İstihdam da 3i

İşgücü İşveren İŞKUR

İŞKUR

SAYI 15 KASIM-ARALIK-OCAK 2014-2015 Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ISSN: 1308-528x

İSTİHDAMI ARTIRICI YAKLAŞIMLAR

FAHRETTİN KAYA
Yayın Koordinatörü
Editör

EDİTÖRDEN

Değerli Okurlarımız;

İstihdamda 3i'nin yeni bir sayısıyla huzurlarınızdayız.
Bu sayımızın ana gündemi: "İstihdamı Artırıcı Yaklaşımlar".

"Geniş Açı" bölümümüzde; İstihdam Kavramı, Önemi Ve Dönüşümü, İstihdam Artırıcı Politikalara Yönelik Dünya Örnekleri, 1923'ten 2023'e İstihdamın Serüveni, İnovasyon, Teknoloji Ve Ar-Ge Odağında "Yeni İşler" Ve İstihdam, Kümelenme Yaklaşımında İstihdam Ve Yeni İşler, Dünya'da Ve Türkiye'de Yeşeren Ekonominin İstihdamı, Çalışma Hayatında Nitelikli İşgücü Eksikliği başlıklarıyla uzmanların konuya lişikin yazıları yer alıyor...

"Söyleşi" bölümümüz için Başbakan Yardımcısı Prof. Dr. Numan Kurtulmuş'la; "Yeni Türkiye'nin Yeni Ekonomi Stratejisi" üzerine bir söyleşi yaptık. "Portre" bölümümüzde eserleri ile birkaç nesil üzerinde büyük etkiler bırakan, bir"Tavır Adamı" olarak bilinen, şair, yazar, mütefekkir Nuri Pakdil'i konuk ettik.

"Ekonomik Görünüm"de "Yeni Ekonomi ve İstihdam" başlıklı makalesiyle akademisyen Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl var. "İşgücü Piyasasına Bakış" da "Hizmetler Ve Sanayi Sektörlerindeki Güçlü İstihdam Artışı Dikkat Çekiyor" diyerek bu yöndeki işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaştık. "İŞKUR İstatistikleri" bölümü ile yine İŞKUR hakkında bilgilendirmelerimiz devam ediyor.

"Perspektif" bölümünde; gazeteci, yazar, akademisyen Dr. Resul Kurt bu kez "İş Kazalarının Önlenmesinde Kimlere Sorumluluk Düşüyor?" sorusuna cevap aradı. "İŞKUR'dan Haberler" bölümünde yine işverenlerle iş arayanlar arasında birebir iletişim sağlayan, "İstihdam ve İnsan Kaynakları Fuarları", "Kariyer Günleri" haberlerimiz var.

"Başarı Hikâyesi" bölümünde Girişimcilik kursiyerimiz Betül Polat ile Korumalı İşyeri Projesinde görev alan Sinan Yayla ve Girişimci Engelliler İşletme Kooperatifi Yönetim Kurulu Başkanı Ferhan Turhan var. Bakır İşlemeciliği Sanatı'nın inceliklerine ve son durumuna "İnce İşçilik" bölümünde Gaziantep Bakırcılar Odası Başkanı Celal Açık'la yapılan söyleşi ile yer verdik.

"Genç Sayfalar" bölümünde Erzincan Üniversitesi Meslek Yüksekokulu Öğretim Üyeleri Doç. Dr. Murat Çetin, Öğr. Gör. Adnan Demirci, Öğr. Gör. Kamil Orman ve İŞKUR Erzincan İl Müdürümüz Enver Yücel "Meslek Edindirme Kursları (Doğru Yer Doğru Kurs) ve İLİÇ Örneği"ni yazdılar. "Meslek Bankası" bölümünde bu kez bir "Çağrı Merkezi Görevlisi" ile söyleşi yaptık.

"Dünyanın En Geniş ülkesi Rusya" "Çayın Başkenti, Yağmurun Ülkesi Rize" "İznik, Hacı Özbek Camii" yazıları ve fotoğraflarıyla "Kültür Sanat" sayfalarının yine ilginizi çekeceğini umuyoruz.

İyi Okumalar...

İstihdam 3i
İŞKUR

Sayı 15
Kasım-Aralık-Ocak 2014-2015

- 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 iş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına
Dr. Nusret YAZICI
Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Ali ÖZKAN
Yayın Kurulu:
Mehmet Ali ÖZKAN • Abdullah TAŞALTIN • Abdullatif GÖKDERE • Aşkın TÖREN • Mehmet ASLAN • Mehmet KURT • Sinan TEMUR • Doğanay Nafiz ILHAN • Ekmel Onur AYDIN • Ezgi YILDIZ • Fahrettin KAYA • Nazan ÖKSÜZ • Uğur TUNÇ • Yılma Halis DÖRTLEMEZ • Zahide YILDIRIM

Yayın Koordinatörü - Editör: Fahrettin KAYA
Yayına Hazırlayan: Zahide YILDIRIM
Redaksiyon: Zahide YILDIRIM
Fotoğraf: Adem KILIÇ
Tasarım: www.tmarka.com.tr
tMARKA
0216 473 76 18 & 0532 633 90 95
Basım Yeri: Turkuvaz Matbaacılık Yay. A.Ş.
Basım Adresi: Akpınar Mah.Hasan Basri Cad. No: 4 Sabah Gazetesi Tesisleri Sancaktepe/İSTANBUL Tel: 0216 585 90 00

İstihdam da 3i İşgücü İşveren İŞKUR için İŞKUR

İSTİHDAMI ARTIRICI YAKLAŞIMLAR

GENİŞ AÇI 24

İSTİHDAM KAVRAMI, ÖNEMİ VE DÖNÜŞÜMÜ
Ekin Cengizçetin
Emrullah Uludağ
İstihdam Uzmanı
26

İSTİHDAM ARTIRICI POLİTİKALARA YÖNELİK DÜNYA ÖRNEKLERİ
Ekin Cengizçetin
Emrullah Uludağ
Yasemin Özüm Bozkurt
İstihdam Uzmanı
32

1923'TEN 2023'E İSTİHDAMIN SERÜVENİ
Filiz Ayvaz
Sonay Sakal
İstihdam Uzman Yardımcısı
38

44
İNOVASYON, TEKNOLOJİ VE AR-GE ODAĞINDA "YENİ İŞLER" VE İSTİHDAM
Yasemin Özüm Bozkurt
İstihdam Uzmanı

50
KÜMELENME YAKLAŞIMINDA İSTİHDAM VE YENİ İŞLER
Ezgi Yüce Yıldız
İstihdam Uzmanı

56
DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE YEŞEREN EKONOMİNİN İSTİHDAMI
Doç.Dr. M.Çağlar Özdemir
Sakarya Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

62
ÇALIŞMA HAYATINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ EKSİKLİĞİ
Aslı Çoban
İstihdam Uzmanı

4

TÜRKİYE DE TEŞVİK UYGULAMALARI
Dr. Nusret Yazıcı
İŞKUR Genel Müdürü

SÖYLEŞİ 6

BAŞBAKAN YARDIMCISI
Prof. Dr. Numan Kurtulmuş İLE SÖYLEŞİ

PORTRE 8

BİR "TAVIR ADAMI"
Nuri Pakdil

EKONOMİK GÖRÜNÜM 12

YENİ EKONOMİ VE İSTİHDAM
Prof. Erdal Tanas Karagöl
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ 16

HİZMETLER VE SANAYİ SEKTÖRLERİNDEKİ GÜÇLÜ İSTİHDAM ARTIŞI DİKKAT ÇEKİYOR
Volkan Öz
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

PERSPEKTİF 20

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE KİMLERE SORUMLULUK DÜŞÜYOR?
Resul Kurt
SGK E. Başmüfettişi BAU Öğretim Görevlisi
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri

İŞKUR ÖZEL 70

İŞSİZLİK SİGORTASI DAİRESİ BAŞKANLIĞI
Fatma Demir
İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanı

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ 74

Muhammet Kaya
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

78 GENÇ SAYFALAR

MESLEK EDİNDİRME KURSLARI
(DOĞRU YER DOĞRU KURS) VE İLİÇ ÖRNEĞİ
Enver Yücel İŞKUR Erzincan İl Müdürü
Doç.Dr. Murat Çetin
Öğr.Gör. Adnan Demirci
Öğr. Gör. Kamil Orman
Erzincan Üniversitesi Meslek Yüksekokulu

82 AKTÜEL

102 İŞKUR'DAN HABERLER

108 BAŞARI HİKAYESİ

Betül Pulat
Girişimcilik Kursiyerimiz
Sinan Yayla
GEKOF Çalışanı (Engelli Vatandaş)
Ferhan Turhan
Girişimci Engelliler İşletme Kooperatifi
Yönetim Kurulu Başkanı

112 İNCE İŞÇİLİK

"BAKIR İŞLEMECİLİĞİ EL SANATI"
Celal Açık
Gaziantep Bakırcılar Odası Başkanı

114 TARİHTEN SAYFALAR

"ŞEB-İ ARUS" SOĞUK ÖLÜM DEĞİL VUSLAT GECESİ
Prof. Dr. Fahri Sakal
OMÜ, Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü

120 PROJELER

KADIN İŞLETMELERİNE FİNANSMAN
VE DANIŞMANLIK DESTEĞİ PROGRAMI

122 MESLEK BANKASI

ÇAĞRI MERKEZİ GÖREVLİSİ OSMAN İLTER İLE SÖYLEŞİ

124 KÜLTÜR - SANAT - KİTAP

RİZE,
TDV İSLÂM ANSİKLOPEDİSİ
RUSYA

TÜRKİYE'DE TEŞVİK UYGULAMALARI

DR. NUSRET YAZICI
Genel Müdür

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla ilk defa dezavantajlı gruplara yönelik getirilen teşviklerin kapsamının genişletilmesi ve teşvikin mesleki eğitimle ilişkisinin kurulması olumludur. İŞKUR'un düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin teşvik kapsamına alınması ve İŞKUR'a kayıtlı işsiz olanlara ilave 6 ay teşvik verilmesi uygulamaları, Türkiye'deki işgücü piyasasının kayıt altına alınması ve aktif işgücü piyasası programlarına ayrılan kaynakların istihdama katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Ekonomik literatürde teşvik kavramı, belirli ekonomik faaliyetlerin diğerlerine oranla daha fazla ve hızlı gelişmesini sağlamak veya ülkelerin kalkınma stratejilerine ve mevcut sosyo-ekonomik ve toplumsal yapılarına bağlı olarak belirli aktivitelerin yapılmasına özendirmek amacıyla kamu tarafından sağlanan nakdi veya gayri nakdi destekler paketi olarak tanımlanabilir. [1]

Teşviklerin temel amacı üretimi desteklemek, üretimin sürdürülebilirliğini sağlamak ve istihdamın arttırılmasıdır. Bununla birlikte düzenli prim ödemelerinin sağlanması, genç, kadın, engelli ve mesleki eğitim mezunlarının çalışma hayatına kazandırılması, ülkemizde Ar-Ge faaliyetlerinin gelişmesi gibi makro politikaların uygulanması amacı da taşımaktadır.

TEŞVİKLERİN DÜNYA UYGULAMALARINA BAKACAK OLURSAK;

OECD ve EUROSTAT'a göre dünyada uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Politikaları programları; Kamu istihdam Kurumu Hizmetleri, Eğitim ve Mesleki Eğitim, İş Rotasyonu ve İş Paylaşımı, istihdam Sübvansiyonları, Engelli İstihdamı ve Mesleki Rehabilitasyon, Toplum Yararına Programlar ve Girişimcilik Teşvikleri olarak sınıflandırılmaktadır. [2]

İstihdam sübvansiyonları işe alma sübvansiyonları ve istihdamın korunmasına ilişkin sübvansiyonlar olarak iki başlıkta ele alınmaktadır. İşe alma sübvansiyonları, işverenin ücret veya ücret dışı maliyetlerini azaltmak üzere, dezavantajlı hedef gruplardan ya da genel olarak işsizlerden istihdam edilmesi halinde işverene verilen nakit ödül, vergi indirimleri, ücret dışı maliyetlerde indirim gibi teşvikleri ifade eder. [3]

Bu kapsamda ülkemizde hazırlanan Ulusal İstihdam Stratejisin de yer alan üç temel hedeften ikisi, 2023 yılı itibarıyla işsizlik oranının yüzde 5 düzeyine indirilmesi ve istihdam oranının yüzde 55'e yükseltilmesidir.

Türkiye'de istihdam teşvikleri ilk olarak 2004 yılında yürürlüğe giren 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşviki Kanunuyla birlikte uygulanmaya başlamıştır. Ülkemizde yürürlükte olan istihdam teşvikleri şunlardır:

1. 5 Puanlık Prim Teşviki
2. Bölgesel Teşvik (İlave 6 Puan)
3. Yurtdışı İstihdam Teşviki
4. Ar-Ge Yatırımları Teşviki
5. Kültür Yatırımları Teşviki
6. Bölgesel Yatırım Teşviki
7. Engelli İstihdamı Teşviki
8. İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamı Teşviki
9. Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahiplerinin İstihdamı Teşviki

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ ALANLARIN İSTİHDAMI TEŞVİKİ

5921 sayılı ve 18.08.2009 tarihli İşsizlik Sigortası Kanunu ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunda değişiklik yapılarak işsizlik ödeneği alanları istihdam eden işverenlere teşvik getirilmiştir.

Buna göre işverenler işsizlik ödeneği alanları ilave istihdam yaratarak işe aldıkları takdirde asgari ücret üzerinden hesaplanan sigorta primleri işçi ve işveren payı ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır. Prim desteği sağlanan bu süre, hak edilen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmektedir.

Teşvik için herhangi bir bitiş süresi öngörülmemiştir. Bu teşvikten yararlananlar, 5 puanlık prim teşvikinden yararlanamamaktadır.

Bu teşvik aracılığıyla pasif bir istihdam tedbirinden yararlanan ve çalışmayan bireyler, istihdama yönlendirilmektedir.

KADIN, GENÇ VE MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ SAHİPLERİNİN İSTİHDAMI TEŞVİKİ

25.08.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda istihdam teşviki olarak uygulanmak üzere 5763 sayılı Kanunla getirilen geçici 7. madde 01.07.2008 tarihinde, 5921 sayılı Kanunla getirilen geçici 9. madde de 18.08.2009 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 4447 sayılı Kanun'a istihdam teşviki konusunda 13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı Kanunla geçici 10. madde ilave edilmiş olup bu madde 01.03.2011 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Teşvik uygulaması, 31.12.2015 tarihinde sona ermekle beraber Bakanlar Kurulu, bu süreyi 5 yıl daha uzatmaya yetkilidir.

Buna göre özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılan kişilerin; işe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumu'na verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olmaları ve Kanun'da aranılan diğer koşulları sağlamaları gerekmektedir.

İşe alınan ve belirtilen koşulları taşımakta olan işçi için teşvikten yalnızca bir kez yararlanılabilmektedir. Ancak işten ayrıldıktan sonra aynı işyerinde ikinci kez işe alınan ve mesleki yeterlik belgesi veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğretim ya da Türkiye İş Kurumu işgücü yetiştirme kurs bitirme belgesine ikinci kez işe alındıktan sonra sahip olan işçiler için ilk yararlanılan teşvik süresi, yararlanılacak yeni teşvik süresinden düşülmek suretiyle kalan süre kadar yararlanılması mümkündür.

Teşvik kapsamına giren işçinin işe alındığı tarihten itibaren durumuna uygun süre kadar 5510 sayılı Kanun'da öngörülen prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesi, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır.

Yine bu teşvik kapsamın da kadınlar, 18-29 yaş aralığında bulunan gençler ile 29 yaş üzerindeki erkekler için, mesleki yeterlik belgesine sahip olmak, İŞKUR'a kayıtlı olmak, Mesleki ve teknik eğitim veren okulları veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmek vb. durumlara göre süresi değişmekle beraber en az 6 en fazla 54 aya kadar olan sigorta primi işveren hissesi, İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanmaktadır.

5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunla ilk defa dezavantajlı gruplara yönelik getirilen teşviklerin kapsamının genişletilmesi ve teşvikin mesleki eğitimle ilişkisinin kurulması olumludur. İŞKUR'un düzenlediği işgücü yetiştirme kurslarını bitirenlerin teşvik kapsamına alınması ve İŞKUR'a kayıtlı işsiz olanlara ilave 6 ay teşvik verilmesi uygulamaları, Türkiye'deki işgücü piyasasının kayıt altına alınması ve aktif işgücü piyasası programlarına ayrılan kaynakların istihdama katkı sağlaması bakımından önemlidir.

Türkiye İş Kurumu olarak istihdam teşviklerinin istihdama katkısının olacağına öngörmekteyiz. Bunun için teşviklerin özellikler işverenlere çok iyi bir şekilde anlatılması gerektiğini bilmekte ve bu yönde çalışmalar yapmaktayız.

KAYNAKÇA

[1] *Gncekara, Ahmet; Türkiye'de Teşvik Sistemi, GTO Yayınları, Yayın No: 1995-10, s.9 ve ATO; Türkiye'de Uygulanan Teşvik Politikaları, ATO Yayınları, Yayın No: 14, Ankara Haziran 2000, s.7*

[2] *http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf*

[3] *http://www.oecd.org/els/emp/42116566.pdf*

Smith; a.g.e., s.5-6

BAŞBAKAN YARDIMCISI
PROF. DR. NUMAN KURTULMUŞ
İLE SÖYLEŞİ

"...istihdam alanları üretmek lazım. Yılda 700 bin istihdam gerekiyor. Bunun için de en az yüzde 5 büyümemiz lazım."

"Türkiye'de istihdamın % 80'ini, ekonomik büyüklüğün ise % 65'ini KOBİ'ler oluşturmaktadır, yani Türkiye'nin ekonomik yükünü çeken KOBİ'ler bugün reel olarak % 15'ler seviyesinde bir faiz yüküyle karşı karşıyadır."

İlk olarak son günlerin en çok tartışılan ve sayın Cumhurbaşkanımızın da dahil olduğu Merkez Bankası ve faizler konusunu sormak istiyorum. Nedir tüm bu tartışmaların sebebi?

Yüksek faiz Türkiye'nin büyümesinin önündeki en büyük engeldir, dolayısıyla Türkiye, hem enflasyonu çok düşük tutmak, hem büyümesini asgari yüzde 5'ler seviyesinde tutmak, hem her yıl 700 bine yakın yeni istihdam oluşturmak, aynı zamanda da kur politikalarını belli bir dengede tutmak zorundadır. Merkez Bankasının sadece fiyat istikrarından yani enflasyondan sorumlu olması ve sadece bu çerçevede meseleye bakıyor olması aslında bir eksikliktir.

Türkiye'de istihdamın % 80'ini, ekonomik büyüklüğün ise % 65'ini KOBİ'ler oluşturmaktadır, yani Türkiye'nin ekonomik yükünü çeken KOBİ'ler bugün reel olarak % 15'ler seviyesinde bir faiz yüküyle karşı karşıyadır. Bu faiz yükü çok yüksektir, bu yatırım düşmanı olan bir faiz yüküdür. Bunun ortadan kaldırılması için faizlerin makul seviyelere indirilmesi, mümkün olduğu kadar düşürülmesi gerekir.

Türkiye'nin bu ihtiyacına paralel olarak aynı şeklide uluslararası finans sektöründeki gelişmeler de faizin düşürülmesini zorunlu kılıyor, artık bütün ülkeler faizi düşürme eğiliminde, hatta bazı ülkeler sıcak para gelmemesi için negatif faiz uygulamasına geçti.

Bütün bunları göz önünde bulundurduğumuz zaman hem hükümetin uzun dönemli politikalarıyla uyumlu olmak hem Türkiye'nin orta gelir tuzağına düşmesini engellemek için Türkiye'de düşük faiz politikasına geçmek mecburiyetimiz var.

Bu anlamda özellikle altını çizerek bir kere daha ifade ediyorum ki Türkiye'nin, orta gelir tuzağına düşme riskinin ortadan kalkması için de tekrar düşük faiz politikasına dönmesi lazım. Hatırlayın, bir günde faizi yüzde 5,5 artırırken hangi gerekçelere dayanıyorlarsa şimdi de faizleri istedikleri şekilde düşürebilecek imkâna, yetkiye sahiptirler, Merkez Bankası para politikası olarak. Biz bunu tavsiye ediyoruz. Siyaset olarak biz Merkez Bankasına sadece tavsiyelerimizi, tekliflerimizi söyleme makamındayız. Çünkü politika faizinin düşmesi, piyasadaki reel faizi de düşürecek, özellikle Türkiye'nin yükünü çeken orta direk rahat nefes alacaktır.

Hükümetin açıkladığı son ekonomik önlemler paketi ve kalkınma programı hakkında neler söyleyeceksiniz?

Ekonomi politikalarında faz değiştirme zorunluluğumuz var. Geçen dönemde yüksek faiz gibi faktörlerle dışarıdan para geldi ama bunun bir sonu var. Bundan sonra başarılı olmak için üreterek, büyümek lazım. Katma değeri yüksek olan ürünler konusunda atılım yapmadan başarı şansı yok. Açıklanan planların altı doldurulacak.

Ekonomide bir rota değiştirme demek bu. Daha zor bir sürece giriyoruz. Her bakanlık seferberlik ruhuyla çalışacak. Devlet özendirecek, teşvik edecek.

Türkiye'nin sıkıntısı şu: Üretim esaslı, orta direği güçlendirme esaslı, reel üretimi esas alan bir bakış açısına dönmek lazım. Ekonomi yönetiminin temel perspektifi sadece makro dengeleri sağlıklı tutmak olmamalıdır.

Bu meyanda, dönüşüm programımızın üç temel alanı var. Bu üç alan:

1) Ekonomik üst gruplar, yani büyük müteşebbislerin küresel rekabette önünün açılması. Ar-Ge'nin desteklenmesi, özel sektörün dünya liginde oynamasının sağlanması,

2) Orta sınıfın güçlenmesi. Ekonominin yüzde 65'ini KOBİ'ler oluşturuyor. Bunların güçlenmesi, desteklenmesi lazım,

3) Alt gelir grupları. İhtiyacı olanın sosyal yardıma devam etmesi ama aynı zamanda bu insanlar için istihdam alanları üretmek lazım.

"Kapitalist bir dünyada dostunuz olmaz, ortaklığınız olur, işbirliğiniz olur. Sistemin dengeleri içinde bir ilişki bu..."

Yılda 700 bin istihdam gerekiyor. Bunun için de en az yüzde 5 büyümemiz lazım.

Son zamanlarda hem yurtdışında hem de ülkemizde bir "Orta Gelir Tuzağı"ndan söz ediliyor, siz de bu konuda uyarılarda bulunuyorsunuz, nedir bu tehlike?

Geçmiş dönemlerde bankacılık sektöründeki problemler, Türkiye'nin makro dengelerindeki bozukluklar nedeniyle Türkiye, çok doğal olarak para politikalarına, faiz politikalarına odaklandı artık bunu aşmamız lazım ve eğer bunu aşamazsak -**Allah muhafaza**- işte o zaman orta **gelir tuzağı** dediğimiz sıkıntıyla karşı karşıya kalabiliriz. Evet, Milli Geliri 3 bin dolardan 10 bin dolara çıkarmak marifettir, çok büyük bir başarıdır, ama daha zor olan 10 bin dolarda sürekli kalmaktır, 10 bin dolarda da kalamazsınız, bunu mutlaka 15 bin, 20 bin, 25 bin dolarlara çıkarmamız lazım.

Sadece **İstanbul Borsa'sı nasıl gidiyor, faiz 3 puan düştü mü, 2 puan çıktı mı**, bunları hesap ederek olmaz. Bu başkalarının yani paradan para kazanmak isteyen, üretim derdi olmayan, elini taşın altına sokmayan, sadece küresel piyasalarda Türkiye'deki faiz yüksek olduğu için buraya gelen insanların isteğidir, talebidir. Onlar da bizim karakaşımız için vermiyorlar bu parayı, en iyi Türkiye'de kazandığı için buraya geliyor, en yüksek faizi burada bulduğu için geliyor.

Şimdiye kadar gelen yabancı yatırımın sadece yüzde 20'si doğrudan yatırım. Adam fabrika açsın gelsin başımız üstüne, yatırım yapsın, başımız üstüne, bunların % 80'i spekülatif para olarak gelmiş gitmiş. Onlar gitmiş ama bedelini şimdi biz ödüyoruz.

Güçlü ve kendine yeterli bir ekonomi için mücadele etmeliyiz. Kapitalist bir dünyada dostunuz olmaz, ortaklığınız olur, işbirliğiniz olur. Sistemin dengeleri içinde bir ilişki bu...

Denge bozulduğunda ne olacak? Bizim çabamız, iç pazarı, girişimciyi, sanayiciyi, kobileri, esnafı, köylüyü güçlü kılma çabası, orta sınıfı güçlendirme çabası, dalgalanmalara karşı duran, direnebilen bir Türkiye çabası...

Sonuçta yaptıklarımızın Avrupa MB, FED ya da Japonya'nın yaptığından farkı yok, her ülke kendi sıkıntıları ve dinamikleri çerçevesinde bir çözüm arıyor. Neo-liberal politikaların yol açtığı sorunlar ve krizler bunlar, bunları aşmamız lazım. Biz yarın ne olacak, dünya nereye gidecek bunu görmek zorundayız, milletimizin ve ülkemizin selameti için...

Söyleşi & Fotoğraflar İbrahim Tunca

BİR "TAVIR ADAMI" NURİ PAKDİL

NURİ PAKDİL: "CÜZ'Î KURTULUŞ YOK; KURTULUŞ: KÜLLÎ."

Nuri Pakdil: "İşsizlik sorununun da içinde bulunduğu bütün sorunların kökeninde, dünya emperyalist sistemine eklemlenmiş bir ekonomik düzenin bize dayatılmış olması vardır."

Şair, yazar, mütefekkir Nuri Pakdil ile Söyleşi - Sıtkı Caney sordu
Nuri Pakdil fotoğrafları, Necip Evlice'nin objektiinden...

1-Nuri Pakdil bir 'tavır adamı' olarak biliniyor. Bir kitabınızın adı da, 'Klas Duruş'. Siz kendinizi nasıl tanımlarsınız?

Her şeyden önce bir yazarım ben. Benim yazarlığım kimliğimi, kişiliğimi tayin eder.

'Tavır adamı' olarak anılmamın nedeni, belki, insanların hayatımla yazdıklarımın özdeşliğini vurgulama isteği olabilir. Bu özdeşliği değerli bulduklarını vurgulama isteği olabilir.

'Klas duruş', bir insanın, bir yazarın hiçbir engelden yılmadan amacına doğru yürüyüşünü ifade eder. Çok sabırlı olmaktır; vicdanlı olmaktır; ilkeli olmaktır; umutsuz olmamaktır; yazdıklarınızla yaşama biçiminiz arasında çelişki olmamasıdır. Her koşulda, doğru bildiğiniz şeyin arkasında durmaktır klas duruş.

2- "Antiemperyalist, antikapitalist, antimarksist, antifiravunist, sapına kadar İslam inancına dayalı, İslam düşüncesinden beslenen, yerli düşünceyi öne çıkaran bir dergidir Edebiyat. Dayanışma bilincini, direnme bilincini, inanma bilincini, muhalif kalma bilincini ayakta tutmuştur. Sadece edebiyat alanında değil, politik alanda da, düşünsel alanda da hemen hemen herkes Edebiyat'tan beslenmiştir" diyorsunuz.

'Edebiyat Dergisi'nden' sözeder misiniz? Hangi şartlarda yayınını sürdürdü? Hedefine ulaştı mı?

Türkiye'de Tanzimatla başlayan batı hayranlığı, 1923 yabancılaştırma girişimleri ile bir şirk sürecine girdi. Bu süreçte, halkın inançları dışında, halka karşı bir edebiyat oluştu. Şirkin kökenlendiği ana kaynak yabancılaşmış yazarların ürünleridir. Bu itibarla biz, sanatın ve edebiyatın en etkin mücadele alanı olduğuna, çözümün yine aynı yoldan yani sanat ve edebiyat yolundan olacağına inanıyorduk.

Edebiyat Dergisi'ni çıkarmaya, bu düşünceyle karar verdik. Çok güç şartlar altında süren bir eylemdi bu. Ancak, Edebiyat, asla hiçbir kişiye, hiçbir zümreye, hiçbir örgüte, hiçbir şirkete, hiçbir menfaat grubuna sırtını dayamadı. Edebiyat Dergisi, kendi özgün ve lekesiz çizgisinde devinmeyi sürdürdü. Övünmek gibi de olsun, 'Edebiyat Dergisi', salt alınterini, salt emeği birincil ölçüt olarak gören bir savaşımın yerli ve evrensel belgesi oldu. Şimdi, bunları onurla vurgulamaktan doğrusu kendimi alıkoyamıyorum.

Edebiyat Dergisi'nin "hedefine ulaşıp ulaşmadığı" sorunuza da, "evet, hedefine ilerliyor" diyorum. 'Hedefine ulaşması' ise, bütün uzun mesafe yürüyüşçülerinin ortak çabasının sonucu gerçekleşecektir.

3-Edebiyat dergisinin dil tutumunu her kesimden yadırgayanlar oldu. Dile, kelime ve kavramlara nasıl bakıyorsunuz?

Edebiyat dergisinin dil tutumunun yadırganması şundandı: O tarihe kadar İslami kesimin kullanmadığı, kirli mülkiyet ve kara siyasa gibi, karşıanamalcı ve karşısömürgeci gibi, antinasyonalist ve antisiyonist gibi, antinazist ve antifiravunist gibi kavramları kullandık.

Ayrıca, varoluş ve direniş gibi, eylem ve devrim gibi kelimeleri kullanıyorduk. İslamın öğretisel, tarihsel, evrensel, özgürlükçü, ilerici özünü, yeni kavramlarla, yeni kelimelerle ifade ediyorduk. Yeryüzündeki tüm inananların birlikteliğini bu yeni kavramlarla, bu yeni kelimelerle savunuyorduk. Bu kelimeleri ve kavramları biz İslami bağlamda kullandık. Tek değerin 'emek' olduğunu söyledik. Dili, dini, ırkı, rengi ne olursa olsun, yeryüzündeki bütün emekçilerin haklarını savunduk. Yani emeği, alınterini savunduk. Buna şaşırıp kaldılar.

4- Sizin öncülüğünüzde, uzun bir döneme damgasını vuran Edebiyat dergisinin bu etkisinin yeni nesil üzerinde de devam ettiği açıkça görülüyor. Günümüz gençliği üzerindeki bu etkiyi ve sizin eserlerinize heyecanla yönelmelerini nasıl değerlendiriyorsunuz?

Beni örnek alma inceliğini gösteren dostlara yürekten teşekkür ediyorum. Şimdi, edebiyatımız adına umut verici çıkışlar izliyoruz. Ben her zaman gerek yazılarımda, gerek konuşmalarımda, özellikle de Ortadoğu bağlamında, Türkiye'nin tartışılamaz önemde bir işlevi olduğuna inandığımı belirtiyorum. Gençlerimize hep umutla bakıyorum ve önemsiyorum.

5-İslam Coğrafyasının içinde olduğu durumu değerlendirir misiniz?

Batı uygarlığı'nın egemen olduğu çağımızda, yeryüzünün her köşesinde ve özellikle müslüman halkların yaşadığı coğrafyalarda, Batı-üretimi bir insanlık trajedisi yaşanmaktadır. Batı dünyası, özellikle müslüman halkların yaşadığı coğrafyalarda, büyük bir kindarlıkla saldırmaktadır müslümanlara. Batılı sömürgeciler, sömürü ve cinayetlerini, bu parçalanmış coğrafya üzerinde kurulmasını sağladıkları devletlerin kukla yöneticileri üzerinden, işbirlikçileri aracılığıyla yürütmüşlerdir, yürütmektedirler.

Aslında, biz uygarlığımızdan koparılmasaydık, çağın sorunları bu denli yoğunluk kazanmayacaktı. Çünkü, dengesini yitirmeyecekti çağ. Bu nedenle, 1923 yabancılaştırma girişimleri hep gündemde bulunmalı, yabancılaşma sürecindeki konumumuz sürekli vurgulanmalı, üzerinde düşünülmelidir.

Ortadoğu ulusları İslâm uygarlığını yeniden canlandırabilirlerse, o uygarlık doğrultusunda birlik olabilirlerse, çağın dengesizliği düzeltilebilecektir.

6-Kitap imzalamayı tercih etmiyordunuz. Şimdi imza günlerine katılıyorsunuz. Bunun sebebi neydi?

O günkü şartlar onu gerektiriyordu. O şartlar değişmiştir, yeni bir duruş ortaya koymamız gerekiyordu. Biz de şimdi yeni şartlarda yeni bir duruş sergiliyoruz.

7- Son sorumuzu "İŞKUR İstihdam3i" dergimizin içeriği doğrultusunda sormak istiyoruz: Bütün eserlerinizde "emek" "alınteri" ve" insan onuru" na önemle vurgu var. Bu bağlamda özellikle günümüzde bir yandan kapitalist anlayış tarafından hiç emek harcamadan alınteri dökmeden kazanmaya adeta teşvik edilen bir yandan da işsizlik sorunuyla karşı karşıya kalan gençlerimize neler söylemek istersiniz?

Öncelikle, değişmeyen bir yasaya vurgu yaparak başlamak istiyorum: cüz'î kurtuluş yok; kurtuluş : küllî.

Dolayısıyla biz sorunları köktenci bir yaklaşımla ele alıyoruz. İşsizlik sorununun da içinde bulunduğu bütün sorunların kökeninde, dünya emperyalist sistemine eklemlenmiş bir ekonomik düzenin bize dayatılmış olması vardır. 1923 devrimleri ile, bu eklemlenme resmiyet kazanmıştır. Halkçı olduğu savlanan Cumhuriyet, sürekli olarak burjuva sınıfını büyütmüş, semirtmiştir. Buna karşılık, sürekli olarak yoksulluk artmıştır.

Biz edebiyatı sadece güzel söz üretme eylemi olarak görmüyoruz. Edebiyat, bir duruş, bir tutum alış, karşı koyuş, muhalefet aracıdır. Edebiyat Dergisi, emek sömürücülerine, kara siyasaya karşı bir duruş sergilemiştir.

Önemli olan şudur: şirke teslim olmamış bütün vicdanlar, nerede olursa osun, ne durumda olursa olsun, bu sömürü düzenine karşı, bu sömürü düzeninin simgelerine karşı, bir cephe oluşturmalıdır. Dikkatini, enerjisini bu karanlıkla savaşa yoğunlaştırmalıdır. Karanlıklar ancak böyle çıkacaktır aydınlığa.

Ve tüm sorun, "Benim karnım tok, sırtım pek olduktan sonra..." cümlesinin arkasını getirmemektedir.

NURİ PAKDİL; 1934 Maraş doğumlu. Maraş Lisesi'ni ve İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesini bitirdi. İlk çalışmalarını, şiir ve deneme türlerinde Maraş'ta, Demokrasiye Hizmet gazetesinde yayımladı. Lise yıllarında, Hamle adında bir dergi çıkardı (1954/55). İstanbul'da, Yeni İstiklal gazetesinde sanat sayfaları düzenledi ve yazılar yazdı (1964).

Bir grup arkadaşıyla Edebiyat dergisini çıkardı (Şubat 1969) ve Edebiyat Dergisi Yayınları'nı (1972) kurdu. Nuri Pakdil'in ve Edebiyat Dergisi Yayınları'nın ilk kitabı Batı Notları'dır. Edebiyat Dergisi, kimi aralıklarla uzun yıllar sürdürdüğü yayınına, Aralık 1984'te ara verdi. Edebiyat Dergisi Yayınları'ndan, 1972-1984 yılları arasında, on sekizi kendisinin, yirmi yedisi yazar arkadaşlarının olmak üzere kırk beş kitap yayımladı.

Edebiyat Dergisi Yayınları, 28 Şubat 1997 tarihinden itibaren yeniden Nuri Pakdil'in kitaplarını yayımlamaya başladı. Hâlâ aynı yayınevinde yeni kitapları yayımlanmakta ve kitaplarının yeni basımları yapılmaktadır.

Edebiyat Dergisi Yayınları'ndan çıkan kitapları ve Edebiyat Dergisi'nin tüm sayılarını (küçültülmüş tpkı basım olarak), kitapçılardan veya internet üzerinden satış yapan platformlardan edinebilirsiniz.

NURİ PAKDİL'İN ESERLERİ

1. Sükût Sûretinde (Şiir)
2. Derviş Hüneri (Günlük/Deneme)
3. Batı Notları (Gezi-İzlenim/Deneme)
4. Arap Saati (Günlük/Deneme)
5. Umut (Oyun)
6. Ahid Kulesi (Şiir)
7. Korku (Oyun)
8. Klas Duruş (Günlük/Deneme)
9. Arap Şiiri (Güldeste) I-II (Şiir/Güldeste/Çeviri)
10. Kalem Kalesi (Günlük/Deneme)
11. Bir Yazarın Notları I (Günlük/Deneme)
12. Osmanlı Simitçiler Kasîdesi (Şiir)
13. Otel Gören Defterler 1: Çarpışan Sesler (Günlük/Deneme)
14. Otel Gören Defterler 2: Yazının Epik Resmi Çekildiği Sırada (Günlük/Deneme)
15. Otel Gören Defterler 3: Büyük Sorgu (Deneme)
16. Otel Gören Defterler 4: Simsiyah (Deneme)
17. Otel Gören Defterler 5: Ateş Hattında Harf Müfrezeleri (Günlük/Deneme)
18. Otel Gören Defterler 6: Yazmak Bir Mûcize (Günlük/Deneme)
19. Bağlanma (Deneme)
20. Edebiyat Kulesi (Günlük/Deneme)
21. Bir Yazarın Notları II (Günlük/Deneme)
22. Put Yapımevleri (Oyun)
23. Bir Yazarın Notları III (Günlük/Deneme)
24. Bir Yazarın Notları IV (Günlük/Deneme)
25. Biat I (Deneme)
26. Biat II (Deneme/Değini)
27. Biat III (Deneme)
28. Kalbimin Üstünde Bir Avuç Güneş (Oyun)
29. Bakır Dönemi (Oyun)
30. Belge (Oyun)
31. Günlük (Günlük, Çeviri)
32. Günlükten (Günlük, Çeviri)
33. Harikalar Tablosu / Prevert (Oyun/Çeviri)
34. Ay Operası / Prevert (Şiir/Çeviri)
35. Kasırganın Çatırtıları / Guillevic (Şiir/Çeviri)
36. Bir Öldürme Töreni (Oyun)
37. Konuşmalar (Söyleşi)
38. Mektuplar I-II-III (Ciltli Ve Ciltsiz Takım) (Anı/Mektup)
39. Anneler Ve Kudüsler (Şiir)

NURİ PAKDİL'in "ARAF" şiirinden

II
Konuşma sırası geldi mi bana anne
ortadoğu çocuğu değil miyim anne
düşünüyorum o halde savaşacağım anne

Damarlarım uzadı
ak bir kımıltı kapladı petrol damarlarını
ülkem boru

Savaş benim arkadaşım anne
durmadan mukavemet anıtları dikiyoruz her
santimetre karesine ortadoğunun

Bölünemez ortadoğu
sınır
taşlarıyla

Çoğuz
biz
anne

Çevremde
muştu dağıtan
kesiksiz artan
her çocuk
bir komutan

Parmaklarımız kabardı bir geyik karnı oluverdi
ileride görüyoruz putu kıran ibrahimi
bizi yanına çağıran ibrahimi

Bizi özgür eden
putu kıran özgür eden
hep o ateşte yanmayan güçlü ibrahim

Çoğaldılar
birbirlerine destek olup
daha çoğaldılar

YENİ EKONOMİ VE İSTİHDAM

PROF.DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Sosyal Bilimler Fakültesi
SETA Ekonomi Direktörü

"Yapısal Dönüşüm Programı" Türkiye ekonomisinin yapısal sorunlarını çözmek adına atılmış oldukça önemli bir adımdır. Açıklanan program Türkiye'nin yapısal sorunlarını çözecek olmasının yanında, 2023 ekonomik hedeflerine giden yolda ayrıca önem taşımaktadır.

"Yeni Türkiye – Yeni Ekonomi" inşasının önemli bir parçası olan istihdam ve işsizlik sorununa çözüm arayan Türkiye kendi ekonomisindeki "yapısal sorunları" çözmeye odaklanmıştır. Kısa vadeli çözüm önerilerinden çok uzun vadeli planlara yönelen Türkiye bu meseleyi kalıcı olarak çözüp, ekonomik büyümesini istihdam artışına yansıtmak istemektedir. Bu amaçla hazırlanan ve Başbakan Ahmet Davutoğlu tarafından açıklanan "Yapısal Dönüşüm Programı" Türkiye ekonomisinin yapısal sorunlarını çözmek adına atılmış oldukça önemli bir adımdır. Açıklanan program Türkiye'nin yapısal sorunlarını çözecek olmasının yanında, 2023 ekonomik hedeflerine giden yolda ayrıca önem taşımaktadır.

Ekonomideki dönüşümü sağlamak amacıyla hazırlanan ve 25 maddelik bir eylem planından oluşan "Yapısal Dönüşüm Programı" ekonomide süregelen sorunların çözülmesine yardımcı olması için hazırlanmıştır. Yapısal Dönüşüm Programı'nın, ilk 9 maddesi 2014 yılının Kasım ayı ve ikinci 7 maddesi Aralık ayında olmak üzere şu ana kadar 16 maddesi açıklanmıştır. İşsizlik oranlarının istenilen seviyeye gelememesinde yapısal problemlerin payı düşünüldüğünde açıklanan programın istihdam sorununun çözümünde kilit bir rol oynayacağını söylemek mümkündür.

Yapısal Dönüşüm Programının açıklanan maddelerine bakıldığında programın Türkiye'de hem üretim yapısını dönüştürmeye hem de yeni iş sahalarının oluşmasına zemin hazırladığı görülmektedir. Özellikle kamuoyuyla şu ana kadar paylaşılan 16 maddelik yapısal dönüşüm programındaki "iş ve yatırım ortamının geliştirilmesi", "ithalat bağımlılığının azaltılması" "İstanbul finans merkezi", "kamu alımları yoluyla teknoloji geliştirme ve yerli üretim", "yerli kaynaklara dayalı enerji üretimi", "sağlık endüstrilerinde yapısal dönüşüm" gibi alt başlıklar yukarıda bahsedilen durumu kanıtlar niteliktedir. Açıklanan maddelerin alt başlıkları incelendiğinde program yapısal sorunların çözümü kadar Türkiye'nin yeni istihdam stratejisini de ortaya koymaktadır.

Yetişmiş, eğitimli insan gücünün istihdam edilerek iş gücüne katılması Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşmasında kilit rol oynayacaktır.

Programda yer alan "ithalat bağımlılığının azaltılması" istihdamı artıracak politikalar yönünden incelenebilecek maddelerin başında gelmektedir. Başlığın içinde yer alan imalat sanayi üretiminde ve ihracatında öncelikli sektörlerin payının arttırılması ve enerji üretiminde kullanılan teçhizatın ithal edilmesi yerine yurt içinde üretilmesi istihdamı doğrudan etkileyecek unsurlar olarak öne çıkmaktadır. İthalatının en önemli kaleminin enerji ithalatı olduğu düşünüldüğünde bu durum Türkiye'nin bir diğer önemli ekonomik sorunu olan cari açığa da dolaylı yoldan katkı yapacaktır. Ekonomik büyüme – cari açık ikileminin Türkiye ekonomisinin önünde duran en önemli yapısal sorunlarından biri olduğu düşünüldüğünde atılacak bu adımlar cari açığın kontrol altında tutularak ekonomik büyümede yüksek rakamlara ulaşılmasına imkân sağlayacaktır. 2010 ve 2011 yıllarında gerçekleşen yüzde 9,2 ve 8,5'lik ekonomik büyümeye karşı verilen yüksek cari açık yapısal sorunların çözülmesi gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Nitekim Türkiye 2012 yılında cari açığı azaltma stratejisi izlemiş bu durum da büyümede fren yapılarak yüzde 2,2'lik bir ekonomik büyüme yaşanmıştır. Türkiye'nin 2023 hedefleri düşünüldüğünde yüksek ekonomik büyüme oranlarının yakalanması hedeflere ulaşılmasında belirleyici rol oynayacaktır.

Yapısal Dönüşüm Programı sanayi stratejisini yenilerken aynı zamanda üretim yapısının emek yoğun alandan teknoloji yoğun alana yönelmesini amaçlamaktadır. Bu bağlamda teknoloji odaklı üretim vurgusu ve "kamu alımları yoluyla teknoloji geliştirme ve yerli üretim" alt başlığı oldukça önemlidir. Bu alanda atılması düşünülen adımların başında teknoloji üretimi için gerekli altyapı ve yetiştirilmiş insan gücünün oluşturulması gelmektedir. Bunların yanı sıra programda yer alan prototip geliştirme ve ileri teknoloji sektörlerinde uluslararası alanda markalaşma süreçlerinin devlet tarafından desteklenecek olması Türkiye'nin teknolojiyi üretime kanalize etme konusunda rekabetçi ülke olma isteğini göstermektedir.

Atılacak bu adımlar Türkiye'yi teknoloji transfer eden ülke pozisyonundan, teknoloji üreten ülke pozisyonuna taşıyacaktır. Bu hedefe ulaşılması için Araştırma – Geliştirme (Ar-Ge) harcamalarının arttırılacağı ve nitelikli araştırmacı yetiştirileceği, programda açık bir şekilde belirtilmiştir. Ar-Ge harcamalarına son yıllarda daha fazla kaynak ayrılsa da

harcamaların Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYH) içindeki payının yüzde 1 civarında olduğu görülmektedir. Aynı oranın gelişmiş olan ülkelerde ortalama yüzde 3 civarında olduğu düşünüldüğünde bu oran olması gereken düzeyin altında kalmaktadır. Günümüzde Ar-Ge faaliyetlerinin ekonomik büyümeye katkısına bakıldığında Türkiye'nin gelişmiş ülkelerle rekabet edebilmesi için Ar-Ge'ye ayrılan kaynakların arttırılması gerekmektedir.

Sanayinin geliştirilerek yerli üretimin artmasının yanında "Yeni Ekonomi" inşasının önemli bir ayağını da yabancı yatırımlar oluşturacaktır. Son 12 yılda gösterdiği istikrarlı ekonomik performansla birlikte Türkiye yabancı yatırımların çekim merkezine dönüşmüştür. Ancak iş yapma kolaylığını engelleyen belli başlı zorluklar Türkiye'nin bu potansiyelini kullanmasını engellemektedir. Bu bağlamda Yapısal Dönüşüm Programında yer alan işyeri açma ruhsatında basitleştirme, işlemlerin e-devlet üzerinden yapılması ve hukuki süreçlerin kısaltılması yabancı yatırımların ülkeye daha sorunsuz ve hızlı bir şekilde girmesine olanak sağlayacaktır.

10. Beş Yıllık Kalkınma Planı Raporu'nda kurumsal ve hukuksal altyapının iyileştirilmesine yönelik yer alan kısımda: "Firma ve genel olarak ülke düzeyinde kurumsal kalitenin artırılması istikrarlı ve yüksek büyümeye katkı sağlayacaktır. Firmaların yönetişim süreçlerinin iyileştirilmesi, ömürlerinin uzatılması ile verimlilik ve ölçek sorunlarının çözümü önem taşımaktadır. Daha üst ölçekte kurumsal kalite kapsamında, belirsizliklerin en aza indirilmesi amacıyla kurallılık temelinde şeffaflık, hesap verebilirlik ve hukukun üstünlüğü ilkelerinin işlerliği güçlendirilecektir." iş yapma kolaylığına yönelik hedefler belirlenmiştir.

Yukarıda bahsedilen ve daha çok reel sektörle ilgili değişikliklerin yanında programda yer alan bir diğer önemli alt başlık İstanbul'a kurulması düşünülen finans merkezi projesidir. Avrupa ve Asya kıtalarının kesişim noktasında bulunan İstanbul, oluşturulacak finans merkeziyle birlikte bölgesel ve

küresel sermayenin toplandığı bir merkez olacaktır. Projenin hayata geçirilmesiyle birlikte 50 bin kişiye istihdam sağlanması beklenmektedir. Yapısal Dönüşüm Programında finans merkezi için yer alan uluslararası sertifikalara sahip kişi sayısının arttırılması hedefi Türkiye'nin finans alanında nitelikli v ne sahip olmasını da beraberinde getirecektir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yetişmiş, eğitimli insan gücünün istihdam edilerek iş gücüne katılması Türkiye'nin 2023 hedeflerine ulaşma konusunda kilit rol oynayacaktır. Yapısal Dönüşüm Programının 2018 yılı sonunda ulaşmak istediği 1,3 trilyon dolarlık GSYH ve ihracatın ithalatı karşılama oranının yüzde 70 olduğu düşünüldüğünde bu hedeflerin istihdam artışına pozitif katkı yapacağı kesindir. Şu ana kadar açıklanan 16 madde içinde yer almayan ama Yapısal Dönüşüm Programı kapsamında sıkça vurgulanan 'yerli otomobil' ve 'yerli ilaç' üretimi yeni istihdam alanlarının oluşmasına neden olacaktır. Bunların yanı sıra 2023 vizyonunun önemli bir parçası olan 'dev projeler' bu bağlamda değerlendirilmesi gereken bir diğer husustur. Bu kapsamda yapılmaya başlanan 3.Köprü ve yapılması düşünülen 3.Havalimanı ve Kanal Projesi gibi dev projeler Türkiye'nin ekonomik gücüne yapacağı katkı kadar, sağlayacağı istihdamla da ön plana çıkacaktır. Yapılacak projeler kapsamında yaklaşık 10 bin kişiye istihdam sağlanacak olması yukarıda bahsedilen durumun boyutlarını ortaya koymaktadır.

Yapısal sorunların Türkiye ekonomisine olan etkileri düşünüldüğünde alınan tedbirlerin sorunun çözümü noktasında etkili olacağı öngörülmektedir. Yapısal sorunların problem olmaktan çıkmasıyla birlikte Türkiye ekonomisi hedeflerine ulaşmada önemli bir yol kat etmiş olacaktır. Atılacak bu adımlarla birlikte 2018 yılı sonunda işsizliğin yüzde 7 seviyesine düşmesi amaçlanmaktadır. 2018 yılında işsizlikte bu rakama ulaşılması aynı zamanda 2023 yılı işsizlik oranı hedefi olan yüzde 5'in yakalanmasına da zemin hazırlayacaktır.

KAYNAKÇA

"Öncelikli Dönüşüm Programları Eylem Planı Başbakan Davutoğlu Tarafından Açıklandı", Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık, 06 Kasım 2014.

"Öncelikli Dönüşüm Programları Eylem Planı Başbakan Davutoğlu Tarafından Açıklandı", Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık, 06 Kasım 2014.

"Araştırma – Geliştirme Faaliyetleri Araştırması, 2013", TUİK, 20 Kasım 2014.

Erdal Tanas Karagöl, Hatice Karahan, " Yeni Ekonomi: Ar-Ge ve İnovasyon", SETA Analiz No: 82, Ankara, Şubat 2014.

"Başbakan Davutoğlu, Öncelikli Dönüşüm Programları Eylem Planlarını açıkladı" , Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık, 18 Aralık 2014.

10. Kalkınma Planı Raporu (Ankara, 2013) http://pbk. tbmm.gov.tr/dokumanlar/10-kalkinma_plani.pdf (erişim tarihi:15.09.2014)

"İstanbul Finans Merkezi İçin Geri Sayım" , BloombergHT, (14 Eylül 2013).

"Başbakan Davutoğlu, Öncelikli Dönüşüm Programları Eylem Planlarını açıkladı" , Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık, 18 Aralık 2014.

"Yerli Üretim Hamlesi" , Star Gazetesi, (07 Kasım 2014).

"Dev Projeler 10 Bin Haneye İş Sağlayacak", Akşam Gazetesi, (03 Haziran 2014).

"Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)", Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı, Temmuz 2013.

"Ak Parti 2023 Siyasi Vizyonu", Ak Parti, 12 Eylül 2013,

HİZMETLER VE SANAYİ SEKTÖRLERİNDEKİ GÜÇLÜ İSTİHDAM ARTIŞI DİKKAT ÇEKİYOR

VOLKAN ÖZ

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

2014 yılı Ekim döneminde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam 1 milyon 358 bin kişilik artış göstermiştir. İstihdam artışına sektörler itibariyle bakıldığından söz konusu artışın %83'ü tarım dışı sektörlerde, %17'si ise tarım sektöründe gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörler itibariyle istihdam artışında öne çıkan iki sektör hizmetler ve sanayi olmuştur.

2014 yılı Ekim dönemi Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi (SHİA) sonuçları incelendiğinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla işsizlik oranındaki artışın yanı sıra hizmetler ve sanayi sektörlerindeki güçlü istihdam artışı dikkat çekmektedir.

Tablo 1: Temel İşgücü Piyasası Göstergeleri (Mevsim Etkilerden Arındırılmış)

Değişken / Zaman	2013 Ekim	2014 Ekim	Dönemler Arası Değişim	Dönemler Arası Değişim (%)
İşgücü (Bin Kişi)	27.252	29.181	1.929	7,1
İstihdam (Bin Kişi)	24.782	26.138	1.356	5,5
Tarım	5.176	5.404	228	4,4
Tarım Dışı	19.607	20.734	1.127	5,7
Sanayi	5.090	5.353	263	5,2
İnşaat	1.961	2.005	44	2,2
Hizmetler	12.556	13.376	820	6,5
İşsiz (Bin Kişi)	2.470	3.043	573	23,2

Kaynak: Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Ekim Dönemi Verileri, TÜİK.

2014 yılı Ekim dönemi SHİA sonuçlarına göre mevsimsel etkilerden arındırılmış (MD) işgücü bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla % 7,1'lik artışla 29 milyon 181 bin kişiye ulaşırken, söz konusu dönem itibariyle mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam % 5,5'lik bir artışla 26 milyon 138 bin kişiye ulaşmıştır. İstihdamdaki artışın işgücündeki artışın gerisinde kalması nedeniyle işsiz sayısı bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2014 Ekim döneminde 573 bin kişi artış göstererek 3 milyon 43 bine ulaşmıştır.

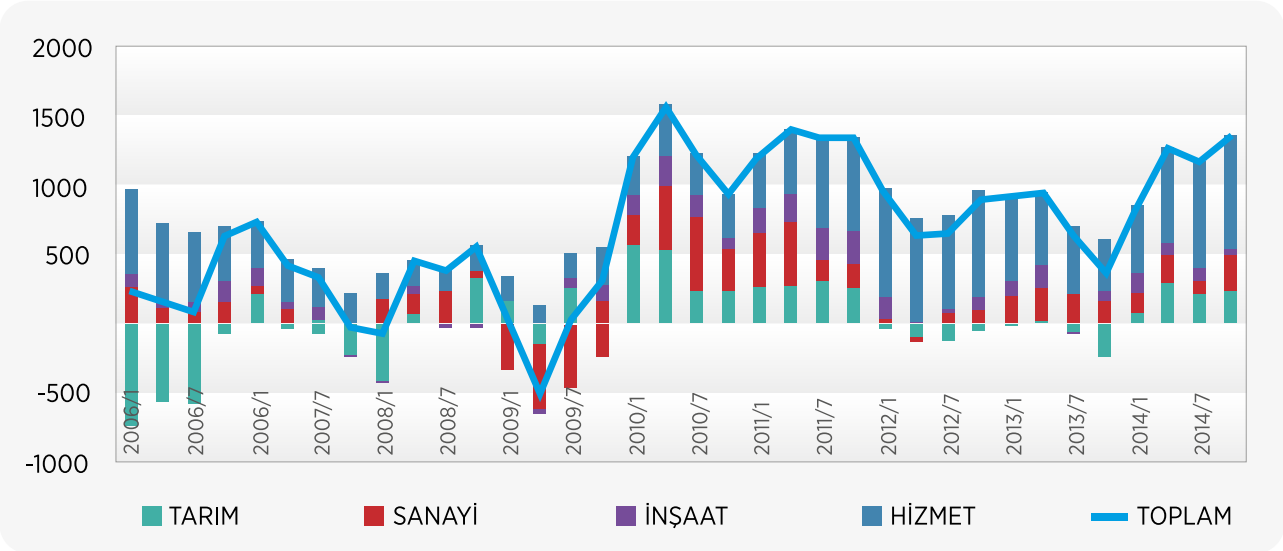
2014 yılı Ekim dönemi itibariyle işgücüne katılma oranı %51 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemde işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,5, kadınlarda ise %30,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Mevsimsel etkilerden arındırılmış işgücüne katılma oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2,6 puanlık ciddi bir artışla %50,9 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Mevsimsel etkilerden arındırılmış işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 1,6 puan artarak % 50,9 seviyesine ulaşmıştır. Benzer biçimde, istihdam oranı da 2014 yılı Ekim döneminde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 1,6 puan artış göstermiş ve % 45,5'e yükselmiştir.

2014 yılı Ekim dönemi SHİA sonuçlarına göre işsizlik oranı bir önceki döneme kıyasla %0,1 puan azalarak %10,4 seviyesinde gerçeklemiştir. Mevsimsel etkilerden arındırılmış veriler itibariyle işsizlik oranı bir önceki döneme kıyasla herhangi bir değişim göstermeyerek 2014 yılı Ekim döneminde de %10,6 olarak gerçekleşmiştir.

2014 yılı Ekim döneminde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam 1 milyon 358 bin kişilik artış göstermiştir. İstihdam artışına sektörler itibariyle bakıldığından söz konusu artışın %83'ü tarım dışı sektörlerde, %17'si ise tarım sektöründe gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörler itibariyle istihdam artışında öne çıkan iki sektör hizmetler ve sanayi olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2014 yılı Ekim döneminde istihdamdaki artışın 819 bin kişilik bölümü hizmetler sektöründe, 263 bin kişilik bölümü de sanayi sektöründe ortaya çıkmıştır. Başka bir deyişle, 2014 yılının Ekim döneminde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla hizmetler ve sanayi sektörlerinde 1 milyon 82 bin kişilik ilave istihdam yaratılmıştır. Buna ek olarak, 2014 yılı Ekim döneminde inşaat sektöründe de bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla istihdam 42 bin kişi artış göstermiştir. Söz konusu dönemde mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım istihdamı 5 milyon 354 bin kişi, sanayi sektörü istihdamı 5 milyon 353 bin kişi, inşaat sektörü istihdamı 1 milyon 887 bin kişi ve hizmetler sektörü istihdamı ise 13 milyon 464 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 1: Sektörlerin İstihdama Katkıları (Bir Önceki Yılın Aynı Dönemine Kıyasla, MD)



Kaynak: Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Ekim Dönemi Verileri, TÜİK.

2014 yılı içerisinde mevsimsel etkilerden arındırılmış tarım istihdamı Mart döneminde 5 milyon 600 bin kişi ile en yüksek seviyesine ulaşmış ve sonraki dönemlerde kademeli bir şekilde azalmaya başlamıştır. 2014 yılı Eylül ve Ekim dönemlerinde tarım istihdamı (MD) 5 milyon 354 bin kişi ile yıl içerisindeki en düşük seviyesine gerilemiştir. 2014 yılı Ocak döneminden itibaren kademeli bir şekilde artan sanayi istihdamı ise Mayıs döneminden itibaren gerilemeye başlamıştır. Bununla birlikte, Ağustos döneminden itibaren toparlanmaya başlayan sanayi istihdamı, Ekim döneminde de yukarı yönlü hareketini sürdürmüş ve 5 milyon 353 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılının Şubat dönemi ile Haziran dönemi arasında azalan inşaat sektörü istihdamı Temmuz döneminden itibaren artmaya başlamış ve Ekim döneminde de söz konusu artışını sürdürerek 1 milyon 887 bin kişiye ulaşmıştır. 2014 yılı içerisinde Hizmetler sektöründeki istihdam artışı oldukça dikkat çekicidir. Yıl içerisinde mevsimsel etkilerden arındırılmış hizmetler sektörü istihdamı artış patikası içerisinde hareket etmiş ve Ekim dönemi itibariyle bir önceki döneme kıyasla 69 bin kişilik artışla 13 milyon 464 bin kişiye ulaşmıştır. Buna ek olarak, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2014 yılı Ekim dönemi itibariyle hizmetler sektörü istihdamı (MD) %6,5 oranında ciddi bir artış göstermiştir. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2014 yılı Ekim dönemi itibariyle tarım dışı sektörlerde ortaya çıkan 1 milyon 124 bin kişilik istihdam artışının %73 gibi önemli bir bölümü hizmetler sektöründe gerçekleşmiştir. Bu çerçevede, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2014 yılı Ekim dönemi itibariyle istihdamda ortaya çıkan artışta hizmetler sektörü sürükleyici olmuştur.

