istihdamda 3İ

İşgücü
İşveren
İŞKUR

İŞKUR

Sayı 1, Ocak-Şubat-Mart 2011

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

İŞKUR
1946-2011

GENİŞ AÇI

DÜNDEN BUGÜNE
İŞKUR

ÖNCELİĞİMİZ GENÇ İSTİHDAMI VE MESLEKİ EĞİTİM
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI PROF. DR. ÖMER DİNÇER İLE RÖPORTAJ

KRİZ DÖNECEK BİZ KAZANACAĞIZ
DOÇ. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

İŞKUR'DAKİ DEĞİŞİME DAİR
ÇSGB MÜSTEŞARI BİROL AYDEMİR İLE RÖPORTAJ

KRİZ KADIN VE ERKEĞİ FARKLI ETKİLEDİ
PROF. DR. SEYFETTİN GÜRSEL
YRD. DOÇ. DR. GÖKÇE UYSAL KOLAŞİN

DAHA YAPACAK ÇOK İŞİMİZ VAR
THY GENEL MÜDÜRÜ DOÇ. DR. TEMEL KOTİL

İŞKUR

İŞKUR

İŞSİZLİK KADERİNİZ OLMASIN

www.iskur.gov.tr

EDİTÖRDEN

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam ve Meslek Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

İşgücü piyasasına dair söyleyecek çok sözü olan bir Kurum olarak İŞKUR'un "İstihdam'da 3İ" dergisinin yayın hayatına başlamasının onuru ve mutluluğu ile huzurlarınızdayız.

Dergimizin isminde yer alan "3İ" işgücü (işsizler ve işini değiştirmek isteyenler), işveren ve İŞKUR'un üçlü yapısını ifade etmektedir. İşverenlerle, işsizlerle, daha iyi şartlarda iş arayanlarla ve sosyal paydaşlarla her çalışmada omuz omuza hareket etmeyi şiâr edinmiş bir Kurum olarak; gücümüzün bu birliktelikten kaynaklandığını sembolize etmek amacıyla dergimizin adı olarak "İstihdam'da 3İ" yi kullanmayı tercih ettik. Umudumuz diğer tüm çalışmalarda olduğu gibi bizleri dergimizin yayın hayatında da yalnız bırakmamanız ve desteğinizi bizden esirgememenizdir. Üç aylık periyotlarla yayınlanacak olan dergimizin geniş kitlelere ulaşacağını ümit ediyoruz.

Her sayımızda belli bir konuyu derinlemesine inceleyeceğimiz "Geniş Açı" bölümünün bu sayımızdaki konusu: Dünden Bugüne İŞKUR. Türkiye'de kamu istihdam hizmetlerinin tarihsel gelişiminin, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Türkiye İş Kurumu'na dönüşüm sürecinin, toplumun tüm kesimlerine yönelik işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları ile eğitim programlarının, işe yerleştirme hizmetleri ve özel istihdam bürolarının, işsizlik sigortası ve diğer ödemelerin, İŞKUR'un küresel ortakları ve projelerinin ele alındığı Geniş Açı bölümünde ayrıca Sayın Müsteşarımız Birol Aydemir ile İŞKUR'a dair röportaj, sosyal paydaşların İŞKUR ile ilgili görüş ve değerlendirmeleri, İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanan işçi, işsiz ve işverenlerin İŞKUR ile ilgili düşünceleri de yer alıyor.

Değerli Bakanımız Prof. Dr. Ömer Dinçer ile küresel krizin olumsuz etkilerine karşı alınan tedbirler ve bu kapsamda İŞKUR'un rolü ve önemi üzerine yaptığımız söyleşiyi de sayfalarımızda bulacaksınız. Bakan Dinçer ülkemizin temel problemlerinin genç istihdamı ve meslek eğitimi olduğunu belirtiyor.

"Perspektif" bölümünde yer alan değerli akademisyenler Prof. Dr. Seyfettin Gürsel ve Yrd. Doç. Dr. Gökçe Uysal Kolaşin imzalı, küresel krizin çalışanlar üzerindeki etkisini cinsiyet boyutuyla ele alan makale ve başarılı gazeteci Doç. Dr. İbrahim Öztürk'ün kaleminden "Kriz dönecek, biz kazanacağız" başlıklı yazı küresel krizin etkilerini daha iyi anlamamızı sağlayacak.

Dergimizin diğer bölümlerinde işgücü piyasasına yönelik veriler, analizler ve önemli bilgilerin yanı sıra farklı konulara da yer verdik. Örneğin İşgücü Piyasasına Bakış bölümünde işgücü piyasası verileri ve bunlara ilişkin değerlendirmeleri, İŞKUR istatistikleri ve İŞKUR'dan haberler bölümlerinde ise, Kurumumuz hakkında daha geniş bilgiyi bulacaksınız.

Her sayımızda farklı konukları ağırlayacağımız "Başarı Hikayesi" bölümünde kendi alanında başarılı olmuş, fark yaratmış isimler deneyimlerini paylaşacak. İlk sayımızda bu açıdan çok özel birini, Türk Hava Yolları'nı küresel bir marka haline getiren Temel Kotil'i sizlerle buluşturuyoruz.

Tarihten Sayfaları aralayacağımız bölümümüzde çalışma hayatı ve sosyal politika alanındaki gelişmelerin ya da olayların yıldönümlerini anacağız. Tüm bunların yanı sıra projelerimizle, kültür-sanat sayfalarıyla, kursiyerlerimizin mektuplarıyla, mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı meslek bankasıyla, merak edilen sorulara verilen cevaplarla dopdolu dergimizi beğeniyle okuyacağınızı umuyoruz.

istihdamda 3İ
İşgücü İşveren İŞKUR

Sayı 1, Ocak-Şubat-Mart 2011

Yayın Sahibinin Adı:
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü adına Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Aşkın KELEŞ

Yayın Koordinatörü: Cemal AŞTI

Editör : Nazan ÖKSÜZ

Redaksiyon: Ahmet AKSU

Yayın Kurulu:
Aşkın KELEŞ ■ Cemal AŞTI ■ Aydın ALABAŞ
Nazan ÖKSÜZ ■ Ahmet AKSU ■ Banu AYKAÇ
Davut ÖKSÜZ ■ Yücel KARAKOYUN ■ Hüseyin GÖKMEN
Çağatay GÖKYAY ■ Erhan FINDIK ■ Seçil KABAR ■ Candan ACAR

Tasarım: Rıhtım Ajans

0(312) 441 61 31

Yayın İdare Merkezi Adresi:
M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA

Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 431 21 80
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr

Basım Yeri: Altan Özyurt Matbaacılık Tan. Org. Dan. Eğt. Tur. Tic. San. Ltd. Şti.

Basım Adresi: İvedik Organize San. Böl. Matbaacılar Sanayi Sitesi 559 (1515) Sok. No: 16 İvedik-Yenimahalle-Ankara
0(312) 394 83 94

Basım Tarihi: 01.03.2011/Ankara

ISSN: 1308-528X

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

istihdamda

3İ

işgücü
işveren
İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

06

14

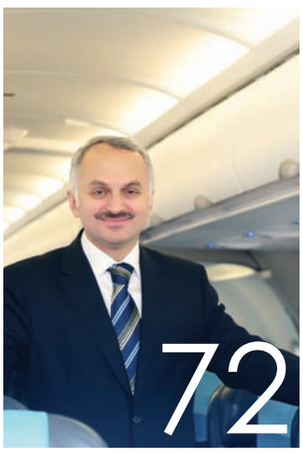
64

66

44

92

40


72

BAŞYAZI

Türkiye Değişiyor, Çünkü Dünya Değişiyor…
Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ
İŞKUR Genel Müdürü 4

SÖYLEŞİ

Önceliğimiz Genç İstihdamı ve Mesleki Eğitim
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
Prof. Dr. Ömer DİNÇER ile Röportaj 6

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Aydın ALABAŞ
İstihdam ve Meslek Uzmanı 10

GENİŞ AÇI

DÜNDEN BUGÜNE İŞKUR 14

İIBK'dan İŞKUR'a 65 Yıllık İstihdam Yolculuğu 16

Kurumsal Yenilenme Sürecinde İŞKUR 22

İşkur 81 İlin Nabzını Tutuyor 25

İŞKUR: İş ve İşçi Bulmada En Doğru Aracınız 26

İŞKUR Muhtaç Vatandaşların da Yanında 27

İŞKUR İşverenlerle Yakın İlişki İçinde 28

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları 29

İŞKUR Ofisleri Artık Vatandaşın Yanıbaşında 29

Türkiye'nin En Büyük Mesleki Eğitim Organizatörü: İŞKUR 30

İş ve Meslek Danışmanlığı 34

Euroguidance (Avrupa Rehberlik Merkezi) 35

Milyonlarca İşçi Oluşturuyor, Milyonlarca İşsiz Faydalanıyor 36

İŞKUR'un Küresel Ortakları ve Projeleri 38

İŞKUR'daki Değişime Dair
ÇSGB Müsteşarı Birol AYDEMİR ile Röportaj 40

İş Hayatında Sosyal Taraflar ve İŞKUR 44

Sokak Röportajları 53

İŞKUR Yeni Stratejik Planına Kavuştu 59

60 PROTOKOLLER

PERSPEKTİF

Kriz Dönecek Biz Kazanacağız
Doç. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
64 *Marmara Üniversitesi, İİBF, Öğretim Üyesi*

Kriz Kadın ve Erkeği Farklı Etkiledi
Prof. Dr. Seyfettin GÜRSEL
Bahçeşehir Üniversitesi, BETAM, Direktör
Yrd. Doç. Dr. Gökçe UYSAL KOLAŞİN
66 *Bahçeşehir Üniversitesi, BETAM, Direktör Yardımcısı*

70 TARİHTEN SAYFALAR

BAŞARI HİKAYESİ

Daha Yapacak Çok İşimiz Var
THY Genel Müdürü Doç. Dr. Temel KOTİL
72 *ile Röportaj*

76 İŞKUR'DAN HABERLER

PROJELER

86 İŞKUR'un İPA Kapsamındaki Projeleri

87 UMEM Beceri' 10 Projesi: 5 Yılda 1 Milyon Kişiye İş

88 İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

92 MESLEK BANKASI

96 SORU-CEVAP

98 İŞKUR'A MEKTUPLAR

100 KÜLTÜR SANAT

TÜRKİYE DEĞİŞİYOR, ÇÜNKÜ DÜNYA DEĞİŞİYOR...

2015 Vizyonunu "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" şeklinde belirleyen İŞKUR vizyonuna uygun olarak, değişim ve yeniliklere uyum ekseninde Ocak ayı sonunda logosunu da değiştirerek yeni bir imajla sizlerin karşısına çıktı.

BAŞYAZI

Son yıllarda ülkemizde ve dünyada 'sürekli değişim' olarak adlandırılan olgu ağırlığını hissettirmiştir. Değişim öylesine kapsamlı, derin ve süratli olmaktadır ki insan önce mekâna, sonra mekân insana şekil verirken süreç içinde bu yapı diyalektik bir hal almış ve yaşanan değişime paralel olarak mekânsal sınırlar ortadan kalkmıştır. Eskiden dünyayı duvarlar ve sınırlar simgelerdi. Duvarlar ve sınırların içinde dünyadan kopuk yaşayabilirdiniz. Ancak günümüz dünyasında bu pek de mümkün değildir.

Kuruluşundan bugüne İŞKUR da bu değişime ayak uydurmaya çalışmıştır. Dergimizin ilk sayısı olması hasebiyle; Kurumumuzun 65 yıllık süreçte gerek yasal mevzuatında gerek uygulamalarında yaşadığı değişim ve bunların çıktılarına ilişkin detayları sizlerle paylaşacağız. 2015 Vizyonunu "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" şeklinde belirleyen İŞKUR vizyonuna uygun olarak, değişim ve yeniliklere uyum ekseninde Ocak ayı sonunda logosunu da değiştirerek yeni bir imajla sizlerin karşısına çıktı.

Akademisyen olarak yıllarca hizmetlerini izlediğim, akademik çalışmalarımın birçoğunda sunduğu hizmetlere ilişkin değerlendirmelerde bulunduğum bir Kurumun başında olmak benim için gurur verici olmanın yanı sıra teori ile pratiği birleştirme şansı vermesi açısından da son derece önemlidir. Çünkü hayatın bazı dönemlerinde teori ile pratiğin birleştirilmesinin ne kadar zor olduğunu gören ve bunun üstesinden gelmesi gereken hizmeti yürüten, uygulayıcı kademelerdir. Bunun en bariz örneklerini geçtiğimiz kriz döneminde yaşadık.

Bildiğiniz gibi dünyada yaşanan küresel ekonomik ve mali krizin Türkiye'de etkilerini en fazla hissettirdiği alanlardan biri işgücü piyasasıdır. Yaşanan kriz sonrasında, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye'de de işsiz sayısında önemli miktarda bir artış yaşandı. Bununla birlikte Kurumumuza kayıtlı işsiz sayısı da önemli miktarda attı. Bu artış karşısında, aktif ve pasif istihdam politikalarını uygulamakta olan Kurumumuzun işsizliği önleme, azaltma ve işgücünün niteliklerini geliştirme yönündeki stratejik önemi artarken; yapılan yasal düzenlemeler ile alınan idari tedbir ve uygulamalar neticesinde krizin sistematik bir şekilde işgücü piyasasında derinleşmesi ve bütün sektörlere sirayet etmesi engellendi.

Bununla birlikte, işini kaybedenlere yaptığımız işsizlik sigortası ödemeleri ile birçok vatandaşımıza maddi destekte bulunuldu. Krizle birlikte çalışanların ücretlerini ödemekte zorluk yaşayan işverenlerimize ücretlerin ödenmesi noktasında yardım elimizi uzatarak krizin işgücü ve işveren üzerinde yaratacağı etkinin mümkün olduğunca asgari seviyede kalması sağlandı.

Sözleşmeli personel de dahil olmak üzere toplam kadro sayısı 4.189 olan İŞKUR, görevlerini devlet memuru ve sözleşmeli statüde çalışan 534'ü merkezde, 2.655'i taşrada olmak üzere toplam 3.189 personel ile yerine getiriyor. Bu sayı, istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede çok önemli görevler üstlenen Kurumumuzun, görevlerini gerektiği şekilde yerine getirmesi konusunda yeterli değildir. Gelişmiş ülkelerden Almanya'da 104.000, İngiltere'de 45.000 ve Fransa'da 40.000, İsveç'te 11.000 personelin istihdam kurumlarında görev yaptığı göz önüne alınırsa, Kurumumuzun personel sayısının yetersizliği daha açık olarak görülecektir. Diğer taraftan, ülkemizin nüfus yapısı ve yoğunluğu ile işgücü piyasasının büyüklüğü, Kurum hizmetlerindeki gelişmeye ve değişmeye paralel olarak yaşanan artış ve hizmet sunduğu kitlenin büyüklüğü ile işgücü piyasamızda yaşanan büyük değişimler vb. nedenler ile personel yetersizliği daha büyük bir sorun haline geldi. Bununla birlikte, krizin Kurumumuzun iş yükünü önemli miktarda artırması, personelimizin üzerindeki iş yükünü daha da arttırdı. Bu durum bazen hizmetlerin az da olsa gecikmesine neden olabilmektedir. Eğer az önce bahsettiğim ülkelerdeki gibi personel sayımızı arttırabilirsek hizmetlerimizi daha etkin ve verimli bir şekilde sunabiliriz.

Personel sayımızdaki yetersizliğe rağmen; mevcut yapıda elde edilen başarılar düşünüldüğünde içindeki heyecanı hep taze tutan, faaliyet alanındaki hedef kitlenin büyüklüğüne rağmen kısıtlı imkânlara sahip olmanın ağırlığının üstesinden gelen personelimizin bu başarıda başlıca role sahip olduğu unutulmamalıdır.

Yayın hayatına elinizde tuttuğunuz bu dergiyle "merhaba" diyen Kurumumuzun; faaliyet alanında sergilediği başarıları, yaptığı projeleri ve çalışmaları kamuoyu ile paylaşacak bir mecra edinmesi bizler için son derece stratejik bir öneme sahiptir. Çünkü yaptığımız hizmetleri anlatamadığımız sürece daha geniş hedef kitlelere ulaşma şansımız azalmaktadır. Bu anlayış çerçevesinde; İŞKUR tarafından gerçekleştirilen hizmetlerin kamuoyu ile paylaşılmasının yanı sıra ülkemiz istihdam sorununa ışık tutmak, etkin bir istihdam politikasının oluşturulabilmesine katkıda bulunmak amacıyla; işçi ve işveren temsilcilerinin, üniversitelerin, çalışma hayatı ile ilgili kişi ve kuruluşların görüş ve önerilerine yer vermeyi hedefleyen dergimizin uzun yıllar boyunca başarılı çalışmalara imza atmasını diliyorum.

Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ
Genel Müdür

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

PROF. DR. ÖMER DİNÇER

ÖNCELİĞİMİZ GENÇ İSTİHDAMI VE MESLEKİ EĞİTİM

Türkiye, 2008 yılında ABD'de başlayıp tüm dünyaya yayılan küresel ekonomik krizden en az etkilenen ülkeler arasında yer aldı. Dünyada istihdam oranlarının hızla düşmesine neden olan krize yönelik tedbirler çerçevesinde Türkiye'de birbiri ardına ilan edilen ve kamuoyunda İstihdam ve Teşvik Paketleri olarak bilinen yasal düzenlemelerin kararlı bir biçimde uygulanması sayesinde istihdam oranının nispeten daha az düşmesi sağlandı. Bu süreçte kısa çalışma ödeneği, meslek ve işgücü yetiştirme kursları ve toplum yararına çalıştırma programları ile yüzbinlerce kişinin işini korumasını ve iş sahibi olmasını sağlayan İŞKUR bu çabalarıyla ön plana çıktı. Sayın Bakanımız Prof. Dr.Ömer DİNÇER ile küresel ekonomik krizi, bu krizin ülkemize yansımalarını ve bu süreçte Bakanlığının ve İŞKUR'un rolünü konuştuk.

Türkiye işgücü piyasasının yapısını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?

Türkiye, tarım toplumundan sanayi ve hizmet sektörüne doğru hızla evriliyor. 10 yıl önce %40'larda olan tarımın istihdamdaki payı bugün %25 civarında. Toplam istihdam içerisinde hizmet sektörünün payı ise %50 seviyesine yaklaşmış durumda. Hizmet sektörünün gelişmesi ve teknoloji yatırımlarındaki büyük artış işgücü talebinin niteliğini de önemli ölçüde değiştirdi. Artık teknolojik gelişmelere göre kendini yenileyebilen uzman personel gerekiyor. Diğer taraftan bu gelişmeler, yatırım ile istihdam arasındaki doğrusal ilişkiyi de koparmış görünüyor. Başka bir deyişle, yatırım artsa da istihdam aynı oranda artmıyor. Artık işsizliğin azaltılması ve istihdam olanaklarının arttırılması için işgücünün nitelik kazanması ve gelişmelere hızla adapte olma yeteneğine sahip olması gerekiyor.

İşgücümüz bilindiği üzere geleneksel olarak "bir meslek edinme ve emekli olana kadar onu icra etme" anlayışında. Ancak bu düşünce yapısının değişmesi ve yerini; meslek edinme, meslek değiştirme, piyasadaki olası tüm değişimlere zamanında uyum sağlama kabiliyetine bırakması gerekiyor. Dolayısıyla işsizlikle mücadelede, aktif işgücü politikalarına, insan kaynaklarına ve işgücünün mesleki eğitimine yatırım gibi çok önemli araçlara ihtiyacımız var. Bunu da sadece örgün eğitim kurumlarında değil, aynı zamanda işletmelerle geniş işbirliğine dayanan kapsamlı projelerle gerçekleştirebiliriz. Çünkü teknolojik gelişmeler eğitim kurumlarıyla işletmeler arasında işbirliğini zorunlu kılıyor.

İşgücünün bir başka önemli boyutu da nüfusla ilgilidir. Ülkemizde çalışma çağındaki nüfus her yıl ortalama 800 bin kişi artarken, bunun yaklaşık 400-450 bini işgücüne katılmaktadır. İşgücüne katılma oranı ile istihdam oranı, 2009 yılında yaşanan krize rağmen son 5 yılın en yüksek seviyesine ulaştı. Hükümetimizin son yıllarda uyguladığı politikalar, gerçekleştirdiği yasal düzenlemeler ve birden fazla etkenin bir araya gelmesiyle sağlanan makroekonomik istikrar sayesinde küresel krizin işgücü piyasalarımızda kalıcı izler bırakması engellenmiştir. Nitekim son aylarda yavaş da olsa göstergelerde düzelme eğilimi başlamıştır. Bu süreç olumlu yönde devam edecektir.

2010 yılının ilk on ayı incelendiğinde, ekonomide yaşanan toparlanmanın işgücü piyasasına yansıdığı çok açık. Bir önceki yılın aynı dönemine göre işgücüne katılma oranı ile istihdam oranında artış; işsizlik oranında ise ciddi düşüş yaşanıyor. İşgücü, 2010 yılı Ekim sonu itibarıyla bir önceki yılın aynı dönemine göre 855 bin kişi, istihdam ise 953 bin kişi arttı.

İşgücü piyasamızda karşılaşılan temel sorunlardan kısaca bahseder misiniz?

Çalışma yaşamı açısından oldukça önemli olan 15-24 yaş grubu ülkemiz nüfusunun yaklaşık %18'ine denk gelmektedir. Öte yandan toplam işgücümüzün yine yaklaşık %18'ini 15-24 yaş arası gençlerimiz oluşturmaktadır. Bu nedenle; şu aşamada her yıl işgücü piyasasına katılan yaklaşık 750 bin gencimizi istihdam edebilmek, en temel problemimiz olarak önümüzde durmaktadır. Potansiyel olarak aktif genç nüfusumuzun işgücüne katılım düzeyinin artması ve istihdamı, Türkiye için bir fırsat penceresi sunarken beraberinde önemli riskler de taşıyor.

Ayrıca, bilgi ekonomisindeki gelişmeler ve küresel rekabet, nitelikli-eğitimli insan gücünü ikame edilmesi güç ve önemli bir stratejik kaynak haline getirmiştir. Oysa ülkemizde, iş arayan her üç kişiden biri mesleki yeterliliğe sahip değildir. Yine, mesleki eğitim almış ara insan gücü olan meslek lisesi mezunlarının, işgücü piyasasında en fazla ihtiyaç duyulan kesim olmasına karşın, istihdamdaki oranı ancak yüzde 7 seviyelerinde kalıyor. Bunun başlıca nedenleri ise; mesleki eğitimin, işgücü piyasasının gerekleri doğrultusunda gelişmemesi ve bu okullardan mezun olanların büyük bir bölümünün, yanlış meslek seçimi veya üst öğrenim kurumuna devam etme isteği nedeniyle, çalışma yaşamına yönelmemesidir.

Türkiye'de son yıllarda mesleki eğitim konusunda çok ciddi bir farkındalık süreci gelişmiştir. Bugün başta Hükümet Programımız olmak üzere, Orta Vadeli Program ve Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programımız da dahil temel ulusal belgelerimizde mesleki eğitim önemli bir yer kaplamaktadır. İşgücü piyasası konusunda yapılacak reformlarla bağlantılı olarak mesleki eğitimin ve istihdamı daha esnek bir yapıya kavuşturarak artıracak şekilde yaşam boyu öğrenim stratejisinin uygulanması artık bir zorunluluk haline gelmiştir. Bu nedenle, esnek işgücü piyasası koşullarına rahatça uyum sağlayabilen ve firmaların aradığı becerilerle donanmış kalifiye işgücünün yaratılması için aktif işgücü programlarına destek verilmesi büyük önem arz etmektedir.

2008 yılının ikinci döneminden itibaren tüm dünyada etkisini hissettiren kriz, özellikle işgücü piyasalarında ciddi hasarlara yol açtı. Ancak ülkemizin, işgücü piyasasındaki yapısal sorunlarına rağmen, özellikle AB ve diğer OECD ülkelerine göre bu süreci daha iyi yönettiği gözlemlenmektedir. Kriz sürecini yönetmek adına, Bakanlık olarak almış olduğunuz tedbirler nelerdir?

2008 yılında ABD'de başlayıp tüm dünyaya yayılarak 2009 yılında zirve yapan küresel ekonomik kriz, kapsamı ve şiddeti itibariyle 1929 Ekonomik Buhranından

sonra dünyada yaşanan en büyük ekonomik kriz olma özelliği taşımaktadır. Kriz, milyonlarca insanın işini kaybetmesine, milyonlarca çalışanın ise işini kaybetme korkusu nedeniyle daha düşük ücrete razı olmasına veya çalışma şartları iyi olmayan işlerde çalışmayı kabul etmesine neden olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından açıklanan 2010 Küresel İstihdam Eğilimleri Raporuna göre kriz döneminde yaklaşık 34 milyon kişi işsiz kalmıştır. 2007 yılında, yani kriz öncesinde yüzde 5,7 olan dünyadaki işsizlik oranı, 2009'da yüzde 6,6'lara çıkmıştır. 2010 yılında ise tırmanışın durması ve işsizlik oranının yüzde 6,5 olması beklenmektedir. Ancak gelişmiş ülkelerdeki işsizlik rakamlarının 2015 yılından önce kriz öncesi seviyesine dönemeyeceği tahmin edilmektedir. Yine, IMF yetkililerine göre önümüzdeki yıllarda dünyada 400 milyon istihdam kaybı yaşanabilecektir.

Bu suretle istihdam, dünya çapında ülkelerin ve uluslararası örgütlerin en önemli gündemi haline gelmiştir. IMF yetkilileri tarafından, tüm dünya ülkelerine birinci, ikinci ve üçüncü öncelik olarak istihdamı ele almaları önerilmektedir. G-20 Çalışma Bakanları Toplantısında, küresel ekonomik krizin getirdiği zorluklarla mücadele için ülkelerin yeni iş alanları yaratmaları, aktif istihdam politikalarını teşvik etmeleri, istihdamın ekonomik stratejilerin merkezine yerleştirilmesi tavsiyelerinde bulunulmuştur.

EKONOMİK KRİZİN ETKİSİNİ HAFİFLETMEK, İSTİHDAMI KORUMAK VE ARTIRMAK AMACIYLA KAMUOYUNDA "İSTİHDAM PAKETLERİ" OLARAK DA BİLİNEN DÖRT YASAL DÜZENLEMEYİ HAYATA GEÇİRDİK. BU DÜZENLEMELERLE HEM AKTİF VE PASİF İSTİHDAM TEDBİRLERİNİN KAPSAMINI GELİŞTİRDİK HEM DE İSTİHDAM ARTIŞI SAĞLAYACAK VE İŞGÜCÜNÜN NİTELİĞİNİ ARTTIRACAK PROGRAMLAR UYGULAMAYA BAŞLADIK.

Ülkemizde ise krizin etkileri mümkün olan en düşük seviyede hissedilmiştir. Hızla alıp kararlılıkla uyguladığımız ekonomik ve sosyal politikalar sayesinde ülkemiz bugün dünyada Almanya ile birlikte işsizlikle mücadelede başarılı olan nadir ülkelerden birisi konumundadır.

Biz Bakanlık olarak ekonomik krizin etkisini hafifletmek, istihdamı korumak ve artırmak amacıyla kamuoyunda "istihdam paketleri" olarak da bilinen dört yasal düzenlemeyi hayata geçirdik. Bu düzenlemelerle hem aktif ve pasif istihdam tedbirlerinin kapsamını geliştirdik hem de istihdam artışı sağlayacak ve işgücünün niteliğini arttıracak programlar uygulamaya başladık. Örneğin, işverenler için prim indirimleri ve teşvikler getirdik; özel sektörün üzerinden eski hükümlü çalıştırma, kreş açma, işyeri kurma izni alma gibi bazı yükleri kaldırdık; işsizlik ödeneği miktarında artış sağladık; kısa çalışma ödeneğini işler hale getirdik; diğer kamu kurum ve kuruluşları ile işbirliğini artırarak kayıt dışı istihdamla mücadeleye devam ettik; İl İstihdam ve İl Mesleki Eğitim Kurullarını birleştirerek daha etkin hale getirdik; mesleki eğitim, girişimcilik eğitimi, işbaşı programları ve toplum yararına çalışma programlarından daha çok kişinin yararlanmasına imkân sağladık…

Bu tedbirler ve politikalar sayesinde, 2008 yılı Mayıs döneminden itibaren tırmanışa geçerek 2009 yılı Şubat döneminde yüzde 16,1'e ulaşan işsizlik oranı, özellikle 2010 yılındaki azalışlarla 2010 Ekim döneminde yüzde 11,2 seviyesine kadar inmiştir. Üstelik bu azalış işgücüne katılım oranı artarken meydana gelmiştir.

İşgücü piyasalarının düzenlenmesi, istihdamın korunması ve işsizliğin önlenmesi konularında etkin olmak adına İŞKUR'da son yıllarda yaşanan değişim ve dönüşümü nasıl değerlendiriyorsunuz?

İŞKUR, 2000'li yılların başından bu yana, özelikle yeniden yapılanma süreci ile birlikte işsizlikle mücadelede ve işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması çalışmalarında önemli bir misyon üstlenmiştir. Öte yandan, ülkemizde işsizlik ve sonuçlarıyla mücadelede yine 2000'li yıllarda devreye giren pasif programlarla birlikte; işsizlik sigortası, ücret garanti fonu ve kısa çalışma ödeneği gibi uygulamaların da yürütücüsü olmuştur. Bugün İŞKUR, bir yandan klasik iş ve işçi bulmaya yönelik faaliyetlerini yürütürken; öte yandan pasif işgücü programlarını, işgücü piyasası araştırmalarını, ulusal istihdam politikası oluşturmaya yönelik katkı faaliyetlerini, işgücünün mesleki kalifikasyonunu ve işgücü piyasasına uyumunu hedefleyen aktif işgücü programlarını etkin ve kararlı bir şekilde sürdürmektedir.

Bu süreçte, yönetimine sosyal tarafların da dâhil olduğu İŞKUR, katılımcı ve sosyal diyaloga açık bir örgüt yapısına kavuşmuş, birçok ilde modern istihdam ofislerinde hizmet vermeye başlamış, tüm işlemlerini internet üzerinden gerçekleştirmek suretiyle etkin ve kaliteli hizmet sunmaya çalışan bir kurum olma yolunda büyük mesafe katetmiştir.

İŞKUR'un, hizmet sunduğu alanları çeşitlendirip kalitesi ve kapsamını arttırmaya çalışırken kendi içinde de sürekli bir yenilenme çabası içinde olduğu görülmektedir. Bu amaçla bir yandan uzman personel alımı yoluna giderek kurumsal kapasitesini genişletmeye çalışırken diğer yandan da mevcut personeline yönelik eğitimler düzenleyerek vatandaş odaklı, güler yüzlü ve profesyonel bir hizmet sunumu sağlamaya çalışmaktadır.

İŞKUR aktif ve pasif istihdam politikalarının uygulanmasında önemli bir kurum. Başarılı İşsizlik Sigortası uygulamasının ardından son krizle birlikte artan aktif işgücü programı uygulamaları konusunda İŞKUR'un performansını nasıl değerlendiriyorsunuz?

İŞKUR, 2000'li yılların başından bu yana başarıyla uyguladığı pasif işgücü programları kapsamında milyonlarca işsize ulaştı. İşsizlik ödeneğinin yanı sıra ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve iş kaybı tazminatı ödemeleri ile hem istihdamın korunmasına katkıda bulundu hem de işsizliğin olumsuz psikolojik ve toplumsal sonuçlar doğurmasının önüne geçti. İŞKUR, bu alanda edindiği tecrübeyle, küresel krizin istihdam üzerindeki etkilerini en aza indirmek için uygulamaya konulan istihdam paketlerinde yer alan aktif işgücü programlarının hayata geçirilmesinde de önemli başarılara imza attı.

Bu çerçevede İŞKUR tarafından, ihtiyaç duyulan nitelikte işgücü yetiştirilmesine ve istihdamının sağlanmasına yönelik aktif işgücü programları kapsamında İşgücü Yetiştirme Kursları, Toplum Yararına Çalışma Programları, Girişimcilik ve İşbaşı eğitim programları uygulanmaktadır. 2009 yılında bu programlar için 511 milyon TL kaynak ayrılmışken; 2010 yılında bir önceki yıla göre ekonomide daralmanın sona ermesine karşın 509 milyon TL'lik kaynak ayrılmıştır.

Söz konusu kaynak ile bir yandan vasıfsız işgücü meslek edindirme yoluyla işgücü piyasasının aradığı şekilde donanımlı hale getirilirken, diğer yandan da işsizliğin meydana getirdiği olumsuz sosyo-psikolojik etkilerin azaltılması hedeflenmiştir. Ayrıca toplum yararına çalışma programlarıyla; işsizlerin geçici bir süre istihdama girerek hem çalışma hayatından kopmamaları, hem gelir sahibi olmaları, hem de krizle mücadele için gerekli olan toplam talebin artırılmasına da katkı sağlanması amaçlanmıştır.

2010 yılı sonuna kadar 216 bin işsizin aktif istihdam programlarından yararlandırılması hedeflenmiştir. Bu kapsamda, yaklaşık olarak 140 bin kişinin mesleki eğitim kurslarından, 25 bin kişinin toplum yararına çalışma programlarından, 45 bin kişinin işbaşı eğitim programından, 5 bin kişinin de girişimcilik eğitim programlarından yararlandırılması öngörülmüştür. 30 Aralık 2010 tarihi itibarıyla; 211 bin 627 katılımcının yararlandığı programlar için 392 milyon 644 bin TL kaynak kullanılmıştır. Söz konusu katılımcılardan 156 bin 584'ü kurs, 42 bin 066'sı toplum yararına çalışma, 8 bin 306'sı girişimcilik eğitimi, 4 bin 671'i ise işbaşı eğitim programlarından yararlanmıştır. Özellikle toplum yararına çalışma programlarından yararlanan sayısı, yıllık hedefin iki katına yaklaşmıştır.

2011 yılında ise İŞKUR tarafından yürütülen Aktif İşgücü Programları kapsamında 400 bin kişiye ulaşılması hedeflenmektedir.

Tüm bu rakamlar, İŞKUR'un, istihdamın korunması ve arttırılması motivasyonuyla, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanların yetiştirilmesi hususunda adeta bir eğitim seferberliği ilan ettiğini göstermekte ve gelişmiş ülkelerdeki modern kamu istihdam kurumlarının hayati işlevlerinden birini layıkıyla yerine getirdiğine işaret etmektedir.

Bakanlığınızın ve İŞKUR'un; yaşanan sosyal, ekonomik ve teknolojik değişimi yakalaması ve bunlar paralelinde hizmetlerine yön vermesi adına nasıl bir gelecek tasarlamaktasınız?

Büyük yeniliklerin baş döndürücü bir hızla gerçekleştiği, bu değişimin her alanda derinlemesine hissedildiği bir yüzyılın içerisindeyiz. Bakanlığımızın ve İŞKUR'un bu değişimin dışında kalması düşünülemez. Bu bağlamda gerek hizmet sunumunda gerekse de bu hizmetlerin içeriği hususunda zamanın ruhunu yakalamak temel arzumuz.

Örneğin istihdam alanında Bakanlığımıza yönelik beklentileri etkin bir şekilde karşılamak amacıyla; işsizlerin hızla kendilerine uygun işe yönlendirilmeleri için önümüzdeki dönemde iş danışmanlığı hizmetlerine ağırlık verilecektir. Böylece, İŞKUR tarafından sunulan işe yerleştirme ve mesleki eğitim hizmetlerinden daha fazla işsizin yararlanması sağlanacaktır.

Binalarımıza gelinerek hizmet alınmasını değil; hizmeti, yararlanacak kişilerin ayağına götürmeyi hedefliyoruz. Bu çerçevede İŞKUR, hem modern istihdam ofisleri kurarak, hem belediyeler ve üniversiteler başta olmak üzere bir çok yerde hizmet noktaları oluşturarak, hem de artık toplumsal hayatın önemli mekanları haline gelen alışveriş merkezlerinde stantlar açarak hizmet sunumunu geliştirmektedir.

İŞKUR'daki değişim ve dönüşüm sürecinin bir parçası olarak yayın hayatına yeni başlayan dergimiz ile ilgili değerlendirmelerinizi alabilir miyiz?

Derginizin, İŞKUR'da son yıllarda yaşanan değişimi kamuoyuna daha iyi aktarmasını, sadece kurumsal haberlerle değil işgücü piyasasını bütünüyle ele alan kuşatıcı analizleriyle de bu alanla ilgilenen kesimlere faydalı olacak bir yayın olmasını ve uzun yıllar var olarak vazgeçilmez bir geleneğe dönüşmesini umuyor ve sizlere başarılar diliyorum.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Dünya'da ve ülkemiz işgücü piyasalarında yaşanan gelişmelere ilişkin temel göstergeler olarak; istihdamın sektörel dağılımı, mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları ve uzun süreli işsizler ile ilgili EUROSTAT, OECD ve TÜİK verileri küresel kriz sonrasında ekonomilerin gelmiş olduğu aşama hakkında fikir vermektedir. Bu veriler "işgücü piyasasına bakış"ımıza ışık tutacaktır.

Tablo 1. Dünyada işsizlik

Küresel ekonomik kriz sebebiyle işsizlik oranları artış gösterdi. ABD'de işsizlik oranı 2007 yılından 2009 yılına iki kat artış gösterirken Estonya, İrlanda, İspanya, Litvanya'da ise artış oranı iki katın üzerinde olmuştur.

KAYNAK: EUROSTAT

**TÜİK Verisidir.*

***OECD Verisidir.*

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2007	2008	2009	2010 AĞUSTOS	2010 EYLÜL	2010 EKİM
AB 15	7,0	7,1	9,0	10,0	10,0	10,0
AB 27	7,1	7,0	8,9	9,6	9,6	9,6
OECD**	5,8	6,1	8,3	8,3	8,2	8,2
ABD	4,6	5,8	9,3	9,6	9,6	9,8
ALMANYA	8,4	7,3	7,5	6,7	6,7	6,7
BELÇİKA	7,5	7,0	7,9	8,5	8,5	8,3
BULGARİSTAN	6,9	5,6	6,7	10.0	9,9	10,2
DANİMARKA	3,8	3,3	6,0	7,6	7,8	8,0
ESTONYA	4,7	5,5	13,8	16,2	:	:
FİNLANDİYA	6,9	6,4	8,2	8,1	8,0	7,9
FRANSA	8,4	7,8	9,4	9,9	9,8	9,8
İRLANDA	4,6	6,0	11,8	13,9	13,9	13,9
İSPANYA	8,3	11,3	18,0	20,6	20,6	20,6
JAPONYA	3,9	4,0	5,1	5,0	5,1	5,1
LİTVANYA	4,3	5,8	14,0	18,3	:	:
MACARİSTAN	7,4	7,8	10,0	11,0	11,2	11,3
POLONYA	9,6	7,1	8,2	9,7	9,8	9,8
PORTEKİZ	8,1	7,7	9,6	11,1	11,0	11,0
SLOVAKYA	11,0	9,5	11,9	14,5	14,5	14,5
TÜRKİYE*	10,3	11,0	14,0	11,3	11,2	:
TÜRKİYE	8,8	9,7	12,5	10,4	10,6	:

Aydın ALABAŞ*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı

2008 yılında başlayan ve etkisinin hala hissedildiği küresel ekonomik kriz en olumsuz yönünü işsizlik oranları üzerinde göstermiştir. Avrupa Birliğine üye ülkelerin birçoğunda işsizlik oranları 2007 yılına göre 2008 ve 2009 yıllarında artış göstermiştir. OECD ülkelerinde 2007 yılında yüzde 5,8 olan işsizlik oranı 2009 yılında yüzde 8,3'e, AB ülkelerinde yüzde 7,1 olan işsizlik oranı 2009 yılında yüzde 8,9'a çıkmıştır.

2007 yılı işsizlik oranları ile 2009 yılı işsizlik oranları karşılaştırıldığında Almanya, Bulgaristan ve Polonya dışındaki tüm ülkelerin işsizlik oranlarının arttığı görülmüştür. Bulgaristan ve Polonya'nın da 2010 yılı içerisindeki işsizlik oranlarının artış eğilimine girdiği görülmektedir.

ABD'de işsizlik oranı 2007 yılından 2009 yılına gelindiğinde iki kat artış gösterirken Estonya, İrlanda, İspanya, Litvanya'da ise artış oranı iki katın üzerinde olmuştur.

Tablo 1'de Türkiye'ye ilişkin iki ayrı oran bulunmaktadır. Bu oranlardan birincisi TÜİK'in açıklamış olduğu işsizlik oranı, ikincisi ise EUROSTAT'ın açıklamış olduğu işsizlik oranıdır. EUROSTAT'ın açıklamış olduğu işsizlik oranı TÜİK'in açıklamış olduğu işsizlik oranından daha düşüktür.

2010 yılı Eylül, Ekim ve Kasım dönemleri işsizlik oranlarına bakıldığında; ilgili dönemlerde ülkelerin işsizlik oranlarının dengeli bir seyir izlediği dönemler arasında küçük artış veya azalışların olduğu görülmektedir. Estonya, İrlanda, İspanya, Litvanya, Slovakya gibi ülkelerin kriz öncesinde işsizlik oranları Türkiye'den düşük iken 2010 yılı içerisinde işsizlik oranları Türkiye'nin üzerinde seyretmiştir.

ÜLKEMİZDE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ					
	2007	2008	2009	2009*	2010*
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	68.901	69.724	70.542	70.773	71.574
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000)	49.994	50.772	51.686	51.933	52.788
İşgücü (000)	23.114	23.805	24.748	25.319	25.873
İstihdam (000)	20.738	21.194	21.277	22.019	22.972
İşsiz (000)	2.376	2.611	3.471	3.299	2.901
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,0
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	42,4	43,5
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	13,0	11,2
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,6	13,6	17,4	16,4	14,1
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	24,0	21,3
İşgücüne Dâhil Olmayanlar (000)	26.879	26.967	26.938	26.614	26.915

Tablo 2. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

İşsizlikle mücadelede olumlu gelişmeler yaşanıyor. Ekim Dönemi verilerine göre işsiz sayısı ve işsizlik oranı düşüşte, istihdam ise yükseliştedir.

KAYNAK: TÜİK

**2010 Yılı Ekim Dönemi verisidir.*

Ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine baktığımızda (Tablo 2) 2007 yılından 2009 yılına kadar işgücü, istihdam edilenler ve işgücüne katılma oranlarının olumlu bir gelişme olarak sürekli arttığını bunun yanında ise işsiz sayısı, işsizlik oranı, tarımdışı işsizlik oranı ve genç işsizlik oranın ise olumsuz bir gelişme olarak sürekli arttığını görmekteyiz. 2009 yılı Ekim Dönemi ile 2010 yılı Ekim Dönemi temel göstergeleri incelendiğinde olumsuz gelişmelerin pozitife döndüğü görülmektedir.

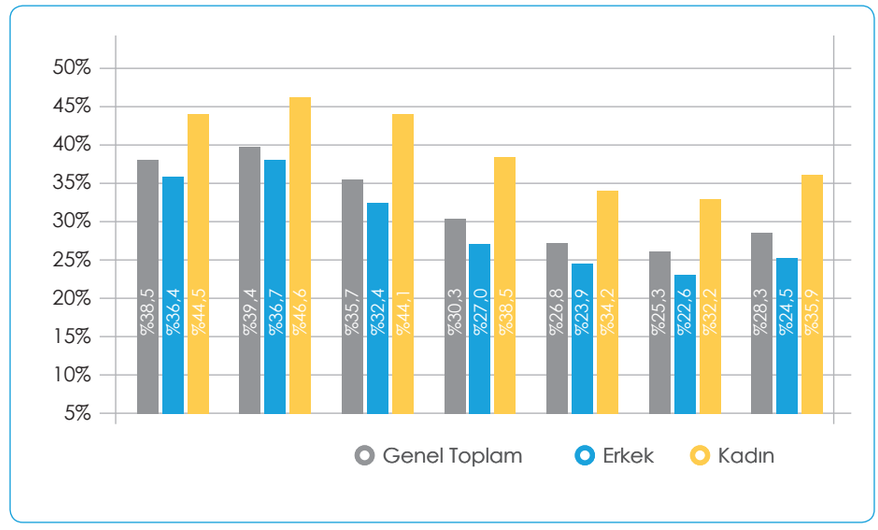
2010 yılı Ekim döneminde önceki yılın aynı dönemine göre işgücü 554 bin kişi, istihdam 953 bin kişi artarken, işsiz sayısı 398 bin kişi azalmıştır. İşgücüne katılma oranı 0,2 puan, istihdam oranı 1,1 puan artarken, işsizlik oranı 1,8 puan, tarımdışı işsizlik oranı 2,3 puan, genç nüfusta işsizlik oranı 2,7 puan azalmıştır.

Grafik 1. Uzun Süreli İşsizler

2009 yılı verilerine göre her dört işsizden biri 1 yıl ve daha uzun süredir işsiz. Kadınlarda uzun süreli işsizlik daha tehlikeli boyutlardadır.

KAYNAK: TÜİK

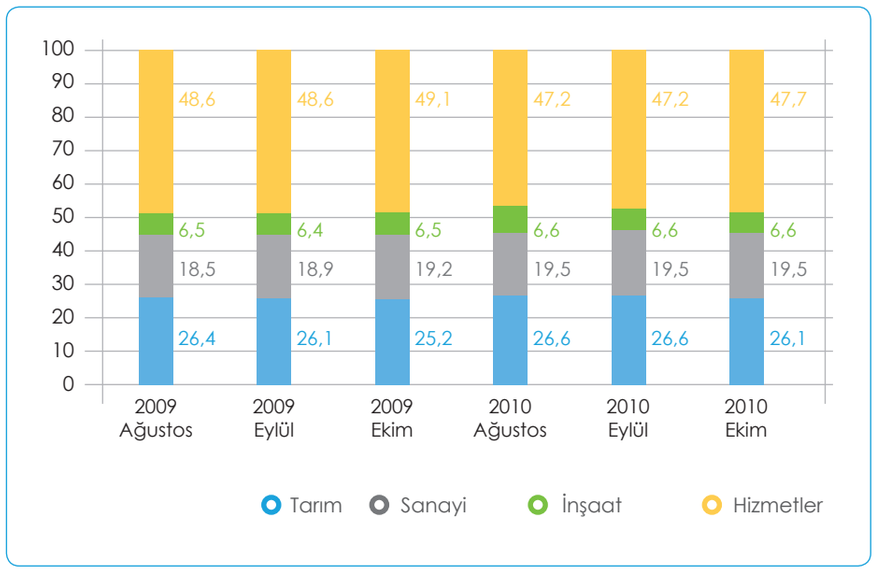
**2010 Yılı Ekim Dönemi verisidir.*



Grafik 1'de uzun süreli işsiz bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanları, uzun süreli işsizlik ise uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranını ifade etmektedir. Uzun süreli işsizlerin işsizler içerisindeki payı 2004 yılında yüzde 38,5 oranında iken bu oran 2009 yılında yüzde 25,3'e gerilemiştir. Her dört işsizden biri bir yıl veya daha uzun süredir işsizdir. Kadınlarda ve erkeklerde uzun süreli işsizlik oranı genel uzun süreli işsizlik oranı ile paralel olarak artmış veya azalmıştır.

Ancak kadınlarda uzun süreli işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksektir. 2005 yılında kadınlarda uzun süreli işsizlik oranı yüzde 46,6'ya yükselmiştir. 2010 yılı Ekim dönemi verilerine göre işsiz her üç kadından bir tanesi uzun süreli işsizdir. Kadın işsizler erkek işsizlere göre daha yüksek eğitim düzeyine sahiptirler. 2009 yılında kadın işsizler içerisinde lise ve daha yüksek eğitimlilerin uzun süreli işsizlik oranı yüzde 36'ı iken, lise altı eğitimlilerde bu oran yüzde 27'dir. Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe uzun süreli işsizlik de artmaktadır.

Grafik 2'de de görüldüğü üzere 2000 yılında Tarım sektöründe çalışanların istihdam içerisindeki payı yüzde 36, İnşaat sektörünün payı yüzde 6,3, Sanayi sektörünün payı yüzde 17,7, Hizmetler sektörünün payı yüzde 40 iken, 2009 yılında Tarım yüzde 24,7, İnşaat yüzde 5,9, Sanayi yüzde 19,4, Hizmetler ise yüzde 50 olmuştur. Tarım sektöründe çok büyük bir istihdam çözülmesi görülürken Hizmetler ve Sanayi sektörlerinin ise istihdamdan aldıkları pay artmıştır.

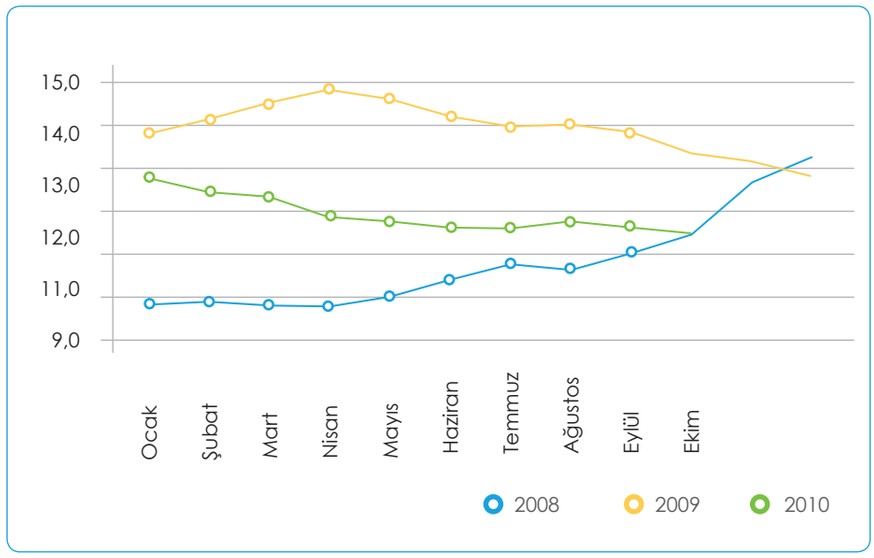


Grafik 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı

2009 yılının aynı dönemine göre 2010 yılının Ağustos, Eylül ve Ekim dönemlerinde Hizmetler sektörünün istihdam içerisindeki payı düşerken Tarım, Sanayi ve Hizmetler sektörlerinin payı artmıştır.

KAYNAK: TÜİK

Son üç dönem verilerine baktığımızda istihdam içerisinde hizmetler sektörünün payı yüzde 50'lere yaklaşmıştır. Son yıllarda gözlemlenen önemli orandaki düşüşe rağmen Tarım sektörünün istihdam içerisindeki ağırlığı devam etmektedir. İstihdamda olan her dört kişiden biri Tarım sektöründe çalışmaktadır. Dönemler itibariyle karşılaştırma yapıldığında 2009 yılının Ağustos, Eylül ve Ekim dönemlerine göre 2010 yılının aynı dönemlerinde Hizmetler sektörünün payında azalış, İnşaat, Tarım ve Sanayi sektörlerinin paylarında ise artış görülmektedir.



