İstihdam da 3İ

İşgücü İşveren İŞKUR

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 27

SANAYİ 4.0
DEĞİŞEN İSTİHDAM VE İŞKUR

KALKINMA VE BÜYÜMENİN GELECEĞİ İSTİHDAM İLE ŞEKİLLENİYOR

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
27. SAYISI EKİDİR

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

Dünyamız son yıllarda üretim süreçlerindeki gelişmeler açısından yeni bir dönemi tecrübe ediyor. Endüstri 4.0 olarak adlandırılan bu dönemde, geliştirilen algoritmalarla üretim sürecini yeniden şekillendiren ve "yapay zeka" olarak adlandırılan kavram hayatımıza girdi. Bu durumun gelecekte hayatımızı nasıl değiştireceği hususu, bilim insanları tarafından tartışıladursun, işsiz kalmamak için makinelerle rekabet halinde olan insanlar, yapay zekânın ön plana çıkmasıyla yeni bir rakiple daha karşı karşıya kalmaktadır. Endüstri 4.0 sürecinde dijital teknolojilere dayanan ve insanların yerini alan yazılımlar ve robotlar üretimin her alanında etkinliğini artırırken bu duruma ilişkin nasıl çözüm bulunabileceği hususu da bizleri bekliyor.

Sanayi 4.0 ve işgücü piyasalarına etkilerini ele alacağımız dergimizin bu sayında; "Söyleşi" bölümünde Endüstri 4.0 sürecinde Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmaları Sanayi ve Teknoloji Bakanımız Mustafa Varank ile değerlendirdik. Bu noktadan hareketle Dergimizin Geniş Açı bölümünde de akademisyenlerin, sektör temsilcilerinin ve uzmanların kaleminden Sanayi 4.0'ı etraflıca ele aldık. Yeni dönemde işgücü piyasasında yaşanan değişimi, gelecekte bizleri bekleyen yenilikleri ve geleceğin becerilerini sizlere sunmaya çalıştık.

"Ekonomik Görünüm" bölümümüzde "Türkiye Olumsuz Küresel Konjonktüre Rağmen Hızla Büyüyor" yazısıyla Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz'ün analiz ve değerlendirmelerine yer verdik. "Aktüel bölümümüzde" Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. "Perspektif" bölümünde Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan 100 Günlük Eylem Planı ve Dr. Resul Kurt, "Kötü Niyetli İşveren Tazminat Öder" başlıklı yazısı sizlerle birlikte olacak.

"Genç Sayfalar" bölümünde Prof. Dr. Ertuğrul Yaman'ın, "Başarıya Giden Yollar" yazı dizisinin üçüncü yazısı olan Sosyal Medyaya Dikkat, İstihdam Uzmanı Oğuzhan Çavdar'ın ise Genç İstihdamı ve İŞKUR'un Üniversite İrtibat Noktaları başlıklı yazısına yer verdik. "Meslek Bankası" bölümünde ünlü markaların reklam fotoğrafları ile tanıdığımız, fotoğrafçı Uğur Bektaş ile fotoğrafçılık üzerine görüştük. "Bundan 100 yıl önce büyük ihtimalle her fotoğraf etkileyiciydi; ama günümüzün görsel çöplüğe dönmek üzere olan fotoğraf dünyasında kriterler çok yüksek." diyen Bektaş; bu işi yapmak isteyenlere dergimiz aracılığıyla deneyimlerini aktardı ve önemli tavsiyelerde bulundu. "Başarı Hikayesi" bölümünde 40 yıldır bakır işlemeciliği yapan Gaziantep Bakırcılar ve Sedefçiler Odası Başkanı Celal Açık ile başarıya giden yoldaki hikayesini anlattık. "İnce İşçilik" bölümünde İstanbul İl Müdürlüğü personelimiz Tunahan Bozkır'ın İncir Çekirdeğini Dolduran Adam başlıklı röportajına, "Ülke Tanıtımı" bölümünde Orta Asya'nın kalbi Özbekistan'a, "Tarihten Sayfalar" bölümünde ise Osmanlı'dan Cumhuriyete Kadın Dernekleri yazılarımıza yer verdik.

İstihdam.gi
İŞKUR

Sayı 27
Nisan-Mayıs-Haziran 2018

Üç ayda bir yerel süreli yayın olarak yayımlanır ve abonelerine ücretsiz olarak gönderilir.

Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.

Dergide yayınlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Cafer UZUNKAYA

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Cafer UZUNKAYA

Yayın Kurulu
Nazan ÖKSÜZ
Zahide YILDIRIM
Hakan ÖZER
Güler ÇUHADAROĞLU
Şerife TÜRKER
Özkan BOLAT
Sonay SAKAL
Tuba AKKAYA
Savaş MERCAN
Selin ÜNER
Fatma DİKMETAŞ
Ekmel Onur AYDIN
Mustafa IŞIK
Tuğba BOZLAR

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Zahide YILDIRIM

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN
Gökhan BENLİ

Redaksiyon
Burak ÖZŞAHİN
Sultan GÜRBÜZ

Yapım
alban tanıtım
Remzi Oğuz Arık Mah. Büklüm Sk.
No: 45/3 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: 0.312 434 04 12
Faks: 0.312 434 04 13
www.albantanitim.com.tr

Baskı
Korza Yayıncılık Basım San. ve Tic. A.Ş.

Basım Adresi:
Yenice Mah. Çubuk Yolu No:3
Esenboğa / ANKARA
Tel: 0 312 342 22 08 (Pbx)
Fax: 0312 341 14 27
www.korzabasim.com.tr

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 09.10.2018

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

İÇİNDEKİLER

NİSAN-MAYIS-HAZİRAN | 2018

AKTÜEL 10

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINDA DEVİR TESLİM

İSTİHDAMA YÖNELİK DEVLET DESTEKLERİ TANITILDI

81 İL MÜDÜRÜMÜZLE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GELİŞMELER DEĞERLENDİRİLDİ

MESLEKİ EĞİTİM VE BECERİ GELİŞTİRME İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ'NDE İLK İMZALAR ATILDI

21. İŞ KULÜBÜMÜZ ADANA'DA AÇILDI

SÖYLEŞİ 08

SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANI MUSTAFA VARANK: YERLİ VE MİLLİ ÜRETİMİ STRATEJİK BİR BAKIŞLA ELE ALIYORUZ

EKONOMİK GÖRÜNÜM 22

TÜRKİYE OLUMSUZ KÜRESEL KONJONKTÜRE RAĞMEN HIZLA BÜYÜYOR
VOLKAN ÖZ

PERSPEKTİF 30

DAHA YÜKSEK VE KALICI İSTİHDAM İÇİN İŞKUR'UN 100 GÜNLÜK EYLEMLERİNE BAKIŞ
MEHMET ASLAN

KÖTÜ NİYETLİ İŞVEREN TAZMİNAT ÖDER
YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT

PARANTEZ 84

NÜKLEER ENERJİ SANTRALLERİ İNSAN SERMAYESİ NÜKLEER SEKTÖRÜN EN DEĞERLİ KAYNAĞIDIR!

GENÇ SAYFALAR 90

GENÇ İSTİHDAMI VE İŞKUR ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTALARI

SANAYİ - ÜNİVERSİTE VE İSTİHDAM KURUMLARININ İŞ BİRLİKLERİ İLE NİTELİKLİ İSTİHDAMA BAKIŞ

İŞ ARAMAK DA BİR İŞTİR

BAŞARIYA GİDEN YOLLAR III: SOSYAL MEDYAYA DİKKAT!

TARİHTEN SAYFALAR 106

OSMANLI'DAN CUMHURİYET'E KADIN DERNEKLERİ

İŞKUR'DAN HABERLER 116

İL TANITIMI 118

TARİHE YÖN VEREN ŞEHİR TRABZON

MESLEK BANKASI 126

FOTOĞRAFÇI UĞUR BEKTAŞ MESLEKTE VARDIĞIM NOKTA RÜYA GİBİ

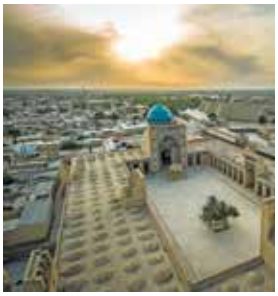
BAŞARI HİKÂYESİ 128

KENDİ ÇOCUKLARIMIZA TÜRKİYEMİZİN TARİHİNİ KÜLTÜRÜNÜ AŞILAMALIYIZ

İNCE İŞÇİLİK 130

İNCİR ÇEKİRDEĞİNİ DOLDURAN ADAM HASAN KALE

ÜLKE TANITIMI 132



ORTA ASYANIN KALBİ ÖZBEKİSTAN

TANITIM 136

BİR DOĞA HARİKASI: MALATYA TOHMA KANYONU

ENDÜSTRİ 4.0 VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA DEĞİŞİM

PROF. DR. İLKAY SAVCI 40

BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ SEKTÖRÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞKUR'UN SEKTÖRE YÖNELİK FAALİYETLERİ

ABDULLAH TAMER YILMAZ 46

ENDÜSTRİ 4.0 İLE GELECEĞE BAKIŞ

ÇETİN SARPKAYA 54

SANAYİ 4.0'A BAKIŞ: ORACLE

KIVANÇ GÜLER 60

4. SANAYİ DEVRİMİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINA OLASI ETKİLERİ

TUĞBA BOZLAR 62

ENDÜSTRİ 4.0'IN İŞ GÜCÜNE YANSIMALARI VE GELECEĞİN BECERİLERİ

DİLAY GÜVENÇ 68

ENDÜSTRİ 4.0 VS EĞİTİM X.0

PROF. DR. GÜLTEKİN ÇAKMAKCI 74

SANAYİ 4.0'IN TÜRKİYE'DE GELİŞİMİ

ZEYNEP DERİNÖZ
İPEK ÖZKANLI 80

KALKINMA VE BÜYÜMENİN GELECEĞİ İSTİHDAM İLE ŞEKİLLENİYOR

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

Hayata geçirdiğimiz teşvik ve desteklerle, istihdamın artırılmasında etkin bir yapı oluşturduk. Özellikle kadın, genç, engelli, uzun süreli işsiz gibi özel politika gerektiren grupların istihdama kazandırılmasına ilişkin önemli adımlar attık. Attığımız adımlara, yenilerini de ekleyerek daha azimli ve kararlı bir şekilde yolumuza devam ediyoruz.

İnsanlığı var olduğu günden beri sürekli yeniliğe yönelten temel saik sahip olduğu şeyleri bir üst seviyeye taşıma arzusudur. Gelişimin sürekliliği ve buna bağlı olarak değişime uyum sağlama zorunluluğu toplumları ve ekonomileri derinden etkilemekte; dünya ile entegre bir sisteme geçmeyi kaçınılmaz kılmaktadır. Bir var olma mücadelesi de taşıyan bu entegrasyon için toplumlar ve devletler günümüzde yoğun şekilde yeni stratejiler geliştirmektedir. Hepimizin yakından tanık olduğu bu değişim ve dönüşüm sürecinden en fazla etkilenen alanların başında ise ekonomik sistemler ve işgücü piyasaları bulunmaktadır. Pek çok alanda sınırların ortadan kalktığı günümüzde, ülkemiz ekonomisi de bu sürecin öncü aktörleri arasındadır.

Ekonomimizin 1980'li yıllarla başlayan diğer ekonomilerle entegre küresel bir değer olma yolundaki çabaları bizi yeni ufuklara ulaştırmıştır. Dünya ile rekabet halindeki ülkemizin, temel çizgisi her zaman insana ve insanlığa değer katacak büyüme ve kalkınmanın sağlanması olmuştur. Dünyanın en büyük on ekonomisinden biri olma hedefimizin temelinde tam da bu yaklaşımla işgücümüze, insana yakışır bir hayat sunacak geliri elde etmesini sağlayacak istihdam alanlarının oluşturulmasını temel alan kalkınma ve büyüme stratejileri yer almaktadır.

Türkiye ekonomisi 2017 yılında yüzde 7,4'lük büyüme oranı ile hem Avrupa'ya hem de bütün dünyaya örnek önemli bir başarı elde etmiştir. Bu başarının önemli bir bileşeni ise istihdamda sağlanan yüksek oranlı artış olmuştur. Ülkemizde yaşanan büyüme ve sağlanan yüksek oranlı istihdam ile toplumun tüm kesimlerinin refahında artış sağlanarak toplumumuzun daha müreffeh bir seviyeye ulaştırılması hedefinde önemli bir ilerleme kaydedilmiştir.

Hiç süphesiz ki çalışan sayısındaki artışa bağlı olarak toplumun temel taşı olan ailelerimizin refah seviyesindeki yükselmede Devletimizin ve Hükümetimizin de yürütmüş olduğu kararlı çalışmaların ve sarf ettiği emeğin büyük bir payı vardır.

Hayata geçirdiğimiz teşvik ve desteklerle, istihdamın artırılmasında etkin bir yapı oluşturduk. Özellikle kadın, genç, engelli, uzun süreli işsiz gibi özel politika gerektiren grupların istihdama kazandırılmasına ilişkin önemli adımlar attık. Attığımız adımlara, yenilerini de ekleyerek daha azimli ve kararlı bir şekilde yolumuza devam ediyoruz.

Bulunduğumuz dönem sürekli olarak gelişmeyi ve değişmeyi zorunlu kılan bir süreci içermektedir ki bu sürecin altında yatan temel unsur, teknolojik yenilikler yeniliklerdir. Her gün bir yenisiyle karşılaştığımız teknolojik değişimler, Bakanlığımızın temel görev alanları olan işgücü piyasamızın yapısını da derinden etkilemektedir.

Üretim süreçlerinde yaşanan muazzam değişikliğin bir sonucu olarak Sanayi 4.0 olarak adlandırılan yeni bir dönem yaşanmaya başladı. Yapay zekâ, büyük veri ve ileri analitik, bulut bilişim ve otonom robotlar gibi yeni teknolojiler, bu dönüşümün gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadır. Küresel değer zincirleri yeniden düzenlenmekte ve yeni iş yapış biçimleri ortaya çıkmaktadır.

Günümüzde özellikle dijital teknolojilerde yaşanan hızlı değişim sürecinin itici güç olduğu Sanayi 4.0'da robotlar, üretim süreçlerinde temel unsur olmaya başlamıştır. Artık robotların tıpkı insanlar gibi birbirleriyle iletişim içerisinde bulunduğu ve entegre üretim yapısının var olduğu bir sanayi modeli ile üretim yapılmaktadır. Özellikle rekabet baskısının giderek arttığı küresel ekonomik sistemde, robotların oluşturduğu bir üretim süreci ile ekonomilerin ilave katma değer oluşturma potansiyeli de ciddi oranda artmaktadır.

Sanayi 4.0 ile yaşanan bu değişim ve dönüşüm sayesinde, verimlilik ve istihdamda da ayrı bir boyuta geçilmiş oldu. Sanayi 4.0'ın özellikle istihdam üzerinde oluşturduğu iki farklı etki işgücü piyasalarının da köklü değişimler yaşamasına neden olarak devletlerin bu alanda yeni politikalar üretmesini zorunlu hâle getirmiştir.

Sanayi 4.0 ile üretim süreçlerinin temelini oluşturmaya başlayan robotlar, bir yandan istihdamdaki kişilerin işlerini kaybetmesi riskini ortaya çıkarmışken; diğer yandan nitelikli işgücüne duyulan ihtiyacı daha da arttırarak yeni istihdam imkânları sağlamıştır.

Artık dünya ekonomilerinin yadsınamaz bir gerçeklik olarak karşı karşıya kaldığı Sanayi 4.0 ve beraberinde getirdiği fırsatlar ve tehditler, ülkemiz için de yararlanılması ve mücadele edilmesi gereken bir politika alanı alanıdır.

Bu hedef çerçevesinde Bakanlık olarak tüm kurum ve kuruluşlarımız ile Sanayi 4.0'ın sunduğu fırsatlardan yararlanmak ve ortaya çıkardığı tehditleri bertaraf etmek için var gücümüzle çalışmaktayız. Özellikle İŞKUR aracılığıyla yürüttüğümüz çalışmalar ile Sanayi 4.0'ın aradığı yüksek nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için yeni projeler ve uygulamalar geliştirmeye devam ediyoruz.

İŞKUR olarak yürüttüğümüz çalışmalar ile yeni üretim süreçlerinde ihtiyaç duyulan yüksek nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayabilmek için kurs ve programlar düzenliyoruz. Özellikle aktif işgücü piyasası programlarımız ile nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak için yoğun bir çalışma yürütüyoruz.

Bu alanda yaptığımız ve yapacağımız yeni çalışmalar ile geleceğin gözde meslekleri olarak görülen mesleklerde Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları düzenleyerek bu alanda çalışmak isteyen gençlerimizin teorik ve pratik eğitim ihtiyaçlarını gidermeye çalışıyoruz. 2014 yılında İstanbul'da pilot proje olarak başlatılan ve istihdam konusunda önemli başarılar elde edilen Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi'nin dördüncüsünü çok yakın bir zamanda uygulamaya başlayacağız. Başarılı bir şekilde yürütülen bu projenin bu yıl içerisinde teknolojik üretimin yoğun olduğu diğer illerimizde de yaygınlaştırılması için gerekli adımları hızlı bir şekilde atacağız.

Bunların yanı sıra daha önce Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından kamuoyuna açıklanan "Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük İcraat Programı"nda da yer verilen ve hayata geçirdiğimiz "Dijital Dönüşüme Yönelik Nitelikli İşgücü İçin Geleceğin Mesleklerinde (Siber Güvenlik, Kodlama, Bulut Teknolojisi vb.) Gençlere Yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları Düzenlenmesi" tedbiri ile "İmalat ve bilişim sektörlerinde İşbaşı Eğitim Programı'nın süresi 3 aydan 6 aya çıkartılması ve yararlanıcı sayısının % 44 artırılarak 59 binden 85 bine yükseltilmesi" ek tedbirleriyle de Sanayi 4.0'ın gelişimine katkı sağlayacağız.

Hem Bakanlığımızın hem de ülkemizin yaşamakta olduğu bu değişim ve dönüşüm sürecinin toplumumuza ve ekonomimize yeni ufuklar açmasını ve yeni fırsatlar sunmasını diliyorum.

DİJİTALLEŞEN SANAYİ'DE İŞKUR'UN YERİ VE ÖNEMİ

Ülkemizin Sanayi 4.0 için atması gereken adımların doğru bir şekilde analiz edilebilmesi için öncelikle içinde bulunduğu durumun tespitinin doğru yapılması ve en önemlisi de insan kaynağının doğru planlanması gerekmektedir. Küresel düzeyde en fazla avantajlı olduğumuz alanların başında genç işgücü potansiyelimiz yer almaktadır. Bu avantajımızın sürdürülebilmesi için gençlerimizin niteliğinin daha da artırılması ve üretken hale getirilmeleri gerekmektedir.

CAFER UZUNKAYA
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

Ülkelerin refah seviyesini artırmasında belirleyici olan önemli ekonomik faaliyetlerden birisi de sanayi sektörünün gelişmesidir. Bilgi teknolojilerinde yaşanan gelişmeler, lojistik imkânlarındaki artış, Dünya Ticaret Örgütü, Avrupa Birliği gibi uluslararası/üstü kurumların politika ve uygulamalarıyla serbestleşen ticaret ve Çin ve Hindistan gibi işgücü maliyeti avantajına sahip ülkeler nedeniyle sanayi sektöründeki küresel rekabet giderek artmaktadır.

Sanayi 4.0 ile birlikte bu yeni süreçte; emek, sermaye, teknoloji ve bilgi yoğun sanayilerin hem üretim yerlerinde hem de katma değerlerinde değişimler meydana gelmekte ve bu değişimler sanayileşmiş, sanayileşen ve sanayileşme potansiyeli olan tüm ülkelerin küresel düzeyde rekabet etmesini zorunlu kılan bir ortam oluşturmaktadır. Bu ortamda rekabet gücüne sahip olabilmek için ise üretimin niceliksel boyutu belirleyici olmaktan uzak olup daha çok ülkelerin bilim ve teknoloji politikaları, sanayi işletmelerinin Ar-Ge, inovasyon kapasiteleri ile verimlilikleri, satış ve pazarlama gibi daha nitelikli unsurlar belirleyici olmaktadır. Uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü koruyabilmek için 4. Sanayi Devriminin gereklerini gerçekleştirmek, tüm ülkeler için oldukça önemli hale gelmiştir.

Ülkemiz ekonomisi, geçmiş sanayi devrimlerinin getirdiği gelişmelerin görece gerisinde kalınması ve bu gelişmeler doğrultusunda sanayinin dönüşümünün kısmen gerçekleştirilmesi nedeniyle mühim küresel fırsatların bazılarını kaçırmıştır. Ancak Sanayi 4.0 ile bu dezavantajımızı fırsata dönüştürebilmemiz mümkündür. Bu noktada ülkemizin mukayeseli üstünlüğünü sağlayacak sektör olan imalat sanayinin dijital dönüşümüne yönelik etkili politika ve stratejilerin geliştirilmesi ve bunların hayata geçirilmesi oldukça önemlidir. Bu kapsamda, ülkemizin Sanayi 4.0 için atması gereken adımların doğru bir şekilde analiz edilebilmesi maksadıyla öncelikle içinde bulunduğu durumun doğru tespit edilmesi ve en önemlisi de insan kaynağının doğru planlanması gerekmektedir.

Sanayideki mevcut üretim anlayışının gelişen teknolojiyle birlikte yeniden şekillenmesi, mevcut işgücünün de ortaya çıkan bu duruma uyum sağlamasını gerekli kılmıştır. Kuşkusuz bu hususta en önemli görevlerden biri de İŞKUR'a düşmektedir. Bu kapsamda İŞKUR olarak her yıl işgücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak adına, 81 il düzeyinde İşgücü Piyasası Araştırmaları gerçekleştirmekteyiz. Bu sayede, işgücü piyasasını sistematik olarak izleyerek meydana gelen gelişmeler karşısında doğru tedbirleri alabilmekte ve işsizlikle mücadele hedefimizde etkin istihdam politikaları oluşturmaktayız.

"Dijital Sanayi Çağı" olarak nitelendirilen Sanayi 4.0 ile Türkiye'nin en önemli konusu şüphesiz ki nitelikli işgücü olacaktır. İŞKUR olarak nitelikli işgücünün yetiştirilmesi konusuna oldukça önem veriyoruz. Bu gayeyle hedeflerimizi belirledik ve yolumuza emin adımlarla devam ediyoruz. 2018 yılında İŞKUR aracılığıyla 480 bin vatandaşımızı Aktif İşgücü Programlarından yararlandırarak mesleki nitelik kazandırmayı hedefliyoruz. Bu kapsamda, İşbaşı Eğitim Programlarımızdan 300 bin vatandaşımızı faydalandırmış olacağız. 2018 yılında 120 bin vatandaşımızı imalat sektöründe düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarından yararlandırmak için çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürüyoruz.

Dijitalleşen sanayinin en önemli bileşeni olan bilişim sektörüne yönelik özel uygulamalarımızı da hayata geçirdik, bu uygulamalarımızın sayısını ve kapsamını artırmaya devam edeceğiz. Bu kapsamda bilişim ve imalat sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarının süresini, 2018 yılında üç aydan altı aya çıkardık. Böylece gençlerimizi ülke ekonomimiz açısından yüksek katma değer üretme potansiyeli olan bu iki sektörümüze yönlendirerek bu sektörlerdeki nitelikli işgücü ihtiyacını karşılayacağız. Ayrıca siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenleyeceğimiz İşbaşı Eğitim Programlarımıza katılan 18-29 yaş arası gençlerimiz için Programlarımızın süresini 9 aya kadar çıkardık, programa katılan gençlerimize günlük 75 TL cep harçlığı verilmesini sağladık. Ağustos ayından itibaren bu uygulamamızı da hayata geçirdik. Teknokentler, Ar-Ge Merkezleri, Tasarım Merkezleri ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinde geleceğin meslekleri olarak öngörülen mesleklerde düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programlarına katılan gençlerimiz ile dijital dönüşümü sağlayacak nitelikli işgücünü yetiştirecek ve böylelikle hem ülkemizi hem de gençlerimizi geleceğe hazırlayarak daha güçlü Türkiye için çalışmaya devam edeceğiz.

Dijitalleşen sanayide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi adına bir diğer önemli faaliyetimiz ise bu yıl ilk defa uygulayacağımız "Mesleki Eğitimde Kupon Yönteminin" hayata geçirilmesidir. Bu uygulamamız ile temininde güçlük çekilen ve nitelikli işgücü gerektiren bilişim sektöründeki mesleklerde gençlerimizin akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından kendilerine uygun zaman ve şartlarda daha etkin ve verimli bir şekilde eğitim almalarını ve uluslararası geçerliliği olan sertifika sahibi olmalarını sağlayacağız. Böylelikle kendilerine kupon tahsis edilen vatandaşlarımızın eğitim almalarını sağlayarak işgücü piyasasında ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacının daha kısa sürede ve daha esnek bir şekilde karşılanmasını mümkün hâle getirmiş olacağız.

Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından kamuoyuna açıklanan "Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük İcraat Programı"nda da belirtildiği gibi Kurumumuz çok önemli proje ve uygulamalara imza atarak istihdamı ve nitelikli işgücünü artırmaya yönelik faaliyetler gerçekleştirecektir. 100 Günlük Eylem Planımızda, Kurumumuz görev alanında olan bilişim ve imalat sektörüne yönelik önemli tedbirlerimiz kapsamında bilişim ve imalat sektöründe nitelikli işgücü yetiştirmeye yönelik projelerimizi önümüzdeki dönemde hızlı bir şekilde hayata geçireceğiz.

Uygulamakta olduğumuz tüm bu desteklerle hem işgücümüzü dijital ekonominin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde nitelikli hâle getiriyoruz hem de işverenlerimizin küresel rekabet ortamında sanayileşmesini hızlandırabilecekleri, bunu dengeli ve sürdürülebilir kılabilecekleri gerekli şartları sağlıyoruz. Temel gayemiz, bilişim teknolojileri ile sanayiyi yani üretimi bir araya getirmektir. Bu gayemize başarılı bir şekilde ulaşmak için Aktif İşgücü Programlarımızla işgücümüzün dijital çağa ayak uydurmasını sağlıyoruz.

Ülkemizin küresel düzeyde en fazla avantajlı olduğu alanların başında genç işgücü potansiyelimiz yer almaktadır. Bu avantajımızın sürdürülebilmesi için gençlerimizin niteliğinin daha da artırılması ve üretken hale getirilmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda, İŞKUR olarak ülkemize katma değer sağlayan nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik üstlenmiş olduğumuz sorumluluğumuzun bilinciyle istihdamın tüm aktörleriyle beraber yakın diyalog içerisinde vatandaş memnuniyeti odaklı bir anlayışla çağın ihtiyaçlarıyla uyumlu şekilde hizmetlerimizi sürdürmeye devam edeceğiz.

SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANI MUSTAFA VARANK:
YERLİ VE MİLLİ ÜRETİMİ STRATEJİK BİR BAKIŞLA ELE ALIYORUZ

İmalat sanayimizi teknoloji odaklı bir biçimde destekliyoruz. KOSGEB'in destek ve teşvik mekanizmasındaki temel önceliği bundan sonra, imalat sanayi ve yüksek teknolojidir. KOBİ'lerimizi "yerli üretime" teşvik ediyoruz.

Sayın Bakanım sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Öncelikle ilginize teşekkür ediyorum. 1976 yılında Trabzon'da doğdum. İstanbul İmam Hatip Lisesi'ni, ardından Orta Doğu Teknik Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü'nü bitirdim. Yüksek lisansımı ABD'de bulunan Indiana Üniversitesi Bilgisayar Bilimleri Bölümü'nde yaptım. Bu dönemlerde Florida State Üniversitesi'nde uzman, Indiana Üniversitesi Pervasive Teknoloji Enstitüsü'nde ise araştırmacı ve sistem yöneticisi pozisyonlarında çalıştım. 2005 yılında Başbakanlıkta görev yapmaya başladım. Sırasıyla, 2011'de Başbakan Başdanışmanlığı, 2014'te ise Cumhurbaşkanlığı Başdanışmanlığı görevlerine getirildim. Aynı zamanda yüksek teknoloji, bilgisayar teknolojileri ve uygulamaları, savunma sanayi ve araştırma-geliştirme alanlarıyla özel olarak ilgilendim. Evliyim ve iki çocuk babasıyım.

Dünyada yeni bir dönüşüm yaşanıyor, Sanayinin Dijital Dönüşümü sürecinde üretim yöntemlerini yeniden şekillendiren yapay zeka hayatımıza girmiş durumda, Türkiye'nin bu sürece hazırlanması noktasında Bakanlık olarak ne gibi çalışmalar yürütüyorsunuz? Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı olarak bu konuda nasıl bir rol üstleniyorsunuz?

Evet, sizin de belirttiğiniz gibi dünya yeni bir dönüşümün içinden

geçiyor. Üretimden pazarlamaya kadar, bildiğimiz bütün klasik yöntemler ve alışkanlıklar değişiyor. Bu yeni dönem, yeni kavramları da beraberinde getiriyor. Dijitalleşme, nesnelerin interneti, bulut bilişim, big data, yeni sınai internet uygulamaları, robotlar, akıllı fabrikalar, yapay zeka, sensörler ve 3 boyutlu yazıcılar gibi birçok yenilik insanlığın geleceğini belirleyecek alanlar olarak karşımızda duruyor. Klasik üretim kalıpları birer birer yıkılıyor. Üretim süreçleri akıllanıyor. Fabrikalar birbiriyle konuşan insanlardan, birbiriyle konuşan makinelere doğru hızla evriliyor. 4. Sanayi Devrimi olarak adlandırabileceğimiz sürecin tüm bileşenleri; teknolojinin, sanayinin ve hayatın odağında yerini alıyor.

Türkiye'nin yeni dönemde yüksek teknolojiye dayalı, küresel ve prestijli markalar üreten, yapay zekada öncü, akıllı teknolojide lider, bilgiyi üretmede merkez olan bir ülke olması için yoğun bir çalışma yürütüyoruz. Ağustos itibarıyla Ar-Ge merkezi sayımız 964, tasarım merkezi sayımız ise 234'e ulaştı. Buralarda istihdam edilen nitelikli personel sayısı 55 binin üzerinde. 100 Günlük Eylem Planımıza göre; Ar-Ge Merkezi sayısını bine, Tasarım Merkezi sayısını da 250'ye yükseltme hedefimiz var. Bunu başaracağız.

Kamu sektörü dijital dönüşümünü koordine etme, farkındalığı artırmak için milli teknolojiler ve projeler geliştirme, yapay zekâ uygulamalarına öncülük etmek için büyük veri analizi yapma ile bilgi ve siber güvenlik projelerini etkin bir şekilde uygulama Dijital Dönüşüm Ofisi'nin sorumlulukları arasında. Bakanlığım ve bu ofis yakın bir koordinasyon içinde çalışıyor.

Eğitim-sanayi iş birliğinin sağlanması kapsamında Bakanlığınızca gerçekleştirdiğiniz çalışmalar bulunmakta mıdır?