İŞGÜCÜ ARZINDAKİ HIZLI ARTIŞ İŞSİZLİK ORANININ YÜKSELMESİNE NEDEN OLUYOR

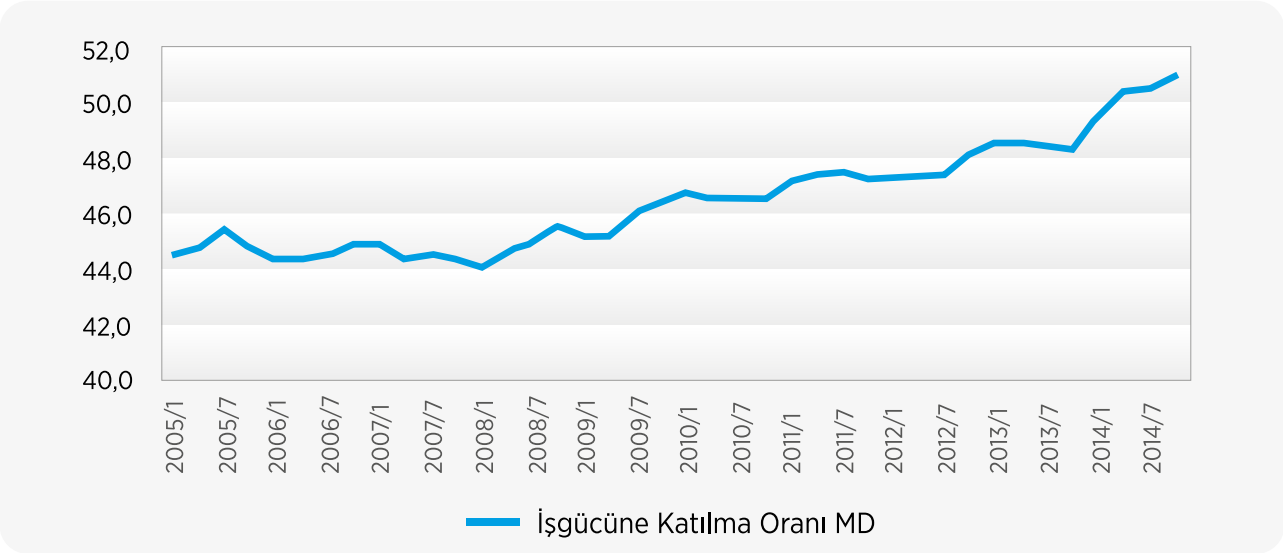
2014 Yılı içerisinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla işgücündeki değişime bakıldığında önceki yıllara kıyasla dikkat çekici bir eğilimin söz konusu olduğu görülmektedir.

Şekil 2'de yer alan mevsimsel etkilerden arındırılmış işgücüne katılma oranının 2005 yılından 2014 yılının Ekim dönemine kadar izlemiş olduğu seyre bakılacak olursa, özellikle 2014 yılında işgücüne katılma oranının büyük bir sıçrama yapmış olduğu görülecektir.

2014 yılı Ekim dönemi itibariyle işgücüne katılma oranı %51 olarak gerçekleşmiştir. Söz konusu dönemde işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,5, kadınlarda ise %30,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. Mevsimsel etkilerden arındırılmış işgücüne katılma oranı ise bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2,6 puanlık ciddi bir artışla %50,9 seviyesinde gerçekleşmiştir.

2014 yılı Şubat dönemi ile Ekim dönemi arasında bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla mevsimsel etkilerden arındırılmış işgücündeki değişim incelendiğinde, işgücünün ciddi oranda artış gösterdiği tespit edilmiştir. İşgücü 2014 yılı Ağustos döneminde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla %6, benzer biçimde Eylül döneminde %6,5 ve Ekim döneminde ise %7,1 artış göstermiştir. İşgücü arzında ortaya çıkan söz konusu hızlı ve yüksek artışlar, işsizlik oranının 2014 yılı içerisinde hızlı bir biçimde yükselmesine neden olmuştur.

Şekil 2: Dönemler İtibariyle İşgücüne Katılma Oranı (Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış, %)



Kaynak: Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Ekim Dönemi Verileri, TÜİK.

İŞGÜCÜ ARZINDAKİ VE İŞSİZLİK ORANINDAKİ HIZLI ARTIŞA İHTİYATLA YAKLAŞILMASI GEREKİYOR...

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yürütülen HİA'da 2014 Şubat döneminden itibaren Avrupa Birliği (AB) kriterleri çerçevesinde yeni düzenlemelere gidilmiştir. Söz konusu düzenlemeler;

- HİA'nın yılın her haftasında uygulanması,
- Örnekleme tasarımının değiştirilmesi,
- Yeni idari bölünüşün/yapılanmanın temel alınması,
- Yeni nüfus projeksiyonlarının kullanılması,
- İşsiz kavramında esas alınan iş arama süresinin değiştirilmesidir.

Belirtilen yeni düzenlemeler içerisinde en kritik düzenlemenin "yeni idari bölünüşün temel alınması" olduğu düşünülmektedir. 6360 sayılı kanunun uygulanması ile birlikte kent ve kır dağılımında ciddi bir farklılık ortaya çıkmıştır. 2013 yılı Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi Sonuçları çerçevesinde, eski idari yapılanmada kırsal yerlerde 36 bin 854 yerleşim yeri mevcut iken, yeni idari yapılanma kapsamında bu sayı 19 bin 78'e gerilemiştir. Buna ek olarak eski idari yapılanma çerçevesinde, kent oranı %72,3 iken, yeni idari yapılanmaya göre bu oran %86,5'e yükselmiştir. Bu çerçevede, yeni idari bölünüş/yapılanma ile birlikte TÜİK tarafından gerçekleştirilen anketin yapısında önemli değişikliklerin olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Yeni düzenlemeler ile birlikte elde edilecek veriler, önceki verilerden farklılaşacağından, verilerin önceki seriler ile karşılaştırılabilirliğinin sağlanması amacıyla TÜİK tarafından 2013 yılı boyunca mevcut hanehalkı işgücü anketi ile eş zamanlı 52 haftanın referans dönemi olarak alındığı pilot bir çalışma yürütülmüştür. Söz konusu pilot uygulamadan elde edilen sonuçlardan yararlanılarak, veriler 2005 yılı Ocak ayına kadar revize edilmiştir. TÜİK tarafından pilot araştırma sonuçları esas alınarak yapılan analizlerde, özellikle 2014 idari bölünüşünün kullanılması nedeniyle kent tabakasındaki farklılaşma nedeniyle dönemlik verilerde sapmanın olabileceği, serinin istikrar kazanmasının belli bir zaman alacağı, dönemlik verilerde dalgalanmalar gözlenebileceği belirtilmektedir. Bu çerçevede, işgücü arzında ve işgücü arzına bağlı olarak işsizlik oranında ortaya çıkan hızlı artışların ihtiyatla değerlendirilmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

1. Kalkınma Bakanlığı, Orta Vadeli Program 2015-2017, Ekim 2014.

2. TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Ekim 2014.

3. 6360 sayılı On Dört İlde Büyükşehir Belediyesi ve Yirmi Yedi İlçe Kurulması ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

4. TÜİK, Duyurular, "Hanehalkı İşgücü Anketinde Yapılan Yeni Düzenlemelere İlişkin Açıklamalar", 15 Mayıs 2014.

İŞ KAZALARININ ÖNLENMESİNDE KİMLERE SORUMLULUK DÜŞÜYOR?

DR. RESUL KURT

SGK E. Başmüfettişi
BAU Öğretim Görevlisi
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri

"İş sağlığı ve güvenliğinde esas olarak devlet, işveren, çalışan, üniversiteler, sendikalar ve İSG Profesyonelleri olmak üzere taraflara düşen yükümlülükler vardır."

I. GİRİŞ

İş kazaları tüm toplumda vicdani ve manevi yönden büyük bir etkiye neden olduğu gibi, hem çalışanlar, hem işverenler ve hem de devlet açısından maddi-manevi kayıplara sebebiyet vermektedir. İş kazalarını işbirliği ve İSG kurallarına uyarak önleyebiliriz.

İşletmelerde işin yürütüm şartları sebebiyle doğacak tehlikelere ve meydana gelebilecek iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine karşı önlemler almak üzere yapılan sistemli, planlı ve bilimsel çalışmalar iş güvenliği olarak tanımlanmaktadır. Bu çalışmaların sağlanması için iş sağlığı ve güvenliğinde devlet, işveren, çalışan, üniversiteler, sendikalar ve İSG profesyonelleri olmak üzere altı taraf bulunmaktadır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda ve bu kanun kapsamındaki yönetmeliklerde tarafların görev, yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir.

Devletin yükümlülükleri; uygulanabilir bir

mevzuat hazırlamak ve güncellemek, mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetlemek, işletmelerde denetimler yapmak ve cezai yaptırımlar ve teşviklerle tarafların iş güvenliği kurallarını uygulamalarını sağlamaktır.

İşverenin yükümlülükleri; işyerini mevzuata uygun hale getirmek, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli halde olmasını sağlamak için her türlü önlemi almak, çalışanların alınan önlemlere uyup uymadığını denetlemek, çalışanları bilgilendirmek, çalışanlara eğitim vermek ve sağlık gözetimi yapmaktır.

"Hem iş kazalarının önlenmesi ve hem de işletmelerde kaliteli ve verimli bir sistem kurulması iş güvenliği kurallarının mutlak işletilmesiyle mümkün olabilecektir."

Çalışanların yükümlülükleri; alınan her türlü önleme uymak, kendi ve diğer çalışanları tehlikeye düşürmemek, verilen donanımları doğru kullanmak, tespit ettiği tehlikeli durumları işverene veya çalışan temsilcisine bilgilendirmektir.

Bu makalede tarafların görev, yetki ve yükümlülükleri ayrıntılı olarak incelenmiştir.

II. TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

A. Devletin Yükümlülükleri

Modern ve uygulanabilir yasal düzenleme yapmak ve çalışma hayatını denetleyerek tehlikeli ortamların iyileştirilmesini sağlamak ve toplumda iş güvenliği bilincini oluşturacak eğitim sistemlerini kurmaktır. Devlet 6331 sayılı Kanun ve bu kanun ile diğer ilgili kanunlara göre tüzük, yönetmelik, tebliğleri çıkarmak suretiyle yasal düzenlemelere ilişkin görevlerini yapmaktadır. Ayrıca uluslararası anlaşma ve sözleşmeleri de kabul edip yayınlayarak iş sağlığı ve güvenliğinin gelişimine katkıda bulunmaktadır.

B. İşverenin Yükümlülükleri

Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır. İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar. Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır. Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır. Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin maliyetini çalışanlara yansıtamaz.

İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sunulması için işverenler;

1. İşyerlerinde alınması gereken iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi, iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesi, çalışanların ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık ve güvenlik hizmetlerinin yürütülmesi amacıyla; çalışanları arasından ilgili yönetmeliklerde belirtilen nitelikleri haiz bir veya birden fazla işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı görevlendirir. On ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri ayrıca diğer sağlık personeli görevlendirir. Gerekli nitelikleri haiz olması halinde tehlike sınıfı ve çalışan sayısını dikkate alarak bu hizmetin yerine getirilmesini kendisi üstlenebilir. Belirlenen niteliklere ve gerekli belgeye sahip olmayan ancak 10'dan az çalışanı bulunan ve az tehlikeli sınıfta yer alan işyeri işverenleri veya işveren vekili tarafından Bakanlıkça ilan edilecek eğitimleri tamamlamak şartıyla işe giriş ve periyodik muayeneler ve tetkikler hariç iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütebilirler.

2. İşyerinde gerekli niteliklere sahip personel bulunmaması halinde yükümlülüklerinin tamamını veya bir kısmını, OSGB'lerden hizmet alarak yerine getirebilir.

3. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının tam süreli görevlendirilmesi gereken durumlarda İSGB kurar. Tam süreli işyeri hekimi görevlendirilen işyerlerinde, diğer sağlık personeli görevlendirilmesi zorunlu değildir.

4. İş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile ilgili görevlendirilen personelin etkin bir şekilde çalışması amacıyla gerekli kolaylığı sağlamak ve bu hususta planlama ve düzenleme yapmakla, görevlendirdiği kişi veya OSGB' lerin görevlerini ye-

rine getirmeleri amacıyla araç, gereç, mekân ve zaman gibi gerekli bütün ihtiyaçlarını karşılamakla, işyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürütenler arasında işbirliği ve koordinasyonu sağlamakla, görevlendirdiği kişi veya hizmet aldığı OSGB'ler tarafından iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili mevzuata uygun olan ve yazılı olarak bildirilen tedbirleri yerine getirmekle, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personelinin görevlerini yerine getirebilmeleri için, Bakanlıkça belirlenen sürelerden az olmamak kaydı ile yeterli çalışma süresini sağlamakla, çalışanın ölümü veya maluliyetiyle sonuçlanacak şekilde vücut bütünlüğünün bozulmasına neden olan iş kazası veya meslek hastalığının meydana gelmesinde ihmali yargı kararı ile kesinleşen işyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanını Genel Müdürlüğe bildirmekle, Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP sistemi üzerinden Genel Müdürlüğe bilgi vermekle yükümlüdür.

5. İş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere işyerinden personel görevlendirmek veya OSGB'lerden hizmet almak suretiyle bu konudaki yetkilerini devreden işverenin bu hizmetlere ilişkin yükümlülükleri devam eder.

6. İşyerinde görev yapan işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli ile hizmet alınan OSGB' lerin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre geçerli yetki belgesi ile görevlendirilmesinden sorumludur.

7. Sektörel düzenleme çerçevesinde maden ve yapı ile diğer sektörlerde öncelikli olarak hangi mesleki unvana sahip iş güvenliği uzmanlarının ve bunların yanında görev yapacak diğer mesleklere sahip iş güvenliği uzmanlarının belirlenmesine dair usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlendikten sonra sektörel iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip olan iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadır.

İşyerlerinde yapılacak önleme çalışmalarında işverenlerin uymaları gereken genel iş sağlığı ve güvenliği ilkeleri Avrupa Birliği'nin 89/391 EEC sayılı direktifine paralel olarak ulusal gereklilikler göz önünde bulundurularak sıralanmıştır. İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması işyerinin önceliklerinin ilk sırasında olacak ve işyeri organizasyonu bu öncelik dikkate alınarak yapılacaktır.

C. Çalışanların Yükümlülükleri

İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür.

Çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda yükümlülükleri şunlardır:

1. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek.

2. Kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak.

3. İşyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek.

4. Teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

5. Kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak.

Çalışan, işverenle birlikte, işveren adına işin ve işyerinin sevk ve idaresinden sorumlu olan işveren vekillerinin de emir ve talimatlarına itaat etmekle yükümlüdür. İtaat borcu kural olarak işin görülmesi ve çalışanın işyerindeki davranışlarına yönelik olmak üzere mevzuat, bireysel hizmet sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi ve mahalli örf ve adet ile sınırlıdır. Bu sınırların aşılması veya iş ilişkisinin özellikleri ile bağdaşmayan talimatların verilmesi halinde çalışanın verilen emir ve talimatlara itaat yükümlülüğü ortadan kalkar.

D. Üniversitelerin Yükümlülükleri

Araştırma-inceleme yaparak yeni ve gelişmiş teknolojileri tespit ve transfer etmek, iş sağlığı ve güvenliği bilinci oluşturulmasına katkıda bulunmak, eğitimler vermek ve eğitim sisteminde iş sağlığı ve güvenliğine yer vermektir.

E. Sendikaların Yükümlülükleri

Çalışma hayatının paydaşlarından olan işçilerin/üyelerinin iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilinçlenmesini sağlamak,

işletmelerdeki tehlikeli ortamların iyileştirilmesi için çalışmalar yapmaktır.

F. İSG Profesyonellerinin Yükümlülükleri

İşyeri hekimi veya iş güvenliği uzmanları iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yaptıkları işletmelerde rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, iş güvenliği eğitimi, çalışanları, işverenleri ve üçüncü kişileri bilgilendirmek, işyerinde kayıt ve belge düzenini sağlamak, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmak, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için inceleme ve araştırma yaparak gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamak ve uygulamaların takibini yapmak, yıllık çalışma planını yapmak, gözetim, çalışma şartlarını iyileştirmek, taraflar arasında iletişim ve eşgüdümü sağlamak, belge sınıflarına uygun işletmelerde görev yapmaktır.

III. SONUÇ

Çalışanları ve diğer kişileri korumak, üretimde kalite ve verimliliği esas almak, işletme güvenliğini sağlamak ve ekolojik çevreyi korumak için iş sağlığı ve güvenliğinde esas olarak devlet, işveren, çalışan, üniversiteler, sendikalar ve İSG Profesyonelleri olmak üzere taraflara düşen yükümlülükler vardır.

Burada hem iş kazalarının önlenmesi ve hem de işletmelerde kaliteli ve verimli bir sistem kurulması iş güvenliği kurallarının mutlak işletilmesiyle mümkün olabilecektir.

Devlet mevzuat hazırlama ve güncelleme, mevzuatın uygulanıp uygulanmadığını denetleme, bilimsel yöntemler geliştirmeyle; işveren önlem alma, denetleme, bilgilendirme ve eğitim vermeyle; çalışanlar ise her türlü önleme uyma, kendi ve diğer çalışanları tehlikeye düşürmeme, verilen donanımları doğru kullanmayla yükümlüdür.

Bir iş kazasının önlenmesi, sadece işverenlerin çabalarıyla değil, aynı zamanda devlet, İSG profesyonelleri, çalışanlar, sendikalar ve üniversitelerin işbirliği içerisinde hareket etmesi gerekmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulmasında işbirliği büyük bir önem taşımaktadır.

İSTİHDAMI ARTIRICI YAKLAŞIMLAR

İSTİHDAM KAVRAMI, ÖNEMİ VE DÖNÜŞÜMÜ
EKİN CENGİZÇETİN
EMRULLAH ULUDAĞ
26

İSTİHDAM ARTIRICI POLİTİKALARA YÖNELİK DÜNYA ÖRNEKLERİ
EKİN CENGİZÇETİN
EMRULLAH ULUDAĞ
YASEMİN ÖZÜM BOZKURT
32

1923'TEN 2023'E İSTİHDAMIN SERÜVENİ
FİLİZ AYVAZ
SONAY SAKAL
38

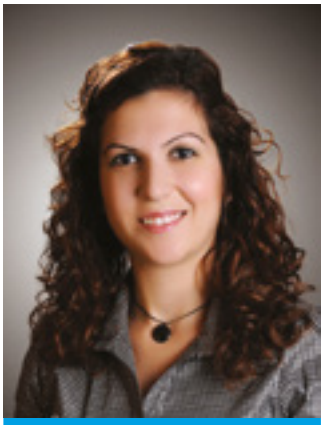
İNOVASYON, TEKNOLOJİ VE AR-GE ODAĞINDA "YENİ İŞLER" VE İSTİHDAM
YASEMİN ÖZÜM BOZKURT
44

KÜMELENME YAKLAŞIMINDA İSTİHDAM VE YENİ İŞLER
EZGİ YÜCE YILDIZ
50

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE YEŞEREN EKONOMİNİN İSTİHDAMI
DOÇ.DR. M.ÇAĞLAR ÖZDEMİR
56

ÇALIŞMA HAYATINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ EKSİKLİĞİ
ASLI ÇOBAN
62

İSTİHDAM KAVRAMI, ÖNEMİ VE DÖNÜŞÜMÜ



EKİN CENGİZÇETİN
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

İstihdamın artırılmasına yönelik çok çeşitli politikalar uygulanmış ve uygulanmaya devam etmektedir. Bu politikaların en başında şüphesiz ki aktif işgücü piyasası programları (AİPP) gelmektedir. Bu programlar aracılığıyla kişilerin becerileri ve böylece istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır. Ancak kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması işsizlik sorununun çözümünde tam olarak etkili olmamaktadır. Daha fazla kişinin istihdam edilebilmesi için işgücü piyasalarının daha fazla istihdam olanağına sahip olması gerekmektedir.

İstihdam kavramı, ücretli çalışma olgusu ile birlikte sanayi devrimi yıllarında ortaya çıkmıştır. 1929 yılında yaşanan Büyük Buhran neticesinde işsiz kalan insanların hem mikro hem de makro düzeyde karşılaştıkları problemler neticesinde, iktisat bilim dalı açısından da konunun önemi anlaşılmıştır.

İstihdam kavramını dar ve geniş olmak üzere iki şekilde ele almak mümkündür. Geniş anlamda istihdam; bir ülkenin sahip olduğu emek, toprak ve sermaye kapasitesi gibi üretim unsurlarının bir dönem içerisindeki kullanılma derecesini ifade eder. Üretim sürecinde bahsi geçen faktörlerin kullanılma oranları, o faktörün istihdamı olarak kabul edilir.

Dar anlamda istihdam ise, ülkede ekonomik faaliyetlere katılacak durumda olan insan gücünün çalıştırılma seviyesini ifade eder. Dar anlamda istihdam tanımı yapılırken, üretim faktörlerinden sadece emek unsuru ele alınmakta ve onun üretimde kullanılma oranına odaklanılmaktadır.

Bu noktada istihdam ve çalışma kavramları arasındaki farka vurgu yapmak gerekir. İki kavram birbirinden farklı olmakla birlikte, temel ayrım noktası gelir elde etme amacıdır. "İstihdam belirli bir getiri (ücret, kâr gibi) karşılığında çalışmayı tanımlarken, çalışma kavramı (ev kadının çalışması, öğrencinin ders çalışması gibi) ise daha genel bir kavramdır ve tanımının içinde parasal bir karşılık yer almamaktadır."

Günümüzde bilim ve teknoloji alanındaki değişmeler ve özellikle enformasyon teknolojisindeki gelişmeler sayesinde bilgi daha hızlı yayılmaya, ülkeler arasındaki sınırlar kalkmaya, mallar ve hizmetlerin yanı sıra sermaye de kolaylıkla yer değiştirmeye başlamıştır. Bütün bu gelişmeler; başta endüstriyel ilişkiler olmak üzere üretim teknolojileri, işletmecilik anlayışı, pazarlama, insan kaynakları yönetimi ve eğitim gibi pek çok alanda hızlı bir değişimi ortaya çıkarmıştır. Söz konusu değişim, istihdam alanında da gerek nicel gerek nitel bazda etkilerini hissettirmiştir.

Bu noktada en iyi örnek, yakın zamanda Arap Dünyası'nda devrim olarak nitelendirilen Arap Baharı'dır. Arap Baharı; ilk olarak Tunuslu işsiz bir üniversite mezunu gencin ülkesindeki ekonomik koşulların olumsuzluğunu, iş bulma olanaklarının azlığını, Devlet ve kamu yönetimindeki yolsuzlukları, gelir dağılımındaki eşitsizliği ve daha birçok toplumsal aksamayı ve yetersizliği protesto etmek için kendini kentin meydanında yakması ile başlamış ve benzer sosyo-ekonomik şartları taşıyan ülkelere de sıçrayan bir harekete dönüşmüştür. Bu dönüşümdeki en büyük etkenlerden bir tanesi az önce bahsedilen bilgi ve teknolojideki değişimdir.

Arap ülkeleri, petrol üretenler hariç olmakla birlikte, genel olarak ekonomik açıdan güçsüzdür. Sanayileri dış dünya ile rekabette yetersiz, tarım sektörü güçsüz ve hizmet

EMRULLAH ULUDAĞ
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

sektörü ise kısıtlı bir gelişmişlik sergilemektedir. Bu şartlar altında yüksek doğurganlık oranı ve genç nüfusun fazlalığı göz önünde bulundurulduğunda; ekonomik refah, istihdam olanakları, özgürleşme ve demokrasi çığlıklarını tüm Dünya'yı hayret ve hayranlığa düşürecek şekilde açıklamaları, hükümetleri istifaya davet etmeleri ve yeni bir Arap Dünyası kurulması yolunda isteklerini haykırmaları makul gözükmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, nüfusunun yüzde 30'u 20-30 yaş aralığında bulunan bir topluluğun kısıtlı istihdam olanakları ve yaygın işsizlik neticesinde umutsuzluğa ve karamsarlığa düşerek sosyal bir hareketi tetiklemesidir. Bu noktadan hareketle, istihdamın çok boyutlu olarak ele alınması gereken ve ciddi boyutlara ulaşabilen, farklı sosyal etkilere sahip bir kavram olduğu söylenebilir.

İstihdamın sahip olduğu çok boyutlu yapı, çeşitli ekonomik olgularla kurduğu ilişki ile daha anlamlı hale gelmektedir. Bu çerçevede iktisat bilim dalının üzerinde çalıştığı konulardan birisi toplam harcamalar düzeyi ile istihdam arasındaki ilişkidir. Klasik görüşün önde gelen ismi Keynes'e göre milli gelir ve istihdam arasındaki doğru orantılı ilişki büyük bir öneme sahiptir ve ekonomi doğal sürecinde tam istihdamda dengeye gelecektir.

Milli gelir kavramı; faktörlerin getirisi olan ücret, kira, faiz ve kar unsurlarının toplamına eşittir ve büyüme de faktör kullanımındaki artış anlamına gelmektedir. Milli gelirin artışı faktörlerden bir veya birkaçının artışına bağlı olsa da istihdam artışı bu faktörlerin tamamının artmasına bağlıdır. Özellikle denge durumlarında, söz konusu artışın gerçekleşmesini sağlayanlar, yatırım yaparak riski üstlenen girişimcilerdir.

Konunun daha iyi anlaşılması için faktörlerden sermayenin arttığı bir durum ele alınabilir. Böyle bir durumda yeni teknolojik yatırım neticesinde istihdamın azalacağı öngörülebilir çünkü yeni teknoloji emeği ikame edecektir. Üretimin

etkinleşmesi neticesinde ise milli gelirin daha da artacağı savunulabilir lakin bu, uzun dönemde gerçekleşecektir. Tam da bu noktada milli gelir analizinde dönemsellik olgusu ön plana çıkmaktadır. Uzun dönemde, teknolojik yatırımın payının istihdamdaki artıştan daha çok artması sebebiyle istihdam ve milli gelir arasındaki ilişki "kısa dönem" için yüksek, "uzun dönem" için düşük olmaktadır.

İstihdam için gerekli olan diğer unsurlardan bir kısmı teçhizat, stoklar ve diğer mali kaynaklara gereksinimlerdir. Dolayısıyla istihdamın dengeye gelmesi ve sürdürülebilir olması, bahsi geçen unsurların başarılı bir yönetimle idame ettirilmesini gerektirir. Bunu sağlamak için ise optimal kapasite, optimal stok ve optimal sermaye yapısını kurmak şarttır.

Ekonomideki gelişim ve istihdam arasındaki ilişkiyi açıklayan unsurlardan bir diğeri de, toplumun talep ettiği malların nitelikleridir. Eğer talep, istihdam esnekliği zayıf olan mallara yönelik olursa, ürünü satan girişimcinin geliri artacak, lakin ücretli çalışanlara olan yansıması daha kısıtlı kalacaktır. Bunun sebebi olarak talebin ileri üretim teknolojisi içeren ürünlere kaydığı durumda ürün için ödenen fiyatta emek faktörünün katkısının daha az olması gösterilebilir. Bireysel olarak ücretlerde bir azalma gözlemlenmese de, ücret faktörünün toplam ekonomi içinde aldığı payın azalması ile bu durum ortaya çıkmaktadır. Buradan yola çıkarak büyüme ile istihdam ve toplam ücret gelirleri arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Azalan işgücü talebini ve istihdamı tekrar artırmanın yolu ise, elde edilen karın tekrar yatırıma dönüştürülmesidir.

İstihdamın artırılmasına yönelik çok çeşitli politikalar uygulanmış ve uygulanmaya devam etmektedir. Bu politikaların en başında şüphesiz ki aktif işgücü piyasası programları (AİPP) gelmektedir. Bu programlar aracılığıyla kişilerin becerileri ve böylece istihdam edilebilirlikleri artırılmaktadır. Ancak kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması işsizlik sorununun çözümünde tam olarak etkili olmamaktadır. Daha fazla kişinin istihdam edilebilmesi için işgücü piyasalarının daha fazla istihdam olanağına sahip olması gerekmektedir. İstihdam olanaklarının artırılması ise, bir önceki paragrafta da bahsedilen karların yatırıma dönüştürülmesi neticesinde iş oluşturulması yoluyla çözümlenebilecek bir husustur. Küresel işsizliğin düşürülmesinde ya da daha fazla yükselmesinin önlenmesinde, ekonomik büyüme ile iş oluşturma arasındaki bağlantının güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede, insana yakışır ve üretken işlerin oluşturulması, işsizliğin azaltılmasında ve çalıştıkları halde yoksulluk içinde yaşayan kişi sayısının aşağıya çekilmesinde kritik bir yere sahiptir.

İş oluşturma kavramının, temelde iki farklı alana vurgu yaptığı değerlendirilmektedir. Bunlardan ilki, teknolojik gelişmeler, yenilikçilik ve Ar-Ge faaliyetleri sonucu işgücü piyasasında daha önce var olmayan işlerin ortaya çıkmasıdır. Özellikle günümüzde bilgi teknolojilerinin gelişimiyle yeni işlerin ortaya çıkması hız kazanmıştır. Bir diğer iş oluşturma ise, istihdam olanaklarının artırılması yoluyla gerçekleşmektedir. Bir başka deyişle, işletmelerin istihdam kapasitelerini artırmaları, esnek çalışma, yarı zamanlı çalışma gibi farklı istihdam şekillerinin yaygınlaşması sonucu istihdam olanaklarının artmasıdır.

İş oluşturma politikasına yönelik olarak dar, geniş ve daha geniş olmak üzere üç farklı tanımlama yapılmaktadır. Dar anlamıyla iş oluşturma politikası, doğrudan iş oluşturmaya yönelik politik müdahaleyi içermektedir. Bu müdahale, ekonomik gelişme ve işgücü piyasası politikalarıyla sınırlı bir alanı kapsamaktadır. Bu politikalar yeni işler oluşturulmasını aktif olarak destekleyen teşvikler oluşturmak anlamına gelmektedir. Bu teşvikler finansal olabileceği gibi yapısal da olabilmektedir. Ancak tüm teşvikler temel olarak iş oluşturmayı amaçlamaktadır.

Geniş anlamda iş oluşturma politikası, sadece doğrudan iş oluşturma politikalarını değil, aynı zamanda dolaylı iş oluşturma politikalarını da içermektedir. Bu tanımın bir sonucu olarak, iş oluşturma politikası istihdam edilebilirliği iyileştirmeye (eğitim ve yetiştirme önlemleri) ve işe yerleştirmeye (iş ve işçi bulma programları) yönelik tüm AİPP'leri kapsamaktadır. Bu bakımdan işgücü piyasasına erişimde fırsat eşitliğinin önünde duran engelleri ortadan kaldırma-

yı hedefleyen, ancak kendi başlarına ek istihdam olanakları oluşturmayan politikalar da iş oluşturma politikası içinde sayılmaktadır.

Çok daha geniş bir tanım altında ise iş oluşturma politikası, işgücü piyasasını ve istihdam haritasının bileşimini hep birlikte doğrudan veya dolaylı etkileyen ve topluca istihdam artışını pekiştirmeyi amaçlayan bütün politika ve önlemleri kapsamaktadır. Bu tanım "İstihdam Stratejisi" ya da "İş Oluşturma Stratejisi" olarak adlandırılabilecek stratejilerin temelini oluşturmaktadır.

İstihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılmasına yönelik uygulanan politikaların ağırlıkları ve kapsamları ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de, genel olarak bakıldığında, uygulanan politikaların birbirine benzer oldukları görülmektedir. Bu kapsamda hemen hemen tüm ülkelerde en fazla ön plana çıkan iş oluşturma araçlarının girişimcilik ve sübvanse edilmiş istihdam olduğu görülmektedir. Bunun dışında esneklik, yarı zamanlı çalışma gibi farklı istihdam şekillerinin desteklenmesi, yatırımların teşvik edilmesi, iş oluşturma kapasitesi yüksek olan sektörlerin desteklenmesi, Ar-Ge ve yenilikçilik faaliyetlerinin artırılması, son dönemlerin kavramı olan "yeşil işler"in desteklenmesi gibi diğer uygulamalar da iş oluşturma politikalarının temelinde yer almaktadır.

Keynes'in analizinde eksik olan nokta, milli gelir ile istihdam arasındaki ilişkiyi sağlayan temel unsur olan girişimciye düşen rolün yeterince açıklanmamış olmasıdır. Azalan işgücü talebini ve dolayısıyla istihdamı artıracak en önemli unsur olan yatırımı gerçekleştirilecek kişiler girişimcilerdir.

Girişimci, mal ve hizmet üretmek amacıyla üretim faktörlerini bir araya getiren, hedeflediği ürün ya da hizmette katma değer yaratan ve bu anlamda mevcut pazar içerisinde kabul edilebilen riskleri alabilen bireydir. Girişimciler ürün ya da

hizmet sundukları bölge ya da bölgelerin yerel ihtiyaçlarını tutarak bir yandan talebi karşılamakta diğer yandan da yerel alanda iş ve istihdam oluşturmaktadır. Bu çerçeveden bakıldığında, girişimciliğin iş oluşturma kapasitesinin yüksek olduğu ve bu konuda önemli bir araç olduğu anlaşılmaktadır.

Yatırım ile istihdam iç içe geçmiş olgulardır. İstihdam olanaklarının artmasında şüphesiz ki yatırımların büyük payı bulunmaktadır. Fiziki değerler elde edilmesi sonucu gerçekleşen doğrudan yabancı sermaye yatırımları istihdam olanaklarının artmasında öneme sahiptir. Doğrudan yabancı sermaye yatırımları, yatırımın gerçekleştirildiği ülkeye dövizle birlikte sahip olduğu teknolojiyi, bilgiyi de getirmektedir. Doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının hem sermayenin geldiği hem de ev sahibi ülke açısından istihdam oluşturma etkisi bulunmaktadır. Yatırımcı ülke, bir yandan yatırımlara ev sahipliği yapan ülkenin istihdamını artırırken öte yandan da bu yatırımları idare edecek personeli, genellikle, kendi ülkesinde istihdam ederek kendi işgücü piyasasında istihdam olanakları oluşturmaktadır.

Sübvanse edilmiş istihdam, iş oluşturma politikaları kapsamında en az girişimcilik kadar başvurulan yöntemlerden biridir. İstihdama yönelik sunulan teşvikler uygulama açısından ülkeden ülkeye çeşitlilik gösterse de, amaç hepsinde aynıdır. Türkiye ve Kıta Avrupası ülkelerindeki gibi sosyal refah anlayışının benimsendiği ülkelerde çalışanların korunması amacıyla işverenler üzerindeki mali yükler artmaktadır. Bu durum da, işverenlerin ek istihdam oluşturmalarına engel oluşturmaktadır. İstihdam teşvikleri bu durumu tersine çevirme amacını taşımaktadır. İşverenlerin istihdamdan kaynaklanan mali yüklerini teşvikler aracılığıyla hafifleterek daha fazla kişiye istihdam olanağı sağlamaları amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak, 1970'lerde hızlanan ve 1980'lerden günümüze ise yoğunlaşarak devam eden bilimsel ve teknolojik değişimler; yaşamın bütün alanlarıyla birlikte mal ve hizmet üretim sürecini, çalışma yaşamını ve dolayısıyla çalışanları etkilemiştir. Bu değişim, sosyal olarak önemli bir konuma sahip olan istihdam kavramının yapısını çok boyutlu hale getirmiş ve küresel anlamda ses getirecek dönüşümlere dahi neden olmuştur. İstihdamın bir süreç olarak idare ve yönetimi noktasında, sosyal riskleri ve toplumsal talepleri de göz önünde bulundurarak, klasik politikaların dışında pek çok yeni yöntem gündeme gelmiş ve uygulanmaya başlanmıştır. Bu bağlamda; girişimcilik, yatırım, teknoloji, istihdam, insana yakışır çalışma ve işsizlik gibi kavramlar gelecekte daha sık karşılaşacağımız ve önemini hiçbir zaman kaybetmeyecek olgulardır.

KAYNAKÇA

Kuvvetli Yavaş, Hilal; Türkiye'de Genç İşsizliği ve İstihdam Politikalarının Genç İşsizliğine Etkileri, Marmara Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2010

Bedir, Eyüp; Yirmibirinci Yüzyilda Istihdamin Artan Önemi Ve Eğitim-Istihdam Ilişkisi, Kamu-İş, 2002

Duruel, Mehmet – Mehmet Kara; "Küresel İşsizlik ve İstihdamda Yeni Perspektifler", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 57, İstanbul 2009

Biagi, Marco; "İş Yaratma ve İş Hukuku", MESS Vakfı, İstanbul 2003

World of Work Report 2013, http://www.ilo.org/global/research/global-reports/world-of-work/2013/WCMS_214476/lang--en/index.htm,

KOÇAK, Orhan; "Bilgi Teknolojilerini Kullanan Yeni Girişimcilik Modelinin İş Yaratma Etkisi", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı 57, 2009

Gündoğan, Naci; "Doğrudan Yabancı Sermaye Yatırımları ve İstihdam Üzerine Etkileri", İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Sayı 26, İstanbul 2002,

İSTİHDAM ARTIRICI POLİTİKALARA YÖNELİK DÜNYA ÖRNEKLERİ

EKİN CENGİZÇETİN
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

EMRULLAH ULUDAĞ
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

YASEMİN ÖZÜM BOZKURT
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

İşgücü piyasalarında, işgücü arzı fazla olmasına rağmen işgücü talebinin işgücü arzına oranla düşük seviyede kalması, başka bir ifadeyle işgücü piyasalarının mevcut haliyle doygunluğa ulaşması iş oluşturma politikalarının ön plana çıkmasında başlıca sebeplerden biridir. Sunulan uygulama örneklerinden de anlaşılacağı üzere, ülkeler iş oluşturma politikaları aracılığıyla istihdamın artırılmasına büyük önem vermektedir.

İşsizlik, işgücünden üretim amacıyla yararlanılmasından bu yana süregelen ve son yüzyıl boyunca alınan tüm ekonomik ve sosyal politika önlemlerine rağmen gittikçe etkisini artıran, ekonomik sistemi olumsuz yönde etkileyen bireysel ve toplumsal bir gerçektir. İşsizlik son yıllarda dünyada en önemli sorunlardan biri haline gelmiştir. Dünya genelinde yaşanan işsizliğin yol açtığı toplumsal sorunlar, hangi gelişmişlik düzeyinde olursa olsun ülkeleri bu konuda tedbirler almaya yöneltmektedir. Ülkeler arasında işsizliğin nedenleri açısından farklılıklar olsa bile, günümüzde işsizlik sorunu küresel bir hale bürünmüş ve bütün ülkeleri tehdit eder hale gelmiştir. İşsizlik sorununun bu şekilde küreselleşmesinde yapısal sorunların yanı sıra, artık ekonomilerin büyümeye rağmen beklenen istihdamı oluşturamaması da etkili olmaktadır. Dünyadaki tüm ülkelerin başlıca kaygıları arasında yükselen işsizlik rakamları ve istihdam oluşturamama sorunu yer almaktadır.

Gelişmeler ve geleceğe yönelik beklentiler olumlu yönde olsa da, dünyadaki ekonomik seyir göstermektedir ki, küresel işgücü piyasasının kırılganlığı devam etmekte ve yaşanan kısmi iyileşmeler yeterli düzeyde olmamaktadır. ILO tarafından yayımlanan raporda, 2013 yılında tüm dünyada yaklaşık 202 milyon insanın işsiz olduğu, artan işgücü arzını karşılayacak talebin yetersiz kaldığı belirtilmekte ve sürecin bu şekilde devam etmesi halinde, 2018 yılında dünyadaki işsiz sayısının 215 milyonu aşacağı tahmin edilmektedir.

Söz konusu ILO Raporunda 2013 yılında dünyadaki toplam istihdamın; yüzde 11,9'unu oluşturan 375 milyon çalışanın günlük 1 dolar ve altında ücretle çalışırken, yüzde 26,7'sine tekabül eden 839 milyon çalışanın ise günlük 2 dolar ve altında ücret mukabilinde çalışmakta olduğu ortaya çıkmaktadır. İşgücü piyasasına yönelik referans çalışmalar yapan Dünya Bankası'na göre ise tüm dünyada 3,1 milyar kişinin bir işte çalışmakta olduğu, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu çalışma çağında olup da işgücü piyasasına katılamayan kişi sayısının ise yaklaşık 2 milyar civarında olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra hâlihazırdaki istihdam oranlarının korunabilmesi için önümüzdeki 15 yıl içinde 600 milyon yeni

işe ihtiyaç duyulduğu Dünya Bankası Raporu'nda belirtilmiştir.

Söz konusu raporlar da göz önünde bulundurulduğunda, işsizliğin azaltılmasında ve istihdamın artırılmasında yeni iş olanaklarının oluşturulmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda ülkeler işsizlikle mücadelede yeni istihdam olanaklarının oluşturulmasına odaklanmaktadır. İş oluşturma faaliyetleri kapsamında bazı ülkelerin uygulamalarına aşağıda yer verilmiştir.

AVUSTURYA

Avusturya işgücü piyasası, diğer AB ülkeleri ile kıyaslandığında istikrarlı bir yapıya sahiptir ve başarılı bir görünüm sergilemektedir. Yaşanan son küresel krizin hemen hemen tüm ülkeleri olumsuz yönde etkilediği hesaba katıldığında, Avusturya'nın işgücü piyasasında istikrar bozulmamış, aksine işgücüne katılım ve istihdam oranlarında AB 27 ortalamasının üstünde, işsizlik oranlarında ise AB 27 ortalamasının altında seyretmiştir.

Avusturya işgücü piyasasında yeni istihdam olanaklarının oluşturulmasına yönelik Avusturya İstihdam Kurumu (Arbeitsmarktservice) tarafından çeşitli faaliyetler gerçekleştirilmektedir. 2012 yılında bu kapsamda gerçekleştirilen faaliyetlerden Federal Çalışma, Sosyal İşler ve Tüketiciyi Koruma Bakanlığı'nın (BMASK) yayımladığı "Basic Information Report Austria 2012/2013 Institutions, Procedures, Measures" raporunda detaylı bir şekilde bahsedilmiştir. Raporda yer alan uygulamalar; Sosyo-Ekonomik Girişimler (SÖB), Kar Amacı Gütmeyen İstihdam Projeleri (GBP), Yatırım Politikalarının Desteklenmesi (İşgücü Piyasasının Geliştirilmesi İçin İş Desteği), İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP) ve Dayanışma Teşvik Modeli olmak üzere beşe ayrılmaktadır.

Sosyo-Ekonomik Girişimlerin (SÖB) amacı, belirli süreli işler oluşturma yoluyla uzun süreli işsizlerin ve istihdamında zorluk çekilen diğer grupların işgücü piyasasında yer almalarını sağlamaktır. Diğer işgücü piyasası politikalarından farklı olarak SÖB'ler, ekonomik beklentileri olan gerçek birer ticari işletmedir ve çoğu kar amacı gütmeyen kuruluşlar tarafından işletilmektedir. Mal imal etmekte ya da ağaç işleri, iç ve dış yenileme, yemek hizmetleri, hurda ve atıkların geri dönüşümü, tekstil, metal, ev hizmetleri, çömlekçilik gibi alanlarda satış hizmetleri sunmaktadırlar.

SÖB'lerde hedef grup içinde yer alan işsizler en fazla bir yıl istihdam edilebilmektedir. Dolayısıyla bu program kapsamındaki işler belirli süreli bir yapıya sahiptir. Program, katılımcılarına "geçiş" (transition) işleri sunmaktadır. Sunulan iş imkânlarının yanı sıra katılımcılara beceri eğitimleri de verilmektedir. Program kapsamında sunulan iş imkânlarına "geçiş" işi denmesinin sebebi, söz konusu işlerin belirli süreli olması ve verilen eğitimler sonrasında kişilerin kalıcı olarak istihdam edilebilmelerine yardımcı olmasıdır. Kişiler bu işlerde istihdam edilmeden önce hazırlık programlarına katılabilmektedir. Bazı durumlarda ise, istihdamdan önce deneme süreleri uygulanarak ya da iş eğitimleri verilerek adayların söz konusu iş için uygun olup olmadığı belirlenmektedir. Eğitimler sırasında katılımcılara finansal destek sağlanmaktadır. Bu hazırlık ya da eğitimler, 8 haftaya kadar sürmektedir.

Program kapsamında kurulan sosyo-ekonomik girişimlerin yarattığı geçiş işlerinin doğurduğu maliyetlerin bir kısmı Avusturya İstihdam Kurumu (AMS) tarafından karşılanmaktadır. Ayrıca söz konusu program kapsamında çalışmış olan bir işsizi istihdam ederek bu kişilerin işgücü piyasasında kalmasını sağlayan işverenlere de çeşitli destekler verilmektedir.

SÖB'ler ücret sübvansiyonu programlarından ve diğer geleneksel işgücü piyasası politika araçlarından oldukça farklılık göstermektedir. SÖB'ler masraflarının en az %20'sini karşılayacak kadar kazanç elde etmelidirler. Bu koşul, kamu finansmanına rağmen girişimci yaklaşımın devam ettirilmesini amaçlamaktadır.

Kar amacı gütmeyen istihdam projelerinin (GBP) amacı, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegre edilmesini sağlamaktır. Geniş ölçüde korunan, belirli süreli işler sağlanarak istihdamında zorluk çekilen kişilerin işgücü piyasasına yeniden kazandırılması ve bunun sürdürülebilir olması amaçlanmaktadır. Bu projelerin hedef grubu, SÖB'lerde olduğu gibi, uzun süreli işsizler ve istihdamında zorluk çekilen gruplardır.

GBP'ler piyasa kurallarına göre mal ve hizmet sunan şirketlerle rekabet halinde olan kar amacı gütmeyen kuruluşlardır.

Mal imalatı, parkların ve yeşil alanların korunması, posta işleri, temizlik işleri, nakliye (ev taşımacılığı), çöp ve hurdaların geri dönüşümü, ahşap ve metal işleme, ev hizmetleri gibi hizmetler aracılığıyla iş oluşturmaktadırlar. SÖB'lerden farklı olarak GBP'ler, uzun süreli işsizler arasından düşük vasıflara sahip işsizleri istihdam etmeye odaklanmaktadır.

GBP kapsamında belirli süreli olarak istihdam edilen işsizlere yönelik finansal destek sağlanmaktadır ve bu destek AMS tarafından karşılanmaktadır. Bu projeler kapsamındaki mevcut işlerin ücretlerinin %66,7'si ücret sübvansiyonu şeklinde desteklenmektedir. Bazı durumlarda sübvansiyon oranı %100'e kadar çıkabilmektedir.

Yatırım Politikalarının Desteklenmesi Programı , yenilikçi ve yüksek nitelikli teknolojik yatırımlara finansman sağlayarak yeni ve vasıflı işlerin oluşturulmasını ve korunmasını amaçlamaktadır. Programın hedef grubunu, KOBİ'ler, imalat sektöründe yer alan işletmeler ve ekonomik ve teknolojik koşullar altında imalat sektörüyle yakın ilişki içinde bulunan ve bölgesel gelişme alanlarında yer alan işletmeler oluşturmaktadır.

Program asıl olarak, sorunlu bölgelerde nitelikli işlerin oluşturulduğu yenilikçi ve yüksek nitelikli teknolojik yatırımların desteklenmesine odaklanmaktadır. Destekten faydalanabilmek için işletmeler oldukça yenilikçi fikirlere sahip olmalı ve kendi sektörlerine ya da bölgelerine yenilik getirme konusunda itici güç sağlamalıdırlar.

İşsizlere Yönelik İş Kurma Programları (UGP) , kendi işini kurmak isteyen işsizlere destek olmayı amaçlamaktadır. Kendi işini kurmak, bir yandan girişimci olmak isteyen işsizler için kalıcı işler oluşturulmasına olanak tanırken, diğer yandan da yeni kurulan işletmeler genişleyebileceği için iş olanaklarının artmasına da yardımcı olmaktadır. Programın hedef grubunu somut bir iş fikri olan ve uygun niteliklere sahip işsizler oluşturmaktadır. Hedef grubun bir istisnası olarak, öngö-

rülebilir gelecekte işini kaybetme riski ile karşı karşıya olan çalışanlar da bu programa katılabilmektedir.

UGP; iş fikrinin sunulması, hazırlık, uygulama ve takip olmak üzere dört aşamadan oluşmaktadır. İş fikirleri kabul edilen katılımcılara hazırlık aşaması süresince AMS tarafından girişimcilik ile ilgili danışmanlık ve eğitim hizmetleri aracılığıyla destek sağlanmaktadır. Takip aşamasında ise, girişimciler iki yıl boyunca izlenmekte ve bu süre zarfında girişimcilere danışmanlık hizmeti verilmektedir.

Bir diğer iş oluşturma uygulaması olan Dayanışma Teşvik Modeli ile bir işletmedeki bazı çalışanların normal çalışma saatleri azaltılmakta ve boşta kalan bu saatler için işsizler istihdam edilmektedir. Bu uygulamayı hayata geçiren işverenlere dayanışma teşviki adı altında destek sağlanarak uygulamanın işveren için sıfır maliyetli olması sağlanmaktadır. Bu model sayesinde bir yandan istihdam ilişkileri sürdürülürken diğer yandan da işsizlerin işgücü piyasasına girişleri teşvik edilmektedir. Bu modelin hedef grubunu çalışma saatlerini azaltmayı düşünen çalışanlar ile bu saatlerde çalışma isteği olan işsizler oluşturmaktadır.

Bu teşvikle amaçlanan asıl şey, normal çalışma saatlerine sahip bir işletmenin çalışma sürelerini azaltarak işsizler için iş olanaklarını artırması ve böylece işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmasıdır.

BELÇİKA

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) kapsamında 2012 yılı Nisan ayında yürürlüğe konan İstihdam Paketi, AB istihdam politikaları ile akıllı, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyümenin desteklendiği diğer politika alanlarının nasıl kesiştiğini inceleyen bir dizi politika belgesinden oluşmaktadır. İstihdam Paketi, AB'nin en fazla iş olanağının bulunduğu olası alanları ve AB ülkelerinin daha fazla iş oluşturmak için kullanabilecekleri en etkin yolları tanımlamaktadır. Bu Paket ile ekonomi genelinde iş oluşturmanın hızlandırılması, iş açısından zengin bilgi iletişim teknolojileri, yeşil ekonomi ve sağlık hizmetleri gibi potansiyel sektörlerin devreye sokulması ve iş oluşturmak için AB fonlarının harekete geçirilmesi amaçlanmaktadır. Belçika Flaman Bölgesi İstihdam Kurumu (VDAB) iş oluşturma konusunda bu kapsamda uygulamalar yürütmektedir. Bu uygulamalardan bir tanesi de, Hizmet Kuponu Programı (Service Vouchers) olarak adlandırılabilecek olan programdır.

Hizmet Kuponu Programı , 2004 yılında uygulamaya konmuş ve halen devam etmekte olan bir programdır. Program, desteklenen ücretler aracılığıyla işgücü talebinin teşvik edildiği ev hizmetleri sektöründe iş oluşturulmasını amaçlamaktadır. Ev hizmetleri sektörünün diğer sektörlere oranla daha fazla kayıt dışılığın yaşandığı bir sektör olması nedeniyle, Program sadece ev hizmetleri sektörüne odaklanmaktadır.

Programdan öncelikli olarak uzun süreli işsizler ve işgücü piyasasından uzaklaşmış diğer gruplar, özellikle işgücü piyasasına yeniden girmek isteyen vasıfsız kadınlar faydalanmaktadır. Belçika'da fazla sayıda düşük vasıflı işsiz ve düşük vasıflı iş açığı bulunmasından ötürü Program, hedef grubunda yer alan daha düşük vasıflı işsizlere öncelik vermektedir. Ayrıca program kayıt dışılıktan kayıtlı istihdama geçişi de teşvik etmektedir. Uygulama sadece istihdam olanaklarını artırmak amacıyla değil, aynı zamanda bu programdan yararlananların aile ve iş yaşamlarını uyumlaştırmak amacıyla da tasarlanmıştır. Bu uyumlaştırma hedefi, daha yüksek istihdam oranlarının sağlanmasına olanak tanımaktadır.

Program kapsamında verilen teşvikten faydalanmak için bir işletmenin ev hizmetleri sektöründe çalışan kişilere aracılık etmesi gerekmektedir. Bu sektörde çalışanlar ile işletme arasında bir sözleşme yapılmakta ve çalışanlar, ev işlerine bu işletme aracılığıyla yönlendirilmektedir. Bu kişiler, yasal olarak sözleşmeli olduklarından sosyal güvenlik haklarından da faydalanabilmektedir. Ev hizmetlerinden yararlanmak isteyen kişiler Hizmet Kuponu satın almak zorundadır. Ev işlerini yapmak için gelen kişiye, müşteri bu kuponlar aracılığıyla ödeme yapmaktadır. Federal Hükümet bu kuponları desteklemek için belli oranda bir bütçe tahsis etmiştir. Bir başka deyişle, kuponların bedelinin bir kısmı müşteriler tarafından karşılanırken bir kısmı da Federal Hükümet tarafından karşılanmaktadır.

ABD- TEXAS, AUSTİN

Austin'de, doğan ve büyüyen nüfusun yüzde 95'inin genel ekonomik aktiviteye katılmakta sorun yaşadığı ve buna rağmen işsizlik oranının bu bölgede yüzde 6,3 olduğu bir dönemde inovasyona dayalı istihdam politikası uygulanmıştır.

2004 yılında "Opportunity Austin", 2009 yılına kadar toplamda 72.000 yeni iş oluşturma hedefiyle yola çıkmıştır. Proje, üniversite-özel-kamu işbirliği ile yürütülmüştür. En başarılı uygulamalarından biri, Gelişen Teknolojiler Programı'dır. Ağ ve enformasyon sistemi ile ilgili bu proje; ticaret odası, lokal inkübasyon merkezleri ve beceri geliştirme kuruluşlarının ortaklığında girişimcilerle iletişim kurulması yoluyla girişimcilere mentörlük hizmetleri sunulması ve kaynak sağlanması şeklinde gerçekleştirilmiştir. Program, Texas Üniversitesi'nin uluslararası düzeyde tanınan bir bilgisayar ve ağ laboratuarına kavuşmasını sağlamıştır. 2009 yılına geldiğinde proje, beklenen hedefin oldukça üstüne çıkarak toplamda 124.000 yeni işin oluşmasına önayak olmuştur. Beklenilen 2,9 milyar Dolarlık katma değer ise, 5,7 milyar Dolar olarak gerçekleşmiştir. Austin, 2013 yılı itibariyle 100 bin çalışanı olan 3.300 teknoloji şirketine sahiptir.

ETKİ YATIRIMI (IMPACT INVESTMENT)

Etki yatırımı (Impact Investment), firma, organizasyon ve fonlara; hesaplanabilir sosyal ve çevresel etki oluşturmaları yanında finansal getiri de sağlamaları için yapılan yatırımlardır. Gelişmekte olan veya gelişmiş ülkelerde yapılan etki yatırımı, özel sermaye fonudur. Etki yatırımı için en önemli kriterlerden biri, sürdürülebilir istihdamın sağlanması olup; 128 ülkeden seçilen 4.090 firma 15 yılda 131 milyon kişiye hizmet sağlamış ve 609.076 kişiyi istihdam etmiştir. Bu süreçte 264,9 milyar ABD Doları gelir yaratmıştır. Amaçlarını yerine getirmek için Global Etki Yatırımı Ağı (Global Impact Investment Network-GIIN) kurulmuştur. GIIN, uluslararası fonların bir araya geldiği ve yatırım yaptığı bir organizasyon olup, yatırımcıların bazı somut yatırımlarda gözettiği hedefler aşağıdaki gibi olmuştur:

- Mikro finans uygulamalarında etkinliğin artması
- Düşük gelirliler için sağlık harcamalarının ve hizmetlerinin artırılması
- Dezavantajlı grupların ekonomik fırsatlarının artırılması
- Sosyal girişimcilere daha güçlü bir fon mekanizması kurulması
- Yenilenebilir enerjinin güçlendirilmesi
- Bankadan kredi alamayan kredi ihtiyaç sahiplerinin kredilendirilmesi
- Tarımsal girişimciler için ekosistem sağlanması
- Afrika'daki çocukların kaliteli eğitime ulaşmalarının sağlanması
- Ekolojik dengenin korunması
- Kadınlar için finans mekanizmalarının geliştirilmesi.

Bu amaçlardan da anlaşılabileceği gibi GIIN, sosyal girişimciliğin geliştirilmesinde önemli bir fon kaynağı olmuştur.

SONUÇ

Dünya nüfusunun hızlı bir şekilde artış göstermesinin yanı sıra son yıllarda yaşanan ekonomik ve teknolojik gelişmeler ülkeleri işsizlikle mücadelede yeni politikalar geliştirmeye zorlamaktadır. İşgücü piyasalarında, işgücü arzı fazla olmasına rağmen işgücü talebinin işgücü arzına oranla düşük seviyede kalması, başka bir ifadeyle işgücü piyasalarının mevcut haliyle doygunluğa ulaşması iş oluşturma politikalarının ön plana çıkmasında başlıca sebeplerden biridir.

Sunulan uygulama örneklerinden de anlaşılacağı üzere, ülkeler iş oluşturma politikaları aracılığıyla istihdamın artırılmasına büyük önem vermektedir. Bu kapsamda uygulanan politikalar yeni alanlarda ortaya çıkan yeni işlerin desteklenmesi şeklinde olabileceği gibi mevcut alanlardaki istihdam kapasitelerini artırmaya yönelik de olabilmektedir. Bunların dışında istihdamın artırılması için farklı çalışma biçimleri de (esnek çalışma, kısmi süreli çalışma, evden çalışma vb.) yaygınlaştırılmaya çalışılmaktadır.

KAYNAKÇA

Uyar Bozdağlıoğlu, E. Yasemin; "Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları", Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 20, Aydın 2008

ILO, Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery

World Bank, World Development Report 2013: Jobs

http://www.bmask.gv.at/cms/siteEN/attachments/7/6/9/CH2394/CMS1320223137738/130813_basisinf ormationsbericht2013_englisch.pdf

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1030&langId=en&practiceId=109

1923'TEN 2023'E İSTİHDAMIN SERÜVENİ

FİLİZ AYVAZ
İŞKUR
İstihdam Uzman Yardımcısı

SONAY SAKAL
İŞKUR
İstihdam Uzman Yardımcısı

2001 krizi sonrasında Türkiye ekonomisi büyüme sürecine girmiş ve ekonomik yapı da değişim ve dönüşüm sürecine girmişken, işgücü piyasası paralel bir dönüşüm yaşayamamıştır . Ekonomik daralmanın akabinde toparlanma sürecine giren Türkiye yüksek büyüme oranlarına ulaşmış, 2002-2007 döneminde ortalama büyüme % 6,9 olarak gerçekleşmiştir. Fakat Türkiye ekonomisindeki bu olumlu gelişme işsizlik rakamlarına yansımamış, aynı yıllarda ortalama işsizlik oranı % 10,1 olarak gerçekleşmiştir.

1923-1950 DÖNEMİ GELİŞMELERİ

Cumhuriyetin ilk yıllarında ekonomi politikaları I. İzmir İktisat Kongresi kararları doğrultusunda şekillenmiş, özel girişimciliğin teşviki yoluyla sanayileşme politikaları oluşturulmaya çalışılmıştır. Zira cumhuriyetin ilanından sonraki dönemde Türkiye'de istihdamın yaklaşık % 87'sinin tarım sektöründe bulunması, GSMH içerisinde tarımın payının yaklaşık % 50'lerde ve sanayi sektörünün ise % 13'lerde olması hususu tarım ülkesi olduğumuzu göstermektedir . 1927 Teşvik-i Sanayi Kanunu ile özel teşebbüsün geliştirilmesi ve devletin sanayileşmesi amaçlanarak, özel sanayi teşebbüslerine geniş avantajlar sağlanmıştır . Bu dönemde liberal politikalar izlenmiş ancak 1930'lu yıllardan itibaren ise daha çok devlet girişimli, planlı ekonomik model uygulanmıştır. Bu değişimde özel sermayenin yetersiz oluşu, 1929 Büyük Bunalımı ve yarattığı iç problemlerin etkisi bulunmaktadır .