Grafik 3. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış İşsizlik Oranları

2009 yılı Nisan döneminde zirve yapan işsizlik oranındaki düşüş devam ediyor.

KAYNAK: TÜİK

Türkiye İstatistik Kurumu 2010 yılından itibaren temel işgücü göstergelerini mevsimsel etkilerden arındırılarak da yayınlamaya başlamıştır. Mevsimsel etkilerden arındırılmış veriler dönem, yıl fark etmeksizin birbirleri ile karşılaştırılabilir verilerdir.

Grafik 3'ten de anlaşılacağı gibi 2008 yılı işsizlik oranları 2009 ve 2010 yıllarına göre daha aşağı seviyede seyretmiştir. Ancak küresel ekonomik krizin etkisini ciddi olarak göstermeye başladığı 2008 yılı Ağustos döneminden itibaren işsizlik oranı artış eğilimine girmiştir. İşsizlik oranı 2009 yılı Nisan döneminde zirve yaptıktan sonra azalış eğilimi göstermeye başlamıştır. En son açıklanan 2010 Ekim dönemi işsizlik oranı 2008 Ekim dönemi işsizlik oranı ile aynı seviyeye gelmiştir.

İŞÇİ BARINDIRMA
TRANE

GENİŞ AÇI

DÜNDEN BUGÜNE

İŞKUR

İLBK'DAN İŞKUR'A

65 YILLIK İSTİHDAM YOLCULUĞU

Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin bir kamu hizmeti olarak tanımlanması ve bu alanda resmi bir kurumun görevlendirilmesinin tarihi Batılı ülkelere göre daha yenidir. 1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu, kurulduğu günden bu yana milyonlarca işçi ve işsize hizmet verdi. 2000'li yıllarda köklü bir yeniden yapılanma sürecine girerek İŞKUR'a dönüştü ve her yıl tüm ülke çapında yüzbinlerce kişiyi iş ve meslek sahibi yapıyor.

Tarihi oldukça eskilere dayanan iş ve işçi bulma hizmetleri önceleri kazanç sağlama amacını güden özel bürolar veya hayır kurumları tarafından yürütülürken Sanayi Devrimi sonrasında sendikaların ortaya çıkmasıyla birlikte bu hizmetler sendikalar kanalıyla yürütülmeye başlandı. 1900'lü yılların başında bu hizmetin bir kamu görevi olarak yapılması gerektiği düşüncesi ağırlık kazanınca devreye belediyeler girdi ve Almanya, Avusturya ve Norveç gibi ülkeler başta olmak üzere Avrupa'da yerel düzeyde iş ve işçi bulmaya aracılık hizmeti yürüten teşkilatlar oluşturuldu.

Belediyelerin yerel düzeyde yürüttüğü hizmetlerden alınan olumlu sonuçların ülke çapına yayılmasının faydalı olacağı düşüncesi ile paralel olarak modern ulus-devletlerin oluşum süreci çerçevesinde kamu hizmetlerinin merkezileştirilmesi gerekliliği, belediyelere ait büroların birleştirilerek ülke çapında faaliyet göstermek üzere İş ve İşçi Bulma Kurumlarının ortaya çıkmasını zorunlu kıldı.

Sanayileşmenin hızlanması ve ekonomilerin gelişmesi ile birlikte İş ve İşçi Bulma Kurumları iş ve işçi bulmaya aracılık etme görevi dışında, meslek edindirme kursları açma, işgücü piyasasını takip etme ve gelişimine katkıda bulunma, ulusal istihdam düzeyinin arttırılmasına yardımcı olma ve işsizlik sigortası uygulamasını yürütme gibi fonksiyonlara da sahip oldu ve çalışma hayatında önemli bir konuma yerleşti.

Türkiye'de İş ve İşçi Bulma

Türkiye'de iş ve işçi bulmaya aracılık yapma hizmetleri, Anadolu'da hüküm süren Türk devletlerinin geleneksel meslek kuruluşları olan Lonca ve Ahi örgütlenmeleri ile başlamıştır denilebilir. Bu meslek örgütleri, örf ve adetler doğrultusunda hem iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerini hem de mesleki eğitimler vererek topluma meslek sahibi kişiler kazandırma görevlerini yüzyıllar boyunca sürdürdüler.

Tanzimat Fermanı ile birlikte başlayan modernleşme süreci tüm geleneksel kurumların olduğu gibi bu örgütlenmelerin de zamanla tasfiye olmasına yol açtı. 19. yüzyılda çalışma hayatını düzenleyen Nizamnameler hazırlanması yoluyla iş hukukuna ilişkin mevzuat, yavaş yavaş şekillenmeye başladı.

Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyet döneminde çalışma hayatı ile ilgili ilk önemli adım, 1926 yılında Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesidir. Borçlar Kanunu, çalışma hayatını düzenleyen genel bir kanunun yokluğunda bu alana ilişkin düzenlemeler getirmesi açısından önemlidir. Özünde liberal bir yaklaşımı benimseyen Borçlar Kanunu, işçi ve işvereni denk güçte taraflar olarak kabul etmesinin yanı sıra önemli bir yenilik olarak "toplu sözleşme" kurumunu, o günlerdeki söyleyişle "umumi mukavele"yi iş hukukumuza dahil etti.

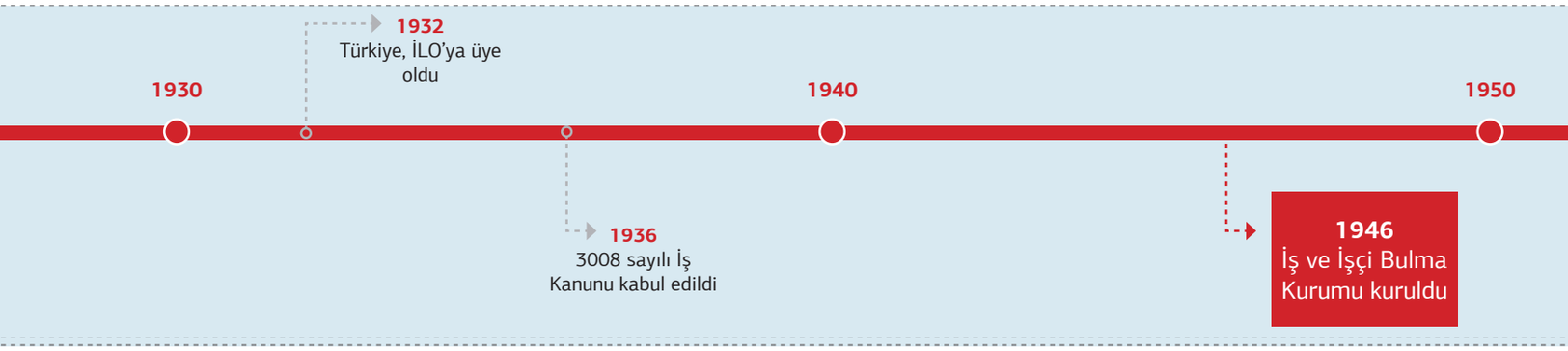
Türkiye'nin, Birleşmiş Milletler bünyesinde 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO)'ne 1932 yılında üye olmasıyla, iş hayatının uluslararası normlara ulaştırılması ve işgücünün koruma altına alınması bir zorunluluk halini aldı. Bu çerçevede hazırlanan ve 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu Türkiye'de ilk defa çalışma ilişkilerini tüm boyutlarıyla ele alıp düzenleyen genel Kanun olma özelliğinin yanı sıra, iş ve işçi bulmaya aracılık etme hizmetini bir kamu hizmeti olarak tanımladı ve bu hizmetin devlet eliyle yürütülmesini öngördü.

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Kurulması

Ancak bu görevi yürütecek İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), İkinci Dünya Savaşı nedeniyle, Kanunun yürürlüğe girmesinden tam 10 sene sonra, 1946 yılında kabul edilen 4837 sayılı Kanun ile kurulabildi. Kanun İİBK'nın hukuki statüsünü "Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişiliğe sahip, mali ve idari bakımdan özerk, özel hukuk hükümlerine tabi bir kamu iktisadi teşebbüsü" olarak tanımladı ve Kurumu, iş ve işçi bulma faaliyetlerinin yanı sıra işgücü piyasası hakkında bilgi toplamak, iş arz ve talebini düzenlemek, işçi ücretlerini takip ederek fiyat artışlarının geçim sıkıntısına neden olmasını engelleyecek tedbirleri tespit etmek, kalifiye eleman yetiştirilmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve iş sözleşmelerinin imzalanmasına aracılık etmek gibi çalışma hayatının genel seyrine ilişkin hizmetleri yürütmekle görevlendirdi.

Ayrıca, 3008 sayılı İş Kanununun, işverenlere işçi ve işçilere iş bulmak üzere kazanç sağlamak gayesiyle özel büro açılmasını yasaklamasına karşın; 4837 sayılı Kanun, İİBK'ya, kamuya açık toplantı yerlerinde (lokanta, kahvehane gibi) iş ve işçi bulma aracılığı yapmalarına izin verilen kişilere resmi belge düzenlenmesi yetkisini de vererek günümüz özel istihdam bürolarının öncülü sayılabilecek bir yenilik getirdi.

İİBK, 15 Mart 1946 tarihinde merkez teşkilatının fiilen göreve başlamasından sonra aynı yıl içinde İstanbul, İzmir, Eskişehir ve Bursa gibi büyük şehirlerde de şubelerini oluşturdu ve işe yerleştirme ve mesleki eğitim alanlarında hizmet vermeye başladı. İlk kuruluş yılında işçi eğitim faaliyetlerine yönelen İİBK, İstanbul'da ev hizmetleri, mürettiplik, mücellitlik; Ankara'da ev hizmetleri ve kunduracılık kursları açtı ve 116 işçi yetiştirdi. Sonraki yıllarda kursların yapısı, Türkiye ekonomisinin geçirdiği değişimlere paralel olarak, farklı iş kollarındaki meslekleri de kapsayacak şekilde değişti ve gelişti.



Yurtdışına İşçi Göndermeye Başlanması

İkinci Dünya Savaşı sonrasında büyüme hızı artan ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesinde ve istihdam edilmesinde önemli bir rol üstlenen İİBK, 1960'lı yıllarda yeni bir misyon yüklendi: Yurtdışına işçi göndermek. Başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş Batılı ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla karşılamak istemeleri üzerine Türkiye önce 1961'de Almanya ile, ardından 1964'de Avusturya, Hollanda ve Belçika, 1965'de Fransa ve 1967'de İsveç ve Avustralya ile işgücü göçüne ilişkin ikili antlaşmalar imzaladı ve bu işgücü göçüne ilişkin aracılık etme görevi de İİBK'ya verildi.

Yurtdışına işçi gönderme işlemlerinin başlamasıyla birlikte bir umut kapısı haline gelen Kurumun hizmet binaları önünde dönemin gazeteleri, sinema filmleri ve edebi eserlerine konu olan uzun kuyruklar oluştu, öyle ki 1965 yılında Kuruma kayıt yaptıranların sayısı 500 bini geçmişti. Bu yoğun talebi karşılayabilmek için kurumsal kapasitesini her anlamda arttırmaya öncelik veren İİBK, 1966 yılında ülke çapında teşkilatlanmasını tamamladı. Bu tarihten itibaren her ilde bir şubesi, iş ve işgücü yönünden önem gösteren bazı ilçelerde de büro şeflikleri ile hizmet veren İİBK'ya kayıt yaptıranların sayısı 1970 yılında 1 milyona ulaştı.

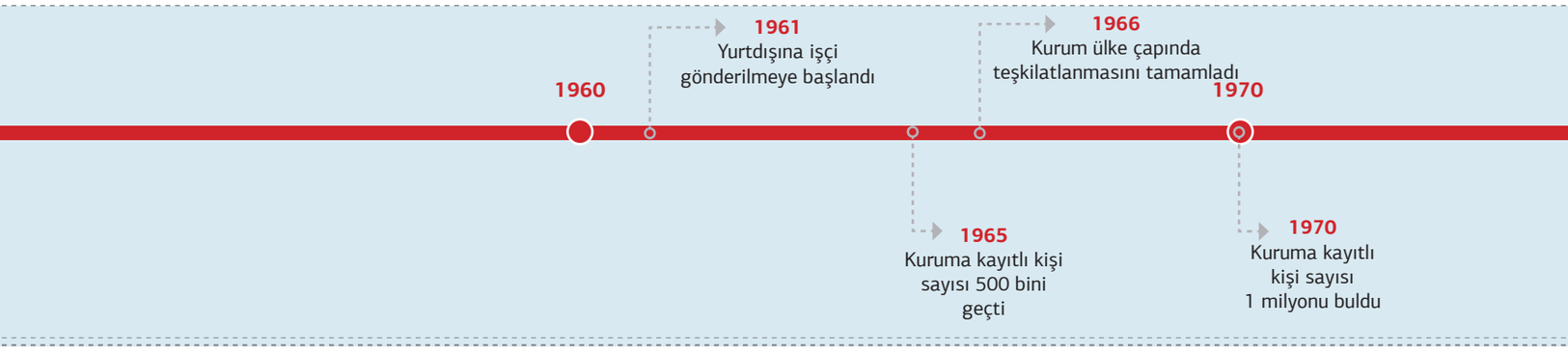
1970'li yılların başında İİBK, sosyal politika anlamında önemli bir görev daha yüklendi. 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu ile, özürlü ve eski hükümlülerin işe yerleştirilmeleri ve yöneltildikleri işlerdeki çalışma şartlarının belirlenmesi görevi İİBK'ya verilerek toplumda işe yerleşme açısından dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasına kazandırılmaları sağlanmaya çalışıldı.

1973 Petrol Krizi ve Sonrası

1973 Petrol Krizi, ülkemizden işgücü talebinde bulunan gelişmiş Batılı ülkelerin ekonomilerini oldukça etkiledi ve bu tarihten sonra bu ülkelerin işgücü talebi azalmaya başladı. Ancak yurtdışına işçi gönderimi tamamen durmadı, bir yandan az da olsa Batılı ülkelere işçi göçü devam ederken diğer yandan Libya, Suudi Arabistan, Irak ve Kuveyt gibi Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerinden gelen işgücü talebi karşılanmaya çalışıldı.

Bu şekilde yurtdışından gelen işgücü talebinin azalmasının yanı sıra, özel sektörün ihtiyacı olan işgücünü Kurum aracılığı olmaksızın bulabilmesi, iş arayanların Kurum dışındaki kaynaklar vasıtasıyla (ilan, eş-dost aracılığı, doğrudan müracaat vb.) iş bulabilmesi, bütün bunların yanı sıra ekonominin daralmasına paralel

YURTDIŞINA İŞÇİ GÖNDERME İŞLEMLERİNİN BAŞLAMASIYLA BİRLİKTE BİR UMUT KAPISI HALİNE GELEN KURUMUN HİZMET BİNALARI ÖNÜNDE DÖNEMİN GAZETELERİ, SİNEMA FİLMLERİ VE EDEBİ ESERLERİNE KONU OLAN UZUN KUYRUKLAR OLUŞTU, ÖYLE Kİ 1965 YILINDA KURUMA KAYIT YAPTIRANLARIN SAYISI 500 BİNİ GEÇMİŞTİ. BU YOĞUN TALEBİ KARŞILAYABİLMEK İÇİN KURUMSAL KAPASİTESİNİ HER ANLAMDA ARTTIRMAYA ÖNCELİK VEREN İİBK, 1966 YILINDA ÜLKE ÇAPINDA TEŞKİLATLANMASINI TAMAMLADI.



olarak özel sektörün işgücü ihtiyacının azalması, İİBK'nın 1970'li yıllarda, hizmet sunumunda gerileme sürecine girmesine neden oldu.

Yenilenme Süreci

İİBK, bu sürecin olumsuz etkilerini atlatmak için 1978 yılında teşkilatında köklü bir değişikliğe gitti. Bu çerçevede, Genel Müdürlük bünyesinde bir Genel Sekreterlik makamı ihdas edildi; mevcut birimlere ek olarak 5 Daire Başkanlığı ile bunlara bağlı 23 Şube Müdürlüğü oluşturuldu; hizmetlerin daha etkin bir biçimde yürütülmesi amacıyla 12 il merkezinde (Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Malatya, Sakarya, Samsun ve Trabzon) Bölge Müdürlükleri kuruldu ve illerdeki Şube Müdürlükleri bu Bölge Müdürlüklerine bağlandı.

1980'li yıllarla birlikte teknolojik gelişmelerin hızlanması, küreselleşme ve bilgi toplumuna geçiş sürecinin başlaması, tüm dünyada kamu istihdam kurumlarının önemini arttırdı ve fonksiyonlarını genişletti. Gelişmiş ülkelerde bu kurumlar, iş ve işçi bulmaya aracılık etme ve işgücü yetiştirme fonksiyonlarının dışında, işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması, aktif işgücü politikalarının uygulanması ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesi gibi alanlarda da görevlendirildiler. Ayrıca işgücü piyasası ve istihdamla ilgili sosyal taraflar (örneğin, sendikalar) bu kurumlarının yönetimine aktif ve etkin bir biçimde katılmaya başladılar.

İİBK da bu gelişmelere paralel olarak teşkilat yapısında ve hizmet sunumunda sürekli yenilenmelere gitti. Örneğin, 1987 yılında merkez teşkilatı bünyesinde Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü kuruldu; 1988 yılında yetişmiş işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak maksadıyla üniversitelerde İstihdam Danışma Merkezleri faaliyet göstermeye başladı; sonraki yıllarda da Kayseri ve Malatya illerinde Günlük İşçi Merkezleri, 21 merkezde de Özel Sektör İstihdam Merkezleri hayata geçti.

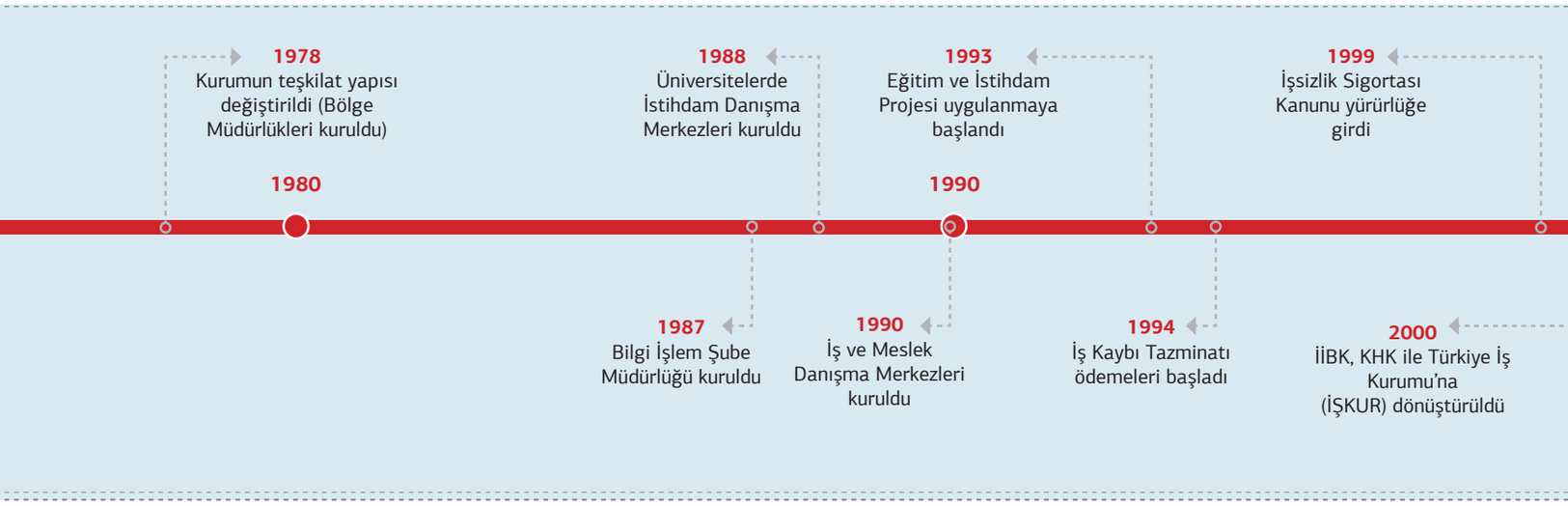
1980'Lİ YILLARLA BİRLİKTE TEKNOLOJİK GELİŞMELERİN HIZLANMASI, KÜRESELLEŞME VE BİLGİ TOPLUMUNA GEÇİŞ SÜRECİNİN BAŞLAMASI, TÜM DÜNYADA KAMU İSTİHDAM KURUMLARININ ÖNEMİNİ ARTTIRDI VE FONKSİYONLARINI GENİŞLETTİ.

Ortak Projeler

1990 yılında İİBK ile Almanya Federal İş Kurumumun birlikte yürüttüğü proje kapsamında İş ve Meslek Danışma Merkezleri kuruldu, Kurumun merkezde çalışacak personeline Almanya'da eğitim verildi.

1993-2000 yılları arasında Dünya Bankası tarafından desteklenen Eğitim ve İstihdam Projesi uygulandı; bu proje kapsamında aktif istihdam tedbirleri ile ilgili faaliyetlere ağırlık verildi; pilot ve model ofisler oluşturulması yönünde ilk adımlar atıldı; Kurum personelinin kapasitesinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimler düzenlendi; merkez ve taşra birimlerinde bilgisayar sayısı arttırılarak birimler on-line olarak birbirlerine bağlandı.

Ayrıca, 1994 yılında Dünya Bankası ve Özelleştirme Yüksek Kurulu ile ortak yürütülen bir çalışma ile 4046 sayılı Kanun kapsamında, özelleştirilen kamu kurumlarında işçi statüsünde çalışmakta iken iş akitleri feshedilen kişilere yönelik iş kaybı tazminatı ödemesi başlatıldı. İşsizlik Sigortası uygulaması ve tecrübesinin olmadığı ülkemizde gerçekleştirilen ilk pasif işgücü programı sayılabilecek bu uygulama ile özelleştirme sonucu işsiz kalanlara hem belli bir süre maaş ödendi hem de sosyal güvenlik primleri yatırıldı.



İŞKUR'a Doğru

İİBK'nın çağdaş kamu istihdam kurumları ile arasındaki en büyük fark olan işsizlik sigortası uygulaması ise 1999 yılında çıkartılan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile hayata geçirilmeye başlandı. Bu Kanunla, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek görevi İİBK'ya verildi ve Kurum bünyesinde İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı oluşturuldu. Ayrıca Kanun, İşsizlik Sigortası Fonunun gelir ve giderlerini yönetmek üzere sosyal tarafların da katılımının sağlandığı bir Yönetim Kurulu oluşturulmasını öngördüğü için, içerisinde işçi ve işveren sendikalarından gelen temsilcilerin de bulunduğu, ileride Kurumun Yönetim Kurulu'na dönüşecek olan, Fon Yönetim Kurulu oluşturuldu.

1980'li yıllarda başlayan sosyal devlet anlayışının genişleme süreciyle birlikte gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarının fonksiyonlarının artmasını örnek alarak kendini yenileme sürecine giren İİBK'nın, Kanunlarla kendisine ihdas edilen yeni görevleri ile toplumsal ve ekonomik şartların mecbur kıldığı yeni fonksiyonlarını kapsayan ve Kurumun örgütsel yapısını da kökünden değiştiren 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2000 yılında kabul edildi.

Bu KHK ile İİBK, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na dönüştürülüyor ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının ilgili kuruluşu haline getiriliyordu. Ayrıca sosyal tarafların ve kamu temsilcilerinin, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurumları adı altında oluşturulan organlarda yer almaları sağlanıyordu. Kurumsal yapısını ve hizmetlerini bu KHK doğrultusunda yeniden yapılandıran ve hatta 23-24 Mayıs 2001 tarihinde ilk Genel Kurul toplantısını gerçekleştiren İŞKUR, 8 Kasım 2001 tarihinde Anayasa Mahkemesinin Hükümete KHK çıkarma yetkisi veren kanunu iptal etmesi sonucunda 617 sayılı KHK'nın da yürürlükten kalkmasıyla hukuki temelinden yoksun kaldı. Hukuksal boşluğun giderilmesi amacıyla hazırlanan "Türkiye İş Kurumu Kanun Tasarısı"nın da belirlenen süre içerisinde TBMM Genel Kurulunda görüşülememesi nedeniyle kadük olması üzerine Kurumun hukuki statüsü tartışılır hale geldi.

Köklü Değişim: İŞKUR

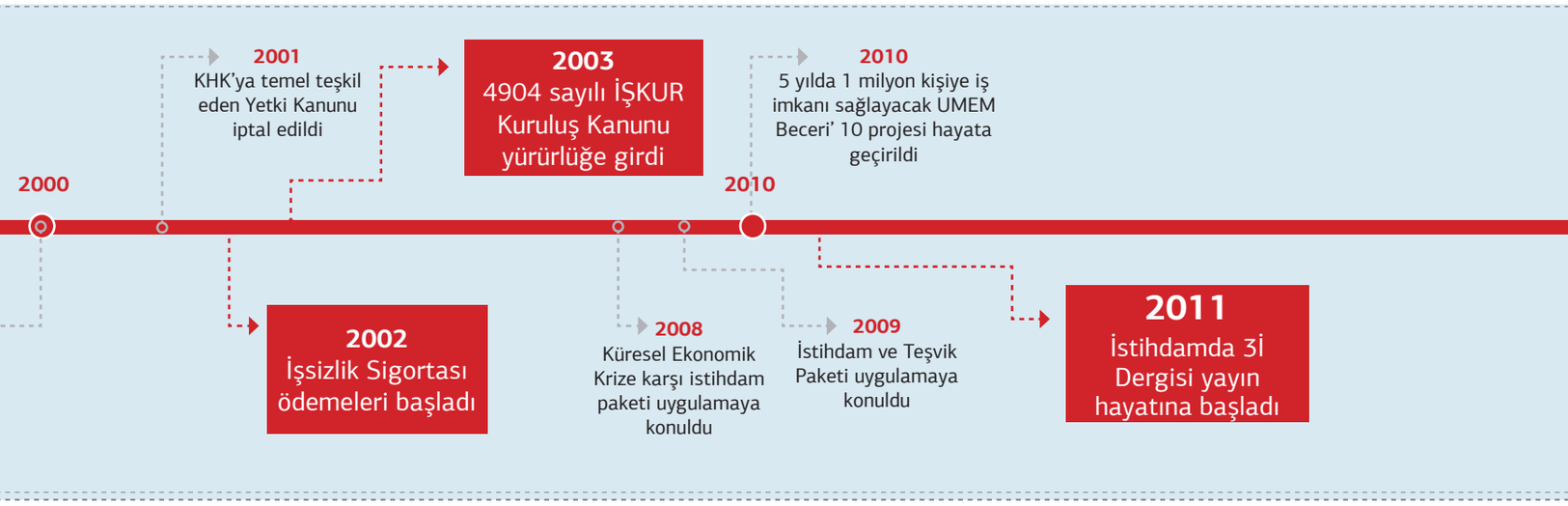
Türkiye'nin yaşadığı siyasi ve ekonomik kriz ortamının sona ermesinin ardından yeniden başlayan Kanun hazırlıkları sonucunda, 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu kabul edildi ve Kurumun hukuki statüsü netleştirildi.

İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olarak özel hukuk hükümlerine ve Sayıştay denetimine tabi, tüzel kişiliğe sahip, idari ve mali açıdan özerk bir kamu kurumu olarak tanımlanarak, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulduğu belirtildi ve görevleri de şu şekilde sıralandı;

- İşgücü arz ve talebi arasında aracılık hizmeti yapmak,
- Ulusal istihdam politikalarının hazırlanmasına katkı sağlamak,
- İşgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek ve yorumlamak,
- Aktif ve pasif işgücü programlarını etkin bir şekilde uygulamak.

Ayrıca teşkilat yapısında da birtakım değişikliklere gidildi:

- Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurullarına sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları ile esnaf ve sanatkârlar konfederasyonları vb.) dâhil edilerek Kurumun sosyal diyaloga açık bir şekilde yönetilmesine olanak sağlandı,
- Fon Yönetim Kurulu ile Kurum Yönetim Kurulu birleştirilerek tek bir Yönetim Kurulu oluşturuldu ve böylece İşsizlik Sigortası Fonu'nun oluşumunda en büyük katkıyı veren sosyal tarafların bu Fon'un değerlendirilmesinin yanı sıra bu Fon'dan yapılacak ödemeler konusunda da yetki sahibi olması sağlandı,
- Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı oluşturularak özellikle AB kaynaklı projelerin yürütülmesi için daha etkin bir mekanizma kuruldu,
- Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığının görevlerini de kapsayacak şekilde İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı kurularak işgücü piyasası analizlerinin yapılması ve işgücü piyasası bilgi sisteminin kurulmasına odaklanan uzman bir ekip oluşturuldu,
- İdari İşler Dairesi Başkanlığı ile Muhasebe ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı birleştirilerek işlemlerin daha hızlı gerçekleştirilmesi sağlandı,
- Bölge Müdürlükleri kaldırılıp illerdeki Şube Müdürlükleri "İl Müdürlükleri"ne dönüştürülerek daha çağdaş bir hiyerarşik yapıya ulaşılması ve yerinden yönetimin önem kazanması amaçlandı,
- Özel İstihdam Bürolarına izin verilerek Kurumun aracılık hizmetlerindeki tekel konumu ortadan kaldırıldı.



23 Kasım 2009 tarihinde gerçekleştirilen 5. Genel Kurul Toplantısı

İŞKUR YÖNETİM KURULU ÜYELERİ		
ADI SOYADI	**TEMSİL ETTİĞİ KURULUŞ**	**ASIL GÖREV VE ÜNVANI**
M. Kemal BİÇERLİ	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü	Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü
Ahmet ZAHTEROĞULLARI	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Müsteşar Yardımcısı
Selim YEŞİLBAŞ	Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı	Hazine Müsteşarlığı Kamu İktisadi Teşebbüsleri Genel Müdürü
İsmail ASLAN	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu	Maden İş Sendikası Genel Başkanı
Uraz TANTUĞ	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	TİSK Başkan Vekili
Mehmet ÇAKMAN	Esnef ve Sanatkarlar Sendikaları Konfederasyonu	Türkiye Sebseciler, Meyveciler ve Seyyar Pazarcılar Federasyonu Başkanı

Teşkilat yapısındaki tüm bu yenilikler Kurumun yönetiminde ve faaliyetlerini yürütmesinde sosyal tarafların etkinliğinin arttırıldığı, sadece çalışma hayatının aktörleriyle değil toplumun her kesimiyle temas edebilen, çağdaş bir kamu istihdam kurumu görünümüne ve etkinliğine kavuşmasını sağladı.

Küresel Kriz ve İŞKUR

2000'li yılların başında işsizlik sigortasının hayata geçmesiyle birlikte pasif istihdam programlarını başarıyla uygulamaya başlayan İŞKUR, 2008 yılında ABD'de başlayıp tüm dünyaya yayılan küresel ekonomik krizin ülkemize yönelik etkilerini azaltmak amacıyla hazırlanan İstihdam Paketlerinde yer alan aktif işgücü programları kapsamında büyük bir mesleki eğitim seferberliğine girişti. Gerek e-İstihdam uygulamasına geçilmesi, gerekse de krizin etkisiyle Kuruma kayıtlı işsiz sayısının artmasıyla birlikte İŞKUR, hizmet sunumunu daha da ileriye taşıyarak daha çok kişiye ulaştı ve daha çok kişinin pasif istihdam uygulamalarından yararlanmasını, meslek sahibi olmasını ve işe yerleşmesini sağladı.

Mesleki eğitim programları ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına öncelik vererek krizin istihdam üzerindeki etkisinin mümkün olan en az seviyede hissedilmesi için büyük çaba sarfeden İŞKUR, Türkiye'nin, AB ve OECD üyesi ülkelerle mukayese edildiğinde istihdam anlamında daha az zarar görmesinde ve daha çabuk toparlanmasında önemli bir pay sahibi oldu.

KURUMSAL YENİLENME SÜRECİNDE

İŞKUR

İŞKUR, 2000'li yılların başından bu yana yaşadığı dönüşüm ile modern bir kamu istihdam kurumu görünümüne ve etkinliğine kavuştu. Bu süreçte yeni model ofislerini hizmete sokan ve e-işkur portalını hayata geçiren İŞKUR, hizmet sunumunu "insan" odaklı hale getirdi.

İŞKUR'UN YENİ YÜZÜ

YENİ KİMLİĞİ

Günümüzde birçok kamu kurum ve kuruluşu toplam kalite anlayışını benimseyerek belirli bir strateji doğrultusunda kurumsallaşma çabası ve gayreti içine girmekte ve bu doğrultuda kendilerine ait logolar, kurum renkleri, davranış biçimleri ve iletişim modelleri oluşturmaktadır. Bu çerçevede hazırlanan kurumsal kimlik; bir kurumun iç ve dış duruşunu ve davranışlarını temsil etme biçimlerini içermektedir. Kurumsal kimlik oluşturma aşaması markalaşmak için de önemli bir süreçtir.

Bu doğrultuda kurum kimliği stratejisine bir bütün olarak yaklaşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından geçtiğimiz aylarda başlatılan yeni kurumsal kimlik oluşturma hazırlıkları çerçevesinde ÇSGB, İŞKUR ve Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun logoları değiştirildi. İlk kez resmi web sitesinde kamuoyu ile paylaşılan İŞKUR'un yeni logosu 25 Ocak 2011 tarihi itibariyle kullanılmaya başlandı.

Yıllardır kullanılan logo, kadın ve erkeğin birlikte çalışmasını ifade eden kadın ve erkek figürlerini, önce sanayi sektörünü ve genel olarak çalışma hayatını simgeleyen çarklar ile daha sonra da çalışma barışını sembolize eden zeytin dalıyla çevrili daireler içine alıyordu. Logoda ayrıca kurumun ismi ve kuruluş yılı da belirtiliyordu.

Yeni logo, dünyadaki görsel imaj olgusundaki değişime uygun olarak çok fazla detay kullanmaksızın belirgin bir figürün ön plana çıkartıldığı sade bir tasarıma sahip. Logo değişim süreci, dünyada yüzlerce yıllık mazisi olan kurum ve kuruluşların çok sayıda figür ve ikonlar bulunan amblemlerini/logolarını değiştirerek sadeleşmeye ve basitleşmeye gitmesi örnek alınarak gerçekleştirildi.

Yeni logo, İŞKUR'un "i" harfini temsil etmesinin yanı sıra bir "ok" stilizasyonu olup ileri gitmek, hedefe ulaşmak anlamını taşımaktadır. Bunların yanı sıra bir insan siluetini andırmakta ve bir kurum için en önemli değer olan insanı kurumsallaştırmaktadır. Köşesel pozisyon da kesin ve kararlı bir duruşu ifade etmektedir.

Yeni logonun rengi olarak seçilen mavi, doğada uçsuz bucaksız gökyüzünün, geniş ufukların ve denizlerin sembolüdür. Bu sebeple güçlü, engin ve sakin bir renktir. Aynı zamanda özgüveni ve ileri görüşlülüğü simgeleyen mavi, sosyal yaşamın ve güvenliğin durmaksızın devam eden akışını, döngüsünü anlatmaktadır.

İŞKUR, kurumsal kimliğinin ekseni olarak belirlediği yeni logosunu ülkenin dört bir yanındaki teşkilatında bu yıl içinde tüm unsurlarıyla hayata geçirmeyi planlamaktadır.

HİZMET BİNASI DEĞİL TOPLUMSAL BULUŞMA NOKTASI:

MODEL OFİSLER

İŞKUR, değişen ve gelişen kurumsal yapısı çerçevesinde 20 hizmet binasını modern istihdam ofisi şeklinde yeniden yapılandırarak "Model Ofis"ler oluşturdu. Binaların yenilenmesinin yanı sıra sunulan hizmetler de gelişmiş ülkelerin istihdam ofislerindeki hizmet anlayışı çerçevesinde yeniden düzenlendi. Böylece İŞKUR Model Ofisleri, yalnızca iş arayanların kayıt işlemlerinin yapıldığı bir yer değil, yerel işgücü piyasasına dâhil herkes için bir kamusal buluşma noktası, iş ve eğitim olanakları hakkındaki tüm bilgilerin sunulduğu bir bilgi merkezi olarak hizmet verir hale getirildi.

Yeni inşa edilen model ofisler gibi mevcut hizmet binaları da Avrupa Birliği standartlarında, modern istihdam hizmetlerinin gerekliliklerini karşılayacak biçimde yeniden tasarlandı. Tüm bu çalışmalar sonucunda şu özelliklere sahip model ofisler ortaya çıktı:

- Model ofislerin ferah bir giriş alanı vardır; burada yerel ve ulusal işgücü piyasasındaki fırsatlara ilişkin bilgiler açık ve görünür biçimde duyurulmaktadır. Bilgiler ilan panolarında, beyaz tahtalarda ve raflarda sergilenmektedir. Ayrıca, DVD/ VCD gibi diğer materyallerden de faydalanılmaktadır.
- Model ofislerde iş arayanlar açık iş ve eğitim fırsatlarına ilişkin bilgileri, işgücü piyasası hakkındaki diğer konuları kamuya açık bilgisayarlar (İŞBULMATİK) vasıtasıyla takip edebilmektedirler.
- Model ofisler özürlü vatandaşlar da düşünülerek tasarlandı. Ofislerin dizaynı özürlülerimizin işlemlerini kolay ve rahat bir şekilde yapabilmelerine olanak sağlamaktadır. Özürlülere hizmet verilen servis noktaları ofislerin giriş katlarına yerleştirildi. Ofis girişlerine yürüme rampaları konuldu, özel asansörler oluşturuldu.
- İş arayanların kayıt ve görüşme işlemleri genellikle açık ya da yarı-açık alanda yapılsa da, iş arayanın kendi geçmişi ve sorunları hakkında daha özel görüşme yapmak isteyeceği durumlar için özel görüşme yapmaya olanak sağlayan görüşme odaları bulunmaktadır.
- Tüm ofislerde bir ya da daha fazla toplantı odası bulunmaktadır. İş arayanları aktif hale getirmek ve iş bulmalarına destek vermek üzere İŞKUR ofislerinde düzenli olarak toplantılar, eğitimler, bilgilendirme faaliyetleri, iş fuarları, çeşitli grup faaliyetleri düzenlenmektedir.

Yeni Model Ofislerde İŞKUR'un, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulması ve uygulanmasında daha etkin bir rol üstlenmesini sağlayacak hizmetler verilmektedir. Yeni İŞKUR ofislerinin büyüklüğü ve tasarımı yalnızca mevcut personelin ihtiyaçlarını değil, tüm il halkının ihtiyaçlarını karşılayacak ölçüdedir. İnsan odaklı hizmet anlayışının benimsenmesiyle birlikte artık İŞKUR ofislerinde daha kaliteli, etkin ve güler yüzlü hizmet anlayışı sunulmaktadır. Bu anlayış İŞKUR'a gelen iş arayanlar üzerinde olumlu etkiler yapmakta, onların İŞKUR'da kendilerini daha rahat ve güvende hissetmelerini sağlamaktadır.

TÜM İŞKUR HİZMETLERİ BİR "TIK" KADAR YAKIN:

E-İŞKUR

İŞKUR, 10 Ocak 2008 tarihinde kullanıma açılan e-İŞKUR ile hizmetlerine bir yenisini daha ekleyerek modern bir istihdam portalını hayata geçirdi. Vatandaş odaklı hizmet anlayışı ile çağdaş teknolojinin tüm olanakları kullanılarak hazırlanan e-İŞKUR sayesinde kullanıcılar tüm işlemlerini elektronik ortamda 7/24 gerçekleştirebilme olanağına kavuştu.

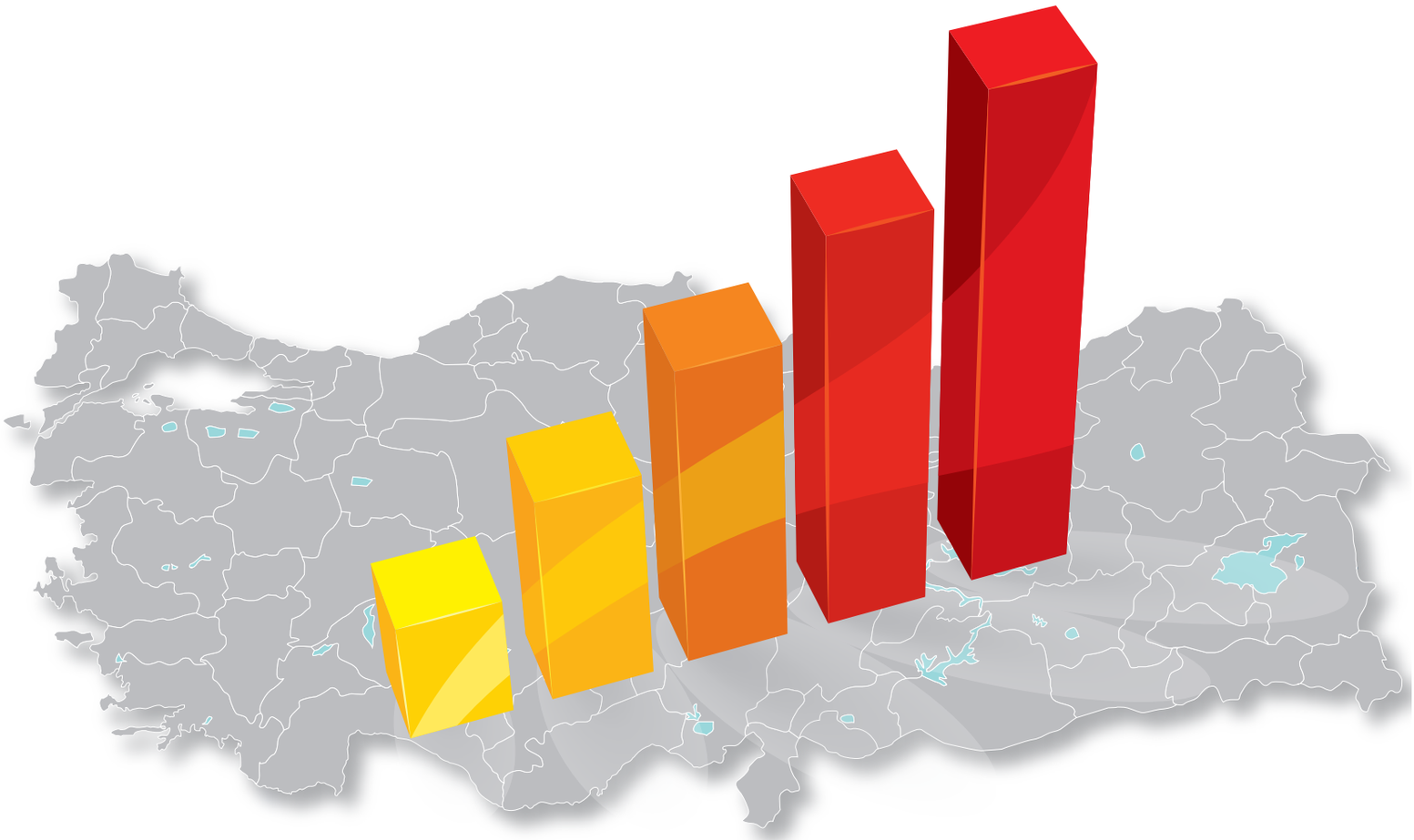
Bu uygulamanın başarıyla yürütülmesi için İŞKUR faaliyetleri ile yakından ilgili kurumlarla entegrasyonlar gerçekleştirildi. Kimlik Paylaşım Sistemi (KPS) entegrasyonu kurularak nüfus bilgilerinin doğrulaması hızlı bir biçimde yapılır hale gelirken, mükerrer kayıtların önlenmesi ve güncel verilere online olarak erişilmesi de sağlandı. SGK entegrasyonu kurularak işsizlik sigortası, mesleki eğitim ve diğer servislere yönelik işlemlerde gerekli bilgi alışverişi online yapılabilir hale getirildi. ÖSYM'den alınarak sisteme aktarılan KPSS puanlarının kişi profili oluşturulurken kullanılmasına da olanak tanındı.

Sisteme kayıt olan gerçek ve tüzel kişilerle hızlı iletişim kurabilmek ve zaman tasarrufu sağlamak için, kayıt sırasında e-posta adresi belirtmeyenlere, GSM numarasına kısa mesaj iletilmesi yolu tercih edildi.

e-İŞKUR hizmeti İŞKUR'un bütün hizmetlerini kapsadığı için İŞKUR'un tüm hedef kitlesi bu hizmetten yararlanabilmektedir: İş arayanlar, işverenler, kurslara katılmak isteyenler, iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden yararlanmak isteyenler, iş kaybı tazminatı ve işsizlik sigortasından yararlananlar/yararlanmak isteyenler, akademisyenler, araştırmacılar, öğrenciler ve karar vericiler... Ayrıca, kurs düzenlemek isteyen firmalar, işletmelerinde eğitim almak isteyen firmalar, İŞKUR tarafından ziyaret edilen işyerleri, yurtdışına işçi gönderen yerli ve yabancı firmalar ve İŞKUR personeli...

İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmak isteyen kullanıcılar evlerinden, ofislerinden, diledikleri her yerden www.iskur.gov.tr adresindeki bu modern istihdam portalına girerek işlemlerini yapabilmektedirler. Bilgisayar kullanma olanağı veya hiç bilgisayar okuryazarlığı olmayanlar da İŞKUR ofislerinde oluşturulan self servis ortamlarında, gerektiğinde İŞKUR yetkililerinin yardımlarına da başvurmak suretiyle, tüm işlemlerini yürütebilmektedirler.

e-İŞKUR'un hayata geçmesiyle birlikte İŞKUR'a kayıtlı iş arayan ve işveren sayısında da büyük artış meydana geldi. 2007 yılında iş arayan sayısı 677 bin 567 kişi iken 2009 yılında bu sayı 1 milyon 747 bin 673 kişi oldu, yine 2007 yılında işveren sayısı 90 bin 446 iken 2009 yılında bu sayı 326 bin 431'e yükseldi.



İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇ ANALİZLERİ İLE

İŞKUR 81 İLİN NABZINI TUTUYOR

İŞKUR, işgücü piyasasında meydana gelen sosyo-ekonomik değişme ve gelişmelerin istihdam üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılması, alınması gerekli önlemler konusunda karar alıcılara yardımcı olunabilmesi, İŞKUR hizmetlerinin etkin ve bir plan dâhilinde sunulabilmesi amacıyla işgücü piyasasını sürekli takip ederek, güncel ve güvenilir veriler elde etmeye çalışmaktadır.

Bu amaçla 2005 yılından bu yana Türkiye'nin dört bir tarafında anketler düzenleyen İŞKUR, işgücü piyasasının yapısını, ihtiyaçlarını ve geçirdiği değişimleri herkesin kolayca anlayabileceği ve ulaşabileceği raporlar halinde yayınlıyor. 2005 yılında 31 ilde yapılan işgücü piyasası ihtiyaç analizi anketi 2006 yılında yaygınlaştırılarak 50 ilde gerçekleştirildi. 2007 yılında da 81 il için 12.712 işyerinde anket uygulandı. 2005 yılından 2008 yılına kadar yüz yüze görüşme yöntemiyle gerçekleştirilen anketler, 2008 yılında itibaren elektronik ortamda uygulanmaya başlandı. 2008 yılında yılda bir defa 81 il için 71.001 işyerine, 2009 yılında 1.Dönemde 275.099, 2.dönemde 255.938 işyerine ve 2010 yılında da 1.Dönemde 218.061, 2.dönemde 198.479 işyerine işgücü piyasası ihtiyaç analizi anketi uygulandı.

Anket uygulanan işyerlerinin mevcut eleman ihtiyaçları, temininde güçlük çektikleri nitelikli işgücü ve ileriki dönemlerde istihdam artışı veya azalışı beklediği meslekler ile bunların sayıları tespit edilmektedir. Çalışmanın sonuçları 81 il için ayrı ayrı ve Türkiye genelini yansıtacak şekilde bütün olarak raporlanmakta ve İŞKUR'un web sitesinde yayınlanmaktadır.

Bunun yanı sıra İŞKUR, işgücü piyasasına ilişkin verilerin kullanıcıların yararına sunulması için Yerel Düzeyde İşgücü Piyasasını İzleme Rehberi, başka bir deyişle İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi çalışmalarına ise tüm hızıyla devam etmektedir.

İŞKUR: İŞ VE İŞÇİ BULMADA

EN DOĞRU ARACINIZ...

İşgücü piyasalarında emeğini arz edenler ile emek talep edenler arasında aracılık etmek kamu istihdam kurumlarının sundukları hizmetlerin esasını oluşturur. Ülkelerin insan kaynağı açısından sosyo-ekonomik hedefi, o ülke içinde çalışma istek ve yeteneğinde bulunan kişilere iş alanları yaratmaktır.

Ülkelerin insan kaynağı açısından sosyo-ekonomik hedefi, o ülke içinde çalışma istek ve yeteneğinde bulunan kişilere iş alanları yaratmaktır. Literatürde tam istihdam durumu denen bu hedefin anlamı, işgücü arz ve talebinin dengeli hale gelmesidir. Ancak bu dengenin her zaman mümkün olması söz konusu değildir. Ülkenin belli bir bölgesinde işgücü arzı daha fazla iken belli bir bölgesinde ise işgücü talebi daha fazla olabilir. Sayısal anlamda arz ve talep eşit olsa bile işverenlerin alacağı personelde aradığı vasıflar ile iş arayanların nitelik ve yetenekleri arasında uyum söz konusu değilse işgücü arzı ve talebi arasındaki denge yine sağlanamaz. İşgücü piyasalarında emeğini arz edenler ile emek talep edenler arasında aracılık etmek kamu istihdam kurumlarının sundukları hizmetlerin esasını oluşturur. Esasında kamu istihdam kurumlarının görevi yapısal işsizliği önlemek ve uzun dönemli işsizler ve diğer iş bulmakta zorlanan işsizlerin iş bulmalarını sağlamaktır.

Ülkemizde işgücü piyasasının düzenlenmesi, 2000 yılına kadar; 1946 yılında çıkarılan 4837 sayılı kanun ile kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu aracılığıyla gerçekleştirildi. Kurumun 1960'lı yıllarda başlayıp 1970'lerde de devam eden ağırlıklı olarak yurtdışına işçi gönderme faaliyetlerinin yerini, 2000 yılına gelindiğinde İş Kanunu gereğince iş yerlerinin çalıştırmak zorunda oldukları özürlü, eski hükümlü ve terörden etkilenenlerle ilgili işe yerleştirme görevleri aldı.

