektörlere Göre Eleman Temininde Güçlük Çeken İşyeri Oranı (Yıllar)

Kaynak: İPA 2018

İşyeri Büyüklüğüne Göre Temininde En Fazla Güçlük Çekilen Meslekler

Türkiye genelinde temininde güçlük çekilen mesleklere bakıldığında ilk sırada "Makineci (Dikiş)" mesleği yer almaktadır. Bu mesleği "Garson (Servis Elemanı)" ve "Satış Danışmanı/ Uzmanı" takip etmektedir. İlk üç meslek 2017 yılında da aynı sırada yer almıştır.

Tablo 1

İşyeri Büyüklüğüne Göre Temininde En Fazla Güçlük Çekilen Meslekler (%)

Kaynak: İPA 2018

2-9		10-19	
Makineci (Dikiş)	8,5	Makineci (Dikiş)	4,2
Garson (Servis Elemanı)	4,2	Garson (Servis Elemanı)	3,9
Satış Danışmanı / Uzmanı	3,7	Satış Danışmanı / Uzmanı	3,3
Kalite Kontrolcü	2,9	Elektrikçi (Genel)	2,4
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	1,7	Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)	2,3
Tornacı (Torna Tezgâhı Operatörü)	1,6	Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	1,8
Elektrikçi (Genel)	1,6	Reyon Görevlisi	1,8
Pazarlamacı	1,4	Beton ve Betonarme Kalıpçısı	1,7
Aşçı	1,3	Mekanik Bakım ve Onarımcısı	39.867
(Motorlu Taşıtlar Hariç)	1,7	101.359	525.907
Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	1,3	Şoför-Yük Taşıma	1,7
20+		**2+**	
Makineci (Dikiş)	8,9	Makineci (Dikiş)	8,0
Garson (Servis Elemanı)	2,8	Garson (Servis Elemanı)	3,8
Beden İşçisi (Genel)	2,5	Satış Danışmanı / Uzmanı	3,2
Güvenlik Görevlisi	2,2	Kalite Kontrolcü	2,0
Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	1,9	Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı	1,5
Satış Danışmanı / Uzmanı	1,6	Elektrikçi (Genel)	1,5
Temizlik Görevlisi	1,4	Beden İşçisi (Genel)	1,4
Şoför- Yük Taşıma	1,4	Şoför- Yük Taşıma	1,4
Figüran	1,2	Aşçı	1,3
Aşçı	1,0	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	1,3

2-9 çalışanı olan işyerlerinde, diğerlerinden farklı olarak "Kalite Kontrolcü", "Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi", "Tornacı (Torna Tezgâhı Operatörü)", "Pazarlamacı" ve "Gazaltı (Mig-Mag) Kaynakçısı" mesleklerinde temininde güçlük çekilmektedir. 10-19 çalışanı olan işyerlerinin temininde güçlük çektiği mesleklere bakıldığında, diğerlerinden farklı olarak "Pazarlamacı", "Beton ve Betonarme Kalıpçısı", "Reyon Görevlisi", "Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)" ve "Mekanik Bakım ve Onarımcısı (Motorlu Taşıtlar Hariç)" bulunmaktadır. 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde ise "Figüran" ve "Aşçı" yer almaktadır. 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde temininde güçlük çekilen mesleklere bakıldığında firmanın çalışan sayısının çok olması sebebiyle "Aşçı" gibi bulundurmak zorunda olduğu meslekler dikkat çekmektedir.

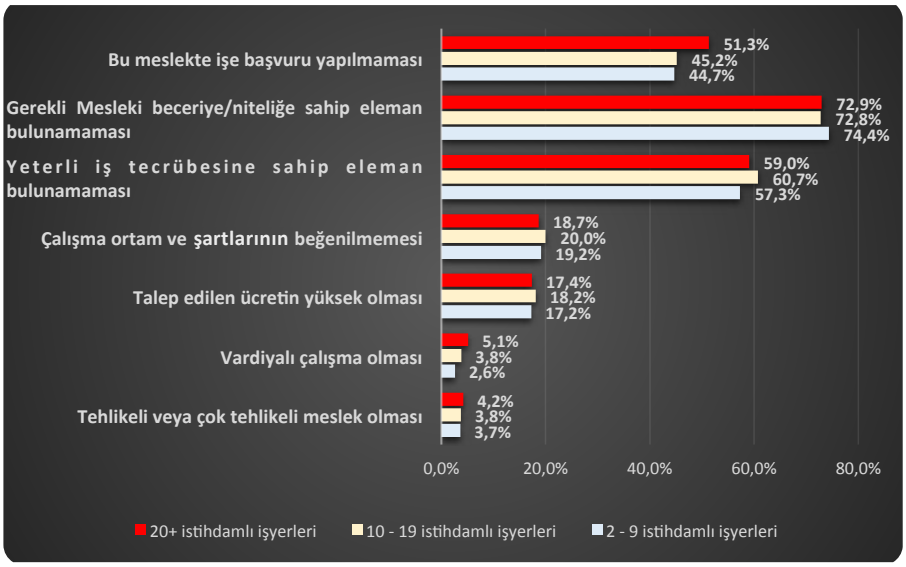
2 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin temininde güçlük çektiği elemanlara bakıldığında 2017 yılından farklı olarak sadece "Beden İşçisi (Genel)", "Elektrikçi (Genel)" ve "Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi" farklıdır diğer meslekler aynı şekilde 2017 yılında da tabloda yer almıştır.

Diğer yandan, "Temininde Güçlük Çekilen Kişilerin İşyeri Yaş Gruplarına Göre Dağılımı" göz önünde bulundurulduğunda; ilk sırada 0-4 yıl arası hâlihazırda

faaliyette bulunan işyerleri bulunmaktadır. Bu kapsamda gelişen teknolojiyle birlikte işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikler de değişmekte ve daha yüksek niteliklere sahip işgücü ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. 0-4 yıl arasında faaliyette bulunan işyerlerinde eleman temininde daha fazla güçlük yaşanması, değişen ve gelişen teknolojiye işgücünün yeterli düzeyde cevap vermemesi olarak açıklanabilir. Genç firmaların eleman temininde daha fazla zorlandığı firmanın piyasada daha fazla süre yer almasının ise eleman temininde diğer firmalara oranla avantaj sağladığı görülmektedir.

İşyeri Büyüklüklerine Göre TGÇM Nedenleri

Araştırma kapsamında ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise eleman temininde güçlük çekilmesinin nedenleridir. Bu kapsamda işyeri büyüklükleri, eleman sayısı, sektörler, işyeri durumu gibi değişkenler yardımıyla eleman temininde güçlük çekilmesinin nedenleri incelenmiştir. Bu bağlamda eleman temininde güçlük çekilmesinin nedenleri arasında ilk sırayı "Gerekli Mesleki Beceriye / Niteliğe Sahip Eleman Bulunamaması" almaktadır.



Şekil 3

İşyeri Büyüklüklerine Göre TGÇM Nedenlerinin Dağılımı

Kaynak: İPA 2018

Diğer yandan eleman sayısına göre TGÇM nedenlerinin dağılımına bakıldığında da ilk sırada "Gerekli Mesleki beceriye / niteliğe sahip eleman bulunamaması" yer almaktadır. Sektörler bazında bakıldığında ise neredeyse çoğu sektörleri kapsayan nedenlerin şunlar olduğu söylenebilir: "Talep Edilen Ücretin Yüksek Olması", "Gerekli Mesleki Beceriye / Niteliğe Sahip Eleman Bulunamaması", "Yeterli İş Tecrübesine Sahip Eleman Bulunamaması" ve "Bu meslekte işe yeterli başvuru yapılmaması"dır. Mesleklere göre eleman temininde güçlük çekilme nedenlerine nitelikli ve niteliksiz meslekler konusunda bir farklılaşma söz konusudur. Bu kapsamda yüksek düzeyde nitelik gerektirmeyen mesleklerde eleman temininin güçlük yaşanmasının nedenleri mesleki beceri ve niteliğe sahip eleman bulunamaması iken, nitelik gerektiren mesleklerde ise daha çok çalışma şartlarına bağlı olarak eleman temininde güçlük çekildiği söylenebilir.

Açık iş ve Kuruma kayıtlı işsizlerin meslekleri benzerlik göstermektedir. Söz konusu mesleklerde temininde güçlük çekildiği tespit edilmiştir. Aynı mesleklerde hem talep hem arz bulunurken söz konusu elemanların temininde güçlük çekildiğinin tespit edilmesi, beceri uyumsuzluğu problemini akla getirmektedir. Bu nedenle özellikle beceri eksikliğinin yaşandığı mesleklerde aktif işgücü programlarının önemi artmaktadır. Eleman temininde güçlük çekilme nedenlerinde becerinin yanında tecrübenin de ön planda olması İşbaşı Eğitim Programlarının önemini ortaya koymaktadır.

Diğer bir üzerinde durulması gereken konu da ilgili meslekte iş başvurusu yapılmaması nedenidir. İş başvurusu olmayan mesleklerde gerek örgün ve yaygın eğitim ile gerekse mesleki eğitimler ile eleman yetiştirilmelidir. Gerekli nitelik ve beceriye sahip eleman bulunamaması ve tecrübeli eleman bulunamamasında aslında bu mesleklerde eleman var olduğu; ancak piyasasını aradığı nitelikleri taşımadıkları görülmektedir. Ancak iş başvurusu olmayan mesleklerde bu alanda eleman olmadığı tespitinde bulunmak yanlış olmayacaktır. Bu nedenle mevcut elemanların nitelik ve tecrübesinin artırılmasının yanında işsizlerin, öğrencilerin, işgücü piyasasına gireceklerin bireyler için en uygun mesleklere yönlendirilmesi de önem arz etmektedir.

3. Sonuç

"Temininde Güçlük Çekilen Meslekler" kapsamında yapılan bu araştırmada Türkiye'de son bir yılda hangi mesleklerin temininde güçlük çekildiği ve bunların nedenleri ayrıntılı bir biçimde incelenmiştir. Araştırma kapsamında işyerlerine yapılan ziyaretler sonucunda toplam 1 milyon 295 bin 77 işyerine ilişkin veri derlenmiştir. Söz konusu işyerlerinin 270 bin 509 tanesinin eleman temininde güçlük çektiği tespit edilmiştir.

Söz konusu meslekler; işyerinin büyüklüğüne, işyerinin yaşına, bölgesel ve sektörel farklılıklara bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Ancak temininde güçlük çekilen mesleklerin nedenlerine bakıldığında, özellikle nitelik düzeyi düşük mesleklerde öne çıkan en önemli neden "Gerekli Mesleki Beceriye/Niteliğe Sahip Eleman Bulunamaması" ve "Yeterli İş Tecrübesine Sahip Eleman Bulunamaması" olarak belirlenmiştir.

Eleman Temininde Güçlük Çekilen Mesleklerin ortaya çıkışı; piyasadaki arz ve talebin yeterli ve etkili düzeyde buluşamamasından kaynaklanmaktadır. İşgücü piyasasının ihtiyacı ile işgücünün niteliği arasında yaşanan bu uyumsuzluk, işsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. Dolayısıyla işgücü piyasasının ihtiyaçları ile iş arayanların niteliğinin doğru bir biçimde eşleştirilmesi ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda işgücünün, piyasanın ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde beceri ve niteliklere sahip olabilmesi açısından Aktif İstihdam Politikalarının etkinliğinin artırılması oldukça önemlidir. Bu sayede işgücünün nitelikleri ve piyasanın ihtiyaçları noktasında bir eşleşme sağlanmış olacaktır.

EĞİTİM İLE İSTİHDAM ARASINDAKİ BAĞLANTIYI NASIL ÖLÇEBİLİRİZ?

Eğitimin işgücü piyasası özelin de çıktılarını ölçmek, eğitim planlaması yapmak anlamın da da önem kazanmaktadır. Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi Ulusal İstihdam Stratejisi'nin önemli bir bileşenidir.

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ

Giriş

Eğitilmiş ve işgücü piyasasının aradığı yetkinliklere sahip nüfus bir ülkenin kalkınmasında en önemli faktörlerdendir. Eğitime yatırım yaptıkça ülkelerin milli gelirleri orta ve uzun vadede artmaktadır (Karadeniz, Köse, Durusoy, 2007). Eğitim seviyesi arttıkça, istihdam oranları ve ücretler artarken sosyal güvencesizlik ve yoksulluk azalmaktadır. Türkiye, son yıllarda eğitime yüksek oranda kaynak ayırmaktadır. Eğitimin işgücü piyasası özelinde çıktılarını ölçmek, eğitim planlaması yapmak anlamında da önem kazanmaktadır.

Eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi 2014-2023 Ulusal İstihdam Stratejisi'nin önemli bir bileşenidir. Ulusal İstihdam Stratejisi'nin 2017-2019 Dönemi Eylem Planı'nda, Eğitim İşgücü Piyasasındaki Uyumun Sağlanması ile ilgili kısımda en önemli faaliyetlerden bir tanesi "Yükseköğrenim mezunlarına ilişkin düzenli olarak istihdam izleme araştırmaları yapılmasıdır." Söz konusu faaliyetten, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) sorumlu tutulmuş, faaliyetin 2019 yılı sonuna kadar tamamlanması planlanmıştır. Buna göre "TÜİK, düzenli olarak yükseköğrenim mezunlarının işgücü piyasasında yer alıp almadıkları, hangi sektörlerde çalıştıkları, mezun oldukları alan doğrultusunda çalışıp çalışmadıkları vb. konuları içeren istihdam izleme araştırmaları yapacaktır." (ÇSGB, 2017:88) TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri eğitim istihdam bağıntısını ölçmede önemli bir araç olabilir. Bununla birlikte, söz konusu araştırmalar, üniversitelerin mezun takip anketleri, Sosyal Güvenlik Kurumu idari kayıtları ile de desteklenebilir.

Özellikle meslek yüksekokulu ve fakülte düzeyinde eğitimin çıktılarını ve istihdamla bağını nasıl ölçebiliriz? Üniversiteden mezun olan bireyin mezun olduğu alan ile çalıştığı meslek ve sektör arasındaki bağıntı derecesi nedir? Üniversiteden mezun olan birey ne kadar süre içinde iş bulmaktadır. Bölümlere göre istihdam ve işsizlik oranlarını nasıl tespit edebiliriz? Çalışmamızın maksadı yukarıdaki sorulara yanıt aramak ve önerilerde bulunmaktır.

I- Eğitim İstihdam Bağlantısını Ölçmede Mezun İstihdam Anketleri

Mezun istihdam anketleri meslek yüksekokulundan ya da fakültelerden mezun olan öğrencilerin işgücü piyasasındaki konumlarını belirlemek için üniversiteler tarafından yapılan anketlerdir (Karadeniz, 2009). Mili Eğitim Bakanlığı, meslekî ve teknik ortaöğretim kurumları mezunlarının işgücü piyasası ve yükseköğretimdeki durumunu izlemek, bireye eğitimle kazandırılan meslekî yeterliliklerin iş

hayatı ile uyumunu değerlendirmek, sistemin güçlü ve zayıf yönlerini belirlemek maksadıyla internet üzerinde bir Meslekî ve Teknik Ortaöğretim Kurumları Mezunlarının İzlenmesi web portalı oluşturmuştur; ancak yükseköğretim kurumlarına yönelik benzer bir portal bulunmamaktadır (https://emezun.meb.gov.tr/).

Mezun istihdam anketleriyle, üniversiteden mezun olan gencin işgücü durumu (istihdam, işsizlik, işgücüne katılmıyorsa nedeni vb.) ne kadar süre içinde işe girdiği, ücreti, işteki durumu, yaptığı iş ile aldığı eğitim arasındaki bağıntı, iş bulma kanalları, staj yapmışsa stajın etkinliği ölçülebilir. Mezun takip anketleri her yıl iki sene önce mezun olmuş öğrenciler üzerine yapılabilir. Beşer yıl aralıklar ile tüm mezunlara uygulanabilir. Anketler, telefon, mektup, e-posta ile yapılabilir. Mezun takip anketinde, mezun olanlara ulaşmak konusunda üniversiteler zorluk yaşayabilir. Bu nedenle mezun öğrencilerin bilgilerinin güncel bir veri tabanında tutulması önem arz etmektedir. Anketlerdeki olası yanlılık sorununu

çözmek adına anketlerin akademik birimler yerine rektörlükler bünyesinde kurulacak kariyer merkezleri tarafından yapılması sağlanabilir. Anketlerde yer alacak bilgiler asgari düzeyde Yükseköğretim Kurulu, Türkiye İstatistik Kurumu ve Türkiye İş Kurumunun yer alacağı bir komisyon tarafından belirlenebilir. Üniversiteler isterlerse belirlenen ankete eğitim öğretim çıktılarını ölçecek başka sorular da ekleyebilirler. Böylelikle özellikle işgücü piyasası ile ilgili verilerin üniversiteler bazında karşılaştırılması sağlanabilir. Aynı anket, üniversiteyi terk eden gençlere de uygulanabilir. Bu ankette de üniversiteyi terk nedenleri, üniversite eğitimini yarıda bırakan gençlerin işgücü piyasasındaki durumları incelenebilir ve mezun öğrenciler ile kıyaslanabilir.

> Eğitim ile istihdam arasındaki bağlantının ölçülmesi, eğitime yapılan yatırımın getirisinin ölçülmesi, kısa ve orta vadede eğitim planlamalarının yapılması, işsizlikle mücadele etme anlamında büyük önem taşımaktadır.

2- SGK İstatistikleri

SGK, işverenlerden elektronik ortamda muhtasar aylık prim ve hizmet belgesi almaktadır. 2018 yılı başından itibaren işverenlerin çalıştırdıkları sigortalıların meslek kodlarını bildirmesi zorunlu tutulmuştur. Söz konusu belgeye, çalışanın eğitim durumu ile ilgili bilginin e-Devletten eklenmesi söz konusu olabilir. Diğer yandan işverenler bazı istihdam teşviklerinden yararlanabilmek için (4447 sayılı Kanun geçici 10. madde-Genç ve Kadın İşçi İstihdamı İle İlgili Teşvik) işe aldıkları sigortalının eğitim durumunu belgelemek zorundadır. Özel sektörde çalışan tüm sigortalıların bölüm ve fakülte bazında eğitim bilgilerine göre; çalıştıkları sektör, yaptıkları meslek, ortalama sigorta primine esas kazançları SGK'nın veri tabanından hesaplanabilir ve aylık olarak yayımlanabilir. Böylelikle meslek lisesi ya da üniversitelerden mezun olanların bölümlerine göre; sayıları, mesleklere göre dağılımı, meslek ile mezun olunan bölüm arasındaki bağıntı, ayılık, mesleklere ve sektörlere göre yıllık, net artış ve azalışlar hesaplanabilir. Söz konusu veriler yeni program ve bölüm açmada Milli Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kuruluna yol gösterici olabilir.

3- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Hanehalkı İşgücü Anketleri

TÜİK, her ay düzenli olarak Türkiye genelinde hane halkı işgücü anketleri yapmaktadır. Söz konusu anket ile 15 yaş üstü nüfustan işgücüne katılanların, eğitim durumlarına göre, istihdam, eksik istihdam durumları, ücret ve sosyal güvence durumları işsizlik oranları, iş arama süreleri, işgücüne dahil olmayanların ise işgücüne dahil olmama nedenleri hesaplanabilmektedir. Meslek liseleri, meslek yüksekokulları ve fakülteler düzeyinde bölüm bazlı istihdam

ve işsizlik oranları ile ortalama ücret seviyeleri, hanehalkı işgücü anketlerinden yararlanılarak hesaplanabilir.

Bununla birlikte kişinin mezun olduğu alan ile çalıştığı meslek grubu arasındaki ilişkinin de incelenmesi gerekir. Mühendislik mezunu bir kişinin nitelik gerektirmeyen işte çalışması halinde eksik istihdamın olacağı göz ardı edilmemelidir; ancak söz konusu ankette meslek yüksekokulu/fakülte ayrımı ile açık öğretim ve örgün öğretim ayrımı bulunmamaktadır.

Anket Türkiye genelini kapsaması anlamında, 26 istatistiki bölge anlamında veri üretilmesine imkan tanıması anlamında önemlidir. Özellikle meslek yüksekokulu ve fakülte ayrımı ile örgün öğretim açık öğretim ayrımında veri üretmeye elverişli olduğunda mezun olunan eğitim düzeyi bazında; istihdam, işsizlik oranları, işsizlik ve iş bulma süreleri, ücret, yapılan iş ile alınan eğitim arasındaki bağıntı gibi pek çok konuda detaylı veri üretilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Eğitim ile istihdam arasındaki bağlantının ölçülmesi, eğitime yapılan yatırımın getirisinin ölçülmesi, kısa ve orta vadede eğitim planlamalarının yapılması, işsizlikle mücadele etme anlamında büyük önem taşımaktadır. Meslek lisesi ve üniversitelerin program bazında istihdam işsizlik oranları, mezunların iş bulma süreleri, aldıkları eğitim ile yaptıkları iş arasındaki bağıntı üniversitelerin mezun takip anketleri, SGK verileri ve TÜİK anketleri ile saptanabilir. Bununla birlikte belirtilen kurumların anket ve idari kayıt olarak topladıkları verilere bazı eklemeler yapması gerekmektedir. Konu ile ilgili önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

1. Eğitim istihdam bağlantısını ölçmede hem anketlerin hem de idari kayıtların güçlü ve zayıf yönleri bulunabilir. Anketler bölüm ve meslek bazında detay tahminleri yapmada büyük örneklem ve yüksek maliyet gerektirebilir. Eğitim istihdam ilişkisi ile veriler SGK'dan daha kolay elde edilebilir ve meslek bazında detaylı bilgi verebilir. Ancak mezunların eğitim ve istihdam bağıntısı ile ilgili görüşlerini vermez. Bu nedenlerle, üniversitelerin mezun istihdam anketleri, TÜİK Hanehalklı İşgücü Anketleri ve SGK istatistiklerinin bir arada kullanılması konu ile ilgili daha detay veriler sağlayabilir.

2. SGK her ay işverenlerde aldığı aylık prim ve hizmet belgesi kısmına sigortalının eğitim durumunu (en son bitirdiği eğitim kurumu ve bölümü) da eklemelidir. Söz konusu veriler, yeni mezunlar için e-Devletten SGK'nın sistemine aktarılabilir.

3. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketine meslek yüksekokulu ya da fakülte mezunu ayrımı ile örgün eğitim ya da açık öğretim ayrımını tespit edecek soru eklenebilir.

4. Üniversitelerin yapacakları mezun istihdam anketlerinin en azından istihdam bilgileri ile ilgili bölümü standart ve karşılaştırılabilir bir hale getirilebilir. Söz konusu verilerin Yükseköğretim Bilgi Sistemi'nde (YÖKSİS) ortak bir veri tabanından izlenmesi sağlanabilir.

5. Eğitim İstihdam bağlantısı ile ilgili idari kayıtlardan (SGK İstatistikleri) ve anketlerden elde edilen verilerin karşılaştırmalı analizini yapmak ve istihdam ile ilgili politikaların oluşturulmasına destek olması için, İŞKUR içerisinde eğitim istihdam bağlantısı ile ilgili bir izleme ve değerlendirme birimi kurulabilir.

Kaynakça

- ÇSGB, (2017) , Ulusal İstihdam Stratejisi 2014 – 2023 Eylem Planları 2017-2019, Ankara, Ekim, http://www.uis.gov.tr/media/1437/uis2014-2023.pdf (Erişim Tarihi:27/11/2018)
- Karadeniz, Oğuz, Seyit Köse, Serap Durusoy(2007), Türkiye'de Eğitimin Getirileri ve Finansmanı, içinde: Avrupa Birliği Yolunda Türkiye'de Eğitim ve Beşeri Sermaye, Gazi Kitapevi, Ankara, ss. 82-122
- Karadeniz, Oğuz, (2009), Meslek Yüksekokulu Mezunlarının Çalışma Hayatında İzlenmeleri: Türkiye İçin Mezun Takip Modeli Önerisi, 1. Uluslararası, 5. Ulusal Meslek Yüksekokulları Sempozyumu, Konya
- https://emezun.meb.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 26/11/2018)

ENGELLİLERİN İSTİHDAMI: 2018 İPA SONUÇLARININ ANALİZİ

Engellilere yönelik açılan kursların ve İşbaşı Eğitim Programlarının etki analizi yapılmalıdır. Söz konusu analizler ile programlara katılan ve katılmayan engellilerin işgücü piyasasındaki konumları karşılaştırılmalı, elde edilen sonuçlara göre başarılı uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

PROF. DR. TUNCAY ERGENE
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ, EĞİTİM FAKÜLTESİ

Giriş

Engellilik toplumun önemli bir kesimini etkileyen, çok boyutlu, karmaşık, dinamik bir süreçtir. Hemen hemen her insan, hayatının bir döneminde geçici veya kalıcı yetersizlik yaşamakta, yaşlanmayla birlikte fonksiyon kaybına uğramakta ya da ailesinde engelli bir birey bulunmakta ve engelli bir aile bireyine bakmaktadır. Engelli bireyler eğitim, sağlık, istihdam ve toplumsal hayata katılım konularında birçok güçlükle muhatap olmaktadır.

5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun'da "Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyusal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlardan etkilenen birey" olarak tanımlanan engelliler, topluma; adil imkanlarla tam ve etkin katılım sağlayamamaktadır. Bu durum engellileri, dezavantajlı bir duruma düşürmektedir. Üretime dâhil olup gelir elde etme, dezavantajları aşmada başlıca yol olarak kabul edilir.

Ülkemizde engellilerin sayılarını tespit etme maksadıyla yapılan en kapsamlı araştırma 2002 yılında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yürütülen "Türkiye Özürlüler Araştırması"dır. TÜİK tarafından yürütülen Nüfus ve Konut Araştırması(2011) verilerine göre Türkiye genelinde en az bir engeli olan kişi sayısı 4.882.841'dir.