Elbette güçlü bir teknoloji ve sanayi yapılanmasının temelinde iyi yetişmiş insan kaynağı bulunuyor. Ülkemizde mesleki eğitim ile istihdam arasındaki fonksiyonel ilişkiyi güçlendirmek zorundayız. Bunun için, işgücü piyasasındaki arz ve talep uyumuna uygun planlamalar yapılması gerekiyor. Kalite odaklı çözümlerle, bu sorunun üstesinden gelebiliriz. Teknolojideki hızlı değişimle birlikte ortaya çıkan bilimsel ve teknik alanlar, kaliteli bir mesleki eğitimi zorunlu kılıyor. Türk sanayisi bizden; iyi yetişmiş, işinin ehli, donanım sahibi elemanlar talep ediyor. Bu ihtiyacı karşılamak ve sanayinin hizmetine sunmak, hepimizin görevidir. Biz Bakanlık olarak tüm OSB'lerde, teknik kolejler açmak için bütün kaynaklarımızı sonuna kadar seferber ediyoruz. Milli Eğitim Bakanlığımızla birlikte ortak çalışmalar yapıyoruz. İki Bakanlığın iş birliğini somutlaştıran birçok protokol bulunuyor. Teknik Liseler seferberliğinde, birlikte ve uyum içinde hareket ediyoruz. Diğer yandan üniversite – sanayi iş birliği konusuna özel önem veriyoruz. Üniversitelerde üretilen bilginin ürüne dönüşme sürecinde, hem Teknoloji Geliştirme Bölgelerimizi hem de TÜBİTAK desteklerini öğrencilerimizin ve araştırmacılarımızın hizmetine sunuyoruz. Kısa süre önce açıkladığımız "destek ve önlem paketimizde" de yer aldığı gibi Teknoloji Geliştirme Bölgeleri ve Ar-Ge Merkezlerinde istihdam edilen Temel Bilimler Mezunlarına aylık brüt asgari ücret tutarında destek veriyoruz. Bu gayeyle, yıl sonuna kadar 15 milyon liralık desteği firmalarımıza aktaracağız.

Yerli üretimin artırılması noktasında ne gibi çalışmalar gerçekleştirmeyi düşünüyorsunuz? Sizce ülkemizde yerli üretimin artırılması için nasıl bir süreç izlenmelidir?

Yerli ve milli üretimi stratejik bir bakışla ele alıyoruz. Yerli ve milli üretim yoluyla dış ticaret açığımızı kapatabiliriz. Bakanlık olarak öncelikle yüksek teknolojili yerli ürünlerin üretilmesine odaklandık. Bunun için KOSGEB desteklerini, yüksek teknoloji üretmek isteyen firmalara ve KOBİ'lere yoğunlaştırdık. Son aylarda birçok destek programı oluşturduk ve çağrıya çıktık. İmalat sanayimizi teknoloji odaklı bir biçimde destekliyoruz. KOSGEB'in destek ve teşvik mekanizmasındaki temel önceliği bundan sonra, imalat sanayi ve yüksek teknolojidir. KOBİ'lerimizi "yerli üretime" teşvik ediyoruz. KOBİ'lerin ARGE ve yenilik faaliyetlerini destekliyoruz. İhracatımız içindeki yüksek teknolojili ürünlerin payını, yüzde 20 seviyesine çıkarmak için bütün kaynaklarımızı seferber ediyoruz. Güçlü KOBİ, güçlü sanayi, güçlü üretim ve güçlü Türkiye için; yerli ve milli teknolojileri desteklemeye devam edeceğiz. Ayrıca TÜBİTAK vasıtasıyla da teknoloji odaklı ürün ve araştırmalara çok geniş kapsamlı destekler sunuyoruz. Biliyorsunuz, kısa süre önce 16 maddelik "önlem ve destek programı" açıkladık. Bu program, temel olarak milli ve yerli üretimi destekleyen, teşvik eden ve sanayicilerimizin üzerindeki yükü hafifleten bir programdır.

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞINDA DEVİR TESLİM

Bir önceki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu, bakanlıkta düzenlenen törenle görevini Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk'a devretti.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı toplantı salonunda düzenlenen devir teslim törenine, AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Ravza Kavakçı Kan, eski Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma Betül Sayan Kaya ile Bakanlık bürokratları katıldı.

Selçuk: "Emekçilerimizin Alın Teri Bizim İçin Mühim"

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, yeni sistemde bakan olarak görev almaktan onur duyduğunu ifade ederek şunları söyledi:

"Açılan bu yeni sayfada milletimizin bizden yeni sözler, yeni projeler ve yeni yatırımlar beklediğini biliyoruz. O yüzden milletimizle beraber yeni bir yolculuğa, yeni bir heyecana yelken açıyoruz. Hep beraber bismillah diyoruz. Diyoruz ki emek kutsaldır. O yüzden emekçilerimizin alın teri bizim için mühimdir. Sosyal devlet anlayışının dünyadaki en önemli uygulayıcılarından birisi Türkiye'dir. Bu anlayışımızı daha da güçlendireceğiz. 'İnsanı yaşat ki devlet yaşasın' felsefesiyle ilerleyeceğiz."

Törende konuşan Bir önceki Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu, Bakanlığı döneminde aralarında kamuda taşeron işçilerin kadroya alınmasının da olduğu önemli konuların çözümlerine imza attıklarını belirtti. Sarıeroğlu: "Allah'a hamdolsun. Rabbime şükrediyorum, Türkiye Cumhuriyetinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını bizlere nasip ettiği için, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan ile yol arkadaşlığı yapma imkânı verdiği için... 'Bu kapıdan girdiğimiz gibi başımız dik, alnımız ak olarak çıkmayı Allah bizlere nasip etsin.' demiştim. Günün birinde eski bakan olacağım her an aklımdaydı." dedi.

Son ana kadar çalışmalarını yoğun bir şekilde sürdürdüklerini anlatan Sarıeroğlu: "İstihdam konusu bu dönemde bizim birinci önceliğimiz oldu. Taşeron süreciyle birlikte, ülkemiz için yeni nesil istihdam teşvikleri dediğimiz çok güçlü bir paketi hazırladık.

Bunun etkilerini şu anda çok güçlü şekilde görüyoruz. İŞKUR'da, personele kariyer yollarının açılmasından eşleştirme sisteminin iyileştirilmesine kadar kurumsal kapasitenin artırılmasına yönelik Genel Müdürümüzün gayretli çalışmalarıyla önemli başarılara imza attık." dedi. Sarıeroğlu ayrıca, Selçuk'a yeni görevinde başarılar diledi.

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK KİMDİR?

1979 yılında Ordu'da doğdu. İlk ve ortaöğretimi süresince sırasıyla İzmir, Siirt ve Giresun illerinde okuduktan sonra 1996 yılında Ankara Atatürk Anadolu Lisesi'nden mezun oldu.

Türkiye 49. su olarak Bilkent Üniversitesi Ekonomi Bölümünü tam burslu olarak kazandı.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakülte üçüncüsü olarak mezun oldu. 2000 yılında Michigan Üniversitesi ekonomi doktorasına burslu olarak kabul edildi.

Alan değiştirerek Teksas Üniversitesi'nde işletme doktorasına devam etti; araştırma görevlisi olarak işletme ve muhasebe dersleri verdi.

Aynı üniversitede Muhasebe ve Enformasyon Sistemleri üzerine yüksek lisansını tamamladıktan sonra İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) Ankara Merkezi (SESRIC) İstatistik ve Enformasyon Departmanı'nda araştırmacı ve kıdemli araştırmacı olarak çalıştı.

Toplumsal cinsiyet, demografi, işgücü, çok boyutlu yoksulluk ölçümleri, eğitim ve inovasyon, bilgi performans sistemleri, bankacılık ve finans, kalkınma yardımları gibi çeşitli konularda veri tabanları, anketler ve raporlar hazırladı.

2015 yılında İslam İşbirliği Teşkilatı İstatistik ve Enformasyon Direktörü olan Selçuk, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine yönelik birçok projenin ve kapasite geliştirme programlarının koordinatörlüğünü üstlendi.

İİT İstatistik Komisyonu çerçevesinde uluslararası kuruluşlar ile iş birliğini sağladı; uluslararası toplantılar düzenledi.

Sivil toplum alanında da çeşitli faaliyetlerde bulunan Selçuk, Kadın ve Demokrasi Derneği Ankara Temsilcisi ve Denetleme Kurulu üyeliklerini yürüttü. Selçuk, iyi derecede İngilizce bilmektedir, evlidir.

İSTİHDAMA YÖNELİK DEVLET DESTEKLERİ TANITILDI

Türkiye İş Kurumu ve Adana Ticaret Odası iş birliğiyle "İstihdama Yönelik Devlet Destekleri Bilgilendirme Toplantısı" düzenlendi. Toplantıya, Adana Valisi Mahmut Demirtaş, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Adana Ticaret Odası Başkanı Atila Menevşe, Aktif İşgücü Hizmetleri Daire Başkanımız Volkan Öz, Adana İl Müdürümüz Ahmet Karaveli katıldı.

Adana Ticaret Odası Sosyal Hizmetler ve Eğitim Vakfı Tesisleri'nde düzenlenen Toplantıda konuşan Genel Müdürümüz Uzunkaya, Türk milletinin tarihin her devresinde bütün zorlukların ve badirelerin üstesinden gelmeyi başardığına dikkat çekti. Türkiye olarak son günlerde ekonomiyi zora sokmaya yönelik spekülatif atakların üstesinden gelineceğini söyledi.

"İş Gücümüz, İşgücüne Katılım Oranımız, İstihdamımız Artıyor"

İstihdamda cumhuriyet tarihinde eşi ve benzeri olmayan başarılara ulaşıldığını ancak bununla yetinmeyip yeni başarılar elde etmeye çalıştıklarını vurgulayan Uzunkaya, şöyle devam etti: "2007-2017 yıllarına baktığımızda, Avrupa Birliği ülkelerinde 28 ülkenin istihdamı 7 milyon 191 bin, ABD'nin son on yıllık periyotta istihdamı 7 milyon 291 artarken, Türkiye'nin tek başına son 10 yıldaki istihdamı 7.5 milyon artırdığını söylememiz yeter de artar. İşgücümüz ve istihdamımız artıyor. Gençlere daha fazla iş imkânı doğuyor. Kadınların iş gücüne katılım oranı artıyor. Ülkemizin milli birlik ve beraberlik şuuru daha da güçleniyor. Hep birlikte başarmaya devam edeceğiz."

İŞKUR'un ülkenin tüm kurumları gibi üretmeye, katma değer ortaya koymaya çalıştığını kaydeden Uzunkaya, 2002 yılında Türkiye'de

İŞKUR Genel Müdürü Cafer Uzunkaya

Adana Valisi Mahmut Demirtaş

ATO Başkanı Atila Menevşe

Adana İl Müdürü Ahmet Karaveli

özel sektörde bir yılda sadece 24 bin kişinin istihdamına aracılık eden İŞKUR'un yenilenen güçlü yapısıyla 2017 yılında 1 milyon 52 bin kişinin istihdamını gerçekleştirdiğini söyledi.

Uzunkaya, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan verilere göre işsizlik oranının yüzde 10'nun altına düştüğünü hatırlattı. Bunun tüm kurumların işsizlikle mücadele ve istihdamın artırılması noktasında yaptığı ortak çalışmaların sonucu olduğunu ifade etti.

Geçen yıl sadece Adana'da 18 bin işe yerleşme gerçekleştiğine dikkat çeken Uzunkaya, bu yılın ilk yarısında Adana'da 19 bin 500 işe yerleştirme rakamına ulaşıldığını, yıl sonunda ise hedeflerin üstünde bir istihdam gerçekleştireceklerini belirtti.

Uzunkaya, işverenlerin nitelikli eleman bulma konusunda yaşadığı sıkıntıya ve eleman eksikliğinden dolayı düşük kapasite çalışan iş yerlerinin sorunlarına da değindi. Buna yönelik, son dönemde İŞKUR-TOBB iş birliğinde hayata geçirilen Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü(MEGİP) ile büyük oranda çözüm sağlanacağını kaydetti.

Türkiye'nin daha fazla çalışmaya, üretmeye mecbur olduğunun altını çizen Uzunkaya, ülkede bunu başaracak potansiyelin bulunduğunu sözlerine ekledi.

Demirtaş: "Oyunu Bozacağız"

Toplantıda konuşan Adana Valisi Mahmut Demirtaş da Türkiye'nin Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi ile her alanda büyük ivme kazanacağını vurguladı. Demirtaş, seçimler öncesinde başlayan ve son günlerde giderek yükselen döviz ve altın fiyatlarındaki artışın, Türkiye üzerinde tahakküm kurmak isteyen çevrelerin millette diz çöktürme hayalinin son perdesi olduğunu dile getirdi.

Menevşe: "Tekstil Sektöründe Çok Kritik Bir Rol Oynuyoruz"

ATO Başkanı Menevşe ise konuşmasında, tekstil sektöründe Adana'nın çok güçlü bir il olduğunu hatırlatarak 2017 yılında yaklaşık 120 milyon dolar olarak gerçekleşen ihracatın 2018 yılının ilk 7 ayında 85 milyona ulaştığına dikkat çekti.

Tekstil Sektörünün istihdamın arttırılmasına yönelik çalışmalarda oldukça önemli bir rol üstlendiğini kaydeden Menevşe, "Sektörün potansiyelini düşündüğümüzde, istihdam konusunda çok daha fazlasını başarabileceğini söylemek yanlış olmayacaktır. Hükûmetimiz, gerek yeni yatırımlar yapılabilmesi ve gerekse istihdamın artırılması için çok çeşitli teşvik ve destekler sağlıyor. Oda olarak biz de Türkiye'de örnek bir programla, üyelerimize yurt içi ve yurt dışı fuar ziyaretlerinde ve bu fuarlarda açacakları stantlar için teşvikler sunuyoruz." şeklinde konuştu.

Karaveli: "Üretim ve İstihdamı Artıracağız"

Toplantıda konuşan İl Müdürümüz Karaveli, 2017 yılında başlatılan Milli İstihdam Seferberliği'nin ekonomik bir istiklal savaşı verdiğimiz bu günlerde daha hayati önem kazandığının altını çizerek toplantıya katılan işverenlerden daha fazla iş birliği ve destek beklediklerinin altını çizdi.

81 İL MÜDÜRÜMÜZLE İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ GELİŞMELER DEĞERLENDİRİLDİ

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, 81 il müdürlüğümüz yöneticileriyle video konferans düzenledi. Uzunkaya, "Ülkemizi hedef alan terör olayları ve ekonomik gelişmeler her birimizi yakından ilgilendiriyor. Hepimiz sahip olduğumuz sorumluluğun bilinciyle Türkiye sathında gerçekleşen bu hadiselerin etkilerini en aza indirmek adına, İŞKUR'u temsilen üzerimize düşen gayreti göstermek zorundayız." dedi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, 81 il müdürlüğümüzün yöneticileri ile toplantı yaptı. Video konferans yoluyla gerçekleşen toplantının öncelikli gündem maddesi, ülkemizde yaşanan ekonomik gelişmeler, ekonomik gelişmelerin işgücü piyasasına etkileri ve bu bağlamda İŞKUR'un Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak alması gereken tedbirler oldu.

Uzunkaya toplantıda yaptığı konuşmada; ülkemizin terörle, terör örgütleriyle, uluslararası odaklar ve yerli iş birlikçileriyle uzun yıllardır ciddi mücadele verdiğini, bu çerçevede İŞKUR'a da kendi görev alanıyla ilgili önemli sorumluluklar düştüğünü söyledi. Atılan her adımda ve hayata geçirilecek olan her yeni politikada tüm personelimizin görüşünün değerlendirildiğini hatırlatan Genel Müdürümüz, "Politikalarımızı oluştururken tüm paydaşlarla, toplumun tüm kesimleriyle istişare toplantılarımızı yapıyoruz. Yine uygulamakta olduğumuz veya uygulayacağımız politikalarla ilgili görüş, önerilerinizi almaya çalışıyoruz. Şu da unutulmamalı ki sadece yönetici arkadaşlarımız değil, tüm personelimizin görüşlerine önem veriyoruz. Her fırsatta söylediğimiz üzere, bizim başarımız 8 bin 500 kişilik İŞKUR ailesinin aynı hedefe aynı oranda yaklaşımıyla mümkündür. Bu sorumlulukların, yönetici arkadaşlarımızın üzerinde bir vebal olduğunu her fırsatta hatırlatmaya çalışıyoruz. Hepimiz bu millet, bu ülke için güzel değerler üretmek durumundayız." diye konuştu.

Uzunkaya: "İŞKUR'u 100 Günlük Süreçte Önemli Görevler Bekliyor"

Genel Müdürümüz Uzunkaya, Cumhurbaşkanımız Erdoğan tarafından Ağustos ayının başında açıklanan 100 Günlük Eylem Planı'na da değindi. Bakanlığımız başta olmak üzere İŞKUR'un bu süreçte çok önemli görevler üstleneceğini kaydeden Uzunkaya, "Bir taraftan aktif işgücü programlarımızla, diğer taraftan kolaylaştırılan işsizlik sigortası düzenlemeleriyle vatandaşlarımıza hizmet vermeye devam edeceğiz. Özellikle gençlere, kadınlara ve dijital dönüşüme yönelik hedeflerimizle sahada olacağız. Bu hedeflere yönelik çalışmalarımızda son safhaya geldik. İllerimize de bu hedeflerle ilgili 100 günlük süreçte ne yapacaklarını, yol haritamızı belirledik. Teşviklerle ilgili hedeflerimizde annelere yönelik, kadınlara yönelik yeni uygularımızla ve yılın geride kalan 5 ayında gerçekleştireceğimiz çalışmalarla vatandaşlarımıza hizmet etmenin huzurunu inşallah hep birlikte yaşayacağız." dedi.

Uzunkaya: "İŞKUR Olarak Önemli Mesafeler Katettik"

Uzunkaya, Genel Müdürlük ve 81 il müdürlüğü olarak şu ana kadar çok önemli mesafe kat ettiklerini belirterek katma değer üreten yeni alanlara yönelmenin önemine işaret etti. İŞKUR'da görevli yöneticilerin böylesine hassas gelişmelerin yaşandığı bir ortamda sahada ve alanda görev yapmasının gerekliliğini vurgulayan Uzunkaya, şunları söyledi: "Sivil toplumla, işverenlerimizle daha çok diyalog içerisinde bulunmanız gerekiyor. Yöneticilerimizin her günün sonunda 'bugün tüm kadromuzla ne yaptık' sorusunu kendilerine sormaları, gelişmemiz açısından önem taşıyor. Kurum olarak belirlediğimiz hedefleri yakından

izlemeli, gelişmeleri takip etmeliyiz. Eksik olan hususları hızla gidermeli ve hedeflerimiz doğrultusunda ilerlemeliyiz. Hepinizin bildiği üzere İstihdam Seferberliği'nin 2. fazı Cumhurbaşkanımız Sayın Erdoğan tarafından ilan edildi. Biz Kurum olarak seferberlik kapsamında bize verilen hedefleri başarmak adına gece gündüz çalışmalıyız. 1 milyon 250 bin işe yerleştirme hedefimiz başta olmak üzere tüm alt başlıklarda aktif işgücü programlarında, danışmanlık hizmetlerinde, işe yerleştirme hizmetlerinde çok önemli mesafeler kat ettik. Ayrıca teşviklerimiz Cumhuriyet tarihinde hiç olmadığı kadar geniş bir yelpazede yer alıyor. İstenen sonucu elde etmemiz için bunları sahada ve aktif olarak takip etmemiz gerekiyor."

Üç saat süren video konferans toplantısında Genel Müdürümüzün yanı sıra, daire başkanları birimleriyle ilgili konuları değerlendirdi. Gerçekleşen video konferans ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlerimizden çalışmaları ile Kurum hizmetlerinin geliştirilmesine yönelik görüş ve öneriler alındı.

MESLEKİ EĞİTİM VE BECERİ GELİŞTİRME İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ'NDE İLK İMZALAR ATILDI

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülük ettiği Milli İstihdam Seferberliği Projesi'nin 2. fazı kapsamında yürütülen çalışmalar aralıksız devam ediyor. Bu kapsamda, istihdamı artırmaya ve işsizliği önlemeye yönelik düzenlenen faaliyetler "İstihdam Buluşmaları" ile işverenlere anlatıldı. Mersin, Samsun, Ordu ve Rize'nin ev sahipliği yaptığı toplantılarda, Türkiye'de ilk kez uygulanan "Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) tanıtıldı.

"İstihdam Buluşmalarının" ilki Mersin'de yapıldı. Mersin Ticaret ve Sanayi Odasında gerçekleşen toplantıya, Uzunkaya'nın yanı sıra Mersin Ticaret ve Sanayi Odası (MTSO) Yönetim Kurulu Başkanı Ayhan Kızıltan, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz, Mersin İl Müdürümüz Mustafa Kutlu, işverenler ve STK temsilcileri katıldı.

MEGİP nitelikli işçi arayan işverenlerin yüzünü güldürecek

Mersinli iş adamlarına hitap eden Genel Müdürümüz, MEGİP kapsamında uygulanacak yeni teşvik modeli hakkında bilgi verdi. Proje çerçevesinde verilecek eğitimlerle, hem işverenlerin aradığı kalifiye elemana daha kolay ulaşabileceğini, hem de iş arayanların daha hızlı iş imkânına kavuşacağını anlattı.

MEGİP'in ilk uygulamasının Mersin'de başlayacağını ifade eden Uzunkaya, projenin özellikle gençlerin istihdamının artırılmasına önemli katkılar sunacağının altını çizdi. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu işgücünün yine işverenlerle iş birliği içerisinde yetiştirileceğini ifade eden Uzunkaya, kurs katılımcılarına İŞKUR tarafından günlük 61,65 TL ödeme yapılacağını söyledi.

MTSO'dan MEGİP'e tam destek

MTSO Başkanı Kızıltan da MEGİP'e tam destek verdi. "İstihdamımızın ve üretimimizin artması için işverenler olarak, özellikle mesleki eğitimin önemini her platformda belirtiyoruz. MEGİP'i bu açıdan son derece anlamlı buluyorum" dedi.

"İş Buluşmaları" Samsun'da

İstihdam Buluşmalarının ikinci durağı Samsun oldu. Samsun Büyükşehir Belediyesi Şehit Ömer Halisdemir Salonu'nda gerçekleştirilen programa eski Sağlık Bakanımız Ahmet Demircan, MHP Grup Başkanvekili Erhan Usta, Vali Osman Kaymak, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Büyükşehir Belediye Başkanı Zihni Şahin, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Salih Zeki Murzioğlu, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören, İl Müdürümüz Haşim Meydan, işverenler ile STK temsilcileri katıldı.

Demircan: "Ekonomide en önemli nokta istikrar"

Programda konuşan eski Sağlık Bakanımız Demircan, ekonomi için istikrarın önemine vurgu yaptı. İstikrarın olmadığı bir ortamda, yabancı yatırımcının gelmesi bir yana yerli sermayenin bile kaybedileceğine dikkat çekti. Demircan, Türkiye'yi bulunduğu noktadan daha yukarı taşımak için istikrarı sürdürmek gerektiğini söyledi.

Usta: "İŞKUR çok önemli bir görev üstleniyor"

MHP Grup Başkanvekili Usta da Türkiye'nin yaşadığı en büyük sorunlardan birisinin eğitimle iş gücü piyasası arasındaki uyumsuzluk olduğunu ifade etti ve bu sorunun çözümü noktasında İŞKUR'un çok önemli bir görev üstlendiğini söyledi.

Uzunkaya: "Samsun'da işe yerleştirme hedefimizi arttırdık"

Genel Müdürümüz Uzunkaya ise yeni dönemde hayata geçirilen istihdam politikalarının önemine vurgu yaptı. Çalışmaların seferberlik halinde yürütüldüğünü ifade eden Uzunkaya, "2000'li yılların başında İŞKUR 'Bu kuruma ne gerek var artık kapatalım' denilen bir Kurumdu. Tüm yurtta, bir yılda 24 bin insanın istihdamını gerçekleştiren bir Kurumdu. Ama biz bu yıl sadece Samsun ilimize 25 bin kişiyi işe yerleştirme hedefi verdik; ülke genelinde 1 milyon 250 bin vatandaşımızı özel sektörde işe yerleştirmeyi hedefliyoruz." dedi.

"Genç istihdamında dünya lideriyiz"

Uzunkaya, ülkelerin en önemli problemlerden birinin genç işsizliği olduğunu söyledi. 2007-2017 döneminde dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile genç istihdamında azalma söz konusu iken, Türkiye'de bu dönemde genç istihdamının 582 bin kişi artırıldığını vurgulayan Uzunkaya, "Bu açıdan da dünyada lider konumda olan bir ülkeyiz." dedi. Nitelikli işlerde genç istihdamının artırılması temel önceliğimiz diyen Uzunkaya, MEGİP'in işgücümüzün niteliğini artırarak katma değeri yüksek üretime destek olacağını ifade etti.

Konuşmaların ardından Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve Samsun Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Salih Zeki Murzioğlu MEGİP Protokolünü imzaladı.

MEGİP Ordu'ya tanıtıldı

"İstihdam Buluşmaları"nın bir sonraki noktası Ordu oldu. Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüğü konferans salonunda yapılan toplantıya, Vali Seddar Yavuz, Ak Parti Ordu Milletvekili Ergün Taşçı, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Servet Şahin, Ticaret Borsası Başkanı Ziver Kahraman, Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası Başkanı Bahadır Baş, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören, İl Müdürümüz İsa Kaymak, SGK İl Müdürümüz Mehmet Yaşar ve işverenler katıldı.

Yavuz: "Türkiye 3.5 Kat Büyüdü"

Ordu Valisi Yavuz İstihdam Buluşması'nın açılış töreninde yaptığı konuşmada son 16 yıldaki değişime dikkat çekti. "Türkiye Cumhuriyeti Devleti, Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın önderliğinde büyük bir devrim gerçekleştirmiştir" diyen Yavuz, engelli bakım ve istihdam hizmetlerinin önemine değinerek, "Artan istihdam oranlarıyla engelli vatandaşlarımızın ekonomik ve sosyal açıdan güçlendirilmesini destekliyoruz. Bunun dışında şu anda Ordu ilimizde 7 bin kardeşimiz evde bakım hizmetinden faydalanıyor. Dünya ile mukayese ederek Türkiye'de gerçekleştirilenlere baktığımızda arada çok büyük fark olduğunu görüyoruz. Bu 16 yıl bir devrim niteliğindedir. Türkiye 3,5 kat büyümüştür." dedi. Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Servet Şahin, Ticaret Borsası Başkanı Ziver Kahraman, Serbest Muhasebeciler ve Mali Müşavirler Odası Başkanı Bahadır Baş, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız Fahrettin Kaya, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören, İl Müdürümüz İsa Kaymak, SGK İl Müdürümüz Mehmet Yaşar ve işverenler katıldı.

Genel Müdürümüz Uzunkaya, 2018 yılında çok kapsamlı istihdam teşviklerinin hayata geçirildiğin belirten Uzunkaya, "Özellikle MEGİP kapsamında uygulayacağımız eğitimler, işverenlerimizin nitelikli ve tecrübeli eleman sorununa çözüm bulacak. İş arayanların daha hızlı şekilde iş bulmasına imkân sağlayacak. MEGİP ile hem teorinin hem de pratiğin bir arada olduğu eğitimler verilecek. Bu sayede iş ile işçinin doğru şekilde eşleşmesi sağlanacak." diye konuştu.

Ordu İstihdam Buluşması'nda istihdam teşviklerinin yanı sıra, sigorta primler yapılandırılması hakkında detaylı bilgilendirmede bulunuldu. MEGİP protokolü, Genel Müdürümüz Uzunkaya ile Ordu Valisi Yavuz arasında imzalandı.

Son durak Rize

"İstihdam Buluşmaları"nın Karadeniz ayağındaki son merkezi Rize oldu. Rize Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Salonunda gerçekleştirilen toplantıya Vali Erdoğan Bektaş, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Şaban Aziz Karamehmetoğlu, Ticaret Borsası Başkanı Mehmet Erdoğan, Esnaf ve Sanatkârlar Odası Başkanı Güven Aksoy, Bilgi İşlem Dairesi Başkanımız

Fahrettin Kaya, Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören, Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanımız Volkan Öz, İl Müdürümüz Hasan Kiraz ve işverenler katıldı.

Bektaş'tan İŞKUR'a teşekkür

Toplantıda konuşan Vali Bektaş, İŞKUR'un işsizlikle mücadele konusunda gerçekleştirdiği çalışmaların önemine değindi. Bu kapsamda Rize'de istihdamın artırılmasına yönelik, İl Müdürlüğümüz ile birlikte önemli çalışmalar gerçekleştirdiklerini söyledi, İŞKUR yönetimine teşekkür etti.

Uzunkaya: "Bir yılda 1 milyondan fazla kişiye iş imkânı"

Genel Müdürümüz Uzunkaya ise işe yerleştirmelerle ilgili rakamları açıklayarak, İŞKUR tarihinde ilk kez 2017 yılında 1 milyonun üzerinde kişiyi işe yerleştirdiğini vurguladı. Bunun ciddi bir deneyimin ve gayretin neticesi olduğuna dikkat çeken Uzunkaya, "2017 işe yerleştirme rakamları açısından ülkemizde tarihi bir yıl oldu. Cumhurbaşkanımızın 2017 yılında 'Artı 1 istihdam' talimatıyla yola çıktık. Sayın Cumhurbaşkanımız himayelerinde 2018 yılında hedefimizi daha da artırdık ve her iş yeri için +2 ilave istihdam hedefiyle yolumuza devam ediyoruz." dedi.

Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) NEDİR?

Kurumumuz ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) arasında işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimlerin birleştirilmesini içerecek şekilde mesleki eğitimlerin düzenlenmesine yönelik "Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü" (MEGİP) hayata geçirilmiştir.

Uygulama ile istihdamın korunması ve artırılması, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, işsizliğin azaltılması ve böylece toplumsal ve bireysel alanda işsizliğin meydana getirdiği olumsuz etkilerin önlenmesi hedeflenmektedir.

İşverenlerin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere teorik ve pratik eğitimin bir arada verileceği bu yeni sistem 81 İl Müdürlüğümüzde uygulanacaktır. İşverenlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücü yine işverenlerin talepleri doğrultusunda oluşturulacak MEB veya üniversite tarafından onaylanmış eğitim programı ile yetiştirilecektir.

Mesleki eğitimler günlük en az beş en fazla sekiz ve haftada altı günü geçmemek üzere, haftalık en az otuz en fazla kırk beş saat olarak düzenlenecektir. Eğitimler 160 fiili günü geçmeyecek şekilde uygulanacaktır.

Uygulamanın Kursiyerler Açısından Avantajları:

- Mezun kursiyerlerin en az yüzde ellisi yüz yirmi günden az olmamak üzere en az fiili mesleki eğitim süresi kadar istihdam edilecektir.
- Verilen eğitimle birlikte kursiyerlerin tecrübe eksikliği giderilecek, kursiyerler nitelik kazanacak ve işgücü piyasasına uyumları sağlanacaktır.
- Kursiyerlerin eğitim süresi boyunca 61,65 TL cep harçlıkları, iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri Kurumumuz tarafından karşılanacaktır.
- Kursiyerler, mesleki yeterlilik belgesi verilebilen mesleklerde kurs açılmış ise MYK belgesi, MYK belgesi verilemeyen mesleklerde kurs açılmış ise MEB veya üniversite onaylı sertifika elde etmiş olacaktır. Böylece düzenlenen eğitimlerle kursiyerler hem nitelik kazanacak hem de belge sahibi olacaklardır.