Türkiye'de krizden ilk etkilenen sektör tarım olmuş, tüm dünyadaki talep yetersizliği sonucu oluşan genel fiyatların düşüşü tarımsal malların fiyatlarında da etkisini göstermiştir. Tarımsal malların fiyatlarındaki düşüş, pazar için üretim yapan tarımsal üreticilerin gelirlerinde gerilemelere ve ülkenin pazara yönelmiş bölgelerinde tarımsal çöküşün yaşanmasına sebep olmuştur. Tarımla bağlantılı oluşan bunalım koşulları dış ticaretimizde olumsuz etkiler yaratmıştır. Üretimde düşüşler yaşanarak, ürün fiyatlarında aşırı azalmalar meydana gelmiş ve bunun sonucu olarak işsizlik artış göstererek ekonomi resesyon dönemine girmiştir. Ekonomide hareketlenmeyi sağlayabilmek için ticarete konu olan ürünlerin yerli sınai kuruluşlarda işlenmesi, dış alımı yapılamayan ürünlerin de aynı şekilde üretimine başlanması yoluna gidilmiştir. Dolayısıyla ekonomik gelişme ile eş anlamlı tutulan sanayileşme politikalarına öncelik verilmesi gerektiği düşüncesinde hemfikir olunmuştur. Özellikle de tarım kesimiyle başlayan akabinde kent ekonomisini etkileyen ekonomik bunalımlar devlet öncülüğünde ithal ikamesi sanayileşme stratejisinin benimsenmesinde önemli bir rol oynamıştır .

1950-1960 DÖNEMİ GELİŞMELERİ

Cumhuriyetin ilanından sonra sanayileşme adına adımlar atılmasına rağmen 1950'li yıllar itibariyle de Türkiye halen bir tarım ülkesi görünümünü korumaktaydı. Nüfusun büyük bir çoğunluğu tarımda, çok az bir kısmı ise sanayide çalışmaktaydı. Gerek hasılanın gerekse istihdamın sektörel dağılımı, devletçilik döneminde de sanayileşmenin gerçekleştirilemediğini ortaya koymaktadır . 1930'lu yıllarda devlet eliyle gerçekleştirilmeye çalışan sanayileşme, 1940'lı yıllarda II. Dünya Savaşı'nın derin etkileriyle karşı karşıya kalmıştır. Ülke savaşa katılmamakla birlikte, tarıma dayalı ekonomide nüfusun önemli bir bölümünün silah altına alınması ve muhtemel bir savaş hazırlığı, milli gelirde önemli ölçüde gerilemeye yol açmıştır. 1950 yılında da Demokrat Partinin iktidara gelişi ile birlikte bu dönemin ekonomi politikaları; özel sektöre dayalı sanayileşme ve tarım sektörüne öncelik verilmesi temelinde şekillenmiştir .

1950'li yıllarda hükümetin tarım kesimine yönelik politikaları sonucunda tarımsal ürünlere sübvansiyonlar yapılmış, kredi imkanları genişletilmiş ve karayolu ulaşımında sağlanan gelişmeler sonucunda da tarım ürünleri piyasa koşularına açılmıştır. Bu gelişmeler tarım kesimi kadar sanayi ve hizmetler kesimi açısından da önemli sonuçlar doğurmuştur. 1960 sonrası ekilen toprakların maksimum düzeye ulaşması ve makineleşmenin etkisiyle tarımdan kopan niteliksiz işgücünün kente göçü, istihdamın yapısını da değiştirmiş ve kentte açık işsizlik sorununu ortaya çıkarmıştır .

Türkiye'de istihdam probleminin ortaya çıkışı planlı dönemde başlamıştır. Zira cumhuriyetin kurulmasından sonraki süreçte savaş sebebiyle insan gücü kaybı ve silah altına alınan gençlerin fazla olması gibi sebepler işgücü fazlasına imkan vermiyordu. 1930'lardaki sanayi planlarıyla başlayan sanayileşme hareketi de o dönemde işsizliğin yaygın hale gelmesini engellemiş; 1940'larda ise İkinci Dünya Savaşı sebebiyle işsizlik sorunu gündemde olmamıştır .

1960-1980 DÖNEMİ GELİŞMELERİ

1961 Anayasasıyla beraber devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalelerde bulunduğu ve sosyal devlet olmanın gereklerini hayata geçirecek politikaların izlendiği bir dönem başlamıştır. Bu dönemde ithal ikameci politikalarla hızlı bir sanayileşme hedeflenmiş ve planlı kalkınma uygulanmaya başlamıştır. Birinci, İkinci ve Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında milli gelir artışına bağlı olarak istihdamın tali hedef olarak kabul edildiği; söz konusu Planların istihdam konusundaki çözüm yolunun, ekonomik kalkınma ile birlikte sorunun kendiliğinden çözüme kavuşacağı şeklindedir. Ancak bu dönemde, niteliği yüksek yatırımların desteklenmesi, milli hasılanın artırılması görüşü benimsenmesine rağmen işsizlik sorununun artmasına engel olunamamıştır. Özellikle 1970'lerden sonra KİT'ler tarafından yatırımlar yapılmış olması, 1977'de Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu gibi düzenlemelerle gençlerin işsizlik probleminin çözümüne yönelik adımlar atılmış olmasına rağmen işgücü talebi hızla artan işgücü arzını karşılamada yetersiz kalmıştır. Buna karşılık Batı Avrupa ülkelerindeki ekonomik konjonktürün uygunluğu nedeniyle o zamanki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yurt dışına işçi gönderme faaliyeti sayesinde istihdam ve işsizlik baskısında, bir nevi ferahlık yaşanmıştır . Almanya gibi sanayileşmiş Batı Avrupa ülkelerine Kurum aracılığıyla giden Türk işçileri hem bu ülke-

lerin işgücü ihtiyaçlarını karşılamış hem de özellikle 1961–1973 yılları arasında yoğunlaşan işçi gönderimi sayesinde Türkiye'de tarımdan kopan ve kentte açık işsizliği ortaya çıkaran niteliksiz işgücü fazlasının erimesine neden olmuştur.

1980-2000 DÖNEMİ GELİŞMELERİ

24 Ocak 1980 kararları ile başlayan süreç Türkiye'nin sanayileşme politikasının, ithal ikameci sanayileşme modelinden ihracata dayalı sanayileşme modeline dönüşmesine sebep olmuştur. Bu kararlar 12 Eylül askeri darbesinin sosyal ve siyasal alanda yapmış olduğu yapısal değişimlerle güçlendirilmiş ve serbest piyasa ekonomisi kurallarının hakim olduğu bir ekonomik yapının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu sürecin istihdamın yapısına yansımaları kırdan kente doğru hızlı bir göçle tarımdaki istihdamın azalması ve hizmetler sektörünün büyümesiyle gözlenmektedir. Bu süreç, Türkiye'nin istihdam yaratma kapasitesinin düşüklüğüne bağlı olarak işsizliğin 1980'lerden günümüze kronik bir sorun olarak gündemde yer almasına neden olmaktadır .

Türkiye'de sanayileşme ve kalkınma 1980 yılına kadar devlet eliyle yürütülen kalkınma planları ile sağlanmaya çalışılmıştır. 1980 sonrası dönemde ise bu rol, serbest piyasa ekonomisi ile özel sektöre devredilmiştir. 1970'li yılların sonunda çeşitli nedenlerden dolayı ortaya çıkan krizlerin atlatılabilmesi amacıyla 24 Ocak 1980 tarihinde, yukarda sözü edilen "24 Ocak Ekonomik İstikrar Kararları" olarak nitelendirilen tedbirler alınmış ve ülkede 1960'lı yıllardan itibaren uygulanmakta olan ithal ikameci sanayileşme stratejisine dayalı planlı ekonomi politikaları sonlandırılmıştır. Bu süreçte serbest piyasa ekonomisine dayalı, ihracata dönük sanayileşme stratejisinin merkezine oturduğu ekonomi anlayışının yerleştirilebilmesi için makroekonomik istikrar önlemleri, dış ticaretin liberalizasyonu, özelleştirme, devlet sübvansiyonlarının kısılması ve reel ücretlerin azaltılması gibi uygulamalara yöneltilmiştir .

Ekonomi politikasındaki bu değişim, istihdam politikalarını da etkilemiştir. 24 Ocak 1980 sonrasında uygulamaya konulan ekonomi politikasının belirleyici özelliği, ekonomiye ilişkin karar süreçlerinde piyasanın kendi işleyişine göre oluşacak fiyatların olmasıdır. Bir başka ifadeyle üretim faktörü emeğin fiyatı olan ücretin de düşük tutulması suretiyle üretim maliyetlerinin aşağı çekilmesi yönünde politikalar geliştirilmiştir. Böylece maliyetler azaltılırken ihraç malları fiyatlarının da düşmesiyle birlikte ihracat düzeyinin artması ve yerli sanayinin rekabet gücünün yükseltilmesi hedeflenmiştir . Böylelikle ihracata dayalı sanayileşme modelinin, dış ticarette rekabet imkânlarının genişletilmesine ve daha çok nispi fiyatlar ve ücret hadlerine bağlanması hususu 1980–1988 yılları arasında reel ücretlerin düşmesine yol açmıştır. Bu durum, işsizlik sorununun giderek ağırlaşmasını beraberinde getirmiştir. Ayrıca bunun sürekli olabilmesi için çalışma şartları konusunda işçi haklarını ve onların toplu pazarlık gücünün kontrol altında tutulmasına çalışılarak sendikal faaliyetler askıya alınmıştır .

1989 sonrası dönem ise Türkiye'nin finansal liberalizasyona adım attığı dönem olmuş, nispeten popülist politikaların uygulandığı bu dönemde artan grevlerin de etkisiyle reel ücretler tekrar yükselmiş, finansal liberalizasyonla beraber ülkeye sıcak para girişleri yaşanmaya başlanmıştır. Bu uygulamalar bir taraftan tüketimi arttırmış diğer taraftan sanayi sektörünün rekabet gücünü olumsuz yönde etkilemiştir. 1989-1994 dönemi boyunca büyüme ortalama % 3,2 olurken işsizlik ortalaması % 8,4 olarak gerçeklemiştir. 1989 yılında sermaye hareketleri üzerindeki tüm kısıtlamaların kaldırılması eksenli politikalar ve akabinde yaşanan gelişmeler 1994 krizinin oluşmasına sebebiyet vermiştir. Bu krizin etkilerini hafifletmek amacıyla 5 Nisan Kararları devreye sokulmuştur. 5 Nisan Kararları ile uygulamaya konulan talep azaltıcı politikalarla beraber ekonomide ciddi stok artışları yaşanmıştır. Talep ve üretimdeki düşüş ise istihdamda daralmalara yol açmış ve işsizlik oranı yükselmiştir . 5 Nisan Kararları da ekonomik istikrarı sağlamak üzere olumlu bir etki gösterememiştir.

2000 SONRASI GELİŞMELER

Yeni bin yıl Türkiye için krizlerle başlamıştır. 2000 Kasım ve 2001 Şubat aylarında en ağır ekonomik krizlerden birisini yaşayan Türkiye'de dönemin istihdam politikaları, istihdam artışı için üretken yatırımların arttırılması ve istikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi temelinde oluşturulmaya çalışılmıştır . Zira 2001 krizi Türkiye'de işsizlik oranını çift haneli rakamlara ulaştırmıştır.

Yüksek enflasyon ve makroekonomik dengesizlikler sebebiyle verimsizlik sorununun ortaya çıkması ve 2001 krizinin de bu verimsizlikleri ortadan kaldırmak adına baskı yaratması ciddi istihdam kayıplarına sebebiyet vermiştir . 2001 krizi ile tüm sektörlerde hızlı bir düşüş yaşanarak, üretimin durma noktasına gelmesi işsizlik seviyesinin artışını beraberinde getirmiş, işten çıkarmalar sonucu istihdamın daraltılması GSMH'nin düşmesine sebep olmuş ve 2001 krizi derinlik kazanmıştır. Türkiye 2001 krizini atlatmak amacıyla 15 Mayıs 2001'de "Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı" olarak adlandırılan yeni bir istikrar programını yürürlüğe koymuştur .

Krizden çıkma amacıyla önemli adımlar atan Türkiye, 2003 yı-

lından itibaren güçlü bir büyüme dönemine girmiştir. Makroekonomik istikrarı sürekli kılacak, ekonomiyi esnek, etkin ve üretken bir yapıya kavuşturacak yapısal reformlarla birlikte uygulamaya konulan sıkı para ve maliye politikaları ekonomide güven ve istikrarı büyük ölçüde sağlanmıştır. 2002-2007 döneminde yüksek büyüme oranları gerçekleşmiş, ihracatta ve üretimde yüksek oranlı artışlar sağlanmış, enflasyon oranları düşmüştür . Ancak istihdam bağlamında 2000 yılı öncesinde de sorunlar bulunmakla beraber 2000 yılı sonrasında özellikle ekonomik büyümenin istihdam yaratamama sorunu ortaya çıkmıştır. Kriz sonrası belirli bir dönemde ekonomik büyüme gerçekleşmişse de istihdam düzeyinde aynı doğrultuda bir gelişme yaşanmamıştır. "İstihdamsız Büyüme" (Jobless Growth) olarak literatürde yerini alan bu kavram 2000'li yıllarla beraber sık sık dile getirilmiş ve istihdam politikaları bağlamında çözüm bekleyen bir olgu olarak ortaya çıkmıştır.

Bu bağlamda 2001 krizi sonrası işgücü piyasasının Türkiye ekonomisindeki canlanmadan bağının kopması, bu duruma örnek oluşturmaktadır. 2001 krizi sonrasında Türkiye ekonomisi büyüme sürecine girmiş ve ekonomik yapı da değişim ve dönüşüm sürecine girmişken, işgücü piyasası paralel bir dönüşüm yaşayamamıştır . Ekonomik daralmanın akabinde toparlanma sürecine giren Türkiye yüksek büyüme oranlarına ulaşmış, 2002-2007 döneminde ortalama büyüme % 6,9 olarak gerçekleşmiştir. Fakat Türkiye ekonomisindeki bu olumlu gelişme işsizlik rakamlarına yansımamış, aynı yıllarda ortalama işsizlik oranı % 10,1 olarak gerçekleşmiştir. 1995-2001 döneminden farklı olarak yüksek büyüme daha düşük bir işsizlik oranını beraberinde getirememiştir . 2008 kriziyle de birlikte işsizlik oranı daha da yükselerek had safhaya ulaşmıştır.

Bu döneme rastlayan Sekizinci Kalkınma Planında (2001-2005) üretken yatırımların arttırılması ve istikrarlı ekonomik büyümenin gerçekleştirilmesi suretiyle istihdam artışına ulaşılabileceği belirtilmektedir. KOBİ'lerin istihdam yaratma potansiyellerinden yararlanılması, işgücünün niteliklerini arttırmayı hedefleyen aktif istihdam politikalarının uygulanacağı öngörülmüştür. AB'ye uyum çerçevesinde teknolojik gelişmeye paralel olarak işgücünün niteliğinin yükseltilmesi yoluyla istihdamın gelişme potansiyeli güçlendirilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur. İstihdam yapısının tarım dışı sektörler lehine değiştirilmesi, işgücü piyasasının etkinleştirilmesi ve bilgi çağının gerekleri doğrultusunda nitelikli işgücünün büyümeye katkısının artırılmasının sağlanacağı ifade edilmiştir. Ayrıca bu planda esnek çalışmaya ilişkin düzenleme çalışmalarının başlatılacağı, sosyal politika ve istihdam alanında AB müktesebatına uyum sağlama çalışmalarına devam edileceği belirtilmiştir .

Dokuzuncu Kalkınma Planında (2007-2013) istihdam odaklı

sürdürülebilir bir büyüme çerçevesinde rekabetçi bir ekonomi ve bilgi toplumunun gerektirdiği doğrultuda nitelikli insan kaynaklarının yetiştirilmesi, istihdam imkanlarının geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve işgücü piyasasının etkinleştirilmesi amaçlanmıştır. Bu planda istihdamın arttırılması, istihdamın işgücü talebine duyarlılığına ve aktif işgücü piyasası politikalarının gelişimine bağlanmıştır. Ayrıca bu planda ulusal istihdam stratejisi oluşturulması çalışmalarının, tarım sektöründeki çözülme ile bu sektörden gelen işgücünün tarım dışı sektörlere kazandırılması konusuna ağırlık verilmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur .

Sekizinci planda da bahsedildiği gibi AB 'ye uyum çalışmaları kapsamında hem mevzuat hem de kurumsal anlamda düzenlemeler hayata geçirilmiştir. Türkiye'nin 1999 yılında Avrupa Birliği'ne aday ülke sıfatını kazanması sonrasında Avrupa istihdam stratejisine uyumlu bir ulusal istihdam politikası oluşturma süreci bazı kurumsal ve yasal dönüşümlerin önünü açmıştır. 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesiyle iş mevzuatlarında esnek çalışma modellerinin ilk defa düzenlenmiş olması, kamu istihdam kurumlarının aracılık görevinde tekel konumunda olmasına son verilmesi, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile birlikte İŞKUR'un yapılanması, ulusal istihdam politikaların oluşturulmasında verilen görevleri, işsizlik sigortası faaliyetlerinin başlaması, istihdam teşvikleri ve kriz dönemlerinde uygulamaya konulan kısa çalışma ödenekleri gibi birçok etken işgücü piyasalarında yaşanan küresel dönüşüme cevaben Türkiye'nin uygulamaya koyduğu faaliyetlerden bir kaçıdır.

4857 sayılı iş kanununun yürürlüğe girişiyle belirli süreli, kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalar gibi esnek istihdam şekilleri; işsizliğin azaltılması ve özellikle dezavantajlı grupların istihdamının arttırılması maksadıyla yasal zemine kavuşturulmuştur. Belirli süreli çalışma, kısmi süreli çalışma ve çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma şekilleri özellikle dezavantajlı grupların istihdam edilebilirliğini arttırmak noktasında AB tarafından desteklenmektedir. Zira Avrupa İstihdam Stratejisinin dört ayağından birisi olan "uyum" kapsamında; işletmelerin ve işgücünün, piyasanın ihtiyaçlarına ve değişen koşullarına uyum sağlamaları istihdamı arttırmak noktasında gerekli görülmektedir.

Ayrıca dünyada ve ülkemizde işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilmesi, çağdaş istihdam kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilmesi ve aktif işgücü politikalarının uygulanabilmesi kısaca; günün ihtiyaç ve koşullarına uyum sağlanması amacıyla 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile -eski adıyla- İş ve İşçi Bulma Kurumu yeniden yapılandırılmıştır. Bu kanunla özel istihdam bürolarının açılması önündeki engeller de ortadan kaldırılmış, Türkiye'de de işe yerleştirme hizmetinde kamu tekelinden vazgeçilmiş, özel firmaların istihdam alanında faaliyette bulunabilmesine izin verilmiştir. Böylece yeni düzenlemeler ile işsiz kesime daha rahat iş bulma ortamı yaratılmış, özel istihdam kurumlarının ülkede etkinlik kazanması sağlanmıştır. Ayrıca İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu oluşturularak sosyal tarafların işgücü piyasası ile ilgili görüş alışverişlerinde bulunmaları yoluyla sosyal diyalogun tesisi amaçlanmıştır.

2001 krizi sonrası işgücü piyasası tam toparlanamadan 2008 küresel krizi ortaya çıkmıştır. 2008 krizinde işsizlik rakamlarında görülen aşırı yükselmelerin 2010 yılıyla birlikte düşüşe girdiğini görmekteyiz. Türkiye'de 2007 yılında % 9,2 olan işsizlik oranı 2009 yılında 13,1 seviyesine yükselmiş, 2011 yılında 9,1'e, 2012 yılında ise 8,4'e düşmüştür. Sorunun çözümü amacıyla son yıllarda İŞKUR tarafından işe yerleştirme, mesleki eğitim kursları, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri olumlu neticeler vermiştir .

1980 sonrasında ortaya çıkan küreselleşme olgusu özellikle 2000'li yıllardan itibaren önemli derecede etkisini hissettirmiş ve dünya ekonomisinde ortaya çıkan gelişmelere bağlı olarak işgücü piyasasında da önemli yapısal dönüşümler meydana getirmiştir. Küreselleşme ile değişikliğe uğrayan işgücü piyasalarında, üretimin ve işgücünün yapısında değişimler ortaya çıkarmıştır. Bu gelişmeler dünya genelinde istihdamı da etkilemiş ve işsizlik kronik bir problem haline gelmiştir. Dünyada üretim artarken verimlilik artışı sonucu işgücü başına üretim miktarı yükselmekte ve istihdam azalmaktadır. Teknolojik gelişmeler yüksek nitelikli işgücü ihtiyacını artırmakta, niteliksiz ya da düşük nitelikli işgücüne olan talep azalmaktadır. Dünyada ciddi bir işsizlik sorunu yanında nitelikli işgücü açığı da istihdam sorununu ağırlaştırmaktadır . Nitelikli işgücü açığı da kendisini yapısal işsizliğin artışında göstermiş, 1997 Avrupa İstihdam Stratejisinde de belirtildiği gibi istihdam edilebilirlik önem kazanmaya başlamıştır. İşgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak noktasında mesleki eğitim politikalarının uygulama düzeyi artmış, aktif istihdam politikalarından sorumlu olarak İŞKUR'un görev alanı genişletilmiştir.

İşgücünün sektörel ve yapısal dağılımındaki değişmeler piyasa ekonomisindeki rekabet, verimlilik, yeni teknoloji ve bilgi işçisi gibi kavramların ortaya çıkması nitelikli işgücüne olan talebi arttırmış ve kamu istihdam kurumlarının da yapısındaki değişmelere sebep olmuştur. Özellikle dezavantajlı grupların yaşadığı işsizlik problemi, küreselleşme olgusunun ve akabinde rekabet edebilirliğin bir gereği olarak ortaya çıkan esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması ve kamu istihdam kurumlarının bürokratik ve merkeziyetçi yapısı bu gelişme ve değişmelere ayak uydurmak noktasında işgücü piyasasında gelişim ve dönüşüme sebebiyet vermiştir .

2000-2009 yılları arasında istihdamın yapısını incelediğimizde

Türkiye sanayileşmesini tamamlayamadan hizmetler toplumuna dönüşmüştür. Tarım sektöründeki yaklaşık iki buçuk milyonluk istihdam azalışı ile birlikte hizmetler sektöründeki iki milyonluk istihdam artışı ve sanayi sektöründeki sınırlı artış Türkiye ekonomisinde hizmetler sektörünün ağırlıklı bir yapıda olduğunu göstermiştir. 2000 yılı verilerine göre tarımsal istihdamın toplam istihdamdaki oranı % 36 düzeyinden 2009 yılında % 23'lere gerilemiştir . 2013 yılına gelindiğinde ise tarım istihdamının oranı % 21,2 olarak gerçekleşerek düşüş eğilimi devam etmiştir.

Avrupa Birliği, işgücü piyasasına ilişkin sorunlara çözüm getirebilmek, istihdam edilebilirliği ve girişimciliği arttırmak ve işgücü piyasasını modernize etmek amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisini (AİS) geliştirmiştir. Türkiye'nin, özellikle 1999 sonrasında Avrupa Birliği ile daha yoğun ve istikrarlı bir seviyede seyretmeye başlayan ilişkileri ve üyelik müzakerelerinin gündemde olduğu bu dönemde, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS)'ne uyumu ve aktif istihdam politikalarını yapılandırması büyük önem taşımaktadır. Türkiye ekonomisinin uluslararası alanda diğer ülkelerle rekabet edebilir hale gelmek ve AB'ye uyum sağlamak için, üretime yönelik politikalarla birlikte "istihdam ve işsizliğe yönelik politikalarını" da sağlıklı bir şekilde belirlemesi gerekmektedir .

Söz konusu gerekliliğe yönelik olarak, AB'ye uyum kapsamında oluşturulması zorunluluk arz eden, Türkiye'nin 2014-2023 yıllarını kapsayan Ulusal İstihdam Stratejisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sorumluluğunda yürütülen çalışmalar sonucunda 2014 yılı Mayıs ayında yayımlanmıştır.

Son yıllarda ekonomik büyümenin istihdam yaratmadığı varsayımından hareketle, oluşturulması gereken politikaların istihdam potansiyeli yüksek olan sektörler temelinde belirlenmesi ve geliştirilmesi gerektiğini söyleyebiliriz. Dolayısıyla istihdama yönelik büyüme odaklı politikaların sektör temelli stratejilere dayandırılması gerektiği düşünülmektedir. Bu bağlamda Ulusal İstihdam Stratejisinde; Türkiye'nin büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak, büyüme potansiyeli yüksek ve istihdam imkanlarını geliştirebilecek olan turizm, inşaat, finans, bilişim ve sağlık sektörleri ile istihdam kapasitesi yüksek, emek yoğun tarım, tekstil ve hazır giyime yönelik sektörel istihdam stratejileri belirlenmiştir. Mevcut durum analizinin yapıldığı Stratejinin temel hedefleri de belirlenmiş olup bu hedefler, işsizlik oranının 2023 yılı itibarıyla yüzde 5 düzeylerine indirilmesi; istihdam oranının 2023 itibarıyla yüzde 55'e yükseltilmesi ve tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdamın ise 2023 yılında yüzde 15'in altına indirilmesi şeklindedir.

KAYNAKÇA

Cemil Bekiroğlu, Türkiye'de İşsizlik Sorununun Çözümlenmesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010, 174.

Kadir Kasalak, Teşvik-i Sanayi Kanunları ve Türkiye'de Sanayileşmeye Etkileri, SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, Aralık 2012, s. 77.

Hüseyin Akyıldız- Ömer Eroğlu, Türkiye Cumhuriyeti Dönemi Uygulanan İktisat Politikaları, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2004, cilt 9, sayı 1, s.46-50.

Bekiroğlu, 174-175.

Aytekin Altıparmak, Türkiye'de Devletçilik Döneminde Özel Sektör Sanayiin Gelişimi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Sayı: 13 Yıl: 2002, s. 52.

Mehmet Rauf Kesici, Türkiye Ekonomisinin Yüksek Büyüme Evresinde İstihdam ve İşsizlik, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Temmuz 2010, Cilt: 12, Sayı: 3,s, 11

Ahmet Makal, Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Tarım Kesiminde İşgücü ve Ücretli Emeğe İlişkin Gelişmeler, Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 56-3, s. 113-114.

Ahmet M. Gökçen, Türkiye'de İstihdam Politikası, s. 145.

Sema Ay, Türkiye'de İşsizliğin Nedenleri: İstihdam Politikaları Üzerine Bir Değerlendirme, Yönetim ve Ekonomi Yıl:2012 Cilt:19 Sayı:2, s. 331-332.

Şuayyip Çalış, 2000'li Yıllarda Türkiye'de İstihdam Politikaları, 2000 Sonrası Türkiye İktisadının Değişimi, Editörler: Yusuf Alpaydın-Halil Tunalı, İstanbul Ticaret Odası, 2011, s. 307.

Kesici, s. 11-12.

Bekiroğlu, s. 191.

Ay, s. 332.

Bekiroğlu, s. 198-199.

Çalış, s. 310.

Suat Özeren, 2001 Krizi Sonrası Ekonomik Büyüme, İstihdamdaki Gelişmeler ve Beklentiler, Türkiye Ekonomi Kurumu, Eylül-2012, s. 11.

Bekiroğlu, s. 204.

Fatih Acar, Türkiye Ekonomisine Genel Bakış (2001-2013), ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Ekim-Aralık 2013, s. 17.

Erdal Tanas Karagöl- Tekin Akgeyik, Türkiye'de İstihdam Durumu: Genel Eğilimler, Seta Analiz, Sayı: 21, Mayıs 2010, s. 5.

Türkiye'de 1980 Sonrası İşsizlik-Büyüme İlişkisi ve İşgücü Piyasasına Genel Bir Bakış, 2. Ulusal İktisat Kongresi, Şubat-2008, İzmir.

DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), s. 17-36.

DPT, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013), s. 91.

Acar, s. 21.

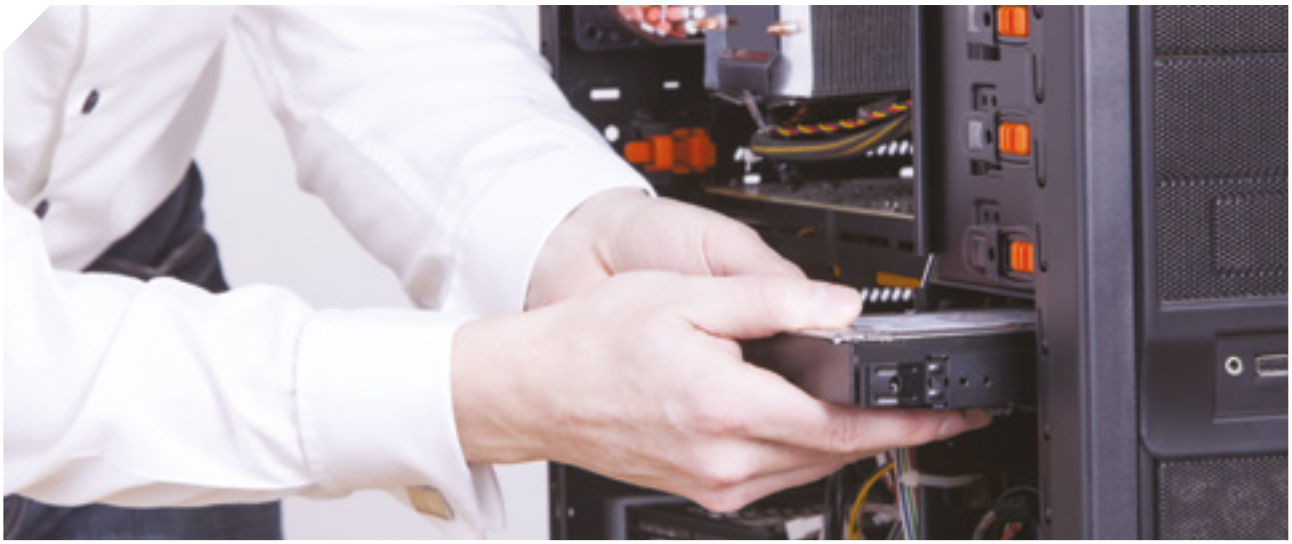
Yücel Uyanık, Neoliberal Küreselleşme Sürecinde İşgücü Piyasaları, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 10/2(2008).s 215.

Handan Kumaş, Türkiye İş Kurumu Faaliyetleri ve İşgücü Piyasası İhtiyaçları Arasındaki Uyum, Sosyo Ekonomi, 2010/1, s. 135-143.

Çalış, s. 314.

TÜİK, Hanehalkı İşgücü İstatistikleri Veri Tabanı.

Seyhan Taş- Gülferah Bozkaya, Avrupa Birliğine Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları, s. 152



İNOVASYON, TEKNOLOJİ VE AR-GE ODAĞINDA "YENİ İŞLER" VE İSTİHDAM

YASEMİN ÖZÜM BOZKURT

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

"Ar-Ge ve inovasyonun kaldıraç etkisi ile ekonomik refah ve zenginliğe giderken bu alanda ortaya çıkan yeni işler hem istihdamı artırmakta; hem de ülkelerin küresel rekabet güçlerini artırarak, teknolojik gelişimlerini hızlandırmaktadır. Bu doğrultuda Türk girişimcilerini küresel radarda daha belirgin hale getirmek; yeni işlerin oluşturulmasında ve işgücü piyasası politikalarının belirlenmesinde bir vizyon markası olan İŞKUR'un asli görevlerinden biri haline gelmektedir."

Yeni işlerin oluşturulması yoluyla istihdamın artırılması, kamu istihdam hizmetlerinde geleneksel bir yöntem olmakla beraber; inovasyon, teknoloji ve Ar-Ge odağında istihdam politikaları kamu istihdam kurumları için genç bir kavramdır.

Enformasyon teknolojilerinin temelini oluşturduğu yeni ekonominin bir gereği olan inovasyon; sadece teknoloji ve sanayi alanlarında değil, istihdam ve işgücü piyasasında da oldukça önemli bir rol ifa etmektedir. Yakın bir geçmişe kadar inovasyon yalnızca teknik bir olgu olarak karşımıza çıkmakta, "inovasyon istihdam yaratır mı, yaratmak zorunda mı?" soruları ile karşılaşılmakta; hatta bunların da ötesinde inovasyon ve teknolojinin mevcut iş imkanlarını azalttığı yönünde argümanlar da savunulmakta idi. Ancak son on yılda işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler, ülkelerin Ar-Ge, teknoloji ve inovasyon pa-

ternleri ile yeni işlerin oluşturulması konusunun yakından ilişkili olduğunu göstermiştir.

Yeni iş alanları oluştururken tasarlanan teşvik mekanizmalarının yoğunlaştığı alanlar ülkelerin büyüme, kalkınma ve istihdam stratejileri ile yakından ilişkilidir. Bu doğrultuda 2023 Türkiyesi için hem ulusal hem küresel iddialarımızı gerçekleştirebilmek ve Yeni Türkiye'nin makro hedefleri doğrultusunda kapsamlı ve istikrarlı bir büyümeyi istihdam odaklı kavrayabilmek adına yeni iş alanlarının oluşturulmasında bilim, teknoloji, sanayi ve inovasyon odağında belirlenen hedef ve stratejiler önem kazanmaktadır.

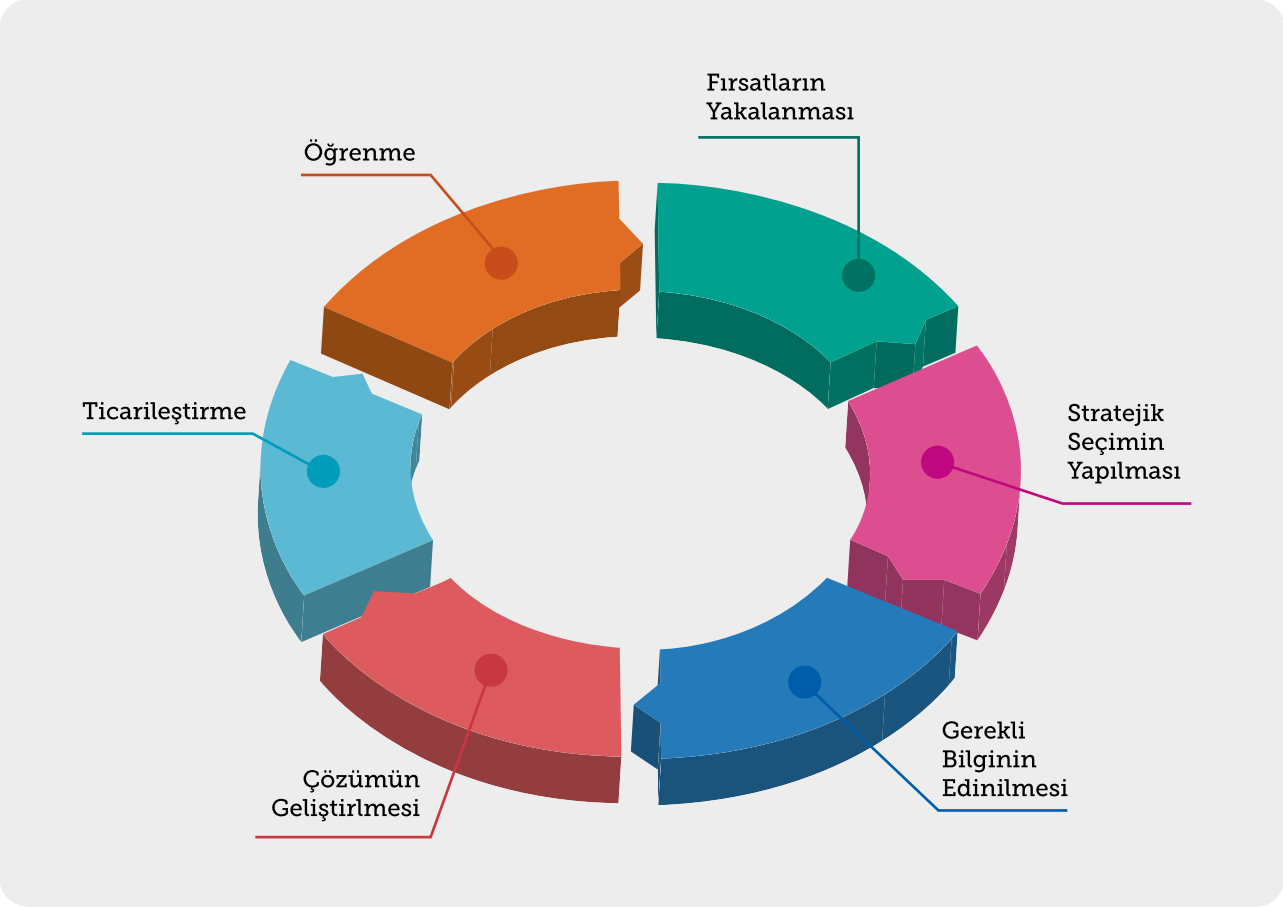
Özellikle gelişmiş ülkelerin kamu istihdam kurumlarının son yıllarda yeni işler oluştururken emek yoğun sektörlerden bilgi ve teknoloji yoğun sektörlere yönelik özel uygulamalar getirdiği bilinmektedir. Ar-Ge ve inovasyonun kaldıraç etkisi ile ekonomik refah ve zenginliğe giderken bu alanda ortaya çıkan yeni işler hem istihdamı artırmakta; hem de ülkelerin küresel rekabet güçlerini artırarak, teknolojik gelişimlerini hızlandırmaktadır. Bu doğrultuda Türk girişimcilerini küresel radarda daha belirgin hale getirmek; yeni işlerin oluşturulmasında ve işgücü piyasası politikalarının belirlenmesinde bir vizyon markası olan İŞKUR'un asli görevlerinden biri haline gelmektedir.

İNOVASYON KAVRAMI VE ÖNEMİ

İnovasyon; rekabetçilik, hızlı ve verimli büyüme, karlılık ve istihdam kanalları ile ekonomide kaldıraç görevi üstlenmektedir.

İnovasyon uluslararası literatürde genel kabul gören Oslo Kılavuzunda "yeni veya önemli ölçüde değiştirilmiş ürün (mal ya da hizmet), veya sürecin; yeni bir pazarlama yönteminin; ya da iş uygulamalarında, işyeri organizasyonunda veya dış

İNOVASYON DÖNGÜSÜ



ilişkilerde yeni bir organizasyonel yöntemin uygulanması" ifadesiyle tanımlanmaktadır.

Artan rekabet koşulları, piyasa mekanizmasının varlığı, işletmeleri verimlilik artışına ve inovasyona teşvik etmekte; katma değer yaratabilen, piyasada farklı olabilen, kendi ürününü ortaya koyabilen, marka yaratan, patent alan, icat yapan ön plana çıkmaktadır. Dünyanın önde gelen şirketlerinden General Electric, inovasyon ortamının araştırıldığı İnovasyon Barometresini (Innovation Barometer) 2012 yılında yayınlamış; bağımsız bir araştırma şirketince yapılan araştırma sonucunda Türk girişimcilerinin yüzde 98'i inovasyonu rekabetçi ekonomi ve yeni işler için vazgeçilmez unsur olarak değerlendirmiştir.

Bununla birlikte İşletmelerin yüzde 99'unu oluşturan KOBİ'lerin, tüm işletmelerin yüzde 0,1'ini oluşturan büyük işletmelerden daha az inovasyon faaliyeti gösterdiği bilinmektedir. Bu duruma büyük ve kurumsal şirketlerin Ar-Ge departmanı oluşturması ve bu alana ilişkin fiziki ve beşeri yatırımlar yapmasının neden olduğu söylenebilmektedir. Ar-Ge; firmanın büyüme, genişleme, yatırım yapma, küçülme, yeni pazarlara açılma gibi hayati kararlarının alınmasında rol oynayan faaliyetlerdir. İnovasyon çoğunlukla yapılan Ar-Ge faaliyetinin doğal sonucu olarak tezahür etmektedir.

KOBİ'ler istihdamın yüzde 76'sını sağlayan ekonominin en önemli yapıtaşları olup; inovasyon faaliyetlerinin artırılması KOBİ'lerce sağlanan istihdamın dünyadaki gelişmiş ülke düzeylerine erişmesini sağlayacak; bu aynı zamanda teknolojiyi satın alan ülke pozisyonundan teknolojiyi üreten ülke pozisyonuna gelmeyi ve dünyada rekabet gücü yüksek, hızlı büyüyen bir ekonomi olunmasını sağlayacaktır.

Bir ülkenin ekonomik açıdan büyümesi ve kalkınması, bu yolla istihdamın artışı, sosyal refahın sağlanması ve gelişmişlik düzeyinin artması; doğrudan o ülkenin beşeri ve entelektüel kapasitesi ve birikimi, niteliği yüksek işgücünün varlığı ile ilgili olup; inovasyon bu birikimin sağlanması ve nitelikli işgücünün yaratılmasında temel aktördür.

Öyleyse İŞKUR inovasyon, teknoloji ve Ar-Ge'yi bir eksen olarak nasıl sahiplenebilir?

Kamu istihdam kurumları özellikle aktif işgücü piyasası politikaları kapsamında işgücünün mesleki eğitimi yoluyla niteliklerinin artırılması, istihdamın korunması ve yeni işlerin oluşturulması anlamında önemli bir role sahiptir.

İŞKUR, işgücüne ulaşmada taşra teşkilatı ve sahada uyguladığı proje ve politikalarla oldukça etkindir. İş arayan ve mesleki eğitim kurslarına başvuran işsizlere ilişkin bir profilleme yapıldığında ve Türkiye'nin inovasyon göstergeleri analiz edildiğinde; İŞKUR'un inovasyon alanında vereceği desteklerin önemi daha iyi anlaşılabilmektedir. Bugün bilimsel araştırmalar yapabilen, bilimsel ve analitik kabiliyetleri olan, bilgi ve iletişim teknolojilerini etkin olarak kullanabilen ve inovasyon ağırlıklı sektörlerde çalışanların işsizlik oranının daha düşük olduğu görülmektedir.

Ekonomiler faaliyette bulundukları kapasiteleri ile bir istihdam noktasındadırlar. Bu noktada işgücünü yetiştirmek ve eğitmek istihdamı kalıcı, sürdürülebilir ve nitelikli hale getirmek için yeterli olmayabilir. Ülkeleri küresel rekabette refaha taşıyan en önemli unsurlar bilim ve teknoloji alanında ürettikleri değer, bu alanda beşeri ve sosyal sermayeye yapılan yatırım ve teknoloji ile inovasyon sonucu ortaya çıkan yeni istihdam olanakları ve yeni işlerdir. Bu anlayışla rekabet ve inovasyon temelli bir kalkınma modeli ile teşvik mekanizmalarını genişleten Türkiye, sadece inovasyonu ve Ar-Ge'yi değil beraberinde bunların ticarileşmesi ve bu alanda yeni işlerin oluşturulmasını destekleyen bir ekosistem oluşturmaya başlamıştır.

Kamu istihdam kurumlarının inovasyonu, işgücünün niteliğini artıracak bir olgu olarak görmesi ve desteklemesi dünya genelinde de yaygındır. Ülkeler, yeni iş oluşturan sektörleri belirlemekte; mikro kredi anlayışı sosyal politika anlamında varolmakta, girişimciliği desteklemek için daha makro önlemler ve desteklerin gerekliliği kabul görmektedir. Özellikle geleneksel sektörlere yapılan yatırımların mikro kredi inisiyatiflerince desteklenmesi; girişimciliğin geliştirilmesinde inovasyon tabanlı projelerin desteklenmesi gerekliliği ile beraber teknolojinin transferi ve yatırımlarını da sürekli hale getirmiştir.

Tarım toplumundan sanayi toplumuna ardından küresel bilgi ekonomisine geçilen 2023 vizyonu Türkiyesinde ise işgücünün niteliğinin analizi Türkiye'nin gelişmişlik düzeyi ve geleceğe ilişkin projeksiyonlarında önemli ipuçları vermektedir.

İnovasyonun Yeni İşler Oluşturulmasında Rolü

İnovasyon, ülkelerin büyüme ve istihdam performanslarında farklı etkilere neden olabilmektedir. Teknolojik değişme, organizasyonel değişimler, öğrenme süreçleri; yeni sektörlerin oluşumunu hızlandırmıştır. Bu süreçte yaşanan büyüme ile istihdam eş anlı yürümediğinde ortaya teknolojik uyumsuz-

luk (technological mismatch) çıkabilmektedir. Ekonomik büyüme ve yeni işler ancak potansiyel arz tarafı, genişleyen talep tarafı ile uyumlu olduğunda gerçekleşebilmektedir. Yüksek teknolojiye sahip yeni ürün ve bilgi teknolojileri tarafından sunulan tüketim malları, farklı ve kişiselleştirilmiş mal ve hizmetler; bu yeni piyasayı içselleştirecek güçlü bir talep tarafı bulamadığında teknolojiye bağlı büyüme ve istihdam yavaşlamaktadır. Bu uyumsuzluk teknolojik değişme ekseninde; işsizliğin arz yönlü tarafını, işgücünün nitelik kompozisyonunu ve işgücü piyasasının katılıklarını da açıklamak için kullanılmaktadır.

İnovasyonun istihdamı azaltıcı etkisi, işgücünün kalifikasyonları düşük kesiminde meydana gelecek; değişen sektörel ihtiyaçlar niteliksiz işgücünü nitelik kazanmaya yönlendirecektir.

İnovasyon ve gelişimin büyüme ve rekabet edilebilirliği artırdığı, sosyal ve toplumsal refah üzerinde en önemli olgulardan biri olduğu düşünüldüğünde; niteliği düşük işgücü üzerindeki istihdamı azaltıcı etkisi; mikro anlamda emek açısından başta olumsuz bir etki olarak değerlendirilse de toplumsal kalkınma ve gelişme açısından makro olarak oldukça önemlidir. Uzun vadede kalkınmanın temelinde düşük nitelikli yüksek istihdam oranları değil; yüksek nitelikli beşeri sermayenin "insan onuruna yakışır iş"lerde çalıştığı, rekabet gücü yüksek istihdam bulunmaktadır.

Girişimcilik, enformasyon teknolojileri ve inovasyon alanında yaptığı çalışmalarla dünyada adından sıkça söz edilen Kauffman Vakfı tarafından yapılan araştırmada Amerika'da 1990-2011 yıllarını kapsayan ortalama yıllık net yeni işlerin Bilgi ve İletişim Teknolojileri alanında ve yüksek teknoloji alanında kurulan firmalarca oluşturulduğu belirlenmiştir. Bu noktada inovasyon ve Ar-Ge'nin en yoğun kullanıldığı bilgi ve iletişim teknolojileri ile yüksek teknoloji kullanan sektörlerin yeni işlerin oluşturulması noktasındaki önemi açıkça ortaya çıkmaktadır. Rapor doğrultusunda, bu sektörlerde 1-5 yıl arasında faaliyet gösteren firmalar, 6-10 yıllık firmaların iş oluşturma kapasitelerinin dört katı kadar yeni iş oluşturma potansiyeline sahiptir. Yine Kauffman Vakfı tarafından yapılan başka bir araştırmada 1992-2005 yılları arasında Amerika'da 3 milyon yeni iş; start-up firmaları olarak anılan 1 yaşından küçük firmalarca oluşturulmuştur. Bu tespit bir örnekle raporda 2005 yılında açılan start-up firmalarının (o yılda açılan) 3,5 milyon yeni iş oluşturduğu ortamda, 1995 yılında açılan firmaların 2005 yılında yalnızca 355 bin yeni iş oluşturması şeklinde açıklanmıştır.

Yeni bir ürün ya da sürecin sektöre uygulanması; sektörde üretim maliyetlerini düşürebilir, piyasa rekabetini artırır ve bu yolla firmaların ekonomik performansını etkiler. Bu teknolojik değişimin istihdam üzerindeki etkisi farklı şekillerde ortaya çıkabilmektedir. Bunlardan ilki, bir üründeki değişimin o ürüne olan talep üzerinde genellikle pozitif etki yaratacağı ve o ürünün pazar payının ve dolayısıyla firmada çalışanların artacağı şeklindedir. İkinci algı; yeni teknolojinin maliyet yapısını değiştireceği, üründe yakalanan verimliliğin işgücü talebini düşüreceği yönündedir.

Sektör ve firma ölçeklerinde inovasyonun istihdam etkisi; istihdamın nitelik yönünden değişimi ve istihdamın nicelik yönünden değişimi şeklinde de ayrıştırılabilmektedir.

Teknolojinin dolaylı ve doğrudan etkileri, Ar-Ge yoğunluğu, bilgisayar ve bilgi teknolojileri kullanımı, farklı tür inovasyonlar işgücünün niteliğinin geliştirilmesinde hayati öneme sahiptir.

İnovasyonun istihdamın niceliği üzerindeki etkisinin firma düzeyinde incelendiğinde ürün inovasyonu başta olmak üzere inovatif firmaların inovasyon yapmayan firmalara göre büyüme ve istihdam yaratma oranlarının daha fazla olduğu ortaya çıkmıştır.

İnovasyon; farklılaşmak için fark yaratmak, fark yaratmak için farklı bakmaktır."

Michael J.Galeb "Düşünmenin Tam Zamanı"

Ampirik çalışmalar inovatif firmaların inovatif olmayan firmalara göre istihdam ve çıktı açısından, endüstri, büyüklük veya diğer karakteristiğine bakılmaksızın daha iyi performans sergilediğini kanıtlamıştır. Bir endüstrideki talep artışı o endüstri de yüksek istihdam artışını da beraberinde getirmektedir. Genel anlamda inovasyon ve istihdam arasında pozitif korelasyon pek çok ampirik çalışmada tespit edilse de sektörel bazda negatif etkileri olabileceği de ölçülmüştür. Teknoloji değişimine bağlı talep artışı; işgücünün nitelik kompozisyonu, sektör yapısı vb. nedenlerle aynı oranda istihdam artışına her zaman neden olmayabilir.

Süreç inovasyonunda artan verimlilik ve işgücünün yer değişimi istihdam üzerinde negatif etki yaratabiliyorken; ürün inovasyonu yeni sektörler, yeni ürünler yaratması ile yeni iş ve ilave istihdam imkanları yaratabilmektedir.

İnovasyonun istihdam üzerindeki etkisi üzerine yabancı kaynaklarda pek çok model ve ampirik çalışmaya rastlanılmıştır. ABD'de 1990-2005 yıllarını kapsayan ve inovasyonun istihdam üzerindeki etkisini araştıran çalışmada kurulan ekonometrik modelin testleri sonucunda; efektif inovasyonun, istihdam ve nüfus artışında pozitif ve istatistiksel olarak önemli bir artışa neden olduğu saptanmıştır. Logaritmik inovasyon denkleminde; istatistikler bir bölgedeki 10 puanlık bir inovasyon artışının 0.17 puanlık ilave istihdam yarattığını kanıtlamıştır.

İnovatif girişimler; istihdam artışı ve yeni işlerin artışında sahip oldukları payla inovasyonun istihdam üzerindeki pozitif etkisini göstermektedir. Bu durum Türkiye'nin de araştırıldığı Avrupa KOBİ'lerinin uluslararasılaşması Raporu'nda kanıtlanmış; küresel olarak aktif olan KOBİ'lerin daha inovatif olduğu ve yüksek istihdam oranlarına ulaştığını göstermiştir. Küreselleşmeye açık ve inovatif KOBİ'ler yüzde 7 istihdam artışı sağlarken; küreselleşmeye kapalı ve inovatif olmayan KOBİ'ler yüzde 1 istihdam artışı sağlamaktadır.

Teknoloji istihdamı artırır mı yoksa azaltır mı?" sorusuna cevap aramak amacıyla ürün ve süreç inovasyonunun Türk imalat sanayiinde 1995-1997 ve 1998- 2000 yılları arasındaki istihdam etkisini inceleyen Üçdoğruk (2006), özellikle düşük teknoloji seviyesindeki inovatif girişimcinin Türk imalat sanayiide yüksek istihdam etkisine sahip olduğunu bulmuştur.

Söz konusu analizde imalat sanayi; düşük, orta ve yüksek teknoloji kullanan imalat sanayi olarak ayrıştırılmış; 1995-1997 yılları arasında düşük teknolojili imalat sanayide 3 yıllık ortalamada; inovasyon uygulayan firmanın istihdamı 0.23 büyürken; inovatif olmayan firmada istihdam yalnızca 0.09 artmıştır. 1998 yılında ekonomik krizden etkilenen imalat sanayide yine 3 yıllık hesaplanan istihdam artış oranlarında inovatif olmayan firmada istihdam 0.09 küçülürken; inovatif firmada istihdam 0.07 artmıştır.

Ürün inovasyonunun istihdam etkisini inceleyen Üçdoğruk; düşük teknoloji kullanan imalat sanayide 1995-1997 yılları arasında inovatif olmayan firmanın 0.09 istihdam artışına, inovatif firmanın ise 0.34 istihdam artış oranına sahip olduğunu tespit etmiştir.

Sayısal çıkarımlar inovasyonun istihdam üzerindeki pozitif etkisini göstermekte ancak bu durum gerçekte nasıl oluşmaktadır? Bu sorunun cevabı; üretim verimliliğindeki artış istihdamı düşürmekte ancak bu durum toplam satışlarda artışa neden olmakta ve toplam etki pozitif hale gelmektedir.

İnovasyonun dolaylı etkileri üzerinde de durulmalıdır. Yaratılan katma değer ekonomik büyüme yeni sahalar ve yan sanayiler yaratmakta istihdamı artırmaktadır.

2013 yılında dünya genelinde faaliyet gösteren "Intelligent Community Forum (ICF)" organizasyonu, istihdam inovasyon ilişkisine dair araştırma yapmış ve bir deklarasyon yayınlamıştır. İnovasyonun gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde imalat, pazarlama ve hizmetler sektöründe yeni ürün ve hizmet yaratarak istihdamı artırdığı; öte yandan, inovasyonla gelen yeni ürün ve hizmetin eskisinin yerini alması ile bilgisini geliştiremeyen, alışkanlıklarını rutinden yeniliğe dönüştürmeyen kişilerin işlerini kaybedeceğini belirt-

miştir. İnovasyonun bilinen ve en tartışılan istihdamı azaltıcı tarafı budur; ancak insanoğlunun ekonomik ve toplumsal gelişiminin tamamı inovasyonun sonucudur. Bu nedenle işgücü niteliğini geliştirmeli ve inovasyona dayalı iş kaybının oluşması inovasyonun önüne geçmemelidir.

Ar-Ge ve teknoloji politikaları, mevcut sektörlerin verimliliklerini artırmada ve sanayide verimliliği yüksek sektörlerin hâkim olduğu bir yapıya dönüşümün sağlanmasında önemli role sahiptir. Sektörel verimliliğin artması, birçok alanı kesen müdahaleler gerektirmektedir. Bu açıdan işgücüne üretim sürecinin gerektirdiği beceri ve niteliklerin kazandırılması gerekmektedir. Bu nedenle, işgücünde yer alan kişilerin nitelik ve becerilerinin artırılması yoluyla yenilikçi ve sürdürülebilir üretim sürecine geçilmesine ihtiyaç vardır.

E-Girişimciliğin ve İnovatif Girişimcinin İş Oluşturma Etkisi Üzerine Ülke Örnekleri

Son yıllarda küresel pazarda esnek, karar verme süreçlerini doğru yöneten, bilgi ve iletişim teknolojileri aktif olarak iş süreçlerinde kullanan, yenilikçi ve yeni işler oluşturma potansiyeli yüksek olan girişimci tipi ortaya çıkmıştır.

Uluslararası bir araştırma şirketi tarafından G20 ülkelerinde yapılan araştırma sonucu yayınlanan Dijital Girişimcilerin Vaadi: G20 Ülkelerinde 10 Milyon Gence İş Fırsatı Yaratmak" raporuna göre inovasyon ve ihracatı destekleyen firmaların istihdam oluşturma kapasitelerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. İşletmeleri inovasyon odaklı olan girişimcilerin yüzde 91'i inovasyona önem vermeyen firmalara kıyasla istihdam oluşturma konusunda kendilerine daha çok güvenmektedir.

Yeni işlerin kaynağı ve etkisi temel olarak çevresel faktörlere bağlıdır. ABD ve AB genelinde mikro (< 10 çalışan) ve küçük firmaların (<49 çalışan) yeni işlerin oluşturulmasında net ve istikrarlı etkisi tespit edilmiştir. İnovasyona dayalı küçük şirketler Amerikan ekonomisinde çok önemli bir yere sahip olup; ABD Küçük Şirketler İdaresi'nin (Small Business Administration) verilerine göre Amerika'da her yıl yeni işlerin yaklaşık yüzde 80'ini bu şirketler oluşturmaktadır.

Bilgi ve iletişim teknolojileri, aktif kullandıldığı takdirde özellikle e-ticaret ve e-girişimcilik aracılığıyla; mekan ve mekana ilişkin giderleri azaltarak mobil şekilde ticaret yapma fırsatı sunmakta bu durum da özellikle kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanılması aynı zamanda küresel pazarlara erişimi kolaylaştırmakta, organizasyonel maliyetlerin düşüklüğü teknoloji ve inovasyonu zorunlu hale getirmektedir.

Hindistan'da dış kaynak kullanımı (outsourcing) ile ilgili gelişmeler küreselleşme sürecinde önemli bir başarı olarak değerlendirilmektedir. Özellikle bilgi teknolojileri ve yazılım alanında gelişmiş olan ülkelerden çektiği yatırım sayesinde 2003 yılında 650.000 ilave iş oluşturulmuştur.

Eko inovasyon pazarı kapsamında değerlendirilebilecek olan materyal ve geri dönüşüm pazarı ABD ve Japonya'da sürekli büyümektedir. Avrupa'da bu alanda 1.2- 4.5 milyon ilave yeni iş oluşturulmuştur.

Taiwan'da Taichung, 13 üniversite, pek çok bilim parkı, araştırma enstitüsü, inkübasyon merkezleri olan bilim ve teknolojiye yoğun sektörlerin ağırlıklı olarak faaliyet gösterdiği; dijital teknoloji, biyoteknoloji, uzay endüstrisi ve enformasyon teknolojilerinin merkezidir. Ülkenin ekonomik büyümesinde Taichung'un gelişmişliğinin ve endüstrisinin payı bulunmaktadır. 2011 yılında sadece bu bölgedeki şirketlerin gelirleri toplamı 8 Milyar ABD Doları olmuştur. Açılması beklenen yeni Makine Teknoloji Parkının 60.000 yeni iş oluşturması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

BOZKURT, Yasemin Özüm; "KOBİ ve Yeni Girişimci İçin İstihdam Odaklı İnovasyon ve Finansman: Türkiye İş Kurumu için Karşılaştırmalı Model Önerisi" İŞKUR İstihdam Uzmanlığı Tezi, 2014.

Gereffi, Gary, The New Offshoring of Jobs and Global Development, ILO Publications, International Labour Office, Geneva, 2006.

Haltiwanger, Jarmin, and Miranda (2010), "Who Creates Jobs? Small vs. Large vs. Young," NBER Working Paper 16300; Haltiwanger, Jarmin, and Miranda (2009), "High Growth and Failure of Young Firms," Kauffman Foundation.

Kane, Tim J., (2010) , "The Importance of Startups in Job Creation and Job Destruction", Kauffman Foundation.

MÜSİAD, Küresel Rekabet İçin Ar-Ge ve İnovasyon Raporu, İstanbul, 2012.

Üçdoğruk, Yeşim; "Employment Impact of Product and Process Innovations in Turkey", Ege Academic Review, Vol. 6, No.1, 2006.

Elçi, Şirin "Güney Kore ve Tayvan Türkiye'ye Örnek",Aktaran: http://www.kobifinans.com.tr/bilgi_merkezi/021901/10147/5

KÜMELENME YAKLAŞIMINDA İSTİHDAM VE YENİ İŞLER

EZGİ YÜCE YILDIZ
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

Küme içinde yer alan aktörler kümenin eksiklikleri ya da zafiyetlerini küme dışı elemanlara nazaran daha kısa sürede ve daha yakından tespit edebilirler. Böylece, birçok yeni iş oluşumuna fırsat tanınmış olmaktadır.

