İstihdam da İ

İŞKUR

Sayı 8, Ocak - Şubat - Mart 2013

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayınıdır. Ücretsiz Olarak Dağıtılır. ISSN: 1308-528X

GENİŞ AÇI

EĞİTİM VE İSTİHDAM

EĞİTİM VE İSTİHDAM İLE 2023 HEDEFLERİNE ULAŞACAĞIZ
EKONOMİ BAKANI ZAFER ÇAĞLAYAN

EKONOMİK GÖRÜNÜM
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

FİNANSAL CİNNETTEN MEDENİYET KRİZİNE DOĞRU
PROF. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

EMEKLİLİKTE PÜF NOKTALARI!
DR. RESUL KURT

ESKİŞEHİR'DE BAŞLAYAN MACERAMIZ ŞU ANDA BİR DÜNYA MARKASI HALİNE GELDİ
CEMALETTİN SARAR

İŞKUR Meslek Seçimine Destek

İŞKUR Meslek Seçimine Destek Dergisi, Meslek Seçimi Sürecinde Olan Gençlere ve Velilerine Destek Olmak Amacıyla Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Tarafından Hazırlanmıştır.

Meslek Danışmanlığı Hizmetinden Nasıl Yararlanabilirsiniz?

Çocuğunuzu Nasıl Desteklersiniz?

Meslek Seçiminin Önemi

ANNE, BABA VE ÖĞRENCİLER İÇİN

İŞKUR

www.iskur.gov.tr

EDİTÖRDEN

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

Küresel ekonominin getirdiği yeni trendler tüm dünyayı derinden etkilemeye devam ediyor. Bilim ve teknolojide yaşanan hızlı değişimler üretim ilişkilerini de dönüştürerek tüm ezberlerimizi bozarken, ülkelerin eğitim politikalarını yeniden gözden geçirmelerine neden oluyor. Kalkınmanın en önemli unsurlarından biri olan insan kaynağının çağın gereklerine uygun bir anlayışla eğitilmesi ise çözüm bekleyen hayati konular arasındaki önemini koruyor.

Son yıllarda mesleki eğitim alanında düzenlemeler yapan ülkemiz, eğitim-istihdam ilişkisinin sağlanması ve hayat boyu öğrenme anlayışının eğitim sistemimize yerleşmesi noktasında önemli mesafeler kat etti. Özellikle gelecek kuşakların çağın gereklerine göre yetişmesi, ilerleyen yıllarda küreselleşmenin oluşturduğu sert rekabet ortamında ülkemize avantajlar sağlayacaktır.

Her sayısında yeni bir konuyu derinlemesine analiz ettiğimiz dergimizin "**Geniş Açı**" bölümünün bu sayımızdaki konusunu da bu gerçeklerden hareketle: "**Eğitim-İstihdam İlişkisi**" olarak belirledik. Geniş Açı bölümümüzde; eğitim-istihdam ilişkisinin teorik çerçevesi ve güncel tartışmalara; Türkiye'de eğitim-istihdam ilişkisinin son durumuna; İŞKUR'un eğitim-istihdam ilişkisinin sağlanmasında gerçekleştirdiği faaliyetlere; UMEM Beceri'10 Projesi ile ilgili röportajlara, hayat boyu öğrenme stratejilerinin işgücü piyasasında dengeleyici rolüne, işgücü piyasasında aşırı eğitimlilik olgusuna, eğitim-istihdam ilişkisinin kurulmasında ilk adımın nasıl atılması gerektiğine, istihdam ve mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesi eylem planına, mesleki eğitimde kariyer fırsatları ve uzmanlaşmanın önemine ilişkin birbirinden değerli yazıları bulacaksınız.

"Söyleşi Bölümümüz"de Ekonomi Bakanı Zafer Çağlayan ile yaptığımız çok özel röportajda, ülkemizin dış ticaretteki hedeflerini, Türk sanayisinin istihdamdaki rolünü, 2023 yılı hedeflerine ulaşılmasında eğitim-istihdam ilişkisinin sağlanmasının önemini, küçük ve orta boy işletmelerle ilgili son gelişmeleri ve Ekonomi Bakanlığı'nın 2013'te yapmayı planladığı çalışmaları masaya yatırdık.

"**Ekonomik Görünüm**"de çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl, son dönemdeki makro ekonomik göstergeleri sizler için değerlendirirken; **"İşgücü Piyasasına Bakış"** bölümünde İstihdam Uzmanı Aydın Alabaş işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaşacak. **"Aktüel", "İŞKUR'dan Haberler"** ve hemen ardından gelen **"İŞKUR İstatistikleri"** bölümleri de İŞKUR hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

"**Parantez**" bölümünde İstihdam Uzman Yardımcısı Yılma Halis Dörtlemez'in M.Ö. 7. yüzyıldan günümüze dünyada ve Türkiye'de kütüphanelerin tarihsel serüvenini anlattığı yazısında 2 bin 400 yıllık bir yolculuk sizleri bekliyor. **"Perspektif"** bölümünde yer alan akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk dünya ekonomisini bekleyen yeni gelişmeleri değerlendirirken; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik otoritelerinden değerli gazeteci ve köşe yazarı Dr. Resul Kurt emeklilik için bilinmesi gereken püf noktalarını anlatıyor.

"İnce İşçilik" bölümünde, Osmanlı İmparatorluğu'nun yenilmezliğinin sembollerinden biri olan Türk Kılıcı ile ilgili çok özenli bir üslupla kaleme alınmış bir yazı sizleri bekliyor. **"Genç Sayfalar"** bölümünde ise Doç. Dr. Oya Yerin Güneri, kariyer planı konusunu ele aldığı makalesiyle özellikle gençlere ve insan kaynakları yöneticilerine birbirinden değerli önerilerde bulunuyor.

Her sayıda bilgi dağarcığımızı biraz daha zenginleştiren "**Tarihten Sayfalar**" bölümünün yanı sıra "**Projeler**"imizle, **"Kültür-Sanat"** sayfalarıyla, mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı **"Meslek Bankası"**yla dolu dolu hazırlanan dergimizin 8. sayısı ile huzurlarınızdayız...

İŞKUR İstihdam da 3i

Sayı 8, Ocak-Şubat-Mart 2013

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

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

Tasarım: www.arentanitim.com.tr
Aren tanıtım
0.312 430 70 81
Yayın İdare Merkezi Adresi: M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA
Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 417 00 22
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr
Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.
Basım Adresi: Ağaç İşleri Sanayi Sit. 1357. Sk. No:41 Ostim/ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57
Basım Tarihi: 10.04.2013/Ankara
ISSN: 1308-528X

İstihdam da 3i

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

14

18

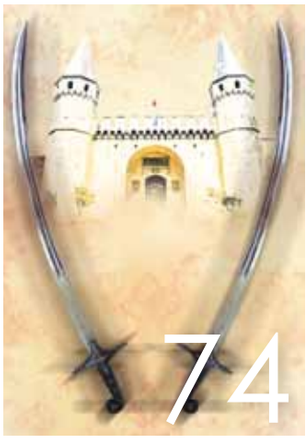
26

28

30

36

70


74

90

BAŞYAZI

İŞKUR Türkiye'nin Her Noktasında
Dr. Nusret YAZICI / İŞKUR Genel Müdürü 4

AKTÜEL 6

SÖYLEŞİ

Eğitim ve İstihdam ile 2023 Hedeflerine Ulaşacağız
Ekonomi Bakanı
Zafer ÇAĞLAYAN ile Röportaj 14

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 18

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Aydın ALABAŞ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı 22

PERSPEKTİF

Finansal Cinnetten Medeniyetler Krizine Doğru
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü
Boğaziçi Üniversitesi Asya Araştırmaları Merkezi 26

Emeklilikte Püf Noktaları!
Resul KURT
SGK E. Başmüfettişi, M.Ü. Öğretim Görevlisi 28

PARANTEZ

Dünya ve Türkiye'de Kütüphaneler
Yılma Halis DÖRTLEMEZ / İŞKUR İstihdam Uzman Yardımcısı 30

BAŞARI HİKAYESİ

70 Eskişehirde Başlayan Maceramız Şu Anda Bir Dünya Markası Haline Geldi
Cemalettin SARAR İle Röportaj

İNCE İŞÇİLİK

74 Osmanlı'da Demircilik ve Türk Kılıcı

76 TARİHTEN SAYFALAR

78 İŞKUR'DAN HABERLER

86 İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

GENÇ SAYFALAR

90 Kariyer Planı: İstediğimiz Geleceğe Ulaşmada Yardımcı Olan Yol Haritamız
Doç. Dr. Oya YERİN GÜNERİ / ODTÜ Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

PROJELER

94
- Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu
- Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu

96 MESLEK BANKASI

100 KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI

Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar
Eyüp BEDİR / Prof. Dr., Gazi Ünviversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 38

Türkiye'de Eğitim ve İstihdam İlişkisi
Bekir S. GÜR / Yrd. Doç. Dr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Mühendislik Fakültesi
Murat ÖZOĞLU / Yrd. Doç. Dr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Mühendislik Fakültesi 44

Eğitim-İstihdam İlişkisi ve İŞKUR
Mehmet Ali ÖZKAN / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 48

UMEM Beceri'10 Projesi Röportajlar 52

Eğitim ve İstihdam İlişkisine Dair Değerlendirmeler
Işıl ÜNAL / Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi 56

58 Hayat Boyu Öğrenme Stratejilerinin İşgücü Piyasasında Dengeleyici Rolü
Umut OMAY / Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi

61 İşgücü Piyasasında "Aşırı Eğitimlilik (Overeducation)" Olgusu
Işıl KURNAZ / Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

64 İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri: Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulmasında İlk Adım Ama Nasıl?
Ferudun KAYA / İŞKUR, İstihdam Uzmanı

66 İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı
Bayram AKBAŞ / MYK Başkanı

68 Mesleki Eğitimde Kariyer Fırsatları ve Uzmanlaşmanın Önemi
Nurettin ÖZDEBİR / Ankara Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı

GENÇ İSTİHDAM 36

İŞKUR TÜRKİYE'NİN HER NOKTASINDA

21. yüzyılda hızlı bir değişim sürecine giren dünyamızda "bilgiye sahip olma" hayatın her alanında belirleyici duruma geldi. Teknolojide yaşanan hızlı gelişmeler sonucu her an değişen ve talepleri farklılaşan işgücü piyasasını yakından izleyerek hizmet kalitemizi artırmaya devam ediyoruz.

Bireyleri sadece bir alanda yetkin kılmak amacını benimseyen geleneksel eğitim anlayışı, bilginin ve teknolojik yeniliklerin birkaç yılda ikiye katlandığı küresel rekabet ortamında önemini her geçen gün kaybediyor. Gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkeleri derinden etkileyen bu durum eğitim sistemlerinin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu hale getiriyor. Her gün bir önceki güne göre daha farklı bir dünyaya gözlerimizi açarken yeniliklere uyum sağlayan toplumların ekonomide bir adım daha öne geçeceği gerçeği ile karşı karşıya olduğumuz bir süreçten geçiyoruz.

Bilimsel gelişmeler sonucu üretim araçlarında meydana gelen teknolojik değişimler, hem ekonomiyi hem de üretim ilişkilerini dönüştürüyor. Yeni mesleklerin hayat bulduğu işgücü piyasasında birçok meslek miadını dolduruyor. Bu duruma uyumun sağlanmasında gerek ülkemiz eğitim sistemine gerekse de İŞKUR'a önemli sorumluluklar düşüyor.

Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu olarak, bu noktadan hareketle dünyada meydana gelen gelişmeleri yakından izliyoruz. Değişen ihtiyaçlar doğrultusunda günümüz şartlarına cevap veren açık ve esnek bir kurum olma yolunda hızla ilerliyoruz. Bu doğrultuda; önceliklerimizi belirlemek, faaliyetlerimizi etkin olarak yerine getirmek ve kaynaklarımızı daha rasyonel kullanmak için "2013-2017 Stratejik Planı"nı hazırladık. Hizmetlerin planlı sunulması, politikaların belirlenmesi, belirlenen politikaların uygulamalarının etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından önemli bir araç olan stratejik planlama, önemi ve sorumluluğu giderek artan İŞKUR'un çalışmalarına etkinlik kazandıracak.

Bu politikalarımızı gerçekleştirmek adına 2012 Yılının Eylül ve Ekim aylarında Cumhuriyet tarihimizin en önemli çalışmasını gerçekleştirdik. İşgücü piyasasının arz boyutundaki en son gelişmeleri yakından izlemek amacıyla yaptığımız bu çalışma kapsamında 81 ilde 10 ve daha fazla kişi istihdam eden 53 bin 194 işyerini bizzat ziyaret ettik. Araştırma neticesinde aktif işgücü politikalarımıza yön verecek, işgücü yetiştirme kurslarımızın tespit edilen ihtiyaçlara göre açılmasını sağlayacak çok önemli sonuçlara ulaştık.

Türkiye'de bu alanda gerçekleştirilen en kapsamlı araştırma olan "Türkiye İşgücü Piyasası Analizi"ni bundan sonraki süreçte her yıl düzenli olarak yapmayı hedefliyoruz. Böylece hem araştırma boyutunda hem de bu araştırmaların politikaya dönüşmesi noktasında sürdürülebilirliği sağlayacağız.

Özverili çalışmalarıyla Kurumumuzu her gün bir adım daha ileri taşıyan personelimize de önemli görevler düşüyor. 2012 ve 2013 yıllarında aramıza katılan iş ve meslek danışmanlarımızla çalışan sayımızı iki katına çıkardık. Kurumsal kapasitemizdeki bu artış 2013 yılı için belirlediğimiz hedeflerimizde çıtayı daha üst seviyeye çıkarmamızı sağladı.

Dr. Nusret YAZICI
Genel Müdür

2013'te işsizliğin önlenmesi amacıyla özel sektörden 1 milyon açık iş talebi almayı, bu talepler doğrultusunda 600 bin kişiyi ise işe yerleştirmeyi hedefliyoruz. Bunun için 250 bin işyerini bizzat ziyaret ederek işgücü piyasasındaki son değişiklikleri an be an takip edeceğiz. İşe yerleştirmelerde İŞKUR'a kayıtlı işsizler ile kurslarımızda meslek öğrenen vatandaşlarımıza öncelik vereceğiz. Bu yıl kurslarımızı başarıyla tamamlayan 70 bin kursiyer ile işsizlik ödeneği alan 37 bin kişiyi işe yerleştirmeyi planlıyoruz. İşbaşı eğitim programlarımızdan 150 bin vatandaşımızı faydalandırarak işgücü piyasasına kazandıracağız. 28 bin kişiye girişimcilik eğitimi vererek geleceğin müteşebbislerini yetiştireceğiz. Tüm bu hizmetlerimizin daha etkin ve daha doğru bir şekilde sunulması için 1 milyon kişiye iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında bireysel görüşme hizmeti sağlayacağız.

Eğitim-İstihdam ilişkisinin sağlanması amacıyla "İşgücü Uyum Yönetmeliği"mizi değiştirdik. Yeni düzenlemeyle işgücü piyasasının talepleri doğrultusunda kurslarımızın düzenlenmesini sağladık. Yine kurslarımızı başarıyla tamamlayan kişilerin yüzde 50'sinin istihdam edilmesi şartını getirdik.

Yönetmelikle hayata geçirdiğimiz bir diğer önemli değişiklik ise eğitim programlarımızın mesleki yeterlilik sistemine uygun hale getirilmesi. Bundan böyle eğitim programlarımızı mesleki yeterlilik sistemine uygun olarak yürüteceğiz. Eğitimin akabinde MYK standartlarına uygun olarak gerçekleştirilecek sınavlarda başarılı olan kursiyerlerimizin mesleki yeterlilik belgesi almasını sağlayacağız.

Önemli atılımlar gerçekleştiren Kurumumuz, tüm bu amaçlarımızın sonuca ulaşması için meydanlarda, üniversitelerde ve halka açık her yerde vatandaşlarımızın ayağına gidiyor. Personelimiz bizzat bu noktalarda stantlar açarak toplumumuzun tüm kesimine ulaşıyor. İŞKUR olarak bundan sonraki yıllarda da hizmetlerimizi vatandaşlarımıza ulaştırmaya devam edeceğiz. Bu yola "Ulaşmadığımız işsiz kalmayacak" anlayışla çıktık ve bu anlayış doğrultusunda hareket edeceğiz.

2013 İŞKUR açısından istihdam ve kariyer yılı olacak. Tüm büyükşehirlerimizde gerçekleştireceğimiz istihdam fuarları ile 107 üniversitede düzenleyeceğimiz kariyer günleri yerel düzeyde işgücünü arz edenler ile talep edenleri bir araya getirecek. Mesleki eğitim, istihdam, insan kaynakları konularında iletişim mekanizması kurmak, gençlerin işgücü piyasasına girişteki muhtemel engelleri kaldırmak amacıyla gerçekleştireceğimiz bu aktivitelerimizin ülkemize ve milletimize hayırlı olmasını diler, tüm çalışmalarımızda bizleri destekleyen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sayın Faruk Çelik Bey'e en derin saygı ve şükranlarımı sunarım.

ALO 170 BÜYÜYOR

ALO 170 "Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi"nin Şanlıurfa'daki lokasyonu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in katıldığı törenle açıldı.

Çalışma hayatıyla ilgili vatandaşlardan gelen her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikayet, başvuru ve taleplerin, hızlı biçimde çözüme kavuşturulması amacıyla 2010 yılından bu yana Karaman'da hizmet veren "ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi"nin Şanlıurfa lokasyonu da hizmete açıldı. Şanlıurfa Hizmet Merkezinin açılışı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanı Mehdi Eker'in katılımıyla düzenlenen törenle gerçekleştirildi.

"ALO 170 Hak Arama Hattıdır"

Törende konuşan Bakan Çelik ALO 170'in "hak arama hattı" olduğunu belirterek 2010 yılından bu yana 8 milyon vatandaşın çağrısına cevap verildiğini söyledi. ALO 170'in kapasitesinin arttığını kaydeden Çelik, "Şanlıurfa'da son yıllarda önemli yatırımlar gerçekleştirilmiştir. Bu hizmetin kazandırılmasında gayret gösterenlere teşekkür ediyorum. Gelen çağrı sayısına baktığınızda hizmetin büyüklüğünü takdir edeceğinizi tahmin ediyorum'' dedi.

Konuşmaların ardından Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanı Mehdi Eker ile çağrı merkezinin açılışını gerçekleştiren Bakan Çelik, tesisi gezerek çalışanlardan bilgi aldı. Çelik ayrıca, Ankara'dan ALO 170'i arayan bir vatandaşla görüşerek taleplerini dinledi.

Daha önce Karaman'da 100 kişiyle hizmet veren ALO 170'in çalışan sayısı, Şanlıurfa ile birlikte 300'e yükseldi. Dezavantajlı grupları istihdam etmesiyle ayrı bir öneme sahip Hizmet Merkezlerinin Karaman lokasyonunda çalışanların yüzde ellisi engelli, Şanlıurfa lokasyonunda çalışanların ise yüzde 62'si kadınlardan oluşuyor. Aylık ortalama 256 bin olan çağrı sayısının, Şanlıurfa ile birlikte 326 bine çıkması bekleniyor.

İŞKUR HİZMET BİNALARI YENİLENİYOR

Kırşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün yeni binası, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in katılımıyla gerçekleştirilen törenle hizmete açıldı.

Açılış törenine Bakan Çelik'in yanı sıra Kırşehir Valisi Özdemir Çakacak, Kırşehir Milletvekilleri Abdullah Çalışkan ve Muzaffer Aslan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Mustafa Konuk, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı katıldı.

Törende konuşan Çelik, vatandaşların beklentilerini karşılamak için Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin hizmet binalarını yenilediklerini söyledi. İşsizliği 2023 yılı hedefleri doğrultusunda yüzde 5 seviyesine düşürmek amacıyla çalışmalarının sürdüğünü belirten Çelik, "Her işsize bir İş ve Meslek Danışmanı hedefiyle yola çıkarak İŞKUR bünyesine 4 bin İş ve Meslek Danışmanının katılmasını sağladık" dedi.

İŞKUR'un 2012 yılında gerçekleştirdiği hizmetler hakkında bilgi veren Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı işe yerleştirme rakamlarında 2011 yılına nazaran yüzde 53'lük artış sağladıklarına dikkat çekti. 556 bin 586 kişinin 2012 yılında İŞKUR aracılığıyla işe yerleştiğini kaydeden Yazıcı, aynı yıl içerisinde 776 bin 596 kişiye de bireysel danışmanlık hizmeti verdiklerini söyledi.

Yazıcı: "2013'te Bir Milyon Kişiyi İşe Yerleştirmeyi Hedefliyoruz"

İşsizlikle mücadelede nitelikli eleman sayını artırmanın yanı sıra çağın ihtiyaçlarını karşılayacak hizmet binalarının da önemli olduğunun altını çizen Yazıcı, sözlerini şöyle sürdürdü: "2013 yılında 1 milyon işsizimizi işe yerleştirmeyi hedefliyoruz. Bu kapsamda birçok ilimizde mevcut binalarımızı iyileştirme ve yeni bina yapım çalışmalarımız devam etmektedir. Açılışını gerçekleştireceğimiz yeni hizmet binamızın genelde ülkemize, özelde Kırşehir'imize hayırlı olmasını dilerken, başta kurum personelim olmak üzere emeği geçen herkese şükranlarımı sunuyorum.'

Konuşmaların ardından Bakan Çelik ve beraberindeki heyet kurdeleyi keserek yeni binayı hizmete açtı.

BAKAN ÇELİK'TEN İSTİHDAMA KATKI SAĞLAYAN İŞVERENLERE PLAKET

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Kocaeli'nde istihdama katkı sağlayan işverenlere plaket verdi.

Kocaeli Ticaret Odası'nda düzenlenen "Sosyal Güvenlik Reformunun Getirdikleri ve İstihdam" konulu toplantıya katılan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, istihdamın artırılması noktasında mesleki eğitim çalışmalarının önemine dikkat çekti.

Yetişmiş ve nitelikli eleman bulunamamasından dolayı işgücü piyasasında sorunlar yaşandığını belirten Çelik, "Kayıtlarda 2 milyon 200 bin işsiz var. Kalifiye eleman bulunamamasından dolayı 110 bin çalışacak işçi aranıyor. Mesleki eğitim konusunda yapmamız gereken çok iş var. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun belirlediği standartlar Milli Eğitimdeki programlara da yansıyacak. Yaygın eğitimler de bu standartlarda yapılacak. Türkiye bu konuda gerçekten çok önemli aşamalar kaydediyor" dedi.

Çelik konuşmasının ardından istihdama katkı sağlayan firmaların temsilcilerine plaket verdi.

Toplantıya Çelik'in yanı sıra Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, Kocaeli Milletvekilleri Fikri Işık ve Zeki Aygün ile İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı da katıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, toplantının ardından beraberindeki heyetle birlikte Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü ziyaret ederek çalışmaları yerinde inceledi.

İŞKUR'DAN GENÇ İSTİHDAMI İÇİN ÖNEMLİ BİR ADIM DAHA

Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Bilgilendirme Günlerinin sonuncusu 14 Ocak'ta Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'nın da katılımıyla Ankara'da gerçekleştirildi.

Samsun, Kocaeli, Diyarbakır, Konya, Rize, Antalya, Eskişehir, Çanakkale ve Gaziantep'in ardından Ankara Milli Kütüphane Konferans Salonu'nda düzenlenen etkinliğe İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'nın yanı sıra, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Mustafa Konuk, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanı Kamuran Öztürk ve Ankara Vali Yardımcısı Vedat Büyükersoy da katıldı.

İstihdam alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşların, üniversitelerin, meslek okullarının, kamu yararına çalışan sivil toplum kuruluşlarının, sendikaların, konfederasyonların, kamu kurumlarının ve yerel yönetimlerin temsilcilerinin katıldığı bilgilendirme toplantısında konuşan İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Operasyon hakkında katılımcılara bilgi verdi.

Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamındaki Hibe Programının toplam 24 Milyon Avro'luk bir bütçesi bulunduğunu söyleyen Yazıcı, "Söz konusu bütçe öncelikli bölgeler arasında belirli oranlarda dağıtılacak. Buna göre, Ankara'nın doğusunda kalan ve 12 Düzey II bölgesi olarak adlandırılan 43 ilimiz toplam bütçenin %70'inden faydalanabilecek, batıdaki 38 ilimiz ise %30'undan faydalanabilecek" dedi.

Yazıcı, bu hibe çağrısında önceki programlardan farklı olarak, Nisan 2012'de ilan edilen yeni teşvik sistemi kapsamında yatırım yapılan sektörlerin dikkate alınacağını belirtti. Hibe projelerinin 12 aylık süreyle uygulanacağının altını çizen Yazıcı şunları söyledi: "Eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş aralığındaki tüm işsiz gençler ve öğrenciler desteklenecek. Kurumumuzun Operasyon Faydalanıcısı olarak yürüteceği hibe programı kapsamında; gençlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, girişimcilik becerilerinin arttırılması ve bu yönde rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesini hedefliyoruz."

Hibe programının tanıtıldığı ve başvuru için uygunluk kriterlerinin açıklandığı bilgilendirme toplantısı sonrası, proje başvurusu yapmak için uygun olan kurum ve kuruluşların temsilcilerine, proje teklifi hazırlama ve uygulama süreçlerine ilişkin bir "Soru-Cevap" oturumu düzenlendi. İkinci gün, söz konusu süreçlere yönelik bir eğitimle tamamlanan etkinliğe ilgili kurum ve kuruluşların ilgisi oldukça yoğundu.

Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile hayata geçirilecek olan ve İŞKUR'un Operasyon Faydalanıcısı olarak yürüteceği Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Hibe Programı kapsamında, gençlerin istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, girişimcilik becerilerinin arttırılması ve gençler için bu yönde sunulan rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin iyileştirilmesi hedeflenmektedir.

Bu kapsamda, üniversite/lise mezunu veya daha düşük öğrenim düzeyine sahip işsiz gençlerin, okulu terk edenlerin, eğitimine devam eden gençlerin ve engelli gençlerin istihdamlarını ve istihdamda kalmalarını sağlayacak çalışmalar yürütülecektir.

Hibe Programı çerçevesinde, arz-talep arasındaki uyuma katkı sağlanmasına, ilgili aktörler arasında işbirliğinin geliştirilmesine, aktif işgücü piyasası politikaları oluşturulmasına, gençler için uyum, profil çıkarma, danışmanlık, staj, eşleştirme gibi hizmetlerin sağlanmasına, okul sonrası işe geçişin kolaylaştırılmasına, üniversite ve sanayi arasında daha güçlü işbirliği bağlarının oluşturulmasına yönelik projeler desteklenecektir.

KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU TAMAMLANDI

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu Kapanış Konferansı ve İstihdam Odaklı Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi Uluslararası Konferansı Ankara'da yapıldı.

13 Mart'ta gerçekleştirilen Konferansa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları Başkanı Güldal Akşit, Aydın Milletvekili Semiha Öyüş, Müsteşar Yardımcısı Erhan Batur, Avrupa Birliği Delegasyon Başkan Yardımcısı Bela Szombati, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ve İŞKUR üst düzey yöneticileri ile personelinin yanı sıra akademisyenler, proje kapsamında düzenlenen resim yarışmasında dereceye giren öğrenciler ve çok sayıda kişi katıldı.

Kapanış konferansında konuşan Bakan Yardımcısı Etyemez, kadın istihdamının desteklenmesinin ülke ekonomisi ve toplumsal hayata önemli katkılar sağladığına dikkat çekti. Hükümetin kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına önem verdiğinin altını çizen Etyemez "Teşvik uygulamaları ve proje çalışmalarıyla bakanlığımız bu kesimleri her zaman desteklemiştir. Bu projemiz de özellikle kadınlara verdiğimiz desteğin önemini göstermektedir" dedi.

"Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Konusunda Duyarlı Bir Kurumuz"

Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, İŞKUR'un toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlı yaklaşımı ile öne çıkan bir Kurum olduğunu söyledi. Kurumun en önemli misyonlarından birinin de kadınların işgücü piyasasındaki konumlarının sağlamlaştırılması ve istihdamlarının arttırılması olduğunu belirten Yazıcı, "Bu amaçla 2013 yılını İŞKUR olarak "Kadın ve Engelli Yılı" ilan ettik. Bu yıl içerisinde yaptığımız çalışmalarda işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan bu iki gruba ağırlık vereceğiz" diye konuştu.

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu çerçevesinde 131 hibe projesini desteklediklerini ifade eden Yazıcı, 10 bin kadına mesleki beceriler kazandırma amaçlı eğitimler düzenleyerek, çalışma hayatına atılabilmeleri için donanımlı hale gelmelerini sağladıklarını vurguladı.

İŞKUR'un 2013-2017 Stratejik Planı ile ilgili de bilgi veren Yazıcı şunları söyledi: "2013-2017 Stratejik Planımızda kadın istihdamının artırılması amacıyla önemli hedefler belirledik. Şu an işe yerleştirme rakamlarımızda yüzde 27,9 olan kadın oranını her yıl yüzde 2'lik artış ile 2017 yılında yüzde 35'e çıkarmayı hedefliyoruz."

Konuşmaların ardından Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile uygulanmış olan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında ilköğretim öğrencileri arasında düzenlenen "Annemin de İşi Olsun" konulu resim yarışmasında dereceye giren öğrencilere ödülleri verildi. Resimleriyle ilgili bilgi veren minik ressamlar katılımcılara renkli dakikalar yaşatırken, Türkiye birincisi olan Batmanlı Havva İnce birincilik ödülünü Bakan Yardımcısı Halil Etyemez'in elinden aldı. Ödül töreninin ardından Bakan Yardımcısı Etyemez ve beraberindeki heyet öğrenciler ile hatıra fotoğrafı çektirdi.

"MİNİK ELLER" ANNELERİ İÇİN RESİM YAPTI

Türkiye İş Kurumu'nun kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla ilköğretim öğrencileri arasında düzenlediği "Annemin de işi olsun" konulu resim yarışması sonuçlandı. 27 ilden yüzlerce öğrencinin resimleriyle annelerini desteklediği yarışmada, Batman'dan katılan Havva İnce birinci oldu.

İŞKUR ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın işbirliğiyle çalışma hakkının kadınlar için de temel insan haklarından biri olduğunu anlatmak ve bu konuda yapılan çalışmalara destek vermek amacıyla ilköğretim 3 ve 4'üncü sınıf öğrencileri arasında düzenlenen "Annemin de işi olsun" konulu resim yarışması minik ressamlardan yoğun ilgi gördü. 27 ilden öğrencilerin gönderdiği resimler ilk olarak İl Milli Eğitim Müdürlüklerinde oluşturulan jüriler tarafından değerlendirilerek ön elemeden geçti. Bu resimler arasından seçilen 90 resim ise Ankara'daki jüriye gönderildi. Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevlendirdiği resim öğretmenleri ve Türkiye İş Kurumu Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi Operasyon Koordinasyon Birimi üyeleri ile Proje Teknik Destek Ekibi'nden oluşan jüri tarafından yapılan ikinci değerlendirmede yarışmaya Batman'dan katılan Havva İnce'nin resmi birinci seçilirken, Sinop'tan Rümeysa Tunç ikinci, Çorum'dan Hamza Emre Demir ise üçüncü oldu.

Yarışmada ilk üçe giren öğrenciler dizüstü bilgisayar, netbook ve fotoğraf makinesi; mansiyon alanlar ise giyilebilir walkman ile ödüllendirildi. Her ilin birincisi, ikincisi ve üçüncüsüne ise bisiklet, scooter ve 1000'lik yapboz ile 36'lı takım boya seti verildi.

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nda İŞKUR tarafından yürütülen "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" kapsamında gerçekleştirilen "Annemin de işi olsun" temalı yarışmanın eserleri vatandaşların yoğun olarak uğradığı çeşitli noktalarda sergilenecek.

Yarışmaya Katılan İller: Trabzon, Giresun, Ordu, Hatay, Sinop, Batman, Siirt, Bitlis, Bingöl, Artvin, Elazığ, Tokat, Sivas, Kars, Kastamonu, Gümüşhane, Iğdır, Kahramanmaraş, Erzurum, Ağrı, Amasya, Ardahan, Bayburt, Rize, Çorum, Samsun, Ankara.

GENEL MÜDÜR YAZICI BASIN MENSUPLARINI AĞIRLADI

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Ankara'da 20 Mart'ta düzenlenen basın toplantısında 2012 yılının Eylül ve Ekim aylarında gerçekleştirilen Türkiye'nin en kapsamlı işgücü piyasası analiz çalışması hakkında çalışma hayatı muhabirlerine bilgi verdi.

Basın mensuplarına İŞKUR hizmetlerini anlatan Yazıcı, 2012 Yılı Eylül ve Ekim aylarında gerçekleştirilen ve işgücünün arz boyutundaki en kapsamlı araştırmasıyla oluşturulan "Türkiye Raporu" hakkında açıklamalarda bulundu. Araştırmayı 53 bin 194 işyerini bizzat ziyaret ederek gerçekleştirdiklerini belirten Yazıcı, "Bu çalışmayla tüm illerin işgücü piyasasının fotoğrafını çektik. Her ile ait ayrı ayrı açık iş oranını hesaplayarak sektörlerin işgücü ihtiyacını tespit ettik" dedi.

Yazıcı, araştırmanın teknik detaylarıyla ilgili de bilgi verdi. İşgücü piyasası analizinin uluslararası sektörel ve mesleki sınıflandırmalar kullanılarak yapıldığına dikkat çeken Yazıcı işyeri ziyaretlerinin "her işsize, işverene bir danışman" anlayışı çerçevesinde İş ve Meslek Danışmanları tarafından gerçekleştirildiğini söyledi.

"215 Bin Açık İş Var"

Çalışmanın sonuçlarıyla ilgili sayısal verileri de paylaşan Yazıcı, 215 bin kişilik açık iş tespit ettiklerini belirtti. Türkiye genelindeki açık iş oranının yüzde 3.3 olduğunun altını çizen Yazıcı sözlerini şöyle sürdürdü: "Sektörel olarak en yüksek açık iş oranı yüzde 6.1 ile inşaat sektöründe yer alıyor. İnşaat sektörünü sırayla yüzde 5.7 ile gayrimenkul faaliyetleri sektörü ve yüzde 5 ile imalat sektörü izliyor. En fazla açık iş olan meslekleri ise sayısal olarak beden işçisi, dikiş makinesi operatörü (tekstil), mobilyacı ve tornacı olarak tespit ettik."

"Aktif İşgücü Programlarımızı Araştırmaya Göre Şekillendireceğiz"

Genel Müdür Yazıcı, gerek Türkiye genelinde gerekse de 81 il düzeyinde gerçekleştirilecek istihdam politikalarının oluşturulmasında bu araştırmanın sonucuna göre hareket edeceklerini söyledi. Yazıcı ayrıca, hem bu araştırmanın hem de bu araştırmalar doğrultusunda geliştirilecek istihdam politikalarının sürdürülebilirliğini sağlamak adına her yıl bu yönde ve bu kapsamda en az iki defa araştırma yapmayı hedeflediklerinin altını çizdi.

Son olarak çalışma muhabirlerinin sorularını yanıtlayan Yazıcı, İŞKUR'un ilerleyen süreçte hizmetlerinin daha da geliştirilmesi noktasında önemli adımlar atacağını kaydetti.

İŞKUR'DAN CUMHURİYET TARİHİNİN EN KAPSAMLI ARAŞTIRMASI

İşgücünün arz boyutunu ölçmek amacıyla Türkiye tarihinin en kapsamlı araştırmasını gerçekleştiren İŞKUR, aktif istihdam politikalarına yön verecek "Türkiye Raporu"nu yayımladı.

İŞKUR, 2012 Yılı Eylül ve Ekim aylarında yaptığı "İşgücü Piyasası Talep Araştırması"nın sonuçlarını kamuoyuyla paylaştı. 81 ilde İŞKUR personelinin 10 ve daha fazla kişi istihdam eden 53 bin 194 işyerini ziyaret ederek gerçekleştirdiği araştırma ile işgücünün arz boyutu ölçülerek Türkiye tarihinde bir ilke imza atıldı. Alanında en kapsamlı çalışma olan Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2012-II. Dönem) Araştırması, işverenlerin işgücü talepleriyle ilgili detaylı bilgiler içeriyor.

İşgücü Piyasasının Fotoğrafı Çekildi

Tüm illerdeki sektörlerin işgücü ihtiyacını belirleyen araştırma kapsamında işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve bunun nedenleri, yıl içerisinde işe girişler ve işten çıkışlar, 2012 yılı sonunda ve 2013 yılı ortasında işgücü piyasasında mesleki değişim beklentilerine ilişkin bilgilere ulaşıldı.

215 Bin Açık İş Var

İşgücü Piyasası Araştırması'nda her bir ile ait açık iş oranları ayrı ayrı hesaplanarak yerel bazda sektörlerin işgücü ihtiyacı tespit edildi. Araştırma kapsamında belirlenen 215 bin "açık iş"in sektörel ve mesleki dağılımları ise şu şekilde: "En yüksek açık iş oranı yüzde 6,1 ile inşaat sektöründe. İnşaat sektörünü sırayla yüzde 5,7 ile gayrimenkul faaliyetleri ve yüzde 5,0 ile imalat sektörü izliyor. Sayısal olarak beden işçisi, dikiş makinesi operatörü (tekstil), mobilyacı ve tornacı meslekleri en fazla açık iş olan meslekler arasında yer alıyor."

Tüm İller İçin Ayrı Rapor

Çalışmaya ilişkin Türkiye Raporu'nun yanı sıra 81 ilin işgücü piyasası verilerini içeren ayrı raporlar hazırlandı. İllerin işgücü piyasa yapıları ile işgücü piyasalarının ihtiyaçlarının ortaya konulduğu sonuç raporları, "Aktif İstihdam Politikaları"nın uygulanması ile işgücü yetiştirme kurslarının tespit edilen ihtiyaçlara göre açılmasını sağlayacak. İŞKUR, işgücü piyasası araştırmasında ve istihdam politikalarında sürdürülebilirliği sağlamak için bu ve benzeri çalışmaları her yıl en az iki defa yapmayı planlıyor.

EĞİTİM VE İSTİHDAM İLE 2023 HEDEFLERİNE ULAŞACAĞIZ

Zafer ÇAĞLAYAN
Ekonomi Bakanı

Hükümetimizin eğitim alanında attığı adımlar ilerleyen dönemde meyvelerini vermeye başlayacak ve 2023 hedeflerimize ulaşabilmemizin önünü açacaktır. Özellikle mesleki eğitim konusunda ülkemizin kaybettiği yılları telafi etmeye yönelik çalışmaların meyve vermeye başlamasıyla nitelikli işgücünde yaşanacak artış sanayi üretimimize önemli bir ivme kazandıracaktır

Ortadoğu ve Avrupa arasında köprü vazifesi gören Türkiye, her iki bölgedeki sıkıntılara rağmen dengeleyici kimliği ile önemli bir rol üstlenmiştir. Suriye'de yaşanan iç çatışma, Avrupa'da Yunanistan başta olmak üzere, İspanya, Fransa ekonomilerindeki olumsuz gelişmeler Türkiye'yi 2012 yılında nasıl etkiledi? Bu paralelde 2013 yılında ne gibi gelişmeleri öngörüyorsunuz?

Geride bıraktığımız 2012 yılı içerisinde dünyayı ve ülkemizi derinden etkileyen önemli ekonomik ve siyasi gelişmeler yaşanmıştır. Avrupa Avro Krizi ile çalkalanırken; Kuzey Afrika ve Ortadoğu'daki halk hareketleri yalnız siyasi değil ekonomik olarak da önemli etkiler doğurmuştur. Halen başta Filistin ve Suriye'de olmak üzere devam eden kargaşa ortamı, bu ülkelere olduğu kadar bölge ülkelerine de ekonomik maliyetler çıkarmaktadır. Yakın çevremizde sürmekte olan krizler tica-

retin ve ekonominin gelişmesi için birinci şart olan istikrarı ortadan kaldırmakta bu da söz konusu ülkelerle olan ticari ilişkilerimizin gelişmesine sekte vurmaktadır.

Ancak, en büyük pazarımız olan Avrupa'nın kriz içinde olmasına, yakın coğrafyamızdaki siyasi çalkantıların sürmesine ve küresel ekonomik krizin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler üzerindeki etkisinin devam etmesine rağmen, Türkiye uyguladığı yeni ekonomi politikaları ile bu olumsuzluklardan çok daha az etkilenmeyi başarmıştır. 2013 yılının dünya ve Türkiye'de ekonomi adına 2012'ye oranla daha olumlu geçeceğini öngörmekteyiz. Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da yaşanan siyasi depremin yaralarının sarılarak ve düzenin tesis edilmeye başlanmasıyla, en azından bölgedeki ülkelerin bir kısmında istikrar yeniden tesis edilmiş olacak, bu da daha fazla ihracat gerçekleştirmemizi mümkün kılacaktır. Aynı şekilde Avro Bölgesi'nde yaşanacak toparlanma da 2013 yılı ihracatımızı olumlu etkileyecektir. Orta Vadeli Program'da 2013 yıl sonu için hedeflediğimiz büyüme % 4 düzeyindedir. Türkiye ekonomisinin ayakları artık gerek reel piyasalarda gerekse mali piyasalarda yere sağlam basmaktadır.

Türkiye dış ticarette istenilen ivmeyi yakaladı mı? 2013 yılı ve sonrasında istenilen hedeflere ulaşmak adına atılacak adımlar nelerdir?

Türkiye 2012'de büyümesini tüm olumsuz ortama rağmen devam ettirmeyi başarmıştır. Bu büyümede ihracatımızdaki artışın önemli payı bulunmaktadır. 2012'nin ilk 9 ayında %2,6 büyüyen Türkiye bu büyümeyi ihracat sayesinde gerçekleştirmiştir. İhracatımız, 2011'in aynı dönemine kıyasla %14,3 artarak 139,9 milyar dolar olmuştur. 2012 yılının tamamında 152,6 milyar dolar ihracat ile 2011'de kırdığımız 135 milyar dolarlık Cumhuriyet tarihi rekorunu yeniledik. İhracatımız 34 aydır yükselmektedir. Buna karşın ithalatımızda son yedi ayın altısında düşüş kaydedilmiştir. Türkiye 2012 yılında gerçekleşen %13,1'lik ihracat artışı ile Vietnam'dan(%18,0) sonra ihracatını en hızlı artıran 2. ülke konumundadır. Türkiye dış ticarette çok önemli bir ivme yakalamış durumdadır ve bu ivmeyi 2013 yılında da devam ettireceğine dair çok sayıda pozitif sinyal bulunmaktadır.

Türkiye küresel kriz öncesinde 2003–2007 döneminde mali disiplinini sağlamış, enflasyon rakamlarını tek hanelere düşürmüş, kamu maliyesi, bankacılık, sosyal güvenlik ve sağlık alanlarında önemli reformlar gerçekleştirmeyi başarmıştır. 2008 yılında başlayan kriz dönemine güçlü kamu maliyesi, güçlü bankacılık sektörünün yanı sıra güçlü bir siyasi istikrarla giren Türkiye güçlü büyüme performansını önümüzdeki dönemde de devam ettirecektir. 2012–2017 döneminde OECD ülkelerinde ortalama büyüme beklentisinin % 2,4 iken Türkiye için ise aynı dönemde ortalama büyüme beklentisi ise % 5,2'dir. Ekonomimizin genel durumu olumlu seyretmeye devam etmektedir. Önümüzdeki dönemde ülkemizdeki istikrarın yabancı yatırım çekme konusunda Türkiye'yi daha üst noktalara taşıyacağı ve bunun da büyümeye olumlu yansımaları olacağı öngörülebilir.

Bakanlığımızın 2009 yılından bu yana düzenli olarak hazırladığı Hedef ve Öncelikli Ülkeler çalışması ile hangi ülkelerin krizden az etkileneceğine ve hangilerinde talebin artmaya devam edeceğine ilişkin çalışmalar düzenli olarak yapılmaktadır. Bu ülkelere ticaret heyetleri düzenlenmekte ve o ülkelerdeki organizasyonlar daha yoğun şekilde desteklenmektedir.

Yine aynı paralelde, Türk sanayisinin istihdama katkılarını değerlendirir misiniz? Sanayinin istihdamdaki oranı nedir? Siz bu oranı nasıl değerlendiriyorsunuz? Sanayinin istihdama katkısı noktasında ileriye dönük hedeflerinizi öğrenebilir miyiz?

Uyguladığımız ekonomi politikalarının en önemli bileşenlerinden biri her zaman istihdam artışı olmuştur. Özellikle sanayi istihdamındaki artış öncelikli hedeflerimiz arasında yer almaktadır. 2012 Ekim itibariyle sanayinin istihdam içerisindeki payı % 18,6'dır. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'nun açıkladığı 2012 yılı 2. Dönem Sanayi İşgücü Girdi Endeksleri'ne göre Üç Aylık Sanayi İstihdam Endeksi 2012 yılı 2. döneminde (çeyrek) geçen yılın aynı dönemine göre % 4.2, bir önceki döneme göre % 1.8 arttı. Üç Aylık Sanayi İstihdam Endeksi %109.8 oldu. Avrupa ülkelerinin çoğunda işsizlik rekor seviyelere varan artışlar gösterirken ülkemizde sanayi istihdamının artış göstermesi ekonomimizin genel durumu hakkında önemli bir göstergedir. Elbette hedefimiz, sanayi istihdamını daha üst noktalara taşımaktır. Özellikle cari açığın azaltılmasına yönelik politikalarımızın etkisinin daha fazla hissedilmeye başlamasıyla sanayi istihdamı da daha yüksek noktalara taşınacaktır.

Eğitim ve istihdam ilişkisini değerlendirdiğinizde ülkemiz mesleki eğitim alanında yeterli gelişimi sağladı mı? Eğitim-İstihdam ilişkisinin sağlanması son dönemde gündemde yer alan konular arasında. Bununla ilgili Hükümet, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı'nın çalışmaları sürüyor. Türk Ekonomisinin 2023 hedeflerine ulaşmasında eğitim-istihdam ilişkisinin sağlanması ekonominin gelişimine nasıl bir ivme kazandırır?

İstihdamın artırılması için atılması gereken en temel adım istihdamı destekleyecek eğitim politikalarının takip edilmesidir. Özellikle 2023 hedeflerimize ulaşabilmemiz için nitelikli bir işgücüne sahip olmamız büyük önem taşımaktadır. Ekonomik aktivitelerde giderek AR-GE ve inovasyonun artan önemi göz önüne alındığında firmaların istihdam ettikleri personelin küresel ölçekte rekabet edebilecek nitelikte olmasının gerekliliği daha belirgin şekilde hissedilmektedir. Bu bağlamda, Hükümetimizin eğitim alanında attığı adımlar ilerleyen dönemde meyvelerini vermeye başlayacak ve 2023 hedeflerimize ulaşabilmemizin önünü açacaktır. Özellikle mesleki eğitim konusunda ülkemizin kaybettiği yılları telafi etmeye yönelik çalışmaların meyve vermeye başlamasıyla nitelikli işgücünde yaşanacak artış sanayi üretimimize önemli bir ivme kazandıracaktır.

Günümüzde, uluslararası alanda en fazla dikkat çeken eğitim ve bilgi teknolojisi projesi olan FATİH Projesi ile eğitim ve iletişim altyapısını ilgilendiren ana hedeflere ulaşılması yolunda önemli bir adım atılmış olacaktır. Bakanlığımız tarafından üniversitelere verilen teşvikler ile üniver-

sitelerimizin dışa açılmaları ve kendilerini geliştirmelerini de desteklemekteyiz.

Sanayi ve Ticaret Bakanlığı görevinde bulunduğunuz dönemlerde özellikle esnaf ve sanatkarın KOSGEB kredilerinden yararlanması noktasında çalışmalarınız ön plana çıkmıştı. Bugün küçük ve orta boy işletmeler ile esnafın geldiği noktayı nasıl değerlendirirmisiniz?

Büyümemizi sürdürülebilir kılmak için KOBİ'lerimizin yatırımlarında önemli artışlar yaşanması gerekmektedir. Büyük işletmeler için asgari yatırım tutarı aşağı çekilmiştir. Ancak bunun yanında mutlaka ucuz finansman sağlanması da gerekmektedir. Faizlerin de KOBİ'lerin ihtiyaçları dikkate alınarak düzenlenmesi halinde önümüzdeki dönemde KOBİ'lerimizin büyük atılım göstereceğini ümit ediyoruz.

Bu bağlamda, 2012 yılında kamu tarafından KOBİ'lere yönelik gerçekleştirilen desteklerde önemli artışlar görülmüştür. 2012 yılında KOSGEB tarafından 26 bin işletmeye 263 milyon TL tutarında destek sağlanmıştır. KOSGEB desteğinden yararlanan işletmelerin % 65'inin destekten sonra cirolarında, % 42'sinin de istihdamlarında artış meydana gelmiştir. Halkbank'ın, KOBİ kredilerini de içeren ticari kredileri 2012'nin dokuz ayında, 2011'nin aynı dönemine göre % 14, yılsonuna göre % 12 artmıştır. Bu artışla birlikte Halkbank'ın KOBİ kredilerini de içeren ticari kredilerin bankanın nakdi kredileri içindeki payı % 73'e yükselmiştir. VakıfBank da, 2011 yıl sonunda 8,6 milyar lira olan KOBİ kredilerini, Eylül 2012 itibariyle % 52 oranında artırarak 13,1 milyar liraya çıkarmıştır.

Yeni Teşvik Sistemimizde yer alan KDV istisnası, gümrük vergisi muafiyeti, vergi indirimi, sigorta primi işveren hissesi desteği, yatırım yeri tahsisi, faiz desteği ve gelir vergisi stopajı gibi desteklerin KOBİ'lerimizin yapacağı yatırımların önündeki engelleri kaldırmada önemli bir fonksiyon icra edeceğini öngörmekteyiz. Bu teşviklerden özellikle sigorta primi, yatırım yeri ve faiz desteği ile ilgili olanlar tamamen KOBİ'lerin yararlanması düşünülerek geliştirilmiş teşviklerdir. 2012 yılında toplam 38.887 şirket açılmıştır. Açılan şirket sayısının fazlalığı da piyasaya duyulan güvenin ve KOBİ girişimcilerinin faaliyetlerinde yaşanan rahatlamanın göstergesidir.

