İstihdam da 3i

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 31

GENÇLERİMİZİN GELECEĞİNİ

BİRLİKTE ŞEKİLLENDİRİYORUZ

İŞ GÜCÜMÜZÜ DİJİTAL TÜRKİYE'NİN İHTİYAÇ DUYDUĞU NİTELİKLERLE DONATMAYI HEDEFLİYORUZ

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

GENİŞ AÇI

GENÇLERE YÖNELİK AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARIMIZ

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
31. SAYISI EKİDİR

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

İstihdamın artırılması ve korunması amacıyla işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan niteliklerin karşılanması İŞKUR olarak en önemli hedeflerimiz arasında yer almaktadır. Bu kapsamda düzenlediğimiz Aktif İşgücü Programlarımızla gençlere meslek öğretmenin yanı sıra işbaşında deneyim kazandırarak gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırıyoruz.

Hem iş arayan gençler hem de işverenler açısından kilit bir role sahip Aktif İşgücü Programlarımızı ele alacağımız dergimizin bu sayısının **"Geniş Açı"** bölümünde geleceğin mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları ve Mesleki Eğitim Kurslarının önemine, üniversite öğrencilerine yönelik 2019 yılında uygulamaya başladığımız Sosyal Çalışma Programına, staj uygulamalarına, Destekli İstihdam Modeli kapsamında engelli bireylere yönelik uyguladığımız "Engelli İş Koçluğu" modeline değineceğiz.

"Perspektif" bölümümüzde Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Dr. Öğr. Üyesi Süheyla Erikli ve Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğr. Üyesi Nergis Dama, kariyer planlama anlayışında yaşanan değişim ekseninde İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri ile genç istihdamında kadın işgücünün pozitif katkısını sizler için ele alacak. **"Aktüel"** bölümümüzde Kurumumuzda yaşanan güncel gelişmelerle sizlerle olacağız. **"Parantez"** bölümümüzde Şube Müdürlerimizden Aslıhan Moğulkoç teorik ve pratik bilgiyi birleştiren sektör tümleşik eğitim uygulamalarını değerlendirecek.

"Genç Sayfalar" bölümünde Atılım Üniversitesi Kariyer Planlama Koordinatörü İpek Tekdemir iş yaşamında ve işe alım süreçlerinde duygusal zeka, Türkiye'nin ilk özel teknik ve endüstri meslek lisesi olan İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinin (İOS BML) Kurucu Başkanı Tahir Fırat Şuekinci ise sanayi bölgesi teknik ve meslek liselerinin önemine değindi.

"Söyleşi" bölümünde istihdam seferberliğine destek olan özverili işverenlerimiz ile röportajlar gerçekleştirerek seferberlik sürecine katkılarını dinledik ve görüşlerini aldık. **"Başarı Hikâyesi"** bölümünde UNESCO Yaşayan İnsan Hazinesi unvanına sahip 47 yıllık Konyalı keçe ustası Mehmet Girgiç'in başarı öyküsü ve keçe sanatı üzerine konuştuk. **"Meslek Hikayesi"** bölümünde Mobil Uygulama Geliştiricisi Osman Söylemez, mesleğin incelikleri ve bu mesleğe ilgi duyanlara önerilerini anlattı. **"Tanıtım"** bölümünde beş bin yıllık tarihî yerleşim yeri Sille, "İl Tanıtımı" bölümünde dağlarından yağ, ovalarından bal akan şehir Aydın'ı, "Ülke Tanıtımı" bölümünde ise İtalya'yı sizler için inceledik. **"Tarihten Sayfalar"** bölümünde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesinden Dr. Ahmet Vurgun "Zorlu Yılların Bir Girişimi: Türk Çalıştırma Derneği (1919)" başlıklı yazısıyla sizlerle olacak.

İstihdam.gi
İŞKUR

Sayı 31
Ekim 2019 - Mart 2020

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
Bekir AKTÜRK

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Samet GÜNEŞ

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu
Abdullah Tamer YILMAZ
Begüm KANDEMİR
Güler ÇUHADAROĞLU
Hakan ÖZER
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Nazan ÖKSÜZ
Sonay SAKAL
Tufan KARA
Zeki Deniz DOST

Fotoğraf
Gökhan BENLİ

Redaktör
Burak ÖZŞAHİN

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: 23.07.2020

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

İÇİNDEKİLER

EKİM 2019
MART 2020

08

AKTÜEL

10. OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTIMIZI DÜZENLEDİK

BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK: "İŞKUR GEÇTİĞİMİZ YIL YAKLAŞIK 1,5 MİLYON İŞE YERLEŞTİRMEYE ARACILIK ETTİ"

87. MESLEK DANIŞMA KOMİSYONU TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİK

PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK SİSTEMİ ÇALIŞTAYI YAPILDI

20

PERSPEKTİF

KARİYER PLANLAMA ANLAYIŞINDA YAŞANAN DEĞİŞİM EKSENİNDE İŞKUR'UN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ
SÜHEYLA ERİKLİ

GENÇ İSTİHDAMINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN POZİTİF KATKISI: 2008-2018
NERGİS DAMA

70

SÖYLEŞİ

İSTİHDAM SEFERBERLİĞİNE DESTEK OLAN ÖZVERİLİ İŞVERENLERİMİZ İLE SÖYLEŞİ

94

PARANTEZ

TEORİK VE PRATİK BİLGİYİ BİRLEŞTİREN SEKTÖR TÜMLEŞİK EĞİTİM UYGULAMALARI
ASLIHAN MOĞULKOÇ

100

GENÇ SAYFALAR

İŞ YAŞAMINDA VE İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE DUYGUSAL ZEKÂ
İPEK TEKDEMİR

GÜÇLÜ ÜLKE OLMANIN YOLU ÜRETİMDEN, ÜRETİMİN YOLU İSE MESLEKİ EĞİTİMDEN GEÇER
TAHIR FIRAT ŞUEKINCI

108

BAŞARI HİKAYESİ

**"YAŞAYAN İNSAN HAZİNESİ" UNVANINA SAHİP KEÇE USTASI MEHMET GİRGİÇ

110

MESLEK HİKAYESİ

MOBİL UYGULAMA GELİŞTİRİCİSİ OSMAN SÖYLEMEZ

114

TANITIM

BEŞ BİN YILLIK TARİHÎ YERLEŞİM YERİ SİLLE

118

İL TANITIM

DAĞLARINDAN YAĞ OVALARINDAN BAL AKAN ŞEHİR AYDIN

128

ÜLKE TANITIMI

BİR AKDENİZ GÜZELİ İTALYA

132

TARİHTEN SAYFALAR

ZORLU YILLARIN BİR GİRİŞİMİ: TÜRK ÇALIŞTIRMA DERNEĞİ (1919)
DR. AHMET VURGUN

GENİŞ AÇI

36

GELECEĞİN MESLEKLERİNDE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI VE MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI
ABDULLAH TAMER YILMAZ

42

SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI (SÇP)
BUKET DELIGÖZ

46

İŞGÜCÜ PIYASASINA GİRİŞTE GENÇLER İÇİN ÖNEMLİ BİR KISAYOL: STAJ
ZEKİ DENİZ DOST

52

İŞKUR İLE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ATILIM
CANER ERKEN

58

EĞİTİMDEN İŞ HAYATINA GEÇİŞTE ETKİLİ BİR ARAÇ: İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI
HALİME KARAKAYA

64

DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİ KAPSAMINDA ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK İŞ KOÇLUĞU UYGULAMASINA GEÇİYORUZ
RAMAZAN BEĞBOĞA

İŞ GÜCÜMÜZÜ DİJİTAL TÜRKİYE'NİN İHTİYAÇ DUYDUĞU NİTELİKLERLE DONATMAYI HEDEFLİYORUZ

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

> **2019 yılı itibarıyla İŞKUR 508 bin 729 gencimizin işe yerleştirilmesine aracılık etti.**

Genç nüfusumuzun güçlü aileler, mutlu bireyler ve çalışan, üreten ülkemizin kalkınması açısından en önemli potansiyel güç olduğunun bilincindeyiz. Nüfusu 83 milyonu aşmış 2020 Türkiye'sinde beşerî ve sosyal sermayeye yapılan yatırımların öneminin daha da arttığını görüyoruz. İktisadi kalkınma ve büyümeyi ancak gençlerimizi ekonomik ve sosyal olarak güçlendirerek, eğitimden iş gücü piyasasına geçişlerini sağlıklı bir şekilde gerçekleştirerek ve istihdam edilmelerini sağlayarak başarabiliriz.

TÜİK verilerine göre genel nüfus içerisinde 15-24 yaş arası gençlerin oranı yaklaşık %16'dır. Bu avantajı iyi değerlendirilebilmek için eğitim,

istihdam, sağlık gibi her alanda etkin gençlik politikalarını üretmemiz ve zamanında uygulamaya geçirmemiz gerekiyor. Bakanlık olarak genç nüfusumuzu çağın gerektirdiği niteliklere sahip hâle getirmeyi öncelikli politikalarımızdan biri olarak benimsemekte ve çalışmalarımızı bu bakış açısıyla sürdürmekteyiz.

İŞKUR olarak genç istihdamını desteklemek için yürüttüğümüz faaliyetlerin başında Aktif İşgücü Piyasası Programları geliyor. 2000'li yıllardan sonra önemi daha da artan Aktif İşgücü Piyasası Programları, gençlerimizin iş gücü piyasasına girişlerini kolaylaştırma ve kalıcı olmalarını sağlama noktasında önemli bir işlev görüyor. Bu programlarımızı iş gücü piyasamızın ihtiyaçlarına göre sürekli geliştiriyoruz.

İŞKUR, 2019'da yoğun çalışmalarımız neticesinde 508 bin 729 gencimizin işe yerleşmesine aracılık etti. Ayrıca aynı dönem içerisinde, Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları ve Girişimcilik Eğitim Programlarından oluşan Aktif İşgücü Programlarımızdan 370 bin 245 gencimizin yararlanmasını sağladık. Bu programlara katılan gençlerimiz iş gücü piyasasında talep edilen mesleki beceri ve tecrübeyi kazandılar.

Gençlerimizin tecrübe kazanmalarını ve sosyal güvenceye ilk adımı atmalarını sağlayan İşe İlk Adım Projesi'ni 2018'de uygulamaya başladık. Bu proje ile çalışma hayatına girecek olan üniversite mezunu gençlerimize 18 ay boyunca istihdam desteği sağlıyoruz. Gayet olumlu dönüşler aldığımız bu projeyi 2019'da da sürdürdük.

Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları ile gençlerimizi gelecek becerileri ile donatıyoruz. Sosyal Çalışma Programı ile öğrencilik dönemlerinde iş tecrübesi ve çalışma disiplini kazanmalarını sağlıyoruz. Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü uygulamaları ile gençlerimizin teorik ve pratik uygulamaları birlikte edinmelerini destekliyoruz. Bütün bu programlarımızla gençlerimizin istihdama geçişte ilave beceriler kazanmasına destek olduk, olmaya devam ediyoruz. Ayrıca, İş ve Meslek Danışmanlarımız aracılığıyla gençlerimize iş arama ve iş sahibi olma konularında bireysel danışmanlık hizmeti sunuyor, gençlerimize iş gücü piyasasına girişlerinde ve kariyer planlamalarında destek oluyoruz.

Günümüz dünyasında "Dijital Sanayi Çağı", "Yeni Sanayi Devrimi", "Bilgi Devrimi" gibi çeşitli terimlerle ifade edilen bir değişim ve dönüşüm süreci ekonomileri olduğu kadar çalışma ve iş yapma biçimlerini, eğitimi ve toplumsal hayatı derinden etkiliyor. Bu gerçekle uyumlu olarak önümüzdeki dönemde Türkiye'nin dijital dönüşümünü gerçekleştirme hedefi, tüm temel üst politika belgelerimizde vurgulanmaktadır. Biz de Bakanlık olarak iş gücümüzü Dijital Türkiye'nin ihtiyaç duyduğu niteliklerle donatmayı hedefliyoruz.

Genç nüfus bize dijital dönüşümün insan kaynağı ayağında gelişmiş ülkelerde olmayan bir fırsat sunuyor. Bu fırsatı gerçek bir avantaja dönüştürmek içinse tüm enerjimizi katma değeri yüksek nitelikli iş gücü yetiştirmeye hasretmeliyiz. Yeni proje, politika ve uygulamalarımızı bu bilinçle geliştiriyor ve hayata geçiriyoruz.

Müreffeh Türkiye'yi inşa etme yolunda temel düsturumuz "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" anlayışıdır. Gençlerimize yaptığımız yatırımları da şekillendiren bu anlayışla insan odaklı kalkınma hamlemizin başarıya ulaşacağına inanıyorum. Güçlü Türkiye'yi kurma mücadelemizde gençlerimize güveniyorum.

HİZMETLERİMİZLE GENÇLERİN YANINDAYIZ

BEKİR AKTÜRK
İŞKUR GENEL MÜDÜR V.

2019 yılında İŞKUR yaklaşık 1,5 milyon işe yerleştirmeye aracılık etmiştir. Ayrıca 500 bini aşkın kişi düzenlediğimiz kurs ve programlardan yararlanarak mesleki bilgi ve tecrübe kazanmıştır.

İşgücü arz edenler ile talep edenler arasında doğru eşleşmenin sağlanması, istihdama dair çalışmalar yapan tüm aktörlerin ve kamu istihdam kurumlarının öncelikli hedefleri arasında yer almaktadır.

1946 yılından bu yana kişilerin niteliklerine en uygun işlere yerleşmesine aracılık edilmesi görevini başarıyla yürüten İŞKUR, 2000'li yıllarda ülkemizin yaşamış olduğu dönüşüm süreci ile eş zamanlı olarak hizmet çeşidini artırmış ve bu hizmetleri sunma kapasitesini önemli ölçüde güçlendirmiştir.

Başta kadınlar, gençler, engelliler olmak üzere işgücümüzün niteliklerinin artırılması suretiyle üretken ve katma değeri yüksek istihdamın desteklenmesi maksadıyla aktif işgücü programları hayata geçirilmiştir. Bu programlarımız, bireylerin hem işgücü piyasasına girişlerine hem de istihdamda devamlılıklarının sağlanmasına destek olmaktadır.

Bu minvalde, İŞKUR olarak istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve diğer kurs, program, proje ve özel uygulamalar düzenlemekteyiz.

2019 yılında İŞKUR yaklaşık 1,5 milyon işe yerleştirmeye aracılık etmiştir. Ayrıca 500 bini aşkın kişi, düzenlediğimiz kurs ve programlardan yararlanarak mesleki bilgi ve tecrübe kazanmıştır.

21. yüzyıl ile birlikte, dijital teknolojiler ve bilişim alanında yaşanan gelişmeler işgücü piyasalarını sürekli şekilde etkisi altına almıştır. Üretim süreçlerine bilgisayar tabanlı teknolojilerin de dâhil olmasıyla birlikte mesleklerin ve işlerin günlük rutinleri önemli ölçüde değişmiştir. Bu durum bir yandan birçok mesleğin ömrünü tamamlamasına sebep olmakta, bununla birlikte yeni mesleklerin doğmasına yol açmaktadır.

Bu noktadan hareketle, İŞKUR olarak her yıl Türkiye genelinde gerçekleştirdiğimiz kapsamlı İşgücü Piyasası Araştırmalarıyla yeni eğilimleri ve ihtiyaçları tespit ediyor, bu doğrultuda ülkemizin istihdam politikasının oluşturulmasına katkıda bulunuyoruz. Aktif İşgücü Programlarımızı da sahanın ihtiyaçlarıyla uyumlu hâle getirmeye özen gösteriyoruz.

Özellikle son 3 yılda Sayın Cumhurbaşkanımızın himayelerinde yürütülen İstihdam Seferberliği kapsamında nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik çalışmalarımıza verdiğimiz ağırlığı artırdık.

Hedef kitle ve sektör odaklı olarak istihdama yönelik teşviklerimizi ve aktif işgücü programlarımızı güçlendirdik. Bu kapsamda bilişim ve imalat sektöründe istihdamın artırılmasını ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesini önceliklerimiz arasına aldık. 2018'de hayata geçirdiğimiz ve bu yılın sonuna kadar uygulamasına devam edeceğimiz ilave istihdam teşvikimiz ile bilişim ve imalat sektörüne daha yüksek tutarda; kadın, genç ve engelli istihdamına ise daha uzun süre sigorta prim desteği sağladık. Bu alanda düzenlediğimiz İşbaşı Eğitim Programlarımızın süresini 3 aydan 6 aya çıkardık.

2015'te başlattığımız ve geçen süreçte yaygınlığını önemli ölçüde artırdığımız "Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projemiz" kapsamında "Yazılım Uzmanı, Bilgisayar Bilgi Yönetimi, Kurumsal Kaynak Planlaması, Web ve Mobil Programlama, Siber Güvenlik Uzmanlığı, Bulut Bilişim Uzmanlığı ve Oyun Geliştirme Uzmanlığı" mesleklerinde özel nitelikte kurslar düzenliyoruz. Katılımcılarımızın uluslararası geçerlilikte sertifika sahibi olduğu bu eğitimlerimizi ülkemizin bugünleri ve yarınları adına çok önemli görüyoruz.

Özellikle gençlerimizi geleceğe hazırlıyoruz. Geleceğin Meslekleri olarak adlandırılan alanlarda İşbaşı Eğitim Programlarımızın süresini 9 ay olarak uyguluyoruz. Şu anda bu kapsamda 25 meslekte eğitimler veriyoruz, önümüzdeki dönemde bu mesleklerin sayısını da artırmayı hedefliyoruz.

Uygulamasını ilk defa Cumhurbaşkanlığı I. 100 Günlük İcraat Programı kapsamında 2018'de başlattığımız İşe İlk Adım Projemiz ile üniversite mezunu gençlerimize özel bir uygulamayı hayata geçirdik. Bu projemiz ile üniversite mezunu gençlerimizi önce İşbaşı Eğitim Programından yararlandırdık, program sonunda zorunlu istihdam sürecinde net asgari ücretin yarısı tutarında ücret desteği sunduk. Zorunlu istihdam süreci sonrası ise bir yıl daha katılımcımızı istihdam eden işverenlere bu bir yıllık süreç için de net asgari ücretin dörtte biri tutarında ücret desteği sağlamaya devam ettik.

Gençlerimizi üniversite sıralarında iken iş hayatına hazırlamak, toplumsal konularda farkındalık kazanmalarına destek olmak için 2019'da Sosyal Çalışma Programını hayata geçirdik.

Yine I. 100 Günlük İcraat Programı kapsamında uygulamasını başlattığımız İş'te Anne Projemiz ile 15 yaş ve altı çocuğu olup çalışmak isteyen annelerin işgücü piyasasına girişlerini daha güçlü bir şekilde destekledik. Böylece, işgücü piyasasına erişimde zorluk yaşayan kadınların iş-aile hayatı uyumlarına yardımcı olduk. Bu kapsamda olup kurs ve programlarımıza katılan kadınlara diğer katılımcılara nazaran daha yüksek tutarda katılımcı ödemeleri yaptık.

Kamu-özel sektör iş birliğinin önemli örneklerinden biri olarak TOBB ile yaptığımız iş birliği çerçevesinde teorik ve uygulamaları eğitimleri bir arada verdiğimiz yeni bir uygulama başlattık.

Önümüzdeki dönemde de nüfus dinamiklerinin sunduğu fırsattan en yüksek düzeyde yararlanarak başta gençlerimiz olmak üzere işgücümüzün istihdama kazandırılması, ülkemizin istihdamla büyümesi için Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak politika araçlarımızın etkinliğini artırmaya ve çeşitlendirmeye devam edeceğiz.

10. OLAĞAN GENEL KURUL TOPLANTIMIZI DÜZENLEDİK

İŞKUR 10. Olağan Genel Kurul Toplantımızı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un başkanlığında Ankara'da yaptık.

Kurumumuzun gelecek iki yıldaki istihdam politikalarına yön verecek 10. Olağan Genel Kurul Toplantımızı Ankara'da düzenledik. Toplantıya Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, Milletvekillerimiz Ebubekir Bal ve Orhan Yegin, Hak-İş Genel Başkanı Mahmut Arslan, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı Soner Can Tufanoğlu, TOBB adına Yönetim Kurulu Üyesi Faik Yavuz, TESK Genel Başkanı Bendevi Palandöken, TÜRK-İŞ adına Şeker-İş Başkanı İsa Gök, DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, Bakanlığımız ve Genel Müdürlüğümüz yöneticileri, Genel Kurul Üyeleri ve çok sayıda davetli katıldı.

Türkiye işgücü piyasasında uygulanan politikalardaki gelişmeleri ele aldığımız ve Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un başkanlığında gerçekleşen Genel Kurul'da, ülkemizin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu, ulusal istihdam politikasına yön verecek kararlar aldık.

Toplantının açılış konuşmasını gerçekleştiren Bakanımız Selçuk, hükûmet olarak en önemli icraatlarından birinin 2003'te İş ve İşçi Bulma Kurumunu, Türkiye İş Kurumuna dönüştürmek olduğunu vurguladı. İŞKUR'un kurumsal kapasitesini artırmak ve dinamizmini yükselterek

kurumsal yapısını vizyoner hâle getirmenin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının önemli hedefleri arasında yer aldığını belirten Bakanımız Selçuk, şu bilgileri verdi: "2002'de, İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirme sayısı, yaklaşık 24 bin kişiydi. 2017'de bu sayıyı ilk defa 1 milyon kişinin üzerine çıkardık. Bu yılın Ekim sonu itibarıyla da 1 milyon 300 bine yakın kişinin özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık ettik. Geçen yılın aynı dönemine göre yaklaşık yüzde 30'luk artış kaydettik. 2002'de özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleşen genç sayısı sadece 4 bin 100'dü. Bu sayıyı 2018'de 430 bine çıkardık. Bu yılın Ocak-Ekim döneminde 430 bini aşkın gencimizin özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık ettik. 2002'de özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı 4 bin 500 civarıydı. Bu yılın 10 ayında 418 bin kadının özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık ettik."

"İstihdam İçin Güçlü İşverenlere İhtiyacımız Var"

İşverenlerden, "millî ruh"un gereği olarak istihdama daha güçlü katkı sunmalarını özellikle beklediğini ifade eden Bakanımız Selçuk, istihdama yönelik sağladıkları desteklerin bazı çevrelerce sık sık eleştirildiğini anımsattı. İşsizlik Sigortası Fonu'nun işveren lehine kullanıldığının iddia edildiğine dikkati çeken Selçuk, şunları kaydetti: "İşsizlik Fonu, yapısı gereği devletin, işçinin ve işverenin ortak fonudur. Milletimizin refahı, ülkemizin

büyümesi için istihdamın desteklenmesine yönelik faydaları olan bir fondur. İşsizlik Sigortası Fonuna dair bütün kararlar, işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından alınmaktadır. İstihdam teşviklerimizin ön şartı, istihdamı korumak ve artırmak olarak belirlenmiştir. İstihdam meselesi, işçi ve işverenden bağımsız bir mevzu değildir. İşsiz kalma riskiyle karşı karşıya olan vatandaşlarımızın korunması, istihdamda kalmalarının desteklenmesi, daha ekonomik ve rasyonel bir tutumdur.

> **İŞKUR olarak kurs ve programlarımızla çalışma hayatına dair sosyal paydaşlarımızla istihdamı artırmaya ve daha nitelikli işgücünü yetiştirmeye çalışıyoruz.**

Gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar da bu yöndedir. İstihdam için güçlü işverenlere, istihdamda korunan nitelikli işgücüne ihtiyacımız var. Bunun için de elimizden gelen desteği sonuna kadar sunmaya hazır olduğumuzu bir kez daha belirtmek isterim."

"Aktif İşgücü Programlarından Yarım Milyondan Fazla Kişi Yararlandı"

Bakanımız Selçuk, 11. Kalkınma Planı'nda verimli üretim için nitelikli işgücünün yetiştirilmesi hedefine önemli bir yer ayırdıklarını anımsatarak şunları söyledi: "Bu hedefe karşılık olarak her bir alanda gerekli tedbirleri geliştirmekteyiz. Aktif ve pasif işgücü programlarımız var. Her yıl yarım milyondan fazla kişiyi aktif işgücü programlarımızdan yararlandırıyoruz. Dolayısıyla İŞKUR olarak kurs ve programlarımızla, çalışma hayatına dair sosyal paydaşlarımızla istihdamı artırmaya ve daha nitelikli işgücünü yetiştirmeye çalışıyoruz.

Soner Can Tufanoğlu
Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı

Bendevi Palandöken
TESK Başkanı

Arzu Çerkezoğlu
DİSK Genel Başkanı

Özgür Burak Akyol
TİSK Genel Başkanı

Mahmut Arslan
HAK-İŞ Genel Başkanı

İsa Gök
Şeker-İş Sendikası Başkanı

Faik Yavuz
TOBB Yönetim Kurulu Üyesi

Genel Kurul'un hayırlara vesile olmasını dileyen Memur-Sen Genel Başkan Yardımcısı Soner Can Tufanoğlu işsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması konusunda İŞKUR ile birlikte hareket ederek çalışmalara destek verdiklerini söyledi. Genel Kurullarda ülkemizin genel politikalarıyla uyumlu istihdam politikalarının geliştirilmesine katkı sunduklarını ifade eden Tufanoğlu, İŞKUR'un kadınlar, gençler ve engellilere yönelik gerçekleştirdiği faaliyetlere büyük önem verdiklerini ve yakından takip ettiklerini belirtti.

TESK Başkanı Bendevi Palandöken de Türkiye'nin en önemli görevlerinden birini yerine getiren İŞKUR'un zihinlerde güzel anlamlar çağrıştırdığını belirterek TESK olarak Genel Kurul'un bir parçası olmaktan duyduğu memnuniyeti dile getirdi. DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu ise çalışmalarından ötürü İŞKUR'a teşekkür ederek Genel Kurul'da başarılı kararlar alınacağına inandığını söyledi. TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol da İŞKUR'un 73 yıldır önemli başarılara imza attığını, ülkemiz için önemli bir Kurum olduğunu vurguladı. Genel Kurul'un hayırlar getirmesini dileyen HAK-İŞ Genel Başkanı Mahmut Arslan, İŞKUR'un başarılı çalışmalarından dolayı Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'a teşekkür etti.

TÜRK-İŞ'i temsilen konuşan Şeker-İş Başkanı İsa Gök ise, 10. Genel Kurulun çalışma hayatı için güzel sonuçlar getirmesini diledi. GÖK, iş birliği içerisinde gelecekte de önemli çalışmalara imza atılacağını belirtti. TOBB adına konuşan TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Faik

"İŞKUR'un İşsizlikle Mücadele Konusundaki Çalışmalarını Destekliyoruz"

Yavuz, Genel Kurul'un istihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi için önemli kararlar alacağına inançlarının tam olduğunu söyledi.

Konuşmaların ardından 10. Genel Kurul kapsamında alınan kararlar oylamaya sunularak kabul edildi.

İŞKUR Genel Kurulu Nedir?

Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu; devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalardaki

dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak, İŞKUR'un dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak üzere iki yılda bir Kasım ayı içinde olağan toplantısını yapmaktadır. Genel Kurul; Yönetim Kurulu, Genel Müdürlük ve İl İstihdam Kurullarıyla birlikte İŞKUR'u oluşturan dört organdan biridir.

İŞKUR 10. GENEL KURULUNDA

1 Geleneksel mesleklerde yürüttüğümüz kurs, program ve uygulamalar ile geleneğimizi geleceğe aktararak, geleneğimizi yaşatacak geleceğimizi inşa edeceğiz.

2 Z kuşağının işgücü piyasasına girişte ihtiyaç ve beklentileri tespit edilerek pro-aktif yöntemlerle işgücü piyasasına girişleri desteklenecek ve ayrıca gençlerin girişimci olmalarına yönelik politikalar geliştirilecektir.

3 İşgücü piyasasında önemi giderek artan yeşil işler kapsamında mevcut olan veya ortaya çıkacak mesleklerdeki gelişmeler dikkate alınarak, bireylerin işgücü piyasasındaki değişime uyum sağlama kabiliyetlerinin geliştirilmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.

4 İşgücü piyasasının tüm paydaşları ile eşgüdümlü olarak istihdam hizmetlerine ilişkin bilgi paylaşımı sistemi ve veri paylaşımının geliştirilmesine yönelik tedbirler alınacaktır.

5 İşgücü Piyasası Araştırmalarının tanınırlığının ve görünürlüğünün arttırılması yönünde çalışmalar yürütülecektir.

6 Beyin göçünün engellenmesi ve geri dönüşlerin artırılması desteklenerek yurtdışında yaşayan nitelikli işgücünün ülkemize dönüşü kolaylaştırılacaktır.

7 Çalışma hayatı içinde çalışanların değişen ve yenilenen mevzuat konusunda e-devlet üzerinden bilgilendirilmesi sağlanacaktır.

8 Engelli bireylerin istihdamının daha etkin takibi açısından kota uygulamasının sistemsel olarak izlenmesine yönelik çalışmalar yürütülecektir.

9 Engelli bireylerin ilgi, istek, beceri ve eğitimlerine uygun pozisyonlarda istihdam edilmesi gayesiyle Engelli İş Koçluğu (Destekli İstihdam Modeli) yaygınlaştırılacaktır.

10 Engelli istihdamını artırmak ve çalışma şartlarını iyileştirmek maksadıyla çalışmalar yürütülecektir. Bu çerçevede işverenleri özendirici mekanizmalar geliştirilecektir.

11 Eşleştirme hizmetinin daha etkin hale getirilmesi hedefi doğrultusunda, işe yerleştirme hizmetlerinin kolaylaştırılması ve işverenlere yönelik hizmetlerin işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda daha sistematik bir biçimde yürütülmesi için çalışmalar gerçekleştirilecektir.

12 Ortaöğretim ve üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştırmak maksadıyla mesleki ve teknik ortaöğretim-üniversite-özel sektör iş birliği geliştirilecek, ilgili paydaşlarla ortak çalışmalar yürütülecek ve mevcut programlar etkinleştirilecektir.

ALINAN KARARLAR

13 Akademisyenlerin ve kurumsal şirketlerde çalışanların kendi işlerinin yanında girişimci olmalarını kolaylaştıracak düzenlemeler yapılmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir.

14 Kadınların internet sitesi, portal, aplikasyon gibi dijital ortamlardaki ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesini hedefleyen mekanizmalar oluşturulacak ve kadın girişimcilerin e-ticarette güçlenmelerini sağlamaya ve kadınlar tarafından kurulan kooperatifleri yaygınlaştırmaya yönelik hizmetler desteklenecektir.

15 İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının yapısı etkinleştirilerek, Kurul çalışmalarının izlenmesine ve değerlendirilmesine yönelik mekanizmalar iyileştirilecektir. Bu çerçevede özel sektör, kamu kurumu ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerini bir araya getirecek organizasyonlar düzenlenecektir.

16 İşgücü piyasası araştırmaları doğrultusunda işgücü piyasasının beklentileri analiz edilerek üniversite ve meslek yüksekokul bölümlerinin sayısının artırılması veya azaltılmasına yönelik çalışmalar yürütülecektir.

17 Özel politika gerektiren gruplara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunmak gayesiyle İŞKUR tarafından sunulan İş Kulüpleri hizmeti ülke genelinde yaygınlaştırılacaktır.

18 İş sağlığı ve güvenliği kültürünün geliştirilmesine yönelik tüm paydaşlar ile çalışmalar yürütülecektir.

19 İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında sunulan işveren danışmanlığı hizmetleri bünyesinde, işyerlerinin insan kaynakları departmanlarıyla iletişim ağları kurmak ve hizmet sunumunu güçlendirmek amacıyla oluşturulan platformlar yaygınlaştırılacak ve geliştirilecektir.

20 İŞKUR hizmet noktalarının niceliği ve niteliği artırılacaktır.

21 İşsizlik sigortasının daha fazla sosyal korumayı sağlayacak şekilde düzenlenebilmesi için çalışma yapılacaktır.

22 Kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere ilgili taraflarla işbirlikleri geliştirilerek iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar hayata geçirilecektir.

23 İmalat sanayi, inşaat sektörü başta olmak üzere özellikle KOBİ'lerde yeni istihdam olanakları oluşturulmak gayesiyle istihdam politikaları geliştirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.

24 Teknolojik yenilik ve dijital dönüşüm çerçevesinde meslek bazında iş analizleriyle beceri ve nitelikler tanımlanacak, eşleştirme hizmetlerinde faydalanılmak üzere mesleki beceri envanteri çıkarılacaktır.

İŞKUR 10. GENEL KURULUNDA

25 "Mesleksizlik" olgusuna karşı istihdam-mesleki yeterlilik-mesleki eğitim bağlantıları güçlendirilecek, ilgili kurumlarla iş birlikleri geliştirilecektir.

26 Sektörel tabanlı bir mesleki eğitim temel alınarak işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli ara eleman yetiştirilmesi konusunda çalışmalar yürütülecektir.

27 Eğitim hayatından istihdama geçişte yaşanan tecrübe eksikliğini gidermeye yönelik staj ve mesleki eğitim uygulamaları güçlendirilecektir.

28 Mesleki gelişime ilişkin eğitim programları ve süreçleri, güncelliğinin sağlanması için düzenli olarak revize edilecektir.

29 Mevsimlik tarım işçilerinin çalışma şartları ile beraberindeki aile bireylerinin yaşam ve eğitim şartları iyileştirilecek, denetim mekanizmasının etkinleştirilmesi yoluyla kayıt altına alınmaları sağlanacaktır.

30 Milli Teknoloji Hamlesi kapsamında yaşanan gelişmelere bağlı olarak İŞKUR hizmetleri süreçle uyumlu hâle getirilecek, yeni beceri ihtiyaçları kapsamında paydaşlarla iş birliği doğrultusunda aktif işgücü piyasası politikaları uygulanacak, verilen hizmetler çeşitlendirilerek geliştirilecektir.

31 İstihdamda ve eğitimde olmayan (NEET) gençlerin işgücü piyasasına geçişlerini kolaylaştıracak hizmetler ve mekanizmalar geliştirilecektir.

32 Özel İstihdam Büroları ile iş birlikleri geliştirilecek, işgücü piyasasında etkinliklerinin artırılması için tedbirler alınacaktır.

33 Özel politika gerektiren grupların niteliklerini geliştirerek işgücü piyasasına katılımlarını artırmak ve daha iyi şartlarda istihdam edilmelerine imkan sağlamak maksadıyla hedef grup, sektör ve bölge odaklı aktif işgücü programlarının uygulanması sağlanacaktır.

34 Konukevlerinde kalan şiddet mağduru kadınlara yönelik olarak işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmayı teminen bireysel danışmanlık ve grup danışmanlığı hizmetleri etkinleştirilecektir.

35 Hizmet sunulan tüm bireylerin çalışma hayatı bakımından ayırt edici özellikleri tanımlanacak ve tespit edilen değişkenlere göre profilleri hesaplanarak kişinin özelliklerine ve durumuna özel hizmet sunulacaktır.

36 Özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına katılımını artırmaya yönelik olarak iş arayan ve işverenlerin arasındaki mesafeyi engel olmaktan çıkaracak sanal istihdam fuarları geliştirilecektir.

ALINAN KARARLAR

37 Tarım, imalat, bilişim, bakım hizmetleri gibi belirli sektörlerde ve gelişme alanlarında işgücü piyasası ihtiyaçları göz önünde bulundurularak bu sektörlere yönelik istihdam ve aktif işgücü piyasası politikaları geliştirilecektir.

38 Yenilikçi, akılcı, sürdürülebilir ve kapsayıcı tedbirlerle kamu istihdam hizmetleri sunulması noktasında işgücü piyasasının tüm aktörleriyle yürütülen iş birliği imkânları daha da geliştirilecektir.

39 Sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama ve sosyal hayata kazandırılmasına yönelik tedbirler alınacak, ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirlikleri geliştirilecektir. Çalışabilir durumda olan sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama geçişini veya kendi işlerini kurmalarını yönlendirici rehberlik çalışmaları yapılacaktır.

40 İstihdam teşviklerinin sade, etkin ve anlaşılır olmasına yönelik faaliyetler yürütülecek, "istihdam temelli" yaklaşım ekseninde bütüncül bir bakış açısıyla birlikte sosyal taraflarla aktif çalışmalar gerçekleştirilecektir.

41 Toplum Yararına Programların özel sektörde iş arama isteğini azaltan yönleri tespit edilerek programların işgücü piyasasına uyumu, sosyal adaleti ve kamu kaynaklarının etkin kullanımını önceleyecek şekilde dönüştürülmesi sağlanacaktır.

42 Mesleklerin tüm kesimler tarafından kolay anlaşılır ve izlenebilir hâle getirilmesi, ayrıca mesleki eğitim ve gelişim faaliyetlerinin ortak bir zemine kavuşması maksadıyla uluslararası standartlara uygun ulusal meslek sınıflama sistemine geçilecek, ulusal meslek standartları ve yeterlilikler ile Türk Meslekler Sözlüğünde yer alan iş ve meslek tanımları bu sisteme dâhil edilecektir.

43 İşsizlik sürelerinin analiziyle ilgili çalışmalar yürütülecek ve analizlerden elde edilen bilgiler doğrultusunda uzun süreli işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak üzere aktif işgücü programları kapsamında yeni uygulamalar geliştirilecektir.

44 Kadınların doğum sonrası istihdamda kalmalarını sağlamak gayesiyle yarım çalışma ödeneği etkinleştirilecektir.

45 Yurt dışı istihdam hizmetleri kapsamında yurt dışına işçi götüren işverenlerin ve çalışmaya giden işçilerin mevzuat hükümleri, hak ve yükümlülükleri konusunda bilinçlendirilme faaliyetleri etkinleştirilecek, ihtiyaçlara göre mevzuat çalışmaları yürütülecektir.

BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK: "İŞKUR GEÇTİĞİMİZ YIL YAKLAŞIK 1,5 MİLYON İŞE YERLEŞTİRMEYE ARACILIK ETTİ"

İşverenlerin işgücü ihtiyaçlarını tespit edip iş arayanları bu doğrultuda, Aktif İşgücü Programlarıyla yetiştiren İŞKUR'un, işverenler ile iş arayanları etkin bir şekilde eşleştirme yaptığına dikkat çeken Bakanımız Selçuk, 2018'de 1 milyon 247 bin 188 kişiyi işle buluşturan İŞKUR'un 2019'da yüzde 19,5'lik artışla 1 milyon 490 bin 276 kişinin işe yerleştirilmesine aracılık ettiğini ifade etti.

"İŞKUR 8 Milyon Kişinin İstihdamına Aracılık Etmiş Oldu"

İŞKUR'un son 10 yılda yaklaşık 8 milyon kişinin istihdamına aracılık ettiğinin altını çizen Bakanımız Selçuk, "Geçen yıl işe yerleştirilmesine aracılık edilenlerin 1 milyon bin 707'si erkek, 488 bin 569'u kadınlardan oluştu. Kadınlara yönelik işe yerleştirmeye aracılık önceki yıla göre yüzde 12,2 arttı. Kurumun işe yerleşmesine aracılık ettiklerinin 508 bin 729'u gençlerden oluştu." şeklinde konuştu.

İşbaşı Eğitim Programlarından 402 Bin Kişi Faydalandı

İŞKUR'un düzenlediği İşbaşı Eğitim Programlarını modern usta-çırak sistemi gibi gördüklerini ifade eden Selçuk, bu programlara katılımcı sayısının 2019'da önemli oranda arttığını vurguladı. Bakanımız Selçuk, "İşgücüne nitelik ve tecrübe kazandırmak için düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan sayısı geçen yıl bir önceki yıla kıyasla yüzde 33,9 artarak 402 bin 393'e yükseldi." dedi.

İşveren ile İş Arayan Birçok Platformda Buluşturuldu

İstihdama aracılık edebilmek için işverene ve iş arayana ulaşacak faaliyetler içerisinde olduklarını vurgulayan Selçuk, şunları kaydetti: "İş arayanları işle, işverenleri de aradıkları işgücü ile buluşturma amacıyla yoğun çalışmalar yürüttüğümüz bir yılı geride bıraktık. İşgücü piyasasının tüm aktörleriyle ortaklaşa düzenlenen bilgilendirme toplantıları, istihdam fuarları ve kariyer günleriyle işverenlerimizi, iş arayanlarımızı birçok platformda buluşturduk. İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu aracılığıyla hem işgücü piyasasını takip ve analiz ediyoruz hem de kalite ve standart belirleyip işgücünün bu kalite ve standartlara ulaşması için politikalar uyguluyoruz, uygulamaya da devam edeceğiz."

87. MESLEK DANIŞMA KOMİSYONU TOPLANTISINI GERÇEKLEŞTİRDİK

Türkiye İş Kurumu, Millî Eğitim Bakanlığı, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Yüksek Öğretim Kurumu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı temsilcilerinden oluşan 87. Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) Genel Müdür Vekilimiz Bekir Aktürk başkanlığında toplandı.

Çalışmalarıyla kurumlar arası iş birliğini güçlendiren MEDAK, komisyon temsilcisi kurumlar arasında bilgi alışverişini sağlarken meslek seçme aşamasında olan gençlerin meslekleri güvenilir kaynaklardan tanımasına yönelik çalışmalar yürütmektedir.

Meslek Danışma Komisyonu toplantısında Genel Müdür Vekilimiz Bekir Aktürk, 1992 yılından bu yana birçok kurum ve kuruluş ile koordinasyon içerisinde görevini sürdüren Komisyonun, çalışma hayatına henüz başlamamış gençlerin mesleklere dair genel bilgi sahibi olmasına ilişkin çok önemli bir işlevi bulunduğunu söyledi. Aktürk, İŞKUR'a başvurarak bilgi almak isteyen gençlere yönelik 973 dosya bulunduğunu belirterek yakın bir dönemde Meslek Bilgi Dosyalarının dijitalliğinin artırılmasına yönelik çalışmaların başlatılacağını ifade etti.

Meslek Bilgi Dosyalarının ortak kararla onaylanmasının bu dosyaların güvenilirliğini artırdığını vurgulayan Aktürk, mesleki bilgi ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasına ilişkin konuların bu komisyon eliyle gözden geçirildiğini belirtti. Ayrıca komisyon üyesi kurum/kuruluşların ulusal ve uluslararası alanda yaptıkları çalışmaları da MEDAK'ta paylaşmalarının kurumlar arası bilgi akışını sağladığına dikkat çekti.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temür ise diğer kurum ve kuruluşların temsilcilerine katkı ve destekleri için teşekkür ederek toplantının verimli geçmesi için gereken katkıyı sunacaklarını ifade etti.

Toplantıda, meslek seçme aşamasında olan gençleri bilgilendirmek amacıyla üzerinde çalışılan 11 Meslek Bilgi Dosyası, Komisyon kararıyla onaylandı.