5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı İŞKUR kanunu ile Türkiye İş Kurumu kurularak teşkilat yapısı ve görev alanı günümüzün gereklerine

İŞKUR MUHTAÇ VATANDAŞLARIN DA YANINDA

uygun olarak yeniden düzenlendi. Avrupa Birliği müktesebatına uygun olarak hazırlanan bu kanun ile Kurum Batılı muadillerinebenzer bir yapıya kavuşturuldu. Ayrıca 88 sayılı ILO sözleşmesinin 10. maddesinin bir gereği olarak bu kurumlarda olduğu gibi Türkiye İş Kurumu'nda da sosyal tarafların yönetime katılması sağlandı.

İŞKUR kanunu ile getirilen yeniliklerden biri de iş ve işçi bulma hizmetlerinde rekabet ortamının yaratılmasıdır. İŞKUR'dan izin almak kaydıyla gerçek ve tüzel kişiler, iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyeti yapmak üzere özel istihdam bürosu kurabilmektedirler.

İşsizlerin niteliklerine uygun açık işlere çabuk, kolay ve düşük maliyetle yerleştirilebilmeleri için, kamu istihdam kurumları ve özel istihdam büroları, dünyanın pek çok ülkesinde birarada hizmet vermektedir. Ülkemizde de özel istihdam büroları ile İŞKUR, işgücü piyasasına etkin hizmet vermede işbirliği içindedir ve aracılık hizmetlerinde rekabetten ziyade birbirini tamamlayıcı fonksiyonlar üstlenmektedir.

Ülkemizde yürütülmekte olan sosyal yardım programları ile istihdam arasında bağlantı kurulması ve sosyal yardım sisteminin yeniden yapılandırılması amacıyla 1 Nisan 2010 tarihinde yapılan Ekonomi Koordinasyon Kurulu toplantısında "Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı" kabul edildi.

Eylem planı doğrultusunda, İŞKUR ile sosyal yardım veren kurumlar (Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Vakıflar Genel Müdürlüğü) arasında protokol yapılarak sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerdeki çalışabilecek durumdaki kişilerin İŞKUR'a kayıtlarının yapılması ve diğer hizmetlerden yararlanılması sağlanarak sosyal yardım ile istihdam arasında bağlantı kurulmaya başlandı.

Sosyal yardım kurumları, sosyal yardım başvurusu yapan veya yardım almakta olan hanelerindeki çalışabilecek durumdaki kişileri İŞKUR'a bulundukları yerden kaydetmektedirler. **Bu şekilde kaydolan sosyal yardım yararlanıcıları İŞKUR İl/Şube Müdürlükleri tarafından; mesleki eğitim, işe yerleştirme, rehberlik-danışmanlık, toplum yararına çalışma gibi istihdam hizmetlerine yönlendirilmeye başlandı.** İŞKUR, sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerde çalışabilecek durumda olanlardan Kuruma kaydedilen/yönlendirilen işsizlerle en geç 2 hafta içinde irtibata geçip beceri düzeylerini test etmekte, ihtiyaç duyulan eğitim programlarına yönlendirmekte, iş arama desteği vererek ya da açık işlere yönlendirerek işe yerleştirilmelerini sağlamaktadır. Ayrıca sosyal yardım başvurusunda bulunanlara yönelik olarak, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında yıllık mesleki eğitim programları belirlenirken bu kesim de dikkate alınarak bunlara yönelik özel programlar belirlenmeye başlandı.

İŞKUR: İŞVERENLERLE YAKIN İLİŞKİ İÇİNDE

Birçok ülkede açık işlerin işverenler tarafından doğrudan internet üzerinden ilan edilmesi yaklaşımı gittikçe artan biçimde benimseniyor olsa da, kamu istihdam kurumlarının işverenlerle doğrudan iletişim kurma ihtiyacı devam ediyor. Birçok gelişmiş ülkedeki kamu istihdam kurumu işverenlerle ilişkilerini güçlü tutmak için ziyaret personeli görevlendirmekte ya da her işveren için bir irtibat sorumlusu görevini üstlenen danışmanlar bulundurmaktadır.

İŞKUR da gelişmiş ülke kamu istihdam kurumlarındaki anlayışa benzer bir yapılanmayla, işgücünün talep kısmında yer alan işverenlerle iyi ilişkiler kurmaya yönelik bir sistem kurdu. **İşverenlerin İŞKUR'la çalışmak için çok sayıda iyi nedeni vardır.**

Öncelikle Kurum hizmetleri ücretsizdir. Birçok iş arayan, yerel ofislerimizde işgücü taleplerini takip etmekte, işverenden gelen işgücü taleplerinin de tamamı internette yayımlanarak açık aracılık yapılmaktadır.

Yerel ofislerimizin birçoğunda, "kayıt, işveren hizmetleri, iş arama ya da işgücü talebi, özürlü, eski hükümlü gibi dezavantajlı gruplara yönelik hizmetler" bir araya getirilerek "sektör temelli işe yerleştirme sistemi" ne geçilmeye başlandı. Bu bağlamda işveren ilişkileri de sektör temelli gruplar halinde çalışan işveren sorumlu personel (işveren temsilcisi) tarafından sağlanıyor.

İŞKUR ve işverenler arasındaki ilişkileri geliştirmek, Kurum faaliyetlerini ve hizmetlerini tanıtmak, işyerlerinin istihdam gelişimini izlemek, işverenlerin ihtiyaçlarını belirleyerek ihtiyaçlarına uygun hizmet üretmek, işyerlerinin yasal yükümlülüklerini yerine getirmelerine destek olmak amacıyla işveren temsilcisi personel tarafından işyeri ziyaretleri yapılmaktadır.

Modern bir yaklaşımla işverenlere yönelik kurulan yeni sistemle sunulan hizmetlerin yanı sıra, planlı – programlı işyeri ziyaretleriyle memnuniyet düzeyi artmış olan işverenlere yönelik hizmetler, zamanla artan personel sayısı ve niteliğiyle, geliştirilerek sürdürülecektir.

YEREL İSTİHDAM POLİTİKALARININ BAŞ AKTÖRÜ;

İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULLARI

Eşgüdüm içinde yürütülmesi gereken "istihdam ve mesleki eğitim" hizmetleri, yerel düzeyde ayrı kurulların (İl İstihdam Kurulu – İl Mesleki Eğitim Kurulu) koordinatörlüğünde yürütülüyordu. Ayrı ayrı faaliyette bulunan bu kurulların ortak amacı, yerel düzeyde insan kaynaklarımıza yatırım yaparak işgücümüzü verimli kılmak ve ülkemizin gelişmişlik düzeyini artırmaktı. **"İstihdam ve mesleki eğitim" konusuna odaklanmayı artırmak, daha hızlı ve etkin işleyen yetkin bir yerel mekanizma oluşturmak amacıyla, Birinci İstihdam Paketi'yle bu kurullar İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu (İİMEK) adı altında birleştirilerek İŞKUR'un en önemli yerel organı hâline getirildi.**

İstihdam Paketi'nde yer alan düzenlemelerle, ilde bulunan kamu kurumu temsilcileri ile sosyal tarafların Vali başkanlığında bir araya gelmesinden oluşan İİMEK daha sık toplanmaya başladı. Kurullarda alınan kararların işgücü piyasası ihtiyaçlarına göre belirlenmesi için işgücü piyasası analizleri yapma/yaptırma yetkisi Kurullara verildi ve bu analizler için bütçe tahsis edildi. Ayrıca, ilde düzenlenen işgücü yetiştirme faaliyetlerinin etkin denetimi için Denetim Kurulları oluşturuldu, bu kurullara diğer Kurul üyesi kurum ve kuruluş temsilcilerinin de katılmasına imkân sağlandı. Kurulun yönetim ve denetim faaliyetleri ile işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları için ödenek tahsis edildi.

KURULLARDA ALINAN KARARLARIN İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARINA GÖRE BELİRLENMESİ İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASI ANALİZLERİ YAPMA/YAPTIRMA YETKİSİ KURULLARA VERİLDİ VE BU ANALİZLER İÇİN BÜTÇE TAHSİS EDİLDİ.

Kurulların yerel düzeydeki çalışmaları neticesinde, işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda gerekli nitelik ve becerilere sahip biçimde mezun olan insan gücümüz artarken, aktif işgücü programlarına ayrılan mali kaynaklar da verimli ve etkin kullanılmaya başlandı.

İŞKUR OFİSLERİ ARTIK

VATANDAŞIN YANI BAŞINDA...

İstihdam hizmetlerinin de internet aracılığıyla sunumuna imkân sağlayan e-İŞKUR, iş arayan ve işverenler tarafından etkin bir şekilde kullanılmaya başlansa da, özelikle bilgisayar ve internet kullanmayı bilmeyen çok sayıda vatandaşımız, İl/Şube Müdürlüklerine gelerek personelimiz aracılığı ile Kurum hizmetlerinden yararlanmayı tercih ediyor. Söz konusu vatandaşlarımızın da hizmete erişimini kolaylaştırmak adına, internet üzerinden verilen istihdam hizmetlerinin sunumunu destekleyecek yerel mekânların oluşturulması için belediyelerle işbirliği yoluna gidildi.

2010 yılı Şubat Ayı'nda başlayan işbirliği neticesinde, İl Müdürlükleri ile 844 Belediye Başkanlığı arasında protokoller imzalandı. Böylelikle, iş arayanlar ve işverenler, büyükşehirden beldelere kadar uzanan geniş bir yelpaze içinde, belediyeler tarafından sağlanan mekânlarda, gerekli eğitim verilen belediye çalışanları aracılığı ile İŞKUR hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanma imkânına kavuştu. **2011 yılında 656 belediyeyle daha işbirliği protokolünün imzalanması hedeflenmekte olup, 2013 yılı sonuna kadar da tüm belediyelerde vatandaşların İŞKUR hizmetlerine erişim olanağı sağlanmış olacaktır.**

TÜRKİYE'NİN EN BÜYÜK MESLEKİ EĞİTİM ORGANİZATÖRÜ: İŞKUR

İŞKUR, işgücü piyasasının nitelikli eleman talebini karşılayabilmek için büyük bir çaba içinde. Özellikle son dönemlerde yatırım ve istihdamı teşvik paketleriyle büyük bir kaynağa kavuşan İŞKUR ülke sathında adeta bir mesleki eğitim seferberliği başlattı.

MESLEK EDİNMEK, MESLEK DEĞİŞTİRMEK, MESLEK GELİŞTİRMEK/GELİŞTİREREK İŞE YERLEŞMEK İÇİN:

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI

Türkiye'nin en önemli sorunlarından biri işsizlik ise diğeri mesleksizliktir. İkincisi, birincisini besler ve büyütür. Teknolojinin baş döndürücü bir hızla geliştiği günümüzde üretim teknikleri de aynı hızla değişmektedir. Bu da, işgücünün yeni üretim tekniklerine adapte olmasını zorunlu kılmakta, istihdam olanakları azalırken nitelikli işgücüne duyulan ihtiyaç da artmaktadır.

Bu bağlamda İŞKUR, istihdamın arttırılması ve nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması amacıyla 1988 yılından bu yana işgücü yetiştirme ve meslek edindirme kursları düzenlemektedir. 1993-2000 yılları arasında "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamında daha fazla kişiye ulaşmaya başlayan işgücü yetiştirme kursları; ulusal ve uluslararası projelerle de desteklenerek her geçen yıl büyüdü ve daha kapsamlı hale geldi. 2000 yılından itibaren hem bu kurslara aktarılan ulusal kaynaklarda yaşanan artış hem de dış finansman yoluyla elde edilen katkı ile birlikte kurslar daha da yaygınlaşmaya başladı.

2000'li yılların sonlarında hazırlanıp uygulamaya konulan İstihdam Paketleri, küresel krizin ülkemize yansımalarını asgariye indirerek özellikle işsizlikle mücadele ve işgücü yetiştirme konularında alınacak tedbirlere odaklanarak İŞKUR'a önemli görevler yükledi. 2008 yılının Mayıs ayında birincisi, 2009 yılının Haziran ayında ikincisi açıklanan İstihdam Paketleri, bu kurslara aktarılan mali kaynaklarda artış sağlamasının yanı sıra kaynak kullanımına ilişkin bürokratik engelleri en aza indirerek hizmet alım sürecini hızlandırdı, aynı zamanda aktif işgücü programları (AİP) kapsamındaki hizmetlere de yenilerini ekledi.

Rakamlar ve istatistikler İŞKUR'un mesleki

KURSLARA KATILANLARA, EĞİTİMLERE KATILDIKLARI HER BİR GÜN İÇİN CEP HARÇLIĞI VERİLİYOR, EĞİTİM SÜRESİNCE İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SİGORTA PRİMLERİ ÖDENİYOR.

eğitim atağını daha iyi ifade etmektedir:

- AİP'lere 2009 yılında 511 milyon TL; 2010 yılında da 509 milyon TL'lik kaynak aktarıldı.
- 2010 yılı sonuna kadar 216 bin işsizin AİP'lerden yararlandırılması hedeflendi.
- 30 Aralık 2010 tarihi itibarıyla; 211 bin 627 katılımcının yararlandığı programlar için 392 milyon 644 bin TL'lik kaynak kullanıldı. Katılımcılardan 156 bin 584'ü kurs, 42 bin 066'sı toplum yararına çalışma, 8 bin 306'sı girişimcilik eğitimi, 4 bin 671'i ise işbaşı eğitim programlarından yararlandı.
- 2011 yılında ise 400 bin kişinin AİP'lerden yararlanması hedeflenmektedir.

İşgücü Yetiştirme Kursları

İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim ve öğretim kurumları, üniversiteler, öğretim kurumları, özel sektör işyerleri, eğitim veya rehabilitasyon amacıyla kurulmuş firmalar, eğitim için gerekli mekan ve donanıma sahip dernek, vakıf, işçi, işveren, esnaf ve meslek kuruluşları, meslek birlikleri ve benzeri kurum ve kuruluşlar, kamu kurum ve kuruluşları, döner sermayeli kuruluşlar, özel kanunla kurulan banka ve kuruluşlar ile bunlara bağlı işyerleri ile işbirliği yaparak ve ayrıca hizmet satın alarak işgücü yetiştirme kursları düzenliyor.

Bu kurslara katılanlara, eğitimlere katıldıkları her bir fiili gün için kursiyer cep harçlığı veriliyor, bunun yanı sıra eğitim süresince iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri de ödeniyor. Üstelik işgücü yetiştirme kurslarında en az yüzde yirmi oranında istihdam garantisi bulunuyor.

Özürlü ve Hükümlü/Eski Hükümlülerin Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyonu

İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursları, işgücü piyasasının dezavantajlı aktörleri olan özürlüler ve hükümlü ya da eski hükümlüler başta olmak üzere toplumun tüm kesimlerine hitap etmektedir.

Özürlülerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda özürlüler yararına kurulmuş bulunan dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezleriyle sürekli temas kurularak, özürlülerin mesleklere göre nitelikleri tespit edilmekte ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının görüş ve talepleri de dikkate alınarak özürlü gruplarına yönelik projeler uygulanıyor ve bu kapsamda özürlülere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon programları hayata geçiriliyor.

Hükümlü ya da eski hükümlülere yönelik kurs düzenlenmesinde genel olarak işbirliği yapılabilecek kurum ve kuruluşların yanı sıra Adalet Bakanlığı'na bağlı ceza infaz kurumları ile de işbirliği yapılarak hükümlü ya da eski hükümlülerin çalışabilecekleri meslekler tespit edilip kurs ve programlar düzenleniyor.

ÖZÜRLÜLERİN İLGİ VE YETENEKLERİ DOĞRULTUSUNDA MESLEKLERE GÖRE NİTELİKLERİ TESPİT EDİLİYOR VE İL İSTİHDAM VE MESLEKİ EĞİTİM KURULLARININ GÖRÜŞ VE TALEPLERİ DE DİKKATE ALINARAK ÖZÜRLÜ GRUPLARINA YÖNELİK PROJELER UYGULANIYOR.

Girişimcilik Eğitimleri

İşgücü yetiştirme faaliyetlerine 2009 yılında eklenen Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programları (UGEP) ile İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin iş sahibi olmaları sağlanırken, açılacak işletmeler ile yeni iş sahalarının oluşması hedeflenilmektedir.

Eğitim programlarına iş kurmak isteyen Kuruma kayıtlı işsizler katılmakta ve kurmak istedikleri iş ile ilgili iş planı hazırlamaktadırlar. Eğitimi tamamlayan katı-

lımcılar iş planları ve eğitimin sonunda verilen katılım belgesi ile iş yerlerini açmaları durumunda "KOSGEB Yeni Girişimci Desteğine" başvuru hakkı elde edebilmektedir.

İşbaşı Eğitim Programları (Staj Programları)

İşbaşı Eğitim Programları ile işsizlerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve meslekleri ile ilgili tecrübe edinmelerini sağlamak hedeflenilmektedir.

Kurs ve programlara katılan stajyerlere, İşbaşı Eğitimine katıldığı her bir fiili gün için kursiyer zaruri gideri verilir ve bunun yanı sıra iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ödenir.

kaynaklar arttırıldı, bu eğitimler için hizmet alımları doğrudan temin kapsamına alındı, bu hizmetlerden yararlananların sayısı arttırıldı ve bu alanda yeni hizmetlerin sunulması sağlandı.

Gerçekleştirilen yasal düzenlemeler sonrasında İŞKUR; çalışmalarına hız vererek temizlikten kamusal altyapının yenilenmesine, kültürel mirasın korunmasından çevre düzenlemesine, ıslah çalışmasından erozyon önleme çalışmalarına kadar birçok alanda pek çok proje başlattı. Tüm bu faaliyetler gerçekleştirilirken istihdam imkânı olmayan binlerce kişiye kısmi gelir desteği de sağlanmış oldu.

Bahsi geçen alanlarda yapılan çalışmalarda 81 ilde yüklenicilerle yaptığı işbirliği çerçevesinde İŞKUR tarafından; çevre temizliğinin gerçekleştirilmesi ve yardımcı hizmetler için personel gereksinimi duyan okulların ihtiyacının karşılanması, ağaçlandırma çalışması ve fidan yetiştirilmesi, fidan dikilmesi, parkların bakım ve onarımının yapılması, yol-kanalizasyon-kanal ve kaldırım gibi kamusal altyapı yapımı çalışması gerçekleştirildi. Bu hizmetlerin yanı sıra restorasyon, kazı, tabiat varlıklarının korunması, erozyon önleme çalışması, vadi-dere-kanal ıslahı çalışması alanlarında bir çok çalışma yürütüldü.

TYÇP'ler kapsamında işe yerleştirilenlere; en fazla altı ay olmak üzere, tam zamanlı çalışma şeklinde, asgari ücret üzerinden ücret ödendi, ayrıca sosyal güvenlik primleri de İŞKUR tarafından yatırıldı.

Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP)

İŞKUR, 1993-2000 yılları arasında Dünya Bankası desteğiyle uygulanan "İstihdam ve Eğitim" projesi kapsamında Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) adı altında yeni bir uygulama başlatarak hem işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini sağlamayı hem de toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini hedefledi.

Bu kapsamda İŞKUR özellikle ekonomik kriz, özelleştirme, ekonomik yapılanma, doğal afetler ve işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin çalışma yaşamından uzun süre ayrı kalarak maddi sıkıntıya düşmelerini önlemek, çalışma alışkanlık ve disiplinlerini yitirmemelerini, kısa süreli istihdam ve eğitimlerini sağlamak için TYÇP'ler düzenledi. Örneğin, 17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremlerinde büyük zarar gören Sakarya, Bolu, Düzce, Yalova ve Kocaeli illerinde İŞKUR tarafından önemli çalışmalar yapıldı. Bu bağlamda uygulanan ve 4.605 depremzedeyi kapsayan 140 program ile bölge halkına önemli katkılar sağladı.

Küresel krizin ülkemizdeki etkilerini en aza indirmek için uygulamaya konulan ve işsizlikle mücadeleyi işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak ekseninde ele alan İstihdam Paketleri ile, aktif işgücü programları (AİP) kapsamında yürütülen mesleki eğitim faaliyetleri, işgücü yetiştirme kursları ve TYÇP'ler için ayrılan mali

BİNLERCE İŞSİZ İŞKUR ARACILIĞI İLE TOPLUM YARARINA ÇALIŞTI.

İŞKUR TARAFINDAN DÜZENLENEN TYÇP'LERLE İŞSİZLER KISA SÜRELİ İSTİHDAM OLANAĞINA KAVUŞURKEN KİŞİLER ÇALIŞMALARI KARŞILIĞI ÜCRET ALDILAR VE BU PROGRAMLAR KAPSAMINDA TOPLUMUN ÖNEMLİ BİR KISMINI İLGİLENDİREN OLDUKÇA YARARLI ÇALIŞMALARA İMZA ATILDI.

MESLEK SEÇİMİNDE GÜVENİLİR BİR REHBER: İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

İŞKUR, mesleklerle ilgili tüm bilgilerin depolandığı en kapsamlı arşivini kullanıma açmakla kalmıyor meslekler alanındaki tecrübesini aktarmak için iş ve meslek danışmanlığı hizmetiyle meslek sahibi olmak veya mesleğini değiştirmek isteyenlere de yardımcı oluyor.

İnsanların tüm yaşamlarını etkileyecek en önemli kararlarından biri şüphesiz meslek seçimidir. Bu nedenle, meslek seçiminin bilinçli bir şekilde yapılması hem kişiler hem de bütün ülke için büyük önem taşımaktadır. Zira, kişilerin başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği bir meslek seçmeleri bireyin verimliliği ve mutluluğu olduğu gibi aynı zamanda ülke kaynaklarının etkin ve doğru kullanımı anlamına da gelmektedir.

İŞKUR, meslek seçiminin taşıdığı bu stratejik önemin bilinciyle bu alanda bir bilgi deposu oluşturdu. Ayrıca, yaşanan gelişmeleri takip etmek üzere araştırma-geliştirme çalışmalarında bulunan İŞKUR, kişilerle doğrudan irtibata geçerek iş ve meslek danışmanlığı hizmeti de vermeye başladı. Tüm bu görevleri yürütürken, çeşitli meslek kollarındaki yetişmiş eleman sıkıntısına çare olması için işgücü yetiştirme kurslarını daha da yaygınlaştırmaya ve daha çok kişinin bu kurslardan yararlanmasını sağlamaya çalıştı.

Türk Meslekler Sözlüğü

İŞKUR, meslekler ile ilgili bilgi sahibi olmak isteyen herkes için muazzam bir hizmete imza attı: **Türk Meslekler Sözlüğü.**

Mesleklerin tanımı, standartları, görevleri, çalışma şartları, gerektirdiği eğitim düzeyi, hala faal olup olmadıkları gibi bilgiler uluslararası standartlara uygun hazırlanan bu sözlükte kategorilere ayrılmış bir biçimde uygun yer almaktadır. Meslekler hakkındaki bilgileri daha kolay elde etmek için gelişmiş arama seçenekleriyle zenginleştirilen İŞKUR web sayfasında, sadece tek bir harf girerek bile aranan meslek hakkında hazırlanmış ayrıntılı dosyaya ulaşılması mümkün.

Meslek Araştırma Geliştirme

Üstelik bu devasa arşiv, Türkiye işgücü piyasasını yakından takip eden uzman kadro tarafından sürekli geliştiriliyor ve güncelleniyor. İŞKUR'un uzman personeli tarafından yürütülen meslek araştırma, bilgi toplama ve iş analizi çalışmaları sonucunda; teknolojide, üretim anlayışında ve iş hayatında meydana gelen gelişmelere paralel olarak işgücü piyasasında ortaya çıkan yeni meslekler tespit ediliyor ve var olan mesleklerin görev tanımlarında oluşan değişiklikler belirlenip Türk Meslekler Sözlüğü'ne aktarılıyor. Bu şekilde standart tanım ve görevleri hazırlanan meslekler, Uluslararası Meslek Sınıflandırma Sistemi (ISCO-88)'ne göre sınıflandırılıp kodlanarak web sitesindeki yerini alıyor.

İş Danışmanlığı ve Meslek Danışmanlığı

İŞKUR, kişilerin özellikleri ile mesleklerin ve işin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi ve işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne yardım edilmesine yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini de yürütüyor.

Bu amaçla, taşra teşkilatı bünyesinde kurulan Meslek Bilgi Merkezlerinde kişilerin meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelerine yardımcı olunuyor, meslek bilgi kaynakları ve bu kaynaklardan nasıl ve ne şekilde yararlanılacağı konularında hizmet veriliyor.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, İŞKUR'un son zamanlarda öncelikle ve titizlikle üzerinde durduğu konuların başında geliyor. Meslek danışmanlığı ile iş danışmanlığının süreç olarak birbirlerine benzemelerine karşın hedef kitleleri ve ihtiyaçları anlamında farklı olmalarından dolayı 2010 yılında bu iki hizmet birbirinden ayrıldı. Böylece, meslek seçme aşamasında bulunan gençlere yönelik hizmetler "Meslek Danışmanlığı", iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik hizmetler ise "İş Danışmanlığı" hizmetleri olarak değerlendirildi.

REHBERLİK VE KARİYER DANIŞMANLIĞINI DESTEKLEME AĞI:

EUROGUIDANCE (AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ)

Euroguidance (Avrupa Rehberlik Ağı, EUG) Avrupa Birliği Komisyonu'nun Hayat Boyu Öğrenme Programı'nın bir parçası olarak kaliteli bilgi ve iyi örneklerin paylaşılmasıyla, rehberlik ve danışmanlık hizmetlerini Avrupa çapında desteklemektedir. EUG'nin hedef kitlesi içinde öğrenciler, iş arayanlar, eğitim ve istihdam sektörlerindeki rehberlik uygulayıcıları ve politika yapıcılar bulunmaktadır.

Euroguidance Ağı Merkezleri, 27 Avrupa Birliği ülkesi, 4 EFTA/EEA ülkesi ve Türkiye olmak üzere toplam 32 ülkeden oluşmaktadır. Türkiye'de, 2005 yılından bu yana DPT Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından yürütülen bu faaliyet, 2009 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülmeye başlandı. Planlanan etkinlikler, her yıl Avrupa Komisyonu ile imzalan anlaşma çerçevesinde gerçekleştirilir. Bütçesi, Türkiye ve AB katkılarından oluşmaktadır. Ağa üye ülke temsilcileri yılda 2 kez toplanarak ulusal ve uluslarası çalışmaları, iyi örnekleri paylaşır, Ağın yıllık planına katkı sağlarlar.

EUG Ağının bazı faaliyetleri şunlardır: Rehberlik ve danışmanlık politikalarının uluslararasılaştırır; danışmanlık ve rehberlik alanında uluslararası ortaklık ve hareketlilik olanakları sunarak Avrupa entegrasyonuna destek olur; bireysel bir seçim olan kariyer ve kişisel gelişimle ilgili engellerin aşılmasına yardımcı olur; Avrupa'daki danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin daha kaliteli olarak verilmesinin başarılması için etik standartları teşvik eder, danışanların, ulusal, bölgesel ve Avrupa düzeyinde hareketinin desteklenmesi, danışmanlık ve rehberlik hizmetleriyle ilgili (seminer, konferans, çalışma gezisi gibi) güncel bilgiye ulaşmasını kolaylaştırır ; PLOTEUS'u destekler (Bütün Avrupa'da Eğitim Olanakları Portalı); diğer Avrupa Ağları ile işbirliği yapar; Euroguidance web sayfasını yönetir; EUG Dergisi, Avrupa çapındaki ilgili gelişmeler ve projeler hakkında bilgilendirmede bulunur. Rehberlik ağı (guidenet), profesyonel diyalog için bir alan sunar ve uygulayıcılar arasındaki danışmanlık hizmetlerinin toplumsal cinsiyet ve çok kültürlülük boyutlarına ilişkin bilinçliğe katkıda bulunur, proje geliştirme olanağı sağlar.

MİLYONLARCA İŞÇİ OLUŞTURUYOR, MİLYONLARCA İŞSİZ FAYDALANIYOR

İşsizlik Sigortası ödemelerinin başladığı 2002 yılından bugüne yaklaşık 2,5 milyon kişi işsizlik ödeneği başvurusunda bulundu, 2 milyonu aşkın kişi de işsizlik ödeneğinden faydalandı. İŞKUR, sadece işsizlik ödeneği değil ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve iş kaybı tazminatı ödemeleri ile de işini kaybedenlere, çalışıp maaş alamayanlara, işini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalanlara da hizmet veriyor.

İşsizlik Sigortasının Gelişimi

Kamu istihdam kurumlarının temel işlevlerinden biri olan işsizlik sigortası ilk olarak 19. Yüzyılın sonlarında Avrupa'da uygulanmaya başladı. Dünya genelinde işsizlik oranlarının yükselmesine yol açan 1929 Büyük Buhranı sonrasında işsizlik sigortasının zorunlu hale gelmesi ve yaygınlaşması süreci hız kazandı.

Ülkemizde ise 1959 yılında başlayan çalışmalar 1960'lı yıllarda hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planlarında işsizlik sigortasının kurulması gerektiğinin belirtilmesiyle ivme kazandı, ancak Bakanlıklar arasında görüş birliğinin sağlanamaması sebebiyle yasal düzenlemeler tamamlanamadı. 1990'lı yıllarda yeniden hız kazanan girişimler sonucunda 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kabul edildi. Kanun, kapsamına aldığı tüm sigortalı çalışanlar için işsizlik sigortasını zorunlu kılarken; İşsizlik Sigortası Fonu'nun, işçi, işveren ve devlet katkısı olarak kesilecek primlerden oluşacağını öngörmekteydi. Primlerin toplanması konusunda Sosyal Güvenlik Kurumunu, ödemelerin yapılmasında da İŞKUR'u görevlendiren Kanun doğrultusunda 1 Haziran 2000 tarihinde oluşmaya başlayan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ilk ödemeler ise 1 Mart 2002 tarihinde yapıldı.

İşsizlik sigortasının hayata geçmesiyle birlikte, işini kaybedenlerin yaşadığı maddi ve manevi sıkıntılar ile bu sıkıntıların toplum hayatına yansıtacağı olumsuz etkiler de en aza indirilmeye çalışıldı. Ayrıca işsizlere geçici de olsa bir gelir desteği verilerek niteliklerine uygun işleri daha rahat bir biçimde aramasına, hatta bu süre zarfında meslek edindirme kurslarına katılarak kendisini geliştirmesine imkân tanınmaktadır.

Sosyal devlet ilkesinin en önemli gereklerinden ve sosyal güvenlik sisteminin vazgeçilmez parçalarından biri olan işsizlik sigortasının uygulanmaya başlaması, ülkemizin uluslararası alandaki ilişkilerine ve konumuna olumlu yönde etki etmesi açısından da önemlidir.

İşsizlik Sigortası Ödemeleri

İşsizlik Sigortası Fonundan ilk ödemelerin yapıldığı 2002 yılından bu yana, yaklaşık 2,5 milyon kişi işsizlik ödeneği için İŞKUR'a başvurdu. 2 milyonu aşkın kişi de bu ödenekten yararlandı. Bugün gelinen noktada Fon varlığı 45 milyar TL'yi, yapılan ödeme miktarı ise 3,5 milyar TL'yi aşmış durumdadır.

Aylık işsizlik ödeneği miktarı, kişinin son 4 aylık brüt kazançları ortalamasının % 40'ıdır. (Ancak bu miktar, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücret brüt tutarının % 80'ini geçemez.) 2011 yılı ilk altı ayı için geçerli olmak üzere, alınabilecek en yüksek işsizlik ödeneği miktarı aylık 632,99 TL'dir.

Kısa Çalışma Ödeneği

İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuza giren kısa çalışma ödeneği, 2008 yılında yapılan değişiklikle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alındı. Temel amacı istihdamın korunması olan bu uygulamanın önemi küresel ekonomik kriz döneminde daha iyi anlaşıldı.

İşverenin, genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltması veya işyerinde faaliyeti tamamen veya kısmen geçici olarak durdurması hallerinde, talebinin uygunluğunun Bakanlıkça tespiti ile işçilere kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Uygulamanın başladığı 2005 yılından 2008 yılına gelinceye kadar kuş gribi, yangın, sel gibi "zorlayıcı nedenler" kapsamında gerçekleştirilen ödemeler 2008 yılından bu yana "ekonomik kriz" kapsamında sürmektedir. Ödemelerin başladığı tarihten bugüne kadar yaklaşık 220 bin kişi kısa çalışma ödeneğinden faydalandı, yapılan toplam ödeme miktarı ise 200 milyon TL'yi aştı.

Kısa çalışma ödeneği miktarı, işsizlik ödeneği miktarı kadardır ve işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için verilir. Kısa çalışma ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır, ancak herhalde hak edilen işsizlik ödeneği süresini aşamaz. Ayrıca kısa çalışma ödeneği alan işçinin genel sağlık sigortası primi İŞKUR tarafından yatırılır.

Ücret Garanti Fonu

İlk kez 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuza giren Ücret Garanti Fonu, 2008 yılında yapılan değişiklikle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alındı. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşur. Ödemelerin başladığı 2005 yılından bugüne kadar 30 binden fazla kişi Ücret Garanti Fonu'ndan faydalandı, toplam ödeme miktarı ise 55 milyon TL'ye yaklaştı.

İşveren için aciz vesikası alınması, işverenin konkordato ilan etmesi, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşülen hallerde, işçilerin üç aylık ödenmeyen ücret alacakları Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmektedir. Ücret Garanti Fonu ödemesi temel ücret üzerinden yapılır ve bu ödeme, 5510 sayılı Kanunda belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz.

İş Kaybı Tazminatı

Ülkemizde uygulanan ilk pasif işgücü programı olan iş kaybı tazminatı, özelleştirilen kuruluşlarda işçi statüsünde çalışmakta iken iş akitleri feshedilen kişilere ödenmektedir. Uygulamanın başladığı 1995 yılından bu yana yaklaşık 40 bin kişi iş kaybı tazminatı ödemesinden yararlandı, toplam ödeme miktarı ise 175 milyon TL'yi aştı.

İş kaybı tazminatı, hizmet akdinin kesintisiz olarak sürdüğü gün sayısına bağlı olarak en az 3, en çok 8 ay boyunca ödenmektedir. Günlük net asgari ücretin iki katı olarak belirlenen iş kaybı tazminatı miktarı, 2011 yılı ilk altı ayı için geçerli olmak üzere, aylık 1140,44 TL'dir. İş kaybı tazminatı ödemelerinin finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu'yla değil Özelleştirme İdaresi Başkanlığı'nca sağlanmaktadır.

İŞKUR'UN KÜRESEL ORTAKLARI VE PROJELERİ

İŞKUR, Türkiye'nin Avrupa İstihdam Stratejisi'ne dahil olma çabalarının yanı sıra istihdamın korunması ve arttırılması amacıyla küresel işbirliği projelerini de yürütmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisi'ne Uyum Çalışmaları

Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS), 90'lı yıllarda yüksek seviyelere ulaşan işsizlik ile mücadele etmek ve istihdamı arttırmak amacıyla 1997 Lüksemburg Zirvesi'nde kabul edildi. AİS, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde alınması gereken aktif istihdam tedbirlerine öncelik veren ve işgücünün nitelikli hale getirilmesini, böylece piyasaların ihtiyaç duyduğu kalifiye elemanların yetiştirilmesini amaçlayan bir politika belgesi olarak AB müktesebatındaki yerini aldı.

AİS, Avrupa Birliği üyeliği yolundaki Türkiye açısından oldukça önemli. Bilindiği üzere, Türkiye AB'ye 1999 yılında aday ülke statüsünü elde ederken, 2005'te de tam üyelik müzakerelerine başlamaya hak kazandı. Bu bağlamda ülkemizin Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlaması açısından AİS, büyük bir öneme sahip. Nitekim hem 2003 yılında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Katılım Ortaklığı Belgesi hem de 2008'de yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Ulusal Program'da AİS'e atıfta bulunuldu.

Türkiye'nin AİS'e dahil olma süreci ise İŞKUR koordinatörlüğünde yürütülüyor. İŞKUR ilk olarak 2003 yılında Avrupa Eğitim Vakfı'nın mali katkıları ile bir ekip oluşturdu. Akademisyenlerden oluşan bu ekip, Türkiye'deki işgücü piyasasının kapsamlı bir çözümlemesini yaparak İstihdam Durum Raporu'nu hazırladı. Rapor Avrupa Komisyonunca onaylandı ve bunun ardından ikinci aşamaya geçildi.

Bu aşamada AİS'e uyum sürecinin ikinci adımı olan Ortak Değerlendirme Belgesi (Joint Assessment Paper – JAP) için taslak bir metin hazırlandı. Taslakta ülkemizin istihdam konusundaki öncelikleri ve izlenmesi gereken politikalar belirlendi. Metnin hazırlanması için oluşturulan ekipte Avrupa Komisyonu temsilcileri de yer aldı. Belge, önce Avrupa Komisyonu, ardından istihdamdan sorumlu Avrupa Komisyonu Komisyoneri ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından imzalanarak resmiyet kazanacak. Bunun ardından her yıl Avrupa Komisyonu'na sunulmak üzere, JAP çerçevesindeki ilerlemeleri anlatacak olan "İlerleme ve Uygulama Raporu" hazırlanacak. Ayrıntılı gözden geçirme sonrası ise "İstihdam Ulusal Eylem Planı" oluşturulacak.

Avrupa Birliği Katılım Sürecine Destek Sunan Program ve Projeler:

Aktif İşgücü Programları Projesi: Avrupa Komisyonu ve Türkiye Cumhuriyeti Hükümeti arasında imzalanan anlaşmaya dayalı bir projedir. Proje ile sivil toplum kuruluşları ve ilgili tüm sosyal taraflar sürece dahil edildi. İstihdam ve işsizlik sorunlarının çözümüne destek olunması amacıyla uygulanan proje ile işsizlerin ve işsiz kalma riski olan çalışanların, istihdam edilebilirliklerinin ve işte kalma şanslarının yükseltilmesi hedeflendi. 2003-2005 yılları arasında uygulanan ve toplam bütçesi 50 milyon Euro olan bu projeden 50 bin kişi yararlandı.

Aktif İstihdam Tedbirleri ve İŞKUR'a Yerel Düzeyde Destek Projesi: İŞKUR'un özellikle yerel düzeyde daha etkin istihdam hizmeti sunmasını sağlamak ve aktif istihdam tedbirleri içeren hibe planı uygulamasını desteklemek amacıyla uygulamaya konuldu. Proje, Aktif İşgücü Programları Projesi'nin devamı niteliğindedir. Projenin genel amacı, hedef grup olarak belirlenen gençlerin ve kadınların istihdama girişlerini desteklemektir. Projenin özel amacı ise, İŞKUR'un özellikle yerel düzeyde daha etkin istihdam hizmeti sunmasını sağlamak; aktif istihdam tedbirleri içeren hibe planını uygulamak; AİS'e uygun insan kaynakları gelişimine katkıda bulunmak üzere politika ve programların planlanması, geliştirilmesi ve uygulanmasında mevcut kapasiteyi geliştirilmek olarak belirlendi. 2008-2010 yılları arasında uygulanan ve toplam bütçesi 20 milyon Euro olan bu hibe planı kapsamında 101 proje yürütüldü.

Ulusal Gözlemevi Projesi: Avrupa Eğitim Vakfı desteği ile 2001-2005 yılları arasında yürütülen proje kapsamında İŞKUR bünyesinde kurulan Ulusal Gözlemevi, mesleki-teknik eğitime ve işgücü piyasasına ilişkin bilgilerin güvenilir yollarla ve sürekli biçimde toplanması ve ilgililerin hizmetine sunulması amacıyla faaliyette bulundu.

İstihdam Teşvik Tedbirleri Topluluk Programı (2001-2005)

Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi (TAİEX): "Kayıt Dışı İstihdamda Kadın İşgücü", "Ücret Garanti Fonu" ve "Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES" olmak üzere üç çalıştay düzenlendi.

İLO İşbirliği ile Yürütülen Projeler

1932 yılında İLO'ya üye olan Türkiye şimdiye kadar toplam 188 ILO sözleşmesinden 56'sını onayladı. İLO işbirliğiyle gerçekleştirilen projeler şunlardır:

- Türkiye'de Yeniden Yapılanmaya Eşlik Edecek Aktif İşgücü Piyasası Politikaları: Kocaeli Pilot Projesi
- Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması"
- Türkiye'de Kadınlar için İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Pilot Projesi

Diğer Çoklu ve İkili İşbirliği Faaliyetleri

Avrupa Birliği ve İLO'nun yanı sıra İŞKUR, İktisadi İşbirliği ve Gelişme Teşkilatı (OECD), Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) ve Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC) gibi uluslararası teşkilatlar ile ortak projeler yürütmektedir.

İkili işbirliği faaliyetleri de gerçekleştiren İŞKUR, Almanya Federal İş Ajansı ile 2005 yılında bir mutabakat imzalayarak Ortak Çalışma Grubu oluşturulmasını sağladı. Özellikle Almanya'da yaşayan Türk işgücüne nitelik kazandırma konusunda alınacak tedbirler üzerinde çalışmalar yürüten Grup, iki ülkenin işgücü piyasaları hakkındaki verileri paylaşarak bilgi alışverişinde bulunmaktadır. Bunun yanı sıra İsveç, İtalya ve İngiltere ile ortak projelere imza atan İŞKUR, Türkiye işgücü piyasasının ve istihdamının geliştirilmesi için kendisine küresel ortaklar edinmektedir.

İŞKUR'DAKİ DEĞİŞİME DAİR

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Birol AYDEMİR ile İŞKUR'da yaşanan değişimi, İŞKUR'un etkinliğini artırmak için yapılan birbirinden önemli çalışmaları ve Torba Yasada İŞKUR'u ilgilendiren düzenlemeleri konuştuk.

İŞKUR son yıllarda büyük bir dönüşüm içerisindedir. Bu çerçevede aktif ve pasif işgücü programlarının uygulaması konusunda Kurumda yaşanan sürece ilişkin bilgi verir misiniz?

Sizin de belirttiğiniz gibi gerçekten de İŞKUR son yıllarda önemli bir dönüşüm yaşamakta. Başlangıcı 2000'li yılların öncesine uzanan bu süreçte Dünya Bankası ve Avrupa Birliği gibi uluslararası kuruluşların ciddi katkıları olmuştur. Özellikle günümüzde sahip olunan ulusal mali kaynakların olmadığı bahse konu dönemde söz konusu kuruluşlarca sağlanan mali katkılar büyük bir boşluğu doldurmuştur. Belki de bu süreçte sağlanan mali kaynakların ötesinde, uygulanan Projelerin Teknik Yardım bileşenleri kapsamında yürütülen *-Kurumun bugün erişmiş olduğu Aktif İşgücü Programları (AİP) uygulama kapasitesine büyük katkılar sağlayan-* çalışmalar daha da değerlidir.

İŞKUR'un kurumsal kapasitesini artırmak üzere ulusal kaynaklarımızla da birçok çalışma yapılmıştır. Dış kaynaklarda sağlanan bu artışa paralel olarak AİP uygulama kapasitesi ve kültürünü güçlendiren Kurum, İşsizlik Sigortası Fonunun kurulmasıyla birlikte pasif politikaları uygulama anlamında da önemli bir enstrüman elde etmiş ve özellikle kriz dönemlerinde bu enstrümanı en iyi şekilde kullanarak vatandaşlarımıza büyük hizmetler sunmuştur.

Belirtilen bu süreçte İŞKUR ve ülkemiz adına zikredilmesi gereken en önemli husus İstihdam Paketleridir. Ülkemizde pek az kuruma nasip olacak derecede geniş dış kaynak kullanım imkânı elde etse de istihdam ve işsizlik gibi önemli bir alanda faaliyet gösteren bir kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'un sağlam, sürekli, ekonomik kriz/şoklardan nispeten daha az etkilenen bir finansman kaynağına sahip olması gerektiği, konuyla ilgili tüm taraflarca kabul edilen bir gerçek durumundaydı. Yıllar boyu dile getirilen bu görüşler kamuoyunda İstihdam Paketleri olarak bilinen yasal düzenlemelerle tamamıyla karşılanmış ve bu anlamda İŞKUR ülkemizin en sağlam mali kaynağına sahip kurumlarından birisi haline gelmiştir. Dolayısıyla *–tüm dünyada olduğu gibi-* ülkemizdeki işsizlikle mücadele çalışmalarının en önemli ayaklarından birisi durumundaki AİP'lerin ulusal kaynaklarla desteklenmesi imkânı elde edilmiştir.

Ülkemizin en önemli sorunlarından birisi olarak kabul edilen işsizliğin azaltılıp, istihdamın artırılmasına yönelik alınan birçok önlemi içeren ve kamuoyunda I. İstihdam Paketi olarak bilinen 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunların Değiştirilmesi Hakkında Kanun'la, Kurumca uygulanan AİP'lere ilişkin çok önemli iki düzenleme yer almaktaydı.

Söz konusu düzenlemelerin ilki; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılan değişiklikle Fondan Kuruma aktarılan kaynakların "kuruma kayıtlı tüm işsizlerin mesleki eğitimleri" için kullanılmasına imkân tanınıp, miktarının "Bakanlar Kurulunca %50'ye kadar artırılabilmek üzere" "işsizlik sigortası primi olarak bir önceki yıl içinde Fona aktarılan Devlet payının yüzde otuzuna kadar" yükseltilmesidir. İkinci düzenlemeyse, 4734 sayılı Kamu İhale Kanununda yapılan değişiklikle aktif işgücü programları kapsamındaki tüm hizmet alımlarının "doğrudan temin" kapsamına alınmasıdır. Dolayısıyla düzenlemelerle bir taraftan Kuruma AİP'ler için gerekli kaynak sağlanılmış oluyor, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusundaki mesleki eğitim faaliyetlerini zaman kaybetmeden yürütme imkânı sağlanmış oluyordu.

Mayıs 2008 tarihli I. İstihdam Paketiyle AİP'ler için kullanacağı kaynak ve bu kaynağı harcama usulüne ilişkin önemli kazanımlar elde eden İŞKUR için, bir diğer önemli değişim de kamuoyunda II. İstihdam Paketi olarak da bilinen İstihdam ve Teşvik Paketi ile yaşanmıştır.

Haziran 2009'da kamuoyuna açıklanan Paket, dünyada yaşanmakta olan son ekonomik krizin etkisiyle önemli oranda artış gösteren işsizlik oranlarının işgücünün istihdam edilebilirliği artırılarak aşağıya çekilmesi amacını gütmektedir. Paket Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü programları kapsamında yürütülen hizmetlerden yararlanan sayısının artırılması ile bu alanda yeni hizmetlerin sunulmasını içermektedir. Bu çerçevede mesleki eğitim faaliyetleri ile Toplum Yararına Çalışma Programlarına (TYÇP) aktarılan kaynakların önemli oranda artırılması amaçlanmış olup; Girişimcilik ve Staj Programlarını yürütme görevi aktif işgücü programları kapsamında İŞKUR'a verilmiştir.

Her iki paketin İŞKUR'un AİP uygulama kapasitesine sağladığı katkı 2009 ve 2010 yılı verilerinden daha net ortaya çıkmaktadır. Buna göre 2008 yılında 7.1 milyon TL'si Fon kaynaklı olmak üzere toplam 35.6 milyon TL kaynak kullanıp 30.676 kişiye yönelik AİP düzenleyen İŞKUR, 2009 sonu itibariyle 238.8 milyon TL'si Fon kay-

naklı olmak üzere 306.3 milyon TL kaynak kullanıp 213.852 kişiye yönelik AİP düzenlemiş, 2010 sonu itibariyle 341.4 milyon TL'si Fon olmak üzere ulusal kaynaklarla 381.3 milyon TL kullanıp, 227.365 kişiye yönelik AİP düzenlemiştir. Tüm bu veriler dünyadaki muadillerine paralel şekilde modern bir kamu istihdam kurumu olma yolunda önemli atılımlar gerçekleştiren İŞKUR'un daha geniş bir kesime hizmet sunması amacıyla yapılan düzenlemelerin ne denli isabetli olduğunu da teyit etmektedir.

Ulusal ölçekte işsizlikle mücadele kapsamında alınan bu önlemlerin yanı sıra İŞKUR'un etkinliğini artırmak üzere ne gibi çalışmalar yürütülüyor ve yürütülmesi planlanıyor?

İŞKUR'un işgücü piyasasındaki yeri elbette bugünkü durumundan çok daha iyi olmalıdır. Bu çerçevede İŞKUR işgücü piyasasındaki ağırlığını ve etkinliğini mutlaka artırmalıdır. Bu kapsamda yapılmakta olan çok önemli çalışmalar bulunmaktadır. ***Öncelikle İŞKUR'un vizyonu değişmiştir.*** İŞKUR, yeniliklere uyum sağlamayı, hizmet kalitesi ve çeşitliliğini artırarak işsizlikle mücadelede etkin rol oynamayı, işgücü piyasasında ağırlığı olan bir kurum olmayı kendine vizyon olarak belirlemiştir. Hizmetlerin daha kaliteli ve etkin bir şekilde yürütülmesini ön plana çıkaran hizmet odaklı bu yeni yaklaşım İŞKUR'un temel prensiplerinden biri olacaktır. Kurumsal etkinliğini artırmak için İŞKUR'un iş yapma süreçlerinin gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesi gerekmektedir.

Kurumsal olarak etkin ve verimli olmanın temel şartı, strateji ve politikaların iyi belirlenmesinden geçmektedir. İŞKUR da bu doğrultuda; önceliklerini belirlemek, faaliyetlerini etkin olarak yerine getirmek ve kaynaklarını rasyonel kullanmak için ***2011-2015 Stratejik Planını*** hazırlamıştır. Bu bağlamda, yenilenen Plan'da Kurumun amaçları geliştirilerek, üstlenilen/geliştirilen görevlerle yeni hedeflere yönelinmiş, Kurumun bu dönemde daha geniş kitlelere, daha kaliteli ve etkili hizmet vermesi hedeflenmiştir. Hizmetlerin planlı sunulması, politikaların belirlenmesi, belirlenen politikaların uygulamalarının etkin bir şekilde izlenmesi ve değerlendirilmesi bakımından önemli bir araç olan stratejik planlama, önemi ve sorumluluğu giderek artan İŞKUR'un çalışmalarına etkinlik kazandıracaktır. ***İŞKUR açısından da yıllık amaç ve hedeflerin ortaya konulması ve yıllık performans hedeflerini belirleyerek bunları ölçülebilir hale getirip hedeflere ulaşma performansının izlenmesi oldukça önemlidir.***

Önemli olan strateji ve politikalar belirlemek değil, belirlenen strateji ve politikaları gerçekleştirmektir. Politikaları gerçekleştirmek için ***performans hedefleri*** konulmaktadır. Performans hedeflerine ulaşma durumu performans programları ile izlenmektedir. İŞKUR performans yönetiminde önemli adımlar atmıştır. Stratejik planlarda belirlenen hedeflere ulaşma bir anlamda İŞKUR'un performansını göstermektedir. Örneğin İŞKUR özel sektöre yapmış olduğu işe yerleştirmeleri her yıl yüzde 30 artırmak hedefini koymuştur. 2011 yılı için 205 bin kişinin İŞKUR tarafından özel sektörde işe yerleştirilmesi öngörülmüştür. Bu şekilde hedefler konularak bu hedeflere ulaşma performansları takip edilmektedir.