Bu bağlamda, KOBİ'lerimize verdiğimiz destekleri artırmak için yoğun çaba göstermekteyiz. Toplam ihracat desteklerini ihracatın % 1'i seviyesine getirmeyi amaçlamaktayız. Bunun yanı sıra ihracat desteklerinde tabana yaymayı, hem ihracatçı firma sayısını hem de ihracat desteklerinden faydalanan firma sayısını artırmayı hedeflemekteyiz. Son 10 yılda, ihracat yapan firma sayısı 1.7 katına çıkmıştır. 2002 'de 31 bin 731 ihracatçımız varken, 2012'de bu rakam 54 bin 802'ye yükselmiştir. İhracatçı sayısında 1,7 katlık artışa karşılık desteklerden yararlanan firma sayısı ise 3 katına çıkmış bulunmaktadır. 2002'de 5 bin 704 firmamız devlet desteklerinden yararlanırken 2012'de 17 bin 293 firmamız desteklerden yararlanmaktadır. 2013 yılında temel hedefimiz bu rakamları daha yüksek seviyelere taşımak olacaktır.

Bakanlığınız tarafından, 2013 yılında sağlık turizmi, bilişim sektörü, film sektörü ve eğitim sektörünü destekleyecek çalışmalar yapılmaktadır. Bu çalışmalarla ilgili bilgi verir misiniz?

Bildiğiniz gibi Ekonomi Bakanlığının yapılanması sürecinde döviz kazandırıcı hizmet ticaretine ilişkin politikaların belirlenmesi ve hizmet ihracatının arttırılmasına yönelik destek mekanizmalarının oluşturulması görevi de Bakanlığıma verildi. Bu kapsamda Bakanlığımızın ilgili birimleri ivedilikle yoğun bir çalışma başlattı ve Bakanlık olarak hizmet ticaretine yönelik en kapsamlı destek sistemini içeren ve sağlık turizmi, bilişim, film ve eğitim sektörlerine yönelik destekleri kapsayan "2012/4 sayılı Döviz Kazandırıcı Hizmet Ticaretinin Desteklenmesi Hakkında Tebliğ"in yürürlüğe girmesini sağladık. Bahsettiğim destek programından sağlık kuruluşları, sağlık turizmi şirketleri, bilişim şirketleri, teknokentler, film yapımcısı ve dağıtımcısı şirketler, üniversiteler, Milli Eğitim Bakanlığımıza bağlı orta öğretim kurumları ve her bir sektör için çatı kuruluşu mahiyetinde faaliyet gösteren TİM, TOBB, DEİK, ticaret odaları gibi kuruluşlar ile diğer sektörel dernek, birlik ve kuruluşlar yararlanabiliyor.

Hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve ihracat yapmak isteyen kuruluşlarımızın en önemli ihtiyaçlarından bir tanesinin, yurt dışı pazarlar hakkında sağlıklı bilgiler edinmek olduğunun farkındayız. Bu sebeple, firmalarımızın yurt dışı pazar yapısı ve uluslararası mevzuat konularında alacakları raporlar için 100 bin dolara kadar destek sağlıyoruz. Rapor desteğimizin üst sınırı, işbirliği kuruluşlarımız için 300 bin dolara kadar çıkıyor.

Bunun yanı sıra, hizmet ihracatımızın arttırılmasının yolunun, hizmet sektörlerinde sahip olduğumuz kalite ve fiyat avantajının iyi tanıtılmasından geçtiğine inanıyoruz.

Bilişim şirketleri ve sağlık kuruluşlarına uluslararası akreditasyon belgeleri kapsamında yaptıkları harcamalar için 50 bin dolara kadar katkı sağlıyoruz. Ayrıca yine bilişim şirketleri, sağlık kuruluşları ve sağlık turizmi şirketlerinin akreditasyon ve yurtdışı pazara giriş konularında alacakları danışmanlık hizmetlerinin 200 bin dolarlık tutarını kadar destekliyoruz.

Bakanlık olarak en çok önemsediğimiz hususlardan birini, firmalarımızın hedef pazarlarda kilit konumda bulunan kuruluşlar ve karar vericiler ile bir araya gelerek karşılıklı iş görüşmeleri gerçekleştirmeleri oluşturuyor. Bu çerçevede, Bakan olarak benim de pek çoklarına katıldığım ticaret ve alım heyetlerinin yeni iş olanakları yaratması açısından son derece önemli olduğuna inanıyorum. Ticaret ve Alım Heyetleri kapsamında işbirliği kuruluşlarımıza, heyet başına 150 bin dolara kadar destek sağlıyoruz.

2023 İhracat Stratejimiz çerçevesinde Afrika'dan Avrupa'ya, Asya'dan

Ortadoğu'ya ve Amerika'ya uzanan hedef ülkeler belirlemiş bulunuyoruz. Ticaret ve Alım Heyetlerimiz için destek oranını %70 olarak uygularken bu oran, Bakanlığımız tarafından hedef ülkeler olarak belirlediğimiz ülkeler için %90'a ulaşıyor.

Diğer sektörler için belirlediğimiz özgün destek unsurlarına geçmeden önce, eğitim kurumlarımızın doğrudan veya yurt dışında faaliyet gösteren şirketleri ya da şubeleri aracılığıyla açtıkları birimlerin kira giderlerinin 4 yıl süreyle ve yıllık 200 bin dolara karşılanacağını da belirtmek isterim. Bu tutar, işbirliği kuruluşları için 300 bin dolar olarak uygulanıyor.

Sağlık turizmine yönelik en özgün destek unsuru olduğuna inandığımız ve sektörün ihracatına çok büyük katkılar sağlayacağını öngördüğümüz bir başka destek unsuru olan Hasta Yol Desteği kapsamında, sağlık kuruluşlarımızın yurt dışından getirdikleri yabancı hastaların uçuş giderlerini %50 oranında ve hasta başına 1.000 dolara kadar karşılayacağız. Sağlık kuruluşlarımız, hastanın tedavi masraflarının %20'sini geçmemek koşuluyla, hastanın ülkemize her gelişi için bu destekten faydalanabilecek. Sağlık kuruluşlarımızın ve sağlık turizmi şirketlerimizin yurt dışında açacakları ofis veya ön tanı merkezlerine de yıllık 200 bin dolar tutarında destek ödemesi yapıyoruz. Söz konusu kuruluşlar bu desteğimizden 4 yıl boyunca yararlanma fırsatı bulacaklar. Destek tutarı, işbirliği kuruluşlarımız için ise yıllık 300 bin dolar olarak uygulanacak.

Hizmet sektörüne yönelik destek programımızı hazırlarken en fazla üzerinde durduğumuz alanlardan biri de bilişim sektörüne yönelik destekler oldu. Bilişim sektörüne yönelik oldukça yenilikçi destek mekanizmaları getirmiş bulunmaktayız. Oyun pazarı çok önemli. Bilişim şirketlerimizin ürettikleri bilgisayar oyunlarının yurt dışında pazarlanmasına yönelik giderlerini 100 bin dolara kadar destekliyoruz.

Teknokentlerimizin yurt dışında açacakları her bir bilişim merkezinin veya irtibat ofisinin kira giderlerini %80 oranında, personel giderlerini ise %50 oranında ve yıllık toplam 600 bin ABD doları tutarında destekliyoruz. Diğer taraftan, bilişim şirketlerimizin yurt dışında açacakları birimlerin kira giderlerini 200 bin dolar, işbirliği kuruluşlarının ilgili giderlerini ise 300 bin dolara kadar karşılıyoruz.

Film sektörü de ülkemizin önemli potansiyele sahip olduğu bir diğer sektör. Halihazırda 120 yerli yapım film ve belgeselimiz, dünyanın 77 ülkesine ihraç edilmiş bulunuyor. Tüm şirketlerimizin yurt dışında gösterilecek filmlerimizin içeriğinde yapacakları reklâmların giderlerini 100 bin dolara kadar destekliyoruz.

2012 yılı, hizmet sektörlerimizin Tebliğ ile sağlanan desteklerden en etkili şekilde yararlanmasına yönelik olarak tanıtım çalışmalarına ağırlık verdiğimiz ve sektörlerimizin sistemi tanımaya ve ayrıntıları keşfetmeye çalıştığı bir yıl oldu. Tebliğ'in yayımlandığı tarihten bugüne kadar işbirliği kuruluşlarımızın organizasyonunda yaklaşık 50 toplantıya iştirak ederek sistemimizi tanıttık. 2013 yılında da tanıtım toplantılarına devam edeceğiz. Bir taraftan kuruluşlarımıza sistemimizi tanıtırken, diğer taraftan da desteklerimizle ilgili kuruluşlarımızın değerlendirmelerini ve taleplerini alıyoruz. Şükürler olsun ki sektörlerimizden aldığımız geri dönüşler son derece olumlu.

2023 yılı hedeflerimize, sektörümüzün gayreti ve Bakanlığımızın destekleri ile kolayca ulaşılması mümkün. Diğer tüm alanlarda olduğu gibi bu alanda da kamu ve özel sektör kuruluşlarımızla yakın işbirliğimizi sürdürerek ülkemizin hizmet ihracatı alanında sahip olduğu hedefleri yakalayacağımıza, hatta çok daha ileri noktalara götüreceğimize yürekten inanıyorum.

DIŞ TİCARET VE EKONOMİK GÖRÜNÜM

2011 yılında % 56 olan ihracatın ithalatı karşılama oranı, 2012 yılında % 63,8'e yükselerek son üç yılın en yüksek değerine ulaşmıştır. Dış ticaret dengesindeki ihracat lehine gerçekleşen bu değişim cari açığı da azaltmış ve enerji dışı cari açıkta yaklaşık 12 milyar dolar cari fazla verilmesini sağlamıştır.

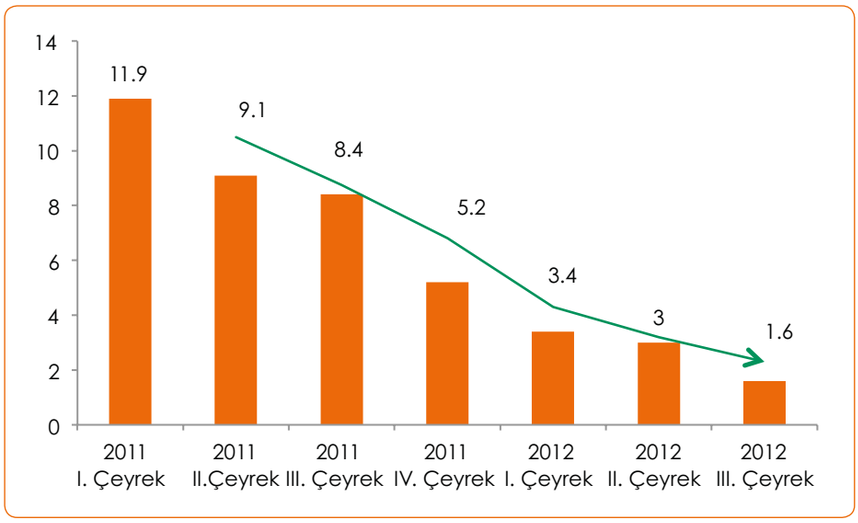
Erdal Tanas KARAGÖL*

* *Prof. Dr., Yıldırım Beyazıt Üniversitesi*

2011 yılında Türkiye ekonomisinde gerçekleşen yüksek ekonomik büyümenin cari açığı artırması nedeniyle artan cari açığın azaltılması için ekonomide makro istikrarın sürdürülmesini sağlayacak tedbirlerin alınması zorunlu bir hal almıştır. Bu amaçla, ekonomik büyümenin istikrarlı olması, mali disiplinin sağlanması, yurt içi tasarruflarının artırılması, cari açığı azaltılması ve dolayısıyla makroekonomik istikrarı sağlanması amacıyla 2012-2014 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program (OVP) hazırlanmıştır. Bu kapsamda da 2012 yılında cari açığa önlem olarak iç talep azaltılarak ve ihracat artırılarak ekonomik büyümenin ağırlıklı olarak ihracat ile gerçekleşmesi tasarlanmıştır. Avrupa Birliği bölgesinin de içinde bulunduğu kriz ortamının belirsizliği ve dış talebin bu durumdan etkilenmesi dolayısıyla cari açığın sürdürülebilirliği endişesi 2012 yılında büyüme hızı hedefinin düşürülmesine neden olmuştur.

2012 yılında Orta Vadeli Program'da (OVP) tasarlandığı üzere iç talep yavaşlamış, cari açık azalmış fakat iç talepteki azalma ekonomik büyümeyi düşürmüştür. Ancak, dış talebin yani ihracatın ekonomik büyüme üzerindeki pozitif etkisi iç talebin negatif etkisinden büyük olduğu için ekonomik büyüme artışına devam etmiştir. Türkiye ekonomisi 2012 yılında ilk çeyrekte % 3,4; ikinci çeyrekte % 3 ve üçüncü çeyrekte % 1,6 büyümüştür (Şekil 1). 2012 yılı ilk dokuz aylık dönemde ise % 2,6 oranında büyüyen Türkiye ekonomisinde bu büyümenin lokomotifi ihracat olmuştur. 2013 yılında parasal sıkılaştırmanın azaltılması buna bağlı olarak da ekonomik büyümenin daha yüksek oranda gerçekleşmesi beklenmektedir.

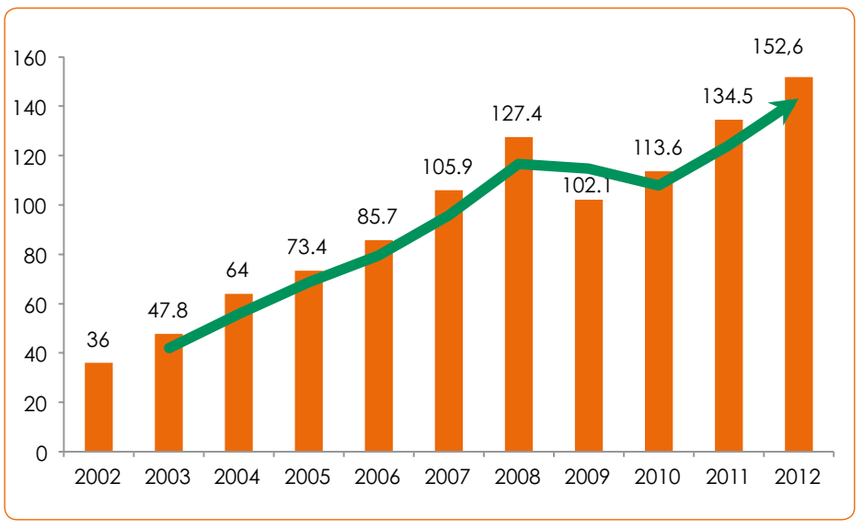
Özellikle de küresel ekonomik krizin halen devam ettiği bu dönemde ihracatta gösterilen bu başarı hem üretimde dolayısıyla GSYH'de ciddi bir artışın meydana gelmesine hem de ihracatın ekonomik büyümenin de en önemli kaynağı haline gelmesine neden olmuştur. Dolayısıyla ihracatta gerçekleşen bu artış ile ekonomik istikrarın sürdürülmesine önemli katkılar sağlamış ve dış şokların etkileri mimimize edilmiştir. Türkiye ekonomisinin dış şokların olumsuz etkilerinin büyük ölçüde devam ettiği bu süreçte finansal istikrarını korumasındaki en önemli unsurlardan biri de mali disiplindeki kararlılığın devam etmesidir. Mali disiplinin sürdürülmesi Avrupa Birliği ülkelerinin sürdürülemez bütçe açıkları ve borç miktarları içinde olduğu bu dönemde Türkiye ekonomisinin mali dengelerin yanı sıra diğer göstergelerindeki iyileşmelere de katkı sağlamıştır. Kamu dengelerindeki iyileşmeler diğer alanlarda da istikrarı sağlamış ve dış şokların etkisini azaltmıştır.



Şekil 1. Ekonomik Büyüme Oranı (%)

Kaynak: TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla, İnternet Veri Tabanı, www.tuik.gov.tr

Avrupa Birliği ülkelerinin içine düştüğü mali kriz ve sürdürülemez borç miktarları küresel ekonomide belirsizlik ortamına neden olmuştur. Söz konusu belirsizlik ülkelerin ekonomik büyüme hızlarının ve ekonomik aktivitenin yavaşlamasını beraberinde getirmiştir. Türkiye ekonomisinde de dünyadaki gelişmelere paralel bir şekilde iç talep azalarak ekonomik büyüme hızı düşmüştür. İç talepteki azalışla beraber ithalatın düşmesi ve yurt içi üretimin dış pazarlara yönelerek ihracatın artması cari açığın düşmesine katkı sağlamıştır. TÜİK verilerine göre Türkiye'de ihracat 2012 yılında % 13,1 oranında artarken, ithalat % 1,8 oranında azalmıştır.[1] Orta Vadeli Program'da (OVP) 2012 yılı ihracatı için hedeflenen 148,5 milyar dolar hedefi de aşılmış, 2012 yılında da tarihi bir rekor kırılarak 152,6 milyar dolarlık ihracat gerçekleştirilmiştir (Şekil 2). Küresel ekonomik kriz nedeniyle, gelişmiş ülkelerin mali dengelerinin bu krizle bozulması ve krizin olumsuz etkilerinin devam etmesi, 2009 yılında ihracatta gerçekleşen artış trendinde bir azalışa neden olsa da ihracat son üç yıldır artmaya devam etmektedir.



Şekil 2. Yıllara Göre İhracat Miktarı (Milyar Dolar)

Kaynak: TÜİK

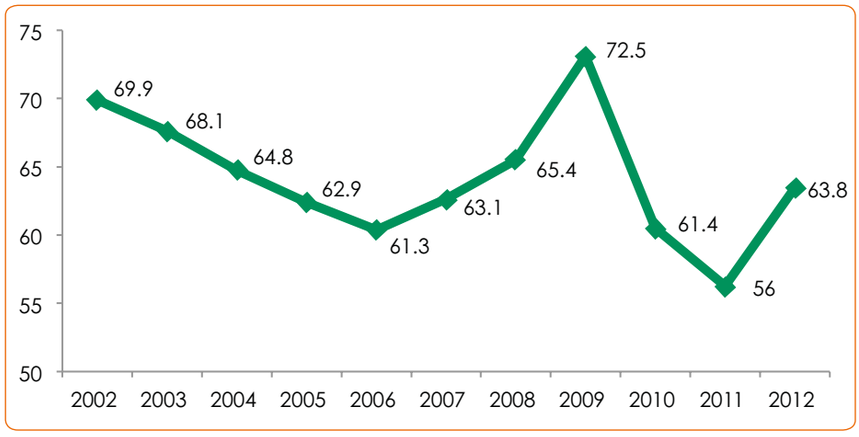
Küresel ekonomik kriz sonrasında küresel ticaret hacmi yavaşlarken Türkiye ekonomisinde krizin hemen sonrasında ihracatta gösterilen bu performansta son dönemlerde izlenen dış politikanın da katkısı azımsanmayacak kadar fazladır. Gelişmiş ülkelerdeki dış talep daralmasına rağmen ihracatta gerçekleştirilen bu performans başta Ortadoğu ve Afrika ülkeleri olmak üzere dünya genelindeki pazar açılımları ile sağlanmıştır. Aynı zamanda yapılan serbest ticaret anlaşmaları ve vize muafiyetleri gibi uygulamalar Türkiye ekonomisinin dış ticaretteki eksen genişlemesine katkı sağlamıştır. Bu nedenle, Türkiye Avrupa Birliği'nden kaybettiği pazarı bu pazarlar ile telafi etmiştir.

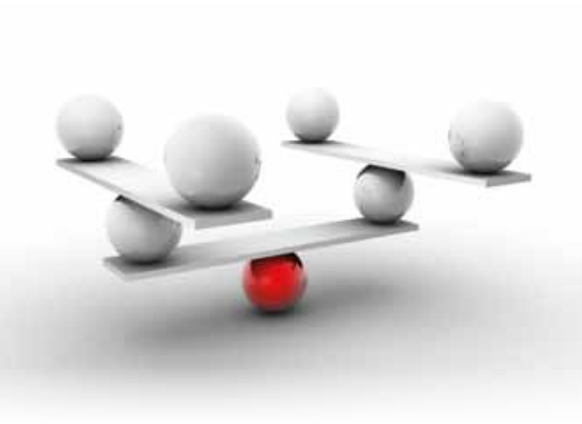
İthalatta gerçekleşen azalışta ise parasal sıkılaştırma ve kredi hacmi daraltılması yoluyla enflasyonu düşürücü bir politika izleyen Merkez Bankası etkili olmuştur. Böylece, 2011 yılında 77 milyar dolar olarak gerçekleşen cari açık, 2012 yılında 48 milyar dolara düşmüştür. Son dönemlerde Avrupa Birliği ülkelerinin borç krizine yönelik olumlu adımlar atılmasına rağmen küresel ekonomideki belirsizlikler sürmektedir. Bu nedenle Merkez Bankasının uyguladığı ihtiyatlı para politikası devam etmektedir. Ayrıca, 2012 yılında para politikasındaki sıkılaştırma neticesinde iç talepteki azalma ithalat oranlarının da azalışı da beraberinde getirmiştir. İç talep ve dış talep arasındaki dengelenme ihracat yönünde artarken ithalat yönünde azalış meydana gelmiştir. İhracatta meydan gelen artış ve iç talep daralmasıyla ithalatta gerçekleşen azalış nedeniyle 2011 yılında % 56 olan ihracatın ithalatı karşılama oranı, 2012 yılında % 63,8'e yükselerek son üç yılın en yüksek değerine ulaşmıştır (Şekil 3). Dış ticaret dengesindeki ihracat lehine gerçekleşen bu değişim cari açığı da azaltmış ve enerji dışı cari açıkta yaklaşık 12 milyar dolar cari fazla vermiştir.

Şekil 3. İhracatın İthalatı Karşılama Oranı

2.....

Kaynak: TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.tuik.gov.tr





Para Politikası

Merkez Bankası Avrupa Birliği ülkelerinin kriz dolayısıyla sergiledikleri genişlemeci para politikası tutumlarının tam tersine daraltıcı bir para politikası izlemiştir. Merkez Bankasının 2011 yılından itibaren izlediği birden fazla para politikası hem finansal istikrarı hem de fiyat istikrarını sağlamaya yönelik olmuş ve klasik para politikası uygulamalarından farklı olmuştur. Borç krizinin etkilerini azaltmak için Avrupa Birliği ülkelerinin sürekli parasal genişlemeye gitmeleri ve oluşan likidite bolluğunun neden olacağı istikrarsızlığa önlem olarak para politikasındaki sıkılaştırma uygulamaları 2012 yılında etkilerini göstermiştir. Merkez Bankası tarafından alınan önlemler, dış ticarette ihracat lehine sağlanan gelişmeler ve sürdürülen disiplinli kamu maliyesi ile yıllık cari açık rakamı 2012 yılı ocak-aralık dönemine ilişkin ödemeler dengesi verilerine göre, 2012 yılında cari işlemler açığı bir önceki yıla göre 28 milyar 352 milyon dolar azalarak 48 milyar dolara gerilemiştir.[2] 2011 yılında 77,2 milyar dolar olarak gerçekleşen cari açığın GSYH'ye oranı da % 10'a yükselmişti. 2012 yılında ise cari açığın GSYH'ye oranı % 6,1 seviyesine gerilemiştir. Böylece 2012 yılında bir önceki yılın aynı ayına göre cari açığın GSYH içindeki payında 4 puanlık bir iyileşme gerçekleşmiştir.

Cari açıktaki bu iyileşmenin ve finansman kalitesinin artmasındaki bir neden de Türkiye'nin küresel piyasalarda borçlanma görünümündeki iyileşmedir. Bu noktada uluslararası kredi derecelendirme kuruluşlarının verdikleri kredi notları sermaye piyasalarında önemli bir gösterge konumundadır. Bu dönemde Türkiye ekonomisinin kredi notunun Fitch tarafından artırılarak yatırım yapılabilir seviyeye yükselmesidir. Türkiye'nin kredi notunun 18 yıl aradan sonra ilk kez yatırım yapılabilir seviyeye çıkartılması önemli bir eşiğin atlandığını göstermiştir.

Türkiye'nin özellikle piyasanın ülkeye verdiği notun önemli bir göstergesi olan CDS (Credit Defaut Swap) spreadlerinin tarihinin en düşük seviyelerinde seyretmesi, kredi derecelendirme kuruluşları tarafından da kabul edilmiştir. Çünkü mevcut gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin mali durumları ve borç oranlarındaki istikrarsızlık, düşük büyü-

me oranları ve borçların sürdürülebilirliği endişesi söz konusu iken Türkiye'nin güçlü göstergeleriyle kredi notunu düşük seviyede tutulması haksız bir değerlendirmenin olduğunu göstermektedir. Bu doğrultuda Türkiye için diğer derecelendirme kuruluşlarının da not artırımına gitmesi beklenmektedir. IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların Türkiye ekonomisindeki makro göstergelere ilişkin tespitleri de bu durumu teyit etmektedir.[3]

Cari açık açısında kredi notu görünümündeki bu iyileşme 2012 yılında Türkiye'ye gelen sermaye miktarının hızla artmasına neden olmuştur. Türkiye'ye gelen sermaye arzındaki artış Merkez Bankası'nın özellikle de TL'nin değerlenmemesi için başta zorunlu karşılık oranları artışı olmak üzere uygun para politikası araçlarını kullanmıştır. Böylece piyasadaki likiditeyi kontrolü altında bulunduran Merkez Bankası 2012 yılında fiyat istikrarını korumayı başarmış ve finans sektörünü dış kaynaklı belirsizliklerden korumuştur.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'nin küresel ekonomik krizle birlikte başlayan ekonomik güç eksenindeki kaymayı doğru okuması ve gerçekleştirdiği pazar çeşitlenmesi sayesinde ihracat artış eğilimini korumayı başarmıştır. Avrupa Birliği kaynaklı borç krizinin etkilerinin devam ettiği mevcut dönemde Türkiye ihracatının % 38,6 gibi önemli bir kısmını yine Avrupa Birliği ülkelerine gerçekleştirmiştir. Bu durum Türkiye'nin ucuz fiyata kaliteli ürün ihraç eden yapısı nedeniyle devam eden kriz dönemini lehine çevirdiğini göstermiştir. Üstelik jeopolitik konum olarak da gerek hız gerekse küçük miktarlardaki taleplere diğer ülkelere nispeten daha kolay cevap verebilmesi nedeniyle, hem mevcut pazarlarını koruyarak hem de yeni pazarlara ulaşarak küresel ekonomik krizi dış ticarette fırsata çevirmiştir.

Küresel ekonomik krizle beraber değişen dengeler sonrasında, Türkiye'de dış politika kararları ekonomi ile uyumlu biçimde uygulanmaya başlamıştır. Hükümetin Ortadoğu ve Afrika'ya yönelik açılımları Türkiye'nin bu ülkelerle olan ticari ilişkilerinin gelişmesini de sağlamıştır. Bu açılımlar dış ticarette eksen kayması olarak tartışılsa da esasen bu açılımların dış ticarette ülke çeşitliliğini arttırdığı görülmüştür. Bu çeşitliliği artırmaya yönelik yapılan serbest ticaret anlaşmaları ve vize muafiyetleri gibi uygulamalar Türkiye ekonomisinin dış ticaretteki eksen genişlemesine katkı sağlamıştır. İhracatın çeşitlendirilmesine yönelik çabalar sonucu Türkiye 2012 yılında 243 Ülke ve Gümrük Bölgesine ihracat gerçekleşmiştir. Bu durum, tek pazara odaklı ihracat anlayışının artık geride kaldığının da açık göstergesi olmuştur. İhracatta artışın devamı için başta Orta Doğu ve Afrika'nın jeopolitik konumları, sahip olduğu kaynaklar ve stratejik geleceğinden dolayı, bu bölgelere en yakın büyük ekonomilerden biri olan Türkiye bu bölgeleri göz ardı ve ihmal etmemelidir. Hatta bölge ile olan ticari ilişkilerini daha da geliştirme stratejilerine odaklanmalıdır.[4]

Türkiye ekonomisinin mevcut dış ticaret verileri ve cari denge göz önünde bulundurulduğunda Türkiye ekonomisinin küresel ekonomisindeki dengelerin değiştiği bu dönemde bulunduğu konum uzun vadede önemli sonuçlar doğuracaktır. Bu nedenle ekonomik istikrarın en önemli kaynağı olan mali disiplinin sürdürülmesi önem arz etmektedir. Türkiye ekonomisinde son dönemde alınan kararlar da bu doğrultudadır.

Kısa vadede Türkiye ekonomisinin kredi notunun artması da pozitif bir katkı sağlayacak ve cari açığın finansmanında önemli rol oynayacaktır. Kredi notunun artmış olması ile aynı zamanda daha düşük maliyetlerle borçlanma imkanı sağlayacaktır. Fakat bu süreçte sürekli cari açık ve ekonomik büyüme arasında tercih noktasına gelmemek için uzun vadeli yapısal sorunlara odaklanmak gerekir. Ekonominin dış şokları bertaraf etme yeteneğini sağladığı mali disiplin kalıcı hale gelmeli ve taviz verilmemelidir. Mali disiplinin yapısal sorunların çözümü için de fırsat sağladığı konjonktürde kısa, orta ve uzun vade öncelik verilmesi gereken alanlar bulunmaktadır. Kısa vadede odaklanılması gereken en önemli unsur ekonomik büyümedir.

2013 yılı için iç talep artırılarak ekonomi potansiyelinin altında büyümesine önlem alınmalıdır. Böylece orta vadede Türkiye ekonomisinin potansiyelinin altında büyümesinin önüne geçilerek istihdamı artırmaya ve yurtiçi tasarrufları artırmaya odaklanılmalıdır. Yatırımların ve cari açığın finansmanının yurtiçi tasarruflarla sağlanması ekonomik büyümeden hız kesmeden cari açığı azaltmayı mümkün hale getirecektir. Para politikası tarafında da bu sürece katkı sağlamak amacıyla faiz oranlarında indirime devam edilmelidir. Kısa ve orta vadede alınması gereken bu önlemlerin yanı sıra, Ar-Ge harcamalarının GSYH içinde payının artırılması, enerji arzında çeşitlilik sağlanması, katma değeri yüksek ve yüksek teknolojili ürün üretimine geçilmesi gibi uzun vadede Türkiye ekonomisinin 2023 hedeflerine ulaşmasına katkı yapacak adımlar hızlandırılması önem arz etmektedir.[5]

Kaynakça

[1] TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.tuik.gov.tr, erişim:20.02.2013

[2] T CMB, Ödemeler Dengesi istatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.tcmb.gov.tr

[3] Erdal Tanas Karagöl, Ülkü İstiklal Mıhçıokur, "Kredi Derecelendirme Kuruluşları: Alternatif Arayışlar", SETA Rapor, Eylül, 2012.

[4] Erdal Tanas Karagöl, "Türkiye'de İhracat: 2012 Yılı Değerlendirmesi" , SETA Perspektif, Şubat 2013.

[5] Erdal Tanas Karagöl, "AK Parti Dönemi Türkiye Ekonomisi", SETA, Şubat 2013.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine baktığımızda 2012 yılı işsizlik oranının bir önceki yıla göre 0,6 puan düşerek % 9,2'ye gerilediğini görmekteyiz. % 9,2'lik işsizlik oranı son 10 yılın en düşük işsizlik oranıdır. Tarımdışı işsizlik oranı da geçen yıla göre 0,9 puan artarak % 11,5'e düşerken, gençlerin işsizlik oranındaki düşüş de 0,9 puan olmuştur. 2012 yılında gerçekleşen tarımdışı ve genç işsizlik oranları 2000 yılından beri görülen en düşük tarımdışı ve genç işsizlik oranlarıdır.

Dünya'da ve ülkemiz işgücü piyasalarında son dönemlerde yaşanan gelişmeler temel göstergeler ile sunulmaya çalışılmıştır.

Tablo 1: Dünyada İşsizlik Oranları

2012 yılı içerisinde Türkiye'nin işsizlik oranı AB 27 ortalamasının altında seyretmiştir.

Kaynak: EUROSTAT

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2012											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
AB 27	10,1	10,2	10,3	10,3	10,4	10,5	10,5	10,5	10,6	10,7	10,7	10,7
ABD	8,3	8,3	8,2	8,1	8,2	8,2	8,3	8,1	7,8	7,9	7,8	7,8
ALMANYA	5,6	5,6	5,6	5,5	5,5	5,5	5,5	5,4	5,4	5,4	5,3	5,3
İRLANDA	15,1	15,1	15,0	14,9	14,8	14,8	14,8	14,8	14,8	14,7	14,7	14,7
İSPANYA	23,5	23,9	24,1	24,5	24,8	25,0	25,3	25,5	25,7	26,0	26,2	26,1
MACARİSTAN	11,2	11,1	11,1	11,1	11,0	10,8	10,7	10,7	10,8	10,9	10,9	:
YUNANİSTAN	21,5	21,7	22,1	23,1	23,9	24,7	25,0	25,5	26,2	26,8	:	:
TÜRKİYE	8,1	8,1	8,1	8,1	8,0	7,8	8,0	8,1	8,3	8,2	:	:
BELÇİKA	7,1	7,1	7,2	7,4	7,5	7,5	7,4	7,4	7,4	7,4	7,5	7,5
BULGARİSTAN	11,9	12,0	12,1	12,2	12,2	12,3	12,4	12,3	12,2	12,3	12,4	12,3
DANİMARKA	7,3	7,5	7,7	7,8	8,0	7,9	7,7	7,4	7,4	7,7	7,9	8,0
ESTONYA	10,8	10,7	10,6	10,0	10,0	10,0	10,1	10,1	9,7	9,7	9,9	:
FİNLANDİYA	7,6	7,6	7,6	7,6	7,7	7,7	7,7	7,8	7,8	7,7	7,7	7,7
FRANSA	9,9	10,0	10,1	10,1	10,2	10,3	10,3	10,3	10,3	10,4	10,5	10,6
HOLLANDA	5,0	4,9	5,0	5,2	5,1	5,1	5,3	5,3	5,4	5,5	5,6	5,8
İNGİLTERE	8,2	8,1	8,1	7,9	7,9	7,9	7,8	7,8	7,8	7,8	:	:
İTALYA	9,7	10,0	10,3	10,6	10,5	10,7	10,6	10,6	10,9	11,2	11,2	11,2
JAPONYA	4,6	4,5	4,5	4,6	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,1	:
LİTVANYA	13,7	13,7	13,5	13,3	13,1	13,0	12,8	12,6	12,6	12,6	12,7	12,3
POLONYA	9,9	9,9	9,9	9,9	10,0	10,1	10,2	10,3	10,3	10,4	10,5	10,6
PORTEKİZ	14,7	14,8	15,1	15,3	15,5	15,8	16,0	16,3	16,2	16,3	16,3	16,5
SLOVAKYA	13,7	13,6	13,7	13,8	13,9	14,0	14,1	14,1	14,0	14,2	14,5	14,7

Dünya'da 2012 yılı içerisindeki işsizlik oranları incelendiğinde AB 27'de işsizlik oranın yıl içerisinde sürekli arttığını görmekteyiz. AB 27'de 2011 yılına kadar tek hanelerde görülen işsizlik oranı 2011 yılında % 10,2 olarak gerçekleşmiştir. Tablodan görüldüğü üzere 2012 yılında AB 27'de işsizlik oranı % 10,2'nin üzerinde olacaktır. Ekim, Kasım ve Aralık aylarında gerçekleşen % 10,7'lik işsizlik oran AB 27'de bugüne kadar görülen en yüksek işsizlik oranıdır.

Aydın ALABAŞ*

* İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Özellikle Almanya, İrlanda, İngiltere, Litvanya ve Japonya'da yıl boyunca işsizlik oranı sürekli azalmıştır. Ancak İrlanda'da işsizlik oranı yıl içerisinde azalsa da 2011 yılından daha yüksek bir işsizlik oranı gerçekleşecektir. İspanya, Yunanistan, Fransa, Polonya ve Portekiz'de ise işsizlik oranı yıl içerisinde sürekli artmıştır. Bu ülkelerdeki 2012 yılı işsizlik oranın 2011 yılının üzerinde gerçekleşmesi beklenmektedir.

Almanya, Japonya, ABD, Belçika, Finlandiya, Türkiye, Hollanda, İngiltere ve Danimarka'da 2012 yılı işsizlik oranı % 10 bandının altında gerçekleşecek iken, Yunanistan ve İspanya'da ise işsizlik oranı % 20'lerin üzerindedir.

EUROSTAT 2005 yılından beri Türkiye için işsizlik oranı verilerini yayınlamaktadır. 2012 yılı içerisinde gerçekleşen işsizlik oranları bugüne kadar EUROSTAT'ın Türkiye için açıkladığı en düşük işsizlik oranlarıdır. EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri dikkate alındığında 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'nin işsizlik oranı AB 27 genelinin üzerindeyken 2011 yılında AB 27 genelinin altına inmiştir. 2012 yılı içerisinde de Türkiye'nin işsizlik oranı AB 27 ortalamasının altında seyretmiştir. Türkiye'nin işsizlik oranı yıl içerisinde dalgalı bir seyir izlemiştir. Haziran ayında % 7,8 ile en düşük seviyede olan işsizlik oranı daha sonra ise artmaya başlamıştır. Yılın ilk yedi ayında Türkiye'nin işsizlik oranı ABD'nin işsizlik oranın altında seyrederken, Ağustos ayında işsizlik oranları eşitlenmiş daha sonraki süreçte ABD'nin işsizlik oranı Türkiye'nin işsizlik oranın altında seyretmeye başlamıştır.

EUROSTAT verilerine göre Türkiye'nin işsizlik oranı 2011 yılının ilk on ayında ortalaması % 8,9 iken 2012 yılının ilk on ay ortalaması % 8,1 olarak gerçekleşmiştir. 0,7 puanlık azalış oldukça dikkat çekicidir.

ÜLKEMİZDE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ

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

Tablo 2. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

2012 yılında istihdam oranında 1 puanlık, işgücüne katılma oranında ise 1.3 puanlık artış yaşanmıştır.

KAYNAK: TÜİK

** Kasım Dönemi verileridir.*

Ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine baktığımızda 2012 yılı işsizlik oranının bir önceki yıla göre 0,6 puan düşerek % 9,2'ye gerilediğini görmekteyiz. % 9,2'lik işsizlik oranı son 10 yılın en düşük işsizlik oranıdır. Tarımdışı işsizlik oranı da geçen yıla göre 0,9 puan artarak % 11,5'e düşerken, gençlerin işsizlik oranındaki düşüş de 0,9 puan olmuştur. 2012 yılında gerçekleşen tarımdışı ve genç işsizlik oranları 2000 yılından beri görülen en düşük tarımdışı ve genç işsizlik oranlarıdır.

İşsizlik oranındaki düşüşün yanında işgücüne katılma oranı ve istihdam oranındaki artışlarda oldukça önemli ve olumlu gelişmelerdir. 2012 yılı için gerçekleşen % 50 oranındaki işgücüne katılma oranını 2000 yılından beri açıklanan seri de en yüksek işgücüne katılma oranıdır. 2012 yılı için gerçekleşen % 45,4'lük istihdam oranı yıllara göre 2002 yılından beri beklenen en yüksek orandır.

Çalışabilir yaştaki nüfus geçen yıla göre bir milyon 131 bin kişi artarken aynı dönemde işgücü 614 bin kişi artmıştır. Bu artışın 711 bin kişisi istihdamda iken, işsiz sayısında 97 bin kişilik azalış görülmüştür. Doğal olarak da işgücüne dahil olmayan nüfusta geçen yılın aynı dönemine göre 518 bin kişi artmıştır. İşgücüne dahil olmayanların artmasında özellikle geçen yıla göre Eğitim/Öğretimde olanlar, emekliler ve ev hanımlarında görülen artış etkili olmuştur.

TÜİK-Nüfus ve Konut Araştırması (2011)

Türkiye İstatistik Kurumu 31 Ocak 2013 tarihinde 2011 yılı Nüfus ve Konut Araştırması sonuçlarını açıklamıştır. 2011 Nüfus ve Konut Araştırması, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi'nden elde edilemeyen; hanehalkı özellikleri, işgücü, istihdam ve işsizlik, göç ve göç nedeni, engellilik ile bina ve konut nitelikleri gibi bilgileri sağlamak amacıyla yapılmıştır. Bu araştırma; "2 Ekim 2011" tarihini referans gün kabul ederek, 3 Ekim-31 Aralık 2011 tarihleri arasında, örnekleme yöntemiyle seçilmiş sayım bölgelerindeki yaklaşık 2,2 milyon hanenin yanı sıra kurumsal yerlerde bulunan kişilerle yapılmıştır. Araştırmada yaklaşık 9 milyon kişi ile yüz yüze görüşme gerçekleştirilmiştir.

Bilindiği üzere TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketleri sonucunda İl düzeyinde işgücü piyasası ile ilgili yıllık olarak sadece işsizlik oranı, işgücüne katılma oranı ve istihdam oranı verisini açıklamaktadır. Bu verileri 2008 yılında açıklamaya başlamış olup 2010 yılı verilerinden sonra herhangi bir veri açıklanmamıştır. Nüfus ve Konut Araştırması ise Hanehalkı İşgücü Anketinden farklı yöntem izlese de İl Düzeyinde işgücü piyasası ile ilgili çok detaylı veriler ortaya koymuştur. Bu çalışmada il düzeyinde temel işgücü göstergeleri, sektörlere göre istihdam edilenler (illere göre), işteki duruma göre istihdam edilenler (illere göre), işgücüne dahil olmayanlar (illere ve nedenlerine göre) bilgileri sunulmaktadır.

Tablo 3. İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri

İşgücüne katılım oranı en yüksek iller sırasıyla Ardahan, Artvin ve Bayburt'tur.

İl	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücünde Olmayan Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
Toplam	**55 639**	**26 420**	**24 320**	**2 100**	**29 219**	**47,5**	**43,7**	**7,9**
Adana	1 536	671	595	77	864	43,7	38,7	11,4
Adıyaman	408	211	187	23	197	51,7	46,0	11,1
Afyonkarahisar	530	250	237	13	281	47,1	44,7	5,1
Ağrı	333	163	151	12	170	49,0	45,5	7,2
Amasya	255	124	116	7	131	48,5	45,6	6,0
Ankara	3 794	1 691	1 570	121	2 103	44,6	41,4	7,1
Antalya	1 559	835	790	45	723	53,6	50,7	5,4
Artvin	134	78	73	5	56	58,3	54,7	6,0
Aydın	794	391	359	33	403	49,2	45,1	8,3
Balıkesir	942	459	426	33	483	48,7	45,2	7,2
Bilecik	163	76	72	4	87	46,7	44,2	5,3
Bingöl	182	86	78	8	95	47,5	43,1	9,3
Bitlis	208	103	91	11	106	49,2	43,7	11,1
Bolu	223	105	99	6	118	47,1	44,4	5,7
Burdur	201	103	97	6	98	51,3	48,2	5,9
Bursa	2 045	985	916	69	1 060	48,2	44,8	7,0
Çanakkale	408	204	195	8	204	49,9	47,8	4,2
Çankırı	140	69	65	3	71	49,0	46,6	5,0
Çorum	415	193	183	10	221	46,6	44,1	5,3
Denizli	733	384	360	23	350	52,3	49,1	6,1
Diyarbakır	995	402	347	55	592	40,4	34,9	13,8
Edirne	335	188	177	11	147	56,2	52,9	5,9
Elazığ	418	178	159	19	241	42,5	38,0	10,6
Erzincan	167	79	74	5	88	47,4	44,4	6,4
Erzurum	549	259	242	17	290	47,2	44,1	6,6
Eskişehir	634	265	247	18	369	41,8	39,0	6,6
Gaziantep	1 134	497	460	38	637	43,9	40,5	7,6
Giresun	336	166	153	14	169	49,6	45,4	8,3
Gümüşhane	100	45	41	4	55	45,0	41,2	8,5
Hakkari	174	72	62	9	102	41,2	35,8	13,0
Hatay	1 035	474	423	51	560	45,8	40,9	10,8
Isparta	327	163	152	12	164	50,0	46,4	7,1
Mersin	1 241	570	517	54	671	46,0	41,6	9,4
İstanbul	10 368	4 983	4 565	418	5 384	48,1	44,0	8,4

İl	15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus	İşgücü	İstihdam	İşsiz	İşgücünde Olmayan Nüfus	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İstihdam Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)
İzmir	3 173	1 477	1 330	147	1 696	46,6	41,9	9,9
Kars	211	108	102	6	102	51,4	48,3	6,0
Kastamonu	292	161	156	6	131	55,2	53,3	3,5
Kayseri	917	396	368	28	522	43,1	40,1	7,0
Kırklareli	284	153	140	13	131	54,0	49,4	8,4
Kırşehir	173	80	75	6	93	46,5	43,1	7,3
Kocaeli	1 208	555	502	53	653	45,9	41,5	9,5
Konya	1 493	683	649	33	811	45,7	43,5	4,9
Kütahya	453	207	195	12	246	45,6	43,0	5,9
Malatya	556	251	230	21	305	45,2	41,4	8,4
Manisa	1 048	546	520	26	502	52,1	49,6	4,8
Kahramanmaraş	726	335	307	28	391	46,1	42,2	8,4
Mardin	471	198	177	20	274	41,9	37,6	10,3
Muğla	669	365	343	22	303	54,6	51,3	6,1
Muş	248	125	115	10	123	50,3	46,3	8,1
Nevşehir	215	115	110	5	100	53,4	51,1	4,3
Niğde	244	129	122	7	115	52,9	49,8	5,8
Ordu	551	299	282	16	252	54,2	51,3	5,4
Rize	253	120	108	13	132	47,6	42,6	10,5
Sakarya	678	309	281	27	370	45,5	41,5	8,8
Samsun	960	472	434	38	488	49,2	45,2	8,0
Siirt	185	79	73	7	106	42,9	39,2	8,6
Sinop	164	81	77	4	83	49,6	47,1	4,9
Sivas	474	209	194	15	265	44,1	40,9	7,4
Tekirdağ	647	341	317	24	306	52,7	49,0	6,9
Tokat	453	218	207	11	235	48,1	45,6	5,2
Trabzon	592	305	281	24	288	51,4	47,4	7,8
Tunceli	72	40	35	5	32	55,1	48,2	12,5
Şanlıurfa	988	447	400	46	542	45,2	40,5	10,4
Uşak	269	144	132	12	125	53,6	49,1	8,4
Van	638	276	249	27	362	43,2	39,0	9,8
Yozgat	347	171	159	12	176	49,4	45,9	7,0
Zonguldak	488	238	220	17	251	48,7	45,1	7,3
Aksaray	273	147	139	8	126	53,8	51,0	5,3
Bayburt	58	33	32	2	25	57,4	54,5	4,9
Karaman	176	88	81	6	88	49,9	46,4	7,1
Kırıkkale	216	84	75	9	132	38,8	34,8	10,3
Batman	314	128	112	16	186	40,8	35,7	12,6
Şırnak	260	109	93	17	150	42,1	35,7	15,3
Bartın	150	74	69	5	77	49,0	45,7	6,9
Ardahan	80	50	47	3	31	61,7	58,2	5,7
Iğdır	125	71	66	5	54	56,8	52,6	7,3
Yalova	163	76	69	8	87	46,8	42,0	10,2
Karabük	178	73	67	6	105	40,9	37,4	8,6
Kilis	85	43	41	2	42	50,7	47,9	5,5
Osmaniye	343	148	132	16	194	43,3	38,6	10,9
Düzce	262	141	130	11	121	53,6	49,4	7,8

Grafik 1: İllere Göre İşsizlik Oranları

İşsizlik oranları Türkiye ortalamasının üzerinde yer alan illerin büyük bir bölümü güney ve doğu bölgelerde yer almaktadır.

FİNANSAL CİNNETTEN MEDENİYET KRİZİNE DOĞRU!

Dünya ekonomisinde uzun dönemli bir durgunluk kaçınılmaz gözüküyor. İçinde Çin, Hindistan, Endonezya ve Türkiye gibi "Asyatik" ülkelerin olduğu grubun yüksek derecede büyümesi beklense de dünyayı alıp taşımaya muktedir değiller.

İbrahim ÖZTÜRK*

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

2009 küresel krizinden beri toplantı üstüne toplantı oluyor ancak hiçbir mahfilden ümitleri yeşerten bir fikir sadır olmuyor, uygulama çıkmıyor. En son Moskova'daki G-20 Bakanlar toplantısında bir kez daha görüldüğü üzere gelişmelerin önünde gidilemiyor, hadiselerin arkasından sürükleniyorlar. Bunun esas nedeni küresel siyasete bencil çıkarların yön vermesi, ahlakın arka plana itilmesidir. Tabiatıyla sonuç da alınamıyor.

Oysa işin şakaya gelir yanı yok. Finansal ayaktan kopup gelen felaket haberi büyük bir hızla medeniyet krizine yöneliyor. İnsanoğlu yönetilmez bir düzene doğru ilerliyor. Bunun başlıca parametreleri şöyle özetlenebilir:

Bir kere dünya ekonomisinde uzun dönemli bir durgunluk kaçınılmaz gözüküyor. İçinde Çin, Hindistan, Endonezya ve Türkiye gibi "Asyatik" ülkelerin olduğu grubun yüksek derecede büyümesi beklense de dünyayı alıp taşımaya muktedir değiller.

İki, krizden önce de var olan ancak krizle birlikte derinleşen küresel işsizlik dalgası ekonomik büyümeyi, aile yapısını, toplumsal barışı kısaca her şeyi tehdit edecek nitelikte. Haksız politikalar ve adil olmayan rekabet pratikleri de bu işsizlik dalgasını körüklemektedir.