PROFİL TEMELLİ DANIŞMANLIK SİSTEMİ ÇALIŞTAYI YAPILDI

Profil Temelli Danışmanlık Sistemi Çalıştayı Genel Müdür Vekilimiz Bekir Aktürk, İl Müdürlüklerimizdeki yöneticiler ile 5 ayrı branşta görev alan İş ve Meslek Danışmanlarının katılımıyla Aydın'da düzenlendi.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığımızca Profil Temelli Danışmanlık Sistemini uygulayan İl Müdürlüklerimize yönelik 4-6 Şubat 2020 tarihlerinde düzenlenen çalıştayda, Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin başladığı 2017 yılından günümüze gerçekleştirilen çalışmalar ve mevcut durum ele alınarak dünyadaki iyi uygulama örnekleri incelendi.

Çalıştaya Genel Müdür Vekilimiz Bekir Aktürk, İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temür, İl Müdürlüklerimizden yöneticilerin yanı sıra İş ve Meslek Danışmanlığı, Bilgi İşlem, İstihdam Hizmetleri, Aktif İşgücü Hizmetleri Daire Başkanlıklarımızda görevli personel ile İş ve Meslek Danışmanlarımız katıldı.

Çalıştayın açılış konuşmasını gerçekleştiren Genel Müdür Vekilimiz Bekir Aktürk, İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinde branşlaşmaya 2017 yılında başladığını belirterek, Profil Temelli Danışmanlık Sistemi ile vatandaşlara daha nitelikli hizmet vermeyi amaçladıklarını söyledi. İŞKUR'da yaklaşık 5 bin danışmanın görev aldığını kaydeden Aktürk, ilk danışman atamalarının gerçekleştirildiği 2012 yılından bu yana İŞKUR'un daha çok vatandaşa ulaşma noktasında önemli mesafeler katettiğine dikkat çekti.

“Nihai Amaç İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetini Bireysel Eylem Planlarıyla Güçlendirerek Kişiye Özel Hâle Getirmektir”

Aktürk, İş ve Meslek Danışmanlarının Kurumumuz bünyesine katılması neticesinde 8 yılda 29 milyon 751 bin bireysel görüşme, 3 milyon 990 bin iş yeri ziyareti ve 149 bin okul ziyareti gerçekleştirdiklerine dikkat çekti. Bununla birlikte 2017 yılından bu yana danışmanlık hizmetinin niteliğini daha da artırmak üzere branşlaşma uygulamasını başlattıklarını aktaran Aktürk, “Şu an 20 ve üzeri danışman çalıştıran toplamda 69 birimimizde bu sistemi uyguluyoruz. Başarılı sonuçlar elde etmeyi hedeflediğimiz Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin nihai amacı İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetimizi bireysel eylem planlarıyla güçlendirerek kişiye özel hâle getirmektir.” dedi.

“Danışmanlarımız, Kurumumuzun Dışarıya Açılan Yüzüdür”

İş arayan vatandaşlara ve işverenlere yönelik gerçekleştirdiği aracılık hizmetlerinin yanı sıra aktif ve pasif işgücü hizmetlerini etkin bir şekilde uygulayan Kurumumuzdan toplumsal beklentinin yüksek olduğunun altını çizen Aktürk, İŞKUR olarak önemli görevleri icra ettiklerini söyledi. Aktürk, İş ve Meslek Danışmanlarına seslenerek “Sizler bizim dışarıya açılan yüzümüzsünüz. Hedef kitlemizle kuracağınız bire bir ilişkilerin kalitesi Kurumsal başarımız için büyük önem taşıyor. Sizlerden vatandaşlarımıza empati kurarak yaklaşmanızı istiyorum. Bir kişinin işe yerleştirilmesine aracılık ederek hem kendisine hem de ailesine destek olmuş oluyorsunuz. Doğru kişiye doğru işi zamanında sunmak en temel düsturumuz olacak.” diye konuştu.

İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanımız Sinan Temür ise danışmanlık hizmetlerinde branşlaşmanın önemine değindi. Bu kapsamda Profil Temelli Danışmanlık Sistemini daha ileri taşımaya yönelik değerlendirmelerin yapılacak olması nedeniyle çalıştayın büyük önem taşıdığını ifade etti.

3 gün süren çalıştay kapsamında Profil Temelli Danışmanlık Sisteminin hâlihazırdaki durumu, kazanımları ve geleceğine yönelik beklentiler ele alındı. Çalıştayda katılımcılara kişisel gelişim semineri de verildi.

GENEL MÜDÜR VEKİLİMİZ BEKİR AKTÜRK AYDIN’DA KURSİYERLERİMİZİ ZİYARET ETTİ

Genel Müdür Vekilimiz Aktürk, Aydın programı kapsamında ayrıca, Kuşadası Hizmet Merkezimiz, Adnan Menderes Üniversitesi Kuşadası Turizm Fakültesi ve Korumar Otel iş birliğinde Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında 76 kursiyerin eğitim aldığı “Turizm ve Otelcilik Meslek Elemanı” kursunu ziyaret etti.

Yüzde 50 istihdam garantili olarak ön büro, kat hizmetleri, servis ve mutfak olmak üzere dört farklı kategoride düzenlenen eğitimleri yerinde inceleyen Aktürk, kursiyerler ve eğitimcilerle görüştü. Turizmin ilçe ekonomisi için önemine değinen Aktürk, kursiyerlere yabancı dil ve kurumsal gelişim eğitimlerinin de verileceğini söyledi. Aktürk ayrıca bu ve benzeri eğitimlerle turizm sektöründe istihdamın artırılmasına destek olmaya devam edeceklerini ifade etti.

KARİYER PLANLAMA ANLAYIŞINDA YAŞANAN DEĞİŞİM EKSENİNDE İŞKUR'UN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI FAALİYETLERİ

SÜHEYLA ERİKLİ
DR. ÖĞR. ÜYESİ, ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ

Kariyer planlama süreci bireyin becerileri, istekleri ve beklentileri hakkında farkındalığın oluşması ve işgücü piyasasının özellikleri ile küresel düzeyde çalışma hayatında yaşanan gelişmeler hakkında bilgi sahibi olmasını hem de işgücü piyasasının gerekliliklerini karşılayacak şekilde istihdam edilebilirliğini artırıcı faaliyetler içerisinde yer almasını sağlayacaktır.

Giriş

Üniversite diplomasının bireyin iş bulmasını garanti altına aldığı ve emekli olana kadar aynı işte çalışarak kariyer basamaklarını çıkmasını sağladığı anlayışı üzerine kurulu olan geleneksel kariyer anlayışı 21. yüzyıla kadar geçerliliğini korumuştur (Kök ve Halis, 2007: 106). Ancak gerek fordist üretimden post fordist üretime geçiş gerekse küreselleşme sürecinin ekonomide yarattığı belirsizlik ve hızlı değişim, organizasyonların değişime uyum sağlayabilmeleri için esneklik politikalarına ağırlık vermelerini ve uzun vadeli hedefler yerine kısa ve orta vadeli hedefler belirlemelerini gerekli kılmıştır. Çalışma yaşamındaki bu değişim hiç şüphesiz kariyer planlama anlayışını da etkilemiştir.
Yeni kariyer anlayışı, kariyer kavramının merkezine bireyi yerleştirmekte ve istihdam edilebilirik kavramını ön plana çıkarmaktadır. Bireyin istihdam edilmesi ve istihdam edilebilirliğini artırması ise kariyer planlama sürecine bağlıdır. Zira kariyer planlama süreci bireyin becerileri, istekleri ve beklentileri hakkında farkındalığın oluşması ve işgücü piyasasının özellikleri ve küresel düzeyde çalışma hayatında yaşanan gelişmeler hakkında bilgi sahibi olmasını hem de işgücü piyasasının gerekliliklerini karşılayacak şekilde istihdam edilebilirliğini artırıcı faaliyetler içerisinde yer almasını sağlayacaktır. Diğer yandan

> **Yeni kariyer anlayışı kariyer kavramının merkezine bireyi yerleştirmekte ve istihdam edilebilirlik kavramını ön plana çıkarmaktadır.**

kariyer planlama sürecinin özellikle gençler açısından mezuniyet sonrası döneme bırakılmaması bireyin hem kendi isteklerini ve becerilerini tespit etmesinin hem de işgücü piyasası hakkında bilgi edinmeye çalışmasının yarattığı zaman maliyetine katlanmasının önüne geçerek eğitimden iş yaşamına geçiş sürecini kısaltmada etkin rol oynayacaktır. Bu nedenle gerek bireyin işgücü piyasası ile kuracağı ilişki açısından gerekse işgücü piyasasının etkin işleyişi açısından öğrencilere ve iş arayan bireylere sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı önem taşımaktadır.

Geleneksel Kariyer Anlayışından Çok Yönlü Kariyer Anlayışına Geçiş

Geleneksel kariyer anlayışı diplomalı bireyin bir işe alınması ve o işte emekli olana kadar otomatik olarak ilerlemesi/yükselmesi durumunu ifade etmektedir. Bu anlayış

formel eğitime önemli bir misyon yükleyerek diplomanın bireye iş garantisi sağladığı ve bu işin emekli olana kadar sürdürüleceği anlayışı üzerine kuruludur. Bir diğer ifade ile birey geleneksel kariyer anlayışında edilgen bir konumda görülmekte ve kariyerin dikey olarak ilerleyeceği kabul edilmektedir (Aytaç, 2002: 18-19). Ancak standart ve kitlesel üretim aracılığıyla düşük maliyet sağlayarak kâr elde etme üzerine odaklanan Fordist üretim yapısının yerinin 1980'li yıllardan itibaren daha küçük iş yerlerinde bireysel talebe göre gerçekleştirilen esnek üretim yapısını vurgulayan post fordist üretim tarzının alması ve esneklik vurgusunun ön plana çıkması kariyer anlayışında değişime yol açmıştır. Daha açık bir ifadeyle kariyer kelimesi eskiden kişinin çalışma hayatında ömür boyu devam eden bir durumunu ifade ederken yeni üretim biçimi "uzun vade yok" sloganı ile bireyin karakterini ve çalışma yaşamı ile kurduğu ilişkiyi değiştirmiştir. (Sennett, 2002: 10- 23)

Günümüzdeki kariyer anlayışı 21. yüzyıl kariyer anlayışı olarak nitelendirilen çok yönlü (protean) kariyer anlayışı üzerine kurgulanmıştır. Söz konusu anlayış adını şekil değiştirebilir olma özelliğine sahip olan yunan tanrısı Proteus'tan almaktadır. Yeni kariyer anlayışı bireyin değişime uyum sağlamak için sürekli öğrenmesi ve kendisine yeniden şekil vermesi üzerine kurgulanması nedeniyle protean kariyer olarak adlandırılmıştır. Bu kariyer yaklaşımında kariyer, kişinin bir dizi kısa süreli öğrenme aşamaları olarak görülmektedir. 21. yüzyılda işgücü piyasasında talep edilen özellik bireylerin teknik bilgiye sahip olması değil, bilgiye nasıl ulaşılacağını bilmeleridir. Bu durum istihdam edilebilirlik ile yakından ilgilidir (Hall, 1996: 9- 10). Daha açık bir ifade ile bireyden çalıştığı alana ilişkin gelişmeleri takip ederek gelişmelere uyum sağlaması, teknoloji ve medya okuryazarlığı- yazılı veya sözlü iletişim yeteneği, grup çalışmasına uyum gibi transfer edilebilir becerilere sahip olması beklenmektedir (Bridgstock, 2009: 32).

Gençler Açısından İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetlerinin Önemi

İşgücü piyasası emek arzı ile emek talebinin bir araya geldiği piyasayı tanımlamaktadır. Bu piyasanın özelliği gereği tarafların kendi imkânları ile piyasaya ait tam bilgiye erişmeleri mümkün değildir. Literatürde bilgi asimetrisi olarak bilinen bu durum özellikle ilk kez iş arayan gençleri iş arama süreci konusunda deneyimsiz olmaları nedeniyle daha yoğun etkilemektedir. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan "Genç İstihdamı İçin Çözümler" (2015) adlı raporda; açık iş pozisyonu ve işçiler hakkında bilgi eksikliği işgücü piyasasındaki bütün bireyleri etkilemekle birlikte özellikle 15-29 yaş arasındaki gençleri daha yoğun olarak etkilediği ifade edilmektedir. Bilgi asimetrisi bireylerin sahip olduğu eğitim düzeyi veya becerisinin altında ya da bireylerin sahip oldukları niteliklerden farklı bir işte çalışmasına yol açabilir. Danışmanlık hizmetleri ile özellikle ilk kez iş arayan genç bireylere işgücü piyasası hakkında doğru bilgi verilmesi ve piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda akademik ya da Mesleki/İşbaşı Eğitim Programlarına yönlendirilmesi daha verimli ve sağlıklı işleyen bir işgücü piyasasının oluşmasına büyük katkı sağlamaktadır.

Diğer yandan İş ve Meslek Danışmanlığı yükseköğrenimde yer alan öğrenciler açısından da önemli bir ihtiyaca karşılık gelmektedir. Yapılan araştırmalarda lisans veya lisansüstü düzeyde eğitime sahip olan gençlerin kariyer planlama konusunda belirsizlik yaşadıkları görülmektedir (Özyurt ve Doğan, 2002: 192). Özellikle lisans öğrencileri kariyer planlama konusunu mezuniyet sonrasına ertelemekte; bu durum gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmak için mezuniyet sonrasında geçirdikleri birkaç yıla mal olabilmektedir. Bu nedenle kariyer planlamanın eğitim sürecinde yapılmış olması hem gerekli eğitim ve becerileri edinmek için zaman kaybetmeden çalışmaya başlamalarını sağlayacak hem de mezuniyet sonrasında yaşanacak

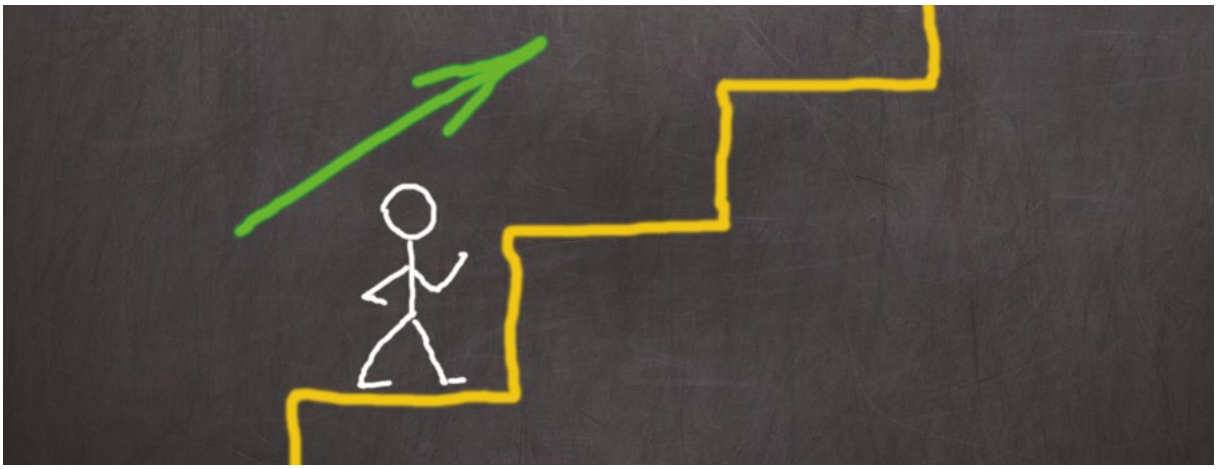
olarak belirsizlik ve belirsizliğin neden olduğu psikolojik sorunların ortadan kalkmasına yardımcı olacaktır.

İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bireyin nitelikleri, becerileri ve işten beklentileri ile işin gerektirdiği nitelikleri karşılaştırarak bireye en uygun işin seçilmesi, bireyin seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması ve işe uyumun sağlanması amacıyla 2003 yılından itibaren İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri yürütmektedir. Kurum bu amaçla 2012 ve 2013 yıllarında kademeli olarak 4 bin İş ve Meslek Danışmanı istihdam etmiştir. Yıllar içerisinde Kurum içerisinde İş ve Meslek Danışmanı atamaları da gerçekleştirilmiş olup 2018 yılı sonu itibarıyla 3 bin 926 kişi bu alanda hizmet vermektedir (İŞKUR, 2018: 48). Kurum, İŞKUR'a kayıtlı her iş arayana, işverene ve okula, İş ve Meslek Danışmanı atayarak danışmanlık hizmeti sağlamaktadır. Danışmanlar, kişilerin nitelik, beceri ve özellikleri ile işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırılarak bireyin istek ve durumuna en uygun işi seçmesi için yönlendirmede bulunmaktadır. Ayrıca danışmanlar, bireyin seçilen meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması sürecinde karşılaştıkları sorunların çözümüne sistematik olarak yardım etmektedir (www.iskur.gov.tr). İŞKUR iş arayan bireylerin becerileri ve isteklerini fark etmelerini sağlamak amacıyla kişilere "Mesleki Yönelim Bataryası" ve "Genel Yetenek Test Bataryası" olarak adlandırılan ölçekler uygulayarak kişinin mesleki eğilimi hakkında somut veriler elde etmektedir (İŞKUR, 2018: 48-50).

> **Türkiye İş Kurumu bireyin nitelikleri, becerileri ve işten beklentileri ile işin gerektirdiği nitelikleri karşılaştırarak bireye en uygun işin seçilmesi, bireyin seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması ve işe uyumun sağlanması amacıyla 2003 yılından itibaren İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetleri yürütmektedir.**

İŞKUR, İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerini bireysel ve grup görüşmeleri olmak üzere iki farklı şekilde yürütmektedir.



Tablo 1

İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Kaynak: İŞKUR Meslek Seçimine Destek, 2016: 14-15.

	Öğrenci	İş Arayan	İşveren	
Bireysel Görüşme	Yetenekler, yetkinlikleri keşfetme, meslekleri tanıtma, eğitim kurumları hakkında bilgi verme ve yönlendirme	Yetenekler, yetkinliklerin farkına varma, meslek edinmek isteyenleri Mesleki Eğitim Kursuna yönlendirme, iş arama becerileri kazandırma, uygun açık işlere yönlendirme	İŞKUR hizmetleri hakkında bilgi, yasal yükümlülükler ve haklar konusunda bilgilendirme, açık işler için uygun eleman ihtiyacının karşılanması, karşılanamayan eleman ihtiyacının İşbaşı Eğitim Programlarının ve Mesleki Eğitim Kurslarının düzenlenmesi	
Grup Görüşmesi	**Öğrenci**	**İş Arayan**	**Veli**	**Rehberlik Öğretmen**
	İŞKUR ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgilenme, meslek seçerken dikkat edilmesi gereken konular hakkında bilgi verme, üst eğitim kurumları ve sınav sistemi hakkında bilgilendirme	İŞKUR hizmetleri ve işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, iş arama becerileri konusunda bilgilendirme	İŞKUR hizmetleri ve işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, çocuklarının meslek seçimine nasıl destek olabilecekleri konusunda bilgilendirme	İŞKUR hizmetleri ve işgücü piyasası hakkında bilgilendirme, öğrencilerin İŞKUR hizmetlerinden nasıl yararlanacağı konusunda bilgilendirme

Bireysel görüşmeler öğrenciler ve iş arayanların İŞKUR İl Müdürlüğüne veya Hizmet Merkezlerine giderek veya telefon aracılığı ile İş ve Meslek Danışmanlarından randevu talep etmeleri ile gerçekleşmektedir. Grup görüşmeleri için ise öğretmenler, öğrenciler ve veliler, danışmanlardan randevu alabilmektedir. Öğrenciler ve iş arayan bireyler ile gerçekleştirilen görüşmelerde

bireylerin yetenekleri ve yetkinliklerinin keşfedilmesi ve buna bağlı olarak uygun eğitime ve meslek seçimine yönlendirilmektedir. Grup görüşmelerinde ise meslek seçiminde dikkat edilmesi gereken hususlar, kariyer meslekler ve bu meslekler için gereken sınav sistemi hakkında kişilere eğitim verilmektedir.

Tablo 2

Yıllar İtibarıyla İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Kaynak: İŞKUR 2018 İstatistik Yıllığı, İŞKUR 2018 Faaliyet Raporu, İŞKUR 2019 Aralık Ayı Bülteni

	İş ve Meslek Danışmanlığı Bireysel Görüşme			İş ve Meslek Danışmanlığı Grup Görüşmesi	İş Yeri Ziyareti	Eğitim Öğretim Kurum Ziyareti
	Meslek Danışmanlığı	İş Danışmanlığı	Toplam			
2004	1.817	2.249	4.066	-	15.291	-
2005	607	1.038	1.645	-	20.610	-
2006	796	1.328	2.124	41.111	19.117	274
2007	1.103	1.502	2605	176.690	40.379	542
2008	919	3.235	4.154	214.585	35.939	404
2009	1.598	5.255	6.852	288.503	33.978	680
2010	3.649	16.075	19.724	320.219	42.025	583
2011	4.504	160.607	165.111	320.122	70.505	589
2012	36.236	805.257	841.493	271.326	183.373	2.090
2013	47.845	1.585.005	1.632.850	661.720	376.654	13.536
2014	69.578	2.494.762	2.564.340	981.238	410.734	19.854
2015	106.689	3.272.260	3.378.949	1.081.977	474.911	21.884
2016	101.263	3.971.661	4.072.924	1.185.264	552.505	23.528
2017	90.205	4.185.820	4.276.025	1.144.573	601.202	22.146
2018	128.667	5.799.343	5.928.010	1.122.636	663.715	28.786
2019	153.311	6.904.045	7.057.356	831.554	728.657	17.525
Toplam	**748.787**	**29.209.442**	**29.958.228**	**8.641.518**	**4.269.595**	**152.421**

Tablo 2'de görüldüğü üzere İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinde yıllar itibarıyla önemli oranda artış sağlanmıştır. 2009 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı kapsamında bireysel görüşme sayısı 6 bin 852 iken, 2019 yılında bu sayı 7 milyon 57 bin 356'ya yükselmiştir. İş yeri ziyaret sayısılarında da 10 yıllık süreç içerisinde yaklaşık 20 kata varan bir artış yaşanmış; 2019 yılında 728 bin 657 iş yeri ziyareti gerçekleştirilmiştir.

İş yeri ziyaretleri işverenler açısından memnuniyetle karşılanmaktadır. 2018 yılında ise İŞKUR hizmetlerinden yararlanan iş yerlerinin İŞKUR'un sağlamış oldukları hizmetler içerisinde en fazla danışmanlık ve yönlendirme hizmetlerinden memnun oldukları tespit edilmiştir. Söz konusu iş yerlerinin %96'sı danışmanlık ve yönlendirme hizmetlerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir (IPA, 2018: 6).

Tablo 3

2019 Yılı İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Kaynak: 2019 yılına ait Aylık İstatistik Bültenlerinden derlenmiştir.

	Bireysel Görüşme		İşyeri Ziyareti		Okul Ziyareti	
	Sayı	Artış[1] %	Sayı	Artış %	Sayı	Artış %
Ocak	863.249	127,1	43.819	8,7	1.047	27,2
Ocak-Şubat	1.609.510	117,1	94.355	9,2	2.756	19,7
Ocak-Mart	2.212.761	93,8	157.703	5,2	4.476	23,7
Ocak-Nisan	2.722.059	66,4	179.376	24,6	5.965	20,6
Ocak-Mayıs	3.127.581	53,6	328,603	7,6	7,996	55
Ocak-Haziran	3.574.590	43,4	368.962	6,4	8.683	55,2
Ocak-Temmuz	4.146.915	39	428.227	8,2	8.862	54,8
Ocak-Eylül	5.470.708	29,2	527,829	10,7	9,966	53,1
Ocak-Ekim	6.046.637	26,7	598.881	8,9	12.599	49,3
Ocak-Kasım	6.588.396	24,17	665.912	7,8	14.174	48,0
Ocak-Aralık	7.057.356	19,05	728.657	9,8	17.525	39,1

2019 yılında İş ve Meslek Danışmanları vasıtasıyla gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırma (İPA) raporuna göre Türkiye genelinde 10+ istihdamlı iş yerlerinin %46,7'si Danışmanlık ve Yönlendirme hizmetinden faydalanmıştır. 2019 yılı İş ve Meslek Danışmanlığı verileri 2018 yılı ile karşılaştırıldığında tabloda yer alan her üç kategoride önemli oranda artış yaşandığı görülmektedir. 2019 yılı Ocak-Aralık verileri incelendiğinde bireysel görüşme oranında 2018 yılının aynı dönemine göre %19,5 oranında artış sağlanarak bu dönemde 7 milyon 57 bin 356 kişiyle görüşme yapılmıştır. Yine 2019 Ocak-Aralık dönemi ile geçen yılın aynı dönemi karşılaştırıldığında iş yeri ziyaretinde %9,8, okul ziyaretinde ise %39,1 oranında artış gerçekleştirildiği görülmektedir (IPA, 2019: 31).

İŞKUR, Tablo 2'de ve Tablo 3'te yer alan İş ve Meslek Danışmanlığı faaliyetlerinin yanı sıra İl Müdürlüklerine başvuran ve iş arama sürecinde olan yetişkinlere, meslek liseleri öğrencilerine, üniversite son sınıf öğrencilerine ve askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlara iş arama konusunda beceri kazandırmaya yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır. 2019 yılında İŞKUR Kampüs adıyla yeniden yapılandırılan Üniversite İrtibat Noktaları hizmetiyle üniversite öğrencilerine 2013 yılından itibaren bireysel ve mesleki danışmanlık hizmeti sunulmaktadır. 2019 yılı itibarıyla İŞKUR'un çeşitli üniversitelerde 105 İrtibat Noktası bulunmaktadır. Yine bu kapsamda üniversite tercih öncesinde öğrencilere yardımcı olmak amacıyla Meslek Tanıtım Günleri düzenlenmektedir. 2018 yılı verilerine göre 20 bin 246 genç Meslek Tanıtım Günlerine katılmıştır (İŞKUR, 2018: 48). İŞKUR ayrıca İş ve Meslek Danışmanlığı programı kapsamında kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler gibi dezavantajlı grupta yer alan bireylerin iş arama becerilerini geliştirmek amacıyla İş Kulubü faaliyeti düzenlemektedir. Türkiye genelinde 66 ilde 73 birimde faaliyet göstermekte olan İş Kulüplerinin 2020 yılı sonuna 81 ile yaygınlaştırılması hedeflenmektedir (www.iskur.gov.tr).

Sonuç

Günümüz koşullarına göre yeniden şekillenen kariyer anlayışında değişime uyum sağlama ve istihdam edilebilirliği artırma düşüncesinin hâkim olduğu görülmekte ve yeni kariyer planlama anlayışında birey merkezli yönelim ön plana çıkmaktadır. Ancak bireyin göstermiş olduğu kariyer planlama çabası, gerek işgücü piyasasının özellikleri gerekse bilgi asimetrisi nedeniyle tek başına yeterli değildir. Bu ihtiyaç sonucunda, Türkiye İş Kurumu, 2003 yılında İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetini Kurumun bünyesine eklemiştir. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri iş arayan bireyler, öğrenciler ve işgücü piyasası açısından önemli bir işleve sahiptir. Söz konusu danışmanlık hizmeti, temel olarak bireylerin beceri, nitelik ve işgücü piyasası beklentilerini tespit ederek kişisel farkındalığı artırmaktadır. İkincil işlev olarak iş arayan bireylerin mesleki eğitime veya işbaşı eğitime yönlendirilmesini içeren rehberlik hizmeti sağlamaktadır.

Öğrenciler açısından işgücü piyasası hakkında bilgilendirilme ve kariyer planlama sürecinin yardımcı olmaya yönelik faaliyetler bireyin işgücü piyasasına hazırlanmasına yardımcı olmakta bu durum mezuniyet sonrası işsizlik sürecini kısalması üzerinde etkin olmaktadır. Danışmanlık hizmetleri işgücü piyasası açısından ise iş arayanlar ve açık iş pozisyonları hakkında bilgi paylaşımı sağlayarak işgücü piyasasında uyumlu eşleşmenin oluşturulmasına katkı sunmaktadır.

İŞKUR, daha nitelikli danışmanlık hizmeti vermek amacıyla danışmanlıkta yeni bir yaklaşım olarak "Profil Temelli Danışmanlık Sistemi"ne geçiş için çalışmalarını sürdürmektedir. Söz konusu sistem danışanın sosyal statüsü, demografik durumu, işgücü piyasasındaki durumu gibi özelliklerini dikkate alarak danışman atanması üzerine kurgulanmaktadır. Bir diğer ifade ile bu sistemde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin iş arayan danışmanlığı, işveren danışmanlığı, meslek danışmanlığı, Engelli İş Koçluğu ve İş Kulübü Liderliği gibi uzmanlık alanlarına ayrılarak daha hızlı ve etkin biçimde danışmanlık hizmetinin verilmesi hedeflenmektedir.

Dipnotlar

1. Tabloda yer veriler artış ifadesi 2018 yılının aynı dönemine göre oransal artışı ifade etmektedir.

Kaynakça

- Aytaç, S. (2002). Kariyerin Değişen Doğası ve Yeni Yaklaşımlar. s.17-37. (der.) Aşkın Keser, Çalışma Yaşamında Dönüşümler, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- Bridgstock, R. (2009). The Graduate Attributes We've Overlooked: Enhancing Graduate Employability Through Career Management Skills, Higher Education Research & Development, 28:1, pp. 31-44.
- Hall, D. T. (1996). Protean Careers of the 21st Century, The Academy of Management Executive (1993-2005) Vol. 10, No. 4, Careers in the 21st Century (Nov., 1996), pp. 8-16
- Kök, S.B., Halis, M. (2007). Kariyer Yönetimi, Orion Yayınevi, Ankara.
- Özyurt, S., Doğan, M.S. (2002). Gençlik Problemleri Açısından Üniversite Gençliği Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma. Adapazarı: Değişim Yayınları.
- Sennett, R. (2002). Karakter Aşınması Yeni Kapitalizmde İşin Kişilik Üzerindeki Etkisi (11. Basım). Ankara: Ayrıntı Yayınları
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). 2018 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). 2019 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). 2019 Yılı Aylık İstatistik Bülteni.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). İŞKUR Dünden Bugüne 1946-2011.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). (2019). İŞKUR Meslek Seçimine Destek Sayı 6/2019.
- Türkiye İş Kurumu. (İŞKUR). İŞKUR 2018 İstatistik Yıllığı
- Toward Solution for Youth Employment. (S4YE). (2015). A 2015 Baseline Report.
- Yeşilyaprak, B. (2013). Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı Kuramdan Uygulamaya (Gözden geçirilmiş 4. Baskı). Ankara: Pegem Akademi.

GENÇ İSTİHDAMINDA KADIN İŞGÜCÜNÜN POZİTİF KATKISI 2008-2018

NERGİS DAMA
YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

Türkiye'de kadınların çalışma hayatında işgücü olarak yer alması, kırdan kente göçün yoğunlaşmasıyla birlikte kurumsal bir düzeye taşınmıştır. Daha öncesinde kırsal yaşamda tarımsal faaliyette aktif bir şekilde çalışan kadınlar, yalnızca tarım becerisi ile üretim sürecine katılmışlardır. Küçük bir kesimin okullaşması ise kadınlarda başta öğretmenlik mesleği olmak üzere elit sayılabilecek bir sınıf oluşturmuştur. 1980'lerden sonra kadınların okullaşma oranının artması, işgücüne katılacak kadınların sayısını doğrudan etkilemiştir.

2000'li yıllardan sonra ise temel eğitimin ilk, orta ve lise kademelerinde erkek ve kız öğrenciler arasında okullaşma açısında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Yükseköğretimde ise kız öğrencilerin sayısı her yıl artış göstermektedir. Bu durum, orta ve uzun vadede kadınların işgücüne katılım oranının artmasında belirleyici bir faktör oluşturacaktır.

İşgücüne katılımda 15-24 ile 15-29 yaş aralığı, genç çalışan grubuna karşılık geldiği için en aktif işgücü olarak değerlendirilebilir. Bu iki yaş aralığında istihdam edilme, çalışma, iş arama veya işten çekilme, işgücü piyasasının yapısal özelliklerini belirlemektedir. Farklı sebeplerden dolayı iş bulamama veya çalışma hayatından çekilme, sonraki süreçte çalışmaya başlama kararı verilmesine rağmen iş bulma süresinin uzaması, çalışma hayatına adaptasyon zorluğu ve özel/aile kaynaklı sorumluluklar, kişilerin çalışma açısından atıl duruma düşmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda yaşanan zorluklar, erkek ve kadın çalışanları farklı etkilemektedir. İşgücüne katılım oranında erkek çalışanlara göre daha düşük oranla temsil edilen kadınlar, iş bulamadıklarından ya da aile sorumluluklarından dolayı, çalışma hayatına ara vermektedir veya tamamen bırakmaktadır. Hâlihazırda işgücüne katılım oranının artması için ekonomik ve sosyal politikalarla desteklenen kadın

İşgücüne katılım oranında erkek çalışanlara göre daha düşük oranla temsil edilen kadınlar, iş bulamadıkları ya da aile sorumluluklarından dolayı çalışma hayatına ara vermektedir veya tamamen bırakmaktadır.

işgücünün çalışma hayatından ayrılması, uygulamaların etkinliğini azaltmaktadır ve hedeflerden uzaklaşılmasına yol açmaktadır.

Bu çalışmada, 2000-2018 yılları arasında Türkiye'de kadınların işgücü istatistiklerinin genel görünümü değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme yapılırken 2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz eşik değer olarak kabul edilmiş ve Avrupa Birliği üyesi olan 28 ülkenin ortalaması ile karşılaştırma yapılmıştır. Yaş grubu olarak ise 15 ve üzeri çalışan nüfus, 15-24 yaş aralığındaki genç nüfus ve NEİY (herhangi bir eğitim ve öğrenim programında olmayan veya çalışmayan) olarak kavramsallaştırılan nüfus alınmıştır. Bu üç grubun seçilmesinin amacı, 15 yaş ve üzerindeki kadınların işgücüne katılımında zamana göre nasıl bir eğilim gösterdiğini ve uzun vadedeki değişimini, 15-24 yaş aralığındaki kız çocuklarının okullaşma oranının işgücünü nasıl etkilediği, 15-24 yaş aralığındaki NEİY ise aile bağı ile güçlü bir sosyal korumaya sahip olan kadınlara yönelik sosyal koruma ve işgücü bağlantısını değerlendirmektir.

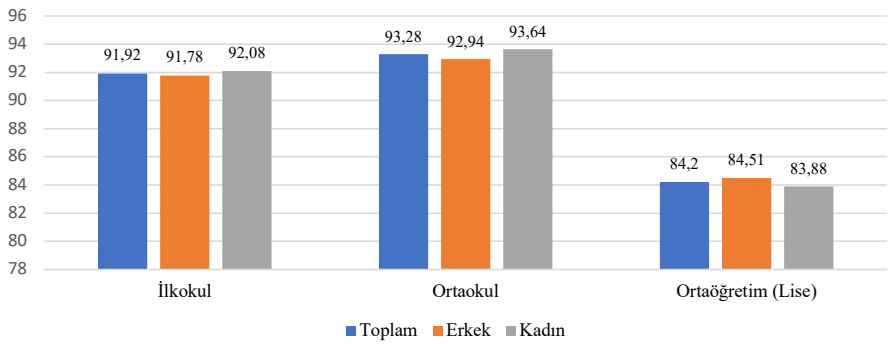
Türkiye'de Kadın İşgücü Göstergelerinin Değişiminde Eğitim Faktörü

Ekonomik üretim sürecinde en önemli girdilerden olan işgücünün özelliği, işgücü piyasasının yapısını, üretim çıktılarının nicel ve nitel değerini belirlemektedir. Çalışma çağındakilerin sahip oldukları nitelik ve becerileriyle işgücü piyasasında yer alması, ekonomik üretimin sürekliliğini sağlamaktadır. Çalışabilecek yaşta olan kişilerin sosyoekonomik özelliklerinden dolayı işgücü piyasası dışında kalması, çalışma hakkının engellenmesi anlamına geldiği gibi aynı zamanda mevcut kapasiteden tam verimlilikle yararlanılamamasına da yol açmaktadır. Çalışmanın erkek cinsiyetiyle eşleştirilmesi, kadınların okullaşma oranının düşük olması, aile sorumluluklarında birincil sorumlu olarak kadının görülmesi, iş kollarının cinsiyete göre resmi olmasa dahi örtük biçimde ayrılması, kadınların işgücüne katılımını erteleyen faktörlerin başında gelmektedir. Türkiye'de kadınların ev içi ve tarım faaliyetleriyle üretim sürecinde olmasına rağmen, formel çalışma hayatında yer almaları eğitim sürecine katılma oranlarının yükselmesiyle birlikte artmaya başlamıştır. Grafik 1'de Türkiye'de temel eğitimin ilk, orta ve ortaöğretim kademesinde net okullaşma oranları verilmiştir. 2018-2019 eğitim öğretim döneminde temel eğitimde kız ve erkek öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Her üç kademede de eğitime erişimde fırsat eşitliğinin sağlandığı, kız çocuklarının okullaşmasında erkek öğrencilerle yaklaşık olarak aynı orana sahip olduğu söylenebilir. Bu durum, kız çocuklarının okullaşması için uygulanan eğitim ve sosyal politikaların olumlu bir sonucudur.

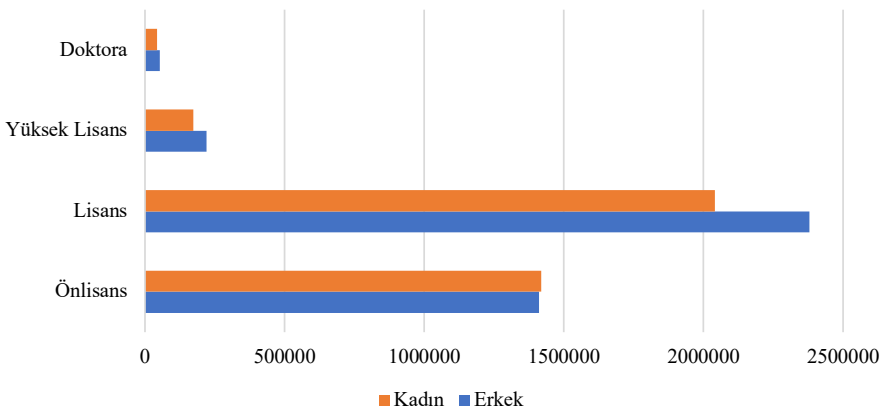
Grafik 1

Türkiye'de Temel Eğitimin İlk ve Orta Kademesinde Net Okullaşma Oranı: 2018-2019

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, 2018-2019, MEB.



Kız çocuklarının temel eğitimin ilkokul, ortaokul ve ortaöğretimde net okullaşma oranının sırasıyla yüzde 92,08; yüzde 93,64 ve yüzde 83,88 olması işgücüne katılacak kadınların oranının artacağını işaret etmektedir. Yükseköğretimdeki kız öğrenci sayısı da bu öngörüyü desteklemektedir. 2018-2019 akademik dönemde ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora kademelerindeki öğrencilerin sayısının cinsiyete göre dağılımında kız ve erkek öğrenciler arasındaki görece olarak fark azalmaktadır (Grafik 2).



Grafik 2

Yükseköğretimdeki Öğrencilerin Cinsiyete Göre Dağılımı, 2018-2019

Kaynak: YÖK İstatistikleri, 2019.

Temel eğitim ve yükseköğretimdeki kadın öğrenci sayısı, kadınların işgücü istatistiklerine de yansımaktadır. 2008-2018 döneminde 15 yaş üzerinde olan kadınların işgücüne katılım oranı Tablo 1'de gösterilmiştir. 2014 ve 2018 yıllarındaki görece oldukça düşük azalma haricinde diğer tüm yıllarda kadınların işgücüne katılım oranı artmıştır. 2012 yılında yüzde 30,5'e yükselen bu orandaki pozitif eğilime rağmen OECD ortalamasının altında kalmaktadır. OECD üye ülkelerindeki kadınların işgücüne katılım oranı ile karşılaştırıldığında, Türkiye'nin farkı azalttığı görülmektedir. 2016 yılından sonra 15 yaş üstü kadınların işgücüne katılım oranı OECD ülke ortalamasında yüzde 44 bandında seyretmektedir. Türkiye'de ise benzer durum yaşanmakta ve yüzde 32 oranı gerçekleşmektedir.

Tablo 1

Kadınların İşgücüne Katılım Oranı: 2008-2018

Kaynak: Dünya Bankası, 2020.

Yıl	Kadınların İşgücüne Katılım Oranı	OECD Ortalaması
2008	26,97	43,20
2009	28,13	43,45
2010	29,18	43,55
2011	29,89	43,63
2012	30,50	43,75
2013	31,20	43,86
2014	31,03	43,89
2015	31,73	43,93
2016	32,26	44,03
2017	32,76	44,14
2018	32,71	44,15

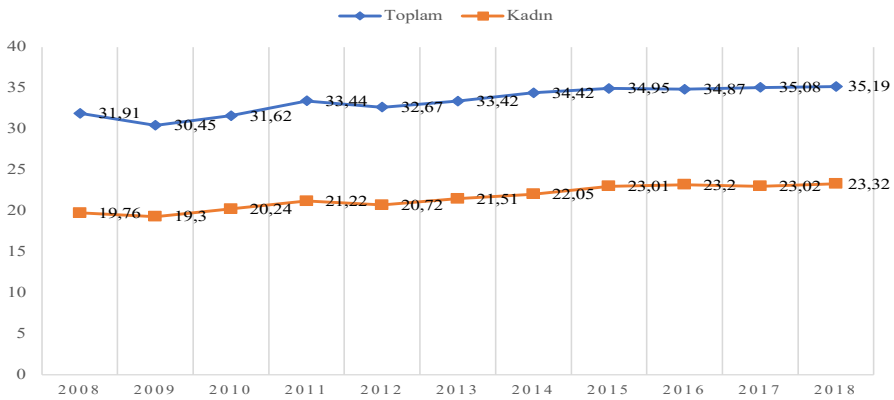
15-24 yaş aralığı genç nüfus olarak ekonomik üretim sürecinde en aktif yaş grubu olarak değerlendirilmektedir. Bu yaş grubunun istihdamda olması, ekonomik refahla birlikte sosyal refahın da artmasına kaynaklık etmektedir. Grafik 3'te Türkiye'de 15-24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranı ve yine aynı yaş grubundaki kadınların işsizlik oranı gösterilmiştir. Kadınların istihdam oranı

ve toplam istihdam oranı arasında yaklaşık 15 puanlık bir fark bulunmaktadır. 15-24 yaş grubundaki gençlerin, Türkiye'de zorunlu eğitimin son 4 yılına ve yükseköğretim çağındaki gençlerin büyük bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu yaş grubunda işgücüne katılım oranı düşüktür. Ailenin sağladığı sosyal koruma, iş arama sürecinin uzamasından dolayı ortaya çıkan sorunları hafiflettiğinden dolayı, 15-24 yaş grubundaki işgücü için çalışma hayatı tek seçenek değildir. İşgücü olarak kaydedilen ancak çalışma dışında eğitim, öğrenim faaliyetlerini de seçenek olarak değerlendiren genç işgücü oluşmaktadır.
Bu grubun içinde kadınların niceliksel fazlalığı, kadınların istihdam oranına yansımaktadır.