Tablo 1

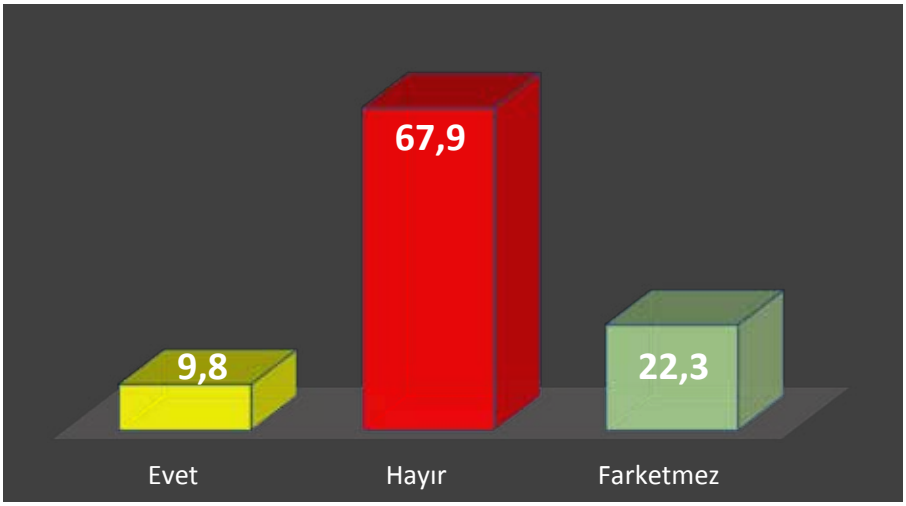
Türkiye'de Engel Türüne Göre Tahmini Engelli Sayısı ve Oranı (%), 2011

Kaynak: TÜİK, Nüfus ve Konut Araştırması, 2011

	Türkiye	
	Oran (%)	Tahimi
En az bir engeli olan kişi sayısı		4.882.841
Görmede zorluk yaşayanlar	1,394797	1.039.482
Duymada zorluk yaşayanlar	1,12178	836.015
Konuşmada zorluk yaşayanlar	0,715314	533.093
Yürümede, merdiven çıkmada / inmede zorluk yaşayanlar	3,265746	2.433.820
Taşımada/ tutmada zorluk yaşayanlar	4,126334	3.075.179
Yaşıtlarına göre öğrenmede / basit dört işlem yapmada / hatırlamada / dikkatini toplamada zorluk yaşayanlar	1,994025	1.486.061

Bu araştırmada, Türkiye'deki engelli oranının %12,29 olduğu tespit edilmiştir. Ülke nüfusu üzerinden tahmin edilirse, ülkede yaklaşık 10 milyon engelli bulunduğu söylenebilir. Devlet, engellilerin fırsat eşitliğini sağlayabilmek, engellileri toplumla bütünleştirmek ve işgücü piyasasının içerisine dâhil edilebilmelerini sağlamak maksadıyla çeşitli kanun ve düzenlemeler yapmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürülüğü aracılığıyla engellilere; özel eğitim merkezleri, halk eğitim merkezleri gibi kurumlarla temel ve mesleki eğitimleri, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri sağlanırken Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) gibi kurumlarla da istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmektedir.

İŞKUR tarafından 2 Nisan- 11 Mayıs 2018 tarihleri arasında, 8 bin 883 işyeri 2- 9 istihdamlı, 4 bin 566 işyeri 10- 19 istihdamlı ve 64 bin 746 işyeri 20 ve daha fazla istihdamlı olmak üzere toplam 78 bin 195 işyerinden cevap alınarak gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırması yapılmıştır. Bu makalede sunulan görüşler işgücü piyasası genel olarak değerlendirilirken İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları anketinin sonuçlarına dayanılarak hazırlanmıştır. Açık işlerde engelli çalıştırmak istenip istenmediği sorusuna verilen yanıtlar Şekil 1'de özetlenmiştir.



Şekil 1

Açık İşlerde Çalıştırılmak İstenen Engelli Oranı (%)

Kaynak: İPA 2018

Açık iş olan mesleklerde engelli çalıştırılmak istenmesi durumu incelendiğinde; yüzde 9,8 oranında "Evet" denilmiştir. "Fark etmez" diyenlerin oranı yüzde 22,3'tür. Yani açık işler açısından yapılan genel değerlendirmede, her 10 açık iş için 3 engelli tercih edilebileceği söylenmiştir. Engelli istihdamı açısından bu oran dikkate değerdir.

Açık işte engelli istihdamına "Evet" diyenlerin en fazla tercih edecekleri ilk beş meslek; Makineci (Dikiş), Animatör- Eğlence Hizmetleri, Kalite Kontrolcü, Garson (Servis Elemanı) ve Beden İşçisi (Genel) olarak saptanmıştır. Açık işinde engelli istihdamına "Fark etmez" diyenlerin en fazla tercih edecekleri ilk beş meslek; Makineci (Dikiş), Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi, Beden İşçisi (Genel), Satış Danışmanı / Uzmanı ve Garson (Servis Elemanı)'dur.

Türkiye işgücü piyasasına yönelik bazı özel durumlar dikkate alındığında işverenlerin "İşyerinizde engelli çalıştırdığınız takdirde devlet tarafından teşvikler ile destekleneceğinizi biliyor musunuz?" sorusuna verilen cevaplar incelendiğinde; yüzde 59,2'si "Evet" cevabı vermiş iken yüzde 40,8'i ise "Hayır" demiştir. Bu bilgiler Tablo 2'de özetlenmiştir.

Tablo 2

Sektörlere Göre "İşyerinizde Engelli Çalıştırdığınız Takdirde Devlet Tarafından Teşvikler İle Destekleneceğinizi Biliyor musunuz?" Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Kaynak: İPA 2018

Sektör	2 - 9		10 - 19		20+	
	Evet	Hayır	Evet	Hayır	Evet	Hayır
Madencilik ve taş ocakçılığı	1.348	611	485	147	879	159
İmalat	86.935	77.448	15.970	7.205	25.690	5.057
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	1.074	404	318	55	532	74
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	1.100	913	226	70	356	68
İnşaat	60.172	39.242	15.214	7.106	14.535	4.393
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	206.680	167.422	17.757	8.472	15.802	3.680
Ulaştırma ve depolama	51.878	54.687	4.153	2.133	4.638	1.164
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	45.339	48.588	6.023	2.992	5.103	1.363
Bilgi ve iletişim	8.060	3.932	1.196	361	1.384	215
Finans ve sigorta faaliyetleri	9.247	4.258	1.087	316	619	63
Gayrimenkul faaliyetleri	9.785	8.144	971	417	773	159
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	69.212	23.170	5.040	1.482	3.924	931
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	11.492	7.451	1.957	794	5.125	1.021
Eğitim	5.752	4.360	2.229	1.121	2.655	689
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	9.569	7.528	1.344	755	2.167	412
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	4.345	4.443	316	138	422	95
Diğer hizmet faaliyetleri	22.207	21.607	1.878	1.205	1.234	361
Genel Toplam	**604.195**	**474.207**	**76.164**	**34.770**	**85.838**	**19.903**

Sektör ayrımı olmaksızın 2-9 istihdamlı işyerlerinin yüzde 56'sı "Evet" cevabı vermiş iken yüzde 44'ü ise "Hayır" demiştir. 10-19 istihdamlı işyerlerinin yüzde 68,7'si "Evet" cevabı vermiş iken yüzde 31,3'ü ise "Hayır" demiştir. 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde ise yüzde 81,2'si "Evet" cevabı vermiş iken yüzde 18,8'i ise "Hayır" demiştir. İstihdam sayısı arttıkça konu ile ilgili bilgi sahibi olma düzeyinin önemli ölçüde arttığı görülmektedir.

Engelli istihdamının artırılması konusunda işverenlerin önerileri "Size göre engelli istihdamını arttırmak için neler yapılabilir?" sorusu ile yanıt aranmıştır.

Tablo 3

20 + kişi İstihdamlı İşyerlerinde "Size Göre Engelli İstihdamını Artırmak için Neler Yapılabilir?" Sorusuna Verilen Cevapların Dağılımı

Kaynak: İPA 2018

Sektörler	Engelli girişimcilere verilen hibe çalışmalarının geliştirilmesi	Engelli istihdam fuarları aracılığıyla işveren ile engelli danışanların bir araya getirilmesi	Engelli istihdamı için uygulanan kota uygulamasının revize edilmesi	Engelli yönelik uzaktan çalışma modellerinin geliştirilmesi	Engellilerin çalışabileceği, destekli korumalı vb. işyerlerinin artırılması	İşveren Sayısı
İmalat	17.246	8.118	11.508	12.270	20.921	30.747
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve motosikletlerin onarımı	11.040	5.114	7.285	8.539	13.023	19.481
İnşaat	10.635	4.477	7.339	8.037	12.966	18.928
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	3.589	1.775	2.442	2.741	4.300	6.466
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	3.485	1.421	2.389	2.697	4.223	6.146
Ulaştırma ve depolama	3.255	1.397	2.108	2.487	3.991	5.802
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	2.720	1.210	1.976	2.366	3.279	4.855
Eğitim	1.925	923	1.322	1.388	2.309	3.344
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	1.475	647	1.116	1.060	1.813	2.579
Diğer hizmet faaliyetleri	886	395	635	663	1.089	1.595
Bilgi ve iletişim	893	443	567	888	1.012	1.599
Madencilik ve taş ocakçılığı	616	229	432	422	714	1.038
Gayrimenkul faaliyetleri	480	255	369	480	620	932
Finans ve sigorta faaliyetleri	358	166	278	410	460	682
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve dağıtımı	349	151	252	267	418	606
Kültür, sanat eğlence, dinlence ve spor	270	115	186	235	366	517
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme faaliyetleri	224	104	161	182	310	425
Genel Toplam	**59.445**	**26.939**	**40.364**	**45.132**	**71.814**	**105.742**

Fikir beyan eden katılımcılar içinde en yüksek katılım yüzde 67,9 ile "Engellilerin çalışabileceği, destekli korumalı vb. işyerlerinin artırılması" cevabıdır. Bunu sırasıyla yüzde 56,2 ile "Engelli girişimcilere verilen hibe çalışmalarının

geliştirilmesi", yüzde 42,7 ile "Engelli yönelik uzaktan çalışma modellerinin geliştirilmesi", yüzde 38,2 ile "Engelli istihdamı için uygulanan kota uygulamasının revize edilmesi" ve yüzde 25,5 ile "Engelli istihdam fuarları aracılığıyla işveren ile engelli danışanların bir araya getirilmesi" cevapları verilmiştir.

Her istihdam düzeyinde verilen cevapların sıralaması aynı çıkmıştır. Yani sektör büyüklüğü engelli istihdamını artırmak için geliştirilecek politikalar açısından farklılık arz etmemektedir.Tüm katılımcılar için önerilen politikaların yüzdeleri de benzer denilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Engellilerin işgücü piyasasındaki konumları ve hayat şartları ile ilgili yapılmış çalışma sayısı sınırlıdır. TÜİK'in 2002 yılında yaptığı Türkiye Engelliler Araştırması ve 2011 yılında yaptığı Türkiye Konut ve Nüfus Araştırması dışında çok fazla veri bulunmamaktadır. Söz konusu veriye göre Türkiye genelinde en az bir engeli olan kişi sayısı 4.882.841 kişidir. Engellilerin istihdamını artırabilmek için engel durumuna göre dağılımın ortaya konması gerekmektedir. Diğer yandan anketler ile toplanan veriler önemli olmakla birlikte bireyin beyanına dayanmaktadır. Birey kendini işitme engelli tanımlasa da çalışma gücünün en az %40'ını kaybetmemiş ise 5510 sayılı Kanuna göre engelli sayılmamaktadır. Engellilerin tanımında farklı kanun ve yönetmeliklere göre farklı tanımlamalar yapılabilmektedir.

> Engelli istihdamını artırabilmek için engellilerin engel durumu ve derecesine göre bir veri tabanının oluşturulması gerekmektedir. Bu noktada en güvenilir verilerden biri İl Sağlık Müdürlüklerinden çeşitli nedenlerle sağlık kurumlarından rapor alan engellilerin raporlarından elde edilebilir.

Bu nedenle engelli istihdamını artırabilmek için engellilerin engel durumu ve derecesine göre bir veri tabanının oluşturulması gerekmektedir. Bu noktada en güvenilir verilerden biri İl Sağlık Müdürlüklerinden çeşitli nedenlerle sağlık kurumlarından rapor alan engellilerin raporlarından elde edilebilir. Engelli istihdamında çeşitli kanun ve yönetmelikler uyarınca verilen raporlarda 5510 sayılı Kanuna göre çalışma gücü kayıp oranının ve engellinin engel türüne göre hangi işleri yapıp yapamayacağının tespiti önem taşımaktadır.

Ayrıca TÜİK Hane Halkı Gelir Yaşam Koşulları'nda yer alan kişinin engel durumu ile ilgili soruların TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketlerine eklenmesi, engellilerin işgücü ile ilgili aylık bazda izleme imkânını sağlayacaktır. Böylelikle çalışma hayatında özel olarak korunması gereken kadın ve gençler dışında engellilerin de işgücü durumu ile ilgili sağlıklı veri toplanabilecektir.

İllerdeki engellilerin tespiti için Sağlık İl Müdürlükleri ile irtibata geçilmeli, çalışma

çağında ve gücünde engelliler tespit edilmelidir. Söz konusu engelliler, eğitim, deneyim ve beceri durumlarına göre İŞKUR'a kaydedilmelidir. Kuruma kayıtlı engelli sayısının artırılmasında bir diğer yol, mesleki orta ve yükseköğretime kayıtlı engellilerin mezuniyetlerini takiben İŞKUR'a otomatik kayıtlarının yapılması ve İş ve Meslek Danışmanlarınca niteliklerine uygun işlere yönlendirilmeleri olabilir. Her ildeki okullarda rehber öğretmen kadrosunda çalışan psikolojik danışma ve rehberlik mezunları, üniversitelerin kariyer merkezlerinin uzman ve yöneticileri ile engeli öğrenciler ve aileleri İŞKUR'un engellilere yönelik hizmetleri konusunda bilgilendirilmelidir.

Engellilerin işgücü piyasasına entegrasyonunda Kuruma kayıtlı engellilerin hangi işleri yapıp yapamayacaklarının ya da hangi ölçüde yapabileceklerinin tespiti için test merkezleri kurulmalı; engelliler çalışmaya başlamadan önce hangi işleri hangi ölçüde yapabileceklerine dair sağlık personeli eşliğinde testten geçirilmelidir. Bu konuda İŞKUR-Pamukkale Üniversitesi iş birliği ile yapılmış test laboratuvarı örneği incelenebilir ve ülke geneline yaygınlaştırılabilir.

Engellilere Dönük Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları İŞKUR'un 2018 yılı Nisan Ayında gerçekleştirdiği işgücü talep araştırmasında işverenler açık işlerin 33'ünde engelli çalıştırabilecekleri belirtilmektedir. Büro hizmetlerinde çalışan elemanları, nitelikli tarım ormancılık ve su ürünleri çalışanları, tesis ve makine operatörleri ve montajcılar ile profesyonel meslek mensuplarında söz konusu oran %40 ve üzerindedir. İşverenler aradıkları niteliklere sahip engelli ile karşılaştıklarında engelli çalıştırmaya hazırdır. Bununla birlikte engelli çalıştırabileceklerini ifade eden işverenlerin işçilerde aradıkları vasıflara (mesleki bilgi, iletişim becerisi vb.) dönük olarak engellilere dönük açılan kursların içerikleri yeniden düzenlenmelidir.

Tablo 4

Mesleklere Göre Engelli Çalıştırılabilecek Tahmini Sayı ve Engelliler İçin Tahmini İş Oranı (%), (2018)

Kaynak: İPA 2018

Sektörler	Potansiyel Sayı	Genel Toplam	Engelliler İçin Potansiyel Açık İş Oranı (%)
Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	15.028	29.508	51
Hizmet ve Satış Elemanları	23.576	90.305	26
Nitelik Gerektirmeyen Meslekler	21.057	56.394	37
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünleri Çalışanları	962	1.534	63
Profesyonel Meslek Mensupları	16.144	35.359	46
Zanaatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	27.157	118.655	23
Teknisyenler, Teknikerler ve Yardımcı Profesyonel Meslek Mensupları	7.358	39.608	19
Tesis ve Makine Operatörleri ve Montajcılar	38.747	96.823	40
Yöneticiler	479	1.734	28
Genel Toplam	**150.508**	**469.919**	**32**

İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla açık işlerde engelli çalıştırabileceğini beyan eden ya da fark etmez seçeneğini işaretleyen işyerleri ziyaret edilmeli, engel türüne ve aranan niteliklere göre engellilere gereken vasıflar kazandırılmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'na göre 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinin engelli işçi çalıştırma zorunluluğu bulunmamaktadır. Oysa söz konusu işyerleri engelli işçi çalıştırma noktasında önemli bir potansiyele sahiptir. SGK istatistiklerine göre 2018 yılı Nisan ayı itibarıyla yaklaşık 1.880.000 işyerinin %88'inde 50'nin altında sigortalı çalışmaktadır (SGK, 2018). Söz konusu sigortalılar toplam sigortalıların %58'ini oluşturmaktadır. Söz konusu işyerleri de dikkate alındığında istihdam edilen engelli işçi sayısı mevcudun iki katına yükseltilebilir.

> İş yerlerinin engellilere uygun hale getirilmesini sağlayabilecek projeler belirli ölçülerde İŞKUR tarafından finanse edilebilmektedir. Ancak iş yerlerinin konu ile ilgili farkındalıkları düşüktür. İş yerlerinin konu ile ilgili farkındalıklarının artırılması engelli istihdamını kolaylaştırabilir.

İşgücü piyasası talep araştırmasında 2-9 arasında işçi çalıştıran işyerlerinin % 44'ünün, 10-19 arasında işçi çalıştıran işyerlerinin üçte birinin, 20 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerlerinin ise yaklaşık % 20'sinin engelli istihdamı ile ilgili teşviklerden bilgisi olmaması, konu ile ilgili işverenlere ve mali müşavirlere yönelik bilgilendirme ve bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılması gerektiğini göstermektedir.

Bu noktada sınıf içi kursların yanı sıra İşbaşı Eğitim Programlarının engelli istihdamında etkili olacağı söylenebilir. Engellilerin İşbaşı Eğitim Programından yararlanma sürelerinin artırılması ve/veya işverenin belirli sayıda engelliyi İşbaşı Eğitim Programına ya da işe alması halinde İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan kişi ve süre sayısının artırılması, engelli istihdamını artırabilir.

İşyerlerinin engellilere uygun hale getirilmesini sağlayabilecek projeler belirli ölçülerde İŞKUR tarafından finanse edilebilmektedir. Ancak işyerlerinin konu ile ilgili farkındalıkları düşüktür. İşyerlerinin konu ile ilgili farkındalıklarının artırılması engelli istihdamını kolaylaştırabilir. Engellilere dönük açılan kursların ve İşbaşı Eğitim Programlarının etki analizi yapılmalıdır. Söz konusu analizler ile programlara katılan ve katılmayan engellilerin işgücü piyasasındaki konumları karşılaştırılmalı, elde edilen sonuçlara göre başarılı uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

İŞGÜCÜ PİYASASININ TETİKLEYİCİ GÜCÜ: AR-GE

Ar-Ge çalışmaları; verimliliği artırmakta, ekonomik dönüşümün gerçekleşmesini sağlamakta ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin zeminini oluşturmaktadır.

Araştırma-geliştirme (Ar-Ge); yeni ürün, hizmet ve süreçler geliştirme ve bunları pazara sunarak ekonominin ihtiyaçlarını giderme gayesiyle, beşeri sermaye ve mevcut bilgi stokundan faydalanılarak yürütülen, çıktıları özgün, bilimsel ve teknik içerik taşıyan faaliyetler olarak tanımlanabilir.

70'lerde çok uluslu şirketlerin doğması ve 80'lerde iletişim devriminin yaşanmasıyla küresel ekonomik gelişmeler ivme kazanmıştır. Yaşanan gelişmeler, işletmelerin pazar alanlarını genişletmiş ve küresel düzeyde rekabetçi ekonomik ortamı meydana getirmiştir. Bu dinamik küresel gelişime ayak uydurmak isteyen ülkeler, Ar-Ge konseptine özel bir yoğunluk vermişlerdir. Bu eğilimin arkasındaki temel neden ise günümüzde Ar-Ge'nin rekabetçilik ve sürdürülebilir ekonomik büyüme için en önemli motor güç olduğu gerçeğidir.

OĞUZ DÜZGÜN
İSTİHDAM UZMANI

Ar-Ge ile büyüme arasındaki pozitif ilişki, içsel büyüme modellerinden ilham alan birçok akademik çalışmada ispatlanmıştır. Bu çalışmalar, ekonomik gelişimin uzun vadede esas olarak verimlilikle sağlanabileceği görüşünü temel almaktadır. Verimlilik artışı ise; ancak teknolojik gelişimle ve işgücünün niteliksel gelişimi ile mümkün olmaktadır. Teknolojik birikimin artması ile aynı ya da daha az kaynak kullanılarak daha fazla üretim sağlanabilir. Yüksek verimlilik sağlayan teknolojik rekabet gücünün ve inovasyonun, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyüme hızlarını artırdığı tespit edilmiştir. Ülkelerin refah düzeyleri arasındaki farklılıklar büyük ölçüde sahip oldukları bilgi ve ortaya koydukları inovasyonlarla belirlenmektedir. Özetle, Ar-Ge çalışmaları; verimliliği artırmakta, ekonomik dönüşümün gerçekleşmesini sağlamakta ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin zeminini oluşturmaktadır.

Aşağıdaki tabloda seçilmiş OECD ülkelerinin Ar-Ge harcamalarının gayri safi yurt içi harcamalara oranları verilmiştir.

Tablo 1

Seçilmiş OECD Ülkelerinde Ar-Ge Harcamalarının Gayri Safi Harcamalar İçerisindeki Payı

Kaynak: OECD

Ülkeler	2007	2008	2009	2014	2015	2016
İsrail	4,429	4,348	4,134	4,200	4,269	4,251
Kore	3,000	3,123	3,293	4,289	4,217	4,227
İsveç	3,257	3,495	3,450	3,146	3,265	3,255
Japonya	3,340	3,337	3,231	3,400	3,278	3,141
Avusturya	2,418	2,569	2,597	3,069	3,048	3,087
Almanya	2,446	2,597	2,726	2,873	2,917	2,932
Danimarka	2,515	2,773	3,055	2,914	2,957	2,871
Finlandiya	3,346	3,547	3,749	3,169	2,896	2,746
ABD	2,627	2,767	2,819	2,734	2,740	2,744
OECD - Total	**2,206**	**2,277**	**2,325**	**2,361**	**2,357**	**2,337**
Fransa	2,025	2,061	2,212	2,276	2,267	2,248
Kanada	1,909	1,860	1,922	1,718	1,649	1,604
İtalya	1,133	1,164	1,221	1,343	1,341	1,286
İspanya	1,234	1,317	1,351	1,235	1,220	1,185
Yunanistan	0,577	0,662	0,626	0,833	0,966	1,007
Polonya	0,562	0,599	0,661	0,940	1,004	0,965
Türkiye	**0,692**	**0,693**	**0,809**	**0,861**	**0,882**	**0,945**
Slovakya	0,448	0,462	0,473	0,880	1,175	0,790
Meksika	0,426	0,471	0,517	0,530	0,524	0,487
Letonya	0,554	0,581	0,453	0,689	0,626	0,443

2016 yılında İsrail ve Kore'nin Ar-Ge harcamalarının gayri safi yurt içi harcamalara oranı 4'ün üzerinde iken Meksika ve Letonya'nın oranlarının 0,5'in altında kaldığı görülmektedir. 2016 yılında OECD ortalaması 2,3 civarındadır. OECD geneli ortalama son on yılda 0,13 puan artmışken Türkiye'nin oranı 0,25 puan artmıştır. 2007 yılında Türkiye'nin Ar-Ge harcamalarının gayri safi yurt içi harcamalara oranı 0,69 iken 2016 yılında bu oran %37 artarak 0,95'e yükselmiştir. Slovakya, Yunanistan, Polonya, Kore ve Türkiye, son on yılda Ar-Ge

harcamalarının gayri safi yurt içi harcamaları içerisindeki payını en yüksek oranda artıran ülkeler olmuştur. 2016 yılında 2. sırada yer alan Kore, son on yıldaki ivmesi ile de dikkat çekmektedir.

Ar-Ge çalışmalarının temel girdisini beşeri ve fiziki sermaye oluşturmaktadır. Ülkede var olan insan kaynağı ve finansal kaynak Ar-Ge çalışmalarının şekillenmesinde büyük öneme sahiptir. Ülkelerin büyümesi üzerinde doğrudan etkisi olan Ar-Ge çalışmaları üretilen mal ve hizmet çeşitliliğini ve üretim süreçlerini de doğrudan etkilemektedir. Bu etki, beşeri sermayeden yeni nitelik ve becerilerin talebini beraberinde getirmektedir. Bu minvalde Ar-Ge çalışmaları ve beşeri sermayenin sahip olduğu birikim sürekli birbirini beslemekte ve daha ileri noktaya erişmelerini desteklemektedir.

Ar-Ge Çalışmaları İstihdamı Olumlu Etkiliyor

Ar-Ge çalışmalarının verimliliği artırması ve ekonomik büyüme zeminini oluşturması istihdam üzerine olumlu katkı sunmaktadır.

Ancak bu olumlu katkının en etkin biçimde gerçekleşmesi için beşeri sermayenin kendisinden talep edilen beceri ve niteliği karşılaması gerekmektedir. Türkiye işgücü piyasasının en önemli sorunlarının başında arz-talep uyumsuzluğu gelmektedir. Eğitim sisteminden işgücü piyasasına geçiş yapmak isteyen kişilerin, piyasanın talep ettiği beceri ve niteliğe sahip olmaması/olamaması, bu uyumsuzluğun temel sebepleri arasında yer almaktadır. Bu nedenle işgücü piyasasında arz ve talebin etkin bir şekilde uyumlaştırılabilmesi için işgücü piyasasının ihtiyaçlarını belirlemek oldukça önemlidir. Bu önemin farkındalığı ile İŞKUR, işgücü işgücü piyasasının talep tarafına ilişkin temel bilgileri derlemek ve uygulayacağı politikalara karar vermek maksadıyla Türkiye Cumhuriyetinin en büyük talep araştırmasını yapmaktadır.

> Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin diğer işyerlerine göre açık işi olma oranı, temininde güçlük çekme oranı ve yatırım yapma oranı daha yüksektir. Bu da göstermektedir ki bu işyerlerinin yeni iş oluşturma kapasitesi diğer işyerlerine göre daha fazladır; ancak aradıkları nitelik ve becerilere sahip personel bulmakta zorlanmaktadırlar.