Üç, nitekim kimi ekonomiler bu haksızlığa itiraz olsun diye, kimileri de kendi sorunlarını başka ülkelere ihraç etmek üzere çeşitli korumacılık unsurlarına başvurmaktadır. Bunların başında elbette sürekli para basarak başlıca para birimlerini değersizleştirmek geliyor. "Kur savaşları" bundan başka bir şey değil. Moskova'daki son toplantıya 'kur savaşları' damgasını vurdu. Çünkü tam da o sırada dünyada bu konu konuşuluyordu. Hepsi bu kadar! Bir strateji ve takvime dayanıyor değil. Para basmayı sadece kendi hakkı görenler, Japonya başta olmak üzere başkaları da aynı yönde devreye girdiğinden rahatsız oldular. Kimler? Krizden önce olduğu gibi, krizden sonra da doludizgin para basarak dünyayı karşılıksız sömüren, rezerv paraya hükmedenler. Kendileri haklıdır çünkü herkesin dürüst davrandığı yerde az sayıda uyanık, tabir yerinde ise 'malı götürür.' Ancak herkes aynı şekilde davrandığında, kimse sonuç alamaz ve sistem herkesin üzerine çöker. Hırsız, girdiği evde başka bir hırsız görse mutlu olmasa gerek!

Bir de daha tehlikeli bir "standartlar savaşı" almış başını gidiyor. İç pazarı korumak isteyenler tekellerinde olan standartlar alanını pervasızca kullanıyorlar.

Dört, açıkçası dünya ekonomisinde sorunlar ve krizler gerçek iken bunlara

verilen cevapların yanlış, yersiz ve yetersiz olmasının en büyük nedeni de lider(lik) ve yönetişim eksikliğidir. Örneğin Japonya'da son 6 senede 7. başbakan geldi. Halkın seçimlere katılma oranı %40'ın altına indi. Adeta "Büyük Adamlar" çekip gitmiş, tam bir "kaht-ı rical" dönemi yaşanmaktadır. Sorunlar büyüdükçe gelen-giden frekansı artıyor, çözümsüzlük derinleşiyor. Aynı sürecin Avrupa için başladığında da kuşku yok. Artık dünyada bir 'yönetemeyen sistem' sorununa doğru hızla gidiyoruz.

Beş, böyle bir dünyada 'soğuk savaş dönemi' kurumları olan uluslararası kuruluşların da derin bir meşruiyet sorunu içine girdiği ve hiç bir soruna etkin müdahalede bulunamadığı görülüyor. Böyle bir sürecin dünyayı nereye götürebileceği tarihten biliniyor.

Altı, çevre sorununda artık köprüden önce son çıkışın kaçırıldığına dair veriler bir hayli çok. Dünyanın bu kadar sıkleti çekemeyeceği ve iklim dengesizlikleri ile küresel ısınmanın devam edeceği anlaşılıyor. İnsanlık azla yetinip makul bir hayat yaşamaktansa, sessiz bir ölümü tercih ediyor. Tarihte bu hep böyle olmuş, yani insanoğlu hatalarından ders çıkartabilmiş değildir. Vahşi kapitalizmin kalesi haline gelen Çin'de insanlar artık sokaklarda maske ile dolaşmaya başladı bile.

Yedi, bu tahribatın ve adil olmayan dağılımın sonucunda sürdürülebilir gıda ve emtia arzının pek mümkün olmayacağı, artan fiyatların enflasyon ve başka sorunları tetikleyeceği tahmin edilmelidir. Gıda fiyatlarındaki her % 1'lik artış fukara ülkelerde milyonlarca insanı biranda açlık sınırının altına itmektedir.

Sekiz, aşırı yaşlanmanın olduğu, ailenin dağıldığı, insanın sığınacağı bir adresin de kalmadığı bir dünyada mevcut bencillik ve aşırı bireyciliğin neden olacağı yabancılaşma büyük bir insanlık dramı olarak şekillenebilir.

Dokuz, bu boşluk ancak ırkçılık, köktencilik, uyuşturucu almak gibi 'yeni maceralara' atılarak çözülmek istenir.

On, dünyayı bekleyen sorunlar yumağı böyle iken konuşulan meselelerin basitliği de bir başka kriz unsuru olarak şekilleniyor. ■

Krizden önce de var olan ancak krizle birlikte derinleşen küresel işsizlik dalgası ekonomik büyümeyi, aile yapısını, toplumsal barışı kısaca her şeyi tehdit edecek nitelikte. Haksız politikalar ve adil olmayan rekabet pratikleri de bu işsizlik dalgasını körüklemektedir.

EMEKLİLİKTE PÜF NOKTALARI!

Emeklilikte sigortalıların prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartının her üçünün de aynı anda sağlanması halinde emekli olunabiliyor. 4/a kapsamından emeklilik şartları ve ödenmesi gereken en az prim ödeme gün sayısı işe giriş tarihine göre değişkenlik göstermektedir.

Resul KURT*

* *Dr.,*
SGK E. Başmüfettişi
Marmara Üniversitesi

Her çalışanın hayalidir emeklilik. Hele bir de yüksek emekli maaş bağlanıp, mümkün olan en erken tarihte emekli olunursa…

Bir hizmet akdine tabi olarak çalışan 4/a (SSK) kapsamındaki sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için belirli şartların yerine gelmesi gerekir. Bu şartlar;

- İşe giriş tarihine göre değişen yaş şartını tamamlama,
- Belirli bir süre sigortalı olma,
- Belirli bir süre prim ödeme,
- Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılma ve
- SGK'ya yazılı talepte bulunma olarak sayılabilir.

Üç Şart Gerçekleşmeli

Emeklilikte sigortalıların prim gün sayısı, sigortalılık süresi ve yaş şartının her üçünün de aynı anda sağlanması halinde emekli olunabiliyor. 4/a kapsamından emeklilik şartları ve ödenmesi gereken en az prim ödeme gün sayısı işe giriş tarihine göre değişkenlik göstermektedir.

İlk defa 9 Eylül 1976 tarihiden önce sigortalı olan erkeklerle 9 Eylül 1981 tarihinden önce sigortalı olan kadınlar; Erkekse en az 25 yıl sigortalı olma kadınsa en az 20 yıl sigortalı olma ve 5000 gün prim ödeme koşuluyla yaşı beklemeden emekli olabilir. Yine bu tarihlerden önce sigortalı olanlar en az 15 yıl sigorta ve en az 3600 gün prim ödeme şartıyla da erkekse 55 kadınsa 50 yaşında emekli olabilir. Erkekler için 9 Eylül 1976 ila 8 Eylül 1999, kadınlar için ise 9 Eylül 1976 ila 8 Eylül 1999 aralığında ilk defa sigortalı olanlar sigortalılık süresi, kademeli bir prim ödeme gün sayısı ve yaş şartını sağlayarak emekli olabilirler.

İlk defa 9 Eylül 1999 ila 30 Nisan 2008 tarihleri arasında sigortalı olan kadınlar 7000 gün prim ödemek ya da 25 yıl sigortalılık süresi yanında 4500 gün prim ödemek koşuluyla 58 yaşında emekli olurlar. İlk defa 9 Eylül 1999 ila 30 Nisan 2008 tarihleri arasında sigortalı olan erkekler 7000 gün prim ödemek ya da 25 yıl sigortalılık süresi yanında 4500 gün prim ödemek koşuluyla 60 yaşında emekli olurlar. İlk defa 1 Mayıs 2008 tarihinden sonra sigortalı olanlar en az 7200 gün prim ödemek koşulunu 31 Aralık 2035 tarihinde sağlarsa yaştan etkilenmeden diğer bir ifade ile, kadınsa 58 erkekse 60 yaşında emekli olabilir.

Her çalışanın hayalidir emeklilik. Hele bir de yüksek emekli maaşı bağlanıp, mümkün olan en erken tarihte emekli olunursa...

Askerlik Borçlanması Nasıl Yapılır?

Askerlik borçlanması prim ödeme gün sayısını borçlanılan süre kadar artırmaktadır. Askerlik görevinin ifa edildiği tarih ilk defa sigortalı olarak çalışılmaya başlanılan tarihten öncesi ise sigortalılığın başlangıcı borçlanılan gün kadar geriye gider. Yani, önce askerlik yapıp daha sonra sigortalı olanlar veya önce sigortalı olup daha sonra askerlik yapanlar da askerlik borçlanması yapabilir. Hatta bu durumda askerlik süresi kadar sigorta başlangıç tarihi geriye gideceğinden, daha erken emekli olabilecektir. Askerlik yapmayanlar, askerlikten muaf tutulanlar askerlik borçlanması yapamazlar. Askerlik borçlanması en fazla askerlik süresi kadar yapılabilir.

18 Yaş Öncesi Çalışmalar Emekliliği Etkiler mi?

SGK uygulanmasında, 18 yaşından önce uzun vadeli sigorta kollarına tabi olanların sigortalılık süresi, 18 yaşını doldurdukları tarihte başlamış kabul edilmektedir. Bu tarihten önceki süreler için ödenen uzun vadeli sigorta kollarına ilişkin primler ayrıca prim ödeme gün sayılarının hesabında dikkate alınmaktadır.

Emeklilik Başvurusu Nereye Yapılmalı?

4/a Kapsamındaki sigortalıların yaşlılık aylığı başvuruları sigortalının en son çalıştığı işyerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik merkezine yapılır. İşyerinin bağlı olduğu sosyal güvenlik merkezinde emeklilik (tahsis servisi) yoksa başvuru Kurumca belirlenen sosyal güvenlik merkezine yapılır.

Emekli Aylığı Hangi Statüye Göre Bağlanacak?

Sigortalıların birden fazla sosyal güvenlik statüsüne (4/a, 4/b veya 4/c gibi) tabi çalışması varsa bu süreler birbirleri ile çakışmamak koşuluyla birleştirilir. Son yedi yıllık fiili hizmet süresi içinde fiilen primi ödenen hizmet süresi fazla olan statüye göre, hizmet sürelerinin eşit olması halinde ise eşit hizmet sürelerinden sonuncusunun tabi olduğu şartlardan aylık bağlanır.

Emekli Maaşı Nasıl Artar?

Sigortalıların emekli maaşını etkileyen ödenen prim miktarı, ortalama kazanç, sigortalının prim gün sayısı, sigortalının yaşı, aylık bağlama oranı gibi önemli kriterler bulunmaktadır. Ortalama kazancın ne kadarının emekli aylığı olarak bağlanacağı, aylık bağlama oranı ile belirlenir. Yüksek emekli aylığı almanın en temel koşulu yüksek matrahlar üzerinden prim ödenmesidir.

DÜNYA VE TÜRKİYE'DE KÜTÜPHANELER

Yapılan araştırmalar ve kazılardan anladığımız kadarıyla kütüphanelerin geçmişi M Ö 7. yüzyıla kadar uzanıyor. Kütüphaneler, başka yerde bir arada bulunması son derece zor olan on binlerce kitap, belge, yazma, harita, süreli yayın, koleksiyonlar vs. ile araştırmacıların, öğrencilerin, meraklıların mabetleri olmayı sürdürüyorlar. İnternete ve başka teknolojik gelişmelere rağmen, barındırdıkları zenginliklerle uzun süre vazgeçilmezler arasında yer alacaklar.

Hazırlayan: **Yılma Halis DÖRTLEMEZ**
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

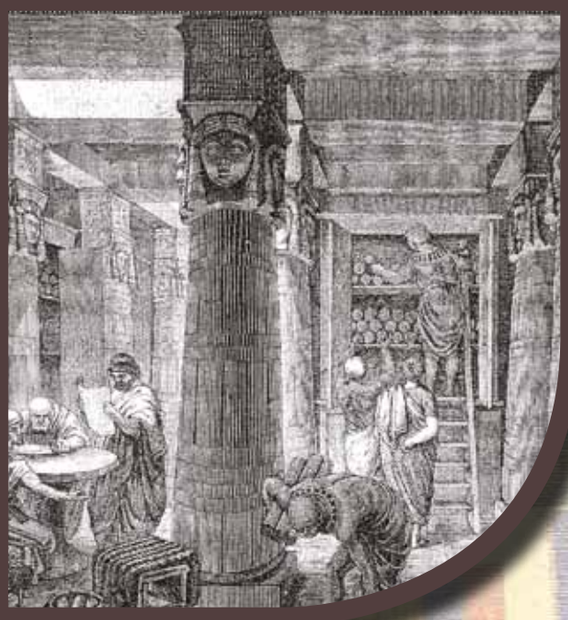
Kütüphaneler, tarihte yazının bulunması ve ardından toplumların kültürel birikimlerinin artmasıyla birlikte ortaya çıkan bilgilerin belirli yerlerde ihtiyaca uygun şekilde düzenlenip, ilgili kişilerce kullanılması amacıyla ortaya çıkan, oldukça eski dönemlere dayanan kurumlardır. UNESCO'nun kütüphaneler için yaptığı tanım; adı ne olursa olsun, aslı kitap ve süreli yayınların ya da başka her türden çizgisel, görsel-işitsel yayının düzenli koleksiyonlar ile kullanıcıların bilgi, araştırma, eğitim, dinlenme amaçları için bunların kullanılmalarını sağlayan ve kolaylaştıran uzman kütüphanecilerin olduğu kuruluştur.[1]

Günümüzde kütüphaneler teknolojik gelişmelerin de etkisiyle bilgiyi depolama ve uygun şekilde ilgililere sunma işlevini yeni fonksiyonlar yükleyerek sürdürmektedir. Tarihteki ilk kütüphaneler bilginin son derece değerli olması nedeniyle yalnızca belirli kişi ve zümrelere hizmet vermekte iken günümüzde tamamen halka açık şekilde ve olabilen en hızlı ve verimli şekilde hizmetlerini sürdürmeye devam etmektedir. Her ne kadar içinde bulunduğumuz çağda bilgiye çok çabuk erişebilme ve değerlendirebilme imkânlarımız olsa da, söz konusu bilgileri belirli bir sistematik dâhilinde ve derinlemesine analiz ederken yalnızca belli başlı kaynaklardan elde edilen sığ bilgiler yeterli olamamaktadır. Uzmanlık gerektiren herhangi bir konuda bilimsel kıstaslar doğrultusunda araştırma yapmak isteyen kişilere en faydalı olacak kuruluşlar halen kütüphanelerdir. Teknolojik gelişmeler, kütüphanelerin fiziksel mekân gerekliliğini ortadan kaldırabilecek olsa dahi söz konusu kurumların bugün geçerli olan tüm varlık sebepleri dijital ortamlarda da sürecek ve insanlık bilgilenme ve aydınlanma yolunda ilerlediği sürece modası hiç geçmeyecek az sayıda kurumdan biri olarak kalacaktır.

Tarihteki İlk Kütüphane: Ninova Kütüphanesi

Tarihte bilinen ilk kütüphane Asurlular tarafından M.Ö. 7. Yüzyılda bugünkü Dicle nehrinin batı yakasında Musul'a çok yakın bir yerde bulunan Ninova şehrinde kurulmuştur. İlk kütüphanenin bu topraklarda kurulmuş olması son derece normaldir. Yazıyı ilk keşfeden Sümerler söz konusu topraklarda yaşamışlardır ve Asurlularla yakın ilişki kurmaları dolayısıyla Asurlular, insanlık tarihinin erken döneminde yazıyı kullanmışlardır. Mezopotamya topraklarında gelişen medeniyetler elde ettikleri bilgileri gelecek kuşaklara aktarma ihtiyacı hissetmişlerdir. Söz konusu istek sonucunda kütüphaneleri doğurmuştur. Tarihte bilinen ilk kütüphanede yer alan kitaplar o tarihte geliştirilen yazı sistemi ile kil tabletler üzerine yazılanlardır. Kil tabletlere yazılmış kitaplar ilk kez konularına göre düzenlenerek kütüphane kataloğuna işlenmişlerdir. Bu sistem aynı zamanda ilk kayıt koleksiyonu olarak insanlık tarihindeki yerini almıştır. Bugün Ninova kütüphanesinde yer alan kil tabletlerden 20.000 kadarı İngiltere'deki Britanya Kütüphanesinde bulunmaktadır.

Ünlü İskenderiye Kütüphanesi



Antik çağın en önemli merkezlerinden biri olan Mısır, tarihte bilinen en önemli bilim merkezlerinden ve kütüphanelerinden biri olan İskenderiye Kütüphanesine ev sahipliği yapmıştır. Kütüphanenin ismi tarihi öneme sahip İskenderiye şehrinden gelmektedir. İskenderiye kenti ismini ünlü Makedonyalı Büyük İskender'den almaktadır. Büyük İskender'in Akdeniz'de kurduğu büyük hâkimiyet döneminde feneriyle ünlü bu önemli antik liman kenti Büyük İskender'in ölümünden sonra Ptolemaios hanedanlığının hâkimiyetini geçmiş ve söz konusu hanedanlık MÖ 3. yüzyıl başlarında tarihin bilinen en önemli eserlerden biri olan İskenderiye kütüphanesini kurmuştur.

Kütüphanenin kurucusu olan 1.Soter, kütüphaneyi saray yakınlarında güzel bir konuma sahip yerde inşa ettirerek, buranın önemli birer bilim, kültür ve sanat merkezi olarak hizmet vermesi için çaba göstermiştir. İskenderiye Kütüphanesi yalnızca yazılı kaynakların toplandığı ve kategorilere ayrılıp depolandığı bir bina olmanın ötesinde ülkedeki tüm hayvan ve bitki örneklerinin yer aldığı müzesi, rasathanesi ve botanik bahçesi olan büyük bir kompleks olarak hizmet vermiştir. İçerisinde tüm sosyal ve pozitif bilimler için ayrı ayrı bilgi evleri olan bu büyük yapı içerisindeki eserleri zenginleştirmek için özel kanunlar çıkartılmıştır. Söz konusu kanunlara göre, Mısır'a gelen tüm kitapların kütüphaneye götürülmesi zorunlu tutulmuştur. Burada birer örnekleri çıkarılıp kopyaları sahiplerine geri verilirken asılları kütüphanede tutulmuşlardır.

İnsanlık tarihi boyunca her büyük zenginlik ve başarının hedef gösterilmesinin ve bilginin yayılmasının önlenmesinin örneklerinden birisi de İskenderiye Kütüphanesinde yaşanmıştır. Kütüphane kimler tarafından yapıldığı tam olarak bilinmeyen kişi ya da gruplarca yakılmıştır. İlk olarak MÖ 47'de Julius Sezar tarafından kuşatıldığı dönemde zarar gören kütüphanenin kaynaklarının önemli bir bölümü yok olmuştur. Ancak kütüphanenin asıl büyük yıkımı, birçok kaynağa göre Hıristiyanlar tarafından MS 391 yılında eserlerinin yakılması olayıdır. Kütüphanenin kurulduğu dönemin hâkim inancının paganizm olması nedeniyle oldukça fazla sayıda pagan inanç ve öğretisini bünyesinde barındıran kütüphanenin Hıristiyanlarca hedef gösterildiği ve şehrin hamamlarında yaktırıldığı söylenmektedir. 2002 yılında eski İskenderiye Kütüphanesinin bulunduğu düşünülen bölgede yeni İskenderiye Kütüphanesi kurulmuştur. Tarihte önemli bir yere sahip olmuş kütüphane yeni yapılanmasıyla birlikte, bilgiyi yayma ve geliştirme amacını sürdürmektedir.

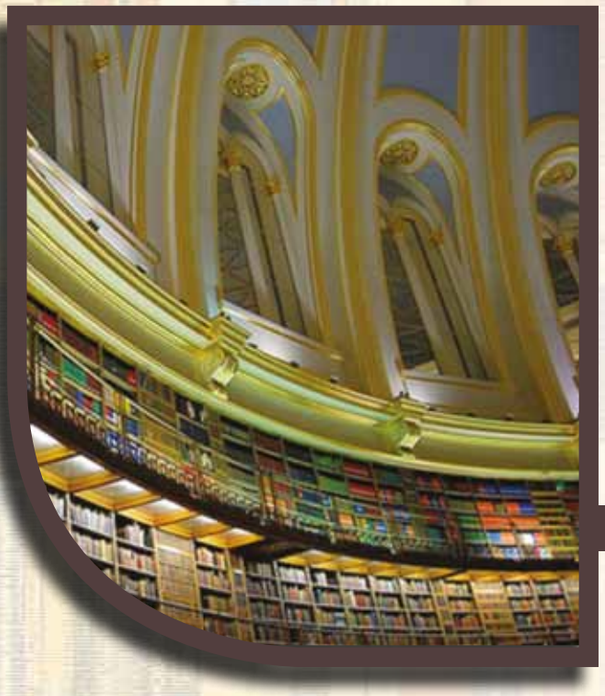
İskenderiye'nin Rakibi: Bergama (PERGAMON) Kütüphanesi

Antik devrin en zengin ve büyük kütüphanesi İskenderiye'den sonra kurulmuş en büyük kütüphane Anadolu topraklarında bugünkü İzmir ilinin sınırları içerisinde bulunan Bergama kütüphanesidir. Bergama Kütüphanesi İskenderiye Kütüphanesinden yaklaşık yüz yıl sonra MÖ 2. yüzyılda kurulmuş olmasına karşın kentin ticaret merkezi olması ve büyük zenginliği sayesinde hızla büyüyerek İskenderiye Kütüphanesinin kitap sayısına yaklaşmıştır. Bunun üzerine

bilginin tekel olarak kalmasını isteyen dönemin Mısır kralı Ptoleme Epiphenes Bergama şehrine papirüs ihracını yasaklamıştır. Bu yasaklama üzerine bilimsel çalışma yapan, kitaplar yazan ve okuyan Bergamalılar kendi kâğıt ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla yapımını bildikleri fakat kullanmaya ihtiyaç duymadıkları keçi veya koyun derisinden yapılan parşömen kâğıdını geliştirerek Mısır kralının engellemelerini aşmışlardır. Üstelik Akdeniz iklimine daha uygun olan parşömen kâğıtları sonraki dönemlerde daha sık kullanılmaya başlanmıştır.

1800'lü yılların son çeyreğinde Almanlar tarafından yapılan kazılar sonucu kütüphanenin yeri tam olarak tespit edilmiştir. Kütüphane, kentin en merkezi yerinde kurulmuştur. Bergama Kütüphanesinin mimarisi Helenistik özellikler göstermekte ve içerisinde çok sayıda heykel ve kaide bulunmaktadır. Sanat tarihi açısından son derece önemli olan Athena Heykeli bugün Berlin Müzesinde sergilenmektedir. Kütüphane çevresinde yapılan kazılarda ayrıca ünlü ozan Homeros'un ve Helen dünyasının en büyük kadın lirik ozanı Lesbos'lu Sapho'nun büstleri, Halikarnaslı (Bodrumlu) ünlü tarihçi Herodotos'un ve döneminin birçok ünlü düşünürünün heykelleri bulunmuştur.

Dönemin bu çok önemli bilim merkezinin sonu ne yazık ki İskenderiye Kütüphanesi ile benzer olmuştur. M.Ö. 47'de Sezar tarafından tahrip edilen kütüphaneye çok üzülen Mısır kraliçesi Kleopatra'yı etkilemek isteyen Antonius, Bergama el yazmalarını kraliçeye hediye eder fakat bu eserlerin tamamı bir savaşın ardından yok olur. İnsanlığın gelişmesi ve ilerlemesi için kurulan kütüphanenin gelişimi bazı dönemlerde insanlar tarafından engellenmeye çalışılmış ve sonunda yine insanlar tarafından yok edilmiştir.[2]



Rönesans'la Gelen Aydınlanma – Dünya ve Avrupa'daki Kütüphaneler

İlk kütüphane yazının bulunduğu topraklarda kurulmuştur. Tarihte bilinen en ünlü ve özel kütüphanelerden olan İskenderiye ve Bergama Kütüphaneleri, bilim ve kültürün önemsendiği, aklın egemen olduğu topraklarda varlık göstermiştir. Rönesans ve ona bağlı olarak ortaya çıkan Aydınlanma Hareketiyle birlikte bilime verilen önem artmıştır. 15. yüzyılda Endülüslü Müslümanlardan matbaayı alan Avrupalılar kitap basımına büyük önem vermişlerdir. Bu nedenle Avrupa'da çok köklü, büyük ve önemli kütüphaneler kurulmuştur. Söz konusu kütüphaneler kuruldukları dönemin mimari özellikleri doğrultusunda, görkemli ve yararlanıcıları etkileyen yapılar olması bakımından da önemlidir. Avrupa'da bulunan pek çok önemli kütüphane arasından birkaçı kısaca aşağıda yer almaktadır.

Avusturya Milli Kütüphanesi

Avrupa'nın tam ortasında yer alan Viyana'da, kurulduğu dönemde Saray Kütüphanesi olarak adlandırılan Kütüphane, Hofburg Hanedanlığınca 1726 yılında muhtelif saraylarda bulunan koleksiyonların birleştirilmesi, asilzadelerin bağışı ve satın alınan kitaplarla kurulmuştur. Avusturya Milli Kütüphanesi, Viyana'nın tarihi İmparatorluk Saray Külliyesi içerisinde yer almaktadır. Yapımına 1680'de başlanan bina, Türklerin Viyana kuşatması nedeniyle ertelenmek zorunda kalmış ancak 1723'te tekrar yapımına başlanabilmiştir. Kü-

tüphane binasının çekirdeği olan büyük "Muhteşem Salon (Prunk Salon)", mermer sütunları, ahşap galerileri, altın yaldızlı tezyinatı ve büyük tavan tablosu ile sadece mimarlık alanında bir sanat eseri olmaya adaydır. İçerisinde 7.4 milyondan fazla kitap ve benzeri eser bulunan kütüphaneden yararlanmak isteyenlerin ünlü sanatçıların heykel ve fresklerini görmeleri mümkündür.[3]

İngiltere: Tarihi Okuma Salonu (The Old British Reading Room)

Britanya Müzesinin (British Museum) tam ortasında yer alan tarihi okuma salonu, Britanya Kütüphanesi taşınmadan önce ana okuma salonu olarak işlev görmekteydi. Bu salon gerek mimarisiyle gerekse içerisinde çalışmalar yapmış ünlü kişileriyle zaman içerinde büyük önem kazanmıştır. Tarihi okuma salonunda çalışma yapan ünlüler arasında Muhammed Ali CİNNAH, Karl MARX, George ORWELL, Bernard SHAW, Lenin ve Virginia WOLF gibi ünlü isimler bulunmaktadır. Yapımına 1854 yılında başlanan bina kullanıma açıldığı günden beri okuyucularına hizmet vermeye devam etmektedir. Tarihi bina halen sergi salonu ve modern bilgi merkezi olarak işlevini sürdürmekte ve dünyanın en ünlü müzelerinden olan Britanya Müzesini ziyaret edenlerce gezilip görülebilmektedir.[4]

ABD Kongre Kütüphanesi

ABD'nin başkenti Washington D.C.'de üç farklı binada hizmet veren kütüphane, dünyada bünyesinde en çok kitap ve raf bulunduran kütüphanesi olarak özel öneme sahiptir. 470 dilde 29 milyondan fazla kitap ve diğer yayına sahip Kütüphane, içlerinde Gutenberg İncili de dâhil olmak üzere 58 milyon el yazmasını barındırmaktadır. Kütüphane aynı zamanda ABD'nin en eski federal kültür yapısıdır. 1800 yılında Amerikan Kongresi tarafından kurulan Kütüphane, 1812 yılında devam eden iç savaş sırasında tüm koleksiyonunu kaybetti. 1815'te ABD başkanlarından Thomas Jefferson tüm kitaplarını kütüphaneye bağışlayarak kütüphaneye tekrar hayat vermiştir ve kütüphane o tarihten itibaren gelişip, büyüyerek bugünkü konumuna gelmiştir.[5]

Ülkemizdeki Kütüphaneler

Ülkemizin 900 yıllık bir kütüphane geleneği vardır. İlk kütüphaneler, Anadolu'da ilk Beylikler ve Anadolu Selçukluları döneminde kurulmuş, Osmanlılar tarafından geliştirilmiştir. Osmanlılarda ilk kütüphane Osman Bey zamanında İznik'te, ikincisi ise Edirne'de Lala Şahin Paşa tarafından kurulmuştur.[6] Osmanlılar döneminde kütüphaneler vakıflar aracılığıyla kurulmuş, işletilmiş ve geliştirilmiştir. İmparatorluk tarihi boyunca başta padişahlar olmak üzere, valide sultanlar, sadrazamlar ve dönemin diğer ileri gelenleri tarafından kütüphaneler kurulmuştur. Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerinde ortaya çıkan karışıklıklar, savaşlar ve isyanlar kurulan bu kütüphanelere zarar vermekteydi. Yangınlar ve diğer doğal felaketler nedeniyle de kütüphaneler ve içerisindeki eserler zarar görüyordu. Ulusal bilgi varlığımızın kaybolmasını önlemek, cami, türbe ve kenar mahallelerde kalmış kitapların toplanıp derlenerek halkın kullanımına açmak için ikinci Abdülhamit döneminde ilk kez devlet bünyesinde kurumsal bir kütüphane kurulmasına karar verilmiştir.

Türkiye'deki İlk Devlet Kütüphanesi: Beyazıt Devlet Kütüphanesi (Kütüphane-i Umumî-i Osmanî)

İkinci Abdülhamit'in bizzat kişisel malvarlığından yaptığı destekle Beyazıt Camii Külliyesinin imaret kısmında 1882 yılında restorasyona başlanmış ve 1884 yılında Kütüphane-i Umumî-i Osmanî adıyla ilk devlet kütüphanesi hizmete açılmıştır. Beyazıt Kütüphanesi devlet tarafından bizzat kurulan ilk kütüphane olup, kurulduğu dönemde milli kütüphane işlevi görmesi de öngörülmüştür.

Kütüphane resmi törenle açıldığında kütüphanede yalnızca Osmanlının ilk resmi vakanüvisçisi (resmi olarak tarihi olayları kaydetmekle görevli kişi) olan Mustafa Naima Efendinin, Naima Tarihi eserleri bulunmaktadır. Zaman içerisinde Beyazıt Caminden getirilen kitaplar, çeşitli tekke ve zaviyelerden toplananlar, satın alma ve bağış yoluyla kütüphanede yer alan eserlerin sayısı artırılmıştır. Beyazıt Kütüphanesi kurulduktan 30 yıl sonra 23.320 eseri bünyesine katmayı başarmıştır. Osmanlıya matbaanın girişinden Cumhuriyet dönemindeki harf devrimine kadar geçen 200 yıllık sürede 40.000 kadar kitabın basıldığı düşünüldüğünde kaynak toplama ve saklama yönünde ne denli büyük ve önemli çalışmalar yapıldığı daha iyi anlaşılacaktır. Kütüphane kaynaklarında asıl önemli artış ise 1934 yılında çıkarılan "Basma Yazı ve Resimleri Derleme Kanunu" ile olmuştur. Söz konusu kanun kapsamına alınan 6 kütüphaneden biri olan Beyazıt Devlet Kütüphanesi, bu dönemde özellikle Osmanlının yakın tarihi eserleri bakımından oldukça zenginleşmiştir. Eser miktarında yaşanan bu artış neticesinde kütüphaneden yararlanan kişi sayısında da önemli artışlar meydana gelmiştir. Bu dönemde Beyazıt Camii Külliyesinin imarethanesinden uyarlanan kütüphane Bakanlar Kurulu kararlarıyla külliyenin diğer bölümlerinde de hizmet vermeye başlamıştır. Daha sonraki yıllarda kütüphanenin hemen bitişiğindeki dişçilik okulu da kütüphaneye kazandırılarak büyümeye devam etmiştir.[7]

Beyazıt Kütüphanesi, Beyazıt Cami ve sahaflar arasından Beyazıt Meydanına bakan, mimari olarak yapıldığı dönemin üslubunu yansıtan oldukça güzel iki tarihi binada, 40 binin üzerinde nadir eseriyle yılda ortalama 40-50 bin ziyaretçiye hizmet vermeye devam etmektedir.[8]

Milli Kütüphane

Milli Kütüphane, dünyadaki örneklerinden oldukça geç bir tarih olan 1948'de kullanıcılara hizmet sunmaya başlamış, 1950'de yayımlanan kuruluş kanunu ile resmi kimlik kazanmıştır. Kütüphanenin kuruluş amacı, milli kültür araştırmalarına mümkün kılmak, bu maksada elverişli bütün eserleri ve vesikaları bir araya toplayarak esaslı bir merkez vücuda getirmek ve aynı zamanda her türlü ilim ve sanat çalışma ve araştırmalarını kolaylaştırmaktır. [9]

Kütüphane kurulduğunda yalnızca bir büroda 8.000 adet kitapla hizmet vermekte iken, bir yıl gibi kısa bir sürede bünyesinde bulundurduğu eser sayısı 60.000 seviyesine çıkmıştır. Kütüphane yöneticilerinin eser sayısında artış öngörmesi nedeniyle bulundukları bürodan daha büyük yeni bir binaya çıkmışlardır. Yeni binaya çıktıktan kısa süre sonra kütüphanede bulunan eserlerin kullanıcılarla buluşma ihtiyacı nedeniyle, Ankara'nın en merkezi yerlerinden biri olan Kumrular sokaktaki Çankaya Kaymakamlığının hemen yanın-

da bulunan Ankara İl Halk Kütüphanesi 1948'den itibaren Milli Kütüphane adını almış ve eserlerini okuyucularla buluşturmuştur. Milli Kütüphanenin ilk hizmet sunmaya başladığı tarihi binanın okuyucu salonu küçük olmasına karşın oldukça şirin ve tarihi bir havaya sahiptir. Yüksek duvarların arasında 4 büyük mermer sütun ortasında ahşap çalışma masaları bulunan okuyucu salonu, araştırma yapmaya ya da okumaya gelenleri büyük bir huzur içerisinde karşılar. Ancak zaman içerisinde artan ziyaretçi sayısı, materyalleri saklayacak yeterli alanın bulunmayışı gibi nedenlerle yeni ve modern bina ihtiyacı doğmuştur.

Bugün Milli Kütüphane olarak kullanılan Bahçelievler girişindeki bina, dünyadaki örneklerinden esinlenerek yapılmıştır. Bina yapım çalışmaları 1963'te başlamış olup on yıl kadar tasarlama aşaması devam etmiştir. Tasarlama aşamasının tamamlanmasıyla birlikte 1973 yılında yapımına başlanmış ve 1983 yılında kullanıcıların hizmetine girmiştir.

Yapımına başlandığı dönemde şehrin dışında kalan kütüphane, bugün şehrin en merkezi noktalarından birinde yer almaktadır. Üç bloktan oluşan Milli Kütüphane binasında yönetim büroları, okuma salonları, grup çalışma odaları ve güzel sanatlarla ilgili çalışma odaları bulunmaktadır. Ayrıca, bir sergi salonu ile çok amaçlı kullanılabilecek iki toplantı salonu bulunmaktadır. Bunların yanında binada; Bilgi İşlem Merkezi, Konuşan Kitaplık, Atatürk Belgeliği, Kitap Patoloji ve Restorasyon Laboratuarı, Mikrofilm Arşivi ile ofset basım tekniğini kullanan tam donanımlı bir Basımevi, Mikrofilm ve Fotoğraf Laboratuvarı gibi günümüz kütüphanelerinde olması gereken modern bölümler de yer almaktadır.

Kütüphane içerisinde yaklaşık 1 milyon 270 bini basma eser olmak üzere toplam 3 milyondan fazla eser bulunmaktadır. Üniversite öğrencileri ve araştırmacılara açık olan Milli Kütüphane haftanın her günü ziyaretçilerine hizmet vermektedir. Ülkemizde ve dünyada üretilen bilgilerin depolandığı ve Türkiye'nin en büyük arşivine sahip kütüphane her geçen gün büyüyerek ve gelişerek yaşamına devam etmektedir.[10]

Ülkemizde Kütüphanelerin Genel Durumu

Ülkemizde Kültür ve Turizm Bakanlığı, Kütüphaneler ve Yayımlar Genel Müdürlüğü'ne bağlı 1.118 kütüphane ve diğer kütüphanelerden bağımsız 45 tane çocuk kütüphanesi bulunmaktadır. Yaklaşık 15,5 milyon kitaplık arşive sahip kamu kütüphanelerimizi 2011 yılında toplam 18 milyonun üzerinde okuyucu ziyaret etmiştir. Ülkemizde kütüphanelere kayıtlı yaklaşık 750 bin kişi, 6 milyonun üzerinde kitap ödünç almıştır. 2011 yılında kütüphanelerde yapılan 3500 civarındaki kültürel etkinliğe 780 bin kişi katılmıştır. Kütüphanelerimizde çalışan kütüphaneci sayısı ise 316 gibi son yetersiz bir seviyededir. Ülkemizde aynı zamanda 43 tane gezici kütüphane bulunmakta ve yılda ortalama 230 bin kişi bu kütüphanelerden yararlanmaktadır.

Kamu kütüphanelerine ilişkin rakamlar nüfusumuzla oranlandığında gelişmiş ülkelerin çok altında kalmaktadır. Dünyadaki bazı kütüphaneler tek başına tüm kamu kütüphanelerinde bulunan kitap sayımızı geçebilmektedir. Ülkemizde bilime verilen değerin artması, kültürel birikim ve halkın bilinçlenmesinde yaşanan artışlarla birlikte gerek kütüphane sayımın gerekse de içerisinde bulunan eser sayında artış yaşanacaktır.[11]

Günümüzde kütüphaneler teknolojik gelişmelerin de etkisiyle bilgiyi depolama ve uygun şekilde ilgililere sunma işlevini yeni fonksiyonlar üstlenerek sürdürmektedir. Tarihteki ilk kütüphaneler bilginin son derece değerli olması nedeniyle yalnızca belirli kişi ve zümrelere hizmet vermekte iken günümüzde tamamen halka açık şekilde ve olabilen en hızlı ve verimli şekilde hizmetlerini sürdürmeye devam etmektedir.

Kaynakça

1 BAYSAL, Jale: "Kitap ve Kütüphane Tarihine Giriş", Türk Kütüphaneciler Derneği İstanbul Şubesi, 1991.
2 http://www.bergamam.kilu.de/KUTUPHANE.HTML)
3 İLHAN, Ayşe: " Viyana Kütüphaneleri" Milli Kütüphane Uzmanı)
4 http://en.wikipedia.org/wiki/British_Museum_Reading_Room
5 http://tr.wikipedia.org/wiki/Amerika_Birle%C5%9Fik_Devletleri_Kongre_ K%C3%BCt%C3%BC phanesi
6 http://www.harbiforum.org/genel-kultur/110456-kutuphanenin-tarihcesi-ve-dunya-nin-en-guzel-kutuphanelerinin-resimleri.html
7 http://www.istanbul.gov.tr/Default.aspx?pid=3175
8 http://www.beyazitkutup.gov.tr/kunye.php
9 Milli Kütüphane Kuruluşu Hakkında Kanun
10 http://www.mkutup.gov.tr/menu/9http://tr.wikipedia.org/wiki/Mill%C3%AE_K%C3%BCt%C3%BCphane, http://www.turkiyekulturportali.gov.tr/Sayfalar/BilgiMerkezleri/Kutuphaneler/Milli%20K%C3%BCt%C3%BCphane/Milli%20K%C3%BCt%C3%BCphane%20Tarih%C3%A7e.aspx
11 http://www.kygm.gov.tr/TR,9/istatistikler.html

EĞİTİM VE İSTİHDAM

- ✓ Eğitim-İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar
  Prof. Dr. Eyüp Bedir
- ✓ Türkiye'de Eğitim ve İstihdam İlişkisi
  Yrd. Doç. Dr. Bekir S. Gür
  Yrd. Doç. Dr. Murat Özoğlu
- ✓ Eğitim-İstihdam İlişkisi ve İŞKUR / ***Mehmet Ali Özkan***
- ✓ UMEM Beceri'10 Projesi Röportajlar
- ✓ Eğitim ve İstihdam İlişkisine Dair Değerlendirmeler
  Prof. Dr. Işıl Ünal
- ✓ Hayat Boyu Öğrenme Stratejilerinin İşgücü Piyasasında Dengeleyici Rolü / ***Doç. Dr. Umut Omay***
- ✓ İşgücü Piyasasında "Aşırı Eğitimlilik (Overeducation)" Olgusu
  Araş. Gör. Işıl Kurnaz
- ✓ İşgücü Piyasası İhtiyaç Analizleri: Eğitim-İstihdam İlişkisinin Kurulmasında İlk Adım Ama Nasıl?
  Ferudun Kaya
- ✓ İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı / ***Bayram Akbaş***
- ✓ Mesleki Eğitimde Kariyer Fırsatları ve Uzmanlaşmanın Önemi / ***Nurettin ÖZDEBİR***

EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ VE GÜNCEL TARTIŞMALAR

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde başlayan ve 1980'lerden itibaren hız kazanan ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlardaki gelişmeler, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren çok daha çarpıcı hale gelmiştir. Değişimin hızını ve gücünü anlatmak bakımından, değişime ayak uyduramayan bireylerin, işletmelerin ve toplumların ayakta kalamayacağına ilişkin vurgular önem kazanmıştır.

Eyüp BEDİR*

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

Giriş

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun ülkelerin uğraştığı sosyo-ekonomik problemlerin başında işsizlik gelmektedir. Bu nedenle, akademik literatürde ve ülkelerin politikalarında işsizlikle mücadele önemli bir yer tutmaktadır. Emeğin istihdam edilebilirliği ve verimliliğini artırmada eğitim-istihdam ilişkisinin önemine işaret edilmiş ve önemli tartışmalar ortaya konulmuştur. Bilişim teknolojisi ve bilgi ekonomisinin öne çıktığı ve ekonominin merkezinin yer değiştirmeye başladığı 1980'li yıllardan itibaren önem kazanan neo-liberal politikalar, bu alandaki tartışmalara yeni boyutlar kazandırmış ve eğitimi, kapitalist ideoloji çerçevesinde emeğin yeniden üretiminde önemli bir araç olarak düşünmüştür. Bu yaklaşımlar eğitimin ticarileştirilmesi ve metalaştırılması gibi kavramlar etrafında yeniden tartışılmasına neden olmuştur. Bir taraftan eğitimle ilgili olarak kamunun rolleri yeniden belirlenmeye çalışılırken diğer taraftan eğitime sermayenin talepleri doğrultusunda düzen verilmeye çalışılmaktadır.

Eğitim İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile eğitim sisteminin arz ettiği nitelikler arasındaki uyuşmazlık, işgücü piyasasının en önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha açık bir ifadeyle, işin gerektirdiği niteliklerin neler olduğu, bu niteliklerin nasıl oluşturulabileceği ve eğitimsel niteliklerin bireyin işgücü piyasasındaki yerini ne ölçüde belirlediği gibi konular işgücü piyasasına ilişkin temel tartışma eksenlerinden birini oluşturmaktadır. Eğitim ve ekonominin kesişme noktalarını oluşturan bu hususlarla ilgili teorik açıklamalar ve ampirik çalışmalar, temelde işgücü piyasası analizlerine dayanmaktadır.

Eğitim ve üretim süreci arasındaki yakın ilişkiye rağmen, eğitimin ekonomik yapı açısından oynadığı rolün araştırılması ve eğitimin ekonomik analizlere konu edilmesi çok eskilere dayanmamaktadır. Eğitim ve ekonomi arasındaki ilişkiyi tam anlamıyla incelemeye başlayan 1950'li yıllardan itibaren Neo-klasik iktisatçılardır. Beşeri Sermaye Teorisi olarak ortaya konulan bu çalışmalardan sonra eğitimin işgücü verimliliği, ekonomik gelişme ve istihdam ile ilişkisi konusunda ciddi araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalardan elde edilen sonuçlar, insangücü/eğitim planlaması çalışmalarına da yansımış ve çok sayıda eğitim politikasının temelini oluşturmuştur. Günümüzde pek çok ülkede, bu bakış açısı içinde oluşturulmuş politikalar uygulanmakta ve insangücü/eğitim planlaması çalışmaları yapılmaktadır[1].

Neo- klasik iktisatçıların 1950'li ve 1960'lı yıllarda yoksulluk, ekonomik gelişme, sermaye dağılımı ve işsizliğe ilişkin endişeleri sonucunda yapmış oldukları çalışmalar, beşeri sermayeye yönelik analizlerin gelişmesine neden olmuştur[2]. 1950'li yılların sonlarında *Schultz, Mincer* ve *Becker* gibi bazı neo-klasik iktisatçılar, *Smith* ve *Mill*'in eğitimi "gelecekteki kazanç kapasitesine yapılan bir yatırım" olarak kabul eden; eğitim, istihdam ve ücretlerin belirlenmesi arasında ilişki kuran görüşlerini yeniden keşfetmişler ve bu görüşleri temel alarak Beşeri Sermaye Teorisi'ni ortaya koymuşlardır. Bu sayede, 18. ve 19. yy'larda üzerinde yeterince durulmayan "beşeri sermaye" faktörü, 20. yy'ın 2. yarısında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde birçok araştırmaya konu olmuştur.

Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde ve Türkiye'de işgücünü piyasaların istediği beceri ve yetkinliklere kavuşturmak önemli bir problemdir.

Beşeri Sermaye Teorisi'ne göre; eğitimsel nitelikler, istihdam düzeyi ve ücreti etkileyen bir faktör olarak ele alınmıştır. Beşeri Sermaye Teorisi'nin temel varsayımı, eğitimin verimliliği ve bunun sonucunda yaşamboyu kazançları arttırdığı yönündedir. Bu yaklaşım içinde, daha yüksek düzeyde eğitim gören bireylerin elde ettikleri daha yüksek kazançlar, onların artan verimliliklerinin ve bu anlamda ekonomik büyümeye katkılarının bir ölçüsüdür[3].

Beşeri Sermaye Teorisi'ne göre; bireylerin sahip oldukları beşeri sermaye birikimindeki farklılıklar verimliliklerinin ve rekabet güçlerinin de farklılaşmasına neden olmaktadır [4]. Firmalar verimlilik düzeyleri daha yüksek olan bireylere daha yüksek ücret ödemektedir. Böylece beşeri sermayesini daha fazla geliştirmiş olan bireyler, daha üretken olmaları sebebiyle diğerlerine oranla daha yüksek gelir elde etmektedir. Bu bağlamda, bir eğitim programı gelecekte daha fazla gelir elde etmeyi sağlıyorsa, bireyler bu programa yatırım yapmayı tercih edeceklerdir. Aynı şekilde bu durum, firmaların ekonomik krizler karşısında daha dayanıklı olmalarını ya da daha az zararla kapatmalarını sağlamaktadır[5].

Neo-klasik iktisatçılardan sonra işgücü piyasası ile ilgili analizler, işgücü piyasasının kendi içinde bütünlük gösteren alt piyasalara bölünmesine dayanan çeşitli teorik yaklaşımlar çerçevesinde geliştirilmiştir. Literatürde "Bölünmüş" ya da "Tabakalı" İşgücü Piyasaları Teorileri olarak adlandırılan bu yaklaşımların ortak görüşü; işgücü piyasasının birbirinden farklı işlerin bulunduğu, farklı özelliklere sahip işgücünün istihdam edildiği, ayrıca ücret yapılarının, ilerleme olanaklarının ve kurumsal düzenlemelerin de farklılaştığı birincil ve ikincil piyasalardan oluştuğu yönündedir[6]. Bu bölünme istihdam, işsizlik, gelir dağılımı ve ayrımcılık sorunları üzerinde doğrudan etkiye sahiptir.

İşgücü piyasasının bölünmesini birbirinden farklı biçimlerde açıklayan teorik yaklaşımlar, eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin farklı bakış açılarına sahip olsalar da, genel olarak örgün eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ve işteki yetiştirme-

lerin istihdam, verimlilik ve ücretlerin belirlenmesi açısından daha büyük önem taşıdığı noktasında birleşmektedirler[7].

Bölünmüş işgücü piyasası teorilerinin ilki Dual İşgücü Piyasası Teorisi'dir. Dual İşgücü Piyasası Teorisi'nde, işgücü piyasasının istikrarlı ve göreli olarak iyi ödenen "iyi işler"in olduğu bir birincil alan ve istikrarsız, kötü ödeme yapılan "kötü işler"in bulunduğu ikincil bir alan şeklinde katı bir segmentasyona sahip olduğu kabul edilmektedir. Bununla birlikte, eğitim işgücünün verimlilik potansiyelini artıran bir faktör olarak değerlendirilmemekte; sadece işverenlerin işe alma sürecinde kullandıkları bir unsur olarak ele alınmaktadır.

İşgücü piyasası analizinde eğitimin tek belirleyici faktör olarak ortaya konulmasının yetersiz olduğunu ileri süren ve istihdamı etkileyen diğer ekonomik, sosyal ve teknolojik faktörleri de dikkate alan teorik görüşlerden bir diğeri Eleme Hipotezi'dir. Eleme Hipotezi'nde temel olarak eğitimin gerekli bilgi ve becerilerin kazandırılması yoluyla işgücünün verimliliğini artırmada tek başına etkili olmadığını ve daha çok bir "sinyal" işlevine sahip olduğu belirtilmektedir[8]. Eleme Hipotezi de Beşeri Sermaye Teorisi'nde olduğu gibi eğitim ve gelirler arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu kabul etmekte; ancak söz konusu ilişkinin nedeni konusunda Beşeri Sermaye Teorisi'nden farklılaşmaktadır. Daha önce de değinildiği gibi Beşeri Sermaye Teorisi'nde eğitim doğrudan verimliliği artıran bir unsur iken; Eleme Hipotezi'nde işveren tarafından hangi işçinin daha nitelikli olduğunun belirlenmesinde bir eleme aracı rolünü üstlenmektir. Bu bağlamda, çeşitli eğitim belgelerine sahip olan bireylerin işe girmeleri ve işe giriş sonrasında elde edebilecekleri terfi imkanları ile yüksek gelirler, daha verimli olmalarına değil, daha yüksek derecelendirilmelerine dayanmaktadır.