İŞKUR İl Müdürlükleri için de bir ***performans izleme sistemi*** kurulmuştur. İl Müdürlüklerinin performanslarının ölçülmesi için performans kriterleri belirlenmiş olup bu kriterlere göre İl Müdürlükleri kendi aralarında rekabete tabi tutulmaktadır. Hangi dönem için performans ölçülmek isteniyorsa İl Müdürlüklerinin o dönemde yapmış olduğu faaliyetlerden yola çıkarak en yüksek performanslı ilden en düşük performanslı ile doğru 81 il sıralanmaktadır. Ayrıca bir de Türkiye ortalaması belirlenip ortalamanın üzerindeki iller başarılı performansa sahip iller, ortalamanın altında performans gösteren iller başarısız iller kabul edilmektedir. Bu performans ölçüm sisteminde İl Müdürlükleri hangi alanda performanslarının düşük olduğunu görebilmektedirler. Performans ölçümü işsizlik sigortası hizmetleri, kurslar, işe yerleştirme ve işgücü piyasasında etkinlik başlıkları altında yapılmakta bir İl Müdürlüğü hangi hizmetin yürütülmesinde performansının iyi, hangi hizmetin yürütülmesinde performansının kötü olduğunu görebilmektedir. Bu sistemde İl Müdürlüklerimizin hangi alanda eksik olduklarını görmesi onların eksik hizmetlerinin üzerinde yoğunlaşmalarını sağlamakta ve böylece hizmetlerimizin kalitesini artırmaktadır.

İŞKUR'un görevlerinden biri de işgücü piyasasını izlemektir. İşgücü piyasasındaki gelişmeleri takip etmek ve bu gelişmelere göre önlemler almak, kurgularda bulunmak İŞKUR'un etkinliği açısından oldukça önemlidir. İşgücü piyasasını takip etmek için özellikle konu ile ilgili istatistiklerin izlenmesi gerekmektedir. İŞKUR tarafından İşgücü piyasası ile ilgili Kurumların yayınlamış olduğu istatistikler takip edilmekte, derlenmekte ve analiz edilmektedir. ***Bu konu ile ilgili İŞKUR bünyesinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi oluşturulma çalışmaları devam etmektedir.*** İşgücü Piyasası Bilgi Sisteminde işgücü piyasası ile ilgili veri yayınlayan tüm kurumların verileri derlenmiş bir şekilde bulunacaktır.

İŞKUR'un etkinliğini artırmadan bahsederken üzerinde durmamız gereken bir konu da e-İŞKUR'dur. e-İŞKUR ile ilgili burada iyileştirme yapılan alanlardan ve diğer kurumların bilişim alt yapıları ile entegrasyonundan bahsetmek yerinde olacaktır. Bilindiği üzere işsiz ve işverenler kurum ile ilgili tüm işlemlerini elektronik ortamda İŞKUR'a gelmeden yapabiliyorlar. Ancak elektronik ortamdaki işlemlerin karışıklığından bazı şikâyetler gelmekteydi. Yapılan yeni çalışmalar ile İŞKUR'un internet sitesi yenilenerek işsiz ve işverenlerin yapacağı işlemler daha basitleştirilecektir. Bu konudaki çalışmalar son aşamaya gelmiştir. Artık İŞKUR'un internet sitesini kullanacak kişiler işlemlerini daha kolay yapabilecektir. Hizmetlerin kalitesinin artırılması açısından e-İŞKUR'un hem Kurum dışına bakan hem de kurum içine bakan alanında önemli iyileştirmeler yapılmaktadır. e-İŞKUR projesi kapsamında geliştirilen teknik (yurt içi işe yerleştirme, yurt dışı işe yerleştirme, özel istihdam büroları, tarım aracıları, işgücü piyasası, işgücü eğitimi, işsizlik sigortası, iş kaybı tazminatı, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş ve meslek danışmanlığı ve e-öğrenme yazılımları) ve idari uygulama yazılımlarının devamlılığı ve iyileştirilmesi sağlanmıştır. Kanun, tüzük ve yönetmelik değişiklikleri nedeniyle yapılmasına ihtiyaç duyulan değişiklikler yapılmış ve ilave yazılımlarla ilgili çalışmalar tamamlanmıştır.

Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Kurumu, Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi, e-Devlet Kapısı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürlüğü, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü ve PTT ile gerekli veri alış verişinin sağlanması amacıyla entegrasyonlar sağlanmıştır.

İş danışmanlığı ile ilgili iş ve meslek danışmanlığı hizmetinin daha geniş kitlelere ulaşması ve kalitesinin artırılması amacıyla yapmayı planladığınız düzenlemelerden bahseder misiniz?

Kamu istihdam kurumlarının en temel işlevlerinden biri olan iş ve işçi bulmaya aracılık işlevinin yerine getirilebilmesi etkin bir iş ve meslek danışmanlığı mekanizmasının oluşturulmasıyla mümkündür. Burada dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri personel ihtiyacını karşılamak isteyen işveren ile iş arayanların ihtiyaçlarının en ideal formda tespit edilmesi ve buna uygun çözümler üretilmesidir. Ekonomik ve toplumsal hayatın en önemli sorunlarından biri olan işsizliğin çözümü de işgücü piyasasını oluşturan tarafların ihtiyaçlarının en etkin ve verimli bir şekilde tespit edilmesini sağlayacak iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerinin tesis edilmesiyle mümkün olmaktadır.

Ülkemizde kamu istihdam hizmetlerini yürütmekle görevli olan İŞKUR işverenler ile işgücünün ihtiyaçlarına cevap vermek üzere tesis edilen iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini etkin ve verimli bir şekilde yürütmek üzere önemli çalışmalar yürütmektedir. Bu anlamda İŞKUR bünyesinde 300 civarında personel bu faaliyetleri yürütmek üzere görevlendirilmiştir. Ayrıca bu faaliyetleri yürütmek üzere görevlendirilen personelin yetkinlik düzeyi hizmet içi eğitimler yoluyla artırılmaya çalışılmaktadır. Ancak bu hizmetlerin yürütülmesinde önemli sorunlarla karşılaşıldığı ise yadsınamaz bir gerçektir. Bu alanda en önemli sorunlardan birini İŞKUR bünyesinde istihdam edilen personelin sayısal anlamdaki yetersizliği oluşturmaktadır. Personel yetersizliği nedeniyle, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini yürütmek üzere eğitim almış olan personelin büyük bir kısmı eğitim amaçları dışında faaliyetleri yürütmektedir. Önemli sorunlardan bir diğeri ise iş ve meslek danışmanlığı alanında mesleki standartların henüz belirlenmemiş olmasıdır. Ayrıca İŞKUR dışında bu alanda yetkili ve yetkin bir eğitim sistemi kurulamamıştır.

Tüm bu eksiklikler göz önünde bulundurularak İŞKUR'un personel sayısının artırılmasıyla iş ve meslek danışmanlığı çalışmalarının etkin bir şekilde yürütülmesi konusunda önemli çalışmalar başlatılmıştır.

Öncelikli olarak 2008 yılında 2.527 olan personel sayısı 2010 yılı sonunda 3.189'a çıkarılmıştır. Ancak bu sayının halen yeterli olmadığı ve artırılması gerektiği yadsınamaz bir gerçektir. Bir diğer husus ise iş ve meslek danışmanlığı konusunda ülke düzeyinde kapasite inşa edilmesi konusunda çalışmalar yürütülmesidir. Bu amaçla akademisyenlerin ve ilgili tarafların katılımının sağlandığı çalıştaylar düzenlenmektedir. Yürütülen çalışmalar ile iş ve meslek danışmanlarının sahip olması gerekli vasıflar ve danışman olabilmek için gereken eğitimlerin içeriği belirlenmektedir. 2011 yılı içerisinde iş ve meslek danışmanlığı standartları belirlenmiş olacak ve bu alanda meslek sahibi olmak isteyenlere yönelik eğitimlere başlanacaktır.

Ayrıca İŞKUR bünyesinde iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini yürüten ya da yürütecek olan personele eğitim vermek üzere daha nitelikli bir eğitici grubun oluşturulması doğrultusunda önemli çalışmalar başlatılmıştır. İş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerini geliştirmek üzere yürütülen bu çalışmalar ile İŞKUR'un asli görevlerinden olan iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin önümüzdeki süreçte daha etkin bir şekilde yürütülmesine olanak sağlanmış olacaktır.

2008 yılından itibaren etkisini gösteren ekonomik krizin etkisini azaltmada düzenlemiş olduğunuz aktif istihdam politikaları önemli bir rol oynamıştır. Bu dönemde –sizin de özenle vurguladığınız üzere- mesleki eğitim programlarına kaynak aktarımında ve bu programlara katılımda önemli bir artış olmuştur. Süreç için verilen hizmetlerin niteliksel olarak etkisinin artması anlamında ne gibi tedbirler aldınız ve almayı planlıyorsunuz?

Kurumun AİP uygulama kapasitesini artırma amaçlı çalışmaların gerçekten de sonuç verdiğini görmek bizleri gayet tabii ki memnun etmektedir. Yukarıda değindiğim sayısal veriler de bunu teyit etmektedir. Yapılan düzenlemelerle İŞKUR –AİP uygulamaları anlamında- son iki yılda önceki 20 yılda ürettiği kadar hizmet üretmiştir. Bu gerçekten ilgili herkes tarafından takdir edilen ve edilmesi gereken bir husustur. Ancak tabii ki bu başarılar henüz tüm çalışmaların bittiği anlamına gelmiyor. Belki de bir anlamda işimiz yeni başlıyor diyebiliriz.

Ekonomik krizin etkisinin yoğun olarak hissedildiği 2009 yılında ve azalmakla birlikte etkilerin devam ettiği 2010 yılında İŞKUR olarak, kayıtlı işsizlerin yararlandığı AİP'lerin sosyal politika yönü daha ağır basmaktaydı. Biraz da konjonktürün zorlamasıyla AİP kapsamında düzenlenen eğitimlerin "istihdam odaklı" şekilde tasarlanması ve/veya uygulanması o kadar da kolay değildi. Ancak buna rağmen, İŞKUR kursiyerlerinin genel anlamda genç bir profili (2009 ve 2010 yıllarındaki AİP yararlanıcılarının %60'ı 16-29 yaş arası) olmasından dolayı kursiyer istihdam oranlarının, bu programların amacına uygun olarak gerçekleştiğini görmekteyiz.

Bu arada İŞKUR programlarına katılan kursiyerlerin mezun olsun olmasın daha sonraki süreçte istihdam durumlarının SGK nezdinde Kurumca izlendiğini belirteyim. Buna göre; 2009 yılından beri kullanıma açık bu yolla İŞKUR hem kursiyerlerini hem de hizmeti yürüten yüklenicilerini takip edip; meslek, yüklenici ve kursiyer bazında etkinlik izlemesi yapabilmektedir. Örneğin 2010 sonu itibariyle sistem üzerinden alınan verilere göre; 01.01.2009-31.12.2009 arası AİP çerçevesinde gerçekleştirilen genel maksatlı kurslara katılanların %84'ü mezun olmuş, mezun olan kişiler ortalama 196 gün iş aramış, %42'si istihdama dâhil olmuştur.

Bir anlamda işgücü piyasasının doğal akışının bir yansıması olan bu sonuçların daha iyi seviyelere getirilmesine yönelik olarak **"mesleki eğitim programlarının niteliğini yükseltici"** çalışmalar, 2011 yılı ajandamızın en önemli maddeleri arasında yer almakta olup, bu amaca yönelik çalışmalarımız yoğun şekilde sürdürülmektedir. Bu kapsamda SGK üzerinden yapılan istihdam izlemesinin daha etkin yapılmasına yönelik sistem iyileştirmesinin yanı sıra kayıtlı istihdamın yanında kayıt dışı istihdamı da içerecek şekilde kursların etkinliğinin ölçülmesi amaçlı Dünya Bankası Etki Değerlendirmesi Çalışması önem verdiğimiz bir diğer projedir. Değerlendirme sonunda bulgular İŞKUR'a bir rapor olarak sunulacak, bu sayede mesleki eğitim programlarının iyileştirmesi ve verimliliğinin artırılmasına yönelik planlamalar yapılabilecektir.

Çalışma kapsamına alınacak iller 2009 yılında eğitilenlerin sayısı da göz önünde bulundurularak rassal bir şekilde toplam 23 olarak belirlenmiştir. Değerlendirmeye esas kişi sayısı (2.250 uygulama ve en az 2.250 kontrol grubunda olmak üzere) 4.500 olarak belirlenmiştir. Etki değerlendirmesi rassal kontrollü değerlendirme tasarısı olarak adlandırılan bir tasarı ile sürdürülecektir. Değerlendirme süresince uygulama grubu ve kontrol grubu adı verilen iki grup üzerinden veri takibi işlemleri yapılacaktır. Uygulama grubu eğitim alan kişilerden, kontrol grubu ise eğitim almayan ancak eğitim almak isteyen ve gerekli kriterleri sağlayan adaylardan oluşan toplulukları ifade etmektedir. Uygulama ve kontrol grupları oluşturulduktan sonra kişilerin istihdam durumlarındaki değişimler değerlendirme süresince takip edilecektir. Sonuçlarının bundan sonraki süreçteki AİP uygulamalarımıza yol göstermesini umduğumuz çalışmanın sonuçlarını hep beraber beklemekteyiz.

AİP uygulamalarının niteliğinin artırılması bağlamında yürütülen bir diğer faaliyet ise bundan sonraki süreçte hizmet sunucuları eliyle yürütülen kurslara ilişkin hizmet alımlarının tamamında kullanılacak olan **"Kalite Bazlı Değerlendirme"** çalışmasıdır. Amacı; hizmet alımına konu meslekteki kursların *-mümkün olduğu oranda-* alanında deneyimli, eğitim ortamı ve eğitici kadrosu görece daha uygun, istihdam odaklı bir yaklaşıma sahip yükleniciler eliyle yürütülmesini sağlayıp, bahse konu kurum/kuruluşların uzun vadeli bir bakış açısıyla mesleki eğitim alanına yatırım yapmalarını teşvik etmek olan bu usulle bir hizmet alımında birden fazla hizmet sağlayıcıyla farklı fiyatlar üzerinden sözleşme imzalanabilecektir. Hizmet alımına konu mesleğe ilişkin sunulan tekliflerin Teknik ve Mali Değerlendirme olmak üzere iki aşamalı değerlendirmeye tabi tutulacağı bu yeni süreçte, 100 puan üzerinden 70'in altında puan alan isteklilerin teklifleri Teknik Değerlendirmeyi geçemeyecek, bu kısımdan 70 ve üstü puan alan isteklilerin mali teklifleri değerlendirilecektir. Bu sayede teknik kapasitesi belirli bir eşiği aşamayan isteklilerin

"düşük fiyat verme" yoluyla hizmet alımı sürecini manipüle etmeleri önlenmiş olacaktır. Teknik Değerlendirmeden alınan puanın %60'ı ile Mali Değerlendirmeden alınan puanın %40'ının toplanması yoluyla da Nihai Değerlendirme yapılıp, en yüksek puanlıdan başlamak üzere ilanda belirtilen sayıda kursiyerin eğitilmesine imkân verecek şekilde istekliler sözleşmeye davet edilecektir. Teknik kapasitesi daha yüksek olan dolayısıyla daha kaliteli hizmet sunan bir istekli teknik anlamda daha düşük kapasiteli dolayısıyla da daha düşük kalitede hizmet sunan bir istekliye göre daha yüksek fiyatla Kuruma hizmet satabilecek, Teknik Değerlendirmede görece daha düşük puan alan bir firma ise buradaki eksiğini görece daha düşük fiyat teklifi yoluyla kapatma imkânına sahip olabilecektir. Her ne kadar ismi yeni gibi gelse de benzer bir tecrübe İŞKUR'la Dünya Bankası arasında yürütülen ÖSDP-1 ve ÖSDP-2 Projelerinde de bulunmakta. Dolayısıyla belirli bir geçiş sürecinden sonra bu konuya da İŞKUR İl Müdürlüklerinin kısa sürede uyum sağlayacağını tahmin ediyoruz.

İŞKUR'un AİP'ler kapsamında düzenlediği programların niteliğini artırmasını beklediğimiz diğer bir çalışma ise Meclis tarafından geçtiğimiz günlerde kabul edilen ve kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen düzenleme kapsamında yer alan "teşvik düzenlemeleri"dir. Bahse konu programlara olan ilgiyi dolayısıyla da kalitesini artıracağını umduğumuz söz konusu düzenlemeler yoluyla 54 aya kadar süreyle işveren sigorta priminin kamu tarafından üstlenilmesinin yolu açılmaktadır. Sigorta primlerinin yüksekliğinden sürekli olarak şikâyet eden işverenlerce konunun ciddiyetle takip edilmesini istediğimiz yeni kurgu Kurum olarak İŞKUR'un piyasadaki etkinliğine de ciddi katkılar sağlayacaktır.

Genel hatlarıyla değinmeye çalıştığımız tüm bu çalışmalarla bundan önceki süreçte –biraz da sürecin zorlamasıyla- sosyal politika yönü öne çıkan programlarımızın **"daha istihdam odaklı bir yapıya dönüştürülmesi"** amaçlanmaktadır.

ÖNEMLİ OLAN STRATEJİ VE POLİTİKALAR BELİRLEMEK DEĞİL, BELİRLENEN STRATEJİ VE POLİTİKALARI GERÇEKLEŞTİRMEKTİR. POLİTİKALARI GERÇEKLEŞTİRMEK İÇİN PERFORMANS HEDEFLERİ KONULMAKTADIR. İŞKUR'DA PERFORMANS YÖNETİMİ KONUSUNDA ÖNEMLİ ADIMLAR ATILMIŞTIR.

Kamuoyunda Torba Yasa olarak bilinen ve Türkiye Büyük Millet Meclisinde kabul edilen Yasada kurslarla ilgili yapılan düzenleme dışında İŞKUR'un görev alanıyla ilgili hangi hükümler bulunmaktadır?

Başta da belirttiğim gibi; İŞKUR çıkartılan İstihdam Paketlerinin uygulanmasında önemli görevler üstlendi. Bir yandan işverenlerin istihdam ettikleri elemanları kriz nedeniyle işten çıkarmasınlar diye kısa çalışma ödeneği ile istihdamı korumaya çalışmış, diğer yandan işten çıkartılan insanlara belirli bir süre maddi destek sağlayarak onlara işsiz kalmanın getirdiği olumsuz durumdan asgari düzeyde etkilenmelerini sağlamaya çalışmıştır. Yine bu süreçte, uyguladığı mesleki eğitimlerle de işgücünün istihdam edilebilirliği artırılmaya çalışıldı. Ayrıca bünyesinde bulundurduğu İşsizlik Sigortası Fonundan da hem mesleki eğitimler ve hem de yeni istihdam edilenleri teşvik etmek amacıyla önemli miktarlarda kaynak aktarmıştır.

Torba yasa olarak bilinen Kanunda istihdamı teşvik amacıyla önceki düzenlemelerden daha kapsamlı bir teşvik sistemi öngörülmüş, nitelikli işgücünü işe alan işverenlerin diğerlerine göre daha fazla teşviklerden yararlanması sağlanmıştır. Bununla birlikte, daha önce çeşitli kanunlarla getirilen destek unsurundan yararlanan işverenlerin aynı dönem içerisinde sadece bir tane destek unsurunu tercih etme zorunluluğu bulunmakta bu da bazı sıkıntılar doğurmaktaydı. Yaşanan sıkıntılar bu Kanunla giderilmiştir. Yine bu Kanunla; kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla işveren sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarın İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması sağlandı.

Yapılan düzenlemeye göre; 18-29 yaş arası erkekler, 18 yaşından büyük kadınlar, mesleki yeterlik belgesi sahipleri, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretim mezunları, İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler, halen bir işte çalışırken mesleki yeterlik belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler ile İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işveren tarafından işe alınmaları halinde bunların işveren sigorta primleri belirli sürelerle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Ancak, sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veya işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerden dolayı teşvikten yararlanılabilmesi için belgelerinde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve/veya çalışıyor olmaları gereklidir. 2015 yılına kadar geçerli olacak olan bu teşviklerin uygulanma süresini Bakanlar Kurulu 5 yıl daha uzatabilecektir.

Torba yasada işsizlik sigortasının kapsamında ve yararlanma şartlarında da önemli değişiklikler yapıldı. Daha önce kısmi süreli çalışanlar ile isteğe bağlı sigortalılar işsizlik sigortasından faydalanamamaktaydı. Yapılan değişiklikle kısmi süreli çalışanlar ve işsizlik sigortası primini ödeyen isteğe bağlı sigortalılar İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmışlardır.

Yine torba yasada, İşsizlik Sigortası Kanununda yer alan Kısa Çalışma Ödeneği ile ilgili bir düzenleme de bulunmaktadır. Kısa çalışmaya yönelik olarak 2008, 2009 ve 2010 yıllarında gerçekleştirilen geçici kanun değişiklikleriyle ödenek miktarının artırılmasının ve kısa çalışma süresinin uzatılmasının, krizin etkisinin azaltılmasında etkili olduğu gözlemlendi. Bu itibarla; genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebepler yanında, sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle de, işyerlerinin kısa çalışma uygulamasından yararlanmasına olanak sağlandı. Ayrıca kısa çalışma ödeneğinin uygulama alanının genişletilmesi nedeniyle, ödenek miktarının hesaplama yöntemi yeniden tespit edildi. Yine, 3 ay olan ödenek süresini 6 aya kadar uzatmaya Bakanlar Kuruluna yetki verildi.

Yoğun çalışma temponuz içerisinde bizlere de zaman ayırarak; vermiş olduğunuz ayrıntılı bilgiler için teşekkür ediyoruz.

Ben de sizlere teşekkür ediyor, yeni yayın hayatına başlayan ve klasik bir kamu kurumu dergiciliğinin ötesinde işlev göreceğini ümit ettiğim Derginize başarılar diliyorum.

İŞ HAYATINDA

SOSYAL TARAFLAR VE İŞKUR

İSTİHDAM SORUNUNUN ÇÖZÜMÜ:

İSTİHDAM DOSTU BÜYÜME

Rıfat HİSARCIKLIOĞLU
Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı

Reel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte eğitim veren bir mesleki eğitim sistemi kurmak zorundayız. Bir taraftan eğitim sistemimizi yeniden yapılandırırken, diğer taraftan da aktif işgücü piyasası politikaları alanında kitlesel beceri dönüşümü programlarını hayata geçirmemiz gerekiyor. İşsizliği azaltabilmek için güçlü ve kalıcı bir büyümeye, aynı zamanda da büyümenin istihdam kapasitesini artıracak yapısal reformlara ihtiyaç var.

Ülkemizdeki istihdam sorununa sadece iktisadi değil, sosyal sorumluluğumuz açısında da bakıyoruz. İşsizliğin azalması öncelikle güçlü bir ekonomik canlanma ve yüzde 7 üzerinde büyümeyi ile mümkün. Zira yüzde 4 büyümenin altında işsizlik kalıcı olarak azalmıyor. Türkiye için yüksek büyüme oranları hayal değil. 2002-2007 arasında bunu başardık. Yıllık ortalama büyüme yüzde 7'ye ulaştı. **İşsizliği azaltabilmek için güçlü ve kalıcı bir büyümeye, aynı zamanda da büyümenin istihdam kapasitesini artıracak yapısal reformlara ihtiyaç var.**

İstihdamdaki sıkıntının bir nedeni de, firmalarımızın küçük ölçeklerdir. 1,2 milyon işletmenin üçte ikisi, üç kişi ve altında, yüzde 86'sı 10 kişi ve altında istihdama sahiptir. 50'den fazla çalışanı olan firma sayımız 23 bindir, yani toplam işyerlerinin sadece yüzde 2'sidir.

Küresel kriz 2009 yılında işsiz sayısını 1,1 milyon kişi artırdı ve 5,6 milyona çıkardı. Ama umudumuzu kaybetmedik. Özel sektör 2001 krizi sonrasında Türkiye'de büyümenin liderliğini üstlendi. Bu dönemde hem ekonomiyi büyüttük hem de özel sektörde 2,8 milyonu çalışan, 200 bini girişimci ve işveren olarak 3 milyon kişiye yeni istihdam sağladık.

Üstelik kayıtdışı ekonomiyi de azalttık. Zira yine aynı dönemde sigortalı istihdamı 3,6 milyon kişi büyüdü. Yani hem istihdamı, hem de kayıtlı çalışan sayısını artırmışız. Peki, bunu nasıl başardık? Bunun cevabı, istikrar ve reform sürecidir. Ekonominin büyümesidir. Rakiplerimizle daha eşit şartlarda mücadele edebilmektir.

Burada hem kendimize düşen sorumluluk, hem de kamu idaresinden beklediklerimiz var. İstihdam sorununun 3 etapta ele alınması gerekiyor. Kısa vadede pratik önerilere, orta vadede mesleki edindirme, uzun vadede istihdam stratejisine ihtiyaç var.

Son yıllarda istihdam üzerindeki mali yükleri azaltan önemli adımlar atıldı. 2002 yılında istihdam üzerindeki ortalama vergi ve prim yükü yüzde 42 civarındaydı ve AB ile OECD ülkeleri arasında ilk 3 ülke içindeydik. 2010 yılında bu oran kademeli olarak yüzde 36 seviyesine kadar indirildi ve ortalamaya ulaştık. İş ortamını iyileştiren reformlarla birlikte özel sektörün istihdam kapasitesi büyüdü.

Öte yandan istihdamı teşvik eden uygulamaların (yeni istihdama hazine desteği, kısa çalışma ödeneği vb.) devam etmesi de çok önemli. Son dönemde hayata geçirilen bu adımlar özel sektörde olumlu sonuçlar verdi. İşsizlik oranı 3 puana yakın düştü ve yüzde 11'li seviyelere geriledi. Özel sektördeki kayıtlı istihdam 850 bin kişi büyüdü.

Özetle işgücü maliyetlerinin azaltılması ve bu kapsamda hayata geçirilen, 5 puan işveren prim indirimi, istihdama yeni katılan, kadın ve genç işçilerin 5 yıl boyunca azalan oranlarla işveren primlerinde indirim, özürlülerin işveren primlerinin bütçeden karşılanması ve çeşitli mali olmayan ama istihdamı zorlaştıran prosedürlerin azaltılması olumlu sonuçlar vermiştir.

İşveren sigorta primindeki 5 puanlık prim indirimden 2009'da 700 bin işyeri ve 5,2 milyon çalışan, gençler ile kadınları istihdam eden işverenlere yönelik prim indirimindense 28 bini kadın olmak üzere toplam 55 bin kişi, ilave istihdam teşvikinden 55 bin kişi, kısa çalışma programlarındansa 193 bin çalışan faydalandı.

Bunlar pasif işgücü politikası diyebileceğimiz, düzenlemelerdeki değişiklikler yoluyla istihdamın artmasını sağlayacak politikalardır. Pasif işgücü politikalarının yanında, bir de istihdam yapısını değiştirmeye, niteliğini iyileştirmeye yönelik, aktif işgücü politikaları vardır. Önümüzdeki dönemde, pasif işgücü politikalarındaki reformlar kadar, aktif işgücü politikalarının kapsamını genişletecek bir hamleye ihtiyaç olduğu açıktır.

Reel sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikte eğitim veren bir mesleki eğitim sistemi kurmak zorundayız. Mesleksizlik sorununu çözmeye yönelik, **bir taraftan eğitim sistemimizi yeniden yapılandırırken, diğer taraftan da aktif işgücü piyasası politikaları alanında kitlesel beceri dönüşümü programlarını hayata geçirmemiz gerekiyor.**

Dolayısıyla İŞKUR'a daha büyük görev ve sorumluluğun düştüğü bir dönemdeyiz. Gerekli beceri setleri ile donatılmadıklarından istihdam piyasasına giremeyen gençlerimiz için böyle programları uygulamak, genç işsizliğini önlemek açısından son derece önemli. Ayrıca orta yaşlı işsizlerimizin de beceri setlerini geliştirecek programlara da ihtiyaç var.

Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve İŞKUR'la birlikte Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri'10) projesini başlattık. Bu proje, istihdam yapısını değiştirmeye, niteliğini iyileştirmeye yönelik aktif işgücü politikalarının ülkemizdeki en büyük uygulamasıdır. 81 il'de 111 meslek okulunda uygulanacak bu projeyle her yıl 200 bin kişiye iş piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikler kazandırılmasını, böylece 5 yılda 1 milyon kişinin iş bulmasını hedefledik.

Öte yandan bu proje sayesinde birçok alanda önemli adımlar atılmış olacaktır. İstihdamla birlikte rekabet gücünü de artırma imkânı, kurumlararası iletişim ve birlikte çalışma geleneğinin oluşturulması, ortak sorunlara, ortak çözümler bulabilme kültürünün hayata geçirilmesi ve ulusal politikaları, yereli de katarak tasarlama deneyiminin kazanılması gibi.

İstihdam sorununu çözmenin yolu, istihdam dostu büyümeden geçiyor. Yani büyümenin hem kendisi yüksek olacak, hem de istihdam yaratma kapasitesi yüksek olacak. İstihdam üzerindeki mali ve bürokratik yükleri azaltmayı sürdürdüğümüz takdirde, istihdam dostu yüksek büyümeyi de yakalarız. Ülkemizin iş ve yatırım ortamı düzeldikçe, ekonomi büyüdükçe, bizim de istihdamı artırdığımız ortada. Hiç şüphe yok ki istihdam meselesinde kesin çözüm, çarkların daha hızlı dönmesi, üretim ve rekabet gücümüzün artmasıdır.

2011-2013 arasındaki üç yılda ortalama büyüme yüzde 5 olarak hedefleniyor. Türkiye'nin büyüme potansiyeli bunun üzerindedir. Daha yüksek büyümeyi yakalamanın yolu, verimliliği arttırmaktır. Bu ise, Avrupa standartlarında kurumsal altyapıyı, eğitim sistemini, hukuk sistemini, idari yapıyı, Türkiye'de de inşa etmekle mümkündür. 2007'den beri ötelediğimiz reformların hayata geçirilmesiyle, sanayinin rekabet gücünün artırılması ve yüksek büyüme oranlarının devamlılığı sağlanacaktır.

Özel sektörümüz daha fazla istihdamı sağlar. Dün yaptık. Daha da iyisini yapacağız. İstihdamın arttığını görmeye devam edeceğiz. Diğer taraftan, istikrar ve huzur ortamını da kuvvetlendirmeliyiz. Zira büyümeyi ve kalkınmayı sağlayan yapısal reformlar, ancak istikrar ve huzur ortamında gerçekleştirilebiliyor.

İŞGÜCÜ PİYASASININ DÜZENLENMESİNDE İŞKUR'UN ROLÜ

Mustafa KUMLU
TÜRK-İŞ Genel Başkanı

1980'li yıllardan itibaren ülkeleri, toplumları, ekonomileri sarsan, değerleri, alışkanlıkları ve yapıları altüst eden gelişme, hiç kuşku yok ki küreselleşmedir. Günlük hayatın her alanında değişim ve gelişim hızlı bir şekilde yaşanmaktadır. Bu dönüşüm ulusal ekonomilerin birikim ve gelir dağılımı ilişkilerini de derinden etkilemiş, çalışma hayatına doğrudan yansımıştır. Başta çalışanlar olmak üzere dar ve sabit gelirli kesimlerin yaşama ve çalışma şartları giderek bozulmuş, çalışanların işleri ve satın alma güçleri için kaygıları giderek artmış, ekonominin sosyal politikalarla ve koruyucu iş yasalarıyla oluşan yapısı zorlanmıştır.

Birçok alanda yeni değerlerin ve yaklaşımların artık egemen olduğu varsayılırken, yaşanan küresel kriz tekrar bir sorgulama sürecini beraberinde getirmiş, yeni liberal yaklaşımın "kaçınılmaz bir süreç" olarak tüm dünyaya kabul ettirmeye çalıştığı yapı her yönüyle tekrar tartışma konusu olmuştur.

Bugün hemen tüm ülkelerin ekonomik ve sosyal gündeminde istihdam ve işsizlik sorunu ağırlıklı olarak yer almakta ve işsizliğin geriletilmesi için büyük çaba sarf edilmektedir. İstihdam politikaları kapsamında işgücü piyasası yeniden yapılandırılırken istihdam kurumları gerek ulusal ve gerek yerel düzeyde daha etkin duruma getirilmek istenmektedir.

Küreselleşme ile birlikte yaygınlaşan piyasa ekonomisinin işsizlik sorununa çözüm getirmesi mümkün değildir. 'Çalışma Hakkı' uluslararası belgelerde de yer aldığı üzere temel insan hakkıdır. İşsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almak, devletin vazgeçilmez ve devredilemez görevidir. İstihdamı artırıcı ve işsizliği önleyici politikalar Hükümetlerin öncelikli hedefi olmak durumundadır.

Uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların önceliğinin 'ekonomik büyümeyi daha çok istihdam odaklı hale getirmek' olma gereği bu kapsamda değerlendirilmelidir. Demokratik değerlerin korunabileceği ve uygulanabileceği bir toplumu oluşturmak için "insan onuruna yaraşır iş olanaklarının yaratılması" bu açıdan önemli ve öncelikli bir konu olmaktadır. Bu hedefe ulaşılması için istihdam politikaları, ekonomik büyüme ve istikrar gibi makro ekonomik önceliklerle aynı statüde görülmelidir. Bunun ilk adımı ise istihdam politikasının uygulanan ekonomik politikanın temel eksenine yerleştirilmesi olmalıdır. İstihdamın geliştirilmesi ve ekonomik performansın artırılması, sosyal sistemin gelir ve istihdam üreten özelliğe sahip olması ile birlikte anlamlı olmaktadır. Bunun sağlanması doğrultusunda ortak bir anlayış oluşturulmasına büyük ihtiyaç bulunmaktadır.

İŞKUR bu anlayışın oluşturulmasında ve uygulanmasında önemli rolü, görevi ve sorumluluğu olan/olması gereken bir kurumdur. İstihdam ve işsizlik başta olmak üzere işgücü piyasasında karşılaşılan sorunların çözüme kavuşturulmasında kamu istihdam hizmetlerinin önemi artmıştır.

İŞKUR'un kurumsal geçmişi, gelişen ekonomik, sosyal ve teknolojik değişimlere cevap verebilecek nitelik ve yeterlilik arayışının yansıması niteliğindedir. Sosyal tarafların yönetiminde görev aldığı İŞKUR, sosyal diyalog mekanizmasının en etkin olduğu kamu kurumlarından birisidir.

Türkiye'nin istihdam kurumu olan İŞKUR, her ne kadar daha önce de mesleğe yöneltme, mesleki rehabilitasyon, işgücü eğitimi, iş ve meslek eğitimi çalışmaları gibi aktif programlar uygulamış olsa da, çağdaş örneklerinde görülen düzeye erişememiştir.

Geçmişte daha çok iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak ile sınırlı olan Kurumun görevlerine; ulusal istihdam politikası belirlenmesine katkıda bulunmak, işgücü piyasası bilgilerini sağlamak, aktif ve pasif işgücü programlarını uygulamak gibi yeni görevler eklenmiştir.

Kamu istihdam hizmetlerinin geçmişe göre çok daha karmaşık ve zorlu bir hale geldiği günümüzde, Türkiye İş Kurumu'na büyük sorumluluklar düşmekte, sosyo-ekonomik gündemimizden hiç çıkmayan işsizlik ve istihdam sorunlarının çözümüne etkin katkı sağlaması beklenmektedir.

Kamu istihdam hizmetleri yerine getiren Türkiye İş Kurumu'na da önemli sorumluluklar yüklenmiştir. İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik işgücü yetiştirme, mesleki eğitim ve işgücü uyum programları geliştirmek ve uygulamak; istihdamdaki işgücüne eğitim seminerleri düzenlemek; istihdamında güçlük çekilen özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurlarının işe yerleştirilmelerine yardımcı olmak gibi aktif işgücü piyasası politikalarını yürütmek sorumluluğu Kurumundur. Bunun yanı sıra, işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilmesi gibi pasif işgücü piyasası politikaların da sorumluluğunu taşıyan Kurum, işgücü piyasasının merkezinde, sahip olduğu beşeri ve mali kaynaklarla sağlayabileceğinin ötesinde yüksek beklentilerin baskısı altına girmiştir.

Aktif ve pasif işgücü programlarının uygulanmasından sorumlu olan İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin artırılması ve etkin bir biçimde çalışabilmesi için yeterli beşeri sermayeye kavuşturulması büyük önem taşımaktadır. Bilgi toplumunun bir gereği olarak enformasyon ve iletişim teknolojilerinin daha çok kullanıldığı, her düzeyde personelde aranan yeterliliklerin arttığı bir kurumsal yapının oluşturulması için gereken yapılmalıdır. Kuşkusuz, İŞKUR tarafından yürütülen programların etkinliğini ölçecek mekanizmaların da sağlıklı ve etkin olarak oluşturulması işçi kesiminin beklentisi ve talebidir.

Sendikal hak ve özgürlüklerin kullanıldığı, sosyal güvenlik hakkının varolduğu, çalışma koşullarının olumlu olduğu, işçi-işveren arasında sosyal diyalogun kurulduğu ve sağlıklı işletildiği bir yaklaşım esas oluğu yapıda TÜRK-İŞ olarak, sosyal diyalog kültürünün gerektirdiği gibi, İŞKUR'un çalışmalarına katkı vermeyi sürdüreceğiz.

İŞKUR
BUGÜNÜMÜZ VE GELECEĞİMİZ AÇISINDAN TEMEL BİR KURUM HALİNE GELMİŞTİR

Son yıllarda küreselleşmenin etkisiyle tüm dünyada yaşanan değişim ve dönüşüm süreci siyasi, sosyal, ekonomik birçok alanda etkili olmaktadır. Bulaşma etkisiyle krizlerin dahi küreselleştiği günümüzde çalışma hayatı, çalışma ilişkileri, işgücünün ve işgücü piyasasının yapısında da önemli değişimler yaşanmaktadır. Bu değişim sürecinde tüm dünyada iş kurumlarının rolü artmış, işlevleri çeşitlenmiş, bu kurumlar ülkelerindeki istihdam politikalarına yön vermeye ve işgücü piyasalarında daha etkili olmaya başlamışlardır.

Ülkemiz işgücü piyasasında iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini yerine getirmek üzere elli yılı aşkın süredir hizmet veren İŞKUR da bu gelişmelere ve değişen şartlara paralel olarak, işgücü piyasasında daha etkin olmak için kendisini yenilemeye çalışmıştır. İşsizlik ve istihdam kavramlarının kesiştiği yerde kilit bir kurum olan ve günümüzde çok geniş bir hedef kitlesi bulunan İŞKUR'un çalışma ve hizmet alanında yer alan konular çalışanları, işverenleri ve tüm ülkemizi ilgilendiren en önemli ekonomik ve sosyal konular olduğu için yaşanan yenilenme adımları bir zorunluluk olarak gerçekleşmiştir.

Yeniden yapılanmaya çalışan İŞKUR misyonuyla, genişleyen görev ve sorumluluk alanlarıyla, yenilenen ve çeşitlenen hizmetleriyle işgücü piyasamızın bugünü ve geleceği açısından temel bir Kurum haline gelmiştir. Günümüzde istihdam politikalarını oluşturma ve uygulama sürecinde, istihdamı artırmada ve işsizliği önlemede sosyal diyalog önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İŞKUR tarafından katılımcı bir anlayışla uygulanan çok sayıda proje çalışması önemli nicel ve nitel sonuçlarının yanı sıra yönetim şekli itibariyle ülkemizde sosyal diyalog temelli çalışma anlayışının benimsenmesine büyük katkı sağlamıştır. Ancak proje yönetiminde hakim olan bu anlayışın genele yaygınlaştırılmasına ihtiyaç vardır.

İŞKUR'un büyük bir çabayla, gerçekleştirmeye çalıştığı çalışmaların kalitesinin, çeşitliliğinin artırılması, işsizlikle mücadelede daha etkili çalışmalar yapılması, İŞKUR'un kurumsal gelişim sürecinin daha hızlı gerçekleşmesi, daha işlevsel ve dinamik bir kurum haline gelmesi için sosyal ortaklarla birlikte çalışma kültürünün içselleştirilmesi gerekmektedir.

HAK-İŞ ve İŞKUR Süreçlerindeki Yeri ve Rolü

İŞKUR'un bugün ülkemizde, iş ve işçi bulma hizmetleri, işsizlik sigortası, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ile ilgili çalışmaların yanı sıra il istihdam ve mesleki eğitim kurulu çalışmalarını, işgücü uyum hizmetlerini, işletme eğitimlerini, AB projelerini, teşvik paketleriyle düzenlenen mesleki eğitim kurslarını, staj ve toplum yararına çalışma programlarını, kısıtlı personel ile gerçekleştirmeye çalıştığı temel tartışma konusudur. HAK-İŞ olarak özverili çalışmaları nedeniyle tüm Türkiye'deki İŞKUR çalışanlarına teşekkür ediyoruz.

HAK-İŞ geçmişten bugüne sorun çözme yaklaşımını içeren bir vizyonla çalışma hayatının her alanında yeni modeller ve yeni politikalar üretme çabası içerisinde olmuştur. Bu temel yaklaşımız çerçevesinde kurumsal yapımız, bilgi ve birikimimizle, politika önerilerimiz ve görüşlerimizle çalışmalarını oldukça önemsediğimiz İŞKUR'a katkı sunmaya çalışıyoruz. HAK-İŞ olarak İŞKUR tarafından koordine edilen programlar çerçevesinde başarıyla tamamladığımız Mesleki Eğitim Sosyal Ortaklıkları Geliştirme Projesi, Konut Teknisyenliği Mesleki Eğitim Projesi, Demir-Çelik Sektörüne Genç İşgücü Yetiştirme Projesi, Yenilikçi Mesleki Eğitim Modülleriyle Gıda Sektöründe İstihdam Yaratma Projesi ile birlikte hali hazırda yürütmeye devam ettiğimiz CNC Torna Tasarım ve Üretim (CAD/CAM) Operatörü Yetiştirme Projesi, Yenilikçi Mesleki Eğitim Modülleriyle Orman İşçisi Yetiştirme Projesi ile ülkemiz çalışma hayatının bugünkü ve gelecekteki sorunlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek özgün ve örnek çalışmalara imza atarak birçok ilki gerçekleştirdik. Bu ilkleri artırarak geliştirmeye çalışıyoruz.

Diğer taraftan HAK-İŞ, İŞKUR Genel Kurulu, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) gibi İŞKUR bünyesinde demokratik temsil imkanı olan kısıtlı sayıdaki platformda çalışmalara aktif şekilde katılım sağlamaktadır.

Bu çerçevede **sosyal paydaşların "çözüm ortağı" olarak görülmesinin ve İŞKUR çalışmalarına ilgili tüm sosyal tarafların katılımının sağlanmasının geleceğimiz açısından son derece önemli olduğuna inanıyoruz.** Bu nedenle, İŞKUR bünyesinde üçlü yapıda çalışmalarını sürdüren İŞKUR Yönetim Kurulu, İşsizlik Sigortası Yönetim Kurulu, Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK), Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon gibi yapılarda demokratik temsil ve katılım sorununun düne ait dar kalıp ve komplekslerden arınılarak, yarınlara ilişkin yeni ve doğru bir vizyonla, gözden geçirilmesi, çoğulcu ve demokratik yapıya kavuşturulması gerekmektedir. İİMEK'lerin yapısında ve işleyişinde yapılan son düzenlemeler bu konuda önemli bir örnektir.

Salim USLU
HAK-İŞ Genel Başkanı

Diğer taraftan İŞKUR'un Ulusal İstihdam Stratejisinin geliştirilmesi çalışmalarındaki rolünü ve Stratejinin sahibi olmasını önemsiyoruz. Bu konu istihdam ve işgücü piyasası alanında önemli bir atılım olacaktır. Ayrıca İŞKUR'u konunun tartışmasız aktörü haline getirecektir. İŞKUR önümüzdeki dönemde sadece iş ve işçi bulmaya aracılık yapan değil ayrıca kariyer yükseltme ve geliştirme hizmetlerinin de odağında olmalıdır. İŞKUR sadece metropollerde değil kasaba ve köylere kadar ülkemizin her köşesinde tanınırlığı, görünürlüğü ve ulaşılabilirliği olan bir Kurum haline gelmelidir.

Ortak akılla, tüm kesimleri içine alan, kapsamlı, etkin ve tutarlı politikalar oluşturmamız; işsizliğin sorun olmaktan çıktığı, nitelikli insan gücüne sahip güçlü ve istikrarlı Türkiye özlemine kavuşmamız için bu adımları atmamız gerekiyor.

İŞKUR,
İSTİHDAM POLİTİKASININ BAŞ AKTÖRÜDÜR

İŞKUR'un yönetiminde işveren kesimini temsil eden TİSK, Kurumun Batılı muadil kurumların etkinlik düzeyine erişmesi için İŞKUR ile birlikte gayret göstermeyi sürdürecektir. Ülkemizin işsizlikle mücadele ve verimli istihdamın artırılması çabalarında İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir.

Tuğrul KUDATGOBİLİK
TİSK Yönetim Kurulu Başkanı

Türkiye'de işsizliğin sadece krizle ortaya çıkan bir olgu olmayıp, uzun yıllardır devam eden yapısal bir sorun olduğunu biliyoruz. Dahası, istihdamda nitelik sorunları da mevcuttur. Bu nedenle, Ülkemiz bakımından İŞKUR'un işgücü piyasasında oynadığı rol son derece önemlidir.

Bize göre İŞKUR, istihdam politikasının baş aktörüdür. İŞKUR'un yönetiminde işveren kesimini temsil eden TİSK, Batılı muadil kurumların etkinlik düzeyine erişmesi için birlikte gayret göstermeyi sürdürecektir.

İŞKUR, kriz döneminde başarılı çalışmalar yürütmüştür. Özellikle kısa çalışma konusunda yapılan mevzuat değişikliklerine hızla adapte olmuş, dar bir zamanda işletmeler açısından can simidi olan kısa çalışma uygulamalarının hayata geçirilmesinde önemli roller üstlenmiştir.

Kurum'un İşgücü Uyum Hizmetleri Yönetmeliği'nde yapılan değişikliklerle mesleki eğitim alanındaki faaliyetlerinin geliştirilmesi de kriz döneminde alınan en önemli tedbirlerden biridir. Krizden çıkışın kolaylaştırılması, uzun süreli işsizliğin önüne geçilmesi ve işgücünün becerilerinin eskiyip yıpranmasının önlenmesi ancak İŞKUR öncülüğünde yürütülecek aktif işgücü programlarının artırılması ile mümkündür.

Öte yandan, Kurum'un İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla yürüttüğü faaliyetler de kayda değer niteliktedir.

Ancak, İşsizlik Sigortası Fonu'nun amaçları dışında kullanılması yapısal sorunları alevlendirecek bir uygulamadır. Başlangıçta işsizlik sigortası primi oranlarının çok yüksek belirlenmesi sonucu Fon'un giderek büyüyen kaynakları dikkat çekici hale gelmiş, dolayısıyla asıl sahiplerinin görüşleri alınmaksızın başkaca kaynaklara yönlendirmeler yapılmıştır. İşveren prim oranı %1'e düşürülmeli ve bu Fon işsizliğin azaltılması için kullanılmalı; işsiz vatandaşlarımızın işsizlik ödeneğinden daha fazla ve yaygın biçimde yararlanması sağlanmalıdır.

Ülkemizin işsizlikle mücadele ve verimli istihdamın artırılması çabalarında İŞKUR'a önemli görevler düşmektedir;

- Ülkemizde aktif işgücü programlarının uygulanmasından sorumlu kuruluş olan Türkiye İş Kurumu'nun, bu programları etkinlikle uygulayabilecek düzeye ulaşabilmesi için kurumsal kapasitesi ve bütçesi güçlendirilmeli ve Kurumun tanınırlığı artırılmalıdır. Her İl Müdürlüğünde mutlaka yetkin bir işgücü piyasası analisti istihdam edilmelidir.
- İŞKUR'un düzenlediği aktif işgücü programlarının etki analizleri yapılmalı, izleme ve değerlendirmeye ilişkin çalışmalar etkinleştirilmelidir.
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın bugünkü işlevi mesleki eğitimlere karar vermektir. İl Kurullarının işlevleri geliştirilmelidir. İşgücü piyasası ile ilgili periyodik ve güvenilir verilerin derlenmesi, Ülkemizin istihdam ve eğitim politikaları ile aktif işgücü programlarının geliştirilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle İŞKUR tarafından, 81 ildeki işgücü piyasası ihtiyaç analizleri hızla tamamlanarak, ekonominin ulusal ve yerel düzeydeki işgücü ihtiyacı belirlenmeli, analiz sonuçları hazırlıkları başlamış olan Ulusal İstihdam Stratejisi çerçevesinde her ilde hazırlanacak İl İstihdam Politikaları'nın temelini oluşturmalıdır.
- Konfederasyonumuzun TÜRK-İŞ ile birlikte önerdiği İşgücü Piyasası İzleme Sistemi, İl Kurulları tarafından uygulanmaya başlanmalı; ulusal düzeyde ve il düzeyinde İşgücü Piyasası Bilgi Sistemi'nin İŞKUR bünyesinde kurulmasıyla ilgili hazırlıklar süratle sonuçlanmalı ve sistem kullanıma açılmalıdır.
- Kurum'dan işsizlik ödeneği almaya hak kazananların işsiz olduğu sürece İŞKUR'la sürekli temas halinde olmasını ve durumlarının izlenmesini, etkin eğitim ve danışmanlık hizmetleri verilerek istihdama kazandırılmasını içeren bir çalışma modeli uygulanmalıdır.
- Herhangi bir mesleği ya da işgücü piyasasında geçerli bir mesleği olmayan işsizlerin, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde yetiştirilerek, ''istihdam edilebilir'' nitelikler kazanmaları ve istihdam edilmeleri, kendi işlerini kurarak gelir getirici bir faaliyette bulunmalarını sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından verilen meslek edindirme, meslek geliştirme ve mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri nicelik ve niteliksel yönlerden geliştirilmelidir.
- İşsizlik sigortasına ilişkin primlerin ağırlıklı kısmını ödeyen işveren kesiminin, İŞKUR Yönetim Kurulu'nda bugünkünden daha fazla üye sayısıyla, ağırlıklı biçimde temsil edilmesi sağlanmalıdır.

