İŞKUR

İstihdam da Biz

İşgücü İşveren İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | 41. SAYI

www.ispozitif.iskur.gov.tr

"İş Pozitif"le Kadının Gücü Yarının Gücü

PROF. DR. VEDAT IŞIKHAN
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

Yüzyılın KADIN İSTİHDAMI

Geniş Açı

Yüzyılın Kadın İstihdam Programı **İş Pozitif**

Perspektif

Toplum 5.0

Parantez

Kısa Çalışma Ödeneğinde **Mevzuat Değişiklikleri ve Getirilen Yenilikler**

İŞ POZİTİF

ÜYELİK VE AYRINTILI BİLGİ İÇİN;

ispozitif.iskur.gov.tr

İŞ POZİTİF | T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI | "işim, gücüm olsun"

İstihdamda 3İ dergisine **https://dergi.iskur.gov.tr/** adresinden veya İŞKUR web sitesinden ulaşabilirsiniz.

istihdamda3i

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Samet GÜNEŞ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Mustafa IŞIK

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör
Semiha KARAARSLAN

Yayın Koordinatörü
Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu
Samet GÜNEŞ
Mustafa IŞIK
Aslı ÇOBAN
Begüm KANDEMİR
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Mehmet BAYHAN
Semiha KARAARSLAN
Özlem KÜPELİ
Yasir ÖZBAŞ
Zeki Deniz DOST

Tasarım
Burcu AKMAN

Fotoğraf
Fuat GERÇEKDOĞAN
Gökhan BENLİ

Yayın İdare Merkezi
İŞKUR Genel Müdürlüğü
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 216 30 00-01

Sayı 41/Temmuz-Aralık 2024

Dergide yayımlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir. Dergide yayımlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'un kurumsal görüşünü ifade etmez.

Editörden

Semiha KARAARSLAN
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü

Kadınların toplumsal ve ekonomik yaşama katılımı, ülkemizin geleceğine yön verecek en önemli unsurlardan biridir. Kadının iş gücüne dâhil olması sadece bireylerin refahını değil, toplumsal adaleti, sürdürülebilir kalkınmayı ve eşitliği de pekiştiren bir unsurdur. İŞKUR olarak yıllardır bu bilinçle hareket ediyor, kadın istihdamını destekleyen projelerimizi sürdürüyoruz.

Bu sayımızda, uzun zamandır yürüttüğümüz çalışmaların bir yansıması olan İş Pozitif Programını ele aldık. "Milli Müdafaadan Milli Kalkınmaya Yüzyılın Kadın İstihdamı" sloganıyla başlattığımız bu program, kadınların iş gücüne katılımını artırmaya yönelik adımlarımızın en yeni ve kapsamlısı. Türkiye'nin kamu ve özel sektördeki pek çok paydaşıyla birlikte yürüttüğümüz bu çalışmaların detaylarını sizlerle paylaşıyoruz.

Bu sayının dosya konusuna odaklandığımız **"Geniş Açı"** bölümünde, İŞKUR'un İş Pozitif Programı çerçevesinde yürüttüğü faaliyetlerin yanı sıra kadın kooperatiflerinden özel sektör iş birliklerine kadar geniş bir yelpazede kadın istihdamını destekleyen projeleri bulacaksınız.

"Söyleşi" bölümünde başarılarıyla kadınlara ilham olan OPET Yönetim Kurulu Üyesi aynı zamanda Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Kadın Girişimciler Kurulu Başkanlığı görevini yürütün Nurten ÖZTÜRK ile keyifli bir söyleşi gerçekleştirdik.

"Perspektif" bölümünde Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu Sektörel Araştırma ve Strateji Geliştirme Dairesi tarafından hazırlanan "Toplum 5.0" raporunun detaylarını Bilişim Uzmanları Esra DURUOĞLU ve Yasemin YAMAK bizlerle paylaştı.

"Parantez" bölümünde Kısa Çalışma Ödeneğinde Mevzuat Değişiklikleri ve Getirilen Yeniliklerin detaylarını Şube Müdürümüz Ayşe SEVEN ve İstihdam Uzmanımız Yılma Halis DÖRTLEMEZ bizlere anlattı.

"Sektörel Bakış" bölümünde İstihdam Uzmanımız Muhammet KAYA "Finans ve Sigorta Faaliyetleri Sektörü" ile ilgili güncel gelişmeleri değerlendirdi.

"Genç Sayfalar" bölümünde İş ve Meslek Danışmanımız Yağmur Yağız YALÇIN "Limbik Sistem ve Beden Dili, Beden Dilimizin İş Görüşmelerinde Önemi" konusunda hazırladığı yazı ile bizlerle birlikte olacak.

"Projeler" bölümünde Tarım ve Orman Bakanlığı Tarımsal Araştırmalar ve Politikalar Genel Müdürlüğü Tarla Bitkileri Merkez Araştırma Enstitüsü Müdürü Dr. Hümeyra YAMAN "Bitki Genetik Kaynaklarımız Perspektifinde Tohum Gen Bankaları ve Türkiye'nin Geleceği" konusunu bizleri bilgilendirecek.

"Meslek Bankası" bölümünde İş ve Meslek Danışmanı Bülent ŞAHİN geleceğin meslekleri arasında gösterilen "E-Ticaret Uzmanlığı" mesleğini detaylı bir şekilde ele aldı.

"İnce İşçilik" bölümünde Kültür ve Turizm Bakanlığı Devlet Sanatçısı olan tesbih sanatı ustası Necip Fazıl Karadağ sanatının inceliklerini ve tecrübelerini bizlere aktardı.

İÇİNDEKİLER

TEMMUZ-ARALIK
2024

GENİŞ AÇI

8
MİLLİ MÜDAFAADAN MİLLİ KALKINMAYA YÜZYILIN KADIN İSTİHDAM PROGRAMI İŞ POZİTİF
HATİCE KÖĞÇE

14
KADININ EKONOMİK STATÜSÜNÜN GÜÇLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR
KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

22
İŞ POZİTİF PROGRAMININ SİVİL TOPLUMA YANSIMALARI
BÜŞRA ERGİN

30
KADIN GİRİŞİMCİLER İÇİN KOSGEB DESTEKLERİ: FIRSATLAR VE UYGULAMALAR
ALİ URHAN-ONUR EGE-MAHFUS ÇETİN

38
600 RAKIMIN ÜSTÜNDE ZORU BAŞARAN KADINLAR
TARIM REFORMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

44
GÜÇLÜ KADINLARLA, GÜÇLÜ YARINLARA...
FİLİZ ÖZTÜRK

48

SÖYLEŞİ

İNANDIĞIMIZ HEDEFE DOĞRU, UYUM İÇİNDE İLERLEDİK. BİRBİRİMİZİ TAMAMLADIK, DESTEKLEDİK.

NURTEN ÖZTÜRK

78

GENÇ SAYFALAR

SESSİZ OL! KONUŞUYORSUN

YAĞIZ YAĞMUR YALÇIN

54

PERSPEKTİF

TOPLUM 5.0

ESRA DURUOĞLU

YASEMİN YAMAK

84

PROJELER

BİTKİ GENETİK KAYNAKLARIMIZ PERSPEKTİFİNDEN TOHUM GEN BANKALARI VE TÜRKİYE'NİN GELECEĞİ

DR. HÜMEYRA YAMAN

64

PARANTEZ

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ VE GETİRİLEN YENİLİKLER

AYŞE SEVEN

YILMA HALİS DÖRTLEMEZ

90

MESLEK BANKASI

E-TİCARET UZMANLIĞI

BÜLENT ŞAHİN

72

SEKTÖREL BAKIŞ

FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ SEKTÖRÜ

MUHAMMET KAYA

98

İNCE İŞÇİLİK

TESPİH SANATI

NECİP FAZIL KARADAĞ

PROF. DR. VEDAT IŞIKHAN

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

"İŞ POZİTİF"LE **KADININ GÜCÜ YARININ GÜCÜ**

Türkiye Yüzyılı vizyonu doğrultusunda, kadınların iş gücüne daha etkin katılımını teşvik etmek üzere sunduğumuz hizmetlerle, daha sağlam adımlarla ilerlemeye devam ediyoruz. Bu çerçevede, kurumlar arası iş birliği ve bilgilendirme faaliyetleri birlikte, mesleki eğitimden mali destek ve teşviklere, ihracat desteklerinden ortaklıklara kadar, geniş bir yelpazede hizmet sunarak kadınların iş gücü piyasasına geçişini destekliyor ve "İş Pozitif" platformuyla "kadının gücü, yarının gücü" anlayışını pekiştiriyoruz.

Geleceğin güçlü Türkiye'sine giden yol, kadın erkek her bir vatandaşımızın, sosyal ve ekonomik kalkınma sürecinde yer aldığı, topyekûn bir seferberlik şuurundan geçmektedir. Bu sebeple, geçmişten günümüze binlerce yıldır olduğu gibi önümüzdeki yüzyılda da kadınların gücüne ve desteğine ihtiyacımız var. Nüfusumuzun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların emeği olmadan, sürdürülebilir kalkınma hedeflerimize ulaşmamız mümkün değildir. Bu sebeple, kadınların iş gücü piyasasına üretken katılımını destekleyecek proje ve programlar geliştirme gayreti içerisindeyiz.

Kadınların yenilikçi bakış açılarına ve çözüm odaklı fikirlerine dayanan etkin politikalar yürütüyoruz. Sağlıktan eğitime, sanattan spora, bürokrasiden siyasete her zaman yanlarında olduğumuz gibi; çalışmak, üretmek, ülkemize ve milletimize değer katmak isteyen bütün kadınları destekliyoruz. Bakanlık olarak istihdam politikalarımız ve sosyal güvenlik hizmetlerimizde; kadınlar her zaman, özel olarak politika geliştirdiğimiz gruplar arasında yer almaktadır.

Bu noktada, özellikle kamu istihdam kurumumuz İŞKUR vasıtasıyla yürüttüğümüz projeler ve aktif iş gücü programlarımızla kadınların iş gücüne katılımı ve sürdürülebilir istihdamları için çalışıyoruz. Özellikle, kadınlara yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde öz geçmiş hazırlama, iş arama becerileri, mülakat teknikleri ve meslek danışmanlığı gibi imkânlar sunarak kadınların iş gücü piyasasına hazırlık süreçlerine destek olurken, aktif iş gücü piyasası programları ile kadınların beceri edinmelerini veya becerilerini geliştirmelerini sağlıyoruz.

Son 21 yılın rakamlarına bakıldığında İŞKUR aracılığıyla aktif iş gücü piyasası programlarından yararlanan yaklaşık 5 milyon insanımızın yüzde 52,6'sı yani 2 buçuk milyonunu kadınların oluşturduğunu görmekteyiz. İŞKUR aracılığıyla sadece 2023 yılı içerisinde 464 bini aşkın kadının işe yerleştirilmesini sağlamış bulunuyoruz. Kadınların mesleki eğitim programlarına ilgisi, bu alandaki varlığı bizleri ziyadesiyle memnun etmektedir. Eğitimli ve nitelikli iş gücü hedefiyle geçtiğimiz yıl içerisinde 27 binin üzerinde kadın kurs ve programlardan yararlanmış bulunuyor. İŞKUR olarak işe yerleştirme sürecinin en önemli adımlarından birisi olarak gördüğümüz, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti kapsamında yine 2023 yılı boyunca 877 bine yakın kadına danışmanlık hizmeti vermiş durumdayız. Sadece danışmanlık hizmeti alan kadınların sayısına baktığımızda bile çalışma isteklerini ve azimlerini görebiliyoruz.

Bizler, hem toplumsal hem de iktisadi kalkınmamıza katkı sağlayan emektar kadınlarla birlikte çalışarak, üreterek, Cumhuriyetimizin ikinci yüzyılını; Türkiye Yüzyılı yapma yolunda önemli bir adım atacağız. Bu yüzden, yüzyılın kadın istihdamını gerçekleştirmeyi hedeflediğimiz bu projeye; "Milli Müdafaadan Milli Kalkınmaya; Türkiye Yüzyılının Kadınları" ismini verdik. Kadınlara verdiği değerle, Sayın Emine Erdoğan Hanımefendinin öncülüğünde, 9 Şubat' ta başlattığımız İş Pozitif programı ile kadınları daha fazla desteklemek için var gücümüzle çalışıyoruz.

İş Pozitif programı kapsamında, 8 Bakanlığımızın proje ortağı olduğu, tüm kamu ve özel sektör kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarının aktif rol aldığı bir bilgi sistemi kurduk. İş Pozitif; istihdama yönelik eğitim veren ve çeşitli kurslar düzenleyen, iş gücü ihtiyacı olan ve istihdam oluşturma potansiyeline sahip aktörlerin çevrim içi olarak bir araya gelebileceği bir iş birliği sistemidir. İş Pozitifle amacımız; iş arayan ile işveren arasındaki iletişimi, teknoloji çağının gereklerine uygun şekilde kolaylaştırmak ve özellikle kayıtlı kadın istihdamında önemli bir mesafe alabilmektir.

Türkiye Yüzyılı vizyonu doğrultusunda, kadınların iş gücüne daha etkin katılımını teşvik etmek üzere sunduğumuz hizmetlerle, daha sağlam adımlarla ilerlemeye devam ediyoruz. Bu çerçevede, kurumlar arası iş birliği ve bilgilendirme faaliyetleri birlikte, mesleki eğitimden mali destek ve teşviklere, ihracat desteklerinden ortaklıklara kadar, geniş bir yelpazede hizmet sunarak kadınların iş gücü piyasasına geçişini destekliyor ve "İş Pozitif" platformuyla "kadının gücü, yarının gücü" anlayışını pekiştiriyoruz.

MİLLİ MÜDAFAADAN MİLLİ KALKINMAYA
TÜRKİYE YÜZYILININ KADINLARI
YÜZYILIN KADIN İSTİHDAMI
İŞ POZİTİF

GENİŞ AÇI

8 **Hatice KÖĞÇE**

MİLLİ MÜDAFAADAN MİLLİ KALKINMAYA YÜZYILIN KADIN İSTİHDAM PROGRAMI İŞ POZİTİF

14 **Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü**

KADININ EKONOMİK STATÜSÜNÜN GÜÇLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ÇALIŞMALAR

22 **Büşra ERGİN**

İŞ POZİTİF PROGRAMININ SİVİL TOPLUMA YANSIMALARI

30 **Ali URHAN - Onur EGE Mahfus ÇETİN**

KADIN GİRİŞİMCİLER İÇİN KOSGEB DESTEKLERİ: FIRSATLAR VE UYGULAMALAR

38 **Tarım Reformu Genel Müdürlüğü**

600 RAKIMIN ÜSTÜNDE ZORU BAŞARAN KADINLAR

44 **Filiz ÖZTÜRK**

GÜÇLÜ KADINLARLA, GÜÇLÜ YARINLARA...

MİLLİ MÜDAFAADAN MİLLİ KALKINMAYA YÜZYILIN KADIN İSTİHDAM PROGRAMI İŞ POZİTİF

HATİCE KÖĞÇE
İŞ VE MESLEK
DANIŞMANI / İŞKUR

Sürdürülebilir ekonomik gelişme ve kalkınmanın sağlanabilmesi için kadın istihdamının arttırılması ve girişimciliğinin teşvik edilmesi gerekliliği, gelişmiş ülkelerde hayati bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Ülkemizde de kadının iş hayatına dâhil edilmesi ve istihdam politikalarında etkin bir rol üstlenmesine yönelik önemli destekler sunulmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, ulusal ve uluslararası fonlar gibi çeşitli paydaşlar, savunma sanayisinden kırsal kalkınmaya, kendi işini kurmak isteyen kadınlardan ihracat konusunda yatırım yapmanın hayalini kuran kadın girişimcilere kadar geniş yelpazede değerli fırsatlar sunmaktadır. Bununla birlikte bahsedilen tüm bu desteklere tek bir noktadan erişim imkânı bulunmamaktadır. Konuyla ilgili destek, teşvik veya kredi arayışında olan kadınlar, bu fırsatların bir kısmından haberdar iken diğerlerini atlayabilmektedir. İşte İş Pozitif Programı kadın istihdamına yönelik politikaları bütüncül ve entegre bir anlayışla tek çatı altında toplayarak, iş gücü piyasasındaki tüm aktörler ve paydaşlar arasında eşgüdüm ve koordinasyonu sağlayarak, istihdam politikalarının verimliliğini arttırmayı hedeflemektedir.

Bu yazımızda öncelikle İş Pozitif platformunun tanımı ve amaçları üzerinde durulacak, ardından program çerçevesinde yapılan çalışmalar ve elde edilen sonuçlar tartışılacaktır. Son bölümde ise İş Pozitif Programı ile eşgüdüm halinde yürütülen İŞKUR projelerinin detaylarına yer verilecektir.

İş Pozitif Programı

Ülke kalkınmasının ve sürdürülebilir büyümenin vazgeçilmez unsuru olan kadınların insan onuruna yaraşır iş koşulları ile ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması, kadınların çalışma hayatına aktif katılımının önemi konusunda toplumsal farkındalığın geliştirilmesi, sosyal diyalog anlayışı çerçevesinde ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği ile koordinasyon süreçleri yürütülerek kadın istihdamının arttırılması amacıyla "İş Pozitif" programı hayata geçirilmiştir.

İş Pozitif; Türkiye'de kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim, teşvik ve hibe gibi destekler veren kamu kurumları, yetişmiş insan kaynağına sahip sivil toplum kuruluşları, üretim kapasitesine sahip kadın kooperatifleri ve istihdam sağlayan özel sektör kuruluşlarının bir araya gelerek kayıtlı "kadın istihdamının" artırılmasını sağlayacak bir iş birliği programıdır. Kadın istihdamı konusunda çok sayıda kurum ve kuruluş kendi görev alanları ile ilgili olarak çeşitli hizmetler sunmaktadır. Ancak bu desteklerin hepsine birden ulaşmasını sağlayacak bir mekanizma eksikliğini gidermek üzere İş Pozitif Programı hayata geçirilmiştir. İş Pozitif isminde her harf programın temel bir niteliğine vurgu yapmaktadır. Proje, ortaklık, zamanlama, iş birliği, teşvik, istihdam ve fırsat sözcüklerinin baş harfleri ile İş Pozitif ismi verilmiştir.

Vatandaşlarımız, öncelikle kadınlarımız, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Avrupa Birliği mali yardımları, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın KOSGEB girişimcilik destekleri, Kalkınma Ajansı ve TÜBİTAK'ın mali destekleri, Tarım ve Orman Bakanlığı'nın Tarım ve Kırsal Kalkınma Destekleri, Ticaret Bakanlığı'nın kadın kooperatiflerine yönelik destekleri gibi tüm desteklere iş pozitif platformu üzerinden rahatlıkla ulaşabilir.

İş Pozitif isminde her harf programın temel bir niteliğine vurgu yapmaktadır. Proje, ortaklık, zamanlama, iş birliği, teşvik, istihdam ve fırsat sözcüklerinin baş harfleri ile İş Pozitif ismi verilmiştir.

Ayrıca yine iş pozitif üzerinden İŞKUR'un sağlamış olduğu istihdam ve danışmanlık destekleri, Her Meslekte Kadın Eli Projesi, Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) gibi tüm projelerinde detaylarını edinebilirler.

Program kapsamında oluşturulan https://ispozitif.iskur.gov.tr/ adresi, kadın istihdamı konusunda kredi, hibe, teşvik ve iş fırsatlarını bir arada sunan bir platform özelliği taşımaktadır. Program kapsamında iş birliği protokolü imzalanmış yedi bakanlığın desteklerinin yanı sıra sivil toplum örgütleri, özel sektör temsilcilerinin de sunduğu fırsatlara web sitesinden ulaşmak mümkündür. İş arayan ya da kendi işini kurmak isteyen kadınlar ya da vatandaşlar sadece bilgi almak değil aynı zamanda siteye üye olarak başvuru işlemlerini de https://ispozitif.iskur.gov.tr/ üzerinden yapabilecektir.

Web sitemiz dışında, yüz yüze bilgi almak isteyenlerin ise 81 ildeki İŞKUR İl Müdürlükleri ve 79 hizmet merkezine başvuru yapabilirler, bilgi alabilirler. Ayrıca pilot illerde faaliyette olan iş pozitif büroları aracığıyla da bilgi alabilirler. Ben de varım, işim gücüm olsun diyen tüm kadınlarımızı iş pozitif web sitesini ziyaret etmeye, il müdürlüklerimize ve iş pozitif ofislerine davet ediyoruz.

Programın Hedefleri

Ülkemizde son yıllarda kadınların iş gücüne katılım oranında göze çarpan bir artış yaşanmasına rağmen kadın istihdamı konusunda halen AB ve OECD ülkelerinin gerisinde kaldığı görülmektedir. Kadınların iş gücü piyasasındaki rolünü güçlendirmedikçe ulusal kalkınmanın bir ayağının eksik kalacağı düşüncesi ile ulusal kalkınma ve strateji belgelerinde kadın istihdamını arttırmak için çeşitli önlemler yer almaktadır. İş Pozitif bu belgelerle uyumlu çok yönlü bir program olup ulusal bir iş birliği programıdır.

"Kadın İstihdamı Yüzyılı" ve "Milli Müdafaadan Milli Kalkınmaya Türkiye Yüzyılı" sloganıyla başlatılan İş Pozitif Programının temel hedefi iş gücü piyasasında kadınların ağırlığını arttırmak, geliştirmek ve sürekliliğini sağlamaktır. İş Pozitif Programı ile 1 milyon kadına iş ve istihdam fırsatı yaratmayı hedeflemektedir. Özellikle kadın

girişimci sayısını arttırmak, kadın istihdamını tüm sektörlere yaymak İş Pozitif Programının en önemli hedefleri arasında yer almaktadır. İş Pozitif ile birlikte; kadınların iş gücüne katılımının ve girişimciliğinin çeşitli hibe, teşvik, kredi ve muafiyetler aracılığıyla desteklenerek arttırılması ve bu yolla kadın istihdamının genişletilmesi hedeflenmektedir

Programın Ortakları

Ülkelerin gelişmesi ile sahip olduğu kaynakları kullanma oranları arasında güçlü bir korelasyon olduğu bilinmektedir. Kaynaklarını etkin ve verimli kullanabilen toplumlar hızla büyümekte ve sürdürülebilir kalkınma hedefine ulaşmaktadır. Toplumların en önemli kaynaklarından biri de emek yani iş gücüdür. Dolayısıyla istihdam edilen personelin eğitilmesi, iş gücü piyasasında gerekli görülen kalifikasyona ulaşmasını sağlamak amacıyla yapılan çalışmalar ülkelerin kalkınmasında hayati rol oynamaktadır. İhtiyaçların belirlenmesi, eğitim programlarının planlanması ve vizyon hedeflerin paylaşılması konusunda sektör paydaşlarının ortak hareket etmesi, paydaşlar arasında güçlü bir iş birliği kurulması oldukça önemlidir. Söz konusu iş birliği sayesinde kamu ve kuruluşları iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını hızla öğrenip politika ve stratejilerini buna göre şekillendirebilecektir. Benzer biçimde istihdam edilecek kadınların iş piyasasına katılmasını kısıtlayan faktörlerin tespit edilmesi ve bunların önüne geçilmesinde de bahsedilen iş birliği önem arz etmektedir.

İş birliği yapılan kamu kurum ve kuruluşları ile projenin geliştirilmesine yönelik iş birliği protokolleri imzalanmasına yönelik çalışma yapılmaktadır. 7 Bakanlık ile protokol süreci başlatılmış olup, 11.03.2024 tarihinde İçişleri Bakanlığı ile ilk protokolün imzaları atılmış, ardından 08.05.2024 tarihinde Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı, Haziran ayı içerisinde de Tarım ve Orman Bakanlığı ile olmak üzere üç protokol daha imzalanmıştır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra İş Pozitif Programı kapsamında özel sektör temsilcileri ve sivil toplum örgütleri ile de yakın bir çalışma ortamı

sağlanması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS), OPET Petrolcülük A.Ş. ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Genel Müdürlüğümüz arasında kadın istihdamına katkı sağlamak amacıyla iş birliği protokolü imzalanarak hayata geçirilmiştir.

Programın hayata geçirilmesi ile faaliyete geçen ispozitif.iskur.gov.tr web sitesi aracılığıyla sadece İŞKUR faaliyetleri alanında değil iş birliği yapılan tüm kamu kuruluşlarının kadınların istihdamın basamaklarına kolay erişimlerini sağlayacak bilgi ve belgeler yer almaktadır.

Programın Uygulama Süreci

Program kamu kurumlarının üst düzey temsilcilerinin, çeşitli iş gücü piyasası aktörlerinin ve Sayın Emine ERDOĞAN Hanımefendinin katılımı ile 9 Şubat 2024 tarihinde İstanbul'da yapılan lansman toplantısı ile başlatılmıştır. Programın hayata geçirilmesi ile faaliyete geçen ispozitif.iskur.gov.tr web sitesi aracılığıyla sadece İŞKUR faaliyetleri alanında değil iş birliği yapılan tüm kamu kuruluşlarının kadınların istihdamın basamaklarına kolay erişimlerini sağlayacak bilgi ve belgeler yer almaktadır. Bu kapsamda öncelikle belirlenen pilot iller olmak üzere il müdürlükleri bünyesinde koordinasyon ve proje çalışmalarının devamlılığını sağlamak amacıyla; 'İş Pozitif Ofisleri' kurulmaya başlanmıştır.

Yine program kapsamında kadın istihdamı odaklı olarak yapılması planlanan İş Pozitif Tanıtım Programı ve Fuar Etkinliğinin ilki Sayın Bakanımız Prof. Dr. Vedat Işıkhan'ın da teşrifleri ile Manisa'da yapılmıştır. Toplantıda konuşan Bakan Işıkhan, yakın zamanda İstanbul'da Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın eşi Emine Erdoğan'ın teşrifleriyle projenin duyurusunu yaptıklarını anımsatarak, "Bugün itibarıyla ülke çapında bir seferberliğe dönüşmesini arzu ettiğimiz yeni projemizi tüm bölgelerimize ve 81 ilimize duyurmak için Türkiye turuna çıktık. Allah nasip ederse her hafta bir bölgemizde olacak şekilde, 7 bölgemizin tamamında bu toplantılarımızı gerçekleştireceğiz" ifadelerini kullanmıştır.

İş arayan veya kendi işinin sahibi olmak isteyen kadınlar, özel sektör temsilcileri, kadın kooperatifleri ve kamu kurum ve kuruluşların temsilcileri ile diğer iş gücü piyasası aktörlerinin bir araya gelmesine olanak tanıyan tanıtım toplantılarına 24.02.2024 tarihinde Manisa, 6.03.2024 tarihinde Adana, 14.03.2024 tarihinde Ankara, 26.04.2024 tarihinde Samsun, 10.08.2024 tarihinde Sivas ve 17.08.2024 tarihinde Muğla toplantıları ile devam edilmiştir.

İş Pozitif Programı kapsamında, Eylül ayı itibarıyla 411.528 kadın istihdama dahil edilmiştir. Aynı dönemde, kadınların kariyer planlamalarını doğru yönlendirmek adına iş ve meslek danışmanları tarafından 812.612 kadın danışan ile 1.013.412 bireysel görüşme gerçekleştirilirken; 32.653 engelli kadın danışana "Engelli İş Koçluğu" hizmeti sunuldu. 28.692 kadının ise "İş Kulübü" hizmetleri kapsamında Türkiye İş Kurumu'ndan (İŞKUR) yoğun danışmanlık desteği alarak öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama kanalları hakkında teorik ve pratik bilgiler edinmeleri sağlanmıştır.

Programın faaliyete geçirildiği dönemde, aktif iş gücü piyasası programlarından faydalan kadın sayısı genel toplam içerisinde yüzde "58.11 olarak gerçekleşmiş, 29.388 kadın İşbaşı Eğitim Programları ile Mesleki Eğitim Kurslarına katılım sağlarken, 63.570 kadın Toplum Yararına Programlardan faydalandırılmıştır.

Her Meslekte Kadın Eli Projesi

İstihdam oranlarına bakıldığında kadın istihdam oranının, geleneksel düşünce yapısı, fırsat eşitliğinin yetersiz olması, cam tavan sendromu gibi çeşitli nedenlerle istenilen seviyeye ulaşmadığı görülmektedir. Bununla birlikte bazı sektörler kadın çalışan sayısı neredeyse yok denecek seviyeye düşmekte, erkek iş kolu olarak tanımlanmaktadır. İş Pozitif Programı çatısı altında kadınların iş gücü piyasasında hiç yer alamadıkları ya da çok az yer alabildikleri alanlarda da kadın istihdamının desteklenmesi amacı ile "Her Meslekte Kadın Eli Projesi" hayata geçirilmiştir. Bu proje kapsamında özel sektörle yapacağımız iş birlikleriyle "forklift operatörü, kepçe operatörü, kule vinç operatörü, CNC torna tezgâhı operatörü, bilgisayarlı makine operatörü, merkezi kumanda operatörü, kantarcılık ve ambarcılık" gibi mesleklerde kadınlarımızın daha fazla katılımlarını sağlamak amacı ile bu mesleklerde düzenlenen kurs ve programlarda katılımcılara ödenen cep harçlıkları arttırılmıştır. Her Meslekte Kadın Eli Projesi kapmasında Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası (ÇEİS),OPET Petrolcülük A.Ş. ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile İŞKUR arasında iş birliği protokolleri imzalanmıştır.

Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP)

İlgili sistemde ayrıca üretimde kadın istihdamının desteklenmesi amacıyla geliştirilen Kadın İstihdamı İçin Pozitif Ayrımcılık Projesi (KİPAP) de ana faaliyet olarak yer almaktadır. KİPAP, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından aktif iş gücü programları kapsamında istihdamın korunmasına ve artırılmasına yardımcı olmak üzere düzenlenen imalat sektöründe faaliyet gösteren ve belirli şartları taşıyan iş yerlerinin; daha verimli ve katma değerli üretim gerçekleştirmeleri ve ihracat odaklı istikrarlı büyümeye katkı sağlayabilmeleri için hayata geçirilmiştir. Bu doğrultuda nitelikli kadın iş gücünün yetiştirilmesine ve kadınların iş gücü piyasasında talep edilen becerilere sahip olmasına yönelik iş gücü yetiştirme programları düzenlenmesi amaçlanmakta olup program kapsamında kadınlara ayrıca çocuk bakım desteği sunulmaktadır.

AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NÜN KADININ EKONOMİK STATÜSÜNÜN GÜÇLENDİRİLMESİNE YÖNELİK ÇALIŞMALARI

Ekonomik büyümede sürekliliğin sağlanması, sosyal kalkınma ve sosyal adaletin tam olarak gerçekleşmesi; kadınlarla erkeklerin toplumsal yaşamın tüm alanlarına tam ve eşit olarak katılımları ile mümkündür.

Dolayısıyla, kadınların insan onuruna yakışan bir hayat sürmeleri, her alanda aktif rol almaları, hak, fırsat ve imkânlardan eşit bir biçimde yararlanmaları, başta aile ve toplumsal yapımızın güçlenmesi olmak üzere ülke refahımızın artmasına da katkı sağlamaktadır.