1990'lı yıllarda popülerleşen kümelenme yaklaşımı, gelişmiş ülkelerin hemen hepsinde, gelişmekte olan ülkelerin ise birçoğunda başta sürdürülebilir ekonomik kalkınma, dengeli bölgesel kalkınma, rekabet avantajı yaratma ve ulusal rekabetin güçlendirilmesi olmak üzere, ihracatın, istihdamın, AR-GE ve inovasyonun artırılması politikalarında önemli bir yer edinmiştir. Benzer şekilde, ülkemizde de Onuncu Kalkınma Planında yenilikçi girişimciliğin desteklenmesi, iş ve girişim ekosisteminin geliştirilmesi, savunma sanayinin rekabetçi yapıya kavuşturulması amacıyla üzerinde durulan bir politika aracı olmuştur.

Kümelerin, daha fazla uzmanlaşmanın teşvik edilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve daha yüksek gelir getiren işlerin sağlanması yoluyla istihdam kalitesinde de kayda değer rolü bulunmaktadır.

Belirli bir bölgede, aynı değer zinciri içerisinde faaliyet gösteren, rakip ve işbirlikçi firmalar ve destekleyici kurum ve kuruluşlardan oluşan yapılar olarak tanımlanan kümelenme, işletme ölçeği ayırt etmeksizin yerel yönetimlerden araştırma kurum/kuruluşlarına, kamu otoritelerinden özel sektöre, standart koyucu/denetleyici kurum/kuruluşlardan STK'lara kadar birçok oyuncuyu bir araya getiren bir yapıdır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere toplu halde belirli bir coğrafyada bulunmanın bir adım ötesinde örgütlü bir yapılanma yani bu topluluğa ait bir irade ve sistem söz konusudur.

Kümeler, firmaların yalnızca kendi alanlarına odaklanmalarına ve bu alanda uzmanlaşmalarına imkan verdiği için firmaların yenilik yapma, Ar-Ge ve teknolojik gelişmeleri takip etme hızlarının artmasını sağlayabilmektedir. Böylece tek başına olduğunda Ar-Ge faaliyetleri ya da teknoloji takibi için zaman ve finansman yetersizliği ile karşılaşan KOBİ'ler tüm bu faaliyetlere daha ucuz ve daha kısa yoldan erişebilecektir.

Küme içinde yer alan aktörler kümenin eksiklikleri ya da zafiyetlerini küme dışı elemanlara nazaran daha kısa sürede ve daha yakından tespit edebilirler. Böylece, birçok yeni iş oluşumuna fırsat tanınmış olmaktadır. Firmalar, pazara girişte alçak giriş engelleriyle karşılaşıp, altyapısı oturmuş, güven ortamı tesis edilmiş, nitelikli işgücü temini gibi sorunları kısa sürede çözebilecek bir yapı içerisine girmiş olacaktır. Söz konusu yeni firma, küme sayesinde finansal kurumlar ve yatırımcılar tarafından tanındığından daha düşük risk primine katlanarak, neticede başarısız olma ihtimalini düşürebilecektir. [1]

KOBİ'ler tek başlarına elde edemeyecekleri kritik iş hacmini ve uzmanlaşma yoluyla ölçek ekonomilerine ulaşma imkânını kümelenme sayesinde sağlayabilirler. Firmalar, tedarikçi konusunda yaşayacakları sıkıntıların minimuma inmesini kendi işlerine daha fazla odaklanmak ve verimli, yenilikçi çalışmalara imza atmak şekline dönüştürebilirler. [2]

Kümeler, başarılı faaliyetleri ve umut vaat eden gelecekleri ile gerek bulundukları bölgelerdeki gerekse bölge dışı yatırımcıların dikkatlerini çekerler.

Tüm bu muhtemel artılarının yanı sıra kümeler, birtakım eksilere de sebep olabilmektedirler. Başarısız kümeler, barındırdıkları firmaların sayısı da göz önünde bulundurulduğunda girişimcilik deneyimlerinin hüsranla sonuçlanmasına sebep olarak yeni girişimcilik çabalarını baltalayabilir.

Başarılı kümeler, yüksek arsa fiyatları ve çalışan ücretleri ile barınma maliyetlerine neden olabilir. Yerel ulaşım ve kamusal altyapı üzerinde oluşan baskı sebebiyle genişleyen sorumluluk ve zorunluluklar, yerel firmalar ve planlayıcılar arasında gerilim yaratabilir. [3]

İSTİHDAM VE YENİ İŞ ALANLARI

Kümelenme sonucunda açılan şubeler ya da yan tesislerden bağımsız olarak faaliyete giren yeni işlerin birçoğu mevcut kümelenmelerin içinde kurulur. Bunun en önemli nedenlerinden biri, kümenin içinde ya da yakınında çalışan kişilerin, sektörde doldurulması gereken boşlukları daha kolay ve hızlı algılamaları ve bunun sonucunda da algılanan boşlukları doldurmayı hedefleyen yeni firmalar kurmak üzere yerleşik firmalardan ayrılmalarıdır.[4] Girişimcilerin karar alma süreçlerinde, yerel bağlantılar, piyasaya ilişkin bilgi birikimi ve küme aktörlerinin oluşturduğu çevre koşulları etkilidir.[5] Pazar, varlık ve beceriler, personel ve kümeyi yeterli derecede tanıyan finans kurumları ve yatırımcılar sayesinde düşük bir sermaye risk primi gibi halihazırda küme içerisinde bulunan kaynaklar

özellikle yeni ve genç girişimciler başta olmak üzere birçok girişimcinin pazara giriş engellerini alçaltarak algılanan giriş riskleri ve piyasada tutunamama risklerini azaltmaktadır.[6] Bu durum çoğunlukla mevcut işletmeler tarafından yapılamayan ve/veya dışarıdan tedarik edilmesi sağlanan destekleyici ve tamamlayıcı faaliyetlerde yeni işler oluşmasını ve kümenin kendi içinde genişlemesini sağlamaktadır.[7]

1940'lı yıllarda San Fransico yakınlarındaki Palo Alto'da kurulan ve geçmişi, ünü ve faaliyet alanı ile dikkatleri üzerine çeken ileri teknoloji kümesi Silikon Vadisi de bilgi birikiminin desteklediği girişimcilik faaliyetleri sonucu kurulmuştur. Üniversite-sanayi işbirliğinin örneklerinden olan bu kümede Stanford Üniversitesi'nden mezun olan mühendisler ile girişimciler, Amerikan ordusunun yatırımları ve Stanford Araştırma Parkı'nın imkânlarını birleştirmiş böylece yerel firmalar ileri teknoloji piyasalarında birer inovatif aktör olmaya başlamıştır.

Yine, İzlanda'nın ikinci büyük şehri olan Akureyri, 1990-2000 döneminde nüfus artışı olarak ülke ortalamasının gerisinde kaldığından, Akureyri Bölgesel Yönetimi, kamu ve özel sektör işbirliği ile 2004 yılında Akureyri için "yerel ekonomiyi büyütme" anlaşmasını gündeme getirmiştir. Esas amacı bölge nüfusunu artırmak olan anlaşmanın hedefleri arasında, rekabetçi işletmeleri çoğaltmak, büyüyebilecek sektörleri desteklemek ve rekabet gücünü artırmak, bölgeyi çekici bir yaşam merkezine dönüştürmek, yabancı yatırımı çekmek bulunmaktadır. Söz konusu hedeflere ulaşmak için kümelenmeyi bir araç olarak kullanmaya karar veren Bölgesel Yönetim, dört alanda (gıda sanayi, turizm, eğitim ve araştırma ve sağlık kümeleri) küme geliştirme faaliyetlerine başlamıştır. Bunlar arasından, Akureyri Turizm Kümesini incelemek yeni iş sahaları anlamında yararlı olacaktır. Bölgenin özelliklerini öne çıkarmak ve farklı alanlarda çalışan operatörler arasında işbirliği sağlamak, profesyonel eğitimi kuvvetlendirmek, ürün geliştirmek gibi hedefleri bulunan küme, bu hedeflere ulaşmak amacıyla birçok faaliyet yürütmüştür. Faaliyetlerden en dikkat çekici olan Balina İzleme Kümesi, Avrupa'nın ilk ve tek balina müzesini ve balina araştırma merkezini bulundurmaktadır. Eski, tahta ve yöreye özel balıkçı teknelerinin onarılıp yenilenerek, balina izleme tekneleri haline getirilmesiyle başlayan turizm, hediyelik eşya üretim ve satışı, konaklama tesisleri ve restoran ve kafeler ile daha da gelişmiş böylece turist sayısında beklenen fazla bir artış yaşanmıştır. Bu kümelenme çalışmalarının, mevcut firmalardaki istihdamı artırdığı, yeni iş kolları ile farklı yetenekler gerektiren yeni bir istihdam oluşturduğu, yeni iş olanakları kadar iş çeşitliliğini geliştirdiği, istihdamda yenilikçiliği sağladığı ve ek olarak bölgedeki işsizliği engellediği kadar bölgeye iş odaklı işgücü hareketliliğini de tetiklediği açık bir şekilde görülmektedir.

Kümelenme aracılığıyla, büyük bir şirket girmenin ekonomik açıdan uygun olmadığı bir niş pazara hizmet eden daha küçük bir firmayı destekleyebilir böylece çeşitli kısıtlamalar ya da engellerle karşılaştığı alanlarda şirketten koparak kurulan işletmeler ile boşlukları doldurabilir. Benzer şekilde, kümedeki daha büyük şirketler, daha küçük yenilikçi firmaların kuruluşlarına yardımcı olabilir ve başarılı oldukları takdirde onları satın alabilirler.

Kısıtlı sermayesi ve ağırlıklı olarak rutin iş tekrarı olan imalat zorunluluğu gibi sebeplerden KOBİ'ler istenilen seviyede araştırma ve geliştirme faaliyeti yapamamakta, kalıcı istihdamlar olarak nitelikli personel ile yenilikçi kar elde etme metodolojilerine sıçrama yapacak büyüme ve ürün geliştirme politikalarını sürdürememektedir. Bu durumda, KOBİ'lerin tek büyüme yolu olan yenilikçilikten uzak bir şekilde rutin imalatın hacmini artıracak kapasite artırımı ön plana çıkmaktadır. Bunun sonucunda da istihdamı artırıcı etkisinin esnek talebe aşırı bağımlı olmasından hareketle kalıcı istihdam genişlemesi noktasında sıkıntılar görülmektedir. Özetle KOBİ'ler ferdi imkansızlıklardan kendi talebini oluşturacak bir büyüme ile nitelikli oranı yüksek ve kalıcı istihdamdan ziyade, ufak dalgalanmalardan çabuk etkilenen daha az nitelikli ve kolay gözden çıkarılabilir geçici istihdamları oluşturmaktadır.

KOBİ'leri bu çıkmazdan işgücü havuzlarının oluşmasına ortam sağlayan kümeler kurtarabilmektedir. Firmaların tek başlarına yapamayacakları yatırımlar ortak girişimlerle ve lider firmalar ile küme içinde hayata geçirilebilmektedir. İşgücü kapasitesinin geliştirilmesi faaliyetleri uzun soluklu olduğundan bunların hayata geçirilmesi girişimcilik, eğitim ve Ar-Ge gibi konularda kalıcı yapıların kurulmasını gerektirmektedir. Pek çok sanayi kümesinde eğitim, yalnızca merkezi ve bölgesel kamu kurumlarının sorumluluğunda bırakılmamış olup sanayinin talebi doğrultusunda ve ortak sorumluluklar kümelenme teşebbüsleri, kümelenme sürecinin

koordine eden küme yönetimlerince geliştirilen çalışmalar ile yerine getirilmekte ve içeriği sürekli olarak güncellenmektedir. Böylece, ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesi ve becerilerinin sürekli olarak artırılması ve güncel tutulması sağlanmaktadır.

Bu anlamda, kümeler, uzman ve deneyimli çalışanları içeren işgücü havuzunu yoğun olarak küme ekosistemi içerisinde barındırması ile kaynak temini üstünlükleri sunmaktadır. Bu işgücü yoğunluğu işletmelerin işe alımla ilişkili araştırma ve işlem maliyetlerinin ve sürenin azalması, iş arayanlar ile işlerin daha etkin ve kısa sürede eşleştirilmesi ve aynı zamanda çalışanların da uzmanlık alanları ile ilgili pek çok işletmenin bir arada bulunduğu küme içerisinde iş bulma şanslarının artması gibi avantajları beraberinde getirmektedir. Özetle uzman işgücü yoğunluğu ve bu işgücünü barındıran firmalar yoğunluğu kendi küme ekonomik coğrafyalarına dışarıdan yerli ve yabancı yeni girişimlerin gelmesini sağlamakta, bölgede herhangi bir firma içinde çalışanların nitelikli pek çok uzmanlaşmış işgücünün bölgede hâlihazır olmasından hareketle spin-off yapma eğilimini artırmakta ve böylelikle yeni girişimcilerin daha nitelikli ve tecrübeli olması vesilesiyle piyasaya daha bilgili ve daha ticarileşebilir iş fikirleri ile giren girişimlerin daha kalıcı istihdamı oluşturmasına imkân sunmaktadır.

Kümelerin, daha fazla uzmanlaşmanın teşvik edilmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve daha yüksek gelir getiren işlerin sağlanması yoluyla istihdam kalitesinde de kayda değer rolü bulunmaktadır.

Güçlenen, değişen kümeler etrafında ilişki içerisinde olduğu bütün yapıları da etkileyecek, çarpan etkisiyle yayılan yeni işler ve istihdamı tetikleyecektir. İşgücü ve istihdam üzerinden ilerlemek gerekirse az gelişmiş ve göç veren bir bölgede olduğunu düşünürsek, bölge ekonomisine yarattığı istihdam ile destekleyecek ve bölge dışına göçü durdurduğu gibi bölgenin göç almasına da sebep olabilecektir.

Tüm bunlar sonucunda yerelde yaygın bir yapılanmaya sahip İŞKUR'un kümeler ve kümelerin gereksinimlerine hitap edecek politikalar içerisinde nasıl, ne kadar ve ne şekilde yer alabileceği hususlarına önerilerle destek vermek mümkündür.

1. Kümelerin konumlandıkları bölgelerin inşası ve yapılandırılmasında çevre temizliği ve kamusal alanın düzenlenmesi alanlarında toplum yararına programlar düzenlenerek destek verilmesi.

2. İlerleyen dönemlerde iş ve meslek danışmanlarının belirli hedef gruplar ya da alanlar üzerinden uzmanlaşmış danışmanlık hizmetleri sunmaları (engelliler, uzun süreli işsizler, genç işsizler, işverenlere yönelik danışmanlık gibi) gereksinimi doğabilecektir. Bu nedenle hâlihazırda kümelere sahip illerdeki iş ve meslek danışmanlarının, henüz başlangıç aşamasında iken bu yapıları tanımaları ve yapı içerisinde deneyim kazanmaları önem arz etmektedir. Bu aşamada, İl Müdürlüklerinde görev alan danışmanların hepsi olmasa da belirli bir grubun küme alanında uzmanlaşması için pilot uygulamalara başlanabilir. Kümelerin oluşum aşamalarından itibaren içerisinde yer alan sabit danışmanların, işverenlerin işgücü taleplerinin karşılanması, işgücü piyasasına ilişkin gelişmeler ve teşvikler hakkındaki bilgilendirmeleri sayesinde işverenlerin İŞKUR konusundaki görüşleri ve bu sisteme olan güvenleri olumlu yönde etkilenebilir.

3. Kümelerde yaşanabilecek kriz dönemlerinde işini kaybetme riski ile karşı karşıya kalan çalışanlara yönelik olarak hazırlanan özel programlar (proaktif danışmanlık hizmeti gibi) yürütülmelidir. Bunlardan ilki işverenlere yönelik olarak kısa çalışma ödeneği olabilecektir. Ayrıca, kümedeki danışmanlar böyle bir durumu öngördükleri andan itibaren; iş bulamaması durumunda yararlanabileceği işsizlik ödeneği hakkında detaylı bilgilendirmede bulunmak, hâlihazırda bulunan açık işlere eşit yetkinlik durumunda bulunan işçiler arasından en çok etkileneceklere öncelik vererek işe yönlendirme ve yerleştirme işlemlerini gerçekleştirmek, gerekiyor ise becerilerini geliştirmeleri için mesleki eğitim kurslarına yönlendirmek, kendi işini kurmak isteyenleri girişimcilik eğitim programlarına yönlendirmek gibi danışmanlık hizmetleri sağlayabilirler. Böylece işten ayrılanların mümkün olduğu kadar kısa süre içerisinde işe yerleştirilmeleri, işsizliğin verdiği manevi çöküntüyle karşılaşmamaları, aynı zamanda işsizlik sigortası ödeneğine başvuru ve hak kazanma oranlarının azalması sağlanmış olacaktır.

4. Kümelerin eğitilmiş işgücü gereksinimi karşılamak adına meslek lisesi, yüksekokul ve fakülte öğrencilerinin, mezun oldukları zaman sanayi bölgelerinde çalışma algılarını da değiştirecek mesleki bilgilendirme ve yönlendirme çalışmaları yürütülmelidir. Bu grup ya da bireysel görüşme faaliyetlerinde öğrenciler, Silikon Vadisi gibi yapıların da birer küme oldukları üzerinden gidilerek kümelerde ve sanayi bölgelerinde çalışmaları özendirilebilir.

5. Küme içerisinde daha önceki çalışmalarda da öngörülen tek durak ofisi benzeri yapılarda İŞKUR'u temsilen kümelenme hakkında uzmanlaşmış, küme dinamiklerine hakim, kümeden sorumlu bir ya da birkaç iş ve meslek danışmanı görevlendirilmesi.

6. İldeki istihdam politikalarının belirlenmesinde görevli İl İstihdam ve Mesleki Eğitin Kurullarının görev alanlarında yer alan kümeler, kurulun gündeminde kümelerin, istihdam ve eğitim politikaları ile yer alması sağlanmalıdır. Hâlihazırda Vali başkanlığında, Kalkınma Ajansları, İŞKUR ve İl Milli Eğitim Müdürlüklerinin katılımlarıyla toplanan Kurulun, zaman zaman küme koordinatörleri, küme dernek yöneticileri gibi küme yetkililerinin de katılım sağladığı toplantılar ile kümelerin ihtiyaçları doğrultusunda politikaların geliştirilmesi için uygun platformu sağlayabileceği düşünülmektedir.

7. Kümelerin ihtiyaçları ve yönlendirmeleri sonucu uzun vadede ihtiyaç duyabilecekleri öngörülen meslekler için mesleki eğitim planlanması yapılması ve okulların açılması zaman alabileceğinden bu tür taleplerin kısa dönemde İŞKUR'un mesleki eğitim kursları ile karşılanması düşünülmelidir. İŞKUR şayet herhangi bir küme coğrafyasında kümelenme süreçlerini planlayan, destekleyen ya da koordine eden herhangi bir kümelenme girişimi, teşebbüsü (vakıf, dernek, şirket, platform vb.) veya birlikteliği varsa bu yapıların endüstriyel yönetimsel mekanizmaları ile sadece bu yapıların üyelerine yönelik değil aynı zamanda küme havzasının genelinde yer alan tüm küme ana konusu ve bu konuyu destekleyen sektörlerdeki firmalar için detaylı işgücü eğitim programları tasarlamalıdır. Söz konusu yapı içerisinde bölgedeki eğitimler başlangıçta il bazında ilerlemekten ziyade bölgesel bazda başlatılabilir.

8. Son düzenlemeler ile çalışanların da faydalanabileceği girişimcilik eğitim programları, hâlihazırda birer girişimci olan küme üyeleri ve bu işyerlerinde girişimci fikir sahibi çalışanlar için farklı modüller olarak tasarlanabilir. Girişimini geliştirmek ve daha iyi yönetmek adına orta, ileri seviye gibi farklı girişimcilik modülleri eğitimleri düzenlenebilir ve bunlardan küme üyelerinin faydalandırılmaları sağlanabilir. Diğer yandan yeni iş fikirlerine sahip çalışanlar girişimcilik eğitim programları ile eğitilebilir, girişimci olmaları ve böylece yeni işlerin yaratılmasında teşvik edilebilirler.

9. Meslek lisesi ve üniversite mezunlarının işbaşı eğitim programları ile iş deneyimi edinmeleri, mezun olduklarında iş piyasasının ihtiyaçlarına daha çabuk yanıt verebilmelerini, daha rahat uyum sağlamalarını; işverenlerin de işgücünü istedikleri doğrultuda eğitebilmelerini ve potansiyel elemanlarını işbaşında sınamalarını sağlayabilecektir.

10. KOBİ'lerin mesleki bilgilerini güncellemesi, yenilemesi ve geliştirmesi son derece önemlidir. İşletmeler, mevcut çalışanlarını her daim yenileri ile değiştiremeyeceği veya her değişim ihtiyacında yeni eleman alımları gerçekleştirerek işletmesinde atıl işgücüne sebep olmak istemeyeceği için çalışanlarının becerilerini geliştirmek ve yenilemek ihtiyacı duymaktadır. Bu nedenle, istihdamın kalıcılığını sağlamak ve işsizliğe yol açmamak amacıyla kümelere özgü, çalışanların eğitimi programları düzenlenmelidir. Kümelerin rekabetçiliğini desteklemek üzere sürekli mesleki ve teknolojik alanlarda iyileşme ve güncelleme yapılmalı, becerilerin güncel tutulması sağlanmalıdır. Çalışanların mesleki eğitimi, niş pazarlara veya yan sanayilere mevcut personeli ile girmek isteyen işletmeler için de gündeme gelmektedir. Böyle bir olanağın sağlanması ile hem işinde ufak değişiklikler yapılarak tekrar motive olabilecek personel işletmeden ayrılmayacak, hem de işletme istediği yeni pazarlara girerek yeni işler yaratabilmiş olacaktır.

KAYNAKÇA

1. *Porter, Michael E. : "Clusters and the New Economics of Competition", Harvard Business School Pres, 1998, Aktaran: Timurçin, Deniz; Türkiye'de Kobi'lerin Rekabet Gücü ve Rekabet Üstünlüğü Sağlamada Kümelenmenin Etkisi, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010)*

2. *Dış Ticaret Müsteşarlığı; Beyaz Kitap, Türkiye için Kümelenme Politikasının Geliştirilmesi, 2010*

3. *Doğu Akdeniz Kalkınma Ajansı; Osmaniye - İskenderun Demir - Çelik Sanayisindeki Sektörel Kümelenme Raporu, 2010*

4. *Porter, Michael; Rekabet Üzerine, Harvard Business Review, Çev.: Kıvanç Tanrıyar, Optimist Yayınları, Ekim 2010*

5. *Sayın, Erol-Meral Sayın; "Girişimcilik ve İnovasyonun Küme Oluşumunda Önemi ve Devlet Yardımlarının Etkisi", Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012, Cilt.2, Sayı: 1*

6. *Alsaç, Filiz; Bölgesel Gelişme Aracı Olarak Kümelenme Yaklaşımı ve Türkiye İçin Kümelenme Destek Modeli Önerisi, Ankara 2010*

7. *Öcal, Tolga- Hicran Uçar; "Kümelenmelerde Yapısal Değişim ve Rekabet Gücü", Sosyal Siyaset Konferansları, S.: 60, 2011/1*

8. *Francesco Schiavone, "The strategic and technological determinants of the structural forms of Hi- tech Clusters", International Journal of Technoentrepreneurship, C: 1, No. 3, 2008; Aktaran Özgen, Doğukan Buğra; Küresel Rekabette İnovasyon Ve Bilginin Rolü: Kümelenme Modeli ve Politikaları, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009)*

9. *Williams, I. F. (2007). Five Phases and Twelwe Steps of Cluster Development. Presentation at Rural Clusters Conference, Akureyri Iceland, June 2007.(http://www.clusternavigators.com/content/view/29/52/).(05.06.2010); Aktaran Kunt, İbrahim Vedat; KOBİ'lerin Rekabetçi Avantaj Sağlamalarında Kümelenme Stratejisinin Rolü ve Bir Uygulama, (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010)*

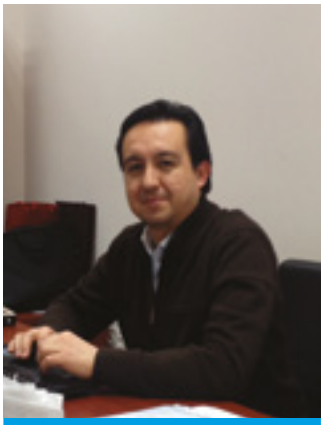
10. *Tonkal, Mert Cihan; "Cari Açığı Önlemede Makro Bir Politika Olarak Kümelenme", Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Ankara 2013*

11. *Dış Ticaret Müsteşarlığı; Ulusal Kümelenme Politikasını Geliştirme Projesi, Kayseri Mobilya İş Kümesi Analizi, Şubat 2009*

12. *Eraydın, Ayda; "Sanayi Kümelenmelerinin Bölgesel Gelişmenin Ana Amaçları Açısından İrdelenmesi", 5. Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu Sanayi Politikasının Yönetişimi Bildiri Kitabı, TEPAV, Ankara*

13. *MDGIF-İŞKUR; Herkese Yakışır İş: BMOP Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Uygulaması, "Kamu İstihdam Politikalarının Küme Geliştirme Girişimleri İle Bütünleştirilmesi"*

DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE YEŞEREN EKONOMİNİN İSTİHDAMI



DOÇ.DR. M.ÇAĞLAR ÖZDEMİR

Sakarya Üniversitesi
Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

Yeşil ekonomi ve sürdürülebilir büyüme kavramları, daha yaşanabilir bir dünya inşası söylemi ile hareket etmektedir. Elbette öne sürülen yapının inşası kolay bir mesele değildir. Mevcut üretim süreçlerinin gereklerini, yeşil ekonomi söylemleriyle yeniden oluşturmak, yüksek maliyetler, zaman, çaba ve istikrar gerektirir.

Son yıllarda Yeşil Ekonomi ve Yeşil İşlere ilişkin farkındalıkların, duyarlılıkların ve haliyle çalışmaların yoğunlaştığını görüyoruz. Mevcut kaynakların gelecek nesilleri tehlikeye atmadan kullanılması (Cato,2009:5), üretim ve tüketimin sadece şu anın sorunu olmadığının farkındalığı çok da yeni bir algı sayılmaz. Bu tür düşüncelerin kökleri kolaylıkla ilk çağ düşünürlerine (örneğin Platona, Sokrates vs), ya da batı aydınlanma dönemine (Fransız Rousseau, İngiliz Bacon, Newton ve Locke, İskoç Hume ve Alman Kant vs) uzatabilir. Sürdürülebilir yapıya ilişkin uyarı ve hassasiyetler modern iktisadın ilk kitaplarında da yer almaktadır (Adam Smith Milletlerin Zenginliği, D.Ricardo Siyasal İktisat ve Vergilendirmenin İlkeleri, J.S.Mill Siyaset ve Toplum Üzerine Demeler/ Özgürlük Üzerine ve Malthus Nüfus İlkeleri Üzerine Bir Deneme vd). Ancak bilindiği üzere, üretim süreçlerinin yeniden yapılandırılmasına yönelik uluslararası duyarlılık ve ilmi bir mesele olarak çevresel yapının korunması söylemleri 70'lerden itibaren kayda değer bir konum kazanmıştır (Roma Kulübü,1968 ve Meadow Büyümenin Sınırları)*. 80'lerin sonuna yaklaşıldığında dünyanın çevresel tahribata duyarsız üretime/tüketime devam etmesi halinde bir hayli karamsar çizilen gelecek senaryoları kurumsallaşmıştır (Brundtland Raporu 1987) [1].Bu aşamadan itibaren dünyada toplumsal yapı ve ekonomi kuralları daha teknik ve pratik düzlemde ama her koşulda sürdürülebilirlik üst başlığında tartışılmaya başlanmıştır (Rao, 2010: 21vd).

Türkiye, yeşil üretim ve istihdamının desteklenmesi gereken bir ülke olmasına rağmen bir takım gerçeklerin görülmek istenmemesi konunun ütopik tartışma platformlarından ileri gidememesine neden olmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma, geleceği gerçekçi kurgulayabilip gerekli altyapı yatırımlarını istikrarlı olarak kurabilecek rasyonel ve devamlı bir zihniyeti gerektirir.

Yeşil Ekonomi ve onun oluşturduğu iş çevresi sadece üretim süreçlerinin bir dönüşümü olarak algılanmamalıdır. Yeşil ekonomiyi yaklaşık 20 yıldır anaakım iktisat çemberi içine sokmak isteyen düşünce yapısının amacı, iki yüz yılı aşan bir süredir devam eden üretim ve tüketim kombinasyonunun dünyaya verdiği zararın kabullenilmesi ve yeni bir dünya düzeninin kurulması olarak özetlenebilir (Hahnel, 2011:75vd; Ekins, Hillman vd 1992: 20). Şu an dünyanın geldiği/getirildiği nokta yeşil ekonomi düşünürlerinin kaygılarının yabana atılmayacak derecede önemli olduğunu göstermektedir (Kennet ve Heinemann, 2011:46 vd).

Son günlerde yeşil ekonomi ve yeşil istihdam, kökleri geçmişten gelen tecrübe ile daha etkin ve yapılandırıcı tartışmalara konu olmaktadır. Hükümetlerin ve özel girişimlerin pratikte neler yaptığı ve eksikliklerin neler olduğu tartışmaları, uluslararası platformlar yanında ülkelerin de gündemini oluşturmaktadır (Burningham ve Davies, 1999: 28 vd). Örneğin Avrupa komisyonunun 2014 Temmuzunda yayınladığı basın duyurusunda "Yeşil büyüme Avrupa Ekonomisi ve İstihdamı için neden gereklidir?", "Neden Yeşil istihdama başlanmalıdır?" gibi sorulara yönlendirici yapısal cevaplar aranmaktadır [2]. Elbette bu arayış ve sorular şaşırtıcı değildir. İhtiyaca ilişkin cevaplara yönelik soru sorma alışkanlığı, bu günkü batı gelişmişliğinin temelinde yer alır. Gelişmiş ülkeler, gelişmekte olan ülkelerin gayretle tırmandığı fasit dairede tur bindirmiş bir yarışçı edasıyla kendi eliyle ürettiği yıkıntı dünyayı görebilme

Roma Kulübü Nisan 1968 yılında İtalyan bir sanayici olan Aurelio Peccei ve İskoç bir bilim adamı olan Alexander King liderliğinde 35 kişilik bir grup tarafından kurulmuştur. Kuruluşuna az sayıda da olsa uluslararası çapta akademisyen, diplomat, sivil toplum örgütü ve sanayici katkıda bulunmuştur. Bununla birlikte Hasan Özbekhan, Eric Jantsch ve Alexander Christakis gibi akademisyen ve uygulamacılar 'İnsanoğlunun (Kötü) Durumu' başlıklı çalışma ile Roma Kulübünün anayasası niteliğindeki çalışmayı kaleme almışlardır.

Roma Kulübünün toplumun ilgisini çekmeyi başardığı yapıtı 'Büyümenin Sınırları' (Limits to Growth) isimli çalışma neredeyse dünyada en iyi bilinen çevreye yönelik iktisadi bir kitap/rapor olma özelliğini taşımaktadır. 1972'de kaleme alınan eserde, dünyanın gerek doğayı gerekse doğal kaynakları (petrol gibi) bu derece tüketerek sürdürülebilir bir gelişmesinin olmayacağı vurgusu yapılmıştır.

fırsatını yakalamıştır (Milani,2000: 46 vd). Bu karşılaşma, dünyanın daha yaşanabilir bir alan olması için en azından kendi coğrafi sınırlılıklarında pilot uygulamaları kaçınılmaz kılmıştır. Üstelik her zamanki üst akılla, daha yaşanabilir bir dünyayı kurgulamada, hemen hemen tüm gelişmiş ülkelerin ortak sorunu olan sürdürülebilir büyüme kaygıları ve işsizlik probleminin üstesinden gelme yöntemleri birleştirildiğinde, aranan cevapların soruları ancak bunlar olabilir. Bu nedenle enerji yoğun endüstrilerin dönüşümü, düşük karbon salınımlı üretim ve işlerlik süreçlerinin desteklenmesi, çevreye duyarlı inşaat sektörü gelişimleri gibi uygulamalara hız verilmiştir.

Örneğin Amerika 2007'de çıkardığı 2847 sayılı Yeşil İşler Yasası ile dünyanın yeni üretim düzeni hakkında sinyaller vermeye başlamıştır [3]. Üstelik 2009 tarihli Yeni Yatırım ve Düzenleme Yasası ile enerji tüketimine duyarlı bir ortamın oluşturulması için gerekli altyapı çalışmalarına hız kazandırmıştır [4]. Aynı yıl "Yoksulluk Dışında Yollar" programına ayırdığı 150 milyon$ ile yeşil işler için eğitim, bilgilendirme ve yatırım alanlarını genişletmiştir [5]. Amerika Çalışma Bakanlığı tüm bu mevzuat yapısını desteklemek için 2010'da istatistiki tabanında Yeşil İşlere ayrı bir bölüm ayırmıştır. Amerika Çalışma İstatistikleri Bürosu başlangıç olarak yeşil işleri üç kategoriye ayırmıştır. İlki, yeşil işlerin sayısı ve eğilimlerini kapsamakta, diğeri yeşil işlerin endüstri, mesleki ve coğrafi dağılımlarını içermekte ve sonuncusu ise bu işlerde çalışanların ücretlerini göstermektedir. 2010 sonuna doğru yapılan yeni düzenlemelerle daha farklı bir sınıflandırmaya da giderek yeşil işleri iki ana yapı içinde ele almış ve bunları detaylandırmıştır. İlk ana yapı içinde doğal kaynakları koruyan üretim ve hizmet işlerini kapsayan 'sektörler' yer almakta diğerinde ise doğal kaynak üretim süreçlerini destekleyen sektörlerdeki 'çalışanlar' ele alınmaktadır. Daha açık bir ifade ile Amerika Çalışma İstatistikleri Bürosu 2010'dan itibaren Yeşil Sektörler ve Yeşil İstihdam detaylarının izlenebileceği istatistiksel tabanı kurmaya başlamıştır [6]. Benzer

bir hazırlığı ILO çerçevesinde de izlemek mümkündür. Aralık 2014 tarihli "Yeşil İşlere Yönelik İstihdamın Ölçülmesi İçin İstatistiki Araçların Geliştirilmesi Pilot Projesi" raporu son dönemde yeşil iş istihdamına yönelik duyarlılığın giderek arttığını göstermektedir [7].

2014 başında ILO tarafından organize edilen Yeşil İşler Programı ise Avrupa Birliği ve ILO üyeleri genelinde yeşil işlere ilişkin duyarlılığın ortaya konulduğu bir diğer önemli belgeyi ifade eder. Bu program basitçe; sürdürülebilir kalkınma, istihdam verimliliği ve yoksulluğu azaltma parametreleri üzerine yapılandırılmıştır. Program, yeşil işlere ilişkin uluslararası araştırma kapasitesinin artırılması, ulusal çapta teknik tavsiye ve hizmetler ile bilgi paylaşımı ve eğitim konularını içermektedir [8]. Programın; ekonomik, teknik ve sosyal politika işbirliği alanları oluşturması nedeniyle Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), Uluslararası İşveren Örgütü (IOE) gibi kuruluşlarca da desteklendiği görülmektedir. Bu kuruluşlar 2008'den beri yeşil işler ve istihdam olanakları için ortak hareket etmektedir. Yeşil İstihdam, bir üst amaç olarak 2012 Rio+20 konferansına konu olmuş ve Yeşil İşler Bilgi Ağı çerçevesinde ulusal teknik destek kararları da alınmıştır [9].

Tüm bu çalışmalar son bir iki yıldır meyvelerini vermeye başlamıştır. Birçok ülkede yeşil işlere yönelik projeler geliştirilmeye başlanmış ve eğitim alanları oluşturulmuştur. Türkiye de bu ülkeler içinde yer almaktadır. Örneğin 2012 sonlarına doğru ILO Türkiye-Ankara- temsilciliği tarafından çok katılımlı başlatılan Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler projesi de bu kapsamda yer alan çalışmalardandır [10]. Bu proje ILO'nun "Gerçek Bir İlerlemeye Uygun Yeşil İşlerin Görünümü 2013" raporu ile örtüşen bir düzlemdedir. Adı geçen raporda Türkiye'nin de Yeşil İş yapısını desteklemek üzere bir bölüm yer almaktadır [11].

Gelişmeler artık yeşil ekonomi ve yeşil işlere duyarlılığımızın arttığını gösteriyor. Ancak her farkındalık kendini var edebilecek bir altyapı sayesinde değer bulur. Bu nedenle de

gelişmiş ülkelerin yeşil ekonomi ve yeşil işlere ilişkin bakış ve tedbirleriyle, gelişmekte olan ülkelerin bakış ve tedbirleri benzer paydada buluşamayabilir (Kennet, Mekonen, vd, 2011: 11vd). Türkiye için de aynı eleştirileri yapmamız mümkündür. Mevcut gelişmeleri izlemek ne kadar önemli ve doğru bir yaklaşım olsa da bu gelişmelerin altyapısına duyarsız kalarak takip edilen yeniliklerin beklenen müspet sonuçları doğurmasına şüphe ile yaklaştığımızı belirtmeliyiz. Bilişim sektörü farkındalığına da erken dönemlerde ulaşmıştık. 90'larda Türkiye genelinde bilişim sektörü atılımı için dünyayı takip eden düzenekler kurulmuş, tartışmalar başlatılmıştı. Aynı dönemde İrlanda ve Hindistan'da da çalışmalar başlamıştı. Ancak gerekli altyapıları kurma kaygısı olmadan sadece yenilik peşinde koşmanın bedelini ziyadesiyle ödedik. Bu gün İrlanda, tarım ekonomisinden bilişim tabanlı bir ekonomi ile gelişmiş ülkeler arasında yerini alırken, Hindistan Amerikan yazılımının yüzde doksanını üretmeyi zorluyor (Özdemir, 2011:108 ve 176). Aynı süreç otomotiv sektöründe de gerçekleşmiştir. Türkiye'ye ve Güney Kore'ye aynı anda yatırım yapan firmalar olmuştur. Biz bu gün hala yerli otomobil üretmeliyiz söylemindeyken, G.Kor e; Hyundai, Kia, Daewoo, Ssang Yong gibi markalarla dünya piyasasında yerini almıştır. Ne gariptir ki bu gün yeşil ekonomi dönüşümünü de aynı mantıkla algılıyoruz. Altyapısız bir takibin bedellerini defalarca ödememize rağmen algımızın yanlışlığını fark edemiyoruz (ya da fark etmek ve tedbir almak yorucu geliyor). Gerekli altyapı kurulumu gerçekleşmeden yapılan reformlar hemen tüm tecrübelerde beklenen sonuçları doğurmamıştır (Smith, Halton vd, 2014, 4vd). Yeşil ekonomiye ilişkin dönüşüm süreçlerinin raporlandığı "Az Gelişmiş Ülkelerde Yeşil Ekonomi: Eğitim ve Yeteneklerin Rolü" isimli ILO çalışması bu durumu özetleyen güzel bir yaklaşım sergiliyor [12]. Ekim 2014 tarihli bu raporda her ne kadar Türkiye yer almasa da işe yarar önemli bilgilerin olduğu açıkça görülüyor. Altyapıyı kuvvetlendirmeden nitelikli bir iyileşmenin sağlanamayacağını ifade etmeye çalıştığımız bu bölümü sonlandırırken yenilikçi yatırım ve ekonomik dönüşüm potansiyeli açısından "Yeşil İşler" konusunda şu an dünyada lokomotif ülkelerden birinin de Güney Kore olduğunu da belirtelim!

TÜRKİYE'DE DURUM NEDİR?

Kalkınma Bakanlığı bünyesinde uzmanlık tezi olarak hazırlanan bir çalışmada Türkiye'de yeşil işlere yönelik yürütülen politikaların "Sektörel ve Tematik Belgeler" çerçevesinde 1998'den beri dikkate alındığı belirtilmektedir. Yazar tarafından hazırlanan ve Ulusal Çevre Stratejisi Eylem Planı (1998) ile başlayan tabloda 15 ayrı belgeden bahsedilmekte ve bu belgelerin Türkiye'nin Yeşil İş ile ilişkili Politikalarını belirlediği ifade edilmektedir (Arlı-Yılmaz, 2014:.104-105). Bizim bu belgeler üzerinde ayrıca yaptığımız incelemede, 'yeşil istihdam stratejisine' ilişkin herhangi bir ciddi politikaya rastlanamamıştır. Yeşil işlere yönelik işgücünün yetiştirilmesini her hangi bir stratejik plana v e gerçekçi bir zamanlamaya bağlamamakla birlikte sadece iki belgede, Hayat Boyu Öğrenme Stratejisi Eylem Planı (2009-2013) ve Türkiye Sanayi Stratejisinde (2011-2014) "yeşil işgücü" kavramlarına değinildiği görülmüştür. Bir de Türkiye'de Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenme 2012 belgesinde yeşil istihdamın artırılması gerektiğine ilişkin bir takım temennilere rastlanmıştır [14].

Bahsi geçen uzmanlık tezinde yer alan ve Rutovitz ve Harris temelli doğrudan yeşil istihdam hesaplama yöntemini uygulanarak yapılan çalışma dikkate değer ve önemli bir yaklaşım olmakla birlikte yazarın da bizimle paylaştığı veri eksikliği problemi, sonuçların güvenilirliğini şüpheye düşürmektedir. Yapılan çalışmada kullanılan metodun ve uygulamanın yerindeliği nedeniyle, tarafımızdan bir hesaplama yapılamamakla birlikte, yazara atfen Türkiye'deki genel yeşil iş istihdam potansiyeline ilişkin bir takım ön bilgilerin yine de verilmesinde bir sakınca yoktur. Buna göre; 2023'de Türkiye'de, yıllık 1,5 milyon ile 2,5 milyon arasında yeşil istihdam potansiyeli tahmin edilmektedir. Bu ve benzeri hesaplamaların tutarlılığı için TÜİK'in başta yeşil işler olmak üzere daha detaylı veriler üretmesi gereğini tekrar hatırlatmak ve üstelik il bazında veri üretmenin önemine de dikkat çekmek isteriz. Her ne kadar il bazında veri üretmenin güçlükleri ya da mevcut verilerin örneklem seçimindeki dikkatin gerçeği olabildiğince yansıttığı iddia edilse bizim görüşümüz il bazında daha detaylı hatta tam sayıma yakın verilerin üretilmesi doğrultusundadır. Nitekim herhangi bir il bazında çalışma yapmak isteyen her akademisyen belirli noktadan sonra veri yokluğundan çalışmasının yönünü veya kapsamını değiştirmekte/daraltmaktadır. Yeşil ekonomi ve istihdam alanında yapılan çalışmalar da bu genel kıstasa tabidir.

SONUÇ

Dünyanın daha yaşanabilir bir alan olması, kamu hakkını vicdani mesele yapan hiç kimsenin itiraz edebileceği bir konu değildir. Yeşil ekonomi ve sürdürülebilir büyüme kavramları, daha yaşanabilir bir dünya inşası söylemi ile hareket etmektedir. Elbette öne sürülen yapının inşası kolay bir mesele değildir. Mevcut üretim süreçlerinin gereklerini, yeşil ekonomi söylemleriyle yeniden oluşturmak, yüksek maliyetler, zaman, çaba ve istikrar gerektirir. Yeşil ekonomi ve üretim süreçlerinin desteklenmesi her ne kadar insani görünse de kimi zaman ülkeler, iktisadi gerçekliklerini görerek bu süreçten uzak durmakta hatta kurdukları mevcut yapıların maliyetlerine bile katlanmak istemeyip bunlardan vazgeçme kararı alabilmektedir (örneğin İspanya'da genel ekonominin bozulması gerekçe göstererek havayı kirleten üretim karşıtı politik duruşta önemli gevşemeler olmuş ve üretimin artırılması için hükümet standartları düşürmüştür). Türkiye, yeşil üretim ve istihdamının desteklenmesi gereken bir ülke olmasına rağmen bir takım gerçeklerin görülmek istenmemesi konunun ütopik tartışma platformlarından ileri gidememesine neden olmaktadır. Sürdürülebilir kalkınma, geleceği gerçekçi kurgulayabilip gerekli altyapı yatırımlarını istikrarlı olarak kurabilecek rasyonel ve devamlı bir zihniyeti gerektirir.

KAYNAKÇA

Arlı-Yılmaz, S.(2014), Yeşil İşler ve Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli (Kalkınma Bakanlığı, Uzmanlık Tezi), Mayıs, Yay.No:2887

Burningham, D.ve Davies,J.(1999), Green Economics, Second Edition, Heinemann, Oxford, UK.

Cato, M.S.(2009), Green Economics: An Introduction to Theory, Policy and Practice, Earthscan, UK and USA

Ekins, P., Hillman,M.ve Hutchison, R.(1992), The Gaia Atlas of Green Economics, Anchor Books, Minnesota.

Hahnel, R.(2011), Green Economics: Comforting the Ecological Crisis, M.E. Sharp Inc., New York, USA.

Kennet, M. Heinemann,V.(2011), "Green Economics. Introducing this progressive economics discipline", The Green Economics Reader, GEI.

Kennet,M., Mekonen,M., Felton, J. ve Winchester, A.(2011), Green Economics: Voices of Africa, GEI, UK.

Milani, B.(2000), Designing the Green Economy: The Post-industrial Alternative to Corporate Globalization, Rowman&Littlefield Pub, Oxford, UK.

Özdemir, M.Ç.(2011), Bilişim Sektöründe İşgücü: Türkiye'de Bilişim Sektöründe İşgücü Piyasasının Hindistan ve İrlanda ile Mukayeseli Analizi, ÇASGEM, Ankara

Rao, P.K,(2010), The Architecture of Green Economic Policies, Spinger-Verlag Berlin Heidelberg

Smith, N., Halton, A., Strachan,J.(2014), Transitioning to a Green Economy: Political Economy of Approaches in Small, The Commonwealth, London.

İnternet Kaynak Adresleri

[1] Brundtland Raporu için bkz: (http://bit.ly/1sDTSPk).

[2] Avrupa komisyonunun 2014 Temmuz yayınladığı basın duyurusu için bkz: (http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-446_en.htm).

[3] Amerika 2007 tarih 2847 sayılı "Amerikan Yeşil İşler Yasası" metni için bkz: (https://www.govtrack.us/congress/bills/110/hr2847)

[4] 2009 tarihli "Yeni Yatırım ve Düzenleme Yasası" metni için bkz: (http://bit.ly/1BxWBfg).

[5] "Yoksulluk Dışında Yollar" programının ayrıntıları için bkz: (http://www.dol.gov/opa/media/press/eta/eta20100039.htm)

[6] Amerika Çalışma İstatistikleri Bürosu "Yeşil Sektörler ve Yeşil İstihdam" detayları için bkz: (http://www.bls.gov/ sitesinin 'istihdam' linkinin 'yeşil istihdam' başlığı).

[7] "Report On The Pilot Project Towards Developing Statistical Tools For Measuring Employment in The Environmental Sector and Generating Statistics on Green Jobs" metni için bkz: (http://bit.ly/1xtRUwE)

[8] ILO "Yeşil İşler Programı" ayrıntıları için bkz: (http://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/WCMS_213842/lang--en/index.htm).

[9] Rio+20 konferansı detayları için bkz: (http://www.uncsd2012.org/).

[10] ILO Ankara, "Yeşil Ekonomide İnsana Yakışır İşler projesi" ayrıntıları için bkz: (http://bit.ly/17MpWax).

[11] ILO "Green Jobs Becoming a Reality Progress and Outlook 2013" raporu için bkz: (http://bit.ly/1E57IM4)

[12] "Az Gelişmiş Ülkelerde Yeşil Ekonomi: Eğitim ve Yeteneklerin Rolü" isimli ILO çalışması bu durumu özetleyen güzel bir yaklaşım sergiliyor (http://bit.ly/1xtRR3X).

[13] UNEP "Yeşil İşler: Düşük Karbonlu, Sürdürülebilir Düzgün İşe Doğru" raporuna ulaşmak için bkz: (http://bit.ly/1AkiPwQ)

[14] "Sürdürülebilir Kalkınma Raporu: Geleceği Sahiplenme 2012" metni için bkz: (http://bit.ly/1KOk8MZ)

ÇALIŞMA HAYATINDA NİTELİKLİ İŞGÜCÜ EKSİKLİĞİ

ASLI ÇOBAN

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

İŞKUR sosyal ortaklarla işbirliği içerisinde dünyadaki ve Türkiye'deki işgücü piyasasını yakından takip ederek hizmet yelpazesini genişletmektedir. Kurulduğu dönemde sadece aracılık hizmeti üstelenen İŞKUR yeniden yapılanma süreci ile birlikte işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri de takip ederek işgücü piyasasının arz ve talep dengesini sağlayıp sürdürülebilir istihdama katkıda bulunan dinamik bir kamu istihdam kurumu olarak görev yapmaktadır.

GİRİŞ

İşsizlik, geçmişten günümüze ekonomik gelişmişlik düzeyleri ne olursa olsun gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde toplumu ekonomik, sosyal, siyasal ve psikolojik olarak etkileyen önemli bir sorundur. Tüm ülkeler işsizliğin ortaya çıkardığı olumsuz sonuçları uyguladıkları istihdam politikalarıyla azaltmaya çalışmaktadırlar. Ülkemizde de yıllardır uygulanan istihdam politikalarıyla işsizliğin azaltılması hedeflenmektedir.

İşgücü piyasasının talep etmiş olduğu nitelikler ile mevcut işgücünün sahip olduğu niteliklerin uyuşmaması işsizlik sorununun temel nedenlerinden biri olarak görülmektedir. Eğitimli ve nitelikli işgücü talebinin arttırılması uzun dönemli üretken bir ekonominin önemli bir göstergesidir. Ülkemizin işgücü piyasasında çalışanların ve işsizlerin eğitim durumlarının genellikle düşük olması işgücü piyasasını olumsuz yönde etkilemektedir. Hem uzun dönemli genel ve mesleki eğitim politikalarının hem de kısa vadeli aktif işgücü piyasası politikalarının işgücü talebinin eğilimleri dikkate alınarak belirlenmesi talebin etkin karşılanabilmesi için oldukça önemlidir. Mevcut işgücüne insan onuruna yakışır iş ve iş ortamının oluşturulması için yapılan nitelikli ve deneyimli mesleki eğitim programlarının desteklenmesi sürdürülebilir istihdamın sağlanabilmesinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu programlarla verilecek mesleki eğitimlerin işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklere ve işgücü piyasası tarafından talep edilen nitelik ve becerilere yönelik olmasında yarar görülmektedir.

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE İŞKUR

Gelişmişlik farkı gözetmeksizin her ülkede, işsizlik ve işsizliğin neden olduğu sosyal sorunlarla karşılaşılmaktadır. İşsizlikle mücadele edilirken işgücü piyasasının nabzının tutulmasında ve istihdam politikalarının uygulanmasında kamu istihdam hizmetleri önemli bir yere sahiptir. Nitelikli işgücünün karşılanması, işgücü arz ve talebinin uyumlaştırılması, işgücü hareketliliğinin izlenmesi ve kamu istihdam hizmetlerinin sağlanması amacıyla ülkemizde 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK) kurulmuştur. İİBK 1946 yılından itibaren işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti vermiş, özellikle gelişmekte olan sanayinin işgücü ihtiyacını karşılama ve işgücünün hareketliliğini sağlamada kendisine verilen kamu istihdam hizmetlerini sağlama görevini başarıyla yerine getirmiştir. 1980'li yıllardan itibaren hızlanan küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumu olma yönündeki çalışmalar kamu istihdam kurumlarının önemini artırmış ve fonksiyonlarını genişletmiştir. İİBK'nın gerek dünyada gerekse ülkemizdeki teknolojik alanda ve işgücü piyasasında meydana gelen gelişmeleri izleyebilecek, çağdaş istihdam kurumlarının üstlendiği görevleri yerine getirebilecek ve aktif işgücü programları ile pasif işgücü programlarını uygulayabilecek bir yapıya kavuşturulması amacıyla, 2000'li yıllarda yeniden yapılandırılması gündeme getirilmiştir.

2003 yılında başlatılan yeniden yapılanma süreci ile modern kamu istihdam kurumlarının üstlendiği görevlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesi, aktif ve pasif işgücü piyasası programlarının asli uygulayıcısı bir kurum oluşturulması amacıyla hazırlanan 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Kanunu 25.06.2003 tarihinde kabul edilip 25159 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulmasıyla İİBK yeni kuruluş yasasına kavuşmuştur.

Yeniden yapılanma süreciyle birlikte kurulan İŞKUR ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak üzere işgücü piyasası analizleri yapmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak üzere mesleki eğitimi faaliyetlerini yürütmek, işgücünün yurtiçinde ve yurt dışında uygun oldukları işlere yerleştirilmesine katkıda bulunmak gibi kamu hizmeti görevlerini üstlenmiştir.

İŞGÜCÜ PİYASASININ FOTOĞRAFI ÇEKİLİYOR

İŞKUR tarafından kanunda verilen görevi doğrultusunda işgücü piyasasının nabzının tutulması ve piyasanın ihtiyaçlarının tespit edilmesi amacıyla 2007 yılından bu yana işgücü piyasası analizleri gerçekleştirilmektedir. Çeşitli yöntemler kullanılarak yapılan analizler yılda iki defa yapılmaktadır. İŞKUR tarafından 10 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde yüz yüze uygulanan işgücü piyasası araştırmalarıyla işgücü piyasasının istemiş olduğu beceri düzeyleri ve bu becerinin karşılanma yolları ile temininde güçlük çekilen meslekler tespit edilerek piyasanın ihtiyacı karşılanmaya çalışılmaktadır.

İŞKUR tarafından sürekli geliştirilerek gerçekleştirilen işgücü piyasası analiz çalışmasının sonuncusu "2013 II. Dönem İşgücü Piyasası Analizi Raporu" başlığı altında yayınlanmıştır. İşgücü piyasasında arz ve talebin uyumlaştırılabilmesi açısından işgücü piyasası analizi raporları oldukça önemli bilgilere sahiptir. İşgücü piyasası analiz çalışmaları ile işgücü piyasası hakkında bilgiler edinilerek piyasanın nabzı tutulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmalar sayesinde işgücü piyasasının talep etmiş olduğu mesleki beceri ve nitelikler tespit edilerek ihtiyaca uygun işgücü sağlanmaktadır.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İŞKUR tarafından yürütülmekte olan aktif ve pasif istihdam politikalar kapsamında gerçekleştirilen çalışmalar, ülke nüfusunun katlanarak artması ve işsizlik sorununun çok önemli boyutlara ulaşmasıyla birlikte ülke genelinde kamu istihdam hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi amacıyla gerek görüldüğünde güncellenmekte, çeşitlendirilmekte ve nicelik olarak arttırılmaktadır. Kurum tarafından 1990'lı yıllardan beri yürütülmekte olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri de bu doğrultuda 2012 yılında yeniden yapılandırılan bir hizmet olma özelliği taşımaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti kapsamında İş ve Meslek Danışmanları bireylerle görüşmeler yaparak; kişilerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine, edindikleri bilgileri bireysel bazda değerlendirerek kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine ve kişisel istihdam eylem planı oluşturmalarına yardımcı olmaktadır.

Tablo 1: İş ve Meslek Danışmanlığında Verilen Hizmetlerin 2009-2014 Yılları Arasındaki Dağılımı

Yıllar	Bireysel Görüşme	İşyeri Ziyareti	Okul Ziyareti
2009	6.583	1.495	525
2010	19.724	42.025	579
2011	165.111	70.505	587
2012	841.493	183.373	2.103
2013	1.632.850	376.654	13.811
2014*	2.564.340	410.734	19.854

*2014 Aralık sonu itibariyle • Kaynakça: www.iskur.gov.tr

İŞKUR tarafından ücretsiz olarak sunulan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri iş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere yönelik olarak üç ana başlıkta verilmektedir. Bireysel görüşme hizmetlerinde okul ziyaret edilip grup danışmanlığı yapılarak iş arayan öğrencilere destek verilmekte ve işyerlerine ziyaretlerde bulunularak işverenin ihtiyaçları tespit edilip bu ihtiyaçların karşılanmasına yönelik destek sunulmaktadır. 2012 yılından önce yaklaşık 400 iş ve meslek danışmanı ile bu hizmetlerini yürüten İŞKUR, ülke nüfusundaki artışlar ile işgücü piyasasında yaşanan değişimle birlikte yürütmekte olduğu faaliyetlerinin daha etkin ve düzenli bir şekilde sürdürülebilirliğinin sağlanabilmesi için 2012 yılı sonuna doğru 61. Hükümet Programında da yer aldığı üzere her işsizin bir danışmanı olması felsefesinden yola çıkarak 4 bine yakın iş ve meslek danışmanı istihdam edilmiştir. Böylelikle İŞKUR danışmanlık faaliyetlerine hız kazandırmıştır. İŞKUR'un son beş yılda yürütmüş olduğu iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri özellikle yeni danışmanların alınmasıyla birlikte önemli derecede artış göstermiştir. İş ve meslek danışmanları aracılığı ile 2012 yılında yaklaşık 842 bin kişiyle bireysel görüşme yapılmış iken 2013 yılında iki kat artış sağlanarak yaklaşık 1 milyon 633 bin kişiyle bireysel görüşme yapılmış; 2012 yılında yaklaşık 183 bin işyerine ziyaret yapılmış iken 2013 yılında iki kat artış sağlanarak yaklaşık 377 bin işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir. Okul ziyareti sayısına bakıldığında ise 2012 yılında 2.103 okul ziyareti gerçekleştirilmiş iken 2013 yılında altı katı aşan bir artış ile 13.811 okul ziyareti ger-

çekleştirilmiştir. 2014 yılında bir önceki yıla kıyasla bireysel görüşmede iki katlık artış görülmekte olup yaklaşık 2,5 milyon kişiye bireysel danışmanlık hizmeti verilmiştir. Yine 2014 yılında 410.730 iş yeri ve 19.854 okul ziyareti gerçekleştirilmiştir. Danışmanlık hizmetleri ile doğru işe doğru kişinin yerleştirilmesi sürdürülebilir istihdamın sağlanması açısından oldukça önemli bir ihtiyacı karşılamaktadır.

AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ

2000'li yıllarda İŞKUR sadece işsizlik sigortası ödeneği alanlara yönelik mesleki eğitim hizmetleri verilirken, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle 2008 yılından itibaren Kuruma kayıtlı tüm işsizlere mesleki eğitim hizmetleri sunmaya başlamıştır. İŞKUR tarafından istihdamın korunmasını, artırılmasını ve geliştirilmesini sağlamak; işsizliğin azaltılmasına yardımcı olmak ve gerçekleştirilecek olan mesleki eğitim hizmetlerinin yürütülme usul ve esaslarını daha açık bir hale getirmek amacıyla 2008 yılında İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği yayınlanarak yürütülen faaliyetlerin sürdürülmesi daha etkin bir hale getirilmiştir. Bu düzenlemeden sonra İŞKUR'a bağlı il müdürlükleri tarafından işgücü piyasasında tespit edilen işgücü ihtiyaçları dikkate alınarak hazırlanan eğitim planları doğrultusunda nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması için hizmet alımı ve işbirliği yöntemiyle mesleki eğitim kursları, beceri eksikliğini gidermek için işbaşı eğitim programları ve yeni iş fikirleri olanlar için girişimcilik eğitim programları, işsizlerin çalışma hayatından ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyecek toplum yararına çalışma programları uygulanmaya başlanmıştır. Ülkemizin en önemli sorunlarından birisi de, yeterli sayıda ve nitelikte mesleki eğitim almış işgücü temininde güçlükler yaşanmaktadır. İşte bu nedenle mevcut işgücüne mesleki eğitim aldırılmasına ve işyerlerinde mesleki eğitim almış nitelikli işgücü çalıştırılmasına önem verilmektedir.

İşgücü piyasasının değişen ve çeşitlenen ihtiyaçlarının daha etkin ve verimli bir şekilde karşılanması ve bunun yanı sıra kamu kaynaklarının daha etkin kullanılması amacıyla mevzuat değişikliğine gidilerek 2013 yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği yayımlanmıştır. Böylece, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları yapılmasıyla emek piyasasının arzı nitelikli işgücü taleplerini daha kaliteli bir şekilde karşılamaya başlamıştır.