Süleyman ÇELEBİ
DİSK Genel Başkanı

İNSAN ONURUNA YARAŞIR BİR İŞ İÇİN

Türkiye'de çalışma yaşamı açısından son derece önemli bir yere sahip olan İŞKUR, kurumsal olarak önemli bir gelişim çizgisi göstermektedir. Bu süreçte İŞKUR'un yürüttüğü istihdam faaliyetlerinin ve işgücünü kayıtlı hale getirme çabalarının önemli olduğunu düşünmekteyiz.

Türkiye'de çalışma yaşamı açısından son derece önemli bir yere sahip olan İŞKUR, kurumsal olarak önemli bir gelişim çizgisi göstermektedir. Bu süreçte İŞKUR'un yürüttüğü istihdam faaliyetlerinin ve işgücünü kayıtlı hale getirme çabalarının önemli olduğunu düşünmekteyiz. Yine İŞKUR ile birlikte yer aldığımız etkinliklerde kurulan karşılıklı etkileşimlerin gelecek açısından son derece önemli olacağını düşünüyoruz.

Çalışma hayatı açısından, emekçilerin giderek artan sorunlarının karşısında, kurumunuzla sendikalar arasındaki ilişkilerin anahtar bir rol oynayacağı kanısındayız. Bu anlamda İŞKUR'un sadece bir iş bulma faaliyetinin değil, işe giren işçinin çalışma yaşamına katılımından, işin niteliğine, çalışma koşullarının ve hakların geliştirilmesine kadar pek çok konuda sosyal gelişmenin de parçası olması gereği açık bir biçimde ortada durmaktadır.

İnsanların çalışma edimlerinin bir ticaret unsuru haline getirilmesi ve emeklerini satma haklarının bile ticarileştirilmesi çabaları karşısında, kamunun bu alanda emekçilere kamusal bir sorumlulukla kolay, ulaşılabilir ve etkin bir şekilde hizmet etmesini önemsiyoruz. Dolayısı ile İŞKUR ile özellikle insan onuruna yaraşır iş başlığı ve örgütlü toplum yaratma amaçlı projelerde ve eğitimlerde yan yana olmayı, işe giren işçilerin sorunları noktasında takipçi olmak açısından ortak tutum geliştirmeyi istiyoruz.

İŞKUR, evrensel normlarda emekçilere ve işsizlere hizmet eden bir kurum haline gelmeli, kardan önce insan olgusu ile hareket eden, sosyal konularda duyarlı bir yönetim politikasını hayata geçirmelidir. Bu anlamda İŞKUR'un temel faaliyet alanını oluşturan, istihdam olgusu elbette ki, hükümetlerin istihdam stratejilerinden bağımsız değildir. Ancak, kurum olarak İŞKUR'un sorumluluğu, insan onuruna yaraşır iş ekseninde, bir yaklaşımı sergileme ve emek piyasasını kurallı halde tutma ve geliştirme çabalarında kendini göstermelidir.

Konfederasyonumuz; İŞKUR ile bugüne kadar sürdürdüğü kurumsal ilişkiyi, daha fazla etkileşim halinde, özellikle, güvencesiz, kayıtdışı çalışmaya ve dezavantajlı kesimlerin çalışma yaşamına insan onuruna yaraşır iş kapsamında dahil olmasına katkı verecek bir düzeye taşımak istemektedir. İşsizlik fonunun amacı doğrultusunda işsizler için kullanılması, fonun kamu erki tarafından yağmalanmasına karşı konfederasyonumuz kararlı bir mücadeleyi önüne koymuş durumdadır. Yine mesleki eğitimin, sendikal hak ve özgürlükleri de içererek genişletilmesi konusunda çabaları bulunmaktadır. İşsizlik olgusu kişinin sadece kendisinden kaynaklı bir sorun olarak değerlendirilemez. Kamusal bir sorumluluk olan kişinin çalışma hakkının güvenceye alınması konusunda biz hükümetler üzerinde elimizden geldiği ölçüde bir baskı kurma çabasındayız. Bir biri ile en fazla etkileşim halince olması gereken kurumlar olarak, bundan sonra aktif bir biçimde ilişkilerimizi geliştirmeliyiz.

İŞKUR ÜLKEMİZ İŞGÜCÜ PİYASASININ EN ÖNEMLİ AKTÖRÜ

Bendevi PALANDÖKEN
TESK Genel Başkanı

TESK ülkemizde işgücü piyasasının neredeyse üçte birini oluşturan esnaf ve sanatkarlar ile yanlarında çalışanları temsil eden, ülkemizin en geniş örgütlenme ağına sahip meslek kuruluşudur. Esnaf ve sanatkarlar İŞKUR'un hizmetlerinden daha çok yararlanmalı, özellikle nitelikli işgücü talep eden kesim olarak İŞKUR'un aktif ve pasif istihdam programlarını yönlendirmeli ve desteklemelidir.

Kamu istihdam kurumu olarak kurulan İŞKUR, istihdam gibi geniş bir alanda çok çeşitli hizmetler yürüten, son yıllarda giderek artan görevlerini, sunduğu hizmetlerin kalitesinden taviz vermeden yerine getirebilmek yönünde çaba sarf eden bir kuruluş olarak değerlendirilmektedir.

2003 yılında, İş ve İşçi Bulma Kurumunu Türkiye İş Kurumuna dönüştüren 4904 sayılı Kanunla kurulan İŞKUR artık sadece işsizleri işe yerleştirmekle görevli değildir. İŞKUR'un çalışma alanı istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek olarak çeşitlendirilmiştir. Bu geniş çalışma alanı, İŞKUR'u ülkemiz işgücü piyasasının en önemli aktörü haline getirmiştir.

Öte yandan ülkemizin son yıllarda en önemli sorunlarından biri, işsizlik oranının yüksek büyüme oranlarına ve makro ekonomik tablolarda görülen iyileşmelere rağmen halen yüksek seyretmesidir.

2008 yılının son çeyreğinden itibaren tüm dünyayı etkisi altına alan küresel mali krizin de etkisiyle işsizlik oranı, 2009 yılında tüm dünya ülkelerinde olduğu ülkemizde de hızlı bir sıçrama göstermiştir. 2009 yılında %14'e kadar yükselen işsizlik oranının 2010 yılı sonu itibarıyla %12'ye kadar gerileyeceği tahmin edilse de, bu oran da yüksektir ve çözümü yönünde daha çok çaba sarf edilmelidir. Özellikle özel sektörde yeni istihdam alanlarının açılması, küçük ölçekli girişimciliğin teşvik edilmesi ve kişilerin hayat boyu öğrenme yaklaşımı dikkate alınarak istihdam edilebilirliğinin arttırılması acilen uygulamaya konulması gereken eylemler olarak ön plana çıkmaktadır. Bu tespit aynı zamanda İŞKUR'a çok önemli görevler düştüğünü de ortaya koymaktadır.

Esnaf ve sanatkar teşkilatı ile İŞKUR geçmişten beri sıkı bir işbirliği içinde çalışmaktadır. Bu iki kurum arasında hem yerel düzeyde hem de merkezde yapılan pek çok ortak çalışma mevcuttur. İllerde il istihdam ve mesleki eğitim kurullarında esnaf teşkilatı temsil edilmekte, uygulanan aktif işgücü programlarına yine esnaf teşkilatı proje uygulayan, destekleyen kesim olarak katılım ve katkı sağlamaktadır. Merkezde ise İŞKUR'un gerek genel kurulunda ve gerekse yönetim kurulunda TESK temsil edilmekte, İŞKUR'un her alanda yürüttüğü çalışmalara ve yürüttüğü projelere katılım sağlanmaktadır.

TESK ülkemizde işgücü piyasasının neredeyse üçte birini oluşturan esnaf ve sanatkarlar ile yanlarında çalışanları temsil eden, ülkemizin en geniş örgütlenme ağına sahip meslek kuruluşudur. Bu yönüyle İŞKUR'un çalışmaları esnaf ve sanatkar teşkilatını yakından ilgilendirmektedir. Bu işbirliğinin daha da arttırılması gerekmekte ve bunun yapılabilmesi için her iki tarafa da önemli görevler düşmektedir.

Esnaf ve sanatkarlar İŞKUR'un hizmetlerinden daha çok yararlanmalı, özellikle nitelikli işgücü talep eden kesim olarak İŞKUR'un aktif ve pasif istihdam programlarını yönlendirmeli ve desteklemelidir.

İŞKUR'un ise kendisine verilen geniş çalışma alanında yaygın, kolay ulaşılabilir ve kaliteli hizmet sunabilmesi için, öncelikle merkez ve yerel düzeyde insan kaynaklarını geliştirmesine ihtiyacı vardır. İŞKUR hem uzman personel sayısını arttırmalı, hem de personelini sürekli eğiterek istihdam alanında danışmanlık desteği sağlayan bir kurum olarak yerini sağlamlaştırmalıdır. İŞKUR'un özellikle işgücü piyasalarına ilişkin anket ve analizleri, yerel düzeyde düzenli olarak yapması; mesleki eğitim politikalarına da yön vermesi yönüyle esnaf ve sanatkar teşkilatı açısından önem taşımaktadır. Aynı zamanda İŞKUR ile iş piyasası aktörleri arasında mevcut işbirliğinin arttırılarak sürdürülmesi için yeni araçların gündeme getirilmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir. Bu kapsamda, il istihdam ve mesleki eğitim kurullarının yerel düzeyde daha verimli çalışmasını sağlayacak öneriler tartışılmalı ve yeni uygulamalar gündeme getirilmelidir.

Bu çalışma temposunu sürdürmesi halinde gelecekte İŞKUR'un, ülkemizin istihdam politikasını belirleyen, yönlendiren, istihdam ile ilgili pek çok alana ve kuruma bilgi, veri ve teknik destek sağlayan çok önemli bir kurum olarak daha da vazgeçilmez olacağını düşünüyorum.

BİRLİKTE ÖNEMLİ PROJELERE İMZA ATTIK

Gülay ASLANTEPE
ILO Türkiye Direktörü

Katılımcı yönetim anlayışı ve uyguladıkları aktif ve pasif işgücü politikalarıyla İŞKUR çağdaş bir kamu istihdam kurumu olduğunu kanıtlamıştır.

Geçmişte o dönemin koşulları içinde istihdama yön verme gayreti içinde olan İş ve İşçi Bulma Kurumu, küresel ekonomiye entegre olan Türkiye'nin yeniden yapılanma süresinde ekonomik ve sosyal gelişmelere paralel olarak 4904 sayılı Yasa ile istihdamın geliştirilmesi, işgücü piyasasının izlenmesi, analiz edilmesi ve yönlendirilmesi doğrultusunda, katılımcı bir yaklaşımla İŞKUR olarak ülke çapında yeniden yapılandırılmıştır. Bu yeni yapılanmayla istihdam alanında tek kamu kurumu olan İŞKUR, çağdaş bir istihdam kurumu olarak aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulayarak, istihdamın artması ve issizlikle mücadelede etkin bir rol üstlenmiştir.

Yeni yapısıyla İŞKUR, "Türkiye'de Yeniden Yapılanmaya Eşlik Edecek Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Kocaeli Pilot Projesi'ni ILO ile birlikte yürütmüş ve yeniden yapılanma sonrası etkin yönetimin gözlemlenebileceği deneysel bir uygulama olmuştur. 2003 – 2007 yılları arasında uygulanan proje kapsamında, il düzeyinde işgücü piyasası analizi, karşılaştırma yapmaya olanak sağlayan meslek barometresi, ILO–Torino Eğitim Merkezi destekli iş ve kariyer danışmanlığı eğitimi, girişimcilik eğitimi gerçekleştirilmiş ve proje dönemi sonunda Kocaeli İŞKUR Müdürlüğü'nün iş ve kariyer danışmanlığı hizmetlerinde önemli oranda artış gözlenmiş, işe yerleştirmelerde meslek barometresi doğrultusunda ortaya çıkan mesleklere yönelik mesleki eğitimler düzenlenmiştir. Bu projenin olumlu bir sonucu da, verilen tüm hizmetlere ilişkin verilerin cinsiyet bazlı tutulması olmuştur.

2006 yılında Türkiye'nin Birleşmiş Milletler Genç İstihdam Ağı'na katılması üzerine 15-16 Kasım 2008 tarihinde İŞKUR'un öncülüğünde, Birleşmiş Milletler kuruluşlarının katkılarıyla çok katılımlı Gençlik İstihdam Zirvesi Çorum'da toplanmış ve kamu kuruluşlarının yanısıra ilk kez gençlik seslerini duyurma derneklerine şans verilmiştir.

Ocak 2009 – Mart 2010 tarihleri arasında Ankara-Konya ve Gaziantep İŞKUR İl Müdürlükleri ile birlikte uyguladığımız "Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkanları Sağlanması Yoluyla Toplumsal Cinsiyer Eşitliği'nin Gerçekleştirilmesi'ne Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları" pilot projesi ile İŞKUR personeli, kamu istihdam hizmetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifini ana akımlaştırma yaklaşımı konusunda, mesleki eğitim kurslarına katılan kadın kursiyerler ise kadının insan hakları konusunda eğitim aldılar.

Bu toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımı İŞKUR'un kadınlara yönelik mesleki eğitim kursları uygulamalarında son derece başarılı bir ilkti. Bu vesileyle İŞKUR Genel Müdürlük Makamı'na ve Ankara, Konya ve Gaziantep İl Müdürlükleri'ne şükranlarımı sunuyorum.

Mayıs 2009'dan bu yana Birleşmiş Milletler Kuruluşları olarak ILO, UNDP, FAO ve Uluslararası Göç Örgütü IOM ile işbirliği içinde "İnsana Yakışır İş:Antalya'da Gençlik İstihdam Programı" ortak programı İŞKUR Genel Müdürlüğü yönetiminde ve Antalya İŞKUR İl Müdürlüğü ile birlikte sosyal ortakların yanısıra ilgili kamu kuruluşlarından paydaşların da katılımıyla "genç istihdamına yönelik ulusal eylem planı" oluşturma çalışmaları sürdürülmektedir. Bu proje kapsamında İŞKUR Genel Müdürlüğü bu çok paydaşlı projeye olağanüstü bir gayretle destek vermektedir. Sergiledikleri **katılımcı yönetim anlayışı ve uyguladıkları aktif ve pasif işgücü politikalarıyla İŞKUR çağdaş bir kamu istihdam kurumu olduğunu kanıtlamıştır.**

İŞKUR
SOSYAL HAYATIN ÖNÜNDEKİ ENGELLERİ KALDIRIYOR

Yusuf ÇELEBİ
Türkiye Sakatlar Konfederasyonu Başkanı

Türkiye İş Kurumunun temel görevleri; ülkemizin istihdam politikasını oluşturmak, istihdamın geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesine katkı sağlamak, işsizlik sigorta işlemlerini yürütmek, işgücü piyasası verilerini yerel ve ulusal bazda derlemek, analiz etmek, iş ve meslek analizlerini yapmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini vermek, iş gücünü istihdama kavuşturmak, mesleki eğitim ile işgücü uyum programları geliştirmek, çeşitli işler için uygun işgücü sağlamaktır.

Türkiye İş Kurumu'nun sorumluluk alanı içerisine özürlü vatandaşlarımın istihdam ve kurs programları da girmektedir. Türkiye İş Kurumunun engelli dernekleri aracılığı ile düzenlediği meslek edindirme kurslarında gerçekleştirmektedir.

Bu vesile ile engellilerimiz Türkiye İş Kurumu vasıtası ile meslek edinerek iş hayatına katılarak sosyal hayat içerisinde de yer almaktadırlar. Engellilerimiz üretken birey olmakla beraber ülkemiz ekonomisine katkı yaptıklarda unutulmamalıdır.

Özürlü çalıştırmayan işyerlerinden kesilen cezaları kullanmaya yetkili komisyonda sosyal taraf olarak yer alan Türkiye Sakatlar Konfederasyonu projelerin hazırlanmasında, uygulanmasında, proje bitiminde meslek edinen özürlülerin iş hayatına atılmalarına katkı sağlamaktadır.

Türkiye İş Kurumu'nun sorumluluk alanı içerisine özürlü vatandaşlarımın istihdam ve kurs programları da girmektedir. Bu vesile ile engellilerimiz Türkiye İş Kurumu vasıtası ile meslek edinerek iş hayatına katılarak sosyal hayat içerisinde de yer almaktadırlar.

Fotoğraf: http://www.ntvmsnbc.com/id/25056167/ adresinden alınmıştır.

SOKAK RÖPORTAJLARI

İşsizlik sorununun çözümü için kanunlar çıkartılıyor, projeler hazırlanıyor ama bunların ne kadarı sokakta hissediliyor? Tüm bu çalışmalardan doğrudan etkilenenler İŞKUR hakkında ne düşünüyor? İşsizliği, iş aramayı, doğru işe doğru eleman bulmanın güçlüklerini, meslek sahibi olmanın avantajlarını, olmamanın dezavantaljlarını ve İŞKUR'u; bu konuların muhataplarına sorduk.

İŞKUR işsiz ve işveren arasında bir buluşma noktasıdır. Misyonunu layıkıyla yerine getirdiğini düşünüyorum. İş arayanlar İŞKUR'a başvuruyorlar ve biz İŞKUR aracılığıyla elemanlarımızı temin ediyoruz ve oldukça da memnunuz. İŞKUR'daki yönetici arkadaşlarımızla sürekli iletişim halindeyiz. İnternet siteleri aracılığıyla kurum hakkındaki pek çok bilgiye ulaşabiliyoruz ve ayrıca çalışmalarıyla ilgili e-mail adresimiz yoluyla haberdar ediliyoruz. 3 aylık periyodlar halinde kurum çalışanları ziyaretimize mutlaka geliyorlar, böylece yüzyüze görüşme imkanını da yakalamış oluyoruz. Ayrıca mevzuat ile ilgili olarak önümüze çıkan sorular konusunda kendilerine danışabiliyoruz.

Beğendik olarak ülkenin herhangi bir yerinde mağaza açmak istediğimizde İŞKUR bize o yöredeki iş başvuruların listesini gönderiyor, biz de değerlendirmemizi İŞKUR'un yönlendirdiği isimler üzerinden yapıyoruz ve sonuçtan yani çalışma arkadaşlarımızdan gayet memnunuz.Zaman zaman İŞKUR'a başvuru yapan arkadaşların beklentilerinin çok yüksek olması ile ilgili problemler doğabiliyor fakat bu durum İŞKUR'la ilgili değil iş arayanlarla ilgili genel bir problem. İŞKUR'u paydaşımız olarak görüyoruz ve birlikte çalışmaktan memnuniyet duyuyoruz.

AKTAN TEKİNEL
39 yaşında, Beğendik İnsan Kaynakları Müdürü

Ben Psikiyatr olmak istiyorum çünkü insanlarla konuşmayı, onların dertlerini dinlemeyi seviyorum, problemlerini çözmek konusunda onlara yardımcı olunca mutlu oluyorum. İŞKUR'da meslek danışmanının verdiği dersten sonra anladım ki doktor olduktan sonra TUS'a girmem gerekiyormuş ve sonra Psikiyatr olabiliyormuşum. Doğru bir karar verdiğimi düşünüyorum. Ama tabiki kendimi tanıdıkça herşey değişebilir.

HANDE SENA DİŞÇİOĞLU
13 yaşında, 8. Sınıf öğrencisi

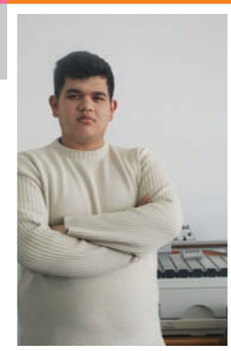
HÜSEYİN KOÇ
49 yaşında, Şoför

İŞKUR'un çok önemli bir hizmet verdiğini düşünüyorum çünkü insanlara iş bulmaları için yardımcı oluyor. Şimdiye kadar İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmadım fakat şimdi 1 yıldır işsizim ve işsizlik ödeneği almak istiyorum. Bundan 1 yıl önce İŞKUR'a iş için başvurmuştum. Yeniden kaydımı yaptırdım zira 1 yıl sonra ödeneğimi almak istiyorum.

ÖZNUR ALTUN
33 yaşında, Ev Hanımı

Arkadaşlarımın yönledirmesiyle İŞKUR'un web sitesi sayesinde; meslek kurslarında verilen eğitimden ve iş bulmak konusunda yardımcı olduklarından haberdar oldum. Zaten başvurumu da internet üzerinden yaptım. Grafik-Tasarım alanında çalışmak istiyorum ve bu anlamda kurstan edindiğim sertifikanın önümü açacağını düşünüyorum. 3 ay boyunca haftada 5 gün ders alacağız, henüz yeni başladık ama verilen eğitimden çok memnunum. Bu programı tamamladıktan sonra başka bir eğitim daha almak istiyorum.

MUSTAFA ALTINTAŞ
21 yaşında, Elektirik Teknikeri



Liseyi teknik okulda okudum ardından Gazi Üniversitesi Elektirik ve Enerji Sistemleri bölümünden 2010 yılında mezun oldum. Daha önce eğitim aldığım alanda birçok firmada çalıştım. Kısa bir işsizlik süreci içine girdim ve İŞKUR'un kurslarından haberdar oldum. Elektrik Tesisatçılığı konusunda eğitim almaya karar verdim çünkü bilmediğim ya da eksik olduğum noktalar olabilirdi bu açığı kapamak istiyordum. Bir süredir kursa devam ediyorum, eğitimimi tamamladığımda yapılmakta olan bir alışveriş merkezinde elektrikçi kalfa olarak çalışmaya başlayacağım. Genel olarak aldığım eğitimden memnunum fakat kursiyerlere staj imkanı sağlandığı takdirde daha faydalı olacağını düşünüyorum.

İŞKUR deyince aklıma; iş, dayanışma ve yardımlaşma geliyor. Ekim 2010'da işsiz kaldım, arkadaşlarım işsizlik ödeneğimi İŞKUR'dan alabileceğimi söyledi. Ben de İŞKUR İl Müdürlüğü'nde form doldurdum ve ödenek için başvurdum. İŞKUR'un internet üzerinden yaptığı bilgilendirmeden ve hizmet noktalarından haberim yoktu fakat İŞKUR İl Müdürlüğü'ndeki memurlar beni bilgilendirdiler. İŞKUR'un hiçbir çalışması hakkında bir fikrim yoktu, hangi konuda bana yardımcı olacağını bilmediğim için de daha önce başvuru yapmamıştım.

ESER KARAAĞAÇ
27 yaşında, Kırtasiyeci

3 ay önce işten ayrıldım ve arkadaşım aracılığıyla iş bulmam konusunda yardım almak için İŞKUR'a başvurdum. İŞKUR'un internet aracılığıyla hizmet verdiğinden, hizmet noktalarından ya da İş Danışmanlığı hizmetinden haberim yoktu. Bugüne kadar İŞKUR'un hizmetlerinden yararlanmamıştım.

SERVER GÖLCÜK
25 yaşında, Tesisatçı

Açıkçası geçtiğimiz bahar dönemine kadar İŞKUR deyince aklıma hiçbirşey gelmiyordu fakat bir arkadaşım aracılığıyla meslek kursları hakkında bilgi edinmeye, iş ilanlarını takip etmeye başladım. Lise mezunu olduğum için bir mesleğim yoktu. Bu yüzden önce internetten detaylı bir şekilde araştırdım ve başvurumu yaptım ardından İŞKUR'un Grafik-Tasarım kursuna başladım. 3 aylık bir eğitim alacağım ve ardından kendimi bu konuda geliştirmeye devam edeceğim. Kursta aldığım eğitimin henüz çok başındayım ve oldukça iyi gidiyor. İŞKUR'un aldığım eğitimi maddi anlamda karşılıyor olması benim için büyük bir şans.

AYŞE UÇURUM
32 yaşında, Kursiyer

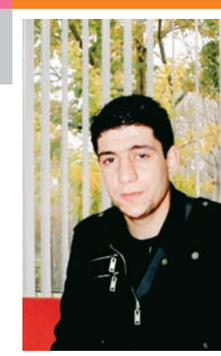
ALPEREN OĞUZ
14 yaşında, 8. Sınıf öğrencisi

Okulumuzdaki öğretmenlerimiz aracılığıyla İŞKUR Meslek Bilgi Merkezi'ne geldik. Arkadaşlarım ve ben buradaki öğretmenden çok şey öğrendik. Nasıl bir işe sahip olursak mutlu olacağımızı, ileride sahip olmayı düşündüğümüz mesleklerin avantajlarını ve dezavantajlarını öğrendik. Bence çok yararlı bir ders oldu, tekrar edilmesini istiyorum.

ERHAN ERDÖNMEZ
30 yaşında, Mesleği yok

Arkadaşım sayesinde başvurduğum İŞKUR benim için; istihdam ve iş garantisi demek. Bu yüzden İŞKUR'un hizmetlerinden faydalanmak için şube müdürlüğüne giderek kayıt oldum. Şimdiye kadar çok iş yaptım ama hiçbiri için bir sertifikam yoktu. Görüştüğüm meslek danışmanları beni yönlendirdiler ve Argon Tig kaynakçılığınında kurs almaya karar verdim. Eğitimin neredeyse sonuna geldik, sertifikamı aldıktan sonra kaynakçılık alanında çalışmayı planlıyorum. İŞKUR'dan dileğim daha fazla istihdam fırsatı sağlaması.

VAHAP KAN
23 yaşında, Muhasebeci



İŞKUR hakkında pek fazla bilgi sahibi değilim. İşçi olma şansım olduğunu öğrendim ve bunu araştırmak için geldim. Daha önce İŞKUR'a 2007 yılında iş bulmak için bir başvuru yapmıştım fakat cevap alamamıştım. Şu anda işsiz değilim ama iş değiştirmek istiyorum bu yüzden kaydımı yeniden yaptırdım çünkü sağlam bir iş sahibi olmak istiyorum. İş bulmanın en sağlıklı yolunun İŞKUR olduğunu, İŞKUR'un bana daha iyi bir yer önerebileceğini düşünüyorum. İŞKUR'un web hizmetinden ya da hizmet noktalarından haberdar değildim, buraya gelince öğrendim.

Öncellikle böyle bir dergi girişiminden dolayı İŞKUR'u kutluyorum. Ayrıca derginizin bu özel sayısında şirketimize yer verdiğiniz için şirketim adına sizlere teşekkür ediyorum.

İŞKUR; tüm iş arayan vatandaşlarımıza iş bulmak konusunda onlara ulvi ve yaşamsal bir destek veren, bizim gibi büyük şirketlerin istihdam konusunda çözüm ortağı olan kurumlardan biridir.

İŞKUR; kişilerin istihdam becerilerini artırmaya yönelik yaşam boyu öğrenim stratejisi ile kişilerin beceri ve yeteneklerinin geliştirilebilmesi için, örgün ve yaygın eğitim imkanlarının artırılması, çıraklık ve halk yapılandırılması çabalarını barındırır.

Şirketimizin işe alımlarında İŞKUR'un veri tabanından yararlanıyoruz. Özellikle teknisyen alımlarında İŞKUR veri tabanı bize önemli hizmetler sağlıyor.

İŞKUR ile her zaman olumlu ve sıcak ilişkiler yürüttük. Yıl içinde çeşitli zamanlarda şirket olarak her seviyede İŞKUR ziyaretleri gerçekleştiriyoruz. Hem bizim hem de İŞKUR'un bu tür ziyaretleri ikili ilişkilerimizi zenginleştirmekte, karşılıklı bilgilerimiz tazeleniyor.

İŞKUR aracılığıyla işçi alımı yapıyoruz. Özellikle engelli kontenjanımız için İŞKUR hizmetlerini çok sıkça kullanıyoruz. İŞKUR, ülkemizde önemli ve ciddi veri tabanına haiz kurum olarak her zaman başvurduğumuz bir kaynak.

İŞKUR ile çalışmaktan dolayı her zaman memnun kaldık ve verilen desteğin şirket kabiliyetlerimize uygun olarak değerlendirildiğini düşünüyoruz.

İŞKUR bizim çözüm ortağımızdır. Şirketimizin gelişmesi ve büyümesi paralelinde istihdamımızı artırırken geçmiş yıllarda olduğu gibi İŞKUR'la olan işbirliğimizi daha da geliştirerek devam ettireceğimizi düşünüyorum. Çalışmalarını yakından izlediğimiz ve faaliyetlerini her zaman takdirle karşıladığımız kurumun başarılarının devamını diliyorum.

OYA TANSU
49 yaşında, Endüstri Mühendisi,
Türk Havacılık ve Uzay Sanayii A.Ş.(TAI) İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürü

YUSUF KARAPINAR
31 yaşında, Kaynakçı

İŞKUR'un hizmetlerinden web sitesi sayesinde haberdar oldum. İşsiz kaldığım 8 ay boyunca İŞKUR bana maaş ödedi. Yani şimdiye kadar işsizlik maaşı ve meslek kursundan faydalandım. Genel Müdürlük'teki yetkililer bana açılan kurslar konusunda bilgi verdiler, benim mesleğim kaynakçılık fakat Argon Tig kaynakçılığını bilmiyordum ve öğrenmek için kursa katılmaya karar verdim. İŞKUR'un sertifika alan kursiyerlere büyük fabrikalarda iş bulmaları konusunda destek olmasını umuyorum. Örneğin bahsettiğim büyük firmaların sınavları oluyor fakat bunlardan haberimiz olmuyor, eğer bu konuda bilgilendirilirsek sınavlara girme şansımız olur.

HÜSEYİN MUCUK
14 yaşında, 8. Sınıf öğrencisi

Memleketimizde dedemin bir çiftliği var ve zaman zaman orada dedeme yardımcı oluyorum ve bu beni çok mutlu ediyor bu yüzden Ziraat Mühendisi olmayı düşünüyordum. Fakat İŞKUR'da bize meslek seçimimizde ilgi ve yeteneklerimiz doğrultusunda hareket etmemiz gerektiğini söyleyen danışmandan öğrendiklerimden sonra, doktorluğu ya da müzisyenliği de tercih edebileceğimi düşünüyorum.

EDİP KURT
28 yaşında, Eski hükümlü

İŞKUR'un yıllardır var olduğunu ve işsize iş bulduğunu biliyordum. 7 yıl cezaevinde yattım, 7 aydır işsizim ve hiçbir sosyal güvencem yok, kendi imkanlarımla kesinlikle iş bulamıyorum, İŞKUR'un desteğini almak için geldim. Bu benim ilk başvurum, sosyal güvencemin olacağı düzenli bir iş arıyorum. İnternetten ve hizmet noktalarından haberim vardı ama ben doğrudan il müdürlüğünden başvuru yaptım.

İŞKUR için; istihdam sağlamak konusunda destek aldığımız ve mesleki eğitim konusunda çalışmalar yapabileceğimiz iş ortağımız diyebiliriz.

Özellikle işsizlik sigortası işlemlerinin yapılması, ulusal ve uluslararası istihdam politikalarının takibi ve buna bağlı olarak yurtiçi istihdam politikalarının uygulanmasını sağlamak İŞKUR'un başlıca özellikleri olarak görüyoruz. İşçi isteme ve iş aramanın düzenini sağlamak ve planlamasını yapmak, mesleki eğitim anlamında eğitim ve danışmanlık hizmetinin verilmesi, ayrıca ulusal anlamda işgücü piyasası ile ilgili verileri derlemek ve yayınlayarak işgücü piyasasını aydınlatmak İŞKUR'un direkt veya dolaylı olarak faydalandığımız belli başlı hizmetlerindendir.

Bugüne kadar İŞKUR'un çalışan istihdam yardımından aktif olarak fazlasıyla faydalandık.Ülkemizin en önemli sorunlarından biri olan engelli personel istihdam zorunluluğunu İŞKUR'un bize sağladığı olanaklardan faydalanarak yerine getirdik.

Engelli personel istihdamımızın çoğunu İŞKUR aracılığı ile gerçekleştirdik, diyebilirim.

Şirketimizin bağlı bulunduğu OSTİM İŞKUR şubesi çalışanları tarafından yapılan periyodik ziyaretlerde İŞKUR'un güncel faaliyetleri ve değişen kanun hükümleri hakkında ayrıntılı bilgi alıyoruz.

Bu tip ziyaretlerin çok yararlı olduğunu da ifade etmek isterim. İŞKUR kanalıyla aldığımız çalışanların gerek çalışma şekilleri gerekse de sosyal ilişkileri oldukça memnun edici seviyede.

Firmamız İŞKUR'un tüm organizasyonlarında yer almaya devam ediyor ve edecektir diye düşünüyorum.

HALUK GÜMÜŞDERELİOĞLU
46 yaşında, TÜRK TRAKTÖR İnsan Kaynakları, Kalite Sistemleri ve Kurumsal İletişim Müdürü

RAİFE ASLAN
31 yaşında, Muhasebeci

24 Ekim 2010 tarihinde işimden ayrıldım. Arkadaşlarım vasıtasıyla İŞKUR aracılığıyla işsizlik ödeneği alabileceğimden haberim oldu. Daha önce İŞKUR'un faaliyetleri hakkında bilgi sahibi değildim dolayısıyla herhangi bir hizmetinden faydalanamadım. Ama şimdi İŞKUR'un iş bulabilmem için bana yardımcı olacağını öğrendim ve gelip form doldurdum. İnternet aracılığıyla İŞKUR'un web sitesinden ya da İŞKUR Hizmet Noktalarından hizmet alabileceğimi öğrendim. İŞKUR'un birçok hizmetinden haberdar değildim ama artık biliyorum ve faydalanacağıma da eminim.

MUHAMMET TAHA AYDIN
14 yaşında, 8. Sınıf öğrencisi

Ben Matematik öğretmeni ya da bilgisayar mühendisi olmayı düşünüyorum ama tam olarak karar vermedim. Buradaki meslek danışmanı meslek seçerken nelere öncelik vermemiz gerektiğini anlattı bize. Ders bittikten sonra meslek dosyalarına baktım, merak ettiğim mesleklerde ne tür işler yapıldığını inceledim. Dosyaları okuduktan sonra başka meslekleri de düşünmeye başladım mesela fotoğrafçı olabilirim ya da asker.

BURHAN GÖK
25 yaşında, Maliye

Üniversite mezunuyum fakat iş bulamadım, İŞKUR'a bireysel olarak başvurdum, meslek danışmanıyla görüşmelerim sonucunda meslek edindirme kurslarından haberdar oldum. Aldığım bilgi doğrultusunda İŞKUR'un web sayfasından meslek edindirme kurslarını takip ettim ve benim için daha faydalı olacağına inandığım için Grafik-Tasarım kursuna katılmaya karar verdim. Açıkça belirtmeliyim ki; beklentilerimin üzerinde bir eğitim alıyorum. Bu alanda devam etmeye karar verirsem Grafik-Tasarım üzerine çalışmak istiyorum. İŞKUR'dan daha fazla mesleki eğitim kursu açmasını ve istihdam garantisi vermesini diliyorum.

Benim için İŞKUR, meslek eğitimi demek. Bir akrabam İŞKUR'un meslek edindirme kurslarına devam etmiş ve sertifikasını almıştı, ben de onun sayesinde bu tür bir eğitimden haberdar oldum. Hayatıma bir rota çizmem gerekiyordu, bir meslek sahibi olmalıydım ve bu nedenle Argon Tig kaynağı alanında kurs almaya başladım. Otomotiv ve bilgisayar kurslarına da gitmeyi planlıyorum. Buradaki eğitim sayesinde hiç bilmediğim bir alanda bilgi sahibi oldum, yeterli eğitimi aldığımda uzman olacağım. Sertifikamı aldığımda ya kendi iş yerimi açacağım ya da büyük bir şirkete girip çalışmayı planlıyorum.

YUSUF KURT
30 yaşında, Şoför

İŞKUR'un web sitesine üye oldum çünkü kamu personeli olmak istiyordum ve kamudaki iş ilanlarını takip ediyordum. İŞKUR'un yönlendirmesiyle işe giren bir akrabam sayesinde İŞKUR'dan, Kuruma kaydım sayesinde ise kurslardan haberim oldu, meslek danışmanları beni aradılar ve bilgi verdiler. Mobilya sektöründe devam etmek istemediğim için İŞKUR'un Elektrik Tesisatçılığı programına katıldım. Toplam 3 ay süren eğitimimizin sonuna geliyoruz ve sonunda konu hakkında bir sertifikam olacak.

ABDÜLHALİM ASLANHAN
25 yaşında, Mobilya Dekorasyon

Yaklaşık 1.5 yıldır işsizim. Bu süre içerisinde 6 ay işsizlik ödeneği aldım. İŞKUR'daki yetkililer beni kurslar hakkında bilgilendirdiler. Makinecilik alanında artık çalışmak istemediğimi biliyordum bu yüzden Elektrik Tesisatçılığı kursuna kayıt oldum. Kısmen memnunun ama teorik derslerin yanı sıra uygulamalı derslerin ağırlıkta olması beni daha mutlu ederdi. Mesela pano üzerinde çalışacaksak eğer bunun uygulamasını da görmek isterdim. Aldığımız 2 günlük pratik dersin yetersiz olduğunu düşünüyorum. Sertifikamı alınca elektrik üzerine iş başvurusu yapabileceğim, şimdiden ilanları takip etmeye ve başvurmaya başladım.

Bence İŞKUR, işsizlik ödeneğini daha uzun süre vermeli, daha çok iş önerisinde bulunmalı.

UĞUR ALAN
24 yaşında, Makineci

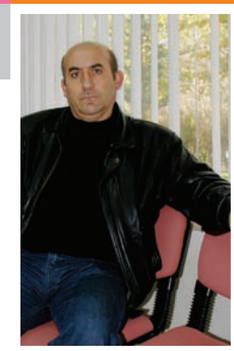
BURAK BAŞER
18 yaşında, Grafiker

İŞKUR'da stajyer olarak çalıştığım için çalışmaları konusunda fazlasıyla bilgim vardı. Mesleki eğitim kurslarını araştırdım ve Grafik-Tasarım eğitimi almaya karar verdim, çünkü bir mesleğim olmasını istiyordum. Bence meslek kursları İŞKUR'un en önemli çalışması. Bize eğitim veren öğretmenlerimiz konularına hakim oldukları için derslerimiz oldukça verimli geçiyor. Kursu başarıyla tamamladıktan sonra bu alanda kariyer yapmayı hedefliyorum.

YASEMİN DENİZ
37 yaşında, Muhasebeci

1 yıldır iş arıyorum. 3 yıl önce İŞKUR'a yine iş için başvurmuştum fakat olumlu bir yanıt gelmedi, şimdi kaydımı tekrar yaptırıyorum. Gazete ilanlarına ya da internetteki iş ilanlarına pek güvenmiyorum. İŞKUR'un iş arama sürecinde daha güvenli olduğunu düşünüyorum. İŞKUR web sitesi üzerinden 24 saat hizmet veriyormuş, başka yerlerde de hizmet noktaları varmış fakat benim haberim yoktu. İş arayanlara iş bulmak dışında bir hizmet verdiğini duymamıştım.

SELÇUK CENGİZ
45 yaşında, Şoför



1 Aralık 2010 tarihinden bu yana işsizim. Şu ana kadar İŞKUR'un faaliyetlerinden herhangi bir şekilde haberdar değildim, haliyle hiçbir hizmetinden faydalanamadım. Basın aracılığıyla işsizlik ödeneği alabileceğimi öğrendim ve İŞKUR'un web sayfasından ya da hizmet noktalarından haberim yoktu ben de başvurumu Çankaya Şube Müdürlüğü'de yaptım. İşsizlik ödeneğinin yanında başka bir hizmetten faydalanmadım.

İŞKUR
YENİ STRATEJİK PLANINA KAVUŞTU

İŞKUR'UN MİSYONU; "İŞGÜCÜ PİYASASI İHTİYAÇLARI DOĞRULTUSUNDA; İŞ VE İŞÇİ BULMAYA ARACILIK HİZMETİNİ ETKİN BİR ŞEKİLDE SUNMAK, İŞGÜCÜNÜN İSTİHDAM EDİLEBİLİRLİĞİNİ ARTIRMAYA YÖNELİK AKTİF PROGRAMLAR YOLUYLA İSTİHDAMI KOLAYLAŞTIRMAK, KORUMAK, GELİŞTİRMEK, ÇEŞİTLENDİRMEK VE İŞİNİ KAYBEDENLERE GEÇİCİ BİR SÜRE GELİR DESTEĞİ SAĞLAMAK" OLARAK BELİRLENDİ.

Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu uyarınca kamu kurum ve kuruluşları Stratejik Plan oluşturma ve bu plan doğrultusunda faaliyetlerini yürütmekle görevlendirilmişti. Bu çerçevede İŞKUR tarafından hazırlanan 2008-2012 Stratejik Planı, kriz döneminde artan iş yüküne, peş peşe yürürlüğe giren Teşvik ve İstihdam Paketleri ile gerçekleşen mevzuat değişikliklerine ve aktif istihdam programları için ayrılan önemli miktardaki kaynakla birlikte artan toplumsal beklentilere cevap vermekte yetersiz hâle geldiği için ihtiyaca uygun yeni bir Stratejik Plan hazırlık çalışmalarına başlandı.

Planın hazırlık aşamasında; Kurum personeli tarafından doldurulan iç paydaş anketleri ile ilgili kamu kurum ve kuruluşları ve sosyal tarafların görüşlerinin alındığı dış paydaş anketleri, ulusal ve uluslararası proje çıktıları önemli referans kaynakları oldu.

İŞKUR'un 2015 Vizyonunu "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" şeklinde belirleyen 2011-2015 Stratejik Planı; "İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak" misyonu çerçevesinde 4 stratejik amaç ve bu amaçlar altında 23 hedef üzerine kuruludur.

Yeni Stratejik Planın, "hedeflere göre yönetim" anlayışı çerçevesinde İŞKUR hizmetlerinin daha etkin ve etkili sunumuna katkı sağlayacağı beklenmektedir.

PROTOKOLLER

İŞKUR, işsizliğin önlenmesi, istihdamın ve istihdam edilebilirliğin artırılması, nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ve sunulacak tüm hizmetlerin etkin ve verimli bir şekilde gerçekleştirilmesi amacıyla özel sektör ve kamu kurumlarıyla protokoller imzaladı. İmzalanan protokollerle; hizmet standartlarının artırılması, işgücünün uyum ve koordinasyonu, veri tabanının paylaşılması, kurumlara rehberlik ve danışma hizmetlerinin verilmesi gibi görevler üstlenilerek işgücü piyasasına yönelik hizmetlerin etkin ve rasyonel yürütülmesinin sağlanması hedefleniyor.

İŞKUR bu protokollerle; hizmetlerin sunumu, yapılandırılması ve topluma yayılmasında; kaynak, program, yöntem, teknik, materyal ve araçları geliştirme, hizmetlerin kalitesini, ilgili birimlerin ve personelin standartlarını, yeterliliklerini, verimini geliştirme ve sürdürme, özel sektör girişim ve gelişimlerini destekleme misyonunu sürdürüyor.

Son yıllarda 30'dan fazla kurum ve kuruluşla yapılan protokollerin tümüne burada yer vermek mümkün olmadığından; yapılan başlıca protokolleri burada sizler için derlendi.

UYGULAMALI GİRİŞİMCİLİK EĞİTİMİ

24 Eylül 2010 tarihinde imzalanan bu protokolle; KOSGEB ile işbirliği içerisinde Uygulamalı Girişimcilik Eğitim Programlarının düzenlenmesi ve bu eğitimlerden mezun olarak kendi işini kuran girişimcilerin KOSGEB'e Yeni Girişimci Desteği için başvurabilmesi sağlanıyor.

İŞKUR HİZMETLERİNİN SUNUMUNA İLİŞKİN PROTOKOL (İŞKUR Hizmet Noktaları)

10 Şubat 2010 tarihinde her belediye ile ayrı ayrı imzalanmaya başlanan protokoller ile; İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak isteyen iş arayanların ve işverenlerin Kurum birimine gelmeksizin protokolün imzalandığı belediyelere giderek İŞKUR hizmetlerinden yararlanabilmesine olanak sağlanıyor. Bu protokoller kapsamında işbirliğine gidilen belediyeler artık İŞKUR Ofisi gibi çalışmaya başladı.

UMEM BECERİ' 10 UYGULAMA PROTOKOLÜ

23 Haziran 2010 tarihinde imzalanan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri' 10) uygulama protokolüyle İŞKUR ile MEB Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'nün birlikte seçmiş olduğu 111 okulun, makine araç-gereç ve donanım bakımından desteklenip, teknolojik altyapılarının güçlendirilmesi; bu okullardaki eğiticilerin yenilenen teknolojik gelişmeler ve işgücü piyasasının beklentilerini uygun şekilde eğitimlerden geçirilmesi; işverenlerin söz sahibi olduğu bağımsız bir Kurs Yönetiminin kurulması; illerdeki yerel işgücü piyasası ihtiyaçlarının tespit edilerek İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından sanayinin ihtiyaç duyduğu alanlarda nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, TOBB üyesi işyerlerinde Odaların organizasyonu ile iş başında pratik eğitimler görmelerinin ve istihdamlarının sağlanarak işsizliğin azaltılması amaçlanıyor.

SOSYAL YARDIMLAR – İSTİHDAM BAĞLANTISI

2010 yılı Nisan ve Mayıs aylarında imzalanan protokolle; Sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerdeki çalışabilecek durumdaki kişilerin en kısa sürede kendi kendilerine yeterli hale gelmeleri bağlamında, İŞKUR'a kayıtlarının yapılması ve diğer hizmetlerden yararlanmasının sağlanması yoluyla sosyal yardım sisteminin istihdam ile bağlantısının kurulması ve etkinleştirilmesi hedefleniyor.

İMEP PROTOKOLÜ

06 Ocak 2009 tarihinde İstihdam İçin Mesleki Eğitim Projesi (İMEP) İşbirliği Protokolünün imzalanması ile; ülkemizdeki mevcut sosyal diyalog mekanizmasının ulusal, sektörel ve ikili düzeylerde güçlendirerek hayat boyu öğrenmeye katılım düzeyini yükseltmenin yanı sıra sektörle işbirliği içerisinde, İŞKUR'a kayıtlı -belirli kriterlere sahip- işsizlerin sektörün talepleri doğrultusunda mesleki eğitimle yetiştirilmesi ve istihdamlarının gerçekleştirilerek işsizliğin azaltılması hedefleniyor.

MESLEKİ BİLGİ, REHBERLİK VE DANIŞMANLIK HİZMETLERİ İŞBİRLİĞİ

18 Mart 2009 tarihinde imzalanan protokolle; taraflar arasında mesleki bilgi, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri için işbirliği ve koordinasyonu sağlamak amaçlanıyor. Hizmetlerin sunumu, işleyişi, yapılandırılması ve yayılmasında "toplum tabanlılık","hayat boyu rehberlik" anlayışı esastır. Protokol ile öncelikle; hizmetlerde kullanılacak kaynak, program, yöntem, teknik, materyal ve araçları geliştirme, hizmetlerin kalitesini, ilgili birimlerin ve personelin standartlarını, yeterliliklerini, verimini arttırma ve sürdürme, özel sektör girişim ve gelişimlerini destekleme hedefleniyor.

MEB TİCARET VE TURİZM GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İLE İŞBİRLİĞİ

11 Eylül 2009 tarihinde imzalanan bu Protokolle; Milli Eğitim Bakanlığı Ticaret ve Turizm Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında turizm işletmelerinin işgücü ihtiyacını karşılamak amacıyla işgücü uyum faaliyetlerinin yürütülmesine ilişkin işbirliği yapılmasını hedefleniyor.

İŞKUR – TURKCELL İŞBİRLİĞİ

28 Ocak 2011 tarihinde imzalanan bu protokol; işsizliğin azaltılması, işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılması, işsizlik sorununun sosyal etkilerinin azaltılması ve işsizlere iş dünyasında ihtiyaç duyacakları yetkinliklerin kazandırılması çerçevesinde mesleki eğitim programlarına ilişkin İŞKUR ile işbirliğinin esaslarını belirliyor. Bu çerçevede işbirliği içerisinde gerçekleştirilecek mesleki gelişim programları kapsamında, 2011 yılında 2.000'nin üzerinde kişiye eğitim verilmesi hedefleniyor.

STAJ PROGRAMI İŞBİRLİĞİ

24 Eylül 2010 tarihinde imzalanan Staj Programı İşbirliği Protokolü; işsizliğin azaltılması, işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması, işsizlik sorununun sosyal etkilerinin azaltılması ve işverenlerin ihtiyaç duyacakları teknik ve teknik olmayan yetkinliklerde işgücüne nitelik ve deneyim kazandırılması çerçevesinde Türk Telekomünikasyon A.Ş.'nin stajyer ihtiyacını karşılamak üzere yapılacak faaliyetlere yönelik işbirliğini içeriyor.

ASSİST REHBERLİK VE MÜŞTERİ HİZMETLERİ A.Ş. İLE İŞBİRLİĞİ

05 Ocak 2010 tarihinde imzalanan protokol ile işsizlik sorunu ile mücadelede ASSİST'in ihtiyaç duyduğu (Çagrı Merkezleri İçin Müşteri Hizmetleri Yetkilisi vb.) nitelikli iş gücünün İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından seçilen işsizlerin mesleki eğitimden geçirilerek karşılanması amacıyla işbirliğine gidilmiştir.

SERTİFİKALI ET İŞÇİSİ VE KASAP YETİŞTİRMEK ÜZERE İŞBİRLİĞİ

28 Ekim 2009 tarihinde imzalanan bu protokol; işsizliğin azaltılması, işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması amacıyla işbirliği içerisinde gerçekleştirilen kurslara katılan kursiyerlerin Et ve Balık Kurumunun hizmet satın aldığı yükleniciler tarafından öncelikli olarak istihdam edilmesini hedefliyor.

TARIM VE KÖYİŞLERİ BAKANLIĞI TEŞKİLATLANMA VE DESTEKLEME GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İLE İŞBİRLİĞİ

03 Haziran 2009 tarihinde yapılan protokol ile Ülkenin ihtiyaçları doğrultusunda işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işsizlik sorununun sosyal etkilerinin azaltılması çerçevesinde gerçekleştirilecek olan mesleki eğitim faaliyetlerine ilişkin usul ve esaslar belirlendi.

ÇEVRE DOSTU MESLEKİ EĞİTİM FAALİYETLERİNE İLİŞKİN İŞBİRLİĞİ

21 Nisan 2009 tarihinde imzalanan bu protokol çerçevesinde; Özel Çevre Koruma Kurumu Başkalığının görevli ve yetkili olduğu Özel Çevre Koruma Bölgelerinde çevre eğitimi politika ve stratejilerine uygun hedef gruplara yönelik, çevre değerlerinin korunması, iyileştirilmesi, doğal, tarihi ve kültürel varlıkların gelecek nesillere aktarılmasının sağlanması, doğal kaynaklar üzerindeki baskıların azaltılması amacıyla ihtiyaç duyulan mesleklerde İŞKUR'a kayıtlı işsizlere sertifikalı mesleki eğitim veriliyor.