Son olarak, temelini Eleme Hipotezi çerçevesinde ortaya konulan görüşlerden alan İş Rekabeti Modeli, *Thurow* ve *Lucas*

İşgücü piyasasının talep ettiği nitelikler ile eğitim sisteminin arz ettiği nitelikler arasındaki uyuşmazlık, işgücü piyasasının en önemli sorun alanlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

tarafından 1970'li yıllarda geliştirilmiştir[9]. Eğitim belgelerinin gelecekteki verimlilik ve yetiştirilebilirliğe etkisi olan çeşitli özelliklerin göstergeleri olduğunu, ancak gelecekteki iş performansını doğrudan etkilemeyeceğini ileri süren yaklaşım, işteki verimliliğin işgücü nitelikleri ile değil, işin özellikleri ile bağlantılı olduğu ve işgücü piyasasındaki işleyişin temelde "işgücü arzının farklı işler arasında dağıtılması" şeklinde gerçekleştiğini kabul etmektedir. Bununla birlikte, İş Rekabeti Modeli de Beşeri Sermaye Teorisi ve Eleme Hipotezi'nde olduğu gibi eğitim ve gelirler arasındaki ilişkiyi öngörmektedir. Ancak geliri, işgücünü daha verimli hale getirmek için verilen, firmaya özgü bilgilerden bağımsız olarak ele almakta ve eğitimi de daha kolay yetiştirilebilir işgücünü tespit etmede kolaylık sağlayan bir araç olarak değerlendirmektedir.

Ekonomik ve Sosyal Alanda Yaşanan Değişim

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde başlayan ve 1980'lerden itibaren hız kazanan ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal alanlardaki gelişmeler, özellikle 1990'lı yıllardan itibaren çok daha çarpıcı hale gelmiştir. Değişimin hızını ve gücünü anlatmak bakımından, değişime ayak uyduramayan bireylerin, işletmelerin ve toplumların ayakta kalamayacağına ilişkin vurgular önem kazanmıştır[10]. Değişimin en önemli özelliği, ekonominin ağırlık merkezinin yer değiştirmesi, işgücünün yapısında ortaya çıkan değişim ve değişime yön veren temel değişkenin bilişim teknolojisi olmasıdır.

Özellikle 1990'lı yıllardan itibaren, değişimin ve ekonomik gelişmenin merkezi İngiltere, Amerika ve Avrupa Birliği'nden Brezilya, Çin, Hindistan ve Rusya'ya kaymıştır. Bu ülkeler içerisinde Rusya, kültürel anlamda sahip olduğu geleneksel kültürün etkisinden kurtulamadığı için durgunluğunu korumaya devam etmektedir. Ancak Çin, Hindistan ve Brezilya hem sahip oldukları genç nüfusları ile hem de

ekonomik gelişmenin belirleyicisi olan sermaye oluşumu hızı ile yüzlerce yıldır ekonomik gücün temsilcisi olan Amerika ve Batı Dünyası'na karşı avantajlı hale gelmişlerdir. Hatta yirmi birinci yüzyılın yükselen ekonomileri olarak "geleceğin on bir ülkesi" olan Meksika, Nijerya, Mısır, Türkiye, İran, Pakistan, Bangladeş, Endonezya, Vietnam, Güney Kore ve Filipinler'in değişimin ve ekonomik gelişmenin yeni ağırlık merkezinde yer alan ülkeler olacağına işaret edilmektedir[11]. 2010 yılı itibarı ile en büyük 2500 halka açık şirketin yarısının Kuzey Amerika ve Batı Avrupa dışında yer alması, 2000 yılında dünya GSH' sının %77'sine sahip olan zengin ülkelerin payının 2050 yılında %32'ye düşeceğinin tahmin edilmesi, zengin ülkelerin nüfuslarının azalmasına karşılık yukarıda belirtilen ülkelerin nüfuslarının artmaya devam etmesi, 2000 yılında Çin GSYİH'sının sekiz katı olan ABD GSYİH'sının, 2010 yılında 2.5 katına düşmesi ve 2027 yılına kadar Çin'in bu alanda lider olacağının öngörülmesi ekonominin ağırlık merkezinin kaymakta olduğunu gösteren deliller olarak gösterilmektedir[12].

Değişime yön veren ikinci temel değişken "bilişim teknolojisi"dir. Yirminci yüzyılın sanayi teknolojisinin yerini bilişim teknolojisi almıştır. Bilişim teknolojisinin öne çıkması, bir taraftan yirminci yüzyılın sanayi mallarının üretiminde kullanılan ağır sanayi teknolojilerinin terk edilmesi, ucuz, küçük, güçlü ve hızlı bilişim teknolojisinin yaygınlaşması ve hız kazanmasına yol açarken diğer taraftan da bu teknolojilere bağlı olarak ticareti ve üretimi yapılan malların değişmesine yol açmıştır. Değerin kaynağı değişmiş ve "sanayi ekonomisi"nin yerini "bilişim ekonomisi" almış[13], piyasalarda alınan- satılan mallar ve üretim artışının öne çıktığı sektörler marjinal maliyeti nerede ise sıfıra yakın olan bilgi ürünleri ve sektörü olmuştur.

Batı ekonomileri üretimlerini diğer ülkelere kaydırdıkları için istihdamda daralma yaşarken diğer taraftan da yaşanılan krizlerin sıklığına bağlı olarak istihdamları daha kırılgan hale gelmiştir. Bu ülkelerde ortaya çıkan işgücü ihtiyacı daha çok bilişim ekonomisine bağlı sektörler ve mallarda olmaktadır. Artan rekabet, daralan istihdam ve öne çıkan bilişim teknolojileri batı ekonomilerinde eğitimin ve istihdamın hem maliyetler açısından hem de fonksiyonları açısından yeniden tartışılmasına neden olmuş ve bu tartışmalar halen devam etmektedir. Yeni ekonomiler ise bir taraftan küresel rekabet nedeni ile firmaların işgücü maliyetlerini en aza indirme çabaları, diğer taraftan tüketim toplumu anlayışının gelişmesi ve hizmet sektörüne dayalı bir ekonomik canlılığın da etkisi ile gerçekleşen yüksek büyüme oranlarına rağmen istihdam fırsatlarının yeterince artırılamadığı ekonomiler olmuştur. Rekabet ve büyüme politikaları ucuz, verimliliği yüksek, uzun çalışma saatleri yükü ile karşı karşıya olan ve sorumluluk alanları ve uzmanlık alanları genişleyen bir işgücünün ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle eğitimin işgücünün istihdam düzeyini artırıcı etkisinden daha çok verimliliğini artırıcı etkisi öne çıkmıştır.

Artan İşsizlik Sorunu ve Eğitim-İstihdam İlişkisine Yönelik Yeni Tartışmalar

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin sorun alanlarının ilk sıralarında artan işsizlik, kayıt dışılık ve yoksulluk gelmektedir. Bu alanlar birbirleri ile çok ilişkilidir ve adeta biri diğerinin nedenidir.

Büyüme teorileri incelendiğinde emek, sermaye ve teknolojinin en önemli değişkenler olduğu görülmektedir. Bu bileşimde hangi unsurun öne çıktığı istihdam ve işsizlik sorununu da belirleyecektir. Bilişim ekonomisi ve teknolojisinin öne çıktığı, neo-klasik modelin zirveye ulaştığı günümüz küresel dünyasının ve büyük rekabet anlayışının öncü sektörleri hizmetler, medya ve ticaret sektörleri olmuştur. Dolayısı ile 1970'lerden itibaren ekonomik krizlerin sıklığına bağlı olarak kesintiye uğramış olsa da sürekli büyüme gözlenmektedir. Nitekim 1971 yılında Japonya'da % 4.4, ABD'de 3.4, OECD, Dünya'da 3.7 ve Türkiye'de 5.6 olan büyüme oranları, 1980 ve 2008 krizlerinde negatif ya da düşük hızlı büyüme değerleri hariç sonraki yıllarda artmaya devam etmiştir[14]. Kriz sonrası büyüme oranları 2012 yılında Japonya'da % 1.6, ABD'de 2.2 ve OECD'de 1.4 olarak gerçekleşmiştir. Gelişmiş ülkelerin düşük hızlı büyüme oranlarına karşılık 2007 yılından itibaren ekonomik gelişmenin yeni merkezleri olan Brezilya ortalama % 5.5, Çin 10, Hindistan 9, Endonezya 6 ve Rusya 2009 yılı hariç 5 oranında büyümüştür. Türkiye'de daha

düşük oranlarda görülmekle birlikte 2009 yılı hariç ortalama % 5'ler civarında büyüme gerçekleşmiştir[15].

Kriz yılları hariç sürekli büyüyen bu ülkelerde işsizlik oranları, Japonya'da 2000 yılında % 5 iken 2011 yılında değerini koruyarak 4.8 olmuştur. Bu oranlar ABD'de % 4'den 9.1'e, OECD'de 6.3'den 8.2'ye yükselmiştir. AB(15 ülke)'de % 8.4'den 9.7'ye yükselmiştir. Türkiye'de ise % 6.7 olan oran 2011 yılında 9.8'e yükselmiştir. 2012 Ekim ayı itibarı ile % 9.1'dir.

Yüksek oranlı büyümenin yaşandığı yeni ekonomilere ilişkin ayrıntılı işsizlik rakamlarına ulaşmak mümkün olamamaktadır. Ulaşılan sınırlı bilgiler çerçevesinde Rusya, Çin ve Brezilya gibi ülkelerde işsizlik oranları 2005 yılında sırası ile % 7.6, 4.2, 9.8 iken; bu oranlar 2010 yılında sırası ile 7.5, 4.1 ve 6.7; 2012 yılında ise sırası ile 6.0, 4.1 ve 6.0 olarak gerçekleşmiştir ve küçük oranlı da olsa düşüş göstermeye devam etmektedir. Hindistan ile ilgili işsizlik oranlarına ulaşılamamış, ILO kayıtlarından elde edilen bilgiye göre; 2005 yılında 39.348 bin olan işsiz sayısı 2008 yılında 39.112 bin'e düşmüştür[16].

Görüldüğü üzere, kriz yılları dışında yaşanılan büyüme oranlarına rağmen işsizlik artmaya devam etmektedir. İşsizlik oranlarının yüksekliği yanında özellikle genç işsizliğinde yaşanılan artışlar ve işsiz kalınan sürelerin uzaması problemin ciddiyetini ortaya koymaktadır. Özellikle gelişmekte olan ekonomilerde ve Türkiye'de işgücünü piyasaların istediği beceri ve yetkinliklere kavuşturmak önemli bir problemdir. Bu ülkelerde nüfusun eğitim düzeyinin hala düşük oranlarda seyretmesi ve yeterli mesleki donanıma sahip olmaması istihdam edilebilirliğin ve verimlilik artışlarının önünde önemli bir engel olarak durmakta ise de konu eğitim-istihdam ilişkisi ya da ilişkisizliği ile açıklanamayacak kadar önemli ve karmaşıktır.

Geçmişte bireyin topluma uyumunu sağlayan bir süreç olarak değerlendirilen eğitim ve eğitim kurumları, 1980'lerden itibaren ve özellikle son yıllarda insan sermayesi olarak ele alınmış ve ekonomik yatırım aracı olarak görülmüştür. Böylece eğitim, toplumsal alandan ekonomik alana kaymış ve sermaye için karlılığı temel alan bir yapıya bürünmüştür.

Türkiye'de de eğitim politikaları konusunda benzer yaklaşımlar gözlenmektedir. Kalkınma planlarında, hükümet programlarında ve akademik literatürde sürekli eğitim istihdam ilişkisi öne çıkarılmaktadır. 2012 Ulusal İstihdam Stratejisi'nde de eğitimin önemine işaret edilmiş ve işsizlikle mücadelede; erişilebilir bir eğitim sistemi içerisinde herkese okulöncesinden başlayarak temel beceri ve yetkinliklerin kazandırılacağına, genel ve mesleki eğitimin kalitesinin artırılmasına, hayat boyu öğrenme sisteminin kurulmasına ve eğitim ile işgücü piyasası arasında uyumun kurulacağına işaret edilmesi bunu doğrulamaktadır[17].

1970'li yıllardan itibaren eğitim-istihdam ilişkisinin önemine işaret edilmesine ve gerçekleştirilen ekonomik büyüme oranlarına rağmen işsizlik oranlarının artması, işsiz kalınan sürelerin uzaması ve genç işsizliğinin (X,Y,Z ve R kuşağı tartışmaları) kronik hale gelmesi, işsizlikle mücadelenin eğitim-istihdam ilişkisinden daha çok kalkınma politikaları ile ilgili bir yönünün olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle istihdam ve işsizlikle mücadeleyi esas alan insan merkezli kalkınma politikaları ile küresel rekabetin öngördüğü sermayenin emrindeki neo- klasik eğitim politikası paradoksu giderilmeden, eğitimin ticarileştirilmesi ve emeğin yeniden üretimi için bir araç olarak düşünülmesinden vazgeçilmediği sürece işsizlik problemine çözüm üretmek mümkün görünmemektedir.

Sonuç

Emeğin istihdam edilebilirliğini ve verimliliğini artırmada eğitim önemli bir araç olarak kabul edilmektedir. Bu aynı zamanda ülkelerin rekabet gücünü de yakından ilgilendirmektedir. Bu nedenle işgücünün vasıf düzeyini artırmaya ve eğitim-istihdam ilişkisini sağlamaya yönelik eğitim politikalarına devam edilmelidir. Bu anlamda her ülke için eğitim harcamaları en azından sabit sermaye yatırımları kadar önemlidir. Ancak, eğitimi hakim ideolojinin görüşleri çerçevesinde, emeğin yeniden üretimi ve maliyetleri düşürme aracı olarak öngörmek ve ekonomik büyümenin yanında toplumsal kalkınmayı öngören insan öncelikli kalkınma politikalarını ihmal etmek yapılabilecek en büyük hata olacaktır. Eğitimden beklenilen toplumsal fayda göz ardı edilmemelidir.

Kaynakça

1 ÜNAL, Işıl L.; "İşverenlerin Eğitim- İstihdam İlişkisi İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayınlanmamış Araştırma, Ankara, 1990.

2 LEVITAN, Sar A., MANGUM, G.L., MARSHALL, R. Human Resources and Labor Markets: Labor and Manpower in The American Economy, Second Edition, New York, Harper& Row Publishers, 1976.

3 PSACHAROPOULOS, G., WOODHALL, M.; "Eğitimin Ekonomik Büyümeye Katkısı", Eğitim Ekonomisi Seçme Yazılar, Ankara, Pegem Yayınları, 1994.

4 BEDİR, Eyüp; "Yirmibirinci Yüzyılda İstihdamın Artan Önemi ve Eğitim-İstihdam İlişkisi", G.Ü.İ.İ.B.F. Özel Sayısı 2002.

5 EHRENBERG, G. Ronald, SMITH, S. Robert, Modern Labor Economics, Beşinci Baskı, 1994.

6 PIORE, Michael J., WACHTER, M.L., GORDON R.A.; "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of The Dual Approach", Brookings Papers on Economic Activity, Vol. 1974, No. 3, 1974.

7 ÜNAL, Işıl L.; a.g.e

8 BİÇERLİ, M. Kemal; Çalışma Ekonomisi, Genişletilmiş 3. Bası, İstanbul, Beta Yayınları, 2005.

9 HESAPÇIOĞLU, Muhsin; İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, İstanbul, Beta Yayınları, 1994.

10 BEDİR, Eyüp; a.g.e

11 MEYER, Chrithoper, KIRBY, Julia; Güneşe Basmak, Çev.Pınar Şengözer, İstanbul, 2012.

12 DÜNYA BANKASI; World Development Indicators Database, 1 July 2009.
Gros Domestic Product(2008), 7 January 2009.
Gros Domestic Product(2010), 1 July 2011,

13 MEYER, Chrithoper, KIRBY, Julia; a.g.e

14 OECD; Economic Outlook, 2012.

15 OECD; Economic Outlook, 2012.

16 IMF; World Economic Outlook Database, October 2012.

17 Erişim, http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=35386

18 ADEL, H. Salih, MANSFIELD, Roger; "Some Factors Influencing Labour Tornover: Personnel Managers Vievs in Iraq", Personnel Review, c.14,No. 4, 1985.

19 HAMMERMESH, S. Daniel, REES, Albert; The Economics of Work and Pay, Beşinci Baskı, 1993.

20 HESAPÇIOĞLU, Muhsin; İnsan Kaynakları Yönetimi ve Ekonomisi, İstanbul, Beta Yayınları, 1994.

21 MINCER, Jacob, HIGOCH, Yoshio; "Wage Structures and Labor Tornover in the U.S.and Japen",Journal of the Japonese and International Economies, C.2, 1988

TÜRKİYE'DE EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

Bekir S. GÜR
Yrd. Doç. Dr.,
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Mühendislik Fakültesi

Murat ÖZOĞLU
Yrd. Doç. Dr.,
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Mühendislik Fakültesi

Türkiye'de eğitim durumuna göre istihdam oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranlarının da yükseldiği gözlenmektedir. En yüksek istihdam oranları yüksekokul ve fakülte mezunlarında görülürken, en düşük istihdam oranları ise okuma yazma bilmeyenlerde görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyi ile istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir.

Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları (SETA) Vakfı, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı adına 2012 yılında Türkiye işgücü piyasası ile ilgili *Türkiye'nin İnsan Kaynağının Belirlenmesi* adı altında kapsamlı bir çalışma yapmıştır.[1] Çalışma kapsamında, Türkiye genelinde 107 firma ile derinlemesine mülakat yapılmış ve 2.018 firmanın işveren temsilcisine anket uygulanmıştır. İşveren temsilcileri ile görüşülmesi sektörlerin insan kaynağı talebini açık bir biçimde ortaya koymuş ve eğitimli işgücü ile işverenlerin talep ettiği işgücü niteliği arasında ciddi uyumsuzluklar olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda özellikle eğitim ve istihdam ilişkisi bağlamında Türkiye işgücü piyasasına yönelik politikaların önemi vurgulanmıştır. Bu yazıda, SETA raporu bulguları ışığında Türkiye'de eğitim ve istihdam ilişkisine ışık tutacak bazı tartışma ve tespitler ele alınmıştır.

Eğitim Durumuna Göre İstihdam

Türkiye'de eğitim durumuna göre istihdam oranlarına bakıldığında eğitim düzeyi arttıkça istihdam oranlarının da yükseldiği gözlenmektedir. En yüksek istihdam oranları yüksekokul ve fakülte mezunlarında görülürken, en düşük istihdam oranları ise okuma yazma bilmeyenlerde görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyi ile istihdam arasında güçlü bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Fakat dikkate değer bir husus, genel lise mezunlarının istihdam oranlarının, ilkokul ve ortaokul veya dengi meslek okullardan mezun olanların istihdam oranlarından düşük olmasıdır (Tablo 1).

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Okuma-yazma bilmeyen	20,6	18,9	17,8	17,1	16,9	17,3	18,6	19,6	19,6
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	29,3	28,0	27,4	26,3	26,6	26,8	28,7	30,4	31,5
İlkokul	43,9	43,5	43,6	43,2	43,3	43,2	45,3	47,5	49,1
Ortaokul veya dengi meslek okul	49,6	53,5	54,3	56,1	55,9	53,9	56,0	57,8	59,1
Genel Lise	42,4	42,8	42,7	42,1	42,9	42,6	43,3	45,5	46,3
Lise dengi meslek okul	54,8	56,1	56,3	56,8	57,4	55,2	57,1	58,3	57,2
Yüksekokul veya fakülte	69,1	69,2	70,1	69,8	69,8	68,5	70,1	71,0	71,4
İlköğretim	12,7	17,4	19,4	22,8	25,3	25,1	28,8	31,8	34,0

Tablo 1. Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Oranları

Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü istatistikleri internet veri tabanı, 2012. (2012 yılı verileri, Ekim itibariyledir.)

Yukarıda işaret edildiği gibi, özellikle lise mezunlarının istihdamında ciddi sorunlar görülmektedir. Gerçekten de, en yüksek işsizlik oranı lise mezunlarındadır (**Tablo 2**). İşsizlik genel lise mezunları için bir sorun olduğu gibi meslek lisesi mezunları için de sorun teşkil etmektedir. İşsizliğin sorun olduğu bir başka grup ise üniversite mezunlarıdır. İşsizliğin çok çeşitli nedenleri vardır ve SETA raporunda sunulan bazı bulgular, aşağıda özetlendiği üzere, bu nedenlerin bazılarını anlamamıza yardımcı olmaktadır.

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Okur-Yazar Olmayanlar	4,3	4,9	4,8	5,2	6,3	8,0	6,0	4,6	4,0
Lise Altı Eğitimliler	9,7	10,1	9,8	9,8	10,7	13,9	11,6	9,3	8,5
Lise	14,7	13,9	14,0	13,9	14,1	18,0	15,9	12,6	12,7
Mesleki veya Teknik Lise	16,0	13,6	11,8	12,0	11,7	15,6	13,2	11,0	10,2
Yükseköğretim	12,2	10,0	9,6	9,7	10,3	12,1	11,0	10,4	11,1

Tablo 2. Eğitim durumuna göre işsizlik oranları (%)

Kaynak: TÜİK Hane halkı işgücü istatistikleri internet veri tabanı, 2012. (2012 yılı verileri, Kasım itibariyledir.)

İnsan Kaynakları Talepleri

SETA tarafından yapılan araştırmanın bulgularına göre, işe almada eğitim durumunun önemi, mavi yaka ve beyaz yaka için birbirinden ayrışmaktadır. Mavi yaka iş pozisyonlarında mesleki ve teknik lise mezunları tercih edilirken, beyaz yaka iş pozisyonlarında üniversite mezunları işverenler tarafından tercih edilmektedir. Firma ölçeği büyüdükçe beyaz yaka iş pozisyonları için talep edilen eğitim düzeyi artmaktadır. Fakat bazı firmalar çıraklık okulu mezunlarını meslek lisesi mezunlarına göre tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu tercihin muhtemel nedeni, çıraklıktan gelen kişilerin daha tecrübeli ve beklentilerinin daha düşük olmasıyla ilişkili olabilir.

Çalışmada yer alan bulgulara göre katılımcıların yalnızca dörtte biri işgücünün aldığı eğitimden memnuniyetsiz olduğunu dile getirmiştir. Bu durum verilen eğitimin mevcut iş sektörleri için yeterli olduğunu göstermektedir. Asıl sorun, işgücü vasfının mevcut sektörlere göre yüksek olması nedeniyle ortaya çıkan istihdam sorunlarıdır. Çalışmada bununla ilgili ilginç bulgulardan biri de firmaların dolduramadıkları pozisyonlar arasında en yüksek paya vasıfsız eleman olarak tanımlanan iş pozisyonlarının sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu, İŞKUR'un daha önce ortaya koyduğu verilerle de uyumludur.[2] Yüzde yirmiler civarında genç işsizlik düzeyinin olduğu Türkiye'de en çok ihtiyaç duyulan pozisyonun vasıfsız eleman pozisyonu olması çarpıcı bir bulgudur. Firmaların geleceğe yönelik beklentilerine ilişkin verdikleri yanıtlar, ileride doldurmakta en çok zorluk çekecekleri pozisyonun vasıfsız eleman olacağı yönündedir. Buna karşın, firmaların en çok aradığı ve doldurmakta en fazla zorluk çektikleri pozisyonların, nispeten daha az nitelik ve beceri isteyen meslek grupları olduğu görülmektedir. Üniversite mezunu işsizlik oranlarının % 10'un ve lise mezunları (genel lise + mesleki ve teknik lise) işsizlik oranlarının % 20'nin üzerinde olduğu koşullarda, firmaların eleman bulmakta güçlük çekeceklerini belirtmesi eğitim ile istihdam arasındaki uyumsuzluğun önemli bir göstergesidir (Tablo 2). Bütün bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, ileri teknoloji ve sanayi sektörünün gerektirdiği yüksek nitelikli çalışanlara olan talebin düşük olduğu ve bu talebi artıracak koşulların işgücü piyasasında henüz yeterince oluşmadığı görülmektedir.

Firmaların iş pozisyonlarını dolduramamalarının bir başka nedeni de çalışanların sanayi sektöründen giderek uzaklaşması ile ilgilidir. İşgücünün sanayi sektöründen uzaklaşmasının temelinde değişik nedenler yatmaktadır. Çalışanlara verilen ücretlerin düşük olması, iş ortamı koşulları, toplumun sanayide çalışanlar hakkındaki algısı ve onlara

atfettiği saygınlık gibi hususlar muhtemel nedenlerdir. Büyük şehirlerde sanayi yerleşim yerlerinin şehir dışında ve toplumdan izole olması da sanayiden kaçışın muhtemel nedenleri arasında yer almaktadır. Özellikle mesleki ve teknik lise mezunlarının asgari ücretle veya biraz fazlası ücretle işbaşı yaptırılmaları, onların sanayi sektöründen uzaklaşarak koşulları daha iyi olan hizmet sektörüne yönelmelerine neden olmaktadır. Bu ise maliyeti yüksek olmasına rağmen sanayiye yönelik mesleki eğitim almış kişilerin kaybedilmesi, daha açık ifadeyle kaynak israfı anlamına gelmektedir. Aynı durum beyaz yakadaki üniversite mezunları için de geçerlidir. Bu durum, işgücü piyasasındaki verimliliği ve üretimin etkinliğini ciddi ölçüde düşürmekte, işsizliğin yapısal soruna dönüşmesine neden olmaktadır.

Birçok çalışmada vurgulandığı üzere, piyasanın talepleri ile eğitim arasındaki uyumsuzluk, işsizlik sorununu artırmaktadır.[3] Firmalar eleman bulamazken gençlerde işsizlikten yakınmaktadırlar. Bir anlamda işgücü atıl kalmaktadır. İşgücü piyasası ile ilgili yapılan araştırmalara göre, çalışanlar vasıf düzeylerinin altındaki işlerde çalışmaktadırlar.[4] SETA raporunun bulguları bu sonuçlar ile örtüşmektedir. Bu durumda, ücret ve iş tatmini konularında sorun ortaya çıkmakta ve ekonomik etkinlik bozulmaktadır. İş ve ücret tatminsizliği işgücü sirkülasyonunu artırmakta, işgücü çok küçük ücret değişimlerine duyarlı hale gelmektedir. Bu da firmalara maliyet yüklemektedir. Sanayi sektöründe de benzer bir durum söz konusudur. Sanayinin ihtiyacı olan vasıf ve becerilerle mevcut işgücünün sahip olduğu vasıf ve becerilerin uyuşmadığı görülmektedir. Ayrıca firmaların en çok ihtiyaç duyacaklarını belirttikleri vasıfsız eleman tanımı, aradıkları elemanın gerçekten vasıfsız olması değil, pratikte yapılacak işin gerektirdiği beceri ve vasıfların çok yüksek olmamasından kaynaklanmaktadır. Buna yönelik olarak başta mesleki ve tek-

nik eğitimler olmak üzere bu durum göz önünde bulundurularak piyasanın gerçekte ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip eleman yetiştirilmesine yönelik çalışmalara ihtiyaç vardır.

2023'te Türkiye'nin dünyadaki ilk on ekonomiden biri olma hedefi dikkate alındığında, üniversite eğitimi ile vasıf düzeyi artan işgücüne yönelik istihdam olanakları oluşturulması önem arz etmektedir. Yüksek becerilere sahip eğitimli kişilerin mevcut istihdam sorunları, üniversite kontenjanlarını da tersten etkilemektedir. Mezunlarının istihdam sorunları bulunan üniversitelerin fen ve edebiyat fakülteleri ve bazı mühendislik alanları öğrenciler tarafından tercih edilmemekte ve bu bölümlerin kontenjanları boş kalmaktadır. Böylece eğitim düzeyi ile istihdam edilebilme arasında çift yönlü bir verimsizlik ortaya çıkmaktadır. Burada üniversite kontenjanlarının ya da sayılarının düşürülmesi çözümü yerine mevcut eğitimli işgücünü istihdam edebilecek sektörlere yatırım yapılması, bu sektörlere yapılacak yatırımların teşvik edilmesi ve böylece yüksek eğitimli kişilerin istihdamının artırılması önem arz etmektedir. Çünkü Türkiye'nin 2023 yılında yükseköğretim okullaşma oranlarının OECD ülkeleri ortalamalarını yakalayabilmesi için, yükseköğretimdeki büyümenin sürdürülmesi zorunludur.[5] Öte yandan, özellikle ileri teknoloji gerektiren sektörlerin oluşması, üniversite mezunu işgücünün istihdam edilmesini beraberinde getirecek, ayrıca eğitimli işgücüne uygun işlerin oluşturulması, ekonomik büyümeye katkı yapacaktır. Eğitim ve istihdam ilişkisi açısından bakıldığına ileri teknoloji gerektiren sektörlere devlet desteğinin sağlanması mevcut işgücünün de atıl hale gelmesini önleyecek ve vasıflı olarak nitelendirilen işgücü istihdam edilebilecektir. Vasıfsız eleman olarak tanımlanan sektörlere karşı iş beğenmeme durumu nedeniyle çalışmamayı tercih eden işgücü yeni iş olanakları oluşturulduğunda işsizlik oranının düşmesine katkı sağlayacaktır.

Çalışmada eğitim düzey ile istihdama yönelik öne çıkan bir diğer önemli konu firmaların verilecek ücreti belirlerken hem mavi yaka hem de beyaz yaka iş pozisyonlarında eğitim düzeyi faktörüne beklenen önemi vermemesidir. Ücret belirlemede firmaların en öncelik verdikleri değişken, mesleki tecrübe ve iş becerisidir. Bu nedenle mesleki veya teknik lise mezunu bir öğrenci ile ilkokul mezunu bir çalışanın özellikle başlangıç ücretlerinin aynı olması nitelikli işgücünün sanayiden kaçmasının bir başka nedenidir. Firmalar hem mülakatlarda hem de anketlerde işgücü bulmada zorluk çektikleri pozisyonlar olduğunu belirtmişlerdir. Eleman bulamama nedeni ile pozisyon dolduramama sorunu yaşayan firmalar genellikle mikro ve küçük ölçekli firmalardır. Firma ölçeği büyüdükçe bu sorun azalmaktadır.

Çalışmanın bulgularına göre, işverenlerin işgücünde aradıkları veya eksik buldukları beceriler mavi yaka ve beyaz yaka işgücünde belirgin bir farklılık söz konusu değildir. Firmalar her iki pozisyondaki işgücü içinde iş ahlakı, iş disiplini ve güvenilirlik gibi kişilik özelliklerini mesleki becerilerinden daha fazla ön plana çıkarmışlardır. Buna göre, kişilik özellikleri, mesleki becerilerden daha fazla sorunlu görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Türkiye'de yüksek becerilere sahip ve eğitim seviyesi yüksek işgücüne talep oluşturacak ya da mevcut eğitimli işgücünü absorbe edebilecek bir işgücü piyasasının oluşturulmadığı görülmektedir. Üretimdeki ve sanayileşmenin yapısındaki bu dönüşümün gerçekleştirilebilmesi için, yüksek nitelikli eleman istihdam eden, AR-GE çalışmalarına ağırlık veren şirketlere verilecek destekler artırılmalıdır. Böylece Türkiye'nin sahip olduğu yüksek genç nüfus ve işgücü kapasitesi, verimli istihdam ve eğitim politikalarıyla atıl hale gelmekten kurtarılmalıdır. Kamuoyunda 4+4+4 olarak bilinen ve zorunlu eğitim süresini sekiz yıldan 12 yıla çıkaran yasa ile son yıllarda yükseköğretimdeki büyüme birlikte dikkate alındığında, vasıf ve nitelik düzeyi yüksek çalışanların çalışabilecekleri alanların artırılmasının aynı zamanda bir zorunluluk olduğu da görülmektedir. Öte yandan, etkin bir istihdam ve üretim politikası için mesleki eğitimle sanayi sektörünün ihtiyaçlarının örtüşmesi gerekmektedir. Meslek liselerinde uygulamaya dayalı eğitime ağırlık verilmeli ve bu eğitim sanayinin ihtiyaçları ile örtüşmelidir. Bu durum yükseköğretim mezunlarında da geçerlidir. Mühendislik eğitimlerinin sanayinin ihtiyaçlarını dikkate alması gereklidir zira firmalar doldurmakta en çok güçlük çektikleri pozisyonlardan birinin de mühendislik pozisyonu olduğunu belirtmişlerdir.

SETA'nın yaptığı çalışmanın bulguları bir kez daha göstermektedir ki, Türkiye'de mevcut eğitimli işgücünü absorbe edecek bir iş piyasası oluşturulamamıştır; öte yandan, mevcut işsizlerin becerilerinin iş piyasasına uyumuyla ilgili sorunlar da vardır. Bu sorunların ortadan kaldırılması ve özellikle sanayi sektöründen başka sektörlere kaçışı durdurmak için, sanayideki çalışma koşulları ve ücretlendirme politikaları gözden geçirilmeli, buna ek olarak yüksek eğitimli kişilerin çalışabilecekleri alanlara sağlanan teşvikler artırılmalıdır. Aksi halde, hem vasıfsız hem de yüksek eğitimli işgücünün iş beğenmeme sorununun daha da artma riski söz konusudur. Türkiye'nin 2023 yılı ekonomik hedeflerinin arasında 500 milyar dolar ihracat, 25 bin dolar kişi başı gelir, 2 trilyon milli gelir ve dünyanın ilk on ekonomisi içinde yer almak vardır. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde istihdamın önemi büyüktür. Çünkü istihdam, ekonomik büyümeye en büyük katkıyı sağlayacak olan üretim kapasitesini ve kalitesini doğrudan yönlendirme potansiyeline sahiptir. Türkiye'nin 2023 hedefleri doğrultusunda sanayileşmenin ve üretimde verimliliğin artması önem arz etmektedir. Özellikle sanayileşmede düşük ve orta teknolojili mallardan yüksek teknolojili mallara geçişin yaşanması, bu hedeflerin gerçekleştirilmesinde olmazsa olmaz koşullardır. Bu nedenle ekonomik kalkınma ve refahın sağlanması ile istihdam oranlarının yükseltilmesi ve işsizlik oranlarının düşürülmesi doğrudan ilişkilidir.

Kaynakça:

[1] Gür, B.S. vd. (2012). *Türkiye'nin insan kaynağının belirlenmesi*. Ankara: SETA.

[2] İŞKUR (2011). *Türkiye geneli 2011 yılı I. dönem işgücü piyasası araştırması sonuç raporu*. Ankara: Türkiye İş Kurumu Yayını.

[3] DPT. (2007). *Dokuzuncu kalkınma planı* (2007-2013). İşgücü piyasası özel ihtisas komisyonu raporu. Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

[4] World Bank (2006). *Turkey labor market study*. Washington, DC: World Bank.

[5] Tanrıkulu, D. (2011). *Türkiye'de yükseköğretime erişim: 2025 yılında yükseköğretim talebi karşılanabilecek mi?* (Analiz No. 33). Ankara: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı.

EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİ VE İŞKUR

Mehmet Ali ÖZKAN
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

İşsizlikle mücadelenin en etkili yolu şüphesiz ekonomik büyümenin yanında, yeni iş alanları yaratmak ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmektir. İşgücü piyasasının nitelikli insan kaynağı ihtiyacının karşılanması, değişen ekonomik ve sosyal yapıya uygun politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında kamu istihdam kurumlarına önemli görevler düşmektedir.

Özellikle yirminci yüzyılın son çeyreğinde bilim ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmeler bilginin hızla yayılması, ülkeler arasındaki sınırların kalkması, üretim teknolojisi, yönetim, pazarlama, insan kaynakları, eğitim ve istihdam gibi pek çok alanda hızlı bir değişime neden olmuştur.

Yüksek teknolojiye dayalı yeni üretim biçimleri bilgi ve becerileriyle donatılmış nitelikli işgücünü gerekli kılmış, işgücü piyasasına yönelik sorunları ülkelerin en önemli gündem maddesi haline getirmiştir. Özellikle işsizlik bugün, tüm dünya ülkelerini ilgilendiren başlıca sorunlardan biri durumundadır. İşsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından birisi ekonomik kalkınma, ekonomik kalkınmada en önemli yatırım ise insana yapılan yatırımdır. İnsana yapılan yatırımın getirisi uzun vadede gerçekleşmekte, ancak gerçekleştiğinde de katma değeri yüksek olmaktadır. Bu nedenle istihdam ve mesleki eğitim politikalarını birbiriyle paralel sürdüren devletler işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü de sağlamışlardır.

Eğitimin İşgücü Piyasasına Etkisi

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yayımlanan 2012 yılı Hanehalkı İşgücü İstatistiklerine göre eğitim istihdam ilişkisi değerlendirildiğinde eğitimin işgücü piyasasına etkileri açısından önemli sonuçlar ortaya çıkmaktadır.

Bu anlamda işgücüne katılma oranlarına bakıldığında işgücüne katılma oranlarının toplam nüfus içerisinde %50, okur yazar olmayanlarda %19,7 ve yüksek öğretim düzeyinde eğitim alanlarda %79,1 olduğu görülmektedir. Bu durum eğitim düzeyi arttıkça işgücüne katılma oranlarının arttığını ve üniversite eğitimi alanlarında genel ortalamanın üzerine çıktığını göstermektedir. İşgücüne katılma oranlarına cinsiyet açısından bakıldığında ise erkeklerde işgücüne katılma oranı % 71,0 iken; kadınlarda bu oranın % 29,5 seviyelerinde kaldığı görülmektedir. Söz konusu

veriler Türkiye'nin işgücü piyasasının yapısı ve dinamikleri hakkında önemli gerçeklere ışık tutmaktadır.

İşsizlik oranları incelendiğinde ise; %11,8 ile en yüksek işsizlik oranının genel lise mezunlarında olduğu görülmektedir. İşsizlik oranı okuryazar olmayanlarda % 3,9, yükseköğretim mezunlarında ise %10,1 olarak gerçekleşmiştir. Okuryazar olmayanlarda işsizlik oranlarının diğer eğitimli gruplara nazaran düşük düzeylerde kalması bu grupta yer alanların genellikle nitelik gerektirmeyen mesleklerde çalışması ve işgücüne katılma oranlarının düşük olması gibi nedenlerle açıklanabilmektedir. Yükseköğretim mezunları özelinde işsizlik oranının yüksek olmasının nedenleri ise genel olarak işgücü piyasasına yeni girmiş olan eğitimli ancak tecrübesiz gençlerin mevcut işleri uygun bulmamaları gibi nedenlerle açıklanabilmektedir. İşsizlik oranları genel lise mezunu kadın ve erkeklerde genel orana paralel olarak yüksek seyretmekte ve genel lise mezunu erkeklerde işsizlik oranı %9,9; aynı eğitim düzeyindeki kadınlarda ise % 19,0'dır. Bu ve benzeri istatistikler eğitim-istihdam arasındaki ilişkinin önemini ortaya koymaktadır. İşgücünün beceri seviyesi ile işsizlik arasında ters bir orantı olduğu, beceri seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğü bir gerçektir. İşgücünün kalitesi, firmaların rekabet yeteneği ve başarısında merkezî rol oynamaktadır. Bilgi ve beceri seviyesi yüksek insan sermayesi, teknolojinin hâkim olduğu günümüzde fiziksel sermayenin önüne geçmiştir. Eğitim ve istihdam arasındaki bu karşılıklı etkileşime bağlı olarak, teknoloji ağırlıklı üretim biçimlerinin hâkim olduğu bilgi toplumunda yaşam boyu eğitim anlayışı öne çıkmaktadır.

Bilginin sürekli olarak yenilendiği ekonomik ve toplumsal yapı içerisinde işgücünün rekabet gücünü ve istihdam edilebilirliğini artırmak, işgücünün hızla değişen ekonomik yapıya uyum becerisini geliştirmek yaşam boyu eğitimle ve insan kaynaklarına daha fazla yatırımla mümkün hale gelmiştir. Bu bağlamda işsizlikle mücadelenin en etkili yolu şüphesiz ekonomik büyümenin yanında, yeni iş alanları yaratmak ve ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü yetiştirmektir.

2007-2013 yıllarını içeren "Dokuzuncu Kalkınma Planı" nda mesleki eğitim ve istihdam ilişkisine yönelik yapılan tespitlerde; işgücünün eğitim düzeyinin yıllar itibarıyla yükselmesine karşın AB ortalamasına göre düşük kalmaya devam etmesi, eğitim sisteminin işgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kalması, özellikle gençlerin istihdam edilebilirliklerini arttırmaya yönelik yeni mekanizmalara ihtiyaç duyulduğu, ekonominin ihtiyaç duyduğu alanlarda ara eleman temininde zorluk yaşandığı, mesleki eğitim mezunlarının işsizlik oranının yüksek olduğu gibi hususlar vurgulanmıştır.

Eğitim ve İstihdam Alanında Yapısal Tedbirler

Yaşanan gelişmelere paralel olarak eğitim sadece eğitim kurumlarının görevi olmaktan çıkarak bireylerin tüm yaşamını kapsayan bir olgu haline gelmiştir. Yaşanan gelişmeler eğitimi kurumlara bağlı olmaktan çıkardığı gibi belirli bir zaman aralığına bağlı bir etkinlik olmaktan da çıkarmıştır. Bu bağlamda örgün eğitim Kurumlarının yanı sıra yaygın eğitim kurumlarının önemi artmış, ayrıca işgücü piyasasının aktörleri olan kurum/kuruluşlarında sürece dâhil olma zorunluluğu ortaya çıkmıştır.

İşgücü piyasasının nitelikli insan kaynağı ihtiyacının karşılanmasında ve değişen ekonomik ve sosyal yapıya uygun politikaların belirlenmesi ve uygulanmasında, en genel ifadesiyle işsizlikle mücadelede kamu istihdam kurumlarının önemli işlevlere sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca günümüz sosyal devletlerinde işsizlikle mücadele devletin görevi olarak algılanmaktadır.

Bu görev ağırlıklı olarak Kamu İstihdam Kurumları aracılığıyla yerine getirilmektedir. Bu çerçevede işsizlikle mücadele amacıyla uygulanan politikalar aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Türkiye'de bu politikalar kökleri 1946 yılına kadar uzanan ve 4904 sayılı kanunla kurulan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmektedir. Kurumun, ulusal ve yerel düzeyde sosyal ortakların ve ilgili tarafların katılımına imkân sağlayan yönetsel yapısı ve bu yönetsel yapı tarafından verilen kararlar çerçevesinde uygulanan aktif istihdam programları işsizlikle mücadelede, eğitim istihdam arasında etkin bağ kurulmasına önemli katkılar sağlamaktadır.

Sosyal Diyalog, İşbirliği ve Demokratik Katılım

İşsizlik sorunun ortaya çıkmasında arz ve talep arasında hem sayısal hem de niteliksel faktörlerin etkin olduğu tüm taraflarca kabul gören bir durumdur. 2012 yılında İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası araştırmaları da bu durumu açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu sorunun çözümüne yönelik etkin politikaların tasarlanması ve uygulanması, ulusal ve yerel düzeyde işgücü piyasasının arz ve talep yönünü temsil eden tüm tarafların sürece dâhil olmasıyla ve bu taraflar arasında karşılıklı işbirliğinin ve demokratik katılımın sağlanmasıyla mümkün olabilmektedir.

İŞKUR'un ulusal düzeydeki en üst karar organı olan Yönetim Kurulunun ve yerel düzeydeki karar organı olan İl İstihdam Mesleki Eğitim Kurullarının yapısı bu ihtiyaca cevap verecek şekilde tasarlanmıştır.

Bu anlamda 2008 yılında 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile benzer yapıya sahip ancak iki farklı kurul olan İl İstihdam Kurulları ve İl Mesleki Eğitim Kurullarının, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu olarak yerel düzeyde aktörlerin sürece daha etkin bir şekilde dâhil olmalarını sağlayacak şekilde tek çatı altında birleştirilmiştir. Bu kurul yerel düzeyde ilin işgücü, istihdam ve mesleki eğitim ihtiyacını tespit etmek, mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları ile işletmelerde yapılacak mesleki eğitim ve istihdam konularında etkinlik ve verimliliği artırmak amacıyla politikalar oluşturmak, plan yapmak ve kararlar almak, ilgili kurum ve kuruluşlara görüş ve önerilerde bulunmak gibi geniş yetkilerle donatılmıştır.

İŞKUR ve ilgili tarafların sürece etkin bir şekilde katılımının sağlandığı İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi gibi çalışmalarda sosyal diyalog ve işbirliğinin artırılması açısından önemli çalışmalar arasında yer almaktadır. Ayrıca karşılıklı bilgi ve deneyim paylaşımını sağlamak üzere uluslararası işbirliği yoluna da gidilebilmektedir.

Eğitim-İstihdam İlişkisinde Aktif İşgücü Programları

İşsizlikle mücadelenin önemli bir aracı olarak aktif işgücü programlarının ve bu programlar içerisinde de mesleki eğitimlerin ülkemiz için taşıdığı önem ve etkinliğinin geçmişle kıyaslanmayacak şekilde arttığı bir gerçektir.

1946 yılında fiilen kurulan ve ağırlıklı olarak işgücü arz ve talebini eşleştirmek üzere sadece eşleştirme hizmetlerine odaklanan İŞKUR "işçi eğitim faaliyetleri" de gerçekleştirmiştir. Ancak bu eğitimlerin etkin ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde düzenli olarak verilmesine ilişkin ilk örneklere 1988 yılında rastlanmaktadır. 1993-2000 yıllarında, Dünya Bankası finansmanıyla düzenlenen "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamında daha fazla kişiye ulaşmaya başlayan meslek kursları; bu faaliyetlere ayrılan kaynakların artmasıyla ulusal ve uluslararası projelerle yaygınlaşmış ve daha kapsamlı hale getirilmiştir.

Bugün ise aktif istihdam programları çerçevesinde istihdamın korunması ve işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikte işgücünün yetiştirilebilmesi bağlamında mesleki eğitim kursları; işsizlerin iş disiplini kazanmalarını, belirli süreyle gelir elde etmelerini ve kamu yararına bir hizmetin gerçekleştirilmesini sağlamak amacıyla Toplum Yararına Çalışma Programları; işsizlerin kendi işlerini kurmalarını ve KOSGEB tarafından girişimcilere yönelik desteklerden yararlanmalarını sağlamak amacıyla Girişimcilik Eğitimleri ve işsizlerin mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak amacıyla işbaşı eğitim programları düzenlenmektedir

İşsizlik sorunuyla daha etkin bir şekilde mücadele etmek, istihdamı artırmak üzere yürütülen aktif istihdam programlarına

sürdürülebilir kaynak sağlamak amacıyla işsizlik sigortası fonuna aktarılan yıllık işçi, işveren ve devlet katkılarının bir kısmını kullanabilecek şekilde düzenlemelere gidilmiştir. Bu düzenlemelerle birlikte 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 yılları için sırayla 511, 509, 1.411, 1.556 ve 1.103 milyon TL olmak üzere, toplam 5.090 milyon TL'lik kaynağın aktif istihdam programları için kullanılmasına olanak sağlanmıştır.

İstihdam Paketleri ile birlikte sadece mali kaynaklar artırılmamış, mesleki eğitim programlarına ilişkin hizmet alımları "doğrudan temin" kapsamına dâhil edi-

lip kaynak kullanımına ilişkin bürokratik engeller en aza indirilerek, olabildiğince hızlı şekilde daha kaliteli hizmet sağlayıcılarla çalışma imkânı sağlanmıştır.

Belirtilen gelişmelerden de anlaşılacağı üzere İŞKUR, pek az kurumun sahip olacağı bir mali güce kavuşarak hizmet sunum alanını ve kalitesini geçmişle kıyaslanmayacak derecede artırmıştır. Bu durum hem kurumun bütçe miktarındaki değişimden hem de hizmetlerinden yararlanan kişi sayısından anlaşılmaktadır. 1988-2008 yılları arasında programlardan yararlanan kişi sayısı 215 bin civarında iken bu rakam 2009 yılında 213.839 kişi, 2010 yılında 211.627 kişi, 2011 yılında 250.016 kişi, 2012 yılı sonu itibariyle ise 464.645 kişi olmuştur.

Yaşanan bu gelişmelerle birlikte; gerek Dünya Bankası (DB) ve gerekse Avrupa Birliği (AB) olmak üzere diğer uluslararası kurum/kuruluşlar kanalıyla kuruma aktarılan kaynaklarda da büyük bir artış yaşanmıştır. Söz konusu mali kaynaklar kurumun ulusal/uluslararası düzeydeki öneminin ve etkisinin artması anlamında büyük bir görev ifa etmiştir. İstihdam ve Eğitim Projesi ile başlayıp Özelleştirme Sosyal Destek Projesi (ÖSDP), Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP), Aktif İstihdam Tedbirleri ve Yerel Düzeyde İŞKUR'a Destek Projesi (AİTP) ile devam eden bu süreç gelişerek sürmektedir. Bu bağlamda; doğrudan İŞKUR'un yürüteceği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA-Instrument for Pre-Accession Assistance) çerçevesinde hazırlanan İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı'nda belirtilen ve ülkemizin 43 ilinde kurumumuzca uygulanacak birçok operasyon bulunmaktadır. "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu", "Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" ile "Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu" olarak sayılabilecek operasyonların hükümet katkısıyla birlikte toplam bütçeleri sırayla; 27,2 milyon, 26,1 milyon ve 11,6 milyon avro olmak üzere toplamda 64,9 milyon Avrodur. Ayrıca, Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun devamı niteliğindeki Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ve toplumda sosyal dışlanmaya maruz kalan veya sosyal dışlanma riski ile karşı karşıya kalan grupları hedefleyen Türkiye'de Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu olmak üzere iki yeni operasyonun hazırlık çalışmaları da İŞKUR tarafından yürütülmektedir.

Kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen 6111 sayılı Kanunda da istidamı ve mesleki eğitimi teşvik edici düzenlemelere yer verilmiştir. Torba Yasa iş arayanları; İŞKUR'a kayıtlı olmaya, mesleki nitelik/belge veya mesleki yeterlik belgesine sahip olmaya, mesleki ve teknik eğitimi tamamlamaya ve işgücü yetiştirme kurslarına katılmaya özendirirken işverenleri de söz konusu vasıflara sahip –özellikle 18-29 yaş arası erkek, 18 yaş üzeri kadın- vatandaşları işe alma konusunda teşvik etmektedir. Bu kanun kapsamında 31 Aralık 2015'e kadar yeni işe alınan işçilerin sahip olduğu nitelik ve mesleki belgeye uygun işte çalıştırılması şartıyla sigorta primlerinin işveren hisseleri devlet tarafından karşılanmaktadır. Yapılan bu düzenleme ile mesleki eğitim almış, mesleki belge ve bilgiye sahip bireylerin istihdamını teşvik noktasında son derece önemli kazanımlar elde edilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Gelişen ve büyüyen dünyada istihdam hizmetleri de çeşitlenmekte ve bu durum çok yönlü hareket etmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu bağlamda İŞKUR da bu değişimlere ayak uydurmak ve daha çok kişiye daha iyi hizmet verebilmek için kapasitesini sürekli olarak geliştirmeye çalışmaktadır.

İŞKUR, işgücü piyasasının ihtiyaçlarını gözeterek bireyleri kendi ilgi, yetenek, beceri ve niteliklerine uygun programa yönlendirme noktasında bir yenilik daha gerçekleştirmiştir. Bu çerçevede Kurum işsiz vatandaşlarımıza ihtiyaç duydukları yönlendirme hizmetini sunmak üzere 4.000 kişilik İş ve Meslek Danışmanı alım süreci başlatılmıştır.

2012 yılının Nisan ve Temmuz ayları ile 2013 yılı Ocak ayında yapılan atamalarda toplam 3.742 iş ve meslek danışmanı aktif olarak göreve başlamıştır. 2013 yılı içerisinde Sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanı sayısının 4 bine çıkarılması planlanmaktadır. Artan personel sayımızla hedefimiz "her işsizin bir iş ve meslek danışmanının olmasıdır."

İşgücü piyasasında sağlıklı bir dengenin oluşması eğitimden işe yerleşmeye kadar olan tüm süreçlerin bir bütün olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda iş ve meslek danışmanlığı meslek seçimi, işin seçimi, iş bulma, mesleki uyum, mesleki becerilerin geliştirilmesi, mesleğin değiştirilmesi, işin değiştirilmesi ile işverenlerin işgücü taleplerinin karşılanması gibi konularda sunulan hizmetleri içermektedir.

Bu faaliyet ile kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikler, mesleğin gerektirdiği şartlar ve iş piyasasının gereksinim duyduğu iş veya meslekler karşılaştırılmakta; bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği iş veya meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanmasına yardım edilmesi amaçlanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlı hizmetlerini icra edenlerin uluslararası alanda geçerli Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmaları bu hizmetleri önemli kılan noktalardan bir diğerini oluşturmaktadır. Danışmanlar işgücü piyasasına yönelik olarak yürüttükleri hizmetler ile toplumun tüm kesimlerinin ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışmaktadırlar.

Sonuç

Ulusal İstihdam Stratejisinin uygulamaya konulmasıyla birlikte 2023 yılı itibariyle; işsizlik oranının yüzde 5 düzeylerine indirilmesi, istihdam oranının yüzde 50'ye yükseltilmesi, tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının yüzde 15'e indirilmesi, kadınların işgücüne katılım oranının yüzde 35'in üzerine çıkarılması hedeflenmektedir.

Bu anlamda rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği ve ulaşılabilirliğinin artırılması, işbirliği kültürünün geliştirilmesi, bireysel ve grup halinde öğrencilerle yüz yüze danışmanlık verilebilmesinin sağlanması öğrencilere işgücü piyasası, Kurum faaliyetleri, iş arama becerileri, işverenle mülakat/görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, Avrupa birliği düzleminde iş arama gibi konularda bilgilendirme faaliyetlerinde bulunulması amacıyla üniversitelerde İŞKUR İrtibat Noktası açılması doğrultusunda çalışmalar başlatılmıştır.

Ayrıca faaliyetlerin daha verimli ve etkin bir şekilde yürütülmesini sağlamak amacıyla aktif istihdam programlarının uygulanma usul ve esaslarını belirleyen yeni bir yönetmelik hazırlanarak yürürlüğe konmuştur.

UMEM BECERİ'10

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

Bir "beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği" olarak adlandırabileceğimiz UMEM Projesi, birçok işsizimize istihdam yaratılması yoluyla işsizlikle mücadele konusunda önemli bir adımdır. İşsizlerimize iş ve gelir imkânı yaratılması ile işsizlikten kaynaklanan sosyal problemleri de en aza indirecektir. Bu nedenle, UMEM Projesi'nin tarafları, bu projeyi üretim ve rekabetçilik meselesinden daha öte, toplumsal bir sorumluluk olarak görmektedir.

Türkiye'de vasıfsız işgücü arzı fazla olmasına rağmen firmalar kalifiye eleman bulma sıkıntısı çekmektedir. İşsizlerin, firmalar tarafından aranan yeterliliklere sahip olmaması, işgücü piyasasında yapısal işsizlik sorununu ortaya çıkarmaktadır. İşsizliği azaltmak amacıyla, işgücü piyasasında arz talep uyuşmazlıklarının giderilmesi ve bu çerçevede daha geniş alanda Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının uygulanması gerekir. Ayrıca Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının başarılı olabilmesi için eğitim altyapısının geliştirilmesi ve ilgili kuruluşlar arasında koordinasyonun artırılması gerekmektedir.

İşgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmek amacıyla "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi" başlatılmıştır. İstihdamı artırmayı amaçlayan bu Proje kapsamında İŞKUR, TOBB, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB-ETÜ arasında Haziran 2010 yılında imzalanan protokol neticesinde öncelikle pilot olarak belirlenen okulların donanım ihtiyacı karşılanmış, ilgili okullardaki eğiticiler hizmet içi eğitimden geçirilmiş ve 2011 yılının Ocak ayından itibaren mesleki eğitim programları yaygın bir şekilde gerçekleştirilmeye başlanmıştır.

UMEM Projesi, işsizlikle mücadelede devlet ve özel sektörün el ele vererek istihdam yaratacağı, işsizlerin eğitimini sağlayarak onlara işgücü piyasasının kapılarını açacağı önemli bir projedir. İşgücünün teknolojinin gereklerine uygun olarak eğitilmesi, istihdamı ve üretimi artırmasının yanı sıra Türkiye'nin beşeri sermayesini de geliştirerek rekabet gücünü artıracak ve ülkemizin kalkınmasına katkı sağlayacaktır.

Bu proje, mesleki eğitim sisteminin örgütlenme mekanizmasını merkezden yerele doğru kaydırarak, Ulusal İstihdam Politikasının yerel ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak uygulanmasını sağlamaktadır. Ayrıca, kurumlar arası iletişim ve birlikte çalışma kültürünün de geliştirilmesine katkıda bulunmaktır. Kurumlar arasında yaşanabilecek koordinasyon sorunlarını en aza indirecek mekanizmalar geliştirilmesi ile ortak sorunlara ortak çözümler yaratma kültürü gelişmekte ve bu sayede kurumlar arasında birlikte çalışma geleneği oluşmasına katkı sağlanmaktadır.

Projenin başlangıcından 2012 sonuna kadar 10.775 programdan 30.594'ü kadın 63.512 erkek olmak üzere toplamda 94.106 kişi faydalanmıştır. Başlangıçta sadece sanayi sektörüne yönelik olarak başlatılmış olan UMEM Beceri'10 projesinin kapsamı, 2012 yılının Mart ayında imzalanan "Ek Protokol" sayesinde hizmetler ve tarım sektörlerini de içine alacak şekilde genişletilmiştir.

Bir "beceri kazandırma ve iş edindirme seferberliği" olarak adlandırabileceğimiz UMEM Projesi, birçok işsizimize istihdam yaratılması yoluyla işsizlikle mücadele konusunda önemli bir adımdır. İşsizlerimize iş ve gelir imkânı yaratılması ile işsizlikten kaynaklanan sosyal problemleri de en aza indirecektir. Bu nedenle, UMEM Projesi'nin tarafları, bu projeyi üretim ve rekabetçilik meselesinden daha öte, toplumsal bir sorumluluk olarak görmektedir.

İstihdamın artırılmasında Kamu-Özel sektör işbirliğinin sağlanmasında UMEM Projesinin katkıları neler olmuştur? Sizce bu işbirliğinin güçlendirilmesi için neler yapılabilir?

Bilindiği gibi İŞKUR olarak birçok meslekte eğitimler ve çeşitli programlar düzenliyoruz. Bu eğitimlerin ve programların amacı mesleği olmayanlara meslek edindirmek ve iş tecrübesi olmayanlara da tecrübe kazandırmaktır. Diğer taraftan kendi işini kurmak isteyenler için de "Girişimcilik Eğitimleri" düzenliyoruz. İster hem girişimcilik eğitimleri hem de diğer programlarda, bizim asıl hedefimiz en yüksek oranda istihdamı sağlamak. İşte tam da bu noktada UMEM Projesi ile istihdam oranını artırmak amacıyla bir model tasarlayarak projenin ortaklarıyla birlikte uygulamaya başladık. UMEM Projesinin püf noktası; düzenlenecek bütün eğitimlerin işveren taleplerine dayalı olmasıdır. Çeşitli işyerlerinden belirli bir meslekte yeteri kadar talep gelmesi ile teorik eğitimler düzenlenmekte ve bu eğitimler sonrasında katılımcının iş tecrübesi kazanması için işbaşı eğitim programları gerçekleştirilmektedir. Teorik ve pratik eğitimlerin tamamlanması ile kişi çalışabilecek donanıma sahip olmakta ve talep alınan işyerlerinde işe başlatılmaktadır. Projenin başlamasından bu yana iki yıllık süreçte düzenlenen eğitimlerin sonuçlarına bakıldığında kurs ve işbaşı eğitim programlarını başarıyla bitirenlerin istihdamı oldukça yüksek oranda gerçekleşmiştir. Bu oran bize istihdamın artırılması için kamu ve özel sektör işbirliğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. İŞKUR olarak bütün hizmetlerimizde bu işbirliğini güçlendirecek bir yapı oluşturmak amacıyla İş ve Meslek Danışmanlığı, İşgücü Piyasası Araştırmaları gibi çeşitli çalışmalarımız devam etmektedir.

UMEM Beceri'10 Projesinin önemli kazanımlarından biri hem yerel bazda hem de merkezde kamu ve özel sektör arasındaki işbirliğine önemli bir örnek oluşturmasıdır. Yerelde kurs yönetimini oluşturan İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı ve TOBB temsilcileri sürekli iletişim içerisindedir. İllerde oluşturulan kurs yönetimleri belirli periyotlarla veya ihtiyaç duyulduğunda bir araya gelerek yeterli talep gelen mesleklerde kurs açılabilmesi için gerekli planlamayı yapmaktadır. Kurs açılmadan önce yaşanabilecek problemler, eğitimlerin sağlıklı yürütülmesi için gerekli hazırlıklar ve eğitimler sonrasında yaşanabilecek problemleri önlemeye yönelik çalışmalar tamamlandıktan sonra eğitimler başlatılmaktadır.

Teorik eğitimi başarıyla bitiren kursiyerlerin eşleştirildikleri firmalarda işbaşı eğitim programlarına katılmaları sağlanmaktadır. İşbaşı eğitim programlarından mezun olan katılımcıların istihdam edilmesi ile de süreç tamamlanmış olmaktadır.

Proje paydaşı olan kurumların merkezde yürüttükleri çalışmaları da özellikle vurgulamak gerekmektedir. İŞKUR, TOBB, MEB ve diğer paydaş kurumlar arasındaki iletişimin koordineli olarak sürdürülebilmesi, proje açısından önem arz etmektedir. Bilgilerin zamanında sağlanması ve bu yolla bilgi alışverişinin kolaylaştırılması, projenin yürütülmesi aşamasında ortaya çıkabilecek sorunların çözümüne ilişkin ortak çözümler ve proje faaliyetlerinde revizyon ihtiyacının ortaya çıkması durumunda ortak karar alma mekanizmalarının devreye sokulması gibi konular için merkezi bir İcra Kurulu mekanizması var. Paydaş kurumların üst düzey yöneticilerinden oluşan İcra Kurulu, illerdeki kurs yönetimlerinin merkezdeki versiyonu olarak tanımlanabilmekte olup, projenin en yüksek karar alma organıdır. İllerde ortaya çıkan ihtiyaçlar ve yaşanan sorunlar İcra Kurulu'na iletilmekte ve alınan kararlara göre iş ve işlemler yürütülmektedir.

Sonuç olarak, UMEM Beceri'10 Projesi "beceri kazandırma ve iş edindirme" seferberliği olup, ülkemizdeki "mesleksizlik" sorununun çözümüne farklı bir açıdan yaklaştığı için Kurumumuz tarafından büyük önem taşımaktadır. UMEM ve benzeri projelerin bünyesinde yer almak bir kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un başlıca öncelikleri arasında yer almaktadır.

Dr. Nusret YAZICI
İŞKUR Genel Müdürü

Rıfat HİSARCIKLIOĞLU
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı

UMEM Beceri'10 Projesinin işverenlere sağladığı faydalar sizce nelerdir, işverenlerden yeterli talep geldiğini düşünüyor musunuz?

Türkiye'nin dört bir yanını dolaşıyorum. Gittiğim illerde gençler "ne iş olsa yaparım" diyor. Ben şahsen bu gençlerimize üzülüyorum. Türkiye'nin sorunu işsizlik değil, mesleksizliktir. Devir artık ne iş olsa yaparım devri değil, mesleğimi yaparım devridir. İşsiz vatandaşlarımız iş bulamamaktan şikâyet ederken, işverenlerimiz de sürekli nitelikli eleman bulamamaktan şikâyet etmekteler. UMEM Beceri'10 projesini gittiğim her yerde işverenlere ve işsizlere anlatıyorum. Samimi olarak söylüyorum bu projenin işsizlere ve işverenlere yaptığını "baba, evladına yapmaz".

İşverenler, mesleki eğitim kurslarının işleyişine müdahil olamamaktan şikâyet ediyordu. Bu projede, TEPAV tarafından Türkiye'de ilk kez yerel düzeyde işgücü piyasası ihtiyaç analizi yapıldı. İşverenlerin en çok ihtiyaç duyduğu alanlarda mesleki eğitim kursları açılıyor. İşverenlerimiz eğitim müfredatına katkıda bulunabiliyor, ustabaşını, mühendisini eğitmen olarak görevlendirebiliyor. İşverenler işe almayı düşündüğü kişileri, eğitimden önce seçebiliyor ve eğitimini başarıyla tamamlayan kişileri işbaşında görme imkânına sahip oluyorlar. Bu süreçte işverenler hiçbir mali yükümlülük altına girmiyor. Kurslar, eleman talebinde bulunan firmada da açılabiliyor.

İşverenler, işbaşı eğitimini başarıyla tamamlayan kursiyerleri istihdam ederse, 18-29 yaş arası erkekler ve yaştan bağımsız olarak tüm kadınlar için 42 ay süreyle, 30 yaş üstü erkekler içinse 30 ay süreyle sigorta primi işveren payı ödemeleri kamu kaynaklarından karşılanmaktadır. Bu, işverenler için istihdam edeceği her kişi için aylık ortalama 150 TL'lik bir kazanç demektir.

İşverenlerden gelen tüm talepler www.beceri10.org.tr bilgi sisteminde toplanıyor. İşverenlerimiz ihtiyaç duydukları eleman taleplerini bilgi sistemine girebildikleri gibi, çağrı merkezine ve üyesi oldukları Oda ve Borsa'lara bildirebiliyorlar. Sistemde yaklaşık 7 bin firmadan 86 bin eleman talebi toplanmış durumdadır.

Bu projede binden fazla istihdam sağlayan firmalar var. Büyük firmalar bu projenin avantajlarının farkındalar. Büyük firmalarla özel işbirliği anlaşmaları yapma imkânı var. Örneğin, bir beyaz eşya firması Türkiye genelindeki istihdam edeceği teknik servis elemanlarını bu projeden karşılıyor. Farklı illerde yaşayan kursiyerler aynı eğitimi alıyor, eğitimde aynı ekipmanları kullanıyor ve kurs sonunda aynı firmada çalışıyorlar. KOBİ'lerimiz bu projenin kendilerine yönelik faydalarını iyi okumalı. Projenin başından bu yana 30 binden fazla istihdam sağladık. İşsizlere meslek kazandırılmasında, işsizlerimizin iş sahibi olmasına vesilen olan herkesten Allah razı olsun.

İstihdam mesleki eğitim ilişkisinin güçlendirilmesinde UMEM Projesinin katkıları neler olmuştur?

Mesleki ve teknik eğitim; teorik ve pratik eğitimin bir arada gerçekleştirildiği, eğitim ortamlarında günün şartlarına uygun makine, teçhizat, atölye ve laboratuvar malzemelerine ihtiyaç duyulan maliyeti yüksek bir eğitimdir. İşgücü piyasalarının nitelikli beşeri sermaye talebini karşılamak için mesleki ve teknik eğitim vardır. Bu amaçla açılan mesleki ve teknik eğitim okullarında örgün ve yaygın olarak mesleki eğitim verilmektedir.

Ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitimin temel sorunları arasında; atölye ve laboratuvar öğretmenlerinin yeterli ve istenen kalitede hizmet içi eğitim alamaması, işletmelerde yapılan staj ve beceri eğitim etkinliklerinin amacına uygun olarak yapılamaması sayılabilir. Bunun yanında, istihdam sorununun en önemli unsurunun mesleksizlik olduğu, buna bağlı olarak vasıfsız işgücü fazlalığı bulunduğu, diğer yandan ise sektörün kaliteli teknik eleman bulma sıkıntısı çektiği bilinmektedir.

Bu kapsamda, ülkemizde yerelde yeterli düzeyde istihdam ve mesleki eğitim politikalarının oluşturulamadığını, istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği önleyici tedbirlerin alınmadığı, mesleki ve teknik eğitim veren okul ve kurumların bünyesinde yer alan alanların/dalların iş gücü ihtiyaç analizleri sonuçlarına göre açılmadığını ortaya koymaktadır.

Bakanlığımıza bağlı mesleki ve teknik eğitim veren okullarımız ile sektörün imkânlarını birleştirmek ve sektörün nitelikli eleman ihtiyacını karşılayabilmek amacıyla zaman zaman çeşitli kurum, kuruluşlar ve Bakanlıklarla protokoller ve projeler yürütülmektedir.

Ülkemizdeki işgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizlik sorununa çözüm getirmek amacıyla "Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Beceri'10 Projesi Protokolü 23 Haziran 2010 tarihinde imzalanmıştır.

Proje ile iş piyasası beklentilerini karşılayabilecek bir mesleki ve teknik eğitim sunulabilmesi için altyapı çalışmalarına hız verilmiştir. Bu amaçla, toplamda 210 okulumuza destek sağlanmıştır. Eğitim programlarında güncellemeye gidilmiş, hayat boyu öğrenme anlayışının aktif işgücü piyasasında etkin olarak uygulanması sağlanmış, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörün birlikte hareket edecekleri bir süreç başlatılmıştır.

Proje kapsamındaki okullarda 4210 atölye ve meslek dersi öğretmeninin gelişen teknolojiye uyumları arttırılmış olup 2011-2012 yıllarında hizmet içi eğitimleri tamamlanmıştır. 2013-2015 yılları arasında 15.000 atölye ve laboratuvar öğretmeninin ve eğitim yöneticisinin hizmet içi eğitim almaları planlanmıştır.

UMEM Projesi ile özel sektörün ve toplumumuzun meslek liselerine ve mesleki eğitime bakış açısında olumlu gelişmelerin olması beklenmektedir. Ayrıca yerel talepler doğrultusunda işgücünün niceliksel ve niteliksel arzı sağlanmaya çalışılmıştır.

Doç. Dr. Ömer AÇIKGÖZ
Mesleki ve Teknik Genel Müdürü

EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİNE DAİR DEĞERLENDİRMELER

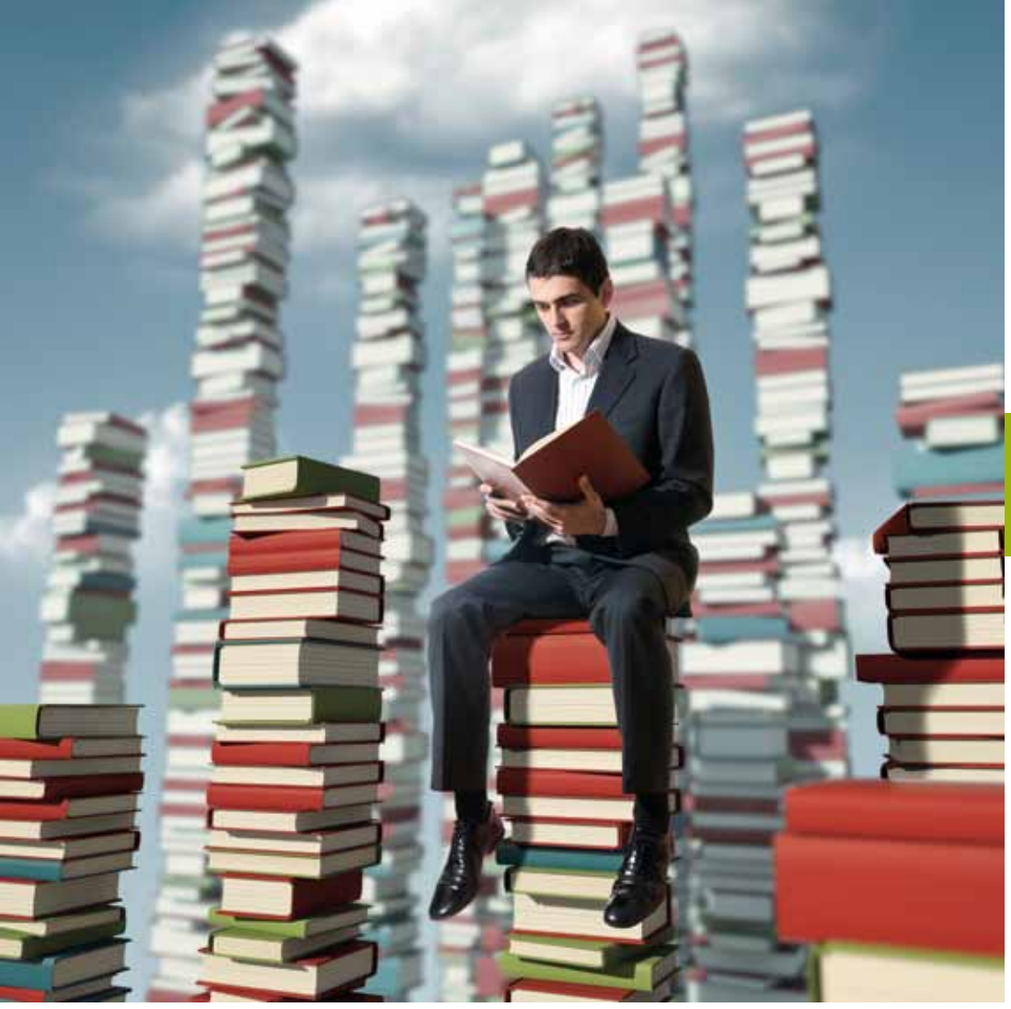
Hazırlayan:
Işıl ÜNAL
Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Modern toplumlarda eğitimin kurumsallaşmasının toplumun iki ihtiyacına bağlı olarak gerçekleştiği ileri sürülür. Bunlardan biri yeni (modern) toplumun *yurttaş*larını yetiştirme gerekliliği iken, ikincisi de üretimde ihtiyaç duyulan "nitelik"lere sahip *emek gücü*nü yetiştirmektir. Başlangıçta birincisi daha ağırlık taşımış, sanayileşmenin ilerlemesiyle birlikte ise ikinci işlev öne çıkmaya başlamıştır. Sanayileşme sürecinin hızlandırılması ile "nitelikli" emek gücü sayısındaki artış arasında kurulan olumlu ilişki, neredeyse günümüze dek eğitim politikalarını önemli ölçüde yönlendirmiştir. Türkiye de dahil olmak üzere tüm modern toplumlarda, her düzey eğitimde, eğitimin içeriği ekonominin (emek gücünü talep edenlerin) ihtiyaçlarına göre belirlenmeye çalışılmıştır. Hiçbir zaman bu amaç tam olarak gerçekleşmemiş olsa da, böyle bir hedefi gerçekleştirmeye dönük güçlü etkiler, eğitimde (özellikle meslekî eğitimde) bireyin özgürleşmesi ve özerkleşmesi için bir alan açılmasını engellemiştir. Bu nedenle, geçmişte uygulanmış olan ve bugün uygulanmakta olan eğitim politikaları, bir yandan talep edilen eğitimsel nitelikleri yetiştirmeyi sağlayamadıkları için eleştirilirken, diğer yandan ise, salt iktisadî amaçlara yönelik oldukları ve bireyin kendini geliştirme, yetkinleştirme ihtiyacına cevap veremedikleri için ciddi biçimde eleştirilmektedir.

Eğitimin ve öğrenmenin bütün bir hayat süresine yayılması kaçınılmazdır. Eski dönemin aksine bugün yükseköğrenimi tamamlamış olmak bugün istihdam edilebilir olmanın tek koşulu olmaktan çıkmıştır. Artık bireylerin bütün bir hayatları boyunca öğrenme gereksiniminde bulundukları bir süreç başlamıştır.

Eğitimin ekonomik rolü kapitalizmin başlangıcından bugüne kadar farklı biçimlerde algılanmış, bunda teknolojide ve üretim örgütlenmesinde meydana gelen değişimin de etkisi olmuştur. Örneğin, kitlesel üretim ve kitlesel tüketimle nitelenen Fordist üretim örgütlenmesinin yaygın olduğu dönemde, eğitimle kazanılan mesleksel bilgi ve beceri ile işteki verimlilik arasında doğrudan ilişki kurulmuş, belli işlerde belli mesleklerden kişilerin istihdam edilmesi gerektiği savunulmuştur. Eğitim ile verimlilik arasında varsayılan bu ilişki Türkiye'de eğitim politikalarını doğrudan etkilemiş, planlı kalkınma döneminde eğitim sistemi, insangücü ve eğitim planlarıyla yönlendirilmiştir. Eğitimle verimlilik ve istihdam arasında doğrudan ilişkinin bulunduğunu savunan İnsan Sermayesi Kuramı'nın tüm dünyada hakim olduğu söz konusu dönemi (1950'li ve 1960'lı yıllar), eğitimle verimlilik arasında dolaylı ilişkilerin varlığının kabul edildiği ve eğitim politikalarının da bundan etkilendiği yıllar izlemiştir.

İnsan Sermayesi Kuramı ampirik çalışmalara dayanarak oluşturulmuş bir kuram olmamakla birlikte, onu izleyen kuramsal açıklamalar (Eleme ve Kuyruk Kuramları), belirli ölçüde de olsa, ampirik verilere dayanmıştır. Yani söz konusu kuramlar, işverenlerin, çeşitli tür ve düzey eğitim kazanımlarıyla işteki verimlilik arasında kurdukları ilişkiyi belirlemek üzere yapılmış olan araştırmalardan etkilenmiştir. Bu açıklamalardan biri (Eleme Hipotezi/Kuramı), işverenlerin, kendi deneyimlerinden yola çıkarak, çeşitli işlerin gerektirdiği yetenek ile farklı eğitim düzeylerinden mezun olanların bu yeteneklere sahip olma durumları arasındaki (ve dolayısıyla, eğitim ile verimlilik arasındaki) ilişkiye dair görüşler ve yargılar oluşturdukları tezine dayanmaktadır. Bu teze göre işverenler, işe alma ve ücretlendirme işlemlerini bu görüş ve yargılara göre yaparlar. Buna göre, örneğin yüksek öğrenim diplomasının "karar verme" ve "liderlik" yeteneklerini tanımladığı varsayımıyla işverenler (daha önceki deneyimlerinden yararlanarak), yükseköğretim mezunlarını doğrudan yöneticilik konumları için talep edebilirler. Türkiye'de 1990'larda, sanayi sektörünün çeşitli işkollarında yapılan araştırmalar pek çok işe eleman alırken işverenlerin "eğitim düzeyleri" ile özdeşleştirilen yetenek ya da özellik ile verimlilik arasında kurmuş oldukları ilişkilerin önemli bir rolü olduğunu göstermiştir[1].



İşverenlerin, işin verimliliğine kısa sürede uyum sağlayabilecek emek gücünü işe almayı tercih ettiklerini, bu nedenle de adaylardan eğitim düzeyi en yüksek olanları (en kısa sürede yetiştirilebilir olanları) işe aldıklarını ileri süren kuramsal açıklamalar (Kuyruk Hipotezi/Kuramı) da bulunmaktadır. Yukarıda belirtilen araştırmalarda, özellikle ileri teknolojinin kullanıldığı işlerde emek gücünün verimliliğinden değil işin verimliliğinden söz edilmesi gerektiği savı üzerine oturan bu açıklamayı doğrulayan bulgular da elde edilmiştir.

Bugün, küresel kapitalizmin hakimiyetini sürdürdüğü koşullarda, eğitim ile verimlilik ve istihdam arasındaki ilişkiyi yukarıdaki açıklamalarla betimleyebilmek pek mümkün görünmemektedir. Özellikle esnek üretim örgütlenmesini tercih eden ve esnek istihdam koşullarını uygulayan işverenlerin eğitim ile verimlilik ve istihdam arasında kurdukları ilişkileri anlamaya yönelik araştırmalar[2] da, eğitimsel niteliklere olan talebi yukarıda değinilen kuramlarla açıklayabilmenin mümkün olmadığını ortaya koymuştur. Her iki araştırma da imalat sanayinde çalışmakta olan ve esnek istihdam biçimini benimsediklerini belirten firmalarda gerçekleştirilmiş olmakla birlikte esneklik koşullarındaki eğitim-istihdam ilişkisi hakkında bilgi vermektedirler. "Esnek istihdam"ın bir tercih değil bir zorunluluk olduğunu savunan her iki firma yöneticileri de özellikle sayısal esnekliği bu anlamda "kaçınılmaz" olarak değerlendirmektedirler. Esneklik koşullarında, ana firmada ve alt sözleşmeli uydu firmadaki işverenlerin eğitimsel niteliklere talepleri ciddi ölçüde farklılaşmaktadır. Bununla birlikte, hangi nitelikte elemanın hangi konumda daha ucuza çalıştırılabileceği her bir firmanın temel sorunu gibi görünmekte, esneklikler de bu arayıştan türemektedir. Taşeron firmalar için eğitimsel niteliklerin ve ona yönelik talebin tartışılmasının anlamlı olmadığını söylemeye gerek bile yoktur.

Profesyonel mesleklere sahip elemanların istihdamında "çoklu beceriler"e sahip olma önem kazanırken, yükseköğretim mezunlarının öğrenim gördükleri alan dışında ve çok çeşitli işlerde çalıştırılmaları yaygınlaşmaktadır. Bu, yükseköğretime olan talebin artışında en önemli etken olarak görülmektedir. Talebi karşılamaya yönelik olarak, son yıllarda yükseköğretim kurumlarında gözlenen hızlı artış ve bu kurumlardaki öğretimin içeriğinin tartışılır hale gelmesi, birbirini doğuran süreçler olarak görülmelidir.

Eğitimsel yapı ve ilişkilerin de önemli ölçüde değiştiği/dönüştüğü günümüzde, istihdamdaki esneklik koşullarının zorladığı yeni eğilimlerin uzun süre ve derinlemesine araştırmalarla ortaya konmasına ihtiyaç vardır. Ancak, eğitimle istihdam arasında geçmişte kurulmuş olan bağ kadar, bugün kurulmaya çalışılan bağ da sorunludur. Eğitimin, toplumda yaşayan insanların yalnızca emek gücü olarak yetiştirilmesini sağlayacak bir süreç olarak kurgulanması doğru değildir. Çünkü, hem eğitim sisteminin talep edilen nitelikleri bireylere tam olarak kazandırması çeşitli nedenlerle mümkün değildir (bugüne dek de mümkün olamamıştır) hem de bireylerin bugün okulda, kendilerini gerçekleştirmeleri ve yetkinleşmeleri için olanak sağlanması konusunda talepleri bulunmaktadır. Eğitim politikalarının, yalnızca işyerlerinin bu konudaki ihtiyaçlarıyla yönlendirilmesi, hem sonu olmayan ve hiçbir zaman hedefe ulaşmayan bir sürece hem de bireyin özneleşmesinin, yetkinleşmesinin önünde bir engele dönüşebilmektedir.

Kaynakça

[1] Ünal, L. Işıl (1987) "Türkiye'deki Teknik Ara İnsangücünün Eğitimin Ekonomik Değeri Kapsamındaki Nitelikler Açısından Değerlendirilmesi" (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

[2] İltan, Melike Özkaya (2008) "Esnek İstihdam Koşullarında Eğitim-İstihdam İlişkisinin Çözümlenmesi", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ocak 2008.

[3] Namal, Fatma (2008) "Esnek İstihdam Koşullarında Eğitimin Ekonomik Rolüne İlişkin Bir Çözümleme (Örnekolay Çalışması)", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.Ekim 2008.

[4] Tural, Nejla Kurul (1993) "Kimya, Petrol ve Plastik Sanayiinde Eğitim-İnsangücü-İstihdam İlişkileri ve Buna İlişkin İşveren Görüşleri" (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

[5](1990) "İşverenlerin Eğitim-İstihdam İlişkisi İle İlgili Görüşlerinin Değerlendirilmesi" (Yayımlanmamış Araştırma Raporu), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi.

HAYAT BOYU ÖĞRENME STRATEJİLERİNİN

İŞGÜCÜ PİYASASINDA DENGELEYİCİ ROLÜ, İŞSİZLİĞİ ÖNLEYİCİ/AZALTICI ETKİSİ

Eğitimin ve öğrenmenin bütün bir hayat süresine yayılması kaçınılmazdır. Eski dönemin aksine bugün yükseköğrenimi tamamlamış olmak bugün istihdam edilebilir olmanın tek koşulu olmaktan çıkmıştır. Artık bireylerin bütün bir hayatları boyunca öğrenme gereksiniminde bulundukları bir süreç başlamıştır.

Umut OMAY *

* *Doç. Dr, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi*

İnsanlık tarihi boyunca toplumsal yapı çeşitli değişimler geçirmiştir. Her toplumsal yapı sistematiği kendi içinde belirli bir mantık çerçevesine bağlı olan bir işbölümünü gerektirdiğinden tüm bu değişimler de kaçınılmaz olarak işbölümü biçimlerini ve içeriklerini de etkilemiş ve değiştirmiştir. Özellikle, sanayi devrimi ile birlikte ortaya çıkan toplumsal dönüşüm 20. yüzyılın ortalarından itibaren tekrar bir ivme kazanmış ve aynı zamanda toplum yapısı yeni bir dönüşüme uğramıştır. Bu dönüşümlerden belki de en önemlisi bilginin daha önce olmadığı kadar önem kazanması ve yeni toplumun "bilgi toplumu" olarak anılmaya başlanmasıdır.

Günümüzde bilgi toplumunun bireyleri entellektüel bilginin yanı sıra işgücü piyasasında istihdam edilebilirliklerini korumak ve geliştirmek için gerekli olan mesleki bilgiye de ihtiyaç duymaktadırlar. Gerçekten, bugün "uygulanabilir bilimsel bilgi olarak görülen teknolojik yenilik ve buluşlar … ekonomik refah artışı, büyüme, kalkınma ve gelişmenin temeli olmuştur"[1]. Dolayısıyla, günümüzün refah, büyüme ve rekabetçi güç gibi unsurları "bilgi toplumu"nun gerekliliklerinin ne kadar yerine getirildiği ile ilgilidir; zira bilgi, "bilgi toplumu"nun temel sermaye aracı haline dönüşmüş bulunmaktadır[2].

Bilgi toplumu "değişmeyen tek şey değişimin kendisidir" sözünü doğrulayan ve bu sözün gereklerini yerine getirmenin önemini vurgulayan bir yapı sergilemektedir. Dolayısıyla, günümüzde bütün bilgi ve tecrübelerin "süresi belirli" bir eğitim sürecinde kazanılamayacağı anlaşılmıştır. Bireyler artık sürekli olarak yeni bilgiler edinmek ve yeni kimlikler oluşturmak durumundadırlar[3]. Kısacası iş deneyimlerinin ve mesleklerin "eskimesi" gibi, daha önceki toplum yapılarında görülmesi mümkün olmayan yeni bir düzen ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla,

> *"[b]ilim ve teknolojilerindeki hızlı gelişmeler yeni bilginin hızla üretilmesine neden olmaktadır. Bu nedenle bilgi güncelliğini yitirmekte hatta çok çabuk eskimektedir. Örgün eğitim kurumlarında öğretilenlerin örgün eğitimin so-*

na ermesi ile çoğu zaman da sona ermeden eskimesi söz konusudur. Bu durumda kişinin kendisini sürekli eğitmesi, değiştirmesi ve yenilemesi gerekmektedir"[4].

Bireyler sürekli olarak bilgilerini ve eğitimlerini yenilemek ve güncel ihtiyaçlara uyum sağlamak zorundadır. Örneğin, iletişim ihtiyacı insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte, iletişim ihtiyacı devam etmesine ve yeni teknolojilerle bu ihtiyaç giderilmeye çalışılmasına rağmen yüz yıl öncesinin önemli mesleklerinden telgraf operatörlüğü değişimden payını alarak ortadan kalkmıştır.

İş deneyimlerinin ve mesleklerin eskimesinin yanı sıra işgücü piyasasında yoğun bir "uyumsuzluk" sorunu olduğu da göze çarpmaktadır. Uyumsuzluk sorunu temelde vasıf ve beceri uyumsuzluğu adı altında ve iki yönlü olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer bir deyişle, düşük vasıf gerektiren işleri yüksek vasıflı işçiler ya da yüksek vasıf gerektiren işleri düşük vasıflı işçiler yerine getirmekte; yüksek beceri gerektiren işleri düşük becerili işçilerle yerine getirmeye çalışma ya da işçilerin becerilerinin çok altında beceri düzeyi gerektiren işlerde çalışmaları da söz konusu olabilmektedir[5]. Ancak tüm dünyada yaygın bir sorun olan bu durum, sonuçta kaynakların etkin kullanılamamasına ve verimsizliğe neden olmakta, bu nedenle ekonominin istihdam yaratma gücü olumsuz bir biçimde etkilenerek işsizlik sorununu daha da şiddetlendirmektedir[6]. Dolayısıyla hayat boyu öğrenme ekonominin etkin ve verimli bir biçimde işleyip istihdam olanakları yaratabilmesi açısından da önemlidir.

Hayat boyu öğrenmenin önem kazandığı, uluslararası düzeyde işbirliği kurma çabalarından da açıkça anlaşılmaktadır. UNESCO'nun 1972 yılında yayımladığı rapor ve Avrupa Birliği'nin Lizbon stratejisi durumun dünya ölçeğindeki önemini ortaya koymaktadır.[7]

İşsizlikle mücadele için ilk akla gelen çözüm önerileri arasında yer alan nüfusun eğitim düzeyinin yükseltilmesi çabalarının da sonuçsuz kaldığı görülmektedir. Gerçekten son dönemdeki gelişmeler, önceki yıllardan farklı olarak eğitim düzeyi yüksek bireyler açısından yeni bir döneme girildiğini göstermektedir. Zira bugün işsizlik sorunu yaşayanların önemli bir kısmını üniversiteden yeni mezun olmuş bireyler oluşturmaktadır[8]. Yükseköğrenim mezunlarının artan oranlarına rağmen işsizlik sorununda bir gerilemenin olmaması sorunun tek başına eğitim eksikliğinden kaynaklanmadığını göstermektedir:

Yükseköğrenim mezunlarının artan oranlarına rağmen işsizlik sorununda bir gerilemenin olmaması sorunun tek başına eğitim eksikliğinden kaynaklanmadığını göstermektedir.

"Özellikle yükseköğrenim yapmış gençlerin işsizlik sorunundan giderek daha fazla etkilenmeye başlamaları dikkat çekmekte ve bu gençlerin aldıkları eğitimin yeterliliğinin yanı sıra işgücü piyasasının ihtiyaçlarını ne kadar karşılayabildiği sorusunu da gündeme getirmektedir … Bu nedenle, eğitimin sadece okul eğitimiyle sınırlı kalmaması gerektiği bugün sıklıkla vurgulanan bir konu haline gelmiştir"[9].

Dolayısıyla, eğitimin ve öğrenmenin bütün bir hayat süresine yayılması kaçınılmazdır. Zaten konu ile ilgili çalışmalar hayat boyu öğrenme ile ilgili olarak geliştirilecek stratejilerin temel olarak toplumun bütün kesimlerini içerecek bir işbirliğine dayanması, emeğini arz edenlerle bu emeği talep edenlerin ihtiyaçlarını karşılayacak özelliklerde bulunması, hayat boyu öğrenme ile ilgili geliştirilecek stratejilere toplumdaki bütün bireylerin ulaşabilir olması gerektiğini vurgulamaktadır[10]. Diğer önemli bir nokta ise, hayat boyu öğrenmenin sağlanabilmesi için bireylere neyi nasıl öğreneceklerinin de öğretilmesi ve eğitim sisteminin buna uygun hale getirilmesidir[11].

Bu nedenle, hayat boyu öğrenme anlayışı ve bu anlayışla ilgili geliştirilen stratejilerin özünü nüfusun istihdam edilebilirliği ölçütü oluşturmaktadır. Bu amaçla, nüfusun istihdam edilebilirliği korunmaya ve geliştirilmeye çalışılmaktadır[12]. Dolayısıyla eski dönemin aksine bugün yükseköğrenimi tamamlamış olmak günümüzde istihdam edilebilir olmanın tek koşulu olmaktan çıkmıştır. Artık bireylerin bütün bir hayatları boyunca öğrenme gereksiniminde bulundukları bir süreç başlamıştır.

Kaynakça:

1. Berberoğlu, B. (2010) "Yaşam Boyu Öğrenme İle Bilgi ve İletişim Teknolojileri Açısından Türkiye'nin Avrupa Birliği'ndeki Konumu", Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi, Cilt: V, Sayı: II, (http://beykon.org/dergi/dergi2010-II.html), (Erişim tarihi: 20.02.2013).
2. Omay, U. (2009) Emeğin Kültür ve Manipülasyon Teorisi, Beta Yayınları, İstanbul.
3. Omay, U. (2011) Sosyal Haklar: Kısa ve Eleştirel Bir Bakış, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.
4. Ersoy, A. ve Yılmaz, B. (2009) "Yaşam Boyu Öğrenme ve Türkiye'de Halk Kütüphaneleri", Türk Kütüphaneciliği Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 4, s. 803-834.
5. Akgeyik, T. (2012) "Türkiye Boyut ile Vasıf ve Beceri Tartışmaları", Hayat Boyu Öğrenme Kültürü ve Mesleki Eğitim Uluslararası Sempozyum Bildiri Kitabı, İstanbul Büyük Şehir Belediyesi, 16-17 Haziran 2012.
6. Schleicher, A. (2012) "AB ve Gelişmiş Ülkelerde Hayat Boyu Öğrenme ve Mesleki Eğitim", Hayat Boyu Öğrenme Kültürü ve Mesleki Eğitim Uluslararası Sempozyum Bildiri Kitabı, İstanbul Büyük Şehir Belediyesi, 16-17 Haziran 2012.
7. Omay, U. (2012) "Hayat Boyu Öğrenme Stratejileri", İş'te Çalışanlar, Sayı: 6, Ocak/Şubat/Mart 2012.
8. Yentürk, N. ve Başlevent, C. (2007) Türkiye'de Genç İşsizliği, Gençlik Çalışmaları Birimi Araştırma Raporu, No 2 – Eylül 2007 (http://proje.akdenizbelbir.gov.tr/Dosyalar/ genclikissizligiraporu_1.pdf), (Erişim tarihi: 20.02.2013).
9. Omay, U. (2012) a.g.e
10. Omay, U. (2012) a.g.e
11. Coşkun, Y. D. ve Demirel, M. (2012) "Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri", Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı: 42.
12. Toprak, M. ve Erdoğan, A. (2012) "Yaşamboyu Öğrenme: Kavram, Politika, Araçlar ve Uygulama", Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 2.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA "AŞIRI EĞİTİMLİLİK (OVEREDUCATION)" OLGUSU

İşgücü piyasasında eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işlere yerleşmiş olan aşırı eğitimli bireyler, söz konusu işler için verimlilik düzeyinin yükselmesine ve uzun dönemde bu işlerin temel karakteristiklerinin değişmesine de neden olmaktadır. Böylece, söz konusu işte istihdam edilen yüksek eğitimli bireyler, zaman içinde artık aşırı eğitimli olarak nitelendirilmemektedir.

Işıl KURNAZ *

* *Araştırma Görevlisi, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*

Her geçen gün rekabetin daha da arttığı işgücü piyasasında var olabilmek için "Neye ihtiyaç var?" sorusunun cevabı, kuşkusuz piyasanın talep ettiği niteliklere sahip olmak ve bunları değişen piyasa koşulları doğrultusunda geliştirmek şeklindedir. Bunu gerçekleştirebilmenin en iyi yollarından biri eğitimdir.

Üretim sürecinde ileri teknolojilerin kullanılmaya başlanmasıyla eğitim, rekabet gücünün geliştirilmesi ve istihdamın korunması açısından vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. Günümüzde en önemli istihdam güvencesi, işgücü piyasasının talep ettiği nitelik ve özelliklere sahip olmaktır. Bir üretim faktörü olarak üretim sürecinde yer alan işgücü, eğitim sisteminden kazanılan çeşitli bilgi, beceri, sosyal tutum ve davranışların değişik bileşimlerini taşımaktadır. Ancak kısaca "eğitimsel nitelikler" olarak ifade edilebilecek bu özelliklerin işgücü piyasasının talep kesiminin ihtiyaçlarını ne ölçüde karşıladığı hususu tartışmalıdır.

Teoride üniversite mezunlarının işgücü piyasasında işsizlik riskini daha az yaşadıkları, daha geniş kariyer imkânlarına sahip oldukları, daha hızlı büyüyen ve daha yüksek ücretlerin ödendiği mesleklere daha kolay girdikleri ve daha fazla kazanç elde ettikleri ileri sürülmektedir[1]. Hatta bazı işler için üniversite diplomasına sahip olmanın bir önkoşul olduğu da bilinmektedir. Peki, daha yüksek bir eğitim düzeyine sahip olmak, gerçekten de daha yüksek kazanç, daha iyi kariyer fırsatları ve daha az işsizlik riski anlamına geliyor mu?

I. Kavramsal Çerçeve

1980'lerden itibaren gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkede eğitime katılma oranlarındaki dikkat çekici artış, aynı zamanda işgücü piyasasında arz cephesinin daha eğitimli hale gelmesi anlamına gelmektedir. Ancak işgücü talebi, işgücü arzının eğitim düzeyindeki göreli değişikliği karşılayamadığında, eğitimli bireyler eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işleri kabul etmek zorunda kalmakta ve böylece yapmakta oldukları işe göre "aşırı eğitimli (overeducated)" duruma düşmektedir.

"Aşırı eğitimlilik (overeducation)", yapmakta olduğu işin gerektirdiğinden daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireylerin içinde bulunduğu durumu tanımlamaktadır[2]. Başka bir ifadeyle aşırı eğitimlilik ile kastedilen, hâlihazırda sahip olduğu iş için gerekli olan eğitimsel niteliklerin üzerinde niteliklere sahip olan bireylerin durumudur.

Kavram, literatürde ilk kez Richard Freeman tarafından kullanılmıştır. Freeman'ın ABD'de üniversite mezunu genç işgücünün piyasaya girişini konu alan "The Overeducated Americans" (1976) adlı çalışmasından elde ettiği çarpıcı sonuç-

lardan biri, Amerikalı gençlerin sahip oldukları eğitim düzeyine tam olarak uygun olmayan işlerde istihdam edildikleridir. Freeman'a göre, öğrenciler mezuniyet sonrasında iş edinme, ücret, sosyal olanaklar vb. açılardan iyi koşullara sahip bir işgücü piyasası ile karşılaşmayı beklese de, gerçekte sayıları gittikçe artan yüksek eğitimli bireylerin işgücü piyasası tarafından absorbe edilebildiğini söylemek mümkün olamamaktadır[3]. Bu durumda, mezunlar işsizlik riski ile karşı karşıya kalmamak için sahip oldukları niteliklere uygun olmayan "düşük nitelikli" işleri kabul etmekte ve yüksek eğitimli bireyler bir yandan kendileri için "nitelik aşınması" gibi bir sorunla yüz yüze gelirken, diğer taraftan daha düşük eğitim düzeyine sahip bireylere zarar vermektedir. Literatürde "dışlama etkisi (bumping down/ crowding out effects)"[4] ile açıklanan bu durum, işverenlerin işe alım sürecinde eğitim düzeyini bir kriter olarak değerlendirmeleri ve daha yüksek eğitim düzeylerine sahip bireyleri işe almaları ile de yakından ilişkilidir. Eğitimli işgücünün, bireysel menfaatleri gereğince bazı durumlarda eğitimsel niteliklerine uygun olmayan "daha düşük nitelikli" ya da "niteliksiz" işgücü piyasasında emeğini sunması durumunda öncelikli işe alındığı görülmektedir. Bu durum, göreli olarak niteliksiz bir işe girebilmede - aşırı eğitimli duruma düşecek bile olsa- eğitimli işgücünü daha şanslı hale getirmekle birlikte işgücü piyasasının bütününü de etkilemektedir.

II. Aşırı Eğitimlilik Olgusunun Etkileri

Freeman'dan sonra çok yönlü olarak incelenmeye başlanan aşırı eğitimlilik olgusu ile ilgili yapılan alan araştırmalarından elde edilen sonuçlar, pek çok ülkede eğitim sonucu spesifik bir nitelik kazanmış olan işgücünün önemli bir bölümünün (%10-57*) halihazırdaki işlerinin gerektirdiğinin üzerinde eğitimsel niteliklere sahip olduğunu göstermektedir[5]. Sözü edilen araştırmalardan elde edilen sonuçlar, Freeman'ın aşırı eğitimlilik olgusunun işgücü piyasasında geçici bir durum olduğu şeklindeki öngörüsünün aksine, zaman içinde kalıcı bir sorun olmaya devam ettiğini ortaya koymaktadır.