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

İşsizliğin azaltılmasında işgücü piyasasından alınan talebin karşılanması en temel amaçtır. Dolayısıyla öncelikle talep edilen niteliklere sahip İŞKUR'a kayıtlı kişiler iş ve meslek danışmanları aracılıyla işverene yönlendirilmektedir. Yönlendirmeler neticesinde işverenin nitelikli işgücü talebinin karşılanamaması durumunda işverenin eksik kalan ve istenilen niteliklere ulaşacak işgücü ihtiyacını karşılamak için mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Böylece mesleğe ve işin niteliğine göre işgücü yetiştirilmesi sağlanmış olmaktadır. İşverenin talep etmiş olduğu alanda düzenlenecek olan mesleki eğitim kursuna katılacak olan işgücünün, Kuruma kayıtlı, 15 yaşını tamamlamış, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip, Kurumca aynı meslekte düzenlenen başka bir kursu tamamlamamış, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden faydalanarak danışmanın mesleki eğitim kursuna katılması yönünde uygun görüşünün alınmış, emekli olmamış, kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmamış ve işsiz olması gerekmektedir. Bu kurslar sonu-

Tablo 2: 2004-2014 Yılları Arasında Mesleki Eğitim Kurslarından Faydalananlar

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Kurs sayısı	97	278	622	1.085	1888	7.897	3.120	6.985	9.631	5.471	5.552
Kursiyer sayısı	1.641	5.518	12.424	19.604	32.206	166.713	154.034	140.415	206.946	124.150	109.666
Erkek	914	4.143	8.601	13.505	20.508	85.756	72.140	68.678	93.451	55.720	48467
Kadın	727	1.375	3.823	6.099	11.698	80.957	81.894	71.737	113.495	68.430	61.199

*2014 Aralık sonu itibariyle • Kaynakça: www.iskur.gov.tr

cunda beceri ve nitelik bakımından yoksun olan işsiz, işgücü piyasasının talep etmiş olduğu niteliklere kavuşmuş olmakta ve nitelik kazanan işsizin istihdam edilebilirliği artmaktadır. Bunun yanı sıra almış olduğu mesleki eğitim ile gerekli niteliğe kavuşmuş olan işsiz, kazanmış olduğu tecrübe ile yeni iş alanlarına da girebilme ve bu yeni iş alanlarında istihdam edilebilme imkânını da arttırmış olacaktır. Mevzuatta yer alan hizmet sağlayıcılarla hizmet alımı ve işbirliği yöntemiyle düzenlenen mesleki eğitim kursları ile en az %50 istihdam garantisi verilmekte ve kursa katılanlara temel ihtiyaçlarını gidermek amacıyla günlük 20 TL cep harçlığı verilmektedir. Mesleki eğitim kursu süresince iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerini de karşılanarak kursa katılan kursiyer sağlık hizmetlerinden faydalanabilmektedir. Mesleki eğitim kursları ile özellikle işgücü piyasasının dışında kalmış kadınlar, engelliler, gençler, uzun süreli işsizler vb. dezavantajlı olarak görülenlere öncelik verilerek bu kişilerin işgücü piyasasına entegre olması amaçlanmaktadır.

Nitelik ve beceri kazandıran mesleki eğitim kurslarından faydalanan sayısında her geçen yıl artış olduğu gözlemlenmektedir. Özellikle 2009 yılından sonra mesleki eğitimlere beceri ve nitelik geliştirmek açısından Tablo-2'deki rakamlara bakıldığında daha fazla önem verildiği görülmektedir. 2004 yılından 2014 yılına kadar toplamda 973.317 kişiye mesleki eğitim kursları aracılığıyla nitelik kazandırılmış olup işgücü piyasasının talep etmiş olduğu işgücü ihtiyacı karşılanmıştır.

Hali hazırda işgücü piyasasında çalışan kişilerin bilgilerini tazelemek ve yeni teknolojilere ayak uydurmalarını sağlamak görevini de üstlenen İŞKUR özellikle tehlikeli ve çok tehlikeli işler sınıfında yer alan mesleklere yönelik mesleki eğitimler düzenlemektedir. Mevcut işgücünün tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde çalışabilmesi için 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında çıkarılan Tehlikeli ve Çok Tehlikeli Sınıfta Yer Alan İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine Dair Yönetmelik hükümlerinde yer alan belgelerden birine sahip olması gerekmektedir. Söz konusu mevzuat hükümlerinde yer alan belgelerden birisi de İŞKUR tarafından mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları aracılığıyla sağlanan tehlikeli ve çok tehlikeli işlere uygunluk belgesidir. Böylece çalışan kişinin sürdürülebilir istihdamı sağlanırken söz konusu eğitimlere katılan işsiz birinin de tehlikeli ve çok tehlikeli mesleklerde işveren tarafından istihdam edilebilmesi sağlanmaktadır.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI

İşgücü piyasasının talep tarafını oluşturan işverenler özellikle son yıllarda işgücünün beceri yoksunluğundan şikâyet etmektedir. İŞKUR bu beceri eksikliğini gidermek için işgücü piyasasına girmeye hazır ancak edindikleri teorik bilgileri uygulamaya geçirmede eksikliği bulunan işgücüne, mesleki deneyim kazandırmak amacıyla işbaşı eğitim programları düzenlemektedir. Bu programlar işverenin istihdam edeceği kişiyi kendisinin yetiştirmesine imkân sağlamaktadır. İşbaşı eğitim programı, en az 2 çalışanı bulunan ve Kuruma kayıtlı işgücü piyasasının talep tarafını oluşturan işverenler ile Kuruma kayıtlı 15 yaşını tamamlamış, programın başlama tarihinden önceki 3 aylık dönemde programın yapılacağı işyerinin çalışanı olmayan işgücü piyasasının arz tarafını oluşturan işsizlerin bir araya gelmesini sağlamaktadır. Özellikle de mezun olduktan sonra deneyim eksikliği yaşayan ön lisans, lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerinin işbaşı eğitim programına katılmaları sayesinde, işverenler bu kişilere staj yaptırarak istihdam etmek istedikleri kişiyi işbaşında görme ve onların mesleki deneyim ve becerilerinin gelişip gelişmediğini gözlemleme şansına sahip olmaktadır. Böylece işgücü piyasanın arz ve talebi bir araya getirilerek her iki tarafın da ihtiyacı karşılanmış olmaktadır. İşbaşı eğitim programları ile işverene herhangi bir maddi yükümlülük getirilmemesinin yanı sıra programa katılan kişilere geçici süreli olsa günlük 25 TL cep harçlığı verilerek gelir sağlanmış olmaktadır. Mesleki eğitim kursularında olduğu gibi iş başı eğitim programı süresince de iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerini de karşılanarak programa katılan katılımcı sağlık hizmetlerinden faydalanabilmektedir.

Tablo 3: 2009-2014 Yılları Arasında İşbaşı Eğitim Programından Yararlananlar

	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Program sayısı	555	1.796	5.849	11.407	24.379	26.283
Katılımcı sayısı	1285	4.671	16.393	31.773	63.660	59.456
-Erkek	727	2.643	10.474	18.011	33.417	30.028
-Kadın	558	2.028	5.919	13.762	33.417	29.428

*2014 Aralık sonu itibariyle • Kaynakça: www.iskur.gov.tr

2009 yılından itibaren uygulanmaya başlayan işbaşı eğitim programlarına ilişkin Tablo 4'te yer alan verilere bakıldığında programdan faydalanan kişi sayısında artış yaşandığı görülmektedir. Özellikle 2013 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile bir önceki yıla kıyasla programa katılanların sayısında iki katlık bir artış olup 2012 yılında 31.773 kişi faydalanmış iken 2013 yılında 63.660 kişinin programdan faydalanmıştır. 2014 yılında ise açılan 26.283 programdan 59.456 kişi faydalanmıştır.

GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMLARI

İŞKUR tarafından kendi kendine istihdam oluşturmanın yanı sıra başkalarına da istihdam imkânı sağlayan yeni girişimci adaylarına da girişimcilik eğitim programları uygulanmaktadır. Kendi işini kurmak isteyen kişilere bu eğitim programlarıyla girişimcilik kültürü, iş planı kavramı ve öğeleri kapsamında eğitimler verilerek kendi iş fikirlerine yönelik iş planı hazırlayabilecek bilgi ve deneyim kazanmaları sağlanmaktadır. Geniş bir hedef kitleye hitap eden girişimcilik eğitim programlarına 18 yaşını tamamlayan Kuruma kayıtlı herkes katılabilmektedir. Almış oldukları girişimcilik eğitimleri aracılığıyla kendi işini kuran girişimler hem kendilerini hem de potansiyel işgücünü sistem içerisine dâhil ederek istihdam sürecine katkıda bulunmaktadır.

Tablo 4: 2009-2014 Yılları arasında Girişimcilik Eğitim Programından Yararlananlar

	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Program Sayısı	1	319	906	921	910	1.229
Katılımcı Sayısı	19	8.306	24.145	25.475	25.166	31.646
- Erkek	0	4.707	13.605	13.127	13.023	16.456
- Kadın	19	3.599	10.540	12.348	12.143	15.192

*2014 Aralık sonu itibariyle • Kaynakça: www.iskur.gov.tr

2009 yılında uygulanmaya başlayan girişimcilik eğitim programları işgücü piyasasına ilave istihdam sağlamaya başlaması ve girişimciliğe önem verilmesiyle katılımcı sayısında her geçen yıl artış olduğu görülmektedir. Girişimcilikten faydalanan kişi sayılarına bakıldığında 2010 yılından sonra katılımcı sayısında önemli bir artış olduğu göze çarpmaktadır. 2009 yılından 2014 yılına kadar toplamda istihdam sürecine katkıda bulunacak 114.757 kişiye girişimcilik eğitimi verilmiştir.

TEMEL HEDEFLERE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

Ekonomik büyümenin yanı sıra gerek yeni iş alanlarının oluşturulması, gerekse işsizlerin işsizlik sürelerini azaltılması için kullanılması gereken en etkili ve temel araçlardan biri olan ve İŞKUR tarafından uygulanan Aktif İşgücü Piyasası Programları işgücü piyasalarındaki işleyiş bozukluklarının giderilmesi, istihdamın arttırılması ve işgücü niteliğinin korunması

amacıyla etkin bir şekilde kullanılmaktadır. İŞKUR tarafından özellikle İşsizlik Sigortası Fonundan alınan 1,7 milyar TL katkı ile 2003 yılından itibaren yaklaşık 1,3 milyon kişiye meslek ve deneyim kazandırılarak işverenlerin aradığı nitelikli işgücü temin edilmiş ve edilmeye devam edilecektir.

Her geçen yıl küreselleşen ve teknolojik yeniliklerin hızla ilerlediği dünyada nitelikli işgücünün önemi giderek artmaktadır. Ulusal istihdam stratejisinde sektörel bazlı çalışmalardan yola çıkılarak mesleki eğitimde sektörel talep araştırmasıyla sektör ihtiyaçlarının karşılanması hedeflenmektedir. Ülkemizin 2023 yılı hedefleri arasında işsizliğin %5'e düşürülmesi, ulusal istihdam stratejisinde eğitim-istihdam bağlantısının güçlendirilmesi ve onuncu kalkınma planında işgücünün niteliğinin yükseltilmesi politika ve hedeflerinin yer alması kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un yürütmüş olduğu faaliyetlerinin çeşitlendirilmesi ihtiyacını ortaya koymaktadır.

Bu bağlamda; İŞKUR tarafından özellikle bilgi ve iletişim teknolojilerinin hızla ilerlemesine ve bilişim sektöründeki nitelikli işgücü talebinin artmasına paralel olarak bilişim alanına yönelik eğitim programlarına öncelik verilmektedir. Bu öncelikli çalışma neticesinde bilişim sektörünün ihtiyacı tespit edilerek bu alanda istihdam edilebilecek nitelikli işgücünün yetiştirilmesi sağlanacaktır. Diğer taraftan emek yoğun bir sektör olarak bilinen turizm hizmetleri, ekonomiyi canlandırıcı bir hizmet sektörüdür. Turizm sektörü hizmetler sektöründe yer aldığı ve çok sayıda insan gücüne ihtiyaç duyulduğu için bu sektöre yönelik bir araştırma yapılmaya başlanmıştır. Turizm sektöründe nitelikli işgücünün öncelikle talep edilmesi ve istihdam edilebilirlik bakımından önemli olmasından dolayı İŞKUR'un hedefleri arasında turizme yönelik mesleki eğitim kurslarının çeşitlendirilmesi yer almaktadır. İŞKUR'un işgücü piyasasındaki etkinliğinin arttırılarak işverene ve iş arayana daha kaliteli hizmet verilebilmesi için iş ve meslek danışmanlarına nitelik arttırıcı eğitimler verilmesi yanı sıra işgücü piyasasına girmekte zorluk yaşayan engelli, kadın, genç ve uzun süreli işsiz gibi dezavantajlı olarak nitelendirilen grupların istihdam edilebilirliklerin arttırmak amacıyla danışmanlık hizmetlerinde çeşitlendirme yapılmasına yönelik eğitimler hedeflenmektedir. Bütün bu çalışmalara ilaveten İŞKUR tarafından uzun süredir işsiz olanlara motivasyon desteği sağlanması ve yeni oluşturulan iş alanlarına işsiz olanların istihdam edilebilmelerine katkı sağlanması amacıyla fikir alışverişinin gerçekleştirildiği iş kulüplerinin geliştirilmesi için çalışmalar yürütülmektedir.

SONUÇ

Yapılan ve yapılacak olan tüm çalışmalarda istihdama katkı sağlayacak olan İŞKUR sosyal ortaklarla işbirliği içerisinde dünyadaki ve Türkiye'deki işgücü piyasasını yakından takip ederek hizmet yelpazesini genişletmektedir. Kurulduğu dönemde sadece aracılık hizmeti üstelenen İŞKUR yeniden yapılanma süreci ile birlikte işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri de takip ederek işgücü piyasasının arz ve talep dengesini sağlayıp sürdürülebilir istihdama katkıda bulunan dinamik bir kamu istihdam kurumu olarak görev yapmaktadır. İŞKUR işverenin ve iş arayanın memnuniyetini dikkate alarak, faaliyetlerini daha kaliteli ve etkin hale getirerek istihdam politikalarının uygulanmasına katkıda bulunan temel aktörlerden biri olmaya devam edecektir.

KAYNAKÇA

10. Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2014

Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014

Türkiye İşgücü Piyasası Analizi (2013 II. Dönem)- Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2013

İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyon Raporu; Kalkınma Bakanlığı, Ankara 2013

Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (Resmi Gazete: 12.3.2013-28585)

FATMA DEMİR

İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanı

İŞSİZLİK SİGORTASI DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı hakkında kısaca bilgi verir misiniz?

İstihdamda 3İ Dergisi yayın kuruluna başkanlığımızı tanıtma imkânını bize verdiği için çok teşekkür ederim. Başkanlığımız görevleri, en genel şekliyle 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda yer almaktadır. Bu Kanunla Başkanlığımıza; 4447 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde; işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu ödemeleri ile 4046 sayılı Kanun hükümleri çerçevesinde iş kaybı tazminatı ödemelerine ilişkin çalışmaları yapma görevleri verilmiştir.

Bu görevler 81 il ve çok sayıda hizmet merkezinde özveri ile görev yapan personelimiz aracılığı ile başarılı bir şekilde yürütülmektedir.

İşsizlik ödeneği kapsamında yaptığınız faaliyetleri ayrıntılı bir şekilde açıklar mısınız?

İşsizlik sigortası 2000 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile uygulaması başlayan bir sistemdir. İşsizlik sigortası sisteminin kurulması ile ilgili olarak 4447 sayılı Kanunun genel gerekçesinde, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden vatandaşların korunması ve sosyal adaletin sağlanması anlayışı ön plana çıkarılmıştır. Bu kapsamda on yılı aşkın süredir uygulanan işsizlik sigortası sistemi, işini kaybedenlere gelir desteği sağlamanın yanında istihdamı teşvik eden ve koruyan bir yapıya bürünmüştür.

İşsizlik sigortası; çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olup, kendi kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalıların uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde

karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigorta olarak tanımlanabilir.

İşini kaybeden sigortalı işsizin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için, işten ayrıldığı tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde şahsen veya elektronik ortamda hizmet merkezlerimize başvurması gerekir. Mücbir sebepler olmaksızın geç başvuranların ödenekleri, geç başvuru süresi kadar az ödenmektedir.

İşsizlik sigortasından faydalanabilmek için hizmet akdinin feshinden önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak ve son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak gerekir. Son 3 yıl içinde 600-899 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara 180 gün, 900-1079 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara 240 gün, 1080 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olanlara ise 300 gün süre ile işsizlik ödeneği ödenmektedir.

İşsizlik ödeneği miktarı, işten ayrılmadan önceki son dört aylık prime esas kazançlar dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde kırkıdır. Hesaplanan bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçememektedir. 2015 yılının I. Dönemi için bu tutarlar 476,95 TL ile 953,90 TL arasında değişmektedir.

İşsizlik ödeneği alanlar ile bakmakla yükümlü oldukları kişilerin, sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için genel sağlık sigortası primleri, Sosyal Güvenlik Kurumuna ödenmektedir. Böylece sağlık güvencesinin devamlılığı sağlanmış olmaktadır.

İŞKUR ailesi olarak, ülkemizin en önemli sorunlarından biri olan işsizliği azaltmaya çalışıyoruz. İşsizlik Sigortası Dairesi olarak ise bundan bizim payımıza, işsizliğin sebep olduğu gelir kaybını belirli ölçü ve sürelerde karşılayarak bu sürecin etkilerini azaltmak düştü. Böylece işini kaybedenler için iş bulma sürecinin zaruri ihtiyaçları karşılayacak bir gelirle geçirilmesi sağlanmış olmakta ve sigortalı işsizler niteliklerine daha uygun işler arayabilmektedir.

Ayrıca işsizlik ödeneği alanların işe yerleştirilebilmesi için danışmanlık hizmeti verilmektedir. Böylece kişisel özellikler ile mesleklerin gerektirdiği nitelikler, şartlar ve iş piyasasının gereksinimleri karşılaştırılarak, ödenek alan kişilerin istek ve durumuna en uygun mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmektedir.

İlk işsizlik sigortası primi 2000 yılı Haziran ayında kesilmeye başlanmış olup, 2002 yılı Mart ayında ilk işsizlik ödeneği ödenmiştir. Mart 2002'den 2014 yılı sonuna kadar 5 milyon 258 bin kişi başvuruda bulunmuş, 3 milyon 733 bin kişi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmıştır. Hak sahiplerine toplamda yaklaşık 8 milyar 438 milyon TL ödemede bulunulmuştur.

İşsizlik ödeneğinin kapsamının genişletilmesi ve etkinliğinin arttırılması adına yapılan çalışmalar hakkında bilgi verir misiniz?

Ulusal İstihdam Stratejisinde ve Onuncu Kalkınma Planında işsizlik sigortasının daha fazla sosyal koruma sağlayacak şekilde yeniden düzenlenmesine ilişkin politikalar yer almaktadır.

Bu politikaların hayata geçirilmesine ilişkin olarak; işsizlik sigortasının kapsamı, ödeme miktarı, süresi ve koşullarının, ulusal işsizlik oranlarına duyarlı bir şekilde ve dezavantajlı gruplar dikkate alınarak 2023 sonuna kadar iyileştirilmesi ve işsizlik ödeneği koşullarını sağlamasına karşın başvuruda bulunmayanların tespiti, bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılması, değişikliklere ilişkin etki analizi ve mevzuat çalışmalarının gerçekleştirilmesi yönünde eylem planları oluşturulmuştur. Bu eylem planlarına ilişkin çalışmalar devam etmektedir.

Ayrıca, Kurumumuzun 2013-2017 Stratejik Planı çerçevesinde, işsizlik sigortası işlemlerinin daha hızlı ve etkin bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamaya yönelik hedeflerden birisi de başvuruların %97'sini aynı ayda sonuçlandırmaktır. Böylece işini kaybedenlerin gelir kayıpları daha hızlı bir şekilde telafi edilmeye ve işsizliğin olumsuz etkileri en aza indirilmeye çalışılmaktadır. 2014 yılında ülke genelinde başvuruların %98'i aynı ay içerisinde sonuçlandırılmıştır.

Özellikle 2008 yılının son çeyreğinde başlayan küresel ekonomik krizin etkilerinin azaltılmasında etkin kullanılan Kısa Çalışma Ödeneği hakkında bilgi verir misiniz?

2008 yılının sonundan başlayan ve 2009-2010 yıllarına da sirayet eden küresel ekonomik krizden ülkemiz de etkilenmiştir. Bu dönemde krizin sosyo-ekonomik etkilerini azaltabilmek için kısa çalışma uygulaması etkin bir şekilde kullanılmıştır.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı se-

beplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işçilerin çalışmadıkları süreler için kısa çalışma ödeneği ödenmektedir.

Kısa çalışma uygulaması 2003 yılında mevzuatımıza girmiş bir uygulama olmakla birlikte, ilk uygulaması 2005 yılında görülen kuş gribi vakaları nedeniyle olmuştur. Daha sonra 2008 yılında başlayan krizle birlikte daha fazla işveren tarafından talep edilir hale gelmiştir. Krizin, istihdam üzerindeki daraltıcı etkisinin azaltılmasına katkı sağlamıştır. Bu dönemde yaklaşık 217 bin kişiye yaklaşık 201,69 milyon TL ödeme yapılmıştır. Bu sayede hem firmaların tekrar işe alma, eğitim ve işe uyum için gerekli olan bir takım giderlerinin önüne geçilmiş, hem de işçilerimizin çalışılmayan dönemde gelir devamlılığı sağlanmıştır.

Çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için, işyerinin genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerden etkilendiğinin tespiti ve çalışanların da prim ödeme bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Kısa çalışma ödeneği işyerinde bu sebeplerle çalışılmayan süreler için verilmekte olup, miktarı sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Bu miktar aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçememekte olup, 2015 yılının I. Dönemi için bu tutarlar 715,43 TL ile 1.788,57 TL arasında değişmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi de 3 aydır. Bu süreyi 6 aya kadar uzatmaya ve ödenen sürelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkilidir.

Ücret Garanti Fonu ödemeleri ve İş Kaybı Tazminatı hakkında bizi bilgilendirir misiniz?

Avrupa Birliğinin işverenin aczi durumunda ücretli çalışanların korunması ile ilgili kabul ettiği 80/897 sayılı yönerge ile bu yönergeyi tadil eden 2002/74 sayılı yönergesi; üye ülkeleri, işverenin aczi halinde işçilerin ücret ve diğer sosyal haklarını güvenceye kavuşturmak için işletmenin mal varlığından bağımsız ve cebri icraya konu olmayacak "garanti kurumu" oluşturmakla yükümlü kılmıştır. Bu kapsamda ücret garanti fonu, Avrupa Birliğine uyum süreci çerçevesinde 2003 yılından itibaren uygulanmaya başlanmıştır.

Ücret Garanti Fonu işverenin; aciz, iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato nedeniyle ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde, işçilerinin alamadıkları 3 aylık ücret alacaklarını karşılamak için oluşturulmuştur. Bu uygulama ile çalışanların mağduriyetleri belirli miktarlarda giderilmektedir. Fon, işverenlerin işsizlik sigortası primi olarak ödedikleri primlerin yüzde birinden oluşmaktadır. 2005 yılından bu yana 53.610 kişiye toplam 108,8 milyon TL ödeme gerçekleştirilmiştir.

4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun çerçevesinde, özelleştirme kapsamına alınan kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan, iş sözleşmeleri sona ermiş olanlara iş kaybı tazminatı ödenmektedir.

Hizmet akdinin sona erdiği tarihte aynı işveren ile hizmet akdi kesintisiz 550 ila 2200 gün devam edenlere 90 ila 240 gün arasında ödeme gerçekleştirilmektedir. Ödeme miktarı ise günlük net asgari ücretin iki katıdır. Engelli vatandaşlarımız için ise bu tutar, günlük net asgari ücretin dört katı olarak belirlenmiştir.

İş kaybı tazminatı alan işsizlerimize; sosyal güvenlik kuruluşları kesintilerinin yatırılması, danışmanlık, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi ve yeni iş bulma hizmetleri de verilmektedir.

Soma'da meydana gelen maden faciası ile ilgili olarak Başkanlığınız tarafından yürütülen bir çalışma oldu mu?

Soma'da yaşanan facianın ardından 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 12. madde eklenerek, iki farklı ödeme yapılması öngörülmüştür. Bu kapsamda özetle;

a) Eynez maden ocağı işletmesinde kaza tarihi itibarıyla çalışanlara veya bu kişilerin hak sahiplerine, son aylık net ücretleri esas alınarak Fondan 6 ay süre ile ödeme yapılması,

b) Eynez, Atabacası ve Işıklar maden ocağı işletmelerinin, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı bakımından kapalı kaldığı sürede, çalışanların 6 aylık ücretlerinin işverenden tahsil edilmek koşulu ile Fondan ödenmesi,

kararlaştırılmıştır.

Düzenlemenin (a) bendi kapsamında çalışanlara ve vefat edenlerin hak sahiplerine toplam 24 milyon TL ödeme yapılmıştır.

(b) bendi kapsamında ise müfettişler tarafından faaliyetleri durdurulan işyerlerinde çalışanlara toplam 53,7 milyon TL ödeme yapılmıştır. Bu ödemeler işverenden yasal faizi ile birlikte tahsil edilecektir.

Son olarak eklemek istediğiniz bir husus var mı?

İŞKUR ailesi olarak, ülkemizin en önemli sorunlarından biri olan işsizliği azaltmaya çalışıyoruz. İşsizlik Sigortası Dairesi olarak ise bundan bizim payımıza, işsizliğin sebep olduğu gelir kaybını belirli ölçü ve sürelerde karşılayarak bu sürecin etkilerini azaltmak düştü. Böylece işini kaybedenler için iş bulma sürecinin zaruri ihtiyaçları karşılayacak bir gelirle geçirilmesi sağlanmış olmakta ve sigortalı işsizler niteliklerine daha uygun işler arayabilmektedir. Bu da işgücünün verimliliğini olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, işsizlik sigortası sağladığı gelir güvencesiyle, işsizlerin alım güçlerini belli ölçüde koruduğundan toplam talep üzerinde olumlu etki yapmaktadır.

İşsizlik sigortasının, Anayasamızın sosyal devlet olma ilkesinin bir gereği olduğunun bilincinde olarak, işsizlik sigortasının en hızlı ve en doğru bir şekilde hak sahiplerine ulaştırılmasında her gün aynı özveri, şevk ve empati ile çalışan arkadaşlarımızı sizin aracılığınızla kutluyorum.

Ancak, insan odaklı hizmet anlayışımızı her gün daha ileriye taşımak için var gücümüzü sarf etmek mecburiyetinde olduğumuzun da bilincindeyiz. Bu bilinç ve sorumlulukla çalışmaya devam edeceğiz.

FATMA DEMİR

İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanı

1964 yılında Safranbolu'da doğan Demir, lisans eğitimini 1984-1988 yılları arasında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde tamamladı.

1989 yılında Türkiye İş Kurumunda memur olarak göreve başlayan Demir; şef, eğitim uzmanı ve şube müdürlüğü görevlerinde bulundu. 2000 yılından bugüne kadar da İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı görevini yürütmektedir.

MUHAMMET KAYA
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

İŞKUR 2014 yılında 222 bin 596 kişisi kadın, 478 bin 839 kişisi erkek olmak üzere toplam 701 bin 435 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2003 yılından beri işe yerleştirme sayıları 2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da her yıl artarak devam etmiştir. 2014 yılı işe yerleştirme sayısı İŞKUR açısından bir rekor olmuştur.

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 VERİLERİ

	2013 Yılı	2014 Yılı	Değişim
Başvuru	2.359.304	2.375.583	1
Erkek	1.496.699	1.500.064	0
Kadın	862.605	875.519	1
Açık İş	1.481.196	1.735.892	17
Kamu	66.267	11.639	-82
Özel	1.414.929	1.724.253	22
İşe Yerleştirme	671.578	701.435	4
Erkek	466.155	478.839	3
Kadın	205.423	222.596	8
Normal	636.855	674.701	6
Engelli	34.476	26.350	-24
Eski Hükümlü-TMY	247	384	55
Kayıtlı İşgücü	4.540.488	4.839.211	7
Erkek	2.816.471	3.024.155	7
Kadın	1.724.017	1.815.056	5
Kayıtlı İşsiz	2.610.969	2.747.978	5
Erkek	1.561.203	1.633.255	5
Kadın	1.049.766	1.114.723	6
Yurtdışı Başvuru	1.663	1.555	-6
Yurtdışı Gönderme	55.369	39.644	-28

Kaynak: İŞKUR

2014 yılında 2 milyon 375 bin 583 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2013 yılına göre Kuruma başvuruların yüzde 1 oranında bir artış olduğu görülmektedir. Başvuranların yüzde 63'ü erkek, yüzde 37'si ise kadındır.

İŞKUR 2014 yılında 1 milyon 735 bin 8920 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini yüzde 17 oranında arttırmıştır. Yıl içinde alınan açık işlerin yüzde 99'u özel sektördendir. Geçen yıla göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı yüzde 22 olarak gerçekleşmiştir.

2014 yılında İŞKUR vasıtasıyla 701 bin 435 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre yüzde 4 oranında artmıştır. Yine 2014 yılında 26 bin 350 engelli vatandaşımız, 384 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan(TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2014 yılı itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 4 milyon 839 bin 211 kişi işgücü, 2 milyon 747 bin 978 kişi işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işgücü sayısında yüzde 7 artış olmuştur.

2014 yılı, 2013 yılı ile mukayese edildiğinde yurtdışı başvurular yüzde 6 oranında, yurtdışı göndermeler ise yüzde 28 oranında azalmıştır. 2014 yılında 39 bin 644 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara kısmen paralel olarak, 2014 yılında en fazla gidilen ülkeler Rusya, Irak ve S. Arabistan olmuştur.

İŞKUR 2014 YILINDA 701 BİN 435 KİŞİYİ İŞE YERLEŞTİRDİ.

Tablo 2:AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

KURS TÜRÜ	2014 Yılı			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	252	4.250	565	4.815
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI(İEP)	25.385	26.877	26.109	52.986
MES. EĞ. KURSU /İSTİHDAM GARANTİLİ	2.102	21.041	29.566	50.607
UMEM PR./MESLEKİ EĞİTİM KURSU(MEK)	1.176	9.145	8.919	18.064
MEK/İSTİHDAM GARANTİSİZ	756	4.265	10.125	14.390
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI(GEP)	1.229	16.456	15.192	31.648
UMEM PROJESİ/İEP	805	2.853	3.203	6.056
MEK/ÖZEL POLİTİKA	1.037	8.100	11.232	19.332
ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	177	998	742	1.740
GAP II/İEP	93	298	116	414
HÜKÜMLÜ KURSU/KURUM VE KOMİSYON KAYNAKLI	34	575	20	595
ESKİ HÜKÜMLÜ KURSU/ KURUM KAYNAKLI	11	27	0	27
ENGELLİ KURSU/KURUM KAYNAKLI	7	66	30	96
Toplam	**33.064**	**94.951**	**105.819**	**200.770**

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR 2014 yılında 1 milyon 735 bin 8920 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini yüzde 17 oranında arttırmıştır. Yıl içinde alınan açık işlerin yüzde 99'u özel sektördendir. Geçen yıla göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı yüzde 22 olarak gerçekleşmiştir.

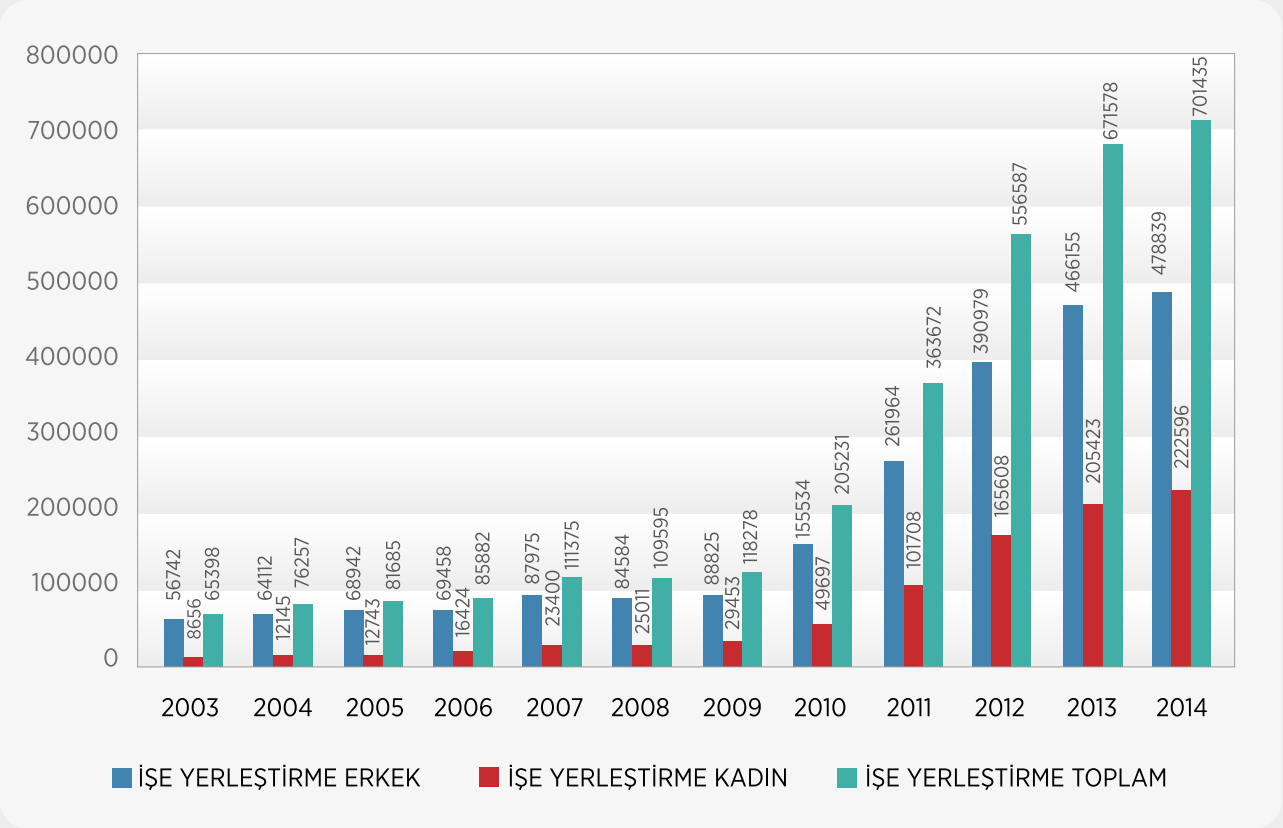
İŞKUR 2014 yılında toplam 33 bin 57 program açmış olup bu programlara 94 bin 885 kişisi erkek, 105 bin 789 kişisi kadın olmak üzere toplam 200 bin 674 kişi katılmıştır. 2014 yılında UMEM Projesinden yararlanan sayısı 25 bin kişiye yaklaşmıştır.

2014 YILINDA 200 BİN 674 KİŞİ İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARINDAN YARARLANARAK MESLEK SAHİBİ OLMUŞTUR.

TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR(TYP)

Toplum yararına programlar (TYP) kapsamında 2014 yılında 5 bin 191 programdan 136 bin 47'si erkek, 80 bin 61'i kadın olmak üzere toplam 216 bin 108 katılımcı yararlanmıştır.

Şekil 1:İŞKUR İŞE YERLEŞTİRME (2003-2014)



Kaynak: İŞKUR

İŞKUR 2014 yılında 222 bin 596 kişisi kadın, 478 bin 839 kişisi erkek olmak üzere toplam 701 bin 435 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2003 yılından beri işe yerleştirme sayıları 2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da her yıl artarak devam etmiştir. 2014 yılı işe yerleştirme sayısı İŞKUR açısından bir rekor olmuştur.

İşe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında yüzde 25'e, 2011 yılında da yüzde 28'e ulaşmıştır. 2014 yılında ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 32 olarak gerçekleşmiştir.

2014 YILINDA İŞKUR VASITASIYLA
222 BİN 596 KADIN İŞE YERLEŞTİRİLMİŞTİR.
İŞE YERLEŞENLERİN YÜZDE 32'Sİ KADINDIR.

Tablo 3:ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ, TERÖRLE MÜCADELEDE YARALANAN(TMY)* AÇIK KONTENJAN DURUMU

	KASIM 2014 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ENGELLİLER	749	25.385	26.134
ESKİ HÜKÜMLÜLER-TMY	994	-	994

Kaynak: İŞKUR

*06/12/2012 tarihli ve 28489 sayılı resmi gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik gereği 19/9/2009 tarihli ve 27354 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin adı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" olarak değiştirilmiş olup, Eski Hükümlü Kontenjanlarından Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananlar da yararlanmaya başlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde toplam 26 bin 2 kişilik engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. Ağustos 2014 itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 94 bin 783 kişi erkek, 22 bin 584 kişi kadın olmak üzere toplam 117 bin 367 engelli bulunmaktadır. 16 bin 496 kişisi erkek, 257 kişisi kadın olmak üzere toplam 16 bin 753 eski hükümlü bulunmaktadır. Ocak-Ağustos 2014 Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 18 bin 98 engelli, 270 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan işe yerleştirilmiştir. 2014 yılı Temmuz ayı sonu itibariyle 2 bin 535'i Kamu, 5 bin 111'i özel sektörde olmak üzere toplam 7 bin 646 engelli kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE ÖDEMELERİ

2014 yılı Aralık ayı itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 81 Milyar 393 Milyon 90 bin TL'dir. 2014 yılında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 288 bin 992 kişiye 161 Milyon 14 bin 70 TL işsizlik ödeneği, 18 kişiye 8 bin 570 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 866 kişiye 2 milyon 461 bin 4 TL ödeme yapılmıştır.

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

ENVER YÜCEL
İŞKUR Erzincan İl Müdürü

DOÇ.DR. MURAT ÇETİN
Erzincan Üniversitesi
Meslek Yüksekokulu

ÖĞR.GÖR. ADNAN DEMİRCİ
Erzincan Üniversitesi
Meslek Yüksekokulu

ÖĞR. GÖR. KAMİL ORMAN
Erzincan Üniversitesi
Meslek Yüksekokulu

AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI
(DOĞRU YER DOĞRU KURS) VE İLİÇ ÖRNEĞİ

GİRİŞ

İşsizlik; ülkemizin en önemli problemlerinden olup, istihdamda sorunun altında yatan nedenlerin başında da mesleksizlik gelmektedir. Bugün; Türkiye'de genel işsizlik oranı yüzde10 civarında olup, eğitimli gençlerde yani üniversite mezunlarında bu oran yüzde 25 düzeyine yakındır. Diğer yandan birçok alanda iyi yetişmiş eleman eksikliği vardır. Türkiye'de iş arayanların yüzde 60'tan fazlası aslında belirli bir mesleğe sahip değildir ve gerçekte işsizliğe sebep olan en önemli faktör kalifiye eleman yetersizliğidir. Bundan dolayı; **Mesleki Eğitim Kurs ve Programları** ülkemizde her yıl binlerce kişinin yeteneklerini ortaya çıkartan önemli bir eğitim haline gelmiştir. Ülkemiz genç bir nüfusa sahiptir ve hızlı nüfus artışı, göçler, ekonomik ve sosyal problemler en çok eğitim alanında sorunlar oluşturmaktadır. İnsanların iktisaden hür ve mutlu olmalarını sağlayacak, üretken birer insan olarak toplum içerisinde yer almalarını gerçekleştirecek mesleki bilgi ve beceri ile donatılmaları için gerekli her türlü düzenlemelerin yapılmasından kaçınılmadığı ortadadır. Her yıl ortalama 700.000 civarında genç nüfus çalışma yaşına girerken yeterli eğitimi veremediğimizden dolayı bu genç nüfus ekonomimizin büyümesine istenen katkıyı verememektedir. Türkiye'nin sektörel değişime bağlı olarak istihdam piyasası, ekonominin dönüşümü ve modernleşmesine paralel olarak değişim olmakta eğitim sistemimiz buna uyum sağlayamadığı için ortaya çıkan beceri uyumsuzluğu, işsizliğin yapısal bir soruna dönüşmesine neden olmaktadır. Yerel veya ülke çapında sektörlerin ihtiyaç ve taleplerine göre beceriler öğretilemediğinden ve öğretilen beceriler ise bölge sektör taleplerine göre olmadığından bir ilimizde ihtiyaç duyulurken diğer bir bölgemizde ihtiyaç fazlası eleman olmakta bu faktörde göç olgusunu zorlamakta metropollerin aşırı dolmasına sebebiyet vererek önlenmesi zor problemlerin ortaya çıkmasına sonuç olarak ta diğer sosyal problemleri tetiklemesine sebep olmaktadır. Özellikle sanayi sektörünün vasıflı eleman arayışı içinde olduğu bir zamanda, meslek lisesi ve üniversite mezunları arasında işsizliğin çok yüksek olması, eğitim sisteminin sektör ve piyasadan kopuk olduğunu göstermektedir. Son yıllarda sanayileşme konusunda ol-

dukça önemli gelişmelerin olduğu ülkemiz düşük teknolojiden yüksek teknolojiye geçiş dönemine girmiştir. Mevcut iş gücünün eğitim düzeyi teknolojik gelişime destek verecek durumda olmadığından; bu sanayileşme hamlesinin başarıya ulaşabilmesi için iş gücünün kalitesini artırması gerekmektedir. Dolayısıyla sanayileşmekle eşanlamlı olan insan kaynağımızın geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Türkiye geneline göre istihdamı en fazla etkilenen illerde işsizlerin ve çalışanların yaş dağılımı ülke geneliyle uyumludur ve sanayi sektöründe istihdam edilen kişilerin eğitim düzeyi, Türkiye ortalamasının üzerindedir. 2008 global krizinden sonra, Türkiye genelinde istihdam artışı öne çıkarken, genç işsiz oranı ise halen Türkiye ortalaması değerinden daha yüksektir.

MESLEKİ EĞİTİM VE AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARININ ÖNEMİ

Eğitim; eğitimli birey yetiştirme boyutu yanında doğrudan işgücü piyasasına ve istihdama etki eden ekonomik bir olgudur ve eğitimin sayısal yanından çok kalite yanının geliştirilmesi ile yakından ilişkilidir. Mesleki Eğitim; ülkemiz için büyük bir umut kapısı, işsizliği önlemede sihirli bir anahtar, tüm umut ve hayallerin yeniden yeşerdiği, geleceğin nitelikli meslek elemanlarını yetiştiren eğitimlerdir. Ülkelerin gelişmesi ve kalkınması için sanayileşmenin temel unsuru olan bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarına sahip yüksek verimi gerçekleştirecek kalifiye insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Kalifiye elemanların bilgi ve becerisi, ekonomik başarının temelidir. Meslek eğitimi özellikle; genç insanlara başarılı bir meslek yolu hazırlamak ve ekonomiye vasıflı eleman yetiştirmek olmak üzere iki amaca yöneliktir. MTE'lerde, (Mesleki Teknik Eğitimlerde) bilginin doğru kullanılması, hizmet sektörü ve üretim sistemleri için toplam kalite-verimlilik açısından büyük önem taşımaktadır. Günümüzde, hızlı teknolojik gelişim ve sektörel yapılaşmadaki değişime bağlı olarak mesleki teknik eğitimin önem kazandığı görülmektedir. Mesleki Teknik Eğitim, bir kimsenin geçimini sağlamak için gerekli olan mesleki bilgi, beceri ve davranışları kazandırır, fakat tek başına yeterli değildir ve bir eğitim sürecinde bireyin bir bütün olarak yetiştirilmesi zorunlu olup bu eğitim ile bireylerin ekonomik bağımsızlığa kavuşturulması gerekmektedir.

Türkiye'de iş arayanların yüzde 60'tan fazlası aslında belirli bir mesleğe sahip değildir ve gerçekte işsizliğe sebep olan en önemli faktör kalifiye eleman yetersizliğidir. Bundan dolayı; Mesleki Eğitim Kurs ve Programları, ülkemizde her yıl binlerce kişinin yeteneklerini ortaya çıkartan önemli bir eğitim haline gelmiştir.

Meslek edindirme kurslarının amacı; genç ve yetişkinlerin temel becerileri ile temel mesleki becerilerinin geliştirilmesi yoluyla yerel özel sektörün ihtiyaçları doğrultusunda kişilerin yeterliliklerine dayalı istihdamın yaygınlaştırılması ve geliştirilmesidir. Meslek edindirme ve beceri geliştirme kursları, işçilerin çalışma ortamlarının ihtiyaçlarına adaptasyonunu geliştirmek amaçlı eğitimler ile yeni teknolojilerle ilgili eğitimleri de kapsayabilir. Bu faaliyetlerin; sektör temsilcileri, Mesleki Yeterlilikler Kurumu ve tanınmış sertifikasyonlara ilişkin sektörel iş, bilgi ve becerileri test eden merkezlerle işbirliği içerisinde düzenlenmesi tercih edilmektedir. Meslek edindirme kurslarında; eğitimin sadece eğitimli birey yetiştirme boyutundan başka doğrudan işgücü piyasasına ve istihdama etki eden ekonomik bir olgu olarak da görülmelidir. Bu ise, eğitimin sayısal yanından çok kalite yanının geliştirilmesi ile yakından ilişkilidir. Ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması, toplumsal ve bireysel refah düzeyinin artması, doğa ve insan kaynaklarının etkili bir şekilde geliştirilmesi ve değerlendirilmesine bağlıdır. Dünya ekonomisi ve teknolojisindeki hızlı değişme ve gelişmeler karşısında sürdürülebilir bir kalkınmanın ve rekabet edebilirliğin temel koşulu meslek edindirme eğitimlerinden geçmektedir. Zira teknoloji ne kadar ilerlese da, sonuçta bilgiyi teknolojiye ve teknolojiyi de üretimin emrine verecek olan çalışan yetişmiş kalifiye işgücü olacaktır. Sanayileşmiş ülkelerde özellikle Avrupa Birliği ülkelerinde Mesleki Teknik Eğitim'in işsizlikle mücadelede önemli ve etkin bir faktör olması, bu sistemin Türkiye'de uygulanan modelinin de bir yenilenme ve güncellenme ihtiyacı içinde olduğunu göstermektedir.

Özellikle iş sahibi olmak isteyenlerin eğitiminde önemli rol oynayan meslek edindirme kurslarının, kurumlar arası ve sektörel ihtiyaçları belirleyerek planlanması, genişletilmesi ve halkın eğitim seviyesinin yükseltilerek iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılayacak hale getirilmesi çok önemlidir. Diğer yandan; meslek edindirme kursları ile aynı zamanda bireyin hayat boyu öğrenim çerçevesinde edineceği bilgi ve becerilerin sektör tarafından test edilmesi sonucu kendisine verilen mesleki yeterlilik belgesinin gelecek zaman dilimi içinde en az diploma kadar önem taşıyacağı da söylenebilir. Türkiye'de ihtiyaç duyulan meslek alanlarında, özellikle ara elaman yetiştirilmesi konusunda, işsiz gençlerimize beceri kazandırarak hayata kazandırma açısından Meslek edindirme kursları çok önemlidir. Bu kapsamda İŞKUR tarafından açılan bu kurslara devam edenler beceri kazanmakla birlikte ileride hayatlarını ikame ettirecek geçim kaynağı sağlayacak meslek edindiklerinden "Yerel ihtiyacın giderilmesi bakımından ihtiyaçlar dikkate alınarak açılan kurslar istihdam sağladığından büyük önem taşımaktadır. Diğer yandan, Avrupa Birliği'ne girme sürecinde olan ülkemizde; iş kollarında ve sektörlerde belgesiz, yani mesleki eğitim almamış hiç kimsenin çalıştırılmayacağı kaçınılmaz bir gerçektir. Hizmet sektörlerinin ekonomik olarak ön plana çıktığı rekabet ortamında önemli tüm sektörler için büyük değer taşıyan nitelikli

eleman yetiştirilmesi ve bu alanlarda çalışmakta olan personelin mesleki kapasitelerinin ve bu vasıflara sahip kişilerin sayılarının arttırılmasını sağlamaktır. Örgün eğitim sisteminden erken ayrılmış, istihdam için gerekli yeterliliklere sahip olmayan kişilerin yetenek ve talepleri doğrultusunda sektörel istihdam imkanı olan alanlarda istihdamlarını sağlamak amaçlanmaktadır.

İŞKUR AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARI

İŞKUR; istihdamın artırılması ve işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla, Aktif İşgücü Programları çerçevesinde kurs ve programlar uygulamakta olup bu kurs ve programlar şunlardır;

a) Mesleki Eğitim Kursları,

b) İşbaşı Eğitim Programları,

c) Girişimcilik Eğitim Programları,

d) Çalışanların Mesleki Eğitimi,

e) Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM Beceri'10),

f) Korumalı İşyerleri Projesi

g) Engelli ve Hükümlü/Eski Hükümlü Mesleki Eğitimi ve Rehabilitasyonu

h) Ceza Paraları Fonu Kaynaklı Projeler

yürütmektedir.

ERZİNCAN'DA İŞKUR KURSLARI, DOĞRU YER DOĞRU KURS VE İLİÇ ÖRNEĞİ

İliç ilçesi; yeraltı zenginlikleri açısından Erzincan ilinde büyük öneme sahip olup yer altı zenginliliklerinin başında altın madeni gelmektedir. Bu sebeple; ilçede bulunan altın madeni ve bu madeni işleten kuruluşların meslekler bazında ihtiyacı olan kalifiye elemana göre mesleki eğitim kurs ve programları düzenlenmesi hem işletmeler ve hem de ilçedeki genç işsizler açısından büyük önem arzetmektedir. İliç Kaymakamlığı, Erzincan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Erzincan Üniversitesi Sürekli Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi işbirliği ile mesleki eğitim kursları konusunda çalışmalar yapılarak kurslar tamamlanmıştır. İliç ilçesinde, mesleki eğitim kursları ile ilçedeki hedef kitle 15-29 yaş grubundaki işsiz gençleri nitelikli hale getirerek ve ilçedeki işletmelerin istihdamına uygun nitelikler ve yeteneklere sahip olmalarını sağlayarak, işe yerleştirilmelerine katkı amaçlanmıştır. İliç ilçesinde verilen meslek edindirme eğitimleri çerçevesinde öncelikle kalifiye eleman eksikliği probleminin çözümlenmesi amaçlanmış, ilgili işletmeler ile yapılan görüşmeler sonucunda açılacak meslek edindirme programları belirlenmiştir.

İlçedeki işsizlerden talepler alınarak istek ve yetenekleri dikkate alınarak meslek edindirme eğitimi hedef grupları belirlenmiştir. Erzincan ili İliç ilçesinde sektörel ihtiyaçlar belirlenerek verilen meslek edindirme eğitimleri çerçevesinde öncelikle, kalifiye eleman eksikliği probleminin çözümlenmesi amaçlanmış, kursumuzdan mezun olan kursiyerlerin istihdamı ile iş sahibi olmaları sağlanmıştır. "Kurs-

Tablo 1: 2008-2010 Yılları Mesleki Eğitim Kursları, katılımcı profili ve istihdam değerleri

Kurs adı	Kurs süresi (saat)	Kursiyer sayısı	İstihdam (Kadın)	İstihdam (Erkek)	Toplam İstihdam
İş Makineleri Operatörü	72	20	-	20	20
Sıhhi Tesisat	240	20	-	20	20
Kalorifer Ateşçisi	60	20	-	20	20
Bilgisayar Operatörlüğü	160	20	13	07	13
Bilgisayar Operatörlüğü	160	20	14	06	12
Bilgisayar Operatörlüğü	160	20	18	02	14
İş Makineleri Kazıcı	100	20	-	20	20
İş Makineleri Yükleyici	100	20	-	20	20
Mekanik Bakım Onarım	400	30	-	30	28
Soğuk Demircilik	300	30	-	30	30
Oto Elektrik	320	30	-	30	28

lar kapsamında 290 kişi bu eğitimlerden yararlanmıştır. Uygulama dallarına göre, İş makineleri operatörlüğü, İş Makineleri Yükleyici, İş Makineleri Kazıcı, Oto Elektrikçisi, Kalorifer Ateşçisi, Sıhhi Tesisatçı. Bilgisayar Operatörlüğü(3 grup), Oto Mekanik Bakım Onarım, Soğuk Demircilik(Elektrik ve oksijen kaynakçısı) yetiştirme hedeflenmiştir. Kurslarımız ilkokul, ortaokul ve lise mezunları için açılması düşünülürken ön lisans mezunları da talepte bulunmuştur. 2008-2010 yılları içinde İliç ilçesinde (Erzincan) İŞKUR mesleki eğitim kursları kapsamında 11 kurs düzenlenmiş ve 235 erkek ve 45 kadına eğitim verilmiş olup yörede hızla yükselen iş sektörlerinde yaklaşık 265 kişiye istihdam sağlanmıştır. Özellikle ilçede geleneksel olan hayvancılık ve süt ürünleri üretiminde çalışan genç kadınlara bilgisayar operatörlüğü kurslarına aşırı ilgisi ve talepleri sonucunda eğitimlerini bitirerek sertifikalarını almaları Türkiye'de bir ilk olan **"Süt Sağmadan, Bilgisayar Operatörlüğüne"** sloganı gerçekleşmiştir. Bu değişimle, gençler öğrendikleri yeni mesleklerin de istihdam edilerek ilçemizde ilimizde bölgemizde, hatta ülkemiz de ilkler arasında yer almayı başarmışlardır. İlçede bulunan tesislerin bölge insan gücünden faydalanmak istemeleri de bu istihdamda görev alan kursiyerlerin talep ve isteklerini aşırı derecede tetiklemiş ve sonuçta İliç'te örnek bir başarı elde edilebilmiştir. Tablo 1'de mesleki eğitim kursları, katılımcı profili ve istihdam değerleri verilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu uygulamalar başlangıçta yerel kalacak fakat kısa sürede bölge düzeyinde düzenlenen mesleki eğitim kursları sayesinde, toplumun tüm aktörlerinin yoğun katılımı sektörleri küçük merkezlere yönlendirebilecektir. Yeterliliğe dayalı mesleki eğitim büyük önem arz etmektedir ve günümüzdeki sistemler arasında en popüler meslek edindirme sistemidir. Türkiye'de Meslek edindirme kursları aynı zamanda; hayat boyu öğrenim kapsamında düzenlenen eğitim faaliyetlerinin, örgün ve yaygın eğitim kurumları ile iş piyasası tarafından tanınırlığını gerçekleşirken sürdürülen eğitim ve kurs faaliyetleri yerel başarıları da sağlayacaktır. Yerel, bölgesel düzeyde sektörler için mesleki eğitimde açık bulunan alanların belirlenmesi ve bu amaçla özellikle iller ve ilçeleri bazında kalıcı sektörlerin oluşması ve bu sektörlerin hızlı gelişimine iletişim ve ulaşım sektöründeki gelişmeler pozitif katkılar sağlayacaktır. Tüm dünyada özellikle iletişim ve ulaşım sektörlerindeki hızlı değişim ve gelişmeler, doğrudan iş dünyasını etkilemekte, bunun sonucunda da iş dünyasında değişikliklere yol açmaktadır. Bu durum özellikle planlamasını iyi yapan ve süreci iyi okuyan, hızlı karar verebilen, gelişen ve değişen ortama göre örgütlenmiş işletmelere büyük fırsatlar sunacaktır. Bu süreç; kaliteli bir meslek seçimi ve eğitimini de beraberinde gerektirmekte ve piyasanın ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman yetiştirilmesi söz konusu olmaktadır. Bu noktada; meslek edindirme eğitimleri bireyler için ortak olan bilgi, beceri ve davranışları kazandırarak istihdam ve üretim için toplumu oluşturan bireylerin üreten gücünü ve kimliğini oluşturacaktır.

Kalkınma süreci içindeki ülkemizde; özellikle küçük merkezlerde sektörlerin teknoloji ve hizmet alanlarında nitelikli ara eleman ihtiyacı için uygulanacak mesleki eğitim programlarına kursiyerleri yerel alanlardan ve yerel insan kaynaklarından sağlamayı hedefleyen programlarla yapılmalıdır. Ülkemizde küçük ve gelişememiş iller ve ilçeleri bazında yapılacak mesleki eğitim kurslarında temel kriterler; mevcut mesleki eğitim kurumlarının kapasitesi, yerel iş piyasası ihtiyaçları ve yerel işsiz potansiyelleri baz alınmalıdır. Aynı zamanda sürdürülebilirlik açısından Hayat Boyu Öğrenme stratejilerine dayalı mesleki eğitim-öğretim programlarını uygulayacak bir program içinde yapılmalıdır. Özellikle yerel meslek edindirme kursları; eğitim kurumlarının mesleki eğitim programları, sektör temsilcileriyle işbirliği içerisinde, bireylerin mevcut yeterliliklerini geliştirmelerini sağlayacak şekilde düzenlenmelidir. Yerel talepler ve işletmelerin kalifiye ihtiyaçlarını bölge kaynaklarından temin edebilmesi küçük yerleşim alanlarında işletme ve toplum kaynaşmasına da katkı sağladığından işletmeler yerel halk tarafından sahiplenilmekte ve toplum barış ve birlikteliğine katkı sağlamaktadır. İliç ilçemizde üretim yapan Madencilik İşletmeleri, baraj-Hidroelektrik Santralı inşaatı yapan diğer işletmelerin bölge insan gücünden faydalanmak istemeleri de bu istihdamda görev alan kursiyerlerin talep ve isteklerini tetiklemiş ve sonuçta istenilen başarı elde edilebilmiştir. Bu açıdan İliç ilçesi bir güzel örnek oluşturacak bir başarı yakalamıştır. Mesleki eğitim kurslarında; mesleki eğitimin önemi konusunda farkındalık yaratmayı amaçlayan istihdam merkezli pilot meslek edindirme kursları yerel alanlarda güzel örnekler oluştururken eğitim almış kişilerin iş hayatında istihdamı ve kalıcı başarıları sürdürülebilir bir süreç ve örnekler oluşturacaktır.

KAYNAKLAR

1. İŞKUR., Türkiye İş Kurumu İşlemleri Elkitabı 2007 Ankara.

2. Aydın ALABAŞ., Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü., Uzun Süreli İşsizler ve Uzun Süreli İşsizliği Azaltmada İŞKUR'un Önemi., 2007 Ankara.

3. Nazan ÖKSÜZ., Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü., Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı ve İŞKUR'un Üstlenebileceği Roller.,2007 Ankara.

4. İktisadî Araştırmalar Vakfı., Türkiye'de Mesleki Teknik Eğitimin Sorunları, İstanbul, 2004.

5. Azize Gökmen.,METGEM., Mesleki ve Teknik Eğitimde Üniversite –Sanayi İşbirliğinin Geliştirilmesi ve İyi Uygulama Örnekleri Semineri.,İstanbul 2010.

6. Celalettin Vatandaş., Sevgi Yıldırım Meslek Edindirme Kursları ve Kadınlara Kazandırdıkları., Afyonkarahisar.,2005

PERFORMANS ÖDÜLLERİ DAĞITILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 2014 yılında en iyi performansı sergileyen 8 grubun birincisi olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerini takdir belgesiyle ödüllendirdi.

İŞKUR'un Ankara'daki hizmet binasında yapılan "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı"nda 2014 yılında en iyi performansı sergileyen 8 grubun birincisi olan il müdürlüklerine takdir belgesi verildi. 2014 yılı hedef gerçekleştirme rakamları üzerinden yapılan değerlendirmeye göre 8 grubun birincisi olan İzmir, Sakarya, Aydın, Tokat, Bolu, Karabük, Kırıkkale, Bingöl il müdürlükleri takdir belgelerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'nın elinden aldı.

İŞKUR'un istihdam gibi ulvi bir hizmeti yerine getirdiğini bu görevi yerine getirme noktasında tüm merkez ve taşra teşkilatındaki personele büyük sorumluluklar düştüğünü belirten Bakan Çelik, "Hepimiz yaptığımız işin bilinciyle hareket etmeliyiz. Vatandaşlarımızın sorunlarını çözmek için çalışmalıyız. Takım ruhu içinde çalışarak güvenlikçimizden en üst düzey idarecimize kadar hizmet almak için Kurumumuza gelen vatandaşımıza her zaman güler yüzlü ve müşfik davranarak onların Allah razı olsun demelerini sağlamalıyız." dedi.