ÇOCUKLARIN MUTLU GELECEĞİ İÇİN UMUT YILDIZI

13 Mayıs 2009 tarihinde imzalanan "Çocukların Mutlu Geleceği İçin Umut Yıldızı Projesi" Kurumlar Arası İşbirliği Protokolü; suç işleme riski altında olan, suça sürüklenmiş çocuklara mesleki beceri ve iş imkanı sağlanması ile topluma sağlıklı bireyler olarak kazandırılması faaliyetlerini kapsıyor.

MİLLİ PRODÜKTİVİTE PROTOKOLÜ

2006 yılında imzalanan Milli Prodüktivite Protokolü ile, özürlülerin toplumsal gelişimlerinin, verimliliklerinin ve istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik projeler gerçekleştirmek, başta temel bilgisayar kullanımı olmak üzere taraflarca belirlenecek diğer eğitim konularında özürlülerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonuna katkıda bulunmak, özürlülerin ekonomiye aktif katılımını sağlayıcı istihdama yönelik diğer kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonun sağlanması konusunda işbirliği yapmak amaçlanıyor.

NAR TANELERİ

04 Ocak 2009 tarihinde gerçekleştirilen işbirliği protokolü ile, 2009–2013 yılları arasında yürütülecek olan Nar Taneleri: Güçlü Genç Kadınlar, Mutlu Yarınlar Projesi, yetiştirme yurtlarında yetişmiş 18-24 yaş arası genç kadınların istihdama katılarak ekonomik bağımsızlığını kazanması ve kendi ayaklarının üzerinde durabilen, kendi haklarını savunabilen özgüven sahibi bireyler olmaları ve kendi yaşamlarını kurmalarını desteklemek amacıyla geliştirildi.

AĞAÇLANDIRMA VE EROZYON KONTROLÜ İÇİN İŞBİRLİĞİ

09 Mart 2009'da imzalanan bu Protokol; "fidan üretimi, kozalak - tohum toplama ve aşılama" konularında kendi işlerini kurmak isteyenlere yönelik meslek edindirme kursları düzenlerken Ağaçlandırma ve Erozyon Kontrolü Genel Müdürlüğü ile İŞKUR arasında gerçekleştirilecek olan işbirliğinin temel esaslarını belirliyor.

KRİZ DÖNECEK BİZ KAZANACAĞIZ!

İbrahim ÖZTÜRK*

* *Doç. Dr., Marmara Üniversitesi, İİBF Öğretim Üyesi*

Girişimci krize ve piyasaya nasıl bakmalı?

Belirsizlikler ve hız çağında yaşıyoruz. Hızlı olmak ve risklerin idaresini başarmak, karşımıza çıkan ilk ders. Sıcak ve soğuk suyun buluştuğu yerde gerilim ve buharlaşma olur. Belirsizliğin ani bir şekilde yeni bir sürece girmesi ve hız, karşımıza birçok kez 'kriz' olarak çıkmaktadır. Dahası, günümüzde 'krizin olmadığı' bir dünya arayanlar için en doğru adres, mezarlıklar olabilir.

Kriz, aslında bizim onu nasıl tanımladığımızla ilgilidir. Neye 'kriz' diyorsak, aslında kriz odur. Bu yüzyılı tanımlayan üç anahtar terim sorulsaydı, bunları 'belirsizlik', 'hız' ve 'küçültme' (nonmühendislik) olarak tanımlardım. Bunların her biri aslında kimine göre iç içe geçmiş fırsat halkaları, kimine göre ise eski dünyanın ayaklarımızın altından kaydığını gösteren kriz anlamına gelmektedir. Bunlara 'kriz' deyip pasif tepki verenler doğal seleksiyona uğrarken, öngörüp aktif tepki verenler ise 'krizi fırsata çevirenler' olarak iş tarihindeki yerini almışlardır. Bu cümleyi yazarken, Wal Mart, Mikrosoft, Apple, Facebook, Twitter vs. gibi sosyal paylaşım siteleri ve Google gibi 'yeni yükselen' değerleri de akılda tutmak gerekiyor.

O halde girişimciye düşen, 'krize fırsat gözüyle' bakabilmektir. Gerçekten de uzun devreler halinde dünya iktisat tarihi verileri, her yükseliş döneminin içinde bir çöküş, her çöküş döneminin içinde de bir çıkış damarının bulunduğuna işaret eder. "Her zorluğun içinde en az birden fazla çözümün şifrelenerek gelmiş olacağını, ancak bunların hak edenleri beklediğini" bilmiş olmamız gerekiyor.

Kapitalizmi bir "yaratıcı yıkım" süreci olarak tanımlayan Joseph Schumpeter'e göre kapitalist sistemin itici gücü girişimciler ve bunlar sayesinde gerçekleştirilen yenilikler, yada "inovasyonlar" dır. Girişimcilerin başardığı yenilikler, eski yapıları yıkıma uğrattığı veya bunu başarabildiği ölçüde "yaratıcı-yıkım" adını alır. Ancak her yıkım otomatik olarak "yaratıcı" olmaz. Sistemi bir adım daha ileriye taşıyabilmesi, daha etkin bir şekilde çalışmasına yol açması şartıyla bunun adına "yaratıcı" demek mümkün olacaktır. Bu dinamiklerin önünün açıldığı piyasa ekonomilerinde zamanla verimsizleşen ve gücünü yitiren işletmeleri ayıklayabilen ve bu sayede daha verimli işletmeleri ön plana çıkartan bir yeniden yapılanma ve canlanma mekanığinden bahsedilebilir.

Burada sözü edilen yaratıcı yıkımı Kontradiev Dalgaları denilen bir kavramla açıklamak isabet edecektir. Tablo.1'de J. Schumpeter'in analizinin merkezine yerleştirdiği teknolojik değişim ve başlıca Kontradiev Dalgaları özetlenmektedir. Kontradiev Dalgalarının ortalama ömrü 50-60 sene kadar olup, bu dalgaların yükselme ve gerileme evreleri vardır. Bu dalgaların ilk 30-40 senesi yükselme, son 20-30 senesi ise gerileme dönemine tekabül etmektedir. Yükselme döneminde yaklaşan "krizi", kriz döneminde ise "ana rahmine düşen fırsatları" takip etmek, tam bir girişimcilik vasfıdır. Sular bol akarken kaplar doldurulmalı, kışa hazırlık yapılmalıdır. Bu tabloya bütünsel olarak bakıldığında gerçekten de bir önceki inovasyon ve değişim dalgasının, bir sonrakini tetiklediği ifade edilebilir.

Ancak bu devrelerin tümüyle sorunsuz olduğunu ifade etmek de imkânsızdır. Buna göre Kontradiev dalgaları yeni buluşlar, bu buluşa paralel olarak ortaya çıkan yeni sektör ve döneme hakim rengini veren kritik birtakım girdilere dayalı olarak yükselirken, sürecin kontrol dışı yan etkileri de zaman içinde kendini belli etmeye başlamaktadır. Bu sorunlar derinleştik-

	Tanım	Kritik Faktör
Birinci (1780-1840)	Sanayi devrimi ve tekstilin fabrikasyon üretimi	Pamuk
İkinci (1840-1890)	Buhar gücü ve Demiryolu Çağı	Kömür
Üçüncü(1890-1940)	Elektrik ve Çelik Çağı	Çelik
Dördüncü (1940-1990)	Otomobil ve Sentetik Mamullerin Kitlesel Üretimi	Enerji (Petrol)
Beşinci (1990-?)	Bilgi, İletişim, bilgisayar ağları, Nano-Mühendislik	Yarı iletkenler, Mikro Elektronik Nano-teknoloji

Tablo 1.Büyük İcat Dalgaları: Teknolojik Değişimler ve Kontradiev Dalgaları

çe yeni bir değişimin, buluş ve icadın ana rahmine düştüğü dikkat çekmekte, kriz ortamı bir sonraki süreci tetiklemektedir.

Öte yandan Kontradiev Dalgaları sadece iktisadi gelişmelere göre değil, aynı zamanda toplumsal ve siyasi olaylara göre de şekillenmektedir. Diğer bir deyişle, bu iki alan birbirilerini tetiklemektedir. Başlıca inovasyonlara dayalı yükseliş evrelerinde sermaye birikimi ve refah artışı yaşanırken, aynı süreçler toplumsal fay hatlarında da büyük kırılmalara, yer değiştirmelere ve istihalelere neden olmaktadır. Örneğin 1940'larda başlayan dördüncü Kontradiev dalgasının öncesinde Büyük Buhran, başlangıcında II. Dünya Savaşı, tam zirve yaptığı yerde Vietnam Savaşı, bittiği yerde ise Berlin Duvarı'nın çöküşü ve Soğuk Savaş döneminin sona ermesi gibi önemli hadiseler vardır. Böyle değişim ortamlarında toplumsal talebin mahiyeti değişerek yönetim ve kuralların da değişmesini dayatabilir.

Son bir gözlem olarak da bu dalgaların ömrünün son on yıllarda kısaldığı ifade edilebilir. Nitekim bazı uzmanlara göre beşinci dalga, 1990'ın başında başlayıp 2000'lerde olgunlaşıp, nihayet küresel krizin tetiklenmesiyle bitmiştir. Bazılarına göre ise süreçte krizle birlikte "sonun başlangıcı" noktasına gelinmiş olmakla birlikte, bundan sonra ne yönde devam edeceği henüz belli değildir. Dalgaların boyunun kısalmasının bir nedeni hızlanan teknolojik değişim ve icatlardır. Nitekim beşinci Kontradief dalgasının kritik iki kavramı, "hızlandırma" ve "küçültmedir." Bu yüzden yarı iletkenler ve nano-teknolojiler bu dönemin en önemli girdileri olmuştur.

Her halükarda günümüzde yaratıcı yıkım süreci bütün hızıyla devam etmektedir. Ülke, sektör ve firma bazında inşa edilmiş eksik-yanlış yapılar yıkılmaktadır. Bunların yerlerine daha yenilerinin inşa edilmesi beklenmektedir. Ancak inşacı sektörler, bunların başlıca girdileri ve yeni düzenin çekim merkezi ve ana coğrafyası da dikkatle öngörülmelidir.

Burada karşımıza değişimin mihverini teşkil eden girişimcilik, yenilikçilik ve işletmeler şeklinde üç kavram çıkmaktadır. Schumpeter, girişimciler sayesinde büyük firmaların gelişmenin en güçlü motoru haline geldiğini belirtip, bunları uzun vadede toplam üretimi arttırıcı güç olarak tanımlamaktadır. Ne var ki, Schumpeter'in vurguladığı türden bir yaratıcı yıkımın meydana geldiği yer son tahlilde piyasa ortamı olup, sağlıklı bir şekilde çalışan bir piyasanın ikame edilmesi önem arz etmektedir. Hatırlanacağı üzere, 1990'larda merkezi planlamanın çökmesiyle beraber gündem "geçiş ekonomisi" başlığı altında "piyasaya giden etkin yapılanmalara" kaymıştı.

1990'lı yılların başında rekabet ve liyakatin yerine planlamayı öne çıkartarak girişimciliği güdük bırakan katı planlamacılığın tasfiyesine şahit olmuştuk. Yaklaşık 20 sene sonra bu sefer de 2009 krizi vesilesiyle "düzenlemesiz ve denetimsiz bir piyasaya" dayalı büyümenin uzun vadede sürdürülebilirliği tartışmaları yeniden gündeme gelmiştir. Buna göre, tüketicilerin kısa vadeli haz dürtüsü ile girişimcilerin kısa vadeli aşırı kâr" tutkusunun önüne geçmek gereği öne çıkmaktadır. Bu nedenle katı kolektif dinazorlar ile, her yol mübahçı bireysel Frenkeştaynlar arasında bir "orta yolun" bulunması gerekmektedir.

KRİZ KADIN VE ERKEĞİ FARKLI ETKİLEDİ

Seyfettin GÜRSEL*
Gökçe UYSAL KOLAŞİN*

* *Prof. Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, Betam, Direktör, seyfettin.gursel@bahcesehir.edu.tr*

** *Yrd. Doç. Dr., Bahçeşehir Üniversitesi, Betam, Direktör Yardımcısı, gokce.kolasin@bahcesehir.edu.tr*

Türkiye'deki işgücü piyasasının yapısal bir takım özellikleri işgücü piyasasının krizlerden asimetrik olarak etkilenmesine sebep olmaktadır. Nitekim 2008 yılında başlayan ve hala etkileri süren global ekonomik krizin Türkiye işgücü piyasası üzerindeki etkileri de sektörel, işteki statü, eğitim, toplumsal cinsiyet gibi eksenlerde farklı sonuçlar doğurmuştur. Bu yazıda işgücü piyasasında krizin kadın ve erkek istihdamını nasıl etkilediğini inceliyoruz.

Ek çalışan etkisi

Ekonomik krizlerde Türkiye'de işgücü piyasasında gözlemlenen olgulardan biri ek çalışan etkisidir. İşsizliğin arttığı dönemlerde, hanede çalışanların işsiz kalmalarıyla, işlerini kaybetme risklerinin artmasıyla ya da hane gelirlerinde düşüşler yaşamalarıyla beraber normalde işgücüne katılmayan bireylerin işgücüne katılımının artması ek çalışan etkisi olarak adlandırılmaktadır. Türkiye'deki işgücü piyasasında yapısal olarak düşük olan kadın işgücü katılım oranları ve dar kapsamlı işsizlik sigortaları kuvvetli bir ek çalışan etkisi oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

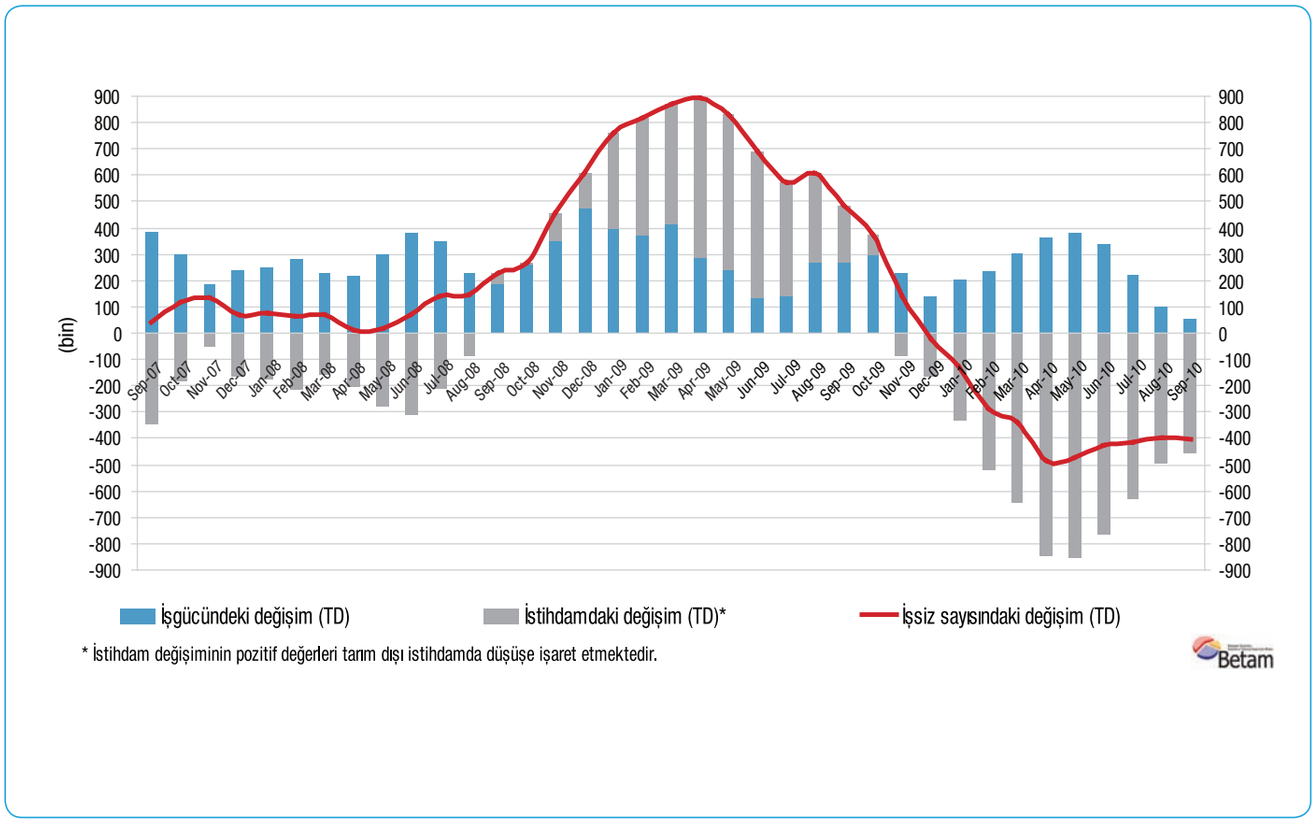
Yapısal eğilimleri göstermesi açısından kriz öncesi döneme bakılmalıdır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranı kentsel alanlarda 2007'de yüzde 19,8 seviyesindeydi. Türkiye'de kadınların işgücüne katılımının çok düşük olması, kriz dönemlerinde işgücüne katılımdaki artışın büyük olmasına sebep olmaktadır.

Diğer taraftan, işsizlik sigortasından faydalanabilenlerin sayısının azlığına ve işsizlik tazminatlarının düşüklüğüne paralel olarak işsizliğin arttığı dönemlerde hane gelirlerinde büyük gelir kayıpları yaşanmaktadır. 2009'da işsizlik sigortasından faydalanabilenler toplam işsizlerin yüzde 13,8'ini oluşturmaktadır. İşsiz kalan bireyler işsizlik sigortasından faydalanamadıklarında hanelerdeki gelir kayıplarına paralel olarak ek çalışan etkisi güçlenmektedir.

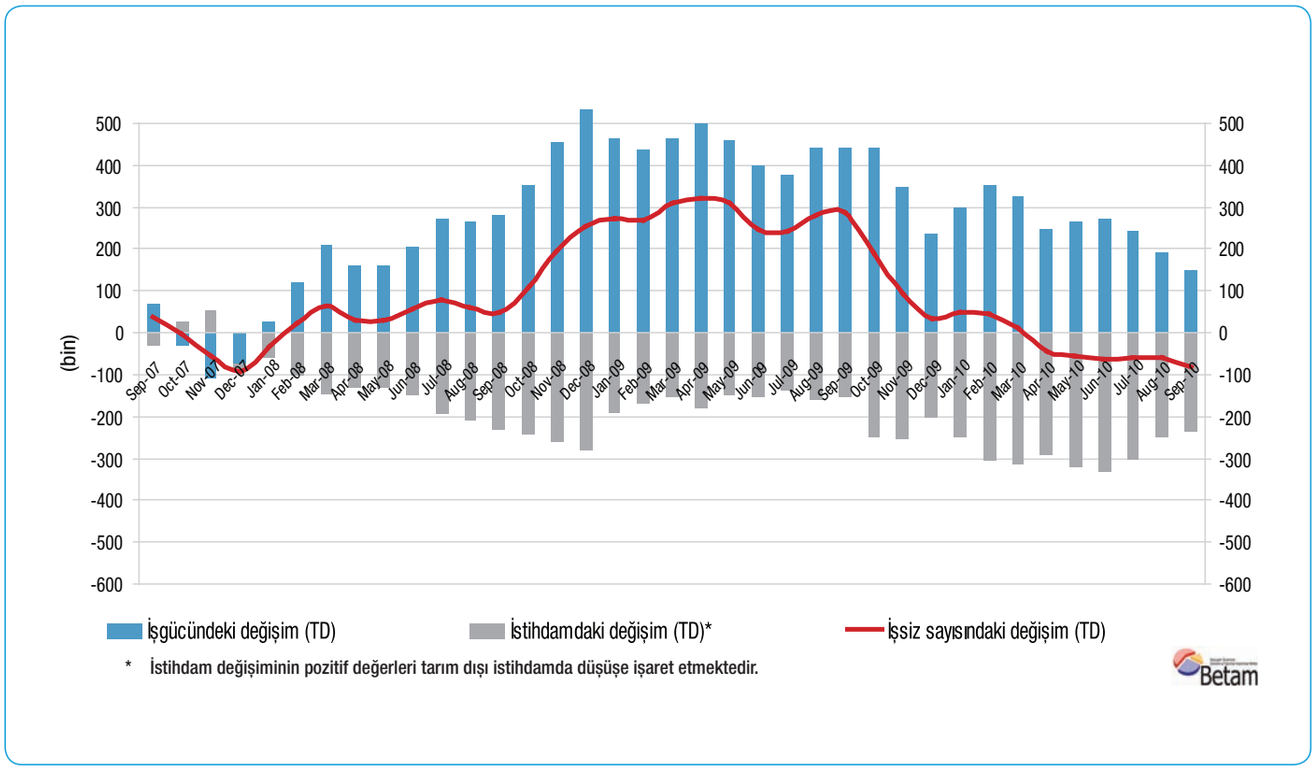
Tablo 1'de işgücü, tarım dışı istihdam ve işsizlik rakamları ve yıllık değişimleri aylık bazda verilmiştir. İşsiz sayısındaki değişim, işgücündeki değişim ile istihdamdaki değişim arasındaki fark olarak ayrıştırılabilir. Rakamlardan da anlaşıldığı gibi global krizin etkilerinin kuvvetli olduğu dönemde işgücündeki artış hızlanmış, istihdamda ise kayıplar yaşanmış, bu iki gelişmeyle beraber işsiz sayısı

Tablo 1. Tarım dışı işgücü göstergeleri

	TD işgücü	TD istihdam	TD işsizler	TD işgücü	TD istihdam	TD işsizler
Ocak 07	17937	15480	2457			
Şubat 07	17887	15365	2522			
Mart 07	17921	15591	2330			
Nisan 07	18075	15834	2241			
Mayıs 07	18166	16077	2089			
Haziran 07	18217	16104	2113			
Temmuz 07	18293	16153	2140			
Ağustos 07	18378	16154	2224			
Eylül 07	18426	16160	2266			
Ekim 07	18326	16054	2272			
Kasım 07	18213	15918	2295			
Aralık 07	18177	15814	2363			
Ocak 08	18210	15715	2495	272	235	37
Şubat 08	18274	15679	2595	387	314	73
Mart 08	18350	15891	2459	429	300	129
Nisan 08	18437	16169	2268	361	335	26
Mayıs 08	18632	16489	2143	466	412	54
Haziran 08	18800	16563	2237	583	459	124
Temmuz 08	18921	16556	2365	628	403	225
Ağustos 08	18882	16446	2436	504	292	212
Eylül 08	18880	16350	2530	453	190	263
Ekim 08	18944	16292	2652	618	238	380
Kasım 08	19018	16070	2948	805	152	653
Aralık 08	19181	15959	3222	1004	145	859
Ocak 09	19067	15540	3527	858	-175	1033
Şubat 09	19084	15401	3683	810	-278	1088
Mart 09	19219	15587	3632	870	-304	1174
Nisan 09	19246	15743	3503	809	-426	1235
Mayıs 09	19334	16047	3287	702	-442	1144
Haziran 09	19330	16160	3170	530	-403	933
Temmuz 09	19423	16257	3166	502	-299	801
Ağustos 09	19601	16269	3332	719	-177	896
Eylül 09	19593	16282	3311	713	-68	781
Ekim 09	19697	16467	3230	753	175	578
Kasım 09	19586	16413	3173	568	343	225
Aralık 09	19573	16324	3249	392	365	27
Ocak 10	19567	16123	3444	499	583	-84
Şubat 10	19669	16227	3442	585	826	-241
Mart 10	19861	16544	3317	641	957	-316
Nisan 10	19838	16882	2956	592	1139	-547
Mayıs 10	19981	17224	2757	648	1177	-529
Haziran 10	19925	17255	2670	595	1095	-500
Temmuz 10	19900	17194	2706	478	937	-459
Ağustos 10	19903	17017	2886	302	748	-446
Eylül 10	19806	16974	2832	213	692	-479



Şekil 1. Tarım dışı işsizliğin ayrıştırılması (yıllık değişim) – Erkekler



Şekil 2. Tarım dışı işsizliğin ayrıştırılması (yıllık değişim) – Kadınlar

patlamıştır. İşsiz sayısındaki artışın ardında işgücündeki artışın katkısı istihdam kayıplarının katkısından daha büyük olmuştur. Yapısal eğilim, tarım dışı işgücündeki artışın yıllık 500 – 600 bin arasında olduğunu göstermektedir. Ancak krizin etkilerinin en kuvvetli hissedildiği 2008'in son ve 2009'un ilk aylarında işgücüne girenlerin yıllık bir milyona kadar yükseldiği görülmektedir. Bu rakamlar çok açık bir ek çalışan etkisine işaret etmektedir.

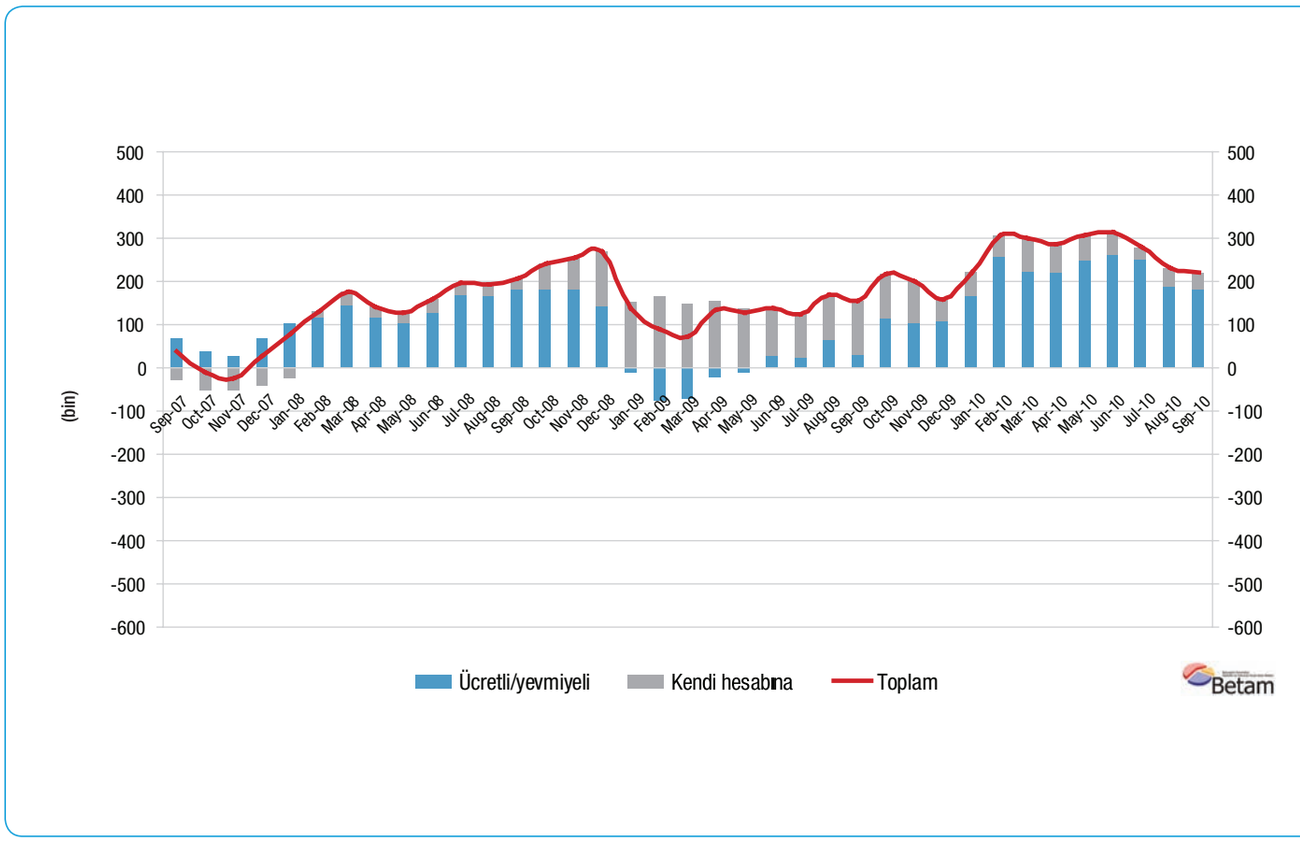
Şekil 1 ve Şekil 2'de tarım dışı sektörlerde işsiz sayısının yıllık değişimlerinde işgücü ve istihdam değişimlerinin payları ayrıştırılarak sırasıyla erkekler ve kadınlar için gösteriliyor. Şekil 1'de görüldüğü gibi erkeklerin işgücü değişimi değerlendirilen dönemde oldukça sabit bir seyir izlemiştir. Buna karşın erkekler Ekim 2008 ile Ekim 2009 arasında şiddetli istihdam kayıpları yaşamış, daha sonra istihdam hızlı bir şekilde artarak işsiz sayısını düşürmüştür. Ancak son beş ay içerisinde istihdam artışları işgücü artışlarını anca dengelemekte, işsiz sayısındaki değişim sabit seyretmektedir.

Kadınlar kendi işlerini yarattı

Şekil 2'de kadınların durumunun erkeklerden çok farklı olduğu hemen göze çarpmaktadır. İlk dikkati çeken tarım dışı kadın işgücünün yıllık 500 bin'e tekabül eden bir artış göstermesidir. Bu artış işgücündeki yapısal artışın toplamı kadar büyüktür. Diğer bir deyişle, krizde ek çalışan etkisiyle kadın işgücü hızla artmıştır. Diğer taraftan aynı dönemde kadınlarda hiç istihdam kaybı yaşanmamıştır. Kriz döneminde kadınların istihdam artışı yaşamış olması erkeklerin istihdam kayıplarıyla büyük bir zıtlık oluşturmaktadır.

Bu dönemde kadın istihdamındaki artış işteki statüye göre ayrıştırılarak maaşlı/ücretli ve kendi hesabına çalışan ayrımında Şekil 3'te verilmektedir. Verilere göre kadınlardaki istihdam artışı 2008 yılında maaşlı/ücretli çalışan artışlarından kaynaklanmakla beraber 2008 yılının son aylarında başlarından itibaren kendi hesabına çalışan kadınların sayısında büyük artışlar gözlemlenmektedir. Bu verilerden yola çıkarak kriz döneminde ek çalışan etkisiyle işgücü piyasasına katılan kadınların büyük kısmının kendi işlerini yarattıklarını söylemek mümkündür.

Sonuç olarak, Türkiye'de kadın katılım oranının düşüklüğü ve işsizlik sigortasının hem kapsamının hem de tazminatlarının darlığı, kuvvetli bir ek çalışan etkisine sebep olmaktadır. Buna paralel olarak kadınlarda işgücü artışları kriz döneminde toplam işgücü artışını yapısal eğiliminin çok üzerine çıkarmakta, buna rağmen kadınlarda hiç istihdam kaybı görülmemektedir. Veriler, kadınların kriz döneminde kendi işlerini yarattıklarını ortaya koymaktadır.



Şekil 3. Tarım dışı istihdamın ayrıştırılması (yıllık değişim) – Kadınlar

İŞKUR'un Temelleri Atılıyor 21 Ocak 1946

Türkiye Büyük Millet Meclisi İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanunu'nu 21 Ocak 1946 tarihinde kabul etti. Kurum 15 Mart 1946 tarihinde fiilen göreve başladı. Türkiye'deki ilk ve tek kamu istihdam kurumu olarak kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu esas olarak işgücü arz ve talebini eşleştirme ve yurtdışına işçi gönderme görevi görüyordu. 2003 yılında çıkarılan 4904 sayılı kanunla İŞKUR olarak adı değişen ve faaliyet alanı genişleyen kurum bugün etkin bir şekilde faaliyetlerini sürdürmektedir.

İlk İş Mahkemelerinin Kuruluşu 19 Ocak 1950

19 Ocak 1950 Türkiye'de İş Mahkemeleri kurulması kararı alındı. 30 Ocak 1950'de 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu mecliste kabul edildi. İş mahkemelerinin kurulma amacı; işverenler veya işveren vekilleri ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin arasında iş sözleşmesinden veya iş kanununa dayanan her türlü hak iddiasından doğan uyuşmazlıkların ve sorunların bu alanda yeterli uzmanlığa sahip hakimler vasıtasıyla hızlı ve etkin bir şekilde çözümlenmesini sağlamaktır. Bu mahkemeler; sendikaların açacakları ve sendikalara açılacak davalar ile İşçi Sigortaları Kurumu ile sigortalılar veya yerine geçen hak sahipleri hak sahipleri arasındaki uyuşmazlıklardan doğan itiraz ve davalara bakmaktadırlar.

İzmir İktisat Kongresi 17 Şubat 1923

İzmir'de 1. İktisat Kongresi düzenlendi. 7 işçi, 1 çiftçi kadın katıldı. İlk günkü oturumu 500 kadının izlediği kongrede kadın işçilere doğum öncesi ve sonrasında 8 haftalık izin verilmesi, kadınların madenlerde çalıştırılmalarının yasaklanması, işyerlerinde emzikhaneler açılması gibi kararlar alındı. Kongrenin kapanış konuşmasını Rukiye Hanım yaptı.Bu uygulamaların amacı kadının çalışma hayatındaki önemini göstermek ve onlara bu anlamda duyulan ihtiyacı vurgulamaktı. Bunlara ilave olarak kongrede,köylünün belini büken aşar vergisinin kaldırılmasına karar verildi. Aşarın kaldırılması basında adeta bir devrim olarak sunuldu. İşçi haklarının genişletilmesi ve sendikal hakların verilmesi gibi ilerici adımların atılmasına karar verildi. Türkiye'de teknik eleman yetiştirilmesinin gerekliliği ve çalışma hayatında özel teşebbüsün önemi vurgulandı. İzmir İktisat Kongresi alınan bu kararlarla Türkiye'nin iktisadi haritası olmuştur.

İşçi ve İşveren Sendikalarının Kurulmaya Başlanması 20 Şubat 1947

1919 yılında İLO'ya üye olan Türkiye'de 1936 yılında İş Kanunu çıkartıldı, 1946 yılında da İş ve İşçi Bulma Kurumu ile İşçi Sigortaları Kurumu kuruldu. Çalışma hayatının en önemli ayaklarından olan sendikalar ise 20 Şubat 1947 tarihinde kabul edilen Sendikalar Kanunu ile faaliyet göstermeye başladılar. İşçi ve işverenlerin örgütlenmesi ile birlikte çalışma hayatının işleyişi daha dengeli hale geldi.

Dünya Kadınlar Günü 8 Mart 1857

Dünya Kadınlar Günü'nün ortaya çıkışı hakkında üç ayrı görüş var: Birinci görüşe göre, 1857'de New Yorklu dokuma işçisi kadınlar, düşük ücretleri, on iki saatlik iş gününü ve artan iş yükünü protesto etmek için bir gösteri yürüyüşü yaptılar. Polis şiddet kullanarak yürüyüşü dağıttı. İkinci görüşe göre, Amerikalı kadınlar 8 saatlik işgünü ve kadınların siyasal hakları için mücadele ederken, Şubat 1908'de Manhattanlı iplik işçisi kadınların grev yapması ve polisin yine şiddet kullanmasıdır. Üçüncü görüş, 1909'da New Yorklu dokuma işçisi kadınların işten çıkarılmaları protesto etmek için fabrikayı işgal etmeleri, çıkan yangında 129 kadının hayatını kaybetmesidir. Başlangıcı hangi olay olursa olsun, bu mücadelenin anısına, II. Enternasyonalin 1910'daki Kongresi'nde Clara Zetkin'in önerisiyle, 8 Mart Uluslararası Emekçi Kadınlar Günü olarak ilan edildi. 1910 yılından başlayarak 8 Mart tüm dünyada kadınlar için özel bir anlam taşıdı. Kadınların başkaldırısını simgeledi, birlikte bir güç olmanın, dayanışmanın anlamını bugünlere taşıdı. 1960'lı yıllara dek sosyalistlerin kutladığı bir gün olan, 1960'lı yıllarda yükselen feminizmin etkisiyle tüm kadınların, sadece emekçi olarak değil, hayatın tüm alanlarında, yaşanan ortak ezilmişliği ve mücadeleyi simgeleyen bir gün olarak kutlanıyor. Birleşmiş Milletler de1975'te bugünü "Dünya Kadınlar Günü" olarak ilan etti.

DAHA YAPACAK ÇOK İŞİMİZ VAR!

Rize'den İstanbul'a, İstanbul'dan Amerika'ya uzanan eğitim ve tecrübe yolculuğu... Ve nihayetinde THY'nin inanılmaz yükselişinde payı büyük bir yönetici... THY Genel Müdürü Doç. Dr. Temel Kotil'in attığı her adımdan oldukça emin üslubu, gerçekleşen hedeflerin ardından yeni hedefler için heyecan duyan tavrı sayesinde kendisiyle açıksözlü bir söyleşi gerçekleştirdik. Biraz kendisinden ve daha çok şimdilerin parlayan yıldızı Türk Hava Yolları'nın geçmişinden ve geleceğinden bahsettik...

"Babam müteahhit olduğu için elbette benim de aklımdan inşaat sektöründe yer almak geçiyordu ama lise yıllarımda kararım kesinleşmişti, uçak mühendisi olmak istiyordum." diyor Doç. Dr. Temel Kotil ve devam ediyor: İTÜ Makina Fakültesi Uçak Mühendisliği bölümünden 1983 yılında mezun oldum, yurtdışında eğitimime devam etmek istiyordum bunun için de burs almalıydım ve sınava girdim. Bize sordukları sorulardan biri yanlıştı. Ve diğer öğrenciler sınavın en az 20 dakikasını hocayla soruyu tartışarak geçirirken ben bu vakti diğer soruları çözerek geçirdim. Nihayetinde sadece bir kişiye verilen o bursu kazandım, Amerika'ya gittim. Universty of Michigan'da iki master bir de doktora yaptım. Orada kalmayı hiç düşünmedim, hatta cuma günü mezun oldum, evraklarımı teslim aldım, pazar günü ülkeme dönmek üzere uçağa bindim. Birçok arkadaşım yurtdışında üniversitelerde öğretim görevlisi olarak çalışmaya ve orada yaşamaya devam etti. Benim ise cidi maddi problemlerim vardı, doktoramın özellikle son yılı çok zor geçmişti, eşimi ve 1 ve 3 yaşında olan çocuklarımı Türkiye'ye göndermiştim, onları da fazlasıyla özlemiştim. Bu yüzden hemen döndüm.

İTÜ'de öğretim görevlisi olabilmek için sınavlara girdim, doktoramı tamamladığıma dair gerekli belgeleri sundum. Fakat bir jüri üyesi 'tam olarak mezun olmadan Türkiye'ye döndüğüm ve bu nedenle doktoramın geçerli olmadığına' dair rapor yazdı, gerekçesi de Mayıs ayında ülkeme döndüğüm için Ağustos'ta gerçekleşecek törende verilecek diplomamın henüz olmamasıydı, oysa okulu bitirmiş ve 'bütün şartları sağlamış ve doktorasını tamamlamıştır' şeklinde gayet açık olan bütün belgeleri tamamlamış olmam o jüri üyesi için yeterli değildi. Sadece bu yüzden aylar boyunca kadroya atanmak için bekledim. Bu tür sonuçlar doğurduğu için bürokrasiyi hiç sevmiyorum, plana %99 uyan bir durum %1 uymuyorsa kişiler insiyatif kullanmıyor bazen de kişisel nedenlerden dolayı kullanmak istemiyorlar, bahaneleri bürokrasi oluyor yani. Bu yüzden 3 ayımı harcadım. İşte o zaman Türkiye'ye bu kadar erken döndüğüm için pişman olmadım değil. Üzüldüm elbette, fakat insanın bunun gibi karşılaştığı küçük ya da büyük zorluklar kişiyi geleceğe hazırlıyor. Haksızlık karşısında ayakta kalabilmek ve ardından devam edebilmek daha da güçlü olmamıza neden oluyor ve dolayısıyla hediye olarak geri dönüyor.

Türkiye'ye dönerken üzüldüğüm tek şey bulunduğum bilim ortamından ayrılıyor olmamdı. Yaptığım çalışmaları getiremiyor olmak beni üzmüştü. Gelirken tek amacım Türkiye'de araştırma yapmaktı ve yurt dışındaki imkanları öğrenciler için oluşturmaktı. Fakat burada karşılaştığım imkansızlıklar yüzünden bilim adamlığını bıraktım, ihtiyaca binaen yönetici oldum. 1 sene sonra bölüm başkan yardımcılığı, 2 sene sonra dekan yardımcılığı yaptım. Ders programları düzenledik, bilimi bıraktık tabi otomatik olarak.

Doç. Dr. Temel Kotil, üniversitede akademisyenlik ve yöneticilik derken İstanbul Büyükşehir Belediyesi Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Daire Başkanlığını başarıyla yürüttü. 2003 yılında genel müdür yardımcılığıyla başlayan THY serüveni ise 2005 yılından bu yana genel müdür olarak devam ediyor. Kotil, THY'de başarıyı sağlayan omurganın Ulaştırma Bakanı Sayın Binali Yıldırım'ın düğmeye basmasıyla oluştuğunu ve aslında ortaya çıkanın bir sistem başarısı olduğunun altını çiziyor.

Bütün dünya ülkelerinde havacılık sektörü diğer sektörlerin önüne geçer. THY de, devletin şımarık çocuğu gibi koruduğu bir kurumdu. Çünkü uçaklar ihtiyaç duyulduğunda asker taşırlar, ticari, sosyal ve ekonomik olarak ülkeleri birbirlerine bağlarlar. Bu yüzden ve daha birçok nedenden dolayı havayolları hükümetler için çok önemlidir. Dolayısıyla korumacılığın ve tekelciliğin en üst düzeyde olduğu sektördür. Havayolları 1991-2002 yılları arasında sürekli zarar ediyordu ve bu zararı devlet, kriz de dahil olmak üzere her durumda sürekli sübvanse etti. THY çalışanlarının maaşları her şartta aksamadan ödenirdi. Bunun yanında korkunç bir koruma politikası vardı, yani başka bir

TÜRKİYE'YE DÖNERKEN ÜZÜLDÜĞÜM TEK ŞEY BULUNDUĞUM BİLİM ORTAMINDAN AYRILIYOR OLMAMDI. YAPTIĞIM ÇALIŞMALARI GETİREMİYOR OLMAK BENİ ÜZMÜŞTÜ.

hava yolu sefer düzenleyemezdi, sadece THY uçabiliyordu. Bu yüzden yani tekel yüzünden bilet fiyatları sabitleniyordu. Bilet fiyatını sabitlemek 'ister verimli ister verimsiz olayım, bütün giderlerimi alırım, üzerine vergimi ve kârımı koyarım, ister uç ister uçma' demektir. Bu tavır hayatın bütün gerçeklerine aykırıdır. Bakanımız bu duruma son verdi. Vergiler kaldırıldı, akaryakıtı iç hatlarda çok pahalı kullanıyorduk yakıttaki vergi de kaldırıldı ve insanlar uçmaya başladı, pazar büyüdü, pazar büyüyünce bizim işimiz arttı ve rekabet başladı. Sayın Binali Yıldırım, THY'yi bir taraftan rekabete sokarken bir taraftan da bize taze kan, güç verdi.

THY'de her şey, 21 Mayıs 2006'da özelleştikten sonra değişti. Öncesinde kamu ağırlıklı bir şirketti ve bütün çalışanlarımızda devlet mantığı hakimdi. Özel sektörde insanlar başardığında ödüllendirilir, başaramadığında yerilir.

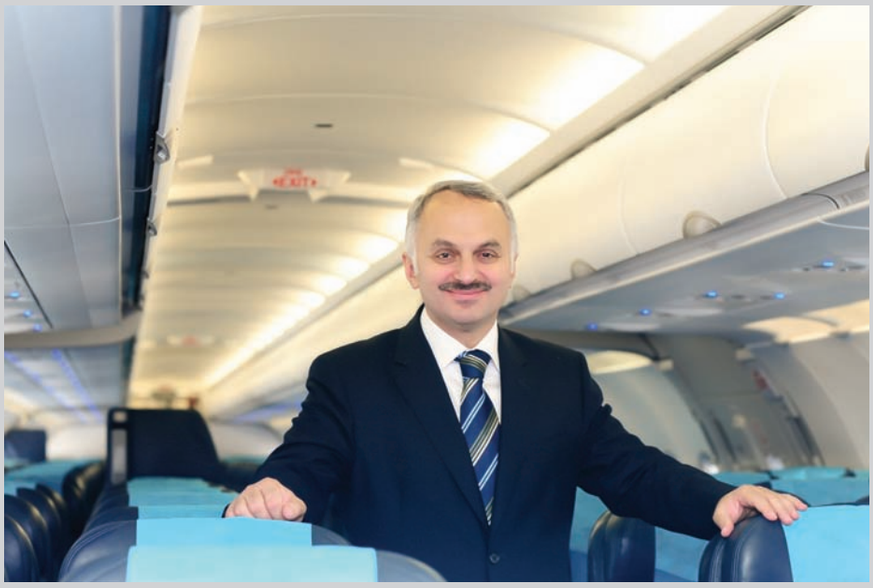
21 Mayıs'tan sonra patron artık yolcular oldu, öncesinde kamuydu. Yolcunun patron olması bana ciddi bir imkan sağladı. Şirketi yolcu eksenli hale getirmek adına projeler yapmak için akıl almaz fırsatlar verdi bana. Giderlerimiz düşük, Avrupa'ya yakınız, verimli bir şirketiz ve bize sadece var olan imkanları kullanmak düştü ve başarı kendiliğinden geldi. THY'deki 16.000 kişi; kamudan gelen bir şirketin dünyanın en verimli, en hızlı büyüyen, biz de varız diyen, rekabete geçebilen ve isim yapan şirketlerinden biri olabileceğini gösterdi. Eksiden başlamış olmak başarıyı getirir. THY ben genel müdür olduğumda dünya klasında bir şirket olsaydı katkım çok küçük olurdu. Ama öyle olmadığı için bu kadar başarılı olduk, biz elimizdeki malzemeyi kullandık.

Sivil havacılık açısından Türkiye muhteşem bir coğrafyaya sahip. İstanbul'dan Almanya ya da Fransa pazarına 3 saatlik uçuşla ulaşıyoruz, bu gerçekten sihirli bir rakam. Bizim küçük uçaklarımız bu mesafede çok ideal çalışıyorlar. Kısa mesafede zarar etmemiz gerekirken, küçük uçaklar kullandığımız için az yolcuyla uçabiliyoruz. Böylece uzaktan gelen havayollarının uçaklarıyla bizim küçük uçaklarımızın maliyeti aynı oldu, bütün bunlar Ortadoğu için de geçerli.

Şu anda dünya sıralamasında en çok kâr eden 6., Avrupa'nın en çok yolcu taşıyon 4. Hava yoluyuz. Güney Avrupa'nın ise en iyi hava yolu şirketidir THY. Hizmet kalitesinde her sınıfta 4 yıldız hizmet sunan tek şirketiz. 2010 yılı itibariyle yurt dışına 132, yurt içindeyse 40 uçuş noktamız var, bu konuda dünyada 9. sıradayız. Bu yıl itibariyle yurtdışına 15 yeni nokta daha eklenecek. Daha önce de söylediğim gibi tüm bunlar bir sistem başarısıdır.

Türkiye'nin dış politikasının ilk defa bu kadar açılımcı olması büyümemizde etkili oldu. Örneğin Libya'ya haftada 4 sefer yaparken şimdi günde 3 sefer yapıyoruz. Suriye'ye ise haftada 4 sefer yaparken şimdi günde 4 sefer yapıyoruz. Nedeni ise iletişimimizin artması ve vizelerin kalkmasıdır. Batıdaki etkimizi doğuda da göstermeye başladık, doğu ayağımız tahmin edemeyeceğimiz ölçüde güçlendi. Yine Orta Asya ve Rusya ayağımız oluştu. Dış politikadaki başarı tüm bu oluşumların nedenidir. Avrupa-İstanbul-Orta Asya, Avrupa-İstanbul-Rusya, Avrupa-İstanbul-Ortadoğu arasında bir köprü olduk. Geçtiğimiz yıl her 100 yolcumuzdan 33'ü transfer yolcuydu, ciddi oranda para akışı sağladık.

Yöneticilerin her zaman pozitif düşünmesi gerekiyor; bugün A durumundaysak, 2A olmak için sadece çabalamamız gerekiyor hepsi bu.



Krizde de durum böyledir. "Ben ne yapabilirim?" sorusunu sormalıyız öncelikle. Kriz başladığında diğer hava yolları kapasite kesmesi bizim için bir avantaj oldu, çünkü bu sayede boşluk doldurduk. İberia Hava Yolları, Barcelona-İstanbul uçuşunu kesti, oysa her gün uçuş yapıyordu. Biz ise onlar uçuşu kesince yaptığımız sefer sayısını 1'den 2'ye çıkardık. Yani Barcelona'daki bütün yolcuları İstanbul üzerinden Uzakdoğu'ya götürdük. Biz önümüze çıkan tehlikeyi diğerlerinden daha iyi gördük ve korkmadık.

Kriz olmadığı zamanlarda çok çalışırsak, aniden gelen kriz bizi yakalayamaz.

Aslında biz en büyük krizi 2006'da yaşadık. Çünkü 4 aylık periyodda yurt dışında 24 tane hat açtık, 24 ayrı uçuş noktası... Bunu daha önce hiçbir hava yolu yapmadı, risklidir... Giderlerimiz arttı, kârımız düştü bu yüzden. Ama Avrupa ve Ortadoğu arasında bu köprüyü kurmamız gerekiyordu ve başardık. 2006-2007 yılı havacılığımız açısından muhteşem yıllardı. Korkmadık, heyecana kapılmadık, kendi iç dinamiklerimize döndük, yolcuya döndük ve kazandık. Bu krizden sağ çıktık ve sonrasında karşımıza çıkan krizleri aşmak için hem cesaretimiz hem de deneyimimiz vardı artık.

THY'deki Genel Müdür Yardımcılığım süresince iyi gözlem yaptım, THY bir hazineydi; her türlü alt yapı ve yatırım vardı fakat ruhu eksikti; verimlilik yok, insanlar

ŞU ANDA DÜNYA SIRALAMASINDA EN ÇOK KÂR EDEN 6., AVRUPA'NIN EN ÇOK YOLCU TAŞIYON 4. HAVA YOLUYUZ. GÜNEY AVRUPA'NIN İSE EN İYİ HAVA YOLU ŞİRKETİDİR THY. HİZMET KALİTESİNDE HER SINIFTA 4 YILDIZ HİZMET SUNAN TEK ŞİRKETİZ. 2010 YILI İTİBARİYLE YURT DIŞINA 132, YURT İÇİNDEYSE 40 UÇUŞ NOKTAMIZ VAR, BU KONUDA DÜNYADA 9. SIRADAYIZ. BU YIL İTİBARİYLE YURTDIŞINA 15 YENİ NOKTA DAHA EKLENECEK. DAHA ÖNCE DE SÖYLEDİĞİM GİBİ TÜM BUNLAR BİR SİSTEM BAŞARISIDIR.

heyecanla çalışmıyorlar. THY yerden yere vurulan yalnızca Türkiye'de değil dünyada da itibarı olmayan bir şirketti. Bunun çözümü ise, insanların motive edilmesiydi. Şirket içi iletişimin sağlanması gerekiyordu ve kurumun kendini anlatmaya ihtiyacı vardı. Bunun için çok çalıştık; IATA toplantılarında üst düzey yöneticiler olarak ciddi kampanyalar yürüttük. Ve çalışmalarımız sonucunda 2008 yılında ilk defa bir IATA toplantısı dünyanın her yerinden 250 genel müdürün katılımıyla Türkiye'de gerçekleştirildi. Havacılık toplantıları, havacılık okulları ya da pazarlamayla ilgili birçok işe sponsor olduk. Dolayısıyla İstanbul'u bir havacılık aktivite merkezi haline getirdik.