Grafik 3

Türkiye'de 15-24 Yaş Aralığında İstihdam Oranı ve Kadın İstihdam Oranı, 2008-2018

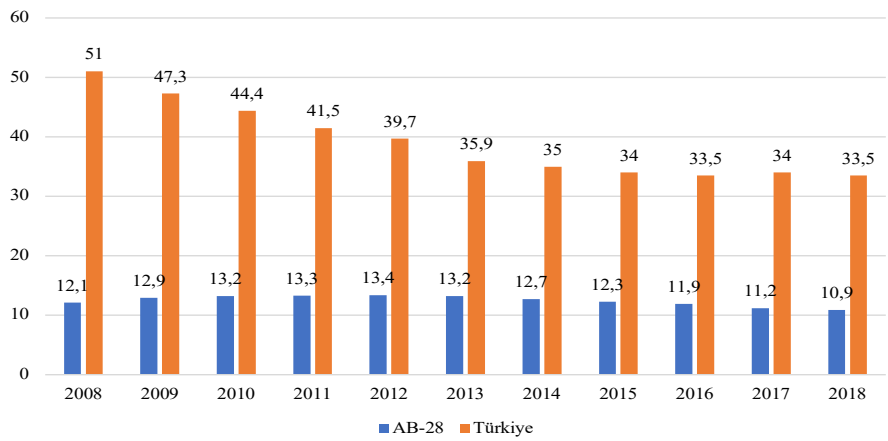
Dünya Bankası, 2020.



Kadınların İşgücüne Katılımında NEİY Etkisi

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının AB ülkeleri ve OECD ortalamasının altında olmasında, kadınların okullaşma oranının son 20 yılda erkeklerle aynı düzeye gelmesi, baba ve eş üzerinden sağlanan güçlü sosyal koruma sistemi, çalışma hayatıyla ilgili olumsuz kabul ve ev hanımı şeklinde kodlanan aile sorumlulukları vb. faktörlerin etkisi bulunmaktadır. Bu etkilerin somut göstergesi olarak kabul edilebilecek NEİY, 15-29 yaş aralığındaki gençlerin oranı cinsiyete göre değerlendirildiğinde kadınların oranı oldukça yüksektir. Grafik 4'te Türkiye'deki ve AB'deki NEİY oranı cinsiyete göre gösterilmiştir. Türkiye ve 28 üyeye göre AB ortalaması arasında kadınların NEİY oranı arasında

ciddi fark bulunmaktadır. Olumlu gelişme olarak değerlendirilebilecek husus, iki oran arasındaki farkın 10 yıl içinde yaklaşık 40 puandan 13 puana kadar düşmesidir. Bu durum, kadınların okullaşma oranının artması, işgücüne katılım, çalışma hayatına dair kabullerin değişimi ile açıklanabilir.



Grafik 4

Türkiye'de ve AB-28 Ortalamasında Kadınların NEİY Oranı, 2008-2018

Kaynak: Eurostat, 2020.

Genel Değerlendirme

Türkiye'de istihdam ve işgücüne katılım oranının artması için ekonomik ve sosyal politikalar öne çıkmıştır. Ekonomik temelli uygulamalar makro bir perspektifle çalışan kesimi hedef kitlesi olarak seçmektedir, ancak Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranının erkeklere göre düşük olması ekonomik politikaların yanı sıra sosyal politikalara ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bu bağlamda, 2000'li yıllarda kadınların okullaşma oranının artması, kız çocuklarının temel eğitime erişimi ve eğitim sürecinde kalması için uygulanan sosyal projeler ve verilen sosyoekonomik destekler temel eğitimde kız ve erkek öğrenciler arasında net okullaşma oranını aynı düzeye taşımıştır. Yükseköğrenimin ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora kademelerinde kadınların niceliksel artışı da bu alanda uygulanan eğitim ve sosyal politikaların bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Bu durum işgücü istatistiklerine de yansımış ve kadınların işgücüne katılım oranı hem 15 ve üzeri yaş grubu hem de 15-24 yaş grubundaki istihdam oranındaki artışta kendini göstermektedir. Tüm bu olumlu trende rağmen, Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı AB ülkelerinin hâlen gerisinde kalmaktadır.

Kadınların işgücü istatistiklerinde işgücüne katılım ve istihdam oranının beklenen düzeyde olmamasını ortaya koyan diğer bir gösterge NEİY oranıdır. Türkiye'de 15-24 yaş aralığındaki kadınların NEİY oranı 2008 yılında yüzde 51 iken, bu oran 2018 yılına gelindiğinde yüzde 33,5'e düşmüştür. 10 yıl içinde gözlemlenen bu olumlu değişim, kadınlara yönelik ekonomik ve sosyal politikaların somut çıktısını oluşturmaktadır. Ancak, AB-28 ortalamasıyla karşılaştırıldığında Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına erişim, katılım ve çalışma yaşamında kalması için mevcut ekonomik ve sosyal politikaların devamlılığı zaruridir. Bu politikaların yanı sıra, işgücü piyasasının değişen talep ve beklentilerine göre işgücünün eğitim ve öğrenimine yönelik uygulamalar revize edilmelidir. Böylelikle kadınların işgücü piyasasına girişte yaşadıkları dezavantajlı durumların kendini yeniden üretmesi önlenmiş olacaktır.

MAN

GENÇLERE YÖNELİK
AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARIMIZ

36 **GELECEĞİN MESLEKLERİNDE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI VE MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI**
ABDULLAH TAMER YILMAZ

42 **SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI (SÇP)**
BUKET DELİGÖZ

46 **İŞGÜCÜ PİYASASINA GİRİŞTE GENÇLER İÇİN ÖNEMLİ BİR KISAYOL: STAJ**
ZEKİ DENİZ DOST

52 **İŞKUR İLE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ATILIM**
CANER ERKEN

58 **EĞİTİMDEN İŞ HAYATINA GEÇİŞTE ETKİLİ BİR ARAÇ: İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI**
HALİME KARAKAYA

64 **DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİ KAPSAMINDA ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK İŞ KOÇLUĞU UYGULAMASINA GEÇİYORUZ**
RAMAZAN BEĞBOĞA

GELECEĞİN MESLEKLERİNDE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI VE MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

ABDULLAH TAMER YILMAZ
İSTIHDAM UZMANI

Dijitalleşen sanayide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi ülkemiz açısından oldukça önemli bir konudur. Sanayi 4.0 ile gelecekte bilgi ve iletişim teknolojileri ve Ar-Ge alanında gelişen teknoloji ve üretim süreçlerinin değişimi ile birlikte yeni mesleklerin ortaya çıkacağı, bazı mesleklerde ise işgücü talebinin artacağı ve bu artışın yeni kariyer fırsatlarını da beraberinde getireceği öngörülmektedir. Aynı zamanda farklı nitelikte bir üretim ve eğitim süreci ile karşı karşıya kalacağımız kaçınılmaz bir gerçektir.
En önemlisi bu süreç nitelikli insan gücüne en fazla gereksinim duyulan bir süreç olacaktır.

İşgücünden beklenen en kritik özellik; disiplinler arası yeteneklere sahip olabilmek ve bunları hayata geçirebilmektir. Bu sebeple bireylerin dijital çalışma ortamıyla baş edebilmeleri için gerekli becerileri kazanması ve Sanayi 4.0 ile ortaya çıkan yeni dijital becerilere hazır olması gerekmektedir.

Özellikle veri analizi, yazılım, siber güvenlik, robotik uygulamalar, dijital iş süreçleri gibi alanlarda nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulacağı tahmin edilmektedir. Bu kapsamda; Endüstriyel Bilgisayar Programcılığı, Giyilebilir Teknoloji Tasarımcısı, Endüstriyel Kullanıcı Arayüzü Tasarımcısı, Bulut Bilişim Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı, Veri Analisti, ERP Uzmanı, Sosyal Medya Uzmanı, Yazılım Geliştirme Uzmanı, Mobil Yazılım Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı gibi mesleklerde işgücü talebinin artacağı öngörülmektedir.

İŞKUR, belirlenen hedefler doğrultusunda Sanayi 4.0 ile ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik özel politikalar ve uygulamalar geliştirmektedir. İŞKUR tarafından "Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılayacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimlerin Düzenlenmesine İlişkin Genelge" kapsamında işgücünün yetiştirilmesine yönelik çalışmalar yapılarak işverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesine yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları düzenlenmektedir.

Bireylerin dijital çalışma ortamıyla baş edebilmeleri için gerekli becerileri kazanması ve Sanayi 4.0 ile ortaya çıkan yeni dijital becerilere hazır olması gerekmektedir.

Bu kapsamda, özellikle Sanayi 4.0 ile ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde nitelikli işgücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik son beş yıl içerisinde bilgi ve iletişim sektöründe 37 bin 765 kişi Mesleki Eğitim Kurslarına, 35 bin 7 kişi ise İşbaşı Eğitim Programlarına katılarak sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü karşılamaya yönelik eğitimlere katılım sağlamışlardır.

"İŞKUR tarafından "Dijital Sanayi Çağı" olarak nitelendirilen Sanayi 4.0 ile işverenlerin karşılaşacağı nitelikli işgücü ihtiyacının giderilmesi amacıyla işgücünün yetiştirilmesine yönelik çalışmalar hız kesmeden devam etmektedir." Bu kapsamda 2018 yılında hayata geçirilen "Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları" uygulaması ile Siber Güvenlik, Bulut Bilişim, Oyun Geliştirme Uzmanı ve Kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına

katılan 18-29 yaş arası gençler için İşbaşı Eğitim Programı'nın süresi 3 aydan 9 aya çıkarılmış ve bu mesleklerde düzenlenen programa katılan gençlere diğer mesleklerde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programı katılımcılarına göre daha fazla zaruri gider ödemesi (günlük 100 TL) yapılmaya başlanmıştır. Geleceğin meslekleri olarak 25 meslek belirlenmiş olup bu meslekler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 1

Geleceğin Meslekleri Listesi

Animasyon Programcısı	
ARGE Elemanı	Mikrodenetleyici programcısı
Bilgi Güvenlik Uzmanı	Mikro işlem Tasarımcısı
Bilgisayar Oyunları Programcısı	Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı
BT Çözümleri Uzmanı	Sosyal Medya Uzmanı
Bulut Bilişim Uzmanı	Uygulama Programcısı
Çoklu Ortam (Multimedya) Tasarımcısı	Veri Tabanı Analisti
Dijital Adli Tıp Uzmanı	Veri Tabanı Yöneticisi
Endüstriyel Robot Programcısı	Yazılım Geliştiricisi
Endüstriyel Tasarım Mühendisi	Yazılım Mühendisi
Güvenlik Uzmanı (BİT)	Yazılım Tasarımcısı
İletişim Tasarımı Uzmanı	Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı
Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı

Bu çalışma ile Teknokentler, Ar-Ge Merkezleri, Tasarım Merkezleri ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinde geleceğin meslekleri olarak öngörülen mesleklerde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına katılan gençler ile dijital dönüşümü sağlayacak nitelikli işgücünü yetiştirilmesi amaçlanmış ve 2018 yılından 2019 yılı sonuna kadar 2 bin 63 kişi bu uygulamadan yararlandırılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere geleceğin mesleklerinde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları'ndan yararlanan katılımcıların yüzde 93'ü ilk 10 meslekte düzenlenen programlara katılım sağlamıştır. En çok katılımcının yer aldığı meslekler Yazılım Geliştiricisi, ARGE Elemanı ve Yazılım Mühendisi meslekleridir.

Tablo 2

En Çok Katılım Sağlanan İlk 10 Meslek

Kaynak: Kurum Veritabanı

Meslekler	Kursiyer Sayısı
Yazılım Geliştiricisi	756
ARGE Elemanı	400
Yazılım Mühendisi	271
Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı	173
Sosyal Medya Uzmanı	132
Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	64
Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı	42
Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı	29
Animasyon Programcısı	29
Yazılım Tasarımcısı	21
TOPLAM	**1.917**

Ayrıca, yapılan çalışmalara ek olarak İŞKUR 2014 yılında bilişim sektörünün temsilcileri ile İstanbul'da çalıştaylar gerçekleştirerek sektöre yönelik Mesleki Eğitim Kursları'nın "standartlarını daha da yükselterek" özel nitelikte kurslar düzenlemeye başlamıştır. Geleceğin en gözde mesleklerinden olan Yazılım Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı, Bulut Bilişim Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı, Kurumsal Kaynak Planlama ve Veri Analizi Uzmanı ile Sistem ve Ağ Yönetimi Uzmanı mesleklerinde düzenlenen özel nitelikli kurslardan 2014 yılından itibaren 7 bin 879 kişiye mesleki eğitim verilmiştir.

Bu eğitimlerde diğer mesleki eğitimlerden farklı olarak eğitici, kursiyer ve hizmet sağlayıcılarda özel nitelikler aranmıştır. Eğiticilerde sektöre yönelik tecrübe ve sektörle ilgili lisans bölümlerinden mezun olma veya sektöre ilişkin uluslararası sertifikalara sahip olma şartı aranmıştır. Aynı şekilde kursiyerlerde de sektörle ilgili belirlenen alanlarda lisans veya ön lisans mezunu olma şartı aranmıştır. Hizmet sağlayıcılardan ise eğitim mekânı ve eğitimin gerçekleştiği donanım ekipmanlarında özel şartlar aranmıştır. Böylece eğitimlerin daha kaliteli bir şekilde doğru hedef kitleye verilmesi sağlanmıştır.

2018 yılından 2019 sonuna kadar geleceğin mesleklerinde düzenlenen kurslardan ise 3 bin 295 kişi yararlanmış olup Tablo 3'te görüldüğü üzere geleceğin mesleklerinde düzenlenen kurslardan yararlanan katılımcıların yüzde 93'ü ilk 10 meslekte düzenlenen programlara katılım sağlamıştır. En çok kursiyerin yer aldığı meslekler Yazılım Geliştiricisi, Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı ve Bulut Bilişim Uzmanı meslekleridir.

Tablo 3

En Çok Kursiyerin Yer Aldığı İlk 10 Meslek

Kaynak: Kurum Veritabanı

Meslekler	Kursiyer Sayısı
Yazılım Geliştiricisi	1378
Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	891
Bulut Bilişim Uzmanı	183
Sosyal Medya Uzmanı	145
ARGE Elemanı	100
Mikrodenetleyici Programcısı	92
Bilgisayar Oyunları Programcısı	91
Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı	82
Bilgi Güvenlik Uzmanı	60
Endüstriyel Robot Programcısı	47
TOPLAM	**3.069**

11. Kalkınma Planı ile ekonomimizin yapısı uzun vadede istikrarı ve sürdürülebilirliği sağlayacak şekilde dönüşüme tabi tutularak eğitim hamlesiyle beşerî sermayenin, millî teknoloji hamlesiyle teknoloji ve yenilik kabiliyetinin artırılması hedeflenmektedir. Bu kapsamda rekabetçiliği ve verimlilik artışını sağlamaya odaklanılmıştır.

Dijital Dönüşümün işgücü piyasasına yansımaları çerçevesinde 11. Kalkınma Planında yer alan ve İŞKUR'un aktif bir şekilde üstlendiği tedbirler aşağıda yer almaktadır:

- Dijital dönüşüm ve teknolojik gelişmelerin işgücü piyasasına yansımaları çerçevesinde ortaya çıkacak yeni beceri ihtiyaçları belirlenecek ve bu gelişmelerin mesleklerde yol açtığı dönüşüm düzenli olarak izlenecektir,
- Dijitalleşmenin iş ve meslekler üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik saha araştırmaları yapılacaktır,
- Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları, dijital dönüşüm çerçevesinde ortaya çıkacak ihtiyaca cevap verecek işgücünü yetiştirmek üzere dijital yetkinlikleri ve becerileri esnek bir şekilde kazandırabilecek yapıya kavuşturulacaktır,
- Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlenecektir.

Özellikle veri analizi, yazılım, siber güvenlik, robotik uygulamalar, dijital iş süreçleri gibi alanlarda nitelikli işgücüne ihtiyaç olacağı tahmin edilmektedir.

Ayrıca, 2020-2022 dönemini kapsayan Yeni Ekonomi Programı ile "Büyüme ve İstihdam" ile ilgili politika ve tedbirler arasında:

- Dijital ekonomide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi amacıyla gelişen sanayinin gerekliliklerine bağlı olarak ortaya çıkan yeni meslek alanlarında işgücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlenecektir,
- Sanayinin ihtiyaçları ve dijital dönüşüm hedefleri çerçevesinde yenilikçi okul-sektör iş birliği modelleri geliştirilecektir.

Üst politika belgeleri ile İŞKUR'a tevdi edilen tüm bu hedefler çerçevesinde dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında işgücünün yetiştirilmesine yönelik olarak Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarının düzenlenmesine devam edilmektedir.

Önümüzdeki dönemde kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak misyonuyla Aktif İşgücü Programlarını işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nicelik ve nitelik yönüyle etkinleştirerek

uygulamaya devam edecektir. Özellikle teknolojik dönüşüm ve dijitalleşmenin işler ve işgücü piyasasına etkileri bağlamında işgücünün arz yönünün uyumuna yönelik programlar geliştirmeye devam edecektir. Bu kapsamda, hâlihazırda İşbaşı Eğitim Programı ve Mesleki Eğitim Kursu düzenlenen geleceğin meslekleri olarak tespit edilmiş olan 25 meslek 100'e çıkarılacaktır. Bu sayede işgücü niteliğinin işgücü piyasasının gerekleri ile uyumuna katkı sağlanmış olacaktır.

Ayrıca, 2020 yılı sonuna kadar:

- Geleceğin Meslekleri Projesi kapsamında İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının yapısı, önümüzdeki dönemde teknolojik gelişmeler çerçevesinde ortaya çıkacak ihtiyaca yanıt verecek şekilde tasarlanmasına yönelik çalışmaların tamamlanması,
- Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında düzenlenen kurs ve programlardan 3 bin 250 kişinin yararlandırılması,
- Dijital dönüşümün ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında bin kadına mesleki eğitim verilmesi, 7 bin 500 kadının bilgi ve iletişim sektöründe düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarından yararlandırılması hedeflenmektedir.

İŞKUR, 2023 vizyonu ile hazırlanan 11. Kalkınma Planı, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Yeni Ekonomik Program 2020-2022 hedefleri doğrultusunda teknolojik gelişmeler ve dijitalleşmenin işgücü piyasasına olan etkilerine Aktif İşgücü Piyasası Politikaları ile yön vermeye devam edecektir.

Kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, istihdamı artırmak ve işsizliği azaltmak misyonuyla Aktif İşgücü Programlarını, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nicelik ve nitelik yönüyle etkinleştirerek uygulamaya devam edecektir.

SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI (SÇP)

BUKET DELİGÖZ
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Gençlerimizi geleceğe güçlü bir şekilde hazırlamak için bir adım attık ve sosyal çalışma programını hayata geçirdik!

Günümüz işgücü piyasaları gençler için önceki kuşaklara kıyasla hiç olmadığı kadar rekabetçi ve zorlayıcı olmakla birlikte genç işsizliği, dünyada pek çok ülke açısından en önemli sosyal ve ekonomik sorunlar arasında yer almaktadır. İşverenlerin nitelikli ve tecrübeli işgücü beklentilerinin yanı sıra mesleksizlik, iş hayatından beklenti düzeyinin farklılığı gibi gerekçeler gençlerin istihdama kazandırılmasının önündeki engellerdendir.

Sıralanan bu gerekçeler, sadece ülkemizin veya gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de karşı karşıya kaldığı sorun alanlarından biridir.

Tüm dünyada genç işsizlik oranı genel işsizlik oranlarının yaklaşık iki ya da üç katı olarak gerçekleşmektedir. Ülkemiz gibi demografik fırsat penceresi dönemi yaşayan ülkeler için genç işsizliği ile mücadele, özel politika gerektiren bir alan olarak ortaya çıkmaktadır.

Asli vazifesi istihdamın korunması ve artırılması olan İŞKUR, anılan sebeplerden dolayı genç istihdamını teşvik etmek için özel uygulamaları hayata geçirmektedir. Bu özel uygulamalardan en yenisi yükseköğretim öğrencilerine yönelik özelleştirilmiş Aktif İşgücü Programı olan Sosyal Çalışma Programı (SÇP)'dır.

Sosyal Çalışma Programlarının hedefleri arasında gençlerin işgücü piyasasının talep ettiği sosyal becerileri kazanmaları, çalışma tecrübesi edinmeleri, bir kamu hizmetine katkı sunmaları, toplumsal meselelere karşı daha duyarlı ve sorumlu davranmaları, aile bütçesine ve sosyal hayatlarına maddi olarak katkı sağlayacak ilk paralarını kazanmalarının sağlanması bulunmaktadır.

Sosyal Çalışma Programlarının uygulanmasına ilişkin süreçler bahar aylarında kamu kurum ve kuruluşlarından proje tekliflerinin alınması ile başlatılmıştır. Ardından projeler değerlendirilmiş, katılımcı başvuruları alınmış ve 2019 yılı Temmuz ayı itibarıyla programlar başlatılmıştır.

İlki geçen yıl Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında düzenlenmiş olan programlara 12 bin 735'i kadın 7 bin 617'si erkek olmak üzere toplam 20 bin 351 öğrenci katılım sağlamıştır. Programlara katılım haftada üç gün ile sınırlanmış, bu sayede öğrencilerin yaz tatilinde kendilerine ve diğer sosyokültürel faaliyetlerine zaman ayırması hedeflenmiştir.

Sosyal çalışma programı ile birlikte gençlerimizin hem toplumsal konularda farkındalıklarını artırdık hem de bu konularda gençlerimizin enerjisinden faydalandık!

ANKARA

NEDİME EBRAR KORKUT

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

ÇAĞDAŞ TÜRK LEHÇELERİ BÖLÜMÜ

Sosyal Çalışma Programına başvurdum. Çekilen kura sonucunda Ortadoğu Teknik Üniversitesinde programdan yararlanmaya hak kazandım. Yaz aylarında hem çalışıp hem de kendime zaman ayırabilme fikri çok hoşuma gitti. ODTÜ gibi köklü bir Üniversitenin kütüphanesinde iş hayatımın ilk tecrübesini yaşadığım için çok mutluyum.

SİVAS

BEYZA MEŞE

SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

TÜRKÇE ÖĞRETMENLİĞİ

Sosyal Çalışma Programından kuzenim sayesinde haberdar oldum ve hemen başvurumu yaptım. Sivas Doğa Koruma ve Milli Parklar Şube Müdürlüğünde programdan yararlanmaya hak kazandım. Çalıştığım süre zarfında parkımıza gelen leylek ve yavru karacanın bakımına yardımcı olmak benim için mükemmel bir deneyim oldu. Sosyal sorumluluk bilincime büyük katkı sağlayan program sayesinde yaz tatilinde kendi emeğimle para kazanmanın mutluluğunu yaşadım.

Program süresince öğrencilere İŞKUR'un diğer faaliyetleri kapsamında sunumlar yapılmıştır.

İŞKUR, hâlihazırda İşbaşı Eğitim Programları aracılığıyla yükseköğretim öğrencileri dâhil olmak üzere gençlerin özel sektörde iş tecrübesi edinmesi desteklemektedir. SÇP'ler ile öğrenciler ilk defa kamu kurum ve kuruluşları tarafından sunulan kamu hizmetlerine İŞKUR aracılığıyla katılma fırsatı bulmuş ve kamu sektöründe de iş tecrübesi edinmiştir. Böylelikle SÇP'ler eğitimden istihdama geçişi destekleyen yeni ve farklı bir aktif işgücü politikası aracı olarak ön plana çıkmaktadır.

Programın uygulama alanları, doğanın korunması, kültürel mirasın restorasyonu ve tanıtılması, kütüphanelerin bakımı ile kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi olarak sıralanmıştır. Böylece diğer Aktif İşgücü Programlarının aksine

İlk uygulamasında 20 bin 351 gencimizin faydalandığı sosyal çalışma programını önümüzdeki yıllarda daha etkin bir program hâline getirmek için çalışıyoruz!

ANKARA

SONGÜL DÜGER
ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
İNGİLİZCE ÖĞRETMENLİĞİ BÖLÜMÜ

Sosyal Çalışma Programının duyurusunu televizyonda haberlerde gördüm. İŞKUR'un internet sayfasından başvurumu yaptım. Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı Anadolu Medeniyetleri Müzesinde programdan yararlanmaya hak kazandım. Müzeyi ziyaret eden turistlerle iletişim kurarak sosyal ilişkilerimi geliştirmenin yanı sıra İngilizce pratik yapma imkânı da buldum.

ANTALYA

GÖKHAN VURAL
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ
PAZARLAMA BÖLÜMÜ

Sosyal Çalışma Programının duyurusunu televizyonda gördüm. İŞKUR'un web sitesi üzerinden başvuru yaptım. Sonrasında Özgecan Aslan Gençlik Merkezinde çalışmaya başladım. Burada gitar eğitmenliği yapıyorum. Aynı zamanda sosyal etkinliklerde bulunuyoruz. Günlük hayatı öğrenip, kendimize deneyim katıp iş hayatının nasıl işlediğini görüyoruz. Haftada 3 gün çalışıyoruz. Bu tarzdaki programların gençler için faydalı olduğunu düşünüyorum.

ÇANKIRI

HİKMET DOĞRU
KARATEKİN ÜNİVERSİTESİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ BÖLÜMÜ

Çankırı Karatekin Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümünde okuyorum. Sosyal Çalışma Programından İŞKUR'un sosyal medya hesapları sayesinde haberdar oldum. SÇP ile yaz aylarında hem cep harçlığımı çıkarıp hem de kamu çalışma hayatında iş deneyimi kazanıyorum.

İSTANBUL

YAREN SARITAŞ
İSTANBUL MEDİPOL ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK BÖLÜMÜ

Sosyal Çalışma Programı kapsamında çalıştığım yerin bize yararlı olduğunu düşünüyorum. Çünkü bir yandan ekip çalışmasını görüyoruz, diğer yandan yeni dostluklar kuruyoruz. Doğal yaşamın korunmasına destek veriyor, vatandaşlara bilgilendirmelerde bulunuyoruz. Böyle bir ortamda çalışma imkânı sunan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına ve İŞKUR'a teşekkür ediyorum. Çok eğlenceli bir ortamda çalışıyorum.

bu programlar; huzurevlerinde yaşlılara refakat etmekten, doğa koruma faaliyetlerine; gençlik merkezlerinde eğitmenlikten, kötü alışkanlıklara karşı farkındalık artırıcı çalışmalara kadar hem gençlerin insani değerlerini geliştirici hem de toplumsal faydanın yüksek olduğu konuları barındırmıştır. Bu konular nitelikleri itibarıyla öğrencilerin eğitimden iş hayatına geçişini kolaylaştıracak iletişim, problem çözme, liderlik, takım çalışması gibi soft becerilerini geliştirmelerine de katkı sağlamıştır.

Program katılımcılarına günlük asgari ücret miktarının katılım sağlanan gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak miktar kadar ödeme yapılmıştır. Örneğin bir öğrenci Temmuz, Ağustos ve Eylül boyunca toplam 36 gün katılım sağladıysa 2 bin 586 TL ödeme almıştır (71,84 TL x 36 gün). SÇP'yi diğer Aktif İşgücü Programlarından ayıran önemli bir husus ise öğrencilerin uzun vadeli sigorta kolları primlerinin de ödenmesi olmuştur. Böylece çoğu öğrencimizin emekliliklerine esas olacak ilk sigorta girişleri yapılmıştır.

Gençleri geleceğe hazırlamayı hedefleyen yeni aktif işgücü piyasası araçlarımızdan birisi hâline gelen Sosyal Çalışma Programı 2019 yılı Eylül ayı sonu itibarıyla sonlanmıştır. Yeni bir program olması sebebiyle yaşanan sıkıntıların tespiti ve önümüzdeki yıllarda daha etkin bir şekilde yürütülmesi için paydaş kurumlarımız olan yüklenicilerin, faydalanıcılar olarak üniversite öğrencilerinin ve sahada programı koordine eden İŞKUR personelinin görüşleri anketler aracılığıyla alınmıştır. Bu doğrultuda önümüzdeki yıllarda, Sosyal Çalışma Programını gençlerimizin iş deneyimi kazanmalarını ve çalışma hayatını tanımalarını sağlayarak okul hayatından iş hayatına geçiş süreçlerini kolaylaştıran daha etkin bir program hâline getirmek için çalışmalarımız devam etmektedir.

İŞGÜCÜ PİYASASINA GİRİŞTE GENÇLER İÇİN ÖNEMLİ BİR KISAYOL: STAJ

Deneyimsiz personel çalıştırmak istemeyen işletmeler ile deneyimsiz olduğu için işverenlerin işe kabul etmekten kaçındığı ve bundan ötürü deneyim kazanamayan gençler işgücü piyasasında güçlüklerle karşı karşıya kalmakta ve her iki taraf da bu durumdan zararlı çıkmaktadır.

ZEKİ DENİZ DOST
İSTİHDAM UZMANI

Gençlik, ergenlik sonrası dönemle orta yaş arası dönemi ifade eden bir kavramdır. Literatürde -genç nüfusu tanımlamak için farklı yaş aralıkları olsa da- "genç" kavramı Türkiye İstatistik Kurumu ve birçok uluslararası kuruluş tarafından 15-24 yaş arasındaki bireyleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Ülkemizin sahip olduğu yaklaşık 13 milyon kişilik genç nüfus, beraberinde büyük fırsatlar getirmektedir. Bununla birlikte genç nüfusun iyi bir eğitim alması ve işgücü piyasasında yer alması; her geçen gün önemini artırmakta, genç işsizliğinin artış göstermesiyle daha fazla gündeme gelmektedir. Özellikle de eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlerin genç nüfus içerisindeki payının artması, sadece ekonomik değil aynı zamanda önemli bir sosyal sorun olarak görülmektedir.

Genç işsizliği gelişmiş ülkelerde bile önemli bir sorun alanıdır. Bu sorunun nedenlerine ilişkin çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Kurumumuz tarafından gerçekleştirilen, işgücü piyasasının talep tarafının en kapsamlı çalışması olan İşgücü Piyasası Araştırması, işverenlerimizin genç işgücünden neler beklediğini de ortaya koymaktadır. Araştırma kapsamında işverenlerimize genç personel seçiminde aradıkları kriterler sorulmuştur. Ülke genelini temsil eden

Ülkemizde işverenler sadece diplomanın istihdam için yeterli olmadığını, pratik becerinin ve tecrübenin de gençlerde mutlaka bulunması gerektiğini ifade etmektedirler.

2+ istihdamlı iş yerlerinde "Genç" (15-24 yaş) personel seçiminde aranılan kriterler incelendiğinde; en yüksek oranda tercih edilen kriter yüzde 68,4 ile "Pratik Beceri" kriteridir. Bunu sırasıyla yüzde 59,6 ile "İş Deneyimi", yüzde 23,8 ile "Referans", yüzde 21 ile "Teorik Bilgi" ve yüzde 19,4 ile "Diploma/Sertifika" kriterleri izlemektedir. Burada dikkat çeken husus, işverenlerin genç istihdamında diplomayı son sırada tercih ederken pratik beceriyi ilk sırada, iş deneyimini ise ikinci sırada belirtmiş olmasıdır. Ülkemizde işverenler sadece diplomanın istihdam için yeterli olmadığını, pratik becerinin ve tecrübenin de gençlerde mutlaka bulunması gerektiğini ifade etmektedirler (2019 İşgücü Piyasası Araştırması).

Genç işsizliğinin nedenlerine yönelik araştırmaların birçoğunda staj sürecinin hiç olmamasının ya da iyi kullanılamamış olmasının, deneyim eksikliği gibi unsurların hep ön planda yer aldığı görülmüştür. Bu nedenle

gençlerin iyi bir eğitim almış ve işgücü piyasasına ilişkin deneyim kazanmış şekilde işgücüne girişi, büyük önem arz etmektedir. Staj programları da deneyim kazanmak için tüm dünyada kullanılan en önemli araçlardan birisidir.

Staj dönemi, öğrencinin mesleki eğitimin uygulamalı olarak sağlanmasının yanında çalışma kültürü, mesleki ilke ve değerlerin de kazanılmasının hedeflendiği bir dönem olarak düşünülmelidir. Başarılı bir staj süreci yardımıyla teorik bilgi ile pratik bilginin harmanlanmasıyla mesleki yönden başarılı bireyler yetiştirilmesine imkân sağlanacaktır.

Mesleği ile ilgili eğitim alan bireyler uygulama pratiğini eğitim aldığı yerde veya mesleğini icra edebileceği bir işletmede gerçekleştirebilmektedir. Staj, ülkemizde mesleki ve teknik eğitim alanında ön plana çıksa da neredeyse bütün mesleklerin eğitimi maksadıyla kullanılabilen önemli bir araçtır.

İşe yeni alınan personelin eğitimi; çoğu zaman masraflı ve zaman alıcı bir süreç gerektirdiği için pratik beceriye sahip, üretime olabildiğince çabuk katılabilecek işgücü işverenler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Ancak bu durum işgücü piyasalarında karmaşık bir soruna neden olmaktadır; deneyimsiz personel çalıştırmak istemeyen işletmeler ile deneyimsiz olduğu için işverenlerin işe kabul etmekten kaçındığı ve bundan ötürü deneyim kazanamayan gençler işgücü piyasasında karşı karşıya kalmakta ve her iki taraf da bu durumdan zararlı çıkmaktadır. Bu durumun önlenmesi için staj önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Staj sayesinde hem işverenler deneyimsiz eleman çalıştırmanın dezavantajları ile yüzleşmeyecek hem de deneyimsiz gençler bu alandaki eksikliklerini kapatma şansını yakalayacaktır.

Ülkemizde staj programları yasal olarak zorunlu ve gönüllü katılım olmak üzere iki farklı şekilde ayrışmaktadır. Gönüllü staj; staj yapmanın faydaları gözetilerek bireyler tarafından pratik beceri kazanma, işverene kendini gösterme maksadıyla gerçekleştirilen bir deneyim kazanma sürecidir. Gönüllü staj, mevzuatta düzenlenmediğinden bu şekilde staj yapan kişiler tipik bir çalışan gibi ücretlendirilmekte ve işveren tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilmektedir. Bununla birlikte üniversitelerin mesleki ve teknik eğitim veren bölümleri haricindeki bölümlerinde öğrenim gören öğrencilerin okulları tarafından staj yapmalarının uygun bulunmasına istinaden staj yapmaları durumunda işverenlerin ücret ödeme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu şekilde staj yapan kişilerin-ücret almaları durumunda- ücretlerinden gelir vergisi ve damga vergisi kesilmektedir. Sigorta primleri ise, üniversiteleri tarafından ödenmektedir.

Zorunlu staj ise; formal eğitim sürecinde eğitimin bir parçası olarak kabul edilen, not değerlendirilmesinde kullanılan öğrenme sürecidir. Zorunlu staj yapan kişilerin sigorta prim ödemeleri okulları tarafından gerçekleştirilmektedir. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre zorunlu staj yapan kişilerin kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primleri ödenir, uzun vadeli sigorta kollarına ödeme yapılmadığı için kişinin çalıştığı günler prim sayısı olarak emeklilik hesabında değerlendirmeye katılmaz (7 Soruda Stajyerler, 2016).

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre staj yapan stajyerlere, net asgari ücretin asgari geçim indirimi dışındaki miktarının %30'u kadar ücret ödenmesi zorunludur. 2020 yılı itibarıyla bu ücret 701,32 liradır. Bu ücret her türlü kesintiden muaftır.

Zorunlu stajını ifa eden stajyerlere ödenecek ücretin; 20'den az personeli olan iş yerlerine 2/3'ü, 20'den fazla personeli olan iş yerlerine ise 1/3'ü tutarındaki bölümü İşsizlik Sigortası Fonu'ndan devlet desteği olarak ödenir.

3308 sayılı Kanuna 6764 sayılı Kanunla (29913 sayılı Resmi Gazete, 2016) eklenen geçici 12'nci maddeye istinaden stajyer çalıştırma zorunluluğu bulunan iş yerlerine, İŞKUR tarafından İşsizlik Sigortası Fonundan verilen teşvikler de işverenlerin stajyer çalıştırma isteğini artıran etkenlerden birisi olmuştur. Başlangıçta bir yıl süreli olması planlanan bu destek, işgücü piyasasında olumlu karşılandığı için üç yıl daha uzatılmıştır.

2016 yılında gerçekleştirilen bir diğer düzenlemeyle mesleki ve teknik ortaöğretimde staj yapan öğrenciler ve teknik ortaöğretim sırasında tamamlayıcı eğitim ya da alan eğitimi gören öğrenciler, iş kazası ve meslek hastalığı yönünden sigortalı sayılmaya başladığından Tablo 1'den de görüleceği üzere sosyal güvenlik sistemine kayıtlı stajyer ve kursiyer sayılarında artış gözlenmiştir. Ülkemizin mesleki ve teknik eğitime verdiği önem, stajyerlere verilen destek, işgücü piyasasında da karşılık bulmuştur.

Yıllar	Stajyer ve Kursiyer Sayısı	Çırak Sayısı
2008	4.964	249.292
2009	27.174	321.649
2010	30.711	349.581
2011	101.478	298.180
2012	118.283	306.617
2013	120.328	320.730
2014	146.892	359.948
2015	285.681	392.908
2016	359.345	1.170.080
2017	1.136.055	368.373
2018	1.164.822	341.659
2019	1.074.217	320.132

Tablo 1

Yıllar İtibarıyla Stajyer ve Kursiyer Sayısı

Kaynak: SGK İstatistikleri, Ekim 2019

Stajın genç işgücünün işgücü piyasasına girişindeki rolüne ilişkin çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Amerika'da Soutwesthern Üniversitesi mezunları arasında yapılan bir araştırmada öğrencilik döneminde staj yapmış öğrencilerin yapmayanlara göre daha fazla gelir elde ettikleri ve işgücü piyasasına daha kolay girdikleri sonucuna ulaşılmıştır (Chatterton, 2014: 2).

O'Higgins ve Pinedo'nun (2018) staj ile ilgili çalışmasında büyük işletmelerde staj yapmanın genç işgücünün kısa ve orta vadede istihdam edilebilirliğini artırdığı ve iş başvurularında kişinin yeterliliklerine ilişkin olumlu sinyaller sunduğu ortaya konmuştur.

İş dünyasına yönelik sosyal paylaşım platformu olan Linkedin'in yaptığı bir araştırmaya göre bazı sektörlerde staj sonrası istihdam %60'a kadar yükselebilmektedir (Murthy, 2014). Bu husus stajın genç işsizliğinin önlenmesinde ne kadar etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Stajın işgücü piyasasına girişteki önemine ilişkin 15-34 yaş arasındaki 708 katılımcıyla ülkemizde gerçekleştirilen bir araştırmaya göre aşağıdaki bulgular elde edilmiştir (Dost&Bilgin, 2019):

- Katılımcıların %57'sinin herhangi bir staj deneyimi olmadan işgücü piyasasına girmeye çalıştığı,
- Staj yapan kişilerin %73'ünün zorunlu staj uygulaması neticesinde staj yaptığı,
- Staj yapanların yaklaşık yarısının staj yeri bulmak için geleneksel yöntemlerden olan akraba, arkadaşlarına başvurmayı tercih ettiği,
- Ortalama staj süresinin 7,7 ay olduğu, zorunlu staj yapanlarda bu oranının 8,5 aya yükseldiği,
- Staj programlarından ortalama memnuniyet düzeyinin 10 üzerinden 6 puan olduğu,
- Staj süresinin uzunluğu ile staj yapmanın işe yerleşmeye olumlu etkisi arasında negatif yönlü korelasyon olduğu, 0-6 ay arasında staj yapanların %22'si stajın işe yerleşmeye olumlu etkisi olduğunu belirtirken, 6-12 ay arasında staj yapanlarda bu oran %44'e, 12 aydan uzun süre staj yapanlarda ise %57'ye çıktığı belirlenmiştir.

- Staj yapmayanların mezuniyetlerinden ortalama 12 ay sonra işe girebildikleri, staj yapanlarda ise bu sürenin 9,5 aya, zorunlu staj programlarına katılanlarda ise bu sürenin 8,4 aya kadar düştüğü görülmektedir.
- Özel sektörde staj yapanların %36'sı staj yaptıkları iş yerinden 3 aydan uzun süreli ve ücretli iş teklifi aldıklarını belirtmiştir. Bu teklifi alanların %48'i staj yaptıkları iş yerinde 3 aydan uzun süreli ve ücretli olarak çalışmışlardır.
- Staj yapanların %23'ü kendi işlerini kurmak istediğini belirtmişlerdir, bu isteği belirten kullanıcıların %16,5'i daha sonrası işveren olmuş veya kendi hesabına çalışmışlardır.
- Staj yapanların %75'i staj sürecinde mesleki bilgi ve becerilerinin arttığını, %68'i staj süresince elde ettiği deneyimin iş seçimini etkilediğini, %20'si staj sonrasında mesleklerini değiştirmek istediğini, %20'si staj sonrasında eğitim aldıkları okulu değiştirmek istediğini, %78'i eğitim müfredatında stajın zorunlu olması gerektiğini, %81'i staj sayesinde kendilerini geliştirmeleri gereken yönleri fark ettiklerini belirtmiştir.

Elde edilen bu veriler staj yapmanın işgücü piyasasına girişi önemli ölçüde kolaylaştırdığını ortaya koymaktadır. Ülkemizde staj programlarının amacına uygun, güvenli ve kolay bir şekilde gerçekleştirilmesi için kurumların iş birliği içinde çalışması önem arz etmektedir. Genç işgücünün deneyim kazanmasına yönelik; staj, İşbaşı Eğitim Programı gibi tüm araçların daha fazla tercih edilmesi için bilgilendirme çalışmalarının artırılması, gençlerin çalışma hayatına ilişkin daha gerçekçi beklentilerinin oluşmasına da vesile olarak hem genç işsizliği hem de iş beğenmeme sorunlarının çözümüne katkı sağlayacaktır.