Nitekim, ülkemizin en üst politika dokümanı olan 12. Kalkınma Planında da (2024-2028) ailede merkezi role sahip kadınların hak ettiği üstün kıymeti görmesi ve kalkınmaya ivme kazandırılması için kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere hayatın tüm alanlarındaki fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmaları temel amaç olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte kadınların ekonomik hayattaki konumlarının güçlendirilmesine yönelik hedeflerin 2028 yılı sonuna kadar kadın iş gücüne katılım oranının %40,1'e, kadın istihdam oranının %36,2'ye yükseltilmesi olarak belirlendiği görülmektedir.

Söz konusu hedefler doğrultusunda kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi, kadına yönelik şiddet ve istismarın ortadan kaldırılması, kadınların başta eğitim ve istihdam olmak üzere toplumsal hayatın her alanında etkin ve güçlü bir kimlikle yer almaları Bakanlığımızın öncelikli çalışma alanları arasında yerini almıştır.

Ayrıca, Türkiye'de kadının güçlenmesi konusunda ulusal mekanizma olan Bakanlığımızca uygulamaya konulan ve 2024-2028 yıllarını kapsayan "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı"nda 2028 yılına kadar kadınların ekonomik alanda güçlenmesine yönelik olarak belirlenen politikalar; kadınların çalışma hayatına daha aktif katılım sağlaması ve değişen iş gücü piyasası dinamikleri doğrultusunda ekonomik hayatta söz sahibi olmasını sağlamak temel amacıyla kurgulanmıştır.

Ülkemizde daha çok kadının çalışma hayatında yer alması için Bakanlık olarak uygulamaya geçirdiğimiz politika ve programlarla bugün kadın istihdamı ve kadının iş gücüne katılımı konusunda olumlu gelişmeler yaşanmaktadır.

Bu bağlamda, 2002 yılında ülkemizde %27,9 olan kadınların iş gücüne katılım oranı 2024 yılı Ağustos ayı itibariyle %37,3'e, kadın istihdam oranı ise söz konusu dönem için %25,3'den %32,9'a yükselmiştir.

Bakanlık olarak kadınların ekonomik kalkınma sürecine katılımının arttırılması, kadın yoksulluğunu ortadan kaldırılması ve sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesi için çok paydaşlı ve iş birliğine dayalı bir yaklaşımla pek çok çalışmayı hayata geçirmeye devam ediyoruz. Bu kapsamda hayata geçirilen çalışmalarımızdan bazıları şunlardır:

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Tarafından Gerçekleştirilen Çalışmalar

"Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İş Birliği Protokolü"

Cumhurbaşkanlığı tarafından oluşturulan 100 Günlük İcraat Programı kapsamında; Bakanlığımız sorumluluğunda olan hedefler arasında "Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin arttırılması" hedefine yer verilmiştir.

Söz konusu hedef kapsamında; Bakanlığımız, Tarım ve Orman Bakanlığı ile Ticaret Bakanlığı iş birliğinde hazırlanan "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü" 30 Ekim 2018 tarihinde Sayın Bakanlar tarafından imzalanmış

ve 6 Eylül 2023 tarihinde 5 yıl süre ile yenilenmiştir. Protokol çerçevesinde, Bakanlığımız İl Müdürlüklerinin koordinasyonunda çalıştay, eğitim, bilgilendirme toplantıları, farkındalık çalışmaları ve kadın kooperatif ziyaretleri gerçekleştirilmektedir.

Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi

Bakanlığımızca Tarım ve Orman Bakanlığı iş birliğinde yürütülen "Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi" ile kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi, görünürlüklerinin arttırılması ve yaygınlaştırılmaları hedeflenmiştir.

Proje;

- Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri,
- Kurumsal Kapasite Geliştirme,
- Farkındalık Arttırma,
- Bilimsel ve Teknik Çalışmalar,
- Koordinasyon ve İş Birliği

olmak üzere 5 Bileşenden oluşmaktadır.

Proje kapsamında gerçekleştirilen eğitimler, danışmanlık hizmetleri, yerel paydaş toplantıları, pazarlama ağı geliştirme toplantıları, deneyim paylaşımı toplantı ve ziyaretleri, yurtdışı çalışma ziyaretleriyle toplamda 10.251 kişiye ulaşılmıştır.

Ayrıca proje kapsamında katılımcı bir yaklaşımla proje illerinin kooperatifçilik alanında kendi önceliklerini ve ihtiyaçlarını yansıtmasını mümkün kılacak şekilde "Kadın Kooperatiflerini Güçlendirme Yol Haritası ve Faaliyet Planları" hazırlık çalışmaları yürütülmüştür. Bu kapsamda 20 proje ilinin "Kadın Kooperatiflerini Güçlendirme Yol Haritası ve Faaliyet Planları" hazırlanmış ve Valilik onayı sonrasında uygulamaya konmuştur. Diğer proje illerinde ise hazırlık çalışmaları devam etmektedir.

Bununla birlikte, kadın kooperatifleri arasındaki iş birliğini ve koordinasyonu geliştirmek için kadın kooperatifleri web portali oluşturulması çalışmaları yürütülmüş ve web portalı Mayıs 2023'ten itibaren kadinkoop.org adresi ile yayın hayatına başlamıştır.

Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçelemenin Uygulanması Projesi

Bakanlığımızın ana faydalanıcı, Türkiye Cumhuriyeti Strateji ve Bütçe Başkanlığı'nın eş faydalanıcı olduğu ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin uygulayıcı ortaklığı ile hayata geçirdiğimiz "Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçelemenin Uygulanması Projesi" 2020 yılının Aralık ayından bu yana sürdürülmektedir. Proje ile Türkiye'de kadın erkek eşitliğine duyarlı planlama ve bütçelemenin sistematik ve sürdürülebilir bir şekilde geliştirilmesi yoluyla kadınları ve kadın erkek eşitliğini daha da güçlendirmek amaçlanmıştır.

Proje kapsamında bugüne kadar kamu kurum ve kuruluşları ile pilot olarak belirlenen belediyelere yönelik kapasite artırıcı faaliyetler ve bütçe analiz çalışmaları gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 2.530 kamu görevlisine ulaşılmıştır.

Kadın kooperatifleri arasındaki iş birliğini ve koordinasyonu geliştirmek için kadın kooperatifleri web portalı oluşturulması çalışmaları yürütülmüş ve web portalı Mayıs 2023'ten itibaren kadinkoop.org adresi ile yayın hayatına başlamıştır.

Ayrıca, kadın erkek eşitliğine duyarlı bütçelemenin kurumsallaştırılması için kurumsal ihtiyaçlar, ana aktörler, atılması gerekli adımlar ile uygulanmasına yönelik roller ve sorumlulukların belirlenmesi amacıyla oluşturulan "Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçelemenin Uygulanması Strateji Belgesi ve Eylem Planı" ilgili taraflarla paylaşılmış ve ülkemizde ilk defa 29-30 Mayıs 2024 tarihlerinde, Sayın Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanının katılımı ile Türkiye'de Kadın Erkek Eşitliğine Duyarlı Planlama ve Bütçelemenin Uygulanması Projesi Uluslararası Konferansı gerçekleştirilmiştir.

Ülkemizdeki kadın erkek eşitliğine duyarlı bütçeleme alanındaki gelişmeler uluslararası raporlara da yansımış olup, OECD 2023 yılı

raporunda Türkiye, OECD genelinde kadın erkek eşitliğine duyarlı bütçelemeyi uygulayan 23 ülke arasında yer almıştır.

Projemizin Faz II hazırlık çalışmaları ise devam etmektedir.

Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi

Bakanlığımız ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş birliğinde, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Sabancı Vakfı tarafından "Geleceğini Kuran Genç Kadınlar Projesi" ile NEET(ne eğitimde ne istihdamda olan) grubundaki genç kadınların sorunlarını ve ihtiyaçlarını daha görünür hale getirmek, yerel ve ulusal gündemdeki yerlerini pekiştirmek ve bu sorunların belirlenmesi ve ihtiyaçların karşılanması için mekanizmalar oluşturmak amaçlanmıştır.

Proje kapsamında bu zamana kadar, 2.505 NEET kadın mesleki eğitim, güçlenme eğitimi ve mentorlük desteği almış olup, toplamda 567 kadın işe girmiştir.

Projenin adını taşıyan ve projeyle ilgili her türlü bilgiye kolayca erişme imkânı sunan dijital portalı www.geleceginikurangenckadinlar.org'da; NEET genç kadınların Türkiye'nin her yerinde iş, staj, eğitim ve girişim desteğine ulaşmalarını sağlayan Fırsatlar Haritası , "Online Eğitim", "Mentorluk", "Hibe Programı" gibi modüllerin yanı sıra NEET kavramıyla ilgili birçok makale ve istatistikler de yer almaktadır.

Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi

Bakanlığımız ve Limak Vakfı iş birliğinde "Türkiye'nin Mühendis Kızları Projesi" yürütülmektedir. Proje ile mühendis olmak isteyen kız öğrencileri her alanda destekleyerek, mesleğin örnekleri haline gelebilmeleri amaçlanmıştır.

Projenin üniversite programı kapsamında, bugüne kadar toplamda 1.200'ün üzerinde kız mühendislik öğrencisi desteklenmiştir. Bununla birlikte, 214 kız öğrenci bu programdan mezun olmuş ve istihdam edilme olanağı bulmuştur.

Projemizin Faz III hazırlık çalışmaları ise devam etmektedir.

Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri

Bakanlığımız İl Müdürlüklerinin koordinasyonunda "Finansal Okuryazarlık ve Kadınların Ekonomik Güçlenmesi Seminerleri" gerçekleştirilmiştir. Seminerler ile kadınların para yönetimi, gelir, harcama, birikim, borç, tasarruf, yatırım gibi konularda farkındalıklarının artırılması amaçlanmış olup, kadınların ekonomik güçlenmesine yönelik destekler, teşvikler ve başvuru mekanizmalarına ilişkin bilgilendirme yapılmıştır. 81 ilde gerçekleştirilen seminerler ile yaklaşık 750 bin kişiye ulaşılmıştır.

Girişimcilik Alanında Yapılan Çalışmalar

30 Ocak 2024 tarihinde, başta girişimcilik alanı olmak üzere kadınların ekonomik ve toplumsal hayata katılımlarının güçlendirilmesi temel amacıyla Bakanlığımız ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında iki iş birliği protokolü imzalanmıştır. Bakanlıklar arasında imzalanan Protokol kadın girişimciliği temel alanındayken, TÜBİTAK ile Bakanlığımız arasında da Bakanlığımız görev alanındaki konularda bilimsel araştırma-geliştirme, yenilik ve bilimsel etkinlik alanındadır.

Ayrıca, TÜBİTAK ile imzaladığımız Protokol kapsamında TÜBİTAK "Küresel Temiz Teknolojiler Girişimcilik Programı (GCIP)" Türkiye Hızlandırıcı Çağrısı dâhilinde "Temiz Teknoloji Alanında Kadın Girişimciler için Yatırıma Hazırlık ve Küreselleşme" modülü çerçevesinde Bakanlığımız tarafından kadın girişimcilerin desteklenmesine yönelik çalışmalar devam etmektedir. Bakanlığımız tarafından gerçekleştirilecek yarışma sonucunda 4 kategoride başarılı olan kadın girişimcilere finansal destek sağlanacaktır.

Ayrıca Bakanlığımız tarafından, ülkemizde kadının güçlenmesi kapsamında sunulan tüm hizmetlerin yer aldığı web sitesi "kadingirisimci.gov.tr" adresiyle erişime açılmıştır. Bununla birlikte, "Kooperatifler E-Ticaret ile Daha Güçlü" temasıyla, Bakanlığımız Kadın Kooperatifleri Ağı Web Portalına kayıtlı olan ve e-ticaret yapan kadın kooperatiflerinin görünürlüklerini artırmalarına ve ekonomik yönden güçlenmelerine destek olmak amacıyla kadingirisimci.gov.tr web sitemizde "Ben De Varım" uygulaması kullanıma açılmıştır.

İş Pozitif Programı İş Birliği Protokolü

İş Pozitif, kadın istihdamına yönelik mesleki eğitim, teşvik ve hibe gibi destekler veren kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, kadın kooperatifleri ve özel sektör kuruluşlarını bir araya geldiği bir iş birliği sistemidir. Söz konusu sisteme ilişkin bilgilere https://ispozitif.iskur.gov.tr/ adresinden erişilebilmektedir.

Bu kapsamda, ülke kalkınmasının ve sürdürülebilir büyümenin vazgeçilmez unsuru olan kadınların, insan onuruna yaraşır iş koşullarında ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının desteklenmesi amacıyla kadınların istihdamlarının artırılmasının ve kadınların çalışma hayatına aktif katılımının önemi konusunda toplumsal farkındalığın geliştirilmesine yönelik taraflarca yürütülecek iş, işlem ve faaliyetleri belirlemek üzere T.C. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında Yüzyılın Kadın İstihdamı İş Pozitif Programı İş Birliği Protokolü 8 Mayıs 2024 tarihinde imzalanmıştır. Protokol kapsamında iş birliği içinde çalışmalarımıza devam ediyoruz.

IPARD Programına İlişkin İş Birliği Protokolü

Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesi ve kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi amacıyla IPARD III Programı kapsamında verilen desteklerin tanıtımına yönelik olarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ile Tarım ve Kırsal Kalkınmayı Destekleme Kurumu arasında iş birliğini geliştirmek amacıyla IPARD Programına İlişkin İş Birliği Protokolü 5 Temmuz 2024 tarihinde imzalanmıştır.

Protokol ile kırsal kalkınma desteklerinden daha etkin faydalanmalarını sağlamak amacıyla kadın girişimcilere, IPARD kırsal kalkınma projelerini hazırlayabilmelerine imkân sağlayacak ücretsiz "TKDK Proje Hazırlama Eğitimi" verilecektir. Ayrıca, kırsal alandaki kadınların güçlenmelerine yönelik faaliyetler gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Protokol kapsamındaki ilk eğitim programımızı ise Ankara'da gerçekleştirdik.

"Kooperatifler E-Ticaret ile Daha Güçlü" temasıyla, Bakanlığımız Kadın Kooperatifleri Ağı Web Portalına kayıtlı olan ve e-ticaret yapan kadın kooperatiflerinin görünürlüklerini artırmalarına ve ekonomik yönden güçlenmelerine destek olmak amacıyla kadingirisimci.gov.tr web sitemizde "Ben De Varım" uygulaması kullanıma açılmıştır.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile OSTİM Organize Sanayi Bölgesi (OSB) Arasında İş Birliği Protokolü

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile OSTİM Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü arasında 20 Ağustos 2024 tarihinde iş birliği protokolü imzalanmıştır.

Protokol ile kadınlara yönelik "İstihdam Garantili Mesleki Teorik ve Pratik Eğitim Programı" oluşturulacaktır. Eğitim programını başarıyla tamamlayan katılımcılar, onaylı sertifika almaya hak kazanacak ve istihdam edilme fırsatı elde edecektir. Bununla birlikte STEM (bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik) alanlarının son sınıflarında öğrenim gören kız öğrencilere, OSTİM Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren firmaları ziyaret etme ve firmalarda staj yapma imkânı sunulacaktır.

Kadınlara Yönelik Yapay Zekâ ve Veri Bilimi Geliştirme Programı

Kadınların yapay zekâ ve veri bilimi konusundaki yeteneklerini geliştirmek, kariyer fırsatlarını artırmak ve bu alanda liderlik yapmalarını sağlamak amacıyla Genel Müdürlüğümüz ve Bilgi Teknolojileri Genel Müdürlüğü iş birliğinde; NEET kadınlara yönelik olarak "Kadınlara Yönelik Yapay Zekâ ve Veri Bilimi Geliştirme Programı" 14 Ekim-18 Ekim 2024 tarihleri arasında Ankara'da düzenlenmiştir.

Söz konusu program ile 40 kişiye ulaşılmış olup program sonunda katılımcılara uluslararası geçerliliği olan bir sertifika verilecektir. Bununla birlikte program farklı illerde devam edecektir.

Ülkemizin kalkınma hedeflerinde tam başarıyı yakalaması ancak nüfusun yarısını oluşturan kadınların güçlenmesi ile mümkün olacaktır. Türkiye Yüzyılında kadınların toplumsal yaşamın her alanında daha etkin rol üstlenmesini sağlayarak "Güçlü Kadın, Güçlü Aile, Güçlü Nesiller ve Güçlü Türkiye" hedefiyle Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak azim ve kararlılıkla çalışmalarımıza devam edeceğiz.

İŞ POZİTİF PROGRAMININ SİVİL TOPLUMA YANSIMALARI

BÜŞRA ERGİN
İÇİŞLERI UZMANI / İÇİŞLERI BAKANLIĞI SİVİL TOPLUMLA İLİŞKİLER GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

Bireylerin ve grupların kendilerini ifade edebildikleri, karar alma süreçlerine katılım sağlayabildikleri ve toplumsal bağları güçlendiren böylelikle toplum içerisinde birlikte ve beraber yaşayabilme anlayışına katkı sağlayan yapıların bütünü olan sivil toplum, dünyada çoğulculuğun, yardımlaşmanın, dayanışmanın, insan hakları ve demokrasinin gelişimine önemli katkılar sağlamıştır. Sivil toplum kâr amacı gütmeden kamusal fayda şuuruyla gönüllülük esasıyla bir araya gelen kişilerin kamu ve özel sektörden bağımsız kurdukları sivil toplum örgütlerinden oluşmaktadır. Sivil toplum kuruluşları sorun tespit ettikleri alanda farkındalık oluşturarak toplumu yönlendirmekte, kamuoyunu harekete geçirmekte ve o sorunun çözümüne katkı sağlamaktadırlar. Toplumun her kesimini eşitlikçi bir anlayış ile içerisinde ihtiva eden tabandan toplumun geneline sirayet eden sivil toplum faaliyetleri, kadın hareketleri noktasında da önemli bir görevi üstlenmektedir. Tarihsel manada bakıldığında toplumun bir diğer yarısını oluşturan kadınların gerek karar alma mekanizmalarında gerekse de iş hayatında yeterince yer alamadığı daha çok eş/anne rolünü üstlendiği görülmektedir. Sanayi Devrimi ile başlayan süreçte iş süreçlerinin dönüşmesi ile birlikte kadınların iş hayatında görünürlükleri artmakla birlikte birçok farklı iş kollarında kadın istihdamına yer verilmeye başlanmıştır. Bu durum kamu ve özel sektörde etkisini göstermiş kadınların söz konusu iki sektörde de sayıları artan bir seyir izlemiştir.

Kamu ve özel sektör yanında üçüncü bir sektör olarak yer alan ve giderek etki alanı genişleyen sivil toplum sektörünün de kadınların güçlenmesi noktasında önemli bir katkısı olmuştur. Kamusal alanda kadınların daha fazla görünür olma mücadelesi açısından sivil toplum kuruluşları bir araç olmuştur.

Kadınların sivil toplum alanında da görünürlüklerinin artması ile birlikte derneklerde kadın üye sayılarında yıllar itibarıyla artış yaşanmıştır (Tablo 1).

Tablo 1. Derneklerde Kadın-Erkek Üye Dağılımı

Yıl	Kadın Üye Sayısı	Erkek Üye Sayısı	Kadın Üye Oranı	Erkek Üye Oranı
2019	1.484.101	6.347.267	19%	81%
2020	1.540.785	6.426.434	19%	81%
2021	1.625.978	6.573.360	20%	80%
2022	1.561.875	5.926.655	21%	79%
2023	1.644.652	6.032.852	21%	79%

**22.04.2022 tarihli 7405 sayılı Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu'nu ile birlikte yaklaşık 20 bin spor derneği Gençlik ve Spor Bakanlığına devredilmiştir. Bu nedenle dernek üye sayılarında 2021 yılında 2022 yılına geçerken gerileme yaşanmıştır.*

Kadınların sivil toplum içerisinde varlıkları sayısal olarak artmakla birlikte yönetici pozisyonlarındaki artış aynı hızla olmamıştır (Tablo 2).

Tablo 2. Dernek Başkanlarının Kadın – Erkek Dağılımları

Yıl	Kadın Dernek Başkanı Sayısı	Erkek Dernek Başkanı Sayısı	Kadın Dernek Başkanı Oranı	Erkek Dernek Başkanı Oranı
2019	11.026	106.085	9%	91%
2020	11.497	108.913	10%	90%
2021	11.754	108.742	10%	90%
2022	10.212	90.300	10%	90%
2023	10.342	89.718	10%	90%

**22.04.2022 tarihli 7405 sayılı Spor Kulüpleri ve Spor Federasyonları Kanunu'nu ile birlikte yaklaşık 20 bin spor derneği Gençlik ve Spor Bakanlığına devredilmiştir. Bu nedenle dernek sayılarında 2021 yılında 2022 yılına geçerken gerileme yaşanmıştır.*

Sivil toplum faaliyetleri vesilesiyle kadınların kamusal alanda görünürlüklerinin artması ile birlikte iş ve meslek alanında da kadınların daha fazla yer alması amacıyla "iş kadınları" alanında da sivil toplum kuruluşları kurulmuştur. Tablo 3'te yer alan sayılar son beş yılda adında ve amacında "iş kadınları" ifadesi yer alan derneklerin istatistiklerini ifade etmektedir. Bugün ülkemizde yüz bini aşkın dernek olduğu göz önüne alındığında "iş kadınları" dernek sayılarının daha da yaygınlaştırılması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 3. İş Kadınları Dernekleri

Yıl	"İş Kadınları" Dernekleri
2019	101
2020	102
2021	100
2022	109
2023	110

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü Tarafından İş Pozitif Programı İş Birliği Protokolü Kapsamında Yapılan Faaliyetler

Ülkemizde sivil toplum alanı parçalı bir yapıya sahiptir ve alanda birden fazla kamu kurumu faaliyet göstermektedir. Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, sivil toplumun büyük bir kısmı olarak ifade edilebilecek 5253 sayılı Dernekler Kanunu kapsamında olan "dernekler, dernek şube veya temsilcilikleri, federasyonlar, konfederasyonlar, merkezleri yurt dışında bulunan dernekler ve vakıflar ile diğer kâr amacı gütmeyen kuruluşların Türkiye'deki şube veya temsilciliklerinin" tüm iş ve işlemleri, sendikalara ve siyasi partilere ilişkin İçişleri Bakanlığı ve mülki idare amirlikleri tarafından verilen hizmetler ile 2860 sayılı Yardım Toplama Kanunu çerçevesinde yardım toplamaya dair hizmetleri merkez ve 81 ilde bulunan taşra teşkilatı eliyle yürütmektedir.

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, çağdaş dünya ile bütünleşmiş güçlü bir sivil toplum oluşumuna katkıda bulunmak, sivil topluma rehberlik ederek ortak akla ulaşmak, değişen ve gelişen koşullara uyum sağlayarak, sürekli öğrenen ve paylaşan bir kuruluş haline gelme misyonuyla iş, işlem ve faaliyetlerini sürdürmektedir.

Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından ülkemizde bulunan tüm derneklerin kurumsal ve mali kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla eğitimler, rehberlik faaliyetleri ve proje destekleri etkili bir şekilde STK'lara sunulmakta derneklerin faaliyet alanları doğrultusunda ilgili kamu kurumları ile protokoller vasıtasıyla iş birlikleri yapılmaktadır. İmzalanan protokoller yoluyla STK'lar ve faaliyet gösterdikleri alanda iş ve işlem yürüten kamu kurumları arasında ilişkiler artmakta ve iş birliği olanakları ortaya çıkmaktadır. Bu sayede STK'ların faaliyet gösterdikleri alana ilişkin kamu kurumları tarafından alınan kararlara katılma ve görüş/önerilerini iletme imkânları da olmaktadır. Bu durum ise ülkemizde karar alma mekanizmalarına sivil toplum kuruluşlarının katılımlarını güçlendirmektedir.

Kadınların eğitimden sağlığa, mesleki becerilerden iş hayatına katılımlarının desteklenmesi amacıyla da bu alanda kurulan ve faaliyetlerini sürdüren derneklere Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından destek verilmekte kadınların sivil toplum alanında varlıklarının artırılması noktasında çalışmalar ilgili Bakanlıklar ve kamu kurumları ile iş birliği içerisinde gerçekleştirilmektedir. Bu doğrultuda kadınların insan onuruna yaraşır iş koşulları ile ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması, kadınların çalışma hayatına katılımının önemi hususunda toplumsal farkındalığın daha da geliştirilmesi ve kadın istihdamının arttırılması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı arasında "Yüzyılın Kadın İstihdamı İş Pozitif Programı İş Birliği Protokolü" imzalanmıştır.

Protokol kapsamında Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından, ülkemizde bulunan sivil toplum kuruluşlarının kadın istihdamının artırılması, faaliyetlerinin desteklenmesi ve İş Pozitif Programına entegre edilmelerini sağlamak ve mevcut iş birliğinin sürdürülebilirliğini tesis etmek amacıyla 81 ilde bulunan İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlüklerine, İl Müdürlüklerinin görev alanına giren iş ve işlemlerin yürütülmesinde protokolde yer alan madde hükümlerinin dikkate alınması hususunda resmi yazı yazılmıştır.

İlmek İlmek Yeniden Doğuş Projesi – Trabzon Kadın Eğitim ve İstihdamıArtırma Derneği

Bir Kadın, Bir Belge, Bir Hayat Projesi – Mihrimah Kadın Dayanışma Derneği

Protokol doğrultusunda;

- İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlükleri ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri arasında yerelde kadın istihdamının artırılmasına noktasında iş birliği kapasitesinin geliştirilmesi amacıyla toplantılar gerçekleştirilmiş karşılıklı görüş alışverişlerinde bulunulmuştur.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının toplantılarında sivil katılım mekanizmasını geliştirmek, kurumlar ve STK'lar arasında iletişimi güçlendirmek adına ilgili STK'ların toplantılara katılımı önemlidir. Bu amaçla İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının toplantılarında ve kadın istihdamı alanında yapılacak çalışmalarda değerlendirilmek üzere, o ilde kadın alanında faaliyet gösteren derneklere ilişkin bilgiler bu noktada talebi olan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile paylaşılmıştır.
- Kadın hakları ve kadın istihdamına yönelik faaliyetleri bulunan derneklere, İçişleri Bakanlığı tarafından Proje Destek Sistemi (PRODES) üzerinden derneklere proje karşılığında verilen hibeler hakkında bilgilendirme toplantıları ve proje yazma eğitimleri gerçekleştirilmiştir.
- Protokolün sivil toplum kuruluşları arasında görünürlüğünü artırmak ve daha çok kadının İş Pozitif Programından faydalanmasını sağlamak üzere İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlükleri tarafından tanıtım toplantıları gerçekleştirilmiştir.
- Yerelde Sanayi Odaları ve Ticaret İl Müdürlüklerine İş Pozitif Programı kapsamında ziyaretler İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlükleri tarafından geçekleştirilmiştir. Kadınların mesleki becerilerinin geliştirilmesi, iş dünyasında kadın istihdamının artırılması amacıyla yerelde yer alan özel sektör temsilcileri ile sivil toplum kuruluşları bir araya getirilmiştir. Bazı illerimizde Organize Sanayi Bölgelerinde faaliyet gösteren firmaların ihtiyacı olan kadın istihdamı noktasında raporlama çalışmaları yapılmasına karar verilmiştir.

İş Pozitif Programı - İyi Uygulama Örneği

Kadınlar arasındaki iletişim ve iş birliğini geliştirmek, iş olanakları hakkında kadınların bilgi sahibi olmasını sağlamak ve mesleki yeterlilik noktasında kadınların gelişimlerini destekleyici programların yaygınlaştırılması amacıyla Mersin İl Sivil Toplumla İlişkiler Müdürlüğü ve Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinasyonunda bir iletişim platformu üzerinden grup kurulmuştur. Söz konusu iletişim platformunda kadın istihdamına yönelik bilgilendirmelerin yanı sıra çeşitli iş kollarına yönelik paylaşımlarda yapılmaktadır. Dijital çağın imkânların faydalanılarak iş hayatında kadınların varlıklarını artırmak üzere sosyal medya hesapları ve çeşitli iletişim mecraları Mersin ilinde aktif bir şekilde kullanılmaktadır.

İş Pozitif Programı ve Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü Tarafından Sağlanan Proje Destekleri

Kâr amacı gütmeksizin gönüllülük esası ile bir araya gelen kişilerden oluşan sivil toplum kuruluşları toplumun birçok noktasında katma değeri yüksek işlere imza atmaktadırlar. Fakat doğaları gereği yapılan faaliyetlerde parasal veya herhangi bir maddi bir karşılık beklenmemesi kimi sivil toplum kuruluşlarını zor duruma sokabilmektedir. Söz konusu durumun önüne geçebilmek, katma değeri yüksek projeleri ve insan kaynağını topluma kazandırmak amacıyla Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından ülkemizde faaliyet gösteren tüm dernekler proje destekleri yoluyla desteklenmektedir.

5018 sayılı Kanununun 29'uncu maddesine dayanılarak hazırlanan ve Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Dernek, Vakıf, Birlik Kurum, Kuruluş, Sandık ve Benzeri Teşekküllere Genel Yönetim Kapsamındaki Kamu İdarelerinin Bütçelerinden Yardım Yapılması Hakkında Yönetmeliğe dayanılarak hazırlanan İçişleri Bakanlığı Bütçesinden Derneklere Yardım Yapılması Hakkında Yönerge kapsamında Bakanlık bütçesinden derneklere proje karşılığında yardım yapılmaktadır. Her yıl Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen proje konuları çerçevesinde derneklere proje karşılığında hibeler verilmektedir.

Sosyal Uyum Merkezi Projesi – Odun Pazarı Kadın Gelişim ve Kültür Derneği

Birçok farklı alanda proje desteği sağlanmakla birlikte kadınların güçlendirilmesi, iş hayatına kazandırılmaları ve meslek edinmeleri noktasında da bir araya gelen kadınlar desteklenmektedir. "Kadın hakları, aile değerlerinin korunması ve kadına yönelik şiddetin önlenmesi" ve "İstihdamın arttırılması" proje konu başlıkları içerisinde yer almaktadır.

Bu kapsamda Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından son 5 yılda toplamda 87 derneğe 12.759.306 TL proje yardımı yapılmıştır. Özellikle yerelde istihdamda olmayan kadınların güçlendirilmesi, meslek edinmelerinin sağlanması ve istihdama katılımlarını sağlamak üzere proje yardımları yapılmaktadır.

Sonuç

Sivil toplumun gelişmesi ve yaygınlaşmasına yönelik uygun ortamın oluşturulması günümüz modern toplumlarında gelişmiş bir demokrasiye ulaşmak için gerekli ön koşullardan biridir. Kamu yararı amacı doğrultusunda kamu politikalarının oluşturulması, uygulanması ve izlenmesinde devlet yetkilileri ve sivil toplum kuruluşları arasında etkin bir iş birliği ortamının sağlanması, vatandaşlarının hizmetinde olan modern bir devletin temel özellikleri arasında sayılmaktadır.