Bir malı uluslararası düzeyde satmak için ürününüzün marka, kaliteli ve ucuz olması gerekiyor. THY, bu üçünü de barındırıyor, bu yüzden başarılıyız.

Sponsorluk çalışmaları, reklam filmleri vs. faaliyetleri yürüttük. Her güne birşey daha öğrenerek başladık. Her çalışmamızda yeni ve büyük bir adım attık. Her şey sahada öğrenildi. Kısmi destekler aldık ve gerçekleştikçe sonuca ulaşan projeler hepimizi motive etti. Ve şimdi bu alanda en iyi ekibe sahibiz. Halkımızın gördüklerinin dışında tanıtım faaliyetlerimiz dünyanın her yerinde gerçekleştiriliyor. Hiç ummadığınız bir yerde örneğin Bangkok'un en yüksek binasının üzerinde THY'nin tanıtımı bulunuyor. Thailand düz bir coğrafyaya sahip olduğu için her yerden THY'yi görebilirsiniz bu sayede orada bizi bilmeyen, tanımayan yoktur. Rakip hava yollarının check-in bankolarının üzerlerini satın aldık, binaları, araçları giydirdik yani topyekün bir seferberlik söz konusu.

Bu başarıda en büyük pay genç yöneticilerin. Hızlı büyüyoruz ve yönetici bulmak konusunda zorlanıyoruz, bu yüzden gençlere fırsat verdik. Yeni üniversite mezunu müdürlerimiz var, birçok şirket sektöründen gelmeyen, deneyimi olmayan yeni mezunlara yöneticilik vermez. Örneğin genç mezunlara Düsseldorf ya da New York müdürlüğü veriyoruz, havacılığı bilmiyor ya da tecrübesi yok ama çalışma azmi ve ingilizcesi var. Bu sayede havacılığı bulabildikleri her kanaldan öğrendiler ve başardılar. Nihayetinde bu arkadaşlar öyle bir kültür oluşturdular ki, dünyanın en iyi yöneticileri oldular. Çünkü onlar, işlerini kendi çabalarıyla öğrendiler, kendilerini yetiştirdiler. THY'yi bulunduğu noktaya getiren kabin, kokpit ya da yönetici pozisyonunda çalışan gençlerin azmidir.

Eksiklerimizi giderdikçe, yanlışlarımızı düzelttikçe diğer hava yollarından yolcu çekiyoruz, pazar payımızı artırıyoruz. Fakat işimiz burada bitmiyor, daha önümüzde yapacak çok iş var.

Mesleki açıdan sahip olduğumuz bilgiyi güncellemek zorundayız, bu yalnızca hava yolları için değil her sektör çalışanı için geçerlidir. Meslek uzmanlığı konusunda metedoloji ve bilgi anlamında dünyanın gerisindeyiz. Bu yüzden herkesin günde 2-3 saat rakiplerinin ne yaptığını takip etmesi gerekiyor. Google Alert ile sektördeki bütün yenilikleri, değişiklikleri, düzenlemeleri her akşam e-posta sayesinde ediniyorum. Örneğin dünyanın herhangi bir yerindeki CEO'nun demecini birkaç saat sonra ya da ertesi gün okuyabiliyorum, mesela Tel-Aviv'de arkadaşlar bir çocuk yolcumuzu unutmuşlar, çalışma arkadaşlarım bana bunu söyleyene kadar ben çoktan haberdar olmuştum. Yani bu sayede hiçbirşeyi kaçırmıyorum, günden güne bütün dinamikler değişirken, yönetici, olanların gerisinde kalmamalı.

İŞKUR'la işbirliği içindeyiz

İŞKUR'la mesleki eğitim programları dahilinde beraber çalışıyoruz. Hazırlanan 6 aylık program sonunda teknik yeterliliğe sahip olan arkadaşlar Teknik A.Ş'de işe başlıyorlar. Eğitim kurumlarıyla örneğin İstanbul Üniversitesi ile de çalışıyoruz, Sivil Havacılık ve Kabin Hizmetleri Programı'nda 30 aday hostes yetiştiriyorlar, eğitim sürelerince THY'nin tesislerini kullanıyorlar.

Öğrenciler sanayi ile işbirliği içinde eğitim alırlar ise eğer, onlara mezuniyet sonrasında tekrar eğitim vermek zorunluluğu ortadan kalkacaktır. Örneğin öğrenci 2 yıl boyunca kabinde çalışacağını bilerek okuduğunda zihinsel olarak işine kanalize olur fakat biz bir hemşireye ya da turizm otelcilik okulu mezunu arkadaşlarımıza eğitim veriyor ve kabin memuru yapıyoruz, başından beri bu iş için yetişmiş olmaları gerekiyor aslında, İŞKUR, Milli eğitim Bakanlığı, YÖK ve sanayinin yapacağı ortak çalışmalar ile bu durumun üstesinden gelinebileceğini düşünüyorum.

İŞKUR'LA MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI DAHİLİNDE BERABER ÇALIŞIYORUZ. HAZIRLANAN 6 AYLIK PROGRAM SONUNDA TEKNİK YETERLİLİĞE SAHİP OLAN ARKADAŞLAR TEKNİK A.Ş'DE İŞE BAŞLIYORLAR.

UMEM BECERİ' 10 PROJESİ ADIM ADIM HAYATA GEÇİYOR

Genç nüfusumuzun niteliğini geliştirerek istihdamını artırmak amacıyla, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR), Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü (ETÖGM), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanlığı (TOBB) ile TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi (TOBB ETÜ) Rektörlüğü işbirliğinde hazırlanan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri' 10) Uygulama Protokolü 23 Haziran 2010 tarihinde ilgili Bakanların ve Rifat Hisarcıklıoğlu'nun katılımıyla imzalandı.

20 Temmuz 2010 tarihinde Başbakanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın da katılımıyla 81 İlin İŞKUR il Müdürü, İl Milli Eğitim Müdürü, İl Sanayi Odası/Sanayi ve Ticaret Odası Temsilcileri ile 111 Okul Müdürünün katılımıyla TOBB-ETÜ Toplantı Salonunda Projenin basına ve kamuoyuna tanıtım toplantısı gerçekleştirildi.

Başbakanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın start verdiği projenin yerelde daha iyi tanınıp yaygınlaştırılması için proje ortaklarının, ildeki proje yürütücülerinin ve projenin faydalanıcısı konumundaki işverenlerin katılımıyla bölge toplantıları yapıldı. Sırasıyla;

18-19 Ekim 2010 tarihinde Konya'da ÇSGB Müsteşar yardımcısının başkanlığında Aksaray, Niğde ve Karaman illerinin temsilcilerinin de katılımıyla,

21-22 Ekim 2010 tarihinde Denizli'de İŞKUR Genel Müdürünün başkanlığında Muğla, Afyon ve Uşak il temsilcilerinin katılımıyla,

25-26 Ekim 2010 tarihinde Trabzon' da İŞKUR Genel Müdürünün başkanlığında Giresun, Gümüşhane, Rize, Bayburt ve Artvin il temsilcilerinin katılımıyla,

27-28 Ekim 2010 tarihinde Adana ve Mersin'de Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürünün başkanlığında Osmaniye, Hatay ve Kahramanmaraş il temsilcilerinin katılımıyla,

2-3 Kasım 2010 tarihinde Bursa'da ÇSGB Müsteşar yardımcısının başkanlığında Balıkesir, Bilecik, Yalova ve Eskişehir il temsilcilerinin katılımıyla,

4-5 Kasım 2010 tarihinde Kocaeli ve Gebze'de İŞKUR Genel Müdürünün başkanlığında Sakarya, Düzce ve Bolu il temsilcilerinin ve yine aynı tarihlerde Malatya'da TOBB-ETÜ Rektörü başkanlığında Elazığ, Tunceli, Erzincan ve Bingöl il temsilcilerinin katılımıyla,

8-9 Kasım 2010 tarihinde Antalya'da Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürünün başkanlığında Burdur ve Isparta il temsilcilerinin katılımıyla,

9-10-11 Kasım 2010 tarihinde İzmir ve Manisa'da TOBB-ETÜ Rektörü ve İŞKUR Genel Müdürünün başkanlığında Kütahya ve Aydın il temsilcilerinin katılımıyla,

11-12 Kasım 2010 tarihinde Samsun'da ÇSGB Müsteşar yardımcısının başkanlığında Sinop, Çorum, Amasya, Tokat ve Ordu il temsilcilerinin katılımıyla,

23-24 Kasım 2010 tarihinde Kayseri'de Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürünün başkanlığında Nevşehir, Yozgat, Sivas ve Kırşehir il temsilcilerini katılımıyla,

25-26 Kasım 2010 tarihinde Ankara'da TOBB Genel Sekreterinin başkanlığında Çankırı, Kırıkkale, Kastamonu, Zonguldak, Bartın ve Karabük il temsilcilerinin katılımıyla,

26-27 Kasım 2010 tarihinde Diyarbakır'da TOBB-ETÜ Rektörü başkanlığında Batman, Mardin, Hakkari, Bitlis, Siirt, Şırnak ve Van il temsilcilerinin katılımıyla,

1 Aralık 2010 tarihinde Erzurum'da İŞKUR Genel Müdürünün başkanlığında Ardahan, Kars, Iğdır, Ağrı ve Muş il temsilcilerinin katılımıyla,

3-4 Aralık 2010 tarihinde Gaziantep'te TOBB-ETÜ Rektörü başkanlığında Şanlıurfa, Adıyaman ve Kilis il temsilcilerinin katılımıyla,

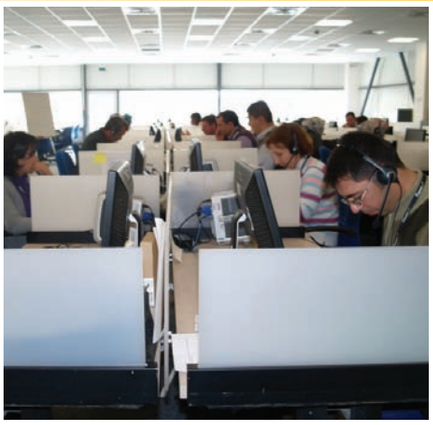
6-11 Aralık 2010 tarihinde İstanbul ve Tekirdağ'da Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürünün başkanlığında Edirne, Kırklareli ve Çanakkale il temsilcilerinin katılımıyla tanıtım toplantıları yapıldı.

UMEM Beceri' 10 kapsamındaki kurslardan yararlanmak isteyenler iki adımda bunu başarabilirler. İlk adım İŞKUR'a kayıt olmak, ikinci adım ise www.umem.org.tr adresini ziyaret ederek burada yer alan listelerden seçeceği kendine uygun bir kursa başvurmak.

Her Yerde...

İŞKUR, işlem yapma değil hizmet sunma anlayışı çerçevesinde mevzuatını da geliştirerek etki alanını genişletiyor. Yapılan protokoller sonucunda belediyelerde 900 yakın hizmet noktası oluşturan İŞKUR'a isteyen herkes, hem günlük hayatın tam ortasında hem de İl ve Şube müdürlüklerine uzak yerleşim yerlerinde ulaşabiliyor. Bu kapsamda Ankara Büyükşehir Belediyesi bünyesindeki İŞKUR hizmet noktalarından biri, her gün yüzbinlerce Ankaralının gerek ulaşım gerekse de alışveriş için akın ettiği Kızılay metrosunda hizmete açıldı. Ayrıca 2010 yılı sonunda hayata geçirilen "Alo 170" projesiyle de sadece üç tuşa basarak İŞKUR ile ilgili tüm sorulara cevap bulunması mümkün.

İŞKUR bir yandan mevzuatında hizmet çeşitlendirmesine giderken diğer yandan da toplumun her kesimine ulaşmak ve bilgilendirmek amacıyla, televizyonlarda, gazetelerde, radyolarda ve internet haber portallarında sesini duyuruyor. İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli 2010 yılı içerisinde NTV'de yayınlanan Öğle Kuşağına, Bloomberg HT'de yayınlanan Gülin Yıldırımkaya ile HT Gündem programına, TRT Haber ve Radyo ODTÜ canlı yayınlarına, daha birçok televizyon ve radyo programına katılarak hem çalışma hayatı ve işgücü piyasası ile ilgili soruları cevapladı hem de İŞKUR'un projeleri hakkında bilgi verdi.



İŞKUR, kitle iletişim araçlarının yanı sıra toplumsal hayatın önemli mekanları haline gelen alışveriş merkezlerinde ve kamuoyunun yoğun ilgi gösterdiği fuarlarda stantlar açarak hizmetleri hakkında kamuoyunu bilgilendiriyor. Bu çerçevede, 2010 yılında İstanbul'da gerçekleştirilen Avrasya'nın bir numaralı bilgi ve iletişim teknolojileri fuarı "CeBIT Bilişim Eurasia"da ve Ankara'da vatandaşların yoğun olarak rağbet ettiği CarrefourSA, Antares ve Beğendik'te stant açan İŞKUR bu çabalarını taşra teşkilatları kanalıyla ülke genelinde sürdürüyor.

İŞKUR ARACILIĞI İLE 35 MİLYONDAN FAZLA AĞAÇ DİKİLDİ

İŞKUR tarafından düzenlenen TYÇP'lerle işsizler kısa süreli istihdam olanağına kavuşurken kişiler çalışmaları karşılığı ücret almışlar ve toplumun önemli bir kısmını ilgilendiren oldukça yararlı çalışmalar yapılmıştır. 2009 yılından bu yana ülkemizde İŞKUR aracılığı ile düzenlenen TYÇP'lerde İstanbul'un yüzölçümünün yarısına yakın alan (2 bin 190 kilometrekare) ağaçlandırıldı ve Türkiye'nin dört bir yanına toplam 35 milyon 971 bin 506 adet ağaç dikildi. Ayrıca son iki yılda okullarla işbirliği içinde düzenlenen TYÇP'lerde 15 milyon 433 bin 573 öğrenciye hizmet verildi.

2010 yılında düzenlenen 1.901 TYÇP'den 9.369'u kadın, 32.697'si erkek olmak üzere 42.066 kişi yararlandı. 2010 yılında düzenlenen TYÇP'lerde elde edilen kazanımlar ise şu şekildedir;

- 306 milyon 600 bin 343 metrekare alanın temizliği yapılmıştır.
- Okullarda 6 milyon 367 bin 63 öğrenciye hizmet verilmiştir.
- 1.468.624.077 metrekare alan ağaçlandırılmış, 16 milyon 777 bin 122 ağaç dikilmiştir.
- Okullarda gerçekleştirilen çevre düzenlemesi çalışmasında 214 bin 737 metrekare alanda düzenleme çalışması yapılmıştır.
- 47 milyon 70 bin 342 metrekare alanda park yapımı gerçekleştirilmiştir.
- 114 bin 287 kilometre yol, 6 bin 758 kilometre kanalizasyon, 4 bin 382 kilometre kanal ve bir 948 bin 232 metrekare kaldırım yapımı çalışması gerçekleştirilmiştir.
- 45 bin 350 metrekare alanın restorasyonu yapılmıştır.
- 40 bin 850 metrekare alanda kazı çalışması yapılmıştır.
- 14 bin 701 metrekare alanda tabiat varlıklarının korunması amacıyla düzenlemeler yapılmıştır.
- 13 milyon 224 bin 857 metrekare vadi ıslah edilmiş, 73 bin 915 kilometrekare dere ve 15 bin 340 kilometrekare kanal ıslahı yapılmıştır.

- **Bunların yanı sıra;**
  - Diyarbakır Surları Bakım Ve Onarımı,
  - Diyarbakır Ergani İlçesi Hilar Mağarası Kazı Çalışması,
  - Kütahya'da Müdris Mahallesi Ahi Erbasan Caddesinde Bulunan 10 Evin Restorasyonu,
  - Muğla'da Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğünde Huzurevinde 75 Yaşlı, Bakıma Muhtaç Kişi ve Çocuk Yuvasında 102 Çocuk Bakımı ve Bina Temizlik İşleri,
  - Sinop A.Muhip Dranaz'ın Evinin Restorasyonu,
  - Sinop'da Tarihi Cezaevinin Bakım Ve Onarımı,
  - Şanlıurfa'da 450 Metrekarelik Sezer Evi Restorasyonu,
  - Şanlıurfa'da Tarihi Şuayb Kalesi, Harran Kalesi, Urfa Kalesi, Halepli Bahçe Kazı Alanı Ve Müze Müdürlüğünün Temizlik İşleri,
  - Bolu'da Fosil Ormanı Yol Yapımı ve Etrafının Çitlenmesi
  - Manisa'da Sipil Dağı Milli Parkı ve Bitki Tanıtım Parkı Bakımı,
  - Yalova'da Meyve Sık Dikim Çalışmaları Genetik Kaynakların Muhafazası Ve Değerlendirilmesi Çalışması,
  - Zonguldak'ta 100.Yıl Köyünde Çevre ,Göbü,Türkali Ve Ilıksu Köylerinde Sahil Temizliği gerçekleştirilmiştir.

EUROGUIDANCE: AVRUPA REHBERLİK MERKEZİ ETKİNLİKLERİ

Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi 2010 yılı Çalışma Planı kapsamında Ekim ayında Ankara'da iki eğitim gerçekleştirildi. Akademisyenler tarafından verilen bu eğitimlere İŞKUR iş ve meslek danışmanları, Milli Eğitim Bakanlığı rehber öğretmenleri ve Rehberlik Araştırma Merkezi uzmanları başta olmak üzere pek çok paydaş katıldı.

14-15 Ekim 2010 tarihinde Prof. Dr. İbrahim Yıldırım ve Doç. Dr. Nükhet Demirtaşlı tarafından "Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde Ölçme Değerlendirme Araçları"; 19 Ekim 2010 tarihinde de Doç. Dr. Ali Kitiş ve Dr. Nevin Dölek tarafından "Özürlülere Sunulan Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri" başlıklı eğitimler düzenlendi. Bu eğitimlerin ilkinde ölçme değerlendirme araçlarını tanıtmak, ikincisinde de özürlülere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin nasıl olması gerektiğine dair bilgiler sunmak amaçlandı.

2010 yılında Euroguidance çerçevesinde yine Ankara'da gerçekleştirilen son etkinlik ise; "İş Danışmanlığı Hizmet Sunumu" çalıştayı oldu. İş danışmanlarının nitelikleri-görevleri, iş danışmanlığı hizmeti sağlayıcının nitelikleri, iş danışmanlığı ile işgücü yetiştirme hizmetlerinin entegrasyonunun sağlanması konularının tartışıldığı çalıştayın çıktılarının; İŞKUR'un yeniden yapılandırılan iş danışmanlığı hizmetlerinde referans alınması planlanmaktadır.

CUMHURBAŞKANI GÜL, İŞKUR STANDINI ZİYARET ETTİ

Doğu Anadolu Sanayici ve İşadamları Dernekleri Federasyonu (DASİDEF) tarafından Erzurum'da bu yıl ikincisi düzenlenen Doğu Anadolu Kalkınma ve İşbirliği Fuarında, İŞKUR da bir stant açtı.

Etkinlik kapsamında Erzurum'a gelen ve Fuarı gezen Cumhurbaşkanı Abdullah Gül, İŞKUR standını da ziyaret etti. Cumhurbaşkanına Kurum hizmetlerine ilişkin bilgiler aktarıldı.

İŞKUR ORTADOĞU'NUN DA GÜNDEMİNDE

İŞKUR, 2010 yılı içerisinde Ortadoğu ülkelerinden gelen heyetleri ağırladı. 24 Haziran 2010 tarihinde İran heyeti ve 27 Eylül 2010 tarihinde Bahreyn heyeti tarafından yapılan ziyaretlerden sonra 8 Aralık 2010 tarihinde de Suriye Sosyal İşler ve Çalışma Bakanı Diala Al-Hajj Aref ve beraberindeki heyet İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. Kemal BİÇERLİ'yi makamında ziyaret etti.

Ziyaretler çerçevesinde gerçekleştirilen toplantılarda İŞKUR'un iş arayanlara ve işsizlere sunduğu hizmetler hakkında heyeti bilgilendirici sunumlar yapılırken ülkeler arasındaki uygulamalara ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu. Böylece İŞKUR modern bir kamu istihdam kurumu olarak deneyimlerini gelişmekte olan ülkelerdeki muadillerine aktarma fırsatı buldu.

ŞEHİT AİLELERİNDEN ANLAMLI ÖDÜL

16 Aralık 2010 tarihinde gerçekleştirilen Tüm Terör Mağduru ve Aileleri Güçbirliği Derneği (TEMADER) ve Tüm Şehit Aileleri ve Gaziler Spor Kulübü (TÜMŞADSPOR) kuruluş yıldönümü gecesinde 2010 Başarı Hizmet Ödülleri de sahiplerini buldu. Şehit aileleri ve gazilerin katıldığı geceye milletvekilleri, belediye başkanları, bürokratlar, sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile iş, basın ve sanat camiasının başarılı yöneticileri de yoğun ilgi gösterdi.

2010 yılı içerisinde yapmış olduğu çalışmalar ile halkın takdirini kazanan kişi ve kurumlara ödüllerinin dağıtıldığı gecede "2010 Yılı Başarılı Kurum Yöneticisi" ödülü ise ülke istihdamının korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi için önemli çalışmaların gerçekleştirilmesine öncülük eden Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli'ye verildi. Biçerli'ye ödülünü yine bu gecede Yılın En Başarılı Belediye Başkanı Ödülüne layık görülen Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Özhaseki takdim etti.

EURES ÇALIŞTAYI YAPILDI

TAIEX Programı kapsamında 11-12 Ekim 2010 tarihinde "Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES" başlıklı bir çalıştay gerçekleştirildi.

EURES ağına dahil olabilmek amacıyla AB üye ülkelerinden uzmanlar ile bilgi ve tecrübe değişimini sağlamak amacı ile 11-12 Ekim 2010 tarihinde Avrupa Komisyonu Teknik Yardım Bilgi Değişimi Aracı (TAIEX) aracılığı ile "Avrupa'da İşçilerin Serbest Dolaşımını Teşvik Aracı Olarak EURES" başlıklı iki günlük bir Çalıştay düzenlenmiştir. Çalıştayda, Avrupa Birliği Komisyonu temsilcileri ve çeşitli AB üyesi ülkelerinden gelen EURES danışmanlarından öncelikli olarak EURES mekanizması hakkında bilgi alındıktan sonra, Türkiye'nin EURES'e dahil olması sürecine ilişkin olarak, sisteme tam entegrasyon bağlamında yapması gerekenler, üç alt grup çalışması ile konunun farklı boyutları ele alınarak tartışılmış ve ileriye dönük çözüm önerileri geliştirilerek bir yol haritası belirlenmeye çalışılmıştır.

UMUT ATEŞİ ÇOCUKLARI

Balıkesir'de olumsuz koşullarda yaşayan Roman çocuk ve gençlerin, suçlardan ve zararlı alışkanlıklardan korunmaları ve konservatuar eğitimiyle iş edinmelerini sağlamak amacıyla hayata geçirilen, İŞKUR'un da ortağı olduğu "Karesi Umut Ateşi Projesi" ses getiren bir konserle noktalandı.

İlk konser Başbakan'a

Balıkesir Musiki Derneği tarafından verilen müzik eğitiminin devam ettiği süreçte, kursiyerlerden oluşan 15 kişilik saz ekibi, Balıkesir'i ziyareti sırasında Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'a ilk konserlerini verdi. Konseri, Başbakan'ın beraberindeki Başbakan Yardımcısı Cemil Çiçek ve İçişleri Bakanı Beşir Atalay da dinledi.

Enstrümanları konuşturdular

5 aylık konservatuar eğitiminde kursiyerlere, İŞKUR tarafından günlük cep harçlığı verilirken, Balıkesir Kadın Girişimciler Kurulu Başkanlığı tarafından da enstrümanları hediye edildi.

Aralık ayında tamamlanan kurs sonunda 34 genç ve çocuk, sertifikalarını, düzenlenen geniş çaplı bir törenle aldı.

Törende tüm kursiyerler adına bir konuşma yapan Leyla Demirkesen, "Bizim mahallemizin insanları müzikle içli dışlıdırlar. Ama bugüne kadar eğitim alarak müzik yapanların sayısı çok azdır. Ben şanslıyım, bu kurs bana müzik eğitimi alma imkanı sağladı. Herkesin bizimle ilgilenmesi, bizi önemsemesi bizi umutlandırdı. Sonuçta Anadolu Güzel Sanatlar Lisesini kazandım. Hedefimi büyüttüm, şimdi konservatuarda okumak istiyorum. Hayalimin gerçekleşmesine sebep olan herkese kendim ve arkadaşlarım adına çok teşekkür ediyorum." ifadelerini kullandı.

Tören sonunda kursiyerler muhteşem bir konser verdiler. Enstrümanlarını konuşturan ve profesyonel sazları aratmayan "Umut Ateşi Çocukları" tüm davetlilerden tam not aldı.

Karesi Umut Ateşi Projesi

Proje; Balıkesir Valiliği, Emniyet Müdürlüğü, Milli Eğitim Müdürlüğü, İŞKUR, Balıkesir Kadın Girişimciler Kurulu Başkanlığı ve Balıkesir Musiki Derneği'nin ortaklığında yürütüldü.

BAKAN DİNÇER ESKİŞEHİR'DE SERTİFİKA TÖRENİNE KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Ömer Dinçer, İŞKUR'un Eskişehir'de düzenlediği işgücü yetiştirme eğitimlerinin sertifika törenlerine katıldı.

İşbirliği örneği

İŞKUR'un Sanayi Odası, Ticaret Odası ve Avrupa Birliği İş Geliştirme Merkezi (ABİGEM) işbirliğiyle düzenlediği eğitimlerin sertifika töreninde Bakan Ömer Dinçer, Eskişehir'de örnek bir işbirliği ve çalışma ortaya koyulduğunu öne sürerek, eğitim programlarının artarak devam etmesi gerektiğinin altını çizdi.

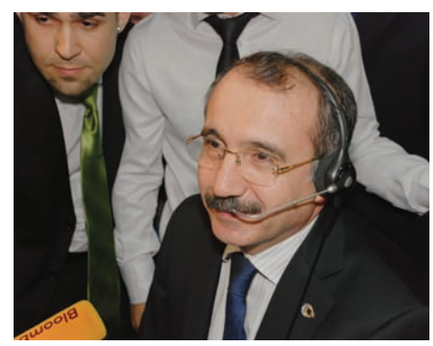
Törende daha sonra; "Mali İşler Uzmanlığı", "Girişimcilik", "Nitelikli Dış Ticaret Elemanı", "CNC Operatörlüğü" ve "Proje Döngüsü Yönetim Eğitimi" programlarında eğitim alarak başarılı olan 125 kişiye sertifikaları verildi.

İstihdama Çağrı

Eskişehir'de WIN Bilişim İletişim Hizmetleri işbirliğiyle düzenlenen çağrı merkezi eğitimlerinden mezun olan 444 kişiye sertifikalarının verildiği törene de katılan Bakan Dinçer, 444 kişiden 350'sinin istihdam edildiği çağrı merkezinin de açılışını gerçekleştirdi.

Bakan Dinçer törende yaptığı konuşmasında, çağrı merkezlerinin günümüzde istihdama önemli katkı sağlayan sektörlerden biri haline geldiğini dile getirirken, özellikle Eskişehir gibi genç nüfusun ağırlıklı olduğu bir ilde böyle bir yatırımın yapılmasının çok önemli olduğunu kaydetti.

Törenden sonra çağrı merkezinde incelemelerde bulunan Bakan Dinçer, merkeze gelen çağrılardan birisini yanıtlayarak arayan kişinin sorununu dinledi.



İŞKUR BÖLGESEL TOPLANTISI

İŞKUR 2010 yılında çeşitli tarihlerde, "İşveren Hizmetleri, İşgücü Piyasası Analizleri ve İşgücü Yetiştirme Programları Çevre İller Bölgesel Toplantıları" adı altında illerdeki üst düzey yöneticilerini bir araya getirdi.

Birbiri ardına Bursa, Ankara, Trabzon, Adana, Van ve Malatya'da gerçekleştirilen ve toplantı ismine konu olan hizmetler ve diğer birçok alandaki hizmetlerin daha etkin, daha verimli ve sonuç odaklı sunulması çerçevesinde eğitimler de içeren toplantıların tümüne İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli ve merkezden üst düzey yöneticiler de katıldı.

Genel Müdür Biçerli; Malatya, Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Elazığ, Erzincan, Kahramanmaraş, Kayseri, Mardin, Sivas, Şanlıurfa ve Tunceli illerini kapsayan Malatya Bölge Toplantısında, hizmet odaklı yaklaşıma geçildiğini vurguladı.

Biçerli, "İŞKUR, önümüzdeki dönemde üzerine daha büyük görevler düşecek bir Kurum olacak. Tipik, geleneksel iş ve işçi bulma kurumu yapısından 2000'li yılların başından beri çıkmaya başladı. Türkiye'de hakikaten emek piyasaları denildiğinde herkesin ilk aklına gelecek Kurum olma yoluna doğru ilerliyoruz. Modern bir kamu istihdam kurumu neler yapıyorsa bunları eksiksiz yapmanın azmi ve gayreti içerisindeyiz. Türkiye'de mesleki eğitimleri daha yoğun, daha iyi yaparak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak için üzerimize ne düşüyorsa yapıyoruz, yapmaya da devam edeceğiz." diye konuştu.

İŞKUR ÜLKE GENELİNDE
ÖRGÜTLENME AĞINI GENİŞLETİYOR

Yerinden ve etkin hizmet anlayışının bir göstergesi olarak, belediyelerde kurduğu Hizmet Noktalarının yanı sıra, İŞKUR mevcut teşkilat yapısını da her geçen gün geliştiriyor.

Çerkezköy'den sonra Çorlu'da da bir Şube Müdürlüğü

Önemli sanayisi, iş olanakları ve stratejik önemi ile Tekirdağ'ın en büyük ilçesi olan Çorlu'da açılan Şube Müdürlüğü, İŞKUR'un hizmet ağını genişletme anlayışı çerçevesinde hayata geçirdiği önemli uygulamalardan birisi.

Hizmet Binasını Genel Müdür Doç. Dr. M. Kemal Biçerli hizmete açtı

Düzenlenen törenle hizmet binasın açılışını gerçekleştiren Genel Müdür Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, "Çorlu Trakya Bölgesinin yıldızıdır. İşgücü ihtiyacının en fazla hissedildiği yerlerdendir. Ekonomisi güçlü bir noktada bulunmaktadır. Şubemizin olması, burada yaşayanları, iş arayanları, işyeri bulunanları büyük oranda rahatlatacaktır. Kurum olarak, Türkiye'nin her yerinde olduğu gibi Çorlu'da da hizmetlerimizi en etkin şekilde sunacağız." dedi.

BİTLİSLİ GENÇLER SANATA İLGİLİ

İŞKUR'un, çeşitli alan ve mesleklerde düzenlediği kurslardan bir bölümünü de sanatsal yönü ağır basan, el becerisinin ön planda olduğu eğitimler oluşturuyor.

Bu tür kurslardan birisi de Bitlis'te düzenlendi. Seramik, çinicilik ve cam ustalığı alanlarında verilen eğitimlere Bitlisli gençlerden ilgi büyük oldu.

Kurs atölyelerinde eğitim alan kursiyerler, sanatsal yönü ağır basan bu tür alanlarda el becerisi kazanmaktan ve meslek edinmekten oldukça memnun.

İŞKUR TÜRKİYE'DE İLKLERE İMZA ATIYOR

Binlerce meslekte eğitim olanağı yaratan İŞKUR, "Televizyon ve Yazılı Basın Muhabiri" ve "Sualtı Kaynakçılığı" mesleklerinde de eğitim vererek Türkiye'de ilklere imza attı.

Televizyon ve Yazılı Basın Muhabiri

Türkiye'de ilk defa Malatya'da düzenlenen "Televizyon ve Yazılı Basın Muhabiri" mesleğindeki kursta, 15 kişi eğitim aldı.

Malatya Gazeteciler Cemiyetinin ortaklığında gerçekleştirilen kurs sonunda başarılı olarak sertifikalarını alan muhabir adaylarının 8'i ise şimdiden, Malatya'nın çeşitli basın kuruluşlarında işbaşı yaptı.

Sualtı Kaynakçılığı Eğitimi

Zonguldak Esnaf ve Sanatkarları Odaları Birliği ve Batı Karadeniz Sualtı Denizcilik Dalış Okulu işbirliği ile düzenlenen Sualtı Kaynakçılığı mesleğindeki eğitim de, Türkiye'de ilk olma özelliği taşıyor.

Endüstri meslek liselerinin kaynak bölümünden mezun olanlardan seçilen kursiyerler, ilk etapta dalış eğitimi aldılar. Daha sonra atölyelerde kaynak ve kesme eğitimi alan kursiyerler eğitimin son aşamasında ise simülasyon havuzunda uygulamalı kaynak ve kesme eğitimine tabii tutuldular.

Yetişmiş eleman sıkıntısı olan petrol arama platformları ve doğalgaz boru hattı inşaatları için büyük önem taşıyan kursun sonunda mezun olanların çoğu istihdam olanağına kavuştu.

HAZIRLADIKLARI GİYSİLERİ DEFİLE İLE TANITTILAR

İŞKUR, Bursa'da 2010 yılı boyunca tekstil alanında 27 eğitim programı hayata geçirdi.

Bursa Tuhafiyeciler ve Benzerleri Odası ortaklığında gerçekleştirilen bu programlarda, Bursa'nın tekstil sanayinde istihdam edilmek üzere, çeşitli branşlarda 540 kişi eğitim alma imkanına kavuştu.

Kursiyerler yıl boyunca hazırladıkları kıyafetleri yıl sonunda bir defileyle görücüye çıkardı. İlginin yoğun olduğu defilede kıyafetler büyük beğeni topladı.

Eğitim bölümleri

- Modelistlik
- Stilistlik
- Bilgisayar destekli kalıp
- Perakende satış
- Kasiyerlik
- Konfeksiyon modelcisi
- Desinatörlük ve photoshop

KADININ İNSAN HAKLARI EĞİTİM SEMİNERİ

İŞKUR'un Adıyaman'da düzenlediği mesleki eğitimlere devam eden kursiyerlere, Kadının İnsan Hakları Eğitim Semineri verildi.

Kadın ve erkek tüm kursiyerlerin ilgi gösterdiği seminer Kadının İnsan Hakları Program Eğiticisi ve Sosyal Hizmet Uzmanı Bedriye Bozat tarafından verildi.

Seminerde katılımcılara, genel anlamda insan hakları ve bu çerçevede kadın hakları, kadına yönelik şiddet ve kadının toplumdaki yeri konu başlıklarını içeren bilgiler aktarılırken, katılımcılar da bu konudaki sorunlarını dile getirme imkanı buldu.

KENDİ SERALARINI KURDULAR

Tahliyelerinin ardından yaşama daha kolay tutunmalarını sağlamak amacıyla, İŞKUR tarafından eski hükümlülere yönelik düzenlenen meslek edindirme kursları meyvelerini veriyor.

Adıyaman'da bu kapsamda "Seracılık" mesleğinde düzenlenen kursu tamamlayan ve köylerinde kendi seralarını kuran Bilal Memi ve Zekeriya Atçı bunun en iyi örneklerinden.

İl Koruma Kurulunun desteği ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfının finansmanı ile ikamet ettikleri köylerinde kendi seralarını inşa eden her iki kursiyer de, aile ve ülke ekonomisine katkıda bulunma imkanına kavuşmaktan dolayı oldukça memnun.

Serasında yetiştirdiği ilk ürünlere pazar bulma arayışına giren Bilal Memi, " İŞKUR tarafından verilen kurs için teşekkür ederim. Kendi seramı kurdum. Evliyim, iki çocuğum var. Daha önce çiftçilikle geçinmeye çalışıyorduk. Şimdi seramız var. Geçim kapımız oldu." diyerek duygu ve düşüncelerini ifade etti.

ASKERLERE, İŞ ARAMA TEKNİKLERİ EĞİTİM SEMİNERİ

Yalova'da vatani görevini yapan askerlere, İş Arama Teknikleri Eğitim Semineri verildi. Seminerle amaçlanan, askerlerin terhis olduktan sonra daha kolay iş bulmalarına destek olmak.

Kendini tanıma, bireysel farkındalık, işgücü piyasası, işveren beklentileri, iletişim, problem çözme, cv hazırlama ve mülakat teknikleri konularında bilgiler içeren seminerler, aynı zamanda, meslek lisesi son sınıf öğrencilerine, meslek kurslarından mezun olan kursiyerlere ve işsizlere de veriliyor.

Ülke genelinde verilen İş Arama Teknikleri Seminerlerinden yararlananların sayısı yalnızca Yalova'da binikiyüz kişiye ulaştı.

ŞİŞLİ'DE İŞ GAZETESİ

İŞKUR Şişli Şube Müdürlüğü 15 günde bir e-gazete yayınlıyor.

İş Gazetesi ismiyle yayınlanan gazetede; açık işler, kurslar, Kurum mevzuatı ve haberler bölümü yer alıyor.

İŞKUR'UN IPA KAPSAMINDAKİ PROJELERİ

Avrupa Birliği'nin aday ülkelere yönelik katılım öncesi mali yardımlarını birleştirerek oluşturduğu IPA kapsamında Türkiye'ye 4,8 milyar Avro'luk kaynak ayrıldı. Bu kaynaklarla gerçekleştirilecek operasyonların yürütülmesinden sorumlu olan kurumlardan biri olarak İŞKUR, 100 milyon Avro'yu aşan mali kaynak ile gençlere, kadınlara, dezavantajlı kesimlere ve genel olarak istihdamın artırılması çalışmalarına yönelik projeler düzenliyor.

Avrupa Birliği, aday ülkeleri tam üyeliğe hazırlamak amacıyla yürüttüğü mali yardımları 2007-2013 yıllarını kapsayacak biçimde Instrument Pre-Accession – IPA (Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı) başlığı altında topladı. 12,9 milyar Avro'luk bütçeye sahip olan IPA, Türkiye, Hırvatistan, Makedonya Arnavutluk, Bosna-Hersek, Sırbistan, Karadağ ve Kosova'yı kapsamaktadır.

IPA kapsamındaki mali yardımlar beş başlık altında kategorize edilmiş olup, bunlardan biri olan "İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi" kategorisindeki mali yardımların Türkiye'deki yönetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB)'ndadır. ÇSGB, IPA kapsamındaki projelerin, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu ve Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülmesini sağlamaktadır. Bu projeler istihdam ve eğitim odaklı olup "operasyon" olarak adlandırılmaktadır.

İŞKUR'un IPA kapsamındaki operasyonları şunlardır:

Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (KİD): 2007 yılı Mali Programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 27 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyonun 21 ay sürmesi planlandı. Hedef kitlesi kadınlar olan operasyon kapsamında 133 hibe projesinin uygulanmasının yanı sıra 4.000 kadına girişimcilik eğitimi, 1200 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 12.000 kadına istihdam garantili kurs, 18.000 kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi öngörülmektedir.

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu (GİD): 2008 yılı Mali Programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 27 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyon 2010 yılı sonlarında başladı. 24 ay sürmesi planlanan operasyon kapsamında 128 hibe projesinin uygulanmasının yanı sıra en az 6.000 gence mesleki eğitim kursu, 15.000 gence çıraklık ve işbaşı eğitimi ile istihdam garantili kurs, 1.500 gence girişimcilik eğitimi, 9.000 gence ise mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri verilmesi öngörülmektedir.

Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu (PES): 2008 yılı Mali Programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 12 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyon, 22 Aralık 2010 tarihinde Teknik Yardım Sözleşmesi'nin imzalanmasıyla birlikte başladı. 30 ay sürmesi planlanan operasyonun yararlanıcıları İŞKUR, ÇSGB ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarıdır.

Türkiye'de Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu (AİD): 2007 ve 2009 yılları Mali Programlamaları kapsamında hazırlanan ve bütçesi kesin olmayan operasyonun 2011 yılı son çeyreğinde uygulanmaya başlaması ve 30 ay sürmesi planlanmaktadır. Hedef kitlesi özürlüler, yoksullar ve yoksulluk sınırında yaşayanlar, yerinden olmuş kişiler, hükümlü ve tutuklular, uzun süreli işsizler olan operasyon kapsamında 60 bin dezavantajlı kişiye ulaşılması öngörülmektedir.

Genç İstihdamının Desteklenmesi II Operasyonu (GİD-II): 2010 yılı Mali Programlaması kapsamında hazırlanan ve yaklaşık 26 milyon Avro'luk bütçeye sahip olan operasyon kapsamında, hedef gruba yönelik paket eğitimler (kişisel istihdam eylem planları, oryantasyon eğitimi, mesleki eğitim, temel beceri eğitimleri, iş başı eğitim, iş arama teknikleri vs.) planlandı.

UMEM BECERİ' 10 PROJESİ

5 YILDA 1 MİLYON KİŞİYE İŞ

Türkiye'de vasıfsız işgücü fazlalığı varken firmalar kaliteli eleman bulma sıkıntısı çekiyor. İşsizlik oranının makul düzeylere indirilebilmesi için işgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlıklarının azaltılması ve bu çerçevede aktif işgücü politikalarının daha geniş bir alanda uygulanması gerekiyor.

Son yıllarda ekonomide yaşanan yapısal dönüşüm sonucu emek yoğun sektörlerden ileri teknoloji yoğun sektörlere doğru bir kayma gerçekleşti. Bundan dolayı firmaların talep ettiği işgücü profilinde büyük değişimler oldu. Bu değişim sonucunda işsizlik artarken yeni istihdam sahalarına uygun vasıfları kazanmış, işgücünün teknolojik gelişime paralel bir hızda yetiştirilmesi zorluğu sonucu ortaya çıktı. Türkiye'de vasıfsız işgücü fazlalığı varken firmalar ise kaliteli eleman bulma sıkıntısı çekiyor. İşsizlik oranının makul düzeylere indirilebilmesi için işgücü piyasasındaki arz-talep uyuşmazlıklarının azaltılması ve bu çerçevede aktif işgücü politikalarının daha geniş bir alanda uygulanması gerekiyor.

Bu gerekçeyle, işgücü piyasasında arz-talep uyuşmazlıklarından kaynaklanan işsizliğe çözüm getirmeyi amaçlayan Uzmanlaştırılmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri' 10) Projesi başlatıldı. Aktif işgücü politikalarının geliştirilmesi yoluyla istihdamın artırılmasının hedeflendiği proje, İŞKUR ve Milli Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü (ETÖGM) işbirliğiyle 81 ili içerecek şekilde seçilen 111 teknik ve endüstri meslek lisesinde düzenlenecek kurslara ek olarak TOBB üyesi işyerlerindeki İşbaşı Eğitim Programları uygulamasını içermektedir. Proje kapsamında,

- 111 meslek lisesine 106 milyon TL değerinde donanım yatırımı yapılması (2010, 2011 ve 2012 için),
- 6 binin üzerinde eğitmenin modern tekniklerle eğitilmesi (2010, 2011 ve 2012 için),
- Ülke işgücü piyasasının %80'ini içeren 19 ilde ihtiyaç analizinin yapılarak raporlanması,
- İhtiyaç analizlerinin yaygınlaştırılması ve düzenli olarak tekrarlanması için 81 ilde 100-150 araştırmacının eğitilmesi
- Analiz sonuçlarına göre belirlenen alanlarda 5 yılda İŞKUR'a kayıtlı yaklaşık 1 milyon işsizin eğitimden geçirilmesi,
- Eğitilen tüm işsizlerin TOBB üyesi işyerlerinde işbaşı eğitim programından geçirilmesi,
- Başarılı olan kursiyerlerin yüzde 90'ına istihdam imkânı sağlanması,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu'na işlerlik kazandırılması için yeni bir sistem geliştirilmesi,
- Odaların işgücü piyasasındaki rolünün kurumsallaştırılması için Eylem Planı hazırlanması, planlanıyor.

Projenin en önemli getirilerinden biri mesleki eğitimde yönetişim mekanizmalarının güçlendirilmesidir. Bunun için öncelikle merkezde ilgili kurumların temsilcilerinin katılımıyla İcra Kurulu, Proje kapsamındaki okullarda ise Kurs Yönetimi'nin kurulması öngörüldü. Okul Müdürü, İŞKUR ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü temsilcilerinin yanı sıra, Ticaret ve Sanayi Odası temsilcilerinin de katılması öngörülen Kurs Yönetimleri yapısında, işverenler mesleki eğitim sisteminde söz sahibi olabilecek, kursların programlarının hazırlanması ve kursların yönetiminde aktif rol oynayacaklar. Buna ek olarak, UMEM Beceri' 10 projesi İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın (İİMEK) yönetişim mekanizmasını güçlendirmeyi amaçlıyor.

Proje ile İİMEK'lerin ve İŞKUR İl Müdürlüklerinin işgücü piyasası analizlerini yapabilecek şekilde kurumsal kapasitelerini geliştirmeleri sağlanacak, bu sayede projede tasarlanan yeni sistemin sürdürülebilirliği de garanti altına alınmış olacak. UMEM Beceri' 10 Projesi, kamu-özel sektör arasında yeni bir işbirliği mekanizmasının kurulması ile sonuçlanacak. Ayrıca, bu proje ile Ticaret ve Sanayi Odaları'nın Türkiye'de ilk kez mesleki eğitim sisteminde aktif rol oynaması öngörüldü.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İŞKUR işsizliğin önlenmesine yönelik oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. Burada analiz edilen genel veriler Kurumun gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlere ilişkin bir projeksiyon sunmayı amaçlamaktadır.

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

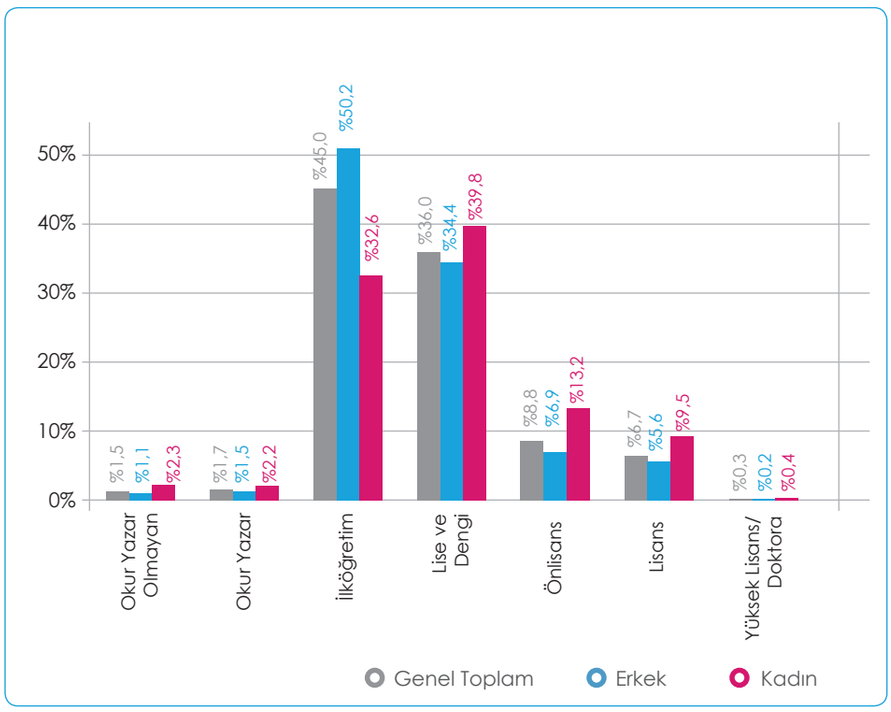
2010 yılında 205.000 kişi İŞKUR aracılığıyla iş sahibi oldu.
Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2009 Yılı	**2010 Yılı**	**Değişim**
Başvuru	1.435.024	1.217.936	-15,1
Erkek	922.244	759.316	-17,7
Kadın	512.780	458.620	-10,6
Açık İş	165.890	368.636	122,2
Kamu	21.388	60.039	180,7
Özel	144.502	308.597	113,6
İşe Yerleştirme	118.278	205.231	73,5
Erkek	88.825	155.534	75,1
Kadın	29.453	49.697	68,7
Normal	91.541	172.751	88,7
Özürlü	26.405	32.257	22,2
Eski Hükümlü	332	223	-32,8
Kayıtlı İşgücü	1.858.855	1.604.355	-13,7
Erkek	1.319.829	1.149.623	-12,9
Kadın	539.026	454.732	-15,6
Kayıtlı İşsiz	1.689.349	1.414.541	-16,3
Erkek	1.186.219	999.569	-15,7
Kadın	503.130	414.972	-17,5
Yurtdışı Başvuru	1.339	896	-33,1
Yurtdışı Gönderme	59.479	54.847	-7,8

2010 yılında 1 milyon 217 bin 936 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2009 yılı verilerine göre 2010 yılında Kuruma başvuruların yüzde 15 civarında azaldığı görülmektedir. Başvuranların yüzde 38'i kadın, yüzde 62'si erkektir.

İŞKUR 2010 yılında 368 bin 636 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini yüzde 122 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin yüzde 83'ü özel sektördendir. 2010 yılı içerisinde İŞKUR vasıtasıyla 205 bin 231 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre yüzde 73,5 oranında artmıştır. Özellikle normal işe yerleştirmelerdeki yüzde 88,7'lik artış oranı dikkat çekmektedir. İşe yerleşenlerin yüzde 24,2'si kadındır. Yıl içerisinde 32 bin 257 özürlü vatandaşımız, 223 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2010 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 1 milyon 604 bin 355 işgücü, 1 milyon 414 bin 541 işsiz bulunmaktadır. Ekonomik krizin olumsuz etkilerini yitirmesiyle İŞKUR'a başvuran ve kayıtlı işsiz sayısında da azalma görülmüştür. Yurtdışı başvurular yüzde 33,1 oranında, yurtdışı göndermeler ise yüzde 7,8 oranında azalmıştır. 2010 yılı içerisinde 44 bin 934 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. En fazla çalışmaya gidilen ülkeler Libya, Rusya, Suudi Arabistan ve Irak olmuştur.