Aşırı eğitimlilik olgusu, bir yandan makro boyutta ekonominin bütünü, diğer yandan mikro boyutta firmalar ve bireyler üzerinde çeşitli etkiler ortaya çıkarmaktadır. Söz konusu etkiler, Tablo 1'de sunulmaktadır.

Yapılan araştırmalar, aşırı eğitimliliğin genel olarak üç sosyo-demografik unsura göre farklılaştığını ortaya koymaktadır. Buna göre, kadınlar erkeklere; gençler yaşlılara ve göçmenler de ülke vatandaşlarına oranla "yapılan iş" – "eğitimsel nitelikler" uyumunda daha çok yanlış eşleşmiş bulunmakta ve aşırı eğitimli duruma düşmektedir. Bununla birlikte, aşırı eğitimli işgücü, hâlihazırda istihdam edildikleri iş itibariyle uygun eşleşmiş işgücüne oranla daha kısa süre istihdamda kalabilmekte ve işbaşında eğitimlerden daha az yararlanabilmektedir.

* Aşırı eğitimlilik olgusunun gerçekleşme oranı, kullanılan ölçüm yöntemine karşı duyarlı olduğundan kullanılan yönteme (objektif, subjektif ve istatistiki yöntem) göre farklı sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bkz: Quintini,"Incidence of Over- Qualification, Studies by Country", "Over-Qualified or Under- Skilled: A Review of Existing Literature: Annex 1 – Over- Qualification Literature Review Tables", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 121, 2011, pp. 39- 47.

AŞIRI EĞİTİMLİLİK OLGUSUNUN ETKİLERİ		
Makro Boyuttaki Etkileri	İşgücü ***Piyasasına Etkileri***	• İdeal Olmayan İşgücü Piyasası • Uyumsuz Eşleşme • Eksik İstihdam ve Düşük Verimlilik • Dışlama Etkisi • İşgücü Hareketliliği • İşgücü Piyasasında Mevcut İşlerin Temel Karakteristiklerinin Değişmesi • Niteliklerin Rekabeti ve Nitelik Enflasyonu • Ücret Farklılıkları
	Diğer Etkileri	• Üretkenlik Kaybı • Milli Gelir ve Refah Seviyesinin Düşmesi • Eğitime Yönelik Toplam Talebin Yükselmesi • Eğitime Ayrılan Kaynakların Etkinliğinin Azalması • Vergi Gelirlerinin Azalması
Mikro Boyuttaki Etkileri	***Firma Açısından Yarattığı Etkiler***	• Düşük Verimlilik ve Üretim Kaybı • İşçi Devrinin Artması • İş Barışının Bozulması
	İşgücü Açısından Yarattığı ***Etkiler***	• Eğitimin Getirisi ve Ücret Farklılıkları • Eğitime Yapılan Bireysel Yatırımların Azaltılması • İş Doyumunun Düşük Olması • Nitelik Aşınması • İşgücü Hareketliliğinin Yüksek Olması • Mesleki Beklentilerin Belirsizleşmesi

Tablo 1. Aşırı Eğitimlilik Olgusunun Etkileri

Kaynak: Bu tablo Freeman, 1976; Rumberger, 1981; Burris, 1983; Sicherman, 1991; Bishop, 1993; Alba- Ramirez and Blazquez, 2002; Cockx and Dejemeppe, 2002; Quintini, 2011'deki teorik ve ampirik çalışmaların sonuçlarından yararlanılarak oluşturulmuştur.

Konuya ilişkin ampirik çalışmalar, aşırı eğitimlilik durumunun maddi kazançlar üzerinde iki yönlü etki yarattığını ortaya koymaktadır[6]. Buna göre, aşırı eğitimli işgücünün kendisi ile aynı eğitimsel niteliklere sahip ancak uygun eşleşmiş olanlara oranla daha az; hâlihazırda yapmakta olduğu işi itibariyle uygun eşleşmiş işgücüne oranla ise daha fazla kazanç elde ettiği görülmektedir. Bu durum, yüksek nitelikli ve düşük nitelikli işgücü arasındaki kazanç farklılaşmasının daha da artmasına neden olmaktadır.

Son olarak, işgücü piyasasında eğitimsel niteliklerine uygun olmayan işlere yerleşmiş olan aşırı eğitimli bireyler, söz konusu işler için verimlilik düzeyinin yükselmesine ve uzun dönemde bu işlerin temel karakteristiklerinin değişmesine de neden olmaktadır. Böylece, söz konusu işte istihdam edilen yüksek eğitimli bireyler, zaman içinde artık aşırı eğitimli olarak nitelendirilmemektedir. İşgücü piyasası koşulları üzerinde yarattığı tüm bu etkiler çerçevesinde aşırı eğitimlilik olgusunun ciddi bir probleme dönüştüğünü söylemek yanlış olmayacaktır.

Sonuç Yerine

Aşırı eğitimlilik olgusunun gerçekleşme oranı, kullanılan ölçüm yöntemine karşı duyarlı olsa da, hangi ölçüm yöntemi kullanılırsa kullanılsın pek çok ülkede yaygın bir durum haline geldiği görülmektedir. Bununla birlikte, aşırı eğitimli işgücünün oranı işgücü piyasasının karakteristiklerinden ve geçmişinden önemli ölçüde etkilenmektedir. Dolayısıyla, her ülke için standart bir orandan; geçici bir durumdan ya da kalıcı bir sorundan bahsetmek mümkün değildir.

Aşırı eğitimlilik olgusunu farklı teorik yaklaşımlar çerçevesinde ele alan ve farklı yöntemlerle ölçen çalışmaların ortak noktası, konunun işgücü piyasasının bütününü etkileyen önemli sonuçlar yarattığı yönündedir. Söz konusu araştırmaların sonuçları, konuya yerli literatürde gerekli ilginin yeterince gösterilmemiş olmasına rağmen, Türkiye işgücü piyasasında da aşırı eğitimli işgücünü ve yarattığı etkileri belirlemeye yönelik olarak yapılacak ayrıntılı çalışmaların benzer sonuçlar verebileceğini göstermektedir.

Bugün pek çok ülkede eğitimin işgücü piyasasındaki rolüne ilişkin tartışmaların, bir taraftan mevcut işgücü profilinin yeni üretim teknolojilerinin gerektirdiği niteliksel donanımı taşımadığı; diğer taraftan ise işgücü piyasasına yeni giren gençlerin niteliksel donanım açısından talep cephesinin beklentilerine cevap vermekten uzak olduğu hususlarında yoğunlaştığı görülmektedir. Küresel rekabetin gittikçe genişleyen etki alanı ile firmaların "istihdam edilebilir" nitelikleri "daha uyumlu", "esnek" ve "rekabetçi" yetkinliklere odaklanarak tanımlaması ve "pozitif iş tavrı" beklentisi, yeni bir çalışma kültürünün geliştiği yönündeki tartışmaları desteklemekte ve bu bağlamda, eğitim sisteminde köklü değişiklikleri gündeme getirmektedir.

Kaynakça

1 LACEY, Jill N. and CROSBY, Olivia. "Job Outlook for College Graduates", Occupational Outlook Quarterly, U. S. Bureau of Labor Statistics, Winter 2004- 05.

2 FREEMAN, Richard B. The Over- Educated Americans, Academic Press, New York, 1976.

3 FREEMAN, Richard B.:1976 s. 5

4 FIELDS, Gary S. "The Private Demand for Education in Relation to Labour Market Conditions in Less- Developed Countries", The Economic Journal, Vol.84, No.336, December 1974, pp.906-925.

5 QUINTINI, Glenda. "Over- Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature", OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 121, 2011.

6 QUINTINI, Glenda. a.g.e

7 ALBA- RAMIREZ, Alfonso and BLAZQUEZ, Maite. "Types of Job Match, Overeducation and Labor Mobility in Spain", The International Conference on "Overeducation in Europe: What do We Know?", Berlin- Germany, November 2002.

8 BISHOP, John H. "Overeducation", Center for Advanced Human Resource Studies Working Paper Series, No.93- 06, Cornell University, 1993.

9 BURRIS, Val. "The Social and Political Consequences of Overeducation", American Sociological Review, Vol.48, No.4, August 1983, pp.454-467.

10 LIMING, Drew and WOLF, Michael. "Job Outlook by Education", Occupational Outlook Quarterly, U. S. Bureau of Labor Statistics, Fall 2008.

11 RUMBERGER, Russell W. Overeducation in the U.S. Labor Market, Praeger Press, New York, 1981.

12 SICHERMAN, Nachum. "Overeducation in the Labor Market", Journal of Labor Economics, Vol.9, No.2, 1991, pp.101- 122.

İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇ ANALİZLERİ: EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA İLK ADIM AMA NASIL?

Ülke olarak tüm temel alanları etkileyen bir konudaki eksikliğin giderilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda bazı konularda mutabakata varılması gerekmektedir. Öncelikle eğitimin istihdama duyarlı hale getirilmesinin, "işgücü piyasasının ihtiyaçlarının sağlıklı şekilde tespit etmekten geçtiğinin kabulü" şarttır.

Ferudun KAYA *

* *İŞKUR, İstihdam Uzmanı*

"Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi/kurulması" konusunun Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program, Katılım Öncesi Ekonomik Program, Yıllık Program yanında birçok temel politika belgesinde asli bir madde olarak ele alındığı görülmektedir. Konunun diğer birçok alanı doğrudan veya dolaylı etkileme gücü düşünüldüğünde böyle bir tercihin ne denli isabetli olduğu açıktır. Ancak bu kadar önem verilmesine rağmen, yıllardan beri aynı maddenin değişik şekillerde de olsa hala gündemdeki yerini koruması, konuya temel politika belgelerinde yer vermenin sorunun çözümünü garanti etmediğini de göstermektedir.

Sosyal alanlardaki tüm konularda olduğu gibi bu konuda da sorunu tek bir nedenle açıklamak doğru değildir. Birçok alanı ilgilendiren/etkileyen ve birçok alandan etkilenen bir konu olarak "eğitim-istihdam ilişkisinin kurulamaması"nın en baş nedenlerinden biri bizce, "işgücü piyasası ihtiyaçlarının sağlıklı tespit edilememesi"dir.

İki değişken arasında ilişkinin sağlıklı şekilde kurulması her bir değişkenin öncelikle kendi içinde sağlıklı şekilde analiz edilmesiyle mümkündür. Bir değişkenin tam olarak neye tekabül ettiğinin, içeriğinin ne olup/olmadığının tespit edilemediği durumda, başka bir değişkenle ilişkisinin kurulması ne kadar mümkün olabilir ki? Maalesef ülke olarak "eğitim istihdam ilişkisi"nde de bu anlamda bir yanlışın içinde olduğumuz görülmektedir. Henüz işyerlerinin/işletmelerin ihtiyaçlarının ne olduğunu sağlıklı şekilde tespit edemeyen bir ülke olarak bu sonuç bizleri şaşırtmamalı. Evet bugün itibariyle Türkiye, işgücü piyasasının yarısı demek olan talep kısmının ihtiyaçlarını, hangi vasıflarda çalışan aradıklarını bilmemektedir. Son birkaç yılda yapılan bir kaç çalışma hariç tutulursa, bu alanda sağlıklı çalışma yapıldığından bahsetmek de mümkün değildir. Dolayısıyla konuyla ilgili olarak dile getirilen ve/veya kullanılan argümanların çoğu doğrulaması/yanlışlaması yapılamayan, tekrar eden bir kısım ezberler durumunda kalmaktadır.

Ülke olarak tüm temel alanları etkileyen bir konudaki eksikliğin giderilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu anlamda bazı konularda mutabakata varılması gerekmektedir. Öncelikle eğitimin istihdama duyarlı hale getirilmesinin, "işgücü piyasasının ihtiyaçlarının sağlıklı şekilde tespit etmekten geçtiğinin kabulü" şarttır. Bu kabulden sonra ihtiyaçların nasıl tespit edileceğine karar vermek gerekmektedir. Bu konuda kullanılabilecek en uygun yöntemlerden birisi işgücü piyasası analizleridir.

En uygun yöntemlerden birisi olmakla birlikte, usulüne uygun yapılmadığı takdirde, işgücü piyasası analizleri (İPA) birçok yanlışın da nedeni olabilmektedir. Nihayetinde ankete dayalı bir yöntem olan İPA'da elde edilen verilerin bilimsel bilgi kabul edilerek üzerlerine bir kısım plan, program, proje ve stratejilerin bina edildikleri görülmektedir. Uygulanacak bir kısım tedbirlerin öncülleri olması anlamında taşıdığı önem, İPA'ların bilimsel usul ve esaslara sıkı sıkıya bağlı kalınarak uygulanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda bilimsellikten uzak çalışmalara meydan verilmemesi, özellikle bu tür çalışmaları finanse eden kamu kurumlarına düşen bir sorumluluktur.

Literatürde anket yönteminin asgari standartlarının ne olduğu konusunda genel anlamda bir konsensüs olduğu görülmektedir. Bu gerekliliklerin başında, araştırma evreninin ve bu evrenden alınacak örneklemin sağlıklı şekilde belirlenmesi gelmektedir. Özellikle

araştırma evrenini temsilen çekilen örneklemin amaca tam olarak hizmet edecek kalitede belirlenmesi, çalışmanın sonucunun kalitesinin de teminatıdır. Evreni temsil etme niteliği olmayan, seçiminde bilinçli ya da bilinçsiz yan tutulan, yanlış ya da uygun olmayan yöntemlerle seçilen bir örneklemden elde edilecek sonuçlara dayanılarak yapılacak tahminlerin ve genellemelerin karar alıcıları ne denli yanlış yorumlara götüreceği açıktır. Ezcümle, araştırmanın başarısı büyük oranda seçilen örnekleme bağlıdır.

Evrenin ve örneklemin önemi konusunda mutabakata varılmış olması sorunu çözmemektedir. Çünkü talep yönlü İPA'ların araştırma evreni olan işyerleri/işletmelere ait ortak bir idari kayıt sistemi ülkemizde mevcut değildir. Birçok kamu kurumu kendi ihtiyaç ve önceliklerine göre kayıt sistemini oluşturmaktadır. Alanda mevcut işletme sayısı sabitken kurumların kendi tanımlarındaki farklılıktan dolayı her kuruma göre değişen işletme sayıları ve sektörel bilgiler ortaya çıkmaktadır. Aslında bu durum salt İPA'lar özelinde yaşanan bir sorun olmayıp, diğer birçok alanda da karşılaşılmaktadır.

Bireyler açısından bakıldığında tek kayıt sistemini kuran Türkiye'nin, işletmeleri de aynı mantıkla tek veri tabanında toplaması gerekmektedir. Ancak bu, kolayca altından kalkılabilecek bir konu değildir. Öncelikle politika yapıcıların, kamu kurumlarının aynı alana yönelik olarak farklı tanımlamalar yapıp, farklı veriler açıklamasının politikaların sağlıklı şekilde tespitine engel olduğunda mutabakata varmaları ve sonrasında da en uygun işyeri kayıt yönteminin/sisteminin ne olduğunda anlaşmaları gerekmektedir.

Konuya ilişkin diğer bir önemli husus, nitelikli eleman bulamadığını her fırsatta dile getiren işletmeler/işyerleri ve bu kurumların temsilcisi durumunda olan üst çatı örgütlerinin bu iddialarında samimi olup, samimiyetlerini yapılan çalışmalara gereken katkıyı vererek göstermeleridir. Bu alanda usulüne uygun yapılan mütevazı birkaç çalışmada bu durumun maalesef önemli bir sorun olduğu teyit edilmiştir. Çalışmalarda işletmelerin bir kısmının ya hiç katkı vermediği ya da katkı vermek istemesine rağmen kimi basit bilgi eksiklikleri nedeniyle sağlıklı bilgi veremediği görülmektedir. Bu sorunun çözümünde özellikle üst çatı örgütlerinin işletmeleri motive etme ve bilgilendirme anlamında önemli katkılar sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Sağlıklı bir İPA yapılması, sağlıklı bir evren ve örneklem seçildikten sonra anket yönteminin klasik usullerine riayet edilmesiyle mümkündür. Yapılan araştırma sonuçları üzerinden genele ilişkin bir fotoğraf çekmek ve buna bağlı olarak da tahmin yürütmek en az çalışmanın saha uygulaması kadar özen isteyen bir süreçtir. Çalışmalar tamamlanıp, raporlar kamuoyuna açıklandığı zaman karar alıcılar başta olmak üzere ilgililer için son derece kıymetli bilgiler derlenmiş olacaktır.

Verilen genel bilgilerden de anlaşılacağı üzere, usulüne uygun yapılan İPA'lar, eğitim istihdam ilişkisinin kurulması konusunda ilk adım durumundadır. Sonrasında alınacak tüm tedbirler, bu çalışmalarla elde edilen verilere bağlı olarak yapılan değerlendirmelere dayanacaktır. Dolayısıyla "ilk düğmenin doğru iliklenmesi" gerekmektedir. Daha işin başında yapılan ve küçük görülüp önemsenmeyen usul hataları sonrasında telafisi çok zor sonuçlar doğurmakta, olansa bu sürede ülkece kaybedilen zamana, emeğe, mali ve beşeri kaynağa olmaktadır. Dolayısıyla konu bu yönüyle ele alınıp, eğitim-istihdam ilişkisine kafa yorulurken hareket noktasının usulüne uygun yapılan İPA'lar olması gerektiği dikkatlerden kaçmamalıdır.

Bu bağlamda İŞKUR, yıllardan beri yürüttüğü çalışmaları gözden geçirmiş ve 2011 ve 2012 yılındaki İPA çalışmalarında yeni bir yönteme geçmiştir. Kendi işyeri kayıtlarını değil, bu konudaki en sağlıklı kayıt sistemi olduğuna kanaat getirilen TÜİK İş Kayıtları Sistemini kullanan İŞKUR, örneklemi de TÜİK'ten almış, böylece işgücü piyasasının talep yönünün fotoğrafını sağlıklı şekilde çekilebilmiştir. 2011 yılı ikinci döneminde gerçekleştirilen çalışmanın raporu Kurum internet sayfasında yayımlanmış, 2012 yılı çalışmasının raporu da son aşamasına gelmiştir.

Yapılan bu çalışmalarla İŞKUR yerel düzeyde ve ülke genelinde sağlıklı bir İPA'nın nasıl yapılacağı konusunda örnek olmaya gayret etmektedir. Kaliteli çalışmalarla alandaki kafa karışıklığının ve bilgi kirliliğinin ortadan kalkmasına katkı sağlanması ümit edilmektedir. Kanunla kendisine verilmiş görevi layıkıyla yerine getirmek için her geçen yıl daha da artan bir ivmeyle çalışmalarını yürüten İŞKUR, önümüzdeki yıllarda bu alandaki rolünü daha da güçlü şekilde oynayacaktır.

İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ EYLEM PLANI

İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) güçlü bir belge olup, mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için hazırlanmıştır.

Bayram AKBAŞ *

* *MYK Başkanı*

İstihdam piyasasının tüm unsurlarıyla birlikte iyi işlemesi ekonomik gelişmelerin sürdürülmesinde ve uluslararası rekabette vazgeçilmez öğelerden biridir. İyi işleyen bir istihdam piyasasının temel özelliği ise ihtiyaç duyulan nitelikte işgücünün yetiştirilmesi ve hareketliliğinin sağlanmasıdır. İşgücü hareketliliğinin önündeki engelleri kaldırmak için uygulanan yöntemlerden birisi, istihdam odaklı ve mesleki yeterliliği açık bir şekilde ortaya koyan meslek standartlarına dayalı ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sistemini kurmaktır. Uluslararası akreditasyon ile kalite güvencesi sağlanmış bu sistem, özellikle gelişmiş ekonomilerde doğrudan eğitim sisteminin yapısını oluşturabildiği gibi mevcut sistemi tamamlayıcı bir fonksiyonu da icra edebilmektedir.

Ülkemizde istihdam piyasasının çağın gereklerine göre yapılandırılabilmesi için atılan en önemli adımlardan birisi Avrupa Birliği normlarıyla uyumlu olarak Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek üzere 5544 sayılı Kanun ile Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK)'nun kurulmuş olmasıdır. Ulusal Yeterlilik Sistemi; eğitim ile istihdam ilişkisini güçlendiren, bireylerin iş piyasasında geçerli olan bilgi ve becerileri kazanmasına ve bunların uluslararası düzeyde kıyaslanabilir yeterlilik belgeleriyle kanıtlanmasına imkân sağlayan faaliyetler bütünüdür. Ulusal meslek standartlarının ve yeterliliklerin hazırlanması, ölçme-değerlendirme ve belgelendirme faaliyetlerinin yürütülmesi, ulusal yeterlilik çerçevesinin hazırlanması MYK'nın temel görevleri arasındadır.

Ulusal Yeterlilik Sisteminin kurulup işletilmesine yönelik MYK tarafından gerçekleştirilen faaliyetlerde gelinen noktaya baktığımızda; iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılama noktasında önemli mesafe kat edildiği, orta vadeli hedeflere ulaşıldığı görülmektedir. Bu bağlamda iş piyasası için gerekli olduğu değerlendirilen yaklaşık 750 mesleğin standardının hazırlanması için 56 farklı iş dünyası temsilcisi kurum/kuruluşla işbirliği protokolleri imzalanmış, 635 taslak meslek standardı hazırlanmış ve bunlardan 377'si Resmi Gazete'de yayımlanarak UMS niteliğini kazanmıştır. UMS'lerin hazırlanmasını takiben 178 Ulusal Yeterlilik yürürlüğe konulmuş ve 57 yeterlilikte sınav ve belgelendirme faaliyetleri başlatılmıştır.

Böylece ülkemizde mesleki eğitimin daha aktif ve işgücü piyasasının ihtiyaç ve beklentilerine daha uygun bir şekilde verilmesini sağlayacak sağlam zemin tesis edilmiştir. Yürürlüğe giren UMS'lerin eğitim hayatına girdi oluşturmasını, sınav ve belgelendirme faaliyetlerinde esas alınmasını sağlamak amacıyla idari tedbirler alınarak uygulamaya konulmuştur. Bu bağlamda aşağıda değerlendirilecek olan İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı (İMEİGEP) güçlü bir belge olup, mesleki ve teknik eğitim programlarının en geç bir yıl içinde UMS'lerle uyumlu hale getirilmesini şart koşmaktadır.

İMEİGEP; mesleki ve teknik eğitimin iş piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda verilmesi, eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, hayat boyu öğrenme anlayışı içinde aktif işgücü piyasası politikalarının etkin olarak uygulanması, mesleksizlik sorununun giderilerek işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için bakanlıklar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör arasında işbirliği ve koordinasyonun geliştirilmesi amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'nın koordinasyonunda ve MYK'nın sekretaryasında tüm tarafların katılımı ile hazırlanmış ve Bakanlar Kurulu Kararı olarak 15 Temmuz 2010 tarihli ve 27642 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

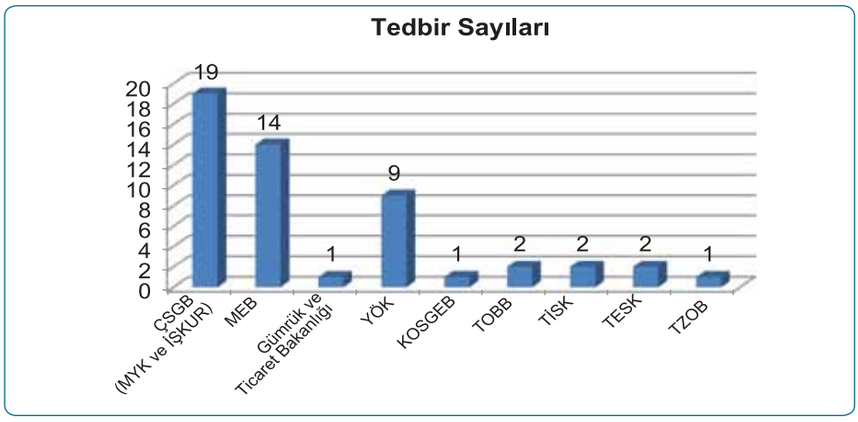
Eylem Planı kapsamında, dokuz öncelik alanı ve her bir öncelik alanının hayata geçmesi için tedbirler ve bu tedbirlerin gerçekleşmesi için gerekli faaliyetleri yürütmek üzere sorumlu ve işbirliği yapılacak kurum/kuruluşlar belirlenmiştir.

İMEİGEP takvimine göre yapılacak faaliyetleri koordine etmek, çalışmaları izlemek ve gerektiğinde önlem almak üzere; ÇSGB Müsteşarı Başkanlığında MYK'nın sekretaryasında, ilgili bakanlıklar, kurum ve kuruluşlar, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşlarının temsilcilerinden oluşan İzleme ve Değerlendirme Kurulu oluşturulmuştur. Kurulun görevi yılda en az üç defa toplanmak suretiyle Eylem Planında belirtilen amaçlara ulaşılmasında etkinliği ve koordinasyonu sağlamaktır. İzleme ve Değerlendirme Kurulunun her yılın sonunda yapılan toplantısına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı başkanlık etmekte ve Kurulda yer alan üye kurum ve kuruluşların bağlı ve ilgili oldukları bakanlar ile sosyal taraf başkanları da katılım sağlamaktadır. İzleme ve Değerlendirme Kurulunun; 2010 yılında dört, 2011 yılında üç ve 2012 yılında da iki toplantısı gerçekleştirilmiştir

EYLEM PLANI ÖNCELİK ALANLARI	TEDBİR SAYISI
Ulusal Yeterlilik Çerçevesinin Oluşturulması	3
Mesleki ve Teknik Eğitimde Kalite Güvencesinin Sağlanması	10
İşgücü Piyasasına Uygun İnsan Gücü Yetiştirilmesi	5
Mesleki ve Teknik Eğitim Ortamlarının İyileştirilmesi, Eğiticilerin Niteliğinin Artırılması ve Yeni Bir Okul Yönetim Sisteminin Tasarlanması	9
Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinin Uyumlaştırılması, Hareketlilik, Yeterlilik ve Mesleki Eğitimle İlgili Geliştirilen Araçların Uygulamaya Konulması	3
Hayat Boyu Öğrenme Kapsamında Açık Öğrenme Ortamlarının Oluşturulması, Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının (AİPP) Yaygınlaştırılarak Etkinliğinin Arttırılması	9
Toplam	39

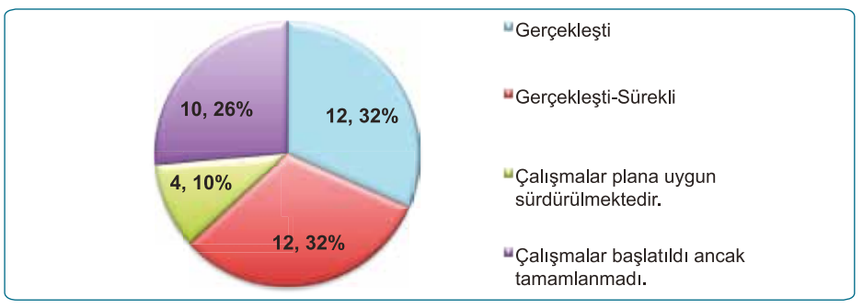
Tablo 1. Revize Eylem Planı Öncelik Alanları ve Tedbir Sayıları

Tedbirlerden sorumlu, ilgili ve ilişkili bakanlıklar, kurum ve kuruluşların çalışmaları neticesinde bu tedbirlerden 24'ü 2010 ve 2011 yıllarında tamamlanmıştır. Eylem Planında yer alan faaliyetler ve faaliyetlere ilişkin tedbirler durağan olmayıp, gerektiğinde güncelleme yapılabilmekte ve İzleme ve Değerlendirme Kuruluna ihtiyaçlar doğrultusunda üye ilave edilebilmektedir. Bu çerçevede, Eylem Planının güncellenmesi çalışmaları 2012 yılı başında MYK'nın sekretaryasında başlatılmış olup, Ulusal İstihdam Stratejisi "Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi" temel politika ekseninde yer alan politika ve tedbirler de dikkate alınarak Eylem Planı Faaliyet tablosu revize edilmiştir. Revize edilen eylem planında 9 öncelik alanı 6'ya, 38 tedbir sayısı 39'a çıkarılmıştır.



Grafik 1. Tedbirlerden sorumlu bakanlıklar/kurumlar/kuruluşlar ve tedbir sayıları

İzleme ve değerlendirme raporları kapsamında tedbirlerin gerçekleşme oranı ise aşağıdaki grafikte belirtilmiştir.



Grafik 2. Tedbir sayılarının gerçekleşme durumları

Eylem Planı kapsamında, mesleki eğitim alan bireyler ile personeline mesleki eğitim aldıran, personeli mesleki yeterlilik belgesi alan işverenler için de somut teşvikler sağlanmıştır. Torba kanun olarak bilinen 6111 sayılı Kanun ile bu teşviklerin yasal alt yapısı da gerçekleştirilmiştir.

Kanun'da; mesleki eğitime bakış açısının değiştirilmesini, edinilmiş becerinin belgelendirilmesini, ulusal yeterlilik sistemini ve hayat boyu öğrenmeyi somut teşviklerle destekleyen önemli hükümler bulunmaktadır. Söz konusu tedbirlere ilişkin öneriler, Eylem Planında yer alan ve ilgili tarafların üzerinde mutabakata vardıkları tedbirleri tamamlayıcı mahiyettedir.

Bu Kanunla 15-29 yaşları arasındaki erkekler ile yaş aralığı gözetilmeksizin tüm kadınların istihdam edilmeleri desteklenmektedir. Yeni istihdam edilenler mesleki eğitim almış olmaları halinde 36 ay, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmaları halinde ise 48 ay boyunca sosyal güvenlik primi işveren payı devlet tarafından karşılanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı işsizin istihdamı halinde kanunda yer alan tüm teşviklerde geçen süreler 6 ay daha uzatılmaktadır. Buna göre İŞKUR'a kayıtlı olup yeni istihdam edilen ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olanlar için teşvik süresi 54 aya kadar uzayabilmektedir. Halihazırda çalışmakta iken çalıştığı meslekte MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi edinen kişilerin sigorta primleri de 12 ay süre ile devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu destekler istihdam artırımına olumlu katkı sağlayacağı gibi mevcut çalışanların kayıt altına alınmasını ve mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesini de özendirmektedir.

Kaynakça

[1] Bakanlıklar/kurumlar/kuruluşların revizyon sonrası eylem planında sorumlu oldukları tedbir sayılarını gösterir grafik (18.02.2013).

[2] Revizyon öncesi eylem planı tedbir sayılarının gerçekleşme durumlarını gösterir grafiğe ilişkin veriler 01.02.2012 tarihli İzleme ve Değerlendirme Kurulu toplantısında sunulmuştur (01.02.2012).

MESLEKİ EĞİTİMDE KARİYER FIRSATLARI VE UZMANLAŞMANIN ÖNEMİ

Ülkemizde mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin sayısını artırmak tek başına yeterli değildir. Mesleki ve teknik öğretimdeki öğrencilerin alanlara göre dağılımı da dikkate alınmalı ve sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlardaki öğrencilerin oranı en az yüzde 25'e çıkarılmalıdır.

Nurettin ÖZDEBİR *

* *Ankara Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı*

Ülkemizde işsizlik oranı yüzde 9-10 arasında dalgalanırken genç nüfusta işsizlik oranı yüzde 20'lere ulaşmaktadır. İşsizlik bu kadar yüksek iken sanayimizde de nitelikli eleman sıkıntısı yaşanmaktadır. Mesleki eğitimde sanayinin ihtiyaçlarına uygun bir planlama yapılmadığından eğitimli gençler arasındaki işsizlik de yüksek seyrini sürdürmektedir. Bu durum, işgücü arzı ile işgücü talebi arasında bir uyumsuzluk olduğunu göstermektedir. Bu uyumsuzluğu gidermenin tek yolu, mesleki eğitimdir ve mesleki eğitim de işgücü talebine göre şekillendirilmelidir.

Son yıllarda mesleki eğitime yönelen gençlerimizin sayısında önemli bir artış olmuştur. Örneğin, Ankara'da ortaöğretimdeki öğrencilerimizin yüzde 48,5'i mesleki ve teknik okullara gitmektedir. Önümüzdeki yıllarda bu oranın daha da yükseleceği umulmaktadır. Diğer yandan mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin alanlara göre dağılımı bizim sanayiciler olarak sürekli dile getirdiğimiz bir sorunu açıkça ortaya koymaktadır. Ankara'da mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin yüzde 29,3'ü sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlara yönelmiştir. Diğer bir ifadeyle Ankara'da orta öğretimdeki öğrencilerin sadece yüzde 14'ü sanayi ile ilgili alanlarda mesleki ve teknik eğitim almaktadır. Bu oran ülke genelinde daha da düşüktür. Ülkemizde istihdam edilenlerin yaklaşık yüzde 25'inin sanayi sektöründe olduğu dikkate alınırsa sanayinin neden ara eleman sıkıntısı çektiği bu oranlardan daha iyi anlaşılacaktır. Bu nedenle ülkemizde mesleki ve teknik eğitim alan öğrencilerin sayısını artırmak tek başına yeterli değildir. Mesleki ve teknik öğretimdeki öğrencilerin alanlara göre dağılımı da dikkate alınmalı ve sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlardaki öğrencilerin oranı en az yüzde 25'e çıkarılmalıdır.

Mesleki eğitim sistemi, çalışma hayatındaki ve sanayinin ihtiyaçlarındaki değişimlere hızlı bir biçimde cevap verebilmelidir. Günümüzde teknolojik gelişmenin hızı çok artmıştır. Teknolojik gelişmeler her gün yeni iş alanları açmakta, açılan bu alanlarda yeni meslekler doğmaktadır. Bu süreç, birçok mesleği geri plana itmekte, işlevsiz kılmaktadır. Sadece meslek lisesinde öğrenilenlerle hayat boyu idare etmek giderek zorlaşmaktadır. Bu nedenle öğrencilere öncelikle temel beceriler kazandırılmalıdır. Öğrencilere bilgi aktarma yerine, bilgiyi ihtiyaç haline getiren bir eğitim anlayışını geliştirmeliyiz. Merak eden, araştıran, sorgulayan, problemleri tespit edip onları çözebilen öğrenciler yetiştirmek mesleki eğitimin öncelikli hedefi olmalıdır.

Ayrıca mesleki ve teknik öğretimde alan tanımlarının gözden geçirilmesi yerinde olacaktır. Mesleki eğitim sistemi modüler olmakla birlikte beklenen faydayı sağlayamamaktadır. Modüllerin daha ayrıntılı

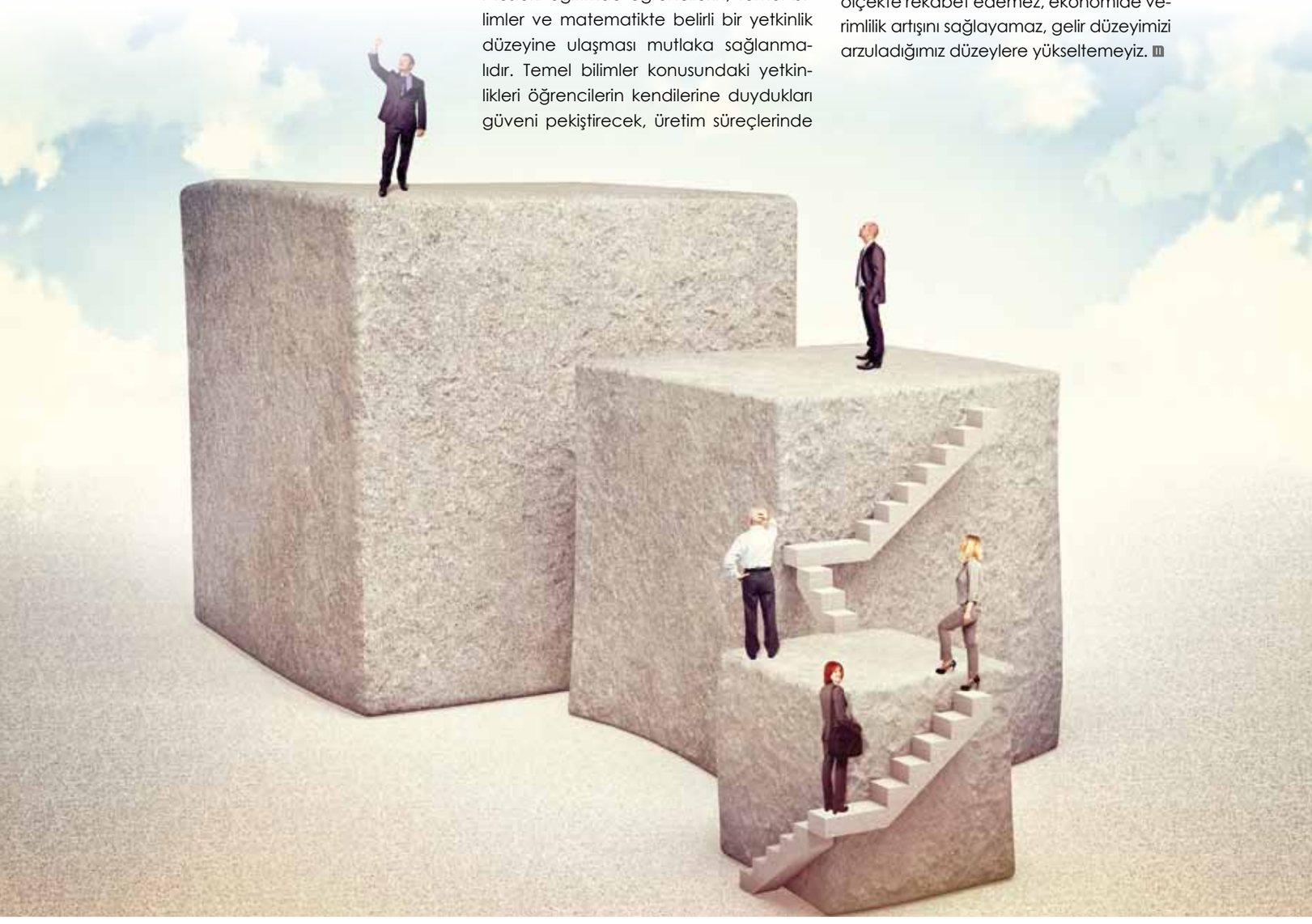
bir biçimde tanımlanması gerekmektedir. Alan ve dal tanımları çok geniş tutulduğundan mezun olan öğrenci, alanı ve dalı hakkında genel bilgilere sahip olmakla birlikte sanayinin ihtiyaç duyduğu uzmanlığa ulaşamamaktadır. Diğer bir ifade ile eğitim sistemimiz "meslek erbabı" yetiştirememektedir. Bu eksikliği gidermek için daha dar tanımlanmış uzmanlık dallarında, son sınıfta ya da mezuniyet sonrasında kısa süreli uzmanlaşma eğitimleri verilmelidir.

Mesleki eğitimin cazibesini artırmak ve öğrencileri mesleki ve teknik eğitime yönlendirmek için mesleklerdeki kariyer basamaklarını artırmak gerekmektedir. Günümüzde bir işe çırak olarak başlayan kişi bir süre sonra ustalık düzeyine ulaşmakta ve emekli olana kadar orada kalmaktadır. Oysa kariyer basamaklarının artırılması, işte kazanılan tecrübe ve alınan eğitimlerle çalışanlara bir kariyerde yükselme imkanları sağlanması mesleki eğitime duyulan ilgiyi artıracaktır. Örneğin, bir endüstriyel meslek lisesi mezunu; çalışma süresi, kazanılan bilgi ve beceriler, alınan ek eğitimlere bağlı olarak kariyerinin ara basamaklarında yükselebilmeli ve sonunda örneğin "atölye mühendisi" ünvanı alabilmelidir. Bu mühendis ünvanı, üniversite mezunu mühendislikten farklı olarak dar bir alanda uzmanlaşmayı temsil etmelidir.

Günümüzde en hızlı eskiyen ve tüketilen şey bilgi haline gelmiştir. Hergün biz okuldayken öğrendiğimiz şeylerin yanlış olduğunu gösteren bilimsel gelişmeler yaşanıyor. Burada işgücümüzün teknolojik gelişmelere uyum sağlayabilmesi ve yeni bilgileri hazmedebilmesi için temel eğitimin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Mesleki eğitimde öğrencilerin; temel bilimler ve matematikte belirli bir yetkinlik düzeyine ulaşması mutlaka sağlanmalıdır. Temel bilimler konusundaki yetkinlikleri öğrencilerin kendilerine duydukları güveni pekiştirecek, üretim süreçlerinde karşılaşılan problemleri çözmelerini kolaylaştıracaktır.

Mesleki eğitimde müfredatların hazırlanmasında Milli Eğitim Bakanlığı mutlaka özel sektör ile işbirliği içinde olmalıdır. Özel sektörle sağlanacak işbirliği Bakanlığın yeni ihtiyaç alanlarını önceden görmesini hem öğretmen yetiştirmede hem de müfredatların yenilenmesinde daha hızlı hareket etmesini sağlayacaktır.

Son yıllarda yıldızı parlayan Türkiye'nin bu ışığını koruyabilmesinde mesleki eğitimin büyük önemi bulunmaktadır. Yüksek miktarlarda yabancı sermaye yatırımı çeken ve hızlı büyüyen ülkelerdeki işgücünün niteliği yüksektir. Türkiye ekonomisinin uzun dönemli sürdürülebilir bir büyüme trendine girebilmesinin en önemli şartlarından biri nitelikli bir işgücüne sahip olmasıdır. Nitelikli bir işgücüne sahip olmadan küresel ölçekte rekabet edemez, ekonomide verimlilik artışını sağlayamaz, gelir düzeyimizi arzuladığımız düzeylere yükseltemeyiz.



ESKİŞEHİR'DE BAŞLAYAN MACERAMIZ ŞU ANDA BİR DÜNYA MARKASI HALİNE GELDİ

Küçük yaşlardan itibaren ticaret hayatının içerisinde olan Cemalettin Sarar, uzun yıllar esnaflık yapar. Eskişehir'de yıllarca terzicilik mesleğiyle iştigal eden Cemalettin Sarar, 1983 yılında fabrikasyon imalatına geçerek bir dünya markasının da temellerini atar.

Ufak yaşlardan itibaren aklı hep ticaretle meşgul olan birisiydim. Ticarette başarılı olmuş kişilerin hayat hikâyesini araştırır kendime örnek alırdım.

Önce girişimcilikten başlayalım. İnsanlar belli bir yaşa geldikten sonra hayal kurmaya başlar. Ben hayatta ne olmak istiyorum diye düşünür, kendisine bir hedef koyar. Daha sonra bu hedefe nasıl ulaşabilirim diye planlar yapar. Kendisinden önce bu işleri başarmış insanları araştırır, bulur, inceler, öğrenir. Onlardan ders çıkarır. Belli hayalleri olmasına ve bu uğurda çalışmalarına rağmen başarılı olamamış insanları da inceler, araştırır. Onların hatalarından da ders alır. Ben küçük yaşlarda vali olmak istiyordum babam ve anneme ben vali olacağım derdim. Ailem benim okumamı arzu ediyordu. Babam, "Oğlum oku da yine ticaret yap" derdi. Ben de liseden sonra okumadım. İş adamı olacağım dedim. Hep aklım ticaretteydi. Altı yaşımda iken babamın dükkânına yemek taşıdım, malları indirdim, dizdim, satışına yardım ettim. Daha sonra babamdan İstanbul'a kumaş almak için beni göndermesini istedim. Gittim, çok sıkı pazarlıklar yaptım, en güzel kumaşları en uygun fiyatlarla almayı başardım. Adım adım kendimi ticarette yetiştirdim.

SARAR Markası'nı bugünlere getirmek için çok çalıştım. Taklitçi olmadan günümüz modasını yeniden tasarlayarak her zaman daha iyisini yapmak için gayret gösterdik.

Büyüklerimi örnek aldım, onlara danıştım, çok ama çok çalıştım. Yorulmak nedir bilmedim. İlk zamanlarda civar vilayetlerin, ilçelerin kasabaların hatta köylerin pazarlarına çıktım. Takım elbise sattım. Köylerde kasabalarda yattım. Ertesi sabah başka pazarlara geçtim. Özetle azmimi hep muhafaza ettim. Sabırlı ve dürüst oldum. Çalışma gücümü, isteğimi, enerjimi hiçbir zaman kaybetmedim. Bu gün babamdan devraldığım işi bir dünya markası seviyesine getirmekten mutluyum. Ama daha da büyümek, daha çok ülkeye ulaşmak, daha fazla insana iş ve ekmek imkânı yaratmak istiyorum. Biz rakip olarak kendimize her zaman yabancı markaları örnek hedef aldık. Onlara yetişmeyi ve geçmeyi amaçladık. Önce kalitemizi yükselttik ve bunu tüm dünyaya kabul ettirdik. Müşterilerin güvenini sağladık. Sonra ürün çeşitlerimizi yeni ve tamamen bize ait tasarımlarla zenginleştirdik. Farklı ve yüksek kaliteli bir ürün yelpazesi yarattık. Taklitçi olmadık, kolayı seçmedik. Günün moda eğilimlerini kendi bakışımızla yeniden tanımladık ve ürünlerimize yansıttık. Her sezona yepyeni ürünlerle çıktık. Kendimizi hiçbir zaman tekrarlamadık. Hep ileriye, daha yükseğe, daha yeniye baktık.

"Cumhuriyetimizin 100. Yılı için büyük hedeflerimiz var. 2023 yılında 'SARAR' ismini tüm dünyaya altın harflerle kazıyacağız."

SARAR'ın hedefi 2023 yılına kadar dünyada mağazalaşmak ve Türk markasını her yerde duyurmak. Dünyanın 5 kıtasında mağazamız var. Biz üretimleri kesinlikle dışarıda gerçekleştirmeyi düşünmüyoruz, bu yüzden üretim tesislerimiz Eskişehir'de. Biz Türkiye'de üretip, dışarıda satmayı hedefledik. Kendi markalarımıza yaptığımız üretimler yanında Dünya markalarına bitmiş mal satıyoruz, kumaş, model ve koleksiyonlarımızı veriyoruz. Bizim koleksiyon ekibimizde İtalyan, Alman, Fransız ve Japon tasarımcılar çalışıyor. Sarar, artık

Üretimini ülkesini için yapan Sarar, kendisine rakip olarak her zaman yabancı firmaları görmektedir. Markanın bugünlere gelmesinin arkasında duran gerçek sır 'çalışmak ve taklitçi' olmamaktır.

dünyaya mal satan hale gelmiş önemli bir marka olduk.

"Başarımın sırrı dur durak bilmeden çalışmamda saklıdır."

Başarımın sebebini öncelikle çalışmama borçluyum. Bugüne kadar hiç yılmadan çalıştım. Diyebilirim ki gecemi gündüzüme kattım bugünlere gelebilmek için. Tabi ki başarımı bir de ülkeme borçluyum. Çünkü biz üretimimizi burada yapıyoruz. Eskişehir, bizim için çok değerli bir şehir. Buraya yatırımlarımız devam edecek. Biz çalışmalıyız ki ülkemiz ve insanımız kazansın.

İŞKUR ile istihdam konusunda herhangi bir işbirliği içerisine girdiniz mi ya da böyle bir düşünceniz var mı?

SARAR Grup olarak özellikle beden işçiliği gerektirecek pozisyonlar için işbirliği yapıyoruz. İŞKUR' da büyük bir aday havuzu var. İlan verildiği gibi başvuru almaya başlıyoruz.

Genç bir nüfusa sahibiz. Kendi işini kurmak isteyen genç girişimci arkadaşlarıma şu tavsiyelerde bulunmak isterim:

Girişimcilik kısa zamanda kazanılacak bir vasıf değildir. Girişimci olmayı kafası-

Cemalettin Sarar, Cumhuriyetimizin 100. Yılı olan 2023 için hedeflerini tüm dünyada markalaşmak ve Sarar ismini altın harflerle kazımak olarak belirlemektedir.

na koyan gençlerimiz mutlaka çalışkan, dürüst, sabırlı, etrafına saygılı ve disiplinli olmalı ve zorluklardan engellerden yılmamalıdır.

İşsizler veya iş değiştirmek isteyenler, iş ararken gazete, internet gibi iş arama kanallarını yoğun olarak kullanmaktalar. Peki ya siz SARAR Holding olarak eleman ararken daha çok hangi kanalları kullanıyorsunuz? İşe yerleştirdiğiniz personelin hangi kanallardan temin edildiğine dair bizi aydınlatabilir misiniz?

SARAR olarak online kanalları kullanıyoruz. kariyer.net ile aktif bir işbirliğimiz var, ayrıca insankaynaklari@sarar.com adresine gönderilen özgeçmişleri de değerlendiriyoruz. Belirtmek isterim ki iş başvurusu yapan adaylara bekletmeden dönüş yaptığımız için kariyer.net tarafından verilen "İnsana Saygı" ödülüne layık görüldük.

Sarar Holding'i bugünlere getiren değerlerden bahsetmemiz gerekirse

SARAR Holding'i bugünlere getiren değerleri sıralamak gerekirse; çok çalışmak ve dürüst olmak en başta sıralanabilir. Daha sonra ise taklitçi olmamak ve hep ileriye daha yükseğe bakmaktır.

OSMANLI'DA DEMİRCİLİK VE TÜRK KILICI

Osmanlı, çok zengin bir kültürel mirası devralıp bunu kendi içinde harmanlayan imparatorluktur. Bu kültürel mirasın en eskisi sayılabilecek ve belki de Türk tarihi bakımından en önemlisi demircilik ve silah yapıcılığıdır.