Ülkemizin kalkınma sürecinde her alanda sivil toplumun katkıları önemli bir yer edinmiştir. Bu gerçekten hareketle kadın hareketleri ve kadınların başta iş hayatı olmak üzere toplumun her kesiminde, kamusal alanda varlıklarının artırılması noktasında sivil toplum kuruluşlarının etkin bir şekilde rol alması oldukça önemlidir.

STK'ların hukuki zeminlerinin sağlamlaşması, sayılarının ve niteliklerinin artması, karar alma süreçlerine daha fazla katılımları, mali yapılarının ve insan kaynaklarının güçlendirilmesi amacıyla Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından politikalar oluşturulmakta ve üst politika metinlerine girdi sağlamaktadır.

Işıltılı Eller Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi – Türkiye Kadınlar Kültür ve Dayanışma Birliği Derneği

İş Pozitif Programı Protokollü kapsamında da kadınların sivil toplum alanında daha fazla yer almaları hususunda çalışmalar Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından planlanmaktadır. Bu kapsamda yapılması planlananlar;

- Ülkemizde kadınların eğitim seviyelerinin daha da artması, iş hayatında hem niceliksel hem de niteliksel olarak mevcudiyetlerinin artması ve karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarının sağlanması noktasında sivil toplum kuruluşları önemli bir rol üstlenmektedir. Bu doğrulta gerek kadınlar tarafından kurulun STK sayısının artırılması gerekse de söz konusu STK'larda yönetici pozisyonlarında kadın sayısının artırılması amacıyla sahada kadınlara yönelik kapasite geliştirme faaliyetlerine ağırlık verilmesi planlanmaktadır.
- Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından Proje Destek Sistemi (PRODES) üzerinden sunulan proje destekleri kapsamında; kadınların meslek edinme ve iş hayatına entegre olmaları başta olmak üzere kadınların toplumdaki yerini daha da güçlendirmeyi hedefleyen proje başvurularının öncelikli olarak desteklenmesi planlanmaktadır.
- Her yıl dernekler tarafından yaptıkları faaliyetlere ilişkin beyannameler Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğüne, Dernekler Bilgi Sistemi (DERBİS) üzerinden bildirilmektedir. Söz konusu beyannamelerde derneklerde "gönüllü çalışan" ve "maaşlı çalışan" sayıları bildirilmekte ve fakat cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Bu kapsamda kadınların derneklerdeki istihdam oranını ölçmek ve bu doğrultuda kanıta dayalı politikaların oluşturulmasına katkı sağlanmak amacıyla beyannamedeki ilgili bölümlere cinsiyet sekmesinin eklenmesi planlanmaktadır.
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca hazırlanan Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi Ve Eylem Planı'nda (2024-2028) yer alan "STK'ların liderlik ve karar alma mekanizmalarına kadınların daha fazla katılımı amacıyla bilgilendirici etkinlikler düzenlenecek, kadınların bu konuda görev alması teşvik edilecektir." Faaliyeti kapsamında Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü tarafından ilgili tedbire yönelik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi planlanmaktadır.

Işıltılı Eller Kadın İstihdamını Geliştirme Projesi – Türkiye Kadınlar Kültür ve Dayanışma Birliği Derneği

KADIN GİRİŞİMCİLER İÇİN KOSGEB DESTEKLERİ: FIRSATLAR VE UYGULAMALAR

ALİ URHAN
GİRİŞİMCİLİK DAİRESİ BAŞKANI/KOSGEB

ONUR EGE
GİRİŞİMCİLİK DESTEKLERİ MÜDÜRÜ/KOSGEB

MAHFUS ÇETİN
KOBİ UZMANI/KOSGEB

Kadın girişimciliği, ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınma açısından hayati bir öneme sahiptir. Kadınların iş gücüne katılımı, çeşitli ekonomik ve sosyal faydalar sağlamaktadır. Ekonomik bağlamda, kadın girişimcilerin iş gücüne katılımı, işsizlik oranlarının düşmesi ve genel ekonomik büyümeye olan katkıları ile doğrudan ilişkilidir. Kadınların iş hayatında aktif bir rol alması, yalnızca ailelerin ekonomik refahını artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumun genel refah seviyesine de olumlu katkılarda bulunur (Brush ve Greene, 2015).

Kadın girişimciler, yenilikçi ve yaratıcı iş modelleri geliştirme yetenekleri ile dikkat çekmektedir. Kadınların iş dünyasındaki farklı bakış açıları, pazarların çeşitlenmesi ve yenilikçiliğin teşvik edilmesi noktasında önemli bir rol oynamakta; bu durum, alışılmadık ve sürdürülebilir çözümler üretmeye zemin hazırlamaktadır (Kelley vd., 2017). Bu süreç, mevcut iş alanlarının genişlemesi ve yeni sektörlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Özellikle teknoloji ve hizmet sektörlerinde kadınların girişimci rolleri, toplumsal olarak rollerin değişmesine katkıda bulunmakta ve genç nesiller için ilham verici bir örnek teşkil etmektedir.

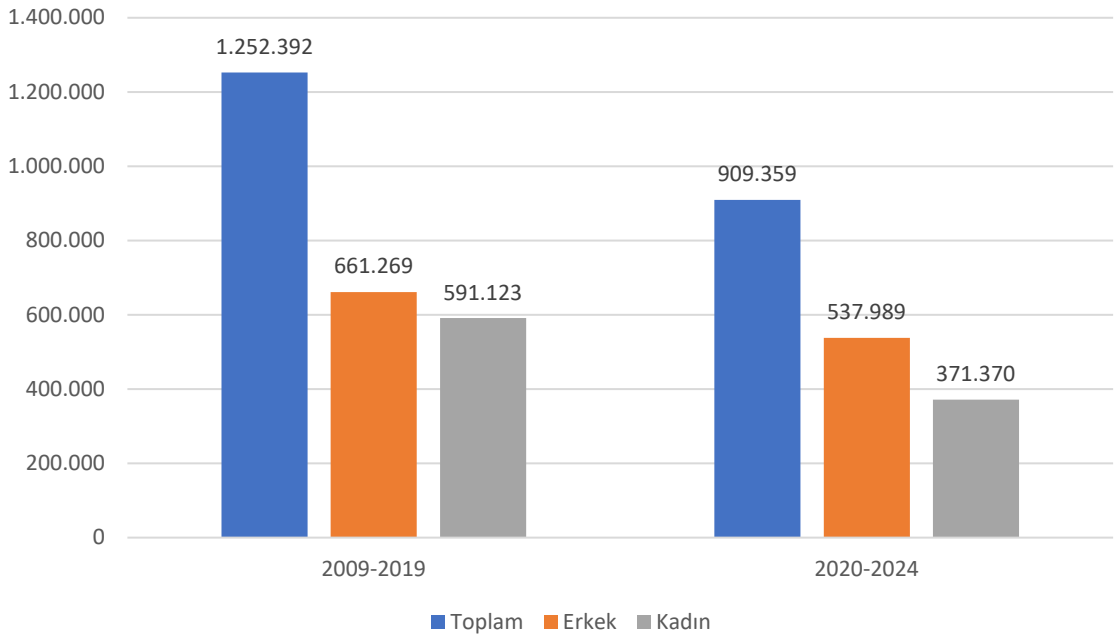
Kadınların girişimcilik ekosistemine katılımı, toplumdaki katılımcı rolleri açısından kritik bir rol üstlenmektedir. Kadın girişimcilerin sayısının artması, bireylerin ekonomik durumlarını iyileştirmekle birlikte, toplumda daha eşitlikçi bir anlayışın gelişmesine de zemin hazırlar. Kadınların liderlik pozisyonlarında yer alması, onları eğitim alarak kariyer hedeflerine ulaşma konusunda teşvik etmekte, bu durum da uzun vadede, özellikle gelişmekte olan ülkelerde, kadınların ekonomik hayatta daha aktif roller üstlenmesiyle toplumun genel yapısında önemli değişikliklere yol açabilir. Bu bağlamda, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşılması açısından, kadınların girişimcilik potansiyellerinin desteklenmesi gerektiği vurgulanmalıdır. İş dünyasında çeşitliliğin sağlanması ve toplumsal kalkınmanın güçlendirilmesi yolunda önemli bir adım olan kadın girişimcilerin artışı, toplumun genel gelişimine kilit bir katkı sağlanmış olacaktır.

> KOSGEB Girişimcilik Eğitimleri'nin amacı, girişimcilerin iş kurma, geliştirme ve yürütme konularındaki bilgi ve becerilerini arttırmaktır.

KOSGEB Girişimcilik Destekleri ve İstatistikleri

KOSGEB, Türkiye'de kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla çeşitli programlar sunmaktadır. Bu programlar, girişimcilik eğitimlerinden finansal desteklere kadar geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. Girişimciler desteklere başvurmadan önce online ortamda verilen ve iki farklı başlıkta yer alan girişimcilik eğitimlerini tamamlamaktadır. KOSGEB Girişimcilik Eğitimleri'nin amacı, girişimcilerin iş kurma, geliştirme ve yürütme konularındaki bilgi ve becerilerini arttırmaktır. KOSGEB Girişimcilik Destekleri'nden yararlanmanın ön koşulu olarak, ücretsiz bir şekilde verilen online girişimcilik eğitimleri alınmaktadır. Başvurulacak desteğe göre iki farklı eğitim programı modellenmiştir. İş Kurma Desteği'ne başvuracak girişimcinin 8 modülden oluşan Geleneksel Girişimcilik Eğitimi'ni, İş Geliştirme Desteği'ne başvuracak girişimcinin ise ayrıca İleri Girişimci Eğitimi'ni tamamlaması gerekmektedir. Böylece girişimcilerin iş kurarken ve işlerini devam ettirirken ihtiyaç duyacakları bilgi ve becerilerinin geliştirilmesi hedeflenmektedir. Günümüze kadar 2 milyonun üzerinde girişimcinin yararlandığı eğitimlere katılanların yüzde 44'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Yıllara göre iki grup olarak kategorize edilen eğitim verileri Grafik 1'de özetlenmiştir:

Grafik 1: KOSGEB Girişimcilik Eğitim Verileri (2009-2024)



Kaynak: 14.08.2024 Tarihli KOSGEB Reports Servisinden elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

Kadın girişimciliğinin teşvik edilmesiyle kadınların ekonomik hayatta daha aktif bir rol oynamalarının sağlanması, çeşitli destek programları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu programlar, kadınların girişimcilik potansiyellerini desteklemeyi amaçlamakta, iş kurma ve geliştirme süreçlerinde onlara maddi ve eğitsel yardımlar sunmaktadır. KOSGEB'in sağladığı İş Kurma Desteği ve İş Geliştirme Desteği, bu kapsamda öne çıkan önemli programlardandır. Bu desteklerle, girişimcilerin iş hayatına adım atma ve mevcut işletmelerini büyütme fırsatları artırılmakta, toplumsal olarak gelişme sağlanmasına yönelik katkılar sunulmaktadır.

İş Kurma Desteği: KOSGEB tarafından sağlanan İş Kurma Desteği, sürekli başvuruya açık bir programdır ve KOSGEB tarafından desteklenen sektörlerde faaliyet gösteren işletmelere yöneliktir. Başvuru yapacak girişimcilerin, işletmedeki kurucu ve mevcut ortaklık payının en az yüzde 50 olması, geleneksel girişimci eğitimini tamamlamış olmaları ve işletmelerini destek programına başvuru tarihi itibarıyla en fazla 1 yıl önce kurmuş olmaları gerekmektedir. Ayrıca girişimcinin, işletmesinin kuruluş tarihinden 3 yıl öncesine kadar başka bir işletmede yüzde 25 ve üzeri ortaklık veya gerçek kişi statüsünde bir firma sahibi olmaması şartı aranmaktadır. Destek oranı yüzde 100 olup, geri ödemesizdir ve 36 ay süreyle geçerlidir. Destek unsurları arasında, gerçek kişi statüsünde kurulan işletmelere 10.000 TL, sermaye şirketi statüsünde kurulan işletmelere ise 20.000 TL kuruluş desteği sağlanmaktadır. Ek olarak; girişimcinin genç, kadın, engelli, gazi veya birinci derecede şehit yakını olması durumunda bu tutara 10.000 TL ilave edilmektedir.

İş Geliştirme Desteği: İş Geliştirme Desteği, belirli tarihlerde başvuruya açık olan bir programdır ve NACE Rev. 2'ye göre;

•C-İmalat

•61-Telekomünikasyon

•62-Bilgisayar programlama, danışmanlık ve ilgili faaliyetler

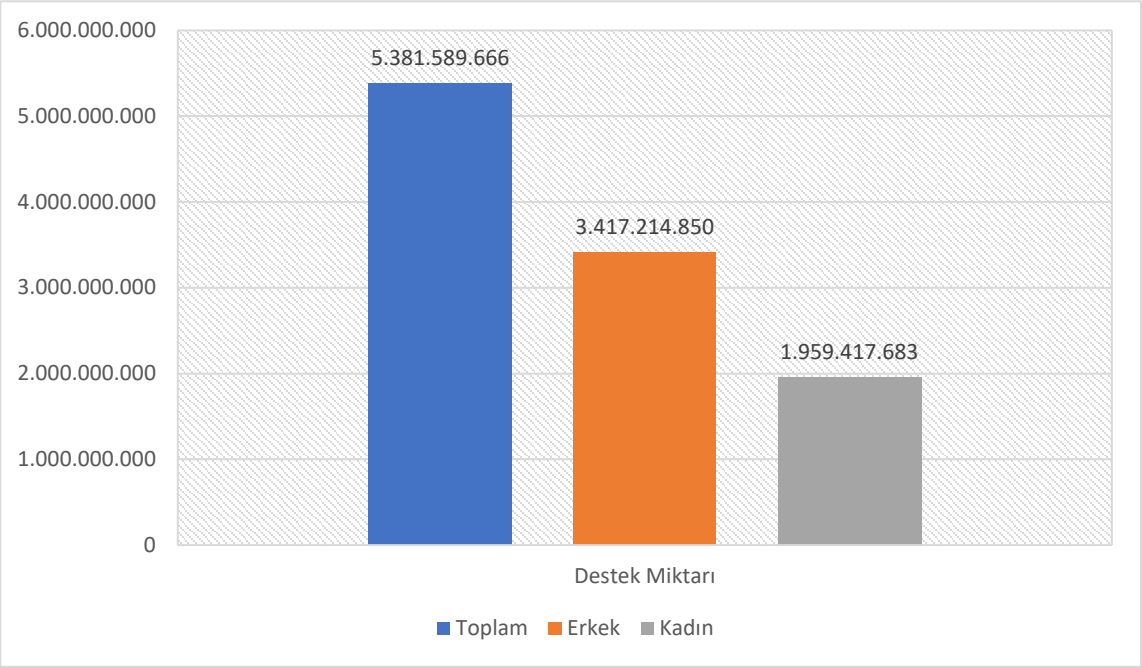
•63-Bilgi hizmet faaliyetleri

•72-Bilimsel araştırma ve geliştirme faaliyetleri

sektörlerinde faaliyet gösteren işletmelere yöneliktir. Bu programdan yararlanmak isteyen girişimcilerin, başvuruda bulunduğu işletmedeki kurucu ve mevcut ortaklık payının en az yüzde 50 olması, ileri girişimci eğitimini tamamlamış olmaları ve işletmelerini destek programına başvuru tarihi itibarıyla en fazla 3 yıl önce kurmuş olmaları gerekmektedir. Destek üst limiti 1.500.000 TL olup, destek oranı yüzde 80 ve geri ödemeli olarak sunulmaktadır. Destek süresi 36 ay olarak belirlenmiştir ve destek unsurları arasında personel giderleri, makine-teçhizat ve kalıp giderleri, yazılım giderleri ile hizmet alımı giderleri yer almaktadır. Ayrıca girişimcinin genç, kadın, engelli, gazi veya birinci derecede şehit yakını olması durumunda destek üst limitine 150.000 TL ilave edilmektedir.

KOSGEB tarafından kadın girişimcilerine yönelik verilen destekler Grafik 2 ve 3'de özetlenmiştir. Buna göre günümüze kadar girişimcilere verilen toplam 5.381.589.666.00 TL desteğin yüzde 36'sı kadın girişimciler tarafından kullanılmıştır.

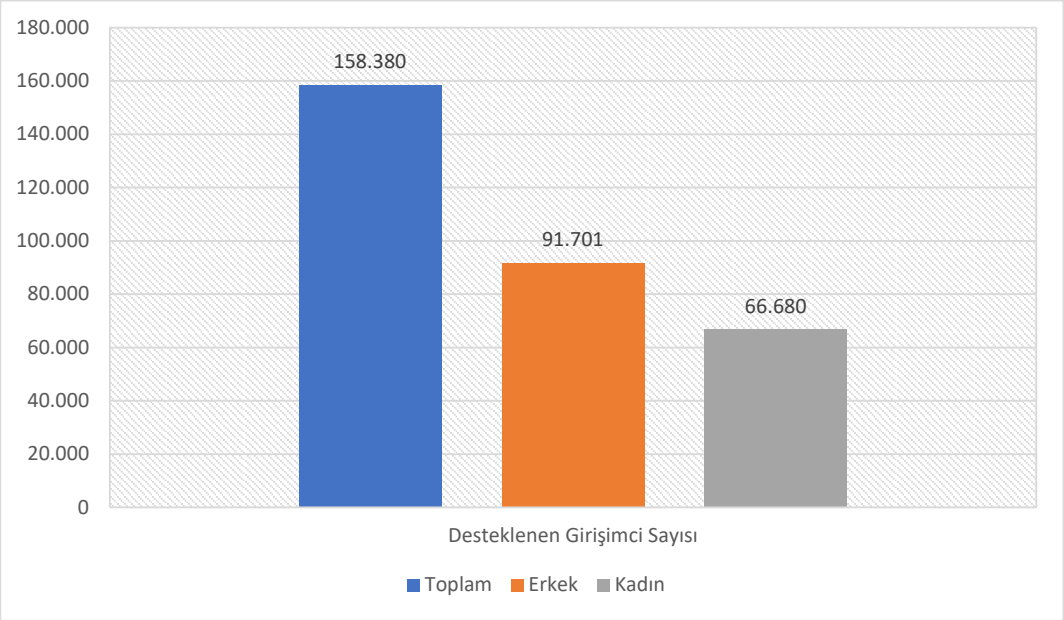
Grafik 2: 2012-2024 Girişimcilik Destek Miktarı



Kaynak: 14.08.2024 Tarihli KOSGEB Reports Servisinden elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

Girişimci sayısı açısından bakıldığında ise desteklenen toplam 158.380 adet girişimcinin yüzde 42'sini kadın girişimciler oluşturmaktadır.

Grafik 3: 2012-2024 Girişimcilik Desteğinden Yararlanan Kişi Sayısı



Kaynak: 14.08.2024 Tarihli KOSGEB Reports Servisinden elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

Günümüze kadar girişimcilere yönelik ayrıca piyasa koşullarına göre uygun oranlarda kredi kullanma imkânı tanınmıştır. Anaparası banka kaynaklarından karşılanmak üzere kullandırılan kredilerde girişimci işletmeler için kredi üst limiti azami 50.000 TL'dir. Girişimcinin genç, kadın, engelli, gazi ve birinci derecede şehit yakını olması durumunda 70.000 TL kredi verilmiştir. Tablo 1'de son 5 yıllık verileri özetlenen program kapsamında günümüze kadar 9 bin 573 kadın girişimciye bankalar tarafından 613.216.786 TL kredi kullandırılmıştır. Söz konusu krediler için 83.561.928 TL faiz tutarı KOSGEB tarafından karşılanmıştır. Güncel uygulamada Kredi Faiz Destek Programı yürürlükten kaldırılmıştır.

Tablo 1: Kadın Girişimcilere Sunulan Geri Ödemeli Kredi Faiz Desteği

Yıl	Girişimci (Toplam)	Girişimci (Kadın)	Sağlanan Kredi (Toplam)	Sağlanan Kredi (Kadın)	Faiz Desteği (Toplam)	Faiz Desteği (Kadın)	Kadın Girişimci Oranı
2020	6.297	2.792	360.346.191	176.609.347	28.319.201	14.000.000	49
2021	3.713	1.691	213.596.750	104.609.100	16.610.394	8.150.702	49
2022	2.792	1.326	171.437.815	84.083.730	13.436.424	6.839.560	51
2023	742	423	47.463.400	31.200.000	3.338.751	2.153.000	64
2024	61	37	3.910.000	2.450.000	298.179	185.167	62
Toplam	13.605	6.269	796.754.156	398.952.177	62.002.949	31.328.429	51

Kaynak: 14.08.2024 Tarihli KOSGEB Reports Servisinden elde edilen verilerle oluşturulmuştur.

Kadın girişimciliği ve girişimcilik faaliyetlerine katılım hakkında kapsamlı veriler sunan Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2020/2021 raporuna göre, dünya genelinde kadın girişimcilerin oranı yüzde 11'dir(Kelley vd., 2021). Bununla beraber Dünya Bankası 2021 verilerine göre, kadınların yönettiği işletmelerin oranı gelişen ekonomilerde yüzde 23-25 aralığındadır. Bu veriler, kadınların ekonomik hayatta daha aktif rol aldığını göstermekle beraber halen istenen seviyenin oldukça altında olduğu söylenebilir (Dünya Bankası, 2021). OECD'nin (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü) 2021 yılında yayımlanan raporuna göre, kadınlar küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaklaşık yüzde 30'unu yönetmektedir (OECD, 2021).

Günümüze kadar KOSGEB tarafından sağlanan girişimcilik destek verileri incelendiğinde kadın girişimci oranının hem ülkemizdeki hem de dünyadaki oranlarının oldukça üstünde olduğu görülmektedir. KOSGEB desteklerindeki kadın girişimcilik oranının erkeklere yakın olması desteklenen kadın girişimcilerin girişimcilik cesaretlerinin arttığı ve ekonomik aktivitelerinin erkekler kadar başarılı olduğunu gösterir niteliktedir. Desteklerin kadın girişimciler için özel olarak tasarlanması, onların iş dünyasında karşılaştıkları benzersiz zorlukları aşmalarına yardımcı olmaktadır. Örneğin, kadınlar genellikle finansmana erişimde erkeklere kıyasla daha fazla zorluk yaşamaktadır (Brush ve Greene, 2015). Bu nedenle, kadın girişimcilere yönelik özel

destekler, bu tür engellerin aşılmasında kritik bir rol oynayabilir. Desteklenen kadın girişimcilik oranının desteklenmeyenlere göre oldukça yüksek olması durumu düşünüldüğünde kadın girişimciler için özel desteklerin gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş dünyasında karşılaştıkları cam tavan gibi engeller göz önüne alındığında, bu tür desteklerin onların başarıya ulaşmalarında önemli bir etken olduğu düşünülmektedir.

Sonuç

Kadın girişimciliği, ekonomik büyüme ve toplumsal kalkınmanın kritik bir bileşeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımı, yalnızca ekonomik göstergeleri iyileştirmekle kalmayıp, aynı zamanda toplumsal kalkınmanın sağlanmasına da önemli katkılar sunmaktadır. KOSGEB tarafından sağlanan destek programları, kadın girişimcilerin iş dünyasında daha etkin bir rol üstlenmelerine olanak tanımakta ve onların karşılaştıkları zorlukları aşmalarına yardımcı olmaktadır. KOSGEB'in günümüze kadar sağladığı destek rakamları, kadın girişimciliğinin teşvik edilmesinde önemli bir rol oynamıştır. Ülkemizde ve dünyada kadınlara yüklenen sosyal hayatta görev ve sorumlulukların fazla olması sebebiyle kadın girişimcilik oranları istenen seviyelerde değildir. Ancak KOSGEB destek rakamlarında kadın girişimcilik oranları erkeklere oldukça yaklaşmış durumdadır. Bu durum kadın girişimciliğinin desteklenmesi ihtiyacını vurgular niteliktedir.

Kadın girişimcilerin sayısındaki artış, iş dünyasında çeşitliliği artırarak yenilikçiliği teşvik etmektedir. Bu durum, genç nesiller için ilham verici bir örnek teşkil etmekte ve kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasını sağlamaktadır.

Sonuç itibarıyla, kadın girişimciliğinin desteklenmesi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada önemli bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, ilgili kurumların kadın girişimciliğini teşvik eden stratejileri daha kapsamlı bir şekilde ele almaları ve bu alandaki destek mekanizmalarını güçlendirmeleri olumlu katkılar sağlayacaktır. Böylece kadınların ekonomik hayatta daha aktif roller üstlenmesi sağlanarak toplumun genel refah seviyesi artacaktır.

KAYNAKÇA

•Brush, C. G., & Greene, P. G. (2015). Women entrepreneurs: Moving front and center: An overview of research and theory. Academy of Management Proceedings, 2015(1), 1-6.

•Government of Canada. (2020). Women Entrepreneurship Strategy. Retrieved from https://www.ic.gc.ca/eic/site/107.nsf/eng/home

•Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2017). Global Entrepreneurship Monitor 2016/2017 Report. Global Entrepreneurship Research Association.

•Kelley, D. J., Singer, S., & Herrington, M. (2021). Global Entrepreneurship Monitor 2020/2021 Report. Global Entrepreneurship Research Association.

•KOSGEB. (2022). Kadın Girişimci Destekleri. Retrieved from https://www.kosgeb.gov.tr

•OECD. (2021). Women's Entrepreneurship: A Key to Economic Growth. Retrieved from https://www.oecd.org/cfe/leed/women-entrepreneurship-a-key-to-economic-growth.htm

•Swedish Agency for Economic and Regional Growth. (2018). Promoting women's entrepreneurship. Retrieved from https://tillvaxtverket.se

•World Bank. (2021). Women, Business and the Law 2021. Retrieved from https://www.worldbank.org/en/publication/women-business-and-the-law

Tarım ve Orman Bakanlığı
Tarım Reformu Genel Müdürlüğü

600 RAKIMIN ÜSTÜNDE
ZORU BAŞARAN KADINLAR

Tarım ve Orman Bakanlığı (TOB), Tarım Reformu Genel Müdürlüğü (TRGM), tarafından, Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD) ek finansmanı ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) iş birliğinde gerçekleştirilen Kırsal Dezavantajlı Alanlar Kalkınma Projesi (KDAKP) ve Göksu Taşeli Havzası Kalkınma Projesi (GTHKP) uygulanmaktadır. Kırsal dezavantajlı alanlarda yaşayan çiftçilerimizin yaşam koşullarını iyileştirmek, ihtiyaç olunan makine-ekipman hibe desteği vererek tarımsal istihdam sürecine katkı sağlamak, eğitim çalışmaları ile kadınlarımızın bilgi, beceri düzeylerini arttırmak ve gerek bireysel gerekse yer aldıkları kadın kooperatifleri gibi örgütsel yapıların çatısı altında yönetime katılımları, kendilerini daha iyi ifade edebilecekleri, kamusal alanlara katılımlarını sağlayacak çözüm önerileri sunmakta ve sürdürülebilir tarımda kadının rolü güçlendirilmektedir.

Kırsal Dezavantajlı Alanlar Kalkınma Projesi (KDAKP): Kırsal alanlarda tarım işletmelerinin gelişmesi ve çiftçilerin gelirlerini artırmak amacıyla, Adana, Mersin, Osmaniye, Kastamonu, Bartın ve Sinop illerinin 45 ilçesi ve 1793 köyünde, 26 Aralık 2017'de I. Faz Finans Anlaşması'nın imzalanmasıyla başlatılan ve 2018 yılının ikinci yarısında başlayan KDAKP, 73,49 milyon avro bütçeli ve 8 yıl süreli bir projedir. Projenin 2. Faz Finans Anlaşması 3 Şubat 2022 tarih ve 5159 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile yürürlüğe girmiş, 6 ilimize Kahramanmaraş ve Çankırı illeri dâhil edilerek, 23 ilçe ve 925 köyle birlikte uygulama sahası daha da genişletilmiştir.

Göksu Taşeli Havzası Kalkınma Projesi (GTHKP): Konya ve Karaman illerinin 11 ilçesi ve 247 köyünde, 22.27 milyon avro bütçe ile 2016 yılında başlatılmıştır. Proje, Konya'nın Ahırlı, Güneysınır, Bozkır, Akören, Taşkent, Hadim ve Yalıhüyük olmak üzere 7 ilçesi ve 150 köyünde uygulanmaktadır.

Proje faaliyetlerimizde proje çağrılarına başvuran kişiler arasında kadın kotası minimum %30 olarak belirlenmiştir. Projenin yürütüldüğü illerimizde bu kota azami surette uygulanmakta ve kadın çiftçilerimize pozitif ayrım yapılarak daha çok kadının hibe desteklerinden faydalanmaları sağlanmaktadır.

Her iki projemiz kapsamında, destek alan üreticilerin video ve fotoğraf çekimleri hazırlanarak başarı hikâyeleri Bakanlık, TRGM web sayfası ve sosyal medya hesapları ile IFAD ve UNDP'nin iletişim platformlarında yayınlanmaktadır. Görünürlük faaliyetleri ile kırsalda kadın çiftçinin imkân tanındığında neleri başarabileceklerine yönelik kamuoyu oluşturulmakta ve diğer kadın çiftçilere örnek teşkil etmesi sağlanmaktadır. Yanı sıra projelerimizde "deneyim aktarımı" çevrim içi toplantıları düzenlenmekte ve kısıtlı imkânlarda bile kadın çiftçilerimizin başarı hikâyeleri, bu süreçte neler yaşadıkları, ne gibi dirençlerle karşılaştıkları, varsa karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunları çözmeye yönelik nasıl bir yol izledikleri proje illerindeki kadın çiftçilerle paylaşılmakta ve kırsalda daha çok kadının projeden istifade etmesi için güven inşası sağlanmaktadır.

Görünürlük faaliyetleri ile kırsalda kadın çiftçinin imkân tanındığında neleri başarabileceklerine yönelik kamuoyu oluşturulmakta ve diğer kadın çiftçilere örnek teşkil etmesi sağlanmaktadır.

Proje desteklerimizden faydalanan ve almış olduğu destek ile başarı hikâyesi yazan birkaç kadın çiftçimizin örnek çalışmaları;

Göksu Taşeli Havzası Kalkınma Projesi kapsamında Karaman'ın Lale köyünden Rabiye DOĞAN 2018 yılında hijyenik kurutma odasıyla %70 oranında desteklenmiştir. Destek ile kurutma tezgahları, derin dondurucu, telli dolap ve raflar, odanın ıslak zeminleri dahil tüm tefrişatı ve vakumlu paketleme makinası sayesinde hijyenik ürün kurutma imkânına kavuşmuştur. Bu sayede kendi işini kuran Doğan, köydeki diğer kadınlara da iş imkânı sağlamaya başlamıştır.