İşgücü Piyasası Araştırması; işgücü piyasasının nabzını tutmak, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak, seyrini izlemek, değerlendirmek ve beklentileri açığa çıkarmak maksadıyla gerçekleştirilmektedir. 2007 yılından beri periyodik olarak gerçekleştirilmekte olan İşgücü Piyasası Araştırmasının 2018 yılı saha çalışması 2 Nisan-11 Mayıs 2018 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

İşgücü Piyasası Araştırmaları;

- İşgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu işgücü sayısı, bu elemanlarda aranan özellikleri tespit etmek,
- Mevcut ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen sektörel ve mesleki değişim ile gelişmeleri izlemek,

- İşgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak, aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmek ve bu sayede ihtiyaca uygun mesleki eğitim kurslarının açılmasını sağlamak,
- İŞKUR'un yanı sıra diğer kurum ve kuruluşların (YÖK, MEB vb.) işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşılamak ve mesleki eğitim planlamasının ihtiyaca uygun yapılması için veri sağlamak gayesiyle gerçekleştirilmektedir.
- Bu hedefler ile araştırmada işverenlere; açık işlerine, temininde güçlük çektikleri mesleklere ve gelecek dönem istihdam beklentilerine ilişkin sorular sorulmaktadır. Bu soruların yanı sıra işverenlerin niteliklerine ve güncel istihdam politikalarına dair "Yatırım planınız var mı, Ar-Ge çalışması yapıyor musunuz?" gibi sorular da sorulmaktadır.

İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında; 2012 yılında 67 bin 723, 2013 yılında 100 bin 852, 2014 yılında 129 bin 65, 2015 yılında 132 bin 34, 2016 yılında 88 bin 966, 2017 yılında 90 bin 749 ve 2018 yılında ise 89 bin 324 işyeri ziyaret edilmiştir.

Türkiye Genelinde İşyerlerinin %5,4'ü Ar-Ge Çalışması Yapmakta

Araştırma sonucunda ziyaret edilen 89 bin 324 işyerinin verileri kullanılarak 1 milyon 295 bin 77 işyeri için veri derlenmiştir. Bu araştırma sonucunda elde edilen verilerden Türkiye'de Ar-Ge çalışmaları yapan işyerlerinden işgücü piyasasına ilişkin önemli veriler derlenmiştir. İşgücü Piyasası Araştırması'ndan elde edilen verilere göre, Türkiye genelinde işyerlerinin %5,4'ü Ar-Ge çalışması yapmaktadır. Büyük işyerlerinde Ar-Ge çalışması yapma sıklığı küçük işyerlerine göre daha fazladır. Aşağıdaki tabloda sektörler ve işyeri büyüklükleri itibarıyla Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranları yer almaktadır.

Tablo 2

Sektörlere Göre Ar-Ge Çalışması Yapan İşyeri Oranı (%)

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması, 2018

Sektör	2-9	10-19	20+	Toplam
Bilgi ve İletişim	26.6	29.0	33.5	27.6
İmalat	10.5	23.2	31.2	14.8
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	8.9	11.1	16.9	11.6
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	8.3	7.5	11.5	9.0
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	3.9	12.4	8.9	5.6
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	4.3	4.6	4.5	4.4
Toptan ve Perakende Ticaret	3.4	6.6	10.9	4.0
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	3.2	7.9	9.6	3.8
Diğer Hizmet Faaliyetleri	3.6	3.8	6.4	3.7
İnşaat	2.8	5.7	4.4	3.5
Eğitim	2.2	2.6	7.2	3.3
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	2.3	3.3	9.7	2.7
Gayrimenkul Faaliyetleri	2.8	1.4	2.1	2.7
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor	1.9	1.4	3.8	1.9
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	0.7	4.0	5.7	1.6
Ulaştırma ve Depolama	0.8	2.8	4.9	1.1
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	0.8	2.1	4.7	1.1
Türkiye Geneli	**4.1**	**9.3**	**14.5**	**5.4**

İşyerlerinin Ar-Ge çalışması yapma durumuna bakıldığında; 2-9 istihdamlı işyerlerinin %4,1'inin, 10- 19 istihdamlı işyerlerinin %9,3'ünün, 20+ istihdamlı işyerlerinin %14,5'inin Ar-Ge çalışması yaptığı görülmektedir. En yüksek Ar-Ge çalışması yapma oranı "Bilgi ve İletişim" sektöründe %33,5 ile 20 ve daha fazla istihdamlı işyerlerindedir. En düşük Ar-Ge çalışması yapma oranı ise "İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri" sektöründe %0,7 ile 2-9 istihdamlı işyerlerindedir. İşyeri büyüklüğü arttıkça Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı da artmaktadır. Bu durum sektörlerin önemli bir kısmı için de geçerlidir.

2- 9 istihdamlı işyerleri içinde; Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı en yüksek olan sektör %26,6 ile "Bilgi ve İletişim" sektörüdür. En düşük Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı ise %0,7 ile "İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri" sektörüdür. 10-19 istihdamlı işyerleri içinde; Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı en yüksek olan sektör %29 ile "Bilgi ve İletişim" sektörüdür. En düşük Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı ise

%1,4 ile "Gayrimenkul Faaliyetleri" ve "Kültür, Sanat Eğlence, Dinlence ve Spor" sektöründedir. 20 ve daha fazla istihdamlı işyerleri içinde; Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı en yüksek olan sektör %33,5 ile "Bilgi ve İletişim" sektörüdür. En düşük Ar-Ge çalışması yapan işyeri oranı ise %2,1 ile "Gayrimenkul Faaliyetleri" sektöründe mevcuttur. Sektörlerin yapısına göre işyerlerinin Ar-Ge çalışması yapma oranları değişmektedir. "Bilgi ve İletişim", "İmalat" ve "Madencilik ve Taş Ocakçılığı" sektörlerinde Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin oranı %10 seviyesinin üzerindedir.

Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin sayısal olarak dağılımı il düzeyinde incelendiğinde İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Konya ve Adana gibi büyük illerde yoğunluk olduğu gözlemlenmektedir. Ancak oransal dağılım incelendiğinde Kayseri, Diyarbakır ve Isparta gibi illerin ön plana çıktığı gözlemlenmektedir. Bu iller ölçek bakımından orta sınıfta yer almasına karşın Ar-Ge çalışması yapan işyerleri oranı bakımından ön sıralarda yer almaktadırlar.

Ar-Ge Çalışması Yapan Her 3 İşyerinden 1'inde Açık İş Bulunmakta

Türkiye genelinde işyerlerinin %12,6'sında açık iş bulunmakta iken Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinde bu oran %31,4 ve Ar-Ge çalışması yapmayan işyerlerinde ise %11,5'tir. Ar-Ge çalışması yapan bir işyerinde açık iş olma olasılığı olmayan bir işyerine göre neredeyse 3 kat daha fazladır.

Araştırma sonucunda Türkiye'de toplam 469 bin 919 kişilik açık iş olduğu tespit edilmiştir. Bu açık işlerin %19,5'i Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinde bulunmaktadır. Türkiye'deki işyerlerinin sadece %5,4'ü Ar-Ge çalışması yapmakta iken açık işlerin %19,5 gibi yüksek bir oranının bu işyerlerinde bulunması Ar-Ge çalışmasının yeni nitelik ve beceri ihtiyaçlarını ortaya çıkardığı ve büyüme yönündeki pozitif etkisinin bulunduğu bilgisini desteklemektedir.

Ar-Ge yapan işyerlerinde en fazla bulunan açık işler meslek düzeyinde incelendiğinde Satış Danışmanı / Uzmanı, Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı, Kalite Kontrolcü, Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik), CNC Torna Tezgâhı Operatörü, CNC Lazerle Kesme Operatörü, Grafiker, Yazılım Mühendisi, Bilgisayar Mühendisi, Makine Mühendisi gibi meslekler dikkat çekmektedir. İşverenlerin açık işlerinde aradıkları eğitim düzeyinde ise ilk sırayı %31,8 ile Meslek Lisesi ve Meslek Yüksekokulu mezunları ve %31,1 ile Lisans ve Lisansüstü seviyede eğitim mezunları bulunmaktadır. Türkiye genelinde işverenler açık işlerin %40,6'sında herhangi bir eğitim düzeyi aramamaktadır.

Bu iki veri göz önüne alındığında Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin daha fazla nitelik ve beceri gerektiren mesleklerde açık işlerinin olduğu görülmektedir.

Ar-Ge yapan işyerlerinde işverenlerin açık işlerinde aradıkları beceriler incelendiğinde ilk sırada "Yeterli Mesleki/Teknik Bilgi ve Tecrübe ve Fiziki ve Bedensel Yeterlilik" gelmektedir. Lisans ve üstü seviyede eğitim istenen açık işlerde ise işverenler en fazla "Sorun Çözme ve İnisiyatif Alabilme ve Takım Çalışması" becerilerini aramaktadırlar.

Ar-Ge Çalışması Yapan Her 10 İşyerinden 4'ü Eleman Temininde Güçlük Çekmekte

Türkiye'deki işyerlerinin %20,8'i eleman temininde güçlük çektiğini ifade etmiştir. Bu işyerlerinin %11,4'ünü Ar-Ge çalışması yapan işyerleri oluşturmaktadır. Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin içerisinde eleman temininde güçlük çekiyorum diyen işyerlerinin oranı ise %43,9'dur. Bu oran Türkiye genelinin iki katından daha fazladır.

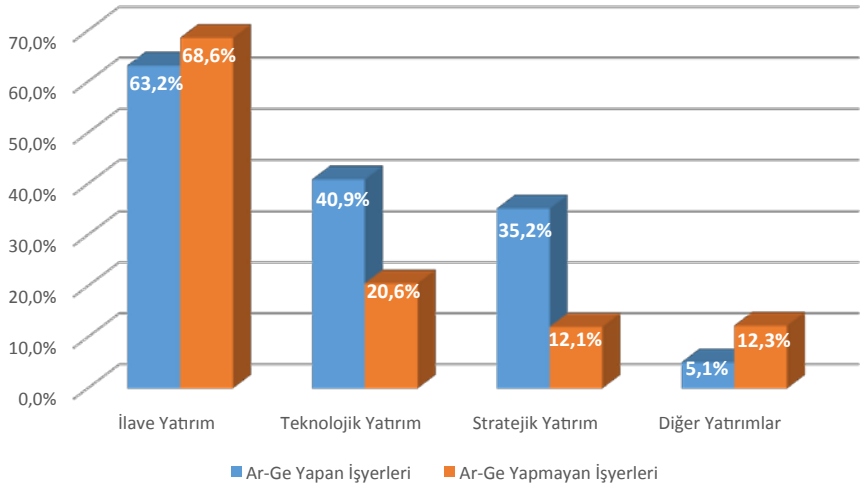
Ar-Ge Çalışması Yapan Her 2 İşyerinden 1'i Yatırım Yapmayı Planlamakta

Araştırma kapsamında işyerlerine önümüzdeki bir yıl içerisinde herhangi bir yatırım planlarının olup olmadığı sorulmuş ve eğer bir yatırım planı varsa hangi alanda yatırım yapacağı sorulmuştur. Türkiye genelindeki işyerlerinin %12,8'i önümüzdeki bir yıl içerisinde yatırım yapmayı planlamakta iken Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinde ise bu oran %45,5'tir. Aşağıdaki grafikte Ar-Ge çalışması yapan ve Ar-Ge çalışması yapmayan işyerlerinde yatırım yapmayı planlayan işyerlerinin ne tür yatırımlar yapacağı oransal olarak gösterilmiştir.

Şekil 1

Ar-Ge Çalışması Yapan ve Yapmayan İşyerlerinde Planlanan Yatırım Türünün Dağılımı(%)

Kaynak: İşgücü Piyasası Araştırması, 2018



İşyerlerinin Ar-Ge çalışması yapıp yapmamasından bağımsız olarak işyerlerinin yatırım türü sıralaması "İlave Yatırım", "Teknolojik Yatırım", "Stratejik Yatırım" ve "Diğer Yatırımlar" şeklindedir. Ar-Ge çalışması yapmayan işyerleri, yapan işyerlerine göre daha fazla oranda "İlave Yatırım" ve "Diğer Yatırımlar" alanlarında planlama yapmakta iken Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinde ise "Teknolojik Yatırım" ve "Stratejik Yatırım" alanlarında yatırım yapma oranı daha

yüksektir. Ar-Ge yapan işyerlerinin "Teknolojik Yatırım" yapma oranı diğerlerine göre iki kat, "Stratejik Yatırım" yapma oranı üç kat daha fazladır.

Ar-Ge Çalışmaları Yeni Mesleklerin Ortaya Çıkmasında Önemli Rol Oynuyor

Ar-Ge çalışması yapan işverenler; 3D Üretim/Ölçüm/Yazıcı Mühendisi, Analist, Argon Kaynakçı, Bilgisayar Mühendisi, Bilgisayarlı CNC makina operatörlüğü, Biyomühendislik, Biyomedikal Mühendisliği, Endüstriyel Otomasyon İşçiliği, Güneş Enerjisi Mühendisi, Yazılım(Akıllı Ev Sistemleri) gibi mesleklerinin gelecek on yılda ön plana çıkacağını düşünmektedirler. Aynı zamanda Ar-Ge birimlerinde çalışan mühendis, inovasyon elemanı ve yönetici gibi mesleklerin de diğer mesleklere paralel olarak ön plana çıkacağını beklemektedirler.

Türkiye'de Ar-Ge harcaması 2008 yılında 6 milyar 893 milyon TL iken 2016 yılında yaklaşık dört katına yükselerek 24 milyar 641 milyon TL'ye ulaşmıştır

Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin ülke ekonomisi üzerine katkısı son derece büyüktür. Ülkemizde bu alanın daha da gelişmesi için işyerlerine vergi ve prim gibi konularda çeşitli teşvikler sunulmaktadır. Bu teşvik ve desteklerinde etkisiyle Ar-Ge çalışmalarının önemi her geçen gün işverenler tarafından daha fazla anlaşılmaktadır. TÜİK rakamlarına göre Türkiye'de Ar-Ge harcaması 2008 yılında 6 milyar 893 milyon TL iken 2016 yılında yaklaşık dört katına yükselerek 24 milyar 641 milyon TL'ye ulaşmıştır. Dünya ülkeleri ile kıyaslandığında yeteri düzeyde olmasa bile beşeri ve fiziksel kaynağın etkinleştirilmesi ve işverenler tarafından Ar-Ge'nin öneminin anlaşılması ile daha hızlı bir gelişme yaşanacaktır.

Hâlihazırda İşgücü Piyasası Araştırmaları'ndan derlenen veriler incelendiğinde açık işler, temininde güçlük çekilen meslekler, yatırım planları ve gelecek dönem beklentileri diğer işyerleri ile farklılaşmaktadır. Ar-Ge çalışması yapan işyerlerinin diğer işyerlerine göre açık işi olma oranı, temininde güçlük çekme oranı ve yatırım yapma oranı daha yüksektir. Bu da göstermektedir ki bu işyerlerinin yeni iş oluşturma kapasitesi diğer işyerlerine göre daha fazladır; ancak aradıkları nitelik ve becerilere sahip personel bulmakta zorlanmaktadırlar. Bu sebeple İŞKUR, İşgücü Piyasası Araştırmaları'ndan elde ettiği sonuçlara dayanarak kanıta dayalı politikalar geliştirmektedir. Özellikle Aktif İşgücü Piyasası Programlarının planlanmasında piyasadan elde edilen verilerin kullanılması ile işgücünden talep edilen beceri ve niteliklerin elde edilmesi ve Ar-Ge çalışması yapan işyerleri gibi özel gruplar için spesifik politikalar geliştirilmesi için İşgücü Piyasası Araştırmaları'ndan derlenen veriler kritik öneme sahiptir.

Kaynakça

- https://data.oecd.org/rd/gross-domestic-spending-on-r-d.htm
- İşgücü Piyasası Araştırmaları, İŞKUR, 2018
- Karagöl,Erdal T.; Karahan,H. ; "Yeni Ekonomi Ar-ge ve İnavasyon", Siyaset, Ekonomi Ve Toplum Araştırmaları Vakfı Yayını, Şubat 2014, Sayı 14
- TÜİK veri tabanı

AÇIK İŞ İSTATİSTİKLERİNİN ÖNEMİ VE HESAPLANMA YÖNTEMİ

İşgücü piyasası politikaları oluşturulurken hızlı ve kalıcı çözümler üretmek için işgücü piyasasının arz ve talep yönüne ilişkin verilerin birlikte değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır.

İşsizlik gerek bireysel gerekse de toplumsal açıdan neden olduğu zorluklardan dolayı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin mücadele ettiği önemli sosyal ve ekonomik sorunlardan biridir. İşgücünün verimli bir şekilde üretim sürecine dâhil olmaması mali yükler getirmektedir. İşgücü piyasası içerisinde yer almayan bireyler, üretime dâhil olmadıkları gibi milli gelirden de pay almaktadırlar. Bu kapsamda bireylerin işsiz kalması ekonomik sorunları ortaya çıkarmaktadır. Ayrıca işsizlik bireylerin piyasaya duydukları güvenin azalmasına, becerilerinin aşınmasına, toplumsal düzenin bozulmasına sebep olarak sosyal sorunları beraberinde getirmektedir.

ESRANUR İRDEM
İSTİHDAM UZMANI

Bu nedenle kaynağı ve türü değişebilen işsizlik, kalıcı bir çözüm bulanabilmesi için mücadele edilmesi ve politika üretilmesi gereken büyük bir ekonomik ve sosyal sorun olarak düşünülmektedir.

İşsizlikle mücadele kapsamında etkin bir şekilde işgücü piyasası politikalarının oluşturulması gerekmektedir. İşgücü piyasası politikaları oluşturulurken hızlı ve kalıcı çözümler üretmek için işgücü piyasasının arz ve talep yönüne ilişkin verilerin birlikte değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bir ekonominin işgücü piyasasının işleyişini analiz edebilmek için kullanılabilecek birtakım değişkenler bulunmaktadır. İşgücü piyasasının arz kısmındaki gelişmeleri izleyebilmek ve değerlendirebilmek için kullanılabilecek temel değişken işsizlik oranı iken işgücü piyasasının talep tarafını izleyebilmek ve değerlendirebilmek için kullanılabilecek temel değişken ise açık iş oranıdır. Bu nedenle de açık iş istatistikleri politika yapıcılar ve kamuoyu tarafından önemli bir gösterge olarak değerlendirilmektedir.

İstatistikler, karar birimleri tarafından ekonomide ortaya çıkan gelişmelerin takibinde ve makroekonomik göstergelerin değerlendirilmesinde kullanılmaktadır. Politika yapıcıların ve kamuoyunun ekonomik ve sosyal gelişmeler konusunda doğru ve yeterli bir şekilde bilgilendirilmeleri demokrasinin etkin bir şekilde işlemesini sağlayacaktır. Bu nedenle Türkiye'de işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri yansıtabilecek, AB standartları ile uyumlu, kendi içerisinde tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği olan açık iş istatistiklerinin hesaplanmasına imkân sağlayacak güvenilir bir verinin elde edilebilmesi büyük önem taşımaktadır.[1] İşsizlik sorununun çözümüne dair uygulanan politikalara ışık tutabilmesi gayesiyle açık iş oranı ile işsizlik oranı birlikte değerlendirilmelidir. İki değişken arasındaki ilişkinin kısa vadede negatif ve uzun vadede ise olası pozitif bir ilişkiyi ortaya koyan Beveridge eğrisi, işgücü piyasasının konjonktürel ve yapısal durumuna dair önemli bilgiler sunarak politika yapıcı birimlere yol gösterecektir.[2] Açık iş istatistikleri, işsizlik verileri ile değerlendirildiğinde işgücü piyasasında oluşan talep fazlalığını, işgücü arz ve talebinin eşleşme durumu ile beceri uyuşmazlığının değerlendirilmesine imkân sağlayacaktır.

> Açık iş oranı, işsizlik oranıyla beraber değerlendirildiğinde işgücü piyasasının konjonktürel ve yapısal durumuna dair önemli bilgiler sunarak politika yapıcılara yol gösterecektir.

Bu bilgiler ışığında işgücü piyasasının talep yönüne ilişkin öncü bir gösterge olarak kabul edilen açık iş oranının ülkemizde hesaplanamaması büyük bir eksilik olarak görülmüştür.

Bu eksikliği gidermek adına Türkiye'de işgücü piyasasının talep tarafındaki gelişmeleri yansıtabilecek uluslararası standartlar ile uyumlu, kendi içerisinde tutarlılığı ve karşılaştırılabilirliği olan açık iş istatistikleri Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerinden sorumlu olan İŞKUR tarafından giderilmektedir. Bu bağlamda 453/2008 sayılı AB Parlamento ve Konsey Tüzüğü çerçevesinde açık iş; henüz oluşmuş ve doldurulmamış ya da açık olmak üzere olan, işverenin işletmesi dışından uygun bir aday bulmak maksadıyla aktif adımlar atmakta olduğu ve daha fazla adım atmaya hazırlandığı, işveren tarafından hemen ya da belirli bir dönem içerisinde doldurulmak istenen ücretli bir iş olarak tanımlanmaktadır.

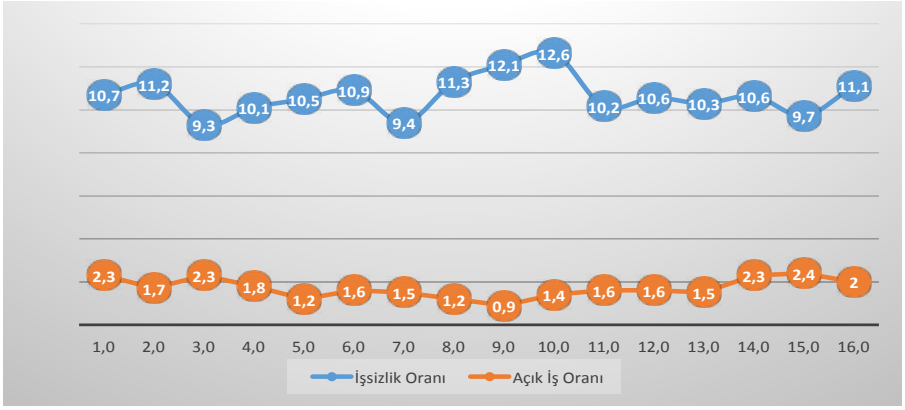
Açık İş İstatistikleri Araştırması 2014 yılı Kasım döneminden itibaren Avrupa Birliği mevzuatına uygun şekilde yapılmaktadır. Araştırma üçer aylık dönemler halinde yılda 4 kez anket yoluyla yapılmaktadır. Araştırmada 10 ve daha fazla çalışanı

olan girişimlerden veri derlenmektedir. Araştırmanın coğrafi kapsamı; nüfus büyüklüklerine bakılmaksızın Türkiye Cumhuriyeti sınırları içinde bulunan tüm il ve ilçe merkezlerinden oluşmaktadır. Araştırmanın sektörel kapsamını ise Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE) Rev 2 sınıflandırmasına göre; tarım, ormancılık ve balıkçılık, kamu yönetimi ve savunma; zorunlu sosyal güvenlik, hanehalklarının işverenler olarak faaliyetleri ile uluslararası örgütler ve temsilciliklerinin faaliyetleri sektörleri dışında kalan 17 sektör oluşturmaktadır.

Referans günü, her üç aylık dönemin ortasındaki ayın son günüdür. Referans günün bu şekilde belirlenmesinin temel nedeni, AB nezdinde açık iş istatistikleri derleyen üye devletlerin referans günlerini ağırlıklı olarak bu şekilde belirlemiş olmalarıdır. Nihai olarak uluslararası karşılaştırılabilirliği olan verilerin derlenmesi hedeflendiği için, uluslararası uygulamalar dikkate alınarak araştırma tasarlanmaya çalışılmıştır. Bu nedenle de araştırmanın referans günü; her üç aylık dönemin ortasındaki ayın son günü olarak belirlenmiştir.

Açık İş İstatistikleri Araştırması'nda tabakalı rassal örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bunun yanında, örnek hacminin dağıtımı sektörlere göre uzlaşık dağıtım yöntemiyle yapılmıştır. Örnekleme yönteminin yanında ele alınması gerektiği düşünülen diğer bir husus ise örneklemin tasarımıdır. Örneklem tasarımı ile örneklemin başka bir deyişle örnek girişim/işletme listesinin ne kadar süre kullanılacağı, örneklemde yer alan birimlerin ne kadar süre örneklem içerisinde yer almaya devam edecekleri ifade edilmeye çalışılmaktadır. Avrupa Birliği mevzuatı incelendiğinde örneklem tasarımının üye devletlerin kendilerine bırakıldığı görülmektedir. Bu çerçevede, Türkiye şartları ve araştırmanın gereklilikleri bir arada değerlendirilmiştir ve örneklem tasarımının yılda 1 kere güncellenmesinin uygun olacağı sonucuna ulaşılmıştır.

2014 yılı Kasım döneminden itibaren yapılan "Açık İş İstatistikleri Araştırması" sonucunda elde edilen açık iş oranı ile işsizlik oranları incelendiğinde negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Şekil 1'deki grafik incelendiğinde işsizlik oranının arttığı dönem açık iş oranının azaldığı, işsizlik oranının azaldığı dönem açık iş oranının arttığı görülmektedir.

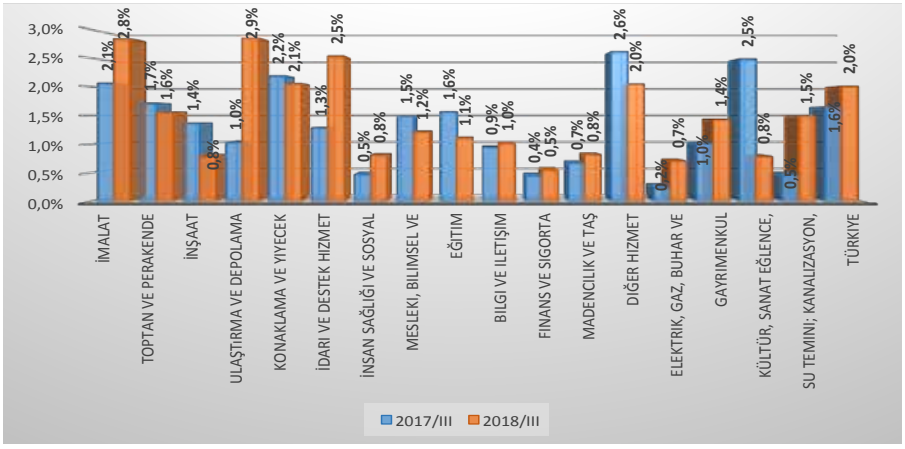


Şekil 1

Açık İş Oranı ile İşsizlik Oranının İncelenmesi

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, İŞKUR Açık İş İstatistikleri Araştırması

Açık İş İstatistikleri Araştırması sonucunda elde edilen veriler ışığında sektörlerin açık iş oranları hesaplanabilmektedir. Ülke geneline ait açık iş oranı hesaplayarak işgücü piyasasının eğilimini tespit etmenin yanı sıra, sektörel analiz yapmakta büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle şekil 2'de sektörlere göre açık iş oranları verilmiştir.