Uygulamanın İşverenler Açısından Avantajları:

- İşverenler çalışan sayılarının yüzde ellisine kadar kontenjan talebinde bulunabileceklerdir.
- İşverenler işe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve deneyim kazanmasını gözlemleyebileceklerdir.
- İşverenlerin aradığı nitelikli eleman eksikliği giderilecek ve işverenler kursiyerleri istihdam ederek teşviklerden yararlanabilecektir.
- İşverenlerin işgücü maliyetleri azalacak ve dolayısıyla rekabet avantajı sağlanacaktır.

Karşılanan Maliyetler:
Bu protokol kapsamında düzenlenecek olan kurslarda Kurumumuz tarafından eğitici gideri, temrin gideri, kursiyer zaruri gideri ve sigorta prim giderleri karşılanmaktadır.

21. İŞ KULÜBÜMÜZ ADANA'DA AÇILDI

Adana İş Kulübümüz Çukurova Üniversitesi Kuzey Yerleşkesinde açıldı. Açılışa eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarıeroğlu, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Adana Valisi Mahmut Demirtaş ve Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa Kibar katıldı.

Açılışta konuşan eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, İş Kulüpleri'nde gençler, kadınlar, engelliler, madde bağımlıları ve diğer özel politika gerektiren gruplara hizmet edildiğini belirtirken Adana'da açılan iş kulübünün ana hedef kitlesinin ise gençler olacağını dile getirdi.

"İŞKUR Son 16 Yılda Çok Büyük Bir Değişim ve Dönüşüm Gerçekleştirdi"

Sarıeroğlu, gelecek dönemde Türkiye'nin de Adana'nın da birinci gündem maddesinin istihdam olacağını söyledi. Türkiye'nin istihdam ve işgücü piyasası açısından kalbi olan Türkiye İş Kurumu'nun son 16 yıl içerisinde çok büyük bir değişim ve dönüşüm gerçekleştirdiğine dikkat çeken Sarıeroğlu, "İŞKUR, 2002 yılında tüm Türkiye'de özel sektörde yaklaşık 24 bin kişinin işe yerleştirilmesini gerçekleştirmiş bir Kurumken, bugün 2017 yılı sonu verilerine göre bir sene içerisinde 1 milyon 57 bin kişinin işe yerleştirilmesine aracılık etmiş bir Kurum olmuştur. Geçmişte sadece yurt dışına işçi gönderen bir Kurum olarak hafızalarda yer alırken bugün Türkiye'nin 81 ilinde, her köşesinde aktif iş gücü programları uygulayan, mesleki eğitim faaliyetleri gerçekleştiren bir Kurum haline gelmiş durumda. Bu Hükûmetimizin gençlerin, engellilerin, kadınların istihdama kazandırılmasına vermiş olduğu önemi çok net ifade ediyor." diye belirtti.

İŞKUR'un 2018 yılındaki hedefinin, "1 milyon 250 bin kişiyi özel sektörde işe yerleştirmek" olduğunu belirten Sarıeroğlu, bu kapsamdaki en önemli konulardan birinin de İŞKUR'un bilişim altyapısının güçlendirilmesi olduğunu vurguladı.

İstihdam konusunda çok boyutlu çalışmalar sürdürdüğümüzü belirten Sarıeroğlu, sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimlerle oluşturulan sinerjinin önümüzdeki dönemde çok büyük katkılar sağlayacağına inandığını belirterek konuşmasına şöyle devam etti:

"İş Kulüpleri, bizim 'Tek Adım Hizmet Merkezi' olarak nitelendirebileceğimiz yeni bir modelimiz. Özellikle kadınlarımız ve gençlerimiz iş dünyasına adım atmadan önce destek almak istedikleri konularla ilgili buraya danışacak. Engelli kardeşlerimiz, madde bağımlılığı nedeniyle işgücü piyasasına girememiş, girmek konusunda umudunu kaybetme aşamasına gelmiş kardeşlerimize de İş Kulüplerimiz aracılığıyla umut olacağız. Göçmen kardeşlerimizle ilgili burada çok özel çalışmalarımızı gerçekleştireceğiz. Bu anlamda İş Kulüplerimizin sayısını artıracağız. Burada danışmanlık hizmeti verdiğimiz kardeşlerimizin iş piyasasına girişlerini sağlayacağız. Türkiye'de İş Kulüplerimizin sayısını artıracağız."

Uzunkaya: "2018 Yılında Adana'da Hedefimiz 32 Bin 738 Kişiyi İşe Yerleştirmek"

Törenin açılış konuşmasını yapan Genel Müdürümüz Uzunkaya, Adana'da 2018 yılı hedeflerinin 32 bin 738 kişiyi işe yerleştirmek olduğunu belirtti.

Adana'da 7 bin 826 kadını işe yerleştirmeyi hedeflediklerini belirten Uzunkaya, ayrıca 6 bin 616 genç ve 4 bin 14 üniversite mezununu ile 3 bin 133 uzun süreli işsizi işe yerleştirmeyi hedeflediklerini ifade etti.

Adana Valisi Mahmut Demirtaş ise istihdamın olduğu her yerde aş ve iş, buna bağlı olarak huzur ve güven olduğunun altını çizerek açılan İş Kulubü'ndeki eğitimler sayesinde iş arayanların eksikliklerini gidererek istihdam edilmelerinin önündeki engellerin kalkmasına yönelik adımlar atacağız." ifadelerini kullandı.

İŞ KULÜPLERİ

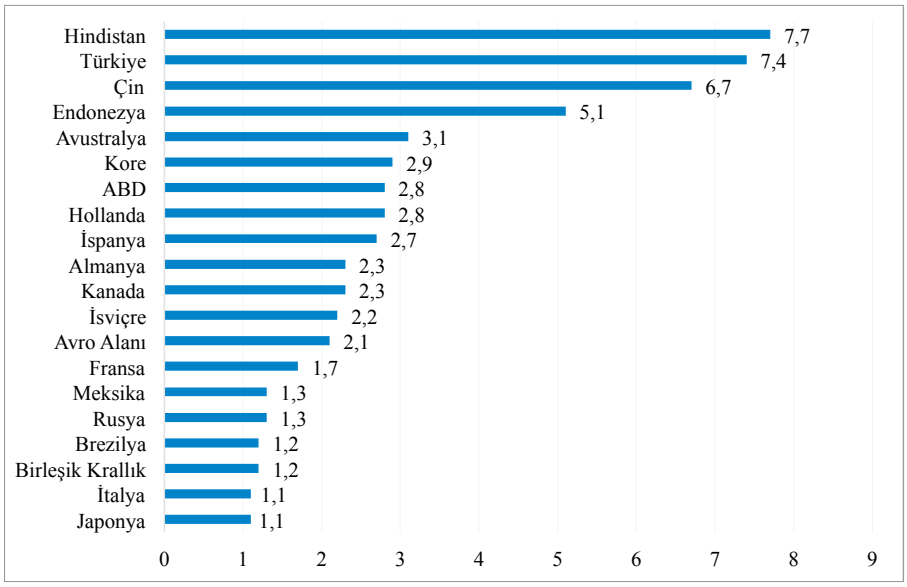
İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, sığınmacılar, işsizlik ödeneği alanlar gibi özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan vatandaşlarımıza danışmanlık hizmeti yoluyla, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermek maksadıyla İŞKUR olarak uyguladığımız yeni bir aktif işgücü piyasası programımızdır.

İş Kulüplerimizde iş arayanlarımıza daha uzun süreli ve yakın destek ile özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, iş arama kanalları gibi konularda teorik bilgilerin yanı sıra katılımcılara işverenlerle bire bir mülakat gerçekleştirme imkânı sunuyoruz. Böylece iş hayatına girmekte zorlanan vatandaşlarımızın yoğun danışmanlık desteği ile daha kolay iş bulmalarını sağlıyoruz.

TÜRKİYE OLUMSUZ KÜRESEL KONJONKTÜRE RAĞMEN HIZLA BÜYÜYOR

VOLKAN ÖZ
AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANI

Türkiye ekonomisi 2017 yılının son çeyreğindeki büyüme ivmesini koruyarak 2018'in ilk çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 7,4 büyüme kaydetmiştir. Söz konusu büyüme oranı ile Türkiye, piyasa beklentilerinin aksine hızlı büyümesini sürdürmüş ve 2018'in ilk çeyreğinde en hızlı büyüyen ikinci G20 üyesi ülke olmuştur.



Şekil 1

G20 Üyelerinde Büyüme Oranı (%, 2018 1. Çeyrek)

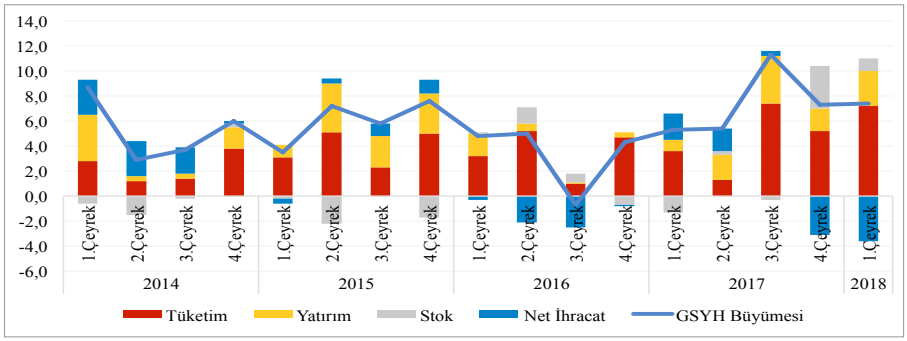
Kaynak: Trading Economics

Öte yandan, mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış büyüme oranı da yukarı yönlü hareketini sürdürmüştür. 2018'in ilk çeyreğinde mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış büyüme oranı yüzde 2 olarak gerçekleşmiştir.

2 Temmuz 2018 tarihinde Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yayımlanmış olan "Daha Dengesiz Genişleme ve Artan Ticaret Gerginlikleri" başlıklı küresel ekonomik görünüm raporunda; küresel büyümenin 2018 ve 2019 yıllarında yüzde 3,9 olacağı yönündeki Nisan 2018 tahminlerinin korunduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte, genişlemenin, bir diğer ifadeyle büyümenin, daha dengesiz hale gelmeye başladığı ve risklerin sayısının arttığı raporda belirtilmektedir. Avro Alanı, Japonya ve Birleşik Krallık için büyüme oranları aşağı yönlü revize edilmiştir. Yükselen petrol fiyatları, artan ticaret gerilimleri ve para birimleri üzerindeki piyasa baskısına bağlı olarak gelişmekte olan ekonomiler için de büyümenin dengesiz olduğu raporda ele alınmıştır. Bu çerçevede; Hindistan, Arjantin ve Brezilya için büyüme oranları aşağı yönlü güncellenmiştir.

Özel Tüketim Harcamaları Büyümeyi Desteklemeye Devam Ediyor

Çeyreklik bazda harcama kalemlerinin büyümeye katkısı incelendiğinde, 2018 yılının ilk çeyreğindeki büyümeye en büyük katkının tüketimden/yurtiçi talepten geldiği görüldüğü görülmektedir. Bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla yılın ilk çeyreğinde yüzde 9,6 genişleyen tüketim harcamalarının büyümeye katkısı 7,2 puan olmuştur.



Şekil 2

Harcama Kalemlerinin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

Kaynak: TÜİK verilerine dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2018 yılının ilk çeyreğinde yurtiçi talepteki artış, özel tüketim kaynaklı olurken, kamu harcamalarının katkısı ise sınırlı kalmıştır. Çeyreklik büyümeyi 6,7 puan yukarı çeken özel tüketim harcamaları, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2018'in ilk çeyreğinde yüzde 11'lik artış kaydetmiştir. Söz konusu dönemde, özel tüketim harcamalarını dayanıksız tüketim malı ile hizmetlere yönelik harcamalar yukarı çekmiştir. Bu çerçevede, özel tüketim harcamalarında bu dönemde görülen dikkat çekici artışın temel belirleyicisinin işgücü piyasasında yaşanan olumlu gelişmelerin olduğu değerlendirilmektedir.

Söz konusu dönem itibariyle inşaat yatırımlarında görülen toparlanmanın etkisiyle yatırım harcamaları 2,8 puan ile büyümeye en fazla katkı sağlayan ikinci harcama kalemi olmuştur. Yılın ilk çeyreğinde büyümeye 2 puanlık katkı sağlayan inşaat harcamaları, geçen yılın aynı çeyreğine kıyasla yüzde 12,3 genişlemiştir. Öte yandan, makine ve teçhizat yatırımlarındaki ivme kaybı 2018'in ilk çeyreğinde de devam etmiştir. Yıllık bazda yüzde 7 genişleyen makine ve teçhizat yatırımları ilk çeyrekteki büyümeye 0,7 puanlık sınırlı bir katkı sunmuştur.

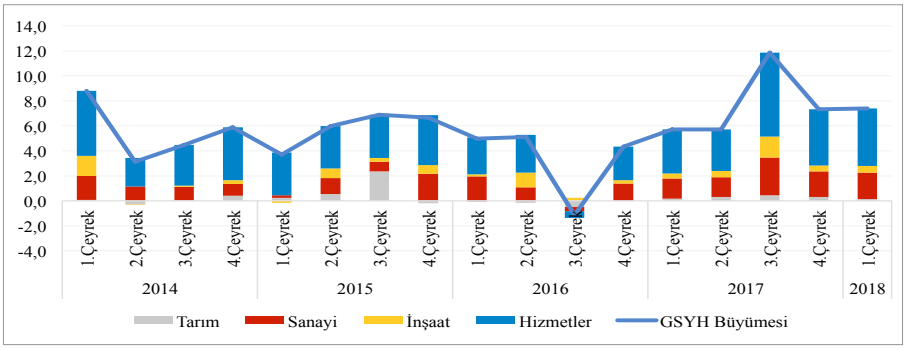
İç talepteki güçlü seyir, altın ithalatındaki genişleme ve enerji fiyatındaki yükseliş net ihracatın büyümeyi sınırlandırmasına yol açmıştır. Yılın ilk çeyreğinde ihracat büyümeye 0,1'lik oldukça sınırlı bir katkı sunarken mal ve hizmet ithalatındaki güçlü artışın etkisiyle ithalat çeyreklik büyümeyi 3,7 puan aşağı çekmiştir. İthalat kaleminden kaynaklanan gelişmelerin etkisiyle net ihracat yılın ilk çeyreğinde büyüme 3,6 puan daralmıştır.

Üretim yönünden 2018'in ilk çeyreğindeki büyümeye sektörlerin katkıları incelendiğinde; 2017'nin son çeyreğinde olduğu gibi tüm sektörlerin pozitif katkı sunduğu görülmektedir. Hizmetler sektörü yılın ilk çeyreğinde yüzde 7,4 genişleyerek çeyreklik büyümeye 4,6 puanlık katkı sağlamıştır. Hizmetler sektörünün ilk çeyrekte büyümeye sağlamış olduğu katkı son dört yılın en yüksek seviyesinde olmuştur.

Şekil 3

Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

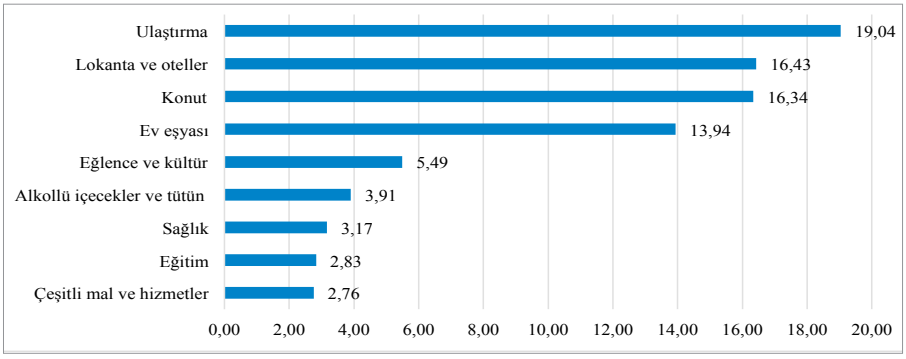
Kaynak: TÜİK verilerine dayalı olarak yazar tarafından hesaplanmıştır.



Üretim yönünden çeyreklik büyümeye en fazla katkıyı sanayi sektörü sağlamıştır. 2017'nin son çeyreğinde olduğu gibi 2018'in ilk çeyreğinde de yüzde 8,8 genişleyen sanayi sektörü, büyümeyi 2,1 puan yukarı çekmiştir. Bunun yanında, inşaat sektörü ilk çeyrekte bir miktar hız kazanarak ve bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 6,9 büyümüştür. İnşaat sektörü çeyreklik büyümeye 0,5 puanlık sınırlı katkıda bulunmuştur.

Enflasyondaki Artış Hız Kesti

Temmuz ayında tüketici fiyat endeksi (TÜFE) geçen aya kıyasla yüzde 0,55; geçen yılın aynı ayına göre ise yüzde 15,85 artış göstermiştir. Bununla birlikte, Mart ayından bu yana ivmelenmeye başlayan TÜFE, Temmuz ayında hız keserek beklentilerin altında artış göstermiştir. Haberleşme, giyim ve gıda harcama kalemleri dışında tüm harcama kalemlerinde bir önceki aya kıyasla artış yaşanmıştır.

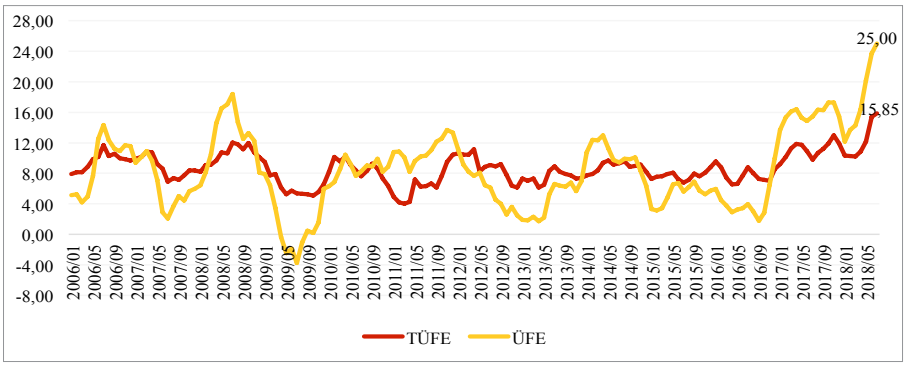


Şekil 4

Aylık Bazda Tüketici Enflasyonuna Katkılar (%)

Kaynak: TÜİK.

Özellikle turizmde yaşanan hareketlenmenin etkisiyle aylık olarak en hızlı fiyat artışı yüzde 2,26 ile lokanta ve oteller grubunda gerçekleşmiştir. Bunun yanında, ulaştırma, konut ile lokanta ve oteller harcamalarında görülen fiyat artışlarının endeks üzerinde belirleyici olduğu görülmüştür. Aylık bazda TÜFE'yi; ulaştırma 19 baz puan, konut ile lokanta ve oteller ise 16 baz puan yükseltmiştir. Yıllık bazda ise tüketici fiyatlarındaki artışta; gıda ve ulaştırma fiyatları belirleyici olmuştur. Bir önceki yıla kıyasla TÜFE'de görülen yüzde 15,85'lik artışa gıda fiyatlarının katkısı 4,47 puan olurken ulaştırmanın katkısı 4,23 puan olmuştur.

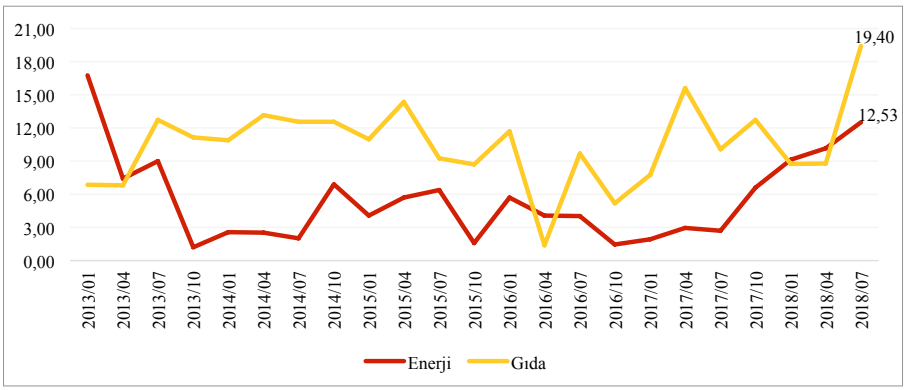


Şekil 5

Tüketici ve Üretici Enflasyonu Görünümü (Yıllık % Değişim)

Kaynak: TÜİK.

Yurtiçi üretici fiyat endeksi ise bir önceki aya göre Temmuz ayında yüzde 1,77 artmıştır. Öte yandan üretici enflasyonu yıllık bazda yüzde 25,00 artarak tüketici enflasyonunda olduğu gibi endeks tarihinin en yüksek seviyesine ulaşmıştır. Ayrıca, tüketici ve üretici fiyat endeksleri arasındaki fark 2009 yılı Temmuz ayından sonra en yüksek seviyeye ulaşmıştır. Endeksler arasındaki fark, üretici tarafındaki fiyat artışlarının henüz tüketici fiyatlarına yansıtılmadığı şeklinde değerlendirilmektedir.



Şekil 6

Enerji ve Gıda Fiyatlarındaki Değişim (Yıllık % Değişim)

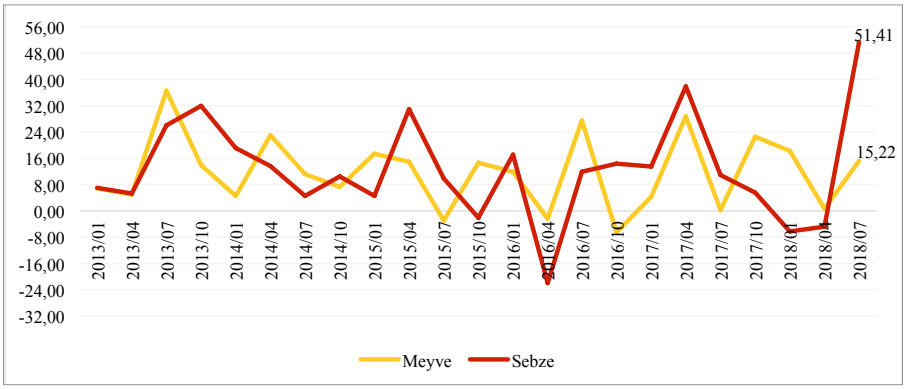
Kaynak: TÜİK.

Üretici fiyatlarındaki artışta Türk Lirasında yaşanan değer kaybı belirleyici olmuştur. Geride kalan bir yılda Türk Lirasında yüzde 40'ları aşan değer kaybı üretici fiyatlarında görülen bozulmanın ana unsuru olmuştur. Buna ek olarak, petrol fiyatlarındaki artış da hem üretici hem de tüketici fiyatlarında artışa yol açmıştır. Ancak, akaryakıt ürünlerine yönelik vergi düzenlemesi ile uygulamaya konulan sabit fiyat uygulaması enerji grubunun enflasyon üzerindeki olumsuz etkisini sınırlamıştır.

Şekil 7

Meyve ve Sebze Fiyatlarındaki Değişim (Yıllık % Değişim)

Kaynak: TÜİK.



Olumsuz hava ve arz koşulları nedeniyle gıda ürünleri fiyatlarında da dikkat çekici artış yaşanmıştır. Başta kuru soğan, patates ve domates olmak üzere son dönemde sebze fiyatları artış göstermiştir. Bu gelişmede, kurak geçen bahar ve yaz döneminde kısa süreli yaşanan yoğun yağışların tarımsal arazilere verdiği zararlar etkili olmuştur.

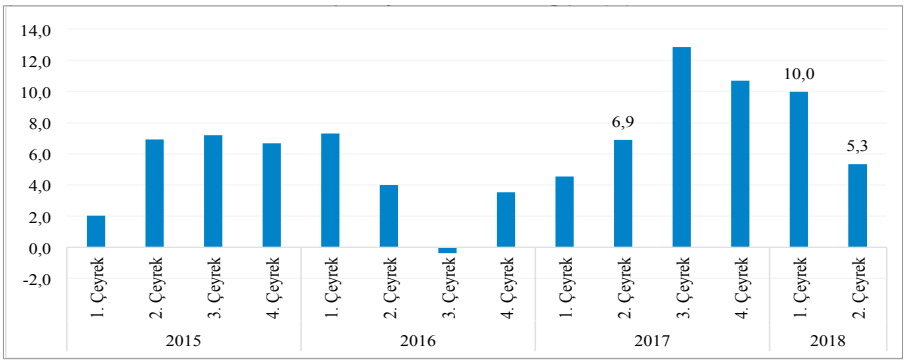
Sanayi Üretimi Yılın İkinci Çeyreğinde İvme Kaybetti

Takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi, bir önceki yılın aynı ayına göre 2018 Haziran ayında yüzde 3,2 artmıştır. Bununla birlikte, sanayi üretimi bir önceki aya kıyasla Haziran'da yüzde 2 azalmıştır. İlk çeyrekte yüzde 10 artış gösteren sanayi üretimi ikinci çeyrekte ivme kaybetmiştir. Söz konusu ivme kaybında özellikle Haziran ayında gerçekleştirilen erken seçim ve döviz kurunda yaşanan gelişmeler belirleyici olmuştur.

Şekil 8

Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretimindeki Değişim (%)

Kaynak: TÜİK.

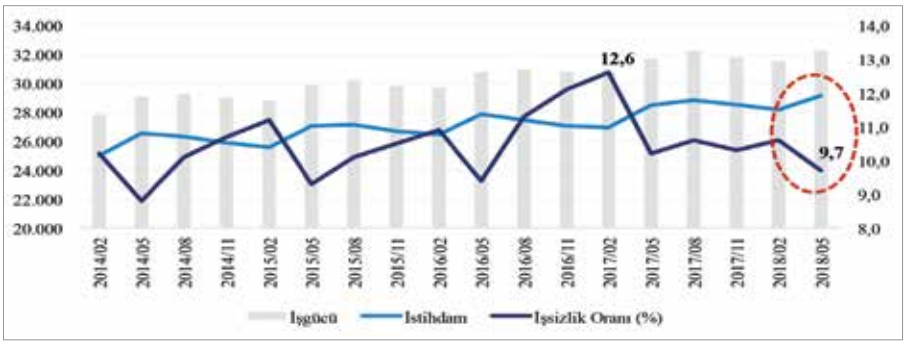


Ana gruplar bazında sanayi üretimi incelendiğinde bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2018 Haziran'da dayanıksız tüketim malı imalatının yavaşlamasına rağmen yüzde 6,8 artış kaydettiği görülmektedir. Öte yandan söz konusu dönemde dayanıklı tüketim malı ve sermaye malı üretiminde görülen azalış dikkat çekmektedir. Mayıs ayında yıllık yüzde 6 artış gösteren dayanıklı tüketim malı imalatı Haziran ayında yıllık bazda yüzde 2,4 gerileme kaydetmiştir. Benzer şekilde, Mayıs ayında yıllık yüzde 6,2 artan sermaye malı imalatı Haziran döneminde yıllık 0,3 azalmıştır. Teknoloji düzeyine göre sanayi üretimi incelendiğinde ise yüksek teknolojili ürünlerin imalatında yıllık bazda görülen yüzde

17,9'luk artış dikkat çekmektedir. Erken seçim sonrasında ortadan kalkan belirsizliğe rağmen, döviz kurunda ve maliyetlerde ortaya çıkan artışlar nedeniyle sanayi üretiminin üçüncü çeyrekte mevcut ılımlı görünümünü sürdüreceği değerlendirilmektedir.

İşsizlik Oranı Aşağı Yönlü Seyrini Sürdürüyor

Güçlü büyümenin yanı sıra kapsamlı istihdam teşviklerinin de etkisiyle tek haneye gerileyen işsizlik oranı, istihdamda görülen artışın da etkisiyle Mayıs döneminde aşağı yönlü seyrini sürdürmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan 2018 Mayıs dönemi hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre; işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine kıyasla 0,5 puan azalarak yüzde 9,7'ye gerilemiştir. Benzer seyir tarım dışı işsizlik oranında da gözlemlenmiş ve 2018 Mayıs dönemi itibariyle 0,6 puan gerileyen tarım dışı işsizlik oranı yüzde 11,6 olmuştur.



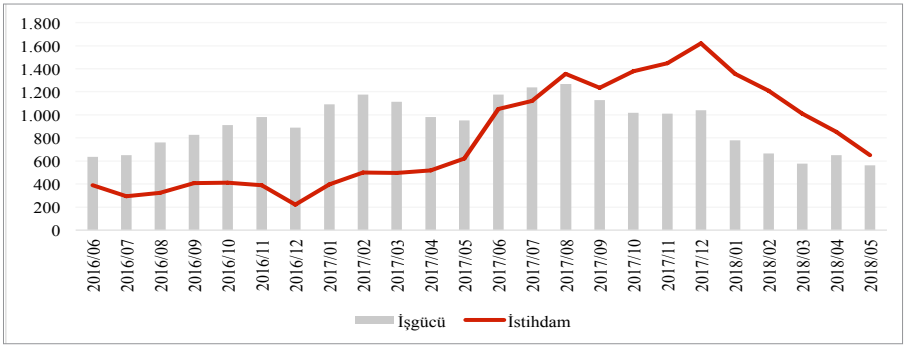
Şekil 9

Temel İşgücü Göstergelerinin Seyri (2014/2-2018/2)

Kaynak: TÜİK.

Geçen yılın aynı dönemine kıyasla 2018 Mayıs döneminde işgücü, 561 bin kişilik artışla 32 milyon 274 bine ulaşmıştır. Bunun yanında, söz konusu dönemde istihdam edilen kişi sayısı 650 bin artmış ve 29 milyon 138 bine yükselmiştir. Bir diğer ifadeyle, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla, 2018 Mayıs döneminde işgücü yüzde 1,8, istihdam ise yüzde 2,3 artış göstermiştir. İstihdamda gözlemlenen hızlı oransal artış, işsiz sayısının 2018 döneminde yüzde 2,8 azalmasını sağlamıştır.

2017 Ağustos döneminden bu yana 10 dönem üst üste gerileyen işsizlik oranı 2018 Mayıs döneminde de aşağı yönlü seyrini korumuş olsa da işgücü piyasasında ikinci çeyrekte sınırlı bir yavaşlamanın olduğu değerlendirilmektedir. Yılın ilk üç ayında, dönem başına ortalama; işgücü artışı 674 bin, ilave istihdam artışı ise 1 milyon 192 bin kişi olmuştur. Nisan ve Mayıs dönemlerinde ise dönem başına ortalama; işgücü artışı 606 bin, ilave istihdam artışı ise 751 bin kişi olmuştur.