İl Müdürlerine seslenen İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, iş arayan ve işverenlerle sürekli diyalog içerisinde olunmasını istedi. İŞKUR'un görev alanı ve istihdam ile ilgili açıklamalarda bulunan Yazıcı, şunları söyledi: "2014 yılında 691 bin 15 kişiyi özel sektörde iş sahibi yaptık, bu sayının 469 bin 517'si erkeklerden 221 bin 498'i kadınlardan oluşuyor. Amacımız daha fazla açık iş alarak işe yerleştirmeyi artırmak, daha çok işsize nitelik kazandırarak kamu ve özel sektör işyerlerinin işgücü ihtiyaçlarını etkin bir şekilde karşılamak."

İŞKUR'un 2015 yılı hedeflerine de değinen Yazıcı, İŞKUR'un değişen yapısıyla toplumun her kesimine ulaşmaya çalıştığını bu noktada mesleki eğitim alan üniversite öğrencilerine ve meslek seçme aşamasında bulunan ortaöğretim öğrencilerine de hizmet sunduklarını söyledi. İnsanların hayallerini kurduğu meslekleri tanıması ve ileride mutlu olacakları mesleği seçmeleri amacıyla 81 ilde Meslek Tanıtım Günleri düzenleyeceklerini belirten Yazıcı, "İşsizliği önlemek ve istihdamı artırmak için istihdamla ilgili diğer ülkelerdeki uygulamaları yakın takip ederek uygun olanları Türkiye'nin sosyo-ekonomik gerçeklerine göre uygulamaya çalışacağız" diye konuştu.

Konuşmalarının ardından, 2014 yılı hedef gerçekleştirme rakamları üzerinden yapılan değerlendirmeye göre sekiz grubun birincisi olan; İzmir, Sakarya, Aydın, Tokat, Bolu, Karabük, Kırıkkale, Bingöl İl Müdürlükleri ile en fazla hedefi gerçekleştiren Karabük, Sakarya, Kırıkkale il müdürlüklerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı tarafından takdir belgeleri verildi.

İSKİF'2014'e 240 kurumsal firma katılarak ziyaretçileriyle buluştu

İSKİF'2014-İSTANBUL KARİYER VE İSTİHDAM FUARI

İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüzce Dünya Ticaret Merkezi'nde "İŞ'TE DOĞRU ADRES'' sloganıyla bu yıl 4. sü düzenlenen "İSKİF'2014- İstanbul Kariyer ve İstihdam Fuarı" 6-7-8 Kasım 2014 tarihlerinde gerçekleştirildi.

6 Kasım 2014 tarihinde yapılan İSKİF'2014 açılışına, İstanbul Valisi Sayın Vasip Şahin, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkan Vekili Ahmet Selamet, İstanbul Sanayi Odası Yönetim Kurul Başkanı Erdal Bahçıvan, İstanbul Ticaret Odası Başkan Yardımcısı Hasan Erkesim, İstanbul İl Müdürü Muammer Coşkun, çok sayıda iş arayan, işveren ve ziyaretçi katıldı.

Açılış konuşmasında, İŞKUR'un son yıllarda gerek işe yerleştirme gerekse mesleki eğitim faaliyetlerinde yakaladığı başarılara değinen Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı, bu faaliyetlerin yeni dönemde "Yeni Türkiye" vizyonuna yakışır tarzda artarak devam edeceğini, İstanbul'a bu anlamda büyük görev düştüğünü, 2015 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Genel Kurulunu da İstanbul'da yapacaklarını hatırlatarak İstanbul'un rolüne dikkat çekti.

İstanbul Ticaret Odası Başkan Yardımcısı Erkesim ise, İŞKUR'un mesleki eğitim başta olmak üzere çok önemli çalışmalar yürüttüğünü, bu temelde İŞKUR'la daha çok işbirliği içinde olacaklarını ifade etti.

İSO Yönetim Kurulu Başkanı Erdal Bahçıvan da, İŞKUR'un faaliyetlerindeki gelişmelere dikkat çekerek, Kurumun önümüzdeki süreçte erken kariyer planlamasında esas rol sahiplerinden biri olacağını dile getirdi.

Fuarın, İŞKUR'un diğer ortaklarıyla başarıyla gerçekleştirdiği işbirliğinin ve giderek ivme kazanan faaliyetlerinden elde edilen deneyimin bir sonucu olduğunu belirten İstanbul Büyükşehir Belediyesi Başkan Vekili Ahmet Selamet, ortaya çıkan tablonun da kendilerine moral ve motivasyon kaynağı olduğunu söyledi.

İSKİF'2014'e 240 kurumsal firma katılarak ziyaretçileriyle buluştu. İşletmelerin, işgücü açığının giderilmesini, mesleki eğitim projelerinden ve istihdam teşviklerinden yararlanmasını; iş arayanların, işverenle yüz yüze görüşerek işyerlerini tanımasını, istihdam politikaları hakkında bilgi sahibi olmalarını, işe girmelerini, İŞKUR'un mesleki eğitim projelerinden yararlanmasını amaçlayan İSKİF' 2014 İstanbul Kariyer ve İstihdam Fuarı etkinliği süresince "Yeni Dünyada, Yeni İş Trendleri", "İş Dünyasına Hoş Geldiniz", "Rengini Keşfet İşini Bul", "Kreatiflik Nasıl Daha Çok Para Kazandırır", "Hayal Et, Planla, Yaşa", "İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi", Temel İş Sağlığı ve Güvenliği Gereklilikleri", "İnsan Kaynaklarının Hayatımızdaki Yeri", "Sürdürülebilir Girişimcilik, Girişimciliğin Finans ve Kurumsal Yönetim ile Buluşması ", "Algı Biçimleri ve Davranış Kalıpları" konularında eğitim, seminer, konferans, panel, söyleşi vb. etkinlikler gerçekleştirildi.

Binlerce kişinin ziyaret ettiği Fuar bitiminde katılımcı firmalara teşekkür plaketi dağıtıldı.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre İSTANBUL ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Makineci (Dikiş), Beden İşçisi (Genel), Satış Danışmanı, Depo Hamalı, Şoför-Yük Taşıma, Garson (Servis Elemanı), Temizlik Görevlisi, Çağrı Merkezi Görevlisi, Plastik Enjeksiyon Üretim Elemanı, Güvenlik Görevlisi, Paketleme İşçisi (El İle), Ütücü, Bulaşıkçı (Stevard), Ortacı/Ayakçı (Tekstil), Komi (Garson Yardımcısı)dir.

3. TRABZON İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüzün düzenlediği 3. Trabzon İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı'nda işsizlerle işverenler buluştu. Fuarın açılışına Trabzon Valisi Abdil Celil Öz, Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Süleyman Baykal, Türkiye İş Kurumu Bilgi İşlem Daire Başkanı Muhsin Yazıcı, Türkiye İş Kurumu Destek Hizmetleri Daire Başkanı Abdullah Gökçeli, Trabzon Büyükşehir Belediye Başkan Vekili Seyfullah Kınalı, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı M.Suat Hacısalihoğlu ve kamu kurum ve kuruluşları ile STK yöneticileri katıldı.

'Bu Fuarda İş Var' sloganı ile düzenlenen fuarda, iş arayan vatandaşlar ile eleman arayan firmalar bir araya geldi. Açılış konuşmasını yapan İŞKUR Trabzon İl Müdürü Mustafa Sezgin, "Sizlerin de bildiği gibi İŞKUR, son yıllarda geçirdiği değişimin ardından bugünkü dinamik, çağdaş ve yenilikçi yapısına ulaşmıştır. İşin her tarafında kendini hissettirmeye başlayan İŞKUR, uyguladığı stratejik eylem planlarıyla işgücü piyasasına kalıcı ve vizyonel bir bakış açısı getirmiştir. Kurumumuzun işsizliği önleme, azaltma ve işgücünün niteliklerini geliştirme yönündeki stratejik önemi gün geçtikçe artmakta, değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynamaktadır." dedi.

Fuarın açılışına katılan İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, istihdamın, sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, dünyanın en gelişmiş ülkelerinin ve iktidarlarının birinci gündem maddesi olduğunu söyledi. Genel Müdürlüklerinin ülke genelinde 30 büyükşehirde düzenledikleri fuarlarla istihdam piyasasının ihtiyaç duyduğu unsurlara dikkati çekmek istediklerini belirten Uzunkaya, 2002 yılında bir yılda 65 bin insanın işe yerleşmesinde aracılık eden İŞKUR'un, 2013 yılında 671 bin, 2014'ün ilk 9 ayında ise 650 bin kişinin işgücü piyasasına kazandırılmasını sağladığını kaydetti. Uzunkaya, ülkede işverenlerle büyük çapta yüz yüze görüşme yaptıklarını ifade ederek, Trabzon'da da 2 bin 283 iş yerini dolaşarak iş piyasasının eleman ihtiyaçlarını tespit ettiklerini anlattı.

"...İstihdam, sadece gelişmekte olan ülkelerin değil, dünyanın en gelişmiş ülkelerinin ve iktidarlarının birinci gündem maddesi..."

Trabzon Valisi Abdil Celil Öz de aktif işgücü yönetmeliğinde İŞKUR'un yeni bir düzenlemeyle kurslar konusunda daha fazla esneklik ve piyasanın ihtiyaçlarına dayanan kurslara yeniden yön verdiğini ifade etti.

Trabzon halkının yoğun ilgi gösterdiği fuara 2 günlük etkinlik süresince 11 bin 354 ziyaretçi katıldı. Etkinlik süresince 4 bin 722 iş/staj başvurusu alınmış ve 2 bin 617 kişiye iş danışmanlığı hizmeti verildi. İstihdam fuarına 65'i özel sektör, 6 tanesi kamu/stk olmak üzere toplam 71 firma katıldı.

Her yıl olduğu gibi bu yıl da Trabzonspor Kulübü 26 Ekim 2014 tarihinde Trabzon Avni Aker Stadyumu'nda oynanan Trabzonspor-vspor müsabakasına istihdam fuarı döviziyle çıkarak fuara desteğini sürdürdü.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre TRABZON ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Çağrı Merkezi Görevlisi, Garson (Servis Elemanı), Beden İşçisi (Genel), Ayakkabı İmalatçısı, Komi (Garson Yardımcısı)dir.

İZMİR 3. İSTİHDAM ZİRVESİ

İŞKUR olarak hedeflerin yerine getirilmesi için istihdam sevdalıları olarak çalışıyoruz. İşsizlik sadece bir kurum ve kesim tarafından giderilebilecek bir sorun değildir. Tüm tarafların bu konu hakkında yapması gerekenler vardır.

İş arayanların doğrudan firma yetkilileriyle görüşme ve iş başvurularını iletme fırsatı bulabildikleri İzmir 3. İstihdam Zirvesi'nin açılış törenine İzmir Valisi Mustafa Toprak'ın yanı sıra, İzmir Milletvekilleri, İzmir Büyükşehir Belediyesi Başkan Vekili Sırrı Aydoğan, Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, üniversite rektörleri, oda başkanları, çok sayıda firma yetkilisi ve vatandaş katıldı.

Zirvenin açılış konuşmasını yapan İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Kadri Kabak, çağımızın en büyük problemlerinden birinin işsizlik olduğunu hatırlatarak zirvenin önemine vurgu yaptı. Kadri Kabak şöyle devam etti: "İstihdam zirvesi bu yıl da ilklere imza atacaktır. Kadınlar, öğrenciler ve gençler İŞKUR'un zirvesinden yararlanacak. İŞKUR olarak hedeflerin yerine getirilmesi için istihdam sevdalıları olarak çalışıyoruz. İşsizlik sadece bir kurum ve kesim tarafından giderilebilecek bir sorun değildir. Tüm tarafların bu konu hakkında yapması gerekenler vardır."

Açılışa katılan Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, "Bu zirvenin güzel İzmir'imize hayırlı neticeler vermesini diliyorum. İŞKUR sayesinde 2002 yılı içerisinde iş sahibi olan kişi sayısı 65 bin iken 2013 yılında 671 bin, 2014'ün ilk 9 ayında ise 650 bine ulaşmış olması elbette önemsenecek bir başarıdır. Bu başarı tüm ülkemize aittir. Bir tarafta aradığı işi bulamayanlar diğer tarafta ise aradığı özelliklere sahip işçi bulamadığından yakınan işverenlerin olduğunu biliyoruz. İşte İŞKUR, bu ihtiyacın giderilmesi noktasında mesleki eğitimler vermektedir." dedi

İzmir Valisi Mustafa Toprak; "İlki 2012 yılında düzenlenen ve geleneksel hale gelmesi öngörülen İzmir 3. İstihdam Zirvesi'nin ve benzer faaliyetlerin ilimizdeki işsizliğin azaltılmasına önemli katkıda bulunacağına inanıyorum. Zirvenin ilimiz için önemli bir kazanım ve fırsat olarak değerlendirilmesi gerektiğini düşünüyorum."

Açılış konuşmalarının ardından istihdama en çok katkı sağlayan firmalar, en çok kadın ve engelli istihdamı sağlayan işletmeler, en çok istihdam garantili kurs ile işbaşı eğitim programı düzenleyen işletmeler ödüllerini Vali Toprak ve diğer protokol üyelerinin elinden aldı.

Etkinliğin ikinci gününde firmaları ziyaret etmek için alana tekrar gelen İzmir Valisi Mustafa Toprak, tüm firmaların stantlarını tek tek ziyaret etti. Zirve boyunca 7 ayrı oturumda gerçekleştirilen panel ve söyleşilerde iş hayatının duayenleri ile bir araya gelen iş arayanlar, birçok konuda bilgi sahibi oldu. Ayrıca Türkiye çapında faaliyet gösteren iki firmanın yetkilileri ile sahnede canlı iş görüşmesi yapıldı. İki gün süren zirveyi toplam 55 bin 884 kişi ziyaret etti.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre İZMİR ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Makineci (Dikiş), Gaz Altı Kaynakçısı Güvenlik Görevlisi, Garson (Servis Elemanı), Beden İşçisi (Genel), Satış Danışmanı, Ütücü, Kalite Kontrolcü-Tekstil, Temizlik Görevlisi, Çağrı Merkezi Görevlisidir.

MANİSA İSTİHDAM VE EĞİTİMDE BULUŞMA GÜNLERİ

Manisa Valisi Erdoğan Bektaş: Türkiye'de işsizlik oranları yükselse de, Manisa'da işsizlik sorunu değil, nitelikli işçi bulamama sorunu yaşıyoruz. Burada gençlerimizi geleceğe iyi hazırlamak için üniversitemize ve İŞKUR kurumumuza çok iş düşüyor.

7. İstihdam ve Eğitimde Buluşma Günleri'nin açılış törenine Manisa Valisi Erdoğan Bektaş, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, Şehzadeler Kaymakamı İsmail Çorumluoğlu, MASKİ Genel Müdürü Yakup Koç, Büyükşehir Belediyesi Kültür ve Sosyal İşler Dairesi Başkanı Nursel Ustamehmetoğlu, Manisa Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Yaşar Coşkun, Manisa Esnaf ve Sanatkârlar Odalar Birliği Başkanı Hasan Geriter, CBÜ Rektörü Mehmet Pakdemirli, İş-Kur İl Müdürü Yüksel Uçar, İl Milli Eğitim Müdürü Mustafa Altınsoy, Tarım Gıda ve Hayvancılık İl Müdürü Hasan Çebi, oda başkanları ve kurum temsilcileri katıldı.

Manisa Valisi Erdoğan Bektaş, konuşmasında, Manisa'da nitelikli işçi sorunu yaşandığına dikkat çekerek, "Türkiye'de işsizlik oranları yükselse de, Manisa'da işsizlik sorunu değil, nitelikli işçi bulamama sorunu yaşıyoruz. Burada gençlerimizi geleceğe iyi hazırlamak için üniversitemize ve İŞKUR kurumumuza çok iş düşüyor" dedi.

Konuşmaların ardından en çok istihdam sağlayan, en çok engelli istihdamı sağlayan, en çok kadın istihdamı sağlayan ve en fazla işbaşı eğitim programı düzenleyen işletmelere protokol üyeleri tarafından plaketleri takdim edildi.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre MANİSA ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Beden İşçisi (Genel), Plastik Mamuller Montaj İşçisi, Diğer İmalat ve İlgili İşçiler (Elle), Metal Mamuller Montaj İşçisi, Diğer Gıda Konserveciler idir.

BURSA İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Bu yıl üçüncüsü düzenlenen Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması, birçok önemli firmanın temsilcilerini, iş arayanlarla buluşturdu. Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Bursa Valiliği, Bursa Büyükşehir Belediyesi, Bursa Kent Konseyi (BKK), ve Bursa Ticaret ve Sanayi Odası'nın (BTSO) işbirliğiyle yapılan etkinlik, 27 Kasım'da Merinos Atatürk Kongre Kültür Merkezi Fuar Alanı'nda ziyaretçilere kapılarını açtı. Toplam 163 firmanın 187 stantla yer aldığı etkinlik, 3 gün boyunca işverenlerle iş arayanları buluşturdu.

Organizasyonun açılışına, Bursa Vali Yardımcısı Hüseyin Eren, Büyükşehir Belediyesi Başkanvekili Şükrü Köse, Bursa Kent Konseyi Başkanı Semih Pala, BTSO Başkanvekili İsmail Kuş, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin, İŞKUR Bursa İl Müdürü Kasım Tilki ve firmaların temsilcileri katıldı.

Büyükşehir Belediye Başkanvekili Şükrü Köse, nitelikli insan gücünün günümüzde büyük önem kazandığını ifade ederek "Bursa İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması bir sosyal sorumluluk projesidir" dedi.

İşsizliğin Türkiye'de en çok mücadele edilen konulardan biri olduğunu anlatan İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin; yüzde 10 olan işsizlik oranını aşağı çekmek için ciddi politikaları istikrarla uyguladıklarını kaydetti. İŞKUR'un işveren ile işçiyi buluşturan bir organizasyon olduğunu söyleyen Keskin; "Bu noktada 2008'de 30 bin kişiye mesleki eğitim verirken, geçen sene rakam 330 bine çıktı. 2003'te 65 bin kişiyi işe yerleştirirken, geçen sene 650 bin kişiyi, bu sene ise 10 ayda 750 bin kişiyi işe yerleştirdik. Önümüzdeki sene ise 1 milyon kişiyi işe yerleştirmeyi hedefliyoruz. Bununla ilgili danışmanlık faaliyetlerimiz sürüyor. Firmaları tek tek ziyaret ederek işgücü taleplerini tespit ediyoruz. İş arayanları bu mesleklere yönlendiriyoruz. Bursa'da 8 bin 500 işyeri ziyaret edildi. Bursa'da 6 bin kişiye verdiğimiz eğitimin, bini aşkını girişimcilik alanında verildi" dedi.

BİİB2014'te stant açan firmaların temsilcilerinin katıldığı törende konuşan Bursa Kent Konseyi Başkanı Semih Pala, üç gün boyunca Bursa ve Türkiye için çok hayırlı bir iş yaptıklarını söyledi. BKK olarak İŞKUR Bursa'ya teşekkür eden Pala, kurumların işbirliği yaparak şehrin gücünü gösterdiğini dile getirdi. Firmalardan etkinlikle ilgili görüş ve düşünceler beklediklerini söyleyen Pala, 2015 yılında daha iyi bir organizasyon düzenleyeceklerini kaydetti.

İŞKUR Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Kasım Tilki ise, 3 gün boyunca BİİB'e katılan vatandaşlara ve firma temsilcilerine teşekkür ederek, 2015 yılında tekrar buluşma temennisinde bulundu.

Konuşmaların ardından BKK Başkanı Semih Pala, İŞKUR İl Müdürü Kasım Tilki, BKK Genel Sekreter Yardımcısı Cüneyt Acar, ve İŞKUR müdür yardımcıları tarafından katılımcı firmaların temsilcilerine organizasyonun anısına plaket takdim edildi.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre BURSA ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Beden İşçisi (Genel), Tekstil Terbiye İşçisi, Makineci (Dikiş), Dokuma Makineleri Operatörü / Dokumacı, Süthane İşçisi, Garson (Servis Elemanı), Mobilya Montaj İşçisi, Satış Danışmanı, Mobilya Döşeme İşçisi, Gaz Altı Kaynakçısıdır.

Fuar'da 55 firma 2 gün boyunca stant açtı. Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görevli iş ve meslek danışmanları ve Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi bölümü öğrencileri de fuar süresince iş arayan ve işverenlere destek verdi.

DENİZLİ 3. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz tarafından bu yıl 3.'sü düzenlenen 3. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı'nda 3-4 Aralık tarihlerinde kurumsal firmalar ve iş arayanlar bir araya geldi.

Pamukkale Üniversitesi Kongre ve Kültür Merkezi' nde düzenlenen fuara Denizli Valisi Şükrü Kocatepe, Denizli Büyükşehir Belediye Başkanı Osman Zolan, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, Ekonomi Bakanlığı Serbest Bölgeler Genel Müdür Yardımcısı Salih Çiçek, İŞKUR İl Müdürü Ferudun Giresun, Pamukkale Üniversitesi Rektörü Hüseyin Bağcı, firma yetkilileri ve ilgililer katıldı.

Fuarın açılışında konuşmasını gerçekleştiren Denizli İŞKUR İl Müdürü Ferudun Giresun fuarda 55 firmanın stant açarak hizmet verdiğini belirtti. Fuarın amacına ulaşacağına olan inancının tam olduğunu aktaran Giresun, "Bugün sizlerin desteği ile sayın valimiz başkanlığında yapılan Denizli 3. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı'nda sizlerle bir arada bulunmaktan mutluluk duyuyorum. Fuarımızın amacı işsizliği gidermek ve ülke ekonomisine güç katarak istihdamı artırmaktır. Geçmiş yıllarda olduğu gibi bu yıl da fuarın hedefine ulaşarak, beklenen sonuçların elde edilmesini planlamaktayız. Fuarımızda değişik ve etkin sektörlerden yaklaşık 55 firma stant açarak iş gücüne ve ziyaretçilere hizmet vermeyi amaçlamaktadır" dedi. Giresun ayrıca "Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak, istihdamda 2023 hedefleri olan %5'in altında bir işsizlik oranı, % 65'ler seviyesinde işgücüne katılım oranı, %60'lar seviyelerinde istihdam oranı ve %41seviyesinde kadın istihdam oranı hedeflerinin yakalanabilmesi için tüm gücümüzü ve enerjimizi bu yönde harcayacağımızı ifade etmek isterim. Ayrıca TÜİK' in 2013 Yılı Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre İlimizde İşsizlik Oranı %6,5, istihdam oranı %54 ve işgücüne katılım oranı ise %57,7'dir. Bu oranlar aynı dönemdeki Türkiye ortalamasının olumlu yönde üzerindedir" ifadesinde bulundu.

Fuarda konuşan İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya da, Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un önemli çalışmalar yürüttüğünü, yeni projeler ürettiğini, İstihdam fuarlarının da bu projelerin en güzel örneklerinden biri olduğunun altını çizdi.

Pamukkale Üniversitesi Rektörü Hüseyin Bağcı ve Denizli Büyükşehir Belediye başkanı Osman Zolan da işçi ile işvereni buluşturan böyle bir organizasyonda bulunmaktan dolayı duydukları memnuniyeti ifade ettiler.

Denizli 3. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarında 55 firma 2 gün boyunca stant açtı. Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görevli iş ve meslek danışmanları ve Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi bölümü öğrencileri de fuar süresince iş arayan ve işverenlere destek verdi.

Konuşmacıların ardından Fuar boyunca stant açan firma yetkililerine ve konuşmalarıyla katkı sağlayan konuklara plaketleri takdim edildi.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre DENİZLİ ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Makineci (Dikiş), Mermer İşçisi, Dokuma Makineleri Operatörü / Dokumacı, Kumaş Paketleme İşçisi, Güvenlik Görevlisi, Kalite Kontrolcü-Tekstil, Garson (Servis Elemanı), Satış Danışmanı, Makine Nakışçısı, Gaz Altı Kaynakçısıdır.

GAZİANTEP 3. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

İŞKUR İl Müdürü Siraç Ekin : "Kurum olarak iş hayatına dair çeşitli araştırmalar yaptık. İş gücü piyasa araştırma sonuçlarına göre, şehrimizde en fazla imalat, hizmet, inşaat, tekstil, gıda ve metal sektörleri öne çıkıyor"

Fuarın açılış törenine; Gaziantep Valisi Erdal Ata, Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin, İŞKUR İl Müdürü Siraç Ekin ile davetliler katıldı.

Gaziantep Valisi Erdal Ata törende yaptığı konuşmada, fuarın iş arayan sanayicilerle işsizlerin buluşmasına vesile olacağını söyledi. Bugüne kadar açılan iki fuarın ardından en az 3-4 bin kişinin işe yerleştiğini anlatan Ata, fuarın hem işçi arayanlar hem de iş arayanlar için önemli olduğunu ifade eden Ata, şöyle devam etti: "Şu anda kayıtlara göre şehrimizde 379 bin civarında çalışan var. 2014 yılında iş için İŞKUR'a müracaat eden kişi sayısı da 40 bin. Sanayicimiz aradığı nitelikte kalifiye elamanı bulmakta zorlanıyor. "

Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin ise insan merkezli çalışmaların her zaman verimli olduğunu ifade etti

İŞKUR İl Müdürü Siraç Ekin de fuarda 80 firmanın stant açarak iş gücüne hizmet verdiğini belirtti. Ekin, "Kurum olarak iş hayatına dair çeşitli araştırmalar yaptık. İş gücü piyasa araştırma sonuçlarına göre, şehrimizde en fazla imalat, hizmet, inşaat, tekstil, gıda ve metal sektörleri öne çıkıyor" diye konuştu.

Gaziantep Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı Ömer Küsbeoğlu ise kentin fuarcılıkta "ustalık" dönemini yaşadığını ifade etti.

"3. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı (GAİF 2014)'nın 3 Aralık Dünya Engelliler Gününe denk gelen ikinci gününde engelli vatandaşlarımıza yönelik özel sunumlar yapıldı.

Etkinlikte; işitme engelliler folklor gösterisi, zihinsel engelliler semazen gösterisi ve görme engellilerin müzik dinletisi izleyicileri büyüledi.

İşgücü Piyasası Talep Araştırmasına göre GAZİANTEP ilinde en çok ihtiyaç duyulan meslekler; Güvenlik Görevlisi, Sıvı Dolum Makinesi Operatörü, Bobin-Katlama-Büküm Makine Operatörü, Paketleme İşçisi (Gıda), İmal İşçisi, Diğer Plastik Mamuller İmalat İşçileri, Satış Danışmanı, Konfeksiyon İşçisi, Halı Dokuyucu-Otomatik Tezgâh, Reyon Görevlisidir.

UYUŞTURUCU BAĞIMLILIĞIYLA MÜCADELEDE İŞKUR

FERHAT ATAR

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

Ülkemizde uyuşturucu ve uyuşturucu bağımlılığıyla mücadelenin; uyuşturucu madde arzının azaltılması; talebin azaltılması; konunun yasal boyutunun geliştirilmesi, tıbbi tedavi ve sosyal rehabilitasyon temel eksenleri etrafında şekillendiği görülmektedir. Sosyal rehabilitasyonun en önemli boyutlarından birini bağımlılığın tedavisi sürecinde sağlanacak mesleki eğitimler ve istihdam imkânlarına erişim oluşturmakta olup Türkiye İş Kurumu tarafından rehabilitasyonun bu boyutuna sağlanacak katkı öne çıkmaktadır.

Uyuşturucu bağımlılığının bireye ve topluma zararları birbiriyle bağlantılıdır. Şöyle ki uyuşturucu bağımlılığı öncelikle bireyin kendi maddi ve psikolojik bütünlüğüne zarar verirken sonrasında kişinin iş hayatını ve sosyal yaşantısını da olumsuz etkilemektedir. Uyuşturucu madde bağımlılarının sayısının artması toplum sağlığını olumsuz etkilerken suç oranlarını da artırarak, olumsuz etkilerini çok daha geniş boyutlara taşımaktadır.

Dünyada ve özellikle Avrupa ülkelerinde büyük bir sorun haline gelen uyuşturucu bağımlılığı son yıllarda ülkemiz için de önemli bir sorun haline gelmiştir. Uyuşturucu ve uyuşturucu kullanımının yol açtığı sorunlarla mücadele kapsamında ülkemizde son yıllarda çok önemli adımlar atıldı. Ülkemizin uyuşturucu ile mücadele politikalarının ve bu kapsamdaki amaç ve hedeflerinin ortaya konduğu ilk Ulusal Politika ve Strateji Belgesi; Türkiye Uyuşturucu ve Uyuşturucu Bağımlılığı İzleme Merkezi(TUBİM) koordinasyonu ve ilgili kuruluşların işbirliğiyle hazırlanmış ve 2006 yılında

yürürlüğe girmiştir. Arkasından bu belgede belirlenen hedeflere ulaşmak için yapılması gerekli faaliyetlerin yer aldığı üçer yıllık iki ayrı Eylem Planı hazırlanarak yürürlüğe kondu. Bu belgelerin yürürlük sürelerinin 2013 yılı başında sona ermesiyle birlikte, uyuşturucuyla mücadelede politika ve stratejileri ortaya koyan 2013-2018 yıllarını kapsayan "Ulusal Uyuşturucu Politika ve Strateji Belgesi", konu ile ilgili kurumların katkı ve mutabakatı ile hazırlanarak yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Strateji Belgelerinin ve Eylem Planlarının alt yapısının ve hedeflerinin oluşturulmasında TUBİM tarafından 2006 yılından itibaren yayımlanmaya başlayan Ulusal Uyuşturucu Raporlarının önemi büyüktür. Raporlarda; uyuşturucu ile mücadelenin yasal boyutu, arz ve talep azaltmaya yönelik önlemler, bağımlıların tedavisi, madde bağımlılığının sosyal etki ve sonuçları gibi konularda uyuşturucu bağımlılığı ve uyuşturucu bağımlılığı ile mücadelenin bütün boyutları yıllık olarak raporlaştırılmaktadır.

Uyuşturucu raporları, stratejik planlar ve eylem planlarına ek olarak 2014 yılı içerisinde gerçekleştirilen iki önemli etkinliğe burada değinmek yerinde olacaktır. Bunlardan birincisi Türkiye Yeşilay Cemiyeti tarafından organize edilen ve 29 Eylül-1Ekim 2014 tarihlerinde gerçekleşen uluslararası uyuşturucu politikaları ve halk sağlığı sempozyumudur. Söz konusu sempozyum ile uyuşturucuyla mücadele, yerli ve yabancı uzmanlar tarafından bütün boyutları ile tartışılmış ve sempozyum sonucunda yayınlanan sonuç bildirgesinde, saptamalar ve çözüm önerileri ile uyuşturucu bağımlılığıyla mücadelede bundan sonraki süreçte atılacak adımlar için önemli katkılar sağlamıştır. Madde bağımlılığı ile mücadele sürecinde 2014 yılı içerisinde gerçekleştirilen ve kilometre taşı niteliğinde değerlendirilebilecek bir diğer organizasyon "Birinci Uyuşturucuyla Mücadele Şurası"dır. Sağlık Bakanlığı'nın organize ettiği Şura; Kamu, sivil toplum kuruluşları ve "uyuşturucu ile mücadelede söyleyecek sözü olan" her kesimden katılımcıyla gerçekleştirilmiştir.

2014 yılı Kasım ayında Resmi Gazete'de yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile uyuşturucu bağımlılığı ile mücadelede yeni bir dönemin başladığı ve uyuşturucu sorununun özellikle halk sağlığı boyutunun esas alındığı görülmektedir. Genelgede uyuşturucuyla mücadele amacıyla; "Başbakan tarafından görevlendirilecek bir Başbakan Yardımcısının başkanlığında, Adalet, Aile ve Sosyal Politikalar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Gençlik ve Spor, Gümrük ve Ticaret, İçişleri, Milli Eğitim ve Sağlık Bakanları ile Başkan tarafından uygun görülecek üst düzey kurum temsilcilerinin katılımıyla Uyuşturucu ile Mücadele Yüksek Kurulu oluşturulduğu" belirtilmiştir.

Ülkemizde uyuşturucu ve uyuşturucu bağımlılığıyla mücadelenin; uyuşturucu madde arzının azaltılması; talebin azaltılması; konunun yasal boyutunun geliştirilmesi, tıbbi tedavi ve sosyal rehabilitasyon temel eksenleri etrafında şekillendiği görülmektedir. Sosyal rehabilitasyonun en önemli boyutlarından birini bağımlılığın tedavisi sürecinde sağlanacak mesleki eğitimler ve istihdam imkânlarına erişim oluşturmakta olup Türkiye İş Kurumu tarafından rehabilitasyonun bu boyutuna sağlanacak katkı öne çıkmaktadır.

UYUŞTURUCU BAĞIMLILIĞIYLA MÜCADELENİN SOSYAL REHABİLİTASYONU BOYUTUNDA İŞKUR HİZMETLERİ

Uyuşturucu madde bağımlılarının sosyal rehabilitasyonunda amaç; bağımlılık öncesinde kişinin sahip olduğu sosyal becerilerin tekrar kazandırılması ya da bağımlılıktan kurtulma sürecinde kişinin sosyal yaşamına sağlıklı bir birey olarak devam edebilmesine yardımcı olacak temel yaşam becerileri, mesleki beceriler, iş bulma gibi desteklerin sağlanmasıdır.

Uyuşturucu bağımlılarının sosyal rehabilitasyonunun en önemli boyutlarından birini bu kişilere tıbbi tedavi sonrası rehabilitasyon sürecinde sağlanacak meslek seçimi, mesleki bilgi ve beceri kazandırma, çalışma yaşamına yeniden entegrasyon ve istihdam oluşturmaktadır. Rehabilitasyonun bu boyutunda Türkiye İş Kurumu(İŞKUR) önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir. İŞKUR uyuşturucu bağımlılarına sunduğu iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, meslek edindirme kursları, işbaşı eğitimler, girişimcilik eğitimleri ve işe yerleştirme hizmetleri ile bu kişilerin sosyal hayata yeniden entegrasyonunu sağlama görevini üstlenmiştir. Sunulan bu hizmetlerin her biri rehabilitasyon sürecindeki bağımlıların işgücü piyasasında karşılaşabilecekleri çeşitli sonları çözme hedefindedir. İş ve meslek danışmanlığı sayesinde bağımlı kişinin durumuna uygun bir meslek seçebilmesi ve/veya iş bulabilmesi amacıyla danışmanlık hizmeti sunulmakta; mesleki eğitim kursları ile işgücü piyasasında geçerli bir meslek edinmesi ya da mevcut mesleğindeki becerilerini geliştirmek üzere eğitimler sunulmakta; işbaşı eğitim programları sayesinde mesleğini işbaşında tecrübe etme ve yeniden iş disiplini kazandırılması amaçlanmakta; girişimcilik eğitim programları ile kendi işlerini kurmak isteyen tedavi görmüş bağımlıların eğitim alması sağlanmakta ve nihai aşamada bu kişilerin işe yerleşme ve çalışma imkanları geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Uyuşturucu bağımlılarının sosyal rehabilitasyonu sürecinde sunulan bu hizmetlere biraz daha yakından bakmak bu hizmetlerin rehabilitasyon sürecinde sağladığı katkıların daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

SOSYAL REHABİLİTASYON SÜRECİNDE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

Uyuşturucu bağımlılarının sosyal rehabilitasyonuna katkı sağlama ve sosyal becerilerini yeniden kazandırma sürecinde iş ve mesleki danışmanlığı önemli bir yer tutmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanları, İŞKUR'a kayıtlı iş arayanların iş bulmalarına, mesleki uyum problemlerini gidermelerine, mesleki becerilerini geliştirmelerine, mesleklerini/işlerini değiştirmelerine, işverenlerin ise mevzuat çerçevesinde bilgilendirilmeleri ile taleplerini karşılamalarına sistemli olarak yardım eden kişilerdir.

Danışmanlar uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş kişilerle bireysel iş danışmanlığı görüşmeleri yaparak, kişilerin kendilerini tanımalarına, meslekler ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine ve edindikleri bilgileri bireysel bazda değerlendirerek kendilerine uygun iş seçimi konusunda karar vermelerine, istihdam eylem planı oluşturmalarına yardımcı olmaktadırlar.

Danışmanlar, İŞKUR'a başvuran herhangi bir mesleği olmayan ya da mesleği olup da mesleğinde iş bulamayan, mesleki gelişime ihtiyaç duyan uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş bireylerin farkındalıklarının sağlanmasına yönelik bireysel iş danışmanlığı görüşmesi yanı sıra grup görüşmeleri de yapmaktadırlar.

Grup görüşmeleri vasıtasıyla özellikle denetimli serbestlik müdürlüklerinin talebi ürerine uyuşturucu bağımlılarına; iş arama becerilerinin geliştirilmesi süreci, becerilerin tanımlanması, işveren beklentileri, iş olanakları, iş talep formu, etkili özgeçmiş hazırlama yöntemleri, takdim mektubu, görüşme esnasında işveren tarafından beğenilmeyen davranışlar ve benzeri konuların anlatıldığı iş arama becerilerinin geliştirilmesi seminerleri verilmektedir.

TEDAVİ GÖRMÜŞ BAĞIMLILARIN MESLEKİ EĞİTİM KURSLARINDAN VE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARINDAN YARARLANDIRILMASI

Türkiye İş Kurumu tarafından işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gerçekleştirilen mesleki eğitim kurslarının temel amaçları herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan veya mesleği iş piyasasında geçerli olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından belirlenen şartları taşıyan kişilerin; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilmesi, mevcut becerilerinin geliştirilmesi veya sahip oldukları mesleklerinin değiştirilmesi yoluyla istihdam edilebilirliklerinin arttırılmasıdır. Mesleki eğitim kursları ile uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş kişilere yeni bir meslek öğrenme ya da mevcut mesleğini geliştirmek amacıyla eğitim imkânları sunulmaktadır.

İŞKUR, bu kapsamda başta Emniyet Genel Müdürlüğü olmak üzere ilgili bütün paydaş kurum ve kuruluşlarla birlikte uygulanan "Güvenli Hayat ve Güvenli Gelecek İçin Çocuk ve Gençler Sosyal Koruma ve Destek Programı (ÇOGEP)" çalışmalarına katılım sağlanmış ve önemli sonuçlar elde edilmiştir. Projenin Paydaşları; İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Gençlik ve Spor Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Türkiye Belediyeler Birliği ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'dir. 2012 yılında imzalanan protokol kapsamında İŞKUR tarafından, diğer paydaşlarla işbirliği içerisinde çeşitli kurs ve programlar düzenlenmiştir.

Risk altında bulunan ve herhangi bir nedenle olumsuz şartlarla karşı karşıya kalabilen çocukların, zararlı alışkanlıklardan korunmasına yönelik topluma yararlı bireyler olabilmeleri yolunda geliştirilmiş bir proje olan Umut Yıldızı Projesi kapsamında da madde bağımlılarına yönelik aktif işgücü piyasası programları düzenlenmiştir. Söz konusu projede Başbakanlık-SHÇEK, MEB, İçişleri Bakanlığı-Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü ve RTÜK işbirliği yapılan kurum ve kuruluşlardır.

Halen yürürlükte olan mevzuat gereğince bağımlı kişilere yönelik Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içinde özel politika ve program yapmalarının yasal altyapısı güçlendirilmiş ve 2014 yılından itibaren bu kapsamda yapılacak çalışmalar için gerekli olan bütçe imkânları da artırılmıştır.

Diğer taraftan, uyuşturucu bağımlılığı riski altındaki ya da bağımlılık tedavisi gören çocukların/gençlerin her yönüyle (mesleki, ahlaki, psikolojik vb) eğitilmesi önem arz ederken; olumsuzlukların önüne geçilmesi için de bu çocukların birbirinden uzak tutulması, dolayısıyla olumsuzluklardan izole edilmesi gerekmektedir. Bu amaçla, rehabiltasyon sürecindeki kişileri bir arada eğitmek yerine; birbirinden uzakta olumlu rol modellerin yanında eğitmeye önem verilmesi kaçınılmaz olmaktadır. İŞKUR faaliyetleri arasında yer alan **işbaşı eğitim programları**, bu gruptaki kişiler için uygun programlardır.

İşbaşı eğitim programları vasıtasıyla, bağımlılık tedavisi görmüş kişilerin çalışma hayatına yeniden entegrasyonu sürecinde, bir taraftan iş disiplini kazanmalarına yardımcı olunurken diğer taraftan da iş tecrübesi kazanmaları amaçlanmaktadır.

UYUŞTURUCU BAĞIMLILIĞI TEDAVİSİ GÖRMÜŞ KİŞİLERİN İSTİHDAMI

Uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş kişilerin toplumsal hayata yeniden entegrasyonu sürecinde en önemli noktalardan birini de bu kişilerin istihdamı oluşturmaktadır. İŞKUR tarafından sunulan iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve diğer hizmetlerin nihai amacı istihdamdır. İŞKUR, gerçekleştirdiği işgücü piyasası araştırmaları, iş ve meslek danışmanlarının yerelde yürüttüğü faaliyetler ve işverenlerin doğrudan açık iş talepleri ile İŞKUR'a kaydı olan işsizlerin istihdamını sağlamak üzere çalışmalar yürütmektedir.

İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak isteyen uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş kişilerin İŞKUR portalına üye olarak veya şahsen Kurum ünitelerine başvurarak kaydolmaları gerekmektedir. İŞKUR'a kayıt işlemi internet üzerinden veya şahsen İl Müdürlüğü/Hizmet Merkezine ya da hizmet noktalarına başvurarak gerçekleştirilebilmektedir. Fakat internetten kayıt yerine Kuruma şahsen başvurarak kayıt yaptırmanın bazı avantajları bulunmaktadır: Uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş kişinin tüm niteliklerini ve aradığı işle ilgili tercihlerini en iyi şekilde sunmasına imkân tanıyan, kısacası iyi bir şekilde gerçekleştirilmiş kayıt görüşmesi, İŞKUR hizmetleri arasında en önemli işlemlerden biridir. Çünkü kayıt sırasında tedavi görmüş kişi hakkında edinilecek bilgi tüm eşleştirme işlemlerinin temelini oluşturacaktır. Kaydı yapılan iş arayan için ikinci aşama kapsamlı danışmanlık hizmetidir. Danışmanlık hizmeti ile farklı işler ve aranan nitelikler hakkında bilgi, mevcut eğitim imkânları ve becerilerin arttırılmasına yönelik diğer imkanlar hakkında bilgi, potansiyel işverenlerin nasıl bulunacağı, eğitim imkânları..vb alanlarda destek sağlanarak uyuşturucu bağımlılığı tedavisi görmüş kişilerin iş bulma ihtiyaçlarına cevap verilmeye çalışılır.

Uyuşturucu bağımlılığı ile mücadelede önümüzdeki süreçte, bu kişilerin mesleki eğitimi ve istihdamı boyutunda etkinliği artırmak amacıyla çalışmalar yürütülmektedir. 81 il müdürlüğünde görevli iş meslek danışmanlarının uyuşturucu bağımlılığı ile mücadele konusunda eğitilmesi, mevzuat ve bütçe imkânlarının geliştirilmesi, yerelde uyuşturucu bağımlılığı ile mücadelede görev alan çeşitli kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun artırılması bunlardan bazılarıdır.

Uyuşturucu bağımlılarının tedavisi sürecinde mesleki eğitimler ve istihdam imkânlarının geliştirilmesinin bu kişilerin tedavilerinin başarıya ulaşmasında sağlayacağı katkılar değerlendirildiğinde, geçtiğimiz yıllarda alınan önlemler ve önümüzdeki süreç için bu kişilere yönelik hizmetlerin etkinliğini artırma amacıyla yürütülen çalışmalar değerlendirildiğinde İŞKUR hizmetlerinin önemini bundan sonraki süreçte de artırarak devam edeceği anlaşılmaktadır.

II. ULUSLARARASI İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI KONGRESİ VE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ

MUSTAFA TİRYAKİ
İŞKUR
İstihdam Uzmanı

Kongre sonucunda öne çıkan en önemli başlık eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi olmuştur. Bu çerçevede Kurumun yeni hizmet atılımlarından birisi olan Üniversite İrtibat Noktalarının değeri ortaya çıkmış, eğitimli gençlerin henüz eğitimleri bitmeden işgücü piyasasına hazırlanmalarını temin edecek yapının önemi ortaya konulmuştur.

İşsizlikle mücadele günümüzün en önemli konularından biri haline gelmiştir. Bu kapsamda ülkeler kamu istihdam programları üreterek işsizlik oranlarını aşağıya çekmeye çalışmaktadır. Kamu istihdam hizmetleri genel olarak işsizlerin istihdam edilebilirliklerini artırarak işgücünün niteliğinin arttırılması ile işsizlere geçici gelir desteği sunma yoluyla işsizlikle mücadele etmektedir. Bu programlar arasında özellikle hem işverenlerin hem iş arayanların hem de öğrencilerin doğrudan hedef kitlesinde bulunan ve kişisel durumları ile doğrudan ilgili olan iş ve meslek danışmanlığı hizmeti önem kazanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti genel olarak kişilerin bireysel durumlarına ve işgücü piyasasının şartlarına göre işsizlerin iş bulması, işverenlerin uygun personel bulması ve doğru iş ve meslek seçimi ile gelecek işsizliğin önlenmesi süreçlerine yardımcı olma amacı taşımaktadır. Dolayısıyla bu hizmetin sunumunda eğitimin her aşamasındaki öğrenciler gelecekte işgücü olacakları için dolaylı olarak, iş arayanlar ve işverenler ise doğrudan muhatap olmaktadırlar. Bu sayede toplumun çok büyük bir kesiminin hizmetinde bulunan iş ve meslek danışmanları farklı koşullarda çok farklı durumlarla karşılaşabilmektedir.

Bu yönü hizmeti, diğer kamu istihdam hizmetlerinden de ayırmaktadır. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti bu kesimlerin tüm ihtiyaçları göz önünde tutularak multi-disipliner (çok alanlı) bir yapı içerisinde değerlendirilmektedir. Bu sebeple en başta psikolojik rehberlik ve danışmanlık, çalışma ekonomisi, iş hukuku, sosyal güvenlik, eğitim, özel eğitim ve sosyoloji gibi çok farklı disiplin ve alanlardan bilgilere ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kadar multi-disipliner ve çeşitli bir portföye sahip olan danışmanlık hizmetinin niteliğinin de geliştirilmesinde kongre gibi çeşitli disiplinlerin buluşmasına imkân veren organizasyonlara ihtiyacı bulunmaktadır.

Günümüz her bireyin kişiliğine uygun özgün çözümleri gerektirmektedir. İş ve meslek danışmanlığı hizmeti de bu şarta uygun olarak kişilerin özel durumlarına uygun çözümler üretmek üzere bireysel bazda her iş arayana, işverene ve okula danışman düşecek şekilde örgütlenen bir yapıda hizmet sunmaktadır. Bu çerçevede asıl mesele hizmetin çok çeşitli biçimlerde bilgiye ihtiyaç duymasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumu İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı bünyesinde görev ifa etmekte olan Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Türkiye Birimi, danışmanlık hizmetlerinin farklı yönleriyle geliştirilmesini sağlamak üzere eğitim, çalıştay, kongre, panel gibi organizasyonlar düzenlemekte ve alanda ihtiyaç duyulan çeşitli bilgileri elde ederek yayınlamakta ve paylaşmaktadır. Bu hizmetin yürütümünde kendi bütçesi de bulunan Avrupa Rehberlik Merkezi Biriminin finansman kaynağı Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti'dir. Her yıl kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik konularında çeşitli faaliyetler yürüten Birimin temel misyonu Ülkemizde yürütülen başta iş ve meslek danışmanlığı hizmeti olmak üzere kariyer danışmanlığı ve mesleki rehberlik hizmetlerinde hizmet kalitesini yükseltmek ve yaygınlaştırmaktır. Bu misyon, üye tüm ülkeler düşünüldüğünde Avrupa genelinde hizmetin nitelik ve niceliğinin arttırılması hedefi şeklinde değerlendirilmektedir. Euroguidance ağına 2015 yılı için 37 ülkenin dahil olması öngörülmekte ve üye ülkeler arasında sıkı işbirliği ile hizmetin niteliğinin Avrupa genelinde yükseltilmesi hedeflenmektedir.

Avrupa Rehberlik Merkezi 2013 yılı planlaması kapsamında düzenlenen I. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi 2013 yılında Ankara'da düzenlenmiş ve Kongreye çeşitli Ülkelerden katılımcıların yanı sıra Ülkemizden de alanın önemli bilim adamları, uygulayıcı ve politika üreticileri katılmıştır. Kongre işsizlikle mücadele amaçlı yürütülen hizmetlerin önemli bir türü olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin bilimsel esaslara göre yürütülmesi ile teori ile pratiğin buluşmasını sağlaması açılarından önem arz etmektedir.

Kongre sonucunda öne çıkan en önemli başlık eğitim istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi olmuştur. Bu çerçevede Kurumun yeni hizmet atılımlarından birisi olan Üniversite İrtibat Noktalarının değeri ortaya çıkmış, eğitimli gençlerin henüz eğitimleri bitmeden işgücü piyasasına hazırlanmalarını temin edecek yapının önemi ortaya konulmuştur. Bu kapsamda Euroguidance Türkiye Birimi hem Kongrenin anlatımı hem de Üniversite İrtibat Noktalarına ilişkin genel bir bilgilendirmeyi Euroguidance'ın yılda iki kez yayınlanan dergisi Euroguidance İnsight'ın Mayıs sayısında yayınlamıştır.

Bilimsel kongreler belli bir alanda yapılan ve çeşitli ülkelerden temsilci ve delegelerin katılmasıyla yapılan toplantılardır. Kelime anlamı itibarıyla Kurultay anlamına da gelen kongrenin aynı konunun farklı ülkelerden muhataplarını bir araya toplaması ve alandaki en son güncel gelişmeleri değerlendirmesine imkân vermesi gibi misyonları bulunmaktadır. Bu bağlamda düzenlenen kongre ile alanda yürütülen hizmetin teorik çerçevesi geliştirilmeye çalışılmış ve teori ile pratik harmanlanmaya çalışılmış, yürütülen hizmetin kalitesi ve alandaki bilginin artması sağlanmıştır.

II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi ise 25-26 Kasım 2014 tarihlerinde Antalya'da yapılmıştır. Kongre öncekinden daha kapsamlı ve etkili olması yönüyle daha faydalı geçmiştir. Profil-analiz temelli danışmanlık anlayışının temel çıktı olduğu kongre ile bire bir ve yüz yüze yapılan danışmanlığın önemi bir kez daha ön plana çıkmıştır. Profili temel alan danışmanlık anlayışı, her bireyin özgün kişilik ve yeteneklerine göre bir kariyer planlaması yapılmasını ve bu doğrultuda bir bireysel eylem planı ve özgeçmişlerin (CV) bu özellikler doğrultusunda yeniden dizaynını gerektirmektedir. Bu çerçevede ise Kurum hizmet sunumunun kişilerin öznel durumlarına göre yeniden planlanarak gözden geçirilmesi ve danışmanlık hizmet misyonunun geliştirilmesi sağlanmalıdır. Bu sayede kişilerin niteliklerine daha uygun bir eşleştirme ile hem işverenlerin ihtiyaçlarına daha uygun işgücü ve iş arayanların yetenek ve becerilerine daha uygun işlere yönlendirilmesi sağlanabilecektir.

Bu çerçevede Kongre kapsamında alanında uzman ve yukarıda tanımlanan tüm alanların temsilcilerinden oluşan bir Bilim Kurulu icra edilmiş ve kongre temaları tüm bu alanları kapsayacak ölçekte geniş tutulmuştur. Gelen bildiriler ve panel konuları bu düstur doğrultusunda değerlendirilmiştir. Kongre aynı zamanda çok sayıda bilim insanı ile uygulayıcı ve politika yapıcıyı da buluşturmuştur. Bu yönüyle de meselenin hem bürokratik hem teorik hem de uygulama yönü çeşitli boyutlarıyla değerlendirilmiştir.

Bilimsel kongrelerin etkin ve verimli olması sonuçlarının uygulanabilirliği ve etkililiği noktasında da değerlendirilmektedir. Buna göre iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin çeşitli boyutlarıyla incelenmesine imkân veren Kongre en büyük etkiyi yine bu hizmetin yararlanıcısı olan işveren, iş arayan ve öğrenciler nezdinde yapacaktır. Genel olarak hizmetin kalitesi, işlerliği ve verimliliğini sağlarken; Ülkemizin kalkınmasında ve müreffeh bir toplum olmada da pozitif katkı sağlayacaktır.

2014 YILI TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASI TALEP ARAŞTIRMASI SONUÇLARI

AYDIN ALABAŞ

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

İşgücü arzının yanında işgücü piyasasının talepleri ve beklentilerinin de ortaya konulması oldukça önemlidir. İyi işleyen bir işgücü piyasasının oluşabilmesi, işgücü arz ve talebinin temel niteliklerinin incelenip bunlara uygun önlemlerin zamanında alınmasına bağlıdır. İşgücü piyasalarında etkin kararlar alıp politikalar üretmek için sadece işgücünün temel özelliklerini bilmek yeterli değildir. İşgücünün yanında işgücü piyasasının talepleri ve beklentilerinin de ortaya konulması oldukça önemlidir.

İşgücü piyasasının arz tarafına yönelik veriler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu'nun yapmış olduğu Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarından elde edilmektedir. Bu veriler uluslararası standartlarda ve diğer ülkeler ile karşılaştırılabilir kapsamlı verilerdir. Ancak işgücü piyasasının talep tarafına yönelik aynı standartta çok fazla veri bulunmamaktadır. Bu eksiklik işgücü piyasası araştırmaları ile kapatılmaya çalışılmaktadır.

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARININ ÖNEMİ ARTIYOR

İşgücü piyasası araştırmaları; işgücü piyasasına ilişkin tespitlerde, alınacak kararlarda, yapılacak hamlelerde, izlenecek politikalarda, orta ve uzun vadede kritik öneme sahiptir. Çünkü kamu kaynağının kullanımını gerektirecek politika kararları söz konusu araştırma sonuçlarına göre belirlenmektedir. Bu açıdan bakıldığında, işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespiti bir ülke için büyük önem arz etmektedir. Eğitim planlamasından, yatırım planlamasına; teşvik sistemlerinden, beşeri sermaye yatırımına; kariyer planlamasından, mesleki eğitim programlarına kadar bir dizi alanda temel politikaların belirlenip, politika belgelerinin hazırlanmasında -belki de- en hayati konu "işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespiti"dir. Bu yönüyle de bu araştırmalar ile işgücü piyasasının fotoğrafının doğru çekilmesi gerekmektedir. Herhangi bir konuda isabetle karar almanın yolunun sağlıklı veriler üzerinden yapılan sağlıklı analizlerden geçtiği aşikârdır. Bu realite temel politika belgelerinin hazırlığında kendini daha da net hissettirmektedir.

İŞKUR İŞGÜCÜ PİYASASININ NABZINI TUTUYOR

Türkiye İş Kurumu, Türkiye'de işgücü piyasasının yönetilmesi ve yönlendirilmesi bakımından en önemli aktördür. İŞKUR, işgücü piyasasının hem aktif hem de pasif işgücü piyasası politikaları ile kontrol ve koordine etmeye çalışmaktadır. Bu çerçevede, İŞKUR hem yerel hem de ulusal bazda işgücü piyasasına ilişkin verileri derlemek ve analiz etmek amacıyla İşgücü Piyasası Araştırmalarını (İPA) gerçekleştirmektedir. Konunun hayatiyetini gören kanun koyucu bahse konu çalışmaların yapılması görevini 4904 sayılı Kanunla Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'ne vermiştir. İlgili Kanunun "Kurumun Görevleri" başlıklı 3 üncü maddesi (b) bendiyle Kurum "İşgücü piyasası verilerini, yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, yorumlamak ve yayınlamak, ... , işgücü arz ve talebinin belirlenmesine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak"la görevlendirilmiştir. Çok dinamik bir yapı gösteren işgücü piyasasındaki değişimleri takip ederek, işgücü piyasasında önemi azalan ve artan meslekleri tespit etmek söz konusu görevin doğal bir parçasıdır. Konunun önemine binaen 665 sayılı KHK ile Kurumumuz bünyesinde müstakilen bu çalışmaları takip ve koordineyle görevli bir Daire Başkanlığı kurulmuştur.

Kanunda verilen göreve istinaden işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilmesini teminen, Türkiye İş Kurumu'nca 2006 yılından beri işgücü piyasası araştırmaları (İPA) periyodik şekilde yapılmaktadır. 2009 yılına kadar yılda bir defa yapılan bu çalışmalar 2009 yılından itibaren yılda iki defa yapılmaya başlanmıştır. 2012 yılından itibaren de TÜİK'ten alınan işyeri/girişim kayıtları ile bu çalışmalar yürütülmektedir. 2012 yılında yaklaşık 65 bin, 2013 yılında 100 bin, 2014 yılında ise 129 bin olmak üzere son 3 yılda yaklaşık 300 bin işyeri İşgücü Piyasa Araştırması kapsamında ziyaret edilmiştir.

CUMHURİYET TARİHİNİN EN KAPSAMLI TALEP ARAŞTIRMASI YAPILDI

2014 yılında gerçekleştirilen İŞKUR'a ait bu araştırma hem kapsamı hem de sonuçları itibariyle Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı talep araştırması olma özelliğine sahiptir.

Bu çalışmanın temel amaçları, işgücü piyasası ile ilgili periyodik bilgi elde etmek, işgücü piyasasında mevcut, geçmiş ve gelecek dönemde meydana gelen veya gelmesi beklenen mesleki değişim ve gelişmeleri izlemek, işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak ve bu sonuçlar üzerinden aktif istihdam politikalarına veri kaynağı teşkil etmektir. Bu çalışmanın önemli amaçlarından biri de İŞKUR dışındaki kurum ve kuruluşların işgücü talebi hakkında bilgi ihtiyacını karşılamaktır.

İŞKUR, 2014 yılı I.Dönem İşgücü Piyasası Talep Araştırması kapsamında 12 Mayıs-27 Haziran 2014 tarihleri arasında Türkiye genelinde 129 bin 65 işyerine ulaşılarak, yüz yüze görüşme yöntemiyle bu çalışmayı gerçekleştirmiştir.

TÜİK İş Kayıtları Sistemi altlık olarak kullanılarak sektörel kapsam dâhilinde yer alan ve 10 ve daha fazla çalışana sahip işyerleri, çalışmada örnekleme çerçevesi olarak kullanılmıştır. Araştırmanın kapsamında Türkiye genelinde Avrupa Topluluğu Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflamasına (NACE Rev 2.) göre; tarım, kamu, hane halklarında işverenler ve uluslararası kurum/kuruluşlar dışındaki 17 alt sektörde yer alan, 10 ve daha fazla çalışana sahip işyerleri örnekleme çerçevesi olarak kabul edilmiştir. Örnekleme birimi "işyeri" olarak belirlenmiş ve 17 sektör bazında Türkiye geneli ve il düzeyi tahmini verilmiştir. 75 İlde tamsayım yöntemi uygulanan bu çalışmada 6 ilde ise örnekleme yöntemi ile tespit edilen işyerleri ziyaret edilmiştir. 75 ilde işyerlerinin tamamının ziyaret edilmesi çok önemli bir gelişmedir.

İşyerlerinde yüz yüze görüşme yöntemiyle (Araştırmanın saha çalışmasının tamamı İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilmiştir) gerçekleştirilen "İşgücü Piyasası Talep Araştırması İşyeri Bilgi Formu" kapsamında;

• Temel işyeri bilgileri

• Mevcut istihdam bilgileri (Cinsiyet, meslek)

• Açık iş (Meslek, Talep edilen eğitim ve beceri düzeyleri, Karşılanma yolları)

• Temininde güçlük çekilen meslekler, (Meslek, Güçlük nedeni)

• 30 Haziran 2015 tarihinde istihdam artış/azalış olacağı düşünülen mesleklere ilişkin sorular sorulmuştur.

İşgücü Piyasası Talep Araştırması, 17 sektörde işyeri bazında Türkiye ve il düzeyi tahmin vermek üzere seçilen 129.065 işyerine uygulanmıştır. Bu işyerlerinden 110.509'u ile görüşme gerçekleştirilebilmiş, geriye kalan 18.556 işyeri için cevapsızlık durumları derlenmiştir. Türkiye, il ve sektörel temsiliyeti konusunda herhangi bir noksanlık ve istatistiki yetersizlik söz konusu olamayacak bu çalışmada mesleklere göre yapılan tahminlerin ihtiyatla karşılanması gerekir. Çünkü mesleklere göre bir çerçeve olmadığı için örneklem çekimine mesleki kırılım dâhil edilmemiştir. Dolayısıyla rapordaki mesleklere ilişkin bilgiler, detay olarak sunulmuştur.