Şekil 2

Sektörlere Göre Açık İş Oranları (2017/III-2018/III)

Kaynak: 2018 Yılı Ağustos Dönemi Açık İş İstatistikleri Araştırması, İŞKUR

2018 yılı Ağustos dönemi itibarıyla Türkiye geneli için açık iş oranı bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 0,4 puan artarak %2 seviyesinde gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde yaşanan bu artış her sektör için geçerli değildir. Ülkemizde önemli bir paya sahip olan imalat sektöründe açık iş oranı bir önceki yıla göre 0,7 puan artarak %2,8 seviyesinde gerçekleşirken yine ülke ekonomisinde önemli bir yer alan Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe açık iş oranının 0,1 puan azalarak %1,6 seviyesinde gerçeklemiştir. İnşaat sektöründe bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 0,6 puanlık gibi büyük bir azalış yaşanarak açık iş oranın %0,8 seviyesinde gerçekleştiği görülmektedir.

Sonuç olarak açık iş istatistikleri işgücü piyasası açısından öncü bir gösterge olarak politika yapıcılarına karar alma süreçlerinde ve uyguladıkları politikaların etkilerini ölçmede oldukça yardımcı olmaktadır. Bu nedenle açık iş oranı, işsizlik oranı ile beraber değerlendirilerek işgücü piyasasının konjonktürel ve yapısal durumuna dair önemli bilgiler sunarak politika yapıcılara yol gösterecektir. Ayrıca, açık iş istatistikleri sektörel bazda analiz edilerek işsizlikle mücadelede önerilecek olan politikaların çeşitlendirilmesinde büyük katkı sağlayacaktır.

Dipnotlar

1. ÖZ, Volkan, "Açık İş Oranının Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi ve Türkiye İçin Alternatif Bir Metodoloji Önerisi", Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, s. 11, Ankara 2013.
2. dergipark.gov.tr/dpusbe/issue/4774/65752

MESLEK SEÇİMİNDE SİHİRLİ 9 SORU

Değerleriniz ve ihtiyaçlarınız doğrultusunda sizi gerçek anlamda geleceğe hazırlayan, istediğiniz alanda yan dal ya da çift ana dal eğitimi fırsatı sunabilecek üniversitelerde okumak ve eğitimler almak, geleceğe daha sağlam adımlar atmanızda etkili olacaktır.

EDA DİLHAN AYDIN
EĞİTİMCİ

Meslek seçimi; çoğumuzun zorlandığı, belki de hayatımızda aldığımız en zor kararlardan biridir. Üniversite sınavıyla bağlantılı olarak karar vermek için sadece bir yılımız varmış yanılgısında olduğumuz bir süreçtir. Aklımızda hep aynı sorular dolaşır;

Hangi mesleği seçersem daha çok para kazanırım?

Hangi mesleği seçersem işsiz kalmam?

Annem/Babam seçtiğim mesleğin sonunun olmadığını söylüyor...

Hangi işi yaparsam daha popüler olurum?

ve daha niceleri...

Dünya bir değişim içerisinde ve bu değişim geçmişteki gibi sadece tarım, endüstri alanından ibaret değil. Her alanda değişim içerisindeyiz. Bu demek oluyor ki belki bundan iki yıl önce sorduğumuz sorular şu an geçerliliğini yitirecek. Artık meslek seçimi ile ilgili sorular sorarken çok daha inovatif, bilgiye ve teknolojiye çok daha açık olmamız gerekiyor.

Size bu yazımda inovatif, gerçekçi, güncel, global ve teknolojik; ama bir o kadar da duygularımızın içinde olduğu 9 sorudan bahsedeceğim...

SİHİRLİ SORU 1

Ne yapmak istiyorum?

Çok küçük yaşlardan bu yana akraba toplantılarında, kalabalık ortamlarda size hep ne olmak istediğiniz soruldu. Soru o zaman doğru bile gözükse, biz soruyu şu an farklı şekilde soruyoruz.

"NE OLMAK İSTİYORUM DEĞİL, NE YAPMAK İSTİYORUM?"

Ne farkı var diyorsanız.

Gözlerinizi kapatın ve düşünün. Bundan 20 yıl sonra bir pazartesi sabahı nasıl bir güne uyanmak istersiniz?

İşe gideceğiniz için nemrut bir yüz ifadesiyle uyanmış, muhtemel pazartesi sendromunun bütün belirtilerini yaşayan, mutsuz; ama yaşamak için gerekli olan asgari miktarda parayı kazandığınız için gururlu mu? Ya da haftanın hangi günü olduğunu fark etmeden uyandığınız bu güzel sabahta, evden çıkarken sanki arkadaşlarınız ile görüşmeye gidiyormuş gibi mutlu mu?

Olmak ve yapmak arasındaki fark işte bu cevaplarda gizli. Ne yaptığımız çok önemli bu hayatta. Bir meslek düşünün ki bir ömür boyu işe gitmiyorsunuz. Peki nasıl? O zaman sihirli sorulara devam edelim.

SİHİRLİ SORU 2

Bu yaşıma kadar kendimi unutarak yapmaktan hoşlandığım ve teşvik edilmese de o konuya ilgili olduğum; hatta bunu başkalarının da farkettiği, yorulmadan zamanın akıp gittiğini hissettiğim alan hangisi?

En kritik sorulardan bir tanesi bu benim için. Başarılı insanların hayatlarını incelediğinizde fark edeceksiniz ki hepsi sevdiği işleri yapıyorlar. Zaman ve emek harcamayı sevdikleri alanlarda meslek sahibi olmuşlar.

Ama benim hayatımda böyle bir alan yok sanırım. Bilgisayarda oyun oynamayı ve sosyal medya'da zaman geçirmeyi çok seviyorum; ama onlardan para kazanılmıyor nasıl olacak diye soruyorsanız size cevabım çok basit ve net.

O oyunu oynayıp zaman öldürmek mi istersin, oyununu yapan olup para kazanmak mı? Trendleri takip eden mi olmak istersin yoksa trendleri oluşturan mı?

Seçim senin.

SİHİRLİ SORU 3

Benim yeteneklerim neler? Hangi konulara daha yatkınım?

Kafamızı kurcalayan, "Ben her şeyi yapabilirim. Kendime güveniyorum; ama hâlâ mutlu olacağım işi bulamadım. Ne yapmalıyım?" sorusunu başlıktaki sihirli soruyla değiştirmek istiyorum.

Her birimiz birer süper kahramanız aslında ve sahip olduğumuz gizli güçlerimiz var. Bunlar bizlere hem sosyal hayatımızda hem de iş hayatımızda en güçlü ve en doğal rehberler.

> Sevdiğiniz işi yapıyorsanız; inanın onun için harcadığınız zaman, emek sizin için ödüldür. Zaten mesleğiniz sizsinizdir, sizdendir.

Biz kendini çok tanıyan bir millet değiliz. Bazen fazla tevazunun altında kendimizi hiçe sayarken bazen de kendimizi dev aynasında görerek çok bilmişlik yapabiliyoruz. Benliğinize kendini tanıma fırsatı verin. Bol bol sorular sorun. Çok güzel çizimler mi yapıyorsunuz? Zanaatkâr tarafınız mı kuvvetli? Ya da benim gibi konuşmayı çok mu seviyorsunuz ve herkes ne kadar konuştuğunuzdan şikayetçi mi? O zaman krizi fırsata çevirmenin tam zamanı. Konuşmayı sevmenin yanında bilgiyi aktarmak, insanlarla iletişim halinde olmak sizi işe yarar ve mutlu hissettiriyorsa; seçeceğiniz meslekte bu özellikleriniz sizin gücünüz haline gelebilir.

SİHİRLİ SORU 4

Şu ana kadar hayatımı hangi değerler üzerinde kurdum ve bunlar yapmak istediğim iş ile örtüşüyor mu?

Değerler, meslek seçiminde bizi duygusal olarak doyuracak ve iş hayatımızda motivasyonumuzu artıracak en önemli etkenlerden biridir. Yardımseverlik, küresel

bilinç, sağlık ve çevreye duyarlılık vb. bunlardan bazılarıdır. Bunlar ve daha fazlası sizin sahip olmak istediğiniz meslek ile örtüşüyorsa meslek hayatınız boyunca muhteşem bir manevi doyum yaşayacağınızı garanti edebilirim.

SİHİRLİ SORU 5

Şu an seçmek istediğim meslek esnek bir meslek mi, yoksa zamanla başka işlere evrilebilir mi?

Bu konu üniversite tercihleri yaparken en çok üstünde durulması gereken konu iken maalesef şartlar başlığı altında ezilen ve hiçe sayılan bir konudur aslında.

Şu an iş dünyasında başarılı olan insanları incelediğinizde fark edeceksiniz ki birçoğu mezun olduğu bölümlerden çok farklı işler yapıyorlar. Bunun birçok nedeni var tabii ki ve hepsi olumsuz değil. Örneğin aldığı eğitimden farklı iş yapıp başarılı olanların birçoğunun yaptığı işin mezun olduğu bölümle mutlaka bir dirsek teması bulunmakta. Bu konuyu yazarken aslında biraz çekiniyorum. Çünkü bazı gençler bu bilgiyi farklı bir noktayı getirip "diplomalar çöpe" gibi bir algı oluşturmaya çalışıyorlar. Bu çok yanlış. Üniversite hayatı size apayrı bir vizyon katacak ve network sağlayacaktır. Hayat tarzınızı oluşturmanızı ve sosyal becerilerinizde gelişimi sağlayacaktır. Steve JOBS üniversite mezunu değil; ama APPLE'ı kurdu diyeniniz olursa, ona da cevabım çok basit ve net. Evet, Steve JOBS kesinlikle yadsınamayacak dünya çapında bir başarıya sahip. Ancak hayatını detaylı incelediğinizde işi için verdiği emek, harcadığı zaman hiç azımsanmayacak kadar fazla.

Değerleriniz ve ihtiyaçlarınız doğrultusunda sizi gerçek anlamda geleceğe hazırlayan, istediğiniz alanda yan dal ya da çift ana dal eğitimi fırsatı sunabilecek üniversitelerde okumak ve eğitimler almak, geleceğe daha sağlam adımlar atmanızda etkili olacaktır.

SİHİRLİ SORU 6

Diyelim ki şimdiye kadar bahsettiklerimiz ışığında birkaç meslekte karar kıldık. Evet, şimdi sormamız gereken soru şu: "eğer ben bu mesleği seçersem bir günümü nasıl geçireceğim?"

Bu sorunun cevabını düşünerek bulmanız çok mümkün değil. Gençlerin birçoğunun dizilerde bulunan karakterlerden etkilenerek meslek seçimi yaptığını biliyor muydunuz? Sonrasında aslında o hayran oldukları düzenin, bir diziden ibaret olduğunu öğrendiklerinde ise çok büyük bir hayal kırıklığına uğruyorlar.

Yapmanız gereken meslek erbapları ile birkaç gün geçirmek. Doktor mu olmak istiyorsunuz, birkaç gününüzü bir doktor ile geçirin. Veteriner mi olmak istiyorsunuz, bir hafta veteriner kliniğinde çalışın. Avukat olmak mı istiyorsunuz? Adliye koridorlarında vakit geçirin. Hatta mümkünse duruşmaları izleyin. Sırf çocukları çok sevdiğiniz için öğretmen mi olmak istiyorsunuz? Bir sınıfta bir hafta geçirin. Bilgiyi bilmekle, aktarmak arasındaki farkı görün. Hatta aynı meslek grubunda işini severek ve sevmeyerek yapan insanlarla zaman geçirip onlardaki değişimi gözlemleyin.

SİHİRLİ SORU 7

Birçok öğrencinin meslek tercihlerini yaparken bizlere sordukları ilk soru:

"Hangi meslekte çok para kazanırım?" ya da "Daha az çalışarak daha çok parayı nasıl kazanırım?"

Bu sorulara haksız sorular diyemem; ancak karar verirken bizi yanıltan sorular aynı zamanda. Tabii ki kazanacağımız para bizim için çok değerli ve önemli; ama belki de sormamız gereken soru, başlangıçta en azından temel ihtiyaçlarımı giderecek miktarda para kazanabilir miyim?

Başarıları ile nam salmış pek çok insan meslek hayatlarının ilk yıllarında çok paralar kazanmamış. Zaman içerisinde gelişerek, yanlış yapıp doğruları bularak şu anki

konumlarına gelmişler, sebat etmişler. Sakıp Sabancı kendi hayatını yazdığı kitapta para ile ilgili şunları söyler: "Para başarının mükafatıdır." Peki, "Para kazanamıyorsam başarısız mıyım?" Bence hayır. Ancak sizler sevdiğiniz, mutlu olduğunuz, emek verdiğiniz bir meslekte çalışmanıza rağmen istediğiniz parayı kazanamıyorsanız yapmanız gereken işinize farklı değerler katmanızdır. Farklı ve hayattan olmanız gerekir. Burada da devreye inovasyon girecektir.

SİHİRLİ SORU 8

Biraz önce gençlerin az emekle çok para kazanmak üzere kurulu hayalleri olduğundan bahsettim. Bunun nedeni gençlerin rekabetten kaçıyor olmaları. Çünkü rekabet onlar için can acıtıcı ve yorucu bir süreç. Oysa aslında kişinin kendi ile de rekabet halinde olduğunu onlara söylediğimizde çok şaşırıyorlar. **Seçmeyi düşündüğüm meslek bana zarar veren bir rekabet ortamı mı sağlıyor, yoksa sağlıklı ve gelişimimi sağlayan bir rekabet ortamı mı sunuyor?** Sağlıklı bir rekabet ortamı sizi her zaman gelişime yönlendirecektir.

SİHİRLİ SORU 9

Bu soru diğerlerinden biraz daha farklı ve bağımsız bir soru aslında. Girişimcilik hakkında ne biliyorum?

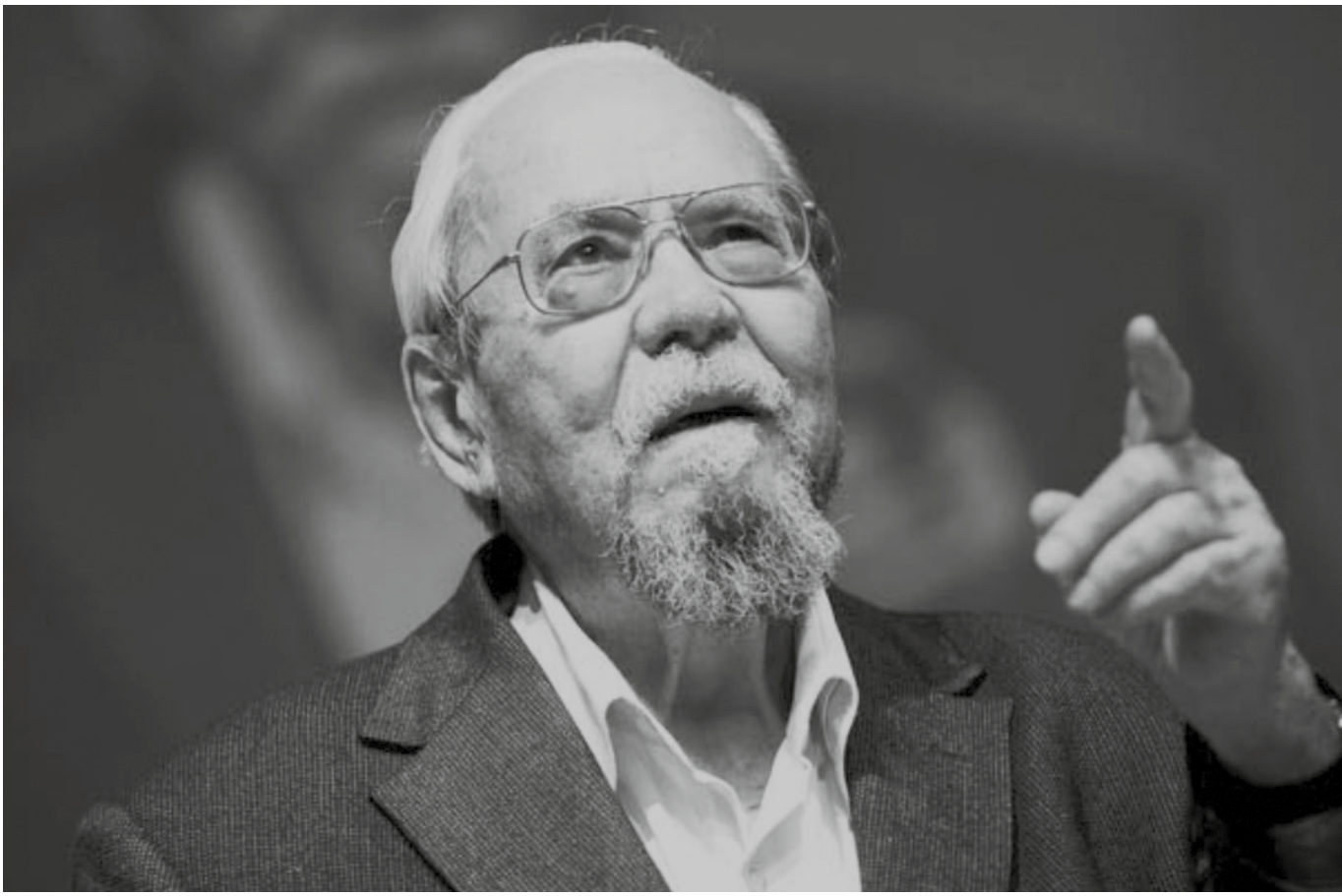
Mesleğinizi seçtiniz, bütün yeterliliklerinizi aldınız. Deneyim elde edeceğiniz işlerde çalıştınız. Peki ya sonrası? Yapılan çalışmalar gösteriyor ki işimiz; zaman içerisinde o iş hakkında karar mekanizması haline gelebilirsek bizi mutlu ediyor. Dolayısıyla zamanlama açısından mesleğinizin ilk yıllarında olmasa da zaman içerisinde kendi işinizi kurmak istediğinizde mesleğiniz dahilinde neler yapabileceğinizi mutlaka araştırın. Devlet size bu noktada nasıl desteklerde bulunuyor? Siz kendinizi bu sürece nasıl hazırlamalısınız? Örneğin şu an elinizde tuttuğunuz dergiyi hazırlayan İŞKUR'un Girişimcilik Eğitimlerine katılın. Kendinizi ve dolayısıyla işinizi nasıl geliştireceğinizi araştırıp bu konuda başarılı olan kişilerin hayat hikâyelerini okuyun, filmler izleyin. Bunlar ne işe mi yarayacak? Hepsi size hiçbir başarının tesadüf eseri olmadığını anlatacak.

Bu 9 soruyu kendinize sorup objektif cevaplar verdiğinizde seçmiş olduğunuz mesleği keyifle icra edeceğinize inanıyorum.

Halil Cibran der ki: "İş görünür kılınmış aşktır."

Sevdiğiniz işi yapıyorsanız; inanın onun için harcadığınız zaman, emek sizin için ödüldür. Zaten mesleğiniz sizsinizdir, sizdendir; çünkü siz çalışmıyorsunuzdur aslında. Mesleğiniz sizin yaşama şeklinizdir.

Bir ömür boyu çalışmak istemiyorsanız bu sihirli 9 soruyu kendinize sorun ve mutlaka sizi iyi tanıyan, size değer veren insanlardan fikir alın. Bunların ışığında vereceğiniz karar, sizi bir ömür mutlu, başarılı, maddi ve manevi anlamda güçlü bir birey yapacaktır.



"TARİHÇİLERİN KUTBU"

HALİL İNALCIK

"Bir milletin ilerlemesi, hatta yaşaması için, tarih şuuruna sahip olması lazımdır."

Halil İnalcık, 100 yaşına yalnızca 40 gün kala hayata gözlerini yuman, arkasında sayısız eser ve öğrenci bırakan, Türk halkı için son nefesine kadar özverili bir şekilde hizmet sunan ünlü tarih profesörü ve bilim adamıdır. Kendisi neredeyse tüm dünya tarihçileri tarafından en büyük Osmanlı tarihçisi olarak kabul edilmiştir.

S. BAHAR ALBAN
DERLEYEN

Osmanlı tarihi alanında 12 öğrencinin doktora danışmanı olan İnalcık, öğrencilerinin hepsinin Osmanlı arşivini merkeze alarak tezlerini kaleme almalarını ve Osmanlı dönemiyle ilgili önemli bilimsel yayınlar yapmalarını sağlamıştır.

Halil İnalcık, bir asırlık hayatı boyunca, Osmanlı-Türk tarihine ışık tutan sayısız esere imza atmıştır. 1936 yılında Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesinde başladığı Yeni Çağ Tarihi bölümü, onu dünyanın sayılı tarihçileri arasına taşıyan ilk adım olmuştur. Yazdığı kitapları tamamen objektif bir dille kaleme alan İnalcık, tarihin en önemli isimlerinden biri olarak adını unutulmazlar arasına yazdırmayı başarmıştır. Bir asırlık ömrüne çok değerli eserler sığdıran hocaların hocası Halil İnalcık'ın yazdığı kitaplar birçok yabancı dile çevrilmiştir.

Halil İnalcık'ın Hayatı (1916-2016)

7 Eylül 1916'da İstanbul'da dünyaya gelen Halil İnalcık'ın babası Kırım göçmeni Seyit Osman Nuri Bey, annesi Ayşe Bahriye Hanım'dır. İlköğretimini Ankara Gazi Mektebinde;lise eğitimini 1935 yılında Balıkesir Necati Bey Muallim Mektebinde tamamladı.

Ankara Üniversitesi Dil, Tarih ve Coğrafya Bölümünden 1940 yılında mezun oldu. 1942 yılında "Tanzimat ve Bulgar Meselesi" adlı tezi ile doktor unvanını aldı. 1949 yılında ihtisasını geliştirmesi için İngiltere'ye gönderildi.

İnalcık 1947 yılında Türk Tarih Kurumu üyeliğine seçildi. Bir süre Columbia Üniversitesinde eğitim veren İnalcık, 1952 yılında Viyana Bozgun Yıllarında Osmanlı-Kırım Hanlığı İşbirliği teziyle profesörlük unvanı aldı. 1956 ve 1957 yıllarında Harvard Üniversitesinde bulundu.

1961 yılında Kıbrıs hakkında araştırma yapmak için Kıbrıs'a gitti. 1972 ile 1992 yılları arasında 20 yıl boyunca Amerika'da çalışmış ve yaşamıştır. Chicago gibi dünyanın en saygın üniversitelerinden birinde görev alan İnalcık, 1986 yılında Chicago Üniversitesinden emekli oldu.

1993 yılı sonrasında yeniden Türkiye'ye dönen İnalcık, 1993 yılında Bilkent Üniversitesinde Tarih Bölümünü; 2003 yılında Bilkent Üniversitesinde Center for Ottoman Studies merkezini kurdu. İnalcık 25 Temmuz 2016'da Ankara'da vefat etti. Dünyanın en ünlü Osmanlı tarihçilerinden bir tanesi olması sebebiyle, Osmanlı döneminde protokol mezarlığı olarak kullanılan Fatih Camii'ne defnedilmiştir.

Bilimsel Çalışmaları ve Eserleri:

Halil İnalcık, 1942 yılında Tanzimat ve Bulgar Meselesi adlı doktora tezini verdi. 1943'te Viyana'dan Büyük Ricat'e Osmanlı İmparatorluğu ve Kırım Hanlığı başlıklı teziyle doçentliğe atandı. 1949'da İngiltere'ye giderek British Museum'da Türkçe yazmalar üzerinde çalıştı ve Calendar of State Papers serisinde Osmanlı tarihine ait kayıtları topladı. Public Record Office'te Osmanlı İmparatorluğu ile ilgili kaynak taraması yaptı.

1951'in yazında Bursa Şer'iyye Sicilleri üzerine çalışmaya başladı. Girişimleri sonucu siciller, Topkapı Sarayındaki atölyede ciltlenip temizlenerek tekrar Bursa'ya gönderildi. İnalcık, Haziran

1952'te Viyana Bozgun Yıllarında Osmanlı-Kırım Hanlığı İşbirliği teziyle profesörlük unvanı aldı.

1972 Ankara Üniversitesi'nden emekli olarak Chicago Üniversitesinde Osmanlı Tarihi Kürsüsü'nü kurdu. 1973 yılında, kitabı The Ottoman Empire The Classical Age 1300-1600 yayımlandı.

İnalcık, Osmanlı/Türk tarihi araştırmalarının ortaya koyduğu yeni bilgi ve bulguların en üst düzeyde paylaşılıp tartışılması için "International Association for Social and Economic History of Turkey" adlı uluslararası bir birlik kurdu, ilk olarak 1977'de Hacettepe Üniversitesi'nde olmak üzere 11 uluslararası kongrenin toplanmasına öncülük etti.

1993 yılında Bilkent Üniversitesinde Tarih Bölümünü kurdu. 1994 yılında Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi isimli iki cilt halindeki kitabını yayımladı.

Halil İnalcık, 2003 yılında Bilkent Üniversitesi'nde Center for Ottoman Studies adlı bir merkez kurdu.

Halil İnalcık, yıllardan beri çeşitli arşivlerden topladığı belge ve defterlerin kopyalarını, yarım kalmış araştırma metinlerini, 1000'den fazla ayrı basımı ve diğer materyalleri bu merkeze bağışlamıştır.

- The Ottoman Empire, The Classical Age, 1300-1600, 1974 (Osmanlı İmparatorluğu, Klasik Çağ)
- Suret-i Defter-i Sancak-i Arvanid
- The Middle East and the Balkans under the Ottoman Empire, Bloomington, 1993
- Gazavat-ı Sultan Murad b. Mehemmed Han
- Ottoman Civilization (Gunsel Renda ile birlikte), 2003
- Essays in Ottoman History
- Fatih Devri Üzerine Tedkikler ve Vesikalar, 1954
- Osmanlı'da Devlet, Hukuk, Adalet, 2000
- Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihi Cilt 1 – Cilt 2
- Tanzimat ve Bulgar Meselesi
- Şair ve Patron, 2003
- Atatürk ve Demokratik Türkiye, 2007
- Devlet-i Aliyye, 2009
- Kuruluş ve İmparatorluk Sürecinde Osmanlı
- Kuruluş ve İmparatorluk Sürecinde Osmanlı, 2011
- Devlet-i 'Aliyye: Tagayyür ve Fesad, Osmanlı İmparatorluğu Üzerine Araştırmalar II, 2014
- Kanunname-i Sultani Ber Muceb-i Örf-i Osmani
- Osmanlı'da Devlet Hukuk Adalet
- Osmanlı Uygarlığı

Almış Olduğu Ödüller

Halil İnalcık pek çok üniversiteden fahri doktora alan ve neredeyse en çok fahri doktora unvanı bulunan bilim insanlarından bir tanesidir. Bir asırlık hayatı boyunca birçok ödülün sahibi olmuştur. Boğaziçi, Selçuk, Atina, Uludağ, Chicago Üniversiteleri ile Hebrew University of Jerusalem ve University of Bucharest'ten fahri doktora unvanı almıştır.