Şekil 10

İlave İstihdam ve İşgücü (Bin Kişi, 2016/06-2018/05)

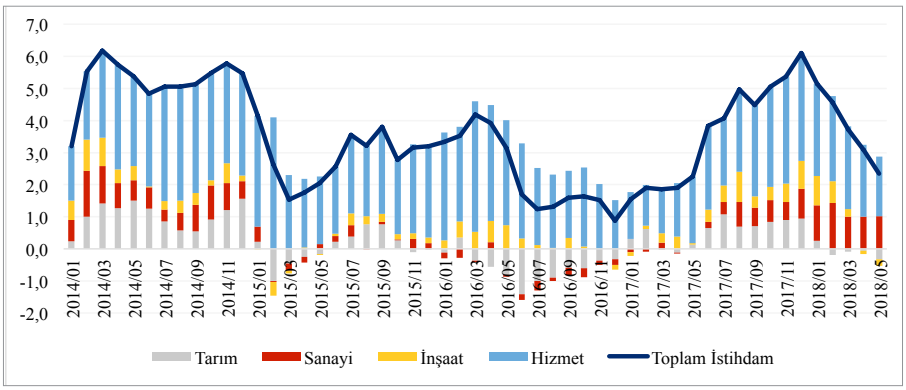
Kaynak: TÜİK.

Yılın ikinci çeyreğinde işgücündeki artış ile ilave istihdam edilen kişi sayısındaki artış yılın ilk üç aylık dönemine kıyasla yavaşlamış olsa da geçen yıla kıyasla olumlu görünümünü sürdürmektedir. Yılın ikinci çeyreğinde görülen yavaşlamada erken seçimin ve finansal koşullardaki belirsizliklerin etkili olduğu değerlendirilmektedir. İkinci çeyrekte istihdamda görülen hız kaybının tüketim harcamaları üzerinden büyümedeki artışı sınırlandırabileceği değerlendirilmektedir.

Şekil 11

Sektörlerin İstihdam Artışına Katkıları (2014/01-2018/05)

Kaynak: TÜİK.



2018 Mayıs döneminde de istihdam artışında sürükleyici sektör hizmetler olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2018 Mayıs'ta hizmetler sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 523 bin kişi artarken, söz konusu dönem itibariyle hizmetler sektörü yıllık bazda istihdam artışına 1,9 puan katkıda bulunmuştur. Turizm sektöründeki ivmelenmenin etkisiyle hizmetler sektöründeki ilave istihdamın Haziran dönemi itibariyle artacağı öngörülmektedir. Bunun yanında, 2018 Mayıs'ta istihdam edilen kişi sayısı sanayi sektöründe 283 bin kişi artmıştır. Sanayi üretiminde ikinci çeyrekte görülen yavaşlamaya rağmen sanayi sektöründeki istihdamın güçlü seyrini koruması, Mayıs dönemi için işgücü piyasası açısından olumlu bir diğer gelişmedir. 2018 Mayıs'ta inşaat sektöründeki istihdam bir önceki yılın aynı dönemine göre 60 bin kişi azalmıştır. İnşaat sektöründeki istihdam, yılın ikinci çeyreğinde daralmaya başlamıştır. İnşaat sektöründe yılın ilk üç aylık döneminde dönemlik ortalama 156 bin kişilik ilave istihdam oluşurken, Nisan ve Mayıs dönemlerinde dönemlik ortalama 46 bin kişilik istihdam azalışı söz konusudur. Her ne kadar konut satışları yılın ikinci çeyreğinde artış göstermiş olsa da inşaat sektöründeki istihdamın yılın ikinci çeyreğinde daralma göstermesi ilgili dönem itibariyle inşaat yatırımlarının da azalacağına işaret etmektedir. Söz konusu dönemde tarım dışı sektörlerde görülen toplam istihdam artışı 747 bin kişi olmuştur. Geçen yıla kıyasla tarım dışı sektörlerdeki ilave istihdam, 2018 Mayıs'ta yüzde 28 artış göstermiştir.

Dış Ticaret Açığı Haziran'da Daraldı

2018 yılı Haziran ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla ihracat yüzde 1,3 azalarak 13 milyar ABD Doları olmuştur. Söz konusu dönem itibariyle ithalat hacmi ise bir önceki yılın Haziran ayına göre; yüzde 3,8 azalarak 18,4 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. 2018 yılı Haziran ayı itibariyle dış ticaret açığı 5,5 milyar ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla yüzde 9,1 daralmıştır. Böylece yılbaşından bu yana dış ticaret açığı ilk kez daralmıştır. Aynı zamanda söz konusu dönemde, ihracatın ithalatı karşılama oranı yüzde 68,5'ten yüzde 70,2'ye yükselmiştir.

Tablo 1

Dış Ticaret Verileri (Milyon ABD $)

Değişken/Dönem	Ocak-Haziran			Haziran		
	2017	2018	Değişim (%)	2017	2018	Değişim (%)
İhracat	77.376	82.223	6,3	13.125	12.954	-1,3
İthalat	108.320	122.960	13,5	19.174	18.451	-3,8
Dış Ticaret Dengesi	-30.944	-40.737	31,6	-6.048	-5.497	-9,1
Karşılama Oranı (%)	71,4	66,9	:	68,5	70,2	:

Kaynak: TÜİK.

Motorlu kara taşıtları Haziran ayında tutar bazında en fazla ihracat yapılan fasıl olmuştur. Bunun yanında, motorlu kara taşıtları ihracatı bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2018 Haziran'da yüzde 0,7 daralmıştır. En fazla ihracat yapılan fasıllar arasında ikinci sırada yer alan kazanlar ve makinaların ihracatı yüzde 8,3, üçüncü sırada yer alan demir ve çelik ihracatı ise yüzde 37,9 artış göstermiştir. Öte yandan, söz konusu dönem itibariyle kıymetli taşlar ve metaller, ihracattaki artışı en fazla sınırlandıran ve ihracatın en hızlı gerilediği fasıl olmuştur. Mineral yakıtlar ve yağlar ile demir ve çelik, ithalatın Haziran'da en hızlı artış gösterdiği fasıllar olmuştur. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla mineral yakıtlar ve yağların ithalatı yüzde 35,9 artarken demir ve çelik ithalatı ise yüzde 33,5 artmıştır.

Haziran ayında ihracat açısından öne çıkan iki gelişme; Avrupa Birliği'ne olan ihracatta artarken ABD'ye olan ihracatın gerilemesidir. Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2018 Haziran'da AB 28'e ihracat yüzde 6,4 artarak 6,6 Milyar ABD Dolarına ulaşmıştır. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye, ihracatının yüzde 51,2'sini AB 28'e yapmıştır. Öte yandan, bir önceki yılın aynı ayına kıyasla ABD'ye yapılan ihracat yüzde 30,4 azalmıştır. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye ve ABD arasındaki gümrük vergilerine yönelik herhangi bir düzenleme yapılmamış olmasına rağmen Türkiye'nin ihracatında bu denli bir azalmanın gerçekleşmesi dikkat çekici bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Önümüzdeki Dönem...

Döviz kurunda yaşanan gelişmelerin ve faiz oranlarında meydana gelen artışa bağlı olarak finansal kaynaklara erişimde yaşanan güçlüklere bağlı olarak yatırım harcamaları ikinci çeyrekte yavaşlayacak ve büyümeye sınırlı katkı sunacaktır. Yılın ikinci çeyreğinde turizm gelirlerinde görülen yüzde 30,1'lik artışın net ihracat kalemi üzerinden büyümeyi olumlu etkilemesi beklenmektedir. Öte yandan, döviz kurundaki gelişmelere bağlı olarak ithalatta yaşanacak daralmanın da net ihracatı ve böylelikle büyümeyi olumlu etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Bunun yanında, finansal piyasalardaki dalgalanmanın ve döviz kurundaki olumsuz gelişmelerin devam etmesi durumunda firma bilançolarında bozulmalar söz konusu olabilecektir. Bozulan bilanço yapısı ise finansal kaynaklara erişim açısından sorunlara yol açabilecek ve büyüme üzerinde aşağı yönlü risk oluşturabilecektir. Tüketici fiyatları üzerinde üreticilerin maliyet artışlarına bağlı oluşan baskı güçlü görünümünü sürdürecek ve tüketici ve üretici enflasyonu yüksek seyrini koruyacaktır. Öte yandan, petrol fiyatlarındaki artış enflasyon üzerinde yukarı yönlü risk oluşturmaya ikinci çeyrekte de devam edecektir. İstihdam seferberliği kapsamında uygulanan teşvik ve desteklerin etkisiyle tek haneye gerileyen işsizlik oranı, aşağı yönlü seyrini ikinci çeyrekte de sürdürecektir. ABD'nin Türkiye'nin de dahil olduğu ticaret partnerlerine yönelik gümrük vergilerinde uygulamaya koyduğu artışlar, orta vadede küresel büyüme üzerinde baskı oluşturacaktır. Ayrıca artan ticaret anlaşmazlıkları jeopolitik gerilimlere yol açacak ve siyasi belirsizlikleri artıracaktır. Bu nedenle, kısa vadede korumacı uygulamalardan kaçınarak ekonomiler arasında iş birliğini teşvik eden çözümlerin bulunması, ticaret artırılarak küresel büyümenin sürdürülebilirliği için tüm ekonomiler açısından oldukça kritik önem arz etmektedir.

Kaynakça

- TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri, Haziran 2018.
- TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Ağustos 2018.
- TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Ağustos 2018.
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Temmuz 2018.
- TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi, Temmuz 2018.
- TÜİK, Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksi, Temmuz 2018.
- IMF, World Economic Outlook, Temmuz 2018.
- TCMB, Enflasyon Raporu, Temmuz 2018.
- Avrupa İstatistik Ofisi veri tabanı.
- Trading Economics veri tabanı.

DAHA YÜKSEK VE KALICI İSTİHDAM İÇİN İŞKUR'UN 100 GÜNLÜK EYLEMLERİNE BAKIŞ

MEHMET ASLAN
STRATEJİ GELİŞTİRME DAİRESİ BAŞKANI

Kaydettiğimiz başarılı sonuçlar ile her geçen gün işgücü piyasasındaki etkinliğimizi artırmaktayız. İŞKUR olarak 100 Günlük İcraat Programı içinde 10 ana eylemin uygulanmasıyla ilave istihdamın yanı sıra işgücünün niteliğinin artırılmasına da önemli katkılar sunmayı hedefliyoruz.

Bu yazıda, 24 Haziran'da Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi'ne geçiş sonrasında açıklanan 100 Günlük İcraat Programı çalışması kapsamında; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız eylemleri içinde yer alan Kurumumuzun doğrudan sorumlu olduğu eylemlerden kısaca bahsedeceğiz.

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından kamuoyu ile paylaşılan, toplam 400 eylem içinde yer alan ve Kurumumuz sorumluluğunda olan 10 temel eylemin (alt eylemlerle birlikte 17 eylem) maksadı, özel politika ve uygulama gerektiren kadınlara, gençlere ve engellilere yönelik hizmetlerin sayısını artırmak ve içeriğini yoğunlaştırmak, dijital dönüşüme katkı sunacak nitelikli işgücünün yetişmesini sağlamak, daha yüksek ve kalıcı istihdamı temin ederek ülkemizin kalkınması ve gelişimine katkı sunmaktır.

Eylem-1: Nitelikli işgücü yetiştirilmesine yönelik programlardan yararlanan kişi sayısı yüzde 51 artırılarak 248 binden 375 bine çıkaracağız.

Bu eylem kapsamında;

- İşgücü piyasasının ihtiyaçlarının tespiti için sektörel analizler yapacağız,
- Nitelikli işgücünün işverenlerle iş birliğiyle yetiştirilmesi için 1.000 kişinin Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği (MEGİP) Projesinden yararlanmasını sağlayacağız,
- İmalat ve bilişim sektörlerinde İşbaşı Eğitim Programının süresini 3 aydan 6 aya çıkaracağız ve yararlanıcı sayısını yüzde 44 artırarak 59 binden 85 bine yükseltileceğiz,
- İşgücünün niteliğinin artırılması için düzenlenen Mesleki Eğitim Kursu, İşbaşı Eğitim Programı ve Girişimcilik Eğitimlerine katılan kişi sayısı 99 bin 500 kişi artıracağız.

Eylem-2: Hak kazanma şartlarını esneterek ilave 12 bin 500 kişinin daha işsizlik ödeneğinden faydalanmasını sağlayacağız.

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için "Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olmak" kuralı "Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olanlardan" şeklinde değiştireceğiz. Bu sayede hizmet akdinin feshinden önceki son 120 günlük dönemde fiilen çalışılmamış olsa da hizmet akdine tabi olma işsizlik ödeneğine hak kazanmada yeterli kabul edeceğiz. Yapılacak yasal düzenleme sonrasında ilave 12 bin 500 kişiyi daha işsizlik ödeneğinden yararlandırmayı hedefliyoruz.

> Bu eylemlerle, dijital dönüşüme katkı sunacak nitelikli işgücünü yetiştirmeyi, daha yüksek ve kalıcı istihdamı temin etmeyi, ülkemizin kalkınmasına ve gelişimine katkı sağlamayı hedefliyoruz.

Eylem-3: Gençlerin çalışma hayatı ile tanışması ve insani değerlerinin gelişmesi için Sosyal Çalışma Programını hayata geçireceğiz.

Programın gayesi, 18-25 yaş arası üniversite öğrencilerinin çalışma hayatı ile tanışmasını sağlamak, gençlere çalışma disiplini kazandırmak, insani değerlerinin geliştirilmesini desteklemek maksadıyla toplumsal faydanın yüksek olduğu alanlarda sunulan hizmetlere en fazla 3 ay olmak üzere geçici süreyle katılımlarını sağlamaktır.

Programı, kamu sektörü ile doğanın korunması (tarihi ve doğal milli parklar, hayvan barınakları vb.), kültürel mirasın korunması ve tanıtılması

(müze, turizm rehberliği vb.), kütüphanelerin bakımı ve düzeni, kamu kurumlarının kültürel ve sosyal hizmetlerinin desteklenmesi vb. konularda düzenleyeceğiz.

Hazırlık çalışmalarını 100 günde tamamlamayı planladığımız Programımızdan önümüzdeki yıldan itibaren 100 bin gencimizin yararlanmasını sağlayacağız.

Eylem-4: Dijital dönüşüme yönelik nitelikli işgücü için geleceğin mesleklerinde (siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi vb.) gençlere yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları düzenlenmesini sağlayacağız.

Geleceğin mesleklerinde uygulanacak İşbaşı Eğitim Programları, en az iki sigortalı çalışanı olan ve ilgili Kanunlarda tanımlanan "Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde" faaliyet gösteren iş yerlerini, "Teknoloji Merkezleri (Teknoloji merkezi işletmeleri)", "Ar-Ge Merkezleri" ile "Tasarım Merkezi" olarak faaliyette bulunan iş yerlerini kapsamaktadır.

Ayrıca, bunlardan ayrı olarak bilgi ve iletişim sektöründe en az yirmi sigortalı çalışanı olan, sektörde faaliyet gösteren ve belirlenen mesleklerde program düzenlemesi İl Müdürlüğü tarafından uygun görülen iş yerlerini de bu kapsamda düzenlenecek İşbaşı Eğitim Programları'ndan yararlandıracağız. Ay içerisinde 26 gün programa katılacak kişilere net 1.950 TL tutarında ödeme yapacağız ve program sürelerini 9 aya kadar olarak uygulayacağız. Ayrıca bu kişilerin genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini de İŞKUR olarak karşılayacağız.

Eylem-5: Üniversite Mezunu Gençlerin İşgücü Piyasası ile Tanıştırılması için "İşe İlk Adım Projesini" hayata geçireceğiz.

Çalışma hayatında nitelikli işgücünün sayısının artırılması hedefiyle üniversiteden mezun 29 yaşa kadar olan gençlere, mesleki tecrübe kazandırılması maksadıyla İşbaşı Eğitim Programından (İEP) yararlandıracağız. Bu süre boyunca program katılımcılarına günlük 61,65 TL'lik ödemeyi İŞKUR olarak yapacağız.

Program sonrasında zorunlu istihdam süresince işveren tarafından yapılacak olan ücret ödemesinin, net asgari ücret üzerinden yüzde 50'sini karşılamaya devam edeceğiz.

Zorunlu istihdam sürecinden sonra işveren tarafından katılımcının 12 ay daha istihdam edileceğine dair taahhüt verilmesi halinde ise net asgari ücretin yüzde 25'ini karşılamaya devam edeceğiz. Bu uygulama kapsamında üniversite mezunu gençlerin istihdamını 2 yıla kadar desteklemiş olacağız.

Projemizden ilk aşamada 5 bin gencimizin yararlanmasını hedefliyoruz.

Eylem-6: "Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız" programı kapsamında eğitim programlarından yararlanacak kişi sayısını 4 bin kişiden 6 bin kişiye çıkaracağız.

Geleneksel meslekler, gelişen teknoloji ve üretim süreçleri dışında kalan, çoğunlukla el emeği yoğun şekilde kullanılarak üretim yapılan, üretildiği yörenin kültür mirasları arasında yer alan ve günümüzde yeteri kadar usta bulunamadığı için gelecek kuşaklara aktarılmasında sorun yaşanan mesleklerdir. Geleneksel mesleklerimizi icra eden küçük aile işletmeleri desteklenerek, bu işletmelerde çırak yetiştirilmesi ile mesleğin devam ettirilmesine katkı sağlayacağız.

Sonuç olarak hem aile işletmelerine çırak yetiştirilecek hem de bu meslekleri devam ettirecek kişilere destek verilecektir.

Eylem-7: "Mesleki Eğitimde Kupon Sistemi"ni hayata geçireceğiz.

Ülkemizin bilişim sektöründe ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünü, kupon yöntemi ile yetiştireceğiz. Kupon yönteminin hayata geçirilmesi ile birlikte bilişim sektöründe kursiyerlere eğitim almak istedikleri akredite edilmiş firmalar arasından seçim özgürlüğü tanımış olacağız. Bireyin kişisel gelişiminde kendi kararlarının belirleyici olmasını sağlayacağız. Kupon sistemi ile her yıl bilişim sektörüne yönelik olarak belirlenecek mesleklerde daha fazla kişiye etkin ve verimli bir şekilde eğitim verilmesini mümkün hâle getireceğiz. Kupon uygulamasının bilişim sektöründe hayata geçirilebilmesi için hazırlık çalışmalarımızı hızlı bir şekilde sürdürüyoruz.

Eylem-8: İstihdamı desteklemeye devam ediyoruz. İstihdamın artırılması maksadıyla işverenlerimize 5,25 Milyar TL destek sağlayacağız.

Teşviklere ilişkin eylem maddemiz Sosyal Güvenlik Kurumu işbirliğinde hayata geçirilecektir. Söz konusu eylemin önemli bileşenlerinden biri de Bir Senden Bir Benden İstihdam Teşvikinden 50 bin işletmenin yararlandırılmasıdır.

İmalat sektöründe faaliyet gösteren 2017 yılı çalışan sayısı ortalaması 1-3 olan işverenlerimizin bu sayıya ilave olarak 2018 yılında işe alacakları 18-25 yaş arasındaki 2 gencimizin ücret, sigorta prim birer ay arayla İŞKUR olarak karşılayacağız. Bu kapsamda, gençler arasından ilave istihdam sağlayan işverenlerimize bir yıl içerisinde 6 ay süreyle ücret, sigorta ve vergi desteği sağlamış olacağız.

Eylem-9: Kadınların, gençlerin ve engellilerin istihdama daha fazla katılması için 1 milyar 84 milyon ilave destek sağlayacağız.

Bu eylem kapsamında;

- 1.075 olan İş Kurma Hibe desteğinden yararlanan engelli sayısının yüzde 23 artırılarak 1.325 kişiye çıkarılmasını,
- Kadın istihdamını artırmak için 1.000 kadına aylık 400 TL bakıcı desteği verilmesini,
- Kadın istihdamını artırmak için yoğunlaştırılmış İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunulan İş Kulüplerinin sayısının %24 artırılarak 21'den 26'ya çıkarılmasını,
- Engellilerin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak için Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarından yararlanan engelli sayısının yüzde 171 artırılarak 350'den 950'ye yükseltilmesini,
- Aktif işgücü piyasası programlarından yararlanan gençlerin oranını yüzde 69 artırılarak 148 binden 250 bin kişiye çıkarılmasını sağlayacağız.

Eylem-10: Kadın İstihdamını İş'te Anne Projesi ile Destekleyeceğiz.

Proje kapsamında annelerin işgücüne katılımını ve istihdam edilebilirliklerini artırmak maksadıyla danışmanlık hizmeti sunacağız ve aktif işgücü piyasası tedbirleri geliştireceğiz. Kurs ve programlara katılan kadınlara günlük 70 TL cep harçlığı vereceğiz. Ayrıca şartları taşıyan annelere aylık 400 TL'lik bakım desteği de sağlayacağız. Sonrasında ise bu kişilerin istihdamı için bireysel eylem planları oluşturacağız.

Sonuç

Her geçen gün kaydettiği başarılı sonuçlar ile işgücü piyasasının arz ve talep yönündeki etkinliğini artıran İŞKUR'un, 100 Günlük İcraat Programı içindeki 10 projenin uygulanmasıyla, istihdamın ve işgücünün niteliğinin artırılmasını sağlayacağız.

KÖTÜ NİYETLİ İŞVEREN TAZMİNAT ÖDER

YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT
İSTİNYE ÜNİVERSİTESİ
İİSBF EKONOMİ BÖLÜMÜ ÖĞRETİM ÜYESİ

"İşveren, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin iş sözleşmesini kötü niyetle feshederken hem bildirim sürelerine uymamış hem de iş sözleşmesini kötü niyetli olarak feshetmişse ihbar ve kötü niyet tazminatlarının ayrı ayrı hesaplanıp ödenmesi gerekir. İşverenin, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerini, fesih hakkını kötüye kullanarak sona erdirmesi halinde, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır."

Genel Bilgiler

Çalışma hayatında iş barışının sağlanması, işçi ve işverenin huzur ve güven içinde üretim yapmaları esastır.

Ancak zaman zaman çalışanlarla işverenler arasında anlaşmazlıklar yaşanabildiği gibi, çalışanların yasal haklarını arayabilmeleri de mümkündür. Çalışanların sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi yasal haklarını arayabilmeleri durumunda bazı olumsuzluklarla karşılaşabilmeleri söz konusu olabilmektedir.

Kötü niyet tazminatı; iş güvencesi uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, işçinin yasal hakkını araması veya şikâyet yoluna başvurması gibi nedenlerle işverence feshedilmesi halinde işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında ödenmesi gereken tazminat olarak değerlendirilebilecektir.

> İşveren, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin iş sözleşmesini kötü niyetle feshederken hem bildirim sürelerine uymamış hem de iş sözleşmesini kötü niyetli olarak feshetmişse ihbar ve kötü niyet tazminatlarının ayrı ayrı hesaplanıp ödenmesi gerekir.

İş Kanununda Kötü Niyet Tazminatı

İşverenler, işçisinin iş sözleşmesini bazen kötü niyetli şekilde feshedebilmektedir. Kötü niyet tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre: "18'inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21'inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir."

İşçinin şikayet yoluna başvurmasında, mutlaka haklı ya da haksız olması önem taşımamaktadır.

İş Kanunu'nda kötü niyet tazminatının kapsamına ilişkin bir sınırlama getirilmiş, kötü niyet tazminatına ilave olarak şartlar oluşmuşsa ihbar tazminatına da hükmedileceği belirtilmiştir. Ayrıca, ihbar tazminatı ödenmesini gerektiren bir durum olmamakla birlikte, kötü niyet tazminatı ödenmesini gerektiren bir durum bulunabilir.

Fesih hakkının kötüye kullanılması işveren için olduğu kadar, işçi için de mümkün olabileceği düşünülebilir. Ancak, İş Kanunu'nunda fesih hakkının kötüye kullanılması sadece işveren için öngörülmüştür.

Benzeri şekilde işçi haklı nedenle dahi olsa kendisi iş sözleşmesini feshederse kötü niyet tazminatı isteğinde bulunamaz. Yargıtay; sendikal nedenle fesihte ancak sendikal tazminatın istenebileceğini, kötü niyet tazminatının talep edilemeyeceğini kabul etmiştir.

Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması

Mülga 1475 sayılı Kanunu'nun 13. maddesinde "İşçinin sendikaya üye olması, şikâyete başvurması gibi sebeplerle işinden çıkartılması hallerinde ve genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkının kötüye kullanıldığını gösteren diğer durumlarda önellere ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ödenir." hükmü vardı. Başka bir ifade ile kötü niyet örnekleri verilmekteydi. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Dolayısıyla yeni İş Kanununda, örneklere yer verilmeden "fesih hakkının kötüye kullanılması" ifadesine yer verilmiştir.

İşveren, iş güvencesi kapsamı dışında olan işçilerin iş sözleşmesini kötü niyetle feshederken hem bildirim sürelerine uymamış hem de iş sözleşmesini kötü niyetli olarak feshetmişse ihbar ve kötü niyet tazminatlarının ayrı ayrı hesaplanıp ödenmesi gerekir. İşverenin, iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmelerini, fesih hakkını kötüye kullanarak sona erdirmesi halinde, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşçinin;

- İstirahat raporu alması,
- Alacaklarının ödenmemesi nedeniyle SGK ve/veya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne şikâyette bulunması,
- Başka nedenlerle şikâyet hakkını kullanması,
- Tatil günlerinde gelip çalışmaması,
- İş yerinden çok sayıda işçi çıkarılıp yerine çok sayıda işçi alınması,
- Sendika temsilcisinin işçilerin örgütlenmesi için faaliyette bulunması,
- İşçinin sendikaya üye olması gibi durumlarda sözleşmenin işverence feshinde, kötü niyetli fesih söz konusu olmaktadır.

İş Güvencesinden Yararlanan İşçilerin Kötü Niyet Tazminatı Olur Mu?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre: "Otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren; işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayandırmak zorundadır." Yapılan bu düzenleme ile iş güvencesi kapsamına giren işçiler açısından işverenlerin keyfi ve geçersiz nedenlerle fesihlerine bir sınırlandırma getirilmek istenmiştir.

İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için, çalıştığı iş yerinde otuz veya daha fazla işçi istihdam edilmesi gereklidir. İşverenin aynı iş kolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde, iş yerinde çalışan işçi sayısı, bu iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenecektir. İşçinin iş güvencesinden yararlanabilmesi için otuz ve daha fazla işçi istihdam edilen iş yerinde çalışması yeterli değildir. İşçinin iş güvencesinden yararlanması için, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması gereklidir.

Aynı zamanda işçinin en az altı aylık kıdeminin de bulunması gereklidir. Altı aylık kıdem hesabında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde bahsedilen çalışma süresinden sayılan haller de dikkate alınır. İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik iş yerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilecektir.

> "İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile iş yerinin bütününü sevk ve idare eden, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri, iş güvencesinden yararlanamazlar."

İş güvencesinden yaralanacak işçinin iş yerindeki konumundan dolayı bir sınırlama söz konusudur. Buna göre; işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile iş yerinin bütününü sevk ve idare eden, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri, iş güvencesinden yararlanamazlar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesine göre, iş güvencesinden yararlanan işçiler için kötü niyet tazminatı söz konusu olmayacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 17/son maddesine göre, ihbar/bildirim süresinin üç katı tutarındaki tazminat (kötü niyet tazminatı) ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

SANAYİ 4.0

40 **ENDÜSTRİ 4.0 VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA DEĞİŞİM**
PROF. DR. İLKAY SAVCI

46 **BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ SEKTÖRÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞKUR'UN SEKTÖRE YÖNELİK FAALİYETLERİ**
ABDULLAH TAMER YILMAZ

54 **ENDÜSTRİ 4.0 İLE GELECEĞE BAKIŞ**
ÇETİN SARPKAYA

60 **SANAYİ 4.0'A BAKIŞ: ORACLE**
KIVANÇ GÜLER

62 **4. SANAYİ DEVRİMİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINA OLASI ETKİLERİ**
TUĞBA BOZLAR

68 **ENDÜSTRİ 4.0'IN İŞGÜCÜNE YANSIMALARI VE GELECEĞİN BECERİLERİ**
DİLAY GÜVENÇ

74 **ENDÜSTRİ 4.0 VS EĞİTİM X.0**
PROF. DR. GÜLTEKİN ÇAKMAKCI

80 **SANAYİ 4.0'IN TÜRKİYE'DE GELİŞİMİ**
ZEYNEP DERİNÖZ - İPEK ÖZKANLI

ENDÜSTRİ 4.0 VE İŞGÜCÜ PİYASASINDA DEĞİŞİM

"Ortaöğretim kurumlarının geleceğin yüksek becerili insan kaynağını yetiştirebilmek için 10 yılı vardır ve bu sürede başarılı olunamazsa Endüstri 4.0'a yetişmek güç görünmektedir. TÜSİAD, raporunda bu değerlendirmeleri yaparken bir yandan da geleceğe umutla bakmanın önemini ve ülke olarak elden gelen çabanın sarf edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Orta ve yüksek eğitim alanında müfredat ve başarı ölçütlerinde yapılacak yeni düzenlemelerle genç nüfusun istenen düzeye ulaşması hiç de güç olmayabilir."

PROF.DR. İLKAY SAVCI
ANKARA ÜNİVERSİTESİ,
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ

Giriş

Küreselleşmenin neden olduğu sonuçlardan birisi uluslararası sermayenin emeğin ucuz olduğu ülkelere yönelmesi ve kendi ülkesindeki işgücünün işsizlikle yüz yüze gelmesine yol açmasıdır. İki basamaklı sayılara ulaşan işsizlik oranlarıyla yüz yüze gelen ülkeler, özellikle de AB ülkeleri sorunların çözümüne yönelik yeni reçete arayışlarına girmişlerdir. Bu konuda ilk farkındalık Almanya'dan gelmiş, Endüstri 4.0 terimi ilk kez 2011 yılında Almanya'da Hannover Fuarı'nda Alman hükûmeti tarafından lanse edilen yeni sanayi modernleşmesini ifade etmek

üzere kullanılmıştır. Endüstri 4.0 terimi aslında bilim ve teknolojide üstünlüğe sahip olan ülkeleri, üstün oldukları alanda egemenliğe bir çeşit davet niteliğindedir. Bir başka deyişle, Endüstri 4.0 yeni sanayi otomasyonu atılımıyla, Batı medeniyetinin kaybettiği sermayeyi ülkesine geri çağırma girişimi olarak nitelenebilir. Teknik bir ifadeyle terim, "Gelişmiş ülkelerin; özellikle de Almanya'nın gelişmekte olan ülkelere karşı rekabet üstünlüğünü korumak için sahip oldukları teknolojik kabiliyetleri endüstriyel ürün ve alt yapılara dönüştüren yeni entegre üretim sürecine verilen ad" olarak tanımlanabilir (Herman vd., 2015; BMAS-White Paper, 2017; Schwab, 2016)" Endüstri devrimlerinin birbiri içinden doğarak ortaya çıktığı düşünülürse, bilim ve teknoloji alanındaki son yıllarda artan gelişmelerin ve üretilen yeni teknolojilerin yeni üretim ve paylaşım modelleri meydana getirmesi sürpriz değildir. Bu yeni devrimin önceki üç endüstri devriminden farklı özelliklerinin ne olduğu, sebep olacağı ekonomik, sosyal ve kültürel etkileri anlamayı kolaylaştırır.