Osmanlı, ata yadigârı olan bu zanaat ve ham demiri işlemedeki becerisi sayesinde devrinin üstün vasıflı çelikleri olan, günümüzde Pota çeliği "Wootz - Dımışki" ve Şam çeliği "Damascus çeliği" diye tabir edilen iki çok kaliteli çeliği üretmiş ve işlemiştir.

Osmanlının bu çelik üretimini çok ciddiye aldığı bir gerçektir. Zira Evliya Çelebi seyahatnamesinde Fatih Sultan Mehmet zamanında İstanbul'da kurulan bir dımışkihaneden bahseder. Buradan da anlayacağımız gibi, bu kaliteli çeliğin üretimi devlet eliyle yapılmakta ve büyük olasılıkla da bu çeliği üretme ve işleme bilgisi dışarıya sızdırılmamaya çalışılmaktaydı. Zaten öyle de olmuştu. Avrupa bu kaliteli çelikleri, özellikle de pota çeliğini işlemeyi hiçbir zaman öğrenememişti ve kılıçlarda kullanılan çelik kalitesi bakımından üstünlük her zaman Osmanlı'da olmuştu.

Kaliteli çelik üretme ve işleme becerisine sahip olan Osmanlı, tüm Dünya'da "Türk Kılıcı" olarak adlandırılan özel bir forma sahip kılıcı Orta Asya'dan alıp getirmiştir.

Savaş meydanlarında ateşli silahların öneminin artması ile kılıcın ikinci plana düştüğü devirlerde üst makamdakiler ve zenginler için yapılan kılıçlar daha gösterişliydi ama eski formuna göre çok değişmişti.

Türk kılıcı, Nizam-ı Cedid ıslahatları kapsamında ordudan 1806 yılında kaldırılmıştır. Subaylar, fabrikalarda tek tip ve seri imalat ile üretilen batılı formlardaki kılıçları kuşanır olmuşlardır. Türk kılıcı eski savaşçı niteliğini kaybetmiştir.

Türk kılıcına evrilen Orta Asya'daki ilk eğri kılıcın formu aslında tüm eğri kılıçların da atasıdır. Japonların Katana'sından, Avrupalıların Sabre'sine, İran'ın Şimşir'ine tüm eğri kılıçların kökeni aslında ilk Türk kılıcıdır.

SEFA ÇABUK - GÖKHAN BAKLA

Kılıç Ustalarıyla Röportaj

Sefa Usta, Yüksek Teknik Öğretmen Okulu mezunu, Antalya Endüstri Meslek Lisesi'nde öğretmenlik görevini sürdüren tam bir kılıç sevdalısıdır. Kendisi ile Türk Kılıcı'nın yapımı üzerine keyif dolu bir röportajımız oldu. Röportajı yaparken Türk Kılıcı'nın nasıl yapıldığını ve kılıçla ilgili bilgileri öğrendikçe hayranlığımız bir kat daha arttı. Duydukça tebessüm ettiren "Silah çıktı mertlik bozuldu" sözünü de bir kez daha hatırlamış olduk.

Türk Kılıcı yapmaya nasıl başladınız?

Türk savaş silahlarının nasıl yapıldığına dair öteden beri bir ilgim vardı. Bu ilgi Bıçak Sanatı Forumunu kurmamızla başladı da diyebilirim. Daha önceden de bıçak türü kesicileri dövmek gibi bir hobim vardı. Uygun zamanı bulduğum anda da Türk Kılıcı yapmaya karar verdim ve araştırma sürecinden sonra hoşuma giden bir form olan Klasik Yelmanlı bir Türk Kılıcı dövdüm.

Türk Kılıcının yapım aşamasından bahseder misiniz?

Kılıç ocakta sıcak dövme yöntemiyle O1 çeliği kullanılarak dövülür. Yuvarlak kesitli malzeme dövülerek kabaca yassı forma getirilir ve Türk Kılıcı'nın kaba formu verilir. Ardından yüzey tesviyesi işlemi eğe kullanılarak yapılır. Yüzey olukları yine uygun forma getirilmiş eğe ile açılır. Tesviye işlemi ve oluk işlemi bittikten sonra kılıcın üretim işlemindeki en zorlu kısmı olan su verme (sertleştirme) işlemi yapılır. Daha sonra tekrar yüzey temizleme işlemine geçilir. Kılıç artık aksesuarları için hazırdır.

Bir Türk Kılıcı ortalama ne kadar bir sürede ortaya çıkar?

Tüm detaylara sadık kalındığı takdirde yaklaşık bir aylık zamanda ortaya çıkacaktır.

Kılıç süslemesiyle alakalı neler söylemek istersiniz?

Kılıcın el koruma kısmı (Balçak) ve sapının dışında eğer yüzeyde işleme veya benzeme yapılacaksa yapılacak işin karmaşıklığına ve niteliğine bağlı olarak kılıcın en zaman alıcı kısmıdır diyebiliriz. Gerek yazılar gerekse de desenler veya altın, gümüş katma işlemleri kılıcın öz niteliğine katkı vermez ancak görsel tarafını zenginleştirir. Bu aynı zamanda bizim tarihsel geçmişimizi de canlı ve diri tutmanın bir yöntemi olarak algılanabilir.

Türk Kılıcını diğer kılıçlardan ayıran özellikler nelerdir?

Türk Kılıcı çağdaşı kılıçlar arasında kendisini çok daha önemli kılan özellikleri; sağlamlığı ve kesme açısının üstünlüğüdür. Kullanmak özel bir eğitim gerektirir. Diğer kılıçlardan ayrılan bir başka önemli özelliği de Yelman kısmıdır. Yelmanın uçtan başlayarak belirli bir kısmı (Sırt) keskin yapılır. Bu hem ters helmelerde savaşçıya kolaylık sağlar hem de fazladan zırh delici bir özellik taşır.

Geçmişte, özellikle de savaş dönemlerinde kılıçlar anlattığınız gibi mi yapılıyordu?

Bu şekilde yapıldığında süre göz önüne alındığı zaman takdir edersiniz ki o kadar insana kılıç yetiştirmek mümkün değildir. Büyük olasılıkla kalıba dayalı bir dövme tekniği uygulandığını düşünüyorum. Ne yazık ki geçmişten günümüze ulaşan ve bu teknikleri içeren bir kayıt ya da bir belge günümüze ulaşmamıştır. Varsa bile şu ana kadar benim ulaşmam mümkün olmadı.

Eklemek istediğiniz başka bir şey var mıdır?

Türk Kılıcı yapımının devam ettirilmesini istiyorum. Bu mesleğin unutulmaması için bizler elimizden geleni yapıyoruz. Devletten gerekli yasal düzenlemeleri yapmasını istiyoruz ki gelecek kuşaklara kılıç yapımını aktaralım.

Hazırlayan:
Ekmel Onur AYDIN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

100. YILINDA BALKAN SAVAŞLARI

1912-1913 Balkan Savaşları, Osmanlı İmparatorluğu'nun 400-500 yıllık Rumeli'deki topraklarının neredeyse birkaç ayda kaybedildiği, savaş başlamadan önce Adriyatik Denizine sınırı olan İmparatorlukta, İstanbul'u kaybetme korkusunun hissedildiği günlere sahne olmuştur. Osmanlı yönetiminin ve ordusunun durumunu ve hatalarını da dünyanın gözü önüne sermiştir. Ancak daha acısı, savaş sonucu tehcire zorlanan ve göç etmek zorunda kalan Müslümanların gaspa, saldırıya, tecavüze ve büyük katliamlara maruz kalmalarıydı. Balkanlar gibi iç içe geçmiş unsurların bir arada olduğu bölgede yaşanan etnik milliyetçiliğe dayalı mücadele; etnik temizlik, baskı ve asimilasyon politikalarının üst seviye uygulanmasına sebep olmuş ve tarihin sayfalarında acı hatıralarla yerini almıştır.

Savaş Öncesi

93 Harbi sonrası Balkanlarda büyük bir darbe alan Osmanlı'nın zayıflığını fırsat bilen Balkan ulusları kendi ideallerini gerçekleştirmek için silahlanmaya ve çeteler kurmaya başlamıştı. 1908'de Meşrutiyetin ilanı ile ayrılıkların ortadan kaldırılarak birliğin kurulacağına yönelik olumlu hava ise kısa süreli oldu. Ayrılıkçı milliyetçilik tekrar hareketlenmeye başladı. Ayrıca İngiltere ve Fransa'nın desteğini alan İtalya'nın 1911'de Osmanlı'ya savaş ilan ederek Trablusgarp'ı işgal etmesi Balkan uluslarına, Osmanlı'yla mücadele için uygun ortamı sağladı.

İçeride ise sürekli hükümet krizleri yaşanıyordu. Ayrıca ordu siyasete bulaşmış ve gruplara ayrılmıştı. Mehmet Reşad'ın padişah olması ile İttihatçıların etkisi iyice artmış, yapılan düzenlemelerle gerçekleştirilen tasfiyeler ordunun büsbütün karışmasına yol açmıştı.

1. Balkan Savaşı

Bu ortam içerisinde; Rusya'nın büyük desteği ile Sırbistan ve Bulgaristan'ın Osmanlı topraklarında bulunan Makedonya topraklarını paylaşmak için yapmış olduğu gizli anlaşmaya Yunanistan ve Karadağ'da dâhil oldu. 08.10.1912'de, Karadağ'ın harp ilan ederek, Kosova vilayetine saldırmasıyla Balkan savaşları resmen başlamış oldu.

Osmanlı'nın Doğu Ordusu, Trakya'nın doğusunu korumada görevliydi ve Bulgarlarla mücadele içindeydi. Batı ordusu ise Sırp, Yunan ve Karadağ ordularıyla çarpışacaktı. Batı Cephesindeki en önemli savaşlarından biri Kumanova Savaşıdır. Osmanlı ordusunun, Sırplarla yaptığı mücadele, büyük bir bozgun ile sonuçlandı. Üsküp hiç direniş olmadan teslim oldu. Kumanova Savaşını kaybeden Osmanlı, bir yandan da Yenice'de Yunanlılara karşı yenilgi yaşamıştı. Bulgarlar ve Yunanlılar önemli bir ticaret merkezi olan Selanik'i almak için mücadeleye girişti. Şehir direniş olmaksızın Yunanlılara bırakıldı. Selanik'i alan Yunan orduları Yanya vilayetine yürüdü.

Bu sırada bir darbe de Arnavutlardan geldi. Bağımsızlıklarını ilan ederek, Osmanlı ordusunda bulunan Arnavutları da Osmanlı ordusundan ayrılmaya çağırdılar. Bu durum, ordunun daha da güç kaybetmesine sebep oldu. Yanya'da asker ve teçhizat üstünlüğü bulunan Yunanlılara karşı direnilse de, başarılı olunamadı. Yanya'dan sonra Rumeli'de Türk bayrağının dalgalandığı tek yer Hasan Rıza Paşa'nın kumandasındaki İşkodra kalmıştı. Paşa'nın suikasta kurban gitmesinin ardından İşkodra'nın da düşmana teslimi ile son Osmanlı bayrağı da inmiş oldu.

Doğu cephesinde ise çok iyi organize olmuş Bulgar orduları ile seferberliğini tamamlayamamış Osmanlı ordusu karşı karşıya geldi. Kırklareli'ndeki mücadele bozgunla sonuçlandı. Kumanova Savaşı batı cephesi için nasıl felaketin başlangıcı ise, Kırklareli bozgunu da Trakya'da felaketin başlangıcıydı. Bu bozgunun sonucun-

da Lüleburgaz'a kadar geri çekilindi. Ancak, bir yandan da açlıkla savaşan Osmanlı ordusu, eğitimsizliğinin cezasını Lüleburgaz'da gece savaşlarında yaşadığı kayıplarla ödedi. Kaçan Osmanlı askerleri ve takviyelerle Çatalca'da daha fazla asker toplanabilmiş, biraz olsun lojistik destek sağlanabilmişti. Marmara ve Karadeniz'deki gemiler de savunmada kullanılabiliyordu. Ayrıca İstanbul'u kaybetme korkusu da başlamıştı. Ama iki tarafı da etkileyen başka bir düşman ortaya çıktı: Kolera.

Silah ve mühimmat yetersizliği yaşamasına ve açlık belasıyla yüz yüze kalınmasına rağmen Şükrü Paşanın başında olduğu Edirne, Osmanlı'nın Doğuda direnebildiği tek yerdi. Bulgar istilasının içinde bir ada gibi kalmıştı.

Bâb-ı Âli İsyanı ve Savaşın Seyri

1912'nin sonunda ateşkes imzalandı. Londra'da başlayan barış görüşmelerinde, büyük devletler Çatalca'nın 30 km ötesindeki Midye-Enez hattında Bulgar – Osmanlı sınırının çizilmesi, Edirne'nin Bulgaristan'a verilmesi, Ege adaları ile ilgili kararın daha sonra belirlenmesi yönünde nota verdi.

Savaşta alınan yenilgiler üzerine istifa eden Ahmet Muhtar Paşa'nın yerine sadrazam olan Kamil Paşa, İngiltere'den beklediği desteği alamamış, barış şartlarını kabul etmek veya savaşa devam etmek ikilemi arasında kalmıştı. Hükümetin, düşmanın bütün taleplerini kabul edeceği yönünde söylentiler üzerine İttihatçılar, Enver Paşa liderliğinde 23.01.1913'de Bâb-ı Âli'yi bastı. Sadrazam'ın silah zoruyla istifa etmesi üzerine Sultan Reşad, İttihatçıların baskısıyla Mahmut Şevket Paşayı sadrazam ilan etti.

Başarısızlıkla sonuçlanan görüşmelerden sonra Bulgarlar, Edirne ve Çatalca'ya ağır bir taarruz başlattı. Osmanlı ordusu ise Edirne'ye yardım için Şarköy'e asker çıkarıyor ve Gelibolu'dan da taarruza kalkıyordu. Ancak bu harekâtlar da başarısız oldu ve Edirne'de kaybedildi.

Yapılan ateşkes ve sonrasındaki barış görüşmeleri neticesinde Londra'da barış antlaşması imzalandı. Bu antlaşmaya göre Osmanlı'nın Trakya sınırı, Midye-Enez çizgisi olarak belirlendi ve Edirne Bulgaristan'a verildi.

2. Balkan Savaşı

Savaş sırasında Bulgaristan'ın tarihinin en büyük kara sınırına ulaşmış olması Yunanistan ve Sırbistan'ı rahatsız etmişti. Etnik Balkan milliyetçilikleri artık birbirine düşüyor, Osmanlı'ya karşı yapılan ittifak bozuluyordu. Kavga konusu Makedonya'nın nasıl paylaşılacağıydı.

Yunanistan ve Sırbistan'ın birlik olması üzerine, Bulgaristan Edirne ve Çatalca'daki ordularını Makedonya'ya sevk ederek taarruza geçti ve 2. Balkan Savaşı başladı. Romanya'nın da, Bulgarların elindeki Dobruca'yı almak için savaşa dâhil olması, Bulgarların çok sayıda cephede savaşmak zorunda kalmasına sebep olacak ve tüm cephelerde mağlubiyet yaşamasıyla sonuçlanacaktı.

Balkan devletlerinin birbirleriyle mücadelesi, Osmanlı'ya Edirne ve Kırklareli'ni almak için ortam sağlamıştı. Hükümette ve orduda, büyük devletlerin tepki verebileceği yönünde endişe olsa da Enver Paşa ve Talat Paşa'nın derhal Edirne'ye girilmesi yönündeki kararlılıklarıyla harekât kararı alındı. Türk ordusu Midye-Enez hattını geçti. Önce Kırklareli, sonra Edirne kurtarıldı.

29.09.1913'de Talat Paşa liderliğindeki Türk heyetiyle, Bulgar heyeti İstanbul'da anlaşma imzaladı. Meriç nehrine kadar olan Trakya'nın, Edirne ve Kırklareli'nin Osmanlı'ya ait olduğu kabul edildi. Bulgaristan'da kalan Müslümanların temel hakları güvenceye alındı. Batı Trakya'nın ise Bulgaristan'a ait olduğu kesinleşti. Ayrıca imzalanan mübadele ek protokolü ile sınır hattından 15 km genişliğinde bir şeritte, Türk ve Bulgar nüfusunun yer değiştireceği karara bağlandı.

Osmanlı ile Yunanistan arasında 14.11.1913'de Atina'da barış antlaşması imzalandı. Savaş sonucu oluşan sınırlar onaylanmış, Yunanistan'da kalan Türklerin müftü seçme ve eşit vatandaşlık hakları kabul edilmiş, adalar sorununun çözümü büyük devletlere bırakılmıştı. Sırbistan ile de 14.03.1914'de İstanbul Anlaşması imzalanmış, Balkan Savaşları resmen sona ermiştir.

İŞKUR'DAN HABERLER

EĞİTİM - SEMİNER - FUAR

İŞSİZLİK - İSTİHDAM - TOPLANTI

İŞGÜCÜ PİYASASI - ZİYARET

"Meslek Seçimine Destek" Dergisi Yayımlandı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) meslek seçimi aşamasında olan öğrencilere destek vermek amacıyla 700 bin adet "Meslek Seçimine Destek" dergisi hazırladı.

İŞKUR, kariyer planlarını yaparken öğrencilere yardımcı olmak amacıyla hazırladığı Meslek Seçimine Destek Dergisi'ni tüm orta-okul ve liselere dağıtacak. 700 bin adet basılan dergi, 2012-2013 eğitim ve öğretim yılının sonuna kadar İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının rehber öğretmenlerle düzenleyeceği seminerlerde öğrencilerle paylaşılacak. Dergi, meslek seçimi aşamasında bulunan öğrencilere dikkat edilmesi gereken noktalar, kendini tanıma, çalışma hayatı ile ilgili bilgiler, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konularında yardımcı olacak.

İŞKUR'a Ulaşmak Artık Daha Kolay

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Genel Müdürlüğü 81 ilde vatandaşların kurum hizmetlerine erişimini kolaylaştırmak amacıyla yeni bir uygulamayı daha hayata geçirdi.

Sosyal medya uygulamalarından "facebook" ve "twitter"i kullanıma açarak 2012 yılından itibaren kamuoyuna Kurum çalışmaları hakkında düzenli bilgi vermeye başlayan İŞKUR Yönetimi, iletişim çalışmalarına bir yenisini daha ekledi.

Vatandaşların kurum hizmetlerine erişimini daha da kolaylaştırmak amacıyla "444 75 87 (44 İŞKUR)" uygulamasını hayata geçiren İŞKUR, Türkiye genelinde tüm il müdürlüklerine tek numaradan ulaşılmasını sağladı. Bundan böyle vatandaşlar "44 İŞKUR"u arayarak bulundukları şehirdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüyle doğrudan iletişime geçebilecek. "44 İŞKUR" ile İl Müdürlüklerine daha kolay ulaşmanın yanı sıra Kurum hizmetleri hakkında da bilgi alınabilecek.

Antalya Ürün ve El Sanatları Sergisi Açıldı

Adalet Bakanlığı Ceza İnfaz Kurumları İşyurtları Ürün ve El Sanatları Sergisi Antalya'da düzenlenen törenle açıldı.

İŞKUR'un hükümlülere yönelik düzenlediği mesleki eğitim kurslarında üretilen ürünlerin sunulduğu serginin açılış törenine Antalya Valisi Dr. Ahmet Altıparmak, Antalya Cumhuriyet Başsavcısı Hüseyin Baş, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan, Adalet Bakanlığı Tetkik Hakimi Turan Kuloğlu ile Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Veli Tekkanat katıldı.

Törende konuşan Vali Altıparmak, hükümlü ve tutukluların eğitim ve iyileştirme faaliyetlerinin bu kişilere hem kazanç hem de dışarı çıktıktan sonra toplum ve aile içerisinde bir özgüven sağlayacağına dikkat çekti.

İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan ise hükümlülerin toplumsal hayata yeniden kazandırılması amacıyla İŞKUR tarafından çok sayıda mesleki eğitim kursu düzenlediklerini ve bu yöndeki çalışmaların devam edeceğini belirtti.

Konuşmaların ardından beraberindekilerle birlikte kurdeleyi keserek sergiyi açan Vali Altıparmak, stantları gezerken İŞKUR ve Denetimli Serbestlik stantlarında yetkililerden bilgi aldı.

1-7 Mart tarihleri arasında açık kalan sergide gümüş işleme, telkâri, çini işlemeler ve tabakların yanı sıra çok sayıda hediyelik ürünlerin tanıtımı ve satışı yapıldı.

Yeni Danışmanlar Göreve Başladı

İŞKUR Yönetimi Kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli yürütülmesi amacıyla iş ve meslek danışmanlarının sayısını yeni yapılan atamalarla 4 bine yükseltti.

Geçtiğimiz yıl 2 bin 817 İş ve Meslek Danışmanının atamasını gerçekleştiren İŞKUR, danışmanlık hizmetinin daha etkin yürütülmesi amacıyla 2013 yılına da hızlı başladı.

Gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasının ardından 2012'de göreve başlayan 817 İş ve Meslek Danışmanının da sözleşmesini yenileyen İŞKUR Yönetimi, bin 130 danışmanın daha atamasını gerçekleştirdi. Son yapılan atamalarla İŞKUR bünyesinde görevli iş ve meslek danışmanı sayısı yaklaşık olarak 4 bine yükseldi.

Ataması yapılan İş ve Meslek Danışmanları; doğru kursiyerin doğru kursa ve doğru işsizin doğru işe yönlendirilmesiyle işsizlik oranı ve süresinin azaltılması ve kaynakların etkin kullanılması için 81 ilde görev yapacak. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Hizmet Merkezlerinde tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme ve iş bulma hizmeti sunan İş ve Meslek Danışmanları, aynı zamanda kişilerin mesleki ve kişisel özelliklerini dikkate alarak iş ortamına daha iyi uyum sağlamalarına da yardımcı olacak.

Danışmanlar işsizlerin yanı sıra işgücü piyasasıyla ilgili daha doğru bilgilerin sağlanması ve işyerlerinin de aradığı nitelikte personeli bulmasına yardımcı olmak amacıyla işverenlere de danışmanlık yapacaklar.

2012 yılında İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla 81 ilde 842 bin 419 bireysel görüşme hizmeti sunan İŞKUR Yönetimi, yeni iş ve meslek danışmanlarının İŞKUR bünyesine katılmasıyla bu yıl 1 milyon kişiye bireysel görüşme hizmeti vermeyi hedefliyor.

İŞKUR WAPES Konferansına Katıldı

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES), Eyalet İşgücü Ajansları Ulusal Birliği (NASWA), İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD) ve Direct Employers (DE) ile ortaklaşa düzenlediği konferansta uzun dönemli işsizlik olgusu ele alındı.

Başta ABD olmak üzere, dünyanın birçok ülkesinden üst düzey katılımla gerçekleşen konferansta WAPES ve OECD yetkilileri, "uzun dönemli işsizlik" anketi hakkında bilgi verdi. İşsizlikle mücadelede iyi örneklerin de paylaşıldığı konferansta Türkiye'deki başarılı uygulamalara da dikkat çekildi.

Genel Müdür Yazıcı'nın yanı sıra Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin, İstihdam Uzmanı Ahmet Talha Çalgan ve İstihdam Uzman Yardımcısı Emrullah Uludağ'ın yer aldığı İŞKUR Heyeti, konferans kapsamında uluslararası paydaşlar ve muadil kurumlarla da görüş alışverişinde bulundu.

Mısır Heyeti İŞKUR'u Ziyaret Etti

Mısır Çalışma, İnsan Gücü ve Göç Bakanı Sayın Khaled Al-Azhary başkanlığındaki Mısır heyeti 23 Ocak 2013 tarihinde İŞKUR'u ziyaret etti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Erhan Batur ve HAK-İŞ Genel Sekreteri Sayın Dr. Osman Yıldız'ın da eşlik ettiği heyet, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı başkanlığındaki İŞKUR üst yönetimi tarafından ağırlandı.

Genel Müdür Yazıcı tarafından Kurum faaliyetlerini tanıtıcı bir sunum yapılmasının ardından İŞKUR yöneticileri ve uzmanlarının da katılımıyla gerçekleştirilen toplantıda iki ülkenin işgücü piyasası, çalışma hayatı, işsizlik oranlarının hesaplanması, işsizlikle mücadele kapsamında yürütülen politikalar, istihdam teşvikleri hakkında karşılıklı görüş alışverişinde bulunuldu.

Uluslararası Görüşmeler Sürüyor

Arbetsförmedlingen ziyareti kapsamında Genel Müdür Angeles-Bermudez Svankvist ve Dış İlişkiler Sorumlusu Elisabet Arp ile görüşen İŞKUR Heyeti, Türkiye İşgücü Piyasasında ve Kurumdaki gelişmeler ile Türkiye'de uygulanan politikalar hakkında İsveçli meslektaşlarına bilgiler verdi. Görüşmede ayrıca kurumlararası işbirliği alanları da ele alındı.

İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SIDA) mali katkısı ile İŞKUR ve Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ortaklığıyla 2013–2016 döneminde uygulanacak "Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi" projesi kapsamında SIDA'ya gerçekleştirilen ziyarette ise iki ülke kurumlarının daha yakın çalışması noktasında görüş birliğine varıldı.

İŞKUR Heyeti, İsveç ziyareti kapsamında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES) düzenlediği Avrupa Bölge Toplantısı, "Genç İstihdamını Artırmada Sıradışı Yöntemler Çalıştayı ile İcra Komitesi Toplantısına da katıldı. Çalıştayda Kurumun faaliyetleri hakkında bilgi veren İŞKUR Heyeti, İcra Komitesi Toplantısı'nda 2015 Dünya Kongresi Adaylığı için sunum yaptı.

İsveç ziyaretinde Genel Müdür Yardımcısı Ali Akay'a İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı Abdullah Taşaltın, İstihdam Uzmanı Ahmet Talha Çalgan ile İstihdam Uzman Yardımcıları Emrullah Uludağ ve Kağan Bayramoğlu da eşlik etti.

İŞKUR'dan

Üniversitelere Temsilcilik

İŞKUR 107 devlet üniversitesinde öğrencilere kariyer danışmanlığı hizmeti sağlamak amacıyla temsilcilik açacak. Kampüslerde tam zamanlı çalışacak İş ve Meslek Danışmanları, mezuniyet öncesi öğrencileri çalışma hayatına hazırlayacak. Temsilciliklere başvuran öğrenciler, kariyer planlamalarıyla ilgili tüm konularda bilgi alabilecek.

İŞKUR ayrıca 2013 yılında gençlerin işgücü piyasasına girişlerindeki muhtemel engelleri kaldırmak amacıyla 107 devlet üniversitesinde "Kariyer Günleri" düzenleyecek. İş dünyası ve akademik camianın önde gelen isimlerinin katılacağı "Kariyer Günleri"nde İŞKUR stantlarında görev alacak İş ve Meslek Danışmanları çalışma hayatı ve doğru kariyer planlaması konularında öğrencilere destek verecek.

Kariyer Günlerinin yanı sıra tüm büyükşehirlerde düzenlenecek "istihdam fuarları" işverenler ile iş arayanları buluşturacak.

Geleceğin Baklava Ustaları Yetişiyor

Gaziantep'te İŞKUR ile Güllüoğlu Baklava ortaklığında açılan baklava yapımı kursu ile İŞKUR geleceğin baklava ustalarını yetiştiriyor.

Gaziantep'te İŞKUR ile Güllüoğlu Baklava ortaklığında düzenlenen 4 ay süreli baklava yapımı kursu düzenlendi. İşin ustaları tarafından teorik ve pratik eğitimler alan kursiyerlerin tümü, kursun sonunda istihdam ve usta olma olanağına kavuştu.

Kurs öğrencilerden İbrahim Halil Kaya Gaziantep İŞKUR kapsamında açılan kurslarla, bu işi meslek haline dönüştürüp severek yapmaya başladıklarını belirterek, " Babam benim oto tamircisi olmamı istiyordu ama ben kirli ve yağlı bir ortamda çalışmak istemiyordum. İŞKUR'da Danışmanlar beni baklavacılık kursuna yönlendirdi. Şimdi baklavacılık mesleğine adım attığımdan dolayı çok memnunum" diye konuştu.

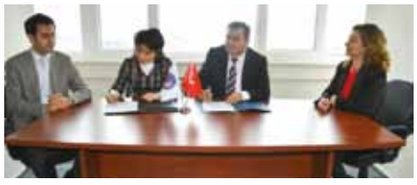
OTOKAR, Personelini İŞKUR Aracılığıyla Yetiştirecek

Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Otokar Otomotiv ve Savunma San. A.Ş. arasında Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi kapsamında fabrikanın ihtiyaç duyduğu mesleklerde nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla 120 kişilik istihdam garantili kurs programı düzenlenmesi için işbirliği protokolü imzalandı.

"Gazaltı Kaynakçısı" mesleğinde 40 kişi, "Oto Boyacısı" mesleğinde 40 kişi, "Oto Elektrikçisi" mesleğinde 14 kişi "CNC Torna Operatörü" mesleğinde 6 kişi ve "Temel İmalat ve Montaj Elemanı" mesleğinde 20 kişi olmak üzere toplam 120 kişinin eğitim alması ve eğitim sonrası aynı firmada istihdam edilmesi planlanıyor. Herhangi bir vasfı bulunmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yararlanacağı projeyle, işgücüne nitelik kazandırılarak istidam edilebilirliklerin artırılması yanında istihdamda kalıcı olmaları amaçlanıyor.

İŞKUR

ÇOMÜ Öğrencilerine Danışmanlık Yapacak



İŞKUR ve Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi öğrencilerin mezun olmadan iş bulması için çalışmalar yürütüyor. Bu kapsamda Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile üniversite arasında protokol imzalandı. İmza törenine Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Şükriye Aras Hisar, Çanakkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ali Çalışkan, İdari Mali İşler Daire Başkanı Ahmet Bayoğlu ile İŞKUR heyeti katıldı. Protokol ile öğrencilere İŞKUR tarafından danışmanlık hizmeti verilmesi amacıyla Öğrenci Sosyal Etkinlik Merkezi'nde (ÖSEM) bir yer tahsisi yapıldı.

İŞKUR İl Müdürü Ali Çalışkan ise İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin önemine değinerek; "Çanakkale'de İş ve Meslek Danışmaları 2012 yılı itibari ile açılan 5804 açık iş ilanına 7319 kişiyi yönlendirmiş olup bunlardan 3.427 kişisi işe yerleşmiştir. ÇOMÜ ile gerçekleştirdiğimiz protokol gereği 3 yıl boyunca hizmet verecek olan İŞKUR bürosunda ihtiyaca göre belirlenecek İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla ÇOMÜ öğrencilerine iş hayatına hazırlık ve işgücü piyasası hakkında bilgilendirme ile iş arama becerileri hakkında bilgiler verilecektir." diye konuştu.

Engel Tanımayan Garsonlar

Samsun'da Samsun Down Sendromlular Derneği ile İŞKUR, geliştirdikleri projeyle down sendromlu 15 gence garsonluk mesleği öğretiliyor. 6 ay devam edecek kurs sonunda sertifika alacak olan down sendromlular, Samsun Down Sendromlular Derneği tarafından açılması düşünülen 'Down Kafe'de çalışmaya başlayacak.

Kocaeli'nde 225 Kişilik İstihdam

Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. (TÜPRAŞ) arasında Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM-Beceri'10) Projesi kapsamında ''Petrol-Gaz Üretim Operatörü'' mesleğinde, 9 grupta 225 kişilik eğitim düzenlendi. Eğitimlerin son grubu Ocak ayı itibariyle sona erdi. Eğitime katılan kursiyerlerin tamamı başarı ile mezun olurken, kurs sonunda 225 kişinin TÜPRAŞ A.Ş.'de istihdamları sağlandı. 19 Şubat 2012 tarihinde düzenlenen tören ile kursiyerlere sertifikaları dağıtıldı.

Türkiye Petrol Rafinerileri A.Ş. Rafineri Müdürü Mesut İlter de, istihdam projesiyle ilgili bilgi vererek, "Kursu başarı ile bitiren bütün arkadaşlara öncelikle TÜPRAŞ ailesine hoş geldiniz diyorum. Bundan sonra hayatlarının en büyük parçası olacak olan işyerlerinde performansları ile oldukça dikkat çekecekler. Yapılan araştırmalara bakıldığında, performans çizelgesinde sertifikalı personelin daha başarılı olduğunu belirtmek isterim." dedi.

Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Öztekin Kaşukci ise, "Bu kurs ile yüzde 100 bir istihdam gerçekleşti. Başarısız olan hiçbir kursiyerimiz yok. Bu başarı kurum işletmesinde bulunan yöneticilerin başarısıdır, istihdama sağladıkları bu katkıdan dolayı TÜPRAŞ A.Ş. yönetimine teşekkürü borç biliriz." ifadelerini kullandı.

Muğla'da Gazetecilerle Diyalog Toplantısı

Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İl merkezinde bulunan gazetelerin muhabirleri ve köşe yazarlarına "İŞ'te iletişim, İŞ'te İstihdam" konulu diyalog toplantısı düzenledi. İstihdama yönelik konuların konuşulduğu toplantıların düzenli olarak yapılması planlanıyor.

Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen toplantıya Muğla ili merkezinde yayın yapan gazete muhabirleri ve köşe yazarları katıldı. Toplantıda istihdama yönelik konular konuşuldu.

Toplantıda konuşan İŞKUR İl Müdürü İlyas Sarıyerli 2012 yılı Kurum faaliyetlerine değinerek: "6 bin 853 kişiye İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti verildi. Bin 551 kişi iş arama becerileri seminerlerinden yararlandı. İlimizde 26 bin 376 kayıtlı işsiz, 39 bin 923 kayıtlı işgücü var. Bu yıl 814'ü engelli olmak üzere toplam 5 bin 204 kişiyi işe yerleştirdik. TYP başta olmak üzere açılan kurslar için 8 milyon 249 bin 845 lira ödenek kullanıldı. 4 bin 159 kişiye de yaklaşık 12 milyon işsizlik sigortası ödemesi yapıldı." dedi.

Denizler Altında 20 Kursiyer

Ordu'nun Ünye ilçesinde, sektöre yetişmiş eleman kazandırmak ve bölgede yaşanan boğulma olaylarını en aza indirmek amacıyla "3 Yıldız Dalıcı Sualtı Arama Kurtarma Uzmanlığı Kursu" düzenlendi.

İŞKUR'un Ünye Yunus Emre Deniz Eğitim Merkezi ortaklığında hayata geçirdiği kurs ile 20 kişi, sırasıyla 1, 2 ve 3 yıldız eğitim programlarına katılarak 3 yıldız dalgıçlık sertifikası almaya hak kazandı. Kurs, 3 yıldız sertifikalı olması nedeniyle, Karadeniz Bölgesi için bir ilk aynı zamanda.

11'i şimdiden işbaşı yapan kursiyerlere, 42 metre derinliğe kadar dalma yanında, hayat kurtarma konusunda yeterli düzeyde ilk yardım eğitimleri verildi. Dalgıçlar, yaz aylarında sık sık boğulma vakalarının yaşandığı bölgede, arama kurtarma faaliyetleri açısından önemli bir rol üstlenecekler.

İŞKUR'dan İşverenlere "Teşekkür Belgesi"

Uyguladığı Aktif İşgücü Programlarıyla işsizleri yeniden çalışma hayatına kazandıran İŞKUR, işverenler ile işbirliği yapmaya devam ediyor. Bu kapsamda 2012 yılı içerisinde istihdama katkı sağlayarak yasal yükümlülüklerini yerine getiren ve İŞKUR ile işbirliği içinde olan 60 işverene İzmir, Çankırı ve Kırıkkale Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından teşekkür belgesi verildi.

İŞKUR ve ILO'dan
Kadın İstihdamı İçin İşbirliği

İŞKUR ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ortaklığında hazırlanan ve İsveç Uluslararası Kalkınma Ajansı (SIDA)'nın da desteklediği "Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi"nin ilk toplantısı Ankara'da yapıldı.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ile ILO Türkiye Direktörü Ümit Deniz Efendioğlu'nun başkanlığında gerçekleştirilen toplantıda, 2013 yılının Temmuz ayında başlaması planlanan projeyle ilgili bilgiler paylaşıldı. Ana hedef kitlesini İŞKUR'a kayıtlı işsiz kadınların oluşturduğu ve 2013-2016 yılları arasında gerçekleştirilecek proje kapsamında, ulusal ölçekte politikalar geliştirilmesine destek olunacak. İnsan onuruna yakışır iş olanakları sağlamayı hedefleyen projeye, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı olmak üzere ilgili bakanlıklar ve kamu kurumları, valilikler, organize sanayi bölge müdürlükleri, kalkınma ajansları, belediyeler, işçi ve işveren konfederasyonları, üniversiteler ile belediyeler de destek verecek. Proje İstanbul, Ankara, Bursa ve Konya illerinde uygulanacak.

İŞKUR'dan
870 Kişilik İstihdam

Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Toyota Otomotiv Sanayi Türkiye A.Ş. arasında UMEM-Beceri'10 Projesi kapsamında, fabrikanın ihtiyaç duyduğu mesleklerde nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere 870 kişilik istihdam garantili kurs programı düzenlenmesi hususunda işbirliği protokolü imzalandı. Program, 1 Şubat 2013 tarihinde başladı. Bu tarihten itibaren 2 ay içerisinde 870 kişinin eğitime başlatılacak.

Yapılan sözleşme gereği, "Kaynak Makinesi Operatörü" mesleğinde 278, "Otomotiv Yüzey Boyama Makineleri Operatörü" mesleğinde 158, "Otomotiv Montaj İşçiliği" mesleğinde 397 ve "Otomotiv Kalite Kontrol İşçiliği" mesleğinde 37 olmak üzere toplam 870 kişinin eğitim almaları ve eğitim sonrası aynı firmada istihdam edilmeleri planlanmıştır. Söz konusu projeyle, işçilerin seri imalata hazırlanabilmesi bakımından üçer aylık da işbaşı eğitim programları düzenlenerek adaptasyonu sağlanmış kaliteli işgücü desteği ile firmanın daha fazla istihdam ve kaliteli üretim yapabilmesinin yolunun açılması hedeflenmiştir. Programın sonunda yapılacak sınavda başarılı olanlara, kurs bitirme sertifikası verilecektir. Kurs programı, firmaya nitelikli işgücü ve sertifikalı eleman desteğinde bulunmanın yanı sıra, 42 aya kadar SGK Prim Teşviki sağlamaktadır.

SMMMO
Ziyaretleri
Devam Ediyor

İŞKUR'da görevli İş ve Meslek Danışmanları Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirleri bilgilendirmeye devam ediyor. Düzce, Gaziantep, Karaman, Mersin ve Sakarya'da Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler Odalarını ziyaret eden İş ve Meslek Danışmanları İŞKUR hizmetleriyle ilgili toplantılar düzenledi. Toplantılarda İŞKUR tarafından gerçekleştirilen Aktif İşgücü Programları, işverenlere sağlanan teşvikler ve işgücü piyasasına ilişkin bilgiler verildi. SMMMO ziyaretleri ilerleyen süreçte diğer illerde de devam edecek.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı (2012 Yılı): 556.587 Kişi

Hazırlayan:
Mustafa ÖZEN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

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

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işsizliğin önlenmesine yönelik oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. Kurumun gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlere ilişkin genel veriler bu bölümde derlenmiştir.

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

İŞKUR, 2012 yılında 556 bin 587 kişiyi işe yerleştirmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 53 artmıştır.

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2011	**2012**	**Değişim (%)**
Başvuru	**1.398.355**	**2.296.325**	**64**
Erkek	860.206	1.476.264	72
Kadın	538.149	820.061	52
Açık İş	**660.623**	**991.804**	**50**
Kamu	64.636	140.668	118
Özel	595.987	851.136	**43**
İşe Yerleştirme	**363.672**	**556.587**	**53**
Erkek	261.964	390.979	49
Kadın	101.708	165.608	63
Normal	325.086	520.786	60
Özürlü	38.349	35.531	-7
Eski Hükümlü	237	270	14
Kayıtlı İşgücü	**2.192.145**	**3.481.725**	**59**
Erkek	1.394.166	2.188.403	57
Kadın	797.979	1.293.322	62
Kayıtlı İşsiz	**1.844.965**	**2.372.262**	**29**
Erkek	1.142.928	1.433.621	25
Kadın	702.037	938.641	34
Yurtdışı Başvuru	**838**	**1.465**	**75**
Yurtdışı Gönderme	**52.491**	**57.953**	**10**

2012 yılında 2 milyon 296 bin 325 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2011 yılına göre Kuruma başvuruların yüzde 64 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların yüzde 36'sı kadın, yüzde 64'ü erkektir. Geçen yıla göre erkeklerdeki artış oranı kadınlardan daha fazladır.

Kayıtlı İşsiz Sayısı
(2012 Yılı): 2.372.262 Kişi

Kurslara Katılan Kişi Sayısı
(2012 Yılı): 464.645 Kişi

İŞKUR 2012 yılında 991 bin 804 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine açık işlerini yüzde 50 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin yüzde 86'sı özel sektördendir. Geçen yıla göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı yüzde 43 olarak gerçekleşmiştir.

2012 yılında İŞKUR vasıtasıyla 556 bin 587 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre yüzde 53 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. Yine 2012 yılında 35 bin 531 özürlü vatandaşımız, 270 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2012 yılı itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 3 milyon 481 bin 725 kişi işgücü, 2 milyon 372 bin 262 kişi işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında yüzde 29 artış olmuştur. İŞKUR'a başvuruların ve kayıtlı işsizlerin artması; ülkemizdeki işsiz sayısının azalması veya artmasından ziyade İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlenmesiyle birlikte kurum hizmetlerinden yararlanmak isteyenlerin ve Kurumun işgücü piyasasındaki etkinliğinin artması ile ilgilidir.

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARI

KURS TÜRÜ	Açılan Kurs Sayısı	2012 Yılı Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	0	0	0	0
Çalışanların Mesleki Eğitimi	370	7.410	1.043	8.453
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	195	3	198
GAP II	138	1.350	1.992	3.342
GAP II TYÇP	86	4.796	603	5.399
GAP II / Girişimcilik	21	323	199	522
GAP II / UMEM	66	843	284	1.127
GAP II / UMEM - İEP	56	465	235	700
Girişimcilik	900	12.804	12.149	24.953
Hibe Projeleri	0	0	0	0
Hükümlülere Yönelik Kurslar	334	4.284	199	4.483
İşgücü Yetiştirme Kursları / İstihdam Garantili	4.564	47.760	68.691	116.451
İşgücü Yetiştirme Kursları /Genel	1.576	9.303	24.716	34.019
İşgücü Yetiştirme Kursları /TYÇP	4.936	140.106	46.493	186.599
Özürlü Kursları	574	3.753	2.519	6.272
Staj (İşbaşı Eğitim Programları)	8.018	9.060	9.510	18.570
UMEM Projesi	2.359	25.963	15.091	41.054
UMEM Projesi / İEP	3.333	8.486	4.017	12.503
Toplam	**27.351**	**276.901**	**187.744**	**464.645**

Tablo 2: İşgücü Yetiştirme Programları

2012 yılında 464 bin 645 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi olmuştur.

Kaynak: İŞKUR
**Geçici verilerdir.*

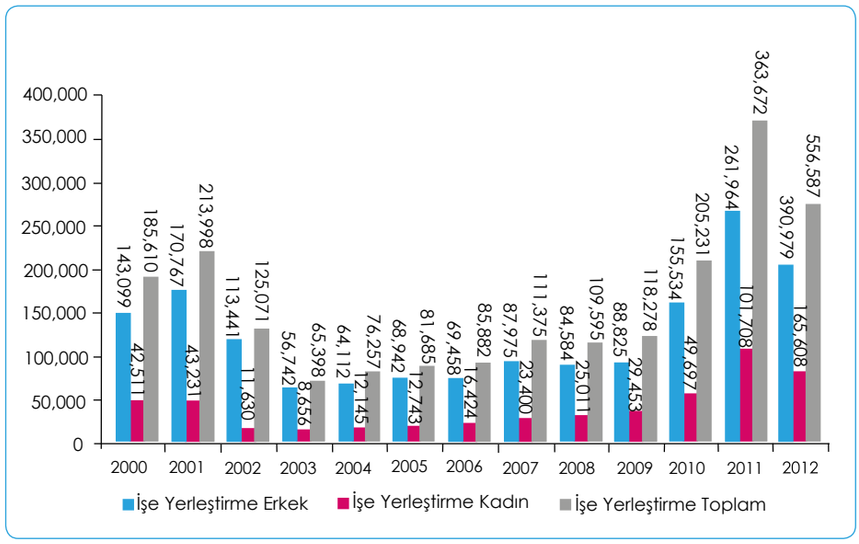
2012 yılında 2011 yılı ile mukayese edildiğinde yurtdışı başvurular yüzde 75 oranında, yurtdışı göndermeler ise yüzde 10 oranında artmıştır. 2012 yılında 57 bin 953 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara paralel olarak, 2012 yılında de en fazla gidilen ülkeler Irak ve Rusya olmuştur.

İşsizlik Sigo
(Ocak 2013):

İŞKUR 2012 yılı içerisinde toplam 27 bin 351 program açmış olup bu programlara 187 bin 744 kişisi kadın, 276 bin 901 kişisi erkek olmak üzere toplam 464 bin 645 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı) ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. 2012 yılında döneminde UMEM Projesinden yararlanan sayısı 53 bin kişiyi aşmıştır.

Grafik 1: İŞKUR İşe Yerleştirme (2000-2012)

2012 yılında İŞKUR vasıtasıyla 165 bin 608 kadın işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirilenlerin yaklaşık % 30'u kadındır.Kaynak: İŞKUR



İŞKUR 2012 yılında 165 bin 608 kişisi kadın, 390 bin 979 kişisi erkek olmak üzere toplam 556 bin 587 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2000 yılların başında çoğunluğu Kamu sektörüne olmak üzere yılda 200 bin civarında işe yerleştirme yapan İŞKUR İşsizlik Sigortası işlemlerinin başlaması üzerine mesaisinin önemli bir kısmını bu alana ayırması ve Kamu sektöründeki alımların yavaşlaması üzerine 2003 yılında işe yerleştirmesi minimum seviyeye inmiştir. 2003 yılından sonra işe yerleştirme sayıları 2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da her yıl artarak devam etmiş 2012 yılında işe yerleştirme sayısı önceki yıl gerçekleşmelerinin tamamını aşarak en yüksek seviyeye ulaşmıştır.

İşe yerleşenler içerisinde kadınların oranı 2000 yılında yüzde 23 iken 2002 yılında yüzde 10'a kadar düşmüştür. Kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında yüzde 25'e, 2011 yılında da yüzde 28'e ulaşmıştır. 2012 yılında ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 30 olarak gerçekleşmiştir.

rtası Fonundan Yararlanan Kişi
236.015 Kişi

İşsizlik Sigortası Fonu
(Ocak 2013 sonu itibariyle): 61 milyar 782 milyon TL

	EYLÜL 2012 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ÖZÜRLÜLER	931	25.250	26.281
ESKİ HÜKÜMLÜLER	2.873	-	2.873

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde 26 bin 281 kişilik özürlü açık kontenjanı bulunmaktadır. Aralık ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 92 bin 887 kişi erkek, 33 bin 728 kişi kadın olmak üzere toplam 126 bin 615 özürlü bulunmaktadır. 15 bin 641 kişisi erkek, 276 kişisi kadın olmak üzere toplam 15 bin 917 eski hükümlü bulunmaktadır. 2012 yılında İŞKUR vasıtasıyla 35 bin 531 özürlü, 270 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir. 2012 yılı sonu itibariyle 3 bin 43'ü Kamu, 5 bin 475'i özel sektörde olmak üzere toplam 8 bin 518 özürlü kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

Ocak 2013 sonu itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 61 milyar 782 milyon 352 bin TL'dir. 2013 yılının Ocak Ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 236.015 kişiye 108 Milyon 944 bin 819 TL işsizlik ödeneği, 3 kişiye 3 bin 144 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 353 kişiye 929 bin 524 TL ödeme yapılmıştır.

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

KARİYER PLANI: İSTEDİĞİMİZ GELECEĞE ULAŞMADA YARDIMCI OLAN YOL HARİTAMIZ

Günümüzün hızla değişen dünyası, gelişim ve değişime uyum sağlamayı ve tüm bunları yapabilmek için de sürekli öğrenmeyi ve planlama için zaman ve emek vermeyi gerekli kılmaktadır. Kendinizi tanımanız, iş dünyası, meslekler, yaşamın diğer boyutları hakkında farklı kişi ve kaynaklardan bilgi edinmeniz planlı, bilgi ve farkındalıkla zenginleşmiş keyifli bir kariyer yolculuğu yapmanıza ve istediğiniz hedefe ulaşmanıza yardımcı olacaktır.

Oya YERİN GÜNERİ*

* *Doç. Dr.*
ODTÜ Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü

Büyünce ne olacaksın? Hangi mesleği seçmeyi düşünüyorsun? Büyüklerin çocuk ve gençlere sıklıkla yönelttiği sorular arasında yer alır. Bazı gençler bu soruları, üzerinde düşündükleri meslekleri, gelecek kariyer planlarını başkaları ile paylaşmak, gözden geçirmek için iyi bir fırsat olarak görürler. Ancak, gelecekte seçecekleri meslekle ilgili düşünmeyi ve plan yapmayı erteleyen, ya da böyle bir gerekliliğin farkında olmayan gençler için, bu soruların henüz bir yanıtı olmayabilir. Gençlere seçecekleri meslekle ilgili yöneltilen sorular aslında bir anlamda meslek seçiminin önemini vurgulayan hatırlatmalardır. Meslek seçimini yaşamımızda bir dönüm noktası yapan ise, mesleğin ve bu doğrultuda gireceğimiz işin kendimizi geliştirmemizin, sosyalleşmemizin, üretken olmamızın, topluma katkı sağlamamızın önemli bir yolu olmasıdır. Mesleğimiz aynı zamanda gelirimizi, dolayısıyla oturacağımız evi, kullanacağımız arabayı, serbest zaman etkinliklerimizi, nerede tatil yapacağımızı, kimlerle arkadaşlık yapacağımızı, emekliliğimizi ve hayatımızın daha bir çok yönünü belirler [1].