AÇIK İŞ ORANI % 2,7 OLARAK TESPİT EDİLDİ

Çalışma kapsamında 198 bin 582 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Açık iş oranı se % 2,7 olarak hesaplanmıştır. İşgücü talebinin canlı olması, işsizler için iş bulma alternatiflerinin çok olması anlamında olumlu yorumlanabileceği gibi değişik nedenlerle etkin işgücü arzı ve talebi eşleştirmesinin yapılamaması anlamında da olumsuz yorumlanabilir. Birçok sektörde işgücü fazlalığı olmasına rağmen etkin eşleştirme eksikliği ve beceri uyumsuzlukları nedeniyle işgücü açığı karşılanamayabilmektedir. Açık işler, işgücünün mobilitesinin yetersizliği ve işverenin talep ettiği niteliklere sahip eleman olmaması nedenlerinin yanı sıra bazı mesleklerde iş ortamı ve ücretin beğenilmemesi nedeniyle zamanında doldurulamamaktadır.

Türkiye genelinde açık iş oranının % 2,7 olması şu anlama gelmektedir. Yani işyerlerinin 100 kişiye ihtiyacı varken bunların 97,3'ü çalışmakta 2,7'si ise açık ve doldurulmayı bekleyen pozisyon olarak bulunmaktadır. En fazla açık iş İmalat sektöründedir. Her 3 açık işin biri İstanbul'dadır. İşyerlerinin % 33'ü, çalışanların % 37'sinin İstanbul'da olduğu düşünüldüğünde bu oldukça normal bir durumdur.

HER 5 İŞYERİNDEN 1'İ ELEMANA İHTİYAÇ DUYUYOR

İşyerlerinin % 20,4'ünün açık işi olduğunu tespit edilmiştir. Yani her 5 işyerinden 1'ininaçık işi bulunmaktadır. İmalat, İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektörlerinde yaklaşık olarak her 3 işyerinden 1'indeaçık iş olduğu tespit edilmiştir.

En fazla açık iş bulunan mesleklere baktığımızda en fazla açık işin Makineci (Dikiş) mesleğinde olduğu görülmektedir. Beden İşçisi ise ikinci sıradadır. Daha sonra sırası ile Garson, Satış Danışmanı, Temizlik Görevlisi, Güvenlik Görevlisi, Şoför, Gazaltı Kaynakçısı, Depo Hamalı ve Çağrı Merkezi Görevlisidir.2 bin 94 farklı meslekte açık iş bulunmaktadır.

Elektrik Mühendisi mesleğinde açık iş oranı % 5,3 iken Elektrik Teknikeri mesleğinde % 3,8, Elektrik Teknisyeni % 3,5 ve Elektrikçi mesleğinde ise % 2,5'tir. Bu örnekte meslekteki eğitim düzeyi azaldıkça açık iş oranındaki düşüş açık bir şekilde görülmektedir. İşgücü piyasasında Elektrikçi mesleğinde açık iş sayısal olarak daha fazla olmasına rağmen açık iş oranı Elektrik Mühendisinde daha yüksektir. Bu da bize açık iş sayısının tek başına analiz için yeterli olmayacağının en büyük göstergesidir. Konu ile alakalı en güzel örneklerden biri de Beden İşçisi (İnşaat) mesleğinde açık iş oranı % 0,7 iken İnşaat Mühendisinde % 3,2 olmasıdır.

Dikkat çekici bir nokta da işgücü piyasasındaki işsizlerin masa başı işler olarak isimlendirilen büroda çalışılabilecek işleri daha fazla tercih etmesidir. Ancak araştırmanın sonucuna göre Büro Memuru mesleğinde Açık iş oranı % 0,3'tür. İşgücü piyasasında çok fazla nitelik gerektirmeyen büro işlerinde talep olmadığı görülmektedir. Sekreter mesleğinde ise açık iş oranı % 2'dir. Meslekten beklenen nitelik ve beceri arttıkça açık iş oranı artmaktadır.

ARAMA KANALLARI İÇİNDE İŞKUR İLK SIRADA

Açık işler en fazla İŞKUR kanalı ile aranmaktadır. Son üç yılda yapılan çalışmalarda arama kanallarının dağılımına bakıldığında İŞKUR her yıl oranını arttırmıştır. 2012 ve 2013 yıllarında en fazla kullanılan arama kanalı Akraba-Eş ve dost iken 2014 yılında İŞKUR ilk sıraya yükselmiştir. Bu grafik açık işlerin hangi kanallarla arandığını göstermektedir. Bir açık iş birden farklı kanalla aranabilmektedir. Bu nedenle toplam yüzde yüzü vermemektedir. Ayrıca bu grafik açık iş sayısı üzerinden oluşturulmuştur. Yani 2014 yılı çalışmasında tespit edilen toplam 198 bin 852 kişilik açık işin % 60'ı İŞKUR vasıtasıyla aranmaktadır.

Son üç yıl dikkate alındığında sürekli İŞKUR'un payının arttığını diğer arama kanallarının ise inişli çıkışlı bir seyir izlediğini görmekteyiz. İŞKUR gerek hizmet kalitesini gerekse hizmet çeşitliliğini arttırarak arama kanalları içerisinde ilk sıraya yükselmiştir. Açık işlerin imalat sektörü ağırlıklı ve ara eleman ihtiyacı üzerine oluşu İŞKUR'u ilk sıraya taşımıştır. En klasik eleman arama yöntemi olan Akraba-eş-dost vasıtasıyla eleman aramanın hala ağırlığı söz konusudur. Gazete-ilan ile internet ve sosyal medyanın payı artarken özel istihdam bürolarının payı ise % 7,8 olarak gerçekleşmiştir.

Açık iş arama kanalı olarak İŞKUR, özellikle İmalat ile İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri sektörlerinde ön plana çıkmaktadır. İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri sektöründe İŞKUR'un ilk tercih edilen arama kanalı olması Kurumun niteliksiz eleman ile ara eleman taleplerini karşılamanın yanında nitelik düzeyi yüksek eleman bulunmasına da aracılık ettiğinin bir göstergesi olmuştur.

İŞVERENLER İŞKUR HİZMETLERİNDEN MEMNUN

Daha önce İŞKUR hizmetlerinden faydalanan işyerleri açık işlerini ağırlıklı olarak İŞKUR vasıtasıyla aramaktadırlar. Bu durum bize İŞKUR'un hizmetlerinden memnun kalındığını göstermektedir. Çünkü daha önce İŞKUR hizmetlerinden yararlanan işyerleri açık işlerini açık ara bir şekilde İŞKUR vasıtasıyla ararken daha önce İŞKUR hizmetlerinden faydalanmamış işyerlerinde İŞKUR'un arama kanalı olarak kullanılma oranı oldukça düşüktür. Daha önce İŞKUR hizmetlerinden faydalanmamış işyerleri açık işlerin sadece % 25,4'ünü İŞKUR vasıtası ile aramaya başlamışlardır. Burada daha önce İŞKUR'dan hiç hizmet almayan işyerleri araştırma kapsamında tespit edilen açık işlerini ilk defa İŞKUR vasıtasıyla aramaya başlamışlardır. Bu oran % 25 de olsa daha önce İŞKUR ile çalışmayan bir kesimin İŞKUR ile tanışmasına ve hizmetlerden faydalanmasına bir fırsat oluşturmuştur. İŞKUR hizmetinden faydalanmayan işyerleri ağırlıklı olarak akraba-eş-dost ile gazete-ilan yöntemini kullanmaktadırlar.

HER 3 İŞYERİNDEN 1 TANESİ ELEMAN TEMİNİNDE GÜÇLÜK ÇEKİYOR

İşyerlerine yapılan İşgücü Piyasası Talep Araştırması neticesinde 2.704 farklı meslekte 282.704 kişinin temininde güçlük çekildiği görülmüştür.

Her 3 işyerinden biri eleman temininde güçlük çekmiştir. Bu oran 2013 yılının birinci döneminde % 44'tür. Eleman temininde güçlük çekilen kişi sayısı da geçen yıla göre azalmıştır. Bu durum işgücü piyasasında alınan tedbirler ile işverenlerin ihtiyaç duydukları nitelik ve beceride eleman yetiştirilmesinde bir seviyeye gelindiğini göstermektedir.

En fazla eleman temininde güçlük meslekler Makineci (Tekstil), Satış Elemanı, Garson, Kaynakçı, Mobilyacı, Şoför, Beden İşçisi, Tornacı, Güvenlik Görevlisi ve Aşçı'dır.

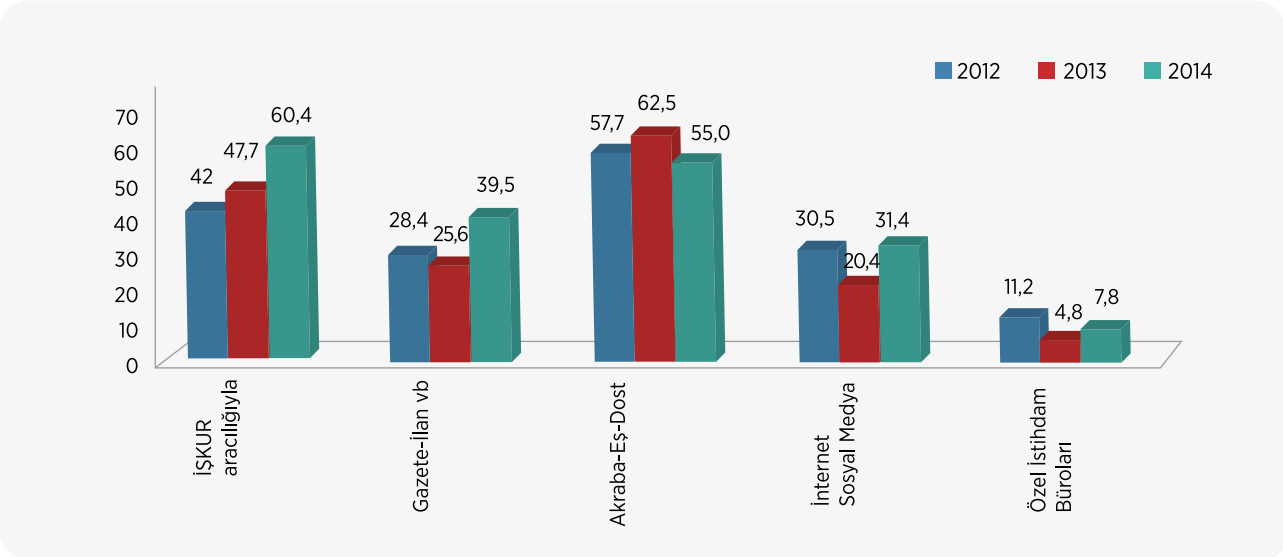
İSTİHDAM ARTACAK

30 Haziran 2015 tarihi itibariyle işverenler 361 bin 764 kişilik net istihdam artışı beklemektedir. Bir başka ifadeyle işverenler, istihdamlarını mevcut istihdamının yüzde 5,1'i oranında arttırmayı planlamaktadır.

Toplam 2 bin 314 farklı meslekte istihdam artışı beklenirken 282 farklı meslekte ise istihdam azalışı beklenmektedir. Çalışan bulunan mesleklerin yaklaşık yarısında ise herhangi bir değişim beklenmemektedir.

Araştırma kapsamındaki her 5 işyerinden 1 tanesi önümüzdeki yıl istihdamını arttıracağını bildirmiştir. İşyerlerinin sadece yüzde 4,2'si

Açık İşlerin Aranma Kanalları (2012-2014)



Kaynak: 2014 İPTA

istihdamlarını azaltacaklarını belirtmiştir. İşyerlerinin çok önemli bir kısmı ise ya istihdamında değişiklik beklemiyor ya da bir yıllık vadede bir öngörüsü bulunmamaktadır.

İSTİHDAM POLİTİKALARINA İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMALARI YÖN VERİYOR

İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları, mesleki eğitime ilişkin olarak ileriye dönük karar alma süreçlerinde politika yapıcıların stratejik bir bakış açısıyla uzun vadeli öncelikleri ve amaçları dikkate alarak daha tutarlı kararlar almalarına yardımcı olacaktır. Buna ek olarak, bu araştırmaların işgücü piyasasının ihtiyaçlarına uygun nitelikte insan gücü yetiştirmenin yanı sıra eğitim ve istihdam arasındaki bağın güçlenmesine önemli bir katkı sağlayacağı da düşünülmektedir. İşgücünün niteliğini artırabilmek ve bu yolla Türkiye'nin büyümesini ve kalkınmasını olumlu yönde etkileyebilmek için aktif işgücü programlarının etkili, ekonomik ve verimli bir şekilde planlanmasına ve uygulanmasına özel bir önem verilmelidir. Buradan hareketle, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak konusunda kilit rolü olan aktif işgücü programları çerçevesinde açılacak mesleki eğitim kurslarının ve uygulanan diğer programların Türkiye'ye fayda sağlayacak şekilde planlanmasının ve uygulanmasının İŞKUR tarafından gerçekleştirilen ve gerçekleştirilecek İşgücü Piyasası Talep Araştırmaları ile daha rasyonel bir temele sahip olacağı düşünülmektedir.

Ülke için –yukarıda değinildiği üzere- birçok olumlu çıktısı olan/olacak bu çalışmaların İŞKUR açısından en önemli özelliği hiç şüphesiz, ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi amacıyla aktif işgücü programları (AİP) kapsamında düzenlenen mesleki eğitimlere yol gösterici yönüdür. Bu durum mevzuat anlamında da temellendirilmiş durumdadır. İl Müdürlüklerimizce sunulan temel hizmetlerden mesleki eğitim faaliyetlerinin esaslarını belirleyen Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği ile İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümleri gereği "il düzeyinde sunulacak mesleki eğitim hizmetlerinin İPA sonuçları dikkate alınarak" planlanması gerekmektedir.

HER İLİN AYRI RAPORU OLACAK

Her İlin ayrı ayrı İşgücü Piyasası Araştırma sonuçları Raporlaştırılmış ve İŞKUR'un internet sitesinden yayınlanmıştır. Çalışma sonuçlarının raporlaştırılması yine İŞKUR personeli tarafından gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonuç raporlarında illerin işgücü piyasaları arz ve talep yönüyle ele alınarak illerin işgücü piyasa yapıları ve işgücü piyasalarının ihtiyaçları ortaya konulacaktır. 81 il için aynı detayda ayrı ayrı rapor hazırlanması yönü ile de Türkiye için eşsiz bir çalışmadır. 2014 yılı çalışmasının Türkiye ve 81 il sonuç raporları İŞKUR'un internet sitesinde yayınlanmıştır.

Önümüzdeki dönemde, İŞKUR tarafından her yıl bu yönde ve bu kapsamda araştırmalar yapılması hedeflenmektedir.

KAYNAKÇA

10. Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2014

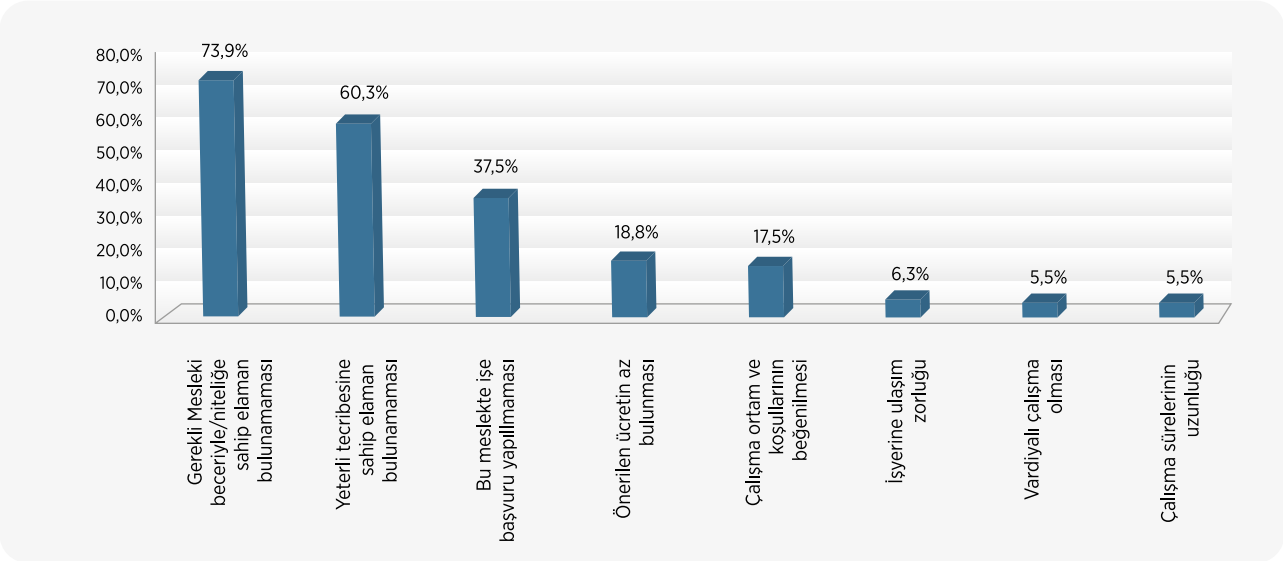
Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014

Türkiye İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu (2014 I. Dönem)- Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2014

Volkan ÖZ "Açık İş Oranının Seçilmiş Avrupa Birliği Üyesi Ülkelerde Hesaplanma Yöntemi Ve Türkiye İçin Alternatif Bir Metodoloji Önerisi" Uzmanlık Tezi, Ankara, 2013.

Berat Mustafa ÖZEN "Talep Yönlü İşgücü Piyasası Analizlerinin Uygulanma Tekniği; Mukayeseli Örneklerle İŞKUR'a Model Önerisi" Uzmanlık Tezi, Ankara, 2013.

Temininde Güçlük Çekilme Nedenleri



Kaynak: 2014 İPTA

GENEL MÜDÜR DR. NUSRET YAZICI WAPES YÖNETİM KURULU TOPLANTISINA KATILDI

Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı önderliğindeki İŞKUR heyeti, 18-21 Kasım 2014 tarihlerinde, Fransız İstihdam Kurumu (Pôle Emloi)'nun ev sahipliğinde Paris'te düzenlenen Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Yönetim Kurulu Toplantısı ve çalıştaylarına katıldı.

18-21 Kasım tarihleri arasında gerçekleşen çalışmaların ilk gününde yaklaşık 10 saat süren ve birçok önemli konunun görüşüldüğü WAPES Yönetim Kurulu Toplantısı'na katılım sağlayan heyet; 2015 yılı Mayıs ayında İstanbul'da gerçekleştirilecek olan ve İŞKUR'un ev sahipliği yapacağı WAPES Dünya Kongresi hazırlıklarına dair kapsamlı bir sunum gerçekleştirdi.

19-20 Kasım tarihlerinde ise İŞKUR heyeti; 38 ülkeden kamu istihdam kurumlarının, OECD, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu ve Uluslararası Çalışma Örgütü temsilcilerinin yer aldığı "Kamu İstihdam Hizmetlerinde Yenilikçilik Dinamikleri" temalı çalıştaya katılım sağladı. Çalıştay kapsamında; "hizmetlerde yenilikçilik" (inovasyon), "süreçlerde yenilikçilik" ve "strateji ve yönetimde yenilikçilik" eksenlerinde çeşitli ülke uygulamalarına dair paylaşımlar, uluslararası kuruluşların gözlem, tespit ve önerileri ile WAPES üyeleri arasında bilgi ve fikir alışverişleri takip edildi. Çalıştayın ikinci gününde Fransız Kamu İstihdam Kurumu'na bağlı bir hizmet merkezi ziyaret edilerek, sunulan hizmetler yerinde gözlemlendi.

Programın son günü olan 21 Kasım 2014 tarihinde ise; WAPES Dünya Kongresi Yönlendirme Komitesi toplantısı yapılarak, Dünya Kongresi organizasyonu hazırlıklarına dair tematik ve lojistik hususlar masaya yatırıldı.

Ziyaret süresince Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı'ya Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin, İstihdam Uzmanı Emrullah Uludağ ve İstihdam Uzman Yardımcısı Nuran Torun eşlik etti.

WAPES BAŞKAN YARDIMCISI DR. LESWED İŞKUR'U ZİYARET ETTİ

Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı, Moritanya Kamu İstihdam Kurumu Genel Müdürü Dr. Beitallah Ould Ahmed Leswed'i makamında kabul etti.

Bu yıl ikincisi düzenlenen "Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi" kapsamında Türkiye'ye gelen Moritanya Kamu İstihdam Kurumu Genel Müdürü Dr. Beitallah Ould Ahmed Leswed, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığının koordinatörlüğünde İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'yı makamında ziyaret etti. Aynı zamanda Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Yönetim Kurulu Başkan yardımcılığı görevini de yürüten Leswed, İŞKUR'un Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliğine sunduğu katkıdan ve kendilerini kabul etmelerinden dolayı duydukları memnuniyeti dile getirdi. Yazıcı, İŞKUR'un gerçekleştirdiği çalışmalar hakkında bilgi verirken, Leswed de ülkesinde istihdam alanında izlenen politikaları paylaştı.

Ziyaret süresince Dr. Yazıcı'ya Genel Müdür Yardımcıları Asım Göker Keskin, Mehmet Ali Özkan, Ali Akay, Cafer Uzunkaya ve Daire Başkanları Aşkın Tören ile Abdullah Taşaltın eşlik etti.

ALMANYA FEDERAL İŞ AJANSI'NDAN İŞKUR'A ZİYARET

Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı, Almanya Federal İş Ajansı Yurtdışı İstihdam Bölüm Başkanı Edmund Ludıgs başkanlığındaki heyeti makamında kabul etti.

Federal İş Ajansı Yurtdışı İstihdam Bölüm Başkanı Edmund Ludıgs ve beraberindeki heyet; Türkiye ve Almanya arasında 1991 yılında imzalanan ve Türk işçilerinin Almanya'da çalışma durumlarını düzenleyen "İstisna Akdi Anlaşması" kapsamında Kurumumuzu ziyaret etti. Heyetle gerçekleşen görüşmede Genel Müdürümüz Yazıcı, son yıllarda iki ülke arasında artan ekonomik ilişkilerin bir yansıması olarak, ülkemizden Almanya'ya işçi gönderilmesi konusunda İŞKUR ve Almanya Federal İş Ajansı arasında artan işbirliğine vurgu yaptı.

Genel Müdür Yardımcımız Mehmet Ali Özkan başkanlığında devam eden sonraki oturumda ise İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı Abdullah Taşaltın, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı ve Kurumumuz istihdam uzmanları, heyet ile İstisna Akdi kapsamında, Türk işverenlerin ve Alman makamların karşılaştıkları zorluklar ve çözüm önerilerine yönelik teknik görüşmelerde bulundu. İyi niyet temennilerinin iletilmesinin ardından toplantı sona erdi.

BAKAN YARDIMCIMIZDAN ADANA İŞKUR'A ZİYARET

Devlet Personel Başkanlığınca Adana'da düzenlenen "Kamuda Yöneticilik Yetkinliklerinin Artırılması Bölgesel Eğitim Programı"'na katılmak üzere Adana'ya gelen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez ve Devlet Personel Başkanı Mehmet Ali Kumbuzoğlu Adana Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü de ziyaret etti. Ziyaret esnasında Müdürlük çalışanları ve vatandaşlarla konuşan Bakan Yardımcısı, İŞKUR İl Müdürü Haşim Meydan'dan Adana'da hangi mesleklerde kurs ve programlar düzenlendiği, Adana işgücü piyasasının hangi mesleklerde elemana ihtiyacı duyduğu, işsizlik, yapılan plasmanlar ve diğer çalışmalar hakkında bilgi edindi.

Ziyaret esnasında Dezavantajlı Gruplara Yönelik olarak İŞKUR ile MEKSA Vakfı arasında 25 kişiye yönelik olarak düzenlenen Hasta Kabul-Kayıt Görevlisi mesleğindeki kursiyerlerin Sertifika töreni de katılarak, kursiyerlere belgelerini takdim etti.

RİZE 4. KARİYER GÜNÜ ETKİNLİKLERİ

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi ve Rize Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü işbirliği ile hazırlanan işverenler, iş arayanlar ve öğrencileri buluşturmayı amaçlayan 4. Kariyer Günleri'ne Vali Ersin Yazıcı, Rize Milletvekili Hasan Karal, Rize Belediye Başkanı Prof.Dr. Reşat Kasap, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Hüseyin Karaman, Vali Yardımcısı Turan Yılmaz, Çalışma ve İŞKUR Rize İl Müdürü Hasan Kiraz, İl Müftüsü Yusuf Doğan, Rize Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Şaban Aziz Karamehmetoğlu, daire müdürleri, iş adamları, sanayiciler ve öğrenciler katıldı.

Vali Ersin Yazıcı programda yaptığı konuşmada "alternatif iş fırsatları oluşturmak, işveren temsilcileri ile öğrencileri bir araya getirerek, bulunduğu bölgede istihdam sorunlarına çözüm geliştirmek ve sektörlerdeki nitelikli personel ihtiyacını gidermek amacıyla kariyer günlerinin düzenlendiğini" söyledi.

İŞKUR Rize Müdürü Hasan Kiraz açıklamasında; "Son dönemlerde ilimizde yapılması planlanan yatırımlarla istihdamın çeşitleneceği kanaatindeyiz. Özellikle organize sanayi lojistik merkezi ulaşımda yaşanacak gelişmeler yetişmiş ara eleman ihtiyacını gündeme getirecektir. Çalışma ve iş kurumu olarak bu konuda bundan öncesinde olduğu gibi bu yatırımlar hizmete alınmadan 29 bin 562 kayıtlı iş gücü ve 16 bin 079 kayıtlı işsizlik bulunan Rize'de paydaşlarımızla kalifiye elemanları ve ara elemanları yetiştirmemiz gerektiğini düşünüyor ve paydaşlarımızla daha yoğun bir işbirliğine açık olduğumuzu belirtmek istiyorum" sözlerine yer verdi.

Programda İş ve Meslek Danışmanları tarafından yapılan sunum sonrası protokol üyeleri tarafından başarılı iş adamlarına ve Rize AssisTT Çağrı Merkezi'nde çalışacak olanların katıldığı kursu bitirenlere plaket ve sertifikaları verildi.

HAKKARİ'DE KARİYER GÜNÜ VE GİRİŞİMCİLİK PANELİ

Hakkari Çalışma ve İş Kurumu ile Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA), **"Düşünen Değil Yapan Kazanır"** isimli Kariyer Günü ve Girişimcilik Paneli etkinliği düzenledi.

Hakkari Ticaret Sanayi Odası toplantı salonunda düzenlenen etkinliğe; Hakkari Valisi Yakup Canbolat ve vali yardımcıları, Hakkâri İŞKUR İl Müdürü Ahmet Kızılkaya, Hakkari Ticaret Sanayi Odası Başkanı Servet Taş, Doğu Anadolu Kalkınma Ajansı (DAKA) Genel Sekreteri Dr. Emin Yaşar Demirci, DAKA yetkileri, STK temsilcileri, Hakkari Üniversitesi Rektör yardımcısı Prof. Dr. Erdoğan Bada, akademisyenler, kurum amirleri, çok sayıda işveren, öğrenci ve vatandaş katıldı.

Hakkari Valisi Yakup Canbolat, böyle bir etkinlik vesilesi ile bir araya gelmenin mutluluğunu yaşadığını belirterek, girişimciliğin; fırsatları görebilmek analiz edebilmek olduğunu söyledi. Vali Canbolat, girişimciliğin disiplinler arası bir çalışma alanı olduğunu kaydederek, "Bir ülkenin, bir ilin kalkınması zenginleştirilmesi açısından girişimciliğin önemi yadsınamaz bir gerçektir. Girişimciliği teşvik eden en önemli etken ise kişisel meraktır. Bunun yanında yetenek, cesaret ve bilgi daha geniş kapsamda girişimcilerde olması gereken özelliklerdir. Bu nedenle ülkemizde her bireye kamu sektöründe iş arayan yeni bir aday olarak değil kendi işini kurabilen girişimci adayı gözü ile bakmak gerekir" şeklinde konuştu.

"Günümüzde Teknoloji ve Tekno Girişim Örneği", "Anadolu' da Girişimcilik ve Kadın Girişimciliği" ve "Yeni Nesil Girişimcilik ve Çocuk Girişimciliği" başlıklarında üç oturum halinde düzenlenen panellerde panalistler girişimcilik hakkında güncel bilgiler sundu.

Program, girişimcilik belgesi alanlar için düzenlenen sertifika töreni ile son buldu.

KARAMAN İŞKUR İLE KMÜ İŞBİRLİĞİNDE KARİYER GÜNÜ

Karaman Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR) ile Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi işbirliğiyle düzenlenen Kariyer Günleri kapsamında 'Hayat Yolunda Adım Adım Başarı' konulu konferans düzenlendi. KMÜ Genç Girişimciler ve Gençlik İnisiyatifi Öğrenci Toplulukları ile İŞKUR işbirliğinde düzenlenen konferansa KMÜ Rektörü Prof. Dr. Sabri Gökmen, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi (İİBF) Dekanı Prof. Dr. Osman Çevik, Karaman il protokolü, akademisyenler ve çok sayıda öğrenci katıldı.

Karamanoğlu Mehmet Bey Konferans Salonunda düzenlenen konferansın açılış konuşmasını yapan İŞKUR İş ve Meslek Danışmanı Halil Bozkurt İŞKUR'un kuruluş ve gelişim aşamaları ile çalışma alanlarından bahsetti. Bozkurt, İŞKUR'un işsizlikle mücadele ve doğru işe doğru insan sevk etme amacında olduğunu belirterek, "Kurum olarak kişilerin özellikleri ile mesleklerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak onları kendilerine uygun mesleklere yerleştirmek amacındayız." dedi.

KMÜ Rektörü Sabri Gökmen de "Hayatta bazen insanların başına hiç beklemediği sorunlar gelebilir ve bu durumlarda insanlar çaresizlik içine düşebilirler. Bence insanın böyle bir durumla karşılaştığında ihtiyacı olan tek şey gerçek bir dosttur. Çünkü gerçek dostlar ancak böyle günlerde belli olur ve insana sadece onlar yardımcı olabilir." dedi.

ZONGULDAK III. İNSAN KAYNAKLARI VE KARİYER GÜNÜ

Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından III. İnsan Kaynakları ve Kariyer Günü programı düzenlendi. Kurumun Toplantı Salonunda gerçekleştirilen programa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bakan Yardımcısı Halil Etyemez, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan, İş ve Meslek Danışmanlığı Daire Başkanı Sinan Temur, Zonguldak Vali Yardımcısı Hüseyin Ergi, Zonguldak Belediye Başkanı Muharrem Akdemir, işverenler, çok sayıda üniversite ve lise öğrencisi katıldı.

Program, Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Gönül Demirsu'nun konuşmasının ardından İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan'ın konuşması ile devam etti. Özkan yaptığı konuşmada işsizliğin dünyanın en önemli problemlerinden biri olduğunu ifade ederek 2008 yılından bu yana iş gücünün 25 milyondan 29,2 milyona, istihdamın ise 22 milyondan 26,3 milyona yükseldiğini, iş gücüne katılma oranının yüzde 48,4 den yüzde 51,2 ye ,kadınlarımızın iş gücüne katılma oranının ise yüzde 26 dan yüzde 31'lere kadar yükseldiğini belirtti. Bunların yeterli olmadığını ifade ederek önümüzdeki süreçte hep beraber daha güzel rakamlara ulaşacağımızı ifade etti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez ise işsizlik oranını yüzde 5'lere, kayıt dışı istihdam oranını yüzde 15'lere indirmeyi hedeflediklerini ifade ederek iş sağlığı ve güvenliği alanındaki mevzuat ve denetim faaliyetlerinin yanı sıra kamuoyunda güvenlik kültürünün yaygınlaştırılması, çalışan ve işverenlere rehberlik ve bilgilendirmede bulundurulması, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin Türkiye'nin her yerine ulaştırılması gibi çalışmalara da ağırlık verildiğini belirtti.

SİVAS'TA 2. KARİYER GÜNÜ ETKİNLİĞİ

Sivas Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 'Girişimcilik Haftası' nedeniyle 21 Kasım'da Fidan Yazıcıoğlu Kültür Merkezi'nde 2. Kariyer Günü etkinliği gerçekleştirildi.

Çağın artık verimlilik ve marka çağı olduğuna değinen Sivas Vali Yardımcısı Turgay İlhan, "Ülkemizde bununla ilgili çok önemli çalışmalar yapılıyor. İstihdam için ona uygun iş gücü yetiştirmek için çalışmalar yapılıyor. Özellikle İŞKUR'un yaptığı. Teşvik politikaları sürekli uygulanıyor. İnşallah 3 konuda da ülkemiz önümüzdeki yıllarda, zaten iyi olan durumunun dünyada üst seviyeye çıkartır" dedi.

İŞKUR Sivas İl Müdürü Nurettin Köksal, istihdamın artırılmasına yönelik yapılan çalışmalara değinerek, "Sivas'ta istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması için gece gündüz demeden tüm ekibimizle çalışıyoruz. Bu çalışmalardaki gösterilen yoğun katılımlarla doğru yolda olduğumuzu gördük. Zamana ihtiyacımız var. Sivas istihdam konusunda çok önemli noktalara gelecek. Bunu hep birlikte göreceğiz. Bu kıt olan kaynaklarla, sonsuz olan insan ihtiyaçlarını karşılanması olarak bilinen ekonomi bilim dalının artık onlarca yan bilim dalı oluşmuştur. Bugün girişimcilikle ilgili panelimiz var ama zannediyorum bundan sonra her ay panelimiz, seminerimiz ve çalışmalarımız olacak." dedi.

Kariyer Gününde, Sivaslı iş adamları ile Cumhuriyet Üniversitesi'nden üç akademisyen ve KOSGEB'ten bir uzmanın katılımı ile 'Girişimcilik' isimli bir panel düzenlendi. Etkinlikte 50 ve üzeri çalışanı olan 25 firma stant açtı. Yaklaşık 2000 kişi ile iş arayan- işveren görüşmesi yapıldı. 5 işyerinin kurs talebi 200 kişi ile karşılandı.

KAYSERİ İŞKUR KARİYER GÜNLERİ 3'LEMESİ

Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz tarafından 19 ve 24 Aralık tarihlerinde Erciyes Üniversitesi'nde, 25 Aralık tarihinde ise Organize Sanayi Bölgesi METEM' de toplam 40 firmanın katılımı ile düzenlenen Kariyer Günleri 3'lemesi yapıldı.

İl Müdürü Ahmet Ayçiçek, "Düzenlemiş olduğumuz kariyer günleri süresince uzman konuklar tarafından toplam 8 seminer yapılmış, katılımcılara kariyer ve girişimcilik konularında bilgiler verilmiştir. 3 gün süren etkinliğimizi toplam 3 bin 300 kişi ziyaret etmiş, firmalar tarafından 1.482 staj, 320'si mühendis olmak üzere 1.566 iş başvurusu alınmıştır. Yapılan bu başvuruların istihdama yansıma durumu ilerleyen aylarda takip edilerek kamuoyuna duyurulacaktır" dedi.

Ayçiçek, açıklamasını şu şekilde sürdürdü: "Organize Sanayi Bölgesi METEM'de düzenlenmiş olan Meslek Liseleri Kariyer Günleri çalışmamız alanında bir ilk olma özelliği taşımaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'müz, Organize Sanayi Bölge Müdürlüğümüz ve özel sektör firmalarımızın katkılarıyla gerçekleştirilmiş olan bu etkinliğimize ilimizde bulunan tüm endüstri meslek lisesi son sınıf öğrencileri katılmış ve firma yetkililerinden iş ve staj imkanları hakkında bilgiler almıştır. Bu etkinlik önümüzdeki yıllarda geleneksel hale getirilerek her yıl tekrarlanacaktır.

İŞKUR İl Müdürlüğü olarak faaliyetlerimizin sorunsuz ve başarılı bir şekilde gerçekleşmesine destek olan Erciyes Üniversitesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kayseri Büyükşehir Belediyesi ve Organize Sanayi Bölge Müdürlüğümüze teşekkürlerimizi sunuyoruz. Bununla birlikte faaliyetlerin duyurusunun ve haberinin etkin bir şekilde yapılarak daha çok kitleye ulaşmasında emeği geçen siz değerli basın mensubu arkadaşlarınıza da şükranlarımızı sunuyor çalışmalarınızda başarılar diliyoruz.'

KARS 2. KARİYER GÜNLERİ

Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz, Kafkas Üniversitesi öncülüğünde Kafkas Üniversitesi Tıp Fakültesi salonunda 2. Kariyer Günleri düzenlendi.

Açılış konuşmasını yapan Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yusuf Bulut; "İŞKUR'un kariyer günü düzenlemesindeki amacın "İŞ" hayatınızı kolaylaştırmak ve kariyer basamaklarını hızlı bir şekilde çıkmanızı sağlayacak bilgi ve becerileri değerli hocalarımız ve değerli katılımcılar aracılığıyla sizlere aktarmaktır. Ayrıca firmaların ihtiyaç duydukları nitelikli eleman bulmalarındaki zorlukları gidermek, hali hazırdaki ve gelecekteki pozisyonları doldurma ihtiyacı; kariyer yönetimi ve planlaması faaliyetleri üzerinde daha fazla durulmasının gerekliliğini bize gösterdi."

Programın sonunda İş ve Meslek Danışmanları iş arama becerileri, cv hazırlama ve etkili mülakat teknikleri konulu sunumları gerçekleştirdi.

KARABÜK İŞKUR, "ÇARŞAMBA GÜNLERİ, KARİYER GÜNLERİ" ETKİNLİĞİNDE

Karabük Üniversitesi Kariyer Geliştirme Ofisinin "Çarşamba Günleri, Kariyer Günleri" etkinliği kapsamında, Karabük Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü İl Müdür Yardımcısı Mustafa Çalış, İş ve Meslek Danışmanı Arzu Türkmen ve İş ve Meslek Danışmanı Canan Erakman'ın "İş Arama Becerileri ve CV Hazırlama Teknikleri" konulu konferans Prof. Dr. Bektaş Açıkgöz Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi. Programda İŞKUR'un sunduğu hizmetler ile İş Arama Becerileri ve CV Hazırlama Teknikleri hakkında bilgiler verildi.

TRABZON'DA 3. KARİYER VE GİRİŞİMCİLİK GÜNLERİ

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü organizasyonunda, 25 Aralık 2014 tarihinde Karadeniz Teknik Üniversitesi Osman Turan Kültür ve Kongre Merkezi'nde, Vali Yardımcısı Şükrü Kara, Ortahisar Belediye Başkan Yardımcısı Süleyman Aydoğdu, Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Sezgin, kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerinin katılımlarıyla "3. Kariyer ve Girişimcilik Günleri" gerçekleştirildi.

İŞKUR'un, gençlerin ve öğrencilerin işgücü piyasasına entegrasyonlarını kolaylaştırmak için istihdam fuarları, kariyer ve girişimcilik günleri düzenlediğini vurgulayan Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Sezgin, "Burada temel amaç, okul sonrası gençlerin iş hayatına atılmalarına yönelik bir farkındalık oluşturmaktır. Gençlere/öğrencilere ücretsiz olarak sunulan bu fırsat ile kendi niteliklerini, bilgi ve becerilerini göz önünde bulunduracak, kendilerine uygun sektörün ve mesleğin neler olabileceği konusunda yönlenecek, izlemeleri gereken yolu öğrenecek, karşılarına çıkabilecek fırsat ve güçlükleri bilecek, başarılara imza atmış girişimcilerden tecrübelerini dinleyerek kariyerlerini daha doğru planlayabilecekler." dedi.

BAYBURT KARİYER GÜNÜ

Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Bayburt Üniversitesi ile düzenlenen kariyer gününde İŞKUR İl Müdürü kurum ve kurum faaliyetleri hakkında bilgiler verdi. Ayrıca üniversiteden katılan öğretim görevlileri istihdam hakkında konuşmalar yaptı. Bayburt'ta İŞKUR'un etkinliğine dikkat çeken Vali Yrd. Abdulhamit Karaca ise özellikle üniversite öğrencilerinin İŞKUR'dan yararlanmaları gerektiğinin söyledi. Ayrıca düzenlenen bu etkinliğin katılımcılara çok yararlı bir faaliyet olduğunu ve tekrarlarının yapılması gerektiğini belirtti. İş ve meslek danışmanları ise danışmanlık faaliyetleri hakkında kısa bilgi vererek özgeçmiş ve cv hazırlama, mülakat teknikleri, iş hayatında etkili iletişim gibi konularda katılımcılara bilgi verdi.

CESUR BAŞLANGIÇLAR, BAŞARILI SONUÇLAR

BETÜL PULAT
Girişimcilik Kursiyerimiz

Bir bayanın ekonomik özgürlüğüne kavuşması, ailesine destek olması çok güzel bir duygu... Kendimin yanı sıra çalışanlarımın bayan olması ve onlarında ailelerine destek olması bana ayrı bir haz vermektedir.

1979 İzmir doğumluyum. İlk ve orta öğrenimimi İzmir'de, lise öğrenimimi İstanbul'da tamamladım. Ailemin maddi imkânsızlıkları sebebiyle başarılı bir öğrencilik geçirmeme rağmen eğitimimi devam ettiremedim.

1997 yılında evlendim. Eşimin TSK personeli olması sebebiyle Türkiye'nin birçok yerinde bulunduk. 2000 yılında ikiz kızlarım dünyaya geldi. Çalışma isteğim her zaman vardı bunu da gerçekleştirmek için açılan DMS ve sonrasında KPSS sınavlarına girdim. İyi notlar almama rağmen lise mezunu olduğum için aldığım puan yeterli olmadı.

2011 yılında KKTC'den Burdur'a atama gördük. Hayalimiz eşim emekli olduktan sonra 2-3 masalık küçük bir çiğ börek-mantı dükkânı açmaktı. Burdur'a geldiğimizde böyle bir niyetimiz kesinlikle yoktu. Çünkü daha önümüzde emeklilik için zaman vardı ve yeterli sermayemiz yoktu.

Bu şekildeki düşüncemizi arkadaşlarımızla konuşurken bize destek oldular. Böyle bir düşünceniz varsa dükkânı açın hem siz hayalinize kavuşmuş olursunuz hem de birçok kişinin ekmek parası kazanmasına sebep olursunuz dediler. Bu konuşmalardan sonra düşüncemizi farklı boyutlarda da düşünmeye başladık.

Ben, bu sürece kadar hiç çalışmamıştım. Düşük kiralı bir dükkân bakıp denemeye karar verdik. İnternet'ten KOBİ desteklerini araştırırken KOSGEB desteklerini öğrendim. Burdur KOSGEB merkezine gittiğimde öncelikle Girişimcilik Sertifikasını almam gerektiğini söylediler. Bunun içinde Burdur İŞKUR Şube Müdürlüğüne başvuruda bulundum. Yapılan mülakat sonucunda başvurum uygun görüldü ve İŞKUR'un açmış olduğu Girişimcilik Kurslarına katılıp Girişimcilik Sertifikası almaya hak kazandım.

Şuanda çalıştırdığım işyeri kirasının eşimin maaşının % 70'ine gelmesine rağmen riski göze alarak 18 Mayıs 2012 tarihinde ismini kızlarımdan alan PRENSES ÇİĞ BÖREK - MANTI ve GÖZLEME EVİ adı altında açtım.

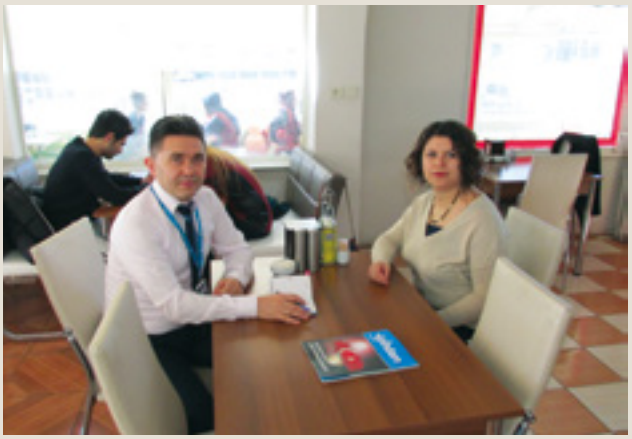
Çalışmaya tek başıma başladım. Müşteriyi karşılama-uğurlama, hijyen kurallarına dikkat ve leziz yemekler olduğu sürece başarılı olacağıma inanıyordum. Müşterilerimin isteği üzerine sulu yemek çeşitlerimize de başladık.

2013 yılı Ekim ayında dükkânımızın mutfağı yeterli olmadığından, dükkânımı genişlettim. İşlerim çoğaldıkça hâlihazırda bulunan personel yeterli gelmediğinden ek personel aldım. Şu anda 6 (altı) sigortalı çalışan personelim var. Burdur da yaptığım işten dolayı çok destek gördüm. Ahilik haftasında Yılın Genç Bayan Girişimci ödülünü aldım. KOSGEB

aracılığı ile Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde öğrencilere yönelik seminerlerde konuşmacı olarak bulundum. Çalışanlarımı İŞKUR aracılığı ile buluyor ve İŞKUR'un teşviklerinden yararlanmaktayım.

Bir bayanın ekonomik özgürlüğüne kavuşması, ailesine destek olması çok güzel bir duygu... Kendimin yanı sıra çalışanlarımın bayan olması ve onlarında ailelerine destek olması bana ayrı bir haz vermektedir.

İstedikten sonra yapılmayacak hiçbir şey yok, yeter ki yaptığınız işten zevk alın, bildiğiniz işi yapmak çok şey kazandırır ve gelişime açık olun.



Röportaj: Turgut TUNCAY
VHKİ

FERHAN TURHAN

Girişimci Engelliler İşletme
Kooperatifi Yönetim Kurulu Başkanı

BİRLİKTEN BAŞARI DOĞAR

Kooperatifin amaçlarından bahseder misiniz?

Kooperatifimizin ana amacı engelli vatandaşlarımızın istihdamına katkı sağlamak. Onlara üretken bir kimlik kazandırabilmek için devletin anayasal ödevlerini harekete geçirmek için kurulan bir kooperatifin başkanlığını yapmaktan mutluyum.

Projeden bahseder misiniz?

Çalışma vc Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın sağlamış olduğu Korumalı İşyeri mevzuatına uygun olarak yazmış olduğumuz bu proje hem zihinsel engelli bireylerin istihdamını hem de Türkiye'nin ihtiyacı olan organik gübrenin üretimine katkı sağlaması açısından önem taşıyor.

Projeyi sunum aşamasını anlatır mısınız?

Solucan ve solucan gübresi üzerine 10 yılı aşkın bir araştırma geçmişim var. Şahsımın da engelli statüsünde olması böyle bir projenin doğmasındaki en büyük iki etkendir. Engellilerin içinde bulunduğu durum ve şartları iyi bilen biri olmam, solucan gübresinin ülkemizin tarım anlamında geleceği için faydalı olacağı inancıyla bu projeyi yazdım. Bakanlığımız tarafından kabul gören Korumalı İşyeri projemizi hayata geçirdik.

Çalışanlarınızda işe başlamadan önceki ve çalışma süresinde gözlemlediğiniz değişiklikler neler?

Projeye başlayalı bir buçuk ay oldu. Bu projeye 8 engelli kardeşimizle başladık. Bu zaman zarfı içerisinde hem kendilerinde hem de aile fertlerinde (anne-baba) müthiş değişiklikler gözlemliyorum. Zihinsel ve ruhsal engelliler genelde içlerine kapanık insanlardır. Örnek vermek gerekirse bir personelimiz bu zamana kadar evden çıkmamak için diretirken, işe başladıktan sonra eve girmek istemez oldu. Bu da engelli bireylerin toplumsal hayata ayak uydurabilmelerine sağladığımız katkıyı ortaya koyuyor. "Biz de bir bireyiz, biz de üretken bir kimlik kazandık" diyebildiklerini gördükçe mutluluğumuz artıyor.

Deneme alanlarında gözlemlediğiniz verimi nasıl değerlendiriyorsunuz?

Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi'nden aldığımız akademik destek doğrultusunda deneme alanları oluşturduk. Dünyada 70 yıldır organik tarım uygulamalarında kullanılan sistemin verimliliğini gözle görülür bir şekilde izleme fırsatını bulduk. Solucan gübresi kullanılan alanlarda diğer gübrelerin kullanıldığı alanlara göre daha verimli mahsul alındığına şahit oluyoruz. İnşallah hasat zamanında da lezzetiyle onaylayacağımız bir dönem yaşayacağız.

Ürettiğiniz solucan gübresi için talep almaya başladınız mı?

Hollanda başta olmak üzere yurtiçi ve yurtdışı birçok talep alıyoruz. Özellikle bir tarım ülkesi olan Hollanda'dan bizimle anlaşma yapmak isteyen birçok firmayla ön görüşmemizi yapıyoruz. Ticari faaliyetin yanında projemizin sosyal sorumluluk açısından öneminin farkında olan firmalar, katkıda bulunmak istediklerini de belirtiyor.

Korumalı İşyeri mevzuatından faydalanmak isteyen girişimcilere önerileriniz neler?

Ülkemizin bu ve buna benzer birçok projeye ihtiyacı var. Bizim göremediğimiz birçok engelli insanımız da evlerinden çıkmıyor. Bu insanlarımızın aktif hale gelmesine katkı sağlamak, üretken bir kimlik kazanmalarına yardımcı olmak bu projelere bağlı. Bu nedenle böyle projelere bakanlıklar ve İŞKUR kanalıyla ulaşarak başvurmaktan çekinmesinler. Girişimden korkmasınlar, kaçmasınlar.

Kendinizi 5 yıl sonra nerede görüyorsunuz?

Biz bu projeyle hem engelli istihdamı hem de üretmiş olduğumuz ürün açısından çığır aştık diyebilirim. Bu işe başlarken 15 yıllık bir program yapmıştık, şuanda bir buçuk ay geçmesine rağmen bir yıllık hedeflerimizin bile çok üzerindeyiz. 4 havuzla başladığımız üretime şuanda 46 havuz ile devam ediyoruz. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Ege Üniversitesi'nin destekleri olmasaydı bu proje bir hayalden öteye gidemezdi. Katkı sağlayan bu kurumlara teşekkür ve saygılarımı iletmek istiyorum. Umuyorum ki projemiz daha da gelişecek. 8 kişiyle başladığımız bu işe 88 belki 188 kişiyle devam etmek bizim elimizde. Biz bir tohum ektik, gelin hep beraber bu tohumu biçelim...

SİNAN YAYLA

GEKOF Çalışanı
(Engelli Vatandaş) 33 Yaşında

BAŞARMAK; TÜM ENGELLERİ AŞMAKTIR

Tüm engelli vatandaşlara bu ve benzeri projelerde yer almalarını öneriyorum. Var olma mücadelesinde önemli yol kat edeceklerine inanıyorum. Toplumsal hayata ayak uydurabilmek için gerek sosyal alanda gerekse iş yaşamında yer almaları gerekiyor diye düşünüyorum.

Projeyi nasıl öğrendiniz?

Annem, katıldığı bir panel sonucunda Türkiye İş Kurumu'nun mevzuatında yer alan Korumalı İşyeri konusu için bir proje yazıldığını, benim de bu projeden faydalanmamın psikolojik ve maddi anlamda bana destek sağlayacağını belirtti. Maddi ve manevi açıdan bana destek olacağına inandığım bu projeye katılma kararı aldım.

Projeye başlama sürecinde neler yaşadınız?

Bilgilendirme toplantısına katıldım. Ferhan Turhan (Girişimci Engelliler İşletme Kooperatifi Yön. Kur. Bşk.) ile tanıştım. Projeden bahseden Ferhan Bey, bu projeye katılmak isteyip istemediğimi sordu. Memnuniyet duyacağımı, üretken bir birey olma yolunda iyi bir adım olacağını söyledim.

Bu proje size ne/neler kattı?

Bu projenin bana kazandırdığı birçok şey var. Bunlardan en önemlisi ruhsal anlamda kendimi toplumdan ayrı bir birey olmadığımı göstermekti. Özgüvenimi kazanmamda büyük fayda sağladı. Proje sayesinde farklı insanlarla çalışma zevkini tatmış oldum. Birlikte üretmenin, bir şeylerin üretilmesinde fayda sağlamanın verdiği mutlulukla çalışıyoruz. Uzun zaman işsizlik yaşadım. Proje sayesinde maddi kazanç elde ediyor olmamız da bu anlamda faydalı oldu.

Çevrenizdeki insanların tepkileri neler?

En başta psikolojik anlamda bana fayda sağlayacağına inandıkları için ailem çok olumlu yaklaşımda bulundu. Çevremdeki insanlar da engelli bir birey olarak maddi kazanç elde ettiğim için beni teşvik edici söylemlerde bulundular.

Birim miktarda solucan gübresi üretimi için yapılan işleri anlatır mısınız?

Solucanlar için özel hazırlanmış havuzların içerisine hayvansal ve bitkisel atıklarla birlikte solucanları koyuyoruz. Yem olarak yedikleri bu atıkların sonucunda solucanlar dışkı halinde gübreleri meydana getiriyor. Bu aşamadan sonra solucan gübresini yemden ayrıştırmak için elekler aracılığıyla eliyoruz. Böylece gübremizi elde etmiş ve kullanıma hazır hale getirmiş oluyoruz. Ayrıca solucanların salgıladığı bir sıvı, kullanılan bitki köklerine antibiyotik etkisi yaptığı için o sıvı da kullanılıyor.

Sizin durumunuzda olan insanlara bir çağrı yapmak isteseniz ne söylerdiniz?

Tüm engelli vatandaşlara bu ve benzeri projelerde yer almalarını öneriyorum. Var olma mücadelesinde önemli yol kat edeceklerine inanıyorum. Toplumsal hayata ayak uydurabilmek için gerek sosyal alanda gerekse iş yaşamında yer almaları gerekiyor diye düşünüyorum. Özgüvenini kazanmak açısından bir engelli için çok büyük bir fırsat. Maddi ve manevi anlamda birçok kazanım elde edecekleri bu projeden herkesin faydalanması gerektiğini düşünüyorum. Bizim de bu organizasyonda yer almamıza olanak sağlayan başta İŞKUR olmak üzere Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na, Ege Üniversitesi'ne ve Girişimci Engelliler İşletme Kooperatifi'ne can-ı gönülden teşekkür ediyorum. Bu projeyi hayata geçirerek engelli istihdamının önünü açıp, Türkiye'ye örnek bir çalışma gerçekleştirdiler. Böyle bir projenin içerisinde olmaktan mutluluk duyduğumu tekrar ifade etmek istiyorum.

GAZİANTEP BAKIRCILAR ODASI BAŞKANI CELAL AÇIK İLE SÖYLEŞİ
"BAKIR İŞLEMECİLİĞİ EL SANATI"

İŞKUR projeleri sayesinde yurtdışında, Amerika Birleşik Devletleri'nde, İndiana Üniversitesi'nde bakırcılık eğitimi veriyoruz.

Bakır, Anadolu'da en çok kullanılan maden ve bu topraklarda Bakır İşlemeciliğinin tarihi insanlık tarihi kadar eski deniliyor. Bu kadar eski bir sanatın en temel nitelikleri ve özellikleri nelerdir?

Bakırın en temel özelliği kalayla birleşmesi ile birlikte bakır tencerelerin ocağın hararetini dağıtmasıdır. Uzmanlara göre yemek için en ideal kaplar bakır kaplardır. 1980'lerde çelik teflon çıktıktan sonra bakır kaplar yerini bu kaplara bıraktı. Ama şimdi bakıra tekrar dönüş başladı.

Bakır İşleme El Sanatı'nın Gaziantep ilimizde ülkemizin diğer bölgelerine nazaran daha çok geliştiği çok daha özgün işleme teknikleri kullanıldığı söyleniyor. Gaziantep Bakırcılar Odası Başkanı olarak bu konuda neler söyleyebilirsiniz?

Gaziantep'te benim çıraklığım zamanında yani 35 yıl önce imalatçı sayısı 400'dü bugün ki imalatçı sayımız ise 10 tane'yi geçmez. Bunun için de İŞKUR'da istihdam garantili meslek edindirme projesi uyguluyoruz. Mesleğe eleman yetiştirip, meslekte imalatçı sayısını arttırmayı hedefliyoruz. Bu yaptığımız projeler sonucunda mağaza sayılarımızın 300'leri bulduğunu görmekteyiz. Tabi bu projelerde Türkiye'de ilk kez bayan bakır işlemeci yetiştirdik. Şimdi devam eden kurslarımızda da 70 tane kursiyerden 50 tane'si bayan kursiyerimizdir.

Gaziantep'te üretilen bakır işlemeler, mutfak eşyaları ve süs eşyaları olarak sınıflandırılıyor. Bu eşyalar hangi eşyalardır. Her bir grup için ayrı ayrı sayabilir misiniz?

Gaziantep'te üretilen bakır işlemeler; Tencere, tava, fincan takımı, cezveler başta olmak üzere aklınıza gelen her türlü mutfak eşyası...

Günümüzde süs eşyası olarak; Osmanlı Lengeri, Osmanlı Mangalı, Osmanlı Paşa Mangalı, Hitit Vazo Osmanlı İbrikleri gibi 'bakır işleme ürünler' sadece Gaziantep'te üretilmektedir.

Bakır İşlemeciliği Sanatının giderek ölmeye yüz tuttuğu, bu sanatın ustalarının sayılarının giderek azaldığı iddia ediliyor. Bu iddia doğru mu, doğru ise sebepleri nedir sizce? Buna karşı ne gibi önlemler alınabilir. Bu sanatın yaşatılması için Oda olarak yaptığınız çalışmalar var mı?

İŞKUR projeleri sayesinde yurtdışında, Amerika Birleşik Devletleri'nde, İndiana Üniversitesi'nde bakırcılık eğitimi veriyoruz. Gaziantep'ten Amerika Birleşik Devletleri'ne ustalarımız gitmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nden ise örgenciler buraya, ülkemize gelmektedir. Bunun yanında ise Japonya Toyoma Üniversitesi'nde eğitim için hazırlıklarımız devam ediyor Almanya İŞKUR'dan Türk işsiz gençlere yönelik proje hazırlığımız da devam ediyor. Tabi ki dünya'da meslek edindirme projelerinin meslek odalarıyla istihdam taahhütlü projelerin devam etmesi ülkemiz açısından çok önemlidir. Çünkü yetiştirdiğimiz kursiyerleri atölyelerimizde çalıştırmaktayız. Başarı bundan geliyor.

Son bir soru, gençlere bu sanata yönelmelerini tavsiye eder misiniz?

Tabi bana sorarsanız ben dünya'ya on sefer gelsem onunda da bakırcı olmayı isterim. Ama dil bilerek çünkü yaptığımız zanaat bütün dünya'nın çok yakın ilgi alanında... Tabi y eni yetişen gençlerimizin bu mesleği yapmalarını isterim, ama severek çünkü severek yapılan işin başarısı devamlı olur. Türkiye'nin mevcut şartlarında bir okumuş gezen sıkıntımız var. Bizden tarafa bakılırsa hala vasıflı eleman sıkıntımız var diyebilirim. Yani Bakır İşlemeciliği alanında hala ciddi vasıflı eleman, usta açığı var. Gençler için bu iyi bir fırsat.

"ŞEB-İ ARUS"

SOĞUK ÖLÜM DEĞİL VUSLAT GECESİ

FENA'DAN BEKA'YA

Tasavvufa göre masivayı terk edip, mutlak varlığa kavuşan kişi zaten "ölmeden ölmüş" sayılıyordu. İnsan-ı kâmil ve ârif kişilerin hayatı da, cemiyetleri de, ölümleri de güzel oluyordu. Hem insanlar tarafından, hem de Rabbince sevilen kişi ölümü soğuk ve üzücü bir hâl olarak değil, şeb-i arus (düğün gecesi) olarak değerlendirmeliydi.