1. Endüstri 4.0 ve Yeni Teknolojiler

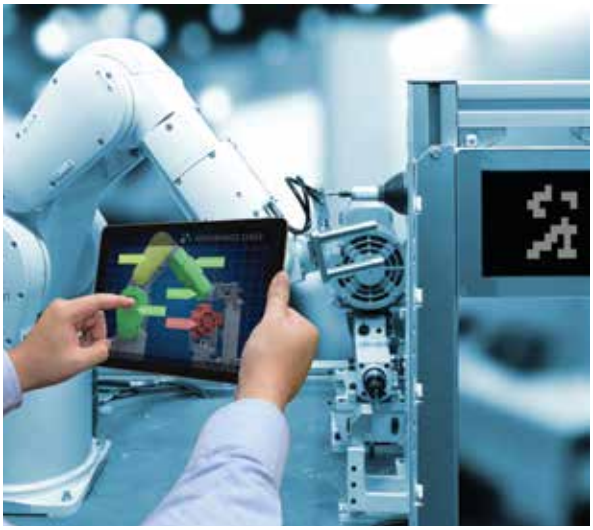
Schwab (2016) Endüstri 4.0'ın önceki üç endüstri devriminden üç temel farkla ayrıldığını söylemektedir. Bu farklardan birincisi Endüstri 4.0'ın sahip olduğu hız'dır. Endüstri 4.0'ın taşıdığı teknolojik yenilikler doğrusal değil, üslü biçimde artış göstermektedir. Bu devrimle birlikte üretim, derinlik ve genişlik bakımından değiştiği gibi yönetim ve yönetişim de kökten değişmektedir. İkinci fark Endüstri 4.0'ın kapsamı'dır. Endüstri 4.0 dijital devrim olarak 9 yeni teknolojik yeniliği (inovasyon) beraberinde getirmektedir. Schwab'a göre bu yeniliklerle birlikte neyin nasıl yapıldığı değil, kim olduğumuz değişmektedir. Üçüncü fark ise sistem özellikleri'dir. Bu özellikle birlikte ülke içinde ve ülkeler arasında şirketler, endüstriler ve toplumlar bütünüyle değişmektedir.

Önceki devrimlerden farklı olarak Endüstri 4.0 beraberinde dokuz yenilikçi teknoloji taşımaktadır. Bunlar büyük veri, siber fiziksel sistemler (nesnelerin interneti), bulut çözümleri, 3-D baskı, eklemeli imalat, akıllı robotlar (yapay zeka), uçtan uca yazılım entegrasyonları, simülasyon, zenginleştirilmiş gerçeklik olarak sıralanabilir. Bu teknolojilerin bütünleşmesinin

Endüstri devrimlerinin birbiri içinden doğarak ortaya çıktığı düşünülürse, bilim ve teknoloji alanındaki son yıllarda artan gelişmelerin ve üretilen yeni teknolojilerin yeni üretim ve paylaşım modelleri meydana getirmesi sürpriz değildir.

iş dünyasında ve işgücü piyasasında sebep olacağı beklentiler, teknik ve profesyonel işgücünün de vasıf düzeyinin ve yetkinliklerinin artırılması yönünde değişim yaratmaktadır. Bu teknolojiler günlük hayatlarımızı değiştirdikleri gibi, çalışma yaşamını da değiştirmekte ve yeniden tanımlamaktadır.

Aslında dijital teknolojiler uzun zamandan beri yaşam alışkanlıklarımızı değiştirmektedir. Enformasyon teknolojileriyle veri oluşturma, kaydetme, depolama ve güncelleme işletmelerin ve kamu kurumlarının işleyişinde önemli bir yer tutmaktadır. Yeni devrimin getirdiği farklılık bu verilerin büyük veri içinde paylaşılabilir hale gelmesidir. Başka bir deyişle, verilerin açık kodlarla girilmesi ve paylaşıma açık olması yeni bir yaklaşım olup beraberinde siber ağ güvenliği riski taşımaktadır. Nesnelerin interneti insan unsurunu devre dışı bırakacak düzeyde makinelerin birbirleriyle sensörler ve yapay zekâ aracılığıyla iletişimini gerçekleştirmektedir. Bu yenilikle birlikte "akıllı" ve "karanlık" fabrikalardan söz edilmekte, "ev ofis" kavramı "her yer ofis" kavramıyla yer değiştirmektedir. 3-D baskı ile istenilen ürün daha ucuza, vergisiz, tüketiciye eriştirilebilir. Bu birkaç örnek aslında iş yapma biçimlerimizi, gelir elde etme araçlarımızın değişeceğini de göstermektedir. Bir akıllı telefon ve bir dizüstü bilgisayar işimizi her yerden yapmamızı kolaylaştırabilir.



2. İş ve işgücü piyasasında hangi değişimler beklenmektedir?

İş dünyası yeni üretim ve iş yapma biçimine hızla uyum sağlamak zorundadır. Tüm dünyada işletmeleri, kurum ve kuruluşları birbirine bağlayan elektronik bilgi ağları dışında kalmak artık mümkün görünmemektedir. Akıllı fabrikalar, karanlık fabrikalar nesnelerin interneti üzerinden insanın en az müdahil olduğu uzaktan yönetim yaklaşımı ile işletilecek ve yüksek verimlilik sağlanacaktır (Gilchrist, 2016, BMAS-White Paper, 2017). Sensörler ve aktüatörler yardımıyla fiziksel dünyanın sanal dünyaya bağlanıyor olması; üretim, pazarlama, satış vb. her türlü enformasyonun oluşturulmasını ve stratejik kontrolünü zorunlu hale getirmektedir. Böyle bir imalat devrimi, kaçınılmaz olarak şirketler, hükûmetler, akademik kuruluşlar ve diğer aktörler arasında iş birliğinin kurulmasını gerektirmektedir (Gilchrist, 2016).

İşletmeler işin teknik ve idari örgütlenmesinde yeni yönetim modellerine yönelmektedirler. Dokuz teknolojinin bütünleştiği bir ağda, denetimin daha derinleşeceği, yoğunlaşarak içselleştirileceği beklenmektedir. Risk yönetimi ve siber güvenlik konusu, başta devletler olmak üzere herkesin meselesi haline gelmektedir. Yönetimde zafiyetlerin olmaması için izleme, önlem alma ve anında müdahale edebilme öncelikli işlem haline gelmektedir (Schwab, 2016). Örneğin, iş yerinde nesnelerin interneti uygulamasında hata ya da siber güvenlik zafiyeti uzaktan çalışan mühendis ya da denetçinin anında müdahalesini gerektirmektedir ve bu durumda yöneticinin onayını beklemek için zaman yoktur. Sonuç olarak, örgüt içinde yöneticilerin rolleri, çalışan-yönetici ilişkisi değişmektedir.

Endüstri 4.0'ın işgücü piyasalarındaki ilk etkisinin, diğer endüstri devrimlerinde olduğu gibi öncelikle teknolojik işsizlik olacağı ifade edilmektedir (BMAS-White Paper, 2017). Endüstri 4.0 daha ziyade vasıfsız işgücü ile kendi hesabına çalışma şansı olan bazı meslek sahiplerini işsiz

bırakacaktır (Bonekamp ve Sure, 2015). Cinsiyet açısından bakıldığında, yaptıkları birçok işin otomasyona girmesi nedeniyle, en fazla iş kaybının kadın işgücünde olacağı beklenmektedir. Kaybolan işlerin yerine yeni işler oluşturmanın ise oransal olarak önceki devrimlerde yaratılan işler kadar çok olmayacağı ileri sürülmektedir (Schwab, 2016). Geçmiş endüstri devrimlerinin mavi yakalı işçisine artık ihtiyaç kalmadığı, beyaz yakalı işçilerin de ancak işleri otomasyona girmeyenlerin istihdamda kalacağı anlaşılmaktadır. Gri yakalı kalifiye işgücü ile altın yakalı bilgi işçileri sahip oldukları bilgi, beceri ve deneyimlerinden yararlanma kapasiteleri doğrultusunda istihdam fırsatına sahip olmaktadır.

İşsizliğin azaltılmasında yeniden eğitimle beceri yükseltmek de çok kolay olmayacaktır. Bunun nedeni yeni teknolojilerin STEM-A (Fen, teknoloji, mühendislik, matematik ve tasarım) adı verilen bir yetkinlik düzeyinde işgücü talep etmesidir. O halde yakın geleceğin çekirdek işgücü bilim ve mühendislik alanlarından çıkacak, bu meslek sahipleri çok çalışacaklar ve çok kazanacaklardır. Schwab (2016) bu işgücünün kazandıklarını harcayacak kadar boş zamanları olmayacağını vurgulamaktadır.

Yıldızı parlayacak meslekler şimdilik teknik profesyonel meslekler, enformasyon teknolojileri alanındaki işler, iç denetim uzmanlığı, dijital insan kaynakları uzmanlığı, dijital pazarlama uzmanlığı, arayüz tasarımcılığı, veri analistliği, büyük veri yöneticiliği vb. olarak sıralanabilir.

Teknik olmayan işgücünün işsizlik nedeniyle gelir kaybının ciddi sorunlara yol açabileceği ifade edilmekte, bunun için şartsız temel bir vatandaşlık geliri (Bonekamp ve Sure, 2015) tartışmaya açılırken, giderek popülerleşen paylaşım ekonomisi alternatif gelir kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Paylaşım ekonomisi tüketiciden tüketiciye mal ve emek arzı olarak tanımlanabilir ve işsizlikle mücadelede bireylerin kendi başına gelir oluşturma çabası olarak değerlendirilebilir (Rinne, 2017). Örneğin evinizin bir odasını kiraya verip paylaşarak ya da hafta içi kullanmadığınız arabanızı başkalarıyla paylaşarak ekonomik kaynak elde edebilirsiniz.

İşgücü piyasası içinde bağımsız/serbest çalışma olarak tercüme edilen yeni bir işgücü belirmeye başlamıştır. Bu tarz çalışanların sayıca artmasıyla ortaya çıkan yeni piyasaya gig ekonomi denmektedir. Esnek çalışma biçimini en ileri noktaya taşıyan bu işgücü, tam zamanlı sözleşmeyle herhangi bir firmaya bağlı olmak yerine proje bazlı çalışmakta ya da bir sorunun çözümüne yönelik devreye girip işi bitirdikten ve maddi karşılığını aldıktan sonra çekilmektedir. Uluslararası işgücü piyasasında patent sahibi birçok mühendisin internet üzerinden, sosyal medya aracılığıyla bu tür çalışmayı tercih ettiği görülmektedir. Hatta birbirinden farklı coğrafyalarda yer almalarına rağmen sanal takımlar kurulabilmektedir (Savcı, 2011). Bu tür çalışanların vergi, sigorta primi, kıdem tazminatı vb. yasal işlemlerle ilgisinin olmaması devletlerin bu alanda yasal düzenleme yapmasını gerektirmektedir (Schwab, 2016).

Yeni ihtiyaçlar insan kaynaklarının sadece daha da inovatif olmasını ve vasıf düzeylerinin yükselmesini talep etmemektedir.

> Türkiye'nin ihtiyaç duyacağı teknolojilerin tasarım ve üretimi ileri matematik, fen bilimleri, sanat ve teknolojinin bütünleştirildiği mühendislik yaklaşım ve becerilerine dayanmaktadır.

Çalışma biçimlerinde de değişim beklenmektedir. Çalışma süresi 7/24 olarak tanımlanmakta, çalışanların daha fazla esneklik istediği söyleminden hareketle, ofise devam mecburiyeti ortadan kalkmaktadır. İşvereniniz size bir akıllı telefon ve bir de dizüstü bilgisayar vermişse, bunun anlamı "7/24 çalışmaya hazır ol" demektir. Yeni teknolojiler siz tatildeyken bile işinizi takip edip sorunlara müdahil olabilmeniz ve bu süre içinde işveren denetimine açık olmanız demektir. İşkoliklik derecesinde işe bağlanım kişisel tercih olmaktan çıkarak yeni çalışma şartları tarafından oluşturulan bir zorunluluk haline gelmektedir (Schwab, 2016).

3. Endüstri 4.0 ve Türkiye İşgücü Piyasası

Türkiye ilk üç endüstri devrimine zamanında yetişememiş bir ülke olarak konuya yakından ilgi duymakta ve "bu sefer kaçırmayalım" düşüncesiyle hareket etmektedir. Türkiye'nin teknoloji tasarım ve üretiminin genelde Batılı ülkelerde geliştirilmiş teknolojilerin montajına dayalı olması, bazı küçük yenilikler dışında radikal herhangi bir teknolojik yeniliğin üretilememiş olmasıyla sonuçlanmıştır. Savunma endüstrisi dışında imalat endüstrisinde yüksek teknolojiye dayalı girişim sayısı çok azdır. TÜİK (2018)'e göre 15-24 yaş grubunda işsizlik oranı % 16,9'dur. Ayrıca ne eğitimde ne de istihdamda yer alan % 24'lük bir genç nüfus vardır ve ne yaptıklarına ilişkin veri bulunmamaktadır. Bu durumu dikkate alarak Türkiye'nin bu yeni devrime işgücünün bilgi ve beceri düzeyi bakımından hazır olup olmadığı sorusuna TÜSİAD (2016)'ın işverenlerden aldığı verilerle yanıt aranabilir:

Türkiye'nin ihtiyaç duyacağı teknolojilerin tasarım ve üretimi ileri matematik, fen bilimleri, sanat ve teknolojinin bütünleştirildiği mühendislik yaklaşım ve becerilerine dayanmaktadır. Üstelik bu eğitime sahip işgücüne 10 yıl içinde sahip olmak gerekmektedir. İhracatı büyük çaplı olan firmaların sadece % 4'ü ileri teknoloji kullanmaktadır. Üretimin % 38'inde ise düşük teknoloji kullanılmaktadır. Az sayıdaki başarılı şirket sayısını artırmak için daha hızlı olmak gereklidir. 1995'ten bu yana güçlendirilmeye çalışılan üniversite-sanayi iş birliğinin 10 yılda istenen düzeye çıkarılması sağlanmalıdır. Endüstri alanında istihdam oranı % 19'dur ve işgücü hizmet sektörüne kaymaktadır. Temel bilimler alanında yetişmiş olması gereken gençlerin performanslarını en çarpıcı biçimde üniversite sınav sonuçları göstermektedir. Pozitif bilimlerin hemen her dalında başarısız olan gençlerin geleceğin vasıflı işgücü olarak yetiştirilmesi acil ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır. Ortaöğretim kurumlarının geleceğin yüksek becerili insan kaynağını yetiştirebilmek için 10 yılı vardır ve bu sürede başarılı olunamazsa Endüstri 4.0'a yetişmek güç

görünmektedir. TÜSİAD, raporunda bu değerlendirmeleri yaparken bir yandan da geleceğe umutla bakmanın önemini ve ülke olarak elden gelen çabanın sarf edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Değerlendirme

Endüstri 4.0'ın işgücü piyasasında ve iş dünyasındaki etkilerine bakıldığında, Türkiye'nin de küresel ekonomide yer alan bir ülke olarak aslında Endüstri 4.0'ın etkilerine maruz kaldığı görülmektedir. Piyasada mesleki vasıf geliştirilmesine yönelik eğitimlerde artış gözlenmekte, işletmeler yeni insan kaynakları alımında yeni mesleki ve teknik ölçütler belirlemektedir. Geleceğin mesleklerine yönelik olarak başta İŞKUR olmak üzere, istihdamla ilgili kurum ve kuruluşlar farkındalık düzeylerini yükselterek mesleki teknik becerilerin geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapmaktadırlar. Geleceğin işgücü, Z kuşağından oluşacaktır ve bu kuşağın iş yapma alışkanlıkları ve performanslarının ne olacağı çok bilinmemektedir. Bu nedenle ileri sürülen olumsuz senaryoların gerçek ekonomik ve toplumsal hayatta ne ölçüde karşılık bulacağı bilinmemektedir. Önemli nokta, Türkiye'nin genç nüfusuyla ülkenin geleceği bakımından önemli bir potansiyele sahip olması ve bu potansiyeli en verimli biçimde kullanmak için elinden geleni yapmasıdır. Orta ve yüksek eğitim alanında müfredat ve başarı ölçütlerinde yapılacak yeni düzenlemelerle genç nüfusun istenen düzeye ulaşması hiç de güç olmayabilir.

Kaynakça:

- BMAS (2017) "Re-Imagining of Work White Paper: Industry 4.0" https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/EN/PDF-Publikationen/a883-white-paper.pdf?_blob=publicationFile&v=3 (13.08)2018
- Bonekamp, L ve Sure, M. (2015). "Consequences of Industry 4.0 on Human Labor and Work Organization". Journal of Business and Media Psychology. http://journal-bmp.de/wp-content/uploads/2015/12/04_Bonekamp-Sure_final.pdf (13.08.2018).
- Gilchrist, A. (2016). Industry 4.0: The Industrial Internet of
- Things. New York: Springer.
- HERMAN, M., Pentek, T. ve Otto.B. (2015). Design Principles for Industrie 4.0 Scenerious: A Literature Review". https://www.researchgate.net/publication/307864150_Design_Principles_for_Industrie_40_Scenarios_A_Literature_Review (13.08.2015).
- Savcı, İ. (2011). Yenilik, Yönetim ve İnsan Kaynakları. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Schwab, K. (2016). Dördüncü Sanayi Devrimi. (Çev:Zülfü Dicleli). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Rinne, A. (2017). "What Exactly is the Sharing Economy?" World Economic Forum. https://www.weforum.org/agenda/2017/12/when-is-sharing-not-really-sharing/ (12.08.2018).
- TÜİK (2018). "İşgücü İstatistikleri Nisan 2018". www.tuik.gov.tr Pres Haber Bultenleri.?do?id=27695 (13.08.2018).
- TÜSİAD-Deloitte (2016). Türkiye'deki Dijital Değişime CEO Bakışı. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/technology-media-telecommunications/turkiyedeki-dijital-degisime-CEO-bakisi.pdf (5.08.2018).

BİLGİ VE İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ SEKTÖRÜNÜN İŞGÜCÜ PİYASASI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ VE İŞKUR'UN SEKTÖRE YÖNELİK FAALİYETLERİ

Yeni iş imkanları ile genç işsizliğin azalmasına ve nitelikli istihdam artışına katkı sağlayarak ekonomik büyümeye olumlu etki edecek sektörlerin başında Bilgi ve İletişim Teknolojileri sektörü yer almaktadır.

ABDULLAH TAMER YILMAZ
İSTIHDAM UZMANI

Giriş

İşgücü piyasasındaki gelişmeler ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Ekonomik büyümedeki artış veya azalma, işgücü piyasası ve özellikle işsizlik oranları üzerinde belirleyicidir. Sürdürülebilir ve kapsayıcı bir ekonomik büyümenin kalıcı etkileri, ancak ve ancak istihdam artışı ile birlikte sağlanabilmektedir. Günümüzde büyüme istihdam ilişkisini güçlendiren ülkeler, hızlı istihdam artışının yaşandığı, katma değeri yüksek sektörlere yatırım yapmakta

ve az gelişmiş/gelişmekte olan ülkelerden bu ülkelere beyin göçü yaşanmaktadır. Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) sektörü gelişmekte olan ülkelerde hızlı bir şekilde büyümekte ve bu ülkelerde sektörde çalışabilecek nitelikli işgücüne ihtiyaç duyulmaktadır. BİT sektöründe nitelikli insan gücü talebi dünya genelinde artmakta ve istihdam artışı diğer sektörlere oranla daha yüksek gerçekleşmektedir.

TÜİK tarafından açıklanan 2018 yılı Haziran ayı verilerine göre işsizlik oranı %10,2 seviyesinde gerçekleşmiş olup küresel işsizlik oranına kıyasla yüksek olmakla birlikte ülkemizde işsizlik oranları azalan bir eğilim izlemektedir. Ülkemizin genç nüfus avantajının korunması ve işsizlik oranlarının azaltılması ekonomik büyümenin sürdürülebilirliği açısından oldukça önemlidir. Bu doğrultuda yeni iş imkanları ile genç işsizliğin azalmasını sağlayacak ve nitelikli istihdam sağlayarak ekonomik büyümeye olumlu etki edecek sektörlerden bir tanesi BİT sektörüdür.

BİT sektörü hem artı istihdama hem de verimli istihdam oluşturulmasına imkân sağlamaktadır. Sektörde çalışan bilişim uzmanları, coğrafyadan bağımsız olarak iş bulabilmektedir. Nitelikli BİT istihdamı, ülke ekonomisi ve farklı paydaşlar üzerinde çarpan etkisiyle büyük katkılar sağlamaktadır.

> Ülkemizin nüfusu ve dünya ekonomisindeki payı dikkate alındığında Bilgi ve İletişim Teknolojileri pazarının önemli bir büyüme potansiyeli taşıdığı görülmektedir.

BİT Sektöründe Mevcut Durum ve Sektöre Yönelik İşgücü Piyasası Verileri

İşsizlik durumunda ekonomik açıdan, iktisadi faaliyetlere girdi teşkil edecek insan kaynağının bir bölümü atıl kalmakta, ülkenin potansiyeli tam olarak kullanılamamaktadır. Türkiye'de işgücü piyasasının yapısı itibariyle işgücüne katılım görece düşük ve genç işsizlik oranı yüksektir. Bununla birlikte ülkemizde işgücünün niteliği bakımından arz ve talep uyuşmazlığı da yaşanmaktadır.

Ülkemizin nüfusu ve dünya ekonomisindeki payı dikkate alındığında BİT sektörünün önemli bir büyüme potansiyeli taşıdığı görülmektedir.

Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanan Bilgi Toplumu Stratejisi Nitelikli İnsan Kaynağı ve İstihdam Ekseni Mevcut Durum Raporuna göre Türkiye'de BİT istihdamının artan işgücü talebine karşılık yeterli artış gösteremediği ve genel istihdam içerisindeki payının düşük olduğu belirtilmektedir. Aynı şekilde sektördeki istihdamın hem nicelik hem de verimlilik açısından düşük kalmasının sebeplerinden biri, sektörün nitelik beklentilerinin mevcut durumdaki işgücü tarafından yeterince karşılanamıyor olduğu şeklinde analiz edilmiştir.

Bilişim Sanayicileri Derneği (TÜBİSAD) sektör raporuna göre yapısal anlamda BİT sektörü, bilgi teknolojileri ve iletişim teknolojileri olmak üzere iki alt sektör kategorisinden meydana gelmektedir. Bilgi teknolojileri sektörü donanım, yazılım ve hizmet olmak üzere üçe ayrılmakta, iletişim teknolojileri sektörü ise donanım ve elektronik haberleşme olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

Şekil 1

Sektör Kategorileri ve Kapsamı

Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2014 Pazar Verileri TÜBİSAD Raporu

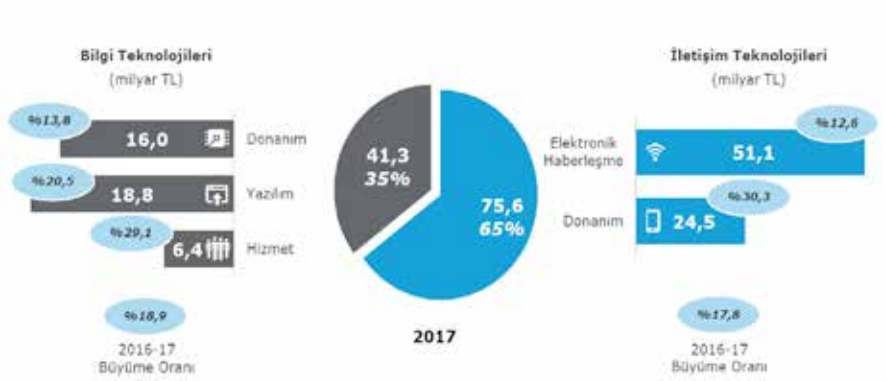
Rapora göre sektörün 2017 yılındaki toplam büyüklüğü 116,9 milyar TL olarak belirtilmiştir. Bir önceki yıla göre sektörde %18,2'lik bir büyüme gerçekleşmiştir. 2018 yılı büyüme beklentisi ise %10-15 arasındadır. Sektördeki büyümenin %25'i Elektronik Haberleşme sektöründen gelirken, yaklaşık %20'si de kurdaki değişimden kaynaklanmaktadır. Rapora göre bilgi teknolojileri sektörünün büyüklüğü 41,3 milyar TL, iletişim teknolojileri sektörünün büyüklüğü ise 75,6 milyar TL'dir. Sektördeki toplam ihracat 4 milyar 691 milyon TL olarak belirtilmiş olup ihracatta en büyük payı 3 milyar 268 milyon TL ile yazılım hizmetleri kategorisi oluşturmuştur. Sektörün ihracatı 2014 yılından bu yana yaklaşık iki kat artarak 1,3 milyar ABD doları seviyesine ulaşmıştır. Yazılım sektörü ihracatı geçen yıla kıyasla %13 oranında artış göstermiştir.

Veriler incelendiğinde ekonomik büyüklük olarak sektördeki en büyük payın İletişim Teknolojileri kategorisinde olduğu, ihracatta ise Bilgi Teknolojileri alt sektör kategorisinin daha fazla payı olduğu ve katma değerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 2

Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Alt Kategorileri

Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2018 Pazar Verileri TÜBİSAD Raporu



Sektörün insan kaynağını incelediğimizde TÜİK verilerine göre 2017 yılı itibariyle bilgi ve iletişim sektöründe istihdam edilenlerin sayısı 256 bin kişi olarak hesaplanmıştır. Bir önceki yıla göre istihdam edilenlerin oranı %3,2 artmıştır. İstihdam edilenler içerisinde kadınların oranı %23,8; yükseköğretim mezunu olanların oranı ise %56,2 olarak ölçülmüştür.

Son yayınlanan TÜBİSAD raporunda ise firmalarla yapılan anket sonucuna göre sektörde 2017 yılında toplam istihdamın 128 bin kişi olduğu ve sektörde geçen yıla göre yüzde 5'lik istihdam artışı yaşandığı belirtilmektedir. İstihdamın yüzde 69'u bilgi teknolojileri, yüzde 31'i ise iletişim teknolojileri sektöründen oluşmaktadır. Ankete katılan firmaların verilerine göre sektördeki toplam çalışanlar içerisinde kadın çalışanların oranı yüzde 27, üniversite mezunu çalışanların oranı ise yüzde 70 olarak tespit edilmiştir. Sektörde yaşanan sorunlarla ilgili firmalar yüzde 65 ile en öncelikli sorun olarak nitelikli işgücü açığını belirtmişlerdir. 2016 yılında yapılan ankette ise aynı soruya işverenler %59 ile yine nitelikli işgücü açığını en öncelikli sorun olarak belirtmişlerdir.

Şekil 3

Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü İşgücü Verileri

Kaynak: Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2018 Pazar Verileri TÜBİSAD Raporu

İŞKUR tarafından Bilgi ve İletişim sektörüne yönelik olarak gerçekleştirilen 2017 yılı İşgücü Piyasası Araştırması raporuna göre araştırma kapsamına giren işyerlerinde 170.347 kişinin istihdam edildiği tespit edilmiş olup çalışanların yüzde 65,9'u erkeklerden, yüzde 34,1'i ise kadınlardan oluşmaktadır. Sektörde istihdam edilenlerin yüzde 60,6'sı gibi büyük bir oranı İstanbul bölgesinde bulunmaktadır. Bilgi ve İletişim sektöründeki çalışanların yüzde 63,7'sinin 20+ istihdamlı işyerlerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Tablo 1'de Bilgi ve İletişim sektöründeki istihdamın mesleklere göre dağılımı incelenerek ilk 10 meslek verilmiştir.

Sektörde araştırma kapsamına giren işyerlerinde çalışanlar içinde ilk sırada Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleği yer almaktadır. Bu meslekte toplam 7 bin 230 çalışan tespit edilmiş olup toplam çalışanların yüzde 4,2'sini oluşturmuştur. Daha sonra ise Bilgisayar Mühendisi, Yazılım Mühendisi, Diğer Personel ve Meslek Uzmanları ve Satış Danışmanı meslekleri bulunmaktadır.

Tablo 1

Bilgi ve İletişim Sektöründe En Fazla Çalışanın Olduğu İlk 10 Meslek

Kaynak: Kaynak: 2017 Yılı İşgücü Piyasası Bilgi ve İletişim Sektörü Raporu

MESLEKLER	KADIN		ERKEK		TOPLAM	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEM.	4.405	7,6%	2.825	2,5%	7.230	4,2%
BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ	1.445	2,5%	5.048	4,5%	6.493	3,8%
YAZILIM MÜHENDİSİ	1.309	2,3%	4.945	4,4%	6.253	3,7%
DİĞER PER. VE MESLEK UZM.	2.196	3,8%	3.543	3,2%	5.739	3,4%
SATIŞ DANIŞMANI	1.667	2,9%	3.595	3,2%	5.262	3,1%
MUHABİR	1.923	3.3%	3.174	2,8%	5.097	3,0%
YAZILIM GELİŞTİRİCİSİ	983	1,7%	3.639	3,2%	4.622	2,7%
BÜRO MEMURU (GENEL)	1.598	2,8%	2.542	2,3%	4.140	2,4%
GAZETECİ	2.561	4,4%	1.475	1,3%	4.037	2,4%
YAZILIM DESTEK UZMANI	925	%1,26	2.901	2,6%	3.826	2,2%

Aşağıda yer alan Tablo 2'de ise Bilgi ve İletişim sektöründen alınan açık işler içinde ilk 10 sırada bulunan meslekler belirtilmiştir. Sektörde 5 bin 180 kişilik açık iş tespit edilmiş olup bu açık işler 124 farklı meslekte bulunmaktadır. 381 kişilik açık işle ilk sırada Satış Danışmanı, 318 kişilik açık işle ikinci sırada Bilgisayar Mühendisi, 292 kişilik açık işle üçüncü sırada Yazılım Geliştiricisi meslekleri yer almıştır.

Tablo 2

BİT Sektöründe En Fazla Açık İş Olan İlk 10 Meslek

Kaynak: 2017 Yılı İşgücü Piyasası Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü Raporu

MESLEKLER	AÇIK İŞ SAYISI
SATIŞ DANIŞMANI	381
BİLGİSAYAR MÜHENDİSİ	318
YAZILIM GELİŞTİRİCİSİ	292
ÇAĞRI MERKEZİ MÜŞTERİ TEMSİLCİSİ	243
YAZILIM MÜHENDİSİ	242
DAĞITIM ELEMANI (GIDA-İÇECEK)	223
MUHABİR	192
ANİMATÖR-EĞLENCE HİZMETLERİ	178
MÜŞTERİ HİZMETLERİ GÖREVLİSİ/ASİSTANI	164
PAZARLAMACI	148

BİT Sektöründe İşgücü Yetiştirmeye Yönelik İŞKUR'un Faaliyetleri

BİT sektöründe ve BİT kullanımının yoğun olduğu sektörlerde nitelikli çalışanlara ve BİT uzmanlarına olan talebin yanı sıra bilişim alanında eğitim görmüş insan kaynağı arzı da her geçen yıl artmaktadır. Üniversitelerin ve meslek liselerinin bilgi teknolojileri sektörü ile ilgili bölümlerinin kontenjanları ve bu bölümlerden mezun olan toplam öğrenci sayısı yıllık yüzde 8 artış göstermektedir. Üniversitelerden ve meslek liselerinden her yıl binlerce öğrenci mezun olmasına rağmen sektörle ilgili bölümlerden mezun olan kişiler, işsizlik probleminden genel işsizlik oranına göre daha fazla etkilenmektedirler. İnsan kaynağındaki artışa rağmen sektördeki işverenlerin talebinin karşılanamamasının sebebi, insan kaynağının nitelik olarak sektörün beklentilerini karşılayamamasıdır. Sektördeki insan kaynağında problem çözme yeteneği, iletişim, yabancı dil bilgisi ve BİT ile ilgili pratik beceriler ve yazılı iletişim konusunda eksiklikler mevcuttur.