1998 yılında dönemin Cumhurbaşkanı olan Süleyman Demirel'in elinden İstanbul Üniversitesi Türkiye Enstitüsü ödülünü aldı. Vakıflar Genel Müdürlüğü Araştırma Kurulu ve Kültür Bakanlığı Osmanlı Bilim ve Kültür Mirası'nın 700. Yılı Anma Komitesi üyeliklerine seçildi. 1999 yılında Balıkesir Üniversitesi'nden, Türk Kültürüne Hizmet Vakfı'ndan şükran plaketleri aldı.

2001 yılında Sofya Üniversitesi tarafından fahri doktora unvanı verilen başarılı isme, 2002 yılında Macaristan Cumhurbaşkanı tarafından Macaristan Liyakat Nişanı verildi. Sosyal bilimler alanında en başarılı 2000 bilim insanı arasında gösterildi.

BÜYÜK BİR TARİHÇİNİN ASIRLIK İLİM YOLCULUĞUNDAN KESİTLER

İnalcık'ın, "Tarihçi şahsiyetim üzerinde, hiç şüphesiz bu iki yazarın belirgin bir etkisi vardır." dediği Prof. Fuad Köprülü ve Prof. Ömer Lütfi Barkan'dan ve 1950'den sonra Fernand Braudel ve Annales okulundan etkilenmiş, araştırmalarında bu okulun yaklaşımlarından da istifade ederek özgün bir metodoloji ortaya koymuştur. Bunu yaparken nasıl bir yol izlediğini şöyle anlatmaktadır:

"Tarihçi kendini iyi tanımalı temayüllerini bilmeli, neyin peşinde gideceğini belirlemeli. Sevmediğiniz bir konuda çalışamaz ve ilerleyemezsiniz. (...) Ben büyük bir hırs ve sevgiyle kendimi Osmanlı tarihine verdim."

İnalcık yaptığı işin ne kadar önemli olduğunun farkındadır, bunu bir konuşmasında şöyle belirtmiştir:

"Tarihimizi millete iyi öğretmek icap eder. Bu bütün dünyada böyledir. Milletler medenileştikçe tarih tedrisatı ehemmiyet kesbeder. Bir milletin ilerlemesi, hatta yaşaması için, tarih şuuruna sahip olması lazımdır.

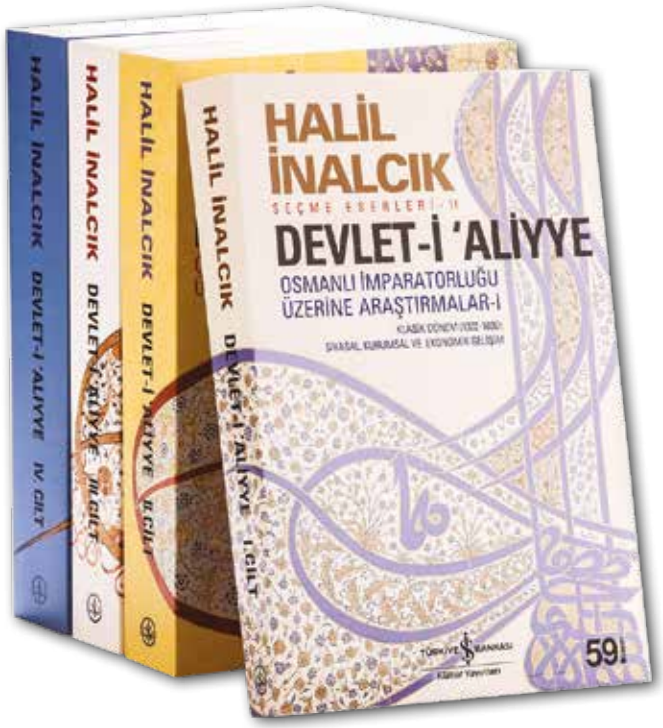
> Tarihimizi millete iyi öğretmek icap eder. Bu bütün dünyada böyledir. Milletler medenileştikçe tarih tedrisatı ehemmiyet kesbeder. Bir milletin ilerlemesi, hatta yaşaması için, tarih şuuruna sahip olması lazımdır.

İngiltere'nin kudreti, tarihe saygısından gelir. Tarih, geleceğimiz için sonsuz bir kaynaktır."

1986'ya kadar sürecek Chicago Üniversitesi yıllarında; Osmanlı tarihi alanında 12 öğrencinin doktora danışmanı olan İnalcık, öğrencilerinin hepsinin Osmanlı arşivini merkeze alarak tezlerini kaleme almalarını ve Osmanlı dönemiyle ilgili önemli bilimsel yayınlar yapmalarını sağlamıştır. Bugün dünyanın sayılı üniversitelerinde Osmanlı tarihi okutan Rhoads Muphey'den Donald Quataert'e, Daniel Goffman'dan Amy Singer'e, Bruce Master'dan Madeleine Zilfi'ye, profesörlerin çoğu Halil Hoca'nın öğrencisidir.

Aynı zamanda Halil İnalcık'ın öğrencisi olan Tarih Profesörü İlber Ortaylı, Hürriyet gazetesinde 31 Temmuz 2016 tarihinde yayımlanan "Halil Hocamızın ardından..." başlıklı yazısında Prof. Halil İnalcık'la ilgili olarak;

"Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi'nde 1935'te eğitime başladı. Fakülte



bugünkü küçük tiyatro binasında, Evkaf (Vakıf) Apartmanı'ndaydı. Açılış töreni Halkevi'nde yani 3'üncü Tiyatro'da yapıldı. Gazi Reis-i Cumhur Kemal Atatürk törendeydi. Genç Halil etkilendi. "Bu büyük adamın ilkeleriyle Türk tarihi yazacağız" diye söz verdi kendine. Gerçekten de ömrü manasız milliyetçiliğin dışında Türkiye ve Balkan tarihinde Türkçe arşiv belgeleri, tarihi kaynakları bunun paralelindeki Avrupa arşiv ve tarihçilik eserlerinin kullanımıyla başladı ve geçti.

Halil İnalcık bir müessesedir, bir kurumdur. Halil Hoca'nın talebesi olmak bir imtiyazdır. Serttir ama bu sertliği daha çok etki eden keskin bir ironiden oluşur. Sınırsız hacimde okutur, ama konu lüzumsuz uzatılmaya başlatıldığında durdurur. Oryantalistler dünyasında iki hoca vardır ki, bunlar talebelerine uçmayı en iyi öğretenlerdir diyebilirim: Halil İnalcık ve Bernard Lewis. Halil İnalcık'ın yetiştirdiği talebeler Amerikalı, İranlı, Ukraynalı veya Türk olsun, her zaman onun talebesidir ve her zaman her yaşta hocalarından çekinirler. Bu çekinme o olsa da olmasa da onun tespit ettiği yöntem ve meslek ahlakıyla ilgilidir.

Halil Hoca, Doğu'nun ve Batı'nın saygıyla ve çekinerek andığı bir otoriteydi. Hepimiz o çekinenlere dâhiliz. İnalcık literatürü insanların dikkatli yazıp konuşmalarına neden olduğu sürece verimli çalışma yapılıyor demektir."

Halil İnalcık'ın En Önemli Eserlerinden Biri Olan Osmanlı İmparatorluğu'nun Ekonomik ve Sosyal Tarihini Tercüme Eden Prof. Halil Berktay;

"İnalcık'ın diğerlerine kıyasla ne kadar rafine, ne kadar sofistike, ne kadar titiz ve dakik, spekülatif genellemelerden görece ne kadar uzak olduğunu algıladım."

Amerikalı sosyal bilimci Immanuel Wallerstein, Halil İnalcık ile ilgili şöyle demiştir: "Bugün dünya üniversitelerinde Halil İnalcık okunuyor ve okutuluyor. Onu dar anlamda bir tarihçi olarak düşünmek elbette yetersiz kalır. Bizzat tarih disiplinine şekil vermiş, kendi metodolojisini ve bilgi birikimini tarihçilik mesleğine kazandırmış bir kişi olarak İnalcık, bilim çevrelerinin üzerinde uzlaştığı seçkin bir isimdir. İnalcık ekolüne mensup yüzlerce öğrenci, sadece birincil kaynakları kullanma, belge ve arşivleri inceleme yönünden değil, modern anlamda tarihe sosyo-¬ekonomik ve kültürel birçok cepheden bakabilme becerisini ondan öğrenmiştir. Yeni kuşak tarihçiler, Akdeniz, Osmanlı ve Balkan tarihi üzerindeki birçok yanlışın tashih edilmesini ona borçludur. Kitapları, sayısız makale ve ansiklopedi maddeleri, sosyal bilimciler için göz kamaştırıcı bir hazine mahiyetindedir."

"Hocaların hocası", "tarihçilerin kutbu", "Şeyhül Müverrihin" (tarihçilerin şeyhi) unvanlarıyla anılan Halil İnalcık'ın 500'ün üzerinde yayımlanmış makalesi ve 72 kitabı bulunmaktadır. 2016 yılında 100 yaşında iken vefat etmiştir. Dünyanın en ünlü Osmanlı tarihçilerinden bir tanesi olması sebebiyle, Osmanlı döneminde protokol mezarlığı olarak kullanılan Fatih Camii'ne defnedilmiştir.

Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın talimatı ile İnalcık için özel bir kabir yapılmıştır. Halil İnalcık'ın kabri, geleneksel Osmanlı Ulema Kabri şeklinde dizayn edilmiştir.

Osmanlı tarih düşme geleneğine uygun olarak Murat Bardakçı tarafından kaleme alınan ve hattat Sabri Mandıracı'nın yazdığı, Halil İnalcık'ın mezar taşı kitabesi şöyledir:

"Kutb-ı aktâb-ı müverrîhîn idi / Cümle âsârı buna muhkem delîl / Rıhletiyle artık öksüzdür ilim / Böyle

emretti bunu nazm-ı celîl / Şimdi mutlak Fatih'in bağrındadır / Fethi ondan dinliyorken biz melîl / Hüzn içinde söyledim tarih-i tâm / Kalbi yıkdı hicr göçdü Mîr Halîl-1437"

(O, tarihçilerin kutublarının kutbu, hepsinden yüksek mertebede idi ve yazdığı bütün eserler bunun böyle olduğunun delilidir. Vefatıyla ilim artık öksüz kalmıştır, herkesin günü geldiğinde öleceğinin bir emir olduğu da Kur'an'da zaten geçmektedir. Halil İnalcık, şimdi mutlaka Fatih Sultan Mehmed'in yanında, onun bağrındadır; İstanbul'un fethini bizzat ondan dinliyordur ama biz üzgün ve boynu bükük haldeyiz. Böyle bir hüzün içerisinde tarih düşürdüm ve hicrî 1437'ye karşılık gelen "Ayrılık kalbi yıktı, Halil Bey göçtü gitti" sözü vefatının tarihi oldu.)

HALİL İNALCIK'TAN HAYAT DERSLERİ

Çalışma: Manalı bir hayat için kendinize uzak, büyük bir gaye koyun. Sonra da onu gerçekleştirmek için çok çalışın.

Para: Yetecek kadar olsun. Kendinizi servet yığma hırsına kaptırmayın. Ama bir eviniz olmalı.

Aşk: Çalışma uğruna yalnızlığı seçmeyin, hayatınız noksan kalır. Allah bizi çift yaratmış. Kadınsız hayat yarım hayattır.

Aile: Ben öyle çok çocuklu bir hayat kuramadım, bir kızım oldu. Ama çocuk sahibi olmak ilim yapmaya engel değildir.

Kaynakça

- https://bilgihanem.com/halil-inalcik-kimdir/
- http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/hayat/100-yasindaki-bilge-halil-inalcik-bu-sikintili-devir-gececek-30053925
- https://www.yenisafak.com/hayat/batiya-osmanliyi-tanitan-bilge-halil-inalcik-3385968
- http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/574145/ilber_Ortayli_hocasini_anlatti__Halil_inalcik_bir_muessesedir__bir_kurumdur.html
- http://www.leblebitozu.com/tarihcilerin-kutbu-halil-inalcikin-hayati/
- http://www.hurriyet.com.tr/kelebek/hayat/100-yasindaki-bilge-halil-inalcik-bu-sikintili-devir-gececek-30053925
- https://www.researchgate.net/publication/ 317338550_Portre_Halil_Inalcik
- https://www.sabah.com.tr/halil-inalcik-kimdir-

7 Bin Yıllık Tarihiyle
Karadenizin En Büyük Şehri
Samsun

Ekonomisi ve nüfusuyla Karadeniz Bölgesi'nin en büyük kenti olan Samsun, işgücü piyasasına sağladığı katkıyla da ülkemizin önemli şehirleri arasında yer alıyor.

7 BİN YILLIK TARİHİYLE KARADENİZİN EN BÜYÜK ŞEHRİ: SAMSUN

Orta Karadeniz'in en önemli kentlerinden biri olan Samsun, gerek coğrafi konumu gerekse de sanayi yatırımları ile bölgenin önde gelen şehirleri arasında yer almaktadır. Şehrin bu özelliği başta bakır, gübre ve sigara fabrikaları olmak üzere büyük sanayi işletmelerinin kurulmasına zemin hazırlamıştır. Kentte imalat sanayinde üretilen ürünlerin en önemlileri; sigara, kütük ve inşaat demiri, bakır, gübre, çimento, yedek parça, dükdil boru, vana-pompa, un-yem, ilaç, tıbbi ve cerrahi aletler, mobilya, şekerleme, hazır giyim, trikotaj, taş-toprak sanayi, temizlik maddeleri, makine, lastik-plastik eşyadır.

Samsun'da üretim ve ihracatın büyük bir kısmı, başta Merkez Organize Sanayi Bölgesi olmak üzere diğer beş organize sanayi bölgesinde gerçekleşmektedir.

Merkez Organize Sanayi Bölgesi'nde üretimde olan 76 işyerinde 5 bin 36 kişi, Kavak Organize Sanayi Bölgesi'nde üretimde olan 25 işyerinde 721 kişi, Bafra Organize Sanayi Bölgesi'nde üretimde olan 22 işyerinde 600 kişi, Samsun Gıda Organize Sanayi Bölgesi'nde üretimde olan 14 işyerinde 195 kişi istihdam edilmektedir. İl genelindeki organize sanayi bölgelerinde üretimde olan 137 işletmede toplam 6 bin 552 kişi istihdam edilmektedir.

Organize sanayi bölgelerinde ağırlıklı olarak makine sanayine yönelik yedek parça, enjeksiyon ürünler, cerrahi el aletleri ve medikal ürünlerin imalatı, mobilya imalatı ile gıda sektöründe faaliyet gösteren işletmeler yer almaktadır.

2018 yılı en son verilerine göre toplam 15 adet küçük sanayi sitesi mevcut olup bu sanayi sitelerinde toplam 8 bin 326 adet işyerinde 23 bin 495 kişi çalışmaktadır. Samsun ili 2014 yılında sanayi sektöründe 5 milyar 158 milyon TL hâsıla ile Türkiye'de 20'nci sırada yer almaktadır.

> Samsun'da bulunan 6 organize sanayi bölgesinde üretimde olan 137 işletmede toplam 6 bin 552 kişi istihdam edilmektedir.

İstanbul Sanayi Odası'nın yapmış olduğu anket çalışmasına göre Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu arasında 5 Samsun firması bulunmaktadır.

Samsun ekonomisi ve nüfusu ile Karadeniz Bölgesi'nin halen en büyük kentidir.

Dış Ticarete İlişkin Temel Bilgiler

İhracat

2017 yılında Samsun ilinde yerleşik 264 firma toplamda 463 Milyon 6 bin dolar ihracat gerçekleştirmiştir. Kent 2017 yılı ihracat rakamına göre ülkemizde 24'üncü sırada yer almıştır.

2017'de bir önceki yıla göre, Samsun ilinde ihracat tutarı %25,96 oranında, ihracatçı firma sayısı %6,45 oranında, firma başına ihracat tutarı ise %18,32 oranında artmıştır.

İlin 2002 yılında %0,10 olan ihracat tutarı payı, 2017 yılında % 2,29 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında 119 olan ihracatçı firma sayısı, 2017 yılında 264 olmuştur. Kentin ihracat payı, Türkiye ortalamasının üzerinde artış göstermektedir.

İç Ticarete İlişkin Temel Bilgiler

İlde 6 adet Ticaret ve Sanayi Odası (TSO) mevcuttur. Bu odalara kayıtlı toplam faal üye sayısı 10.501'dir. Firmaların;

- 1.604'ü anonim şirket (%15,13)
- 4.995'i limitet şirket (%47,13)
- 3.666'sı gerçek kişi ticari işletme (%34,59)
- 229'u kooperatif (%2,16)
- 56'sı kolektif şirket (%0,53)
- 47'si iktisadi işletme (%0.44)
- 1'i komandit şirket tipindedir.
- 31/12/2017 tarihi itibarıyla firmaların;
- % 64,6'sı Samsun TSO,
- % 13,3'ü Bafra TSO,
- % 9,9'u Çarşamba TSO,
- % 4,9'u Terme TSO,
- % 3,8'i Vezirköprü TSO,
- % 3,5'i de Havza TSO üyesidir.

İthalat

2017 yılında Samsun'da yerleşik 312 firma toplam 792 milyon dolar ithalat gerçekleştirmiştir. Samsun 2017 yılı ithalat rakamına göre Türkiye'de 20'nci sıradadır.

2017'de bir önceki yıla göre Samsun'un ithalat tutarı % 34,4 oranında artmış, ithalatçı firma sayısı % 15,1, firma başına ithalat ise %16,7 oranında artmıştır. 2002 yılında % 0,17 olan ithalat tutarı payı 2017 yılında % 0,34 oranında gerçekleşmiştir.

2002 yılında 138 olan ithalatçı firma sayısı 2017 yılında 312 olmuştur.

2002 yılında 648 bin 119 dolar olan firma başına ithalat tutarı 2017 yılında 2 milyon 240 bin 804 dolar olarak gerçekleşmiştir.

Samsun ilinin ithalat tutarı, Türkiye ortalamasının üzerinde artış göstermektedir.

Samsun'da Rakamlarla İŞKUR

İŞKUR olarak Samsun'da istihdamın artırılması maksadıyla yürüttüğümüz çalışmalar hız kesmeden devam ediyor. Başta işe yerleştirme ve aktif işgücü programlarımız olmak üzere sağladığımız hizmetlerin sayısını ve etkinliğini artırarak işgücü piyasasının gelişimine katkıda bulunuyoruz. Özellikle son yıllarda ülkemizde önemli başarılara imza atan Kurumumuz, Samsun'un ve Samsun ekonomisinin de önemli aktörleri arasında yer alıyor.

Kentte 2018'de 27 bin 722 işyeri ziyareti gerçekleştirilerek işverenlerin talep ve beklentilerini yerinde tespit ettik. Bu ziyaretlerde işverenlere

ÖZEL SEKTÖR İŞE YERLEŞTİRME	
2002	447
2018 (Ocak-Kasım)	22.936
ÖZEL SEKTÖR İŞYERİ ZİYARET SAYISI	
2014	7.427
2018 (Ocak-Kasım)	27.722
BİREYSEL GÖRÜŞME SAYISI	
2002	186
2018 (Ocak-Kasım)	137.422
GRUP GÖRÜŞMESİ	
2007	67
2018 (Ocak-Kasım)	2.609
OKUL ZİYARETİ	
2002	33
2018 (Ocak-Kasım)	1.048
MEK KURSİYER SAYISI	
2002	20
2018 (Ocak-Kasım)	2.593
İEP KATILIMCI SAYISI	
2009	70
2018 (Ocak-Kasım)	9.577
GEP KATILIMCI SAYISI	
2008	67
2018 (Ocak-Kasım)	1.837

İŞKUR faaliyetlerini, istihdam teşviklerini anlattık. Sahadan elde ettiğimiz veriler ışığında gerçekleştirdiğimiz çalışmalar neticesinde Ocak-Kasım döneminde 22 bin 936 kişiyi özel sektörde işe yerleştirdik.

Aynı dönemde 137 bin 422 bireysel görüşme, 2 bin 609 grup görüşmesi gerçekleştirdik. Bin 48 okul ziyaretiyle geleceğimizin teminatı olan öğrencilerimize meslek seçiminin önemi, geleceğin meslekleri ve iş arama becerileri eğitimleri vererek hem kurumsal farkındalığımızı artırdık hem de öğrencilerimizin geleceğe daha bilinçli bakabilmelerini sağladık.

Aktif İşgücü Programlarımız

Son 16 yılda aktif işgücü programlarımızın sayısını artırarak Samsun'da ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünü yetiştirmeye devam ediyoruz.

2018'de 144 Mesleki Eğitim Kursunda 2 bin 593 kursiyere, 4 bin 182 İşbaşı Eğitim programında 9 bin 577 katılımcıya, 82 Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında ise de bin 837 katılımcıya eğitim verdik.

İstihdam Buluşmaları kapsamında işverenlerimize teşvik ve desteklerimiz hakkında bilgilendirme sunumları yaptık.

Engelli ve eski hükümlü kişilerin Kurumumuzun vermiş olduğu kendi işini kurma hibe desteğinden faydalanabilmeleri adına Denetimli Serbestlik Müdürlüğü ile açılan Girişimcilik Eğitimi Programlarında sertifika alan eski hükümlülerimize proje hazırlama aşamasında oluşturulan komisyonla destekler veriyoruz. Oluşturulan komisyon ayrıca, engelli vatandaşlarımıza projelerini hazırlama konusunda da destek veriyoruz. 2018 yılında Samsun'da bu destekten faydalanarak kendi işini kuran engelli sayısı 36, kendi işini kuran eski hükümlü sayısı 22 olmak üzere toplam 58'dir.

MEGİP Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında, firmalarımıza gerçekleştirilen ziyaretler, Kurum Müdürlerimiz ve İş ve Meslek Danışmanlarımız tarafından yapıldı..

Yapılan çalışmalar neticesinde 226 vatandaşımızı MEGİP kapsamında düzenlemiş olduğumuz eğitimlerden yararlandırdık.

2018'de Mesleki Eğitim Kursu kapsamında 2 bin 593 kursiyere, İşbaşı Eğitim programı kapsamında 9 bin 577 katılımcıya, Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında ise de bin 837 katılımcıya eğitim verdik.

Samsun; coğrafyası, iklimi ve insanlarıyla içinde inanılmaz bir çeşitlilik barındırır. Tekdüzelikten değil, değişkenlikten yanadır. Yaşadığınız her dakika farklı bir yönüne tanık olursunuz.

Bilinen en eski adı Enete'den başlarsak yaklaşık 7000 yıllık tarihiyle ve İlk Tunç Çağından Gaskalara, Hititlere, Miletoslulara, Atinalılara, Perslere ve Türklere kadar içinde barındırdığı kültür ve tarih değerleriyle muhteşem bir kenttir. Samsun; tam bir dağ, yayla, deniz, tarih, kültür çeşitlenmesidir. Kurtuluş mücadelesinde Mustafa Kemal Atatürk'ün meşaleyi ilk yaktığı yerdir. Yamaç paraşütünden bisiklet gezilerine, dağ yürüyüşlerinden deniz eğlencelerine, pek çok derde deva kaplıcalarından, atlı sporlara, kar ve çim kayağına kadar onlarca çeşit etkinlik bulunmaktadır. Karadeniz'in tam göbeğinde bulunması ve bir zamanlar kavşak noktası olarak kullanılması da onu en kolay ulaşabileceğiniz bir konuma getirmiştir. Samsun, ister kara ve demir yoluyla ister deniz ve hava yoluyla ulaşabileceğiniz en kolay adreslerden biridir.

19 Mayıs Kenti Samsun

Samsun kurtuluş ateşinin, yeniden ayağa kalkmanın meşalesi oldu, bu sebeple 19 Mayıs 1919'da Samsun'da yakılan meşalenin Türkiye Cumhuriyeti'nin yolunu nasıl aydınlattığını anlatırken Mustafa Kemal: "Ben Samsun'u ve Samsun halkını gördüğüm zaman memlekete ve millete ait bütün tasavvurlarımın, kararlarımın her halde yerine getirilebilir olduğuna bir defa daha kuvvetle inanmıştım. Samsunluların hal ve durumlarında gördüğüm, gözlerinde okuduğum vatanseverlik

Bilinen en eski adı Enete'den başlarsak yaklaşık 7000 yıllık tarihiyle ve İlk Tunç Çağından Gaskalara, Hititlere, Miletoslulara, Atinalılara, Perslere ve Türklere kadar içinde barındırdığı kültür ve tarih değerleriyle muhteşem bir kenttir.

Kurtuluş mücadelesinde Mustafa Kemal Atatürk'ün meşaleyi ilk yaktığı yerdir.

16 Mayıs 1919'da yani İzmir'in ABD, Fransa ve İngiltere'nin ortak emriyle Yunanlar tarafından işgalinin ertesi günü 9. Ordu Müfettişi Mustafa Kemal, Bandırma vapuru ile Samsun'a doğru yola çıktı. 19 Mayıs 1919 sabahı 18 arkadaşıyla birlikte Samsun'a ayak bastı.

ve fedakârlık, ümit ve tasavvurlarımı müspet bir inanca götürmeye yeter olmuştu." demiştir.

16 Mayıs 1919'da yani İzmir'in ABD, Fransa ve İngiltere'nin ortak emriyle Yunanlar tarafından işgalinin ertesi günü 9. Ordu Müfettişi Mustafa Kemal, Bandırma vapuru ile Samsun'a doğru yola çıktı. 19 Mayıs 1919 sabahı 18 arkadaşıyla birlikte Samsun'a ayak bastı.

Mıntıka (Mantika) Palas Oteli (Gazi Müzesi)

Mustafa Kemal, Samsun'a ilk gelişinde ve sonraki gelişlerinde Mıntıka Palas Oteli'nde kaldı. 1902 yılında Jean İonnis Mantika tarafından yapılan otelin alt katında 4 mağaza vardı. Mustafa Kemal geldiğinde kullanılamaz durumdaydı. Son anda Muhasebe-i Hususiye Müdürü Osman Bey tarafından değişik yerlerden yatak, yorgan, karyola, masa, sandalye gibi gerekli eşya bulunarak kalınabilecek hale getirildi. 12 Haziran 1926 tarihinde bu bina Samsun halkı adına Mustafa Kemal Paşa'ya armağan edildi. 1939 yılında Samsun Belediyesine devredilen bina müzeye dönüştürüldü. 1985-1995 yılları arasında alt katında bir de oda tiyatrosu olan bina, 1997 yılında Kültür Bakanlığına devredildi. Gerekli düzenleme ve onarımların ardından 1998 yılında yeniden Gazi Müzesi olarak hizmete açıldı.