Göksu Taşeli Havzası Kalkınma Projesi kapsamında "Mantar Serası Kurulumu" desteği alan Konya/Taşkent'teki Çetmi Tarımsal Kalkınma Kooperatifi. 112 m2 mantar serası ve bir ailenin geçimlik hikâyesinin ana aktörlerinden Seher BOZDAĞ ve 6 kadın arkadaşı. Torosların yüksek kesimlerinde İlçe Tarım ve Orman Müdürlüğünün çağrısı üzerine mantar serası kurulumu desteği almış ve ürettikleri mantarları satarak elde ettikleri gelir ile ilk yıl borçlarını ödeyecek parayı kazanarak ekonomik olarak güçlenmişlerdir. Çalışarak mutluluğu elde eden kadınlar aile ekonomisine de katkı sağlayarak üretimdeki rollerini ekonomik olarak da göstermiş ve çocuklarının ihtiyacını karşılayarak gelişimine de katkıda bulunmuşlardır. Aslında üretim sürecinde kendi adına faaliyet yürüten kadınların elde ettikleri geliri de aile ekonomisine katkı sağlama şeklinde düşünmeleri bizzat o işin sahibi olmaları ile ilişkilidir. Çünkü daha önce mantar konusunda hiç üretim yapmadıklarını, aile ile birlikte yetiştirdikleri hayvanlardan elde ettikleri gelir ile geçindiklerini, mantar serasından sonra kendilerine ait bir işleri olduğunu, aidiyet duygusuyla işlerini sahiplendikleri ve kendileri gibi köyde ikamet eden diğer kadınlara ihtiyaç halinde istihdam sağladıklarını ifade etmektedir. Verilen bu destekler kadınların kırsal kalkınmadaki rolünü daha net bir şekilde ortaya koymakta ve kırsalda dönüşümün öncüsü rolünde olduğunu bizlere bir kez daha hatırlatmaktadır.

Bir diğer başarı hikâyesinin kahramanı Konya'nın Yalıhöyük ilçesinde mantar serası desteği alan Meltem GÖZEL. Türkiye'nin en küçük ilçesinde gerçek olan büyük hayaller, büyükşehirden küçük bir ilçeye dönüp, GTHKP Projesinden aldığı desteklerle mantar üretmeye başlayarak birçok kadına umut ve örnek olan cesur bir kadının hikâyesi. Gözel 34 yaşında, iki yıldır mantar yetiştiriyor. 16 yaşında bir kızı, 13 ve 5 yaşlarında iki oğlu var. 2017 yılında eşinden ayrılmaya karar verince, İstanbul'dan doğup büyüdüğü yere anne babasının yanına geliyor. Onun hem kendi ayaklarının üzerinde durma hem de birçok kadına umut olma hikâyesi de burada başlıyor.

Gözel, küçük bir yerde geçimini nasıl sağlayacağı konusunda tecrübeli olmadığından dolayı başlangıçta endişeliymiş:

"Koca İstanbul'dan 1600 nüfusu olan bir yere geldik, iş imkânı çok yoktur buralarda. Daha çok tarımla ilgili işler yapılır. Ben de evliliğim boyunca hiçbir işte çalışmadım ama her zaman üretmeyi seven biri oldum. Önce bir yıl kadar Sosyal Hizmetler'de sözleşmeli olarak çalıştım. Gündüz işe gittim, ikincil gelir kaynağı olarak da akşamları mantı yapıp sattım. Hiç kolay değildi ama zorluklara rağmen üç çocuğumu büyütmek ve okutmak için sürekli çalıştım, çabaladım. Hatta çocuklarımla beraber ben de eğitimimi devam ettirdim, dışardan ortaokulu bitirdim. Şimdi de liseyi bitirmeye hazırlanıyorum. Bir yandan da çocuklarımı okutuyorum. Öğreniyorum, öğrendiklerimi kadınlara öğretiyorum"

Gözel için asıl macera 2018 yılında Tarım ve Orman Bakanlığından aldığı destekle girdiği mantar üretimiyle başlıyor. Fazla bilgi sahibi olmadığı bu işte çok çalışıp araştırarak kısa zamanda kayda değer ilerleme gösteriyor. Kurslara gidip sertifikalar alıyor. Göksu Taşeli Havzası Kalkınma Projesi'nin verdiği destekle serasını kuran Gözel, özel üretim sahasını 210 metrekareye ulaştırmakla kalmamış çevresindeki pek çok kadını da bu işe girmeleri için cesaretlendirmiş.

"Mantar üretimi yapmak isteyen birçok kişi bana ulaşıyor. Üretimim yüksek olduğu için bir şekilde haberleri oluyor. Adana'dan, Bursa'dan Türkiye'nin birçok yerinden arıyorlar. Özellikle kadınlar arıyor ve mantar hakkında bilgi alıyorlar, 'Bize destek olur musunuz?' diye soruyorlar. Hatta Bozkır (Konya) ilçesinde Göksu Taşeli Projesinden faydalanan üç kadın var. Her gün arıyorlar, 'Ne yapalım, nasıl yapalım?' diyorlar. Gücüm yettiğince hepsine yardımcı olmaya çalışıyorum çünkü pes etmelerini istemiyorum. İlk ekimde belki kâr elde edemezler ama yılmamaları lazım. Bir kadın vardı böyle beni arayan, çok meraklıydı, evinin bodrumunda başladı işe, ekimini yaptı. Ne mutlu ki iyi bir verim aldı, yapabilirse şimdi bir de sera kurmayı planlıyor."

> Verilen bu destekler kadınların kırsal kalkınmadaki rolünü daha net bir şekilde ortaya koymakta ve kırsalda dönüşümün öncüsü rolünde olduğunu bizlere bir kez daha hatırlatmaktadır.

İşte böyle başka yerel girişimlere de sebep oluyor Gözel'in başarı hikâyesi. Bir yandan da kendi çalışmalarına devam ediyor. Hasat, ilaçlama, yıkama gibi işlerini kendisi yapıyor, daimi çalışanı yok fakat işlerin yoğunluğuna göre dönemsel işçi çalıştırabiliyor ve onların da çoğunluğu kadınlardan oluşuyor. Tırmık ve toprak sermede 3-4 kişiyle çalışırken hasat döneminde 8-10 kişiye kadar çıkıyor çalışan kadın sayısı.

Yılda 3-5 defa ekim yapıp her hasatta 3-3,5 ton verim aldığı mantar işi onun için hayli kazançlı. Üstelik elde edilen mantarların kalitesi de yüksek olunca pazarlama sorunu yaşamıyor. Gözel' in ürettiği mantarlar hiç vakit kaybetmeden aracılar vasıtasıyla Konya, Antalya ve Manavgat hallerine satılıyor.

Projeden aldığı destekle hayatında yeni bir sayfa açan Gözel hem kendisi hem çocukları için yeni bir gelecek inşa etmiş. Ailesinin yanında olması ve onu desteklemeleri de çok büyük bir şans. Şimdi bir soğuk hava deposu kurmayı ya da soğutmalı özel bir araç alarak ürünlerini doğrudan pazara götürmeyi düşünüyor.

Komposttan gelen ve hiçbir ekonomik getirisi olmayan fındık mantardan yaptığı turşu ve reçellerini daha çok insan tatsın istiyor. Geç toplanan mantarları kurutup çorbalık mantar haline getirmeyi planlıyor.

Gözel, üç yıldır gösterdiği emekler sonucunda ulaştığı sonuçtan memnun. Daha yolu uzun ama istiyor ki birçok kadın da kendisi gibi başarılı olsun. Bunun için elinden gelen yardıma hazır olduğu gibi, bir kısmına da şimdiden ilham kaynağı olmuş bile.

Kırsal Dezavantajlı Alanlar Kalkınma Projesinin ana amaçlarından biri de, doğrudan gençlere yönelik bir faaliyet olarak gençlerin ana gelir kaynağı olan tarım ve hayvancılık alanındaki girişimlerinin desteklenmesidir. Bu kapsamda Adana'nın Feke ilçesi Paşalı Mahallesinde ikamet eden 39 yaşındaki 4 çocuk annesi Sonay KÖZ, Yeni Kırsal Genç Kesim İşletmeleri (Gençlik İşletmeleri) faaliyetinden faydalanmak adına düzenlenen "Genç Çiftçi Eğitimleri"ne katılarak arıcılık başta olmak üzere satış, pazarlama finansal okuryazarlık ve sunum yapma teknikleri konularında eğitim almıştır. Adana İl Tarım ve Orman Müdürlüğü Kırsal Dezavantajlı Alanlar Kalkınma Projesi çerçevesinde yapmış olduğu hibe duyurusuna başvuru yaparak hibe almaya hak kazanmış. % 70 hibe desteği ile gerekli alet ekipman desteği almıştır. Bu kapsamda "75 adet boş kovan, maske, körük, eldiven, arıcı

barakası, güneş enerjisi sistemi, bal süzme makinesi gibi arıcılık malzemelerine sahip olarak üretimde gösterdiği başarıyla köyündeki diğer genç kadınlara da örnek olmuştur. Bu süreçte eşinin de desteğini alan Köz, 17 yıldır arıcılık yapan eşine kendi de 2 yıldır destek vererek aile işletmesini güçlendirmiştir.

Çalışmalarımız, kadınların erkeklerle eşit imkânlardan faydalanması, kadın istihdamını önceliklendirmesi, iş gücüne katılımlarını desteklemesi, yereldeki yaşam koşullarını iyileştirerek üretim süreçlerinde daha nitelikli katma değerli ürünler üretilmesinin önünü açıyor. Üretim sürecinde yer alan kadınların verilen hibe ve eğitim destekleri ile sadece kendi gelişimleri değil toplumsal gelişimin ana aktörü olduklarını bir kez daha gösteriyor. Yapmakta olduğumuz çalışmalarımızı, ülkemizde kayıtlı kadın istihdamını artırmaya yönelik Türkiye İş Kurumu tarafından hayat geçirilen İş Pozitif Programı kapsamında T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımız ile iş birliği protokolü imzalayarak kadın istihdamı açısından daha da ileriye taşımış bulunmaktayız. Bu kapsamda daha çok kadına ulaşarak, kırsalda kadın çiftçilerimize, kooperatiflerimize hibe destekleri verilmeye, kadınların bulundukları kırsal topluluklarda güçlendirilmesine ve 600 rakımın üstünde zoru başaran kadınların hikâyesini hep birlikte yazmaya devam edeceğiz.

GÜÇLÜ KADINLARLA, GÜÇLÜ YARINLARA...

FİLİZ ÖZTÜRK
OPET YÖNETİM KURULU ÜYESİ

OPET olarak, yalnızca akaryakıt dağıtım hizmeti sunmakla yetinmiyor, sosyal sorumluluk anlayışımız doğrultusunda toplumun ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik projeler geliştiriyoruz. Bu projeler, toplumun öncelikli sorunlarını ele alıyor ve kalıcı çözümler üretmeyi hedefliyor. Projelerimizin temelinde, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların topluma sağladığı katkıları artırmak yatıyor. "Kadın Gücü" projemiz de bu anlayışla 2018 yılında başladı ve akaryakıt sektöründe kadınlara eşit fırsatlar sunmayı amaçladı. Kadınların iş hayatına katılımı, sadece onların değil, tüm toplumun gelişimi için kritik bir öneme sahip.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir parçası. Birleşmiş Milletler'in kalkınma hedeflerinde de yer aldığı gibi, toplumsal cinsiyet eşitliği, yoksulluğun sona erdirilmesinden, gıda güvenliğine, sağlığın iyileştirilmesine kadar birçok alanda pozitif etkiler yaratıyor. Ancak, Dünya Ekonomik Forumu'nun "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uçurumu Analiz Raporu"na göre tam eşitliğe ulaşmamız için hala 134 yıla ihtiyacımız var. Türkiye'de ise kadınların iş gücüne katılım oranı yüzde 36'larda kalıyor, bu oran akaryakıt sektöründe daha da düşük, yüzde 10'un altında seyrediyor. Kadınların iş hayatına ve sosyal hayata tam anlamıyla katılımı, toplumun her kesimi için son derece önemli bir mesele. Kadınların eğitime, çalışma hayatına veya siyasete katılımındaki engeller yalnızca onları değil, tüm toplumu ilgilendiren temel bir sorun olarak karşımıza çıkıyor.

Kadınların iş hayatında önlerindeki en büyük engel, zihinlerde yerleşmiş olan ön yargılar. Özellikle erkek egemen sektörlerde bu ön yargılar daha da belirginleşiyor. Biz de bu soruna dikkat çekmek ve değişim yaratmak amacıyla 2018 yılında "Kadın Gücü" projesini başlattık. Projemizin amacı, akaryakıt sektöründe "erkek işi" olarak bilinen pozisyonlarda kadınların varlığını artırmak ve toplumsal düzeyde bir farkındalık yaratmaktı. Bu doğrultuda, sadece OPET'te değil, tüm akaryakıt dağıtım sektöründe kadın istihdamını artırmayı hedefledik. İstasyon yöneticisi, vardiya amiri, akaryakıt satış yetkilisi gibi pozisyonlarda kadınlara iş imkânı sunarak, sektörde kadınların sayısını artırmayı amaçladık.

Kadınların iş hayatında önlerindeki en büyük engel, zihinlerde yerleşmiş olan ön yargılar. Özellikle erkek egemen sektörlerde bu ön yargılar daha da belirginleşiyor. Biz de bu soruna dikkat çekmek ve değişim yaratmak amacıyla 2018 yılında "Kadın Gücü" projesini başlattık. Projemizin amacı, akaryakıt sektöründe "erkek işi" olarak bilinen pozisyonlarda kadınların varlığını artırmak ve toplumsal düzeyde bir farkındalık yaratmaktı.

Bu projeyle birlikte enerji sektöründe kadının gücünü görünür kılmayı ve sektörde köklü bir değişime imza atmayı başardık. Proje başlangıcında OPET istasyonlarında sadece 1.541 kadın çalışan varken, bugün bu sayı yaklaşık 4 bine ulaşmış durumda. Kadın istasyon müdürlerinin sayısı 70'ten 140'a, kadın akaryakıt satış yetkililerinin sayısı ise 27'den 1.106'ya çıktı. Kadınların sektördeki varlığı, müşteri memnuniyetini de olumlu yönde etkiledi; müşteri memnuniyeti oranı istasyon bazında yüzde 951 arttı.

Kadınların iş gücüne katılımını artırırken, İŞKUR ve diğer kamu kurumları ile iş birliği yapıyoruz. Bu doğrultuda, İŞKUR ile ortaklaşa yürüttüğümüz "Her Meslekte Kadın Eli Projesi" kapsamında, Mayıs 2024'te protokolümüzü yeniledik. Bu proje, kadınların iş gücü piyasasında yer alamadıkları ya da çok az temsil edildikleri alanlarda onlara iş fırsatları sunmayı hedefliyor. Ayrıca, OPET ve Sunpet bayilerimizde çalışmak isteyen kadınlara özel eğitim ve mesleki gelişim programları sunuyoruz. Kadın çalışanlarımızın kariyerlerinde ilerlemeleri için ihtiyaç duydukları bilgi ve becerileri kazanmalarına destek oluyoruz.

Kadın Gücü projesi, yalnızca kadın istihdamını artırmakla kalmıyor, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin farkındalığı ve duyarlılığı da artırmayı amaçlıyor. Bu kapsamda, 2023'ün son çeyreğinde Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Türkiye ile birlikte "Eşitsek Fark Eder" projesini başlattık. Bu proje ile Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri doğrultusunda, OPET istasyonları başta olmak üzere iş yerlerinde ve sosyal yaşamda toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesini hedefliyoruz. Ayrıca, tüm OPET Genel Müdürlük ve istasyon çalışanlarımızı kapsayacak toplumsal cinsiyet eşitliği eğitim programlarını hayata geçirmeyi planlıyoruz.

UN Women ile yaptığımız bu iş birliği, sadece OPET için değil, tüm akaryakıt dağıtım sektörü ve iş dünyası için önemli bir değişim hamlesi olacak. Sektörümüzü dönüştürmek için adımlar atarken, bu değişimi çalışanlarımızdan başlayarak tüm topluma yaymayı amaçlıyoruz. Proje kapsamında, OPET'te yaklaşık bin, istasyonlarda ise 16 bin çalışanımıza temel toplumsal cinsiyet eğitimi vereceğiz. Amacımız, bu eğitimler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini yaygınlaştırmak ve toplumsal dönüşüme katkıda bulunmak.

Kadın Gücü projemizin başarısını artırmak ve etkisini genişletmek için projemizin çıktılarını da sürekli değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda, WEPs Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Analizi'ni gerçekleştirerek, OPET bünyesindeki toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını değerlendirecek ve geliştireceğiz. Projenin nihai aşamasında ise toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili bir raporlama yapacağız.

Kadın Gücü projesi, yalnızca sektörel bir dönüşümü değil, aynı zamanda toplumsal bir dönüşümü de hedefliyor. Proje kapsamında, kadınların iş hayatında varlık göstermeleri için her türlü desteği sunarken, toplumda yerleşmiş olan cinsiyet kalıplarını da yıkmaya kararlıyız. OPET olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden projelerimizle sektörde örnek teşkil ediyoruz ve bu anlayışı yaymaya devam edeceğiz. Kadın Gücü projemiz ile kadınlar için yeni bir çalışma alanı yaratırken, onların iş dünyasında daha görünür ve güçlü olmalarını sağlamak en büyük hedefimiz. Projemizi genişleterek, kadınların sektördeki başarılarını artırmak için çalışmalarımızı sürdüreceğiz. Kadınların gücüne inanıyor ve bu güçle birlikte daha adil, eşit ve sürdürülebilir bir geleceği hedefliyoruz.

SÖYLEŞİ

"İNANDIĞIMIZ HEDEFE DOĞRU, UYUM İÇİNDE İLERLEDİK. BİRBİRİMİZİ TAMAMLADIK, DESTEKLEDİK."

Mengen'de 1949 yılında doğan Nurten Öztürk, ilk ve ortaokulu Mengen'de tamamlayarak sırasıyla; Sinop Kız Öğretmen Okulu, Çapa Yüksek Öğretmen Okulu ve Fen Fakültesi Zooloji-Botanik Bölümü'nü bitirerek 1971 yılında Akşehir Öğretmen Okulu'nda Biyoloji öğretmeni olarak görevine başladı. Aynı yıl okul arkadaşı Fikret Öztürk ile evlendi. Görev aldığı tüm okullarda laboratuvar çalışmalarına öncelik verdi. 1984 yılında öğretmenlikten ayrılarak aile şirketi olan ve 1980 yılında kurulan Öztürkler Petrol Ltd. şirketinde çalışmaya başladı.

Nurten ÖZTÜRK

Eşi Fikret Öztürk ile birlikte 1992 yılında İstanbul'a gelerek Türkiye'nin ilk yerli akaryakıt şirketi olan OPET Petrolcülük A.Ş.'yi kurdu. Şirketin kurulmasından itibaren her bölümünde görev yapan Nurten Öztürk'ün liderliğini üstlendiği sosyal sorumluluk projeleri, toplumsal sorunların çözümüne kurgulanmış çalışmalardır.

2020 yılı Eylül ayından bu yana Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Kadın Girişimciler Kurulu Başkanlığı'nı da yürüten Nurten Öztürk, halen OPET Yönetim Kurulu Kurucu Üyesi olarak görevine devam ediyor. Öztürk, aynı zamanda edebiyatın şiir dalı ve fotoğraf sanatıyla da ilgilenmektedir. Öztürk, iki erkek ve bir kız çocuk annesidir.

Dergimizin 41. Sayısında Türkiye'nin başarılı iş kadınlarından Nurten ÖZTÜRK'ü ağırladık. Eşi Fikret Öztürk'le ele ele vererek ördükleri başarı hikâyesinin detaylarını ve yürüttüğü birbirinden önemli projeleri konuştuk.

OPET'in kuruluş hikâyesini ve bu süreçteki rolünüzü anlatır mısınız?

Eşim Fikret Öztürk ve ben öğretmen kökenliyiz. Öğretmenliğe devam ettiğimiz yıllarda farklı şehirlere atanınca eşim, benim bulunduğum şehre yani Mersin'e gelip, "Ben ticari bir deneme yapmak istiyorum" diyerek işe girişti ve OPET'e giden yol olan Öztürkler Petrol'ün ilk temelleri atıldı. Bir süre sonra ben de öğretmenlikten ayrılarak şirkette mali işlerin sorumluğunu aldım. 1982 yılında çıktığımız bu yolculukta birbirimizi tamamlayarak, ülkemize, insanımıza yararlı olmak öncelikli hedefimiz oldu. Çok çalıştık, çabaladık ve 10 yıl içinde Türkiye'de faaliyet gösteren uluslararası akaryakıt dağıtım şirketlerinin en büyük akaryakıt ve madeni yağ distribütörü haline geldik. Bu sırada 16 akaryakıt istasyonunun da sahibi ve işleticisi olduk. 1992 yılında İstanbul'a taşınmamızın ardından bir akaryakıt dağıtım şirketi kurmaya karar verdik ve OPET markası ile Anadolu'dan başlamak üzere Türkiye'nin pek çok ilinde istasyonlar açmaya başladık. 2002 yılı itibarıyla Koç Grubu ortaklığıyla başlayan rüzgarı arkamıza alarak giderek büyümeye devam ettik. Biz ticari hayatımızda olayları hep öğretmen bakış açısıyla değerlendirdik. İşimizi sadece akaryakıt satmak olarak düşünmedik. Sosyal sorumluluk projeleri geliştirip uygulayarak, sadece markamız için değil sektörümüz ve hatta ülkemiz için kaldıraç etkisi yarattık.

Öğretmenlikten girişimciliğe uzanan ilham verici bir hikâye sizinki. Eşiniz Fikret Bey'le OPET'i kurduğunuzda şirketinizin bu seviyeye gelebileceğini hayal etmiş miydiniz?

Öncelikle güzel değerlendirmeniz için teşekkür ederim...

Fikret Bey ve benim yüksek görev ve sorumluluk anlayışımız, ülkemize ve ülke insanına sevdamız, öğretmenlik geçmişimizden geliyor. Bu ülkenin markası olduğumuzu asla unutmadık ve adımlarımızı ona göre attık. Yola çıktığımız ilk günden beri kendimize ve birbirimize inandık.

Bizim en büyük hayalimiz üstlendiğimiz her işi en iyi şekilde yapmak, sektörümüze, ülkemize katkı sunmaktı. Bugün gelinen noktada ben anahtar kelimenin "uyum" olduğunu düşünüyorum.

İnandığımız hedefe doğru, uyum içinde ilerledik. Birbirimizi tamamladık, destekledik. OPET kurulana kadar kullanılan araca hizmet vardı, biz aracı kullanan insana hizmet vermeye başladık. Bugün akaryakıt sektörünün en sevilen markası olmamız, sektörde bir şeylerin değişmesini sağlamamız hayallerimizin gerçeğe dönüştüğünün en güzel göstergesi.

OPET' in ''Kadın Gücü Projesi'', ''Doğaya Saygı Projesi'' ve ''Tarihe Saygı Projesi'' gibi farklı projelerle içinde bulunduğu coğrafyaya katkı sağlamak amacıyla birçok paydaş ile iş birliği yaptığını biliyoruz. Bu çerçevede şirketinizin sosyal sorumluluk projelerine dair neler söylemek istersiniz?

OPET olarak kurulduğumuz günden bu yana toplumun gelişimine, ilerlemesine katkı sunmayı kendimize bir borç olarak görüyor, sosyal sorumluluk projelerimizi toplumun sorunlarından yola çıkarak hayata geçirmeye çalışıyoruz. Eğitim, hijyen, sağlık, cinsiyet eşitliği ile çevre ve tarihi değerlerimizin korunmasına yönelik projelerimiz de hep bu anlayış ile doğdu, ele aldığımız konuları zaman içinde yeni ihtiyaçlar ortaya çıktıkça güncelliyoruz.

• Bu projeler arasında kuşkusuz en fazla kişiye ulaştığımız 2000 yılında başlattığımız Temiz Tuvalet Kampanyası oldu. Bu proje ile hijyen ve temizliğin hayatımızdaki önemi ve sağlığa etkileri fark edilerek, daha iyi anlaşılması sağlandı. OPET istasyonlarında başlayan bu kampanya ile 12 milyondan fazla kişiye eğitim verdik. Ne mutlu ki sadece akaryakıt dağıtım sektöründe değil genel olarak ülke genelinde bir bilinç değişikliği ve farkındalık sağlanmasına katkı sunduk.

• Temiz Tuvalet Kampanyası'nın alt açılımı olan "İşimiz Temiz Projesi" ise 2021 yılında pandemi sırasında hayat buldu. Proje ile konaklama, yiyecek-içecek ve ulaşım sektöründeki işletmelerin hijyen kapasitelerini ve tercih edilebilirliklerini artırmayı, hijyen standartlarını yükseltmeyi hedefledik ve

verilen eğitimlerle Türkiye'nin 81 iline ulaştık. Bu projemize yeni sektörlerin de dâhil olması yönünde çalışmalarımız sürüyor.

• 2022 yılında bu kez "Tertemiz Yarınlar Okullardan Başlar" projesi ile bu alandaki çalışmalarımızı yeni bir boyuta taşıdık. Projenin ana hedef kitlesi 81 ilde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı tüm resmi okullarda öğrenim gören öğrencilerden oluşuyor. Çocuk ve gençleri hijyen ve temizlik konusunda bilinçlendirmek üzere, Türkiye genelinde her kademe ve düzeyde görev yapan öğretmenlere Öğretmen Bilişim Ağı (ÖBA) üzerinden videolu eğitim modülleri hazırlıyoruz. Aynı zamanda sınıf öğretmenleri tarafından hayata geçirilecek "İyi Uygulama Örnekleri" ile okul yönetimleri, okul aile birlikleri, öğretmenler, okul temizlik görevlileri ve velilerde farkındalığı artırmak üzere çalışmalar yapıyoruz. Bu konudaki İyi Uygulamalar Yarışmamız geçtiğimiz günlerde sonuçlandı ve kazananlara törenle ödüllerini takdim edeceğiz.

• Toplumsal sorumluluk, çevre ve tarihi değerlerin korunması hedefiyle hayata geçirdiğimiz, Yeşil Yol Projesi, Örnek Köy Projesi, Tarihe Saygı Projesi ve açılımı olan Troya Arkeo-köy Tevfikiye Projesi, Troya Etnoköy Çıplak Projesi, Trafik Dedektifleri Projesi, Doğaya Saygı Projelerimiz ile de çalışmalarımız son sürat devam ediyor. 2004 yılından bu yana OPET istasyonlarında, çevrelerinde ve belediyelerce belirlenen ağaçsız alanlarda, iklim koşullarına uygun 1 milyonu aşkın adet bitki dikimi yapıldı.

• 2018 yılında istasyonlarımızdaki kadın istihdamını artırma hedefiyle Türkiye İş Kurumu iş birliği ile hayata geçirdiğimiz, Yönetim Kurulu Üyemiz Filiz Öztürk'ün liderliğinde ilerleyen "Kadın Gücü" projesiyle "mesleğin cinsiyeti olmadığı" algısının toplumsal düzeyde benimsenmesini hedefliyoruz. 2023'ün son çeyreğinde UN Women Türkiye ile birlikte başlattığımız "Eşitsek Fark Eder" projesini yürütüyoruz. Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (WEPs) etkin bir şekilde uygulayarak sektör ve toplumda toplumsal cinsiyete duyarlı kurum politikaları ve uygulamalarını geliştirmeye hedeflediğimiz bu proje ile yaklaşık 16 bin kişiyi bulan akaryakıt istasyonlarımızdaki çalışanlarımıza, "temel toplumsal cinsiyet eğitimi" vereceğiz. Hedefimiz bu proje ile öncelikle 16 bin istasyon çalışanımızda dolaylı olarak ailelerinde ve çevrelerinde fark yaratarak bu dalgayı toplum geneline yaymak.

Mart 2018'de İŞKUR ile başlattığınız Kadın Gücü Projesine, 2024 Mayıs ayında imzalanan yeni protokolle devam ediyorsunuz, bu iş birliği protokolü ile ilgili neler söylemek istersiniz?

Yapılan araştırmalar, kadınların ekonomik bağımsızlıklarını elde etmesinin, aile içi şiddet, taciz, ekonomik şiddet, erken evlenme ve erken doğum risklerini de azalttığını gösteriyor. Kadın ne kadar etkin ve üretkense, toplumların gelişmişlik düzeyi de o kadar yüksek oluyor.

Biz, Kadın Gücü Projesi ile "mesleğin cinsiyeti olmadığı" algısının toplumsal düzeyde benimsenmesini, kadınların çalışma hayatının her

alanında fırsat eşitliği ilkesi çerçevesinde başarıyla var olabileceğini göstermeyi hedefledik.

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) iş birliğiyle; OPET bayileri, özel istihdam bürosu GI Grup ve OPET gönüllüleri ile yürüttüğümüz bu proje, aradan geçen süre içinde OPET'i de aşarak sektörün çehresini değiştirdi. Kadın Gücü Projesi, kadın istihdamının artırılmasının ötesinde, çoklu paydaş katılımıyla kültürel ve toplumsal bir dönüşüm için de kısa bir süre içinde önemli bir farkındalık yarattı. Hem toplumda hem sektörde yakaladığımız pozitif değişimi devam ettirmek hedefi ile Mayıs 2024'te İŞKUR'un hayata geçirmiş olduğu İş Pozitif Programı kapsamında protokolümüzü yeniledik. İŞKUR ile birlikte kadınların sadece iş hayatında değil, aynı zamanda toplumda da güçlü bireyler olarak var olabilmelerine katkıda bulunmaya devam ediyor olmaktan büyük bir mutluluk duyuyorum.

Erkeklerin yoğun çalıştığı bir alan olan akaryakıt sektöründe; İŞKUR ile 2018 yılında yapmış olduğunuz protokol sonrası ''Kadın İstihdamında'' nasıl bir değişim yaşandı?

Proje kapsamında akaryakıt istasyonlarımızda en az iki kadın çalışan olması hedefiyle yola çıkmıştık. Proje başlangıcında istasyonlarımızda 1.541 olan kadın çalışan sayısı, bugün yüzde 4 bine yaklaştı. Aslında hedefimizi çoktan aştık ancak biz akaryakıt istasyonlarında kadın çalışan gördüğüne şaşıran bir kişi bile kalmayana kadar bu projeyi devam ettirmek istiyoruz. Kadın Gücü Projesi ile akaryakıt istasyonlarında kadın istihdamında önemi bir artış sağlanırken müşteri memnuniyeti ve satışlarında da artış olduğunu görüyoruz. Yapılan çalışmalarda kadın istihdam eden bayilerin satışlarında pompa başına yüzde 4'lük artış ölçümlendi. Genel müşteri şikâyetlerinde ise yüzde 9 oranında düşüş gözlendi. Projenin bilinirliğinin artmasıyla birlikte müşteri memnuniyeti, bayi bazında yüzde 951 oranında

arttı. Proje ile birlikte sadece OPET istasyonlarında değil, tüm akaryakıt dağıtım sektöründe kadın istihdamının arttığını görüyoruz. Kadınlar ile birlikte sektörün çehresini değiştiren, güzelleştiren bu projeyi akaryakıt istasyonlarındaki anlayış tamamen değişene kadar sürdürmeye kararlıyız.