Çocuklar ve Gençlerin Geçtiği Kariyer Gelişim Basamakları Nelerdir?

Meslek ve kariyer birbirleri yerine yaygın olarak kullanılan iki kelime olmakla birlikte, anlamları farklıdır. Meslek kişilerin yaşamlarını kazanmak için yaptıkları, eğitimle kazanılan bilgi ve becerileri gerektiren, diğer insanlara faydalı hizmet veya ürün sağlanmasını içeren etkinliklerden oluşur[2]. Kariyer ise, daha geniş bir kavramdır. Sadece işimizi değil, yaşamdaki diğer rollerimizi de kapsar ve kariyer gelişimi tüm hayatımız boyunca devam eder [3].

Super'a (1990) göre[4] (aktaran, Niles ve Harris Bowlsbey, 2013) çocukluktaki ilk kariyer gelişimi aşaması, 4-13 yaşlarını kapsayan büyümedir. Bu dönemde çocukların kurdukları hayaller ve oynadıkları oyunlar yetişkin rollerini, mesleklerini deneme yollarıdır. Aile, okul ve arkadaşların oluşturduğu yakın çevrelerinde kendilerini ve meslekleri tanımaya başlarlar. Kendileri ve meslekler hakkında edindikleri bu bilgiler, hangi mesleklerin kendileri için uygun olabileceğini düşünmelerine yardımcı olur. Bu aşamanın sonlarına doğru gerçekleşen önemli gelişmelerden birisi, çocukların bugünkü davranışlarının,

seçimlerinin ve planlarının geleceklerini etkileyebileceğinin farkına varmalarıdır. Keşfetme dönemi ise, 14-24 yaşları arasını kapsar. Bu aşamada gençler, meslekler hakkında olabildiğince doğru ve kapsamlı bilgi edinmeye çalışırlar. Kendilerini daha iyi tanımaları, nasıl bir işte çalışmanın onları mutlu edeceğini, kendilerine uygun mesleklerin neler olduğunu belirlemelerinde yardımcı olur. Bunun yanı sıra, bir mesleğe başlamak için nasıl bir eğitim almaları gerektiği hakkında bilgi sahibi olur ve buna göre meslek seçimlerini uygulamaya koyarlar.

Gençlerin içinde bulunduğu yaştaki kariyer gelişimi aşamasını, özeliklerini öğrenmesi ve bu yaşlarda ulaşmaları gereken kariyer gelişimi hedefleri hakkında bilgi sahibi olmalarına, hangi gelişim noktasında olduklarını anlamalarına ve içinde bulundukları yaşta kendilerini geliştirmek için neler yapmaları gerektiği konusunda düşünmelerine yardımcı olabilir.

Ortaokul ve Lise Öğrencileri İçin Kariyer Gelişimi Hedefleri Nelerdir?

Kariyer gelişimi alan yazınına ve Amerika Birleşik Devletlerindeki Ulusal Kariyer Gelişimi Yönergelerine dayanarak, ortaokul ve lise öğrencileri için kariyer gelişimi hedefleri önerilmiştir[4]. Ortaokul öğrencileri için önerilen kariyer gelişimi hedefleri şunlardır:

1. Kendini daha iyi tanıma ve anlama (benliği olumlu algılamanın mesleğe yönelik davranışlar üzerindeki etkisini fark etme; kişiler arası iletişim becerilerini geliştirme).

2. Eğitim seçenekleri ve meslekler hakkında bilgi edinme (eğitimdeki başarı ile mesleğe geçiş arasındaki ilişkiyi görme; öğrenmenin iş yaşamında önemini anlama; meslekler hakkında nasıl bilgi edinileceğini öğrenme; iş yaşamının toplumun ihtiyaçları ve ekonomi ile nasıl ilişkili olduğunu kavrama ve iş arama becerilerini geliştirme).

3. Kariyer planlama (etkili kararlar vermek için gerekli becerileri anlama; yaşamdaki farklı rollerin ilişkisini kavrama; farklı iş seçenekleri hakkında bilgi edinme; ve kariyer planlama sürecini anlama)[4].

Lise düzeyindeki öğrenciler için kariyer gelişimi hedefleri ise şunlardır[4]:

1. Kendini daha iyi tanıma (olumlu ilişkiler kurmaya yönelik iletişim becerilerini geliştirme; devam eden büyüme ve gelişmenin kariyer planlama üzerindeki etkilerini anlama).

2. Eğitim ve meslekleri keşfetmek için gerekli beceriler geliştirme (eğitim başarısı ve kariyer planlama arasındaki ilişkiyi anlama; iş ve öğrenmeye yönelik olumlu tutumlara sahip olmanın gerekliliğini kavrama; meslekler hakkında bilgi edinme bu bilgiyi, değerlendirme ve yorumlama becerilerini geliştirme; çalışma yaşamını etkileyen toplumsal gereksinimleri ve işlevleri anlama).

3. Karar verme becerilerini geliştirme (farklı yaşam rolleri arasındaki ilişkileri anlama; kadın/erkek rollerinde meydana gelen değişiklikleri kavrama ve kariyer planlama becerilerini geliştirme).

Ortaokul ve lise için verilen kariyer gelişimi hedeflerini dikkate alarak kendinizi değerlendirmeniz ve kendinizi geliştirmenizin gerekli olduğu hedeflerin farkına varmanız, bu hedeflere ulaşmada neler yapabileceğiniz, kimlerden (okul psikolojik danışmanı, öğretmen ve anne-baba ya da destek olabilecek diğer yetişkinler, farklı bilgi kaynakları) ne gibi yardımlar alabileceğiniz konularını planlamada size yardımcı olabilir.

Kariyer Planlaması Nedir? Nasıl Yapılır?

Kariyer gelişimi hayat boyu süren bir yolculuğa, kariyer planı ise bu yolculuk sırasında ulaşmayı istediğimiz hedefe giden ana ve ara yolları gösteren bir haritaya benzetilebilir. Hedefinize ulaşabilmeniz için kullanacağınız ana ve ara yolları gençlik yıllarında belirlemeniz, planlı ilerlemeniz, hedefinize ulaşmanızı kolaylaştıracaktır.

Kariyerinizi planlamak için takip edebileceğiniz basamaklar kariyer gelişimi hedefleri ile benzerdir. İlk olarak kendinizi tanımanız, sonrasında eğitim-meslek seçeneklerini araştırmanız ve en son olarak da plan yapmanız gerekir. Kariyer planlamanın aşamaları daha ayrıntılı olarak şöyledir[1]:

1. Kendini tanıma

Bu aşama, yaşamda sizin için hangi değerlerin, nelerin (aile, sağlık, para, meşhur olma, özgürlük vb.), önemli olduğunu, nelere ilgi duyduğunuzu (insanlarla iletişim, doğa, teknoloji, makinalar, bilim, sanat vb.) yeteneklerinizin, becerilerinizin, güçlü ve zayıf yönlerinizin neler olduğunu fark etmenizi içerir. Becerileriniz sizin yapabildiklerinizdir. Derslerdeki ve ders dışı alanlardaki başarılarınız size becerileriniz hakkında fikir verir. Bazılarınız kişilerarası iletişim becerilerinde (dinleme anlama, duyarlı olma), bazılarınız ise, sanatsal becerilerde örneğin resim yapma, müzik aleti çalma da daha iyidir[5]. En güçlü yanlarınızı anlamak için başarılı olduğunuz alanları düşünebilirsiniz. Bu alanlarda hangi özeliklerinizin, becerilerinizin sizin bu başarıyı elde etmenize yardımcı olduğunu aklınızdan geçirebilirsiniz. Başarılı olduğunuz dersler ve okul dışı etkinlikler, sizi tanıyan kişilerin görüşleri ilgileriniz, becerileriniz hakkında size fikir verebilir ve kendinizi tanımanıza yardımcı olabilir. Ancak bazı becerilerinizin diğerlerine göre daha gelişmiş olması meslek seçiminizi buna göre yapmanız anlamına gelmez. Eğitim sizi gelecek hedefinize ulaştıran en önemli yoldur. Bu nedenle, hangi derslerdeki başarı durumunuzu iyileştirmenizin gelecekte seçmeyi düşündüğünüz mesleğe ulaşmanızda size yardımcı olacağını ve başarınızı yükseltmek için atmanız gereken adımların neler olduğu kendinize sormanız önemlidir[6].

2. Eğitim ve meslekler hakkında bilgi edinme

Yakın çevrenizde tanıdığınız kişilerin meslekleri hakkında daha fazla bilgi sahibi olursunuz. Oysa ki, farklı meslekler için gerekli olan eğitim, bu mesleklerdeki insanların sahip olması gerekli olan beceriler, kişilik özelikleri, mesleklerin gerektirdiği çalışma koşulları da kariyerinizi planlamanız için gerekli olan bilgilerdir. Meslekler hakkında bilgi alabileceğiniz farklı güvenilir kaynaklara ulaşmanız önemlidir. Kolaylığı açısından bilgi almada aklımıza gelen ilk kaynak internettir. Ancak internette elde ettiğiniz bilgilerin yine güvenilir kurumlardan (üniversiteler, İŞKUR, TÜBİTAK vb.) olmasına dikkat etmeniz gerekir.

Meslekler hakkında bilgi edinmede basın yayın organlarında çıkan haberleri, gazetelerin insan kaynakları eklerini de takip edebilirsiniz. Böylece ilgi duyduğunuz ve gelecekte daha popüler olacak meslekler, ya da ilginizi çeken diğer yeni gelişen meslekler hakkındaki bilgi edinebilirsiniz. Bunların yanı sıra, okul psikolojik danışmanınızdan mesleklerle ilgili bilgi almak ve ilgi duyduğunuz mesleklerde çalışan kişilerle Meslek Hakkında Bilgi Edinme Görüşmesi yapmanız[7] ve onlardan yaptıkları iş hakkında bilgi edinmeniz bu mesleğe ilişkin sorularınıza yanıt bulmanızda size yardımcı olacaktır. İlgi duyduğunuz kişilerden meslekleri ile ilgili bilgi alma görüşmesine gitmeden önce hazırlık yapmanız ve merak ettiğiniz konulara yönelik bazı sorular belirlemeniz (örneğin, Bu mesleği seçme nedenleriniz neler? İşte bir gününüzün nasıl geçtiğini anlatır mısınız? Sizin mesleğinizde başarılı olmak için neler yapmak gerekir? Mesleğinizin en çok hoşunuza giden yönleri neler? En sevmediğiniz yönleri neler vb.)[7] ve aldığınız cevapları not almanız, görüşmenizin verimli geçmesine yardımcı olacaktır. Meslekler hakkında bilgi almanın bir diğer yolu da, seçmeyi istediğiniz meslekte çalışan kişi ile iş ortamında vakit geçirmek ve onun yaptığı işleri gözlemektir. Bu deneyim de size önemli bilgiler sağlayacaktır[4].

3. Kariyer planı yapma

Kariyer planı yapmak için ilk iki basamağı (kendini tanıma ve kendiniz hakkında elde ettiğiniz bilgileri dikkate alarak sizin için uygun olabilecek meslekler hakkında bilgi edinme ve her bir mesleği bu bilgiler doğrultusunda değerlendirme) tamamlamanız önemlidir. Yaşamınızdaki diğer konularda aldığınız kararlar, koyduğunuz hedefler, yaptığınız planlar sizin karar verme ve plan yapma biçiminiz hakkında fikir verebilir. Yaşamınızda bir çok konuda karar vermede güçlük yaşıyorsanız karar verme becerileri hakkında okul psikolojik danışmanınızdan bilgi edinmeniz önemli olabilir. Etkili karar verme yolları hakkında bilgi edinmek için arkadaşlarınızı, annebabanızı ve diğer yetişkinleri gözleyebilir ya da onlara karar vermede kullandıkları stratejileri sorabilirsiniz.

Eğitim ve kariyerinizi planlamanızda size yol gösterecek bir Eğitim ve Kariyer Planlama dosyası da hazırlayabilirsiniz. Bu dosyayı üç bölüme ayırabilirsiniz. Birinci bölüme, okulda hazırladığınız projelerinizi, karnelerinizi, takdir-teşekkür belgelerinizi, yaptığınız resimleri, ilgilendiğiniz boş

zaman etkinliklerine ilişkin bilgileri, başka bir deyişle ilgileriniz, becerileriniz, yetenekleriniz hakkındaki bilgileri koyabilirsiniz. İkinci bölüme, ilgi duyduğunuz mesleğe yönelik edindiğiniz bilgileri, bu meslekler-de çalışan kişilerden aldığınız bilgileri, ilgili iş ilanlarını, bu meslekte çalışan ve örnek aldığınız kişiler hakkında çıkan haberleri, söyleşileri yerleştirebilirsiniz. Üçüncü bölümde ise, gelecekte nasıl bir yaşam istiyorum? Dosyamın birinci ve ikinci bölümündeki bilgilere bakınca hangi meslekler bana uygun olabilir? Sorularının cevapları içeren bir özet yazabilirsiniz. Ayrıca, olmayı istediğiniz mesleklere ilişkin en az beş maddelik bir liste yapabilirsiniz. Bu listede en çok olmayı istediğiniz meslekten başlayarak her bir mesleğe ulaşmak için yaşamınızda atmanız gereken adımları belirleyebilirsiniz. Bu adımlar için bir takvim yapabilirsiniz ve her bir adımda karşılaşabileceğiniz engelleri ve bu engellerde destek alabileceğiniz kaynakları düşünebilirsiniz. Dosyanızı hazırladıktan sonra, belli aralıklarla inceleyip gelişiminizi takip edebilirsiniz[6]. Kendiniz ve meslekler hakkındaki bilgilerden yola çıkarak kendinize bir hedef koymanız ve bu hedefe gidecek yolları planlamanız, takip etmeniz ise, kariyer planlamanın son aşamasını oluşturur.

Sonuç

Kariyerinizi planlarken şu anki yaşamınızın her yönünün örneğin okul başarınızın, serbest zamanlarınızı nasıl geçirdiğinizin, çocuk olarak aile içindeki rolünüzün, arkadaşlarınızla ilişkilerinizin, aldığınız irili ufaklı kararların sizi gelecek kariyerinize taşıdığının fakında olmanız önemlidir. Günümüzün hızla değişen dünyası, gelişim ve değişime uyum sağlamayı ve tüm bunları yapabilmek içinde sürekli öğrenmeyi ve planlama için zaman ve emek vermeyi gerekli kılmaktadır. Kendinizi tanımanız, iş dünyası, meslekler, yaşamın diğer boyutları hakkında farklı kişi ve kaynaklardan bilgi edinmeniz planlı, bilgi ve farkındalıkla zenginleşmiş keyifli bir kariyer yolculuğu yapmanıza ve istediğiniz hedefe ulaşmanıza yardımcı olacaktır. ■

Kaynakça

1. Harris-Bowlsbey, J., Spivack, J.D. & Lisansky, R.S. (1991). Take hold of your future. Career planning guide (2nded.). American College Testing Program.
2. Kuzgun, Y. (2009). Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş (4.baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
3. Herr, E.L. & Cramer, S.H. ve Niles, S.G. (2004). Career guidance and counseling through the life span (6th ed.). Boston: Pearson.
4. Niles, S. & Harris-Bowlsbey, J. (2013). Career development interventions in the 21st century (4th ed.). Boston: Pearson.
5. Carney, C.G. & Wells, C.F.(1999). Working well living well: Discover the career within you. Pacific Grove: Brooks/Cole.
6. Yerin Güneri, O. (2008). Kariyer ve eğitimi planlama. R. Özyürek (Editor), Kariyer yolculuğu, (ss.48-69). Ankara: Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı, Avrupa Rehberlik Merkezi.
7. Niles, S. & Harris-Bowlsbey, J. (2005). Career development interventions in the 21st century (2nd ed.) Upper Saddle River, N.J. : Pearson/Merrill Prentice Hall.

Kariyer planı yapmak için ilk iki basamağı (kendini tanıma ve kendiniz hakkında elde ettiğiniz bilgileri dikkate alarak sizin için uygun olabilecek meslekler hakkında bilgi edinme ve her bir mesleği bu bilgiler doğrultusunda değerlendirme) tamamlamanız önemlidir. Yaşamınızdaki diğer konularda aldığınız kararlar, koyduğunuz hedefler, yaptığınız planlar sizin karar verme ve plan yapma biçiminiz hakkında fikir verebilir.

SEKTÖREL YATIRIM ALANLARINDA GENÇ İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

Hazırlayan:
Uğur TUNÇ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Genç İstihdamının Artırılması için Yeni Projeler Desteklenecek

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile hayata geçirilecek olan Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu için Hibe Teklif Çağrısı 20 Aralık 2012 tarihinde www.ikg.gov.tr ve www.iskur.gov.tr adreslerinde yayınlandı.

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında planlanan ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülecek olan Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Operasyonel Programı içerisindeki İstihdam öncelik ekseninin Genç İstihdamının Desteklenmesi tedbirine dayanmaktadır.

Operasyonun hedef grubunda, eğitim seviyesine bakılmaksızın 15-29 yaş arasındaki tüm işsiz gençler ve eğitimine devam eden gençler yer alabilecektir.

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun devamı niteliğinde kurgulanan Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu'nun bir önceki Hibe Programından en önemli farkı ise sektörel ve bütüncül bir yaklaşımın benimsenmesidir.

Hibe programı altında desteklenmesi uygun değerlendirilecek sektörler; Turizm, İnşaat, Çevre, Enerji/Yenilenebilir Enerji, Telekomünikasyon, Ulaştırma ve Lojistik, Bilgi ve İletişim Teknolojileri, Otomotiv, Tekstil, Sivil Havacılık, Endüstriyel Tasarım, Orman Ürünleri Endüstrisi, Temel Metal Endüstrisi, Kimya Sanayii, Seracılık, Depoculuk, Denizcilik, Sağlık, Bakım ve Onarım olarak belirlenmiştir.

Operasyon'un Hibe Bileşeni kapsamında uygulanacak olan hibe projeleri için ayrılan 24 milyon Avroluk bütçenin; %70'ine tekabül eden 16.800.000 Avrosu GSYİH'sı ulusal ortalamanın %75'inden daha az olan 12 Düzey II bölgesine (Ankara'nın doğusunda kalan 43 il), %30'una tekabül eden 7.200.000 Avrosu ise batıda kalan diğer 38 ile tahsis edilecektir. Bu iki bölge arasında kurulacak ortaklıklar da proje kapsamında teşvik edilmektedir.

8 Şubat 2013 tarihinde başvuruları sona eren Hibe Teklif Çağrısı sonrası desteklenecek projelerin belirlenmesi/değerlendirilmesi sürecinin yaklaşık 8-10 ay sürmesi ve bütçeleri 200.000 -

400.000 Avro arasında değişebilecek olan hibe projelerinin 2014 yılı başında hayata geçirilmiş olması öngörülmektedir.

Hibe Bilgilendirme Günleri Tamamlandı

Hibe Bileşeni kapsamında desteklenecek olan projelerin hangi kriterlere göre değerlendirileceği, Operasyon hakkındaki genel bilgilerin daha fazlasının potansiyel başvuru sahibi kurum/kuruluş temsilcileri ile paylaşıldığı ve merak edilen soruların cevaplandırıldığı, toplam 11 ilde Hibe Bilgilendirme ve Eğitim Etkinlikleri düzenlendi. Etkinlikler kapsamında ilk gün bilgilendirme, ikinci gün proje ön teklifi hazırlama eğitimleri gerçekleştirildi. Eskişehir ve Konya için planlanan eğitim programları ise Ankara ile birleştirildi.

11 ilde gerçekleştirilen bilgilendirme günlerine yaklaşık 1800 kişi, 9 ilde gerçekleştirilen proje ön teklifi hazırlama eğitimlerine ise yaklaşık 1130 kişi katılım sağlamıştır.

KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ OPERASYONU

kamu istihdam hizmetleri projesi

İŞKUR İşverenleri Dinledi

İŞKUR, 6 Aralık 2012 tarihinde, işveren sendikaları ve sanayi odaları temsilcileri ve iş dünyasının önde gelen firmalarının insan kaynakları yöneticileri ile Ankara'da bir araya geldi.

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile hayata geçirilen ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu (KİP) kapsamında İşveren ve İşveren Temsilcileri Çalıştayı düzenlendi.

İŞKUR hizmetlerinin faydalanıcısı, iş eşleştirme ve staj eşleştirme faaliyetlerinin nihai kullanıcısı olan işveren ve işveren temsilcilerinin bilgilendirilmesi ve sistemin tasarımı aşamasında işveren bakış açısının ve ihtiyaçlarının sisteme yansıtılması amacıyla düzenlenen Çalıştay kapsamında katılımcılara Operasyon hakkında genel bilgiler verildi.

İŞKUR İş Eşleştirme Sisteminin İyileştirilmesi ve Staj Eşleştirme Sisteminin Kurulması ve Geliştirilmesi faaliyeti hakkında detaylı sunumlar dinleyen işveren temsilcileri, öngörülen sistemler hakkında merak ettikleri soruları sorma imkânı buldular. Sunumlar sonrasında yer alan soru/cevap/tartışma bölümlerinde İhtiyaç ve önerilerini İŞKUR'a doğrudan iletme fırsatı bulan temsilciler, sistemin geliştirilmesi için önemli katkılar sağladılar.

İşverenlerin ve işveren temsilcilerinin görüş ve önerilerinin alınmasının ardından bu alandaki çalışmalara hız verildi. İş eşleştirme faaliyetlerinin geliştirilmesi, elektronik eşleştirmenin iyileştirilmesi ve üniversite öğrencilerine yönelik staj eşleştirme faaliyetlerinin İŞKUR bünyesinde yürütülebilmesi için altyapı çalışmalarının tamamlanmasının hedeflendiği faaliyetlerin bütün süreçlerinde işveren ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran İŞKUR, söz konusu sistemlerin modern ve kullanışlı olması için, alanında deneyimli insan kaynakları ve bilişim uzmanlarıyla çalışmalarını sürdürüyor. Bu süreçte işverenlerle ve ilgili diğer kurumlarla işbirliğine devam edecek olan İŞKUR, hizmetlerinde etkinliği en üst seviyeye çıkarmak ve daha fazla işsiz vatandaşı istihdam ile buluşturmak için çalışmalarında yönetişim modeline büyük önem veriyor.

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

BORSA KOMİSYONCUSU

Hisse senedi, tahvil ve benzeri taşınabilir kıymetlerin alım ve satımını müşteri adına yapan kişiye Borsa Komisyoncusu denir.

Borsa Komisyoncuları; döviz, tahvil, bono, hisse senedi ve diğer mali belgelerin piyasa değerlerini analiz ederek müşterilerine kârlı yatırım alanları konusunda tavsiyelerde bulunurlar. Hisse senedi ve tahvil almak veya satmak isteyen müşterilerin ihtiyaçlarını saptar, müşterinin uzun vadede mi, kısa vadede mi kazanç beklediğini belirler, hisse senedi almak isteyen kişilere en uygun fiyatla senet alır, satmak isteyen kişilerin senedini de en uygun fiyatla satabilmesi için tavsiyelerde bulunurlar.

Borsa Komisyoncusu olmak isteyenlerin; Yüksek düzeyde genel yeteneğe sahip, çeşitli uyarıları aynı anda algılama becerisi olan, çabuk ve doğru kararlar verebilen, geleceği doğru tahmin edebilme becerisine sahip, ikna becerisi gelişmiş, sorumluluk duygusu olan, stres altında çalışabilen kimseler olması beklenir.

Borsa Komisyoncusunun çalışma ortamı kalabalık ve gürültülüdür. Çalışırken sayılarla uğraşır ve insanlarla etkileşimde bulunur. Dikkatsiz, sorumsuz ve ileriyi göremeyen kimseler müşterilerini zarara uğratabilirler. Bu da onların meslekte kalmalarını güçleştirir.

Mesleğin eğitiminde ağırlıklı olarak Ekonomi, Maliye, İnsan Bilimleri, Borsa Mevzuatı, Anonim Şirket ve Hisse Senedi, Bilanço ve Gelir Tablosu Analizi, Portföy Yönetimi, Aracı Kurumlar, Halka Açılma, Aracı Kurumların Çalışma Prensipleri, Borsa İşlemleri, Hisse Senedi Değerlemesi, Tahvil Piyasası ve Borsanın Geleceği gibi konularda dersler verilir.

Türkiye'de kısa sayılacak bir geçmişe sahip olan borsanın, kamuoyunun ilgisini gittikçe artan bir şekilde çekmekte olduğu, televizyonda ve günlük basında her gün borsa ile ilgili haber ve yorumların yer aldığı günümüzde, borsanın sermaye piyasası içindeki yeri ve para piyasalarını etkileyen atılımlarıyla gündemde olmayı önümüzdeki günlerde de sürdüreceği tahmin edilmektedir. Borsa Komisyoncusu sertifikasına sahip olanların istihdam sorunlarının olmadığı, gelecekte de borsanın gelişmesi neticesinde bu meslekte çalışacak yeni elemanlara ihtiyaç duyulacağı düşünülmektedir.

EKSKAVATÖR OPERATÖRÜ

Ekskavatör; bir ucunda kepçesi bulunan ve genellikle paletler üzerinde hareket eden, çoğunlukla kazma ve yükleme işlerinde kullanılan bir çeşit iş makinesidir. Ekskavatör operatörü; bu makineyi kullanarak toprak hafriyat, yığma, yükleme işlerinin yapılması, kum, çakıl ve benzeri malzemelerin kazılması, yığılması ve gerektiğinde araçlara yüklenmesi işlemini yapan kişidir.

Ekskavatör operatörü çalışmalarını araç içerisinde ve açık havada yürütür. Çalışma ortamı tozlu ve gürültülüdür. Operatör çalışmalarında gereken dikkati göstermediğinde kazalara yol açabilir. Oturduğu yerde çalışan ekskavatör operatörü iş öncesi ve iş bitiminde yöneticilerle, makine bakımcıları ve yağlayıcılarla, diğer çalışanlarla etkileşim halindedir.

Ekskavatör operatörü olmak isteyenlerin; El, göz ve ayaklarını eşgüdümle kullanabilen, çevredeki çeşitli uyarıcıları aynı anda algılayabilen, dikkatli, sorumlu, tedbirli kimseler olmaları ve mekaniğe ilgi duymaları gerekir. Ayrıca kişinin fiziksel olarak sağlam bir yapıya sahip olması gerekir.

Ekskavatör operatörleri; Devlet Su İşleri, T.C. Karayolları, Türkiye Elektrik Kurumu, Maden Tetkik Arama Enstitüsü, orman işletmeleri, belediyeler gibi kamu kuruluşlarıyla, inşaat firmaları, maden şirketleri, kum ve çakıl ocakları gibi özel işyerlerinde çalışırlar.

Kullanılan iş makinesinde, teknolojiye bağlı olarak yapılan değişiklikleri izleyen, eğitimini gören kişiler için, gerek özel gerekse kamu kurum ve kuruluşlarında iş olanakları geniştir.

Ekskavatörlük mesleğinde operatör olarak en az 3 yıl ve daha fazla çalışanlar Makine Formenliği, Arazi Formenliği ya da Baş Operatörlüğe getirilirler.

Çalışılan işletmenin büyüklüğüne göre çeşitli kurs ve seminerlere katılmak mümkündür. Bu şekilde ücret artışı ve mesleki gelişim sağlanabilir. Diğer iş makinelerinin kullanımında da uzmanlaşabilirler. Bütün iş makinelerini kullanmak uzun deneyim gerektirir. Genellikle bir veya birkaç iş makinesinin kullanımında uzmanlaşılabilir (Buldozer, kepçe gibi).

KAMERAMAN

Kameraman, stüdyo ve naklen yayın çekimlerini, yönetmenin veya yapımcının yönlendirmesine bağlı olarak kamera kullanım tekniği, estetik ve kompozisyon görüş ve bilgilerine bir arada kullanarak işini gerçekleştiren kişidir.

Çekim öncesi yönetmen veya yapımcıyla ön çalışma gerçekleştirerek kullanılacak malzemeleri çekime hazırlayan kameramanlar; yönetmen, yapımcı veya muhabirin direktifleri doğrultusunda film veya video çekimlerini yerinde, zamanında ve kaliteli bir biçimde gerçekleştirmekten sorumludurlar. Çekim sırasında, ses ve ışık koordinasyonunu sağlamak, çekim bittikten sonra stüdyoda, monitörler (küçük ekranlı televizyon) yardımıyla kayıtları kontrol etmek gibi görevleri vardır.

Kameramanlar, çalışmalarını hem kapalı mekânlarda (stüdyolarda ve çok değişken ortamlarda çalışmaları söz konusu olabilmektedir) hem de açık havada yürütürler. Kameraman, görevini yaparken diğer çalışanlarla etkileşimde bulunmak ve görevini eşgüdüm halinde yürütmek durumundadır.

Kameramanlar genellikle ayakta çalışırlar. Çekimler sırasında zaman zaman yürüme, dönme, eğilme, çömelme, diz çökme, uzanma gibi fiziki faaliyetlerde bulunurlar. Kameramanlık, genel akademik yeteneğin yanı sıra, el ve parmakları ustalıkla; gözü ve eli eşgüdümlü kullanabilme; renkleri ayırt edebilme; olaylar ve bir bütünün parçaları arasındaki ilişkileri görebilme, estetik bir görüşe sahip olma gibi beceri ve yetenekleri gerektirmektedir.

Mesleğin eğitiminde Karanlık Oda Teknikleri, Fotoğraf Tasarımı, Temel Sanat Eğitimi, Fotoğraf ve Sinema Tarihi, Çekim Teknikleri, Deneysel Fotoğrafçılık, Kamera Teknolojisi, Belgesel Fotoğraf, Kadraj Estetiği, Aydınlatma, Kurgu gibi meslek dersleri verilir.

Kameramanlar, televizyon programı yapım ve basın-yayın sektöründe; kamu ve özel TV kanallarında, film stüdyolarında, video kuruluşlarında, reklamcılık sektöründe çalışabilirler. Fotoğrafçılık ve Kameramanlık mezunu olan bir kişi Türkiye'de yaygın olarak çalışma imkânına sahip olduğu gibi televizyon ve sanal yayıncılık alanlarında da iş imkânları bulabilmektedir.

SEYİS

Atların bakımı, beslenme ve yetiştirilmesi işlerinde çalışan kişidir. Seyisler, hayvanların günlük bakımlarını yapmak, yarış atlarını sabah-akşam uzun yürüyüşlere çıkarmak, yarışa hazırlamak, yarış sonrası bakım, beslenme ve temizliğini yapmak ve atların tırnaklarına nal çak(tır)mak gibi görevleri vardır.

Seyislerin çalışma ortamı kimi zaman kapalı, kimi zaman da açık havadadır ve genelde ayakta çalışırlar. Yalnız atları gezdirirken atın üstüne oturarak görevlerini binek yaparlar. Bu meslek mensubu kişiler daha çok tek başlarına çalışırlar; ancak işleri ile ilgili olarak at sahipleri, antrenör ve veteriner hekimlerle iletişimde bulunurlar.

Seyisler atların bakımını yaparken gem, yular, eğer, eğer keçesi, üst örtüsü, tımar takımı (Havlu, sünger, kaşağı vb.) gibi malzemeleri kullanırlar.

Seyis olmak isteyenlerin; bedence güçlü ve dayanıklı, el becerisi olan, hayvan yetiştirme ilgisine sahip, sabırlı, duygusal, cesur, atik, uyumlu, kurallara uyma gibi kişilik özelliklerine sahip olmaları gerekir.

Mesleğin öğrenilmesi genellikle, işbasında çalışılarak, geleneksel yolla olmaktadır. Hipodrom Müdürlükleri bünyesinde düzenlenen kurslarda mesleğe ilişkin mesleki eğitim verilmektedir. Geleneksel eğitim içerisinde önceden belirlenmiş bir süre olmayıp, zaman içerisinde öğrenilip beceri kazanılmaktadır. Meslek eğitiminde; at bilgisi ve binicilik, at bakımı, yemleme-sulama, at temizliği, atların cinsleri, binicilik gibi konular üzerinde durulmaktadır.

Seyisler; Türkiye Jokey Kulüplerinde, atlı spor binicilik kulüplerinde, özel şahıslara ait hara ve çiftliklerde, turistik otellerin binicilik bölümlerinde çalışabilirler. Alt yapının oluşturulması, atçılığın ülkemizde daha bilinçli olarak gelişmeye başlamasıyla, eğitimli seyislerin iş bulma olanakları daha da artacaktır.

müzik & müzik

7'den 70'e Herkesin Sevdiği BARIŞ MANÇO 70 Yaşında!

Türkiye'de popüler müzik tarihinde adını altın harflerle yazdıran Barış Manço eğer erkenden hayata veda etmeseydi bu yıl 70 yaşına girecekti. "7'den 70'e" herkesin sevdiği büyük ustanın vefatının ardından 14 yıl geçmesine rağmen, hala çoğumuzun başucu şarkıları onun dizelerinden, müziğinden oluşuyor.

Hiç tanımasanız bile içinize seslenen, sizdenmiş gibi ruhunuza hitap eden, eserlerinde kendinizi bulduğunuz insanlar vardır ya hani, işte o "gönül insanları"ndan biridir Barış Abi..

Türkiye'de Rock müziğin öncülerinden, Anadolu Rock türünün ise kurucularındandır. Sazın yanıklığını gitarın çok sesliliği ile birleştirip dönemin müzik kültüründe yeni bir çığır açmış bir sanatçıdır Barış Abi. Sadece yaptığı müzik mi? Uzun saçları, parmağına taktığı kocaman kocaman yüzükleri, dönemine göre absürt sayılan giyim tarzıyla bile kendini kabullendirmesini bilmiş tatlı dilli bir insandı.

Belki "halhal"ı ilk defa ondan duydu Adam Olacak Çocuklar, onun şarkılarında şifa reçeteleri dillerden dillere dolaştı. Aynı bedende gündüzleri kavuşamayan iki ayrı kol düğmesi nasip oldu, geceleri bir araya geldi. Unutamadım derken kim bilir kimlerin içinde gömülenler ayyuka çıktı gözyaşları arasında.

Tarih ölür ama gelenekler hep yaşar, ben gelenekleri seviyorum diyor, ince ince işliyordu yaptığı müziğe Anadolu kültürünü. Bir düşünün bakalım kaç insan vardır seyyah olup çeşit çeşit alemler dolaşırken o kadar dil bilmesine rağmen kendi dilinde hitap etmesini seven, kendi kültürünü küçümsemeden şarkılarında yaşatıp övünmesini bilen?

İnce göndermeler, hatırlatmalar vardır şarkılarında, kendini unutup dünyaya sarılanlara, dinleyin bakalım "Sarı Çizmeli Mehmet Ağa"yı neler diyor, bir derviş gibi dünyaya hem de inzivaya çekilmeden.

Yaz dostum güzel sevmeyene adam denir mi
Yaz dostum selam almayana yiğit denir mi
Altı üstü beş metrelik bez için
Boşa geçmiş ömre yaşam denir mi

Ve Sarı Çizmeli Mehmet Ağa bir gün öder hesabı…

Ne Ozanlığı ne sanatçılığı kabul etmeyen, sadece düşüncelerimi belirtiyorum şarkılarımı söylüyorum diyen kendi kul bir garip Barış Abi.

Fizik olarak bu dünyayı terk etmek çok önemli bir şey değil, nasıl olsa milyarlar terk ettiği için; ama adımız anılmadığı gün gerçek anlamda bu dünyayı terk etmiş oluruz, diyordu Barış abimiz. Kendini aşmış, zaman ötesine saltanat kurmuş, geçmişle gelecek arasındaki yolcu değil yol olmuş Barış Abi…

Bizler onu öyle bir hissettik ki arada kameralar, camlar yokmuşçasına hep yanımızda bir şeyler söylüyordu kulağımıza. Gülpembe mi, Aynalı Kemer mi, Dönence mi hangisini duymak isterseniz hangisi onda siz olmuşsanız yavaşça işliyor ruhunuza.

Ve şimdi ölümsüzlük sırrını arayanlar var, işte onlaradır yürek sesleri. İşte hala yıllar sonra hatırlayabiliyor seslerini duyabiliyoruz "Gönül İnsanları"nın… Gerçekte onlar ab-ı hayatı çoktan bulup içmişler, öyle değil mi? Yoksa siz kaçıyor musunuz ebediyetin seslerinden?

2013 Piri Reis Anma Yılı

Türk ve dünya denizciliği açısından çok önemli bir yere sahip Piri Reis'in dünya haritasının çiziminin 500. yılı münasebetiyle 2013 yılı UNESCO tarafından 'Piri Reis Yılı' olarak ilan edilmiştir.

Osmanlı coğrafyacıları arasında dünyaca en çok tanınanı ve Türk Denizcilik Tarihi dendiğinde akla ilk gelen isimlerden biri şüphesiz Piri Reis'tir. Piri Reis, önemli denizcilerin yetiştiği 'Denizciler Yatağı' adıyla nam yapmış olan Gelibolu'da doğmuştur. Piri ve aynı zamanda amcası olan Kemal Reis ile birlikte denizlerde büyümüş olan Piri Reis, Endülüs'te katliama uğrayan Müslümanların gemilerle Kuzey Afrika'ya taşınmasına yardım etmiştir.

Akdeniz'in o zamanki hâkimi olan Venediklilere karşı üstünlüğü ele geçirmek isteyen Osmanlı gemilerine komutanlık yapmıştır. Denizlerde yeni yeni üstünlük kurulmaya başlandığı bu zamanlarda Piri Reis, seferler sırasında gezip gördüğü yerleri ve yaşadığı olayları not almıştır. Bu aldığı notlar dünya denizciliğinin de ilk ve en önemli kaynaklarından birisi olan Kitab-ı Bahriye adıyla yayınlanmıştır. Bu kitap, aynı zamanda denizciler açısından çok önemli bir kılavuz niteliği taşımaktadır.

Amcası Kemal Reis'in 1511 senesinde ölümünden sonra bir süre denizlere açılmamış, Gelibolu'da inzivaya çekilmiştir. Bu inzivaya çekilme herkesin yaptığı gibi bir dinlenme değil; çok kıymetli bir eserin ortaya çıkmasına vesilesidir. Bu sırada, bilinen 'İlk Dünya Haritası'nı çizmiştir. Bu harita 'Yeni Dünya'nın keşfiyle elde edilen bilgilerle örtüşüyor olmasından dolayı da ayrı öneme sahiptir.

Daha sonra donanmaya tekrar dönerek denizlere hatta okyanuslara açılmıştır, Piri Reis. Osmanlı'nın elinde tuttuğu ticaret yolları, yeni yerlerin keşfi ile önemini kaybetmeye başlamıştır. Tekrar ticareti eline geçirmek isteyen Osmanlı, okyanuslara seferler düzenlemiştir. Piri Reis bu seferlere katılmıştır. Yaşamını kaybetmesi ise çok hazin bir sonla olmuştur. Ganimet paylaşmazlığı dolayısıyla idama mahkûm edilmiş ve Mısır'da cezası infaz edilmiştir.

Türk ve dünya denizciliği açısından çok önemli bir yere sahip Piri Reis'in dünya haritasının çiziminin 500. yılı münasebetiyle 2013 yılı UNESCO tarafından 'Piri Reis Yılı' olarak ilan edilmiştir.

TÜRKİYE'NİN TEK 'SU ALTI ARKEOLOJİ MÜZESİ'

Bodrum Su Altı Arkeoloji Müzesi, dünyanın en önemli su altı arkeoloji müzelerinden birisidir. Müze, St. Peter Kalesi yani Bodrum Kalesi içerisinde yer almaktadır. Girişte ziyaretçileri Cevat Şakir Kabaağaçlı nam-ı diğer Halikarnas Balıkçısı ile Heredot büstleri ve müze hakkında detaylı bilgilerin yer aldığı bir pano bulunmaktadır.

Kale 15. YY'da, Rodos Şövalyeleri tarafından 99 yılda inşa edilmiştir. Osmanlılar zamanında kale içerisindeki kiliseye bir minare ilave edilerek cami haline çevrilmiştir. Aynı zamanda Kale içerisinde bir de Türk Hamamı bulunmaktadır. Bir ara hapishane olarak da kullanılan kalenin hamam kısmı temizlikleriyle övünen şövalyelere nazire edercesine mahkûmların temizliği için yapılmıştır. Kalede 5 tane kule vardır. Bu kuleler; Fransız, İngiliz, İtalyan, Alman kuleleri ile Yılanlı Kule'dir.

Antik Orta Çağ Şövalyeleri'nin gizemli ayak izlerine bolca rastlanan müzede, 14 tane sergileme salonu bulunmaktadır. Müzeden içeri girdikten sonra dar merdivenlere sahip bir tünelden yukarı çıkılarak iç kaleye ulaşılır. İç Kale'nin kapılarında ve duvarlarında çeşitli arma ve yazılar görmeniz için adeta orada durmaktadırlar. İç Kale içerisinde Şapelin altı da dâhil olmak üzere toplam 14 sarnıç bulunmaktadır. Osmanlı Padişahlarından II. Mahmut'a ait tuğra, kale koruganı, çift duvarlar arası su hendeği ve asma köprü müzenin ziyaretçiler tarafından ilgiyle takip edilen yerleridir.

Müze koleksiyonunda bulunan eserler ise; Türk hamamı, Amphora Sergilemesi, Doğu Roma Gemisi, Cam Salonu, Cam Batığı, Sikke ve Mücevherat Salonu, Karyalı Prenses Salonu, İngiliz Kulesi, İşkence ve Katliam Odaları ve Alman Kulesi'dir.

Bodrum Su Altı Arkeoloji Müzesi 1995 yılında Avrupa'da düzenlenen Yılın Müzesi Yarışması'nda 'Özel Övgü' ödülüne layık görülmüştür.

BİLİNEN İLK TAPINAK: GÖBEKLİTEPE

İnsanlık tarihinin bilinen eski tapınağı olan Göbeklitepe her yönüyle oldukça ilginç bir merkezdir. Yapılan kazı çalışmaları sonucu yeni ortaya çıkan bulgular Göbeklitepe'nin önemini ve turizm potansiyelini her geçen gün artırmaktadır.

Şanlıurfa merkeze 15 km uzaklıkta bulunan Göbeklitepe'nin yaklaşık M.Ö. 12.000 yıllarında Neolitik (taş devri) dönemde inşa edildiği düşünülmektedir. Yapıyı en ilginç kılan özelliklerin başında yapıldığı dönemde henüz tekerleğin keşfedilmemiş ve insanlığın yerleşik düzene geçmemiş olması gelmektedir. Göbeklitepe, ağırlığı 60 tona kadar çıkabilen tek parça kayalardan oluşmaktadır. Kayaların üzerinde insan ve hayvan figürleri bulunmaktadır. İnsanların avcılık ve toplayıcılıkla yaşadığı, küçük el aletlerinden başka kullandıkları araç gereçlerin olmadığı bu dönemde, en yakın yerleşim merkezinden 35 km uzaklıktaki Göbeklitepe'ye bu kayaların nasıl taşındığı ve dik şekilde konulduğu açıklanamamaktadır.

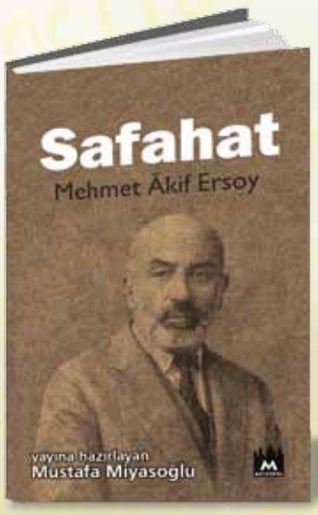
Neolitik dönemde Göbeklitepe inşa edilirken, yakın çevresinde hiçbir yerleşim yerine rastlanmamıştır. İnsanların ateş yakıp yemek pişirdiği belirli alanlar bulunmamış olup yalnızca bol miktarda yenmiş hayvan kemiklerine rastlanılmıştır. Yapılarda kapı olmaması, hiç gömülmüş insan bulunmamış olması yapıların yaşamak için yapılmadığını göstermektedir. Tüm bu bulgular, Göbeklitepe'nin devrin insanları tarafından tapınmak amacıyla yapıldığına işaret etmektedir.

Neolitik dönemde, avcılık ve toplayıcılıkla yaşamlarını sürdüren insanların küçük topluluklar halinde yaşadıkları düşünülmekteydi. Küçük insan topluluklarının tek başlarına inşa edemeyecekleri kadar büyük olan Göbeklitepe'nin yapımı sırasında belirli dönemlerde bir araya geldikleri düşünülmektedir. Yapımı biten kayada yapılan törenlerin ardından toplulukların tekrar avcılık ve toplayıcılık düzenine geçtiği ve bölgeden ayrılmadan önce kayaların üzerinin kumla örterek sakladığı düşünülmektedir.

Göbeklitepe'de bulunan tek parça kayaların üzerine çizilmiş figürlerde dönemin sanat anlayışı ve yaşam tarzı konusunda önemli bilgiler sunmaktadır. Bazı kayaların üzerinde bulunan insan figürlerinin yüz kısmının tasvir edilmemiş olması bu kabartmaların tanrıyı temsil ettiği kanısı uyandırmaktadır. Ayrıca bu dönemde çizilmiş hayvan figürlerinden henüz hayvanların evcilleştirilmemiş olduğu sonucu çıkmaktadır. Göçmen kuşlardan, yırtıcı hayvanlara, böcek ve çeşitli sürüngenlere kadar birçok hayvan figürü kayalarda tasvir edilmiştir.

Göbeklitepe'nin nasıl ve kimler tarafından inşa edildiği bilinmese de, yapı insanlık tarihinin bilinen birçok gerçeğini değiştiren önemli bulgular sunmaktadır. Tapınağın toprak altından çıkarılmayı bekleyen kayaları olduğu düşünüldüğünde, insanlığın geçmişiyle ilgili birçok soruya cevap verecek bilgiler gün yüzüne çıkarılmayı beklemektedir. Gerek Şanlıurfa, gerekse ülkemizin turizm potansiyeli açısından oldukça önemli merkez olmaya aday Göbeklitepe, tarihi bir inanç merkezi olarak ziyaretçilerine görsel ziyafet sunarken, araştırmacılara da daha önce hiç bilmedikleri bilgiler vermeye devam etmektedir.

7 Dokunuş Bir Tat Safahat



Mehmet Akif Ersoy, Safahat'ta gençliği 'Asım' Karakteri ile sembolize eder. Asım, ülke işgal altındayken geleceğe umutla bakmanın bir ifadesidir aynı zamanda.

Tarihi kaleme almak, bire bir gerçeklerle anlatmak, bunu şiirlerle, kompozisyonla harmanlamak zor zanaat. Yıllara damga vuran büyük şair Mehmet Akif Ersoy'un Safahat'i, işte böyle bir eserdir kısaca.

Sözlük anlamı evreler ve safhalardır. Ancak edebiyatçılar Mehmet Akif Ersoy'un Safahat'ini kelime anlamı olarak, 'hayatın değişik yüzleri, görünümleri ' diye yorumlamışlardır.

Eser'in tarihçesi kısaca şöyle özetlenebilir;

Mehmet Akif Ersoy'un 1911-1933 yılları arasında yayımladığı yedi şiir kitabındaki şiirleri bir araya getiren eserdir. Türkiye'de en fazla okunan şiir ve fikir kitaplarından olan Safahat'i meydana getiren eserler, önceleri ayrı ayrı basılmış, daha sonra 1943 yılında Latin Alfabesi ile tek kitap olarak yayımlanmıştır. Şiirlerin içeriği sosyal, tarihi ve dini konulardan oluşur.

Mehmet Akif Ersoy, Safahat'ta gençliği 'Asım' Karakteri ile sembolize eder. Asım, ülke işgal altındayken geleceğe umutla bakmanın bir ifadesidir aynı zamanda.

Milli duyguları coşturan eser, tarihe dönem dönem ışık tutan bir belgedir de aynı zamanda. Ersoy, yaşadığı devri bütün teferruatı ile anlatır eserinde. Şairin 1911 yılındaki birinci kitabı sosyal, siyasal ve mistik içeriklidir. 1912 yılında kaleme aldığı ikinci eserde ise İslam'ı ve batıyı resmeder şair. 1913 yılındaki diğer eserinde konu Balkan Savaşı'dır. Bir yıl sonra 1914 yılındaki eserinde yine Balkan Savaşı'nı ele alır şair. Batıyı eleştiren ruh hali satırlara yansımıştır. 1915 yılında 1. Dünya Savaşı'nda acılı anılar dikkat çeker. Şairin savaş sırasındaki seyahatlerindeki gözlemleri mısralarda bir dini yakarışa dönüşür. 6. kitap büyük destanı yani Çanakkale Destanı'nı anlatır. 7. kitabı ise 41 şiirden oluşan ve şairin yaşlılık, gurbet duygusu gibi hüznünün açıkça görüldüğü bir yapıttır.

İstiklal Marşı'mızın yazarı olan Mehmet Akif Ersoy, sokak, ev, kulübe, saray, meyhane, cami, köy, şehir, fakir, zengin, dindar, dinsiz, cılız, pehlivan, korkak, kahraman, halk, yüksek tabaka, münevver, cahil, yerli, yabancı, Avrupa, Asya, ticaret, siyaset, harp, sulh, şehircilik, köycülük, mazi, hâlihazır, hayat, hakikat hemen hemen her şeyi kaleme alır. Yalnız şiirle değil, bütün ifade vasıtalarıyla anlatır olayları. Tasvirler yapar, portreler çizer, hikâyeler söyler, fıkralar anlatır.

Kısaca sizi tarihte gerçek bir yolculuğa çıkarır. Safahat, herkesin okuması gereken bir baş yapıttır.

İŞKUR

İŞKUR'un Tüm Hizmetleri Ücretsizdir

İşbaşı Eğitim Programları

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

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

444 75 87 İŞKUR
İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr
/TurkiyeIsKurumu /TurkiyeIsKurumu

ALO 170
Bilgi Danışma Hattı

ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

İŞKUR

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
9 771308 528008 05>