Mesudiye Oteli (Atatürk Evi)

25 Mayıs günü Havza'ya gelen Mustafa Kemal, o zamanlar belediye dairesi olarak kullanılan Mesudiye Oteli'nde 13 Haziran 1919 tarihine kadar kaldı.

Çalışmalarını burada sürdürdüğü sıralarda yanına gelen Havza Belediye Başkanı ve Havza'nın ileri gelenlerine "Hiçbir zaman ümitsiz olmayacağız, çalışacağız, memleketi kurtaracağız" demişti. İşte o andan itibaren olaylar hızla gelişmeye başladı. Artık bir sonraki durak Amasya'ydı.

Kurtuluştan sonra Havza Mesudiye Oteli yeniden düzenlenerek Atatürk Evi adıyla müze haline getirildi.

Kaplıcalar Diyarı

Havza ve Lâdik, yüksekliği 2000 metreyi bulan dağların, yaylaların hemen yamacında kaplıcalarıyla farklı dertlere derman olur.

Havza ve Lâdik, yüksekliği 2000 metreyi bulan dağların, yaylaların hemen yamacında kaplıcalarıyla farklı dertlere derman olur.

Bundan 2000 yıl öncesinde gerçekleşen bir deprem sonucunda yer altındaki sıcak su yüzeye çıkmıştır. İşte o günden bu yana bu sular şifalı olmuştur.

Kaplıca sularının kaynaktan çıkış sıcaklığı 55 derecedir. Yılda yaklaşık 200.000 kişinin yararlandığı bu kaplıcaların suyu arsenik, silis, çelik, bikarbonat, sodyum, sülfat ve kısmen kalsiyum içeriyor.

Şifa bulmak gayesiyle buraya gelen hastalar en çok cilt hastalıkları, sinir hastalıkları, kadın hastalıkları, romatizma, kireçlenme, kas ağrıları, kaza ve ameliyat sonrası oluşan kas ve sinir hastalıkları, eklem sertlikleri, çeşitli felçler, kansızlık, mide, bağırsak ve karaciğer rahatsızlıkları, böbrek ve idrar yolu hastalıkları için bu kaplıcaları seçmektedirler.

Irmak, Göl, Deniz: Bir Su Kentidir Samsun

Kızılırmak deltası, irili ufaklı 20 adet göl, büyük bataklık ve sazlık

alanlardan oluşması ve barındırdığı kuş sayısı bakımından dünya çevre bilimi açısından büyük bir önem taşımaktadır.

Son yıllarda kentin doğusunda ve batısında oluşturulan yeni plajlar sayesinde deniz turizmi de giderek önem kazanmaktadır.

Çarşamba'nın Tekkeköy sınırına yakın Kabaceviz Şelaleleri, son günlerde Samsun'un yoğun ilgi çeken yerlerinden biridir. Burada, doğa yürüyüşleri, bisiklet turları ve rafting etkinlikleri düzenlenmektedir. Kulağınızda uğuldayan çağlayanlar, sık ağaçlardan oluşan bir ormanın içindeki serin ve yeşil bir örtünün tam göbeğindedir. En küçüğü 15, en yükseği ise yaklaşık 60 metreden aşağıya dökülmektedir.

Kızılırmak ve Yeşilırmak'ın taşıdığı alüvyonlar sayesinde ülkenin en verimli ovaları Samsun'un iki yanında oluşmuştur. Ülkenin en lezzetli buğdayları, çeltikleri, her türlü sebze ve meyvesi Bafra ve Çarşamba ovalarıyla bunların arasındaki verimli topraklarda yetişir.

Bol Çeşitli Leziz Bir Mutfak

Denizi, gölleri ve ırmaklarındaki balıklar da eklenince bu bereketin içine, marifetli kadınların ellerinden hüner akar mutfaklarda. İşte Samsun'un değişik lezzetlerdeki yemekleri böyle oluşur. Pidesi, Terme'de başka, Bafra'da başka lezzettedir. Tirit de öyledir. Paylaşılamaz ilçeler arasında. Her birinin tadı bir başkadır. Karalahanası, mısır çorbası, yazı pancarı, hamsisi, balığı... Buralarda tatlılar da ayrı bir kültürdür. Kocakarı gerdanı, kıvratması, nokulu ve daha niceleri.

Geçmişte Türkler tarafından "Altın Yol" olarak adlandırılan "İpek Yolu" Samsundan da geçerdi. Zamanında büyük bir önem ve değer taşıyan bu yoldan birbirinden değerli ürünlerin ve hammaddelerin yanı sıra Doğudan Batıya kültürler de taşınmış. Bu yoldan yüzlerce deveden, binlerce insandan oluşan kervanlar geçmiş. Yolları Vezirköprü'ye uğrayınca, konaklamak için yapılmış küçük odaları ve mihrabıyla dünyada bir eşi daha bulunmayan yaklaşık 700 yıllık Kurt Köprü'den aşmışlar İstavroz Çayı'nı.

Selçuklu mimarisinin, bir dilim ekmeğini bile bölüşen Türk konukseverliğinin, insana verdiği değerin bir göstergesi olan hanlarda, kervansaraylarda konaklamış İpek Yolu kervanları. İnsanlarından bütün yükü taşıyan hayvanlarına kadar tüm ihtiyaçlarını bu hanlarda ceplerinden tek kuruş ödemeden karşılamışlar.

Doğudan Batıya Samsun

Samsun'a en doğudan girdiğinizde sizi öncelikle Terme karşılar. Tarihçiler, Terme'nin tarihini MÖ 1.200'lere kadar götürürler. Terme aynı zamanda son derece geniş ve kilometrelerce uzanan bir kumsala sahiptir. Çarşamba ve Salıpazarı, Yeşilırmak'ın suladığı son derece verimli araziler üzerine kurulmuştur. Görmeye değer pek çok yerlerin ve manzaraların yanı sıra hiç çivi kullanılmadan yapılmış ve yaklaşık 800 yıllık olduğu tahmin edilen ahşap Göğceli Camisini görmemek büyük bir kayıp olacaktır.

Tekkeköy'de şelaleleri, Paleolitik, Mezolitik ve Tunç Çağlarına ait mağaraları; Ayvacık'ta baraj gölünün oluşturduğu muhteşem manzarayı, Asarcık ve Kavak'ın harika doğasını, Çakallı Han'ı ve Köprüsünü de görmeden geçmek olmaz.

Sahili ve ormanlarıyla Samsun'un en batısındadır Ondokuzmayıs, Alaçam ve Yakakent ilçeleri. Bafra pidesinin ardından manda sütünden, dövülerek yapılan Bafra'nın dondurmasını da mutlaka tatmalısınız.

Samsun'un en iç kesimlerinde ise yaylaları, kaplıcaları ve ormanlarıyla sizi Lâdik, Havza ve Vezirköprü bekler. Tandır ve tirit en ünlü yemeklerindendir. Akdağ yayla suyunun ise bambaşka bir tadı ve içimi vardır.

Samsun'un en yeni ilçeleri; Atakum, Canik ve İlkadım'dır. Atakum, sahili ve Kocadağ yaylasıyla, İlkadım Amisos hazineleri ve tümülüsleriyle, Canik yine tümülüsleriyle ve son derece modern turistik yerleriyle Samsun'un görülmeye değer yerleridir.

Ondokuzmayıs Nebiyan Turizm Merkezi

Bunlardan Havza ilçesinde yer alan bölgeler, gerek termal turizmin gelişmesi bakımından ve gerekse günübirlik turistik etkinliklerinin gelişmesi bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Turizm merkezlerinde termal turizm ve otel alanları için uygun yerler belirlenmiştir. Bu bölgede 50 °C civarında sıcaklığa sahip termal su kaynakları bulunmaktadır. Gerekli imar düzenlemelerinin yapıldığı bölgede yatırımlara başlanacaktır.

Samsun il merkezine 87 km ve Lâdik ilçe merkezine 7 km mesafede bulunan Akdağ Turizm Merkezi ise daha çok kış turizmine yönelik tesislerin yapımı için uygundur. Bölgenin yol, elektrik ve su altyapı çalışmaları tamamlanmıştır. Kayak bölgesinde bir konaklama tesisi yapılmış olup bir telesiyej de hizmete girmiştir.

Bu bölge yalnızca kış sporları için değil, aynı zamanda yayla turizmi için de uygun imkânlara sahiptir.

Bu kapsamda Vezirköprü Şahinkaya Kanyonu, Kunduz Ormanları, Bafra Kolay, Ondokuzmayıs Nebiyan, Çarşamba Hürriyet ve Terme Gölyazı beldelerinde turistik yatırımlar için planlama çalışmaları devam etmektedir.

SAMSUN'DA ÇEVRE TURLARI

Samsun, doğa turizmi açısından potansiyeli oldukça yüksek bir ilimizdir. Bu nedenle çevre gezileriyle turizm zenginleştirilebilir.

Günübirlik veya konaklamalı olarak düzenlenecek turlarla Samsun'un kültürünü ve doğasını doyasıya yaşayabilirsiniz. Bunların yanında bizim de sizlere önerilerimiz olacaktır.

Doğa Yürüyüşü

Doğayla iç içe yapacağınız bu yürüyüşle sizleri şehrin gürültüsünden uzaklaştıracak, tarihle zenginleşmiş yürüyüş parkurları bulacaksınız.

Lâdik, Salıpazarı, Ondokuzmayıs, Vezirköprü, Bafra-Kolay, Terme Gölyazı, Ayvacık yürüyüş alanları hem doğal güzellikleri hem de endemik bitkileri, şelaleleri ve tarihi dokusuyla sizleri bekliyor.

Şahinkaya Kanyonu (Vezirköprü)

Arasından Kızılırmak'ın aktığı dik yamaçlı, muhteşem bir kanyon. Çevresi yemyeşil ormanlarla kaplı. Bölgenin eşsiz doğal güzelliklerinden olan bu kanyonda feribotla yeşil yolculuk yapabilirsiniz.

Kızılırmak Deltası ve Balık Gölleri (Bafra)

Zengin kuş, hayvan ve bitki örtüsüne tanıklık etmek için rahat bir parkurda günübirlik delta yürüyüşü.

Lâdik Akdağ - Atakum Kocadağ - Vezirköprü Kunduz

Arazi taşıtlarıyla safari parkurları, dört çeker araçlarla gerçekleştirilen turlarda isteyenler araçlarını kendileri kullanabilir, isteyenler de deneyimli sürücüler eşliğinde doğanın ve maceranın tadını çıkarabilirler.

Ayvacık, Vezirköprü, Bafra-Kolay, Salıpazarı, Terme-Gölyazı, Lâdik Akdağ, Küpecik ve Aktaş yaylaları en önemli parkurlardır.

Offroad için yine Vezirköprü Kunduz Ormanları, Ayvacık, Salıpazarı, Terme Gölyazı parkurları daha çok tercih edilmektedir.

Atlı Doğa Yürüyüşü

Orman içinde ata binme keyfi sürmek isteyenlerse; daha çok Terme Gölyazı, Salıpazarı Karacaören, Bafra Kolay ve Kurupelit parkurlarını seçmektedirler.

Kuş Gözlemciliği (Ornitoloji)

Bafra Kızılırmak Deltası Kuş Cenneti kuş ve yaban hayatı meraklıları için en ideal yerlerdendir. 56 bin hektarlık alanda 350 kuş türü sizleri beklemektedir. Bu alan doğa yürüyüşleri için de ideal bir alandır.

> Samsun, doğa turizmi açısından potansiyeli oldukça yüksek bir ilimizdir. Bu nedenle çevre gezileriyle turizm zenginleştirilebilir.

DİL TERAPİSTİ SERMİN KUMDAKCI: “BAŞARI, HAYALLERİN BİR ÜRÜNÜDÜR”

Ülkemizde yeni gelişen ve hayatımızda yer almaya başlayan mesleklerden biri olan “dil ve konuşma terapistliği” üzerine Sermin Kumdakcı ile görüştük.

Dil ve konuşma terapisti/patoloğu insan iletişimi ve dil (lisan)-konuşma becerileri ile ilgilenir ve nedenlerine bakmaksızın çocuklarda, ergenlerde, yetişkinlerde ve yaşlılarda tüm ses, konuşma, yutma fonksiyonları ve dil (lisan) bozukluklarını tedavi eder. Dil ve konuşma terapisti/patoloğu; insan iletişimi ile ilgili bozuklukların hayat boyu önlenmesi, ayırıcı tanısı, değerlendirilmesi, tedavisi ve bilimsel incelemesinden sorumlu bir meslek erbabıdır. Dil ve Konuşma Terapisi mesleği 6 Nisan 2011 tarih ve 6225 sayılı yasa ile sağlık meslek mensubu olarak tanımlanmıştır. Dil ve konuşma terapisti olarak çalışabilmek için üniversitelerin 4 yıllık eğitim veren Dil ve Konuşma Terapisi bölümünden mezun olmak ya da lisans eğitimi üzerine dil ve konuşma terapistliği alanında yapılan yüksek lisans eğitimini tamamlamak gereklidir.

Bize kendinizden bahsedebilir misiniz?

Ankara’da, Odyoloji ve Konuşma Bozuklukları uzmanı olarak çalışıyorum. Hacettepe Üniversitesi’nde Çocuk Gelişimi ve Eğitimi bölümünü bitirdikten sonra Başkent Üniversitesi’nde Odyoloji ve Konuşma, Ses Bozuklukları alanında yüksek lisansımı tamamladım. Öncesinde özel eğitime ihtiyaç duyan bireylere hizmet veren özel eğitim ve rehabilitasyon merkezilerinde eğitimci, eğitim koordinatörü ve müdür olarak çalıştım. Yüksek lisansımı tamamladıktan sonra da konuşma bozuklukları uzmanı olarak çocuk ve yetişkinlerle çalışmaya başladım. Şu anda kendi kliniğimde dil ve konuşma terapisi hizmeti veriyorum. Evli ve 2 çocuk annesiyim.

Neden konuşma bozuklukları uzmanlığını seçtiniz?

1998 yılında Hacettepe Üniversitesi’nde lisans eğitimimi tamamladıktan sonra uzun yıllar özel eğitime ihtiyaç duyan bireylerle çalıştım. O zamanlar dil ve konuşma terapistliği ülkemizde daha yeni bilinmeye başlamıştı ve bu alanda çok az uzman vardı.

Bu süre zarfında özel eğitimin konuşma bozukluklarından ayrılamayacağını fark ettim ve çalıştığım kurum sahibinin Odyoloji ve Konuşma Bozuklukları uzmanı olması sebebiyle konuşma terapisi seanslarını izlemeye başladım. Konuşma terapisini özel eğitime nasıl dâhil edebileceğim üzerine kitaplar, yayınlar okudum, araştırdım, çalıştım ve bu işi çok sevdiğimi fark ettim. Hatta kendim özel eğitime ihtiyaç duyan çocukların dil gelişim alanlarını desteklemeye yönelik materyaller üretmeye başladım. Bu süre boyunca da hep bir konuşma terapisti olarak hayaller kurduğumu fark ettim. "Başarı, hayallerin bir ürünüdür" dedim ve hemen yüksek lisans için başvurdum. 2,5 yıl süren yüksek lisans eğitimimden sonra, hayalini kurduğum işi kurdum ve dil-konuşma terapisine ihtiyaç duyan çocuk ve yetişkinlerle çalışmaya başladım.

Dil ve konuşma bozukluklarına yönelik terapiden kimler faydalanabilir?

Çocuklardan yetişkinlere kadar her yaş grubunda, dil ve konuşma bozukluğu olan kişiler dil ve konuşma terapisinden faydalanabilmektedir. Çeşitli tanılar almış yetişkinler ve çocuklara aynı zamanda değerlendirme ve tanı koyma hizmetleri de veriyoruz. Gecikmiş konuşma, artikülasyon bozukluğu, kekemelik, hızlı ve bozuk konuşma, işitme kaybına bağlı konuşma bozuklukları, motor konuşma bozuklukları, yarık damak dudak, çeşitli dil bozuklukları, disleksi, selektif mutizm ya da yetişkinlerde beyin hasarı sonucu görülen dil ve konuşma kaybı (afazi) gibi konuşma bozukluklarına yönelik çalışıyoruz.

Dil ve konuşma terapistliğine/konuşma bozuklukları uzmanlığına ilgi duyan ya da yeni mezun gençlere önerileriniz nelerdir?

Üniversite adaylarından tercih döneminde çok soru alıyorum. "Önerir misiniz?" diye soruyorlar. "Çocukları seviyorsanız, kreatif iseniz, problemden çok çözüme odaklanabiliyorsanız kesinlikle öneririm" diyorum. Tabii bir de yoğun çalışma temposu var. Seans usulü çalıştığımız için tempomuz oldukça yoğun.

Yeni mezun arkadaşlarım unvanlarını aldıktan sonra tedaviye yaklaşımda biraz aceleci davranıyorlar. Mühendis makineyle çalışır, bizler insanla uğraşırız. Bu yüzden her bireyin gelişimsel durumu, hikayesi, genetik öyküsü birbirinden farklı olduğu için terapi planlaması tamamen bireysel yapılmalıdır. Öncelikli önerim; mesleki hayata atılmadan önce bu alanda çalışan kişileri gözlemlemeleri ve kendilerini bol bol geliştirmeleridir. Özellikle yabancı yayın ve kaynakları takip etmeleri, bilimsel olmayan hiçbir bilgiyi kullanmamaları, bilimsel bakış açısına sahip olmak için bol bol araştırma yapıp okumaları kendilerini meslekî anlamda oldukça ileri seviyeye taşıyacaktır.

Tüm bunların yanında; eğitimleri sürecinde ve sonrasında meslekî gelişimlerini destekleyecek eğitim ve kurslardan yararlanmalarının büyük katkı sağlayacağını düşünüyorum. Bununla birlikte en çok çalıştığımız grup çocuklar olduğu için duyu bütünleme, oyun terapisi, çocuklarda davranış yönetimi gibi farklı bilimsel yaklaşımlar hakkında bilgi edinmeleri, çocuklarla vakit geçirip çalışabilecekleri gönüllü programlara katılmaları, dünyada uygulanan farklı teknik ve yaklaşımlar hakkında bilgi sahibi olmaları; kendi tarzlarını, kendi yöntemlerini belirlemek adına yol gösterici olacaktır. Özellikle çocuklarla çalışmak için çocuk gelişimini çok iyi bilmeleri gerekir ve bu yaş grubuyla oyun oynamanın bile bir terapi yöntemi olduğu unutulmamalıdır.

Mesleki gelişimin devamlı olduğunu göz önünde bulundurmak gerektiğine inanıyorum. Ben hâlâ her gün mesleğime yönelik yeni bilgiler öğrenmeye, yeni makaleler okumaya çalışıyorum.

Dil ve konuşma terapistleri/konuşma bozuklukları uzmanları nerelerde çalışabilir?

Alan uzmanları; özel işitme-konuşma merkezleri, özel klinikler, özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri, hastaneler, okullar, yaşlı bakım merkezleri gibi pek çok yerde çalışabilmektedir.

Konuşma bozuklukları çalışma alanının sorunları nelerdir?

Sektörümüzde maalesef alan eğitimi almayıp katıldığı kurslar ve kısa süreli sertifika programlarıyla dil ve konuşma terapisi veren kişilerin bulunmasının çok büyük bir sıkıntı olduğunu düşünüyorum. Dil ve konuşma terapisi sadece teknikten ibaret değildir. İnsanların özellikle de çocukların; fizyoloji, nöroanatomi, işitme ve konuşma sistemlerini, bununla birlikte çocuk gelişimini belirli bir düzeyde bilmeyen kişiler; dil ve konuşma bozukluklarını tespit edip tanılayamaz. Tespit edilemeyen dil ve konuşma bozukluları da geç kalındığında düzeltilemez sonuçlara kadar gidebilir. Derneklerimiz bu kursların kapatılması için çalışsalar da kapatıldıktan sonra farklı şekillerde tekrar ortaya çıkıyor.

Hâlbuki terapi sadece terapi odasını kapsamaz. Asıl hedef; kişinin doğru ve akıcı konuşma becerisini günlük hayatı içinde kullanabilmesidir. Çünkü hayatı sadece terapi odasından ibaret değildir. Her tür konuşma bozukluğunda çocuğun ya da yetişkinin tüm hayatını değerlendirip temel ihtiyaçlarına göre bir terapi programı belirlemek, kişinin hayat kalitesini de artıracaktır.

İŞKUR DESTEĞİYLE KURDUĞUM FİRMAMLA "KADIN GİRİŞİMCİ" ÖDÜLÜNE LAYIK GÖRÜLDÜM

"Genç bir kadın girişimci olarak kurduğum firmam, yaptığım çalışmalar ve projeler nedeniyle Dünya Kadınlar Gününde, Kültür Üniversitesinin "Kadın Girişimci" ödülüne layık görüldüm. Bu ödül benim için büyük anlam ifade ediyor. Bu ödülü almamda büyük katkısı olan İŞKUR'a teşekkür ediyorum. Girişimcilik eğitimi almasaydım şu an kendi işimin patronu olamaz ve bu ödülü alamazdım."

Ayşegül Arslan

RÖPORTAJ
TUNAHAN BOZKIR
VHKİ

1977 İstanbul doğumluyum. Akdeniz Üniversitesi Tıbbi Laboratuvar Bölümünü bitirdim. Ardından Düzen Laboratuvarları grubunda çalıştım. Daha sonra bir süre ilaç mümessilliği yaptım. Bu arada ikinci üniversite olarak İstanbul Kültür Üniversitesinde İktisat okudum. 2013 yılından sonra işimden ayrılarak bir arkadaşıma yine ilaç firmasıyla ilgili destek oldum.

İş kurmak ile ilgili karar verdiğimde araştırmalar yaptım. Devletin imkanlarını öğrenmek istedim. Araştırmalarım neticesinde İŞKUR ve KOSGEB'in girişimci desteğini gördüm ve katılmaya karar verdim. Öncelikle İstanbul Çalışma ve İş Kurumu Bahçelievler Hizmet Merkezine giderek başvurumu yaptım. İŞKUR'dan aldığım girişimcilik eğitimi sonrası projemi KOSGEB'e sundum. Projem onaylanır onaylanmaz 2017 yılında kendi firmamı kurdum.

Kurduğum firmada dermokozmetik ürünlerin üzerine eğildik. Tüm ürünlerimiz Sağlık Bakanlığından onaylı. Ayrıca, KUKYA isimli aslında bir sosyal sorumluluk projesi de yapmaktayız. Hatta yakın zamanda KUKYA konusunda bir çizgi film çekmeyi planlıyoruz. Biz burada el temizleme dezenfekte jelini çocuklara kullandırmaya çalışan annelere bir bakıma dışına giydirdiğimiz bu kuklalar ile yardımcı olmaya çalışıyoruz.

Şu an firmamda üç kişi istihdam ediyorum. Bir kimyacımız bir Sosyal Medya Uzmanımız bir de stajyerimiz var. Ben kendi işimi yapmaya başladıktan sonra hayata olan bakışımın bile değiştiğini fark ettim. Daha önce çalıştığım yerlerde yine aynı işi yapmamıza rağmen biri soru sorduğunda her ne kadar konuya vakıf olsam da cevap vermekte zorlandığım zamanlar oluyordu; fakat şimdi sorulan her soruya anında cevap verebiliyorum. Özellikle kadın girişimcilere söylemek isterim, cesaretli olsunlar. Bu hem sosyalleşme hem de kendini ifade edebilme adına çok önemli. Başarılı olmak için risk almak ve cesaretli olmak gerekir.

İŞKUR KURSU SAYESİNDE ARTIK BİR İŞ KADINIYIM

"Her şey sedef ustası olan eşimin işine merak sarmamla başladı. 3 çocuğu olan bir ev hanımıydım. Eşimin yaptığı işe büyük bir hayranlık duyuyordum. İŞKUR ile Gaziantep Sedefçiler ve Bakırcılar Odası iş birliğinde "Sedefçilik" kursunun açıldığını öğrenince hemen başvurdum. İyi ki bu kursa katılmışım. Böyle bir kurs açarak benim gibi ev hanımlarının meslek sahibi olmasına imkân tanıyan İŞKUR'a çok teşekkür ediyorum."

Nurgül Türkmen

RÖPORTAJ
BURCU CAN
ŞEF

Doğma büyüme Gaziantepli, 42 yaşında 3 çocuk annesi bir ev hanımıyım. Sedefçiliği tanımamda ve bu işi yapmak istememde en büyük etken şüphesiz ki eşim. Eşim işinde çok başarılı bir sedef ustası. İlk başlarda eşimin eve getirdiği sedeflere büyük hayranlık duyuyordum. Sedeflerin üzerinde bulunan motifler çok hoşuma gidiyordu. Bu beğenim zamanla meraka dönüştü.

Sedefçilik aileden gelen, nesilden nesile aktarılan bir meslek. Kendi kendime neden ben de öğrenmeyeyim diye düşündüm. Araştırmalarım sonunda Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Gaziantep Sedefçiler ve Bakırcılar Odası iş birliğinde düzenlenen "Sedefçilik" kursuna katıldım. 4 aylık bir kurstan sonra işi öğrendim. Bu süreçte İŞKUR'un bana maddi ve manevi desteği oldu. Böyle bir kursa katılma imkânı bulabildiğim için kendimi çok şanslı hissediyorum. Bu kursa katılarak büyük bir aşkla yapabileceğim bir meslek sahibi olurken ölmeye yüz tutan bir sanatı yaşatma mutluluğuna da eriştim.

Kursu bitirince ilk işim kendi işyerimi açmak oldu. Şu anda işlerim çok iyi, ekonomik açıdan aileme büyük katkım oluyor. En çok sattığım sedeflerim genelde tavla, takı kutusu, masa ve sandalye. Ürünlerime yoğun talep alıyorum. Keşke daha önce bu işe başlasaydım.

Kadınlara, en başta ev hanımlarına tavsiyem evde oturarak boş durmamalarıdır. Üniversiteye gidememiş bile olsalar mutlaka bir meslek öğrensinler. Üretmenin mutluluğu paha biçilemez. Ben sedefe olan ilgimden dolayı "Sedefçilik" kursuna gittim; ama İŞKUR'un birçok farklı meslekte eğitimi oluyor. Kendileri için en uygun olanı seçip mutlaka bir konuda uzmanlaşsınlar. Bir işi büyük bir arzu ile yapıyorsanız başarısız olmanız imkânsız. Çevremden aldığım destek de en büyük gücüm. Başta eşim ve çocuklarım olmak üzere yakın çevrem ilgime, sanatıma hep destek oldu. Her zaman yanımda oldukları için onlara da minnettarım.