Ülkemizde staj programlarının amacına uygun, güvenli ve kolay bir şekilde gerçekleştirilmesi için kurumların iş birliği içinde çalışması önem arz etmektedir.

Kaynakça

- 7 Soruda Stajyerler, (2016) http://iskanunu.com/sizin-sorduklariniz/7-soruda-stajyerler/
- Chatterton, B. (2014) What Job Statistics Say About the Value of College Internships, https://www.huffingtonpost.com/southwestern-university/what-job-statistics-say-a_b_5399641.html
- Dost, Z.D. & Bilgin, K.U. (2019) Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişinde Deneyim Ve Staj Etkisi, Ulusal İstihdam, Beceri ve Eğitim Sempozyumu,
- Murthy, S. (2014) An internship can lead to a full-time job, but your industry matters, https://blog.linkedin.com/2014/08/21/an-internship-can-lead-to-a-full-time-job-but-your-industry-matters,
- O'Higgins , N. & Pinedo, L, (2018) Interns and outcomes: Just how effective are internships as a bridge to stable employment?, ILO Employment and Labour Market Policies Branch,s24
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Aylık İstatistik Bülteni, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/aylik_istatistik_bilgileri,
- Türkiye İş Kurumu, İşgücü Piyasası Araştırması 2019

İŞKUR İLE BİLİŞİM SEKTÖRÜNDE ATILIM

Günümüzde ülkelerin rekabet güçlerini belirleyen temel unsurların başında bilişim sektöründeki gelişmişlik gelmektedir.

CANER ERKEN
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Her geçen sene daha fazla gelişme ve büyüme gösteren bilişim sektörü, yaşantımızın vazgeçilmez bir parçası hâline gelmiştir. Bilgisayarlardan cep telefonlarına, tabletlerden giyilebilir teknolojilere kadar çok geniş alanlara yayılan bilişim teknolojilerinin artan bir ivmeyle gelişmeye devam edeceği şüphe götürmez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.

Enformasyon teknolojisi, bilgi teknolojisi gibi farklı isimlerle de anılan bilişim teknolojisi; bilgisayar tabanlı bilişim sistemlerinin, özellikle yazılım uygulamaları ve bilgisayar donanımının incelenmesi, tasarlanması, geliştirilmesi, yürütülmesi, yönetimi ve desteği süreçleri desteğine verilen addır. Temel olarak bilgisayarların ve yazılımların aracılığıyla bilginin işlenmesi, dönüştürülmesi, saklanması, korunması, iletilmesi ve bu bilgiye güvenli bir biçimde erişilmesini sağlar. Bir başka tanıma göre ise bilişim teknolojisi; bilginin toplanmasında, işlenmesinde, depolanmasında, ağlar aracılığıyla bir yerden bir yere iletilip kullanıcıların hizmetine sunulmasında kullanılan iletişim ve bilgisayarlar dâhil bütün teknolojileri kapsayan teknolojilerdir.

Her iki tanımda da görüldüğü üzere bilişim teknolojileri bilgi ve bilgi akışını sağlayan sistemler olduğu vurgulanmaktadır. Bu sistemi sağlayan ana unsurlar ise bilgisayarlar, telefonlar, radyolar, televizyonlar kısaca akla gelebilecek bütün iletişim araçlarıdır.

Eskiden devletlerin gelişmişlik seviyesini ve güç düzeyini belirleyen temel unsur sahip olduğu askerî güç iken günümüzde askerî unsur yerini teknolojiye bırakmıştır. Teknolojiye yatırım yapan, teknoloji ve bilişim

Bilişim sektöründe ilerleme gösteren ülkelerin refah ve kalkınma seviyeleri de artmaktadır.

alanlarında gelişme gösteren ülkelerin ekonomik yönden dışa daha az bağımlı ve daha refah olduğu görülmektedir. Bu durum bilişim sektörünün ve teknolojiye yapılan yatırımın ne kadar önemli olduğunu bize göstermektedir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin ülkelerin rekabet gücünü artırması, refah düzeyini ve yaşam kalitesini yükseltmesi, nitelikli istihdamın gelişmesi ve ekonomik dışa bağlılığın azalması bakımından taşıdığı önem giderek artmaktadır. Başta mobil cihaz ve internet olmak üzere, küresel düzeyde hızla yaygınlaşan bilgi ve iletişim teknolojileri kullanımıyla birlikte, bilgi yoğun ürün ve hizmetlere olan talep artmakta, ülkelerin bilgi tabanlı ekonomilere dönüşümleri hızlanmaktadır.

Teknolojik anlamda hızla gelişen ve teknolojinin sağlamış olduğu faydalarla güçlenen ülkeler gözlendiğinde, bu ivmelenme üzerinde bilişim sektörünün oynadığı rol rahatlıkla fark edilmektedir. Bilişim sektörü

ve teknolojik gelişim artık birbirinden ayrılamayacak ve bağımsız düşünülemeyecek kavramlar hâline gelmiştir. Bilişim günlük hayatımız da dâhil olmak üzere, gerçekleştirilen tüm faaliyetler için eksikleri tamamlayan ve mevcudu hızlandıran bir yapıya sahiptir. Zaman ile yarıştığımız günümüz yaşantısında konu ne olursa olsun bize çözüm yaratabilen bilişim, gerek sosyal gerekse iş hayatımız için sürekli andığımız, vazgeçilmez bir kavram hâline gelmiştir.

Çok uzun bir sürenin değil, sadece son yirmi yılın incelenmesi hâlinde bile bilişim sektöründe faaliyet gösteren firmaların çok hızlı bir şekilde yükseldiği ve ülke ekonomisine büyük katkılar sağladığı görülmektedir. Son zamanlarda en çok gelişen sektör olan bilişim sektörü artık öyle bir noktaya gelmiştir ki takip edildiğinde, devletin hızlı bir şekilde gelişme ve yükselme sürecine girmesini sağlamaktadır. Hitap ettiği çok geniş alan sayesinde bilişim sektörü de kendini sürekli yenileyerek geliştirme fırsatı bulmuş, çok yönlülüğü sayesinde kendisine yapılan yatırımları hızla kârlılığa çevirmeyi başarmıştır. Bugün biliyoruz ki; bir ülkenin, diğer ülkeler üzerinde etkisi yalnızca teknolojik anlamdaki gücüyle değil, teknolojiyle birlikte ekonomik anlamda da güçlü olmasına bağlıdır. İçinde yaşadığımız bilişim çağında ülkelerin büyüme, rekabet etme, istihdam sağlama, dünya ekonomisinde pay sahibi olmaları bilişim ve teknoloji alanında sahip oldukları üstünlüğe bağlı hâle gelmiştir. Bilim ve teknolojinin ülkeler üzerindeki kalkınma ve verimlilik etkisi çok büyüktür.

Bilişim sektöründeki bu büyüme ve gelişmeye ayak uydurmak isteyen bireylerin de kendilerini geliştirebilmesi ve gelişen sektör içerisinde yer edinebilmesi için tıpkı ülkeler gibi teknolojiye önem vermesi ve bu alanda kendilerini geliştirmesi gerekmektedir. Günümüz şartları, teknolojinin temel ihtiyaçlarımız arasına girmesine neden olmuştur. Bundan on yıl kadar önce cep telefonlarına ve bilgisayarlara lüks olarak bakılırken, günümüzde temel bir ihtiyaç olarak bakılmaktadır. Bu yüzden her evde bir bilgisayarın olması, her bireyde bir cep telefonu olması olağan karşılanmaktadır. Bu durum bize genci, yaşlısı herkesin bilişim sektörünün nimetlerinden bir şekilde faydalandığını göstermektedir.

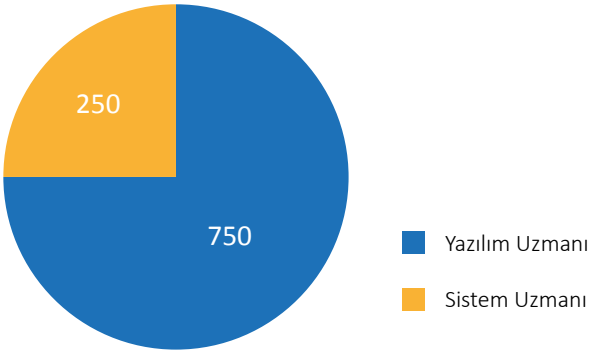
Bilişim sektöründe ilerleme gösteren ülkelerin refah ve kalkınma seviyeleri de artaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörünün ülke ekonomisinin büyümesinde, istihdamın ve dünya pazarlarındaki rekabet gücünün artmasında kaldıraç görevi gördüğü ve Türkiye için stratejik sektör olarak konumlandırılması gerektiği düşüncesi bilişim kariyerlerinin cazibesini ön plana çıkarmaktadır. 1990'larla başlayan bilgisayar ve internetin hayatımıza girmesinden sonra yaşantımızın tüm alanlarında ve tüm iş kollarında bilgi ve teknolojiyi iyi kullanabilen elemanlara ihtiyaç duyulmuştur. Pazarlamadan reklama, iletişimden eğlence alanlarına kadar hayatımıza giren bilgi ve iletişim teknolojilerine hâkim, onları iyi kullanabilen ve katma değer üretebilen bu elemanların çalışma hayatına girmelerinde Türkiye İş Kurumu önemli bir role sahiptir.

Dünya ekonomisinin en değerli şirketlerinin bilişim tabanlı olduğu günümüzde, Türkiye'nin hedeflerine ulaşarak dünyanın en büyük on ekonomisinden biri olması, bir teknoloji üssü hâline gelmesi ve küresel bir güç olması amacıyla bilişim sektörüne yönelik uygulanan projelerle geleceğe yatırım yapmaktayız. Global ekonomi içinde payı her geçen gün büyüyen bilişim sektörünün ihtiyacı olan nitelikli ve süreklilik vadeden eleman açığını karşılamak amacıyla Türkiye İş Kurumu olarak Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Programı'na imza attık.

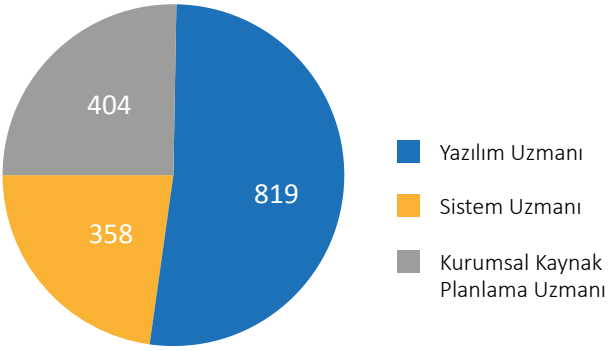
Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY); Mesleki Eğitim Kurslarının standartlarının yükseltilmesi, kurslarda verilen eğitimlerin kalitesinin artırılması, eğitim alan kişilerin işgücü piyasasında kalıcı şekilde istihdam edilmesi gayeleriyle ilk defa 2015 yılında İstanbul'da uygulanmaya başlayan ve bilişim sektörüne yönelik olarak düzenlenen özel nitelikli kurslardır.

NBUY Projesi kapsamında düzenlenen eğitimlerde diğer mesleki eğitimlerden farklı olarak eğitici, kursiyer ve hizmet sağlayıcılarda özel nitelikler aranmıştır. Eğiticilerde bilişim sektörüyle ilgili alanlardan veya sayısal alanlardan en az lisans mezunu olma, sayısal alanlardan lisans mezunu olan eğiticilerin eğitim vereceği alanda uluslararası sertifika sahibi olma, sektörde en az iki yıl eğiticilik deneyiminin olma, MEB onaylı yetkili eğitmen veya üniversite öğretim görevlisi olma şartları aranmıştır. Kursiyerlerde sektörle ilgili belirlenen alanlarda lisans veya ön lisans mezunu olma, 35 yaşından büyük olmama ve kurs öncesi hizmet sağlayıcının yapacağı sınavda başarılı olma şartları aranmıştır. Hizmet sağlayıcılarda ilgili alanda en az üç yıl eğitim tecrübesi olma, eğitim mekânının en güncel teknoloji eğitiminin verilebilmesi için gerekli minimum PC konfigürasyonuna sahip olma, mezun kursiyerlerin en az bir kez uluslararası sertifika (Microsoft, Oracle, Cisco vb.) sınavına girmesini sağlama ve sınav ücretleri karşılama şartları aranmıştır.



NBUY-1 2015

İlk defa 2015 yılında İstanbul'da uygulanmaya başlayan NBUY Projesi ile 750 kişiye Yazılım Uzmanı mesleğinde ve 250 kişiye Sistem Uzmanı mesleğinde olmak üzere toplamda 1000 kişiye eğitim verildi.

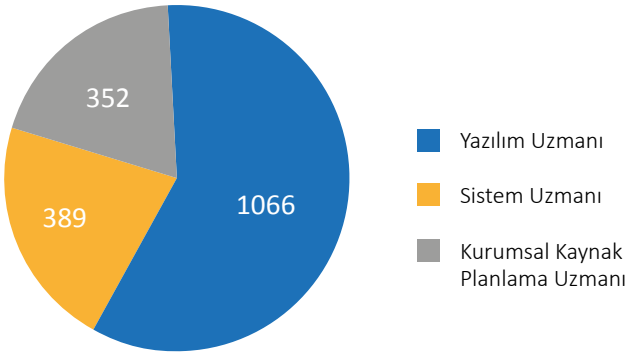


NBUY-2 2016

2016 yılında düzenlenen NBUY projesi ile 819 kişiye Yazılım Uzmanı mesleğinde, 358 kişiye Sistem Uzmanı mesleğinde ve eğitimlerin çeşitlendirilmesi amacı kapsamında 2015'ten farklı olarak 404 kişiye de Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı mesleğinde eğitim verildi.

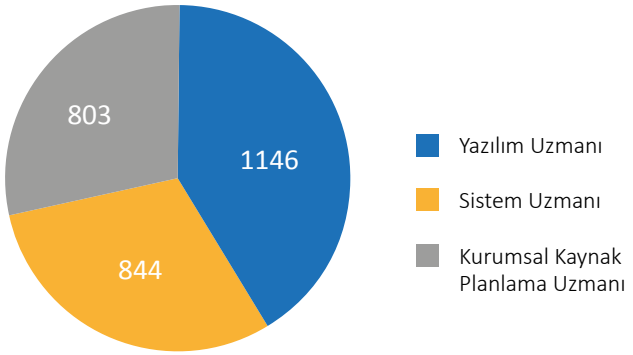
NBUY-3 2017

2017 yılında düzenlenen NBUY projesi ile 1066 kişiye Yazılım Uzmanı mesleğinde, 389 kişiye Sistem Uzmanı mesleğinde ve 352 kişiye Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı mesleğinde eğitim verildi.



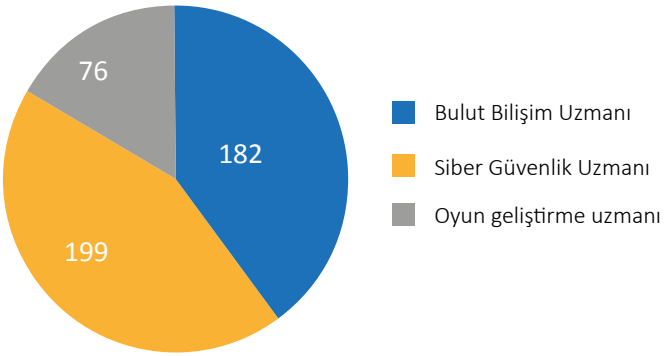
NBUY-4 2019

2019 yılında düzenlenen NBUY projesi ile Yazılım Uzmanı mesleğinde 1146 kişiye, Sistem Uzmanı mesleğinde 844 kişiye ve Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı mesleğinde ise 803 kişiye eğitim verildi.

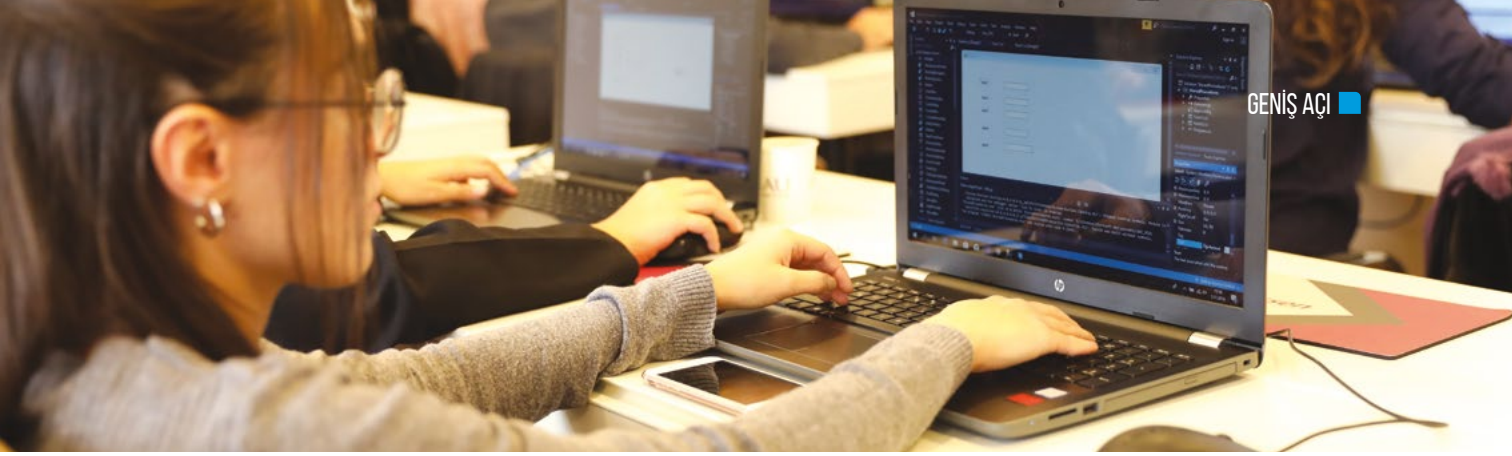


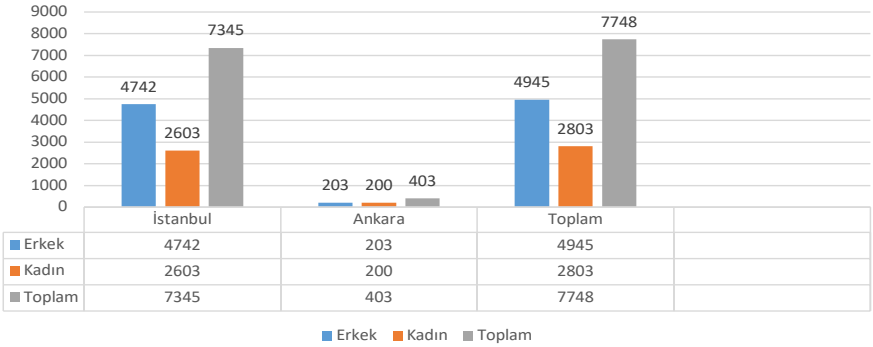
NBUY-4 2019

2019 yılında düzenlenen NBUY Projesi ile ayrıca eğitim verilecek meslekler çeşitlendirilmiş ve Bulut Bilişim Uzmanı mesleğinde 182 kişiye, Siber Güvenlik Uzmanı mesleğinde 199 kişiye ve Oyun Geliştirme Uzmanı mesleğinde 76 kişiye eğitim verildi.



Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi kapsamında şimdiye kadar 3 bin 781 kişiye yazılım uzmanı, bin 841 kişiye sistem uzmanı, bin 559 kişiye kurumsal kaynak planlama uzmanı mesleklerinde eğitim verilmiştir. 2019 yılından itibaren ise bulut bilişim, siber güvenlik uzmanı ve oyun geliştirme uzmanı mesleklerinde eğitimler düzenlenmiştir. Bu eğitimlerde 182 kişiye bulut bilişim uzmanı, 199 kişiye siber güvenlik uzmanı, 76 kişiye oyun geliştirme uzmanı mesleklerinde eğitim verilmiştir. Toplamda nitelikli bilişim uzmanı yetiştirme projesi kapsamında 7 bin 748 kişiye eğitim verilmiştir.





	İstanbul	Ankara	Toplam
Erkek	4742	203	4945
Kadın	2603	200	2803
Toplam	7345	403	7748

Tablo 1

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Kurslarına Katılan Sayısı

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi kapsamında eğitim verilen 7 bin 748 kişinin 403'ü Ankara'da, 7 bin 345'i ise İstanbul'da eğitimlere katılmıştır. Ankara'da eğitime katılan 403 kişinin 203'ü erkek, 200'ü kadın iken İstanbul'da eğitime katılan 7 bin 345 kişinin 4 bin 742'si erkek, 2 bin 603'ü kadındır. Nitelikli bilişim kurslarının Ankara'da yeni uygulanmaya başlaması, eğitim alan kişilerin Ankara'da sayısının az olmasının temel nedenidir.

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi kapsamında eğitim düzenleyen hizmet sağlayıcıların sayısı zamanla artmıştır. İlk projede hizmet sağlayıcı sayısı üç iken son projede hizmet sağlayıcıların sayısı altıya ulaşmıştır. Sektör deneyimi yüksek, gelişmiş teknolojik altyapıya ve dinamik öğretim kadrosuna sahip hizmet sağlayıcılar NBUY Projesi ile gençleri geleceğe hazırlamaktadırlar.

Bilgi ve iletişim teknolojileri sektörü, sürekli gelişen iş dünyasını ve toplumsal alanı doğrudan ya da dolaylı olarak etkilediğinden ekonominin vazgeçilmez bir parçası hâline gelmiştir. Bilgi ve iletişim sektörü her yıl büyümeye devam etmektedir. Bu büyüme teknoloji geliştiği, insanların ihtiyaçlarını karşılamaya devam ettiği ve işlerini kolaylaştırdığı sürece devam edecektir.

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi ile çağımızın vazgeçilmez bir unsuru olan teknoloji ve bilişim alanında daha çok kişiye eğitim vererek işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini artırmayı, bilişim sektörünün ihtiyacı olan nitelikli eleman ihtiyacını karşılamayı hedeflemekteyiz. Teknoloji ile şekillenen yeni dünya düzenine ayak uydurmak ve sürekli olarak değişen dijital trendlerin gerisinde kalmamak için bilişim sektörüne yapılan yatırımlarımız artarak devam edecektir.

EĞİTİMDEN İŞ HAYATINA GEÇİŞTE ETKİLİ BİR ARAÇ: İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

HALİME KARAKAYA
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Dünya çapındaki işverenlerin %45'i ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü bulamıyor.

Toplumların kalkınması ve uluslararası piyasalarda rekabet avantajı kazanmasını sağlayan en önemli faktörlerden birisi eğitimdir. İşgücünün beceri, yetenek ve verimliliğini artıran eğitim günümüzün teknoloji dünyasında ülkelerin çözmesi gereken en büyük sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitimle birlikte ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ülkelerin refah düzeyine ve gelir artışına önemli katkılar sunmaktadır.[1]

Durum mikro ölçekte değerlendirildiğinde ise birçok aile ve öğrenci için iyi bir eğitim, iyi bir kariyer ve nihayetinde daha iyi bir geleceğe giden yol olarak görülmektedir. Bu beklenti eğitimin istihdam edilebilirlikte kilit bir rolde olduğunu kanıtlar niteliktedir.

Eğitim, işgücü piyasasının arz tarafına yönelik tedbirler ve politikalar gerektirmektedir. Öte yandan işgücü piyasasının talep tarafına yönelik araştırma ve analizler sonucunda işverenlerin ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü bulmakta zorlandıkları görülmektedir.

ManpowerGroup tarafından 43 ülkede 39 bin 195 işverenle yapılan görüşmeler neticesinde ortaya çıkan 2018 Yetenek Açığı Raporu'na göre dünya çapındaki işverenlerin %45'i ihtiyaç duydukları nitelikli işgücünü bulamadıklarını söylemektedir. Ülkemizde ise bu oran %66 olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı araştırma sonuçlarına göre yetenek açığının en yaygın nedenleri: %17 aday sayısının yetersizliği, %31 deneyim eksikliği, %20 adayların teknik yetenek eksiklikleri olarak belirlenmiştir.[2] Benzer şekilde İŞKUR tarafından 90 binin üzerinde iş yeri ile yapılan 2019 İşgücü Piyasası

Araştırmaları Raporuna göre de işverenlerin dörtte üçü "Gerekli mesleki beceriye/niteliğe sahip eleman bulunamaması" nedeniyle işgücü açığı oluştuğunu ifade etmektedirler.

Eğitim istihdam bağlantısının kurulması, işgücü piyasasının hem arz hem talep tarafını ilgilendiren yapısı bakımından sorunun çözümüne yönelik politika arayışında ülkemizin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'a büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu kapsamda Kurumumuz tarafından eğitim istihdam bağlantısının geliştirilmesine yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları düzenlenmektedir. Ayrıca gençler için danışmanlık hizmetleri ve İş Kulüpleri aracılığıyla iş arama destekleri verilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programlarından en az iki sigortalı çalışanı olan İŞKUR'a kayıtlı tüm iş yerleri faydalanabilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programı

Başta gençler olmak üzere işgücünün eğitim sırasında edindiği teorik bilgileri staj yaparak mesleki tecrübeye dönüştürmesi amacıyla uygulanan İşbaşı Eğitim Programları İŞKUR'un eğitimden istihdama geçişi destekleyen en önemli aktif işgücü piyasası programıdır.

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

İşbaşı Eğitim Programlarından en az iki sigortalı çalışanı olan İŞKUR'a kayıtlı tüm özel sektör iş yerleri faydalanabilmektedir.

Eğitimli işgücü, üretimin artan küreselleşmesi karşısında ürettiği bilgi, teknoloji ve oluşturduğu katma değer ile fark yaratacaktır.

İşverenler %50 istihdam taahhüdü karşılığında çalışan sayılarının %30'u oranında kontenjan kullanabilmektedir. Ayrıca tüm ortaöğretim ve yükseköğretim öğrencileri de programa katılabilmektedir. Oldukça kapsayıcı olan programa gösterilen ilgi Tablo 1'de görüldüğü üzere yıllar itibarıyla önemli artışlar göstermiştir.

Tablo 1

Yıllar İtibarıyla İEP Katılımcı Sayıları

Yıl	Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam Katılımcı
2019	118.151	208.747	193.646	402.393
2018	95.445	141.306	159.206	300.512
2017	107.284	145.867	151.388	297.255
2016	103.852	131.000	107.205	238.205
2015	76.934	81.830	77.246	159.076
2014	26.283	30.028	29.428	59.456
2013	24.379	33.417	30.243	63.660
2012	11.407	18.011	13.762	31.773
2011	5.849	10.474	5.919	16.393
2010	1.796	2.643	2.028	4.671
2009	555	727	558	1.285

2019 yılında İşbaşı Eğitim Programından 350 bin katılımcının faydalanması hedeflenmiş ve yıl sonu itibarıyla 402 bin 393 vatandaşımız yararlanmıştır. Toplam 118 bin 151 program açılmış ve 208 bin 747 erkek, 193 bin 646 kadın katılımcı açılan programlara katılmıştır. İlk yıllarda kadınların İşbaşı Eğitim Programlarına katılımları erkeklere oranla düşük seviyede gerçekleşse de son yıllarda kadınların işgücü piyasasında etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar doğrultusunda kadın katılımcı sayılarında ciddi artışlar görülmüştür. 2016 yılı ile karşılaştırıldığında üç yıl içerisinde kadın katılımcı sayısında %54 artış sağlanmıştır. 2019 yılında ise katılımcıların %48'i kadınlardan oluşmaktadır.

Katılımcılar yaş grupları açısından incelendiğinde en fazla katılımcının 15-29 yaş arası gençlerden oluştuğu görülmektedir. 2019 yılında 287 bin 297 genç programa katılmış olup toplam içerisinde gençlerin payı %71'dir.

Tablo 2

2019 Yılında Yaş Gruplarına Göre Katılımcı Sayıları

YAŞ	15-29	30-39	40-49	50-59	60-65+
2019 İEP Katılımcı Sayısı	287.297	77.205	32.914	4.728	220
Toplam İçerisindeki Oranı	%71	%19	%8	%1	%0,5

İşe İlk Adım Projesi

Zaman içerisinde gelişen teknoloji, değişen ekonomik koşullar ve işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda İşbaşı Eğitim Programlarında sektör, meslek, yaş ve cinsiyet bazlı farklı projeler geliştirilmiştir. Bu kapsamda yüksekokul veya fakültelerden mezun olan 18-29 yaş aralığındaki gençlerin işgücü piyasasında kalıcı istihdamının sağlanması ve nitelikli işgücü talebinde bulunan işverenlerin de aradığı özelliklere sahip elemanları istihdam edebilmelerini temin etmek amacıyla "İşe İlk Adım Projesi" yürürlüğe girmiştir.

Ağustos 2018–Temmuz 2019 tarihleri arasında yürütülen proje kapsamında katılımcılar mevcut İşbaşı Eğitim Programlarındaki oran ve süreler kadar istihdam edilmişlerdir. Zorunlu istihdam süresinden sonra ise on iki ay süreyle katılımcıları istihdam etmeye devam edeceğini taahhüt eden ve yeni bir İsteğe Bağlı İstihdam Sözleşmesi imzalayan işverenlere ücret desteği verilmiştir. Söz konusu ücret desteği zorunlu istihdam süreci için en fazla 6 ay ve asgari ücretin %50'si kadar, isteğe bağlı istihdam süreci için ise en fazla 12 ay ve

asgari ücretin %25'i kadar uygulanmıştır. Yürürlükte olduğu süre boyunca toplam 21 bin 154 katılımcı projeden faydalanmıştır.

Sonuç

Türkiye, kalkınma yolunda önemli bir dönemeçtedir. Eğitim-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi ve işgücüne istenen niteliklerin kazandırılması ülkemizin kalkınma hedefleri ile yakından ilgilidir. Eğitimli işgücü, üretimin artan küreselleşmesi karşısında ürettiği bilgi, teknoloji ve oluşturduğu katma değer ile fark yaratacaktır.

Eğitim-istihdam dengesinin sağlanması için Kurumumuz tarafından aktif işgücü politikalarında gençler öncelikli hedef kitle olarak belirlenmekte ve gençlere yönelik sektör bazlı özel istihdam teşvikleri uygulanmaktadır. İşbaşı Eğitim Programı özellikle işveren temelli ayrımcılığın engellenmesine ve genç işsizliğinin önemli bir nedeni olan etkin iş ara(ya)mama sorununun çözümüne katkı sunmaktadır. Ancak sorunun büyüklüğü ve ciddiyeti eğitim ve istihdam kurumlarının iş birliğinde yapılacak uzun vadeli plan, program, politika ve stratejiler gerektirmektedir.

İŞKUR son yıllarda işgücü eğitimi ve istihdam oluşturma alanında Türkiye'de söz sahibi olan en etkin Kurumdur. İşgücü piyasasının hem arz hem talep tarafıyla yakın temasta olan yapısı gereği piyasanın ihtiyaçlarına ve yaşanan dönüşümlere hızlı tepkiler verebilmekte ve yeni politikalar belirlenmesi konusunda üzerine düşen görevleri başarıyla yerine getirmektedir.

> **Eğitim-istihdam dengesinin sağlanması için Kurumumuz tarafından aktif işgücü politikalarında gençler öncelikli hedef kitle olarak belirlenmekte ve gençlere yönelik sektör bazlı özel istihdam teşvikleri uygulanmaktadır.**

Kaynakça

- Mehmet Durkaya, Nadide Hüsnüoğlu, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, Bahar 2018, cilt19, Sayı 41
- ManpowerGroup 2018 Talent Shortage Survey
- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği
- İşe İlk Adım Projesi Usul ve Esaslar

Dipnotlar

1. Mehmet Durkaya, Nadide Hüsnüoğlu, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Dergisi, Bahar 2018, cilt19, Sayı 41
2. ManpowerGroup 2018 Talent Shortage Survey

DESTEKLİ İSTİHDAM MODELİ KAPSAMINDA ENGELLİ BİREYLERE YÖNELİK İŞ KOÇLUĞU UYGULAMASINA GEÇİYORUZ

RAMAZAN BEĞBOĞA
İSTIHDAM UZMANI

Destekli istihdam, 1980'lerin başında ABD'de geliştirilmiş olup bu uygulamanın ilk ortaya çıkışındaki amacı zihinsel engelli kişilerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda işbaşında pratik anlamda desteklenmesi anlayışına dayanmaktaydı.

Kamu İstihdam Kurumlarının (KİK) temel görevi, firmaların ve çalışanların değişen iş piyasası koşullarına uyumunu kolaylaştırmaktır. KİK, genellikle kariyer rehberliği ve işgücü değişimi hizmetleri dâhil olmak üzere çeşitli aktif işgücü piyasası programlarını uygulamaktan sorumlu birincil devlet kurumudur.[1]

Tüm dünyada kamu istihdam kurumları işsizliği azaltmaya ve istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik politika ve programlar yürütmektedir. Bu programlar, özellikle işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan kişilerin toplumla bütünleşmelerini sağlayacak aktif ve pasif tedbirler bütününden oluşmaktadır.

İŞKUR'un temel önceliği, istihdamı artırmak ve işsizlikle mücadele etmektir. Bu nedenle iş arayan bireylerin açık iş pozisyonları ile uygun bir şekilde eşleştirilmesi kritik bir öneme sahiptir. Kurumumuz özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan engellilere yönelik çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin temel gayesi, engelliliğin çalışmaya engel olmadığı ilkesinden hareketle; engelli bireylerin toplumsal bütünleşmelerine yardımcı olmak, çalışma hayatına katarak sosyalleşmelerini ve üretim sürecine katkı sunmalarını kolaylaştırmak ve engelli istihdamını kalıcı bir şekilde artırmaktır.

Destekli İstihdam Modeli Bireyin engeli üzerinden değil beceri ve nitelikleri üzerinden bir eşleştirme sisteminin hayata geçirilmesidir.

Engellilere yönelik sunulan Kurum hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesi ve standart hâle getirilmesi gayesiyle, engelli bireylerin istihdama kazandırılması için dünyada gelişmiş birçok ülkede uygulanan bir yöntem olarak kabul edilen Destekli İstihdam Modeli (Engelli İş Koçluğu) uygulamasının ülkemizde Kurumumuz bünyesinde hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar 2018 yılı itibarıyla başlatılmıştır.[2]

Destekli İstihdam Modeli, İstihdamda Yeni Bir Yol

Destekli İstihdam, Avrupa Destekli İstihdam Birliği (The European Union of Supported Employment-EUSE)[3] tarafından "Açık işgücü piyasasında ücretli istihdamı güvence altına almak ve korumak için engellilere veya diğer dezavantajlı gruplara destek sağlanması" olarak tanımlanmaktadır.[4]

Destekli istihdam, 1980'lerin başında ABD'de geliştirilmiş olup bu uygulamanın ortaya

çıkışındaki amacı zihinsel engelli kişilerin kendi ihtiyaçları doğrultusunda işbaşında pratik anlamda desteklenmesi anlayışına dayanmaktaydı. Bu yöntem, "gerçek iş" yapma kapasitesi olmadığı düşünülen engelli bireyler için tasarlanmıştır. İş yerinde aldıkları sistematik talimat ve destekler kendi becerilerini geliştirmelerine ve inşa etmelerine, işgücü piyasasına girmelerine ve piyasadaki işlerde başarılı olmalarına imkân tanımıştır.[5] Daha sonraki yıllarda ise destekli istihdam uygulamasının geleneksel olarak istihdamı elde etmekte ve sürdürmekte zorlanan diğer hedef gruplara da önemli bir yardımı olduğu ortaya çıkmıştır.[6]

1970'lerin sonlarına doğru, geleneksel mesleki rehabilitasyon ve eğitim yöntemlerinden "eğit ve yerleştir" anlayışının engelli kişilerin normal çalışma hayatına entegrasyonuna çok az katkıda bulunduğu kabul edildi. Engeli olan bir bireyin, bir iş bulması ve sürdürmesi için sadece iyi çalışma becerilerinin olmasının tek başına yeterli olmadığı ortaya çıktı. Bu nedenle, bir "İş Koçu" fikri ortaya atılmıştır. "İş Koçu", sıradan bir işi yapan engellilere iyi yapılandırılmış destek sunma görevini üstlenmiştir. Bu destek, işbaşında eğitim, sosyal beceri eğitimi, işe gidiş geliş seyahat yardımı ve hem engelliler hem de işveren için istihdamın başarılı olması için gereken diğer destekleri içermektedir. İş Koçları işe adaptasyonda, yetiştirmede ve eğitimde yardımcı olmak ve işveren ile iş arkadaşlarının kişinin becerileri ve ihtiyaçları için duyarlı hâle getirilmesi için çalıştıklarından, "İş Koçu" modeli sıradan rehabilitasyon uygulamalarından başka bir şey ortaya koymuştur.[7]

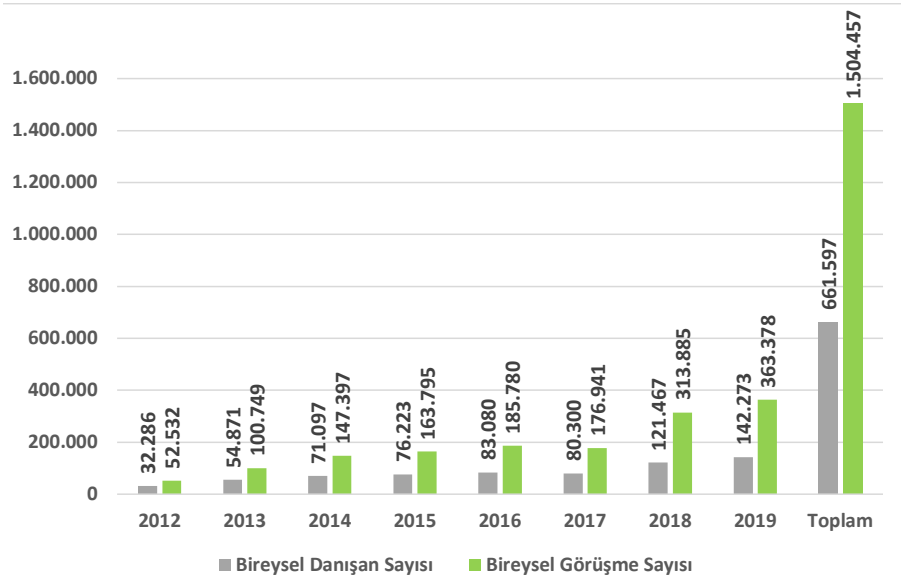
İş ve Meslek Danışmanlarının destekli istihdam modeli kapsamında eğitimler alması sağlanarak "İş Koçu" olarak yetiştirilmesi ve engeli olan bireylere yönelik daha kapsamlı hizmet sunması öngörülen en temel kazanımdır.

Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak

İŞKUR'un sunmuş olduğu temel hizmetlerin başında İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti gelmektedir. İş ve Meslek Danışmanlığı; iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyetidir. Bu hizmetler kapsamında; öğrencilerin meslek seçimlerine, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/ işlerini değiştirmelerine destek olunmakta, işverenlerin ise

mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri sağlanmakta ve eleman temini gibi işgücü piyasasına ilişkin konularda talepleri karşılanmaktadır.[8]

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin hedef kitlesi içerisinde, istihdam bakımından özel politika gerektiren gruplar olarak adlandırılan kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlüler, uzun süreli işsizler vb. yer almaktadır. Engelli bireyler de diğer iş arayanlar gibi kendi İş ve Meslek Danışmanı ile görüşüp Kurum hizmetleri hakkında bilgi alarak durumuna uygun işe/mesleğe yönlendirilmekte, herhangi bir mesleği olmayanlara ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle istihdama hazırlanmak üzere aktif işgücü programlarından yararlandırılmaktadır.



Grafik 1

Engellilere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı İstatistikleri

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Bir önceki sayfadaki grafikten de görüleceği üzere İş ve Meslek Danışmanlarının 2012 yılında istihdam edilmesinden 2019 yılı sonuna kadar 661 bin 597 engelli bireyle 1 milyon 504 bin 457 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve engeli olan bireylere yönelik "İş Koçluğu" modeline geçiş faaliyetleri kapsamında bir proje çalışması başlatılmıştır. Birçok ülkede başarılı bir şekilde uygulanan Destekli İstihdam Modelinin, ülkemizde İŞKUR bünyesinde hayata geçirilmesi için Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına "Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması" yatırım projesi teklifi sunulmuş olup proje kabul edilerek 2018-2020 Yatırım Programı kapsamına alınmıştır. Modelin altyapısı için 8 pilot il (Antalya, Aydın, Bursa, Denizli, Eskişehir, İzmir, Malatya, Tekirdağ) üzerinden eğitim, yöntem ve uygulama kapsamında 81 ile yaygınlaştırma çalışmaları yürütülerek engelli bireylerin sürdürülebilir istihdamlarına katkı sunulacaktır.[9]

Engellilere yönelik "İş Koçluğu", engelli bireylerin istihdama geçişinde, istihdamda iken işe uyumlarının sağlanmasında ve dolayısıyla engellilerin istihdamının sürdürülebilir olmasında etkin kullanılan bir yöntemdir.

Engellilere yönelik "İş Koçluğu", engelli bireylerin istihdama geçişinde, istihdamda iken işe uyumlarının sağlanmasında ve dolayısıyla engellilerin istihdamının sürdürülebilir olmasında etkin kullanılan bir yöntemdir. Destekli istihdam modelinin Kurumumuzda hayata geçirilmesi bir süreç olarak değerlendirilmelidir. Bu sürecin temel aşamaları, saha ziyaretleri, eğitimler, bilişim altyapı çalışmaları, genel algı/yaklaşım değişimi, bireysel destek mekanizmalarının

oluşturulması ve tüm bu aşamaların en sonunda da genel farkındalığın artırılarak bireyin engeli üzerinden değil beceri ve nitelikleri üzerinden bir eşleştirme sisteminin hayata geçirilmesidir.

"Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak" anlayışıyla Engelli İş Koçluğu modelinin hayata geçirilmesi için birtakım çalışmalar yürütülmektedir. İş ve Meslek Danışmanlarının destekli istihdam modeli kapsamında eğitimler almasının sağlanarak "İş Koçu" olarak yetiştirilmesi ve engeli olan bireylere yönelik daha kapsamlı hizmet sunması öngörülen en temel kazanımdır.