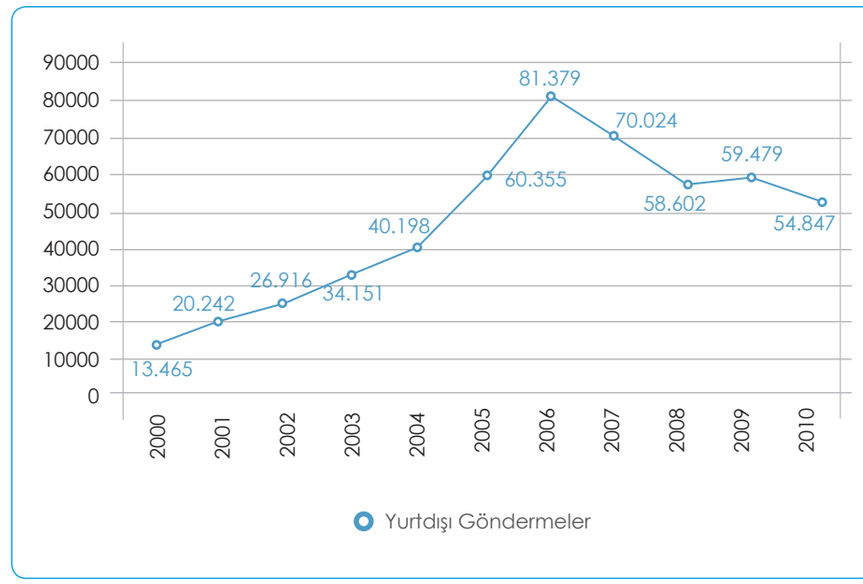
Grafik 1. Eğitim Durumlarına Göre Kayıtlı İşsizler

Kayıtlı kadın işsizlerin, kayıtlı erkek işsizlerden eğitim düzeyi daha yüksektir.

Grafik 2. Yurtdışı İşçi Göndermeler

1961 yılından 2010 yılı sonuna kadar toplam 2 milyon 330 bin 524 kişi İŞKUR aracılığıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir.

Kaynak: İŞKUR



Yurtdışında çalıştırılmak üzere Türkiye'den işçi götürmek isteyen firmalar İŞKUR aracılığı ve onayı ile bu işlemlerini gerçekleştirebilirler. Grafikte son yıllarda çalışmak amacıyla yurtdışına giden kişi sayıları verilmektedir. 1970 yılların başında 100 bin kişiyi bulan yurtdışı göndermeleri daha sonraki yıllarda azalma göstermiştir. Yıllar itibariyle dalgalı bir seyir gösteren yurtdışı gönderme sayıları 2000 yılından 2006 yılına kadar sürekli artmış 2006 yılından sonra da azalma eğilimi göstermiştir. 2009 yılına göre 2010 yılında yurtdışına çalışmaya gidenlerde yüzde 7,8 oranında bir azalma görülmüştür.

1961 yılında 2010 yılı sonuna kadar toplam 2 milyon 330 bin 524 kişi İŞKUR aracı-

Tablo 2. İşgücü Yetiştirme Programları

2010 yılında 211 bin kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi olmuştur.

Kaynak: İŞKUR

**Geçici verilerdir.*

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARI

Kurs Türü	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	**59**	**694**	**1.209**	1.903
Çalışanların Mesleki Eğitimi	297	2.134	416	2.550
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	219	21	240
GAP II	284	3.027	2.852	5.879
GAP II TYÇP	63	3.019	286	3.305
Girişimcilik	319	4.707	3.599	8.306
Hibe Projeleri	152	370	4.606	4.976
Hükümlülere Yönelik Kurslar	394	5.097	146	5.243
İşgücü Yetiş. Kurs./ İst. Garantili	1.916	20.170	22.277	42.447
İşgücü Yetiştirme Kursları/Genel	4.332	40.311	49.397	89.708
İşgücü Yetiştirme Kursları/TYÇP	1.838	29.678	9.083	38.761
Özürlü Kursları	351	2.252	1.386	3.638
Staj (İşbaşı Eğitim Programları)	1.796	2.643	2.028	4.671
Toplam	11.821	114.321	97.306	211.627

lığıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Özellikle 1960-70'li yıllarda Avrupa ülkelerine çalışmaya gitme yaygın iken, 80'li yıllar ve sonrasında çalışmaya gidilen ülkeler içerisinde Orta Doğu ve Arap Ülkeleri ile Türkî Cumhuriyetler ve Rusya ağırlık kazanmıştır. Yurtdışına çalışmaya gidenler içerisinde kadınların oranı oldukça azdır (yüzde 1-2 civarında).

2010 yılında en fazla çalışmaya gidilen ülkeler sırasıyla Libya, Rusya, Suudi Arabistan, Irak, Türkmenistan, Katar, Afganistan, Cezayir, Almanya ve Kazakistan olmuştur. Yurtdışına gidenlerin meslekleri ne baktığımızda en fazla talep edilen meslekler sırasıyla İnşaat İşçisi, Kalıpçı, Sıvacı, Soğuk Demirci, Elektrikçi, Boyacı, Kasap, Sıhhi Tesisatçı, Kaynakçı (Oksijen ve Elektrik) ve İnşaat Mühendisidir. İnşaat sektörü ile ilgili mesleklerin ağırlığı dikkat çekmektedir.

İŞKUR 2010 yılı içerisinde toplam 11 bin 821 mesleki eğitim programı açmış olup bu programlara 97 bin 306 kişisi kadın 114 bin 321 kişisi erkek olmak üzere toplam 211 bin 627 kişi katılmıştır. Özellikle 2009 yılına göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı) ve İstihdam Garantili Kurslarda hem açılan program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. 2009 yılında 21 bin 608 kişi istihdam garantili kurslardan yararlanırken, 2010 yılında bu sayı 42 bin 447'ye çıkmıştır.

En fazla program açılan meslekler Bilgisayar İşletmeni, Bilgisayarlı Muhasebe Elemanı, Satış Elemanı, Konfeksiyon İşçisi, Bilgisayar Operatörü, Çocuk Bakıcısı, Web Tasarımcısı, Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı, Çağrı Merkezi Görevlisi, Dikiş Makinesi Operatörüdür.

2009 yılına göre 2010 yılında işsizlik ödeneği hak edenler yüzde 30,5 oranında azalmıştır. Ödenek hak edenlerin yarısı ilköğretim mezunudur. 2009 yılında lise dengi ve üzeri eğitim düzeyine sahip hak edenlerin oranı yüzde 44,3 iken bu oran 2010 yılında yüzde 47,1 olmuştur.

2009 yılında ödenek almayı hak edenlerin yüzde 29,4'ü kadın iken, 2010 yılında bu oran yüzde 27,6'ya düşmüştür. Ödenek hak eden kadınların yüzde 64'ü lise ve üstü eğitime sahip iken, erkeklerin yüzde 40,7'si lise ve üstü eğitime sahiptir. İşsizlik Ödeneği Hak eden kadınların erkeklere oranla daha eğitimli olduğu görülmektedir.

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAK EDENLERİN EĞİTİM DURUMLARI

EĞİTİM DÜZEYİ	2009		2010	
	KİŞİ	(%)	KİŞİ	(%)
Okur Yazar Olmayan	2.931	0,6	1.889	0,6
Okur Yazar	4.460	0,9	2.372	0,7
İlköğretim	260.391	55,2	169.145	51,6
Lise ve Dengi	141.968	30,1	103.310	31,5
Ön Lisans	23.649	5	19.688	6
Lisans	36.731	7,8	30.322	9,2
Yüksek Lisans	2.016	0,4	1.389	0,4
TOPLAM	472.146	100	328.115	100

Not: Hak kazanma koşullarında oluşabilecek değişiklikler ve mahkeme kararlarının uygulanması nedeniyle hak kazanan sayısında değişiklik olabilir.

Tablo 3. İşsizlik Ödeneği Hak Edenlerin Eğitim Durumları

2010 yılında işsizlik ödeneği hak edenler yüzde 30,5 oranında azalmıştır. Ödenek hak eden kadınlar erkeklere göre daha eğitimlidir.

Kaynak: İŞKUR

meslek bankası

İŞKUR tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü (TMS), meslekler ile ilgili bilgilere ulaşmak isteyen kişi ve kurumlar için ülkemizin önemli ve bu alandaki yegâne kaynağıdır. TMS'nin günün koşullarına cevap verecek şekilde güncel halde tutulması amacıyla her yıl işgücü piyasasına giren yeni meslekler tespit edilip TMS kapsamına alınarak sözlüğün içeriği zenginleştirilmektedir. 2010 yılı sonu itibariyle 4880 mesleğe ait tanım, görev ve kod yapısı oluşturularak İŞKUR web sayfasında kullanıcıların hizmetine sunuluyor.

Dergimizin her sayısında TMS'de bulunan binlerce meslek arasında ön plana çıkan güncel mesleklerle ilgili kısa bilgilere yer verilecektir.

ENERJİ SİSTEMLERİ MÜHENDİSLİĞİ

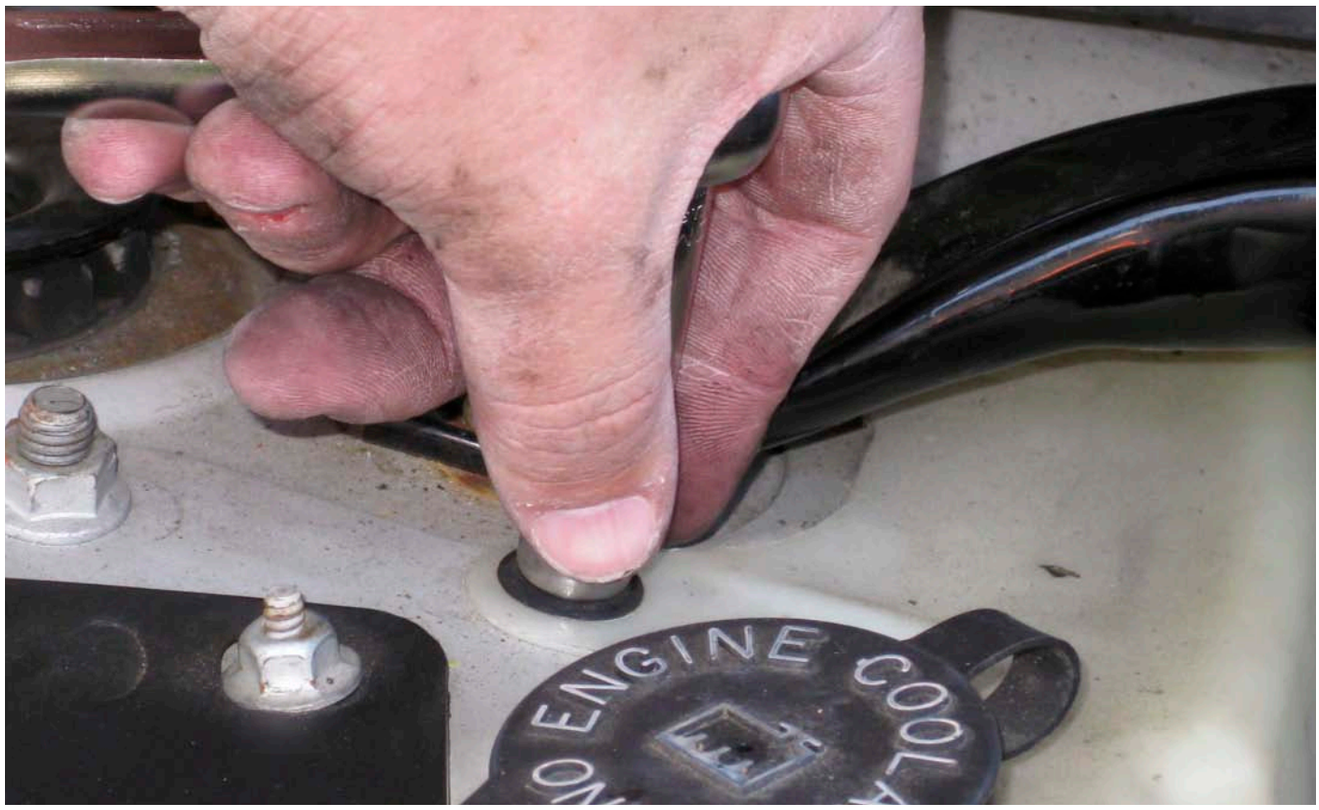
Enerji sistemleri mühendisliği; giderek artan enerji ihtiyacına yönelik olarak kaliteli ve ekonomik enerjinin üretilmesi ve tüketiciye ulaştırılması alanlarında iş olanaklarına sahip bir meslek dalıdır. Enerji kaynak ve sistemlerinin verimli bir şekilde kullanılmasını sağlamak amacıyla uzmanlaşan Enerji Sistemleri Mühendisleri;

- Enerji sistemlerinin bütün çeşitlerinin tanımlanması, üretimi ve dağıtımı aşamalarında görev yapar,
- Üreticinin yükünü azaltmak amacıyla enerji tasarrufu ve enerji üretiminde verimliliğin artırılması ile enerji imkanlarının iyileştirilmesine yönelik enerji analizi alanında danışmanlık yapar,
- Yakıt hücreleri, yenilenebilir enerji kaynakları, enerji tasarrufu, endüstriyel kurutma, dondurma sistemleri ve ısı alanlarında çalışmalar yapar,
- Ülkemizin enerji stratejisi ve politikalarının belirlenmesine katkıda bulunur.

Sistemli ve disiplinli çalışma alışkanlığına sahip olması gereken enerji sistemleri mühendislerinin matematik, fizik ve kimya alanlarında yetenekli olmaları gerekir. Ayrıca bu mesleği hedefleyen kişilerin analitik düşünme ve problem çözme yeteneğine sahip, çevre sorunlarına karşı duyarlı, yaratıcı, sorgulayıcı, dikkatli ve sorumluluk sahibi olmaları da aranan özellikler arasındadır.

Mesleğin eğitimi lisans eğitimi şeklinde verilmektedir. Eğitim süresince verilen dersler ağırlıklı olarak kimya, fizik ve matematik alanlarındadır. Eğitim sırasında staj zorunluluğu (2.sınıftan itibaren 20'şer gün olmak üzere toplamda 60 iş günü) bulduğundan staj süresince öğrencilere işletmeler kendi ücret politikaları doğrultusunda tespit ettikleri miktarda ücret ödemektedirler.

Eğitimin ve stajın tamamlanmasından sonra kendi işlerini kurma imkanına da sahip olan enerji sistemleri mühendisleri; çalışılan yer, tecrübe vb. durumlara göre kazanç durumu değişiklik göstermekle birlikte, ilk etapta asgari ücretin 8-10 katı miktarda bir maaş ile başlamaktadırlar. Yabancı şirketlerde proje bazlı çalışan mühendislerin daha iyi kazanç sağladıkları gözlemlenmektedir.



MOTORLU ARAÇLAR
LPG BAKIM VE ONARIMCILIĞI

Motorlu araçlar LPG sistemleri bakım ve onarımcılığı, son yıllarda önem kazanan meslek dalları arasında yer almaktadır. LPG'nin diğer yakıtlara göre ucuz olması ve çevreyi daha az kirletmesi nedeniyle her geçen gün çok sayıda kişi araçlarına LPG yakıt sistemi taktırmaktadır. Bu meslekte çalışanlar benzin, mazot ve LPG ile çalışan araçların motorlarının ayar, bakım ve onarımını yapmaktadırlar. Mesleği icra edenlerin diğer görevleri ise şunlardır;

- Motorlu araçların LPG sistemine dönüşümünün uygunluğuna karar vermek,
- Dönüşümü yapılan araçları el detektörüyle sızdırmazlık kontrolünden geçirdikten sonra bilgisayar yardımıyla tüketim testi ve benzeri testlere tabi tutmak,
- Parçaları motordan sökmek ve kontrollerini yapmak,
- Aracın hangi periyotlarla kontrol edileceğine karar vermek.

Motorlu araçlar LPG sistemleri bakım ve onarımcılığı eğitimi sadece meslek eğitim kurslarında verilmektedir. Eğitimi alabilmek için en az ilköğretim mezunu olmak ve 14 yaşını doldurmuş olmak gerekmektedir. Eğitim süresi ilköğretimden sonra 2 yıl, lise ve daha üst düzeyde eğitimden sonra ise 1 yıldır.

Meslek elemanlarının işe asgari ücretle başlamasına karşın, mesleki tecrübenin artması ve işyerinin durumuna göre ücretler bu meblağın iki veya üç katına kadar ulaşmaktadır. Yeterli sermayesi olanlar, kendi işyerini açtıklarında müşteri durumuna göre değişen miktarlarda kazanç elde ederler.

RAYLI SİSTEMLER İŞLETME TEKNİKERLİĞİ

Raylı sistemler işletme teknikerliği, demiryolu ulaşımında işletme sisteminin kurulması, ulusal ve uluslararası taşımacılığın organizasyonu ile operasyonunu sağlayan nitelikli bir meslek dalıdır. Son yıllarda ülkemizde raylı sistemlerin şehir içi ulaşımda kullanımının artması, bu mesleği seçenlere geniş iş olanakları sunmaktadır. Teknikerler demiryolu ulaşımında çalışabilmenin yanı sıra lojistik firmalarında da iş bulabilir. Sürekli yol kat eden lojistik sektöründe, kendini yetiştirmiş elemanlara ihtiyaç duyulmaktadır. Raylı sistemler işletme teknikerleri işletmeyi sevk ve idare etmekten sorumludur.

Bu kişiler ayrıca;

- İşletmede ihtiyaç duyulan teknik donanım, personele ilişkin verileri hazır tutar,
- İş organizasyonu ve lojistik faaliyetleri yerine getirir,
- Yıllık bütçeleri hazırlar,
- İşletme ile ilgili kontrol işlemlerini yapar,
- İşletme organizasyonu ile ilgili bilgi ve belgeleri tanzim eder,
- Mesleki gelişmelerle ilgili faaliyetleri takip eder,
- İşçi sağlığı ve işçi güvenliğini sağlar.

Raylı sistemler işletme teknikerlerinin sayısal yeteneğe sahip olmaları, göz ve ellerini eşgüdümle kullanabilmeleri gerekmektedir. Bu mesleği seçecek kişilerin işlerini sağlıklı yürütebilmesi için iyi düzeyde ayrıntıları algılayabilmesi ve sorumluluk alabilmesi önem taşımaktadır. Raylı sistemler işletme teknikerlerinin üniversitelerdeki eğitim süresi 2 yıldır. Bu bölümden mezun olanlar, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde çalışabilirler. Kamu kuruluşlarındaki teknikerler, teknik hizmetler sınıfında 10. derecenin 2. kademesi ile göreve başlarlar. Teknik hizmetler sınıfının zam ve tazminatından faydalanırlar. Maaşları asgari ücretin yaklaşık 1,5-2 katıdır. Özel sektörü tercih edenlerin maaşları ise asgari ücretin 2 katı civarındadır. Meslek elemanlarının iş tecrübeleri arttıkça ücretlerinde de artış olmaktadır.

SORU-CEVAP

Girişimcilik programları nedir?

Kendi işini kurmak isteyenleri genel girişimcilik hususlarında eğiterek; iş planlarını oluşturmaları, KOSGEB ve benzeri finansman kaynaklarına erişimlerini kolaylaştırmak için yürütülen eğitim programlarıdır.

Girişimcilik programlarının uygulama alanları nelerdir?

En az ilköğretim mezunu olanlarla iş kurmak istediği alanda geçerli sertifika/belgeye sahip olanlar

Girişimcilik programlarının uygulama şekli nedir?

60 saat ana modül ve azami 12 saate kadar destek modül ve ilgili modülün atölye çalışması

İŞKUR'un düzenlemiş olduğu Girişimcilik Eğitim Programlarına kimler katılabilir?

İŞKUR'un düzenlemiş olduğu Girişimcilik Eğitim Programlarına; Kuruma kayıtlı 18 yaşını tamamlamış işsizler (Emekliler Hariç) katılabilir.

Daha önce meslek kurslarına gidenler katılabilir fakat daha önce girişimcilik programına katılanlar tekrar katılamazlar. Sosyal Güvenlik Kurumuna kayıtlı olanlar katılamazlar.

Girişimcilik eğitimlerine katılacaklar nasıl seçilir?

Girişimcilik eğitimine katılacak katılımcılar, girişimcilik eğitimi almak isteyen en az ilköğretim okulu mezunu veya iş kurmak istediği alanda geçerli sertifikası/belgesi olan işsizler arasından eğitim durumları, mesleki deneyimleri, mali yeterlilikleri gibi kriterlere bakılarak İl/Şube Müdürlüğü ve yüklenici işbirliğinde belirlenir.

Girişimcilik programlarında hizmet alımı nasıl yapılır?

4734 sayılı yasa 22/ı bendi hükmü uyarınca "doğrudan temin" usulü

Girişimcilik programlarında karşılanabilecek giderler nelerdir?

- İş kazası ve meslek hastalığı sigorta prim gideri,
- Eğitim gideri,
- Kursiyer zaruri gideri

İŞKUR'un düzenlemiş olduğu Girişimcilik Eğitim Programları sonucunda iş kurma desteklerini nasıl alabilirim?

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin (emekliler hariç) başvurabildiği, İŞKUR Girişimcilik Eğitim Programları sonucunda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı'nın da (KOSGEB) onaylayıp kabul ettiği bir sertifika ve eğitim sürecinde her katılımcının kendi kafasındaki iş fikrine göre hazırlamış olduğu iş planı ile işyerini açan katılımcı KOSGEB'in destekleyeceği iş kollarından birinde faaliyet gösterecek ise en yakın Hizmet Merkezine başvurusunu yapabilir. Başvurusu değerlendirilerek uygun görülen girişimci, KOSGEB web sayfasında Yeni Girişimci Desteği başlığı altında belirtilen miktar ve oranda destekleri elde edebilmektedir.

Sigortalı işsizin, işsizlik ödeneği alırken bir işte çalışmaya başlaması haline yapması gerekenler nelerdir?

İşsizlik ödeneği alırken gelir getirici bir işte çalışmaya başlayanların (bir gün dahi olsa) işe girdiği tarihi takip eden günden başlayarak 15 gün içinde en yakın İŞKUR birimine bilgi vermeleri gerekir. Bilgi verenlerin ödenekleri, (tekrar yeni bir ödeneğe hak kazanamayacak şekilde işten ayrılmaları halinde) ilgililerin başvurdukları tarih itibarıyla yeniden başlatılır.

İlgililerin işe girip girmedikleri İŞKUR tarafından takip edilip, İŞKUR tarafından yapılan kontrollerde gelir getirici bir işte çalışmaya başlanılmasına karşın 15 gün içerisinde İŞKUR'a bilgi verilmediğinin anlaşılması halinde ödenek kesilir. Kalan ödenek yeni bir ödenek hak kazanamayacak şekilde işten ayrılınması halinde ödenmez. Yapılan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte tahsil edilir.

Hafta sonu ile dini ve milli bayramlar gibi resmi tatil günleri, kısa çalışma ödemesi yapılan çalışılmayan sürelere dâhil midir?

Kısa çalışma süresinde resmi tatil günlerine ilişkin ödemeler, dönem içerisindeki normal çalışma - kısa çalışma sürelerinin oranına göre işveren ve İŞKUR arasında paylaşılarak gerçekleştirilir.

Örneğin ay içinde 20 iş günü mevcutsa ve 10 gün çalışılıp 10 gün kısa çalışma gerçekleştirilmişse SGK ya prim olarak işverence 15 günlük prim yatırılmalıdır. Diğer 15 gün için de Kurumumuzca Genel Sağlık Sigortası Primleri ödenir.

İşveren olarak uygun iş arayanları seçip, davet edebilir miyim?

İşveren olarak, halen yayınlanmakta olan iş ilanınıza uygun iş arayanları listeleyebilirsiniz. İş arayanlar, işe uygun iş arayanlar arasından rastgele olarak ve rastgele sırada listelenirler. Listelenen iş arayanların özgeçmişlerini, "detay" bağlantısını kullanarak inceleyebilir, uygun gördüklerinizi iş ilanına seçebilirsiniz.

Seçme işleminden sonra, iş arayanın seçmeyi onaylaması beklenir. Seçilen iş arayanlara, işe seçildiklerine dair, tercih ettikleri iletişim adreslerine (e-posta, cep telefonu, v.b) mesaj gönderilir. Bu mesajın iş arayana ulaşmasını takiben, iş arayanın işi onaylaması durumunda davet-görüşme süreci devreye girer.

İŞKUR kaydımın geçerlilik süresi nedir?

Kayıtların aktif olarak işlemde kalma süresi, son işlem tarihinden itibaren iki yıldır. Kayıtları işlemden kaldırılan iş arayanlar internet üzerinden Kurum portalına girerek iş arama durumu menüsünden kaydını aktif duruma getirebilirler veya Kurum İl/Şube Müdürlüğüne şahsen, telefon, faks, e-mail vb. iletişim araçlarıyla müracaat etmeleri halinde kayıtları yetkili Kurum personelince, sistemden müracaatçı adına işlem yapılarak müracaat tarihinden itibaren aktife alınır.

Özel istihdam büroları kimden ücret alacaklardır?

Özel istihdam büroları sadece işverenlerden ücret alacaklar, iş arayanlardan hiçbir ad altında menfaat temin edemeyecek ve ücret almayacakladır.

Ancak, Yönetmelikte belirlenecek meslekler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilir.

Özel sektörde eski hükümlü ve terör mağduru işe yerleştirmesi nasıl gerçekleştirilmektedir?

4857 sayılı İş Kanununda yapılan değişiklik ile özel sektör işverenlerinin 50 veya daha fazla işçi çalıştırdıkları işyerlerinde eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülükleri kaldırılmıştır. 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanunu kapsamında terör mağduru kontenjanları için kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan işe yerleştirmeler İçişleri Bakanlığı tarafından yapılır.

Yurtdışında çalıştım, ücretimi alamadım, nasıl alabilirim?

Yurtdışı Hizmet Akdi"nin 16. maddesine göre işverenle anlaşmazlığı düşülmesi halinde iş mahkemesine dava açmanız gerekmektedir.

MEKTUPVAR*

İşkur sayesinde sevdiğim ve gerçekten ilgi duyduğum mesleği tüm detaylarıyla öğrendim. Ayrıca çok güzel arkadaşlıklar kurdum. Çok Teşekkür Ediyorum.

Zehra AMBARDÜTÜKOĞLU

Bu kursa başladığımdan bu yana hayatım değişti. Kendime olan güvenim gelişti. Burdaki ortam ve arkadaşlıklar çok güzeldi. Güzel şeyler yaşadık. Hem iş hem arkadaşlık her şey güzeldi. İşi öğrenip ileriki hayatımda ayaklarımın üzerinde durmayı öğrendim. Ayrıca cebimizden para çıkmadan bişeyler öğrendik. Her şey için önce işkura sonra hocamıza çok teşekkür ederim.

NİGAR MUTLU

İşkur, sayesinde meslek öğrendim.. Çalışmak için çok iyi bir eğitim aldık. Bilgiler öğrendik. Kendime güvenimi kazandım. Farklı arkadaşlar dostluklar kazandık. Çok güzel eğlenceli günlerimiz oldu. Çalışmak için kendime güvenim geldi.

HİLÂL ALTIN

En güzel, en unutulmaz lise yılları derdim... Bunayı solumadan, yaşamadan önce!.. Harika bir arkadaş grubu edindim; aldığım eğitim hayatta daha neler yapabilirmişim'i öğretti ve güvenimi arttırdı. En iyi, en mükemmel şekilde hayata geçireceğim bir mesleğim oldu... Çok ama çok teşekkür ediyorum İş Kur!..

Melda Yılmaz

Ben 38 yaşındayım ilk defa kendime güvenerek ve eşimden de hiç yol parası almadan ve istemeden özgünce geldim kursa. Güzel dostluklarım oldu çok kazanımlarım oldu maddi özgürlüğü ilk defa işkurun kursunda yaşadım daha önemlisi 17 yıllık evliğim iş kurun maaşıyla ilk defa bulaşık makinası aldım. Teşekkürler

Asiye İBİŞ

Bu kursa başlamadan önce hiç bir amacım yoktu kursa geldikten sonra bu mesleği öğrenmeye başladığımdan beri hayatta bende birşeyler yapabilirim diyorum. Bu kursu açtığı için işkura teşekkür ederim.

Aysun Işık

Bir ev hanımı olarak bu kurs bize çok şeyler getirdi. Hem meslek ~~öğrendi~~ edinmemizi, hem de daha sosyalleşmemizi sağladı. Değişik ortamlar, değişik insanlar ile bir araya gelmemizi sağladı. Kendimize öz güvenimiz geldi. Bu yüzden iş kur'a bize bu imkanı sağladığı için çok teşekkür ederim

Demet Koçak

Bu kursla birlikte hayatımda büyük değişiklikler oldu. Sizin sayenizde bir meslek sahibi oldum, dolayısıyla bir iş imkanım oldu. Sağladığınız imkanlardan dolayı çok teşekkür ediyorum.

DEMET TUNÇEL

* Bu mektuplar İŞKUR Ankara İl Müdürlüğü ile Ankara Mesleki Eğitimi Geliştirme ve Yardımlaşma Derneği işbirliğiyle düzenlenen Cilt Bakımı ve Estetisyenlik Kursu'na katılan kursiyerler tarafından kaleme alınmıştır.

Merhaba...

Sizlere teşekkür edeceğim; bununla birlikte öncelikle "neden" teşekkür edeceğimi açıklamayı, kendime bir borç bilerek başlıyorum...

Yaklaşık 2 sene evvel, doktorların "dürtü kontrol bozukluğu" ismini verdiği bir hastalıkla mücadeleye başladım. Ve bu mücadele (üzülerek söylüyorum ki) yerini bir "teslimiyete" bıraktı. Tamamen kendimi eve kapatıp, dostlarımı terk edip, ailemin yüzüne, gözlerine bakmaz olmuştum. Günde 800 mg. uyku ilacı içmemi tavsiye etmişti psikiatristim. Ben de, depresif bunalımlarımdan kaçış olarak gördüğüm bu ilaçları, mecburiyet hissiyle içiyordum. "Sabırsız... Agresif... Çekilmez..." bir kız olmuştum... Ardından gelen 4.000 mg.lık intihar girişimimin son noktayı koyacağın tahmin ediyordum ki; çok şükür yeniden nefes almayı nasip etti bana yaratıcımız. Ben ise; "neden kurtuldum?" ve "iyi ki kurtuldum"ların arasında med-cezirler~~den~~ yaşarken İşkur'un kurslarından haberdar oldum. Üstüne bir de maaş bağlanacağını duymak beni sevindirmekle birlikte şaşırdım. Zira almadan vermek Allah'a mahsustur. Demek ki hadis-i şerifte buyrulan "Allah'ın ahlakıyla ahlaklanınız" ~~cümlesinde~~ bu demekti. "Öyle çok mutlu oldum ki..." cümleteriyle ~~devam~~ devam edemeyeceğim ~~cümlelerime~~ sözlerime. Gün ki; mutlu olmayı uzun zamandır tatmamıştım. Sadece bir meslek öğrenip artık hayata atılmayı düşlüyordum. Belki alacağım o paraya çok ihtiyacım vardı ama; ben fark edemiyordum. Vel-hasıl diyerek, cümlelerimi toparlamak gerekirse;

... şu an; aynı Safiye, aynı ten, aynı beden.. Elbetteki mesleğim hakkında çok mühim şeyler öğrendim. Ama dikkat çekmek istediğim konu şu; artık ben gülebiliyorum. 25 tane dost daha ekledim hayatıma. Ve bu 25 kişiden hariç olarak, öyle biri var ki; bana sabr etmeyi öğretti. Annemden sonra annem o benim. Hocadan önce ablam... Neslihan Muyan. 2 senedik profların, doçentlerin yapamadığı şeyi, 4 ayda bu kurs yaptı bana (Allahın izniyle) Şimdi size flash haberi veriyorum;

↳

en son bir hafta evvel psikiatristime gittiğimde bütün ilaçlarımı değiştirip bitkisel rahatlatıcı bir ilaç verdi. Dr.dan döndüğümde öğrendim ki; o ilaç hırçın çocuklara bile ara sıra verilmesi tavsiye edilen bir şurupmuş... Artık aileme bile daha farklı bakıyorum. İnsanları seviyorum...

Bugünlere kavuşmamda yardımcı olduğunuz için, önce devletime, sonra sizlere müteşekkirim. Zira bunca mutluluğa sadece böyle karşılık verebiliyorum...

SEVGİ ve Saygılarımla :) S. GELİK

"Bisiklet Hırsızları" Filminden bir kare...

SİNEMANIN [İŞÇİ] HÂLİ

Bir baba ve oğlu savaş sonrası İtalya'sında hayat şartlarıyla mücadele etmektedirler. Uzun süredir işsiz olan baba nihayetinde bir iş bulur. Fakat bulduğu iş için ona bir bisiklet gerekmektedir. Uzun çabalar sonucunda bulduğu bisikleti de maalesef çaldırır. Baba ve oğul bütün günlerini çalınan bisikleti aramakla geçirirler. Vittorio De Sica'nın yönettiği *Bisiklet Hırsızları* filminin yapım yılı 1948'dir. Cesare Zavattini'nin senaryosunu yazdığı film büyük ses getirmiş, mekân ve oyuncu seçimi gibi pek çok konuda o zamana dek kullanılan yöntemlere bir karşı çıkış olarak nitelenen İtalyan Yeni Gerçekçi akımının en önemli filmlerinden biri olmuştu.

Tiyatrocular döneminden sinemacılar dönemine

Aynı yıllarda Türk sinemasında ise "Tiyatrocular Dönemi" olarak adlandırılan bir dönem kapanmak üzeredir. Muhsin Ertuğrul'un 17 yıl boyunca yapımcı, yönetmen, senarist ve oyuncu olarak hizmet verdiği bu dönem pek çok açıdan eleştirilmiştir. Tiyatrocular Dönemi, tiyatro kökenli sanatçıların egemenliğinde ve Muhsin Ertuğrul'un liderliğinde geçirilmiş bir dönemdir. Bu döneme yönelik ana eleştiriler tiyatro ile sinema arasındaki farkın ortaya çıkmaması eksenindeydi.

Ömer Lütfi Akad'ın 1949 yılında çektiği *Vurun Kahpeye,* tiyatrocular dönemini kapatır ve "Sinemacılar Dönemi" başlar. Hikâyeleri ele alış tarzı ve onları anlatımındaki yalınlıkla, kendi sinema dilini oldukça kişiselleştirmiş olan Akad, İtalyan Yeni Gerçekçileri gibi kamerayı sokağa çıkarmıştır. Filmlerinde dekor yerine mekân kullanan yönetmenin tarzı kendisinden sonra gelen tüm sinemacıları etkilemiştir.

Nitekim bu tarihten başlayarak 1970'lerin sonlarına dek Türk sinemasında işçi meselesi bazen başka bazı temaların içinde yer almış bazen de temel konulardan biri olmuştur. Zira toplumsal, siyasal ve ekonomik iklim bunu getirmiştir. Sanayileşmenin artması, ulaşım ve iletişim imkânlarının gelişmesi, köyden kente göçün hızlanması ve tüm bu durumların yol açtığı sorunlar, edebiyata ve tabi ki sinemaya yansımıştır.

kahvede oturan işsiz insanlar çare olarak Almanya'ya gitmekten bahsederler. *Bitmeyen Yol*'da ise iş arayan Fikret Hakan'ın İş ve İşçi Bulma Kurumu önünde bekleyen kalabalığa rastlaması da başka bir vurgudur. "İş ve İşçi Bulma Kurumu", "Göç" ve "Almanya" gibi anahtar kelimeler, bu döneme damgasını vuran filmlerin alt metinlerinin omurgasını oluşturmaktadır.

Bu dönemin zirvesi ise kuşkusuz Akad'ın "GÖÇ" üçlemesidir. Başkarakteri bir kadın olan ve o karaktere can verdiği haliyle hafızalarımızda unutulmaz bir yer edinen Hülya Koçyiğit başta olmak üzere tüm oyuncuların yüksek performansı ile şahlandığı *Düğün-Gelin-Diyet* serisi, başkarakterin hayat hikâyesi ekseninde toplumsal sorunlara da çözümlemeler getirir. Düğün'de, taşradan büyük şehre göç eden geleneksel bir ailenin yaşadığı sorunlar ekseninde "gelin"in dramını merceğe alır Akad.

1960'lardan sonra yavaş yavaş dramatik gerilim noktaları, modernleşme süreçlerinin ve toplumsal değişimin yarattığı çelişkiler üzerinde kurulmaya başlanmış; bu olgunun etkilerinin güncel yaşamda doğrudan hissedildiği ve köyden kente göç süreci içinde yoğunlaştığı sonraki dönemlerde ise geleneksel ile modern arasındaki çelişki, bütün anlatıların temel çatışma eksenini oluşturur hale gelmiştir. Bu dönemde hâkim konular, özellikle artan göçün yarattığı sorunlar ile artan iş ve işçi sorunları olmuştur.

Ancak bu yönelim 1980 sonrasında kaybolacak ve yerini artık daha bireysel, minimalist, bazen de feminist hikâyelere bırakacak, sadece konular değil Türk sineması da bir yavaşlama eğilimine girecektir. Ta ki 1990'ların ikinci yarısına, Türk sinemasını yeniden ayağa kaldıran, salonları dolduran, kulaktan kulağa yayılarak efsaneleşen Eşkıya'ya dek…

1960'lar sonrasını şekillendiren filmler

1950'lerden itibaren bir sorun olarak kendini gösteren göç meselesi sadece iç göçle sınırlı kalmamıştır. 30 Ekim 1961 tarihinde Federal Almanya ile imzalanan işgücü anlaşması sonucunda oluşan toplumsal ortam, filmlerde de kendini göstermeye başlamıştır. *Üç Tekerlekli Bisiklet* ve *Bitmeyen Yol* filmleri ile bunun ilk örnekleri verilmiştir. *Üç Tekerlekli Bisiklet*'te

Gelin'de iş yaşamına atılan ve ardından kocasını da peşinden sürükleyen karakterin bilinçlenme süreci, Diyet'te bu son noktasına varır ve başkarakter kocası hilafına sendikaya yazılır.

Akad bu filmlerin her birini bir alegoriye dayandırır. Gelin, Hz. İsmail'in kurban edilme kıssasına, Düğün Hz. Yusuf kıssasına göndermedir. Diyet ise dinsel bir içerik taşımayan ama toplumsal hafızada yer etmiş olan Ömer Seyfettin'in Diyet adlı öyküsüyle açık paralellikler taşır. Bu göndermeler aynı zamanda filmin içindeki çatışmanın, kapitalizmin girdiği yerlerde insanlara dayattığı tamamen yeni, daha önce karşılaşılmamış gereklilikler veya "canavarlıklar" olarak değil de bütün insanlık tarihi boyunca süre giden bir hak-batıl-doğru-yanlış çatışması olarak algılanmasını sağlamaktadır. Bu üçlemenin bu kadar başarılı olmasının sırrı da bu minvalde bir entelektüel yorumla anlatılmasıdır.

"*Filmlerimde bilinçli olarak peşinde olduğum şey Türk insanı... Türk insanını vermek... Türk insanının ne olduğu, nasıl olduğu, davranış biçimleri... Oyuncular filan bilinmese de, sözünü duymasak da bir Türk filmi gördüğümüzde buna işte bu Türk filmi diyebilelim... Çünkü orada Türk insanı olacak davranışlarıyla... Her şeyi ile... Ben bunun peşindeyim.*" Akad'ın bir söyleşisinde sarfettiği bu sözlerde olduğu gibi, "filmler" üzerine düşünmek bize içinde yaşadığımız toplum ve dünya üzerine de bir bilgilenme fırsatı sunmaktadır.

BAĞIMSIZ SİNEMANIN ÖZGÜRLÜK ATEŞİ

!f 10. yılında da sinemaseverlerle buluşmayı sürdürüyor. Bağımsız sinema adına Türkiye'nin ilk adresi olan ve tek olmaya devam eden "!f İstanbul AFM Uluslararası Bağımsız Filmler Festivali", 70.000'i bulan izleyicisiyle dünyanın takip ettiği bir organizasyon olmanın gururunu taşıyor.

www.ifistanbul.com
www.ifistanbul.com
www.ifistanbul.com
www.ifistanbul.com
www.ifistanbul.com
www.ifistanbul.com

'Geçiş Sürecinde 1.0 Film Gösterimi ve Söyleşi', ' Mars'tan Dünya'ya : Geoff Marslett ile Mavi Kutulu Bir Animasyon Atölyesi', 'Bir Film Nasıl Tasarlanır: Serdar Yılmaz ile Sanat Yönetmenliği Atölyesi' ve daha fazlası ile sinema tutkunlarını ardından sürükleyen !f, 'Türkiye'den Kısalar' bölümüyle de yüzlerce genci bir araya getiriyor. $15.000 ödüllü uluslararası yarışması '!f Inspired / Keş!f' ile dünyanın farklı ülkelerinden gelen 8 filmi ve genç sinema profesyonellerini davet ederek İstanbul 'u yenilikçi sinemanın dünya merkezlerinden biri haline yapmayı amaçlıyor.

İstanbul ve Ankara'nın bağımsız sineması, bir nevi kış güneşi olan festival 17-27 Şubat tarihleri arası İstanbul'da, 2-6 Mart tarihleri arasında ise Ankara'daki sinemaseverleri bağımsızlık ateşiyle ısıtıyor.

DEVLET TİYATROLARI'NIN ŞUBAT YOLCULUĞU

T.C. KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI
DT
DEVLET TİYATROLARI

Devlet Tiyatroları Şubat ayında, 14 değişik oyunla, 31 yerleşim merkezinde, 33 turne temsili verecek. İlk olarak Ankara Devlet Tiyatrosu, Semih Sergen'in yazıp yönettiği "Erkek ve Kadın"ı, 3 Şubat'ta Karabük'te sahneleyecek. Hatice Meryem'in yazdığı Funda Mete'nin derleyip yönettiği "Sinek Kadar Kocam Olsun Başımda Bulunsun" adlı oyun da 15 Şubat'ta Polatlı'da temsil verecek. Aynı oyun, 17 Şubat'ta Uşak'ta, 18 Şubat'ta Kütahya'da, 19 Şubat'ta Afyon'da, 26-27 Şubat'ta Eskişehir Büyükşehir Belediyesi Büyük Sahne'de sanatseverlerle buluşacak. Ardından Adana Devlet Tiyatrosu, Gülriz Sururi'nin yazıp yönettiği "Kısmet"i 8 Şubat'ta Hatay'da, 9 Şubat'ta Osmaniye'de, 10 Şubat'ta Kilis'te sahneleyecek. Trabzon Devlet Tiyatrosu ise, Uğur Saatçi'nin yazdığı, Barış Erdenk'in yönettiği "İstibdat Kumpanyası" adlı oyunu, 8 Şubat'ta Ayancık'ta, 9 Şubat'ta Sinop'ta olacak. Erzurum,İstanbul, Van, Bursa, Konya ve Diyarbakır'da da sahne alacak olan Devlet Tiyatroları, 'tiyatrodan uzak kalmak hayattan uzak kalmaktır' diyerek herkesi oyunları izlemeye davet ediyor.

Ayrıntılar için: www.devtiyatro.gov.tr

Frida Kahlo'yu GÖRMEK

Doğduğu günü Meksika Devrimi'nin gerçekleştiği 7 Temmuz 1910 olarak ilan eden resim sanatının dahi kadını Frida Kahlo... Hastalığı, iniş çıkışlarla dolu hayatı, yaşadığı ilişkiler, siyasi tavrı ve yeteneğiyle herkesin dikkatini üzerinde toplayan, Pablo Picasso'nun "Biz onun gibi insan yüzleri çizmeyi bilmiyoruz" dediği acının ve kesin gerçekliğin resmini yapan kadın... O, bütün dünyanın sanatına ve gücüne hayran kaldığı ressam...

Ve Diego Rivera... Meksikalı Michalangelo olarak bilinen Rivera, sanat yaşamı boyunca New york, San Fransisco ve Detroit gibi şehirlerin duvarlarında izler bıraktı. Olağanüstü yeteneği, freskleri, politik düşünceleri, ilişkileri ve Frida ile evliliği... "Bambaşka" bir Meksikalı...

Suna ve İnan Kıraç Vakfı Pera Müzesi'nde açılan "Gelman Koleksiyonu'ndan Frida Kahlo ve Diego Rivera" sergisi yoğun ilgi görüyor.

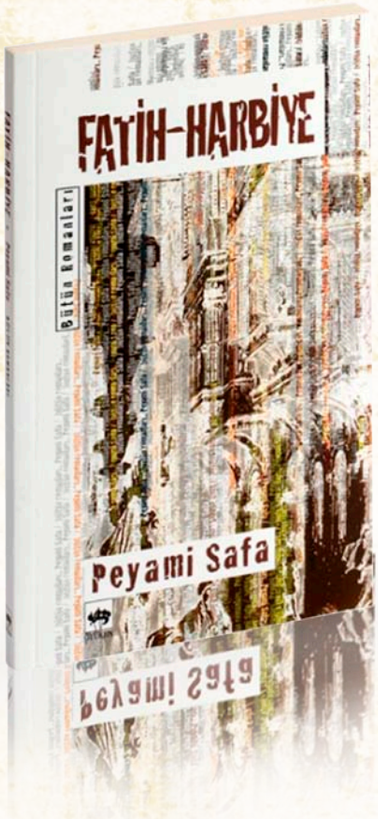
Dev duvar resimleriyle tanınan Rivera'nın çarpıcı tuval resimleriyle, çalışmalarında çoğunlukla kendini resmeden Kahlo'nun oto portrelerinin yanı sıra natürmortlarının yer aldığı sergide ayrıca her iki sanatçının desenleri, Kahlo'nun kolajları da bulunuyor.

Türkiye'de ilk kez Pera Müzesi'nin konuk ettiği, yapıtlarıyla olduğu kadar özgün kişilikleri, yaşam öyküleri 20. yüzyılın efsane çifti Frida Kahlo ve Diego Rivera'nın sergisini henüz açılalı 1 ay olmasına rağmen 45 bin kişi izledi.

Meksika sanatının iki usta isminin yer aldığı 'Gelman Koleksiyonu'ndan Frida Kahlo ve Diego Rivera' adlı sergi 20 Mart 2011 tarihe kadar görülebilir. Serginin gördüğü yoğun ilgi nedeniyle Pera Müzesi her Cuma saat 20.30'a kadar ziyaretçilere açık kalacak.

ÖLÜMÜNÜN 50.YILINDA PEYAMİ SAFA

DOĞU⇆BATI ÇATIŞMASINA FATİH HARBİYE TRAMVAYINDAN BAKMAK



Cumhuriyet'in ilk yıllarının entelektüel ortamını derinden etkileyen aydınlardan biri olan Peyami Safa, dönemin baskın ideolojilerini ve popüler eğilimlerini sorgulayan yapısıyla kendisine özgün bir yol çizmiştir. Safa eserlerinde Türkiye'nin geçirdiği kültür ve medeniyet değişiminin sosyal hayata etkilerini psikolojik ve sosyolojik boyutlarıyla ele alarak çatışma ve uzlaşma noktaları üzerine yoğunlaşmıştır.

Bir Ruh İşçisi: Peyami Safa

Çocuk yaşta babasını kaybederek yetim kalan, tüm ilk gençliğini hastalıklarla geçiren Safa, yaşadığı ruhsal ve fiziksel bunalımları kimi zaman otobiyografik unsurları ağır basan romanlarına yansıtmıştır. *Dokuzuncu Hariciye Koğuşu*, bu anlamda Türk klasikleri arasında yer alan ilk psikolojik eserdir.

Geçimini sağlamak için önce memuriyete adım atan, oradan da öğretmenliğe geçen Safa, nihayet 1. Dünya Savaşı'nın sona erdiği 1918 yılında abisiyle birlikte bir akşam gazetesi çıkarmaya başlamış ve orada yer alan öyküleriyle gazeteciliğe adım atmıştır. Öykülerinin çok tutması üzerine ***Server Bedii*** mahlasını kullanmaya başlamış ve dönemin en popüler kahramanı *Cingöz Recai* karakterinin maceralarını bu imzayla yayınlamıştır.

1922-1939 yılları arasındaki dönemde özellikle Doğu-Batı sorunsalına dair yapıtlarıyla öne çıkan Safa, 1950'lere doğru *Matmazel Noraliya'nın Koltuğu* adlı romanıyla mistisizme yönelmiştir. Tasvir-i Efkâr, Cumhuriyet ve Milliyet gibi birçok gazetede yazıları yayınlanmış, 1961 yılında ise Son Havadis gazetesinde yazmaya başlamıştır. Aynı yıl Erzurum'da askerliğini yapmakta olan oğlunun ölümü üzerine derinden sarsılmış ve iki ay sonra İstanbul'da hayatını kaybetmiştir.

Fatih-Harbiye

Türk edebiyatının başyapıtlarından biri olan Fatih-Harbiye, başkarakterinin (Neriman) yaşadığı psikolojik dönüşüm ekseninde Doğu-Batı çatışmasına ışık tutmaya çalışmıştır. Bu anlamda Batılılaşma hareketinin önceleri belli semtlerde hızla yerleşmesine karşın bazı semtlere nüfuz edemediği, bu nedenle İstanbul'da –esasen tüm ülkede- kültürel anlamda bir ayrılmanın ortaya çıktığı temasını işlemiştir. Adeta bir moda salgını şeklinde yayılan Batılılaşma hareketinin ruhlarda yol açtığı hasarları teşhis ederek bu yeni yaşam tarzına sıkı sıkıya bağlananların bile içlerinde, belki kendilerinin bile bilmedikleri derinliklerinde öz kültürlerine yönelik arzu ve özlem duyduklarını dile getirmiştir.

Neriman'ın babası Faiz bey ve çocukluk arkadaşı ve müstakbel kocası Şinasi ile yaşadığı çatışmalar temelinde Batılı yaşam tarzına yönelik geleneksel tepkileri anlamaya ve anlatmaya çalışan Safa, Neriman'ın havai hevesleri sonucunda küçük kaçamaklar ile ailesinden uzaklaşmasını da bir metafor olarak kullanmıştır.

Romanın sonlarına doğru dinlediği bir hikâye sayesinde tüm hayallerinden vazgeçerek evine dönen Neriman, babası ile barışır ve Şinasi ile evlenmeyi kabul eder. Bu, kıssa anlatmaya ve bu kıssadan dersler çıkararak eğitim sağlamaya odaklı geleneği simgelemesi açısından önemlidir ve Safa, Batılılaşmaya yönelik eleştirel bakış açısını bu tip geleneksel simgelerle zenginleştirerek roman(lar)ına derinlikli bir alt-metin yerleştirmiştir.

İŞKUR

İşverenin doğru adresi

www.iskur.gov.tr

İŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr

ISSN 1308-528X
05>
9 771308 528008