Ulusal İstihdam Stratejisinde (UİS) sektöre yönelik temel hedeflerden biri işgücünün niteliğinin geliştirilmesidir. Bu maksatla UİS'te hedeflenen politika, işgücünün niteliğinin sektörün güncel ihtiyaçları dikkate alınarak geliştirilmesini sağlamaktır. Bu politikanın gerçekleştirilmesi için her yıl 10 bin bilişim uzmanı yetiştirilmesi ve BİT sektöründe istihdam edilen kişi sayısının 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 artırılması hedeflenmektedir.

İŞKUR tarafından Ulusal İstihdam Stratejisinde belirtilen hedefler doğrultusunda BİT sektöründe nitelikli işgücünün yetiştirilmesi maksadıyla aktif işgücü programları ile işsizlere yönelik olarak danışmanlık ve işe yerleştirme hizmetleri, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve sektöre yönelik özel projeler uygulanmaktadır.

Sektörde yer alan işgücünün mesleki niteliğinin geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması maksadıyla düzenlenen aktif işgücü hizmetleri kapsamındaki kurs ve programlardan 2017 yılında 14.790 kişi yararlanmıştır. İŞKUR tarafından sektöre yönelik düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadınların oranı yüzde 63 olup bu oran sektörün mevcut yapısına göre oldukça yüksektir.

KURS/PROGRAM TÜRÜ	ERKEK	KADIN	TOPLAM
MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI	1.769	4.685	6.454
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI	3.666	4.670	8.336
TOPLAM	**5.435**	**9.355**	**14.790**

Sektörün en önemli sorunlarından birisi olan nitelikli işgücüne olan ihtiyacı gidermek ve işverenlerin talep ettiği niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek maksadıyla çalışmalarını sürdüren İŞKUR son yıllarda sektöre yönelik faaliyetlerini artırmıştır.

Tablo 3

Bilgi İletişim Sektöründe 2017 Yılında Düzenlenen Kurs ve Programlar

Kaynak: 2017 Ocak-Aralık Aylık Bülten Tabloları, İŞKUR

BİT sektöründe çalışanların %60'ının bulunduğu İstanbul'da sektör temsilcileri ile çalıştay ve toplantılar gerçekleştiren İŞKUR, sektörde aranan niteliklere sahip işgücünü yetiştirmek için uygulanan projeler ile sektöre yönelik düzenlenen mesleki eğitim kurslarının standartlarını yükseltmiş, işverenlerin aradığı özelliklere sahip işgücü yetiştirmeye başlamıştır. 2015 yılında İstanbul'da başlayan eğitimlerden bugüne kadar 4.394 kursiyer yararlanmıştır. Bu eğitimlerde diğer mesleki eğitimlerden farklı olarak eğitici, kursiyer ve hizmet sağlayıcılarda özel nitelikler aranmıştır. Eğiticilerde sektöre yönelik tecrübe ve sektörle ilgili lisans bölümlerinden mezun olma veya sektöre ilişkin uluslararası sertifikalara sahip olma şartı aranmıştır. Aynı şekilde kursiyerlerde de sektörle ilgili belirlenen alanlarda lisans veya ön lisans mezunu olma şartı aranmıştır. Böylece eğitimlerin daha kaliteli bir şekilde doğru hedef kitleye verilmesi sağlanmıştır.

Türkiye İş Kurumu tarafından "Dijital ekonominin ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte işgücünün yetiştirilmesine yönelik eğitim modüllerinin ve program altyapısının hazırlanması" kapsamında Bulut Teknolojileri Uzmanı, Kodlama Uzmanı, Mobil Uygulama Tasarımcısı, Siber Güvenlik Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı gibi geleceğin meslekleri için eğitim modülleri oluşturularak bu mesleklerde verilen eğitimlerin Türkiye geneline yaygınlaştırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır.

> İnsan kaynağındaki artışa rağmen sektördeki işverenlerin talebinin karşılanamamasının sebebi, insan kaynağının nitelik olarak sektörün beklentilerini karşılayamamasıdır.

Sanayi 4.0 kapsamında İŞKUR tarafından gerçekleştirilmekte olan diğer uygulamalar ve projeler kapsamında bilişim ve imalat sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarının süresi 2018 yılında üç aydan altı aya çıkarılmıştır. Böylece gençlerin ülke ekonomisi açısından yüksek katma değer üretme potansiyeli olan sektörlere yönlendirilerek bu sektörlerdeki nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması hedeflenmektedir. Ayrıca siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına katılan 18- 29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi 9 aya kadar uzatılarak, programa katılanlara günlük 75 TL cep harçlığı verilmektedir.

Dijitalleşen sanayide nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanabilmesi adına İŞKUR tarafından bu yıl ilk defa uygulamaya geçirilecek bir diğer faaliyet ise "Mesleki Eğitimde Kupon Yöntemi" uygulamasıdır. Bu uygulama ile temininde güçlük çekilen ve nitelikli işgücü gerektiren bilişim sektöründeki mesleklerde kursiyerlerin akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından kendilerine uygun zaman ve şartlarda daha etkin ve verimli bir şekilde eğitim almalarını ve uluslararası geçerliliği olan sertifika sahibi olmaları sağlanacaktır. Böylelikle kendilerine kupon tahsis edilen kursiyerlerin eğitim almalarını sağlayarak işgücü piyasasında ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacının daha kısa sürede ve daha esnek bir şekilde karşılanmasını mümkün hale gelecektir.

Sonuç

Günümüzde en güncel bilgiye ve teknolojiye sahip toplumlar başarıya daha hızlı ulaşmaktadırlar. Bilgi teknolojileri sektörü olup iyi eğitilmiş ve yetişmiş ülkemiz gençleri için önemli iş ve gelir fırsatları sunmaktadır. Yüksek vasıf gerektiren ve stratejik bir öneme sahip olan bu sektörde, ihtiyaçların ulusal kaynakları destekleyecek şekilde karşılanması gerek üretim süreçlerinde gerek üretim sonrası

destek hizmetlerinde istihdam önemli ölçüde artacaktır. Kendine has özelliği nedeniyle, BİT sektöründe oluşturulacak her yeni istihdam çarpan etkisiyle diğer sektörlerdeki istihdama da etki edecektir.

Dünyada başta Avrupa olmak üzere BİT sektöründe öne çıkmış ülkelerdeki çalışan nüfusun yaşlanmasına karşılık demografik açıdan fırsat penceresi diyebileceğimiz bir dönemi yaşayan ülkemiz, sahip olduğu genç ve dinamik nüfus yapısıyla gelecek için ümit vaat etmektedir. Türkiye'nin elektronik, yazılım, donanım ve iletişim bileşenlerini kendi kaynaklarıyla ve ülke sınırları içinde üretebilecek insan kaynağını, yatırımları ve teşvikleri hızla oluşturması gerekmektedir. Sektörün ihtiyaç duyduğu insan kaynağının yetiştirilmesinde diğer paydaş kamu kurumları ile birlikte şüphesiz İŞKUR'un da büyük bir sorumluluğu bulunmakta olup sektöre yönelik uygulanan aktif işgücü programlarının daha da artırılması ve İstanbul ilinde uygulanan nitelikli bilişim elemanı yetiştirmeye yönelik mesleki eğitim kurslarının ülke geneline yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Ayrıca sektörle ilgili bölümlerden mezun olan ancak deneyim eksikliği bulunan genç işgücünün işbaşı eğitim programlarına da yönlendirilmesi beyaz yakalı bu işgücünün tecrübe kazanması açısından oldukça faydalı olacaktır.

Kaynakça

- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2013
- Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı (2015-2018), Kalkınma Bakanlığı, Ankara, Mart 2015
- Bilgi Toplumu Stratejisinin Yenilenmesi Projesi, Nitelikli İnsan Kaynağı ve İstihdam Ekseni Mevcut Durum Raporu, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, Mayıs 2013
- 2017 Yılı İşgücü Piyasası Araştırması Bilgi ve İletişim Sektörü Sonuç Raporu, İŞKUR, Ankara,
- Bilgi ve İletişim Teknolojileri Sektörü 2017 Pazar Verileri, TÜBİSAD, İstanbul, Mayıs 2018
- AYDIN, İsmail, Bilişim Sektörü ve Türkiye'nin Sektördeki Potansiyeli, International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education – 2012, volume 1 Issue 1
- TÜİK, Hane Halkı İşgücü İstatistikleri
- İŞKUR, Aylık Bülten Tabloları

ENDÜSTRİ 4.0 İLE GELECEĞE BAKIŞ

ÇETİN SARPKAYA
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
| WISSENTECH CEO

"Global ekonomiye katkısı düşünüldüğünde, Endüstri 4.0 devrimini doğru anlayıp uygularsak ve üretimimiz kadar aynı zamanda teknolojimizi de bu anlamda bu devrimin içine katarsak, en önemlisi mühendisler değil mühendislik bilgisi de olan "bilim insanları" yetiştirmeye odaklanırsak Endüstri 4.0 devriminde üzerimize düşen görevi yapmış oluruz. Geleceğimiz olan nesillere, bunu gerçekleştirebilmeleri için imkan sağlamak bizim görevimizdir. Bunu gelecekteki nesillerimize borçluyuz."

Endüstri Devrimi denince aklımıza ilk olarak fabrikalar, santraller ve bacalarının dumanı tüten tesisler gelir. Üretim sektörü ele alındığında bu gerçekten de normal alışılagelmiş anlayış biçimidir. Ekonomik olarak bakıldığında ise endüstriyi hayatın her alanında görmekteyiz. Bindiğimiz toplu taşıma araçlarından, tükettiğimiz ürünlere, alışveriş merkezlerinden belediye hizmetlerine kadar tüm sektörler aslında kendi başlarına birer endüstridir. Daha önce aklınıza gelmeyen eğitim sektörü de bu endüstrilerden biridir. Hayatın tüm alanlarında olduğu gibi sürekli gelişim içerisinde tüm bu yapıları ve endüstrileri geliştirmek ve güçlendirmek gerekmektedir.

Günümüz ekonomik şartlarını incelediğimizde global ekonomi anlamında üretimin gelişme faktörlerinin durduğunu ve hatta bazı alanlarda resesyona uğradığını görmekteyiz. Global ekonominin tarihini incelediğimizde bu durmanın ve gerilemenin tarih boyunca 3 kere daha oluştuğunu bilmekteyiz.

> Endüstri 4.0 aslında sadece üretimi kolaylaştırıp müşterinin ihtiyaç duyduğu ürünlere kolay ulaşmasını sağlamakla kalmayıp aynı zamanda birçok teknolojiyi içinde barındırarak çapraz sektörlerin yeni iş alanları oluşturmasına da katkı sağlamaktadır.”

Her birinde de endüstri devrimlerinden birinin çıkış yaptığını görebiliriz. Bugüne kadar endüstride 3 faklı gelişme olduğunu gördük. Bunlar mekanik anlamda çalışan cihazların olduğu buhar devrimi de denilen mekanik devrim, ilk üretim bandının kurulması ile beraber gerçekleşen elektrik devrimi de denilen seri üretim devrimi ve otomasyonu da içeren teknolojik devrim olarak adlandırılmaktadır. Birçok kaynakta yine bu kavramlara Endüstri 1.0, 2.0 ve 3.0 denildiğini görmekteyiz. Global ekonomideki dalgalanmaları bu kavramların ortaya çıkışları ile beraber değerlendirdiğimizde her bir gelişmenin ardından ekonomik olarak da gelişme olduğunu görmekteyiz. Son sanayi devriminden sonra- ki 70’li yıllarda olmuştu- aslında endüstrilerde devrim olarak nitelendirilebilecek birçok gelişme olduğu söylenebilir. Örnek olarak; teknolojinin bilişim ile entegre edilerek operasyonel teknolojinin (OT) bilgi teknolojileri (IT) ile entegre haline getirilmesi ile oluşan robotik üretim ağları veya saniyenin onda birinde işlem yaparak ürünleri ayıklayan teknolojiler düşünülebilir. Hatta birçok büyük fabrika yerel üretim ile üretim alanlarını dikey olarak uzmanlaştırarak sadece belirli parçalar

(örneğin sadece araç motoru üreten bir tesis) üreten tesisler oluşturarak ve lojistik ağlarını güçlendirerek bu gelişmeye katkıda bulunmuştur. Bu konuda bulunan farklı bir çözüm de ucuz iş gücünün olduğu alanlara üretimi kaydırmak olmuştur. Ancak global ekonomi baz olarak alındığında tüm bu yaklaşımlar ve inovatif fikirler maalesef ekonomik olarak resesyona engel olamamıştır. 2015-2016 ve 2017 verilerine bakıldığında ise dünya global ekonomisi ancak %2,9 büyüyebilmiştir. Ayrıca Batı'nın girmiş olduğu ekonomik güç dengelerine bir de doğudan yükselen Çin ve Hindistan'ın güçleri eklenince durum daha da karmaşık bir hal almıştır. Tüm bu sebeplerden dolayı Almanya'nın öncülüğünde Dördüncü Endüstri ve Sanayi Devrimi olarak adlandırılan bir inisiyatif kullanılmış ve bunun ekonomiye katkılarının olması beklenmiştir. 2018'in ilk çeyrek global ekonomik verileri incelendiğinde halen beklenilen patlamanın olmadığını görebilmekteyiz. Bunun ardında yatan birden fazla sebep olsa da ana kullanılan inisiyatifin halen işletmeler tarafından tam olarak anlaşılamamasını veya uygulamada karşılaşılan zorluklar sebebiyle tam olarak uygulanamamasını başlıca sebep olarak gösterebiliriz.

Bilgi teknolojileri ile operasyonel teknolojinin birleştirildiği birçok alan Endüstri 4.0 ile karıştırılmaktadır. Her ne kadar bahsi geçen entegrasyonun bazı kısımları Endüstri 4.0 tanımına uyuyor olsa da inisiyatifte asıl bahsedilen kavramların uygulanmamasından dolayı bu inisiyatifi tam olarak yansıttığını maalesef söyleyememekteyiz.

Üretimin farklı teknolojik yapılarla (büyük veri "big data"), mobil teknolojiler, endüstriyel bilgi teknolojileri vs.) birleştirilmesinden sonra yansımalarını göreceğimiz Endüstri 4.0 için en güzel örneklerden biri de perakende sektörü olmaktadır. Şöyle bir alışveriş deneyimi yaşadığınızı düşünsenize; favori giyim mağazalarından birine gidiyorsunuz, sevdiğiniz marka elindeki verileri kullanarak sizin adınıza size özel olarak indirimleri zaten planlamış ve sizin en sevdiğiniz ve evinize yakın olan mağaza çalışanlarına iletmiş durumda, mağaza çalışanları sizin son zamanlarda gezdiğiniz web sitelerinden elde ettikleri bilgi ile hangi tarzlardan hoşlandığınızı tek bir tıkla tablette görebiliyor. Sevdiğiniz mağazanın bulunduğu bölgeye girdiğinizde size bu konuda adınıza tanımlanan indirim, SMS veya diğer mobil kanallardan gönderiliyor ve aynı zamanda mağaza çalışanları da bu konuda bir ileti alıyorlar. Aldıkları inisiyatif ile sizi arıyorlar veya sizin mağazaya gelmenizi bekliyorlar. Mağazaya girdiğinizde bilgisayarlı görüntü işleme teknikleri ile mağaza sizi tanıyor ve size özel bir hoş geldin mesajı ekranda beliriveriyor. Aynı anda da satış temsilcisinin tabletine sizinle ilgili bilgiler yüklenerek ilgili satış temsilcisi bilgilendiriliyor. Beğenebileceğiniz ürünler satış temsilcisi tarafından sizlere gösterilirken aynı zamanda da akıllı ayna yardımı ile giysinin üzerinizde nasıl duracağı da daha giymeden gösteriliyor. Beğendiğiniz ürün o mağazada değilse sizin için özel olarak üretilip adresinize gönderiliyor. Alışverişinizin bitiminde yine size favori giysi alanınızda bir sonraki gelişinizde kullanabileceğiniz indirim mobil üzerinden tanımlanıyor. Bunların bir veya birkaçını zaten birçok firma uygulamaya başlamış durumda ve belki de çapraz sorgular ile sizinle ilgili birçok bilgi daha işlenmeyi bekliyor. Vermiş olduğumuz örnekte de görüldüğü üzere Endüstri 4.0 aslında sadece üretimi kolaylaştırıp müşterinin ihtiyaç duyduğu ürünlere kolay ulaşmasını sağlamakla kalmayıp aynı zamanda birçok teknolojiyi içinde barındırarak çapraz sektörlerin yeni iş alanları oluşturmasına da katkı sağlamaktadır. Gelecekte üretim yapacak olan fabrikaların ürünlerinin yerinde, artık üç boyutlu yazıcılar ile size özel olarak tasarlayıp hazır hale getirecekleri ve teslim sürelerini minimuma indirecekleri sektörler göreceğiz.

3 boyutlu olarak sizin isteklerinize göre özel olarak "basılan" bir ev aslında birkaç yıl sonra hayal olmaktan çıkacak ve hatta yan ürünleri de (akıllı ev sistemleri, güvenlik paketi vb.) ev ile beraber alabileceğiniz farklı bir sektöre dönüşecektir. Doğu ile Batı'nın birleştiği artık lojistik olarak engellerin olmadığı bir dünyada gelecekte oluşacak ekonomiler için örneğin Doğudaki bir milyon insan Batıdaki firmalara tüm Avrupa Birliği'nin sağladığı katkının 4 katını gerçekleştirebilecek potansiyele sahip olacaktır.

Endüstri 4.0 aynı zamanda eğitimde de bir dönüşüme yol açmaktadır. 2020 yılından itibaren ihtiyaç duyulacak olan beceriler ele alınarak oluşturulan eğitim programları ile yenilikçi bir eğitim anlayışı da üniversiteyi beklemeden daha ortaokul ve lise seviyesinde verilmektedir. Bu becerilere örnek vermemiz gerekirse tecrübeye anlam katacak şekilde hissedebilmek, dizayn yeteneği, sanal ortamda uyumlu çalışabilme, multi-kültürel bir yapıda çalışabilmek, sosyal zekâ, adaptif ve alışılmamış düşünce yeteneği ve iş yükünü kavramsal olarak yönetmeyi gösterebiliriz. Ayrıca sayısal okuryazarlık artık neredeyse günümüz okuryazarlığı ile denk bir beceri olarak görülecek ve neredeyse tüm adaylarda aranacaktır. Bunların dışında sayısal ve fen bilgisine bağlı olmayan ama öğrenmeyi yaşam biçimi haline getiren ve liderlik yetenekleri içeren bireylerin gelecekte oluşacak olan bu iş yapış şekillerine adapte olabileceği görülmektedir. Bu anlamda özellikle eğitimde 5 yaşından itibaren kodlama yeteneğinin

geliştirilmesi adına da çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Burada edinilen beceriler ile beraber ayrıca ileri seviye eğitimler de ilkokul, ortaokul ve lise dönemlerinde "Genetik Bilimine Giriş", "Bilim Tarihi", "Robotik Sistemler ve Uygulamaları", "İnsansız Hava Araçları", "Biyonanoteknoloji" ve "Mekatronik Sistemleri" gibi konularda verilerek bireylerin gelecekteki üretim teknolojilerine paralel olarak eğitim alması hedeflenmektedir. Ayrıca birçok sosyal sorumluluk projesi de teknolojik olarak şekillendirilerek gerçekleştirilmekte ve bu anlamda duyarlı bireyler oluşturmak adına çalışmalar yapılmaktadır. Giderek daha fazla üretici sadece kişiselleştirme için değil, aynı zamanda üretim hattında daha fazla verimlilik için insan bileşenini arttırmaktadır. Bunun en güzel örneklerinden birine Toronto'da yüksek kaliteli hoparlör üretimi yapan bir firmada rastlamaktayız. Bahsi geçen firma üretim bandında yüksek kaliteli görünümü elde etmek için kullandığı parlatma teknolojisinde çalışan robotlar ile insan etkileşimini güncelleyerek %50'den fazla verim elde etmiştir. Bu gelişmeler üzerine robotların üretim döngüsünden kaldırılacağı anlamı elbette çıkarılmamalıdır, aksine Endüstri 4.0 ile beraber imalat sektöründeki makine ve insan rollerinin arttığı, monoton ve tekrarlayan görevlerin mekanik olan tarafa bırakıldığı ve inovatif tarafın biyolojik olarak artacağı bir gelecek öngörülmektedir.
Bu gelişmeler insan faktörünün yönetim kalitesini arttırmak için daha fazla sorumluluk üstlenmesini ve sistemlerin daha fazla denetlenmesini sağlayacak gelişmeler olarak ön plana çıkmaktadır. Montaj hattı üzerindeki insanlar ve robotlar arasındaki iş birliği fikri, uzak bir geleceğin görüşü olmaktan çıkıp gerçekleşen bir olgu haline gelmiştir. 512 farklı üretim yöneticisi ile gerçekleştirilen bir ankette, 2020 yılında yani günümüzden 2 yıl sonra, firmaların %85'inin insan-robot iş birliğini öngördüğü görülmektedir.
Bu projeksiyon, yalnızca Endüstri 4.0 standartlarını yeni yeni benimsemeye başlayan bazı üreticiler için endişe verici olabilir; ancak insan-robot iş birliği, daha önce de belirtildiği gibi, üretim hattında zaten yer almaktadır. Bu, akıllı imalat endüstrisinde gerçekleşecek doğal bir evrim olarak görülmeli ve robotik üreticilerinin, iş yerinde yaralanmaları önlemek için insan işçilerin çevresinde güvenli olan iş birlikçi robotlar geliştirmesine katkı olarak değerlendirilmelidir. Her ne kadar Endüstri 4.0, çoğu üreticinin zihninde hala en önemli devrim olarak görülmesine rağmen, yapılacak olan çalışmalar ile geleceğe göz kulak olmak da önemli hale gelmiştir. Teknolojinin sürekli olarak ilerlemesi ile birlikte rekabetçi kalmak için üretimin de paralel olarak geliştirilmesi ve el yapımı kaliteli özel ürünlere olan talebin artmasıyla, imalatçıların Endüstri 4.0'ın nimetlerinden yararlanması

gerekmektedir. Aslında bu gelişim bize ileride belki de üretim işçilerinin çoğunun otomasyonun yerlerini alma konusundaki korkularını azaltacak yeni bir inisiyatif olmaktadır. Tam tersine bu yeni dünyada yeni beceriler gerekmektedir ve ancak iş birlikçi bakış açısıyla elde edilecek olan bu yeni bakış açısına karşı kendimizi açık tutmamız önem kazanmaktadır.

Endüstri devrimlerinden bahsederken mutlaka Endüstri 5.0'dan da bahsetmemiz yerinde olacaktır. Daha 4.0 tam olarak uygulanamamışken Endüstri 5.0 konuşulmaya başlanmış durumdadır. Aslında Batı ile Doğu'nun bir sentezi olarak düşünülmesi gereken ve Endüstri 4.0'ın bir sonucu olan bu inisiyatif ise biraz daha Doğu'dan, Japonya'dan gelmektedir. Endüstri 4.0'ın yaklaşımı akıllı teknolojilerin üretim ile birleştirilmesi iken, Endüstri 5.0 ise insan – akıllı makine arasındaki ilişkinin güçleneceği ve çok daha verimli hale geleceği bir yapı olarak belirlenmektedir. Bahsi geçen yapıların "evlendirilmesi" ile endüstriyel otomasyonun yüksek hızlı doğruluğu; insanların bilişsel, eleştirel düşünme becerileriyle birleştirilecektir. Tüketicilerin satın aldıkları ürünlerdeki yüksek bireyselleşme talebi nedeniyle, oluşacak olan Endüstri 5.0, ürünlerle "uygulamalı" bir kişiselleştirme deneyimini tercih ederek günümüzden çok daha ileride görebileceğimiz özel kişiselleştirme imkanlarını barındırmaktadır. Özelleştirmenin modern tüketiciler için çok önemli bir faktör olduğu günümüzde bile birçok üretici; örneğin otomotiv firmaları, üretimde insan makine uyumunu yakalamak adına özelleştirme yapılarını oluşturmaktadır.

> Birçok sosyal sorumluluk projesi de teknolojik olarak şekillendirilerek gerçekleştirilmekte ve bu anlamda duyarlı bireyler oluşturmak adına çalışmalar yapılmaktadır.

Sonuç olarak, global ekonomiye katkısı düşünüldüğünde Endüstri 4.0 devrimini doğru anlayıp uygularsak ve üretimimiz kadar aynı zamanda teknolojimizi de bu anlamda bu devrimin içine katarsak, en önemlisi de mühendisler değil mühendislik bilgisi de olan "bilim insanları" yetiştirmeye odaklanırsak Endüstri 4.0 devriminde üzerimize düşen görevi yapmış oluruz. Geleceğimiz olan nesillere, bunu gerçekleştirebilmeleri için imkan sağlamak bizim görevimizdir. Bunu gelecekteki nesillerimize borçluyuz.

SANAYİ 4.0'A BAKIŞ: ORACLE

Türkiye'nin çevik, her bakımdan esnek, kabiliyetli insan gücü ve en güncel teknoloji trendlerine hızlı adaptasyon özellikleri, Endüstri 4.0 dönüşümünün çetin rekabet şartlarında ülkemizi en yukarılara hızlıca taşıyacaktır.

KIVANÇ GÜLER
ORACLE TÜRKİYE BULUT PLATFORM HİZMETLERİ
KIDEMLİ SATIŞ DANIŞMANI

Endüstri 4.0 ile geleneksel imalat sanayi yerini, bilişim teknolojileriyle entegre olmuş üretim sistemlerine bırakıyor. 4. sanayi devrimi olarak kısaca tanımlanan Endüstri 4.0, beraberinde bizim gibi teknoloji sağlayıcıları açısından da çok titizlikle ele alınması gereken bir süreç olacaktır. Üretim odaklı sanayi devriminin bu bağlamda, nesnelerin interneti ve bağlı cihazların direkt veya indirekt olarak üretime etki ettiğini gözlemliyor olacağız. Üretimin nitelik ve niceliklerinin toplam kaliteyi doğrudan etkilediği günümüz şartlarında, sanayi devlerinin ve buna bağlı olarak irili ufaklı pek çok diğer sanayi kurumlarının Endüstri 4.0 devriminden uzak kalması mümkün olmayacaktır. Rekabetin her alanda en çok hissedildiği şu dönemde, kurumların Endüstri 4.0 ve dolaylı sonucu olan bilgi teknolojileri yatırım ve dönüşüm çalışmalarını çoktan başlattıklarını görmekteyiz.

"Connected All" her şey bağlı ilkesi, işte bu devrimde ve dönüşümde bilgi teknolojilerinin ilk giriş noktası olarak kabul edilebilir. Bağlı makineler, çevrim içi üretim bantları, bağlı çalışanlar, bağlı üretim araç ve yöntemleri hemen arkasından yine birbirine bağlı üretim sonuçları ile karşımıza çıkıyor olacak. Örneğin bir otomobil üreticisi, daha üretim bandı aşamasında ileride birbirine bağlı araçlar (Connected Cars) üretmek ve markanın pazarda farklılaşmasını ve birtakım gömülü yazılımlarla otomobilin rakiplerinden ayrışmasını sağlamak için bilgi teknolojileri bileşenlerini en etkin biçimde kullanacaktır.

Ana oyuncu olan nesnelerin interneti ve dolaylı sonucu olarak bulut bilişim, büyük veri, hızlı veri, gelişmiş analitik araçları hem yazılım hem de donanım tarafındaki çözümler bu dönüşümün bilgi teknolojileriyle olan bütünleşme noktaları olacaktır. Bu bileşenlerin etkin kullanılmasıyla birlikte üretimin nitelik ve niceliklerinde artış, randımanlı bir büyüme ve beraberinde gözle görülür maliyet düşüşü olacaktır.

Dördüncü Sanayi Devriminin nitelikli insan gücünde ve istihdam alanındaki etkilerini olumlu fırsatlara çevirmek öncelikli konulardan biri. Bu konuda öncelikle bu devrimde öncü olan ülkeler sanayilerinin dönüşmesi sürecindeki insan gücü devinimine göz atmak daha doğru olacaktır. Sosyal politikalar ve işbaşı eğitimlerinin de desteğiyle sanayimizdeki insan gücü dönüşümünde zorlanmayacağımızı düşünüyorum. Kaldı ki özellikle bu devrimde ileri seviyedeki ülkelerin de şu dönemde robotların üretimde etkin rol almasıyla birlikte iş gücünü, emeği ve hatta sendika kavramlarını yeniden tanımladığını ve buna devrime uygun iş kanunları ile dönüşümü destekledikleri gözlemliyoruz. İşte bu noktada ülkemizde de çok daha çevik bir yönetim sisteminin bu kanunların yapılmasında ve devreye alınmasında çok olumlu etkileri olacağı görüşündeyim.

Peki, Türkiye; Endüstri 4.0 dönüşümünde bazı ülkeleri kendine model alabilir mi?

Elbette alabilir, teknoloji üreten ve dünyaya yön veren çok uluslu şirketlerin kaynağı çok uluslu ülkelerin yine bu devrimde ve dönüşümde en önde yer aldıklarını görmekteyiz. Başta Almanya ve ABD olmak üzere, yukarıda saydığım Endüstri 4.0 teknolojileri ve bileşenlerini en etkin biçimde kullanan ülkeleri kendimize örnek alabiliriz. Ancak kişisel fikrim; çevik, her bakımdan esnek ve kabiliyetli insan gücümüzle birlikte kendi iş yapış yöntemlerimizin de sentezlenmesiyle, Endüstri 4.0 dönüşümünde bizi çetin rekabet şartlarında en üst noktalara hızlıca taşıyacağı görüşündeyim.

> Endüstri 4.0 ile geleneksel imalat sanayi yerini, bilişim teknolojileriyle entegre olmuş üretim sistemlerine bırakıyor.