Projenin temel hedefleri arasında, engelli bireylerin çalışma potansiyellerinin ölçme ve değerlendirme araçları ile ortaya çıkarılması, Bireysel Eylem Planı hazırlanması, işverenlerle gerekli temasın kurulması, engelli bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklere göre Engelli İş Koçları tarafından uygun işe/mesleğe yönlendirilmesi ve sonrasında da kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda işe uyum desteğinin sağlanması yer almaktadır. Böylece, engelli bireylerin toplumsal üretim sürecine dâhil edilerek kendi başlarına hayatlarını idame ettirmelerine destek olmak, istihdama geçişlerini kolaylaştırmak ve toplumsal

entegrasyonlarının sağlanarak topluma katma değer oluşturmalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir.[10]

Hizmet sunulan engelli bireylerin kalıcı istihdamlarına giden yolda gerekli desteğin verilmesi projenin temel çıkış noktasıdır. Bu çalışma ile Kurum hizmetlerinin daha nitelikli bir şekilde sunulması, hizmetlere ilişkin sistem arka planında Bireysel Eylem Planlarının aktif bir şekilde kullanılmasıyla engelli bireylere yönelik takip mekanizması oluşturulması, engelli iş arayanların becerileri ve niteliklerinin daha sağlıklı bir şekilde raporlanması, engelli bireylere daha etkin yönlendirme hizmeti sunulması, işverenlerin engelli bireyleri istihdam etme noktasında ikna edilmesinin sağlanması ve işgücü piyasasına giriş yapan engelli bireylerin istihdamlarının sürdürülebilir olması öngörülmektedir.

Dipnotlar

1. https://www.ilo.org/moscow/areas-of-work/employment/WCMS_384570/lang--en/index.htm (erişim tarihi 25.11.2019)
2. https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf, sayfa 70. (erişim tarihi 25.11.2019)
3. http://www.euse.org/index.php/about-euse (erişim tarihi 26.11.2019)
4. http://www.euse.org/index.php/resources/what-is-se (erişim tarihi 26.11.2019)
5. Handbook Supported Employment, World Association for Supported Employment (WASE), International Labour Organization (ILO), Sayfa 7, http://www.wase.net/handbookSE.pdf (erişim tarihi 27.11.2019)
6. http://www.euse.org/index.php/resources/history2 (erişim tarihi 26.11.2019)
7. http://www.euse.org/index.php/resources/history2 (erişim tarihi 26.11.2019)
8. https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/is-ve-meslek-danismanligi/ (erişim tarihi 26.11.2019)
9. https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf, sayfa 70. (erişim tarihi 25.11.2019)
10. https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf, sayfa 70. (erişim tarihi 25.11.2019)

İŞVERENLERİMİZLE BİRLİKTE GENÇLERİ İSTİHDAMA KAZANDIRIYORUZ

Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu İŞKUR olarak istihdamın artırılması ve korunması öncelikli hedeflerimiz arasında yer almaktadır. Bu kapsamda uyguladığımız Aktif İşgücü Programlarının yanı sıra sağladığımız teşvik ve desteklerle 2019 yılında da istihdamın artırılması için çalışmalar gerçekleştirdik. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın riyasetinde yürütülen İstihdam Seferberliği'nin önemli bir parçası olan Kurumumuz, özellikle genç istihdamının artırılması noktasında örnek çalışmalara imza attı.

Bu kapsamda ülkemizin önde gelen firmaları ile iş birliği içinde düzenlediğimiz İşbaşı Eğitim Programlarımız, Mesleki Eğitim Kurslarımız, Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında açılan kurslarımız, Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY), İş'e İlk Adım Projesi ve özel politika gerektiren gruplara yönelik hayata geçirdiğimiz projelerimiz ile kadınlar, gençler ve engellilerin iş hayatına atılmaları noktasında önemli adımlar attık.

Dergimizin bu sayısında özel politika gerektiren kişilerin istihdam edilebilirliğini arttırmaya yönelik hizmetlerimizden yararlanarak İŞKUR aracılığıyla en çok istihdam sağlayan firmalarının yöneticileri ile söyleşiler gerçekleştirdik.

TAHSİN GÜNEY
ACIBADEM SAĞLIK GRUBU GENEL MÜDÜRÜ

DİLAY ERGÜN
ALARA TARIM İNSAN KAYNAKLARI MÜDÜRÜ

BUKET ÇELEBİÖVEN
ARÇELİK İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ

HALUK DORTLUOĞLU
BİM İCRA KURULU ÜYESİ VE MALİ İŞLER BAŞKANI

CENK AKINCILAR
QNB FİNANSBANK İNSAN KAYNAKLARI GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

AHMET ERDEM
SHELL TÜRKİYE ÜLKE BAŞKANI

GÖKHAN ASOK
TAB GIDA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

BURHAN ÇAKIR
TOFAŞ İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ

S. MURAT DEMİRER
TT HOTELS İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ

ZAFER ÇAVDAR
TURKCELL GLOBAL BİLGİ İNSAN KAYNAKLARINDAN SORUMLU GENEL MÜDÜR YARDIMCISI

ZEYNEP TARHAN
VESTEL İNSAN KAYNAKLARI DİREKTÖRÜ

Tahsin Güney

Acıbadem Sağlık Grubu
Genel Müdürü

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarından nasıl haberdar oldunuz? Bu programın ihtiyaç duyduğunuz personeli yetiştirme konusundaki katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları (İEP), Acıbadem Sağlık Grubu olarak ilk günden beri bildiğimiz ve dönem dönem uygulamaya çalıştığımız programlardı; ancak bu programlardan düzenli olarak 6 yıl önce yararlanmaya başladık. O zamandan bu yana her yıl katılımcı sayısını artırarak İEP'lerden yararlanmaya devam ediyoruz. Bu vesileyle istihdama katkı sağlamanın yanında, doğru personeli gözlemleyerek seçme şansı verdiği için İEP'lerin çok faydalı olduğunu düşünüyoruz. Bu kapsamda, İEP'ler sağlık grubumuz

> **İŞKUR'un düzenlediği İşbaşı Eğitim Programı sayesinde işbaşında uygun nitelikleri taşıyan kişileri eğitip, deneyerek karar verme fırsatı elde ediyoruz.**

için iki önemli yarar sağlıyor diyebiliriz. Öncelikle personel eğitim maliyetimiz azalıyor. Ayrıca sağlık gibi çok önemli ve hassas bir alanda sağlanan bu ek eğitim zamanı ile personelimiz daha iyi yetişme ve yetkinleşme olanağı buluyor.

İşbaşı Eğitim Programı'nın firmanızın nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama sürecinde ne gibi katkıları oldu?

Sağlık sektörü hassas ve titiz bir çalışmayı gerektiriyor. Hastanın zor zamanında, tanı ve tedavi sürecine destek olmak ve empati kurarak hasta ile hasta yakınlarını anlamak büyük önem taşıyor. Dolayısıyla bu alanda çalışanların buna yatkın bir kişilikte olmasının yanı sıra çok iyi bir eğitim sürecinden geçmesi gerekiyor.

Acıbadem Sağlık Grubu olarak bizimle çalışmak isteyenleri detaylı bir şekilde değerlendiriyoruz. Zira, uygun olmayanların bir süre sonra işten ayrılması Kurumumuz açısından enerji kaybı anlamına da geliyor. İŞKUR'un düzenlediği İşbaşı Eğitim Programı sayesinde işbaşında uygun nitelikleri taşıyan kişileri eğitip, deneyerek karar verme fırsatı elde ediyoruz. Böylece daha fazla kişiyi istihdam ederek daha doğru kadrolarla çalışabiliyoruz.

İşbaşı Eğitim Programlarının yaygınlaştırılmasına yönelik önerileriniz nelerdir? Bu konuda kamu kurumları ve özel sektör arasındaki iş birliği nasıl geliştirilebilir?

Öncelikli olarak hastanelerimizin bulunduğu illerde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleriyle karşılıklı ziyaretler yapıp, detayları konuşarak programlarla ilgili önerilerimizi iletiyoruz. Programı uygulama sürecinde herhangi bir eksiklik yaşanması durumunda İŞKUR İl Müdürlüklerinde görevli personel bizlere yardımcı oluyor. İşbaşı Eğitim Programlarının daha geniş bir iş kategorisine yaygınlaştırılmasının daha yararlı olacağını düşünüyoruz. Şu an sağlık alanında hemşireleri kapsayan bir program yürütülüyor. İEP'ler eczane, anestezi, radyoloji vb. gruplar için de yaygınlaşabilirse bizim için çok verimli olacaktır.

İstihdam Seferberliği ile ilgili düşüncelerinizi alabilir miyiz?

İstihdam ülkemizin en önemli konularından biri. Özellikle genç istihdamında verilerimizi iyileştirmemiz için bu politikanın çok önemli olduğunu düşünüyoruz. Bu konuda devletimizin desteği ile özel kurumların üzerine düşeni yapması gerektiğini ve bunun hepimizin geleceği için çok önemli olduğunu biliyoruz. Biz, son yıllarda işgücü piyasasının daralmasına rağmen alım yapmaya ve desteğimizi sunmaya devam ettik. Bundan sonraki süreçte de yeni alımları artırarak devam ettirmek istiyoruz.

Dilay Ergün

Alara Tarım
İnsan Kaynakları Müdürü

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Firmanızın gelecek 10 yıldaki hedefleri nelerdir?

Alara Tarım Ürünleri 5 kıtada 22 ülkedeki büyük perakendecilere dağıtım yapmaktadır. Gelişmiş meyve işleme teknolojisini kullanarak tarım uygulamalarında devrim yapmıştır.

Alara Tarım; Avrupa'nın en büyük kiraz, dünyanın ise en büyük siyah incir ihracatçısıdır. Hedefimiz dünyada kiraz ve incir dendiğinde ilk akla gelen firma olmaktır.

İş hayatında kadınlara eşit fırsat sunulmasının ülkemiz ekonomisine olan potansiyel etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Cinsiyet eşitliği ülke ekonomisine ve şirketlerin performansına son derece olumlu katkılar yapmaktadır. Aile, toplumun en küçük birimidir. İş hayatında kadına yer verilmesi öncelikle aileyi kalkındırır, böylece ülke ekonomisine doğrudan etkisi vardır.

> Kadına iş hayatında eşit fırsatlar sunulması hiç şüphesiz ki bir ülkenin kalkınmasında çok büyük önem arz eder.

Kadının iş hayatında eğitimi ve gelişimi desteklenirse, yetiştirdiği gelecek nesillere de ışık olacaktır. Yani kadına iş hayatında eşit fırsatlar sunulması hiç şüphesiz ki bir ülkenin kalkınmasında çok büyük önem arz eder.

Kadın istihdamının artırılması için İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında önemli destekler hayata geçirildi. Siz bu desteklerden ne düzeyde yararlandınız? Destekler iş yerinizde kadın istihdamının artırılmasında etkili oldu mu?

Alara Tarım olarak biz "Burası Türkiye Burada İş Var" sloganıyla başlayan İstihdam Seferberliği projesini 9 başlıkta takip ettik. Yeni istihdama ücret desteği, yeni istihdamın SGK primine ve vergisine destek, asgari ücret desteği, ihtiyaca uygun nitelikli işgücü eğitimine tam destek gibi birçok teşviklerden yararlanma şansımız oldu. Şirketimize ve ülke ekonomisine daha çok nasıl katkıda bulunabiliriz diye daima İŞKUR ve Sosyal Güvenlik Kurumunun proje ve çalışmalarını yakından takip ediyoruz.

Kadın istihdamına yönelik İŞKUR ile gerçekleştirdiğiniz ortak çalışmalara değinebilir misiniz?

İŞKUR bizlerle işgücüne vasıf kazandırma, meslek ve kariyer danışmanlığı, engelli çalışanların istihdamı gibi birçok konuda destek oluyor. "Artık çalışma hayatında kadının da adı var" anlayışını biz Alara Tarım olarak firmamızda hayata geçirdik.

İŞKUR, uzun süre işsiz kalmış kadınlar ve daha önce tarım sektöründe çalışmış-çalışmamış kadınları da içerecek şekilde kentsel alanlarda yaşayan, işsiz ve işgücüne dâhil olmayan kadınların da firmamıza kazandırılmasında destek oldu.

Kadın istihdamının artırılması için diğer işverenlere ne gibi tavsiyelerde bulunmak istersiniz?

Biz Alara Tarım olarak kadın istihdamının artırılması için gerçekten özveri ile çalışıyoruz ve bireysel olarak kadınlara toplumsal olarak ülkemize fayda sağladığımızı düşünüyoruz.

14 Aralık 2017'de İstihdam Seferberliği Ödül töreninde Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'dan ilave istihdam sağlayarak verdiğimiz destekten ötürü Tarım ve Gıda sektöründe Türkiye birinciliği ödülünü aldık.

2018 yılında PERU'da düzenlenen GLOBALGAP ödül töreninde Türkiye'den Alara Tarım Ürünleri olarak yine birincilik ödülü kazandık.

Uluslararası bir kuruluştan alınan bu ödül çiftçilere verilen destek, güvenli ürün üretiminin yanı sıra kadın işçilik, genç işçilik ve sosyal sorumluluk başlıklarını da kapsamakta. Kadın işçi istihdamı bu ödülü kazanmamızda önemli katkı sağlamıştır.

Ülkemizde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının kadın istihdamının artırılması konusunda çok ciddi çalışmaları ve projeleri var. Şirketler bunları güncel takip edip destek almalılar.

Ayrıca bir konuya daha değinmek isterim, İŞKUR ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun anne veya anne adaylarına sağladığı destekler işgücünün devamlılığını sağlamaktadır. Kadın çalışanlar özellikle annelik döneminde daha fazla desteğe ihtiyaç duyuyorlar ve bu dönemlerde kadın çalışanlara tüm işverenlerin destek olması gerekmektedir.

Kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanması sadece şirketimiz için değil ülkemiz için yapacağımız en güzel şeydir.

Buket Çelebiöven

Arçelik İnsan Kaynakları Direktörü

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Arçelik olarak gelecek 10 yıldaki hedefleriniz nelerdir?

Arçelik; 30 binden fazla çalışanı ve 12 markasıyla 150'ye yakın ülkede dayanıklı tüketim ve tüketici elektroniği alanlarında faaliyet gösteriyor. Türkiye, Romanya, Rusya, Çin, Güney Afrika, Tayland, Hindistan, Pakistan ve Bangladeş olmak üzere 9 ülkede 23 üretim tesisi, 34 ülkede 35 satış ve pazarlama ofisimiz bulunuyor. Yatırımlarıyla ülkemize her zaman değer katmayı hedefleyen Arçelik, önümüzdeki dönemde de çeşitli eğitim programlarıyla mevcut işgücünün gelişimini desteklemeye devam edecek. Şirket dışına açık programlarla ülkemizdeki işgücünün dönüşümüne katkı sağlamayı amaçlıyoruz. Yeni yatırımlara paralel olarak istihdamımızı da artırmayı hedefliyoruz.

Gençlere okurlarken mutlaka farklı alanlarda daha çok ilgi duydukları alanlarda staj yapmalarını tavsiye ediyorum. Çünkü stajlar, teoride gördüklerini uygulama fırsatı sunuyor.

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarından nasıl haberdar oldunuz? Bu programlarının ihtiyaç duyduğunuz personeli yetiştirme konusundaki katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı sayesinde iş arayan genç nüfusa iş deneyimi kazandırıyor. Programın, kurum kültürü, iş disiplini, teknik işlerin nasıl yapılacağına ilişkin pratik bilgi kazanımı ve devam eden süreçte meslek kazandırma anlamında önemli katkısı olduğuna inanıyoruz. Böylece sektöre yetişmiş insan gücü sağlanıyor.

Şirketimizde ve diğer büyük şirketlerde bu eğitimler sağlıklı bir şekilde yürütülüyor. KOBİ'lerde daha etkin hâle getirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. İŞKUR İşbaşı Eğitimi Programını yetişmiş işgücü sağlayan çok önemli bir proje olarak görüyoruz.

İşbaşı Eğitim Programının firmanızda işgücü açığını giderme noktasında ne gibi katkıları oldu?

Üretim işçisi açığımızı büyük ölçüde bu program ile kapatıyoruz. Çalışanlarımızı daha iyi tanıma şansımız oluyor ve böylece İşbaşı Eğitim Programı bittiğinde işe aldığımız çalışanlar %100 verimli hâle geliyor. Program; iş tecrübesi/deneyimi olmayan işsizlerin işbaşında çalışarak eğitilmesini ve deneyim kazanmasını sağlayarak işe daha kolay yerleştirilmesini amaçlıyor. Ayrıca, program sonrası teşvikler sayesinde maliyetler düştüğü için daha fazla istihdam sağlayabiliyoruz.

İşbaşı Eğitim Programlarının yaygınlaştırılmasına yönelik önerileriniz nelerdir? Bu konuda kamu kurumları ve özel sektör arasındaki iş birliği nasıl geliştirilebilir?

Fazla mesai uygulamasının sağlanması önerimiz olabilir. Böylece kursiyerler için gelir artacağından, programa talep de artabilir. İŞKUR bu süreçte meslek liseleri ile çalışmalar yaparak okul sonrası İşbaşı Eğitim Programlarına ek destekler uygulayabilir ve böylece hem öğrencileri hem de işverenleri teşvik edebilir. Burada veri tabanı güncellenerek (örneğin sistemde lise türü/bölümü seçimi olabilir) sistem daha verimli hâle getirilebilir. Böylece istediğimiz profildeki kişiler yönlendirilebilir.

İstihdam Seferberliği ile ilgili düşüncelerinizi alabilir miyiz?

İstihdam Seferberliği Programının, yeni yatırım fikirlerinin hızla hayata geçirilmesi ve ülkemiz için değer oluşturulması bakımından önemli bir itici güç olduğuna inanıyoruz. Program ile başarılı sonuçlar elde edildi. Arçelik de yeni yatırımları ve global markalarıyla istihdama önemli katkıda bulunarak her zaman ülkemize değer katmayı hedefliyor.

Ülkemiz genç bir nüfusa sahip. Gençlere iş arama ve kendi işini kurma konusunda ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

Arçelik olarak gençlerin kendi kariyerlerini planlamalarına yardımcı olmak amacıyla çeşitli programlar düzenliyoruz. Gençlere okurlarken mutlaka farklı alanlarda, daha çok ilgi duydukları alanlarda staj yapmalarını tavsiye ediyorum. Çünkü stajlar, teoride gördüklerini uygulama fırsatı sunuyor. Değişen ve gelişen dünya ortamında adayların yetkinlikleri ön plana çıkıyor. Gelişim alanlarını tespit etmeli ve bu alanlar üzerinde kendilerini yetiştirmeliler.

Haluk Dortluoğlu

BİM İcra Kurulu Üyesi ve
Mali İşler Başkanı

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Firmanızın gelecek 10 yıldaki hedefleri nelerdir?

BİM Birleşik Mağazalar AŞ, temel gıda ve tüketim malzemelerinin mümkün olan en uygun fiyat ve en yüksek kaliteyle tüketiciye ulaştırılması hedefiyle faaliyetlerine 1995 yılında 21 mağazayla başladı. Yüksek indirim modelinin Türkiye'deki ilk temsilcisi olan BİM, portföyünü yaklaşık 700 ürünle sınırlı tutuyor ve çok sayıda özel markalı ürünü müşterilerine sunuyor.

Bugün Türkiye'de perakende sektörünün lideri olan BİM, 13 Mart 2020 itibarı ile Türkiye çapında 7 bin 650 mağaza ile faaliyetlerini sürdürüyor. BİM ayrıca yeni bir konseptle tüketicilere sunduğu FİLE mağazalarının sayısını da 97'e çıkarmıştır. Şirketimiz gelişimini, kalite anlayışından ve müşteri memnuniyeti önceliğinden vazgeçmeksizin, etkin maliyet yönetimi politikasıyla sürdürüyor. Uluslararası bir şirket olma vizyonuyla

> **İşbaşı Eğitim Programı neticesinde nitelikli işgücü elde edilerek, program bitiminden sonra işe alınan kişilerin sisteme daha çabuk adapte oldukları görülmüştür.**

hareket eden BİM, hâlen Fas ve Mısır'da faaliyetlerine devam ediyor. 2019 sonu itibarı ile Fas'ta 497, Mısır'da 320 BİM mağazası bulunuyor.

İşsizler veya iş değiştirmek isteyenler, iş ararken gazete, internet gibi iş arama kanallarını yoğun olarak kullanmaktalar. Peki siz eleman ararken daha çok hangi kanalları kullanıyorsunuz? Eleman arama sürecinde İŞKUR'dan ne şekilde yararlanıyorsunuz?

BİM Marketler Zincirimize eleman temin ederken öncelikle kendi internet sitemiz üzerinden iş ilanları yayımlıyoruz. Ayrıca iş ilanlarımızı İŞKUR'un resmi internet sitesinde yayımlıyor ve etkili sonuçlar alıyoruz. Şoför, perakende satış elemanı gibi çeşitli pozisyonlara bu ilanlar aracılığıyla alım yapıyoruz. Bu alanda en kurumsal ve profesyonel şekilde çalışan, ilanları en fazla takip edilen kuruluş İŞKUR'dur.

BİM olarak İŞKUR ile istihdam konusunda yaptığınız iş birlikleri hakkında bilgi verebilir misiniz?

Ülkemizin her tarafında hizmet verdiğimiz marketlerimizde İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları sayesinde yüzlerce istihdam sağladık. İşbaşı Eğitim Programı neticesinde nitelikli işgücü elde edilerek, program bitiminden sonra işe alınan kişilerin sisteme daha çabuk adapte oldukları görülmüştür. Engelli

vatandaşların çalışma hayatına katılım sağlayabilmeleri için özellikle İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile birlikte toplantılara katılıyoruz. Bu kapsamda engelli personel istihdamı noktasında yoğun bir gayret içindeyiz.

Diğer işverenler için ne gibi tavsiyelerde bulunmak istersiniz?

2019'da Türkiye'de yaklaşık 3 bin 500 kişiye yeni iş olanağı sağlayan BİM, toplam istihdamını Türkiye'de yaklaşık 47 bin kişiye çıkarttı. Her şirketin sorumluluğu ülkemizde istihdamın artmasına katkıda bulunmaktır. İşe alımlar elbette ekonomik parametreler ve ihtiyaçlar çerçevesinde yapılır, ama her şirketin hedefi kârlı ve sürdürülebilir bir şekilde büyümek ve ihtiyaç dahilinde daha fazla istihdam imkânı oluşturmak olmalıdır. Tabi istihdam ettiğiniz insanların profesyonel kariyerlerini geliştiren, güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı sunmak gerekiyor.

Perakende sektörünün lideri BİM istihdam politikalarıyla sektörünün öncü firmaları arasında yer alıyor. Şirketimiz 2015 yılında SGK tarafından "En Çok İstihdam Sağlayan İşveren", "En çok Kadın İstihdamı Sağlayan İşveren" ve "En çok Engelli İstihdamı Sağlayan İşveren" ödüllerine layık görüldü.

Ülkemiz genç bir nüfusa sahip. Gençlere iş arama ve kendi işini kurma konusunda ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

Gençlerin her şeyden önce iyi bir eğitim görmeleri şirketlerin ihtiyaç duyduğu alanlarda kendilerini iyi hazırlamaları gerekiyor. Eğer kendi işlerini kurmak istiyorlarsa, iş planlarının gerçekleştirilebilir olmasına ve gerekli kaynaklara uygun koşullarla nasıl ulaşacaklarını düşünmüş olmaya dikkat etmeliler.

Cenk Akıncılar

QNB Finansbank İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı

İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında iş yerinizde genç istihdamını artırmak maksadıyla İŞKUR ile gerçekleştirdiğiniz ortak çalışmalardan bahsedebilir misiniz?

İşveren olarak alımlarımızın yüzde 85'ini yeni mezunlardan yapan, gençlere fırsat tanıyan bir kurumuz. İstihdam seferberliği kapsamında da işveren olarak genç istihdamını artırmak amacıyla İŞKUR ile ortak çalışmalar ve projeler yürütüyoruz. Aday seçiminde kendi kaynaklarımızın yanı sıra İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlarının yönlendirdiği adayları değerlendirmeye alıyoruz. Proje kapsamında Erzurum'da bulunan Çağrı Merkezimizde işe alım süreçlerini İŞKUR İşbaşı Eğitim Programından yararlanarak yapıyoruz. Bu program üç

> **Engelli işe alımlarımızın yüzde 90'ını İŞKUR üzerinden yapıyoruz ve farkındalık oluşturuyoruz.**

ay sürüyor. Üç ayın sonunda işe alımımız gerçekleşiyor. Ayrıca, Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün ilde düzenlediği İstihdam Fuarlarına katılım sağlayarak destekliyoruz. Bunun yanı sıra engelli işe alımlarımızın yüzde 90'ını da İŞKUR üzerinden yapıyoruz ve farkındalık oluşturuyoruz.

Gençlere yönelik sağlanan teşvik ve desteklerle ilgili görüşlerinizi alabilir miyiz?

Bilindiği üzere gençlere yönelik İşsizlik Sigortası Fonu tarafından finanse edilen 6111 sayılı Kanun ile ek istihdam teşviki oluşturuluyor ve destekleniyor. İŞKUR'a kayıtlı olup altı aydır işsiz olan kişilerin istihdamı hâlinde işverene sağlanan teşvik, 31 Aralık 2020 tarihinde sona eriyor. Teşvikin süresinin uzatılmasının genç işsizlik ile mücadele kapsamında ve işverenler için de etkili bir araç olacağını düşünüyoruz. Ayrıca ilgili makamların uygunluğuna göre bu gibi teşviklere devam edilmesi ve desteklenmesi gerektiğine inanıyoruz.

Genç istihdamının artırılması noktasında diğer işverenlere neler söylemek istersiniz?

QNB Finansbank olarak genç ve dinamik bir banka olduğumuzu söylemekle başlayabiliriz. Bu dinamizmle birlikte çalışanlarımızın yüzde 80'inden fazlasını Y Kuşağı

çalışanlar oluşturuyor. İşe alımlarımızın yüzde 85'ini ise yeni mezunlardan yapıyoruz.

Deneyimin daha öğrencilik yıllarında başladığına inanarak aday kaynağı oluşturmak ve nitelikli çalışanlara ulaşmak amacıyla yetenek kazanım programları geliştiriyoruz. Finans Up, Career, Audit Pro, Finans 101 ve Finans Pro Yetenek Kazanımı programlarımız bu amaç doğrultusunda hayata geçirilen projelerimiz arasında yer alıyor. Bu sebeple QNB Finansbank olarak potansiyel adaylarımızın olduğu üniversite etkinliklerinde bulunmayı, onları anladığımızı, onların yanında olduğumuzu anlatmayı Kurum olarak çok önemsiyoruz.

Genç arkadaşlarımızın iş hayatını, sektörü, yapılan işi daha yakından tanımaları ve farklı eğitimlerle kendilerini donanımlı hâle getirmeleri gerektiğine inanıyoruz. QNB Finansbank olarak öğrencilerin beklentilerine göre farklılaştırılmış bir staj programımız bulunuyor. Stajyerliğin onların iş hayatındaki atılan ilk adım olduğu anlayışıyla hareket ettiğimiz Finans 101 Şube Staj Programımızı ve Finans Pro Genel Müdürlük Staj Programımızı hayata geçirdik. Genel olarak amacımız işveren ve gençler arasındaki ilişkiyi daha iyi ve sağlam kılmak. Bunu yaparken değişmeyeceğini düşündüğümüz tek şey gençlerin gelişimi. Bizler de bu inançla çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Ahmet Erdem

Shell Türkiye Ülke Başkanı

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Firmanızın gelecek 10 yıldaki hedefleri nelerdir?

Shell, dünyada 70'den fazla ülkede 82 bin doğrudan çalışanıyla hizmet veren enerji ve petrokimya şirketler grubudur. Shell, dünyanın önde gelen enerji şirketi olmasının yanı sıra 44 bin satış noktası ile dünyanın tek marka altında konumlanan en büyük perakende şirketidir. 500 bin ön saha çalışanıyla her gün 30 milyon müşteriye hizmet vermektedir. Shell, Türkiye'deki faaliyetlerinde 800'ü doğrudan, 15 bin kişiye dolaylı olarak istihdam sağlamaktadır.

İş hayatında kadınlara eşit fırsat sunulmasının ülkemiz ekonomisine olan potansiyel etkisi hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Ülkemizdeki tüm sektörlerde, tüm alanlarda, tüm iktisadi faaliyetlerde kadınların üretim süreçlerine katılmaları, karar alma süreçlerinde daha aktif şekilde yer almaları

> İŞKUR, Türkiye iş gücü piyasasında şirketler ve çalışma adayları arasında önemli bir köprü görevi üstleniyor.

büyük önem arz ediyor. Büyük ve güçlü Türkiye olma noktasında nüfusun yarısını oluşturan kadınların enerjisinden daha fazla güç almak büyük önem arz ediyor.

Shell olarak biz de kadın erkek ayırmaksızın tüm çalışanlar için eşitlik ilkesine göre hareket ediyoruz. Kadınların iş yaşamına katılımını sağlayacak sürdürülebilir uygulamaları hayata geçiriyor ve kadınların şirket içerisinde erkeklerle eşit temsil hakkı elde etmesini sağlıyoruz.

Kadın istihdamına yönelik İŞKUR ile gerçekleştirdiğiniz ortak çalışmalara değinebilir misiniz?

2018 yılının Mart ayında Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı himayelerinde "Shell'de Kadın Enerjisi" sosyal yatırım programını akaryakıt sektöründe bir ilk olarak hayata geçirdik.

Akaryakıt sektöründe kadınlara çalışma hayatında fırsat eşitliği sağlamayı amaçladığımız sosyal yatırım programımızı Türkiye'nin iş ve işçi bulmada en deneyimli kurumu olan İŞKUR iş birliği ile gerçekleştiriyoruz. Sektöre ilham verdiğimiz programımız kapsamında Cumhuriyet'in kuruluşunun 100. yılı ve aynı zamanda Shell'in Türkiye'deki faaliyetlerinin 100. yılı olan 2023'e kadar Türkiye genelinde 5 bin kadına istihdam olanağı sunmayı hedefliyoruz. "Shell'de Kadın Enerjisi" sosyal yatırım programı kapsamında Shell'de çalışmak isteyen kadın adaylar, başvurularını her ilde yer alan İŞKUR İl Müdürlüklerine yapabiliyor. İŞKUR, Türkiye iş gücü piyasasında şirketler ve çalışma adayları arasında önemli bir köprü görevi üstleniyor. İstihdam alanında yürüttüğü projeler ve meslek kursları ile Türk işgücü piyasasına nitelikli çalışan sağlayan İŞKUR ile bu projede çalışmaktan büyük memnuniyet duyuyoruz.

"Shell'de Kadın Enerjisi" sosyal yatırım programı, sektörde ilk olma ve diğer sektör oyuncularına da ilham verme özelliğini taşıyor. Projenin başladığı Mart 2018 döneminden beri geçen 1,5 yıllık dönemde 2 bin 87 kadın çalışma arkadaşımıza istihdam fırsatı oluşturduk. "Shell'de Kadın Enerjisi" sosyal yatırım programının tüm Türkiye'de güçlenerek büyümesinde İŞKUR'un deneyimli yöneticilerinin ve İş ve Meslek Danışmanlarının katkısı çok büyüktür.

Kadın istihdamının artırılması için diğer işverenlere ne gibi tavsiyelerde bulunmak istersiniz?

Millî İstihdam Seferberliği kapsamında 2018 yılında istihdama sağladığımız katkılardan dolayı "Shell'de Kadın Enerjisi" programı ile ödülümüzü Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Sayın Zehra Zümrüt Selçuk Hanımefendi'den almanın gururunu yaşadık.

"Shell'de Kadın Enerji" sosyal yatırım programının akaryakıt sektöründe bir ilk olduğunu paylaşmıştım. Program aynı zamanda sektörümüzdeki diğer şirketlere de ilham kaynağı olmuş, onlar tarafından da örnek alınarak benzer uygulamaların başlamasına vesile olmuştur. Bu açıdan da İŞKUR ile başlattığımız bu program ile ayrıca gurur duyuyoruz.

Kadınların işgücüne katılım oranının artması, sadece kadınların toplumdaki statülerinin iyileşmesi açısından değil, Türkiye ekonomisinin geleceğe güçlenerek yürümesi için de büyük öneme sahip. Bu nedenle işletme sahiplerine tavsiyemiz, iş yerlerinde daha fazla kadına iş imkânı sağlayacak şekilde istihdam politikalarını şekillendirmeleridir.

Gökhan Asok

TAB Gıda Genel Müdür Yardımcısı

İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında İŞKUR ile gerçekleştirdiğiniz ortak çalışmalardan, yararlandığınız desteklerden bahsedebilir misiniz?

TFI TAB Gıda Yatırımları bünyesinde, Türkiye'de 25 bini aşkın, Çin'deki yatırımlarımızla birlikte toplamda 55 binden fazla çalışanımız bulunuyor. Bugüne kadar TFI TAB Gıda Yatırımları çatısı altında 250 bini aşkın istihdam sağladık. Türkiye özelinde her yıl ortalama 2 bin 500 - 3 bin kişilik ek istihdam sağlama hedefimiz var. 2020 yılı için de aynı hedefle ilerliyoruz.

Türkiye'de hızlı servis restoran sektörünün lideri olarak 2019 yılında Millî İstihdam Seferberliği kapsamında istihdama yapmış olduğumuz katkılarla İŞKUR tarafından ödüle layık görüldük. SGK tarafından yapılan değerlendirmeler sonucu "En Çok İstihdam", "En Çok Kadın İstihdamı" ve "En Çok Engelli İstihdamı" sağlayan

> **Destekler ve teşvikler sayesinde de yeni mezun olan ve iş gücüne ilk defa katılan kişileri şirketimizin bünyesinde istihdam etme olanağı bulduk.**

ilk 10 şirketten biriyiz. Mevcut çalışanlarımızın yüzde 35'i kadınlardan oluşuyor.

Çeyrek asırlık tecrübemizle kaliteli insan kaynağı yetiştirerek hem yatırımcılarımızın başarısı için ciddi bir destek veriyor hem de gıda sektörünün ihtiyaç duyduğu insan kaynağını yetiştiriyoruz. Yeni istihdam sağlama, terfi ve insan kaynağının gelişimi konusunda Türkiye'nin önde gelen şirketlerinden biri olarak İşbaşı Eğitim Programı kapsamında da çalışma hayatına yeni katılan gençlere yönelik önemli tutarlarda istihdam sağladık. 7166 sayılı yasa kapsamında 2019/02-03-04 dönemlerinde işe alınan sigortalılar için hem ücret desteğinden hem de 27103 sayılı teşvikten faydalandık.

İstihdam teşvik ve desteklerinin iş yerinizde istihdamın artırılması noktasında ne gibi katkıları oldu?

TFI TAB Gıda Yatırımları olarak dünya çapında Türkiye ve Çin olmak üzere toplamda 2.500'den fazla restoranımız var. Burger King®, Sbarro®, Popeyes® ve Arby's® gibi dört global, Usta Dönerci®, Usta Pideci® ile iki ulusal olmak üzere toplam altı markamız ve Türkiye'nin hemen hemen her yerinde 1.200'den fazla restoranımızla sektör lideriyiz.

Her yıl güçlü bir büyüme sergiliyoruz. Buna paralel olarak

da yeni restoranlar açıyoruz. Bu konumun gerekliliklerivle hem yurt içinde hem de yurt dışında şube ağımızı her geçen gün genişletiyoruz. Her yeni şube, yeni istihdam anlamına geliyor. İşe alımlarımız büyüme hedeflerimiz doğrultusunda devam ediyor. Bu bağlamda, istihdam gereksinimlerimizin büyüme politikalarımızla orantılı olarak ortaya çıktığını söyleyebiliriz.

Söz konusu destekler ve teşvikler sayesinde de yeni mezun olan ve işgücüne ilk defa katılan kişileri şirketimizin bünyesinde istihdam etme olanağı bulduk. Özellikle 7166 sayılı yasa kapsamında ücret desteği ve teşvik kullanma imkânı sunulan 2019/02-03-04 dönemlerinde önemli sayılarda ek istihdam sağlama imkânına kavuştuk. Büyüme hedeflerimize paralel olarak devam eden restoran açılışlarımız ve mevcut ihtiyaçlarımız için işe alım yapmaya devam edecek; Türkiye ekonomisine ve istihdamına katkı sağlamayı hız kesmeden sürdüreceğiz.

Diğer işverenler için ne gibi tavsiyelerde bulunmak istersiniz?

Ekonomik ve sosyal kalkınmanın vazgeçilmez en büyük unsuru, işsizliğin azaltılması için istihdam oluşturulmasıdır. Biz de teşvikler yardımıyla istihdamı artırma politikasını uygulayarak hem kendimiz hem de ülkemiz için alanında yetkin, verimli ve eğitimli işgücü oluşturuyoruz. Devletimizin; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, İŞKUR Genel Müdürlüğü, SGK Başkanlığı vasıtası ile işverenlere sağladığı destekler ve teşviklere yönelik düzenlemelerin takip edilmesi bu anlamda hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle güncel mevzuat düzenlemelerini hassasiyetle takip etmelerini tavsiye ediyorum.

Burhan Çakır

TOFAŞ İnsan Kaynakları Direktörü

Bize firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz?

1968 yılında kurulan Tofaş, Türkiye'nin 5. büyük sanayi kuruluşu; aynı zamanda önde gelen Ar-Ge merkezlerinden biri. Genel merkezimiz İstanbul'da yer alıyor. Üretim faaliyetlerimizi 350 bin m²'si kapalı, yaklaşık 1 milyon m² alan üzerinde kurulu olan Bursa'daki fabrikamızda gerçekleştiriyoruz. Ülkemizde hem binek hem ticari araç üreten tek otomotiv şirketiyiz. Türkiye'deki otomotiv endüstrisinin kuruluşundan bugüne kadar katettiği gelişim yolculuğunun her evresinde lokomotif rol oynayan, ilkleriyle pek çok şirkete öncü olan ve ilham veren bir şirket.

TOFAŞ olarak İŞKUR ile istihdam konusunda yaptığınız iş birlikleri hakkında bilgi verebilir misiniz?

2014 – 2019 yılları arasında İŞKUR ile iş birliklerimiz oldu. Kuruma kayıtlı olan ve iş arayan kişilerin mesleki deneyim edinmelerinin yanında, teorik ve pratik

> **Engelli çalışanlarımıza, özel tasarlanmış sanal gerçeklik (VR) destekli ve uygulamalı eğitim alanlarında, mesleki ve bireysel gelişim fırsatları sunmaktayız.**

uygulamayı görmesi ile çalışma ortamına uyum sağlamaları amacıyla programlar düzenledik. Bu çerçevede yaklaşık 30 Mesleki Eğitim Kursu devreye aldık. Bununla beraber işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu tüm mesleklerde işsizlerin niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmak amacıyla yapılan meslek edindirme ve geliştirme kursları da oluşturduk. İŞKUR İşbaşı Eğitim Programları vesilesiyle istihdam edilen çalışan sayımız 4 bin 458 kişiyi buldu.

Engelli istihdamına verdiğiniz desteklerde İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında sağlanan teşvik ve desteklerin firmanıza ne gibi katkıları oldu?

Engelli bireyler iş bulmada dezavantajlarla karşılaşabiliyor. Etrafımıza daha dikkatli ve özenli baktığımızda aslında engelli diye adlandırılan pek çok kişinin yapabileceği tarzda işler olduğunu görüyoruz. Burada işverenlerin ve yöneticilerin cesaretli olmaları ve empati kurabilmeleri büyük önem taşıyor. Bugün itibarıyla engelli çalışan sayımız 233 kişi. Biz yasal mevzuat gereği zorunlu tutulan sayının da üzerinde istihdam sağlayarak işe uyan her durumda engelli statüsündeki arkadaşlarımızı istihdam etmeye özen gösteriyoruz.

Engelli istihdamı konusunda İŞKUR ile gerçekleştirdiğiniz diğer ortak çalışmalardan bahsedebilir misiniz?

2018 ve 2019 yıllarında İŞKUR ile Engelli Destek Teknolojilerine yönelik 2 proje gerçekleştirdik. İlk proje; Türk İşaret Dilini, Türkçe kelime ve Türkçe cümlelere, sese dönüştüren, işitme engellileri konuşturan Elektronik Eldiven Sistemi Projesi oldu. Projeyle işitme engelli çalışanlarımızın, çalışma arkadaşları ve sosyal hayatlarındaki kişilerle iletişim engelini kaldırmayı amaçladık. Geliştirme çalışmaları devam eden projemizde, mobil telefona yüklenen bir uygulamaya entegre edilen eldiven sistemi sayesinde işaret dili hareketleri sese dönüştürülebiliyor.

İkinci projemiz ise şirketimizdeki engelli çalışanlarımıza özel teknolojik destekli eğitim alanı oluşturulmasını kapsıyor. Şirketimizde istihdam edilen ve yeni işbaşı yapacak engelli çalışanlarımızın teknik, mesleki ve bireysel gelişim alanlarında aldıkları eğitimlerin etkinliğini ve verimliliğini artırmaya yönelik bir faaliyet zinciri olarak düşünebiliriz. Engelli çalışanlarımıza, özel tasarlanmış sanal gerçeklik (VR) destekli ve uygulamalı eğitim alanlarında, mesleki ve bireysel gelişim fırsatları sunmaktayız. Kendilerinin işi yaparak, uygulayarak ve eğlenerek eğitim alabilecekleri bir ortam oluşturduk. Bu proje ile iş hayatındaki verimliliklerini ve hayat kalitelerini artırmayı amaçladık.

Ülkemiz genç bir nüfusa sahip. Gençlere iş arama ve kendi işini kurma konusunda ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

Benim tavsiyem gençlerin kendilerini sürekli geliştirmeye odaklanmaları. Öğrenmeye istekli, hevesli ve meraklı olmaları. İster girişimci olmayı, ister profesyonel hayata girmeyi düşünenler için en önemli meziyet. Ayrıca çalışkan olmalarını pes etmemelerini ve mücadeleci olmalarını öneririm. İş hayatı iniş ve çıkışlarla doludur. Tüm olumsuzluklara rağmen yılmamalıyız, mücadeleye kaldığımız yerden devam etmeyi başarabilmeliyiz.

S. Murat Demirer

TT Hotels İnsan Kaynakları Direktörü

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Firmanızın gelecek 10 yıldaki hedefleri nelerdir?

2010 yılında kurulan ve TUI Şirketler Grubunun bir parçası olan TT Hotels Turkey, Türkiye'nin en ünlü otel zincirlerinden biridir. Dünyanın dört bir yanından ülkemize gelen turistleri ve yerli misafirlerimizi yüksek kalite standartlarımızla ağırlıyoruz ve tatil hayallerini gerçeğe dönüştürüyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın tamamı yüksek kriterlerimiz çerçevesinde özenle seçilmiş, iyi eğitim almış ve özveriyle çalışan kişilerden oluşuyor. 14

> **"Turizm işi gönül işidir" turizm sektöründe çalışanların sabırlı olmaları, işlerini gerçekten sevmeleri çok önemli.**

tesiste yaz sezonunda 5 bin kişinin üzerinde bir istihdamla faaliyet gösteren grubumuz, kalitesinden ödün vermeden tesis ve çalışan sayısını artırarak Türkiye'nin en iyi oteller zinciri olma yolunda emin adımlarla yürüme gayesindedir.