Genç girişimcilere ve iş dünyasında yer almak isteyen kadınlara ne gibi tavsiyelerde bulunursunuz?

Kadınlar ve genç girişimciler için, iş dünyasında başarılı olmanın anahtarının kararlılık, tutarlılık, özgüven ve cesaret olduğunu söyleyebilirim. Sürekli değişim içinde olan bir dünyada yaşıyoruz. Tüm gelişmeleri takip ederek bir hedef belirlemek gerekiyor. Hayatta zorlukla mücadele edebilmek, iyi bir birey olmak için eğitimin çok önemli olduğunu unutmamalı. Başarı bilgi ile birlikte gelir. Hata ise her zaman olacaktır. Ancak hatalar öğrenme için de fırsat olarak görmeli ve hatalardan ders çıkarmayı bilmeli. Gençlerimiz, kadınlarımız bir fikre, bir işe tutkuyla bağlanmaktan korkmasınlar. Ben her zaman 'Ya sevdiğiniz işi yapın ya da işinizde sevilecek bir yön bulmaya çalışın' derim. İnsanın sevdiği işi yapması halinde başarısız olma şansı yok. Benim yoluma devam ederken karşıma çıkan sorunlarla mücadele yöntemim, azimle ve kararlılıkla sorunların üzerine gitmek ve yılmadan çalışmak oldu. Unutmayın başarı bir anda gelmez. Hedefe ulaşmak için sabır ve sürekli çaba göstermek gerekir.

TOPLUM 5.0

ESRA DURUOĞLU

BİLİŞİM UZMANI / BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE İLETİŞİM KURUMU

YASEMİN YAMAK

BİLİŞİM UZMANI / BİLGİ TEKNOLOJİLERİ VE İLETİŞİM KURUMU

İnsanlığın gelişimi tarih boyunca farklı aşamalardan geçmiştir. İnsanlık tarihinin bu değişimi gruplandırıldığında avcı toplumlar "Toplum 1.0", tarımın gelişimi ile toplayıcı olarak nitelendirilen toplumlar "Toplum 2.0", sanayi devrimi ile seri üretime başlayan toplumlar ise "Toplum 3.0" olarak adlandırılmıştır. Bilgisayarın icadı ve bilgi paylaşımın başlamasıyla ise "Toplum 4.0" oluşmuştur. Bu kapsamda, bilgi ve iletişim teknolojilerinde (BİT) yaşanan gelişmeler, toplum yapısı ve sanayi içinde köklü değişiklikler meydana getirmiştir. Özellikle yirminci yüzyılın sonlarına doğru yaşanan yapay zekâ (AI), robotik, nesnelerin interneti (IoT), otonom araçlar, 3D yazıcı, nanoteknoloji, biyoteknoloji, arttırılmış gerçeklik, enerji depolama ve kuantum bilgi işlem gibi gelişmekte olan teknolojik atılımların etkileri toplumsal ve ekonomik yaşamda bir dönüşüm süreci başlatmıştır. Bu dönüşüm sürecinin bir sonraki adımı ise "Toplum 5.0" olarak adlandırılmıştır.

"Toplum 5.0" veya diğer adıyla "Süper Akıllı Toplum" (Super Smart Society) Toplum 4.0 üzerine kurulmuş, refah içinde yaşayan ve insan merkezli bir yaklaşımı hedefleyen bir bilgi toplumu türü olarak tanımlanmaktadır.[1,2] Bu bağlamda, Toplum 5.0 kavramı endüstri devrimleri ile yakından ilgilidir. Bugüne kadar; sosyal, kültürel ve ekonomik değişimlere sebep olan 4 adet endüstri devrimi yaşanmıştır;

•**Endüstri 1.0 (Mekanizasyon- (1780-1870)):** 1780'lerin ortasında, su ve buhar gücüyle mekanik üretim tesislerinin tanıtılmasının ardından başlamıştır.

•**Endüstri 2.0 (Büyük Ölçekli Üretim- (1870-1970)):** Bu devrim İngiliz asıllı mucit Bessemer'in icat ettiği ucuz çelik üretim yöntemi ile başlamıştır. Elektrik ve kimyasal teknikler ile yayılmıştır.

•**Endüstri 3.0 (Otomasyon- (1970-2010)):** Dijital ve elektronik cihazlar ile bilişimin hayata geçtiği devrimdir. İkinci Dünya Savaşından sonra üretimde dijital teknolojinin kullanılması ile programlanabilir makinelerin sonucu olarak ortaya çıkmıştır. Bilgisayar ve internetin hızla ilerlediği için enformatik devrimi olarak da nitelendirilebilmektedir.

•**Endüstri 4.0 (Akıllı Fabrikalar – (2011- ?)):** Makine ve robotik gibi fiziksel sistemlerin, makine öğrenimi algoritmalarıyla donatılmış otomasyon sistemleri tarafından kontrol edildiği siber ve fiziksel sistemlerin kullanımıyla akıllı fabrikalar ortaya çıkmıştır. Sanayi devrimi adı da verilen bu kavram, nesnelerin interneti, internetin hizmetleri ve siber-fiziksel sistemlerden oluşmaktadır.

Şekil 1: Endüstrinin Tarihsel Gelişimi [3]

[1] Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society, https://www.jef.or.jp/journal/pdf/220th_Special_Article_02.pdf
[2] Toplum 5.0: Süper Akıllı Toplum, https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1111569
[3] Realizing Society 5.0, https://www.japan.go.jp/abenomics/_userdata/abenomics/pdf/society_5.0.pdf

Endüstri 4.0 ile sektörlerde yer almaya başlayan otomatik sistemler daha da ileriye taşınarak otonom sistemler ortaya çıkmıştır. Bu teknolojik ilerlemeler beraberinde Endüstri 5.0 kavramını getirmiştir. Endüstri 5.0 toplum için tasarlanan insansız teknolojiler olarak tanımlanmaktadır. Bu kavramın ortaya çıkmasının ardından Toplum 5.0 konusu ortaya çıkmıştır.

2017 yılında Almanya'nın Hannover şehrinde gerçekleşen CeBIT fuarında Toplum 5.0 felsefesinden ilk kez bahsedilmiştir. Japonya başbakanı Shinzo Abe, Toplum 5.0'ı "Teknoloji toplumlar tarafından bir tehdit olarak değil, bir yardımcı olarak algılanmalı." şeklinde tanıtmıştır. Japon hükumeti tarafından öne sürülen "Toplum 5.0" kavramı Japon Bilim Teknoloji ve İnovasyon Konseyi tarafından 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planında yer almış ve 2016 yılının Ocak ayında Japonya Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır.

Toplum 5.0, önceki dört toplumdan izler taşımakla beraber, kazanımları açısından bilgi toplumundan yararlanarak oluşturulmuştur. Japon Ekonomik Organizasyonlar Federasyonu Keidanren'e göre Toplum 5.0 konseptinin evrimsel süreci şu şekilde gelişmiştir;[4]

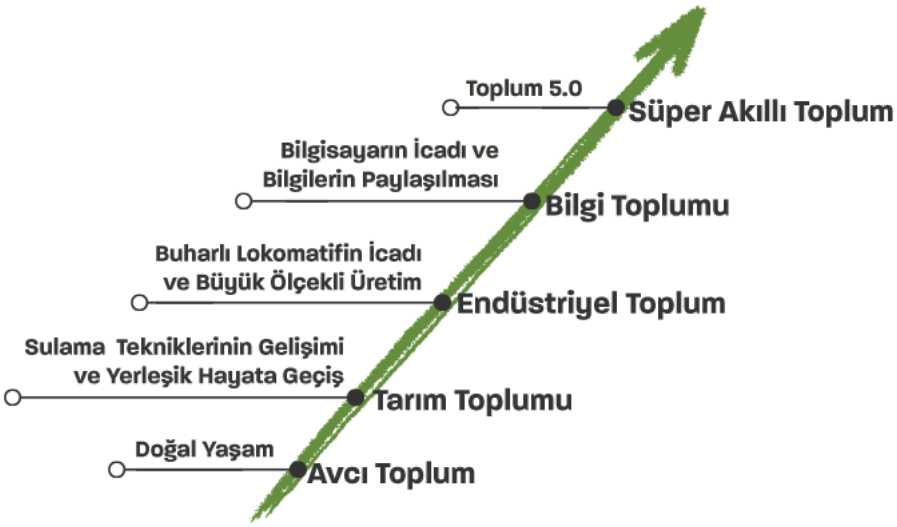
•Toplum 1.0 (Avcı Toplum): İlk insandan başlayan doğa ile uyum içinde avcı toplayıcı insan grupları,

•Toplum 2.0 (Tarım Toplumu): Sulama tekniklerinin gelişmesiyle tarımsal faaliyetler yapan, organizasyonun arttığı ve devletleşmenin olduğu insan grupları,

•Toplum 3.0 (Endüstriyel Toplum): Buharlı lokomotifin keşfiyle sanayi devrimi yoluyla sanayileşmeyi destekleyen, seri üretimi mümkün kılan bir toplum,

•Toplum 4.0 (Bilgi Toplumu): 20. yüzyıl sonunda bilgisayarın keşfiyle sanal varlıkları bilgi ağları olarak birleştirerek artan katma değer sağlayan toplum.

Şekil 2: Toplum 5.0'ın Evrimsel Süreci



[4] Realizing Society 5.0,
https://www.japan.go.jp/abenomics/_userdata/abenomics/pdf/society_5.0.pdf

Bilgi toplumunda, bilgi ve bilginin kesit paylaşımı yeterli olmakla birlikte iş birliği yapılması zor olmaktadır. Bu nedenle bilgi toplumunda ortaya çıkan aşırı veri ve bu verilerin analiz edilerek anlamlandırılması, kişiden kişiye farklılık gösteren özelliklerden dolayı emek ve eylem kapsamında kısıtlanmaktadır.[5]

Toplum 5.0 ve Endüstri 4.0 ilişkisi ile hayatımıza giren nesnelerin interneti (IoT), büyük veri, yapay zekâ ve robotik gibi kavramlar hem farklı endüstrilere hem de sosyal hayata etki ederek çeşitli sosyal zorlukları çözebilen yeni bir toplumun oluşturulması için önemli bir altyapı sunmaktadır. Oluşturulan bu yeni toplum, yeni değer ile hizmetleri kesintisiz olarak geliştiren, insanların yaşamlarını daha uyumlu ve sürdürülebilir hale getiren bir toplum olacaktır.[6]

Toplum 5.0'ın hedeflerini aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

- Yaşlanan dünya nüfusuna karşı çözümler geliştirmek,
- Sanal dünya ile gerçek dünyanın beraber işler hale getirilmesi,
- Nesnelerin internetinden toplumun çıkarları gözetilerek faydalanılması,
- Çevre kirliliği ve doğal afetler için çözüm yolları üretilmesi.

[5] What is Society 5.0,
https://www8.cao.go.jp/cstp/english/society5_0/index.html
[6] Toplum 5.0 ve Dijital Sağlık,
https://www.researchgate.net/publication/339091615_Toplum_50_Ve_Dijital_Saglik

Toplum 5.0 insanlar ve akıllı sistemler arasındaki iş birliğini kaçınılmaz hale getirmektedir. Toplum 5.0'ın, içerisinde bulunduğumuz dijital dönüşüm çağında bireysel ve toplumsal olarak yol göstermektedir. Endüstri 4.0 üretimde akıllı teknolojiyi en önde tutarken, Endüstri 5.0 ile birlikte endüstriyel teknolojiler ve otomasyon, insanın bilişsel becerisiyle birleşecektir.[7]

Toplum 4.0'dan 5.0'a geçişte toplumsal yapıda yaşanacak değişimler Şekil 3'te verilmiştir.[8]

Şekil 3: Toplum 4.0'dan 5.0'a Değişiklikler

Kriterler	Toplum 4.0'ın Sorun Algısı	Toplum 5.0
Ekonomik Yaklaşımı	Verimlilik, Ekonomik Değer Yaratma Baskısından Kurtulma	**Problem Çözme ve Değer Yaratma** Değer Yaratan Toplum
Hedef Kitlesi	Bireysellik Baskısından Kurtulma	**Çeşitlilik** Herkesin Farklı Yetenekler Kullanabileceği Bir Toplum
İlgi Odağı	Eşitsizlikten Kurtulma	**Yerelleşme** Herkesin İstediği Zaman İstediği Yerde Fırsat Bulabileceği Bir Toplum
Güvenliğe Yaklaşımı	Kaygıdan Kurtulma	**Esneklik** Herkesin Yaşayabileceği ve Gönül Rahatlığıyla Zorlukların Üstesinden Gelebileceği Bir Toplum
Çevre Algısı	Kaynak ve Çevresel Kısıtlamalardan Kurtulma	**Sürdürebilirlik ve Çevre Uyumu** İnsanların Doğa İle Uyum İçinde Yaşayabileceği Bir Toplum

Toplum 5.0'ın en temel özelliği, üretimde insan dokunuşunun geri döndüğü bilim ve teknoloji inovasyonunun öncülüğü üstlenmesidir. Ayrıca felsefesinde de "insan ve insanın yaşam kalitesi" yer almaktadır.[9] Bu doğrultuda, merkezinde insan olan Toplum 5.0'da nesnelerin interneti (IoT), büyük veri, yapay zekâ, robotik gibi birçok teknoloji kullanılmaktadır. Yenilikçi ve insan temelli çözümlerin sunulmasıyla, teknoloji odaklı dünya düzeninden insan merkezli bir düzene dönüşüm gerçekleşebilecektir.

Toplum 5.0, tüm bireylerin mutluluğunu ile yaşam tarzını koruyarak sosyal sorunları çözmeyi ve doğayla uyumlu sürdürülebilir kalkınmayı sağlamayı hedeflemektedir. Bu vizyon, Birleşmiş Milletler'in kabul ettiği 17

[7] Endüstri 6.0'a 5 Kala,
https://satinalmadergisi.com/endustri-6-0a-5-kala/
[8] Toplum 5.0 ve Dijital Dünyada Toplumsal Dönüşüm ve Eğitim 5.0, https://www.researchgate.net/publication/340453684_Toplum_50_ve_Dijital_Dunyada_Toplumsal_Donusum_ve_Egitim_50
[9] Şirketler İçin Ölümsüzlük İksiri: Toplum 5.0,
https://www.isteteknoloji.com.tr/yazarlar/2019/09/09/sirketler-icin-olumsuzluk-iksiri-toplum-5-0/

Sürdürülebilir Gelişim Hedefi ile uyumludur.[10] Bu hedefler doğrultusunda "Toplum 5.0"ın fayda sağlayacağı alanlar Keidanren tarafından;

•Şehirler ve Bölgeler

•Enerji

•Afet Önleme

•Sağlık

•Tarım ve Besinler

•Lojistik

•Üretim ve Hizmetler

•Finans

•Kamu Hizmetleri

olmak üzere 9 başlık altında toplanmıştır.[11]

Japonya, 2016- 2020 dönemini kapsayan 5. Bilim ve Teknoloji Temel Planında Toplum 5.0 kavramını ele almıştır. Bu kavramla ileri düzey bilgi teknolojileri, yapay zekâ ve robotların kullanımının ötesinde çeşitli sosyal ve ekonomik sorunlar da göz önüne alınarak toplumsal dönüş hedeflenmektedir. Bu kapsamda, 2017 yılında "Yapay Zekâ Teknolojisi Stratejileri"ni ve Mart 2019'da ise insan merkezli Yapay Zekâ Toplumunun İlkeleri yayımlamıştır.[12] Bununla birlikte Japon teknoloji devleri, akıllı üretim teknolojileri geliştirerek bu vizyonu

[10] The 17 Goals, https://sdgs.un.org/goals
[11] Society 5.0: Co-creating The Future, https://www.keidanren.or.jp/en/policy/2018/095_booklet.pdf
[12] Science, Technology and Innovation Ecosystem Transformation Toward Society 5.0, https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925527319302701

dünyaya tanıtmaktadır. Toplum 5.0, Japonya'nın G-20 Başkanlığı'nda kabul edilen bir yol haritası olarak Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine hizmet etmektedir.[13]

Japonya için Toplum 5.0, orta ve uzun vadeli büyümenin anahtarı olarak değerlendirilmiştir ve bu kapsamda Toplum 5.0'ın öncelikli beş stratejik alanı belirlenmiştir;[14]

Sağlık Sektörü: Japonya nüfusu hızla yaşlandığından, ülkede giderek artan sağlık ve bakım sorunları yaşanmaktadır. Japonya, bu duruma çözüm olarak; tıbbi veri kullanıcıları ile check-up, tedavi ve bakım kayıtlarını içeren bağlantı ve bilgi paylaşımının sağlanması, uzaktan tıbbi bakım hizmetlerinin uygulamaya konması ve tıbbi bakım tesislerinde yapay zekâ ve robotların kullanımı yoluyla insanların bağımsızlığının desteklenmesini hedeflemektedir. Böylece farklı hastanelerde bulunan tıbbi verilerin birleştirilmesi ve paylaşılmasıyla, veriye dayalı daha etkili bir tedavi gerçekleştirilebilecektir.[15]

Mobilite: Japonya'da nüfusun bir kısmı toplu taşımaya ulaşamamaktadır. Japonya bu sorunlara çözüm olarak; nüfusun az olduğu yerleşim alanlarında sürücüsüz taksi ile otobüs kullanımının teşvik edilerek dağıtım ve lojistik verimliliğinin artırılmasını hedeflemektedir. Ayrıca dronelar da daha kolay bir şekilde teslimat yapılmasını sağlayacaktır.

Tedarik Zinciri: Japonya'da şirketler veri koordinasyonunda yaşadıkları sorunlar nedeniyle yeni bir tedarik sistemi oluşturma çalışmaları başlatmış, bu sistemle gerçek zamanlı veri elde edilerek akıllı fabrikalarda güvenli ve verimli üretim sağlanması hedeflenmektedir.

Altyapı: Japonya'daki hızlı ekonomik büyümede, altyapı sorunları ve iş gücü eksikliği mali yükü artırmıştır. Bu sorunları çözmek için altyapı denetiminde sensörler, yapay zekâ ve robotlar kullanılacaktır. Böylece onarım ihtiyaçları erken tespit edilerek kazaları ve onarım süresini azaltılacaktır.

[13] Toplum 5.0, Akıllı Fabrikalar ve Japonya Örneği,
https://www.ekonomidoktorunuz.com/toplum-5-0-akilli-fabrikalar-ve-japonya-ornegi
[14] Toplum 5.0: İnsan Merkezli Toplum,
https://tedmem.org/download/toplum-5-0-insan-merkezlitoplum?wpdmdl=3362&refresh=5ee20c699fff11591872617
[15] Ageing And Health,https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/ageing-and-health

Finansal Teknoloji: Japonya finansal alanlardaki sorunlara yönelik para transferi için blockchain teknolojisinin kullanılması, finansal teknoloji firmalarına ve bankalarına açık uygulama programlama arayüzleri tanıtılması ve nakit para kullanılmadan ödemenin teşvik edilmesi yoluyla çözüm üretilmesi hedeflemektedir.[16]

Türkiye

Türkiye'nin bu süreçte Toplum 5.0'a göre konumu ile ilgili bir değerlendirme yapabilmek için Türkiye endüstrisinin mevcut vaziyetine ait çalışmalara bakmakta yarar olacağı düşünülmektedir. 2016 yılında TÜBİTAK'ın 1.000 özel sektör kuruluşuyla yaptığı anket sonuçlarına göre işletmelerin %19'unun akıllı üretim ve dijital gelişmelerden habersiz olduğunu, %59'unun genel bilgiye sahip olduğunu ve %22'sinin kapsamlı bilgiye sahip olduğunu göstermektedir. En yüksek farkındalık yazılım (%93), elektronik (%89) sektörlerinde görülmüştür. İşletmelerin %50'sinin önümüzdeki 3-5 yıl içinde akıllı otomasyon ve siber-fiziksel sistemleri entegre etme stratejisi bulunurken, %30'unun böyle bir stratejisi bulunmamaktadır. Araştırma, Türkiye sanayisinin dijital olgunluk seviyesinin Endüstri 2.0 ile 3.0 arasında olduğunu ortaya koymaktadır.[17]

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından 2016 yılında yaklaşık 10.000 işletmeyle, yapılan araştırmanın sonuçlarında göre 20 ve üzerinde çalışanı olan işletmelerin en yoğun bilgi sahibi olduğu alanın %49 ile üç boyutlu yazıcı teknolojileri olduğunu göstermektedir. İşletmelerin %24'ü büyük veriden haberdar iken, nesnelerin interneti teknolojisinden haberdar olan işletme oranı %18'dir. Bu bulgular, Türkiye'deki işletmeler arasında büyük veri ve nesnelerin interneti teknolojilerinin bilinirliğinin düşük olduğunu göstermektedir.[18]

Türkiye sanayisinin mevcut durumuna ilişkin önemli araştırmalardan biri de İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından gerçekleştirilen "Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu 2023" araştırmasıdır. Araştırma sonuçlarına ilişkin görsel Şekil 4'te yer almakta olup veriler incelendiğinden 2023 yılında Türkiye'de en yüksek payı %33,9 ile orta-düşük teknoloji yoğunluklu sektörler olurken orta-yüksek teknolojili sanayiler grubunun payı %30,3 olmuştur. Yüksek teknoloji yoğunluklu sanayilerin payı ise %7'ye ulaşmıştır.[19]

Şekil 4: Türkiye'de Teknoloji Yoğunluklarına Göre Yaratılan Katma Değer Dağılımı (%)[20]

[16]Endüstri 4.0'dan Toplum 5.0'a, https://www.endustri40.com/endustri-4-0dan-toplum-5-0a/

[17]Yeni Sanayi Devrimi Akıllı Üretim Sistemleri Teknoloji Yol Haritası, https://tubitak.gov.tr/sites/default/files/akilli_uretim_sistemleri_tyh_v27aralik2016.pdf

[18]Türkiye Verimlilik Gelişim Haritası, https://docplayer.biz.tr/122551156-Turkiye-verimlilik-gelisim-haritasi.html

[19] http://www.iso500.org.tr/sunum-ve-konusma-metni-iso-500

[20] Türkiye'nin 500 Sanayi Kuruluşu http://www.iso500.org.tr/sunum-ve-konusma-metni-iso-500

Türkiye'nin mevcut sanayi durumu, çağın dijital dönüşümünü gerçekleştirmek ve Toplum 5.0'a ulaşmak için önemli bir mesafe kat etmesi gerektiğini gösteriyor. 2019'daki "Dijital Türkiye Yol Haritası" raporu, dijital dönüşüm yeniliklerini adapte edebilen ülkelerle aramızdaki ekonomik farkın arttığını ve bu çağın gerisinde kalmak gibi bir seçeneğimizin olamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca dijital dönüşümün ekonomiyi büyük ölçüde etkileyeceği ve Türkiye'nin dijital stratejisinin yerli ve ileri teknoloji üretip, bilgi teknolojilerinde ilk 10 ekonomiye girmeyi hedeflediği de belirtilmiştir. Bu yolda, sanayideki üretimin geliştirilerek teknoloji üretiminin öncelikli hale getirilmesi önem arz etmektedir.[21]

Ülkemizde bu kapsamda yapılmış çalışmaların birkaçı şunlardır;[22]

•Dijital Türkiye Yol Haritası hedefleri kapsamında, Ankara'da Yetkinlik ve Dijital Dönüşüm Merkezi adı altında ilk dijital dönüşüm merkezi kurulmuştur.

•Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı'nın "Dijital Türkiye Yol Haritası"nda çerçevesinde MEB Bilişim Sistemi (MEBBİS) ve e-okul sistemleri kurulmuştur.

•2017'den itibaren ülkemizde K12 ve üniversite öğrencilerini teknoloji üreten bireyler olarak yetiştirmek amacıyla Teknofest düzenlenmektedir.

[21]Dijital Türkiye yol Haritası,
https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_Dijital-Turkiye-Yol-Haritasi.pdf
[22]Dijital Türkiye yol Haritası,
https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_Dijital-Turkiye-YolHaritasi.pdf

•2019 yılında "YÖK Dijitalleşiyor" projesi hayata geçirilerek ilk olarak Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinden seçilen sekiz pilot üniversitede "Üniversitelerde Dijital Dönüşüm Projesi" uygulanmaya başlatılmıştır.

•2020 yılı mart ayı itibarıyla koronavirüs salgını nedeniyle ülkemizde eğitimin uzaktan devam edilebilmesini sağlayacak uygulamalar geliştirilmiştir.

•Akıllı kavşak projesi Kayseri Belediyesi tarafından faaliyete geçirilmiştir.

•Ulusal Genişbant Stratejisi ve Eylem Planı kapsamında hayata geçirilecek projeler ve gerçekleştirilecek faaliyetler ile sektörde vergi ve mali yükümlülüklerin azaltılması, altyapı kurulumunun kolaylaştırılması, makinalar arası iletişimin yaygınlaştırılması, veri merkezlerinin desteklenmesi, akıllı kent ve ulaşım sistemlerinin geliştirilmesi, 5G Ar-Ge ve standartlarının yürütülmesi, sektörde yerli ve milli üretimin desteklenmesi amaçlanmaktadır.

Sonuç

Türkiye'nin dijital dönüşüm sürecinin önündeki en büyük engellerden biri, gerekli teknolojik altyapılar ve bunlara uygun nitelikli iş gücünün eksikliğidir. Bu sorunu aşmak için, eğitim sisteminin ilköğretimden yükseköğretime kadar dijital yeterlilikleri kazandıracak şekilde güçlendirilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan mevcut iş gücünün dijital yetkinliklerini artırmak ve işletmelerin dijital teknolojiler hakkında bilinçlendirilmesi de önemli bir husustur. Ayrıca yapay zekâ, büyük veri, otonom robotlar, bulut bilişim gibi teknolojilerin geliştirilmesi teşvik edilmelidir. Endüstri 5.0 ve Toplum 5.0 hedeflerine ulaşmak için hızlı ve etkili bir ulusal çaba gösterilmeli, tüm paydaşlar bu sürece desteklenmelidir. Türkiye, genç ve donanımlı nüfusu ile avantajlı bir konumdadır. Bu avantajı realiteye çevirmek elimizde olup bunun için yapılabilmesi gereken en önemli şey konuya yönelik hız kesmeden çalışmak ve gayret göstermektir. Bu bağlamda eğitimden, sağlığa, ticaretten, lojistiğe imkân olan her sektörde dijital dönüşümün önemi vurgulanmalı ve ulusal bir efor haline dönüştürülmelidir. Bu ulusal eforun artırılması için kampanyalar düzenlenmeli, teşvikler verilmeli; bunlara ek olarak da konuyu öğrenmek ve geliştirmek isteyen tüm paydaşlara hem mevzuat hem de uygulama anlamında mümkün olan her türlü kolaylık sağlanmalıdır.

KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNDE MEVZUAT DEĞİŞİKLİKLERİ VE GETİRİLEN YENİLİKLER

AYŞE SEVEN
ŞUBE MÜDÜRÜ/İŞKUR

YILMA HALİS DÖRTLEMEZ
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

Ülkemizde Kısa Çalışma Ödeneği, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesi kapsamında 2008 yılından beri İŞKUR tarafından etkin ve yaygın olarak uygulanan pasif iş gücü programlarının başında gelmektedir. Geçtiğimiz yıllar içerisinde önemli ekonomik ve sosyal zorlukların yaşandığı dönemler göz önünde bulundurulduğunda, kısa çalışma ödeneği iş gücü piyasasında istihdamı korumak amacıyla doğrudan katkı sunan ve etkinliğini gerek işçiler gerekse de işverenler nezdinde kanıtlamış önemli bir iş gücü piyasası düzenleme aracı haline gelmiştir.

Geçtiğimiz beş yıl içerisinde ülkemiz iş gücü piyasaları; gerek COVID-19 salgınında gerekse de Kahramanmaraş merkezli depremler neticesinde ağır zorluklarla karşılaşmıştır. Her iki dönemde de iş gücü piyasasında gerek çalışamadıkları sürelerde işçilerin gelir desteği elde edebilmesi ve istihdamda kalması, gerekse de işverenlerin yetişmiş iş gücü kaybını önleyebilmek adına yaygın ve kapsamlı kısa çalışma uygulamaları gerçekleştirilmiştir. Söz konusu uygulamalardan elde edilen tecrübeler ışığında gelecekte meydana gelebilecek yeni zorluklar karşısında kısa çalışma ödeneğinin etkinliğini güçlendirebilmek adına 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesinde, 7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir.

Kısa Çalışma Uygulamalarına "Genel Salgın" Gerekçesi Eklendi

COVID-19 salgını sonrasında gerek küresel ölçekte gerekse de ulusal ölçekte çok ciddi ve hızlı ekonomik ve sosyal değişimler meydana gelmiştir. Virüsün bulaşmasını önleyebilmek adına okullar kapatılmış, ulaşım gibi kamusal alanlarda bulaş riskini önlemek amacıyla önemli kısıtlamalar getirilmiştir. İş yerlerinde uzaktan çalışmanın özendirilmesi için çalışmalar uygulanmaya çalışılmış olsa da, salgın neticesinde oluşan ekonomik zorluklar nedeniyle iş gücü piyasalarında ciddi sorunlar meydana gelmiştir. Toplumsal olarak, salgın karşısında hızlı çözümler üretilmesi ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Bu süreçte İŞKUR, Mart 2020'den itibaren çok hızlı bir şekilde kısa çalışma ödeneği uygulamasını başlatarak sürece öncülük etmiştir. Bu kapsamda İŞKUR, salgının etkilerinin devam ettiği aylar boyunca kısa çalışma ödeneği uygulamasını kesintisiz devam ettirerek Haziran 2021 sonuna kadar kararlılıkla uygulamıştır.

Yaşanan COVID-19 salgını neticesinde ülkemiz iş gücü tarihindeki en uzun ve kapsamlı kısa çalışma uygulaması 2020 ve 2021 yıllarında gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamanın bir yansıması olarak yapılan mevzuat düzenlemeleri kapsamında kısa çalışma uygulaması başvuru gerekçelerine "genel salgın" ifadesinin eklenmesi uygun bulunmuştur. Böylelikle, ileride ortaya çıkabilecek

Geçtiğimiz yıllar içerisinde önemli ekonomik ve sosyal zorlukların yaşandığı dönemler göz önünde bulundurulduğunda, kısa çalışma ödeneği iş gücü piyasasında istihdamı korumak amacıyla doğrudan katkı sunan ve etkinliğini gerek işçiler gerekse de işverenler nezdinde kanıtlamış önemli bir iş gücü piyasası düzenleme aracı haline gelmiştir.

yeni salgın dönemlerinde kurumsal olarak kısa çalışma uygulama kararını daha kolay alabilmek amacıyla söz konusu ifade 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 2 nci maddesine eklenmiştir. Burada ifade edilmesi gereken bir diğer önemli husus da, kısa çalışma gerekçesi olarak eklenen "genel salgın" ile zorlayıcı sebep gerekçelerinden biri olan "salgın hastalık" gerekçesindeki farklılıktır. "Salgın hastalık" gerekçesi bir veya birden fazla olmakla birlikte daha kısıtlı bir alanda sınırlı kalan salgınları ifade etmektedir. "Genel salgın" gerekçesi ise ülke çapında veya belirli bir bölgede bir hastalığın veya enfeksiyon etkeninin yayılım gösterdiği ve iş yerlerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlarda hayata geçirilecektir.