PROF. DR. FAHRİ SAKAL
OMÜ, Fen Edebiyat Fakültesi
Tarih Bölümü

MEVLANA'NIN KISA HAYATI

Asıl adı Muhammed b. Muhammed b. Hüseyin el Belhî, lakabı Celaleddin ve Anadolu'ya yerleştiği için -Roma ülkesinde sâkin anlamındaki nisbesiyle- Rumî ve efendimiz manasında Mevlana sıfatıyla anılan Celaleddin Rumî, 30 Eylül 1207 tarihinde Horasan'ın Belh şehrinde doğdu. Babası Sultanu'l- Ulema Bahaeddin Veled kendisine Hüdavendigâr adını vermiş, sonraları Molla Hünkâr da denmiştir. Çocukluğunda ailesi Belhi terk ederek Hicaz'a gitmek üzere yola çıkmış, bir süre kaldıkları Bağdad'ta Şihabeddin Sühreverdî ile karşılaşmışlardı. Hicaz'dan dönerken Şam, Malatya, Sivas, Akşehir ve Karaman'a uğramışlar ve Büyük Sultan I. Alâeddin Keykubad'ın daveti üzerine tahminen 1221'de Celaleddin 14-15 yaşlarında iken Konya'ya yerleşmişlerdi. Belh'de Fahreddin Razi ile fikir münakaşaları yaptıkları gibi, Hicaz'dan Konya'ya gelirken de Feridüddin Attar ile de temasları olmuştu. Attar'ın Esrarname adlı eserini bu sırada genç Celaleddin'e verdiği ve bu eserin onu etkilediği söyleniyor. Halep'te bulunduğu sırada Kemaleddin İbnü'l-Adim'den ders aldığı, oradan Şam'a geçince Muhiddin İbn Arabî, Saadeddin Hammûye, Osman-ı Rumî, Evhadüddin Kirmanî ve Sadreddin Konevî gibi büyük bilim, fikir ve tasavvuf erbabı kişilerle teması ve onlardan faydalandığı bilinmektedir. Bu cümleden olarak Arap dil ve edebiyatı, fıkıh, tefsir ve hadis ilimleri başta olmak üzere akli ve nakli ilimlerden icazet almıştır. Şam'dan dönünce Seyyid Burhaneddin ledün ilminde olgunlaşması için onu bir hücreye kapatmış ve orada "üç erbaîn" geçirdikten sonra icazetini almıştır. Mevlana Seyyid Burhaneddin'in ölümünden beş yıl sonra Şems-i Tebrizî ile karşılaştı. Bu sırada 62 yaşında olan Mevlana "zâhirî ilim yolunda bütün hocalarını aşarak" büyük şöhrete kavuşmuştu. Şems ile karşılaşmak onun hayatında bir dönüm noktası oldu ve Mevlana bâtınî ilimlere Şems'in telkini ile sarılmıştır. Bundan sonra bilhassa sûfîlik yönü ağır basmış, tasavvuf tabiri ile silk-i Mevlevi'nin temelleri atılmaya başlanmıştır.

TASAVVUF NE DEMEKTİR?

İslâm Tasavvufu insanın eğitilmesini, İslâmî, insanî ve sair cihetlerden olgunlaşmasını hedeflemiştir. Tasavvufun bu işe hizmet eden kurumlarına tarikat (yollar) denmektedir. Bir tarikata giren insanın o yolda geçireceği merhalelere seyr ü sülûk, bu yol üzere olana sâlik, bu yolda maksadına ulaşıp kemâle erene insan-ı kâmil ve irfan sahibi anlamında ârif kişi gibi isim ve sıfatlar verilmiştir. Bu insanın rabbine yaklaşmasını sağlayan bir usul ve hâldir. İnsan, bedeni ile fâni bir varlık olduğuna göre bir gün ölüp gidecektir. Ama ölmeyecek olan ruhunu bedende ve dünya mahpesinde iyi eğitirse yüceltmiş olur. Bu durumda fâni dünyayı iyi değerlendirmek ve kuldan istenenleri tam olarak karşılamak varlığımızın sebebidir. Tasavvuf yolu (seyr ü sülûk) sonuna kadar gidilince insanın dünyevî ve hayvanî zaaflarından ayrılmasını ve Rabbine yaklaşmasını sağlar. Bu yolda kendini bir dervişe ve onun iradesine tam bir teslimiyet hâli ile verene de mürid denmiştir. Mürid bu yolda önce dervişine sonra Rabbine bağlanır ve dünyayı ondan sonra sûfîce değerlendirir. Dünya ve dünyalık değerler sûfîlerce mâsivâ diye adlandırılmışlardır. Tasavvufta amaç mâsivâyı terk etmektir. Mâsivâ veya sivâ terk edildiği ölçüde sâlik Allah'a kavuşur. Bunu başardığınız ölçüde olgunlaşırsınız, ölümlü (fâni) varlığınızdan kopar ebedi (bâki) olan rabbinize yaklaşırsınız.

Hallâc-ı Mansûr'dan Muhiddin İbn Arabî'ye kadar büyük sûfîler, varlığın tek(Vahdet-i Vücud) olduğunu, bu fenâ'dan (yokluk) bekâ (ebedi varlık) âlemine geçişle gerçek varlığa ulaşılacağını düşünmüşlerdir. Hind ve Avrupa mistik düşüncesinde de benzeri olan bu anlayış İbn Arabî tarafından geliştirilmiştir. Ancak ondan sonra bu ağır mesele bir teozofiye dönüştürülüp dondurulmuştur. Mevlana İbn Arabî'nin o yüksek felsefi ve tasavvufi yorumunu basite irca ederek halkın anlayacağı seviyeye getirmiştir.

Bu anlayışa göre görünüşte ayrılık olsa da aslında varlıkta birlik (vahdet-i vücûd) esastır. İman-küfür, hayır-şer gibi ayrımlar bize göredir. Allaha nisbetle hepsi birdir, birbirinden ayrılmaz. Kötülük olmadan kötülüğü fark edemeyiz. Küfür

olmadan din olmaz, çünkü din küfrü bırakmaktır. Mevlana'ya göre ikilikten kurtuluş kulun kendi izafi varlığından geçmesiyle gerçekleşir. Allah katında iki "ben" söz konusu olamaz. Kul "ben" diyor, Hakk da "ben" diyor. Bu ikiliği bitirmek için "ben"lerin biri ölmeli. Hakk'ın ölmesi mümkün olamayacağına göre, kul ölmelidir. İşte tasavvufta sıkça bahsi geçen "ölmeden önce ölmek" budur. İkiliği bitirmek ve tek vücutta bir olmak. Bunu başaran kul Mevlana'ya göre benliğinden sıyrılır ve gerçek anlamda irade hürriyetine kavuşur. Ferdiyetten kurtulup mutlak varlığa kavuşan kimsenin iradesi tıpkı varlığı gibi Allah'ta fâni olmuştur. Onun irade ve ihtiyarı Allahın irade ve ihtiyarıdır yani Vahdet-i Vücud varlığın birliğidir. Fena (yok olmak), beka (var olmak) tasavvufî terim olarak fena-billah ve beka-billah olarak da kullanılmaktadır. Kötü huy ve davranışlardan fâni, ilimle bâki olmak; gafletten fâni zikirle bâki olmak; Allah dışında bir varlığa hürmette fâni, Allah'ı tazimde bâki olmak. Bu yolla fenâdan bekâ âlemine geçmek, mâsivâya kapılma tehlikesi içinde bulunduğumuz bu denî âlemde ulviyete yükselmektir. Allah'a gerçekten kavuşmak bu yolla olur ki, bu hâle eren kişi ölmeden nefsini öldürdüğü için sonunda gerçek ölümden korkmaz.

MEVLANA'NIN FİKİRLERİ VE ÖLÜME BAKIŞI

İslam Felsefesi ana hatları ile Dehrîler (materyalistler), Tabiîler(tabiatçılar), Meşşaîler (Aristo'cu, rasyonalistler, bilginin kaynağı akıl), İşrakîler (bilginin kaynağı tecrübe, sezgi ve keşf), İhvan-ı Safa ve bağımsız filozoflar olarak gruplandırılmaktadırlar. Mevlana sonuncu grupta, bağımsız filozoflardan biri olarak değerlendirilmektedir. Tasavvufî olarak ise kendi adıyla anılan Mevlevîliğin kurucusudur.

Bir âlim, şâir, mütefekkir, filozof ve sufî olan Mevlana Celaleddin "pergel gibiyim, bir ayağımla şeriat üstünde sağlamca durduğum halde, öbür ayağımla yetmiş iki milleti dolaşıyorum" diyerek bütün insanlığı kucaklamaya hazır bir Müslüman olduğunu göstermişti. Sahip olduğu tasavvuf anlayışı Mevlana'ya "bu yanda ölüm, öbür yanda doğumdur" dedirtmiştir. Aynı şekilde "Tanrının sanat eseriyiz. O sanatçı tarafından avlanmışız bir kere. Canın muradını candan niçin esirgeyelim." "(Elest) kumaşından bir hırkamız var. Gönlümüzü bir oyuncak gibi o sevgilinin eline vermişiz. Onun şuh ve mest gözlerinin mezhebindeyiz" ifadeleriyle ölümü kutsamış; soğuk ve korkulan bir hadise olarak hiç düşünmemiştir. Ölüm bir taraftan fenâ âlemden bekâ yurduna kanatlanış, diğer yandan mâsivâyı terk edip mutlak varlıkla birleşmedir; bir diğer açıdan bakınca ebediyen sevenlerinin, ariflerin ve belki de tüm insanlığın gönlüne yerleşme hadisesidir. Şu sözleri bunu anlatıyor "Ölümümden sonra, mezarımızı yerde arama / Bizim mezarımız ariflerin gönülleridir."

Tasavvuftaki devir anlayışı da Mevlana'nın ölüme bakışını açıklamaktadır: "Maden olarak öldüm, bitki oldum,/bitki olarak öldüm hayvan oldum,/hayvan olarak öldüm insan oldum./Niçin korkayım? Ölmekle ne kaybettim?/Buna rağmen meleklerin kutsiyetiyle yücelmek

için/bir kere daha insan olarak öleceğim./Fakat meleklikten de geçmeliyim. /Allahtan başka her şey yok olur,/Ben melek ruhumu feda edince /Hiçbir aklın henüz tasavvur edemediği bir şey olacağım/Ah! Var etmeseydin ne olurdu beni! Çünkü yokluk/Org nağmeleriyle "yine O'na döneceğiz." Bir bakıma her ölümden sonra bir yüceliş ve başka varlık olarak tekrar doğuş sonunda Mutlak Vücûd'a (Allah)a kavuşacaktır. Mevlana bu anlayışla ölümü Mutlak Varlık ile birleşmek, ölümlü iken ebedî olmak olarak görüyordu. Bütün varlıklar aslında birlikti, o halde Yüce Varlık' tan bir parça olduğuna ve O'na döneceğine göre O'na layık yaşamalıydı. Mâsivâ ehlinin bedeni çürüyüp giderken, mâsivâyı terk edenler, ölmeden önce ölüp, "ben"liken geçip şeriat, tarikat, marifet yollarından hakikat mertebesine ulaşıyorlar ve buna "fenâ fi'l-lah" hâli deniyordu. Böyle bir ölüm iki dünyada da sevilen bir kulun Rabbine kavuşması idi. Burada, fenâ âleminde seviliyor, rabbinin katında, bekâ âleminde de seviliyordu. Bunları şöyle anlatmıştır: "İnsanın insanlığı dünyadan kaçmasında, hayvanlığı da Tanrı'dan kaçmasındadır." Bir başka yerde de "dünya Allah'tan gafil olmaktır. Yoksa kumaş, gümüş, altın, oğul ve kadın değildir." Ona göre sâlik Allah'ın nuru ile baştan ayağa nurlanırsa o zaman, o, hâl dili ile bilâ ihtiyar "ene'l-Hakk" der ve artık o, hâl ile Hakk olmuştur. Demir ancak kıpkırmızı bir ateş hâline geldiğinde "ben ateşim" diyebilir. Şu sözleri onun bu konudaki fikirlerini bize anlatmaktadır: "Biz böyle olduğumuz için kalp ulûhiyetin aynasıdır." "Ey kâlb! Biz bir uçtan bir uca aradık, sorduk./ Sevgiliyi senin içinden başka bir yerde asla görmedik." "Altı yönden de bağlanmış olsan korkma/Gönlünün ta içinde sevgiliye gizli bir yol var." Ona göre Âşık ve Mâşuk'un birbiri içinde eriyip, aynı zamanda hem Âşık hem de Mâşuk olarak tek vücut oldukları bu birleşme hâli gerçekleşince bütün dinler ve milletler de tek din ve millete dönüşür. İşte bunun için o "ben yetmiş üç mezhep ile beraberim" diyor ve "Yine de gel, yine de gel, her ne isen öyle gel!/İster kâfir, ister Mecus, ister putperest ol, yine de gel/ Bizim dergâhımız ümitsizlik dergahı değildir/ Yüz kere tevbeni bozmuş olsan da yine gel" diyordu. Bu sevgili ile birleşip tek vücut olma hâli, Attar'a göre hakikat yolcusunun tam bir yokluk hâlidir. Bu yokluk hâlinde milletler ve dinler de yok olmuştur. Artık bu hâlette ne din ne dinsizlik söz konusudur. Artık masiva terk edilmiş, sâlikin son menzili olan hakikat'e ve fena fi'l-lah'a ulaşılmıştır. O kişi artık hayvanlık derekesinden insan-ı kâmil derecesine yükselmiştir. İnsanı dünyevi ve şeytani hazların tuzağına çeken nefs-i emmâreden tamamen kurtulmuştur.

Mevlana bu anlayışından dolayı ölümü sevgiliye kavuşma anı görmüş, cenazesinde ağlamamalarını vasiyet etmişti. Halifelerinden Şeyh Selahaddin'in cenazesinde müezzinler ve hafızların yanı sıra şarkıcılar ve def çalanlar da vardı. Dindar halk bunu eleştirince "cenazenin önündeki müezzinler, okuyucular ve hafızlar bu ölünün mümin olduğuna ve İslam şeriatında öldüğüne, bizim şarkıcılarımız ise bu ölünün hem mümin, hem Müslüman ve hem de âşık olduğuna şahadet ediyorlar" demişti. Bir beytinde,

"Mezarımı ziyarete gelirsen üstümdeki toprak yığını oynar görünür sana.

Kardeş, mezarıma defsiz gelme, Tanrı meclisinde gamlı olmak yaraşmaz."

Derken başka bir gazelde ise:

"Öldüğümde, tabutumu omuzlar üzerinde gördüğün zaman, bende bu cihanın derdi var sanma... Bana ağlama, yazık, vah deme. Şeytanın tuzağına düşersen, vahlamanın sırası o zamandır; işte o anda yazıklar olsun denir. Cenazemi gördüğün zaman ayrılık sayma, benim buluşmam ve kavuşmamdır o an. Mezara defnedildiğimde elveda deme. Mezar cennet kapısının perdesidir. Batmayı gördün ya, doğmayı da seyret. Güneşle ay batmakla zail mi olur? Sen battı sanırsın, hâlbuki o doğmaya hazırlıktır, yeniden doğmadır. Mezar hapishane gibi görünür, aslında canın hapisten kurtuluşudur. Yere hangi tohum atıldı da bitmedi? Hangi kova kuyuya salındı da dolmadı? Can Yusuf' u kuyuya düşünce niye ağlasın? Bu tarafta ağzını yumdun mu, o tarafta aç. Artık, hay-huydan uzak mekânsızlık âlemindesin" diyordu.

Hastalanınca eşi Kerrâ Hatun "keşke yüzlerce yıl yaşasaydı; dünyayı hakikat ve mana incileriyle doldursaydı" diye söylenmişti. Bunu duyan Mevlana "Sen bizi ne sandın? Biz ne Fir'avn, ne de Nemrud'uz. Biz başkalarına faydalı olalım diye, bu dünya zindanında kaldık. Yoksa kimin malını çalmışız ki, mahpus kalalım" diyerek ölümü bu dünya hapishanesinden kurtuluş olarak gördüğünü söylemişti.

Hastalığında öleceğini anlayınca iniltili seslerle son gazelini okurken

"Canı sen aldıktan sonra ölmek şeker gibi tatlı,

Seninle olduktan sonra, ölüm tatlı candan daha tatlı."

Mısralarını terennümden sonra kelime-i şahadet getirmişti. Güneş guruba girmek üzereyken çevresine memnun, mütebessim ve bahtiyar olarak bakmaya başladığından oğulları bir an babalarının acılarının dindiğini ve iyileştiğini sandılar. Heyhat, acıları gerçekten dinmişti, ama bu diniş onların sandığı gibi değildi. Sevgiliye vuslat böyle olmalıydı. Gökteki güneş batarken, Anadolu'nun irfan güneşi de aynı anda batmıştı (17 Aralık 1273). Ancak ziyası ve nuru hiç sönmeyecekti.

Tasavvufa göre masivayı terk edip, mutlak varlığa kavuşan kişi zaten "ölmeden ölmüş" sayılıyordu. İnsan-ı kâmil ve ârif kişilerin hayatı da, cemiyetleri de, ölümleri de güzel oluyordu. Hem insanlar tarafından, hem de Rabbince sevilen kişi ölümü soğuk ve üzücü bir hâl olarak değil, şeb-i arus (düğün gecesi) olarak değerlendirmeliydi. Çünkü dünyada hem insanlara, hem de Rabbe karşı suç işleme ihtimali varken, günah işlemeden Allah'a kavuşmak ne güzeldi. Hem bu tarafla, hem de öbür tarafla ilgili veremeyecek hesabı yoktu. Bu gidiş sevgiliye mesûd ve bahtiyar olarak kavuşma gidişiydi.

KAYNAKÇA

1. *Reşat Öngören, "Mevlana" TDV. İslam Ansiklopedisi, c. 29, Ankara 2004, s. 441*
2. *Cavit Sunar, Ana Hatlariyle İslam Tasavvufu Tarihi, Ankara 1978, s. 121*
3. *Öngören, 442.*
4. *C. Sunar, 122.*
5. *Öngören, 446.*
6. *Hakkı Dursun Yıldız(Redaktör), Doğuştan Günümüze Büyük İslam Tarihi C. 14, Çağ Yay. İst. 1989 içinde Mustafa Kara, "Tasavvuf", s. 362,*
7. *Öngören, 445.*
8. *Mevlana, Mevlana'nın Rübaileri, MEB Basımevi İst. 1986, s.212*
9. *Tasavvufta "fenâ"dan "bekâ"ya gidiş olan seyr ü sülûk esnasında dört merhaleden geçilmektedir. Önce "fenâ fi'ş-şeyh" (şeyhde yokluk). Müridin devamlı şeyhini düşünmesi ve onda yok olması). "Fenâ fi'l-pir" (Pîrde yokluk.) Mürid burada pîrine iradesini teslim etmiştir. "Fena fi'r-Resûl", Peygamber'in şahsında yok olmuşluktur. Peygamberi düşünür. Sâlik bundan sonra Fenâ fi'l-lah (Allah'da yokluk) makamına ulaşmıştır. Bu başka bir tasnife göre de en son menzil olan Hakikat mertebesidir. Fena fi'l-lâh aslında fenâ fi'l-bekâ makamıdır. Fenâ kulun varlığını görmekten fâni olması, bekâ ise her hükmünde Allahın varlığını düşünmesidir.*
10. *Sunar, 83-84.*
11. *Vasiyetine rağmen ölümü Konya'da mahşeri bir kalabalığa yol açmıştı. Ağlayanlar, mersiye söyleyenler, cenazeye hürmeten başlarını açıp elbiselerini yırtanlar ve saçlarını yolanlar vardı. Kuran okunuyor, hatimler indiriliyordu. 40 Gün süren yas esnasında Sultan Alâeddin Keykubad ata binmemiş, 7 gün sarayından çıkmamıştı. Gayrimüslimler de ellerine mukaddes kitaplarıyla mateme bürünmüş, hatta Müslümanlar istemedikleri halde zorla cenazeye katılmışlardı. Bak. Aydın Taneri, Türkiye Selçukluları Kültür Hayatı, Bilge Yayınları Konya 1977, s. 60-62. (Ahmed Eflakî, Menakibü'l-Arifin, C.I, s. 233'ten naklen).*
12. *Taneri, 59.*
13. *Mehmet Önder, Hazret-i Mevlana, İstanbul 1987, s.150-151.*

KADIN İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ İÇİN İŞKUR'DAN BÜYÜK DESTEK

Son yıllarda kadın istihdamının desteklenmesi yönünde önemli projelere imza atan Kurumumuz, "Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı" ile bu alandaki projelerine bir yenisini daha eklemiştir.

Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı'nın sözleşme makamı, Avrupa İmar ve Kalkınma Bankasının (AİKB) proje yürütücüsü ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün proje faydalanıcısı olduğu "Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı" nın hazırlık çalışmalarına 2013 yılının ikinci yarısında başlanmış olup proje, 2014 yılı sonunda hayata geçirilmiştir. Operasyon ile kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen işletmelerin finansal olan ve finansal olmayan iş geliştirme araçlarına erişiminin kolaylaştırılması hedeflenmektedir. Projenin uygulama bölgesi, 26 NUTS 2 Bölgesi'nde yer alan 81 il olup projenin bütçesi, teknik yardım faaliyetleri ve kredi kayıp riskinin karşılanması için oluşturulan (32,3 milyon Avro AB katkısı ve 5,7 milyon Avro ulusal katkı olmak üzere toplam) 38 milyon Avro'dur.

Projenin Hedef Kitlesi Kimlerden Oluşuyor?

"Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı"nın hedef grubunda; hisselerinin çoğunluğu kadınlara ait olan veya karar alma mekanizması içinde kadınların yer aldığı KOBİ'ler, girişimci olmak isteyen kadınlar ve hedef gruptaki işletmelerin finansal ihtiyaçlarının karşılanması sürecinde teknik destek alacak olan katılımcı finans kuruluşları (ulusal bankalar) yer almaktadır.

Projenin Amaçları:

Bu programla;

• Kadınlara ait veya kadınların yönettiği işletmelerin sürdürülebilir şekilde büyümeleri ve istihdam yaratmaları için uygun koşullarla sunulan finansal araçlara (kredi vb. bankacılık ürünleri) erişimlerinin kolaylaştırılması,

European Bank for Reconstruction and Development

İŞKUR

iKG PRO

• Kadınlara ait veya kadınların yönettiği işletmelere pazarlama, organizasyon, bilgi ve iletişim teknolojisi, kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi gibi finansal olmayan küçük işletme destekleri sunularak kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve

• Katılımcı finans kuruluşlarına (projeye katılan ulusal bankaların) hedef gruptaki işletmelere yönelik sürdürülebilir ve uygun koşullarda finansal araçlar geliştirmesi için teknik destek sunulması amaçlanmaktadır.

Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı sonucunda kadınlara ait veya kadınların yönettiği 12.000 KOBİ'nin uygun kredi ve finansman olanaklarına erişmesi ve kredi kullanımı sonucunda toplamda 21.000 yeni işin ortaya çıkması beklenmektedir.

Projenin Faaliyetleri ve Beklenen Sonuçları Nelerdir?

• Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası tarafından katılımcı finans kuruluşları (KFK) aracılığıyla kadınlara ait veya kadınların yönettiği KOBİ'lere 300 milyon Avro' ya kadar kredi tahsis edilecektir.

• Kullandırılan bu kredilerin %10'luk kayıp riski, Avrupa Birliği'nden sağlanan fon ve ulusal katkı ile karşılanarak projeye katılan bankaların hedef gruptaki işletmelere uygun koşullarda kredi sağlaması teşvik edilecektir.

• Kredi kayıp riskinin karşılanması için oluşturulan fonun kullanılmayan tutarı, 2021 yılı itibariyle hazırlanacak yeni bir program çerçevesinde yine kadın istihdamının ve kadın girişimciliğinin desteklenmesi için kullanılmak üzere İŞKUR'a aktarılacaktır.

• AİKB tarafından akredite edilen yerel danışmanlar aracılığıyla hedef gruptaki işletmelere pazarlama, organizasyon, bilgi ve iletişim teknolojisi, kalite yönetimi, insan kaynakları yönetimi vb. alanlarda kapasitelerini ve dolayısıyla istihdamı geliştirmeye yönelik küçük işletme destekleri sunulacaktır.

• Katılımcı finans kuruluşlarına, kadın işletmelerine yönelik uygun koşullara sahip finansal ürünler geliştirmelerini desteklemesi için teknik destek sağlanacaktır.

• Proje sonucunda, kadınlara ait veya kadınların yönettiği 12.000 KOBİ'nin bu kredilerden faydalanması ve kredi kullanımı neticesinde toplamda 21.000 yeni istihdam yaratılması beklenmektedir.

Operasyonda Hangi Aşamadayız?

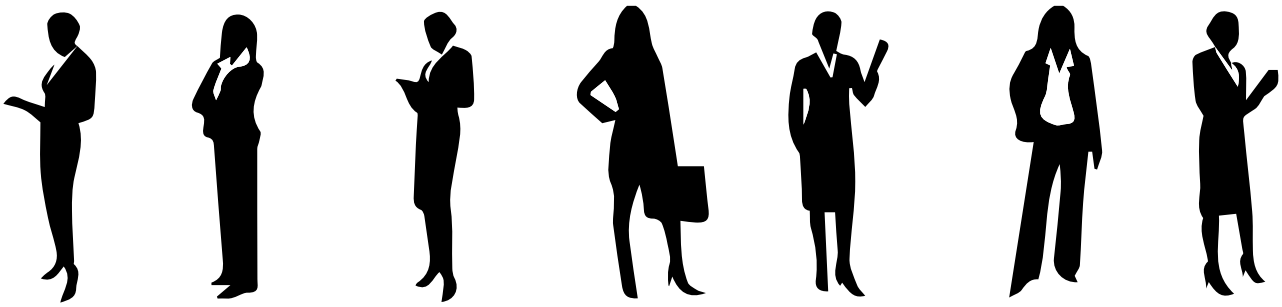
• Operasyonun Ulusal Tanıtım Konferansı 22 Ekim 2014 tarihinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Sayın Halil Etyemez, AB Delegasyonu Başkan Yardımcısı Sayın Béla Szombati, Genel Müdürümüz Sayın Dr. Nusret Yazıcı, AİKB Türkiye Direktörü Michael Davey ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanı Sayın Ömer Ayçiçek'in katılımı ve hedef kitleden katılımcıların katkıları ile İstanbul'da gerçekleştirilmiştir.

• AİKB' nin tahsis edeceği toplam 300 milyon Avro krediyi kadın işletmelerine kullandıracak olan 6 ulusal bankadan (KFK) Finansbank ve VakıfBank ile 2014 yılı sonunda anlaşma imzalanmış olup TEB, Garanti Bankası, Şekerbank ve İş Bankası ile görüşmeler AİKB tarafından sürdürülmektedir.

• Hedef gruptaki işletmelere teknik destek sunacak olan yerel danışmanların belirlenmesi süreci devam etmekte olup, Program kapsamında katılımcı finans kuruluşlarına kapasite geliştirme hizmetleri ise Frankfurt Finans ve Yönetim Okulu tarafından yürütülecektir.

Son Yıllarda Ortaya Koyduğumuz Uluslararası Vizyonumuz Projelerimizi Güçlendiriyor

Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın TÖREN, 2023 Hedefleri, Ulusal İstihdam Stratejisi, Onuncu Kalkınma Planı, Avrupa Birliği mevzuat uyumlaştırma süreci ve diğer temel üst strateji ve politika belgeleri doğrultusunda, kadın istihdamını artırmaya yönelik Kurumumuzun hayata geçirdiği önemli projelerden biri olan Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programının Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanlığı koordinasyonunda, ilgili tarafların ve paydaşların değerli katkılarıyla sürdürüldüğünü, proje faaliyetlerinin 2015 yılı ilk yarısı itibariyle hız kazanacağını ve faaliyetlere ilişkin detayların Kurumumuzca ilgili tarafların ve kamuoyunun bilgisine sunulacağını belirtmektedir. Sayın Tören bu projenin amacını, "Proje sonucunda kadınlara ait veya kadınların yönettiği 12.000 KOBİ'nin kredilerden faydalanması ve kredi kullanımı sonucunda toplamda 21.000 yeni istihdamın ortaya çıkması hedefinin gerçekleşmesi, İŞKUR olarak kadın istihdamının desteklenmesi vizyonumuzun önemli bir parçasıdır." şeklinde ifade etmektedir.



ÇAĞRI MERKEZİ GÖREVLİSİ OSMAN İLTER İLE SÖYLEŞİ

Çağrı Merkezi Görevlisi ne yapar? Kısaca işinizden bahseder misiniz?

Çağrı merkezi görevlisinin yaptığı işler genellikle iki ayrı kısım halinde değerlendirilir. Birincisi outbound dediğimiz ve ağırlıkla telefonla satış ya da marka tanıtımı ile ilgili olarak müşteri adaylarıyla telefonla iletişim kurmak, onlara markayı ve ürünü tanıtarak ürünü satın almaları yönünde etkilemek. İkincisi ise inbound dediğimiz ve belli bir şirket ya da kurumun müşterilerinin şirket ya da kurumun ürün ya da hizmetlerine ilişkin sorularını cevaplamak ve aldıkları ürün ya da hizmetle ilgili yaşadıkları sorunların çözümü için, yol gösterici, yönlendirici ve yardımcı olmak, mümkünse anında sorunu çözmek...

Herkes bu işi yapabilir mi? İşiniz bir eğitim, bir uzmanlık gerektiriyor mu?

Hayır yapamaz, bu işi yapabilmek çok sabır gerektiriyor. Outbound telefonu açtığın zaman müşteri senin telefonunu beklemiyor ve bazen çok agresif oluyor. İnbound çalıştığında ise müşteri genellikle belirli sorunları için arıyor ve bazen de seni sorumlu tutuyor. Bu iş bir uzmanlık alanı gerektirmiyor ama tabii ki de eğitim şart. Düzgün konuşabilme, çok iyi anlatabilme ve anlayabilme yeteneği de bana göre ön şart...

İşinizin olumlu ve olumsuz yanları nelerdir?

Olumlu yanları: her gün onlarca kişiyle görüşüyorsun. Outbound da bazen en sert en agresif müşteriyi yumuşatabiliyorsun. İnbound da müşterinin problemini çözdüğünde mutlu oluyorsun.

Bu işin geleceğini nasıl görüyorsunuz?

Bence insanlar artık rahatlıklarını düşündükleri için bundan sonra daha fazla telefonla problemlerini çözmeye çalışacaklar ve daha fazla telefonla alışveriş yapacaklar.

İş arayan, bir mesleği olmayan gençlere bu işe yönelmelerini tavsiye eder misiniz?

Kesinlikle ederim, bu işe yatkın olduklarını, yapabileceklerini düşünüyorlarsa... Keyifli bir iş ortamı... Fakat kendi mesleği varsa kendi mesleğini yapsın, ben her zaman insanların kendi uzmanlık alanında çalışmalarından yanayım.

Söyleşi & Fotoğraflar: İbrahim Tunca

RİZE

BİR ŞİİRDİR KARADENİZ'E

ÇAYIN, YAYLANIN, YAĞMURUN ŞEHRİ: RİZE

Can gelir nefesinize ve sesiniz Çağırankaya yaylasında yankısını bulur. Burada ne gün yorulur ne gönül ve birden akşam olur. Çevreye her bakışta yeni bir güzellik bulunur, Pokut, Sal ve Hazindağ yaylalarında Karadeniz'in ikibin metreden en güzel seyri olur.

Dağın denizin ve ormanın ortak türküsünü seslendirirken kemençeler... Çamlıhemşin malikânelerinde, o muhteşem konaklarda geçmişin büyüsü yeniden aklınızı çeler. Ormanların ortasında göğe uzanır Zil Kale... Ve Fırtına'da hayat gibi hızlı akar dereler.

Fotoğraf: Emin Kanbur

Turizmin yeni cazibe merkezi. Doğu Karadeniz'in en eski merkezlerinden, ipek yolunun kadim şehirlerinden Rize. Çayın, yaylanın, yağmurun şehri. İnsan yüreğini burada salar uçsuz bucaksız Karadeniz'e.

Doğu Karadeniz Bölgesi'nin güzel şehirlerinden Rize'nin batısında Trabzon doğusunda Artvin, Güneybatısında Bayburt, güneyinde Erzurum illeri bulunur. Türkiye'nin en çok yağış alan ilidir. En önemli ürünü çay olan Rize'de kivi meyvesi yetiştiriciliği de başlamıştır. Fakat kivi üretimi fazla olmadığı için ancak şehrin kendi ihtiyacını karşılar.

Rize'de yaz mevsimi ılık geçer. Sonbahar ve kış mevsimleri ise yağışlı geçer. Doğu Karadeniz Bölgesinde yer alan Rize,

Fotoğraflar: Emin Kanbur

bölgenin en karakteristik özelliklerini gösterir. Anadolu'nun diğer bölgelerinden coğrafi yapısıyla olduğu gibi kültürel yapısı ile de ayrılır. Dik yamaçlı vadileri, zirvelere ulaşılabilir dağları, buzul gölleri, zümrüt yeşil yaylaları, tarihi kemer köprüleri ve kaleleri, coşkun akan dereleri ile çok özel bir turizm beldesidir Rize.

Karadeniz'dir Rize'de zaman. Her dem yeni bir Karadeniz çağrısıdır Rize'de, her sabah yeni güzelliklere uyandıran. Her deminde ayrı bir keyif demlenir çayın en hasından.

Ve Karadeniz bereketiyle şenlenir Rize'de sofralar... Tadı damağınızda kalır hayatın... Her yemekte ayrı bir tat; unutulmaz, doğal, özgün lezzetler...

Ve eller yürekte olanı işler, hayattan birer parça olur sanat, el işlemesi gümüşler, ahşap eşyalar, kumaşlar, kilimler...

Yürekler her sabah yeniden karışır burada dağlara ve denize. Karadeniz'dir Rize'de zaman, dağlar Rize'dir ve deniz Rize. Göre göre gezilir, görülür geze geze...

Her dem yeniden varılır en güzel, en özel balın tadına; sonsuz bir bereketle çağlayan Anzer yaylasının çayırlarında... Ve Ayder yaylasında su hayat olur, nice yaralar iyileşir şifalı sularında.

Can gelir nefesinize ve sesiniz Çağırankaya yaylasında yankısını bulur. Burada ne gün yorulur ne gönül ve birden akşam olur. Çevreye her bakışta yeni bir güzellik bulunur, Pokut, Sal ve Hazindağ yaylalarında Karadeniz'in ikibin metreden en güzel seyri olur.

Çayeli- Kuspa Turizm Merkezi'nde de Tahpur yaylasından Verçenik Tepesi'nin ve Kaçkarlar'ın seyri olur. Çayeli'nde; Kuspa, gözün gerebildiğince deniz manzaralı oldukça geniş ve düz alanıyla; Ağaran ve Çataldere Şelaleleri, muhteşem görünümleriyle birer doğa harikası...

Yemyeşil ormanların içerisindeki Handüzü Yaylası'nda ise insan sis bulutlarının çimenleri nasıl bu kadar güzel sardığına şaşar, sisin bir yaylaya bu kadar çok yakışmasına hayran olur.

Ve Ayane Tepesi... Tepede bulunan gemi halatından binlerce

yıl önce bir liman şehri olduğu anlaşılan bu arkeolojik sit alanı nice güzellikleri ve gizemiyle Rize için başka bir zenginlik başka bir gurur... Sonra doğanın eşsiz güzelliği içerisinde yer alan Andon Kaplıcaları'nda dört mevsim şifalı sular akar durur...

Ve Pazar ilçesine varınca Kız Kalesi sorulur. Karadeniz'de, deniz içerisindeki tek tarihi eser olan, yaklaşık yedi yüzyıl önce bir kayanın üzerine muhteşem bir taş işçiliğiyle örülen bu tarihi kale aynı zamanda bir deniz feneri...

Dağın denizin ve ormanın ortak türküsünü seslendirirken kemençeler... Çamlıhemşin malikânelerinde, o muhteşem konaklarda geçmişin büyüsü yeniden aklınızı çeler. Ormanların ortasında göğe uzanır Zil Kale... Ve Fırtına'da hayat gibi hızlı akar dereler.

Nehirler hep çağıldar, rüzgâr hep eser, olmaz asla son... Bu son dediğiniz anda yeniden başlar Horon.

Tam da Ovit Yedigöller'i seyretme vakti, Kaçkar'larda, yükseklerde... Önce "Ovit Dağbaşı Gölü" sonra "Mor Yayla" ve üçbinyüz metrede Yedigöller.. Yaz ortasında bile tepelerde kar eksik olmaz burada. Birbirine bağlı yedi göl ve neredeyse başa değen bulutlar... Manzara muhteşem...

Bir de Palovit'in heybetli kalesi ve adeta suyun güzellik tahtına kurulmuş muhteşem şelalesi var bu eşsiz manzarayı tamamlayan. Artık ne dense az olur, göz hayran, gönül hayran.

Kanat sesini duyarsın, Yedigöller'den havalanan bir yaban ördeğinin ya da Rize Kalesinin burçlarından havalanan bir güvercinin. Rize Kalesi, yüzyıllardır şehri gözleyen, zamana karşı yıpranan, yer yer yıkılan, tekrar tekrar onarılan, yüzyılların yorgunluğuna rağmen hala ayakta duran, Doğu Karadeniz'in belki de en eski tarih anıtı Rize Kalesi...

Şehrin ve Karadeniz'in tepeden doyumsuz bir keyifle seyredilebileceği bir diğer mekân da Botanik Çay Bahçesi de

denilen Rize Ziraat Parkı. Buradan şehri ve Karadeniz'i seyrederken, uçsuz bucaksız sulara hayat verir gibi ufka doğru süzülerek denizi süsleyen takalarda kalır bakışların ve uçsuz bucaksız hayallere dalarsın. Ve kendini ta yüreğinden yakalarsın.

Sonra tarihi Cumhuriyet Meydanına inip oradan yüreğini Karadeniz'e salarsın, uçsuz bucaksız Karadeniz'e. Ve sürer gider şarkı, unutulmaz Karadeniz, unutulmaz bu Rize. Çünkü Rize, bir şiirdir Karadeniz'e...

O yüzden derler ki yolunuz Rize'ye düşerse, Rize'yi gezmeye görmeye giderseniz; Rize Kalesi'ne ve Zil Kale'ye çıkmadan, Ayder'de ve İkizdere-Ilıca'da kaplıcaya, Çayeli'nde denize girmeden, Fırtına Deresi'nde rafting yapmadan, Kemer Köprüleri fotoğraflamadan, Kaçkarları ve Buzul Göllerini görmeden, Dünyaca ünlü Anzer Balını tatmadan, İkizdere-Çamlık'ta kuş gözlemeden, Laz Böreği, Hamsi Pilavı, Hamsili Ekmek, Rize Köftesi, Rize Simidi, Rize Pidesi ve Rize Kavurması yemeden, Rize Çayı almadan, Botanik Çay Bahçesi'ni ve Feretiko (Rize Bezi) atölyelerini gezmeden dönmeyin.

Fotoğraflar: Emin Kanbur

TDV İSLÂM ANSİKLOPEDİSİ

Diyanet İşleri Başkanlığının prestij eseri olarak kabul edilen, 2 bin ilim adamının otuz yıl süren çalışmalarıyla nihayete eren dev eser

Otuz yıldan fazla süren bir hazırlık ve yayın yolculuğu

Bir İslâm Ansiklopedisi hazırlama fikrinin Leiden'de 1901-1935 yılları arasında The Encyclopaedia of Islam'ın (İslâm Ansiklopedisi) yayınlanmasından sonra doğduğunu duymuşsunuzdur. Birtakım yanlı ve yanlış bilgiler içeren bu ansiklopedinin Türkçeye tercüme edilmesinden sonra ilmi çevrelerde sağlıklı bilgi ve yorumlara dayalı bir İslâm ansiklopedisinin hazırlanmasının zorunlu hale geldiği şeklinde bir kanaat oluştu.

Bununla ilgili ilk teklif gazeteci-yazar Ergun Göze'den geldi. O dönem Diyanet İşleri Başkanı Dr. Tayyar Altıkulaç'tı. Kendisi de ansiklopediye birçok maddeyi yazarak katkıda bulunan ve redaktörlük de yapan Altıkulaç, başlangıçta ansiklopedinin yaklaşık 10 ciltten oluşacağını düşündüklerini söylüyor ve 44 ciltlik bir ansiklopediyi kimsenin tahmin etmediğini ifade ediyor. Böylece TDV İslâm Ansiklopedisi'nin ilk çalışmaları başlamış oldu. Ergun Göze bir ön hazırlık yaptı; maddeler yazdırdı, bir örnek fasikül de çıkardı. Ancak kısa sürede bu işin kurumlaşarak ve daha büyük bir heyetle yapılması gerektiği anlaşıldı; maddeleri tefsir, hadis, kelam, tarih, edebiyat vd. alanlar itibariyle gruplandırılıp, her grup için ilim heyetleri oluşturulması fikri ortaya çıktı.

Bunun üzerine ansiklopedi çalışmaları için bir 'İdare Meclisi' oluşturuldu ve Hayreddin Karaman, Bekir Topaloğlu, M. Yaşar Kandemir, İsmail E. Erünsal ve Mehmet İpşirli bu heyette görev aldı. 1983 yılında İslam Ansiklopedisi Genel Müdürlüğü kuruldu ve Diyanet İşleri başkan yardımcılarından Ahmet

Gürtaş da genel müdürlüğe getirildi. 1983'te Bağlarbaşı'nda kaba inşaatı tamamlanmış bir bina ansiklopedi çalışmaları için satın alındı. Ön hazırlıklar 5 sene sürdü. O dönemde artık çalışmanın 25 cilt olacağı öngörülüyordu. Çok sayıda kaynak taranarak maddeler tespit edilmeye başlandı.

İslâm ilimleri, İslâm kültür ve medeniyetiyle ilgili A'dan Z'ye bütün terimler, İslâm dünyasında ilim, siyaset, sanat ve edebiyat alanlarında yetişmiş önemli şahsiyetler, ilim ve kültür hayatımıza değer katmış eserler, Fas'tan Endonezya'ya kadar bütün İslâm ülkeleri, önemli şehirler, Amerika'dan Rusya'ya, İngiltere'den Avustralya'ya kadar İslâmiyet ve Müslüman azınlıklar gibi konularda yaklaşık 17.000 madde tespit edildi. Bir yandan da maddelerin yazılabilmesi için ihtiyaç duyulabilecek kaynaklar toplanmaya başlandı. Bazı çevrelerde bu ansiklopedi çıkmaz diye bir güvensizlik vardı. Çünkü bu tür faaliyetlerin yarıda kalmış başka örnekleri var. Ön hazırlıklardan sonra örnek fasikülleri çıktı ve çok beğenildi. İlk cilt 1988'de yayınlandı. Ekip elini taşın altına koymuş, azimle çalışıyordu. İlk başlarda senede bir cilt, sonra senede iki cilt çıkarılmaya başlandı. 1988 yılında İslâm Araştırmaları Merkezi kuruldu. Neticede 2013 yılı sonunda yani 30 yılda ansiklopedi tamamlandı.

Merkeze bağlı olarak tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan yaklaşık 100 araştırmacının yanı sıra, yurt içinden ve dışından yazarların görev aldığı ansiklopedinin yazımında 2000 ilim adamının imzası var. İlk cildinde Ab-ı Hayat maddesi ile başlayan TDV İslâm Ansiklopedisi Zwemer, Samuel Marinus maddesi ile 44. ciltte bitti. Hayatta olan ilim adamları ansiklopediye alınmadığı için, 25 yıl içinde vefat eden isimler ve zaman içinde ansiklopedide yer alması gerektiği düşünülen maddelerin eklenmesi için 2 zeyl cildi de hâlihazırda yazılıyor, 2015 yılı içerisinde yayımlanması planlanıyor.

Doğru bilgi edinme ihtiyacını karşılayan bir başvuru kaynağı

TDV İslâm Ansiklopedisi kamuoyunun doğru bilgi edinme ihtiyacını karşılamayı ve aynı zamanda İslâm ilimlerinde ve sosyal bilimlerde araştırma yapmak isteyenlerin başvurabileceği ciddi, kapsamlı ve kuşatıcı akademik bir kaynak olmak amacıyla ortaya çıktı.

Ansiklopedide titizlikle uygulanmaya çalışılan temel ilke, bütün maddelerin güvenilir kaynaklara dayanması ve doğru bilgiler ihtiva etmesiydi. Bunun yanı sıra maddelerin yazımında gerek muhteva gerekse kaynaklar açısından araştırmacıların akademik beklentileriyle kültür seviyesi birbirinden farklı okuyucuların bilgi edinme ihtiyaçları göz önünde tutuldu.

Ansiklopedi'ye yaklaşık 2000 yazardan katkı...

Ansiklopedinin yazılabilmesi için tüm dünya literatürü takip edilmeye çalışıldı. Türkiye'nin güzide bir kütüphanesi haline gelen İSAM Kütüphanesi de aslında bu ihtiyaçtan ortaya çıktı. Kütüphanemizde dokümantasyon servisi, ansiklopedi maddeleri için sürekli olarak veri topladı ve her madde için bibliyografik bilgileri içeren dokümantasyon dosyaları oluşturdu. Maddeler yayımlandıktan sonra dahi bu dokümantasyon işlemi devam etti, böylece o konudaki bilgiler gün-

cellenmiş oldu. Bu dosyalardan hem araştırmacılar istifade edebiliyorlar, hem de ansiklopedinin yeni baskıları için eldeki veriler güncellenmiş oluyor.

Ansiklopedi maddelerinin her biri alanında uzman müellifler tarafından kaleme alındı. Türkiye'den ve Dünya'dan yaklaşık 2000 yazar ansiklopediye katkı sağladı.

Dev eser, tam 44 cilt ve 16.855 madde

TDV İslâm Ansiklopedisi 44 ciltten ve 16.855 maddeden oluşmaktadır. Ayrıca yayımlanan ciltlerde yer almamış şahıs, konu ve kavramlardan seçilecek yaklaşık 1100 maddeyi kapsamak üzere hazırlanan ek ciltlerin 2015 yılı içinde tamamlanarak iki cilt halinde yayımlanması planlanmaktadır.

Ansiklopedinin tamamı dijital ortamda...

Ansiklopedinin tamamı dijital ortama aktarıldı. www.İslâmansiklopedisi.info adresinden erişilebilmekte ve cilt veya madde halinde (pdf formatında) ücretsiz olarak indirilebilmektedir. TDV İslâm Ansiklopedisi, dijital edisyon olarak benzeri ansiklopedilerden daha iyi bir konumda, zira internetten edinilen bilgilerin, Wikipedia dâhil olmak üzere bir güvenilirlik sorunu var. Bizim ansiklopedimizde ise bir konu hakkında bilgi edinmek isteyen kişi internetten erişip taramasını yaptığında konuya dair ortaya konulmuş görüşleri, kaynaklarıyla birlikte ansiklopedi maddesinde bulabilmektedir. Ayrıca ileri okumalar için de her maddenin sonunda yer alan bibliyografyalar oldukça faydalı bir veridir. Ansiklopedinin şu an sadece Türkçe olması bir dezavantaj olarak önümüzde durmaktadır. Bunun için de ansiklopedinin İngilizce ve Arapça tercümesiyle ilgili bazı projeler düşünülmektedir.

İnternette de güvenilir bilgi için İslam Ansiklopedisi...

İnternetin yaygın kullanımıyla birlikte bilgiye çok kısa sürede erişim sağlanabiliyor günümüzde, özellikle de giriş kabilinden ansiklopedik malumata. Ancak internetten edinilen bilgide ciddi bir sıhhat problemi var. TDV İslâm Ansiklopedisi'nin internet ortamına aktarılması da bu bilgi kirliliğinin giderilmesine ve insanların güvenilir bilgiye ulaşmasına bir katkı olarak düşünüldü.

Ansiklopedinin bütün ciltleri TDV satış şubelerinde

Ansiklopediyi Türkiye Diyanet Vakfı'nın satış şubelerinden cilt cilt veya takım halinde satın almak mümkün. Tercüme faaliyetinden önce bir yeni neşir çalışması yapılacak. Bu çalışmanın basılıp basılmayacağı henüz karara bağlanmadı, sadece dijital ortamda yayımlanması da söz konusu olabilir.

Ansiklopedi'ye yeni eklemeler ve güncellemeler

Yayımlanan ciltlerde yer almamış şahıs, konu ve kavramlardan seçilecek yaklaşık 1100 maddenin iki zeyl cildi olarak 2015 yılı içerisinde yayımlanması düşünülüyor. Yanı sıra, ansiklopedinin ikinci baskısının, matbu veya dijital olarak yapılması; ihtiyaç görülen maddelerde güncellemeler yapılması da planlanıyor.

"Yüzyılın İslam Kültür Hizmeti Ödülleri" İslam Ansiklopedisi'nin...

Diyanet İşleri Başkanlığının prestij eseri olarak kabul edilen, 2 bin ilim adamının otuz yıl süren çalışmalarıyla nihayete eren 'İslam Ansiklopedisi' adlı 44 ciltlik dev eserin oluşmasında büyük çaba ve gayretleri olan değerli ilim adamları geçtiğimiz yıl ödüllerini Başbakan Erdoğan'dan aldılar.

R. Tayyip Erdoğan:
"Medeniyetin özü aşk ve o aşktan hâsıl olan ilimdir..."

Erdoğan ödül töreninde yaptığı konuşmada: "Yol yapmak, köprü yapmak, hastaneler kurmak, sağlam konutlar, okullar inşa etmek son derece önemlidir. Barajlar, enerji santralleri, gemiler, uçaklar, denizaltılar, aktif barışçı politikalar üretmek son derece mühimdir. Bunları yaparak büyük ve güçlü bir ülke inşa edebilirsiniz ama asla sadece bunları yaparak medeniyet inşa edemezsiniz. Medeniyetin özü beton, taş, kum değildir. Güçlü silahlar değildir. Medeniyetin özü tek başına insan da değildir. Medeniyetin özü aşktır. O aşktan hasıl olan ilimdir. Bugün bu salonda medeniyetin özü olan aşkın ve ilmin müşahhas hale gelmiş haline şahitlik ediyoruz. Ülkemiz, milletimiz ve insanlık için hayırlı olmasını temenni ediyorum. Bu eserin vücuda gelmesinde emeği olan herkese, her kurum ve kuruluşa teşekkür ediyorum. " dedi

DÜNYANIN EN GENİŞ ÜLKESİ

RUSYA

Rusya, sanat ve kültürün müzikten edebiyata, baleden resme kadar hemen her alanında dünyadaki temel merkezlerden biridir. Puşkin, Gogol, Dostoyevski, Tolstoy, Çehov, Çaykovski, Ayvazovski, Tarkovski gibi daha pek çok isim buna örnektir.

Türkiye'mize komşu ülkelerden biri olan Rusya, resmî adıyla Rusya Federasyonu, Doğu Avrupa ile kuzey Asya'ya yayılmış, 17.075.400 kilometrekarelik yüzölçümü ile dünyanın en geniş ülkesidir.141 milyonluk Rusya nüfusunun %73'ü şehirlerde %27'si ise kırsal kesimde yaşamaktadır. Nüfusun yaklaşık % 20'sini Türk ve Müslüman halklar oluşturmaktadır. **Rusya Federasyonu 83 federal bölge**den oluşmaktadır. Her bir bölgenin farklı derecede özerklikleri mevcuttur.

Petersburg'un meşhur 'Beyaz Geceleri'.. Gogol'dan Puşkin'e, Nabakov'dan Dostoyevski'ye kadar birçok büyük yazar ve şair burada yazdı, burada yaşadı. Birgün Rusya'ya yolunuz düşerse Petersburg'u gezin yeter, tüm Rusya'yı gezmiş gibi olursunuz...

Rusya'nın tarihi Doğu Slavlarla başlar. **Kiril Alfabesi**'nin icat edildiği 864 yılından önce Rusların tarihi hakkındaki bilgiler azdır. Rusların kurduğu ilk büyük devlet olan Kiev Knezliği 13. yüzyılda Moğol istilasına uğramış, 14. yüzyılda kurulan Moskova Knezliği ise 16. yüzyılda Rusya Çarlığı haline gelmiş. Bu Çarlık 18. yüzyılda daha da güçlenerek Rusya İmparatorluğunu oluşturmuş. Rusya I. Dünya Savaşı'ndan sonra 1917 yılında Ekim Devrimi ile sosyalizme dayalı bir devlete dönüşünce Eski Rusya İmparatorluğu'nun sömürgeleri olan birçok devleti de kapsayan **Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği** kuruldu. Sovyetler Birliği **Varşova Paktı** ile Doğu Bloku'nun önderliğini üstlendi. Batı Bloku ülkeleri de **NATO** örgütünü kurdular. Ancak Doğu Bloku 1990lı yıllarda parçalandı. Bütün Sovyet Cumhuriyetleri birer birer bağımsızlıklarını ilan ettiler. 1991 yılının Aralık ayında da Rusya Sovyet Federatif Sosyalist Cumhuriyeti de bağımsız bir ülke haline gelerek Rusya Federasyonu'nu oluşturdu.

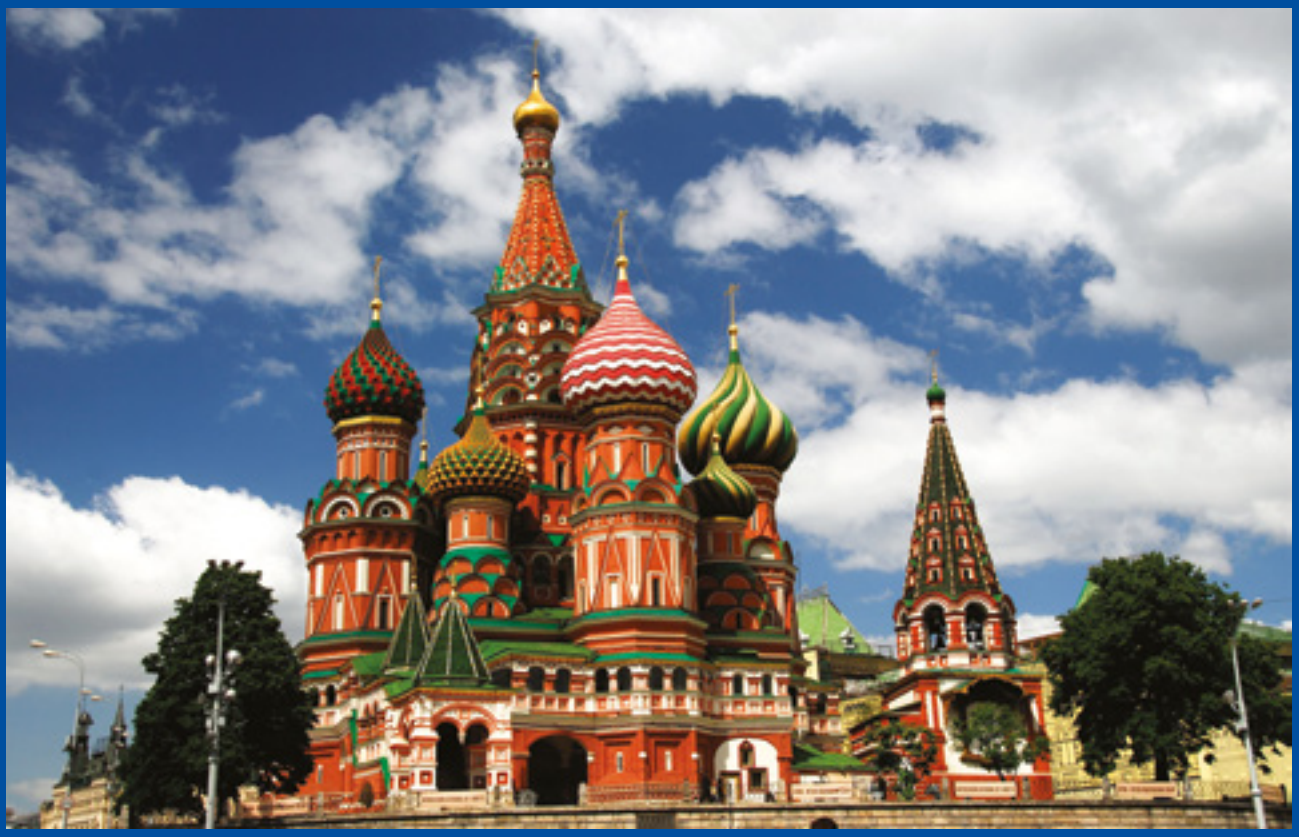
Rusya iklim bakımından dünyanın en soğuk ülkelerinden biridir. Diğer iklimlere göre kış aylarında 3 kat fazla soğuk hissedilir. Ancak geniş yüzölçümde değişken ve ılıman iklim çeşitliliğine de sahiptir.

Rusya'nın ekonomisi tarım, sanayi, ormancılık ve hayvancılığa dayalı olup Türkiye-Rusya Ekonomik İlişkilerinde son yıllarda önemli gelişmeler olmuştur. Sanayisi gelişmiş ülkeler arasında yer alan Rusya'nın başlıca endüstri alanları çelik, makina, makina aletleri, çimento, kâğıt, kimyevi maddeler ve otomobildir. Ülkede sanayinin gelişmesini büyük ölçüde maden kaynakları sağlamıştır. Dünya demir rezervinin yaklaşık % 40'ı buradadır. Ayrıca zengin kömür ve potasyumlu tuz yatakları mevcuttur. Sovyetler Birliği'nin yıkılmasından sonra Rusya Federasyonu, ayrılan diğer cumhuriyetler ve bütün dünya devletleriyle ticaret yapmaktadır. Kürk endüstrisi ülkede bir hayli gelişmiştir. Astragan (Karakul boyunu derisi) dâhil kürk ihracatı çok önemlidir. Özellikle samur ve vizon kürkleri çok tutulur. Ormancılık da ekonomide önemli yer tutar. Dünya kereste üretiminin, takriben % 20'sine yakın bir bölümü Rusya Federasyonuna aittir. Rusya Federasyonu, Atlas ve Büyük Okyanusa kıyıları olması sebebiyle büyük balıkçılık filolarına sahiptir. Balina avcılığında dünyada Japonya'dan sonra ikinci sırayı almaktadır.

Rusya, sanat ve kültürün müzikten edebiyata, baleden resme kadar hemen her alanında dünyadaki temel merkezlerden biridir. **Puşkin, Gogol, Dostoyevski, Tolstoy, Çehov, Çaykovski, Ayvazovski, Tarkovski** gibi daha pek çok isim buna örnektir. Ya da Hermitaj ve Bolşoy gibi Rusya'daki yüzlerce müze, tiyatro ve sergi salonu. Günümüz Rusya'sında kültür sektöründe profesyonel olarak çalışanların sayısı 1,2 milyon kişidir.

Rusya'nın tarihi, mimari eserleri de bu kültür ve sanat zenginliğine paralel olrak anılmaya değer zenginlikte ve güzellikte... Moskova'nın kalesi ve tarihi merkezi olan **Kremlin Sarayı**; Lenin'in Anıtı'nın da bulunduğu Kremlin'in yanındaki büyük Kızıl Meydan; Kızıl Meydan'ın ortasında bulunan Rus mimarisinin nadide parçası olarak bilinen **St. Basil Kathadreli**; Geleneksel Rus Mimarisinin en iyi örneklerinden biri olan 1881 yılında inşa edilen **Tarih Müzesi**; Devrimden önce en büyük, devrimden sonra da en popüler mağaza olma özelliğine sahip **GUM 'Devlet Kısım Mağazası' Binaları**; Dev binası yaklaşık 30 yılda inşa edilen, çok sayıda sergiye ve ücretsiz konferansa ev sahipliği yapan **Teknik Müze**; 1880 yılında, Rusya'nın en iyi şairi olarak bilinen Puşkin için yapılan **Puşkin Anıtı**; 1824'de inşa edilen, Milano'daki 'La Scala' dan sonra dünyadaki en büyük tiyatro olan **Bolşoy (Büyük) Tiyatro**; Bugün hükümet merkezi olan Rus "beyaz sarayı" **"Beliy Dom" Beyaz Ev**; ilk akla gelenlerden...

Rusya'nın turizm başkenti ise hiç tartışmasız **St. Petersburg** ... Birçok romana konu olan Baltık Denizi kıyısındaki Petersburg ya da eski adıyla Leningrad, Rusya'nın liman şehri.... **Neva** deltası üzerinde 42 ada üzerine kurulan şehrin iki yakayı birbirine bağlayan sayısız köprülerinin uzaktan görünüşü de, köpüler üzerinden görünen Petersburg manzarası da muhteşem ve **Çaykovski'ye, Korsakov'a, Mussorgski**'ye besteleri için ilham veren Petersburg'un meşhur 'Beyaz Geceleri'.. **Gogol**'dan **Puşkin**'e, **Nabakov**'dan **Dostoyevski**'ye kadar birçok büyük yazar ve şair burada yazdı, burada yaşadı. Birgün Rusya'ya yolunuz düşerse Petersburg'u gezin yeter, tüm Rusya'yı gezmiş gibi olursunuz...



iŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/istihdamda 3İ • /istihdamda 3İ • 444 75 87
iŞKUR

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008