Antalya TT Hotels olarak İŞKUR ile istihdam konusunda yaptığınız iş birlikleri hakkında bilgi verebilir misiniz?

Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile yapmış olduğumuz İşbaşı Eğitim Programları çerçevesinde sezon başı yeni elemanlar bularak gerekli ön eğitimleri verme imkânı bulmaktayız. Herhangi bir gelir kaynağımız olmadığı bu dönemde İŞKUR'un bu hizmeti ile sadece yemek ve konaklama giderlerini karşılayarak yeni elemanlar bulmuş oluyoruz. Ayrıca her yıl düzenlenen istihdam ve kariyer fuarı sayesinde Antalya'nın önde gelen firmaları olarak iş arayanlarla bir araya gelme imkânı buluyoruz.

İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında sağlanan teşvik ve desteklerin firmanızın engelli istihdamına ne gibi katkıları oldu?

İŞKUR'un engelli istihdamını artırmaya yönelik teşvikleri

sayesinde bünyemizde daha fazla sayıda engelli personel istihdam etme şansımız oldu. Bu sayede hem kendi personel açığımızı gidermiş olduk hem de engelli vatandaşlarımızın istihdamına katkı sağlayarak önemli bir sosyal sorumluluğu yerine getirebildik.

Ülkemiz genç bir nüfusa sahip. Gençlere iş arama ve kendi işini kurma konusunda ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

Gençlerimiz özellikle turizmde bir kariyer planlaması yapıyorlarsa en az bir yabancı dili çok iyi konuşuyor olmalılar. Turizm özveri isteyen bir sektör. Bazen sizi aileniz ve sevdiklerinizden koparabiliyor; çünkü yaşayan canlı bir sektör. Hizmet ettiğiniz kişiler sizden anlık çözümler bekliyor. Sorunları anında çözmek, telafi etmek ve memnuniyet oranını sürekli yüksek tutmak zorundasınız. Rekabet ettiğiniz birçok tesis var. Sonuçta Antalya'ya gelen bir misafir için deniz aynı, kumsal aynı, güneş aynı. Tatilini farklı kılan kaldığı tesiste gördüğü sıcak ilgi. Onun tekrar geri gelmesini sağlayabilmek sizi farklı kılıyor. Bu yüzden turizm sektöründe çalışanların sabırlı olmaları, işlerini gerçekten sevmeleri çok önemli.

Zafer Çavdar

Turkcell Global Bilgi
İnsan Kaynaklarından Sorumlu
Genel Müdür Yardımcısı

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Firmanızın gelecek 10 yıldaki hedefleri nelerdir?

2019'da kuruluşumuzun 20'nci yılını kutladık. 20 senenin tecrübesi ve bilgi birikimi ile müşteri hizmetleri yönetimi; satış ve tahsilat üzerinden gelir yaratma, IT yardım masası, müşteri deneyimi danışmanlığı, araştırma yönetimi ve saha operasyonları gibi hizmetleri sunuyoruz. 2020 yılı itibarıyla Türkiye'de 19, Ukrayna'da altı olmak üzere 25 farklı noktada 14 bin çalışanımızla iki ülkenin önde gelen firmalarına hizmet veriyoruz.

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programından nasıl haberdar oldunuz? Bu programların ihtiyaç duyduğunuz personeli yetiştirme konusundaki katkısını nasıl değerlendiriyorsunuz?

İstihdamın artırılmasında çok ciddi katkıları olduğunu düşündüğümüz İşbaşı Eğitim Programlarını İŞKUR ile uzun zamandır düzenliyoruz. İşe aldığımız arkadaşlarımız

> **Sürekli gelişen ve büyüyen çağrı merkezi sektörünün köklü ve güçlü bir firması olarak operasyonlarımızı genişletmeye ve bu anlamda İstihdam Seferberliği'ne katkı sağlamaya devam edeceğiz.**

öncelikle İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı kapsamında eğitim alıyorlar. Görevlerini işbaşında görerek değerlendirme şansı buluyorlar.

Dışardan bakıldığında, çağrı merkezi sektörü henüz tam anlamıyla bilinmiyor. İşe yeni başlayanlar bunun nasıl bir iş olduğunu, kulaklığı takıp ilk canlı çağrılarını aldıkları anda anlıyorlar. Ancak o an, aslında bu işi yapıp yapamayacaklarına karar verebiliyorlar. Biz de İşbaşı Eğitim Programı ile adaylarımızı bu noktada destekleyerek iş hayatına kazandırmaya çalışıyoruz. Deneyimsel öğrenmeyi en güçlü şekilde destekleyen programımızın sonunda çalışanlarımız işlerini en iyi şekilde yapabilecek seviyeye geliyorlar. Dolayısıyla öz güvenleri artıyor ve bu da bireysel iş performanslarını önemli derecede etkiliyor. Nitekim İşbaşı Eğitim Programlarını tamamlayan kişileri işe alma oranımız oldukça yüksek. Bu kapsamda son üç yılda yaklaşık 8 bin kişiyi istihdam ettik.

İşbaşı Eğitim Programı'nın firmanızın nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama sürecinde ne gibi katkıları oldu?

Şirketimiz, 11 farklı şehirde İşbaşı Eğitim Programı düzenliyor. 2019 yılı içerisinde 2 bin 100 kişiyi İşbaşı Eğitim Programı kapsamında işe alarak ciddi bir işgücü oluşturduk. Özellikle yeni kurduğumuz yerlerde İşbaşı Eğitim Programları sayesinde ciddi işgücü sağlamış olduk. Hatta 2018 yılında Bursa'da

kurduğumuz lokosyonumuz bugün yaklaşık 600 kişilik istihdam sağlıyor. İşbaşı Eğitim Programı sayesinde eğitimli ve başarılı bir işgücüne sahibiz.

Diyarbakır, Erzurum ve İzmir'de, tamamı engelli arkadaşlarımızdan oluşan programlar düzenleyerek engelli vatandaşlarımızın iş hayatına katılmalarına da destek oluyoruz. Bu yıl da bu projelerimizi tüm noktalarımıza yaymaya devam ediyoruz.

İstihdam Seferberliği ile ilgili düşüncelerinizi alabilir miyiz?

Turkcell Global Bilgi olarak İstihdam Seferberliği'nin önemli bir oyuncusuyuz. İstihdamın artırılması gereken iller kapsamında yer alan lokasyonlarımızda vatandaşlarımıza iş imkânları sunuyoruz. Yüzde 60'ın üzerinde kadın istihdamı ile sektörümüzde bu seferberliğe öncülük ediyoruz. Sürekli gelişen ve büyüyen çağrı merkezi sektörünün köklü ve güçlü bir firması olarak operasyonlarımızı genişletmeye ve bu anlamda İstihdam Seferberliği'ne katkı sağlamaya devam edeceğiz.

İşsizler veya iş değiştirmek isteyenler, iş ararken gazete, internet gibi iş arama kanallarını yoğun olarak kullanmaktalar. Peki ya siz eleman ararken daha çok hangi kanalları kullanıyorsunuz?

Turkcell Global Bilgi, Türkiye'de 14 bin çalışanı ile 19 lokasyonda hizmet veren bir şirket olarak ülke genelinde yıl boyunca yoğun olarak işe alım operasyonlarını yürütüyor. Aylık aday ihtiyaçlarımız çerçevesinde tüm lokasyonlarımız için birden fazla kaynaktan yararlanıyoruz. Bu kaynakların başında İŞKUR ve kariyer portalları ağırlıklı olarak yer alıyor. İŞKUR'un bu süreçte en önemli destekçimiz ve stratejik iş ortağımız olduğunu belirtmek isteriz.

İŞKUR'un hem aday havuzu, hem de Sanal İstihdam Fuarları bizim için önemli bir kaynak teşkil ediyor. Ayrıca; sosyal medya, üniversite iş birlikleri, istihdam ve kariyer fuarları, şirket web sitemiz, belediye ve yerel kamu kurumları, dernekler ve gazete ilanları gibi kanalları da ihtiyaçlarımız dâhilinde ve faaliyet gösterdiğimiz lokasyonun işe alım stratejisine uygun şekilde kullanıyoruz.

Zeynep Tarhan

Vestel İnsan Kaynakları Direktörü

Firmanız hakkında bilgi verebilir misiniz? Firmanızın gelecek 10 yıldaki hedefleri nelerdir?

18'i yurt dışında olmak üzere toplam 28 şirketten oluşan Vestel Şirketler Grubu olarak, yaklaşık 17 bin çalışanımızla, beyaz eşya ve televizyon üreticisi olmanın ötesinde bir teknoloji şirketi olarak Ar-Ge ve inovasyon yatırımlarımıza devam ediyoruz. Manisa'daki 1,2 milyon metrekarelik Vestel City, Avrupa'nın tek çatı altında entegre üretim yapan en büyük komplekslerinden biri. Kendimizi Endüstri 4.0'ın en büyük sahiplenicisi olarak görüyoruz. Öncelikli hedefimiz Endüstri 4.0 dönüşümünü ilk tamamlayan olmak. Üretim süreçlerimizde ve ürünlerimizde kullandığımız teknolojiyi ileriye götürürken Akıllı Hayat 2030 vizyonumuz çerçevesinde sorumlu bir şirket olmaya da devam edeceğiz. Sürdürülebilirlik ve çevreci yaklaşımla üreteceğiz.

> **Her hafta İŞKUR'la yaptığımız görüşmeler sonucunda engelli çalışan sayımız toplam 462'ye ulaştı.**

İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında işyerinizde genç istihdamını artırmak maksadıyla İŞKUR ile gerçekleştirdiğiniz ortak çalışmalardan bahsedebilir misiniz?

2019 yılında İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı ile Vestel müşteri hizmetleri ekibimize 98 katılımcı alımı gerçekleştirdik. 98 katılımcı arasından 92 kişi program sonunda kadroya alındı ve halen çalışmaya devam ediyor.

İŞKUR ile yaptığımız bir diğer proje olan MEGİP (Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü) kapsamında ise 13 kişi istihdam edildi ve bu kişiler de halen çalışmaya devam ediyor. Bu program; İŞKUR, Celal Bayar Üniversitesi ve firmamızın iş birliği ile gerçekleşti. Personeller önce Celal Bayar Üniversitesi'nde teorik eğitim aldılar. Ardından işyerimizde uygulamalı eğitim gördüler ve sonrasında kadroya alındılar.

"Korumalı İşyeri"nde 2'nci sınıfımızı 2019 yılında açarak toplamda zihinsel engelli 20 kişiye istihdam sağladık. Her hafta İŞKUR'la yaptığımız görüşmeler sonucunda engelli çalışan sayımız toplam 462'ye ulaştı. Engelli personel alımlarımıza devam etmeyi planlıyoruz.

Gençlere yönelik sağlanan teşvik ve desteklerle ilgili görüşlerinizi alabilir miyiz?

İş hayatında işverenlerin deneyimli çalışan tercih etmeleri; yeni mezun olmuş, henüz işinde uzmanlaşmamış, tecrübesi olmayan gençlerin iş hayatına

katılımını zorlaştırıyor. Almış olduğu eğitime uygun işlerde çalışma fırsatı yakalayamayan gençler bir süre sonra mesleğinden uzaklaşarak bambaşka işlere yöneliyor. Bu da alınan eğitimi boşa çıkartıyor, yapmak istediği işi yapamayan genç birey kendini değersiz hissediyor, motivasyonu düşük, performansını tam olarak yansıtamayan, fayda faktörü düşük kalmış bir grup ortaya çıkıyor.

Yapılan teşvik çalışmaları bu deneyimsiz genç grubun istihdama katılımını sağlıyor. Alınan eğitime uygun işlerde çalıştırılması durumunda ek teşvik verilmesi genç bireyin almış olduğu eğitim doğrultusunda ilerleyebilmesi fırsatını sunuyor. Çalışan olarak değil kendi işini kurabilecek fikir sahibi gençler için de sağlanan destekler sayesinde, sadece istihdam edilen değil istihdam yaratabilen bireyler olarak toplumda yer edinebilmelerini sağlıyor.

Bu teşviklerin süresinin uzatılmasının hem işverenler açısından hem istihdamın artırılması yönünde ülke ekonomisine katkısının olacağına inanıyoruz.

Gençlere iş arama ve kendi işini kurma konusunda ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

Kurumlar artık 21. yüzyılın gerektirdiği yetkinliklere sahip olan yetenekleri istihdam etmek istiyor. Bu nedenle ilk tavsiyem, öğrencilerin öncelikle kendilerinde bu yetkinliklerin bulunup bulunmadığını keşfetmesi, bu konuda kişisel farkındalığını artırması ve yetkinliklerini henüz öğrenciyken çeşitli araçlar kullanarak geliştirmesi olacaktır. Öğrencilerin okuldan öğrendikleri bilgiler iş hayatının gerektirdiği bu ihtiyaçları maalesef karşılamıyor. Gençler, okulda öğrendikleri bilgileri onlarla birlikte öğrenen binlerce öğrenci olduğunun farkında olmalılar. Bu yüzden onları diğerlerinden ayıran özelliklerini keşfetmeleri, neleri iyi yaptıklarını ve hangi alanlarda gelişime açık olduklarını bulmaları gerekiyor. Çok çalışmalılar, merak duygularını sürekli pekiştirmeli ve kendilerini sürekli geliştirmeliler.

TEORİK VE PRATİK BİLGİYİ BİRLEŞTİREN **SEKTÖR TÜMLEŞİK EĞİTİM UYGULAMALARI**

Konfüçyüs der ki: "Sadece dinlersen unutursun. Görerek dinlersen hatırlarsın. Görüp, dinleyip uygularsan o zaman öğrenirsin."

ASLIHAN MOĞULKOÇ
ŞUBE MÜDÜRÜ

Çalışma hayatına girişte hazırbulunuşluk üzerine yapılan tartışmaların ana ekseni, özellikle mesleki eğitim alan mezunların, uygulama ve şirket içi süreçlere uyum bakımından yetersiz olduğu öngörüsüne dayanmaktadır. Çalışma hayatının düzenlenmesi, istihdamın artırılarak toplumsal refah düzeyini düşüren işsizliğin azaltılmasını görev edinen kamu istihdam kurumunun; genç işsizliğini ve son dönemde istatistiki

olarak da göze çarpan ne istihdamda ne eğitimde yer bulan (NEET) gençlerin istihdama ilk defa katılmasını destekleyici tedbirler alması ve politikalar geliştirmesi gerekmektedir.

Avrupa Birliği tarafından yapılan araştırmalara göre; EUROSTUDENT bölgesinde yer alan ülkelerin %45'inde üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları konuda çalıştıklarını ortaya koyan veriler mevcuttur. İleri yaşlı, yüksek lisans eğitimi alan veya uzatmalı öğrencilerin, okurken çalışmaya daha fazla eğilimli oldukları gözlemlenmektedir. Okurken çalışan öğrencilerin ağırlıklı olarak bilgi teknolojileri, sağlık ve sosyal yardım alanlarında faaliyet gösterdikleri görülmüştür. Eğitim alınan konuda ücretli çalışma öğrenme sürecinin bir tamamlayıcısı olarak algılanabilir. EUROSTUDENT VI çalışmasının sunduğu verilere göre öğrenim görülen konularla alakalı işlerde, öğrenciyken çalışan kişilerin çalışmaya ayrılan süre için daha fazla tatmin duygusu hissettikleri ortaya çıkmaktadır. Yoğun çalışan öğrenciler piyasaya daha olumlu şekilde hazırlanmaktadır ve iş hayatına daha iyi hazırlandıklarını ifade etmektedirler. Yapılan akademik araştırmalar da bu gerçeği ortaya koymaktadır. Örneğin, Neil ve arkadaşları

(2004) çalışan öğrencilerin iletişim, yönetimsel ve takım çalışması becerilerinin yükseldiğini bulmuşlardır. Örgün öğretim ile ücretli çalışma faaliyetlerini bir arada yürütme çabası; öğrencilerin idari becerilerini yükseltmektedir (Sanchez-Gelabert 2017). Ayrıca işe girme, ağ kurma aracı olarak öğrencilerin gelecek için bağlantı kurmalarına ve profesyonel kariyerleri için en iyi fırsatları yakalamalarını sağlayacaktır (Beerkens, 2011). Ücretli çalışma öğrencinin alanı ile ilgili ise öğrencilik hayatına zarar vermekten ziyade öğrencinin akademik ve kişisel bakış açısına katkıda bulunacaktır. (Tuononen ve ark, 2015) Bu çalışmada (2015) araştırmacılar eğitim alınan sahada çalışmanın işe yaklaşım bakımından kişinin bireysel kapasitesini artıracağını ve ağır iş yüklerini orta ve uzun vadede daha kolay kaldıracağını ortaya koymuşlardır.

Ücretli çalışma öğrencinin alanı ile ilgili ise öğrencilik hayatına zarar vermekten ziyade öğrencinin akademik ve kişisel bakış açısına katkıda bulunacaktır.

Bu konuda dünya genelinde şimdiye kadar uygulanan iyi örnekler incelendiğinde Japonya'daki TUT (Tokyo Üniversite Öğrencileri Bütünleşik Eğitim Uygulaması) modeli göze çarpmaktadır. TUT 1976 yılından beri mühendis adaylarının tatbikî ve üretken uyum programlarının öğrenci programları ile bütünleştirilmesi şeklinde uygulanmaktadır.

Bu program ile öğrencilerin ve öğretim görevlilerinin tatbiki yetileri güçlendirilmektedir. Gerçek ortamda deneyim kazanan öğrenciler, hakiki iş ortamı hakkında bilgi sahibi olmakta, akademik ve çalışan mühendisler gerçek hayata dair süreç ve sorunlara çözüm üretmektedirler.
21. yüzyılın sürekli değişen ve hızla evrimleşen ihtiyaçlarına cevap verebilecek mühendis ve araştırmacıların yetişmesine imkân tanıyacak bu uygulamalar, toplumun çalışan bireyleri arasında tohumlanarak yeşerecektir.

Bu çabaların bir bileşeni olarak TUT kapsamında tüm son sınıf öğrencilerine İşbaşı Eğitim Programı uygulanmaktadır. İşbaşı Eğitim Programı geleneksel staj programından keskin şekilde farklı tasarlanmaktadır. Genel üniversite müfredatının bir parçası olarak iş avı ve kariyer gelişimi odaklı çalışmalar dünyada pek çok üniversitede yerel dinamiklere uygun şekilde uygulanmaktadır. İşbaşı Eğitim Programında öğrenciler tatbikî iş tecrübesi kazanarak aldıkları eğitimin doğrultusunda deneyimsel bilgi edinmektedirler. Bu program ile kısa dönemli stajdan farklı olarak problem çözme ve belirli bir dönem uygulanacak ihtiyaca göre tasarlanmış bir projenin parçası olmaları mümkün olacaktır.

Sektör Tümleşik Eğitim Uygulaması Tekirdağ Örneği

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (NKÜ) Mühendislik Fakültesi Dekanlığı; mühendislik eğitiminde öğrencilerin öğrenim süreleri içinde kazandıkları teorik bilgi ve birikimi pekiştirmek, laboratuvar ve atölye uygulamalarında edindikleri beceri ve deneyimlerini geliştirmek, görev yapacakları kurum/kuruluşlardaki sorumluluklarını, ilişkileri, organizasyon ve üretim süreçlerini ve yeni teknolojileri tanımalarını sağlamak için "Sektör Tümleşik Eğitim (STE)" uygulamasını geliştirmiştir.

Bu programın olağan zorunlu staj uygulamasından farkı; bitirme yılında uygulamanın seçmeli ders yerine sayılması ve okul dönemi içinde teorik derslerin hafta içi iki güne sıkıştırılarak kalan üç günün fabrika veya işletme içinde çalışma şeklinde programlanan bir derse ayrılmasıdır.

İkinci bir fark ise; katılımcı öğrencilerin gittikleri işletmede bir ürün, süreç çözümü ve kârlılık için bir yöntem oluşturmasının ve bunun not karşılığında değerlendirilmesinin söz konusu olmasıdır.

İŞKUR, sektör tümleşik eğitimi programına "Mühendislik son sınıf öğrencilerinin katıldığı İşbaşı Eğitim Programı (İEP) marifetiyle" 2018 yılı Kasım ayından itibaren destek vermektedir. Uygulamada fakülte STE'den yararlanmak isteyen öğrencileri arasında not ortalaması, hedef vb. göre eleme yaparak uygun şartları taşıyan adayı belirler. Amaç işletmeye bir ürün, süreç çözümü veya bir karlılık projesi hazırlamak ve bunu dönem sonunda okula ve firma sahibine sunmak olacaktır. Belirlenen kişinin İşbaşı Eğitim Programı kapsamında çalışabilmesi için gereken niteliklere haiz olup olmadığını kontrol ederek uygunluğu hâlinde gerekli olan program hazırlıkları için ilgili firma ile irtibata geçilir. Program kapsamında öğrencilerin kısa vadeli prim kolları kapsamında GSS ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri Kurumumuz tarafından karşılanır, ayrıca öğrencilere İEP harçlığı program boyunca ödenir. Pilot uygulamada 6 öğrenci programa İEP kapsamında dâhil edilmiş, 2 öğrenci uzun vadeli istihdam edilmiştir.

Somut Çıktılara Doğru...

İlk yıl uygulamasını takiben çerçeve genişletilerek özellikle imalat sektörünün ara eleman ihtiyacını karşılamak maksadıyla NKÜ Çorlu Meslek Yüksekokulu ile iş birliği kurulmuştur. Bu sefer, uygulanması planlanan sektör tümleşik eğitim ve İşbaşı Eğitim Programı için; kurum idaresi ile yapılan ön görüşmeler neticesinde Deri Teknolojisi, Tekstil Teknolojisi, Gıda Teknolojisi ve Elektronik Teknolojisi bölümlerinde temayül ölçen bir ön anket uygulanmıştır.

Anket çalışmasına toplamda 67 meslek yüksekokulu öğrencisi katılmıştır. Anket soruları ile öğrencilerin okudukları bölümden mezun olduktan sonra, kariyerlerini eğitim aldıkları meslek ile başlatmaya olan eğilimleri, çalışma hayatına mezun olduktan sonra başlama yönündeki istekleri, çalışma yeri tercihleri, hangi alanda çalışmayı tercih ettikleri; iş arama yöntemleri hakkındaki öngörüleri ve sektörlerle irtibata geçip geçmedikleri sorgulanmıştır. Bu çalışmada uygulanan ankete katılan öğrencilerin %57'si mezun olunca hemen işe başlamayı hedeflemektedir. Ancak eğilimler; bölümler arasında bile değişiklik göstermektedir. Ankete katılan öğrencilerin %41'i Tekirdağ bölgesinde çalışmayı düşünmektedir. Bu veri uygulanacak sektör, tümleşik eğitim/İşbaşı Eğitim Programı tamamlandıktan sonra istihdam takibi yapılması açısından önemlidir. Programın başarısı için öncelik aynı bölgede çalışmayı hedefleyen öğrencilere verilmelidir. Böylelikle yaptırım doğurucu ve uzun vadede özel sektörle iş birliğini zedeleyici sonuçlar doğmayacaktır. Çalışmada edinilen verilere göre; öğrencilerin %43'ü öğrenim gördüğü alanda kariyer hedeflemektedir. Soruları cevaplayan öğrencilerin %83'ü imalat alanında çalışmak istediğini ifade etmiştir. Programın tasarlanması aşamasında öğrencilerin çalışmak istedikleri bölüm ve şirketler de sorgulanarak iş birliği yapılacak uygun firmaların tespiti kolaylaşmaktadır.

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi (NKÜ) Mühendislik Fakültesi Dekanlığı; mühendislik eğitiminde öğrencilerin öğrenim süreleri içinde kazandıkları teorik bilgi ve birikimi pekiştirmek, laboratuvar ve atölye uygulamalarında edindikleri beceri ve deneyimlerini geliştirmek için "Sektör Tümleşik Eğitim (STE)" uygulamasını geliştirmiştir.

İş arama yöntemleri ve çalışma hayatına hazırlık anlamında sorulan sorular üzerine "Hangi kanalları kullanarak iş aramaya başlamayı düşünüyorsunuz?" sorusuna verilen cevaplar oldukça ilgi çekicidir. 38 öğrenci eş, dost ve akraba yardımı almayı tercih etmekte, 23 öğrenci İŞKUR hizmetlerinden faydalanmayı düşünmektedir. İnternet ve sosyal medya üzerinden iş aramayı 21 öğrenci tercih ederken yalnızca 2 öğrenci özel istihdam bürolarını tercih etmiştir. Hiçbir öğrenci gazete, ilan ve pano takibi yapmayı tercih etmemiştir. Eş, dost ve akraba kanallarını tercih eden öğrencilerin açık uçlu bölüme verdikleri yorumlarda işe kabul edilme aşamasını kolay atlatmak niyetinde oldukları, İŞKUR tercih edenlerin imkânlarının ve desteklerinin sayıca fazla oluşu, internet ve sosyal medya kanallarını tercih edenlerin ise kolay ve rahat iş arama eğiliminde oldukları değerlendirilmektedir. Son olarak öğrencilerin herhangi bir iş yeriyle çalışma ilişkisi kurup kurmadığı sorgulanmış; herhangi bir iş yeriyle irtibata geçip geçmedikleri sorulmuştur. Bu sorulara verilen cevaplara göre yalnızca 11 öğrenci iş yerleriyle temasa geçmiş olup tamamı staj üzerine kurulan temaslardır. Öğrencilerin kariyer planlaması aşamasında zorlandıkları ve kendi yetilerinden çok yakın desteğine güvendikleri görülmektedir. Öğrencilerin bölüm ve meslek seçiminde ve iş arama sürecinde pasif bir pozisyon aldıkları gözlemlenmektedir. İş yerinde var olma ve çalışma hayatı konusunda teorik ve pratik düzeyde hazırlanmaları zaruridir.

Yaklaşık bir senedir yürütülen çalışmalardan birtakım dersler de çıkarılmıştır. Öncelikle bu tür bir programın başarısına destek verecek; öğrencileri iş hayatına hazırlayacak "Çalışma Hayatı ve İletişim" dersinin üniversite müfredatına özellikle 1. sınıftan başlamak üzere kredili veya kredisiz olarak eklenmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir. Söz konusu ders programı kapsamında, İŞKUR İş Kulüpleri ekseninde ve İŞKUR Kampüste etkinlikleri çerçevesinde; İş ve Meslek Danışmanlarının organize edeceği faaliyetler düzenlenebilir. Özellikle işveren ilişkileri ve iş hayatının yazılı olmayan kuralları hakkında özel sektörde faaliyet gösteren firmaların idari ve fiilî birimlerinin temsilcilerinin, sendika uzmanlarının ve hukukçuların iş hayatına giriş ve çalışma hayatı, iş yeri beklentileri, işgücü piyasası fırsatları ve tehditleri konularında sunum yapacağı modüller uygulanabilir.

Ders programını tamamlayan öğrencilerin, STE/İşbaşı Eğitim Programına ne tür bir firmada, hangi birimde veya hangi alanda katılmak yönünde eğilimleri olduğunu ölçen bir anket uygulanmalı ve öğrenci dosyasında muhafaza edilmelidir. Süpervizör ile İş ve Meslek Danışmanı tarafından, bu anketi temel alan bir son görüşme yapılarak, öğrenciyi doğru iş yerine yönlendirme

imkânı bulunacaktır. Programın hedefine ulaşması ve akademik çıktıların beklenen düzeyde olması için öğrenciden sorumlu akademisyenler; aday firmalar ve kuruluşlar ile irtibata geçerek, eşleştirmeyi İŞKUR ile iş birliği içinde yapacaktır. Tüm bu süreçte öğrencinin akademik ve araştırma geçmişi ve eğitimi tamamladıktan sonraki planlarına dikkat edilmelidir.

Yine çalışmalar esnasında sahada işverenler ile yapılan hazırlık toplantılarında; işverenlerin iş yeri kültürüne haiz, ameli nitelikleri kuvvetli, muhakeme ve kontrol becerisi yüksek ara eleman bulmakta sıkıntı yaşadıkları görülmektedir. Tüm işletmeler yetişmiş ara eleman aramakta iken, herkesin mezuniyet sonrası deneyim sorguladığı bir piyasada, akademik eğitim alan gençlerin beklenen tecrübeye birtakım destek programlarından faydalanmadan kavuşması da zor görünmektedir. Destek programları, kamu özel sektör iş birliği ile yerel düzeyde ve hedef gruplarla kurgulanmalı, özel sektörün de yasal yaptırım korkusu olmadan eğitimle kaynaştırılmış işe ısındırma faaliyetlerine gönüllü katılması ile mümkündür. Uygulama aşamasında, bu kadar ideal bir çerçeve çizilemese de üniversite, İŞKUR ve gönüllü iş yerleri arasında ön analiz faaliyetleri ile beslenmiş sektör tümleşik eğitim programlarının, yaptırım kapsamı

kazanımların önüne geçmeyen aktif istihdam tedbirleri ile desteklenmesi ile de olumlu sonuçlara ulaşılabileceği kanaatindeyiz.

Sunumu yapılan bu çalışmanın umut verici özelliği; biraz destekle işgücü piyasasına sahada deneyim kazanmış bireylerin katılmasına ve bu yolla genç işsizliği oranını düşürme politikasına katkı sağlayacak olmasıdır. Türkiye İş Kurumu; Aktif İstihdam Tedbirleri ile harmanlanarak uygulanacak olan Sektör Tümleşik Eğitim uygulamaları, üniversite ve meslek yüksekokulu öğrencilerinin kariyer yolunda maddi ve manevi anlamda kendilerini gerçekleştirerek deneyim edinmelerine, işverenlerin de süreçlere dair tatbikî eğitim ve sınama konusunda ellerinin kuvvetlenmesine imkân verecektir. Orta vadede yerelde ve yerinde istihdama da hizmet edecek bu türlü uygulamalar iç göç, uzun süreli genç işsizliği, yozlaşma ve dışlanma olgularının da karşısında aile ve toplumu destekleyecek, ekonomik kalkınmaya katkı sağlayacaktır. Ancak bu türlü çok taraflı uygulamaların bölgesel, sektörel, akademik ve beşerî nitelikler göz önünde bulundurularak planlanması, oluşabilecek ters etkilerin önüne geçecektir. İŞKUR ve NKÜ nezdinde yürütülen çalışmaların, geliştirilerek yurt sathında genelleştirirken özele indirgenerek modellenmesi mümkün olabilecektir. Bu konuda üniversite yönetiminin, mevzuat yapıcıların ve uygulayıcıların ve bilhassa öğrencilerin istekli, iş birlikçi ve kararlı yaklaşımları kilit unsurlardır.

İŞ YAŞAMINDA VE İŞE ALIM SÜREÇLERİNDE DUYGUSAL ZEKÂ

Son zamanlarda adını sıklıkla duyduğumuz Duygusal zeka, literatürde; kişinin kendi hissiyatını gerektiği gibi tanıyabilme ve başkalarının duygularını da anlayabilmek için empati yapabilme becerisi olarak karşımıza çıkıyor. Uzmanlara göre bu beceri, bireyleri özellikle iş hayatında mutlak başarıya götüren unsurların başında geliyor.

İPEK TEKDEMİR
ATILIM ÜNİVERSİTESİ KARİYER PLANLAMA KOORDİNATÖRÜ

Duygusal Zekâ Nedir?

Günümüz dünyasında çok kullanılan ve çok önem verilen bir başka terim olan "Duygusal Zekâ" (EQ) son zamanlarda iş dünyasında ve sosyal hayatta öne çıkmıştır. Daha önceleri "Sosyal Zekâ" olarak adlandırılırken 1980'lerde "Emotional Intelligence" (EQ) olarak yeni adıyla kullanılmaya başlandı. Daniel Goleman, Richard Boyatzis ve Annie McKee tarafından 2002 yılında yazılan Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence isimli kitap sayesinde kavram tüm detayları ile yerine oturdu ve bugünkü anlamı ile kullanılmaya başlandı. Bilişsel Zeka'nın (IQ) doğuştan gelen bir özellik olup yaşam boyu çok büyük oranlarda değişmediği anlaşılmaktadır. EQ ise doğuştan gelebileceği gibi sonradan da geliştirilebilen ve fark oluşturan bir özelliktir.

Duygusal zekânın (EQ) en temel özelliklerinden birisi kendi duygularımızı ve başkalarının duygularını anlama kapasitesidir. Duygusal zekâsı yüksek kişiler mutluluk, üzüntü, şaşkınlık, korku, öfke gibi duyguları ayırt etmede başarılıdırlar. Ayrıca duyguların ne anlama geldiğini ve bizleri ne gibi davranışlara yönlendireceğini de bilirler. Örneğin korkunun, kendilerine yöneltilmiş bir tehdide, suçluluk duygusunun ise yaptıkları bir yanlışa işaret edebileceğini fark ederler. Mutluluk hissedenlerin o sırada sosyalleşmeyi isteyebileceğini, üzüntü hissedenlerinse yalnız kalmayı tercih edebileceğini anlarlar.

Duygusal zekânın performans ve başarı arasında pozitif bir ilişkisi olduğu ve işe alım süreçlerinde etkili rol oynadığı gözlemlenmiştir.

Pek çok uzman ve eğitimci, duygusal zekânın başarıya ve performansa bilişsel zekâdan (IQ) daha fazla etki ettiğini araştırmalar ve yapılan performans ölçümleri ile kanıtlamıştır. Duygusal zekânın performans ve başarı arasında pozitif bir ilişkisi olduğu ve işe alım süreçlerinde etkili rol oynadığı gözlemlenmiştir.

İş Hayatında Duygusal Zekâ

Duygusal zekâ, iş performansında ve kişisel hayatta başarıya ulaşmada olmazsa olmazlardan biri haline gelirken işe alım ve liderlik süreçleri de değişime uğradı. İş yerlerinde iş arkadaşlarının kişinin duygusal zekâsını analiz etmeye eğilimli olmaları bu kavramı iş ilişkilerinin merkezine oturttu. Harvard ve Stanford gibi dünyanın önde gelen üniversitelerinde yapılan araştırmalar kişilerin başarılarının %90'lara varan oranda kişisel becerilerinden ve duygusal zekâlarından

kaynaklandığını ancak insanların bu özelliklerini geliştirmek için zamanlarının sadece %10'unu ayırdığını göstermektedir.

Anlaşılması kolay bir kavram olan duygusal zekâ iş yaşamında duygularını anlama ve idare etme yolu olarak tanımlanmaktadır. Bununla birlikte, beklenmeyen ve stresli durumların ve baskının yoğun olduğu modern hayatta duygusal zekâya sahip olmanın zor olduğu bilinmektedir. Ünlü psikolog Daniel Goleman, duygusal zekânın her biri dikkatle değerlendirilmesi gereken beş bileşenine dikkat çekmektedir.

Bu bileşenler arasında ilk sırada öz farkındalık yer alıyor. İş hayatında güçlü ve zayıf yönlerinizin farkında olursanız zayıf yönlerinizi geliştirip güçlü yanlarınızı en iyi şekilde kullanabilirsiniz. Kendisinin farkında olan kişi yapıcı bir eleştiri almaya hazırdır ve bu insanların iş hayatında kendini geliştirmesi için önemlidir. Aynı zamanda, bu kişiler yeteneklerinin farkında olduğu için dış baskıların kendisini ezmesine izin vermeyecektir. Kişilerin iş ortaklarına bir şey söylemeden ya da bir eylemde bulunmadan önce dikkatle düşünmeyi öğrenmesi gerektiği için iş ilişkilerinde yine oldukça önemli olan otokontrol ikinci bileşen olarak karşımıza çıkmaktadır. Üçüncü olarak duygusal zekası yüksek olan kişiler ne istediklerini bildiği ve koydukları hedeflere ulaşmak adına daima motive oldukları için içsel motivasyona sahiptirler. Bu sebeple içsel motivasyon da önemli bileşenler arasında yer almaktadır. İçsel motivasyonları iş hayatında başarıya ulaşmakta ve devamlı olarak kendilerini geliştirmekte ısrarcı olmalarını sağlar. Dördüncü bileşen olan empati duygusal zekası yüksek olan kişilerin iş arkadaşlarının duygularını ve hislerini anlamalarını ve böylelikle daha etkili iletişim kurmalarını sağlar. Sonuncusu fakat en önemlisi, duygusal zekâsı yüksek insanların etrafındaki kişilerle iyi ilişki kurabilme becerisidir. Nitekim güçlü bir iletişim ağı kurabilmek başarıya giden yolu kısaltacaktır.

İşe Alım Süreçlerinde Duygusal Zekâ

Son dönemlerde işe alımlarda duygusal zekâ ölçümleri kullanılmaya başlandı. Çünkü duygusal zekâ testi verilerine göre seçilmiş olan işe alımdan sorumlu insan kaynakları görevlileri sayesinde işe alımlarda isabet üç kat artmıştır. Latin Amerika, Almanya ve Japonya'da 515 yöneticiyle yapılan bir çalışma, duygusal zekânın başarıyı, geçmiş deneyim ve IQ'dan daha isabetle öngördüğünü göstermiştir.

Bugün elimizdeki gelişmiş psikometri araçlarla gerek bireylerin, gerekse kurumların duygusal zekâsını ölçümlenebiliyor. İşe alım maksatlı seçme ve değerlendirme çalışmalarımızda da, psikometri testler aracılığıyla yerleştirilen kişilerin, kurumun iş sonuçlarını olumlu yönde etkilediği, yapılan yatırımın yüksek geri dönüş sağladığı ve işgücü devrini azalttığı gözlemlenmektedir. Günümüz iş dünyasının şartları artık somut iş sonuçlarını isabetle öngören yöntemleri talep etmektedir. Bir diğer ifadeyle, İnsan Kaynakları seçim sürecinde İK yöneticilerinin sahip oldukları duygusal zekâ özelliklerinin doğru elemanın seçilmesinde önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir. Bununla birlikte İnsan Kaynakları seçim sürecinde duygusal zekâ özelliklerinin kullanılmasıyla yalnızca adaylar değerlendirilmemekte, aynı zamanda onlara işletmenin kurumsallığı da yansıtılmaktadır. Adaylar işe alınamayacaklarını bilseler dahi seçim sürecinde kendileri hakkında objektif bir değerlendirme yapıldığını ve kendilerine değer verildiğini düşünerek ileriki dönemlerde bu işletmede görev alabilmek için gerekli olan özellikleri kazanma çabasına girebilmektedir. Bu itibarla, İnsan Kaynakları seçim sürecinde adayların işletmenin saygınlığını algılaması, yöneticilerin duygusal zekâ özelliklerini kullanabilmesinin önemli bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

İşe alım süreçlerinde sadece yapılan psikometri testler değil "Davranışsal Mülakat Teknikleri" de yetenek ve işle uyum özelliklerini öğrenmek için kullanılan yöntemler arasındadır. Burada maksat, görüşmenin diyaloğa dayalı, sıcak ve daha az resmi olmasını sağlamaktır. Bu görüşme yöntemi adayın stresli, mücadele gerektiren ve diğer insanlarla ilişki kurduğu süreçlerde neler hissettiğini iyi anlamayı sağlar. Sonuç olarak

adayın kendi duygularının fakında olup olmadığı ortaya çıkar. Farkında olanların ise duygusal zekâsı daha yüksektir.

Duygusal zekâsı yüksek olan çalışanların daha verimli olduğu birçok çalışmada ortaya konmuştur. Örneğin duygusal yetkinliklerine bakılarak seçilen satış görevlilerinin, diğerlerine oranla %30 fazla satış yaptıkları görülmüştür. Dahası, duygusal yetkinlikleri yüksek olan grubun, birinci yıl içerisindeki işgücü devri, geleneksel yönteme göre seçilenlere kıyasla %63 daha düşük olmuştur. Bir başka örnekte, bir danışmanlık firmasında görev yapan, duygusal zekâ testinden yüksek puan almış deneyimli ortakların yönettikleri projelerde, öteki ortaklara kıyasla, yılda 1,2 milyon dolar daha fazla kâr sağladıkları görülmüştür.

Bu durum mühendisler için artık işe girerken tek başına not ortalamasının yetmediğini gösteriyor. Daha önce 4 üzerinden 3,5-4 arasında bir notla kolaylıkla işe girebilen mühendisler, artık duygusal zekâsına ve sosyal aktivitelerine de bakılarak işe alınmaya başlandı. Mühendislerin birikimlerini verimli şekilde kullanabilecekleri bir iş ortamının yanı sıra sosyalleşmelerini sağlayacak altyapıyı hazırlamak için şirketler ayrı bir çaba sarf ediyor.

Daha Yüksek Bir Duygusal Zekâ Seviyesi İçin

Sonuç olarak iş ilişkilerinde başarılı olmak isteyen kişilerin yüksek duygusal zekâya sahip olması gerektiğini söyleyebiliriz. İş dünyası, sadece matematikle değil insanlarla iyi ilişkiler kurmak ve kuvvetli iletişim becerilerine sahip olmakla da ilgili olduğu için iş dünyasına atılmak isteyen kişilerin duygusal durumlarını dikkatle gözden geçirmesi ve geliştirmek için çaba harcaması gerekmektedir. Bu nedenle, duygusal zekâ her insanın geliştirmesi gereken ve geliştirebileceği bir özelliktir.

Tüm genç profesyonellerin çalıştıkları pozisyonda sadece mesleki becerilerinin önemli olmadığını ve etrafındaki kişilerin duygusal zekâlarına da dikkat ettiklerini göz önünde bulundurması gerekmektedir. Diğer insanlarla etkili iletişim kurma ve onların duygularını anlama becerileri olmadan iş hayatında başarılı olmak mümkün değildir. Bunlara ilaveten otokontrol ve kişisel gelişim olmadan genç bir profesyonelin işinde yükselmesi ve hatalarından ders çıkarması ihtimal dışıdır. Tüm bu sebeplerle genç profesyoneller için duygusal zekâ üzerine yoğunlaşmak bir öncelik olmalıdır.

Araştırmalar duygusal zekânın kalıtımsal olduğuna dair bulgular ortaya koysa da bu niteliğin düzenli ve sistemli bir çalışmayla da geliştirilebileceğini gösteriyor. Eğitimden iş yaşamına geçerken gençlerin kendilerini tanıması, duygularını kontrol etmeyi ve kişisel özelliklerini başkalarına açık tutmayı öğrenmesi, iletişim kurma becerilerini geliştirmesi, problem çözücü ve eleştiriye açık olmaları kendileri için pek çok yönden fayda sağlayacaktır.