Kısa Çalışma Uygulamasında Prim Şartları Kolaylaştırıldı

Mevzuat düzenlemeleri ile getirilen bir diğer önemli değişiklik, kısa çalışma uygulamasından yararlanmak isteyen sigortalılar için gerekli prim şartlarının kolaylaştırılmasıdır. COVID-19 salgını döneminde ilk defa kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları esnetilerek kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 3 yılda en az 600 gün prim ödeme şartı 450 güne, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı 60 güne indirilmiştir. Söz konusu dönemden edinilen tecrübeler ışığında, 7495 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 1/3/2024 ve sonrasında uygulanacak

kısa çalışma uygulamalarında sigortalıların son üç yılda en az 600 gün prim ödemiş olma şartı 450 gün olarak belirlenerek kalıcı hale getirilmiş ve sigortalıların kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları kolaylaştırılmıştır.

Böylelikle daha önce COVID-19 salgını gerekçeli başvurularda özel olarak prim şartı kolaylaştırılırken, 1/3/2024 sonrasında uygulanacak tüm kısa çalışma uygulamaları için prim şartlarında kalıcı bir kolaylaştırma sağlanmıştır. Söz konusu Kanun değişikliği ile genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle yapılacak başvurularda daha kapsayıcı bir uygulamanın önünün açılması amaçlanmıştır.

İşsizlik Ödeneği ile Kısa Çalışma Ödeneği Arasındaki İlişki

Bilindiği gibi gerek işsizlik ödeneğinin gerekse de kısa çalışma ödeneğinin kaynağı işsizlik sigortası fonudur. Her iki ödenek türünün de kendine özgü nitelikleri bulunmaktadır. İşsizlik ödeneği işsiz kalınan dönem için belirli bir süre işsizliğin ekonomik yönden zorluklarını azaltmayı amaçlarken, kısa çalışma ödeneği iş ilişkisinin devamlılığını hedefleyerek işsiz kalmayı önlemeyi ve çalışılamayan sürelerde gelir desteği sağlamayı amaçlamaktadır.

Uygulamanın ilk başladığı tarihten bu yana işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanma koşulları mevzuat gereği aynı prim şartlarını sağlamayı gerektirmekteydi. Yeni düzenleme ile birlikte kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarından ayrıştırılmış, hak kazanma koşulları bağımsız olarak Kanunda yer almaya başlamıştır. Geçmiş düzenlemede, işsizlik ödeneğinden yararlanma hak koşullarını sağlayan sigortalıların, kısa çalışma ödeneğine de hak kazanmış oldukları kabul edilmekteydi. Yeni düzenleme ile sigortalıların kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir. Söz konusu düzenleme ile işsizlik ödeneği hak kazanma koşulları ile kısa çalışma ödeneği hak kazanma koşulları birbirinden bağımsız olarak belirlenecek şekilde düzenlenmiştir. Yeni mevzuat ile sigortalıların geçmişte işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği için yararlandığı prim günlerinin kısa çalışma ödeneğine hak kazanma şartları belirlenirken de dikkate alınabilmesine imkân sağlanmıştır. Sigortalılar adına aynı döneme ödenen primlerin hem işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarına hem de kısa çalışma ödeneği hak kazanma koşullarına dâhil edilmesiyle birlikte yeni dönemde daha çok sigortalının kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesi amaçlanmıştır.

İşsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneği arasında ortak yararlanma şartlarının yeni mevzuat düzenlemesi kapsamında değişmesiyle birlikte

> Yeni düzenleme ile birlikte kısa çalışma ödeneğine hak kazanma koşulları işsizlik ödeneği hak kazanma koşullarından ayrıştırılmış, hak kazanma koşulları bağımsız olarak Kanunda yer almaya başlamıştır.

geçmişteki yapıdan farklı olarak her iki uygulama arasındaki ilişki biçimi de değişmiştir. Geçmişte, işsizlik ödeneği veya kısa çalışma ödeneği kapsamında bir hak sahipliği belirlendiğinde, hak sahipliğinin belirlenmesi için kullanılan primler sonraki hak sahiplikleri için yeniden hesaba katılmamaktaydı. Yeni bir hak sahipliğinin belirlenememesi durumunda ise yalnızca önceki hak sahipliğinden kalan süreler için işsizlik ödeneğinden veya kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmekteydi. Düzenleme ile işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği hak sahipliklerinin belirlenmesinde aranan prim günü şartı birbirinden bağımsız hale getirilerek işsizlik sigortası hizmetleri sigortalılar için daha kapsayıcı bir hale getirilmiştir.

Bunun yanı sıra, geçmişte her iki ödenek arasında var olan mahsup yapısı, kısa çalışma ödeneği bakımından yeni düzenleme ile kaldırılmıştır. Kısa çalışma ödeneği olarak ödenen sürelerin kısa çalışma başlama tarihinden itibaren 3 yıl içerisindeki hizmet akdi fesihlerine istinaden yapılacak işsizlik ödeneği ödemelerine ilişkin hak sahipliğinden düşüleceğine ilişkin hüküm getirilmiştir. Diğer yandan işsizlik ödeneğinden yararlanan bir sigortalının sonrasında kısa çalışma ödeneği uygulamasından yararlanması halinde önceki işsizlik ödeneği hak sahipliği kısa çalışa hak sahipliğini etkilemeyecektir. Söz konusu düzenleme ile daha fazla sigortalının daha uzun süre kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi hedeflenmiştir.

Fazla Ödemelerin Tahsiline Açıklık Getirildi

Kısa çalışma ödeneğine ilişkin başvuru ve diğer işlemler işveren nezdinde gerçekleşmekte olup, işveren tarafından yapılan başvuruların sigortalılar adına da yapıldığı kabul edilmektedir. Bu kapsamda geçmiş uygulamalarda ortaya çıkan fazla ve yersiz ödemelerin tahsilinde kimi durumlarda tereddütler oluşmaktaydı. Fazla ve/veya yersiz ödemenin oluşma durumuna göre ilgili ödemelerin tahsili Kurum birimlerince sigortalıdan ya da işverenden yapılmaktadır. Uygulamadan elde edilen tecrübeler dâhilinde, kimi durumlarda işverenlerin herhangi bir kusuru olmadığı halde fazla ödemeler ortaya çıkabilmekte olup bu durumlara ilişkin mevzuata açık hüküm getirilerek uygulamada yaşanabilen tereddütlerin giderilmesi amaçlanmıştır. Gerek işverenlerin gerekse de sigortalıların sorumluluklarının daha belirgin şekilde düzenlenebilmesi adına "sigortalıların kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte sigortalıdan tahsil edilir, ölen sigortalılara ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez." hükmü getirilmiştir. Söz konusu hüküm ile vefat eden sigortalılara ilişkin tahsilatın yapılmayacağına dair açık hüküm ihdas edilmiştir. Böylelikle, uygulamadan kaynaklanabilen ve tahsili bakımından muhataplık bulunmasındaki sorunların önüne geçilerek işsizlik sigortası fonunun yersiz kullanımının engellenmesi amaçlanmış, vefat eden sigortalı bakımından tahsil sürecinin duracağı açık hüküm olarak mevzuatta yer almıştır.

Düzenleme ile işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği hak sahipliklerinin belirlenmesinde aranan prim günü şartı birbirinden bağımsız hale getirilerek işsizlik sigortası hizmetleri sigortalılar için daha kapsayıcı bir hale getirilmiştir.

Kısa Çalışma Ödemelerinde Haciz Süreçleri

Yeni kanun ile getirilen bir diğer önemli değişiklik ise, ödemelere ilişkin kaynakta yapılması gereken kesinti süreçlerine ilişkindir. Geçmişte kısa çalışma ödenekleri, işsizlik ödeneği ile bağıntılı olduğundan damga vergisi ve nafaka borçları istisna olmak üzere herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmadan ödenmekteydi. Nafaka borçları kapsamında sigortalılara ödenmesi gereken kısa çalışma ödeneklerinden kesinti yapılarak nafaka hakkına sahip kişilere ödemeler yapılmaktaydı. Yeni düzenleme ile sigortalılara yapılan ödemelerin onda birine kadar olan kısmının haczedilebilmesine imkân tanınmıştır.

Alt Mevzuat Düzenlemeleri Yapıldı

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik

Şubat 2024'te yapılan kanuni düzenlemelerin ardından alt mevzuatlarda da yeni kanuna göre düzenleme yapılması ihtiyacı ortaya çıkmıştır. İŞKUR olarak zaman kaybetmeksizin Yönetmelik çalışmalarına başlanmıştır. Yönetmelik kapsamında kısa çalışma uygulamasında yaşanan geçmiş tereddütlerin giderilmesi ve yeni Kanun düzenlemesine ilişkin süreçlerin Yönetmelik düzeyinde ele alınması hedeflenmiştir. Bu kapsamda var olan Yönetmelik yürürlükten kaldırılmış ve

11/4/2024 tarihli ve 32573 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Söz konusu Yönetmelik ile işverenlerin başvuru esnasında dikkat etmesi gerekenler, sigortalılara ilişkin bilgiler gibi uygulamanın esasına ilişkin alt düzenlemeler yapılmıştır. Kısa çalışma uygulamasının bütünlüklü olarak ele alındığı bu Yönetmelikte başvurudan ödeme sürecine kadar tüm önemli noktalar hakkında kapsamlı ve açıklayıcı hükümlere yer verilmiştir.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Genelge

Yönetmeliğin yanı sıra, kısa çalışmanın geniş kapsamlı uygulamalarının etkin ve verimli bir şekilde hayata geçirilebilmesi için Kanun ve Yönetmelikte yer alan konuların çok daha detaylı anlatılabilmesi ve işlem basamaklarının detaylı anlatılarak uygulamaya ilişkin tüm süreçlerin üçüncü kişilerce kolaylıkla yapılabilmesi amacıyla 2024/4 sayılı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Genelge yayımlanarak Kurum resmi web sitesinde tüm sigortalı ve işverenlerin erişimine açılmıştır.

Yukarıda kısaca bahsedilen alt mevzuat değişiklileri ile uygulamadan kaynaklı önemli bazı konulara açıklık getirilmiştir. Birden fazla iş yerinde çalışan sigortalılar bakımından ayrı ayrı bildirilen prim ödeme gün sayılarının toplanacağı ve uygunluk tespitinde yer alan süreyi aşmamak üzere kalan miktar üzerinden kısa çalışma ödeneği ödemesi yapılabileceği yönünden açıklayıcı hüküm getirilmiştir.

Bir diğer önemli değişiklik kısa çalışma ödeneklerinin kesilmesi ve durdurulmasına ilişkin kuralların daha açık düzenlenmesidir. Yeni yönetmelikle birlikte kısa çalışmaya tabi tutulduğu iş yerinde iş sözleşmesinin sona ermesi, farklı iş yerine nakli, iş sözleşmesinin askıya alınması, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silahaltına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması, tutuklanması, hüküm giymesi, yurt dışına çıkması, ölümü hallerinde ödeneğin kesileceği ve/veya durdurulacağı yönünde açık hüküm getirilmiştir.

Son olarak, işverenlerin kısa çalışma ödeneği başvurularında talep edeceği güncellemelere ilişkin süre sınırı getirilmiştir. Buna göre; fiili gerçekleşen kısa çalışma sürelerine ilişkin bildirimler ve değişiklikler kısa çalışma ödeneğinin sona erdiği aya ilişkin prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin verilmesi gereken tarihi izleyen ayın sonuna kadar yapılabilecektir. İşverenlerin bu süreler sona erdikten sonra geçmişe yönelik yapacakları güncelleme talepleri ödemelerde dikkate alınmayacaktır.

> Kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneğinden bağımsız bir ödeme süreci olarak yeniden düzenlenmiştir. Kısa çalışma ödeneğine erişim kolaylaşmış ve ödeneğin uygulama sürecine ilişkin bütünlüklü bir mevzuat yapısı oluşturulmuştur.

Sonuç

Şubat 2024'ten bu yana kısa çalışma uygulamasına ilişkin önemli mevzuat değişiklikleri yapılmıştır. Söz konusu değişiklerin amacı daha fazla sigortalının kısa çalışma uygulamasına erişebilmesini sağlamaktır. Aynı zamanda işverenlerin başvuru süreçlerine ilişkin açıklık getirilerek daha kolay ve doğru başvuru yapabilmeleri yönünde özellikle alt mevzuatta önemli düzenlemelere gidilmiştir.

İşsizlik ödeneğinden farklılaştırılarak kısa çalışma uygulamasından yararlanma koşullarının kolaylaştırılması da özel olarak vurgulanması gereken önemli bir değişikliktir. Bu değişiklik ile birlikte önceden yararlanılan işsizlik ödeneklerinin yeni kısa çalışma uygulamalarından mahsup edilmeyecek olması da dikkate değer bir diğer yeni düzenlemedir. Fazla ödemeye ilişkin muhataplığın daha net olarak ortaya konması ve kısa çalışma ödeneklerinden yapılabilecek kesintilere ilişkin düzenlemeler de kanunda yer alan diğer düzenlemelerdir.

Bir bütün olarak bakıldığında, kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneğinden bağımsız bir ödeme süreci olarak yeniden düzenlenmiştir. Kısa çalışma ödeneğine erişim kolaylaşmış ve ödeneğin uygulama sürecine ilişkin bütünlüklü bir mevzuat yapısı oluşturulmuştur. Geçmişte yaşanan tecrübeler ışığında, gelecekte ülkemiz iş gücü piyasalarında yaşanabilecek olası tüm senaryolar karşısında gerek mevzuat alt yapısı gerekse de bilgi işlem alt yapısı bakımından gerekli hazırlık ve çalışmalar yapılmıştır. Söz konusu geliştirme süreçleri ara vermeksizin devam etmekte olup İŞKUR'un kurumsal yapısındaki güçlenmeyle eşgüdümlü olarak kısa çalışma uygulamasının daha hızlı, etkin ve kapsayıcı olarak uygulanmasına kararlılıkla devam edilecektir.

FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ SEKTÖRÜ

MUHAMMET KAYA
İSTİHDAM UZMANI/İŞKUR

NACE, Avrupa Birliği'nde 1970'ten beri geliştirilen ekonomik faaliyetlerin çeşitli istatistiksel sınıflandırmalarını belirtmek için kullanılan kısaltmadır. NACE, ekonomik istatistikler (örneğin üretim, istihdam, ulusal hesaplar) ve diğer istatistiksel alanlarda ekonomik faaliyete göre geniş bir istatistiksel veri yelpazesinin toplanması ve sunulması için çerçeve sağlamaktadır. Bu kapsamda finans ve sigorta sektörü, Ekonomik Faaliyetlerin İstatistiki Sınıflaması (NACE Rev.2) kapsamındaki 21 sektörden bir tanesidir. Bu sektör finansal hizmet faaliyetleri; sigorta, reasürans ve emeklilik fonları; finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetler alt sektörlerini içermektedir. Özellikle bankacılık faaliyetlerini kapsıyor olması sektörün önemini ciddi oranda artırmaktadır.

Tablo 1: Mali Aracı Kuruluş İstatistikleri, 2022

Mali Aracı Kuruluş İstatistikleri	Girişim sayısı	Çalışanların yıllık ortalama sayısı	Ücretle çalışanların yıllık ortalama sayısı	Ücretli çalışan kadın sayısı	Ücretli çalışan erkek sayısı
FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	19.139	324.764	311.771	149.155	162.616
✓ Finansal Hizmet Faaliyetleri	261	223.392	223.344	105.385	117.959
✓ Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Fonları	72	22.192	22.181	12.296	9.885
✓ Finansal Hizmetler ile Sigorta Faaliyetleri için Yardımcı Faaliyetler	18.806	79.180	66.246	31.474	34.772

Kaynak: TÜİK

TÜİK tarafından en son 2022 yılında yayınlanan Mali Aracı Kuruluş İstatistikleri kapsam olarak finans ve sigorta faaliyetleri sektörünün tamamına ait verileri içermektedir. Dolayısıyla bu sektörle ilgili yayınlanan resmi veriler kapsamında ciddi bir öneme sahiptir. 2022 yılında bu sektörde toplamda 19 bin 139 girişim olduğu görülmektedir. 2022 yılı için yıllık ortalama çalışan sayısı 324 bin 764 kişi olarak gerçekleşirken bu çalışanların 311 bin 771'i ücretli olarak çalışmaktadır. Ücretli çalışanların yüzde 47,8'i (149 bin 155) kadın, yüzde 52,2'si (162 bin 616) ise erkek olduğu görülmektedir. TÜİK 2022 İşgücü İstatistikleri verilerine göre toplam çalışanların yüzde 33,4'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla sektördeki kadın çalışan oranının ülke genelinin yaklaşık 15 puan üzerinde olduğu görülmektedir. Sektörün kendi içerisinde kadın erkek çalışan sayısının da birbirine oldukça yakın olduğu gözlenmektedir.

Sektörde en fazla girişim 18 bin 806 ile finansal hizmetler ile sigorta faaliyetleri için yardımcı faaliyetlerde yer almaktadır. Sektördeki toplam girişimlerin yüzde 98,3'ü bu faaliyet alanında yer almaktadır. Ancak sektörde yıllık ortalama çalışan sayısı bakımından ilk sırada 223 bin 392 kişi ile finansal hizmet faaliyetleri gelmektedir. Toplam girişimlerin sadece yüzde 1,4'ü bu faaliyet alanında olsa da toplam çalışanların yüzde 68,8'i bu faaliyet alanında yer almaktadır. Özellikle bankaların finansal hizmet faaliyetleri alanında olması, girişim sayısının az çalışan sayısının yüksek olmasını açıklamaktadır.

Tablo 2: Kazanç Yapısı İstatistikleri (2022)

Sektörler			Ücretli çalışanların oranı (%)		Aylık ücretli çalışılan saat	Saatlik ortalama brüt ücret-maaş	Aylık ortalama kişi başı brüt ücret-maaş	Aylık ortalama kişi başı kazanç
Genel			100,0	100,0	201,3	100**	100	100
Finans ve sigorta faaliyetleri				1,9*	189,6	203,1	191,4	198,1
Erkek								
Genel			67,0	100,0	206,3	100	100	100
Finans ve sigorta faaliyetleri				1,4*	189,6	222,7	204,6	209,7
Kadın								
Genel			33,0	100,0	191,0	100	100	100
Finans ve sigorta faaliyetleri				2,8*	189,6	179,8	178,5	186,4

Kaynak:TÜİK *: Tüm sektörler toplamında Finans ve sigorta faaliyetleri sektörünün oranı
**: ücret-maaş-kazanç verileri tüm sektörler için 100 kabul edilerek tablo oluşturulmuştur.

TÜİK tarafından en son 2022 yılında yayınlanan Kazanç Yapısı İstatistikleri verilerine göre ücretli çalışanların yüzde 1,9'u finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe çalışmaktadır. Ülkedeki çalışanlar ücretli olarak aylık 201,3 saat çalışırken finans ve sigorta sektöründe ücretli çalışanlar aylık 189,6 saat çalışmışlardır. Bu sektörde aylık çalışma süreleri ülke genelindeki aylık çalışma sürelerine göre daha kısadır.

Enflasyonun yüksek seyretmesinden ötürü maaş ve ücretlerde meydana gelen yüklü artışlar nedeniyle 2022 yılında saatlik ve aylık ücret, maaş ya da kazanç verileri anlamlı olmayacağından tablo TL olarak değil tüm sektörler için 100 kabul edilerek oluşturulmuştur. Böylece ülke geneli ile sektör kıyaslaması oransal olarak yapılmıştır. Buna göre saatlik ortalama brüt ücret-maaş sektörde Türkiye genelinin iki katı olarak gerçekleşmiştir. Aylık ortalama kişi başı brüt ücret-maaş sektörde Türkiye genelinin 1,9 katı olarak gerçekleşmiştir. Aylık ortalama kişi başı kazanç da sektörde Türkiye genelinin iki katı olarak gerçekleşmiştir. Genel olarak bakıldığında, sektörde ortalama kazancın diğer tüm sektörlerin ortalama kazancına göre iki kat fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Sigortalı İstatistikleri (Haziran 2024)

SGK İstatistikleri	İş Yeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı			Ortalama Günlük Kazanç (TL)		
		Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Genel
FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	25.137	88.283	90.047	178.330			
✓ Finansal Hizmet Faaliyetleri	6.613	46.115	39.962	86.077	2.847	2.365	2.625
✓ Sigorta, Reasürans Ve Emeklilik Fonları	3.239	11.799	15.806	27.605	2.330	2.021	2.153
✓ Finansal Hizmetler İle Sigorta Faaliyetleri İçin Yardımcı Faaliyetler	15.285	30.369	34.279	64.648	1.702	1.365	1.524

Kaynak: SGK Aylık Bülteni

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) tarafından yayınlanan aylık bültenin en sonuncusu Haziran 2024 istatistiklerini içerek şekilde yayınlanmıştır. Buna göre Haziran ayı itibarıyla finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe 25 bin 137 iş yeri bulunmaktadır. 4/a kapsamında zorunlu sigortalı sayısı 178 bin 330 kişi olup 90 bin 47'si kadındır. Dolayısıyla sektörde yer alan sigortalıların yüzde 50,5'i kadındır ve kadın çalışan sayısı erkeklerden fazladır. Alt faaliyet bölümleri incelendiğinde; en fazla çalışan ve ortalama günlük kazancı en yüksek olan bölüm finansal hizmet faaliyetleri olduğu görülmektedir. Tüm faaliyet bölümlerinde erkeklerin ortalama günlük kazancının kadınlardan daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 4: Sigortalı ve İş Yeri İstatistikleri (Haziran 2024)

SGK İstatistikleri	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Yeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Yeri Sayısı	Zorunlu Sigortalı Sayısı	İş Yeri Sayısı
	1-49 Kişi		50-249 Kişi		250+ Kişi	
FİNANS VE SİGORTA FAALİYETLERİ	104.571	24.783	29.376	292	44.383	62
✓ Finansal Hizmet Faaliyetleri	42.970	6.457	11.203	118	31.904	38
✓ Sigorta, Reasürans Ve Emeklilik Fonları	12.612	3.166	6.718	58	8.275	15
✓ Finansal Hizmetler İle Sigorta Faaliyetleri İçin Yardımcı Faaliyetler	48.989	15.160	11.455	116	4.204	9

Kaynak: SGK Aylık Bülteni

SGK Haziran 2024 aylık bültenine göre finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe yer alan iş yerlerinin yüzde 98,6'sını 1-49 çalışanı olan iş yerleri oluştururken sektördeki çalışanların yüzde 58,6'sı bu iş yerlerinde istihdam edilmektedir. Sektördeki çalışanların yüzde 16,5'i 50-249 çalışanı olan iş yerlerinde, yüzde 24,9'u ise 250+ çalışanı olan iş yerlerinde istihdam edilmektedir.

Tablo 5: İŞKUR Verileri (2023)

2023 Yılı İŞKUR Verileri	Açık İş	İşe Yerleştirme			İşbaşı Eğitim Programı			
		Erkek	Kadın	Toplam	Kurs	Erkek	Kadın	Toplam
Finans ve sigorta faaliyetleri	11.806	2.389	2.704	5.093	87	26	70	96
Genel	2.677.006	772.888	464.138	1.237.026	9.900	22.056	26.761	48.817

Kaynak: İŞKUR 2023 İstatistik Yıllığı

2023 yılında İŞKUR kayıtlarında toplam 2 milyon 677 bin 6 kişilik açık iş kaydı yer almıştır. Bu açık işlerin sadece 11 bin 806'sı (yüzde 0,4) finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe yer almıştır. 2023 yılında toplamda 1 milyon 237 bin 26 işe yerleştirme gerçekleştirilmiş olup bu işe yerleştirmelerin 5 bin 93'ü (yüzde 0,4) finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe gerçekleştirilmiştir. 2023 yılında toplamda 9 bin 900 işbaşı eğitim

programı düzenlenmiş olup bu programlara 48 bin 817 kişi katılım sağlamıştır. Bu programların yüzde 0,2'si finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe gerçekleştirilmiş olup toplam kursların da yüzde 0,9'u bu sektörde düzenlenmiştir.

Tablo 6: 2023 Yılı İş Gücü Piyasası Araştırması (İPA) Verileri

2023 İPA	Çalışan Sayısı	Oran	Açık İş	Oran	TGÇM	Net İstihdam Değişimi	Oran
Finans ve sigorta faaliyetleri	233.217	1,4%	3.344	1,4%	1.607	3.246	1,4%
Genel Toplam	16.773.488		461.179	2,7%	560.128	905.933	5,4%

Kaynak: İPA 2023 (TGÇM: Temininde Güçlük Çekilen Meslekler)

2023 yılı İPA verilerine göre sektörde 233 bin 217 kişi çalışmakta olup tüm çalışanların yüzde 1,4'ü bu sektörde istihdam edilmektedir. Sektörde İPA kapsamında 3 bin 344 açık iş bulunmakta olup sektörde açık iş oranı yüzde 1,4 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde ise açık iş oranı yüzde 2,7 olarak gerçekleşmiştir. Sektördeki açık iş oranının Türkiye geneline göre oldukça düşük seyretmiştir. Sektörde 1.607 pozisyonda temininde güçlük çekildiği belirtilmiş olup Türkiye genelinde ise 560 bin 128 pozisyonda TGÇM bulunmaktadır. Tüm TGÇM'lerin yüzde 0,3'ü finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe bulunmaktadır. Sektörde işverenler 1 yıl sonrası için yüzde 1,4 net istihdam değişimi beklemektedir. Türkiye genelinde ise bu oran yüzde 5,4 olarak gerçekleşmiştir. Finans ve sigorta faaliyetleri sektöründe 1 yıl sonrası için istihdam artış beklentisi Türkiye geneline göre oldukça düşük kalmıştır.

Tablo 7: Mesleklere Göre Açık İş, TGÇM ve Net İstihdam Değişimi

Açık İş	TGÇM	Net İstihdam Artış Beklentisi
Bankacılık Meslek Elemanı	Sigorta Acentesi Teknik Personeli	Bankacılık ve Sigortacılık Meslek Elemanı
Sigorta Acentesi Teknik Personeli	Bankacılık ve Sigortacılık Meslek Elemanı	Sigortacı
Müşteri Temsilcisi (Banka)	Sigortacı	Sigorta Acentesi Teknik Personeli
Sigortacı	Pazarlamacı	Sigorta Satış Temsilcisi-Sağlık, Hayat
Bankacılık ve Sigortacılık Meslek Elemanı	Sigorta Şirketi Teknik Personeli Yöneticisi	Pazarlamacı
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	Sigorta Brokeri Teknik Personeli Yöneticisi
Pazarlamacı	Büro İşçisi	Satış Danışmanı / Uzmanı
Satış Danışmanı / Uzmanı	Döviz Alım Satım Elemanı	Elementer Sigorta Temsilcisi
Sigorta Satış Temsilcisi-Sağlık, Hayat	BT Satış Sorumlusu	Sigorta Şirketi Teknik Personeli Yöneticisi
Satış Sorumlusu	Satış Danışmanı / Uzmanı	Ön Muhasebeci

Kaynak: İPA 2023

2023 yılı İPA verilerine göre sektörde en fazla açık işi olan meslekler sırasıyla bankacılık meslek elemanı, sigorta acentesi teknik personeli ve müşteri temsilcisi (banka) şeklindedir. Temininde en fazla güçlük çekilen meslekler (TGÇM) ise sigorta acentesi teknik personeli, bankacılık ve sigortacılık meslek elemanı ve sigortacı şeklindedir. 1 yıl sonrası için net istihdam artış beklentisi en fazla olan meslekler ise bankacılık ve sigortacılık meslek elemanı, sigortacı ve sigorta acentesi teknik personeli şeklindedir. Sigorta acentesi teknik personeli, sigortacı, bankacılık ve sigortacılık meslek elemanı, pazarlamacı ve satış danışmanı/uzmanı meslekleri açık iş, TGÇM ve net istihdam artış beklentisinde sektörde ilk onda yer almaktadır.

KAYNAKÇA

•EUROSTAT, NACE Rev. 2, Statistical classification of economic activities in the European Community, https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5902521/KS-RA-07-015-EN.PDF.pdf/dd5443f5-b886-40e4-920d-9df03590ff91?t=1414781457000

•İŞKUR İdari Kayıt İstatistikleri

•İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırması (İPA)

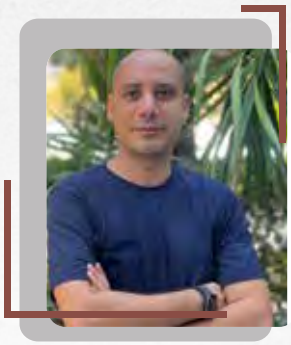
•SGK Aylık Sigortalı İstatistikleri

•TÜİK Kazanç Yapısı İstatistikleri

•TÜİK Mali Aracı Kuruluş İstatistikleri

SESSİZ OL! KONUŞUYORSUN

Fiziksel olarak göstermiş olduğunuz tepkileri bilinçsiz olarak yaptığınızın farkında mısınız? Beden dilimizi yöneten limbik sistemimiz ağzımızdan çıkan sözcüklerden çok daha gerçekçidir. Kıyafetini beğenmediğiniz bir arkadaşınıza: ''Çok güzel olmuşsun, bu renk kıyafetler sana çok yakışıyor.'' diyebilirsiniz ancak sözel olmayan beden diliniz sözcüklerinize ters düşecektir.



YAĞIZ YAĞMUR YALÇIN
İŞ VE MESLEK DANIŞMANI/İŞKUR

Limbik sistemin etkili olduğu beden dili üzerine uzmanlaşmış kişilerden biri olan Joe Navarro, kitabının birçok bölümünde sözel olmayan davranışlar sayesinde insanların düşüncelerini, niyetlerini nasıl açığa çıkardığını anlatmıştır. Joe Navarro'nun hikâyelerinden biri şöyledir:

Bu suçu işlemiş olsaydınız tabanca mı kullanırdınız?

Bu suçu işlemiş olsaydınız bıçak mı kullanırdınız?

Bu suçu işlemiş olsaydınız buz kıracağı mı kullanırdınız?

Bu suçu işlemiş olsaydınız çekiç mi kullanırdınız?

Cinayet bu silahlardan biriyle işlenmiş ancak bu bilgi hiç kimseyle paylaşılmamıştı. Bu yüzden gerçek cinayet silahını sadece katil biliyordu. Şüpheliye silah listesi okunurken adam dikkatli bir şekilde inceleniyordu. Buz kıracağı söylendiğinde göz kapakları indi bir sonraki silah okunana kadar gözleri kapalı kaldı. Bu hareket adamı bir numaralı şüpheli yapmıştı.