Endüstri 4.0 dönüşümüne sanayimiz yeterince ya da ne kadar hazır diye soracak olursak, genel olarak ülkemiz coğrafyasının daha önceki sanayi devrimlerinde nispeten geri kaldığından hep bahsederdik; ancak bu durumun Endüstri 4.0 dönüşümü için farklılık arz etmektedir. Türk insanının ve demografik yapısının en güncel teknoloji trendlerine ne kadar hızlı adapte olduğunu deneyimlemeyenimiz yoktur. Bu durum sanayimiz için de geçerlidir. İşgücü ve diğer alanlarda kaynak sıkıntısı yaşamayan sanayimiz, yeni kurulan fabrika ve benzer işletmelerde Endüstri 4.0 teknolojileri merkezli üretim yöntemlerini tatbik etmektedir. Gelişmekte olan ülkeler sanayilerinin gelişmiş ülkeler sanayilerine nazaran bu dönüşümde belirgin avantajları bulunmaktadır. Çok uluslu şirketlerin yeni yatırımlarında modern teknolojileri yine bizim gibi gelişmekte olan ülkelerin sanayilerinde daha kolay uygulamaktadır. Türk ortaklarının, yatırımcılarının ve hükûmetimizin her anlamda destekleriyle birlikte mevcut fabrika ve işletmelerin de kolayca bu dönüşüme dahil olmasında Türk insanının en güncel teknoloji talebi itici güç olacaktır. Bölgesel çetin rekabet şartları da yine bu dönüşümde sanayimizin hazır hale gelmesine katkı sağlayacaktır.

4. SANAYİ DEVRİMİ VE İŞGÜCÜ PİYASASINA OLASI ETKİLERİ

Sanayi 4.0 tüm değer zincirinde sürekli kaynak verimliliğinin sunulmasını ve işlerin demografik değişim ve sosyal faktörleri dikkate alan bir şekilde düzenlenmesini sağlayacaktır. Akıllı destek sistemleri ile çalışanların rutin işleri yapmaktan kurtulup daha yenilikçi katma değerli etkinliklere odaklanmaları mümkün olacaktır. Öte yandan esnek çalışma şekli ile çalışanlar işlerini, özel hayatlarını ve mesleki gelişimlerini daha etkili bir şekilde birleştirme ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi oluşturma fırsatı elde edebilecektir.

TUĞBA BOZLAR
İSTİHDAM UZMANI

İlk kez 2011 yılında Almanya'da tanımı yapılan Sanayi 4.0 (Dördüncü Sanayi Devrimi) işin ve toplumun geleceği konularıyla yakın ilişki içerisindedir. Birinci sanayi devriminde üretim evlerden yeni kurulan fabrikalara taşınmış ve bunun sonucu olarak bazıları devre dışı kalsa da çoğu beceri yeni çalışma şartlarına adapte edilmiştir. İkinci ve üçüncü sanayi devrimlerinde de görüldüğü üzere her sanayi devriminde becerilerin değişimi ve dönüşümü için bir gereklilik ortaya çıkmıştır. Bugün Sanayi 4.0'da da benzer durumla karşı karşıyayız. Bununla birlikte, bu sanayi devrimi insan gücünün teknolojik değişim hızına nasıl ayak uyduracağı konusunda birtakım endişelere yol açmaktadır. Önceki sanayi devrimleri yeni işler ve büyüme fırsatı anlamına gelirken Sanayi 4.0 ile bazı işlerin ortadan kaldırılması ve işsizliğin artması yönünde bir endişe oluşmuştur.

2011'den bu yana, "Sanayi 4.0" kavramı Alman toplumunda giderek daha fazla gündeme alınmış ve başlangıçta yeni teknolojik üretim alternatifleri ile ilgili olan bu söylem, giderek daha fazla alana yayılmış ve toplumda büyük yankı uyandırmıştır. Alman Ulusal Bilim ve Mühendislik Akademisi (ACATECH) Başkanı Henning Kagermann yayınlanan çalışmasında Sanayi 4.0'ı şekillendirilmesi gereken bir "vizyon" olarak açıklamakta ve geleceğin, Sanayi 4.0 altında nasıl şekilleneceğini anlatmaktadır. Bu şekillenecek geleceğin, bir zamanlar çözümü mümkün görünmeyen kaynak ve enerji verimliliği, kentsel üretim ve demografik değişim gibi toplumsal meselelerin çözümünde rol alacağı ifade edilmiştir. Sanayi 4.0 tüm değer zincirinde sürekli kaynak verimliliğinin sunulmasını ve işlerin demografik değişim ve sosyal faktörleri dikkate alan bir şekilde düzenlenmesini sağlayacaktır. Akıllı destek sistemleri ile çalışanların rutin işleri yapmaktan kurtulup daha yenilikçi katma değerli etkinliklere odaklanmaları mümkün olacaktır. Kagermann'a göre nitelikli işgücünün az olması sebebiyle, ileri yaşlardaki çalışanların emekliliğini ertelemeleri ve daha uzun süre işgücü piyasasında kalmaları öngörülmektedir. Öte yandan esnek çalışma şekli ile çalışanlar işlerini, özel hayatlarını ve mesleki gelişimlerini daha etkili bir şekilde birleştirme ve daha iyi bir iş-yaşam dengesi oluşturma fırsatı elde edecektir.

> Sanayi 4.0 tüm değer zincirinde sürekli kaynak verimliliğinin sunulmasını ve işlerin demografik değişim ve sosyal faktörleri dikkate alan bir şekilde düzenlenmesini sağlayacaktır.

Prof. Harald Hagemann'a göre ise üretimin dijitalleştirilmesi ve küresel olarak birbirine bağlanmasıyla birlikte Dördüncü Sanayi Devrimi teknoloji sektöründeki işsizlik hayaletini tekrar gündeme getirmiştir. Schumpeter, daha büyük teknolojik dinamizmin her zaman daha yüksek işsizliğe yol açtığı tartışmalarına rağmen, bu tartışmaları yersiz bulmakta artık bu durumun geçerli olmadığını savunmaktadır. Schumpeter teknolojik değişimi "yaratıcı yıkım" süreci olarak tanımlamıştır. Bu değişim bir yandan çağın gerisinde kalmış işlerin, eskiden beri süregelen niteliklerin ve gittikçe küçülen sektörlerin erimesine yol açarken diğer yandan yeni işlerin, firmaların ve sektörlerin doğmasına ve yükselmesine yol açmaktadır. Bu durum, ekonomi için bir bütün olarak üç önemli soru ortaya çıkarmaktadır:

- İş kaybı tazminatları ya da kıdem tazminatları işten çıkarmaların etkilerini dengeler mi?
- Yeni teknolojiler eskisinden daha yüksek ya da daha düşük seviyede beceri düzeyi mi gerektirir?
- Yeni teknolojiler gelir dağılımını nasıl etkiler? Yeni emek tasarrufu teknolojiler gelir ve refah dağılımı ile ilgili daha fazla eşitsizliğe yol açar mı?

Gelecek belirsiz olduğundan ve istihdamı, becerileri ve gelir dağılımını etkileyecek yeni teknolojilerin ötesinde pek çok başka ekonomik, politik ve sosyal faktör bulunduğundan, güvenilir ampirik öngörüler yapmanın neredeyse imkânsız olduğu ifade edilmektedir. Bununla birlikte, yeni teknolojilerin yaygınlaşması nedeniyle oluşacak yeni işler yerine daha çok risk altında olan mevcut işlerin gelecekteki durumları hakkında tahmin yapmak nispeten daha kolay olacaktır. Oxford Üniversitesi'nden Frey ve Osborne'ın değerlendirmelerine göre; yakında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki mevcut işlerin % 47'si, yerini bilgisayar teknolojilerinin alması tehlikesiyle karşı karşıyadır. Almanya için de yapılan benzer bir araştırma, dijital devrim sonucunda işlerin % 59'unun risk altında olduğunu ifade etmektedir. Bu oran OECD üye ülkeleri için % 57'dir. Daha derin analizler, bilgisayar teknolojilerinin yapılan işlerin yerini alma olasılığının farklı çalışan gruplar arasında büyük ölçüde farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Örneğin doktorlar ya da kimyagerler ve fizikçiler gibi bilimsel çalışmalar yürütenler, akademisyenler ve yenilikçi meslek alanlarında çalışanlar pek etkilenmezken, nakliye ve lojistikte görev yapan, ofis işleriyle ilgilenen çalışanlar otomasyona karşı büyük oranda savunmasızdır.

Çoğu araştırmaya göre belirleyici faktör, ilgili işin mavi yakalı ya da beyaz yakalı tarafından yapılması değil, rutin bir etkinlik izleyip izlemediğidir. Gelecekte bilgisayar teknolojileri ile bağlantı kurmak için gerekli olan ek becerileri elde ettikleri takdirde, sadece yukarıda sayılan alanlarda faaliyet gösterenler değil aynı zamanda yüksek vasıflı işçiler de dijital devrimin kazananları arasında yer alabileceklerdir. Bu durumda gelecekte teknoloji sektöründe daha yüksek işsizliği önlemek adına pahalı bir işgücü piyasası politikası olarak araştırma ve eğitim ön plana çıkmaktadır.

Brynjolfsson ve McAfee'ye göre ikinci makine çağı, iki çalışan grubu arasında bir kutuplaşmaya sebep olmaktadır: Bunlardan birincisi yapacağı iş bilgisayarlar tarafından dikte edilen vasıfsız, düşük ücretli çalışanlar iken, diğer grup Sanayi 4.0'ı yöneten yüksek ücretli ve nitelikli çalışanlardır. Dijital devrimin, geçmiş teknolojik devrimlerde olduğu gibi sadece vasıfsız işçileri değil, orta seviye yeterlilik düzeyindeki çalışanları

da etkileyeceği düşünülmektedir. Levy ve Murnane'e göre bunun sebebi, yeni bilgi ve iletişim teknolojisindeki ilerleme ile vergi beyannamelerinin hazırlanması gibi belirli kurallara ve usullere dayanan daha karmaşık görevlerin de otomasyonunun mümkün olmasıdır. "İşlerin Geleceği, Dördüncü Sanayi

Devrimi için İstihdam, Beceri ve İşgücü Stratejisi" başlıklı Dünya Ekonomik Forumu için Ocak 2016'da yapılan ve önde gelen 350 büyük şirketin yöneticilerinin katıldığı anket çalışmasının sonucuna göre; 2015-2020 döneminde gelişmiş ekonomiler için yaklaşık 5 milyon iş kaybı öngörülmektedir. Bu, özellikle IT sektörü başta olmak üzere sadece 2 milyon yeni iş oluşturulması karşısında 7,1 milyon rutin işin ortadan kalkması sonucu olacaktır. Buradan hareketle hâlihazırda işgücü piyasasına girişlerinde engeller bulunan kadınların gelecekte yapısal olarak daha yüksek bir işsizlik oranıyla karşılaşmalarının önüne geçmek için kadınların matematik, bilgisayar, doğa bilimleri ve mühendislik gibi alanlarda daha fazla paya sahip olması talep edilmektedir.

Teknolojik Gelişmelerin İşler Üzerindeki Olumlu Etkileri

Teknolojik değişimin yol açacağı bazı iş kayıpları bir bakıma faydalı olarak görülmektedir. Bu durumun güzel bir örneği, bir zamanlar otomobilin cilalanması işinde çalışan ve zehirli buharı soluması nedeniyle yüksek kanser riskiyle karşı karşıya kalan işçiler yerine endüstriyel robotlar kullanılmasıdır. Tabi ki daha önce bu alanda çalışan işçinin iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde, insana yakışır bir işte çalışmasının sağlanması da son derece önemlidir. Toplumsal refah düşünüldüğünde

yeni teknolojilerin, riskleri barındırdığı kadar önemli fırsatlar doğurduğu da gözden kaçırılmamalıdır. Bu bakımdan, ekonomilerin yeniden yapılandırılması daha eski bir sanayi ekonomisinden modern bir ekonomiye geçişte yeşil büyüme stratejileri için seçenekleri güçlendirmektedir. Dijital devrimin, sadece materyal verimliliğini değil, doğal kaynakların kullanımında da verimliliği artıracağı değerlendirilmektedir. Bu dönüşüm sayesinde yenilenemez kaynakların mutlak kullanımında da genel bir azalma olması beklenmekte ve ekonomik, ekolojik ve sosyal boyutu dikkate alındığında sürdürülebilir kalkınma hedeflerine de katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Yapay zekâ gibi teknolojiler küresel üretim sistemlerini dönüştürmekte, fabrika süreçleri ve küresel tedarik zincirlerinin yönetimi etkilenmektedir. Bu durum ülkeler arasında yeni bir rekabet dalgasına yol açmakta olup doğru bir şekilde yönetildiğinde Sanayi 4.0'ın verimlilikte %30-40'lık bir artış sağlayabileceği öngörülmektedir. Bu potansiyeli kullanabilmenin ve Sanayi 4.0 fırsatından yararlanabilmenin yolu da işgücünün niteliklerini yeni teknolojiyi kapsayacak şekilde geliştirmek ve işgücünün doğru beceriler ile hazırlanması ve donatılmasını sağlamaktır.

Ayrıca Sanayi 4.0 ile üretim süreçlerinde otomasyona geçilmesiyle birlikte ucuz işgücüne sahip ülkelerin bu sebeple elde ettiği rekabet üstünlüğü sona erecektir. Bu durumda yapılması gereken adımlardan ilki beceri açığının tespitidir. Daha sonraki adım ise bu beceri açığını kapatacak ve Sanayi 4.0'ı kucaklayacak politikalar geliştirmektir. Örneğin Güney Kore Sanayi 4.0'a hazırlık sürecinde verimlilik artışı, altyapının geliştirilmesi ve kilit sektör önceliğini dikkate alarak beşerî sermayesini geliştirmeye yönelik bir dizi plan hazırlamıştır.

Sonuç olarak, dünya dijital dönüşüme geçerken bu duruma kayıtsız kalmak mümkün olamayacağı gibi bu hızlı geçişte geri kalmamak ve oluşabilecek riskleri en aza indirmek adına sadece işgücü piyasasında değil tüm ekonomik ve sosyal alanda kamu, özel sektör ve sivil toplum olmak üzere tüm taraflara sorumluluklar yükleyen politika düzeyinde tedbirler almak ve stratejik hedefler koymak elzemdir.

İŞKUR'un Sanayi 4.0 Çerçevesinde Yürüttüğü Çalışmalar

İŞKUR olarak, Ulusal İstihdam Stratejisi, Orta Vadeli Program vb. üst politika belgeleri ve Kurumumuz stratejik dokümanları doğrultusunda sanayi sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik çalışmalarımızı sürdürüyoruz. 2018 yılında 120 bin vatandaşımız imalat sektöründe düzenlenen işbaşı eğitim programlarından yararlanmış olacaktır. Ayrıca dijitalleşen sanayinin önemli bir bileşeni haline gelen bilişim sektörüne yönelik uygulamalarımız da hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda,2018 yılında, bilişim ve imalat sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarının süresi 3 aydan 6 aya çıkarılmıştır. Ayrıca Ağustos ayından itibaren siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi alanlarda düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan 18- 29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programlarının süresi 9 aya kadar uzatılmış olup programa katılan gençlere günlük 75 TL cep harçlığı verilmektedir.

Teknokentler, Ar-Ge Merkezleri, Tasarım Merkezleri ve bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde geleceğin meslekleri olarak öngörülen mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programları düzenlenecektir. Böylece bu programlardan yararlanan gençler ile dijital dönüşümü

sağlayacak nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sağlanacaktır.

Dijital ekonominin ihtiyaçlarını karşılamak ve nitelikli işgücü yetiştirmek maksadıyla İŞKUR olarak 2014 yılından itibaren bilişim sektörüne yönelik mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir. Söz konusu eğitimlerde diğer mesleki eğitimlerden farklı olarak eğitici, kursiyer ve hizmet sağlayıcılarda özel nitelikler aranmaktadır. Bugüne kadar yaklaşık 5 bin kişinin faydalandığı bu eğitimler sonunda, katılımcılar uluslararası geçerliliği bulunan sertifikalara sahip olmaktadır.

Ayrıca Milli İstihdam Seferberliği kapsamında, Türkiye Odalar Borsalar Birliği (TOBB) ile Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) imzalanmıştır. Protokol kapsamında, işgücü piyasasının talep ettiği niteliklerde işgücünün yetiştirilmesi için kamu-özel sektör işbirliğinde teorik ve uygulamalı eğitimlerin

birleştirilmesini içerecek şekilde mesleki eğitimler düzenlenecektir.

Bunun yanı sıra bu yıl ilk defa uygulamaya geçirilecek bir diğer faaliyetimiz ise "Mesleki Eğitimde Kupon Yöntemi" uygulamasıdır. Bu uygulama ile temininde güçlük çekilen ve nitelikli işgücü gerektiren bilişim sektöründeki mesleklerde, gençlerin kendilerine uygun zaman ve şartlarda, akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından eğitim almalarını ve uluslararası geçerliliği olan sertifika sahibi olmalarını sağlayacağız. Böylelikle işgücü piyasasında ortaya çıkan nitelikli işgücü ihtiyacının daha kısa sürede ve daha esnek bir şekilde karşılanması mümkün olabilecektir.

Öte yandan uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliğinde yürüteceğimiz vasıtasıyla Sanayi 4.0 kapsamında işgücüne gerekli becerilerin kazandırılması ve hizmet sunum kapasitemizin geliştirilmesine yönelik iyi uygulamaların hayata geçirilmesi planlanmaktadır.

İŞKUR olarak geliştireceğimiz projeler ve programlar yoluyla, geleceğin beklentilerine daha hızlı ve etkin bir şekilde cevap verebilmek adına dijital ekonominin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde nitelikli işgücünün yetiştirilmesine katkı sunmayı hedefliyoruz.

Kaynakça

- Mesnard, Xavier, What happens when robots take our jobs? https://www.weforum.org/agenda/2016/01/ what-happens-when-robots-takeour-jobs
- Grut, Oscar Williams, 3 of the World's 10 Largest Employers Are Replacing Workers With Robots, Business Insider, 2016, https://www.weforum.org/ agenda/2016/06/3-of-the-worlds-10-largest-employers-are-replacingworkers-with-robots
- Stock, T. ;Seliger G. Opportunities of Sustainable Manufacturing in Industry 4.0, ScienceDirect, 2016. Rübmann Michael, Lorenz Markus,Gerbert Philipp, Industry 4.0: The Future of Productivity and Growth in Manufacturing Industries

ENDÜSTRİ 4.0'IN
İŞ GÜCÜNE YANSIMALARI VE GELECEĞİN BECERİLERİ

DİLAY GÜVENÇ
ÖĞR.GÖR./ KOCAELİ ÜNİVERSİTESİ

İlk çağlardan günümüze farklı biçimlerle karşımıza çıkan bireyin üretimi; önceleri taş, metal gibi ögelerin üretimi ile insan hayatını kolaylaştırmaya çalışırken bugün geldiği noktada geliştirdiği algoritmalarla kendi yerine iş görecek, iletişim kuracak insan benzeri zeki makineleri tasarlamaktadır. İnsanoğlu tarafından oluşturulan bu algoritmaların "insanoğlunun hayatını nasıl şekillendireceği ve biçimlendireceği" sorusu ise son dönemin dikkat çekici konularından biridir.

Makineleşme ve otomasyon ile kitlesel bir işsizliğe yol açan her endüstri devrimi, aynı zamanda yeni teknolojilerin getirdiği yeni üretim/hizmet alanları ve imkanları ile birlikte insanoğlunun hayatını şekillendirmektedir. Kitlesel işsizliğe ilişkin endişeler ve yeni teknolojilere yönelik direnç elbette ilk kez yaşanmamaktadır. Teknolojik kökenli işsizlik tarih boyunca defalarca gözlemlenen bir olgudur. Endişeler 18. yüzyıldan farklı olmamakla birlikte, yaşanacaklar açısından elbette farklılıklar ortaya çıkacaktır. Dördüncü Sanayi Devrimi birçok fırsat ve tehdidi içinde barındırmaktadır. Devrimin sadece üretim sürecini etkileyeceği düşüncesi elbette yalın kalmaktadır. Diğer üç devrimde olduğu gibi Endüstri 4.0 sürecinde de temelde üretim aşamasındaki yaşanan dönüşüm, çalışma ilişkilerini ve dolayısıyla toplumsal, ekonomik, hukuki yapıyı da ciddi boyutlarda etkileyecektir. Bu süreçte üretim süreçlerinin nasıl biçimleneceği, çalışma kavramının nasıl dönüşeceği, yeni becerilerin neler olacağı gibi birçok soru karşımıza çıkmakta ve ivedilikle yanıt beklemektedir.

Gelecekte birçok alanda iş gücü özelliklerinin değişmesi, birçok mesleğin yok olması, yeni mesleklerin ortaya çıkması beklenmektedir. Bu noktada önemli olan, sürece uyum sağlamayı başarmak ve fırsatlar ile tehditleri doğru tespit edebilmektir. Ütopik veya distopik yaklaşımlar çözüme ilişkin sonuç doğurmayacaktır.

Geleceğimiz; seçimlerimiz ve eylemlerimiz ile şekillenecektir. Dördüncü Endüstriyel Devrimde de diğerlerinde olduğu gibi üretim hızla gelişirken ekonomik, toplumsal ve işgücü piyasası sorunları bizi beklemektedir. Geleceğe yönelik işsizliğin artacağına ve robotların insanların işlerini ellerinden alacağına ilişkin sorulara net bir cevap vermek mümkün olmamakla birlikte, geçmiş tecrübeler ile edinilen verilerin ne yönde bir ilerleme sağlayacağı ve etki göstereceğine ilişkin değerlendirme yapılabilmektedir.

> İşgücü ile iş yerinin organizasyonunu ve işleyişini yalnızca verimliliği arttırma hedefiyle değil, insanların gelecekteki işlerini de sağlayacak biçimde yeniden tanımlamak gerekmektedir.”

Sanayi devrimlerinin işgücü açısından iki temel sonucu dikkati çekmektedir. Birinci sonuç olarak, çalışma sürekli olarak azalmaktadır; ikincisinde ise çalışma ve kariyer imkânına sahip olabilmek yüksek vasıf gerektirmektedir.

Oxford Üniversitesinde 2013'te Frey ve Osborne tarafından gerçekleştirilen çalışmada, toplam ABD istihdamının neredeyse yarısının bilişim nedeniyle kaybolma riski altında olduğu ifade edilmektedir. Söz konusu çalışmada işler düşük, yüksek ve orta risk gruplarına ayrılmakta ve gelecekte ulaşım, üretim, onarım, inşaat, tarım, balıkçılık gibi alanların yüksek risk; yönetim, finans, mühendislik, bilgisayar, sanat ve medya gibi alanların ise düşük risk grubunda oldukları belirtilmektedir.[1]

Şekil 1

Taken from Frey & Osborne (2013)

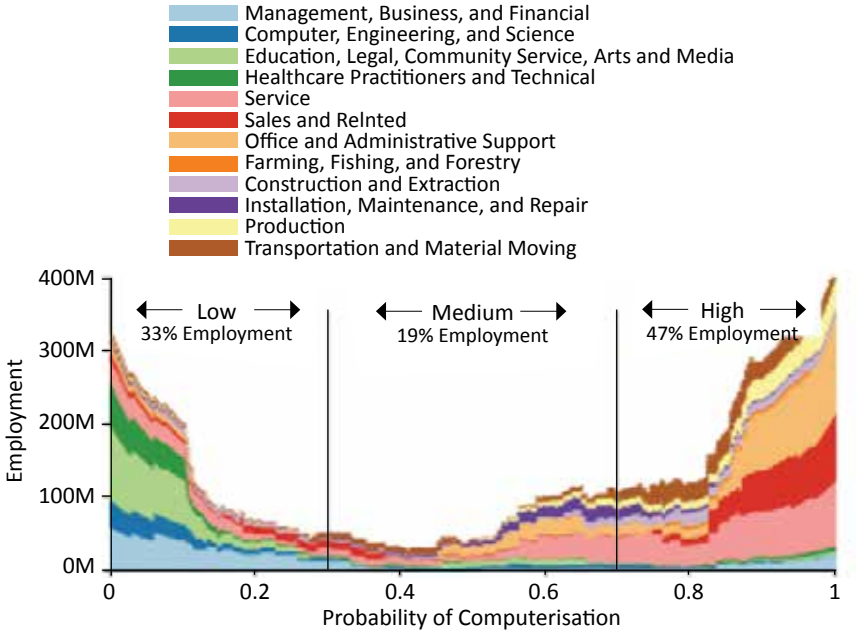


FIGURE III. The distribution of BLS 2010 occupational employment over the probability of computerisation, along with the share in low, medium and high probbality categories. Note that the total area under all curves is equal to total US employment.

İş gücü piyasasını inceleyen bir başka çalışmada Fölster, İsveç'teki mevcut işlerin %50'sinden fazlasının önümüzdeki 20 yıl boyunca bilgisayarlar ve robotlarla değiştirilebileceği sonucuna varmıştır. Bu değişim sürecinin iş gücü piyasasını eşit bir şekilde etkilemeyeceği aşikârdır. Bu noktada iş gücü piyasasının "düşük yetenekli/düşük ücretli" ve "yüksek becerili/yüksek ücretli" gibi segmentlere ayrılması öngörülmektedir.[2]

İşin geleceğini konu edinen Futures of Jobs[3] raporunda (2016) ise beş yıldan az bir süre sonra, otomasyonla 5 milyon işin kaybolmasının beklendiği belirtilmektedir. Ayrıca rapor, teknolojik gelişmeler ile yeni işlerin de ortaya çıkacağını; ancak gelecekteki iş gücü piyasasında rekabet edebilmek için otomasyondan daha az doğrudan etkilenen mesleklerde olanların bile beceri setlerini güncellemesi gerekeceğini vurgulamaktadır.[4]

İşgücü ile iş yerinin organizasyonunu ve işleyişini yalnızca verimliliği arttırma hedefiyle değil, insanların gelecekteki işlerini de sağlayacak biçimde yeniden tanımlamak gerekmektedir. Geleceğin işletmelerinde işgücü olarak yer almanın tek yolu, gelecekte geçerliliği olacak yeni becerilere uyum sağlamak ile mümkün

olabilecektir. Gerek mevcut iş gücünün, gerekse potansiyel işgücünün bu beceri setlerine sahip olmaları süreç açısından kritik önem taşımaktadır. Bu noktada günümüz eğitim ve öğretim sistemlerinin geleceğe uyarlanması, geleneksel eğitim modellerinin ve içeriklerinin dijital dünya ve piyasalara uygun biçimde revize edilmesi gereklidir. Burada unutulmaması gereken etkilerden birisi de giderek artmakta olan bilginin yayılım ve tüketim hızıdır. Değerli bir kaynak olan "bilgi" bugün itibarıyla kolayca ulaşılabilecek durumdadır. Bu genel olarak bilginin değersizleştiği anlamına gelmemektedir; ancak bilginin biçim değiştirdiğini ve kullanım değerinin arttığını söylemek mümkündür. Yani kıt olmayan ve herkesin sahip olabileceği bir bilgi, değerini her gün her dakika yitirmekte; ancak bilginin kullanımı ile değerinin arttırılması, bilgiler arası ilişkilerin kurulabilmesi ve sentezlenerek bilginin daha anlamlı hale getirilmesi önem kazanmaktadır.

Geleneksel eğitimin sağladığı bilişsel öğrenme ile eğitim dönemi tamamlanmadan ve hatta her geçen gün değerini yitiren bilgi ve becerilerin gelecek için bir anlamı kalmamaktadır. Buna ek olarak, hayatımıza yeni giren öğrenen makineler (yapay zekâ) bilgiye ilişkin ihtiyaçları fazlası ile karşılamakta iken insana özgü iletişim (nesnelerin interneti) ve hatta yenilikçilik gibi konularda da hızla yol almaktadır. Geleneksel eğitimle, gelecek işgücü piyasası için gerekli becerilere sahip olamayan insanların "ne yapacağı?" önemli bir sorun olarak karşımızdadır.

Sanayi Devrimi'nden beri işsiz kalmamak için makineyle rekabet etmek zorunda kalan insan, gelecekte istihdam edilebilirliği için hangi becerilere sahip olması gerekmektedir?

Bu becerilerin neler olduğunun ve gerekliliklerinin doğru belirlenmesi ve tanımlanması son derece önemlidir. İşgücünün geliştirilmesine yönelik çalışma ve tartışmaların çoğu kod yazma gibi özel becerilere odaklanmış olmasına karşın ne yazık ki gelecek, çocuklarımıza sadece kodlama ve robotik bilgisinin verilmesi ile mümkün olamayacaktır. Gelecekte kariyer imkanına sahip olmak için "21. yüzyıl becerileri" veya "dijital beceriler" olarak adlandırılan yeni bir beceri setine ihtiyaç duyulacaktır. Gelecekte istihdam edilebilirlik ve kariyer imkanları, sahip olunan diploma ve sertifikalara yani ne bildiğinize göre değil; neyi, nasıl ve ne kadar öğrenip kendinizi geliştirebildiğinize göre biçimlenecektir.

ABD'de 1973-1980 yılları arasında 13 milyon yeni iş oluşturuldu. Bunların büyük kısmı özel sektörde ve %70'ten fazlası ise hizmetler, perakende ve ticaret alanlarında idi. Tipik yeni işçiler; fast food restoranları da dahil olmak üzere yiyecek içecek kuruluşlarında çalışanlar, sağlık hizmetlerinde temelde hemşireler ve özel hastanelerdeki yardımcı personel ile evlerde çalışan özel hemşirelerden oluşmaktaydı. İş hizmetlerinde ise temelde veri işleme, kopyalama ve enformasyon ulaştırmayla uğraşan rutin enformasyon işçileri yer alıyordu. Yeni işçilerin birçoğu kadındı, düşük ücretliydi ve kariyer beklentileri yoktu.[5]

2020'ye gelindiğinde, çoğu mesleğin temel beceri setinin üçte birinden fazlasının,

bugün iş için hayati öneme sahip olmayan becerilerden oluşacağı belirtilmekte ve 2020 için gerekli 10 temel beceri; karmaşık problem çözme, eleştirel düşünme, insan yönetimi, iş birliği, duygusal zekâ, yargı ve karar verme, hizmet oryantasyonu, müzakere becerileri ve bilişsel esneklik şeklinde sıralanmaktadır.[6]

"The Shape of Jobs to Come: Possible New Careers Emerging from Advances in Science and Technology 2010-2030 (Gelecekteki İşlerin Şekli: Bilim ve Teknolojide Kaydedilen İlerlemeler Sonucunda Ortaya Çıkan Olası Yeni Kariyerler)" başlıklı 2010 yılında Fast Future tarafından hazırlanan raporun hedefi, bilim ve teknolojideki ilerlemelerden kaynaklanabilecek meslek türlerine ilişkin örnekleri vurgulamaktır. Raporda, Profesyonel Futuristler Derneği ve Hızlı Geleceğin Küresel Ağı üyeleri ile gelecekte ön plana çıkacak işlerin listesi çıkarılmıştır. Bu listede adını duymadığımız ve hatta içeriğini hayal bile edemediğimiz birçok meslek bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Organ Yapıcılığı, Yaşlılık Yöneticiliği/ Danışmanlığı, Karantina Uygulayıcılığı, Bellek Büyütme Cerrahlığı, Avatar Yöneticiliği, Sanal Avukatlık, Sanal Polis, Sanal Kargaşa Düzenleyiciliği, Su Tüccarlığı, Uzay Pilotları, Uzay Mimarları ve Uzay Tur Rehberleri şeklinde sayılabilmektedir.[7]

Henüz hayatımıza girmemiş ancak yakın gelecekte karşılaşmamız muhtemel olan mesleklere ilişkin beceriler tam olarak belirlenememiş olmasına rağmen, kesin olan mevcut geleneksel eğitim sisteminde bu becerilerin yokluğudur. Geleceğin teknolojisi ile yaşayacak ve çalışacak çocuklarımız için geleceğin becerilerinin belirlenmesi ve edinilmesi son derece önemlidir.