GÜÇLÜ ÜLKE OLMANIN YOLU ÜRETİMDEN, ÜRETİMİN YOLU İSE MESLEKİ EĞİTİMDEN GEÇER

Türkiye'nin İlk Özel Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi olan İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Teknik ve Endüstri Meslek Lisesinin (İOS BML) Kurucu Başkanı Tahir Fırat Şuekinci ile Sanayi Bölgesi Teknik ve Meslek Liseleri hakkında konuştuk.

Tahir Fırat Şuekinci, alanında Türkiye'nin ilk özel eğitim kurumu olan İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Teknik ve Meslek Anadolu Lisesinin Kurucu Başkanı olarak okuyucularımıza kendinizi tanıtır mısınız?

1975 yılında Kars'ın Susuz ilçesinin Porsuklu köyünde bir öğretmen ve bir ev hanımının çocuğu olarak dünyaya geldim. İlk ve orta öğrenimimi Porsuklu Köyünde tamamladıktan sonra lise

öğrenimimi Kazım Karabekir Anadolu Öğretmen Lisesinde tamamladım. Sonrasında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi'ni bitirdim. Ardından mali müşavir olarak çalışmaya başladım. Evli ve üç çocuk babası olarak hayatımı sürdürmekteyim.

Eğitim hayatına başladığım 2005 yılında rehabilitasyon merkezleri, sürücü kursları ve diğer eğitim kurumu faaliyetlerinin ardından 2013 yılında ilk olarak İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nde teknik meslek lisesi olarak eğitim sağlayacak kurumlarımızı hayata geçirmeye başladık.

İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Teknik ve Meslek Anadolu Lisesi (İOS BML) alanında Türkiye'nin ilk özel eğitim Kurumu. Bu lise ne zaman, kimlerin öncülüğünde kuruldu? Bu nitelikte bir özel lise kurma düşüncesi ilk ne zaman oluştu, bundan bahseder misiniz?

2012 yılında Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Maliye Bakanlığı tarafından hazırlanan ve organize sanayi bölgelerinin nitelikli ara eleman yetiştirmesine ilişkin mevzuatı okuduktan sonra bu yönde eğitim veren bir okul açarak başarı sağlayabileceğimize inandık. Bu noktada ilk adımlarımızı hep birlikte attık ve İkitelli Organize Sanayi Başkanlığı iş birliğinde onların inşa etmiş olduğu bir binada faaliyet göstermeye karar verdik.

> **"Güçlü ülke olmanın yolu üretimden geçer, üretimin yolu ise mesleki eğitimden geçer."**

2013 yılında İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nin kurmuş olduğu İkitelli Organize Sanayi Bölgesi Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi binasını "Topkapı Okulları" adıyla benim de aralarında bulunduğum 4 ortak iş birliğinde kiralamak suretiyle sürece başladık.

Ardından İkitelli Organize Sanayi Bölgesi'nde ikinci şubemizi, Çorlu Organize Sanayi Bölgesi'ndeki şubemizi, Beylikdüzü ve Esenyurt'taki şubelerimizi hayata geçirdik.

Okul hangi alanlarda eğitim veriyor? Okulun teknik imkânlarıyla ilgili olarak bilgi verebilir misiniz?

Okulumuz; Elektrik- Elektronik, Motorlu Araçlar Teknolojisi, Endüstriyel Otomasyon Sistemleri, Mekatronik, Kimya ve Makine Teknolojisi alanlarında faaliyet göstermektedir.

Okulumuz; teknolojik olarak üst düzey laboratuvarlar ile donatılmıştır. Toplamda 46 atölye, 12 laboratuvar ile çocuklarımıza uygulamalı eğitim vermekteyiz. Ayrıca sanayiyle birçok alanda
iş birliği yaparak öğrencilerimizin üretime direkt olarak katılım göstermesi sağlanmaktadır. Bu yolla öğrencilerin atölyelerde ve sanayi firmalarında üretim yaparak üretim sektörüne kazandırılmasına önayak olunmaktadır. Bu çalışmalarla öğrencilerimizin nitelikli birer elemen olarak iş hayatına dâhil edilmesi hedeflenmektedir.

Teknik eğitim imkânı sunan özel eğitim kurumları sanayi sektöründe yaşanan nitelikli ara eleman sorununa çözüm olabilir mi? Tecrübelerinize dayanarak bu alandaki girişimleri değerlendirebilir misiniz?

"Sanayileşmiş ülkelerde nitelikli elemanların tamamı mesleki ve teknik eğitim okullarından,meslek liselerinden ve mesleki eğitim merkezlerinden eğitim almış, sertifikalı kişilerden oluşmaktadır"

Ülkemizde yeterli derecede nitelikli ara eleman olmaması, yani bizim deyimimiz ile "aranan eleman" sorunu gerçekten bugüne kadar sık karşılaşılan bir sorun. Bu sebeple Organize Sanayi Bölgeleri içinde ve dışında açılan meslek liselerinin, nitelikli donanımlara sahip olması, buradaki öğrencilerin ve okulların sanayi ile iş birliği yaparak tatbikatlı eğitimi ön planda tutmaları önem taşıyor. Öğrencilerimizin bu okullardan mezun olduğu zaman işlerine vakıf, sanayide bir usta gibi çalışabilecek kabiliyette olmaları çok önemli bir açığı ortadan kaldırıyor. Bu alanda Organize Sanayi Bölgesi içinde ve dışında açılan okulların Bakanlığımızca ciddi bir şekilde desteklenmesinin ve bu desteğin devam ettirilmesinin Türk sanayisi açısından olmazsa olmazlarından olduğu kanaatindeyim.

2013 yılında faaliyete geçen bu okuldan mezun olanların istihdam durumu nedir? Gözlem ve değerlendirmelerinizi alabilir miyiz?

Öğrencilerimizin istihdam oranı %70 dolaylarında olmakla beraber, genç yaşta kendi işlerini kuran öğrencilerimiz de bu yönde başarı göstermiştir. Zaten ülkemizdeki mevcut başarılı sanayicilerin %60-65 gibi büyük bir oranı eski sanat okulu dediğimiz meslek lisesi mezunlarıdır. Yani üretmeden, üretmeyi bilmeden, hangi ürünü üreteceğini bilmeden o ürünü üretmeye kimse talip olmaz. Öncelikle öğrencilerimize yani gençlerimize üretmeyi öğreteceğiz ve gençlerimiz öğrendikleri şeyleri üretmeye talip olacaklardır. Böylelikle girişimcilik ruhunu da öğrencilerimize aşılamış olacağız.

Sanayileşmiş ülkelerde özel eğitim veren teknik okullar ve bunların nitelikli eleman temininde rolünden bahseder misiniz?

Sanayileşmiş ülkelerde nitelikli elemanların tamamı mesleki ve teknik eğitim okullarından, meslek liselerinden ve mesleki eğitim merkezlerinden eğitim almış, sertifikalı kişilerden oluşmaktadır. Gerçekten de gözlemlediğimiz şey şudur ki "Bir ülkenin güçlü olabilmesi üretimden geçmektedir ve bu da meslek liseleriyle mümkün kılınabilir."

Ülkemizde ihtiyaç duyulan istihdam alanlarında yeterli ve organize eğitim sorunu olduğu hep gündeme getirilir. Mesleki teknik eğitim okullarının bu sorunun çözümü noktasındaki rolünden bahseder misiniz?

Mesleki teknik eğitim okulları organize sanayi bölgelerinde bu şekilde desteklendiği takdirde organize sanayi bölgelerine ve Türk Sanayisine ciddi katkıları olacağına inanmaktayım. Çünkü okulumuzun son yıllarda vermiş olduğu mezunların ortalama %70 kadarı mezuniyet alanlarında ve benzeri alanlarda sanayide istihdam edilmektedirler. Yani öğrencilerimizin %70 işe yerleşme başarısı ülkemizde bugüne kadar mesleki ve teknik eğitim alanında elde etmiş olduğu en büyük başarıdır.

Ülkemizde teknik eğitim veren kurumların desteklenmesi noktasında neler yapılabilir? Bu konudaki önerileriniz nelerdir?

Ülkemizde teknik eğitim veren okulların desteklenmesi çok önemlidir. Bu okullara yeterli maddi destek sağlanarak eğitim standartlarının yükseltilmesi ve verilen eğitimin nitelikli hâle getirilmesi doğrultusunda çalışılmalıdır. Elbette bu desteklerin yerinde kullanılıp kullanılmadığının da denetimi sağlanarak nitelikli bir eğitim anlayışının oluşturulması önemlidir. Bu bağlamda sanayi ile olan iş birliğinin artırılması yönünde Millî Eğitim Bakanlığının ve Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının iş birliği yaparak bu okullarla sanayiyi ve sanayiciyi buluşturması çok önemlidir.

Son olarak eklemek istediğiniz hususlar nelerdir?

Konuşmamı yine konuşma esnasında söylemiş olduğum bir söz ile sonlandırmak isterim: "Güçlü ülke olmanın yolu üretimden geçer, üretimin yolu ise mesleki eğitimden geçer."

"YAŞAYAN İNSAN HAZİNESİ" UNVANINA SAHİP
KEÇE USTASI MEHMET GİRGİÇ

Keçe insanlık tarihinin bilinen en eski kumaş türü. UNESCO Yaşayan İnsan Hazinesi unvanına sahip Konyalı keçe ustası Mehmet Girgiç 47 yıldır keçeyle uğraşıyor. Keçe ustası Mehmet GİRGİÇ ile başarı öyküsü ve keçe sanatı üzerine konuştuk.

Yaklaşık 52 yıldır keçe ve keçe sanatı ile uğraşıyorsunuz. İlk olarak bu işe nasıl başladığınızdan bahseder misiniz?

Babam da keçeci, dedem de. İlkokuldan sonra kendi dükkânımızda dedem, babam ve amcamın yanında başladım. 13 yaşındaydım. İşi öğrenince, dedem arkadaşlarını topladı, bana kepenek (çoban kıyafeti) yaptırdılar, ben desturu aldım. O önemliydi benim için. Bana bir hava verdiler, ben hâlâ o havayla gidiyorum. 30'larımın başında İstanbul'a geldim. Bir dönem sadece Mevlevi sikkesi ve arakiyeler (ince külah) yaptım. Keçe eskisi kadar rağbet görmeyince kendi geliştirdiğim teknikle halı yapmayı öğrendim. Keçeyi bırakmadım ama 9 yıl mesaimin yüzde 15'i keçeyse, yüzde 85'i el işi halı oldu.

Çırak olarak keçe işine ilk başladığınızda ortam nasıldı? Keçe işine talep o dönemde yaygın mıydı? Konya'da keçe işiyle uğraşan kaç esnaf vardı?

Klasik keçeci dükkânıydı, her şey elde yapılırdı. Keçeciliğe özel, tarihî

keçeci hamamı vardı, bütün esnaf oraya giderdi. Evet, yaygındı, köylü yününü alır gelirdi, ne isterlerse ona göre üretim yapılırdı. Yaklaşık 15-16 esnaf vardı.

Günümüzde yaptığınız iş geleneksel el sanatları arasında değerlendiriliyor ve ürünlerin sanatsal boyutu ağırlıkta, geçmişten günümüze bu değişim sürecinden bahseder misiniz?

Bana göre keçeleştirme de teknik olarak; ön hazırlık (yani formu hazırlayıp yapılan işe göre yayma), tepme, pişirme gelenekseldir. Günümüzde yünle birleşebilen ince dokuma pamuk ve ipek kumaşlarla yapılan yeni tasarımlar ve 3 boyutluluk keçenin daha modernleşmesini sağlamıştır. Dedemin ilk başladığı sanat külahçılıktır; kıyafet kanunundan önce halk tipi başlıklar, dergâhların değişik formda başlıkları, Mevlevi sikkeler, mehterdeki kullanılan başlıklar (börk) bu tür yün ile yapılan 3 boyutlu keçe başlıkları yapan ustaların sanatına külahçılık denirdi; dedem Kıyafet Kanunu'ndan sonra köy türü keçeciliğine geçmiştir. Günümüzde Keçecilikteki en büyük değişim kumaşlarla birlikte gelmiştir. Kumaşların getirdiği gelişim keçeyi daha modern ve sanatsal tasarımlara açık hâle getirmiştir.

Kültür Bakanlığı ve UNESCO tarafından verilen "Yaşayan İnsan Hazinesi" unvanına sahipsiniz. Bu süreçten bahseder misiniz?

Küçük dükkânımda çalışırken İngiltere'den bir grup geldi. Aralarında akademisyenler olduğunu sonradan öğrendim. O zaman daha İngilizcem yoktu. Bir halıcı yardımcı oldu ve burada

onlara geleneksel usul bir keçe yaptık. Aradan 7-8 ay geçince Oxford beni İngiltere'ye davet etti. Üç günlük uluslararası el sanatları festivali vardı. Oraya çağrıldım. 2 yıl üst üste o festivale gittim. Ondan sonra Almanlar buldu beni. Tabii artık sosyal medyaya düşünce bir şekilde bulunuyorsun. Almanya'ya, ondan sonra Amerika'ya gittim. Amerika, Avustralya, Hollanda derken tanındım, uluslararası bir keçeci oldum.

UNESCO tarafından "Yaşayan İnsan Hazinesi" unvanı verilirken kendilerine bu nasıl oldu diye sordum cevap olarak 1986'dan beri seni izliyorduk dediler. UNESCO'nun ödülünden 2 sene sonra TBMM'den üstün hizmet ödülü verildi.

Bir röportajınızda "keçe sanatının insanı şekillendirdiğine inanıyorum" demişsiniz. Bu geleneksel sanatın bu yönünden bahseder misiniz?

His, sabır, çalışma. Bu üç duygu insanı şekillendiriyor. Ben 47 yıldır bu işi yapıyorum ve hâlâ öğreniyorum. Avrupa'ya gittiğimde orada gördüğüm tekniklerden sonra Osmanlı motiflerini keçe üzerine çalıştım. Biz kendimize dönüp bir baksak bizim gibi bir ülke yok. El sanatları konusunda dünyada bir benzerimiz yok. Ben yaptığım işten asla ödün vermem. Dedeme, babama karşı da vermedim. Zaten lakabım Deli Mehmet.

Günümüzde ürünleriniz önemli sergilerde yer alıyor. Katıldığınız sergilerde aldığınız geri dönüşler nasıldı? En ilginç olanından bahseder misiniz?

Dünya'nın değişik yerlerinde birçok sergim oldu. En ilginç olanı Avustralya RMIT Üniversitesindeki sergime Türk konsolosluğundan ziyaretçilerim oldu, o zaman çok sevindim. Yalnız olmadığımı hissettim.

Tarihî filmlere olan ilginin artması ile birlikte keçe ile yapılan ürünlere talep arttı mı, bu konuda çalışıyor musunuz?

Arttı, mesela Kösem Sultan'a biz başlıklar yaptık. Yurt dışında da Seventh Son filminin Jeff Bridges'ın keçeden olan kostümünü ve İngiliz dizisi olan Black Sails dizisinin önemli keçe başlıklarını biz yaptık.

Geleceğe yönelik hedefleriniz neler? Bu alanla ilgilenen gençlere neler tavsiye edersiniz?

Çalışıyorum, kimseye muhtaç olmadan yaşıyorum. İyi bir usta bulmalarını ve çok çalışmalarını, bu sanatta çıraklık yapmalarını; hedeflerini paraya değil bu sanatta gelişmeye yönlendirmelerini tavsiye ediyorum. Sanat hissiz olmaz. Kullandıkları ham maddeleri hissetmeyi öğrenmelerini tavsiye ediyorum.

MOBİL UYGULAMA GELİŞTİRİCİSİ

OSMAN SÖYLEMEZ

Mobil uygulama geliştirme ortamları şirketlerin müşterilerine sunduğu uygulamalar dışında uygulama geliştiricilerin kendi fikirlerini gerçekleştirmesine imkân sağlamaktadır.

Öncelikle sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

İsmim Osman Söylemez, Türkiye Finans Katılım Bankası Mobil Bankacılık ekibinde Uygulama Mimarı olarak görev almaktayım. Birçok yazılım geliştirici gibi mesleğin ilk yapı taşlarını üniversite hayatında gerçekleştirdim. Masaüstü, Web, IoT cihazlar gibi birçok alanda geliştirme fırsatı bulduğum dönemlerde akıllı telefonların hızlı ilerleyişini fark ettiğimde bu alana yönelerek mobil uygulama geliştiricisi olarak kariyerime başladım.

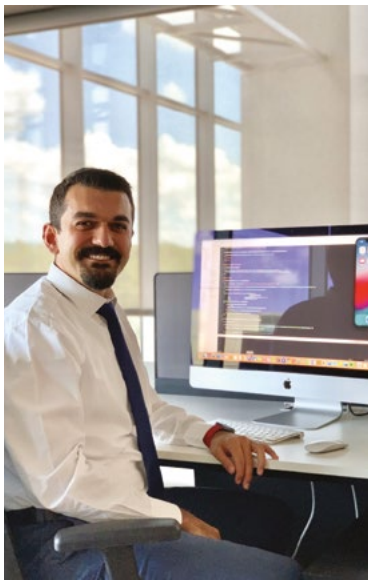
Teknolojiyi doğru şekilde kullanarak insan hayatını kolaylaştıracak yazılımlar geliştirmenin verdiği mutlulukla beraber mesleğimi severek yapıyorum.

Neden Mobil Uygulama Geliştiricisi olmayı seçtiniz?

Mobil cihazların hayatımıza girmeye başladığı ilk yıllarda geliştirilen uygulamaların insan hayatını nasıl kolaylaştırdığını gördükten sonra bu meslek benim için bir tutku hâline geldi. Mobil cihazların kullanımının artmasıyla beraber insanlar masaüstü uygulamalardan vazgeçerek akıllı telefon ve tabletlere yönelmeye başladı. Bu yönelişle beraber birçok firma mobil cihazlarda çalışacak uygulamalar geliştirmeye ihtiyaç duydu. Mobil uygulama geliştirme ortamları şirketlerin müşterilerine sunduğu uygulamalar dışında uygulama geliştiricilerin kendi fikirlerini gerçekleştirmesine imkân sağlamaktadır. Bu dinamizmi sebebiyle kendimi ilk günden itibaren bu alanda geliştirmekteyim.

Mobil Uygulama Geliştiriciliğine ilgi duyanlara öneriniz nelerdir?

Mobil Uygulama Geliştiriciliği, yazılım geliştirme mesleğinin özelleşmiş bir alanıdır. Yazılım geliştirici olacak insanların mesleki konuları sürekli olarak öğrenmek, araştırmak ve uygulamak suretiyle özümsemeleri gerekmektedir. Bazı meslek gruplarında bilginin değişmesi ve süreçlerin



etkilenmesi yazılım geliştirme alanına göre daha düşüktür. Kişilerin bu durumu göz önünde bulundurarak bu dinamizme ayak uydurmayı göze almaları birinci önceliktir. Mobil cihazların yeteneklerinin gelişmesi ile hem son kullanıcı olarak hem uygulama geliştirici olarak üretici firmaların getirdikleri yeni özelliklerin incelenmesi gerekmektedir. Sektörde yer alan mobil cihazların büyük çoğunluğu Apple firmasının ürettiği iOS ve Google firmasının desteklediği Android işletim sistemine sahip cihazlardır. Mobil uygulama geliştirici olmak isteyenlerin öncelikle bu iki işletim sisteminin son kullanıcı gözündeki farklılıklarını keşfetmesi sonrasında ise yazılım geliştirici olarak ne gibi farklılıklarla karşılaşacağını araştırması gerekmektedir. Zamanla bu farklılıklar azalsa da işletim sistemlerinin yazılım geliştiricilere sunduğu imkânlar ve yapabilirlikler farklıdır. İşletim

sistemi güncellemelerinin takip edilmesi ve yeni gelen özelliklerin teknik detaylarının mevcut sürece olumlu/olumsuz etkilerinin araştırılması gerekmektedir.

Farklı firmalar tarafından gerçekleştirilen yazılım etkinliklerine katılmanın da kişilerin gelişimini olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum. Firmalar kendi ihtiyaçları doğrultusunda geliştirdikleri uygulamalarda kullandıkları teknolojilerin iyi/kötü yönlerini ortaya koyduklarında yazılım geliştiricilerin süreçlerinde yönlendirici olacaktır.

Uygulama mağazalarında yer alan popüler uygulamaların incelenmesi ve uygulamalarda kullanılan bileşenlerin araştırılması gerekmektedir. Mobil cihazlarda yaygın kullanılan uygulamalarda oluşturulan uygulama akışları kullanıcıların uygulama kullanma davranışlarını etkilemektedir. Facebook, Instagram, Whatsapp gibi uygulamaların kullanıcılara öğrettiği uygulama davranışlarını geliştireceğimiz uygulamalarda model alabiliriz.

Mobil uygulama geliştiricisi için platformların farklılıklarından bahsedebilir misiniz?

Mobil cihazlarda yer alan popüler işletim sistemlerinden bahsetmiştik. iOS, Apple firması tarafından geliştirilen mobil cihazlarda yer almaktadır. iOS uygulamaları geliştirmek için Mac bilgisayara sahip olmamız gerekmektedir. Programlama dili olarak Objective-C veya Swift bilgisine; ayrıca geliştirdiğimiz uygulamaları kullanıcılara sunmak için Apple geliştirici sertifikasına sahip olmamız gerekmektedir.

Android, Google firmasının desteklediği fakat mobil cihaz üreticilerinin lisanslama ücretini ödeyerek kullandığı bir mobil işletim sistemidir. Android uygulaması geliştirmek için Windows ve Mac bilgisayarlar tercih edilebilir. Programlama dili olarak Java veya Kotlin kullanılır. Geliştirdiğimiz uygulamaları kullanıcılara bir kısıtlama olmadan sunabiliriz. Fakat Google Uygulama Mağazasında sunmamız için Google geliştiricisi olmamız gerekmektedir.

Mobil uygulama geliştirilirken kullanılan yöntemlerden bahsedebilir misiniz?

Geliştirme yöntemleri başlık olarak; Native (yerel), Hybrid (melez), Responsive (uyumlu), Cross (çapraz) platform şeklindedir. Bu yöntemlerin tercih edilmesi proje ihtiyaçlarına ve geliştiricinin tercihine göre değişmektedir. Başlıkları daha detaylı anlatmak gerekirse;

Native uygulama geliştirme, işletim sisteminin sunduğu kaynaklara doğrudan erişmek ve işletim sisteminin belirlediği programlama diliyle geliştirme yapmayı gerektirir.

Responsive uygulama geliştirme, web teknolojilerin gelişmesi ile beraber kullanıcıların cihazına göre uyum sağlayan ekranların oluşturulmasını kapsamaktadır. Bu ekranlar HTML5, Javascript ve CSS gibi web teknolojileri ile geliştirilmektedir.

Hybrid uygulama geliştirme, Native ve Responsive uygulama geliştirme yöntemlerinin beraber kullanılması ile oluşmaktadır. Responsive uygulamaların mobil cihaz içerisindeki tarayıcı tarafından yorumlanarak Native ortamda geliştirilen araçlarla etkileşiminin sağlanmasıdır. Bu yapının sektör standardı olarak Cordova kütüphanesini gösterebiliriz.

Cross platform uygulama geliştirme, mobil cihazların ortam farklılaşmalarını ortadan kaldırmak için geliştirilen araçlarla yapılan geliştirmelerdir. Xamarin, React, Appcelerator Titanium bunlardan bazılarıdır. Bu platformların ortak özellikleri; kendilerine özgü yazım standartları olması, işletim sistemleri güncellemelerinde ortam güncellemeleri olması gerekmektedir.

Bahsettiğiniz bu yöntemlerin kullanılabileceği alanlar hakkında bilgi verebilir misiniz?

Native geliştirilen uygulamalarda performans, güvenlik ve kullanıcı memnuniyeti daha yüksektir. Buna rağmen farklı platformlarda ayrı ayrı geliştirileceği için geliştirme, test ve bakım maliyeti oluşacaktır. Kullanıcı deneyimine önem veren, geniş kitlelere hitap eden, mobil cihaz kaynaklarını kullanarak süreçlerini ilerleten, güvenlik konusunda hassasiyeti olan uygulamalar da Native uygulama geliştirme yöntemini kullanılabilir.

Responsive uygulamalarda ise performans kriteri olmaksızın uygulamanın mobil cihaza uygun çalışması sağlanır. Bu uygulamalar daha çok kurumların ana hizmetleri için değil yardımcı işleri ve kısa süreli işleri için tercih edilebilir.

Hybrid uygulamalardan bahsederken Native ve Responsive uygulamaların birleşiminden oluştuğundan bahsetmiştik. Buradaki karışımda yöntemlerin ağırlıkları güvenlik ve performans gibi konuları etkilemektedir. Fakat Hybrid olabilmesi için kullanılabilirlik konusunu Responsive anlayışla gerçekleştirdiğimizde bu alanda zayıflıklar oluşacaktır. Tabi karışım yöntemi uygulamamızın geliştirme, test ve bakım maliyetini doğrudan etkileyecektir.

Cross platform uygulamalarda ise kullanılan platformun gelişmişliği ile doğrudan ilişkili bir konudur. Platformlar mobil cihazın desteklediği tüm standartları geliştiricilerin kullanımına sunmak için kendilerini sürekli geliştirmektedir. Bu yöntemle geliştirilen uygulamalarda ana hedef kaynak kodu tekilleştirmek, geliştirme ve bakım maliyetini düşürmektir.

> **En önemli sorun, geliştirilen uygulamalar son kullanıcıların mobil cihazlarına yüklendikten sonra güncellemelerde sorun yaşanmasıdır. Bu sebepten dolayı geliştirdiğimiz uygulamalarda önceki versiyonları düşünerek dikkatli davranmalıyız.**

Mobil Uygulama Geliştirici olarak yaşadığınız sorunlar nelerdir?

En önemli sorun, geliştirilen uygulamalar son kullanıcıların mobil cihazlarına yüklendikten sonra güncellemelerde sorun yaşanmasıdır. Bu sebepten dolayı geliştirdiğimiz uygulamalarda önceki versiyonları düşünerek dikkatli davranmalıyız.

Mobil cihaz farklılıkları düşünülerek telefon, tablet veya işletim sistemi versiyon farklılıklarından meydana gelen sorunların geliştirici tarafından çözümlenmesi gerekmektedir. Geliştirilen uygulamaların içerisine kullanıcı davranışlarını öğrenebileceğimiz modüllerin eklenmesi sorunların kullanıcılar tarafından dile getirilmeden tespit edilip çözümlenmesine imkân tanıyacaktır.

BEŞ BİN YILLIK TARİHÎ YERLEŞİM YERİ

SİLLE

Sille, Konya'nın 7 km kuzeybatısında yer alan derin ve dar bir vadinin iki yakasında kurulmuştur. Vadinin arasından akan bir dere bulunmaktadır. Sille, günümüzde Selçuklu Belediyesine bağlı bir mahalledir. Konya Kültür Varlıkları Koruma Bölge Kurulu kararınca "kentsel sit alanı" olarak ilân edilmiştir.

TARİHÇE

Sille bölgesi, Frigyalılardan günümüze iskân görmüş, Bizans döneminden itibaren önemli bir yerleşim yeri olmuştur. Erken Hristiyanlık devrinin ilk merkezlerinden; İstanbul-Kudüs arasındaki hac yolunun önemli konaklama noktalarından biridir. Sille, tarihte Bizans, Selçuklu ve Osmanlı devirlerinde mamur bir yerleşim yeri olmuştur.

Kaynaklar, Bizans döneminde Sille'de 60 kadar kilise ve manastırın bulunduğunu belirtmektedir. Osmanlılar devrinde de önemini kaybetmeyen Sille'de câmiler, hamamlar ve çeşmeler yaptırılmış; Türkler ve Rumlar bir arada barış içinde yaşamışlardır. Sille Osmanlı dönemi Türk kültür hayatında da önemli bir yere sahiptir. 18. yy.dan itibaren Sille'de önemli hattatlar ve şairler yetişmiştir.

Sille, Türk El Sanatları bakımından da önemli bir merkez olmuştur.

> **Anadolu Selçukluları döneminde de önemli bir merkez olan Konya'yı çevreleyen surlardan Sille'ye giden yolun açıldığı kapının adı 'Sille Kapısı' diye adlandırılmıştır.**

SİLLE'DE BULUNAN DİNÎ VE SİVİL MİMARÎ ESERLER

AYA ELENA KİLİSESİ

Kilise Subaşı Mahallesinde yer almaktadır. Halk arasında Büyük Kilise olarak bilinmektedir. Kilisenin ilk inşası 327 yılında imparator Konstantin dönemindedir.

Sille Aya Elena Kilisesi, orijinalinde erken Hristiyanlık döneminde yapılmış olmasının yanı sıra giriş kapısının üzerinde bulunan Rum harfleri ile yazılmış Türkçe kitabeye sahip oluşuyla önem kazanmıştır.

AK MANASTIR – EFLATUN MANASTIRI

Ak Manastırın Hristiyanlık âleminde ve Selçuklular devrinde yayılmış bir ünü bulunmaktadır. Mevlevî kaynaklarında Hz. Mevlâna'nın bu manastıra giderek rahiplerle sohbet ettiği ve ayazmada kaldığı anlatılmaktadır. Manastırın bulunduğu tepeler, beyaz kireç taşlı olduğundan Ak Manastır olarak tanınmaktadır.

PANAGHIA KİLİSESİ

Sille Subaşı Mahallesi Dikili Kaya denilen mevkide kaya içerisine oyularak yapılmıştır. Doğu ve Batı olmak üzere iki bitişik kilisedir.

PANAGHIA BATI KİLİSESİ

Kilisenin girişi kuzeyde olup üç nefli bazilikal plana sahiptir. Kilisenin duvarlarında, kemerlerinde bulunan freskler silinmeye yüz tutmuştur. Kilise halk arasında sınanmış yer olarak kabul edilmekte ve bazı hastalıkların bir gece burada yatılırsa iyileşeceğine inanılmaktadır.

KYRIAKON (Hızır İlyas) KİLİSESİ

Subaşı Mahallesinde Papaz Deresi kenarındaki düz alanda bulunan Kyriakon Kilisesi kaya içerisine oyularak yapılmıştır. Kilisenin ana mekânında kayaların oyulması ile elde edilen ayakların üzerine küçük bir kubbe oturtulmuştur. Kilisenin güney yanında bitişik ilki 22 m. uzunluğunda, ikincisi daha küçük olan iki galeri bulunmaktadır.

TEPE KİLİSESİ

Sille'den baraja giden yolun güneybatı yönünde yer alan tepe üzerinde bulunmaktadır. Kilisenin yapıldığı alan mezarlıktır. Sütü kesilen anneler burayı ziyaret etmektedir. Selçuklu Belediyesi tarafından restorasyonu tamamlanan kilise Zaman Müzesi olarak ziyarete açılmıştır.

Aya Eleni Kilisesi

Selçuklular döneminde Hz. Mevlâna'nın Sille yakınında bulunan Eflatun manastırına giderek buradaki rahiplerle sohbet ettiği Menâkıbü'l-Ârifîn adlı eserde anlatılmaktadır.

ÇAY CÂMİİ

Dere yatağının güney tarafında Sille'nin merkezinde yer almaktadır. Moloz taştan yapılmış olan câmi üç nefli olup, minaresi doğu yönünde câmiye bitişik durumdadır. Câminin düz damlı üst örtüsü onarımlarda kiremit çatı ile kapatılmıştır. Mihrap, minber ve kürsüsü ahşaptan yapılmış olan câmi, 1976 yılında büyük bir tamir görmüştür.

SUBAŞI CÂMİİ

Subaşı Mahallesi'nde bulunan hamamın güney yönünde yer almaktadır. Kârhâne Câmii olarak da bilinmektedir. Câminin şerefe ve külâh kısmı yöresel özellikler taşımaktadır. Giriş kapısının üzerinde sülüs hat ile yazılmış kitabesi 1295 tarihlidir. Câminin mihrabı, minberi ve kürsüsü ahşaptandır.

MEZARYAKASI CÂMİİ

Yukarı Mahalle'de vadinin kuzey yakasında yer almaktadır. Kayabaşı Câmii olarak da bilinen ve Moloz taşla yapılmış olan câmi 18. yüzyılın ilk yarısına tarihlenmektedir. Câmi içerisinde vaaz kürsüsünün üst kısmında bulunan kitabede "Sâhibü'l-Hayrât Bektaşoğlu Mehmed Ağa" yazılıdır. Mihrabı, minberi ve vaaz kürsüsü ahşaptan yapılmıştır. Mihrap, kalem işi süslemelerle bezenmiştir.

ORTA MAHALLE CÂMİİ

Orta Mahalle'de bulunan câmi, moloz taşla yapılmıştır. Üç nefli ve üst örtüsü ahşap direkli olup, çatısı sonradan çinko ile kaplanmıştır. Minaresi olmayan câmiinin mihrap, minber ve kürsüsü ahşaptan yapılmıştır. Minberin alınlığında bulunan kitabede "Sâhibü'l-Hayrât Berber Mûsâ 1279" yazılıdır.

Çaybaşı Camii

AK CÂMİ

Sille'nin girişinde Ak Mahalle'de yer almaktadır. Güney yönde bulunan bir giriş kapısının üstündeki kitabede; Bektaşoğlu Mehmet Usta ve oğlu Ahmet Usta, sene 1280" Mihrabı, minberi ve kürsüleri ahşaptan yapılmıştır. Mihrabın taç kısmı ile minberin yan korkulukları ajur tekniğinde bitkisel bezemelidir.

HACI ALİ AĞA HAMAMI

Sille'nin girişinde yer alan hamam, halk arasında Çarşı Hamamı olarak bilinmektedir. Hamamın doğu kısmı erkeklere, batı kısmı kadınlara aittir. Doğu kısmın kapısı üzerinde kitabesi bulunan hamam, Sille taşından geç dönemde yapılmış bir Türk hamamıdır.

SUBAŞI HAMAMI

Subaşı Mahallesi'nde bulunan hamamın H.1306 yılında yaptırıldığı kabul edilmektedir. Simetrik plâna sahip olan hamamın halvet ve servis mekânları açık biçimde inşa edilmiştir.

ÇEŞMELER

Sille'de önemli bir yapı grubu da çeşmelerdir. Istıfan, Söğütlü, Şadırvan Pınarı gibi yerlerden sağlanan içme suları mahallelerde yaptırılan çeşmelerle halkın kullanımına sunulmuştur. Bizans döneminden günümüze su kanallarına ve su yollarına sahip olan Sille'de bulunan çeşmelerden bazıları şunlardır: Karataş, Stefan, Ankereki, Hereki, Çevrikler, Kavaklı, Hassi Oğlu, Nuri Paşa, Veli Paşa, Hacı İsmail Ağa, Çeveoğlu, Sadeddin, Hacı Mustafa Ağa, Takkacı, Çay, İkilli.

EL SANATLARI

HALICILIK

Sille, Konya bölgesinin önemli halı merkezlerinden biridir. 17. yüzyıldan itibaren Sille'de halıcılık, boyaması ve motifleri ile kendine öz bir tarzda gelişme göstermiştir. Halıları ile ünlü olan Sille'nin halı seccadeleri daha çok tanınmıştır. Halılarda çoğunlukla kırmızı, açık sarı, açık yeşil, siyah, pembe ve krem renkler kullanılmıştır.

TESTİCİLİK (Seramik, Pişmiş Toprak İşçiliği)

Sille'de Bizans döneminden günümüze seramik sanatı varlığını sürdürmüştür. 18 ve 19. yüzyıllarda Sille'de imal edilen testi, çömlek, şerbet testisi gibi daha çok günlük yaşamda kullanılan kaplar ve seramikler Konya bölgesinde sevilerek kullanılmıştır. Günümüzde Sille'de bu sanatı devam ettiren ustalar bulunmaktadır.

Dağlarından Yağ, Ovalarından Bal Akan Şehir

Aydın

Binlerce yıl Büyük Menderes Irmağının suladığı bereketli ovalar üzerine kurulmuş olan Aydın, doğanın kültürle kucaklaştığı ve ülkemizde turizmin ilk başladığı illerden birisidir.

Dağlarından Yağ Ovalarından Bal Akan Şehir: Aydın

Aydın, ilk çağlardan beri verimli toprakları, elverişli iklimi, ticaret yolları üzerinde bulunması nedeniyle birçok medeniyete beşiklik etmiştir. Büyük Menderes Ovası, tarihin bilinen devirlerinden beri çeşitli uygarlıklara merkez olmuştur. Bu yüzden Aydın, antik kentleriyle, kültür ve sanat eserleriyle açık hava müzesi görünümündedir. Sırasıyla Neolitik, Kalkolitik, Tunç Çağları ile Frigya, Lidya, Pers, Roma ve Bizans Dönemlerini yaşayan yöre, daha sonra Menteşoğulları, Aydınoğulları ve Osmanlı egemenliğine girmiştir. Günümüzde ise turizm potansiyeline sahip olması, tarihî ve kültürel zenginlikleri tarımsal faaliyetlerin yoğunluğu ve kültür çeşitliliği ile kuşaklar arasında bir köprü oluşturması Aydın'ı daha da önemli hâle getirmiştir.

Binlerce yıl Büyük Menderes Irmağının suladığı bereketli ovalar üzerine kurulmuş olan Aydın, doğanın kültürle kucaklaştığı ve ülkemizde turizmin ilk başladığı illerden birisidir. Ünlü tarihçi Herodot tarafından "Gökyüzünün altındaki en güzel yeryüzü" olarak nitelendirilen Aydın; tarım, turizm ve sanayi sektöründeki potansiyeli, vasıflı insan gücüyle Ege Bölgesi ve ülkemizin hızla gelişen illerinden biri durumundadır.

Ege bölgesinde; doğuda Denizli, kuzeyde İzmir ve Manisa, güneyde Muğla, batıda Ege Deniziyle çevrili Aydın'ın denizden yüksekliği 64 m. yüz ölçümü 8.007 km2'dir. Kuzeyinde Aydın Dağları ve güneyinde Menteşe Dağları ile sınırlanmış alanın orta kesimi Büyük Menderes havzasıdır. Tekne biçimindeki havza, Büyük Menderes ırmağının 900'lü rakamlardan başlayarak Ege Denizine kadar, yarımadalardan kaynaklanan zengin su akışlarıyla birlikte binlerce yıl içerisinde oluşturduğu, alüvyonlarla örtülmüş çöküntü alanıdır. Büyük Menderes havzası olarak bilinen bu düzlüklerin bazı bölümleri, Aydın, Koçarlı, Söke ve Balat ovalarıdır.

Aydın ve yöresi, 1426'da II. Murat tarafından Osmanlı topraklarına katılmıştır. Sanat, felsefe, sosyal hizmetler, tarım ve mimaride parlak dönemlere tanık olan Aydın, Türk kültür varlıklarıyla da donatılmış, geçmiş dönemlerin tarihsel izleri korunarak günümüze değin taşınmıştır. I. Dünya Savaşı sonunda işgal edilen Aydın, 7 Eylül 1922 tarihinde işgalden kurtarılmış, 1923 yılında da il olmuştur. Aydın'ın 16 ilçesi bulunmaktadır.

Aydın'da Rakamlarla İŞKUR

Günümüzde işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması için ekonomik büyüme ve kalkınma, tüm ülkelerin en temel amacıdır. Üretim anlayışının, teknolojinin ve insan ihtiyaçlarının çeşitlenmesi nedeniyle hızlı bir değişim geçiren çalışma hayatında değişime ayak uydurmanın yolu, doğru istihdam politikaları oluşturmaktan ve kaynakları doğru bir biçimde kullanmaktan geçmektedir.

"Her işsizin ve işverenin bir İş ve Meslek Danışmanı olacak" anlayışıyla sunduğumuz İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında iş arayanlar ile işverenler arasında köprü olmaya devam ediyoruz. Bu kapsamda 2019 yılında Aydın'da gerçekleştirdiğimiz 112 bin 804 bireysel görüşme faaliyetimiz ile iş arayan vatandaşlarımızın en doğru adımı atmaları noktasında desteklerimizi sunduk. Özel sektörde 15 bin 740 ziyaret ile işverenlerimize destek, teşvik ve hibe bilgilendirmeleri yaparak daima onların yanlarında olduğumuzu ifade ettik.

Meslek edinmek isteyenlerin sorununu çözmek ve iş arayanlara işgücü piyasasında talep edilen mesleki nitelik ve becerileri kazandırmak hedefiyle bütün yurdumuzda İŞKUR olarak gerçekleştirdiğimiz aktif işgücü piyasası programları Aydın'da büyük ilgi görüyor.

Bu programlar kapsamında 2019 yılında Aydın'da düzenlediğimiz 2 bin 325 kurstan 8 bin 608 vatandaşımız faydalandı.

Aydın'da gerçekleştirdiğimiz 112 bin 804 bireysel görüşme faaliyetimiz ile iş arayan vatandaşlarımızın en doğru adımı atmaları noktasında desteklerimizi sunduk.

İşi İşbaşında Öğretiyoruz

Gençlerimizin, iş hayatına yeni atılanların işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve mesleki eğitim tecrübesini artırmak hedefiyle düzenlediğimiz İşbaşı Eğitim Programlarımız bağlamında 2019 yılında 2 bin 124 İşbaşı Eğitim Programı açılmıştır. 5 bin 802 kişi bu programlara katılım sağlamıştır.

"Burası Aydın, Burada İş Var"

Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 2019 Aralık sonu itibarıyla 29 bin 554 işe yerleştirmeye aracılık edilmiştir. Ayrıca, 217 eğitim kurumu ziyareti, 583 grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Yine aktif işgücü faaliyetleri kapsamında; İl Müdürlüğü, Nazilli, Söke ve Kuşadası Hizmet Merkezi aracılığı ile 62 adet Girişimcilik Eğitim Programından bin 122 kişi faydalanmıştır.

Aydın 2. Engelli İstihdam Buluşması ve Aydın İŞKUR Hibe Destekleri

Engelli ve eski hükümlülerin üretime katkıda bulunarak öncelikle kendi geçimlerini sağlamak sonra da yeni istihdamlara aracılık etmelerini temin etmek amacıyla; 2016 yılından bugüne kadar Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak 17 adet işletme kurulmasına öncülük edilmiş, bu projeler için 700 bin TL hibe desteği ödemesi gerçekleştirilmiştir. Haziran 2019 döneminde 49 adet yeni başvuru yapılmış, bunlardan 26'sı ile sözleşme imzalanmıştır. 26 projenin 19'unun engellilere, 7'si ise eski hükümlülere aittir. Bu projeler için de 1 milyon 72 bin TL hibe verilecektir. Sözleşmelerini imzalayan proje sahiplerinin sembolik çeklerinin verilmesi, hem proje sahiplerinin hem de Müdürlüğümüzün motivasyonunu artırmak, yeni projeler için çağrıda bulunmak amacıyla da 23 Aralık 2019 tarihinde 2. Aydın Engelli İstihdam Buluşması gerçekleştirilmiştir.