Bu hikâyedeki gibi düşüncede oluşan bir kıvılcım, limbik sistemin etkisiyle beden diline yansımıştır. Çünkü limbik sistem sinir sistemine bağlı bir yapıdır. Bunun sonucu oluşan refleksler de beden dilinde istemsiz davranışlar gösterir.

Hikâyedeki gibi buz kıracağını duyan şüpheli limbik sistemin etkisiyle bir davranış sergilemiştir. Yani, limbik sistem beden dilini etkileyen bir yapıdır.

Peki, Beden Dili Neden Önemlidir?

Bunu Amerika'da yaşanan bir hikâye ile anlatalım:

Amerika'da bir polis memurunun dikkatini bir grup genç çekmiştir. Yürüyüşleri, boyun ifadeleri polis memurunda şüphe uyandırmış ve polis memuru bu genç grubu izlemeye başlamıştır. Grubun daha sonra hırsızlık planı yapma hazırlığı içinde olduğu fark edilince olay başlamadan grup yakalanmıştır. Bu olay sonrasında 1968 yılında Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi polis memurlarına davranışları suç işlemek üzere şüpheli gördükleri kişileri durdurup arama yetkisi kararı vermiştir. Yani beden dilinde anormal davranışlar gözlemlenen insanlar şüpheli sayılmıştır.

İnsanlar hoşnut oldukları ya da hoşnut olmadıkları duruma göre beden dillerini kullanırlar. İnsanların; tehlike, sıkıntı, sinir, mutluluk, neşe, korku, utanç anında yapacakları tepkiler bellidir. Hoşnut olmadıkları durumlar karşısında: kendini kapama, ayakları kolları birleştirme, göz temasından kaçınma, ortamın çıkış tarafına doğru yön değiştirme ve en son çare kaçma tepkisi yani bulunduğu ortamdan bir nedenle uzaklaşma durumunda bulunabilirler.

İnsanlar; Hoşnut oldukları durumlar karşısında ise yüzünü dik tutma, sevdiği kişiye doğru yönelme, gövde kısmını açık etme, kollarını ve ayaklarını ortamın yönüne göre kullanma durumunda bulunabilirler. Yapılan bu davranışlarla iletişim kuruyor, olumlu ya da olumsuz bir şekilde çevrenize sinyaller veriyorsunuz.

Beden Dilinin ve İletişimin Birlikteliğini Şu Örnekle Anlatalım;

İşveren olduğunuzu düşünün. Karşınızda bir iş arayan nefret eder bakışlarıyla iş yerinizde ne kadar çok çalışmak istediğini iş yerini ne kadar çok sevdiğini anlatıyor. Ne anlatırsa anlatsın sizin odaklanacağınız nokta iş arayanın nefret dolu bakışları olacaktır. Onun iletişiminden hoşlanmayacak büyük ihtimalle de olumsuz sonuç vereceksinizdir.

Şimdi gelin İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığının yapmış olduğu İşgücü Piyasası Araştırmasında iletişim ve ifade yeteneği becerisinin sıralamalardaki yerini inceleyelim:

Araştırmaya göre Açık İşlerde Talep Edilen iletişim ve ifade yeteneği 2023 yılında Türkiye'de 5. Sırada yer alırken, 2022 yılında 3. ve 2021 yılında 4. Sırada yer almıştır.

En fazla açık iş olan mesleklerde istenen becerilerin öncelik sıralamasında 2023 yılında özel güvenlik görevlisi (silahsız), perakende satış elemanı (gıda), mutfak görevlisi, satış danışmanı/uzmanı, garson (servis elemanı) mesleklerinde iletişim ve ifade yeteneği işverenlerce 1. sırada talep edilen beceri olarak görülmektedir.

Açık işlerde eğitim düzeyi-beceri-arama kanalı ilişkisinde 2023 yılında genel lise, çıraklık iletişim ve ifade yeteneğinde 1. Sırada yer almıştır.

2023 Yılı İllere Göre Açık İşlerde Talep Edilen İletişim ve İfade Yeteneği Sıralaması:

İller	Sıralama
Bayburt, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Rize ve Van	1. Sırada
Ağrı, Ankara, Artvin, Hakkari, Iğdır, Tunceli, Uşak ve Yozgat,	2. Sırada
Giresun, Kilis, Muş	3. Sırada
Antalya, Bursa, Mersin, Isparta, İzmir, Trabzon	4. Sırada
Bolu, Denizli, Eskişehir, İstanbul, Kayseri, Samsun, Sivas	5. Sırada

Araştırmalar bize Türkiye'de iletişim ve ifade yeteneğinin genelde ilk 5'te, işverenlerce iş arayanlardan istendiğini göstermektedir. İletişim ve ifade yeteneği işverenlerce bu denli önemliyken beden dilinin de ne denli önemli olduğunu düşünebiliriz.

İletişim İşverenlerce Neden Bu Denli Önem Arz Etmektedir?

Çünkü iletişim; iş yerindeki çalışanların iş arkadaşlarıyla, müşterilerle ve iş ortaklarıyla sağlıklı ilişkiler kurmanın temel unsurudur.

Bir doktor hastasıyla, bir öğretmen öğrencisiyle, bir pazarlamacı satış yapacağı kişilerle sürekli iletişim halindedir. İletişim yaşamımızın her anında vardır. Özelliklede iş hayatında iletişim önemli bir rol almaktadır. Yapılan araştırmalara göre de iletişimde beden dili %60'lık kısmı oluşturmaktadır.

Hiç düşündünüz mü, insanlar iş görüşmelerini neden yüz yüze yapmaktadır? Eğer istedikleri sadece iş arayanların sözcükleri olsaydı iş görüşmelerini telefondan da yapabilirlerdi. İstedikleri dış görünüş olsaydı görüntülü görüşmeyle de çözebilirlerdi. İstedikleri sadece meslek bilgisi tecrübe olsaydı bunları diploma sertifika gibi belgelerle de sonuçlandırabilirlerdi.

Elbette mecburi durumlardan ötürü telefon ve görüntülü arama üzerinden de iş görüşmeleri yapılmaktadır ancak imkân dâhilinde işverenler çalışacağı kişileri işe almadan önce yüz yüze görmek istemektedirler. İşverenler yapmış oldukları bu görüşmeyle iş arayanların iş yerine uyum sağlayıp sağlayamayacağını, iş arkadaşları ile olan ilişkilerini pozitif yönde kurup kuramayacaklarını, müşterilerle ve iş ortakları ile olan görüşmelerde ne kadar sorun çözücü olup olamayacaklarını ve iş arayanların niyetlerini gözlemleyip karar verirler.

Kısaca bilinçli ya da bilinçsizce yaptığınız davranışlarla kendinizi ifade ediyorsunuz. İş hayatınızda kullanacağınız doğru beden dili sonucu insanlara samimiyet ve güven veriyorsunuz.

Bu görüşmeler sırasında nelere dikkat etmeliyiz derseniz öncellikle kendinizin farkında olun. Bizler, nasıl başka insanların beden dilinden çıkarımlarda bulunabiliyorsak görüşmeler sırasında da işverenlerin iş arayanlardan aynı şekilde çıkarımlarda bulunduğunu unutmayalım.

Beynin olumsuz düşüncelere odaklı olmasından dolayı beden dilinin de daha olumsuz davranışlar sergilemesi gözlemlenebiliyor.

Bir iş görüşmesine giden iş arayan kendi gibi iş arayanları görüşmede gördüğü zaman şunu düşünebilir: "Beni neden işe alsınlar ki? Benim gibi çok insan var." ya da görüşme esnasında "Tüh! Keşke tokalaştıktan sonra ben de ismimi söyleseydim." bu şekilde düşünülecek olumsuz bir düşünce beyninizde çığ gibi büyüyecek olumsuz mimiklerin oluşmasına, kaslarınızın kasılmasına, kendinizi içe kapatmaya kadar sürecektir. Bu düşünceler mimiklerinizden tutun, tüm beden dilinizi etkileyecektir. Belki kaşlarınızı çatacak, kollarınızı bağlayacak, konuşurken gözlerinizi kaçıracak, dudaklarınızı büzecek ve belki de görüşmeden bir an önce kurtulmak için yönünüzü kapıya doğru döneceksiniz.

Yaşadıklarınızın farkına vardıysanız bunları düzeltmenin olumlu olmanın da sizin elinizde olduğunun farkına varmışsınızdır. Davranışlarınızın farkındalığında olmak onları yönlendirmenize imkân tanıyabilir. Ani davranışların önüne geçemesek bile genel davranışlarda düzeltmeler yapabiliriz.

Şimdi Gelin İş Görüşmesinde Beden Dilindeki Olumlu Davranışların Bazılarına Değinelim:

Göz Teması: İş görüşmelerinde göz teması, kapıdan ilk girerken başlıyor. Söylediklerimizin güvenirliğini göstermek açısından oldukça önemlidir. Çok dik ya da sürekli yere bakmayacak şekilde göz teması kurulmalıdır.

Tokalaşma: Kişinin ortamda ayağının üzerine ne kadar sağlam bastığını gösterebilir. Cılız bir tokalaşma güvensizlik hissi verirken sert bir tokalaşma da güç gösterisi anlamına gelebilir. Eli kavrayacak şekilde normal bir tokalaşma yapılmalıdır.

Güler Yüz: İşveren olsanız asık suratlı birini işe alır mısınız? Her işveren iş yerinin pozitif duygular içinde olmasını ister. Bu, çalışanların pozitifliği yani güler yüzlülüğü ile daha çok ortaya çıkar. Güler yüzlü bir insanın iletişimdeki gücü de ayrıca önemlidir.

Oturma Biçimi: Oturma biçiminiz hem kendinize hem de işverene olan saygıyı etkilemeyecek şekilde olmalıdır. Karşılıklı bir oturmada dik oturulmalı ve ayak yönünüz işverene dönük olmalıdır. Ayak ayak üstüne atma, kolları ya da ayakları çapraz bağlama gibi durumlardan kaçınılmalıdır.

Mimikler: Kaş çatma, dudak büzme, göz kısma gibi sizi negatif gösterecek mimiklerden kaçının. Düşünceleriniz mimiklerinize anlık yansır. Mimiklerinizi kontrol etmenin yolu düşüncelerinizi kontrol edebilmekten geçer. O yüzden görüşme esnasında içinde bulunduğunuz o ana odaklanmalısınız.

Görüşmeden önce ve görüşme esnasında nefes alış verişlerinizi kontrollü şekilde yapın. Görüşme esnasında saat, saç, elbise gibi nesnelerle oynamayın. İş görüşmeleri esnasında meydana gelebilecek olumsuz davranışlarınıza, işverenlerin olumsuz cümlelerine ya da yanlış giden bir duruma takılmadan yapmanız gereken hareketlere odaklanıp görüşmenizi tamamlayın. Böylece hem iletişimde etkili olduğunuzu beden dilinizle karşı tarafa lanse ettirmiş olup hem de bu davranışlar sayesinde iş hayatınızda ilerleme kaydedebilirsiniz.

BİTKİ GENETİK KAYNAKLARIMIZ PERSPEKTİFİNDEN

TOHUM GEN BANKALARI VE TÜRKİYE'NİN GELECEĞİ

DR. HÜMEYRA YAMAN

TARIM VE ORMAN BAKANLIĞI TARIMSAL ARAŞTIRMALAR VE POLİTİKALAR GEN. MÜD. TARLA BİTKİLERİ MERKEZ ARAŞTIRMA ENSTİTÜSÜ MÜDÜRÜ

Ülkelerin en büyük hazinesi olan bitki genetik kaynakları, geçmiş yıllarda olduğu gibi bugünün ve yarının teminatıdır. Gıda güvenilirliği hususu ancak genetik kaynaklarını tanıyan ve koruyan bir toplumda daha bilinçli bir yaklaşımla ele alınabilir. İnsanların refahının yanı sıra, ekosistemin canlılığının devamlılığı için biyolojik çeşitliliğin zenginliği yadsınamaz. Küresel iklim değişikliği ile birlikte su kaynaklarındaki azalma sonucunda kuraklık ve çölleşme gibi etkiler ortaya çıkmıştır. Bu durumun biyolojik çeşitliliğe olumsuz etkisinin yanı sıra çevre kirliliği ve kaynakların aşırı derecede kullanımı ile tükenme riski daha etkin bir tehdittir. Biyolojik çeşitliliğin çevresel ve iklimsel faktörlerin olumsuz etkilerinden korunarak, uzun yıllar içinde gün geçtikçe kendini zamanla yenileyebilir olması ve yenileme sürecinin insan eli ile daha da kısaltılması mümkündür. Biyolojik çeşitliliğin korunması için kaynakların bilinçli ve ihtiyaca göre kullanılması sağlanmalıdır. Bunun yanı sıra çevre kirliliği ve küresel ısınmayı hızlandıracak yöntemlerden uzak durulması, biyolojik çeşitliliği koruyacak plan ve projelerin yaygınlaştırılarak sürdürülebilir hale gelmesi büyük önem arz etmektedir. Ancak bu şekilde yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalan canlıların korunması sağlanabilir.

Türkiye coğrafyasında en fazla bitki çeşitliliği Akdeniz Bölgesi'nde görülmektedir. Türkiye Florasında bulunan takson sayısı güncel bilgilere göre yaklaşık 10.600 türdür. Bu sayıya alttür ve varyeteler de dâhil edildiğinde, toplam olarak 12.400 tür ve türaltı takson düzeyinde bitki çeşitliliğinin varlığından söz edilmektedir. Bitki çeşitliliğinin 4.220 taksonu endemiktir ve endemizm oranı % 34 civarındadır (Vural ve Körüklü 2022). Endemik bitkilerin yoğun olarak görüldüğü en önemli bölgelerimiz İç Anadolu, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleridir. Etnobotanik araştırmalar, bitki domestikasyon (yabani bitkileri kültüre alma süreci) bölgelerinin Türkiye'de MÖ 5000-7000 yılları arasında Çatalhöyük, Can Hasan, Hacılar, Mersin ve Çayönü olduğunu ortaya koymaktadır. Tahılların büyük çoğunluğu yalnızca Türkiye'ye özgü olan yabani türlerden geliştirildiklerinden, ekonomik açıdan bakıldığında stepin (bozkır), belki de en önemli ekosistem olduğu görülmektedir. Günümüzde insanlığın büyük bir kısmının yararlandığı bu tahıllar, bahsi geçen bölgede yetişen yabani türler üzerinden yıllar boyu sürdürülen ıslah çalışmaları ve doğal seleksiyon sonucu elde edilmişlerdir.

Tarımın kökenlerinin 7000 ila 10.000 yıl öncesine kadar uzandığı değerlendirilmektedir. Ancak insanoğlu çeşitli aletler yapmayı milyonlarca yıl öncesinde öğrenmiş olmasına rağmen, bitkileri gözlemlemeye başlayıp anlamlı bir şekilde geliştirmeye başlaması 10.000 yıl öncesine dayanmaktadır. Dünyada yaklaşık 200.000 çiçekli bitki türü olduğu tahmin edilmektedir, ancak bunların sadece 3.000 kadarı insan beslenmesi veya insan beslenme girdisi olarak kullanılmaktadır. Bu bitkiler arasında yalnızca 200 kadarının tarımı yapılmaktadır (Ashri, 1989). Tarıma alınma daha çok belirli bitki gruplarında görülmüştür; özellikle Gramineae (buğdaygiller) ve Leguminosae (baklagiller) grupları birçok önemli ürünün kaynağı olmuştur (Hawkes, J.G., 1969). Perrino

(1989) bitkilerin kültüre alınmasını altı aşamada değerlendirmektedir. Bu altı aşamaya bakıldığında; tarımın ilk aşamasında insanoğlunun karşısında büyük bir genetik çeşitliliğe sahip bitki grupları vardır ve insanlar en çok beğendikleri bitkileri seçmeye başlamıştır. Sonrasında seçtikleri bu bitkiler insan katkısı olmadan gelişmediklerinden ilkel ekim ve hasat teknikleri de bununla birlikte gelişmiştir. Bu aşamadan sonraki aşamada ise insanlar ellerindeki seçmiş oldukları bitkiler ile göç etmeye ve yeni yerleşim alanları bulmaya başlamışlardır. Yerleşilen bölgelere göre bitkiler adaptasyon geliştirmiş ve yeni bitki tipleri ortaya çıkmaya başlamıştır. Dördüncü aşamada yerleşim yerlerine göre adapte olan bitkiler ve nihai olarak kültür bitkileri ortaya çıkmış ve 200 bitki türü kültür bitkisi olarak kullanılmaya başlanmıştır. Sonraki dönemlerde bitki ıslahçıları artık konuyu ele almaya ve yeni alanlara daha iyi bir şekilde adapte olabilen bitkiler geliştirmeye başlamışlardır. Son olarak yüksek verimli ve kaliteli bitkiler her ne kadar dar bir genetik çeşitliliğe sahip olsa da zamanla geniş genetik çeşitliğe sahip çeşitlerin yerini almaya başlamışlardır.

Yukarıda bahsedilen kültüre alınma tarihine tarım devrimleri yönüyle bakılacak olursa bu devrimleri dört ana grupta toplayabiliriz. Bunlardan ilkinde bitki ve hayvan gruplarının evcilleştirildiği görülmektedir. Bu dönemde yoğun bir şekilde bitkilerin kültüre alınması ve hayvanların ehlileştirilmesi yapılmıştır. İnsanoğlunun temel besin ve enerji kaynağı olan buğday, çeltik, baklagiller vb. bitkiler ile koyun, keçi gibi hayvanlar bu dönemde kültüre alınmıştır. İkinci tarım devrimi ise kısaca tarımsal alet geliştirilmesi ve tarımsal ticaretin başlaması aşamasını içermektedir. Bu dönemde mekanizasyon ile birlikte daha geniş alanlarda tarım yapılmış ve farklı ülkeler arasında tarımsal ticaret yapılmaya başlanmıştır. Farklı ülkeler arasındaki tarımsal ticaret ile farklı bitki türleri farklı bölgelerde yetiştirilme imkânı bulmuş ve adaptasyon yetenekleri ile yerleşik olarak o bölgelerde kalabilmişlerdir. Üçüncü tarım devriminde ise endüstriyel ve entansif tarım dönemi olarak değerlendirilmektedir. Bu dönemde ıslah yapılması, sulama sistemlerinin oluşturulması ve tarım ilacı ve makina kullanımı ile insan iş gücüne bağlı kalınmaksızın tarımın yapıldığı bir dönemdir. Son ve dördüncü tarım devrimi ise biyoteknolojinin yön verdiği tarım devrimidir. Yukarıda bahsedilen kültüre alma ve tarım devrimleri birlikte değerlendirildiğinde; ana materyalin, ülkelerin ellerinde bulundurdukları genetik materyal olduğu ve bu materyalin toplumlar için değerinin vurgulanması bakımından önemli olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Türkiye'deki bitki genetik kaynaklarının korunması, muhafazası, çoğaltılması ve karakterize edilmesi şüphesiz ki Tarım ve Orman Bakanlığı'nın önemli bir görevidir. Bu hususta son yılda yapılan çalışmalar hız kazanmış, cumhuriyetten bu yana toplanan ve saklanan genetik kaynaklar, etkin bir şekilde tasnif edilmiştir. Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde iki adet Tohum Gen Bankası bulunmaktadır. Bunlardan ilki İzmir Ege Tarımsal Araştırma Enstitüsü'nde bulunan Ulusal Tohum Gen Bankası ve ikincisi ise Ankara Tarla Bitkileri Merkez Araştırma Enstitü'nde bulunan Türkiye Tohum Gen Bankası'dır. Günümüzde

bitki genetik kaynakları genetik kaynağın bulunduğu yaşam alanında in situ olarak ve doğal yetişme alanı dışında ex situ olarak korunmaktadır. Biyolojik çeşitliliği korumak için ex situ ve in situ koruma faaliyetleri birbirlerini tamamlayan programlar olarak düşünülmelidir. Bu iki Tohum Gen Bankası nezdinde genetik kaynakları toplama ve koruma çalışmaları 1964 yıllarına dayanmaktadır. Ege Tarımsal Araştırma Enstitüsü 1964 yılında ex situ koruma çalışmalarına başlamış sonrasında Ulusal Tohum Gen Bankası adıyla enstitü bünyesinde 1972 yılında ilk Türk tohum gen bankası kurulmuştur. 1988 yılında örneklerin güvenlik yedeklemesi amacıyla Tarla Bitkileri Merkez Araştırma Enstitüsü'nde çalışmalar başlatılmış ve Türkiye Tohum Gen Bankası adıyla Enstitü bünyesinde 2010 yılında ikinci tohum gen bankası faaliyete geçmiştir. Fakat 1925 yılından bu yana Tarım ve Orman Bakanlığı bünyesinde faaliyet gösteren Araştırma Enstitüleri Türkiye'nin biyoçeşitliliğinin o dönemden bu güne hem korunması hem de yeni bitki çeşitlerinin geliştirilerek tarımın hizmetine sunulması kapsamında, genetik kaynakların büyük ölçüde mihmandarı olmuştur.

Türkiye Genetik kaynaklarının olası bir ihtiyaç durumunda değil her zaman kullanılıyor olması oldukça önemlidir. Özellikle nesli tehlike altındaki türlerin çoğaltılması ve yeniden doğaya kazandırılması çalışmaları hali hazırda Bakanlık birimlerince koordine edilmektedir. Bunun yanı sıra örneğin Türkiye'de bulunan tıbbi aromatik bitkilerle ilgili çalışmalar yıllardır devam etmektedir. Bu bitkilerin hem ıslah edilmesi ve sektöre adına doğru tohumluk olarak kazandırılması hem de bitkinin farklı organlarında bulunan etken maddelerin ortaya çıkarılması konusunda birçok çalışma yürütülmektedir.

Anavatanı Türkiye olan bitkiler arasında buğday, arpa, yonca, soğan, sarımsak, üzüm, lahana, havuç, bezelye ve armut başta gelmektedir. Özellikle buğday ve arpada sahip olunan genetik hazinenin tanımlanması ve devamlılığının sağlanması için birçok araştırmacı tarafından projeli olarak çalışmalar yürütülmektedir. Gerek üniversiteler ve gerekse Tarım ve Orman Bakanlığı bu hususta yoğun mesai harcamaktadır. Türkiye'deki genetik materyallerin yalnızca morfolojik olarak tanımlaması değil aynı zamanda genetik olarak tanımlanması

da yapılmaktadır. Bu çalışmalar sonucunda yeni geliştirilecek çeşitlere doğal yollarla gen geçişi sağlanmakta ve sektörün talebini karşılayan çeşitler ortaya çıkarılmaktadır. Bu çalışmaların yanı sıra sahip olunan yabani bitkiler, kültür çeşitlerinin uzak akrabaları, yerel çeşitler de değerlendirilmekte; yalnızca kayıt altına alınmamakta aynı zamanda ülkede kullanımı için tescil edilmektedir. Tescil edilen her tohum adına doğru, hastalıktan ari bir şekilde üretilebilmekte ve özellikle ekim öncesi çiftçiye yetiştiriciliği ve verimi hakkında ön bilgi sunabilmektedir.

Gen kaynaklarımızdan yerel çeşitlerin özellikle kurağa ve soğuğa, hastalık ve zararlılara dayanıklı olması, değişen iklim koşullarına da adaptasyonunun yüksek olması sebebiyle tohumculuk sektörünün ilgisini çekmektedir. Bu çeşitlerin dayanıklı olmalarının temel sebebi arasında popülasyonlardan oluşmaları gelmektedir. Birçok farklı karakterde birey bir popülasyonu oluşturur ve popülasyon içinde bireyler dayanıklılık sergileyebilirler. Fakat bu unsur verime de yansımaktadır. Özellikle yerel çeşitlerde verim günümüzde yeni geliştirilen çeşitlerden daha düşük olarak elde edilmektedir. Bunun yanı sıra standart bir özellik taşımadıkları için hastalıkların taşınmasına da sebep olabilmektedirler. Bu minvalde yerel çeşitlerin tescil edilmesi ve doğal olarak standardize edilmiş olması yani sertifikalı olması tohumluğun ekilmesi açısından güven arz etmektedir. Bu sebeplerle genetik çeşitliliğin de bozulmadan devamlılığının sağlanması ve popülasyonlar içi bireylerin ayrı ayrı tanımlanması ve seçilmesi de gıda arz güvenliği açısından önem arz etmektedir.

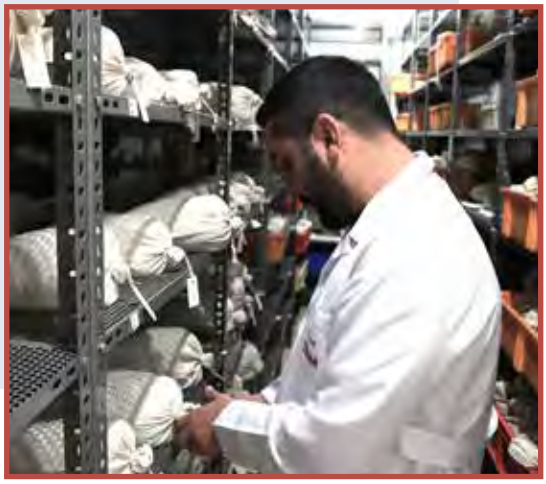
Ankara'da bulunan Türkiye Tohum Gen Bankası Türkiye'deki bitki genetik kaynaklarının, tespiti, toplanması, muhafazası, karakterizasyonu ıslah çalışmalarında kullanılacak gen havuzunun oluşturulması ve söz konusu materyalin uluslararası standartlarda uygun miktarda araştırma projelerine verilmesini amaç edinmiştir. Ayrıca ulusal, uluslararası kurum ve kuruluşlara, akademisyenlere, farklı düzey ve yaş gruplarındaki öğrencilere ve diplomatik misafirler ile yazılı ve görsel basın organlarına Tohum Gen Bankası'nın tanıtımı ve biyokaçakçılık konusunda farkındalık çalışmaları yapılmaktadır. Türkiye'nin biyolojik çeşitliliği ve bu çeşitliliğin korunması için farkındalık oluşturmak ve elde edilen deneyimleri aktarmak amacı ile ulusal/uluslararası seminerler ile eğitim kursları düzenlenmektedir. Bitki genetik kaynakları çalışmalarını gelecek nesillere aktarmak için her türlü bilgi, gen bankası tarafından hazırlanan modern teknolojilere uygun yazılımlarla veri tabanına kayıt edilmektedir. Yapılan tüm çalışmalar "FAO 2014 Gen Bankası Standartları"na uygun olarak yapılmaktadır. Türkiye Tohum Gen Bankası bünyesinde dokümantasyon, tohum temizliği hazırlık ünitesi, kurutma ve paketleme ünitesi, yedi adet soğuk muhafaza odası, tohum fizyolojisi laboratuvarı, iki adet iklim odası, bitki moleküler biyolojisi laboratuvarı ve kurutulmuş bitki örneklerinin saklandığı bir herbaryum bulunmaktadır. Muhafaza edilen tohumların üretim ve yenileme çalışmaları, Tarla Bitkileri Merkez Araştırma Enstitüsü Müdürlüğü bünyesinde Gölbaşı İkizce ve Yenimahalle de bulunan üretim alanlarında

sürdürülmektedir. Her yıl ortalama 2000 örneğin üretim ve yenilemesi yapılmaktadır.

Türkiye Tohum Gen Bankası'nda günümüz itibari ile 1.334 taksona ait 63.004, Ulusal Tohum Gen Bankası'nda ise 3339 taksona ait 58.511 tohum örneği bulunmaktadır. Türkiye Tohum Gen Bankası'nda günümüz itibarıyla 7.500, Ulusal Tohum Gen Bankası'nda ise 37.135 herbaryum örneği bulunmaktadır. Dijital herbaryum "www.herbaryum.tagem.gov.tr" ait web sayfasında araştırmacılara hizmet vermektedir.

Tohumlar gen bankalarına TAGEM web sayfası üzerinden gerekli formlar ve iletişim bilgileri kullanılarak gönderilebilmektedir. Tohum gönderen kişi veya kuruluşlara örneğin kayıt numarası ve tohum kabulüne ilişkin resmi yazı ile cevap gönderilmektedir. Tüm örnekler gerek toplama çalışmaları ve gerekse bağışçıların materyallerinden elde edildiği gibi aynı zamanda bu hususta çalışan konu uzmanlarından da temin edilerek muhafazaya alınmaktadır. Araştırmacıların tohum gen bankalarından materyal talepleri uluslararası standartlar çerçevesinde değerlendirilmekte ve en kısa sürede cevaplanmaktadır.

Tarımın tohum hikâyesinde geçmişte olduğu gibi gelecekte de parmak izlerimizin olduğunu



düşünerek, milletçe özgür ve güçlü olabilmek için çıktığımız bu yolda tarımcılar olarak her geçen gün yenileniyor ve çalışmalarımıza hız veriyoruz. Bakanlığımızdan aldığımız ilhamla üretmeye devam ediyor ve gelecek nesillere aktarılacak emanetin de aynı zamanda devamlılığını sağlıyoruz.

KAYNAKÇA

- Vural, M., & Körüklü, T. (2022). Sakallı sığırkuyruğu (Verbascum heterobarbatum Hub. Mor). Bağbahçe Dergisi, sayı (101), Temmuz-Eylül, 27-29.
- Ashri, A. (1989). Major gene mutations and domestication of plants. In Plant domestication by induced mutation.
- Hawkes, J. G., & Hjerting, J. P. (1969). The potatoes of Argentina, Brazil, Paraguay and Uruguay. A biosystematic study.
- Perrino, F. W., Preston, B. D., Sandell, L. L., & Loeb, L. A. (1989). Extension of mismatched 3'termini of DNA is a major determinant of the infidelity of human immunodeficiency virus type 1 reverse transcriptase. Proceedings of the National Academy of Sciences, 86(21), 8343-8347.

E-TİCARET UZMANLIĞI

İnsanoğlu hayatta kalmak, hayatını devam ettirmek ve daha iyi koşullarda yaşamak için sürekli üretmiştir. Üretimi devam ettirmek için de sürekli yeni arayışlar içine girmiş ve endüstri devrimleri yapmışlardır.

BÜLENT ŞAHİN
İŞ VE MESLEK DANIŞMANI/İŞKUR

İnsanlık tarihinin sosyo-ekonomik gelişimi ilkel toplumlardan tarım toplumuna, tarım toplumundan sanayi toplumuna ve sanayi toplumundan bilgi toplumuna doğru bir gelişme göstermiştir. Yakın tarihimize baktığımızda insanlar ürettiklerini göstermek ve duyurmak istemiş, bu istek ulaşım, bilgi ve iletişim araçlarının gelişmesini sağlamış olup hızla gelişen bilişim teknolojileri, küreselleşme ve internet kullanımının yaygınlaşması ile birlikte geleneksel ticaret modellerinin ağ ortamında faaliyet göstermesi sonucunda ortaya e-ticaret kavramı çıkmıştır.