Doğallığıyla Göz Dolduran Bir Avrupa Ülkesi

Karadağ

Karadağ, Adriyatik kıyılarında yer alan muhteşem güzellikteki kıyıları, yeşil ile mavinin iç içe geçtiği doğası ve dillere destan plajlarıyla Balkanların en güzel ülkelerinden biridir.

Diğer adı Montenegro olan Karadağ dağlık bir ülkedir. İtalyanca Monte 'dağ', negro ise 'kara' anlamına gelmektedir. Eskiden Yugoslavya'nın bir eyaleti olan Balkanların en güzel ülkelerinden Karadağ'ın, doğusunda Arnavutluk ve Kosova, kuzeyinde Sırbistan, batısında Hırvatistan, Bosna-Hersek, güneyinde Adriyatik denizi yer almaktadır. Ülkenin başkenti Podgorica'dır. Bar ve Kotor limanları Adriyatik denizine açılan kapısıdır.

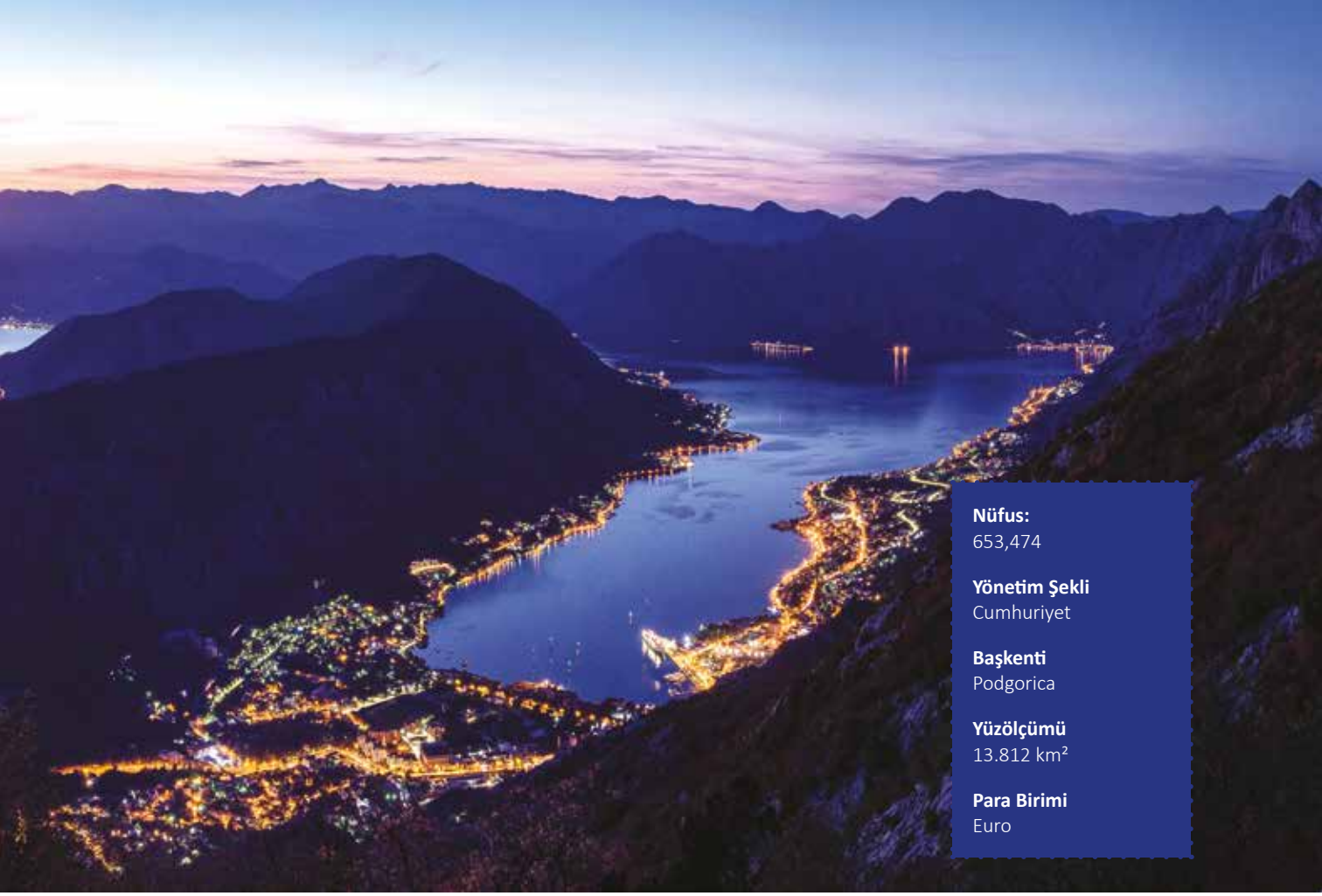
Karadağ, 1992'de Yugoslavya'nın dağılmasından sonra Sırbistan ile birlikte Yugoslavya'nın bir parçası olarak kaldı. 2006'da referandumda halkının %55,3'ü bağımsızlık yönünde oy kullandı böylece "Avrupa'nın en genç bağımsız cumhuriyeti" unvanını aldı.

Farklı etnik grupların bir arada yaşadığı Karadağ'da resmi dil "Karadağca" olmasına rağmen Sırpça, Hırvatça ve Boşnakça da yaygın olarak konuşulmaktadır. Ayrıca turistik ve merkezi konumda bulunan başkent Podgorica ve kıyı bölgelerde, İngilizce de sıkça kullanılmaktadır. Sanayi tesisinin olmadığı Karadağ'da; doğal güzellikler, temiz çevre ve her zaman rahatlıkla içilebilen lezzetli sular, Karadağ'ı diğer ülkelerden ayırmaktadır.

Ünlü Dalmaçya

Kıyılarının en güney ucunda yer alan Karadağ, Adriyatik kıyısına saklanmış, küçük ve gizli bir bahçe gibidir. Anayasasında "demokratik, refah ve çevreci bir ülke" olarak tanımlanan, Adriyatik'in 620 bin nüfuslu ülkesi, körfez içinde körfezi bulunan zengin doğal güzelliklere sahiptir.

Arnavutluk sınırındaki Prokletije Dağları'ndan olan Zla Kolata ülkenin en yüksek noktasıdır.



Nüfus:
653,474

Yönetim Şekli
Cumhuriyet

Başkenti
Podgorica

Yüzölçümü
13.812 km²

Para Birimi
Euro

Karadağ'da Gezilecek Yerler

Akdeniz ve Balkan kültürlerinin buluştuğu Karadağ, her yıl 3 milyonun üzerinde turisti ağırlamaktadır. Osmanlı'nın iz bıraktığı kardeş coğrafyalar ile kültürel ve ekonomik köprülerin sürdürülmesi açısından Karadağ önemli bir noktadır.

Özellikle Kotor, Tivat, HerzogNovi ve Budva en gözde yerleri arasındadır.

Pek çok Uzakdoğu ve Arap ülkesine vize şartı getiren Karadağ'a Türk vatandaşları vizesiz gidebilmektedir. Doğal ve tarihi alanlarının önemli kısmı UNESCO koruması altında olan ülkede pek çok mirasımız bulunmaktadır.

Ülkede Skadar Gölü, Lovćen, Biogradsko Gölü ve Durmitor olmak üzere dört şahane ulusal park bulunmaktadır. Durmitor, Tara Kanyonu ile birlikte UNESCO koruması altındadır. Sayısız kanyona, çok sayıda göle sahip olan ülkede Skadar Gölü, Šas Gölü ve Plavsko Gölü önemli göllerdir.

> Ünlü Dalmaçya Kıyılarının en güney ucunda yer alan Karadağ, Adriyatik kıyısına saklanmış, küçük ve gizli bir bahçe gibidir.

Bunlardan Skadar Gölü, sahip olduğu 40 adası ile Balkanların en büyük gölüdür.

Karadağ turizminin merkezi Budva, ülkenin başkenti ve en büyük şehri unvanına sahip Podgorica, dünyanın en güzel 20 körfezi arasında anılan Kotor şehirleri önemli gezilecek yerler arasında bulunmaktadır.

Budva

Budva, Karadağ'ın Adriyatik'e açılan şehridir. Podgorica'ya 65 km uzaklıkta, Adriyatik Kıyılarına nazır konumlanmış

Budva, 20 bin nüfuslu küçük bir yerleşkedir. Budva, kumlu upuzun plajları, şahane koyları, kayalıkları, küçük adalarıyla bilinmektedir. Şehrin tarihi bölgesi Stari Grad yüksek kale duvarlarıyla çevrilidir. Şehirde 17'den fazla plajı vardır ve bunların toplam uzunluğu 21 kilometreyi bulmaktadır. Becici Plajı ile Yas Plajı en ünlü olanlarıdır.

Kotor

UNESCO Dünya Mirası Listesinde bulunan Kotor, Orta Çağ kasabalarını andıran etkileyici mimarisinin yanı sıra deniziyle de görenleri etkisi altına alan bir liman şehridir. Cruise gemilerinin uğradığı Kotor, dev gemiler için uygun doğal limanı, yüksek dağları, eski şehri, kiliseleri ile görenleri kendine hayran bırakmaktadır.

Podgorica

Podgorica, ülkenin başkenti ve nerdeyse ülkedeki düzlük alana kurulmuş tek şehirdir. "Dağın altında" anlamına gelen Podgorica, yerel dilde Podgoritzsa diye okunmaktadır. Stara Varos olarak bilinen eski şehir bölgesinde iki cami ve bir saat kulesi bulunmaktadır.

Bar

"Eski şehir" ve "Yeni kısım" diye iki bölgeye ayrılan tarihi bir bölgedir.

Karadağ'ın Bar şehrinde yer alan ve dünyanın en önemli tarihi yerleşim alanlarından biri olarak gösterilen Stari Bar, ülkedeki Müslüman nüfusun da en yoğun olduğu bölgedir.

Türkiye - Karadağ Siyasi İlişkileri

Karadağ, Osmanlı döneminden itibaren her zaman Türkiye için önemli bir Balkan devleti olmuştur. Fakat gerek Karadağ'ın kabile tarzı hayat şekilleri gerek coğrafi özellikleri nedeniyle Osmanlı Devleti'nin tam olarak hâkimiyet sağlayamadığı bir bölge olmuştur. 19. yüzyılda Karadağ'da Osmanlı Devleti'ne karşı panslavist ve milliyetçilik hareketleri nedeniyle birçok isyan meydana gelmiştir. II.Abdülhamid döneminde çıkan Osmanlı-Rus harbi sonunda imzalanan 1878 Berlin Anlaşması ile Karadağ bağımsızlığını elde etmiştir. Osmanlı Devleti, Karadağ'ın bağımsızlığını tanıyan ilk devletlerden olmuştur. Abdülhamid döneminde (1878'den 1908'e kadar) Karadağ ile iyi ilişkiler kurulmuştur. İyiye giden ilişkilerde II. Abdülhamid ile Karadağ Kralı Nikola'nın kurduğu dostluk da etkili olmuştur. Karadağ 1918 yılında Avusturya'nın işgali sonrası bağımsızlığını kaybetmiştir.

Türkiye, Karadağ'ı 12 Haziran 2006 tarihinde tanıyan 7. ülkedir. 3 Temmuz 2006 tarihinde ise iki ülke arasında diplomatik ilişkiler kurulmuştur. Karadağ'ı ilk tanıyan ülkeler arasında olan Türkiye, Balkanlar'ın barış ve istikrarına verdiği önem çerçevesinde, bölgenin barış ve istikrarına katkıda bulunan Karadağ'ı dost bir ülke olarak görmektedir.

Türkiye – Karadağ Ekonomik İlişkileri

2009 yılında Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, Karadağ'ı ziyaret eden ilk Türk Cumhurbaşkanı olmuştur. Bu ziyaret sonunda "Ekonomik İşbirliği Anlaşması" ve "Yolcu ve Eşyanın Karayolu ile Uluslararası Taşınmasına İlişkin Anlaşma" imzalanmıştır. Aynı yıl düzenlenen Türkiye-Karadağ İş Forumu'nda, Türkiye'de faaliyet gösteren iş adamlarına Karadağ'daki iş ve yatırım imkânları tanıtılmıştır.

2010 yılında Karadağ ile Serbest Ticaret Anlaşması imzalanmıştır ve bununla birlikte Türkiye-Karadağ uçak seferleri artırılmıştır.

Başlıca ihraç ürünlerimiz: Makine ve cihazlar, kara taşıtları, tekstil ürünleri ve aksesuarlar.

Başlıca ithal ürünlerimiz: Metal cevherleri, demir-çelik, hurda metal, deri, kösele ve ham post.

2009 yılında imzalanan Ekonomik İşbirliği Anlaşması ekonomik ve ticari ilişkilerimizin çerçevesini oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, 26 Kasım 2008 tarihinde İstanbul'da imzalanan ve 1 Mart 2010 tarihinde yürürlüğe giren Serbest Ticaret Anlaşması ile ülkemiz menşeli sanayi mallarına Karadağ'da uygulanan gümrük vergisi oranları sıfırlanmıştır.

2015 yılında Karadağ'da gerçekleştirilen en önemli yatırımların başında, Ziraat Bankası'nın Temmuz ayında ülkede faaliyete geçmesi yer almaktadır. İstanbul Menkul Kıymetler Borsası, 2014 yılında Karadağ Borsası'na yaklaşık % 25'lik hisseyle ortak olmuştur.

> Pek çok Uzakdoğu ve Arap ülkesine vize şartı getiren Karadağ'a Türk vatandaşları vizesiz gidebilmektedir. Doğal ve tarihi alanların önemli kısmının UNESCO koruması altında olduğu ülkede pek çok mirasımız bulunmaktadır.

Türkiye - Karadağ Kültürel İlişkiler

Karadağ ile ülkemiz arasındaki eğitim ve kültür alanlarında ilişkilere büyük önem verilmektedir.

2007 yılında Karadağ'da faaliyete geçen TİKA, kuruluşundan bu yana Karadağ'da çeşitli sosyal yatırımlar ve altyapı projeleri üstlenmekte, kültürel mirasın ihyasına gayret göstermektedir.

Yunus Emre Türk Kültür Merkezi 2014 yılında Podgoritsa'da faaliyete başlamış olup ülkemizin tanıtımına katkı sağlayacak sanatsal/kültürel faaliyetler düzenlemekte; düzenli olarak Türkçe dersleri vermektedir. Türkiye ile Karadağ arasında "Vize Muafiyeti Anlaşması" bulunmaktadır.

Kaynakça

- "Türkiye- Karadağ Siyasi İlişkileri" http://www.mfa.gov.tr/turkiye-karadag-siyasi-iliskileri.tr.mfa
- "Geçmişten Günümüze Türkiye-Karadağ İlişkileri" http://www.tuicakademi.org/gecmisten-gunumuze-turkiye-karadag-iliskileri/
- "Avrupa'nın en genç ülkesi Karadağ" https://www.ensonhaber.com/galeri/avrupanin-en-genc-ulkesi-karadag
- "Karadağ Hakkında Temel Bilgiler" https://gezimanya.com/karadag
- "Karadağ Ülke Raporu" www.een.kso.org.tr/up/dene/Karadag_ulke_raporu_2011.pdf

GURBETÇİLERİN YOLCULUĞUNUN SON BULDUĞU DURAK

11. PERON

MUSTAFA IŞIK
İSTİHDAM UZMANI

I. ve II. Dünya Savaşı sonrası müthiş bir yıkım ve ekonomik bunalımla beraber Almanya'nın azalan yetişkin nüfusu açık bir işgücü ihtiyacını da beraberinde getirmiştir. İşte bu işgücü ihtiyacını karşılamak için Almanya diğer ülkelerden, sağlıklı, genç, yetenekli ve kalifiye işçi talep etmiştir. Bu haber Türkiye'de de çok büyük bir umut ve hevesle karşılık bulmuştur. 1961 yılında iki ülke arasında başta, sadece iki yıllığına imzalanan antlaşmaya göre Türkler "konuk işçi" olarak Almanya'ya gidecek ve sürenin bitiminde ülkelerine geri döneceklerdir. J.K. Rowling'in sinemaya da uyarlanan Harry Potter isimli kitap serisinde geçen, Londra'dan efsanevi büyücülük okulu Hogwarts'a kalkan tren, istasyonun 9 üççeyrek(3/4) peronundan kalkmaktadır ve hikâyeye göre bu peronu sadece o okula gidecek öğrenciler ve aileleri görmektedir. Türk vatandaşlarının Almanya yolculuğu da Sirkeci Tren İstasyonundan başlayıp, Yunanistan, Bulgaristan, Yugoslavya ve Avusturya sınırları geçilerek Münih Tren İstasyonunun 11. Peronunda son bulmaktadır. 11. Peron, Almanya'nın diğer yüzüne açılan en kestirme perondur. Bu perondan inen yolcular en kolay yoldan Alman madenlerine, fabrikalarına, sanayi tesislerine ve işçi gettolarına Alman halkının gözüne gözükmeden ulaşmışlardır.

Türk konuk işçileri öylesine çalışkandırlar ki Avrupa'nın akort sistemini değiştirerek en çok talep edilen işçi haline gelmişlerdir. Ünleri tüm Avrupa'da yayılmış ve Almanya'nın ardından Hollanda, Belçika ve Fransa da Türk işçilerini çalıştırmak üzere talep etmiştir. Hangi ülkede çalışırsa çalışsın tüm işçilerin Türkiye'de tek ve ortak bir adı vardır: "Almancı". Sadece iki yıl Almanya'da işçi olarak çalışan bir vatandaş aradan kırk yıl geçmesine rağmen köyünde kendisinin "Almancı" olarak tanındığını söylemektedir ve "Korkarım mezar taşıma da yazacaklar" diyerek serzenişte bulunmaktadır. Sadece iki yıllığına imzalanan anlaşma belirsiz süreli olarak uzatılmış ve günümüze kadar gelmiştir.

Başta bandoyla, yetkililer, gazeteciler eşliğinde 11. Peron'da karşılanan, Alman sanayisini ayağa kaldıran ve sayıları her geçen gün artarak milyonlara ulaşan Türk işçileri, 1973 yılında Dünya'da baş gösteren petrol kriziyle artan işsizliğin ve ekonomik bunalımın müsebbibi gösterilerek günah keçisi ilan edilmiştir. Bundan sonra Türk düşmanlığı başlamış ve Alman halkınca yıldırma politikası izlenmiştir. Böylelikle de Türk işçilerinin anavatana kesin dönüşleri hızlanmıştır.

Gökhan Duman'ın "11. PERON" isimli kitabı Türk işçilerinin bu Almanya serüvenlerini; yolculuklarını, umutlarını, çalışkanlıklarını, hasretliklerini, çalışma şartlarını, umuda giden yolculukta ortaya çıkan yeni meslekleri; kısaca gurbet hikâyelerini "İbrahim, eşi Zehra ve oğulları Hasan'ın hayatı" üzerinden anlatan belgesel tadında bir eserdir.

GENÇLERİMİZE GÜVENİYORUZ, GELECEĞİMİZİ BİRLİKTE İNŞA EDİYORUZ

Siber güvenlik, kodlama, bulut bilişim gibi geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan gençlerimize **günlük 75 TL** ödüyoruz.

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

2018 İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI YILI SONUÇLARI

www.iskur.gov.tr

Bizi Twitter'dan Takip Edebilirsiniz.

/TurkiyeİsKurumu

www.iskur.gov.tr

İŞKUR
Türkiye İş Kurumu

MİLLİ İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ
HEDEF +2 İSTİHDAM

TurkiyeIsKurumu

NEDEN İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI

İstihdamın artması; eğitimin işgücü talebine duyarlılığının arttırılmasına, işgücü arz ve talebinin doğru olarak tespit edilmesine ve buna uygun aktif işgücü politikalarının geliştirilmesine bağlıdır. Ayrıca işgücü piyasasında arz ve talebin etkin bir şekilde uyumlaştırılabilmesi için işgücü piyasasının ihtiyaçlarının tespit edilmesi oldukça önemlidir. Bu nedenle 2 Nisan-11 Mayıs tarihleri arasında 2-9, 10-19 ve 20+ işyerleri olmak üzere toplamda 89.324 işyeri ziyaret edilerek İşgücü Piyasası Araştırması yapılmıştır. İşgücü piyasasına hâkim olabilmek için araştırma 77 ilde tamsayım 4 ilde örneklem yöntemi ile uygulanmıştır. 2-9 ve 10-19 çalışanı olan işyerlerinde Türkiye geneli sonuç alınacak şekilde örneklem çekilirken, 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerleri için ise 77 ilde tam sayım, 4 ilde örneklem ile çalışma hayata geçirilmiştir. Örneklem yapılan iller ise Ankara, İstanbul, İzmir ve Bursa'dır.

02 Nisan — 11 Mayıs

Araştırma sonucunda 1 milyon 295 bin 77 işyerine yönelik veri derlenmiş olup 10 milyon 619 bin 386 çalışan tespit edilmiştir.

1 milyon 295 bin 77 İŞYERİ

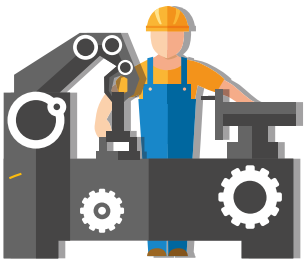
10 milyon 619 bin 386 ÇALIŞAN

BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜ

En Fazla Oranda Ar-Ge Çalışması Yapan Sektördür

Ülkemizdeki İŞYERLERİNİN %5,4'ü

Bilgi ve İletişim Sektöründeki İşyerlerinin **%27,6'sı**

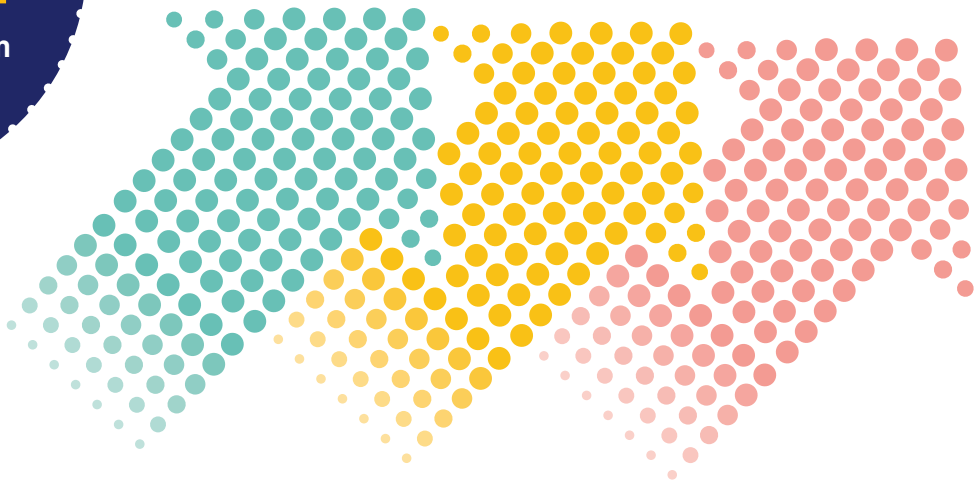


İmalat Sektöründeki İşyerlerinin **%14,8'i**

Ar-Ge Çalışmaları Yapmaktadır.

Ülkemizdeki İŞYERLERİNİN %12,8'i 1 yıl içerisinde yatırım yapmayı planlamaktadır.

Madencilik ve Taş Ocakçılığı Sektöründeki İşyerlerinin	İmalat Sektöründeki İşyerlerinin	Bilgi ve İletişim Sektöründeki İşyerlerinin
%22,5'i	%20,7'si	%20'si

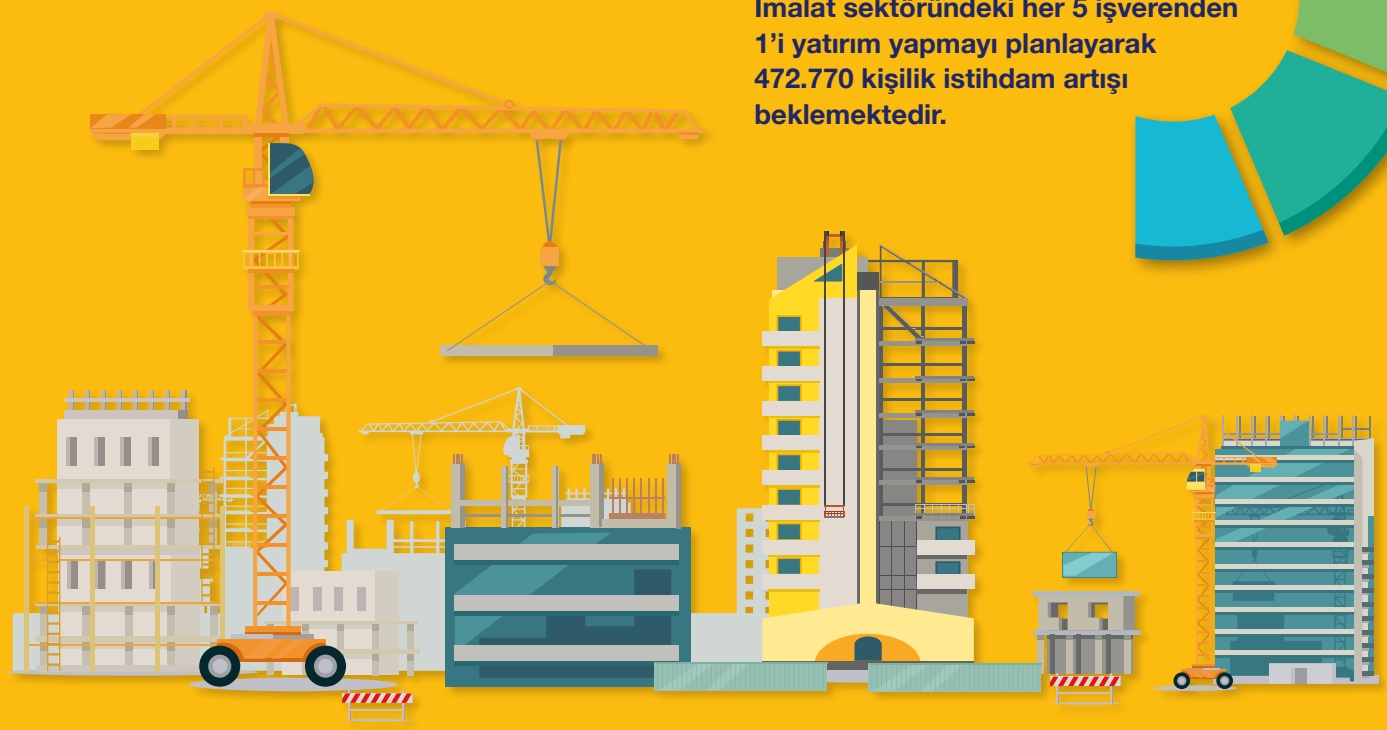


Bir Yıl İçerisinde Yatırım Yapmayı Planlamaktadır.