> **Engelli ve Eski Hükümlü Hibe Desteğimiz kapsamında Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak 2016 yılından bugüne kadar 17 adet işletme kurulmasına öncülük ettik.**

Ayrıca, 18 Aralık 2019 tarihinde sona eren 2. dönem hibe başvuru duyurusu sonucunda Aydın İŞKUR, 119 proje ile rekor seviyede başvuru gerçekleşmesine aracılık etmiştir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt SELÇUK'un Aydın Ziyareti

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, beraberindeki heyet ve Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü yetkilileri ile birlikte, 05 Mart 2019 tarihinde Aydın ASTİM Organize Sanayi Bölgesinde bulunan MFB Tekstil firmasında çalışan işçilere ziyarette bulunmuştur. 22 kişinin Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında eğitim aldığı firmada 30 kişi de İşbaşı Eğitim Programından faydalanmıştır.

2019 Yılı İstihdam Seferberliği Aydın Buluşması

İstihdam Seferberliği 2019 Aydın Buluşması sloganıyla 20 Mart 2019 tarihinde yapılan programa Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger, Bakan Yardımcımız Mehmet Selim Bağlı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu, Eski İŞKUR Genel Müdür Vekilimiz Cafer Uzunkaya, Aydın Milletvekillerimiz Mustafa Savaş, Rıza Posacı, Bekir Kuvvet Erim ve Metin Yavuz, Aydın Ticaret Odası Başkanı Hakan Ülken, Aydın Sanayi Odası Başkanı Mehmet Yunus Şahin, Aydın Ticaret Borsası Başkanı Fevzi Çondur, il ve ilçe oda ve borsa başkanları, üyeleri ve vatandaşlarımız katıldı. Programda İstihdam Seferberliği kapsamında verilen teşvikler ve bu teşviklerin Aydın ve Türkiye istihdamına sağlayacağı katkılar paylaşıldı.

Bakanımız Selçuk, Aydın Programı kapsamında, Aydın'a yeni ve büyük bir istihdam kapısı oluşturan 32 Net Çağrı Merkezi Aydın şubesinin açılışı törenine de iştirak etti. Çağrı Merkezi; İŞKUR ile 32 NET arasında imzalanan İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu kapsamında 75 kişi, ayrıca sigortalı olarak 25 kişi olmak üzere toplamda 100 kişilik bir kadro ile hizmete girdi.

8. Aydın İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı ile Kariyer Günleri

Aydın'da bu yıl 8'incisi düzenlenen "Aydın İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı ile Kariyer Günleri" 12 – 13 Nisan 2019 tarihlerinde Aydın Kent Meydanı'nda gerçekleştirildi.

2 gün süren etkinlikte, nitelikli eleman arayan firmalar ve iş arayanları buluşturmak gayesiyle 59 firma ve 7 kamu kuruluşunun katılımı ile gerçekleştirdiğimiz fuarın açılışı Aydın Valisi Yavuz Selim Köşger, Adnan Menderes Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Osman Selçuk Aldemir ve Genel Müdür Vekilimiz Bekir Aktürk tarafından yapıldı.

İş arayanların yanı sıra üniversite öğrencilerinin de yoğun ilgi gösterdiği fuarda; İstihdam Seferberliği kapsamında teşviklerimiz, devam eden kurs ve programlarımız hakkında bilgiler verildi. İşverenlerimiz ile iş arayan vatandaşlarımızı bir araya getirdiğimiz fuara yoğun bir ilgi gösterildi.

İklim ve Bitki Örtüsü

Akdeniz ikliminin hâkim olduğu Aydın'da yazlar sıcak ve kurak, kışlar ılık ve yağışlı geçer. Yıllık ortalama sıcaklık 18°C'dir. Alçak alanlarda kar yağışı görülmemekle birlikte yüksek alanlarda kışın kar kalınlığı 25-30 cm'ye kadar çıkabilmektedir. Dağların denize dik uzanışından dolayı deniz havası iç kısımlara kadar sokularak iklimi yumuşatır. Yıllık yağış ortalaması 600-700 ml. arasındadır.

Tarım

Büyük Menderes Nehrinin suladığı bereketli ovalar üzerinde kurulu olan ilimiz, sahip olduğu toprak ve su kaynaklarının zenginliği ile Akdeniz iklimi sayesinde her türlü bitkisel üretimin yapılması için önemli bir tarım potansiyeline sahiptir. İl topraklarının %49,3'ünü oluşturan 395,494 hektar alanda tarımsal üretim yapılmaktadır. Geriye kalan arazilerin 298.000 hektarı orman, 47,466 hektarı çayır-mera, 14,271 hektarı göl-bataklık, 45,469 hektarı tarım dışı arazilerdir.

Hayvancılık

Günümüzde Aydın'da hayvancılığı sığır besiciliği, arıcılık, tavukçuluk, balıkçılık başlıklarında toplamak mümkündür. Aydın, hayvanlardan alınan verim açısından Türkiye ortalamasının üzerindedir. Sığır cinslerinde meydana getirilen ıslah çalışmaları, yapay tohumlama ve çeşitli hayvan hastalıkları ile etkin mücadele sonucu et ve süt üretimi giderek artmıştır.

Kültür ve Turizm

İlin tarımdan sonraki ikinci önemli gelir kaynağı turizmdir. İl ekonomisinde kültür ve turizm varlıkları önemli yer tutmaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı 5, (Aydın Müzesi ve buna bağlı Yörük Ali Efe Etnografya Müzesi, Afrodisias Müzesi ve buna bağlı Karacasu Etnografya Müzesi, Milet Müzesi), belediyelere ve Adnan Menderes Üniversitesine bağlı 4 (Çine Kuva-i Milliye Müzesi, Çine Arıcılık Müzesi, Nazilli Etnografya Müzesi ve Kuşadası Zeytin ve Zeytincilik Müzesi) olmak üzere 9 müze ile 23 önemli ören yeri mevcuttur. İlde toplam 1.529 kültür varlığı tescillidir.

Arkeoloji Müzesi 15.000 m^2 alan üzerinde kurulan, Aydın-Denizli kara yolu üzerinde bulunan Aydın Arkeoloji müzesi, çevresindeki tarihî zenginlikten dolayı, çok geniş bir eser koleksiyonuna sahiptir. Müzede, önemli tarihî kentler olan Tralleis, Magnesia, Nysa, Alinda, Alabanda, Tepecik Höyüğü ve Orthasia'da yapılan kazılar neticesinde elde edilen eserler sergilenmektedir. Aydın'da birçok antik kent kalıntısı bulunmaktadır. Bu antik kentlerden bazıları şunlardır:

Alabanda: Çine ilçesinin 10 km. batı yönünde, Doğanyurt (Araphisar) köyünde, Çine Çayı'nın suladığı yeşil düzlüğün güneyindeki yamaçlara doğru geniş bir alana yayılmış olan Alabanda, Karya kentlerinden

biridir. Kentin ismi Karya dilinde Ala (at) ve banda (yarış) kelimelerinden gelmektedir.

Alinda: Karpuzlu ilçesinde tepe üzerinde kuruludur. Hekatomnos'un kızı Ada, erkek kardeşi Pixodaros tarafından Halikarnasos'tan uzaklaştırılınca MÖ 340'ta Alinda'ya çekilmiş ve burasını kendisine başkent yapmıştır.

Amyzon (Mazın): Koçarlı ilçesinin 30 km. güneyinde Gaffarlar köyündedir. "Mazın Kalesi" adıyla anılır. Herakleia, Euromos ve Khalketor gibi uç büyük Karya kentinin ileri karakoluydu.

Aphrodisias: Karacasu ilçesinin 12 km. güneydoğusunda, Geyre koyu yakınında, Babadağ'ın eteğinde, denizden yaklaşık 600 m. yükseklikte bir plato üzerinde yer alan antik çağların görkemli kenti Aphrodisias, Byzantionlu Stephanos'a göre, MÖ 13. yy.da kurulmuştur.

Didyma: Didim ilçesinde Miletos'un 18 km. güneyindedir. Biliciler (kahinler) kenti olarak ünlenen Miletos'tan gelen, mermer döşeli, iki yanında yatan aslan ve oturan adam heykelleri bulunan kutsal yola bağlanan Didyma, antik çağlarda bir kehanet merkeziydi. Günümüzde denize 4 km. uzaklıkta olan kentin, büyük gemilerin bile yanaşabildiği "Panormos" adlı limanı bulunuyordu.

Aphrodisias

Gerga: Çine ilçesinde, Eski Çine'nin 6 km. güneydoğusunda Ovacık koyunun kuzeyinde yer alan Gerga ören yeri, Alabanda antik kentinin doğusunda bulunmaktadır. Yaklaşık

1 m. yükseklikteki harflerle kayaya kazılmış "Gerga" yazıtı ile işaretlenen yerleşme, çevreye dağılmış pek çok yapı taşı, heykel, heykel kaidesi, anıt, mezar, tapınak ve duvar kalıntıları ile doludur.

Magnesia ad Meandrum (Menderes Magnesiası): Germencik ilçesi, Ortaklar beldesi yakınında bulunan kent, kuruluş efsanesine ve antik

Didim

Miletos

Prine

kaynaklara göre Tesalya'dan gelen, "Magnetler" olarak adlandırılan bir kavim tarafından kurulmuştur.

Miletos: Didim ilçesi, Balat koyu yakınlarındaki yerleşimin ilk olarak MÖ 2000 ortalarından başlamak üzere Myken kolonisi varlığı ile görüldüğü bilinmektedir. Antik coğrafyacı Strabon'a gore Miletos'u ilk kuranlar Giritliler, Homeros'un İliada'sına göre ise Atina kralı Kodros'un oğlu Neleus önderliğindeki İonyalılardır. Didyma'ya 24 km.lik bir kutsal yolla bağlanan Miletos, dört ayrı limanıyla da İonya'nın en önemli liman şehirlerinden biriydi.

Myus: Söke ilçesinin 18 km. güneyinde, Bafa golü kıyısında, Miletos'un 15 km. doğusunda, Avşar koyu yakınlarında bulunmaktadır. Strabon'a göre Myus, Atina kralı Kodros'un oğlu Kydrelos tarafından kurulmuş, Panionion birliğine ait önemli bir kıyı kentiydi.

Nysa: Nysa antik kenti, Sultanhisar ilçesinin kuzeyindeki Aydın dağlarının yamaçlarında yer alır. Tarihçi Stephanus'a göre,

İlyas Bey Külliyesi

M.Ö. 3. yüzyılın ilk yarısında Seleukos'un oğlu I. Antiokhos Soter (MO 281-261) tarafından eşi adına kurulmuştur. Çok dik bir boğazın iki yakasına kurulmuş iki şehir görünümündeki kenti, uç köprü birbirine bağlamaktadır.

Piginda: Bozdoğan ilçesi, Çamlıdere köyünün yaklaşık 7 km. kuzeyinde küçük bir Karya yerleşmesidir. 9 akropolden oluşan kent üzerinde Hellenistik Dönem'e ait surlar bugün rahatlıkla görülebilmektedir.

Priene: Söke'ye 12 km. uzaklıkta, Güllübahçe kasabasının yakınında, Samson (Mykale) dağı yamacında güneye bakan doğal bir platform ve çevresine kurulmuş, antik kentlerin en önemlilerinden biridir.

Aydın ilinde Selçuklu beylikler dönemi ve Osmanlı döneminden kalan birçok tarihî eser bulunmaktadır. Ahmet Gazi ve Ahi Bayram Türbesi, Cihanoğlu Külliyesi, Hasan Çelebi Camisi, İlyas Bey Külliyesi, Öküz Mehmet Paşa (Kale) Camisi ve Kervansarayı, Şemsi Paşa Camisi, Ramazan Paşa Camisi, Nasuh Paşa Külliyesi, Üveys Paşa Camisi, Arpaz Kalesi Beylikler ve Osmanlı döneminden kalan bazı esserlerdir.

Cihanoğlu Külliyesi: Aydın il merkezinde, Köprülü Mahallesi'ndedir. Cami, medrese, türbe, çarşı ve çeşmeden oluşan külliye, 1756 yılında Cihanzade Müderris Abdulaziz Efendi tarafından yaptırılmıştır. Cami, içindeki ilginç barok-rokoko süslemeleriyle, Türk mimarlığının önemli örneklerinden biri sayılmaktadır.

İlyas Bey Külliyesi: Didim ilçesinde, tarihî Miletos kalıntıları yanındaki küllüye, (1403-1404) yıllarında Menteşoğullarından İlyas Bey tarafından, türbe, tekke, kervansaray ve hamamla birlikte yaptırılan külliye içinde yer almaktadır.

Dilek Yarımadası Millî Parkı, Kuşadası ve Didim plajları önemli turizm varlıklarıdır. 150 km'lik sahil şeridine sahip olan şehirde , Kültür ve Turizm Bakanlığında işletme ve yatırım belgeli 114 tesiste 36 bin 830 yatak belediye belgeli 392 tesiste 28 bin 199 yatak olmak üzere toplam 506 tesiste 65 bin 029 yatak kapasitesi mevcuttur. Yılda 2 bin 400 gemi kabul kapasiteli Kuşadası Limanı; yolcu sayısı ve gemi adedi bakımından ülkemizin en önemli kruvaziyer limanıdır.

Kuşadası Yat Limanı, 600 tekne kapasitelidir. Karada 600, denizde 580 tekne kapasiteli Didim Yat Limanı 400 ton ile Türkiye'nin en yüksek kapasiteli tekneleri sudan çıkarmaya yarayan vincine sahiptir. Didim Yat Limanında, her biri kendi alanında uzman 36 teknik atölye hizmet vermektedir.

Yöresel Özellikler

Aydın denilince akla "Zeybek" gelir. Zeybeklerin başkanlarına ise "Efe" denir. Zeybekliğin kökeni, 16. yy. sonu ile 17. yy. ortalarına tarihlenir. O çağlarda bozulmaya yüz tutan merkezi idarenin tutumlarına karşı gelerek dağa çıkan isyancıların, gittikçe yöresel niteliklere bürünerek haksızlığa karşı çıkan toplumsal direniş örgütü hâline geldiği görülür. Kurtuluş Savaşı'na gönüllü katılan efeler pek çok yarar sağlamıştır. Yöredeki ünlü efelerden bazıları Yörük Ali Efe, Gökçen Efe, Cafer Efe, Kınalı Dokuz Efe, Mestan Efe'dir.

Ali Efe Müzesi: Yenipazar ilçesindedir. Milli Mücadele'de sayısız başarılar gösteren ve 1951 yılında yaşamını yitiren Yörük Ali Efe'nin şahsi eşyalarının sergilendiği iki katlı müze evde, üst katta yatak odaları ve kitaplık, alt katta ise yaşam odaları yer alır. Bahçe girişinde Heykeltıraş Prof. Dr. Tankut Ekrem tarafından yapılan Yörük Ali Efe ve kızanı heykeli bulunmaktadır.

Yöresel Yemekler

Aydın mutfağı, zeytinyağlı yemekleri, incir, üzüm, narenciye ürünleri, turunç reçeli ile çipura, kefal, mercan ve barbun gibi zengin balık çeşitleri ile Türkiye'nin çeşidi bol ve lezzetli mutfakları arasındadır. Yörenin kendine özgü yemeklerinden bazıları; çorbalardan tarhana çorbası, kulak çorbası; yemeklerden acılı güveç, patlıcan biber kızartma, zeytinyağlı kırlı kızartma, zeytinyağlı taze ve kuru börülce, patlıcan kavurma, sarmaşık ve kedirgen kavurma, yaprak sarma, etli nohut yahnisi, nohutlu kereviz, etli enginar, arapsaçı, ciğer sote, imambayıldı, keşkek, tandır kebap, yuvarlama (sıkma), paşa böreği, cilav (ayran böreği); salatalardan patlıcan-biber teretoru (turşusu), börülce teretoru, turp otu salatası, semizotu salatası, çingene pilavı; tatlılardan ise irmik helvası, zerde, muhallebi, sütlaç, aşure, lokma, pelvize tatlısı, paşa böreği, yuvarlama, ısırganotu böreği sayılabilir.

Bir Akdeniz Güzeli

İtalya

Deniz, Güneş, Tarih ve Rönesans...

İnsanlık tarihinin kültürel zenginliği ve yaşanmışlığı bakımından en zengin coğrafyalardan biridir "Güzel İtalya". Sadece tarihî dokusu değil sahip olduğu sayısız yapı, anıt ve sanat eserleri ile UNESCO Dünya Mirası Listesi'nde hep üst sıralarda yer bulan İtalya, kuzeybatıdan güneydoğuya doğru uzanan topoğrafik hareketliliği ile renkli bir Rönesans resmi gibidir. Kuzeyi ve güneyi ile dağları ve denizleri arasında değişen kültürel yapısı ve oluşan İtalyan lehçeleri, tadına doyulmayan Akdeniz mutfağının lezzetleri, dünya çapında tanınan kentleri, zengin tarihi, ılıman Akdeniz iklimi, eğlenceli yaşam tarzı ve sıcakkanlı insanlarıyla ülkeyi ziyaret eden turistler için bir başka zamanda yeniden buralara gelme isteği uyandıran popüler turizm duraklarından biri olmuştur.

Jeopolitik olarak konumlandığı coğrafyadan fazlasıyla nasiplenen bir kültüre sahip olan İtalya, Güney Avrupa'da yer alır. Batı kültürünün doğduğu memba olarak bilinir ve yüzyıllar boyunca sanatın her kolunda olduğu gibi müzikten mimariye, resimden edebiyata kadar dünya kültür tarihini derinden etkisi altına almış bir geçmişe sahiptir. Bu büyüleyici etkide Rönesans'ın doğduğu toprakların İtalya olmasının payı da çoktur.

Avrupa'nın güneyinden Akdeniz'e yumuşak bir hareketle uzanan coğrafyası İtalya'nın kuzey güney yönünde zengin bir kültürel çeşitliliğe sahip olmasını sağlamıştır. Hristiyan dünyasının ikonik simgelerinden sayılan bir şehir devleti olan Vatikan gibi San Marino da bütünüyle İtalyan topraklarıyla çevrilidir.

Genova, Venedik, Trieste, Napoli ve La Spezia ünlü liman şehirleridir. Roma, Milano, Napoli ve Torino ise başlıca metropolleri olarak sıralanmaktadır.

İnsanlık mirası özelliğindeki tarihî ve kültürel yapıları sayesinde İtalya bugün sadece deniz ve gastronomi turizmi kapsamında

değil, kültür ve tarih turizmi açısından da dünyanın en önemli merkezlerinden biri hâline gelmiştir. Bu alanda UNESCO Dünya Mirası Listesi'nde yer alan 51 yapı ve eseriyle dünya rekorunu elinde bulunduran İtalya, Avrupa'dan insanlık tarihine açılan bir pencere gibidir.

İtalya'nın Siyasi Tarihinde Kısa Bir Gezinti...

Cenova, Floransa, Venedik ve Milano gibi Kuzey ve Orta İtalya şehirleri 12 ve 13. yüzyıllarda Papa ve imparatorlar arasındaki iktidar çekişmesinden faydalanarak bağımsızlıklarını ilan etmişlerdir. Bu dönemde birer şehir devleti özelliğinde olan bu gruplar küçük de olsalar ekonomik potansiyelleri sayesinde güçlü birer devlet olarak İtalyan ekonomisine kısa sürede hâkim olmuşlardır.

16. yüzyıl İtalya açısından Fransa ve Avusturya'nın savaşlarına tanık olarak geçer. Nitekim kısa bir süre sonra yani 1796 yılında Napolyon önderliğindeki Fransız ordusu İtalya'yı işgal edecektir. Ülkenin siyasi tarihinin kapsadığı süreçler göz önüne alındığında 20 yıl gibi kısa bir süreye tekabül eden işgal dönemi Fransız hâkimiyeti, kuzeyde İtalya Krallığı'nın kurulmasıyla nihayetlenir.

1882 yılında Avusturya-Macaristan ve Almanya ile üçlü ittifaka giren İtalya, 1915 yılında müttefiklerinden aldığı güçle ve yine bu birliktelikle hareket ederek Birinci Dünya Savaşı'na dâhil olur. Savaşın yıkıcı etkisi yüzünden siyasi ve ekonomik olarak bunalımlar yaşayan ülke, kısa sürede diktatör Mussolini'nin siyasi gücünü denediği ve başarılı olduğu bir sürece doğru ilerler.

İkinci Dünya Savaşından sonra gerçekleştirilen referandum ile monarşi ortadan tamamen kaldırılarak 2 Haziran 1946 tarihinde demokratik ve bağımsız cumhuriyet kurulur.

İtalya 1949 yılında NATO'nun kurucu üyesi olur, 1958 yılında Avrupa Ekonomik Toplumuna

Roma Kolezyum

(AET) girer, Avrupa Birliği'nin de kurucu üyeliğini üstlenip Avrupa'da stratejik ve siyasi entegrasyonunu tamamlar.

Bugün İtalya 61 milyonluk nüfusu ile kıtanın en kalabalık dördüncü ülkesi durumundadır. Avrupa Birliği, NATO, OECD, Birleşmiş Milletler, Dünya Ticaret Örgütü ve G7 gibi kuruluşlara üye olan ülke, özellikle Avrupa ve dünya siyasetinde de önemli bir paya sahiptir.

Türkiye-İtalya İlişkileri

Akdeniz Havzası'nda ortak çıkarları bulunan, benzer kültür ve tarihî değerleri paylaşan iki bölgesel güç olan Türkiye ve İtalya'nın yerel ve küresel meselelere çözüm bulunması hususunda iş birliği içinde çalışma iradesi mevcuttur. Her iki ülke de Afganistan'dan Kuzey Afrika'ya uzanan geniş bir coğrafyada bölgesel ve evrensel barışın ve istikrarın sağlanması amacıyla ortak çaba göstermekte ve bu anlamda pek çok iş birliği yapmaktadırlar.

Bugün 1400'ün üzerinde İtalyan firması ülkemizde ticaret alanında faaliyet göstermektedir. Enerjiden bankacılığa, ulaştırmadan telekomünikasyona kadar geniş bir yelpazede yatırımlara sahip olan bu firmalar ait oldukları sektörlere uluslararası bir vizyon ve kalite sunmaktadırlar. Diğer taraftan, İtalya'da faaliyet gösteren Türk şirketi sayısı ise 50'nin üzerindedir.

Üretim, Markalaşma, Güvenilirlik "İtalya Ekonomisi"

Ekonomisinin büyüklüğü ve gelişmişliği, yaşam kalite endeksi ve gayrisafi millî hasıla sıralaması bakımından dünya ölçeğinde 8. basamakta yer alan İtalya, kaliteli bir üretim ve markalaşma vizyonu ile hareket etmektedir.

Otomotiv sektöründe hatırı sayılır bir potansiyele sahip olan İtalya'nın Fiat, Ferrari, Alfa Romeo, Lamborghini gibi dünyaca ünlü araba markaları bulunmaktadır. Bunun yanı sıra dünya moda trendlerine de yön veren bir vizyona sahip olan İtalya'nın en ünlü moda markaları Dolce&Gabbana, Versace, Valentino, Armani, Robert Cavalli, Benetton ve Prada'dır.

Turizm gelirleri bakımından dünyanın en çok kazanan 4. ülkesi olan İtalya'yı ziyaret eden milyonlarca turist, ülkeyi dünya sıralamasında en çok ziyaret edilen 5. ülke konumuna taşımıştır.

İhraç edilen başlıca ürünler: Otomobil, steyşın vagonlar, yarış arabaları, eşya taşımaya mahsus motorlu taşıtlar, taze ve kurutulmuş kabuklu meyveler. İthal edilen başlıca ürünler: Kara taşıtları için aksam parçaları, petrol yağları ve bitumenli minerallerden elde edilen yağlar, yatlar, diğer eğlence ve spor tekneleri.

Kültür ve Sanatın Doğduğu Yer "İtalya"

Roma İmparatorluğu gibi dünya tarihinin en önemli dönemlerine yön vermiş ve köklü bir siyasi geleneği sırtlamış devletine tarihini yaslamış olması İtalya'yı geçmiş ile günümüz arasında kültür ve tarih köprüleri kuran bir ülke konumuna getirmektedir.

Mimariden edebiyata uzanan geniş bir yelpazede birçok sanatın doğduğu ve geliştiği İtalya, Romanesk ve Gotik sanatın yanı sıra, Rönesans ve Barok üslubu ile hemen hemen her sanat akımının gelişmesinde önemli bir paya sahiptir. Dünya sanat tarihinde isimleri büyük harflerle yazılı olan İtalyan ressamların önemi çok büyüktür. Michelangelo, Leonardo da Vinci, Donatello, Botticelli, Fra Angelico, Tintoretto, Caravaggio, Bernini, Titian ve Raphael ünlü İtalyan ressamlardır.

Bir Gusto ve Lezzet Durağı "İtalyan Mutfağı"

Dünyanın en güzel ve çeşit bakımından en zengin mutfaklarından biri olan İtalyan mutfağı, karakteristik özellikleriyle öne çıkmaktadır. İtalyan yeme içme kültürü denince akla aynı zamanda ülkenin önemli bir ticaret kalemi de olan peynir ve şarap gelmektedir. Bunun yanı sıra İtalyan mutfağının dünya gastronomi kültürüne mal olmuş başlıca yemeklerini saymamız gerekirse pizza, spagetti, makarnalar ve özel sosları, risotto, parmesan peyniri, lazanya ve tiramisudan başlamak gerekir. İtalyan mutfak kültürünün önemli bir diğer figürü ise kahvedir. Bir İtalyan'ın sabah uyandığında menüsündeki vazgeçilmez ikili espresso ve kruvasandır.

İtalya'da Gezip Görülecek Yerler

Roma: İtalya'nın başkenti olan Roma, ülkenin en kalabalık ve turistik şehridir. 2000 yıllık kadim bir geleneği yaşatan bu tarihî şehir, Avrupa'da Atina'dan sonra ikinci eski ve büyük şehir unvanına sahiptir. Hristiyanlığın en önemli yeri olan Vatikan da bu şehirdedir. Bir dönem dünyanın merkezi hâlinde olan Roma, 2800 yıllık bir tarihî mirası içinde barındırır. Kalıntılar ve görülmesi gereken yerler şehrin her yerindedir. Bu özelliği sayesinde Roma için adeta bir "açık hava müzesi" demek çok da yanlış bir tanımlama olmayacaktır.

Venedik: Kuzey İtalya'nın doğusunda bulunan Adriyatik Denizi kıyılarında karaya 4 kilometre uzunluğunda kara ve demir yolu köprüsü ile bağlanan, yaklaşık yüz küsur adacık üzerine kurulu bir ada şehirdir. Bu adacıkları birbirinden ayıran 170 kanal ve birbirine bağlayan 400 köprü bulunmaktadır.

Cenova: Cenova eski tarihî merkezinin "Le Strade Nuove (Yeni Sokaklar)" ve "Palazzi dei Rolli (Rollilerin Sarayları)"ndan oluşan büyük bir kısmı 2006 yılından itibaren UNESCO Dünya Mirasları İtalya Listesi'ne alınmıştır. Cenova şehrinin çok zengin sanat, müzik, gastronomi, mimari ve tarihsel özellikleri dolayısıyla şehir 2004 yılı boyunca Avrupa Kültür Başkenti ilan edilmiştir.

Venedik

Pisa Kulesi

Floransa: Arno Nehri'nin ikiye bölerek tam ortasından geçtiği şehir, İtalya ve Avrupa'nın en önemli ticaret ve sanat merkezlerindendir.

Milano: Avrupa'nın moda ve ticaret bakımından en zengin ve gelişmiş şehirlerindendir. Hristiyanlığın en büyük 3. katedrali Duomo Di Milano bu şehirdedir ve yapımı tam 5 yüzyıl sürmüştür.

Napoli: Unesco Dünya Mirasları Listesi'ne adını yazdıran bir diğer İtalya kenti olan Napoli, Roma ve Milano'dan sonra İtalya'nın üçüncü büyük şehridir. Aynı zamanda son derece renkli ve hareketli bir liman kentidir. Tarihî yapıları, büyüleyici meydanları, Pompeii Antik Kenti, eşsiz Capri Adası ve sahilleriyle görülmeye değer bir yerdir..

Pisa: Kuzey İtalya'daki Toskana bölgesinde aynı ismi taşıyan şehrin merkezidir. Ünlü Eğik Pisa Kulesi ve içinde Pisa Katedrali ve vaftizhanesi ile birlikte bulunduğu "Piazza del Duomo" bölgesi 1987'den itibaren UNESCO Dünya Mirasları Listesi'ne alınmıştır.

ZORLU YILLARIN BİR GİRİŞİMİ: TÜRK ÇALIŞTIRMA DERNEĞİ (1919)

DR. AHMET VURGUN
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

Giriş

II. Meşrutiyet Döneminde (1908-1918), siyasi ve sosyal açıdan olduğu kadar iktisadi bakımdan da önemli gelişmeler yaşanmıştır. Dönemin siyasi hayatına damga vuran ve uzun süre iktidarda kalan İttihat ve Terakki, iktisadi hayatın yerli Müslümanlar tarafından yönlendirildiği ve Müslümanların özel şirketler kurup ekonomik olarak güçlenmelerini hedefleyen "Milli İktisat Politikası" olarak adlandırılan yöntemi uygulamaya başlamıştır.

Böylece ticaret ve zanaatta gayrimüslimlerin gerisinde bulunan Müslüman-Türk unsur, ticari hayata atılma ve zanaatla uğraşma konularında teşvik edilmeye başlamıştır. Bu politikayla birlikte yabancı tüccarların ayrıcalıklarına son verilmiş, kooperatifler aracılığıyla ticaret, yerli Müslüman-Türk unsura devredilmeye çalışılmıştır. Türk sanayiciye gümrük ve vergi muafiyetleri, fabrika kurmak için bedava arsa verilmesi gibi uygulamalar gerçekleştirilmiştir. Ayrıca millî bankacılılığa yönelinmiş ve taşrada Müslüman-Türk eşraf banka açmaya özendirilmiştir. Yabancı şirket ve fabrikalara Türk personel bulundurma ve Türkçe tabela asma zorunluluğu getirilmiştir. Yine bu dönemde köylüye karşılıksız tohum verilmiş, Ziraat Bankasının görevleri artırılmıştır.

Bütün bunlar meydana gelirken aynı zamanda Trablusgarp, Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşının art arda yaşandığını da belirtmek gerekir. Özellikle I. Dünya Savaşı yıllarında yaşanan yüksek enflasyon, hayat şartlarını olumsuz etkilemiştir. Osmanlı İstatistik İdaresinin 2 Kasım 1921 tarihinde hazırladığı bir raporda 1914-1920 yılları arasında gerçekleşen enflasyon rakamlarından bahsedilmiştir.

Millî iktisat politikası uygulanmaya çalışılırken millî bir çalışan kesim de oluşturulması için çaba gösterilmiştir. İşte bu çabalardan biri de millî iktisat politikaları neticesinde ortaya çıkan "Türk Çalıştırma Derneği"dir.

Burada görülen ve yüzde 1700 oranında artışları ifade eden rakamlar, savaşın meydana getirdiği olumsuzluklar bir yana halkın geçim standartları bakımından meydana gelen ekonomik sıkıntıyı ortaya koymaktadır.

Birinci Dünya Savaşı'nın yaşandığı olağanüstü şartlarda İttihat Terakki iktidarının uyguladığı millî iktisat politikasıyla, Osmanlı'dan Cumhuriyet'e geçiş sürecinde millî bir burjuvazinin oluşturulması konusunda ciddi adımlar atılmıştır. Millî anonim şirketler giderek iktisadi hayata hâkim olmaya başlamıştır. Millî iktisat politikası uygulanmaya çalışılırken millî bir çalışan kesim de oluşturulması için çaba gösterilmiştir. İşte bu çabalardan biri de millî iktisat politikaları neticesinde ortaya çıkan "Türk Çalıştırma Derneği"dir.

Derneğin Kuruluşu ve Kurucuları

Türk Çalıştırma Derneği, merkezi İstanbul olmak üzere 20 Ağustos 1919'da kurulmuş olup kurucuları şu isimlerden oluşmuştur: Askeri yazarlardan Emin Ali Bey, Askeri Tıbbiyeli Binbaşı İhsan Bey, Ticaret-i Umumiye Gazetesi Müdürü ve Süt Mamulatı Şirketi İdare Meclisi Reisi Ahmet Hamdi Bey, Bahriye Subayı Ahmet Celal Bey, Harbiye Nezareti memurlarından Halit Bey, muteber tüccardan Hüseyin Hüsnü Bey, Bahriye Nezareti

memuru ve çocuk eğitimi uzmanlarından Muammer Bey, muteber tüccardan ve Slav-Oryantal şirketi kurucularından Ramiz Bey, Aşiyan Öğretim Şirketi Müdürü Cevdet Bey, Avukat Mustafa Namık Bey, Tüccardan Naki Bey, Zirai uzmanlardan ve Halkalı Ziraat Yüksekokulu muallimlerinden Lütfi Arif Bey.

Derneğin Kuruluş Amacı

Kuruluş tüzüğünde hiçbir siyasi cemiyet, parti ve siyasi meselelerle alakası olmadığı belirtilen derneğin kurulmasındaki amaçlar şöyle sıralanmıştır:

- Maişetini temin mecburiyetinde kalan gençleri ve çocukları bilfiil ticaret hayatına sevk ederek küçük ölçüde kendilerine sermaye temin etmelerini sağlayıp başlangıçta basit ticaret işlerinde istihdam etmek. Bu bağlamda bu gibi kimselerin kendi sermayelerini temin etmeleri hususunda rehberlik etmek.
- Gençleri ve çocukları kabiliyetlerine göre gerek dernek tarafından açılacak olan ve gerek dışarıdaki sanat, ticaret ve ziraat kurumlarına yerleştirmek.
- Gençleri ve çocukları üretim ve ticaret hayatına teşvik ederek onların bu yolda yetişmeleri için faaliyette bulunmak. Ülkenin üretici gençleri ve çocukları arasında iktisadi ve sosyal bir dayanışma sağlayarak müşterek haklarının ve iktisadi refahlarının temin ve himayesine çalışmak.
- Dernek, bu amaçlar doğrultusunda çocukların ve gençlerin iktisadi eğitim ve dayanışmalarını sağlamak için aşağıda belirtilen vasıtalara müracaat etmiştir:
- Tahsilde bulunan çocukların üretim ve ticaret hayatında başarılarını sağlayacak şekilde okul programlarını düzenlemek.
- Çocukların iktisadi bilgilerini artırmak için, konferanslar, müsamereler düzenlemek ve yayınlar çıkarmak, sanayi, ziraat ve ticaret sergileri meydana getirmek.
- Tüccar kâtipliği, mali işler ve sanayi işleri memurluğu, komisyonculuk, gümrük memurluğu gibi işlerin ve güzel sanatların öğretilmesi için dershaneler açmak, marangozluk, demircilik, dizgicilik, ciltçilik vb. gibi sanat işlerinde yetişecekler için iş evleri açmak.
- Gençlere ve çocuklara özel mesleki yardım ve tasarruf sandığı, işçi sandıkları kurmak, onların refah ve sıhhatlerini temin için ücretsiz muayenehaneler oluşturmak, kimsesiz çırakların barınmaları için pansiyonlar kurmak ve genç işçilerin sigorta işlemlerini sağlamak.

Derneğin Üyeliği, İdare Heyeti ve Meclisi

Türk Çalıştırma Derneğine, Türk gençliğini ve çocukluğunu korumak isteyen ve gelecek nesli bilgili, faal, müteşebbis ve üretici olarak yetiştirmeyi amaçlayan ve kanuni vasıfları taşıyan kadın erkek herkesin dâhil olabileceği kararlaştırılmıştır. Bu doğrultuda derneğin "hami, amil ve muavin" namlarıyla üç çeşit üyesi bulunmaktadır. Aza-yı Hamiye, derneği amaçları doğrultusunda himaye eden önde gelen kişilerden oluşmaktadır. Aza-yı Amile, derneğin kongresine katılma hakkı bulunan ve yılda asgari 1 lira vermeyi taahhüt eden kişilerdir. Bunlar, idare heyeti kararıyla derneğe kabul edilmektedir. Aza-yı Muavine ise derneğin faaliyetlerine katılmayıp sadece bağışta bulunarak derneğe maddi katkı sağlayan kişilerden oluşmaktadır. Dernek üyeliği, istifa, cemiyetin amaçları dışında faaliyette bulunulması veya aidatın ödenmemesi nedeniyle idare heyeti kararıyla düşürülebilmektedir.

Türk Çalıştırma Derneğine, Türk gençliğini ve çocukluğunu korumak isteyen ve gelecek nesli bilgili, faal, müteşebbis ve üretici olarak yetiştirmeyi amaçlayan ve kanuni vasıfları taşıyan kadın erkek herkesin dâhil olabileceği kararlaştırılmıştır.

Türk Çalıştırma Derneği, "meclis-i umumi" tarafından seçilen bir heyet tarafından idare edilmektedir. Meclis-i Umumi toplantısı, her yılın şubat ayının ilk cuması dernek merkezinde veya bir hafta evvel idare heyetinin ilan edeceği başka bir yerde yapılmaktadır. Meclis-i Umumi, olağan toplantılarında şu işlerle meşgul olmaktadır:

- Merkez heyetinin yıllık raporu ve hesapları incelemek için üç üyeden oluşan "muamelat" ve "maliye" encümenleri seçilir,
- Gelecek yılın bütçesi incelenir,
- İdare heyeti ve üyeler tarafından derneği ilgilendiren işler ve amaçlarıyla ilgili teklif edilen işler görüşülür,
- İdare heyetine yıl içinde seçilen üyeler tasdik edilerek yenilenmesi gereken üyelerin seçimi yapılır.

İdare heyeti, meclis-i umuminin icra organıdır. Bu sıfatla derneğin bütün işlerini kontrol eder. İdare heyeti, bir başkan, bir ikinci başkan, bir genel kâtip ve dört üyeden oluşmakta olup dernek maaşlı memur istihdam edene kadar bunlardan biri muhasebeci diğeri de veznedarlık vazifesi görecektir. İdare heyetinin başkanı, derneğin hükûmet nezdinde yürüteceği tüm işlerden sorumludur. Derneğin bütün iç işleri, kuruluş tüzüğü ve bundan oluşan talimatnamelere göre genel kâtip tarafından idare edilir. İdare heyetinin kararları çoğunluk ile kabul edilir ve eşit oy durumunda başkanın bulunduğu tarafın kararı kabul edilir. İdare heyeti müzakereleri için tutanak tutulup tutanağın altında toplantıya başkanlık eden kişi ile mevcut üyelerin imzası bulunmalıdır.

Derneğin kuruluş amacına uygun olmak şartıyla yeni şubeler, imalathaneler, tezgâhlar ve sanathaneler gibi yerler açmak idare heyetinin görevleri arasında bulunmaktadır. Yine derneğin gelirlerinin kontrolü de idare heyetinin görevleri arasındadır. İdare heyetinin bilgisi dışında harcama yapılamaz. Genel kâtip, acil ihtiyaçları karşılamak için ilk toplantıda idare heyetine onaylattırmak üzere 10 bin kuruşa kadar harcama yapabilir.

Derneğin Sermayesi ve Mali İşleri

Türk Çalıştırma Derneğinin gelir kaynakları beş kısımdan oluşmaktadır:

- Hayır erbabının bağışları,
- Dernek üyelerinin aidatı,
- Derneğin, sanayi-i ziraiye müesseseleri ve ticari işlerinden elde edilen gelir,
- İdare meclisi kararıyla toplanacak meblağ,
- Dernek tarafından istihdam edilenlerin kazançlarından idare heyetinin kararı ve miktarı da işçilerin rızasıyla belirlenecek meblağ.

Dernek üyeleri, taaddüt etikleri miktarı değiştirebilmektedir. Ancak durumu yılsonundan evvel bildirmek zorundadırlar. Üyeler yıllık aidatlarını bir defada ve iki taksit halinde ödeyebilirler. Derneğe bir defada en az elli lira bağışta bulunan kişi, aza-yı hamiye içine dahil edilir.

Çeşitli Hususlar

Türk Çalıştırma Derneği, sosyal ve iktisadi amaçlar güden diğer dernek, cemiyet ve heyetlerle iş birliği yapabilir. Derneğin kuruluş tüzüğü, toplanacak meclis-i umumi'de idare heyetinin lüzum gördüğü veya üyelerden en az yirmisinin vereceği teklif üzerine mevcut üyelerin üçte ikisinin kararıyla değiştirilebilir. İdare heyeti uygun gördüğü takdirde uzman kişilerden oluşan geçici ve daimî encümenler oluşturabilir. Dernek uygun gördüğü mahallerde şubeler açma ve şubelere bağlı hanımlar heyeti kurabilecektir.

Sonuç

Birinci Dünya Savaşı'nın hemen sonrasında ve İstanbul'un fiilen işgal altında olduğu bir zaman diliminde yani bundan yaklaşık 100 yıl önce kurulan Türk Çalıştırma Derneği, mütareke dönemi İstanbul'unda her şeye rağmen, Türklerin iş hayatında ve sosyal hayatta ayakta kalmaları için mücadele eden bir kuruluş olarak tarihteki yerini almıştır. Özellikle çocukları ve gençleri sanat ve ticarete yönlendirmesiyle bir mesleki eğitim kurumu, kimsesizlere sahip çıkma bakımından bir sosyal yardımlaşma ve dayanışma derneği özelliği taşıması ve kadınları da faaliyetlerine dâhil etme çabası, derneğin misyonunu göstermesi bakımından oldukça anlamlıdır.

Kaynakça

- Türk Çalıştırma Derneği Nizamnamesi, Matbaa-i Amire, İstanbul 1919.
- Vahdettin Engin, Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Tarihi Devamlılık, Yeditepe Yayınları, İstanbul 2015.
- Vahdettin Engin, Cumhuriyet'in Aynası Osmanlı, Yeditepe Yayınları, İstanbul 2015.
- Yavuz Selim Karakışla, "Türk Çalıştırma Derneği (1919)", Toplumsal Tarih, 105, s. 20-23.
- Zafer Toprak, Türkiye'de Milli İktisat, Yurt Yayınları, Ankara 1982.

İŞKUR

BULUT BİLİŞİM UZMANI

Oyun Geliştirme Uzmanı

WEB VE MOBİL PROGRAMLAMA

Yazılım Uzmanı

KURUMSAL KAYNAK PLANLAMASI

Siber Güvenlik Uzmanı

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY)

GENÇLERİ

GELECEĞE HAZIRLIYORUZ

TurkiyeIsKurumu www.iskur.gov.tr

İŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/İstihdamda 3İ • /İstihdamda 3İ • 444 75 87 İŞKUR

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008