Geleneksel ticaretin küçük bir alan ve küçük bir kitleye hitap etmesine rağmen e-ticaretin çok daha geniş bir kitleye ulaşabiliyor olması e-ticaret sektörüne birçok avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla geniş müşteri portföyü sağlayan e-ticaret faaliyetleri de her sektörün ilgisini çekmektedir. Her türlü mal ve hizmet satışı yapan ve e-ticaretin getirilerinden yararlanmak isteyen firmalar bu süreçlerde işleri yürütecek olan e-ticaret uzmanlarına ihtiyaç duymakta ve bünyelerine e-ticaret uzmanlarını dâhil etmeyi istemektedir. E-ticarete ve e-ticaret uzmanlarına olan ilginin özellikle 2019'da başlayan Covid-19 pandemisi ile arttığı, e-ticaret ile ilgili verilerden açıkça anlaşılmaktadır. Pandemi ile birlikte alınan tedbir kararları doğrultusunda tüm insanların evlerde karantinaya alınması, işletmelerin kapatılması gerek üreticileri gerekse tüketicileri e-ticarete yönlendirmiştir.

Dijitalleşen dünyamızda elektronik ortamda mal ve hizmetlerin satış oranı ve bu alanda yeni kurulan şirket sayısı her geçen yıl artmaktadır. Bu durum, e-ticarete ilgi gösteren kişiler için hem kariyer hem de girişimcilik fırsatları sunmaktadır. Artan e-ticaret hacmi bu alanda yetişmiş, donanımlı iş gücünü de gerekli kılmaktadır. Diğer yandan ülkemizde girişimciliği destekleyen pek çok destek ve kaynak bulunmaktadır. Bu kaynaklar kullanılarak yeni e-ticaret fikirleri başarılı şirketlere dönüşebilmektedir.

E-Ticaret Kavramı

Teknoloji alanında yaşanan gelişmelerle birlikte herkes istediği yerde internetin hizmetlerinden yararlanmaya başlamıştır. İnternetin ticarî anlamdaki gelişimi ise 1991 yılından itibaren başlamıştır (ODTÜ-BİDB, 2005). İnternet ile birlikte, alıcı ve satıcı arasındaki ilişkiler tamamen değişmektedir. İnternet kullanımındaki artış, yeni iş modellerinin ortaya çıkmasını sağlamakta ve geleneksel işletmelerin bu yeni gelişmelere ayak uydurabilmeleri için internet ortamında kendilerine bir yer bulmalarını zorunlu kılmaktadır.

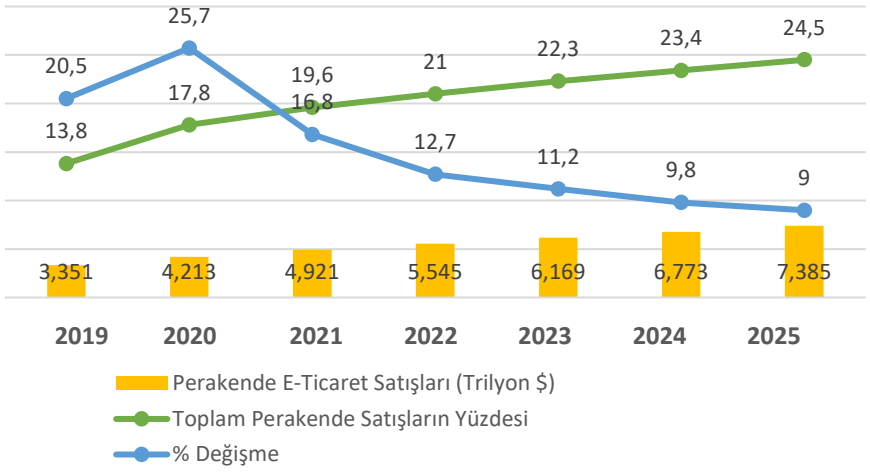
Geleneksel ticaretin küçük bir alan ve küçük bir kitleye hitap etmesine rağmen e-ticaretin çok daha geniş bir kitleye ulaşabiliyor olması e-ticaret sektörüne birçok avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla geniş müşteri portföyü sağlayan e-ticaret faaliyetleri de her sektörün ilgisini çekmektedir.

Yeni iş hayatında, ilgili taraflar için coğrafî mesafeler bir sorun olmaktan çıkmakta; pazar yapısı genişlemekte; satış, üretim ve pazarlama için mekân ihtiyacı ortadan kalkmakta; küresel rekabet ve müşteri davranış ve beklentileri de değişmektedir. Tüm kurum ve kuruluşlar ile ticarî firmalar için de teknolojik ve ekonomik hayattaki değişme ve gelişmelerin incelenmesi ve bilgi teknolojilerinin sunduğu fırsatların kaçırılmaması gerekmektedir (Özmen, 2013: 22). Kısaca e-ticaret olarak tanımlanan elektronik ticaret OECD'ye göre, siparişlerin alınması veya verilmesi amacıyla özel olarak dizayn edilmiş yöntemler kullanarak, bilgisayar ağları üzerinden yapılan mal ve hizmetlerin alım, satım işlemidir (OECD, 2011, s. 72). Dünya Ticaret Örgütü (WTO)'ya göre e-ticaret, mal ve hizmetlerin üretim, reklamı satış ve dağıtımlarının telekomünikasyon ağları üzerinden yapılmasıdır (http://www.wto.org). Türkiye'de ise 6563 sayılı Elektronik Ticaretin Düzenlenmesi Hakkında Kanununun 2. maddesinde elektronik ticaret için "Fiziki olarak karşı karşıya gelmeksizin, elektronik ortamda gerçekleştirilen çevrim içi iktisadi ve ticari her türlü faaliyeti ifade eder." ifadesi kullanılmıştır.

E-Ticaretin Genel Durumu ve Geleceği

Her geçen gün daha fazla insan alışveriş yapmakta ve bunun büyük bir kısmı elektronik ortamlarda gerçekleşmektedir. E-ticarete taraf olan işletme ve müşteri sayıları sürekli artmaktadır. We Are Social 2024 yılı Ocak ayı raporuna göre dünyada internet kullanan kişi sayısı 5,35 milyar olarak hesaplanmıştır. Türkiye 2024 yılında toplam nüfusa göre interneti benimseme bakımından yüzde 86,5 oranıyla dünyada 36. sırada bulunuyor. İnternetin ve diğer araçların tüm dünyada herkes tarafından erişilebilir konuma gelmesinden dolayı e-ticaret satışlarında artışların yaşanması kaçınılmaz olmaktadır. Dünyada ve Türkiye'de e-ticaretin durumuna genel olarak bakıldığında özellikle 2020 yılında Covid-19 pandemisi dolayısıyla yaşanan artışlar dikkat çekmektedir.

Grafik 1: Dünya Perakende E-Ticaret Satışları 2019-2025



Kaynak: insiderintelligence.com, 2021. (Not: Bu grafik yazar tarafından oluşturulmuştur.)

Ticaret Bakanlığı tarafından hazırlanan Türkiye'de E-Ticaretin Görünümü Raporu' na göre Türkiye'nin 2023 yılı e-ticaret hacmi 1,85 trilyon Türk lirasına ulaştı. Aynı rapora göre ülkemizde e-ticaret hacmi 2023 yılında bir önceki yıla göre %115,15 artarak 1,85 trilyon Türk lirasına ulaştı. (77,89 milyar dolar) İşlem sayısı ise bir önceki yıla göre %22,25 artarak 5,87 milyar adet olarak gerçekleşti.

Ticaret Bakanlığınca 2024 yılında e-ticaret hacminin 3,4 trilyon Türk lirası ve işlem sayısının da 6,67 milyar adet olacağı öngörülüyor. 2023 yılında Türkiye genelinde e-ticaret yapan işletme sayısı 559.412'ye ulaştı. TÜBİSAD' ın E-Ticaret Etki Analizi 2020 Raporunda ülkenin en büyük sorunlarından birisi olan istihdam yaratma konusuna da iyi bir destek sağlayarak 1,9 milyon kişiye istihdam imkânı sağlamıştır. Bu sayının Türkiye'deki istihdama oranı %7,2 olarak tespit edilmiştir. Tüm bu veriler ışığında e-ticaret sektörünün gelişmeye devam edeceği, geliştikçe de nitelikli personel ihtiyacının artacağı varsayılmaktadır. E-ticaretin istihdam üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. E-ticaretin kendi dinamikleri ve coğrafi yönden sınırlarının genişliği birlikte düşünüldüğünde farklı sektörler ve bölgeler arasında geniş iş fırsatları yaratabileceği yadsınamaz bir gerçektir (Rivero & Vergara, 2007; Gherghina vd., 2021).

E-Ticaretin Avantajları ve Dezavantajları

Öncelikle avantajlarından bahsetmek istersek e-ticaret işletmelerinin mağazalarının olmaması kira, elektrik, su, personel ve diğer işletme maliyetlerine kıyasla düşük maliyet avantajı sağlar. E-ticaret işletmeleri, internet üzerinden sınırsız sayıda müşteriye ulaşabilirler. Bu, coğrafi sınırların ortadan kalkması ve geniş kitlelere ulaşabilme imkânı tanır. Herhangi bir saatte herhangi bir günde müşterilere hizmet verebilirler. Güvenli

ödeme sistemleri sayesinde, müşterilerin ürünleri satın almaları ve ödeme yapmaları çok kolaydır. E-ticaret işletmeleri, stoklarına sınırsız bir şekilde erişebildikleri için stok yönetimini çok daha verimli bir şekilde yapabilirler.

E-ticaretin dezavantajları da vardır. Bu dezavantajlardan bazıları şunlardır; Müşteri bilgileri, özellikle ödeme bilgileri, e-ticaret sitelerinde saklanır ve bu bilgilerin güvenliği sağlanmalıdır. Aksi takdirde, müşteri bilgileri kötü niyetli kişilerin eline geçebilir ve güvenlik sorunları oluşabilir. Müşterilerin ödeme yapmaları için kullanılan sistemlerde bazen sorunlar yaşanabilir ve ödeme sorunları görülebilir. Müşterilerin, ürünleri önce görmeden satın almaları gerektiğinde, ürün kalitesi ile ilgili olarak bazı endişeleri olabilir. Bu nedenle, e-ticaret işletmelerinin, ürünlerin gerçekçi fotoğraflarını ve açıklayıcı açıklamalarını sunarak müşterilerin doğru ürünleri satın almalarını sağlamaları gerekir. Aksi durumda ürün kalitesinden kaynaklı sorunlar izlenebilir. E-ticaretin bir diğer dezavantajı ise, müşteri hizmetleri konusunda yaşanan sorunlardır. Müşterilerin, canlı destek hattı, e-posta veya diğer iletişim kanalları aracılığıyla işletmelerle iletişim kurmaları gerekebilir ve bu kanalların yeterince hızlı ve etkili olması önemlidir.

E-Ticaret ve Dijital Pazarlama Arasındaki İlişki

E-Ticaret markaların insanlara ürün satmasına olanak sağlarken dijital pazarlama markaları insanlarla buluşturmayı, dikkatleri markaya çekmeyi sağlar. Dijital pazarlama e-ticaret içerisinde önemli bir rol üstlenmektedir. E- Ticarete girmek isteyen veya hali hazırda e-ticaret yapan işletmeler pazar yerlerinde çok ciddi komisyon oranı ödemektedir. Dolayısıyla e-ticaret firmaları dijital pazarlama

yardımıyla marka tanınırlığı artırılarak, hacimli bir pazar yerine dönüşüp, kendi müşteri portföyünü oluşturmasıyla ayakta kalır, büyür ve gelişirler. E-Ticaret kendi markanıza yatırım yapmaktan geçiyor diyebiliriz.

E-Ticaret Uzmanı Kimdir?

E-ticaret uzmanı, bir şirketin veya bireyin çevrimiçi ortamda satış yapmak için kullandığı elektronik ticaret platformlarını yöneten kişidir. Bu kişi, e-ticaret sürecinde müşteri ilişkileri yönetimi, satış işlemleri, pazarlama stratejileri, veri analizi, sitenin teknik yönetimi ve müşteri deneyimi gibi birçok farklı görevi üstlenebilir. Şimdi bu görevlere daha detaylı bakalım.

E-Ticaret Uzmanlarının Görev ve Sorumlulukları

En temel görev olarak, e-ticaret faaliyeti başlatmak isteyen işletmenin anlayışını yansıtan, ticari amaçlarına ve hukuk kurallarına uygun web sitesi oluşturur, yazılım sistemleri kurar, arama motoru optimizasyonunun (SEO) yapılandırılmasında ve sanal POS ödeme yönteminin kurulmasında yer alırlar. Bunun yanı sıra işletmenin web sitesinin tasarlanması ve kullanıcı deneyimleri ile ilgili tüm konularda düzeltmeler ve düzenlemeler yaparlar. Günlük web trafiğini ölçme ve alternatifler arasında en iyi seçeneği bulma, büyüme eğilimlerini ve fırsatlarını belirlemek için satış verilerini analiz etme gibi tüm internet stratejilerini kontrol etmek bir diğer görevleridir. İçerik çeşitliliğine uygun olacak şekilde çevrimiçi satışları artırmak için dijital pazarlama stratejilerini araştırır ve dijital pazarlama yöntemlerini belirlerler. Rakip markaların takibini ve analizlerini yaparlar. Müşterilerin ilgisini çekmek ve yeni müşteriler elde etmek için promosyon kampanyaları ve indirimler oluştururlar. Yeni çevrimiçi pazarlama stratejilerini araştırır ve geliştirirler. Sosyal medya kurallarını, tasarım trendlerini ve yeni dijital pazarlama eylemlerini takip ederler. Güncel ve yüksek performans sağlayan teknolojilerin web sitesi sistemine dâhil edilmesini, pazarlama harcamalarını önceden planlayarak kaynaklarını ve en az bütçe ile en fazla etkileşimi elde edecek şekilde sağlarlar. Veri analizi yapmak, analiz sonuçlarını raporlandırıp iyileştirmeler sunarak bir markanın satışını artırmak ve şirket karını maksimize etmek gibi bir görevleri de vardır. Web sitesinin açılış hızı ve trafiğine yönelik olarak teknik altyapı iyileştirmeleri yaparak ödeme yöntemlerinin işlevselliğini düzenlerler. Müşteri deneyimini geliştirmek için topluluk yönetim araçlarını etkin şekilde kullanır, yapılan güncellemeleri ve değişen algoritmaları yakından takip ederler.

E-Ticaret Uzmanları Hangi Beceri ve Nitelikleri Taşımalıdır?

Alanındaki bilgi ve becerilere sahip ve tüm yeniliklere açık olan bir e-ticaret uzmanı aynı zamanda iş takibi, planlama, organizasyon ve güçlü analiz yeteneğine sahip, analitik düşünebilen, takım/ekip çalışmasına uyumlu, insan ilişkileri, yazılı ve sözlü iletişimi kuvvetli, yeniliklere ve kendini geliştirmeye açık, düzenli, detaylı ve titiz çalışabilen, yaratıcı ve sonuç odaklı olmalıdır. Alanındaki bilgi ve beceriler kısmını biraz daha açarsak SEO (arama motoru optimizasyonu), SEM (arama motoru pazarlaması) stratejilerine dair iyi bir anlayış ve Shopify, Magento, WooCommerce gibi e-ticaret platformlarında uzmanlık aranılan başlıca bilgi ve becerileridir. E-ticaret dünyası küresel olduğu için, ingilizce dil becerilerini geliştirmek uluslararası işverenler ve müşterilerle çalışmanızı kolaylaştırır. Google Analytics, AdWords ve sosyal medya platformları gibi dijital pazarlama araçlarıyla deneyim işinizde verimli olmanızı kolaylaştırır.

Nasıl E-Ticaret Uzmanı Olurum?

E-ticaret uzmanı olmak için, en az lise mezunu olmak gereklidir ama yeterli değildir. E-ticaret uzmanı olmak için kendinizi bir takım eğitimler ve sertifikalar alarak, bu alandaki bilgi ve becerilerinizi geliştirerek kariyerinizi güçlendirmeniz gerekmektedir. Üniversitelerin önlisans programlarında örgün veya uzaktan eğitim öğretim programında yer alan "E-Ticaret ve Pazarlama" bölümünü, lisans programlarında yer alan "E-Ticaret ve Teknoloji Yönetimi" bölümünü ve ÖSYM kılavuzunda yer alan YÖK denkliği ve tanınırlığı bulunan Uluslararası Balkan Üniversitesinin bu yıl ilk kez program olarak açtığı "E-Ticaret" bölümünü bitirerek bu mesleğin sahibi olunacağı gibi işletme, ekonomi, iletişim veya bilgisayar bilimleri gibi ilgili alanlarda lisans veya yüksek lisans derecesi almak, temel bilgi ve becerileri kazanmanıza yardımcı olur. Alanda uzmanlaşmak isteyenler e-ticaret yüksek lisans programlarını takip ederek akademik birikimini artırabilir. Üniversitelerin sürekli eğitim merkezlerinin düzenlediği "E-Ticaret Uzmanlığı" sertifika programları, Coursera, Udemy, LinkedIn Learning gibi platformlarda sunulan e-ticaret ve dijital pazarlama alanındaki online kurslar, Google Ads, Google Analytics, Facebook Blueprint, HubSpot gibi endüstri liderlerinin sunduğu sertifika programları, Shopify, Magento, WooCommerce gibi e-ticaret platformlarının resmi eğitimleri ve sertifikaları güncel ve pratik bilgiler edinmenize olanak tanır, dijital pazarlama ve analitik becerilerinizi geliştirir, platforma özgü bilgi ve beceriler kazandırarak e-ticaret sitelerinin yönetiminde uzmanlaşmanıza yardımcı olur ve işverenler için değerli referanslar sunar.

E-Ticaret Uzmanlarının İş Bulma Olanakları, Gelir Durumu ve Çalışma Hayatı

Dünya Ekonomik Forumunun 2018 yılında yayınladığı İşlerin Geleceği Raporunda geleceğin meslekleri listesinde yer alan e-ticaret uzmanlığı mesleğinin iş olanakları oldukça geniştir. Özellikle e-ticaret sektörünün gelişmesi de bu alanın gelişmesine katkı sağlamıştır. İlk akla gelen SEO (search engine optimization), arama motoru optimizasyonu ve arama motoru reklamcılığıdır (Google Adwords). Çalışanlar Google algoritmalarına cevap verebilecek içerikler yaratılmasını sağlayarak sitenin trafiğinin artırılmasına katkı sağlarlar. Bölüm mezunları, e-ticaret firmalarında bu alanda iş bulabilmektedir. Ayrıca; basın, medya ve reklam sektörü, internet haberciliği, dijital iletişim ve pazarlama alanı, sosyal medya uzmanlığı veya yöneticiliği, grafik ve web tasarımı, içerik yazarlığı, e-ticaret sitesi üzerinden ürün satışı alanlarında da çalışabilirler. Özellikle tüketim toplumunun içerisinde doğan özgüveni yüksek Z kuşağı gençleri için sosyal hayata yeterince vakit ayırmanın, ihtiyaçlarını erken sürelerde karşılamanın büyük önem arz ettiği bilinmektedir. E-Ticaret Uzmanlığı uzaktan çalışmaya, girişimci gençler için freelance olarak çalışmalarına imkân tanıyarak, iş gücü piyasası ortalamalarının üzerinde bir gelir etme imkânı sağlayarak gelecek beklentileriyle uyumluluk göstermektedir.

KAYNAKÇA

•Enstitü (2021). E-ticaret uzmanı nedir? ne iş yapar?. https://www.iienstitu.com/blog/e-ticaret-uzmani

•Ertürk M. (2022). E-ticaret uzmanlarının işe alınmasında aranan niteliklere yönelik bir araştırma: kariyer.net örneği Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

•Bayrak, S. (2021), E-ticaret uzmanı ne iş yapar?. https://serhatbayrak.com/2021/10/13/e-ticaret-uzmani-ne-is-yapar/

•İTÜSEM. (2024) https://itusem.itu.edu.tr/egitimler-ve-programlar/isletme-fakultesi-sertifika-programlari/eticaret-uzmanligi-sertifika-programi

•OECD, (2011), s. 72

•Orta Doğu Teknik Üniversitesi Bilgi işlem Daire Başkanlığı (2005). Türkiye'de internet.

•Özmen, Ş. (2013). Ağ ekonomisinde yeni ticaret yolu: e-ticaret/elektronik ticaret. (5.Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi.

•Rivero, R., & Vergara, R. (2008). Do large retailers affect employment? Evidence from an emerging economy.

•Applied Economics Letters, 15(1), 65-68.

•Sarıkaya O. (2023), E-Ticaret Uzmanı Nedir? Türkiye'de E-Ticaret Uzmanlığı ve Başarıya Giden Yol, https://www.oguzsarikaya.com/post/e-ticaret-uzmani-nedir

•T.C. Ticaret Bakanlığı 2024,Türkiye'de E-Ticaretin Görünümü Raporu 2023, https://www.eticaret.gov.tr/dnnqthgzvawtdxraybsaacxtymawm/content/FileManager/Dosyalar/haberler/Tu%CC%88rkiye'de%20E-Ticaretin%20Go%CC%88ru%CC%88nu%CC%88mu%CC%88%20Raporu.pdf

•TÜBİSAD (2021). Ekonominin dönüştürücü gücü: e-ticaret etki analizi. https://www.tubisad.org.tr/tr/images/pdf/ tubisad-e-commerce_impact_assessment-launchpresentation.pdf

•We Are Social (2024). Digital 2024 https://wearesocial.com/uk/blog/2024/01/digital-2024-5-billion-social-media-users/

•Yükseköğretim Program Atlası 2024, https://yokatlas.yok.gov.tr/tercih-sihirbazi-t4-tablo.php?p=ea

TESPİH SANATI

NECİP FAZIL KARADAĞ
TESPİH SANATI USTASI

Tespihin tarihi insanlık tarihi kadar eskiye dayanmaktadır. İlk insanlar avlandıkları avın parçalarını ip ve benzeri şeylere dizer, bir sonraki avda başarı getirmesi için üzerlerine takarlardı.

Dinler tarihinin başlaması ile birlikte tespih zamanla bir ibadet aracı haline gelir. Müslümanlara bu kültürün geçişi İran yoluyla olur. Müslümanlıkla eş zamanlı olarak hızla Arap yarımadasına kabul gören tespih kültürü buradan da tüm dünyaya yayılır.

Osmanlı'da ise tespih sanatına 16.yüzyılın sonlarında rastlanırken, bu sanatta verilen eserler 19. yüzyılda zirveye ulaşır. Cumhuriyetin ilk yıllarında ilginin azaldığı tespih sanatına merak 1970'li yıllardan sonra yeniden artar. Günümüzde başta İstanbul olmak üzere Anadolu'da bulunan ustalar tespih sanatının yaşatılmasında çok önemli bir görev üstlenmektedir.

Bu sanatın çok önemli temsilcilerinden, Kültür ve Turizm Bakanlığı Devlet Sanatçısı olan tespih ustası Necip Fazıl Karadağ'ı dergimizin bu sayısında ağırladık. Tespih sanatındaki yolculuğunu ve bu sanatın inceliklerini konuştuk.

Necip Fazıl Bey, 10 yaşında adım attığınız tespih sanatına nasıl başladınız? Bu sanata olan ilginiz nasıl gelişti?

İstanbul'da Vefa'da babamın din görevlisi olması münasebetiyle çocukluk yıllarımızda babamın tanıdığı bir usta "Çocuklarını gönder hocam yanımda sanat öğrensinler" demiş. Babam da tespih ustasına bizi gönderiyor. Tabi o zamanlarda standart tespihler yapılıyordu, bu işi çok sevdiğim için nasıl sanata dönüştürürüm diye mücadele verdim ve kişiye özel tespihler yapmaya başladım. Tespih dua taneleri olarak benim için çok önemli ve değerliydi, daha değerli kılmam lazımdı. Bu yüzden sanatımın inceliklerini kendimi yetiştirerek geliştirdim. Özellikle Selçuklu ve Osmanlı motiflerine çok önem verdiğim için bunları tespih imamesine işlemeye başladım. Bu tarzım koleksiyonerlerin, tespih sanatına önem verenlerin dikkatini çekti. Tespihe bir mana katmalıydım, bunun için her yapmış olduğum eserde mutlaka bir Osmanlı ecdadımızdan gelen güzelliği kattım. "Vav" harfini hat sanatından sonra tesbih hitamelerinde kullanarak tespihlerime tasavvufi bir anlam kattım. Benim sayemde binlerce insan "Vav" harfinin manasını bilip yüzük kolye takı tasarımlarda işlediler. 40 yıldır yapmış olduğum sanatın inceliklerini yaşatmaya çalışıyorum. Birçok önemli isme tespih hazırladım. Şüphesiz bunlar arasında benim için en kıymetlisi Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'a hazırladığım 29 adet tespihtir.

Tespih yapımında kullandığınız malzemeleri seçerken nelere dikkat ediyorsunuz?

Tespih yapımında malzeme olarak doğada işlenebilecek tüm malzemeleri kullanıyorum. En çok tercih edilen kehribar, kuka, fildişi, ödağacı dâhil tüm materyallerden tespih yapıyorum. Çünkü her materyalin kendine göre sağlık açısından da çok büyük özellikleri var. Bu materyallerin özelliklerini belirterek koleksiyonerlere sunum yapıyorum, hangisini tercih ederlerse o malzemeden bir eser üretiyorum.

Günümüz teknolojisinin tespih sanatına etkileri neler oldu? Modern yöntemlerden yararlanıyor musunuz?

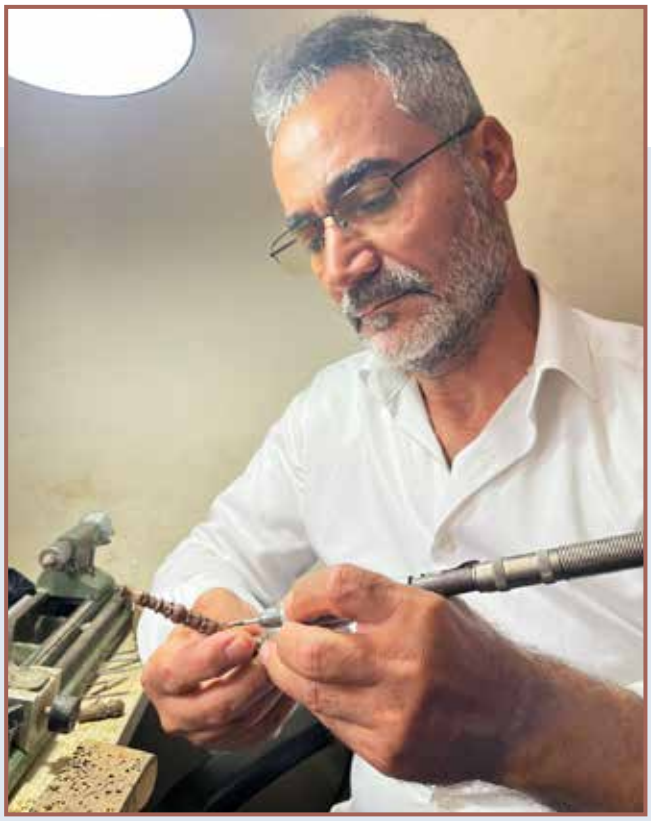
Günümüzde teknoloji ilerledi ama tabii ki el emeğinin göz nuru ile yapılanın yerini hiçbir teknoloji alamaz. Her ne kadar taklit edilse de elle yapılan her şeyin kalitesi, özelliği bir başkadır.

Bugüne kadar yaptığınız en özel veya unutulmaz tesbih hangisiydi? Bunun hikâyesini paylaşabilir misiniz?

Tespih sanatında unutulmayan çok anılarım oldu. Özellikle Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'a yapmış olduğum tespihlerin her biri benim için ayrı bir mutluluk kaynağı. Ayrıca, Mehmet Özduygu abim bir keresinde çok özel bir tespih yapmamı istemişti. Kendisine kâğıt motifli Mescid-i Haram minareli bir eser yaptım. Eseri teslim ettikten sonra 1-2 ay sonra yanıma geldi

Tespih sanatında sizin için en önemli olan detaylar, bir tespihi özel kılan unsurlar nelerdir?

Tespihte öncelikli dikkate edilmesi gereken husus kişinin el boyutuna göre yapmaktır. Doğal ve naturel malzeme olması bir diğer önemli unsurdur. Özellikle günümüzde piyasa da çok sentetik tespih var bunlar sağlık açısından da çok kötü. Bu yüzden özellikle tespih alacak dostlarımıza tespihin doğal (ahşap, kehribar, diş grubu olabilir) olmasına dikkat etmelerini tavsiye ediyorum. Ayrıca tespihin kişiye özel olmasının, sanatın yapım aşamasında nelerin tasarlandığının, motiflerin ve figürlerin ne manaya geldiğinin iyi anlaşılması, ustasının bilinmesi yapılan eserin kıymeti için çok önemlidir. Benim Necip usta olarak en önemli özelliklerimden biride yapmış olduğum eserlere ömür boyu garanti vermemdir.



"Necip hocam senin tespihini sabah namazlarında elime alıp çekiyorum, hem sana hem kendime dua ediyorum. O kadar mutlu oluyorum ki o tespihi kullanırken" dedi. Bu benim için hiç unutulmayan anektotlardan bir tanesi. Bir diğer anım ise, çok değerli bir koleksiyoner Ahmet bey ziyaretime gelmişti. Birlikte tespihlerle ilgili sohbet ederken yanımdaki küçük yeğenimin tespihini eline alıp şöyle sallar gibi yaptı. Aniden "Ahmet abi of ne yaptın!" diye heyecanlanınca o da şaşırdı "Üstat hayırdır, ne oldu Necip hocam?" dedi. Tespih tanelerini öyle çarpınca içim gitti. Çünkü her bir tespih tanesi dua tanesidir. Her tane bu nedenle çok önemlidir. Sallanmaz, sevilir, itina ile çekilir. Tespihe değer vermek çok önemli. Değer verenlerden bizleri Rabbim ayırmasın.

Yıllardır emek verdiğiniz, ilmek ilmek ördüğünüz sanatınızın geleceğe aktarılması noktasında ne tür çalışmalar yürütüyorsunuz?

Çok önemli ve üzüldüğüm bir noktaya parmak bastınız. Maalesef sanatımız çok dikkate alınmıyor. 40 yılımı vermiş olduğum bu sanatta sadece bir kere Afyonkarahisar Belediyesi nezdinde kurs açıldı. Bu kursa katılan öğrencilerden Hatice Üçkan aldığı eğitim sonrasında ustalığını alarak öğrenciler yetiştirmeye başladı. Şimdi çocuklarımı yetiştiriyorum. Muhammet Faruk ve Cihan Mert oğlum inşallah benden sonra bu sanatı devam ettirecekler. Ayrıca, Kültür ve Turizm Bakanlığımızın destekleri ile yeni kursların açılması sanatımızın aktarılması noktasında çok faydalı olacaktır.

SAYI 41 TEMMUZ-ARALIK 2024

İSTİHDAMDA 3İ (İŞGÜCÜ-İŞVEREN-İŞKUR)

İŞKUR

www.**iskur**.gov.tr ▪ **iskurdergi**@iskur.gov.tr