165.504 işyeri

Yatırım Yapmayı Planlamaktadır

İmalat sektöründeki her 5 işverenden 1'i yatırım yapmayı planlayarak 472.770 kişilik istihdam artışı beklemektedir.



İSTANBUL, ANKARA, İZMİR, BURSA, ÇANAKKALE İLLERİ YATIRIM SONUCU EN FAZLA İSTİHDAM ARTIŞI BEKLENEN İLLERDİR.

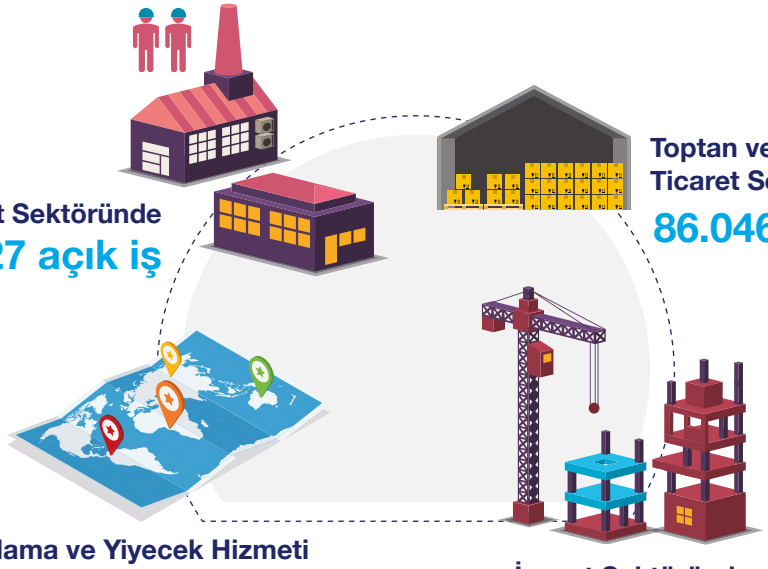
Türkiye İşgücü Piyasasında

470 Bin Kişilik Açık İş Var!

ÜLKEMİZDEKİ İŞYERLERİNİN %12,6'sında açık iş olduğu tespit edilmiştir.

469 bin 919 AÇIK İŞ

Araştırma kapsamında derlenen açık işlerin 3'TE 1'İNDEN FAZLASI İMALAT SEKTÖRÜNDEDİR



İmalat Sektöründe
182.027 açık iş

Toptan ve Perakende Ticaret Sektöründe
86.046 açık iş

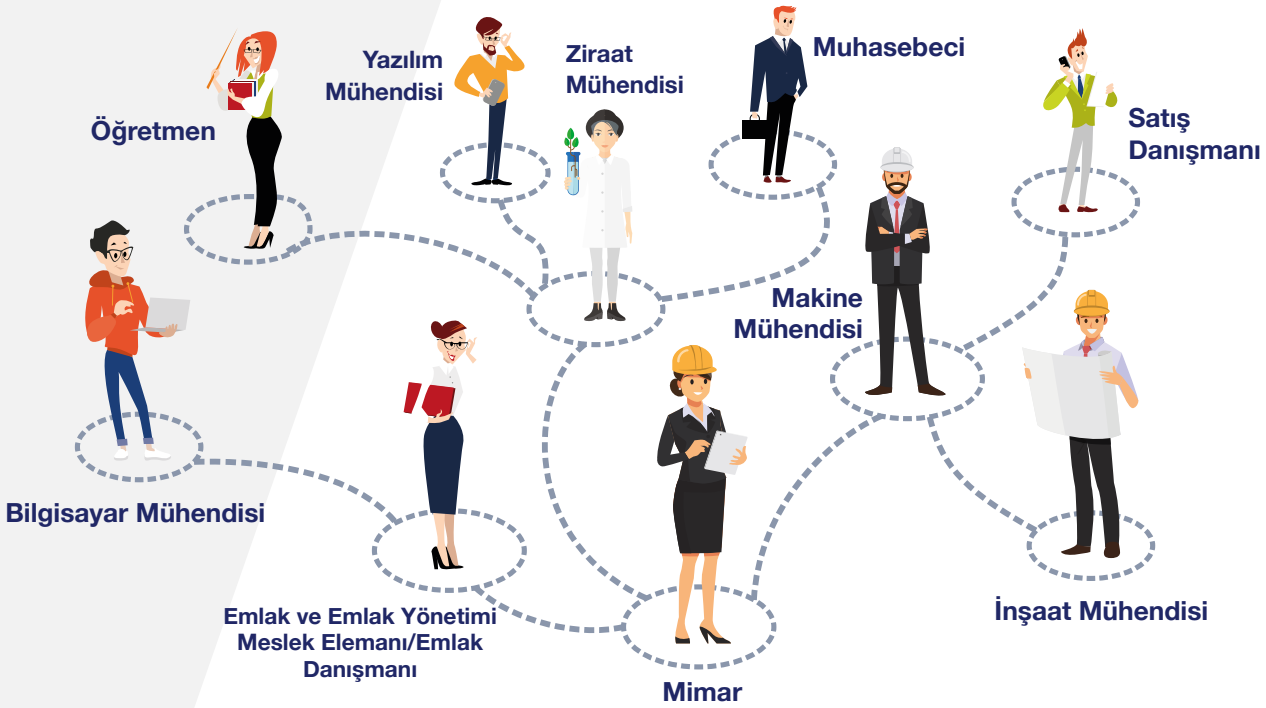
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Sektöründe
48.249 açık iş

İnşaat Sektöründe
42.278 açık iş

EN ÇOK AÇIK İŞİ OLAN

İlk 10 Meslek

Lisans ve üstü Mezunları için
Açık İşi En Çok Olan İlk 10 Meslek



BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜNDE
Açık işi En Çok Olan İlk 10 Meslek

İŞVERENLER AÇIK İŞLERİN %32'SİNDE Engelli Çalıştırmak İstiyor

Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar

Tesis ve Makine Operatörleri Montajcılar

Profesyonel Meslek Mensupları

SÖZ KONUSU ORAN %40 VE ÜZERİNDEDİR.

ENGELLİ BİREYLERİN EN ÇOK TERCİH EDİLDİĞİ MESLEKLER

MAKİNECİ (DİKİŞ)
KALİTE KONTROLCÜ
GARSON (SERVİS ELEMANI)
SATIŞ DANIŞMANI / UZMANI
KOMPLECİ (DOKUMA HAZIR GİYİM VE EV TEKSTİLİ)
MUHASEBECİ
KASİYER
ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ
PAKETLEME İŞÇİSİ
BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ

HER BEŞ İŞVERENDEN BİRİ
Eleman Temininde Güçlük Yaşıyor

Makineci (Dikiş)

Garson (Servis Elemanı)

Satış Danışmanı

Kalite Kontrolcü

Gazaltı Kaynakçısı

MESLEKLERİNİN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLMEKTEDİR

İMALAT SEKTÖRÜNDE
Makineci (Dikiş)

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE
Elektrikçi

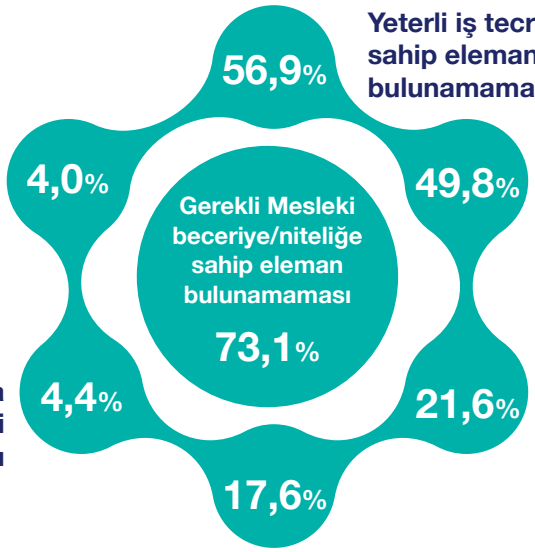
MESLEKİ, BİLİMSEL VE TEKNİK FAALİYETLER SEKTÖRÜNDE
Muhasebeci

BİLGİ VE İLETİŞİM SEKTÖRÜNDE
Bilgisayar Mühendisi

EĞİTİM SEKTÖRÜNDE
İngilizce Öğretmeni

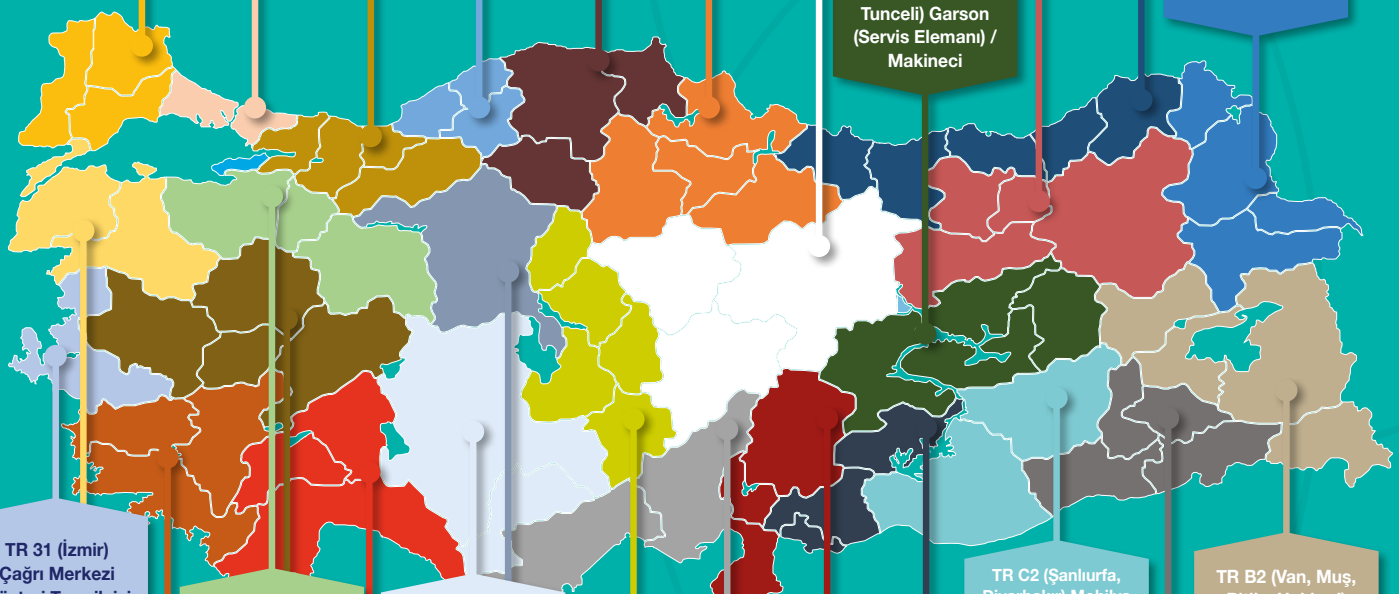
SEKTÖRLERDE ELEMAN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİLMEKTEDİR

Eleman Temininde Güçlük Çekme Nedenlerinden En Önemlisi
Mesleki Beceri ve Tecrübe Eksikliği



Bölgelere Göre En Fazla İhtiyaç Duyulan

MESLEKLER



TR 21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) Otobakım Onarıcısı/Kaynakçı

TR 42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) Otomotiv Kaporta İşçisi/Boyacı-Metal

TR 82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) Aşçı/Marangoz

TR 72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) Elektrikçi (genel) Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik)

TR 90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) Mermer İşçisi/ Mobilya Montajcısı

TR 10 (İstanbul) Remayöz Makinesi Operatörü/ Makineci (Dikiş)

TR 81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) Fayans, Seramik ve Karo Döşemecisi/Beton ve Betonarme Kalıpçısı

TR 83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)Ahşap Mobilya İmalat Ustası/Mobilya Montajcısı

TR A1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) Pazarlamacı / Garson

TR A2 (Ağrı, Kars Iğdır, Ardahan) Garson/Ön Muhasebeci

TR B1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) Garson (Servis Elemanı) / Makineci

TR 31 (İzmir) Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi / Kaynakçı

TR 41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) Makineci (Dikiş / Sıvacı

TR 52 (Konya, Karaman) Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı Oto Mekanikeri

TR 62 (Adana, Mersin) Kalite Kontrolcü/Elektrik Ark Kaynakçısı

TR C2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) Mobilya Cilacısı (Püskürtme ile) (Ağaç)/Dokuma Konfeksiyon Makineci

TR B2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari) Mobilya Döşeme İşçisi/Mobilya Montajcısı

TR 22 (Balıkesir, Çanakkale) Emlak Danışmanı Kaynakçı

TR 33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) Metal Mamuller Montaj İşçisi/ Makine Mühendisi

TR 51 (Ankara) Tornacı Sevkiyat Görevlisi)

TR C1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) Terzi/Sıhhi Tesisatçı

TR C3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) Makine(Dikiş)/ Ütücü

TR 32 (Aydın, Denizli, Muğla) Makineci/Plastik Doğramacı

TR 61 (Antalya, Isparta, Burdur) Alüminyum Doğramacı/ Reklam Tabelacı

TR 71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir) Gazaltı (MIG-MAG) Kaynakçısı/Garson

TR 63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye) Elektrik Ark Kaynakçısı/ İnşaat İşçisi

İşgücü Piyasasında En Çok İhtiyaç Duyulan

MESLEKLER

- Elektrik Ark Kaynakçısı (Makine İle)
- Otomotiv Kaporta İşçisi
- Reklam Tabelacı
- Remayöz Makinesi Operatörü/Remayözcü (Düz Örme Hazır Giyim)
- Otomotiv Boya Ustası
- Makine Nakışçısı
- Makineci (Dikiş)
- Ahşap Mobilya İmalat Ustası
- Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi
- Otomotiv Elektrikçisi

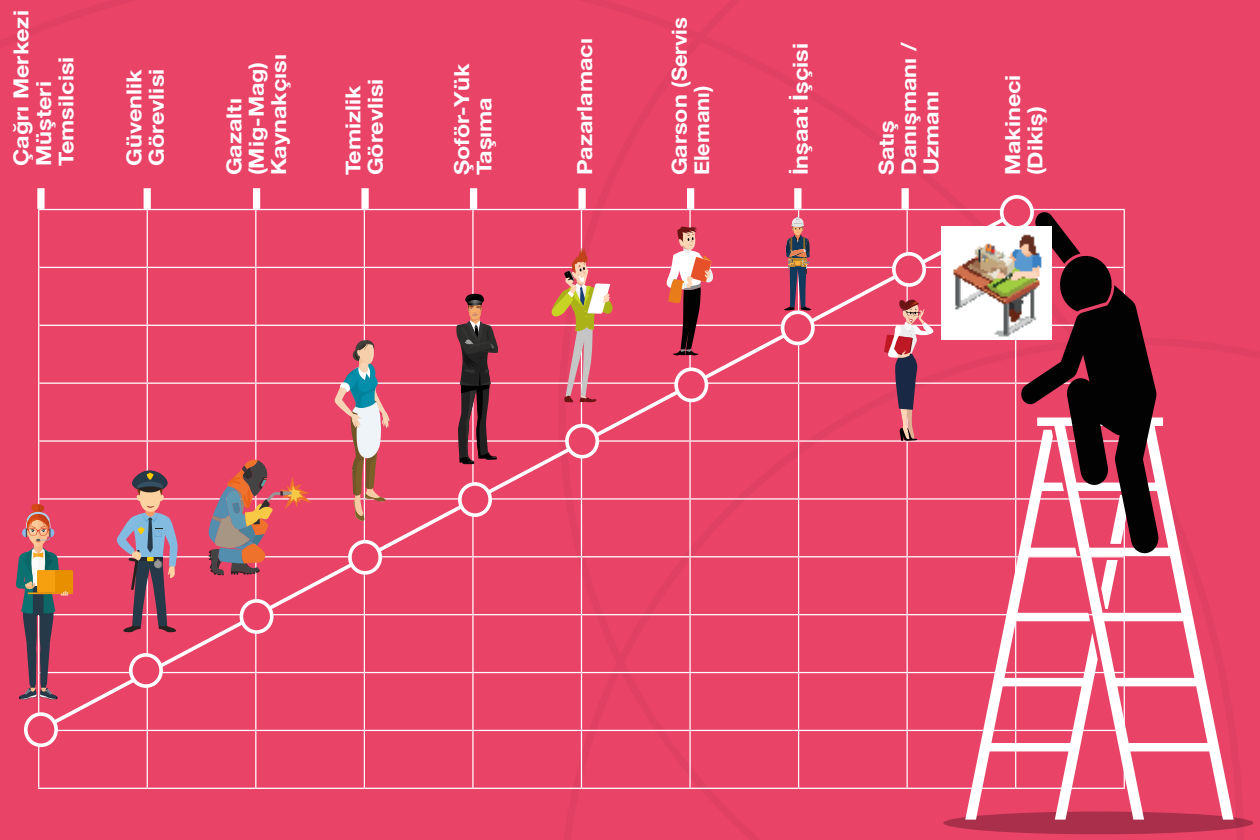
İşverenlerin Gelecek 10 Yılda Ön Plana Çıkmasını Bekledikleri Mesleklerde

Sanayi 4.0 gelişmelerinin etkisi görülmektedir.

BU MESLEKLER;

- Yapay Zeka Makine Kalite Kontrol Elemanı
- Robot Kaynak Operatörü
- Bilişim Teknolojisi
- Elektrikli Arabalar İçin Teknik Bakımcı
- Dil Konuşma Terapisti
- Ges (Güneş Enerji Sistemi) Teknik Personel
- Dijital Reklamcılık
- Veri Tabanı Yöneticiliği
- (Ar-Ge) ARGE Mühendisi
- E-Ticaret Meslek Elemanı
- Siber Güvenlik Uzmanı
- İnternet Televizyonculuğu
- Yazılım Destek Uzmanı
- Robot Mühendisliği
- Üç Boyutlu Grafik Animasyoncu (3ds Max)
- Mobil Yazılımcı

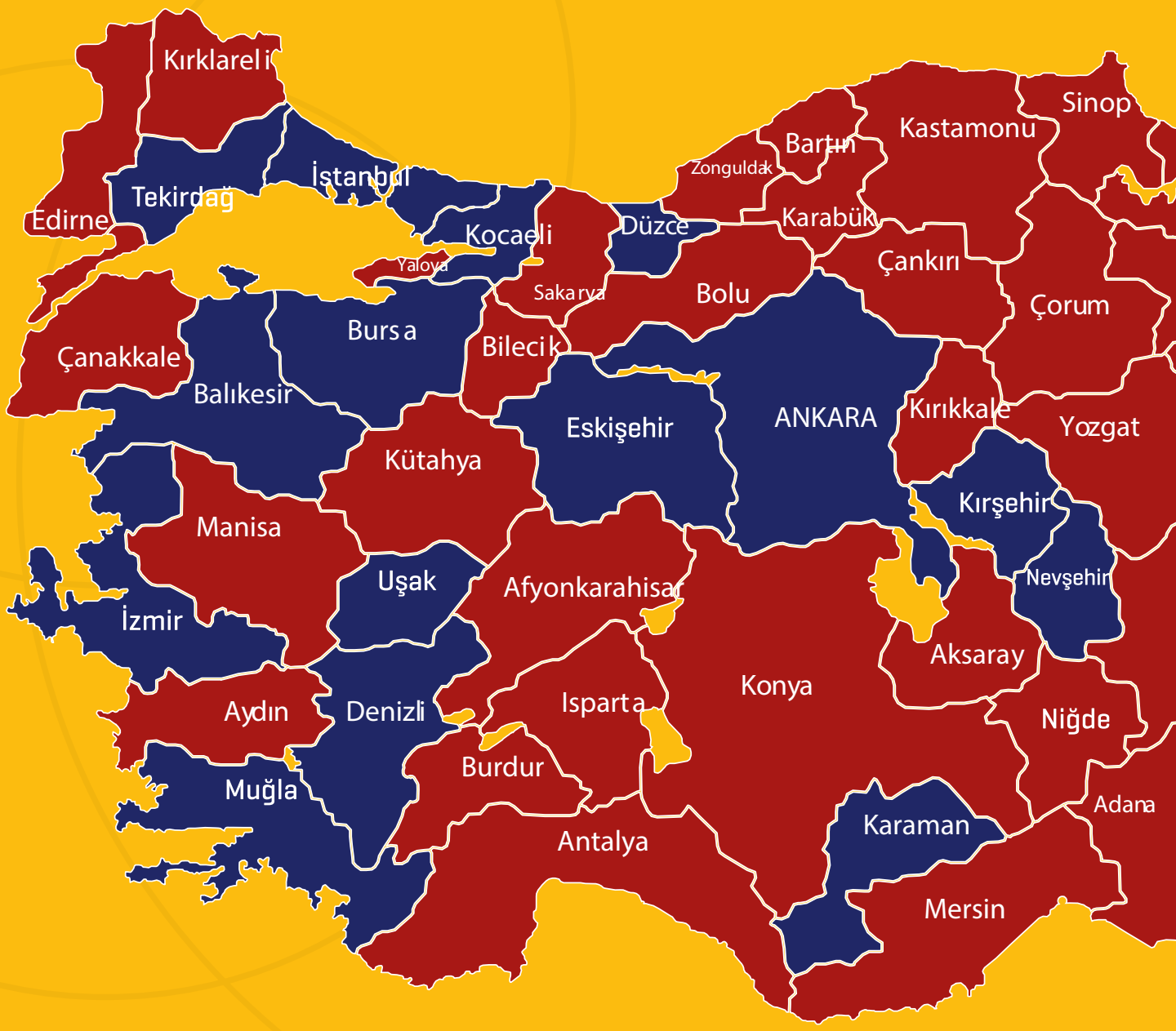
En Fazla İSTİHDAM ARTIŞI Beklenen Meslekler



İşverenler Genç Personeli Seçerken PRATİK BECERİLERİ ÖNEMSİYOR...

NET İSTİHDAM DEĞİŞİM ORANI

TÜRKİYE HARİTASI

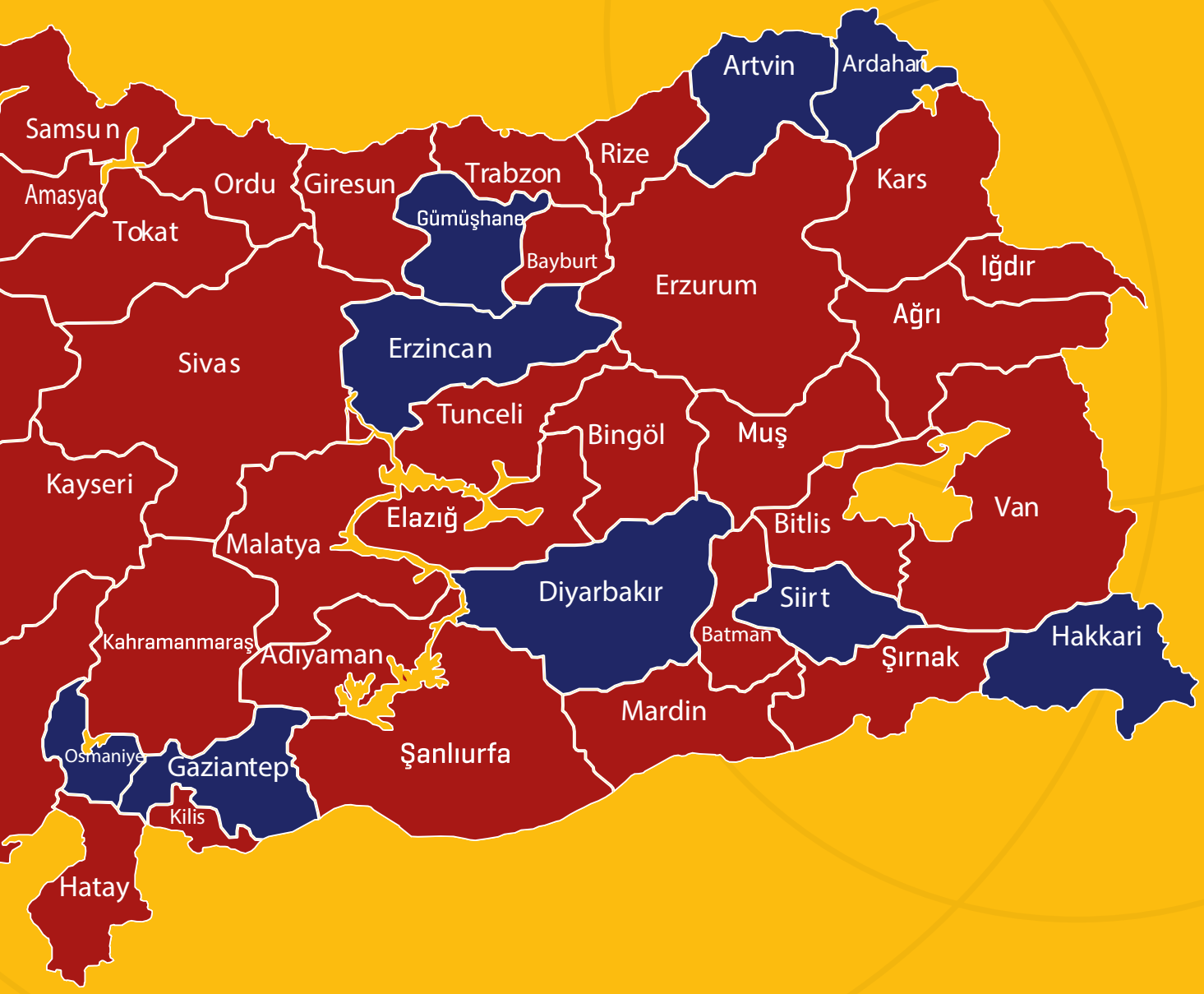


Türkiye Oranının Üstünde

Türkiye Oranının Altında

GENEL TOPLAM

4,5%



İŞKUR ARTIK ÇOK DAHA YAKININIZDA VE YANINIZDA

İŞKUR'A ERİŞİMİ KOLAYLAŞTIRDIK

Kurumumuz; hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olma vizyonunu, teknolojik yenilikleri yakından takip ederek ve anında uygulamaya koyarak gerçekleştirmeyi ilke edinmiştir.

İŞKUR'a kayıtlı iş arayan ve işverenlerin kullanımına sunulan; İŞKUR Web Sitesi, İŞKUR İnternet Şubesi, mobil uygulamalar ve online diğer hizmetler modern Bilgi Teknolojilerine uygun olarak geliştirilip tüm vatandaşlarımızın hizmetine sunulmuştur.

444 7587 İŞKUR

İletişim Hattı

ALO 170

Bilgi Danışma Hattı

TurkiyeIsKurumu

www.iskur.gov.tr