> Gelecekte kariyer imkanına sahip olmak için "21. yüzyıl becerileri" veya "dijital beceriler" olarak adlandırılan yeni bir beceri setine ihtiyaç duyulacaktır.

Dünya Ekonomi Forumu, tüm çocukların ihtiyaç duyduğu 8 dijital yaşam becerisini aşağıdaki şekilde sıralamakta ve tanımlamaktadır: [8]

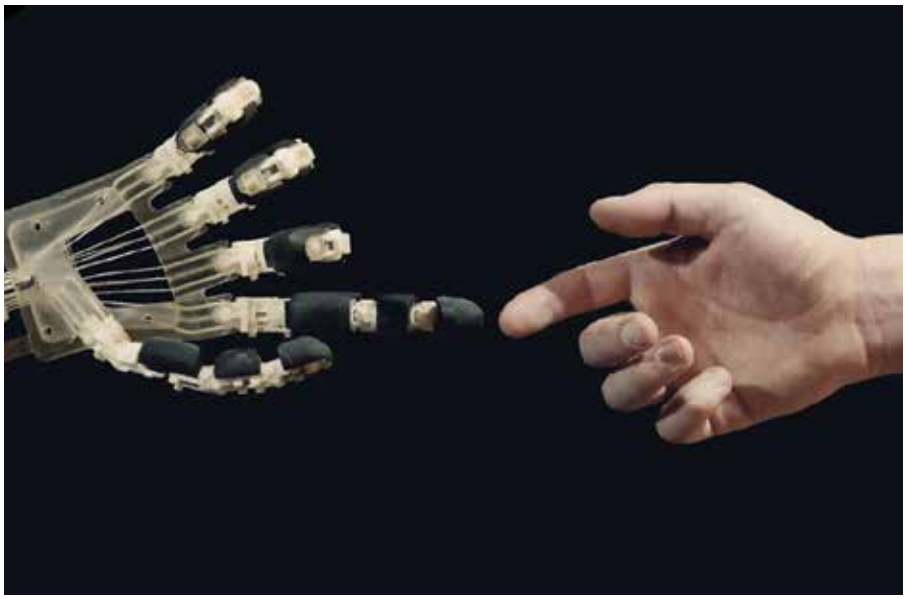
- Dijital Kimlik: Birinin çevrim içi kimliğini ve itibarını yaratma ve yönetme becerisi.
- Dijital Kullanım: Çevrim içi ve çevrim dışı hayat arasında sağlıklı bir denge kurmak için dijital cihazları ve medyayı kullanma yeteneği.
- Dijital Koruma: Çevrim içi olarak sorunlu içeriği ve riskleri yönetme, önleme ve sınırlama becerisi.
- Dijital Güvenlik: Siber tehditleri tespit etme, en iyi uygulamaları anlama ve veri koruması için uygun güvenlik araçlarını kullanma becerisi.
- Dijital Duygusal Zekâ: Empati kurma ve başkalarıyla çevrim içi ilişkiler kurma becerisi.
- Dijital İletişim: Dijital teknolojiler ve medya kullanarak başkalarıyla iletişim kurma ve iş birliği yapma imkanı.
- Dijital Okuryazarlık: Bilgisayarla ilgili düşüncede yetkinlik kadar içerik bulma, değerlendirme, kullanma, paylaşma ve oluşturma imkanı
- Dijital Haklar: Mahremiyet, fikri mülkiyet, ifade özgürlüğü ve nefret dolu konuşmadan korunma hakları dahil olmak üzere kişisel ve yasal hakları anlamayı ve bunları yerine getirme becerisi.

Ancak teknolojik değişikliklerin, çalışanların mevcut beceri setlerinin raf ömrünü kısalttığı ve bunun tüm endüstriler için geçerli olduğu, bu nedenle teknik becerilerin güçlü, sosyal ve iş birliği becerileri ile tamamlanması gerekliliği unutulmamalı ve çalışanların becerileri sıklıkla güncellenmelidir.[9]

Sonuç olarak, gelecekte teknolojinin insana dair tanımladığımız birçok faaliyeti yerine getirebileceği bilinmekte ve beklenmektedir. Endüstri 4.0 ve bileşenleri olarak sayılan teknolojilerin; verimliliği arttırma, maliyetleri düşürme, kişiselleştirilmiş ürün bandı ve büyük veri

ile pazarlama gibi avantajları, endüstrinin üretim tarafını oldukça heyecanlandırmaktadır. Buna karşın sürecin iş, meslek, becerilere ilişkin yıkıcı etkisi ve bu etkinin boyutlarının henüz netlik kazanmaması, çalışanlar ve potansiyel iş gücü için tedirginliğe yol açmaktadır. Teknolojinin gelecekte emek talebini azaltmasına dair beklenen etkinin nasıl hafifletileceği ve insanların hızla değişen teknolojiye alışmalarının ve uyum sağlamalarının nasıl gerçekleştirileceği, gelecekte emeğe ilişkin temel sorular olacaktır.

Bu noktada, teknolojinin işe yönelik olumsuz etkilerinin "beceri devrimi" ile bertaraf edilmesi, yani geleceğin işletmeleri ve işgücü piyasasında teknoloji-insan uyumunun sağlanması hedeflenmelidir. Dijital yaşam becerileri ile insana özgü, duygusal zekâ ve bilişsel esneklik, çeviklik, müzakere becerileri, eleştirel düşünme, insan yönetimi, iş birliği, yargı ve karar verme, hizmet oryantasyonu ve öğrenilebilirlik gibi beceriler bilgi teknolojileri ile kaynaştırılarak Endüstri



4.0 ile hedeflenen verimlilik ve etkililik artışı sağlanmalıdır.

Dipnotlar

1. FREY C.B., OSBORNE M. A., The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? 2013 https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf erişim tarihi:17.11.2017)
2. BLİNDER A ,Education for the Third Industrial Revolution, S. Princeton University CEPS Working Paper No. 163 May 2008, https://www.princeton.edu/ceps/workingpapers/163blinder.pdf erişim tarihi:11.11.2017
3. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
4. https://www.weforum.org/agenda/2016/09/job-in-2025-skills-sectors-to-focus-on/
5. Kumar Krishan, Sanayi Sonrası Toplumdan Post Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları s:41 Dördüncü Baskı,2013, Dost Kitapevi, Ankara
6. https://www.weforum.org/agenda/2016/09/job-in-2025-skills-sectors-to-focus-on/ erişim tarihi: 23.02.2018
7. http://fastfuture.com/wpcontent/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf erişim tarihi: 27.02.2018
8. https://www.weforum.org/agenda/2016/06/8-digital-skills-we-must-teach-our-children/ erişim tarihi: 22.02.2018
9. https://www.weforum.org/agenda/2016/01/what-is-the-future-of-your-job

Kaynakça

- FREY C.B., OSBORNE M. A., The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerisation? 2013 https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf erişim tarihi:17.11.2017)
- BLİNDER A ,Education for the Third Industrial Revolution, S. Princeton University CEPS Working Paper No. 163 May 2008, https://www.princeton.edu/ceps/workingpapers/163blinder.pdf erişim tarihi:11.11.2017
- http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- https://www.weforum.org/agenda/2016/09/job-in-2025-skills-sectors-to-focus-on/
- KUMAR K., Sanayi Sonrası Toplumdan Post Modern Topluma Çağdaş Dünyanın Yeni Kuramları s:41 Dördüncü Baskı,2013, Dost Kitapevi, Ankara
- https://www.weforum.org/agenda/2016/09/job-in-2025-skills-sectors-to-focus-on/ erişim tarihi: 23.02.2018
- http://fastfuture.com/wpcontent/uploads/2010/01/FastFuture_Shapeofjobstocome_FullReport1.pdf erişim tarihi: 27.02.2018
- https://www.weforum.org/agenda/2016/06/8-digital-skills-we-must-teach-our-children/ erişim tarihi: 22.02.2018
- https://www.weforum.org/agenda/2016/01/what-is-the-future-of-your-job erişim tarihi: 22.02.2018

ENDÜSTRİ 4.0 VS EĞİTİM X.0

GELECEĞİN ENDÜSTRİ EKOSİSTEMİNİ GELİŞTİRECEK İNOVATİF VE GİRİŞİMCİ BİREYLERE İHTİYACIMIZ VAR

PROF. DR. GÜLTEKİN ÇAKMAKCI
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ

Dijital dönüşüm, toplumun her kesimini farklı açıdan etkilemektedir. Bu dijital dönüşüm her ülkenin ihtiyaç ve önceliğine göre farklı şekilde yorumlanmakta ve isimlendirilmektedir. Örneğin Amerika Birleşik Devletleri'nde çoğunlukla Nesnelerin İnterneti, Japonya'da Toplum 5.0, Almanya ve Türkiye'de ise Endüstri 4.0 olarak isimlendirilmektedir.

1. Endüstri Devrimi (18. yüzyılın sonları), su ve buhar enerjili mekanik üretim tesislerinin devreye girişi, 2. Endüstri Devrimi (20. yüzyılın başlangıcı), iş bölümüne dayalı elektrik enerjili kitlesel üretimin devreye girişi, 3. Endüstri Devrimi (1970'lerin başı), imalatın otomasyonunu ileri safhalara taşımayı başaran elektronik ve bilgi teknolojilerinin devreye girişi ve 4. Endüstri Devrimi (2000'li yıllar), siber-fiziksel sistemlere dayalı üretimin devreye girişi olarak özetlenebilir.

Birinci endüstri devriminden bu yana daha fazla nitelikli işgücüne ihtiyaç olduğu farklı dönemlerde hep gündeme gelmiştir. Dördüncü endüstri devriminde de bazı mesleklerin son bulması bazılarının değişmesi ve yeni mesleklerin oluşması kaçınılmazdır. Peki bizim önümüzdeki yıllarda hangi alanlarda (Gartner, 2017)[1] işgücüne gereksinimimiz olacak ve bunun için nasıl planlamalar yapıyoruz? PwC Türkiye[2] tarafından yapılan analize göre, "2023 yılı için Türkiye'de yaklaşık 34 milyon toplam istihdamın yaklaşık 3.5 milyonunun STEM (Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) istihdamı olacağı, 2016-2023 döneminde STEM istihdam gereksiniminin 1 milyona yaklaşacağı ve bu ihtiyacın karşılanmasında lisans ve yüksek lisans mezunları esas alındığında yaklaşık %31 değerinde bir açık oluşacağı öngörülmektedir".

KPMG'nin üretim sektöründen 300 CEO ile yaptığı araştırma, CEO'ların büyük bir çoğunluğunun Endüstri 4.0'ı tehdit değil fırsat olarak gördüğünü ortaya koymaktadır (KPMG, 2018)[3]. Örneğin, yapay zekâ teknolojilerinin yok edeceğinden daha fazla yeni iş alanları oluşturacağını düşünmektedirler. Ancak dördüncü endüstri devriminin sınırlarının net görünmemesi, liderleri dijital dönüşüm altyapısını hayata geçirmekte temkinli olmaya zorlamaktadır. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığımız tarafından yayınlanan "Türkiye'nin Sanayi Devrimi: Dijital Türkiye Yol Haritası"[4] raporunda önerilen yol haritası aşağıdaki 6 bileşenden oluşmaktadır.

1. İnsan: Eğitim altyapısının geliştirilmesi ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesi
2. Teknoloji: Teknoloji ve yenilik kapasitesinin geliştirilmesi
3. Altyapı: Veri iletişim altyapısının güçlendirilmesi
4. Tedarikçiler: Ulusal teknoloji tedarikçilerinin desteklenmesi
5. Kullanıcılar: Kullanıcıların dijital dönüşümünün desteklenmesi
6. Yönetişim: Kurumsal yönetişimin güçlendirilmesi.

Bu rapor detaylı olarak incelendiğinde gelecek endüstri ekosistemini geliştirecek inovatif ve girişimci nesiller yetiştirmek için gerekli eğitim politikaları ve eylem planlarının veriye dayalı olarak planlanması gerektiği göze çarpmaktadır. Ekonomik anlamda gelişmiş ülkelerle rekabet etmek istiyorsak 21'inci yüzyılın becerilerine sahip, inovasyon yapan ve bunları pazara aktarabilen girişimci ruha sahip bireylere ihtiyacımız var.

Endüstri 4.0 İçin "Yeni Sürüm" Eğitim Politikalarına İhtiyacımız Var

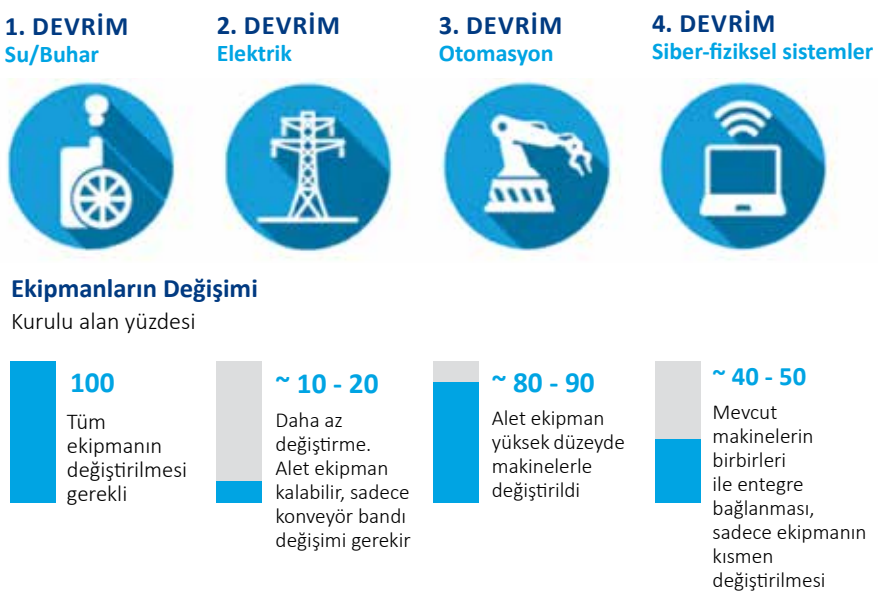
Şekil 1'de belirtildiği gibi (McKinsey, 2017) Endüstri 3.0 ile beraber endüstriyel ekipmanların %80-90 oranında değiştiği ve Endüstri 4.0 ile mevcut ekipmanların %40-50 seviyesinde değişimine olan ihtiyaç ile bu ekipmanları geliştirecek ve nesnelerin interneti ortamında çalışmasını sağlayacak insan gücüne ihtiyacımız var. Aksi takdirde bu ekipman ve sistemler konusunda dışa bağımlı halde olacağız. Son zamanlardaki gelişmeler uluslararası ölçekte paradan ziyade bilim ve teknolojinin güç olduğunu göstermiştir. Bundan dolayı Endüstri 4.0 ekosistemini içselleştirmiş ve buna çözüm üretecek inovatif ve girişimci bireylerin eğitimi anaokulundan ilköğretim, lise ve üniversiteye kadar süreklilik içeren bir yapıda olmalıdır.

> Endüstri 4.0 ekosistemin tetikleyici gücü olan nesiller K-12 ve üniversitelerimizde yetişecektir. Bilim ve teknolojinin üretildiği bir yer olan üniversitelerin bu süreçte çok önemli rolü var.

Şekil 1

Endüstri devrimi ve endüstriyel ekipmanların değişimi arasındaki ilişki

(Kaynak: Statistisches Bundesamt; Deutsche Bundesbank; Prognos; Thomas Nipperdey; McKinsey)



Endüstri 4.0 ekosistemin tetikleyici gücü olan nesiller K-12 ve üniversitelerimizde yetişecektir. Bilim ve teknolojinin üretildiği bir yer olan üniversitelerin bu süreçte çok önemli rolü var. Üniversitelerin yapısı gün geçtikçe değişmektedir. 1. Nesil Üniversite, temel olarak eğitime odaklanmıştır. Buna örnek olarak Bologna Üniversitesi (1088) verilebilir. 2. Nesil Üniversite, bilimsel araştırma yapmayı temel amaç edinmiştir. Humboldt University Berlin buna örnek olarak verilebilir. 3. Nesil üniversite iş dünyasının talepleri doğrultusunda araştırmalar yapması ve iş dünyası ile yakın iş birliği içinde olması söz konusudur. Cambridge Üniversitesi, üçüncü nesil üniversite rolünü benimseyen ilk üniversitelerden biridir. 4. Nesil üniversite ise farklı paydaşların daha geniş bir spektrumda daha çok yıkıcı inovasyon ekosisteminin oluşturulduğu bir özelliktedir. Ülkemizdeki mevcut üniversitelerin yapısı düşünüldüğünde yeni nesil üniversite ekosistemine olan ihtiyaç ortaya çıkmaktadır. Üniversitelerimiz daha fazla çok disiplinli araştırma ve tüm paydaşlar ile işbirliği yaparak daha açık inovasyon ortamları oluşturmalıdır.

Öneri 1

İnovasyon ekosisteminde soluk alabilen eğitim ortamları oluşturulmalı ve ekosistem içerisinde tüm paydaşlar rol almalıdır. Endüstri 4.0 ekosistemini içselleştirmiş ve buna çözüm üretecek bireylerin eğitimi anaokulundan ilköğretim, lise ve üniversiteye kadar süreklilik içeren bir yapıda olmalıdır. Nihayetinde bazı üniversitelerimizin 3. ve 4. nesil üniversiteye dönüştürülmesi için gerekli çalışmaların başlatılması gerekmektedir.

Eğitim ve Ekonomi Arasındaki İlişki

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), üçer yıllık dönemler hâlinde "Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı" (PISA) sınavı ile 15 yaş grubundaki öğrencilerin kazanmış oldukları bilgi ve becerileri belirlemektedir.

2015 sınav sonuçlarına göre Türkiye 72 ülke arasında 50. sırada yer almaktadır (OECD, 2015)[5] . PISA sınavı ile OECD, öğrencilerin performans gelişiminin yanında eğitimle ekonomi arasındaki ilişkiyi de araştırmaktadır. 2010'da OECD tarafından PISA verisi kullanılarak yapılan ekonomik modellemede Türkiye'nin 2010 ile 2030 arasında PISA skorlarında ortalama 25 puanlık bir artış sağlanmasının, yani 2010 doğumlu neslin hayatı boyunca oluşturacağı artı ekonomik değerin bugünkü karşılığı yaklaşık 3.5 trilyon dolar olduğu öngörülmektedir (Hanushek & Woessmann, 2010)[6] . Bu da göstermektedir ki düşük eğitim performansının faturası oldukça yüksektir.

Tablo 1

PISA skorlarında ortalama 25 puanlık artış veya ¼ standart sapma

(Kaynak: oecd.org/education)

Ülke	Reformun değeri (Milyar Dolar)
Amerika Birleşik Devletleri	40 647
Japonya	11 640
Almanya	8 088
Birleşik Krallık	6 374
Fransa	6 043
İtalya	5 223
Meksika	4 812
İspanya	4 147
Kore	4 054
Kanada	3 743
Türkiye	**3 416**
Avusturalya	2 527
Polonya	2 029
Hollanda	1 889
Belçika	1 108
İsveç	1 019
Yunanistan	996
Çek Cumhuriyetleri	918
Avusturya	899
Norveç	841
İsviçre	792
Portekiz	680
Macaristan	587
Danimarka	586
Finlandiya	553
İrlanda	514
Yeni Zelanda	338
Slovak Cumhuriyeti	311
Lüksemburg	116
İzlanda	40
OECD	**114 930**

Alternatif Eğitim ve İstihdam

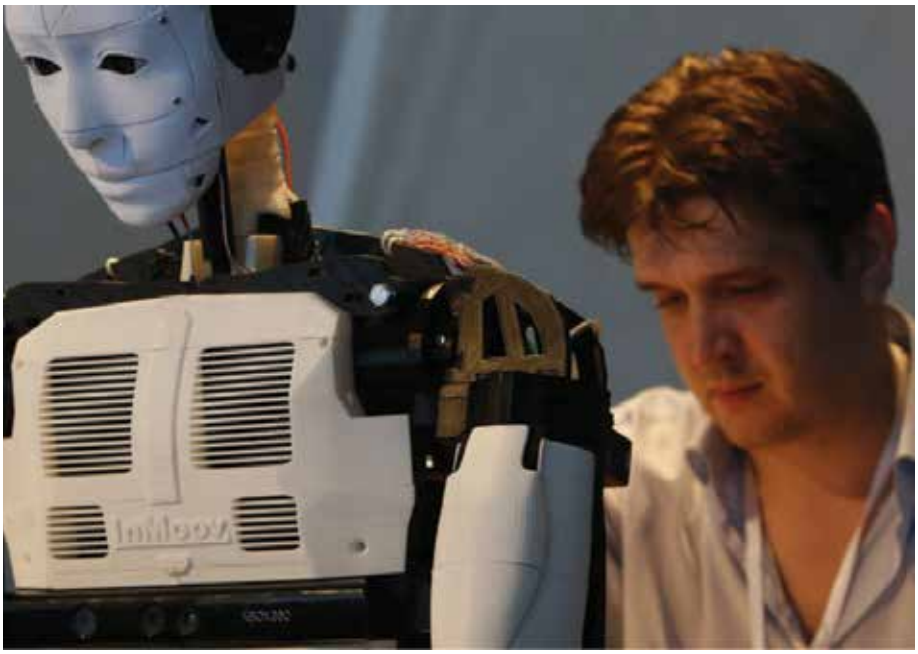
Son zamanlarda gündemde olan sınavların kaldırılma veya alternatif bir yerleştirme sisteminin tartışıldığı bir dönemde öğrencilerin bütüncül bir birey olarak 21. yüzyıl bilgi ve becerilerine sahip olarak yetiştirilmesi ön plana çıkmaktadır. Bu kapsamda bireylere yaşam becerileri kazandıracak eğitim teknolojilerine olan ihtiyaç daha da artmaktadır. Endüstri 4.0 çağında bireylerden beklenen bilgi ve becerilerin (World Economic Forum, 2017)[7] bazılarının üniversite mezunlarında olmaması sebebiyle iş dünyası istihdam edecek kişi bulmakta zorlanmaktadır. Tablo 2'de Dördüncü Endüstri Devriminde başarılı olmak için gereken 10 önemli beceri öncelik sırasına göre sıralanmıştır. 2020 yılı ile 2015 yılları kıyaslandığında çoğu becerinin ortak olduğu fakat öncelik sırası değiştiği ve duygusal zekâ ve bilişsel esneklik gibi yeni becerilerin önem kazanacağı dikkat çekmektedir.

Tablo 2

Dördüncü endüstri devriminde başarılı olmanız için gereken 10 önemli beceri

(Kaynak: Future of Jobs Reports, World Economic Forum)

2020	2015
1. Karmaşık Problem Çözme	1. Karmaşık Problem Çözme
2. Eleştirel Düşünme	2. Kişiler / Birimler Arası Koordinasyon
3. Yaratıcılık	3.İnsan Yönetimi
4. İnsan Yönetimi	4. Eleştirel Düşünme
5. Kişiler / Birimler Arası Koordinasyon	5. Müzakere
6. Duygusal Zekâ	6. Kalite Kontrol
7. Muhakeme ve Karar Alma	7. Hizmet Odaklılık
8. Hizmet Odaklılık	8. Muhakeme ve Karar Alma
9. Müzakere	9. Aktif Dinleme Becerisi
10. Bilişsel Esneklik	10. Yaratıcılık



Resim

REUTERS/Sergei Karpukhin

Öneri 2

Eğitimde ölçme ve değerlendirme sisteminin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Sadece sonuç odaklı değil aynı zamanda süreç odaklı ve sadece bilişsel becerilerin değil bilişsel olmayan ve yaşam becerilerinin de değerlendirildiği alternatif ölçme ve değerlendirme stratejilerine ihtiyaç vardır.

Örneğin, IBM CEO'su siber güvenlik, veri bilimi ve yapay zekâ gibi bazı alanlarda üniversite mezunlarından ziyade bu meslekleri 3-6 aylık yoğun programlar ile öğrenen bireylere ihtiyacı olduğunu ABD Başkanı Donald Trump'a gönderdiği mektupta belirtmişti (Quartz, 2016)[8]. Bu kapsamda STEM ve Maker eğitim yaklaşımlarını uygulayan kurumlar bu tarz modüler diploma programları ile alternatif meslekler üretebilecek potansiyele sahiptir. Geleceğin bilim insanları olan çocuklar global sorunlara disiplinler arası çözümler getirmek zorunda kalacaktır. Farklı STEM alanlarını günlük hayat bağlamında görmeleri ve olası kariyer fırsatları dahilinde değerlendirebilmeleri için her alanı bir lineer yapıda değil, bunları birbirleri ile ilişkili olarak görebilmeleri fayda sağlayacaktır.

Öneri 3

STEM eğitiminin kalitesinin geliştirilmesi konusunda devlet kurumlarının yanında iş dünyasına da büyük sorumluluk düşmektedir. İş dünyası ve tüm paydaşların aktif olarak rol aldığı veriye dayalı eğitim politikaları geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. Eğitim sürecinde bilgi ve bilişsel beceriler yanında bilişsel olmayan ve yaşam becerilerinin de kazandırılması amaçlanmalıdır. Üniversiteler kısa süreli modüler diploma programları ile alternatif meslekler oluşturmak için bir potansiyele sahiptir.

Dipnot

1. goo.gl/qYwacK
2. goo.gl/NjEVyK
3. goo.gl/LmBwbC
4. sanayi.gov.tr/tsddtyh.pdf
5. goo.gl/nP33YC
6. goo.gl/BBYRkA
7. goo.gl/F2GR59
8. goo.gl/9VHe8s

SANAYİ 4.0'IN TÜRKİYE'DE GELİŞİMİ

ZEYNEP DERİNÖZ
MICROSOFT ENDÜSTRİ ÇÖZÜMLERİ UZMANI

İPEK ÖZKANLI
MICROSOFT ENDÜSTRİ ÇÖZÜMLERİ UZMANI

Temeli, geleneksel yöntemler yerine otonom teknolojilere; kas gücü yerine akıl gücüne dayanan Sanayi 4.0'ın, kamu sektörünü hem sosyal hem de ekonomik olarak büyük ölçekte etkilemesi beklenmektedir.

Dijital Dönüşüm, günümüzde tüm kamu kurumlarının ve şirketlerin en önemli gündem maddelerinden biri haline gelmiştir. Bu gelişme trendini içeren Sanayi 4.0 ile verimliliğin artması, maliyetlerin düşürülmesi, hayat standartlarının yükseltilmesi ve esnek sistemlerin oluşturulması hedeflenmektedir.

Temeli, geleneksel yöntemler yerine otonom teknolojilere; kas gücü yerine akıl gücüne dayanan Sanayi 4.0'ın, kamu sektörünü hem sosyal hem de ekonomik olarak büyük ölçekte etkilemesi beklenmektedir. Türkiye'de Sanayi 4.0'ın gelişiminin, tüm sektörlerde tepeden tırnağa köklü bir değişimi, detaylı ve uzun vadeli hazırlık süreçlerini de beraberinde getirmesi gerektirmektedir.

Sanayi 4.0

Ana hatlarıyla Sanayi 4.0'ın hedeflerini, akıllı sistemler yardımıyla iyileştirilmiş üretim kalitesi, sürdürülebilir ve çevreye duyarlı sistemlerin geliştirilmesi, üretim sektöründe esneklik, düşük maliyet ve üst düzey verimlilik sağlama olarak nitelendirebiliriz. Müşterilerine hızlı geri dönüş sağlayabilen, muhtemel riskleri ve sorunları en aza indirmeye çalışan, en az kaynak kullanımı ile tasarruf sağlamayı hedefleyen kişiselleştirilmiş sistemleriyle Sanayi 4.0; temelinde dijital dönüşümü barındırmaktadır. Sanayi 4.0, bazı organizasyonlar tarafından bir tehdit olarak adlandırılsa da o tehdidi şansa çevirmek ve verimlilikle beraber kârı artırmak, şirketlerin ve bireylerin elindedir. Tehdit olarak algılanmasındaki en önemli neden, istihdam sorunu olarak gösterilmektedir; ancak Sanayi 4.0, ekonomik büyümeyi sağlayacağı için yeni iş imkanlarının ortaya çıkmasına imkan sağlayacaktır.

> Sanayi 4.0, kalkınmaya katkı sağlayacağından büyüme hedefleri fazlasıyla gerçekleştirilecek ve bu doğrultuda nitelikli iş gücü yapısının gelişmesine imkân sağlanacaktır.

Aynı zamanda, doğru strateji ve politikalar yardımıyla iş gücü kayıplarının önlenme çalışmaları yürütülecek ve mesleklerin evrilme süreçlerinin en iyi şekilde yönetimi sağlanacaktır. Artan küresel rekabet, şirketlerin Sanayi 4.0'a geçme isteklerini ve hazırlık süreçlerini hızlandırmaktadır.

Temel olarak Sanayi 4.0'ın yapısı; Nesnelerin İnterneti, Hizmetlerin İnterneti ve Siber-Fiziksel Sistemler olarak 3 ana başlık altında toplanabilir. Akıllı cihazlar ve sensörlerin kullanımı, birbirleriyle internet aracılığıyla bağlı sistemler, muhtemel hataları tahmin eden ve değişen şartlara uyum sağlayan esnek uygulamaların kullanılmasına imkan sağlamaktadır. Bu kapsamda, Microsoft bulut platformu sahip olduğu geniş depolama hacmi, her yerden kolay erişilebilir olması, felaket kurtarma senaryoları ve kullanıcılara gizli ve güvenli hizmetler sunarak Sanayi 4.0'ın gelişmesine destek vermektedir. Sanayi 4.0 uygulamalarında; insanlar birbirleriyle bağlantılı, makineler birbirleriyle bağlantılı ve insanlar makinelerle bağlantılıdır. Bu bağlantılar, süreçlerin sürdürülebilir olmasının, sistemlerin izlenmesinin ve problem teşhisinin kolaylaştırılmasına imkan sağlamaktadır. Bir diğer önemli nokta ise Sanayi 4.0'ı tetikleyen etmenlerdir. Bu etmenler; Bulut, Büyük Veri ve Analiz, Akıllı Robotlar, Simülasyon, Eklemeli Üretim (Örnek: 3D Baskı), Siber Güvenlik, Yatay-Dikey Yazılım Entegrasyonu ve Nesnelerin İnterneti şeklinde sıralanabilir. Microsoft, bu etmenleri destekleyecek çözümleri, bünyesinde bulunan Microsoft Azure plaftormu sayesinde hayata geçirmektedir. Aynı zamanda, Microsoft bulut platformunun sağladığı, yapay zeka

ve nesnelerin interneti entegrasyonu sayesinde akıllı çözümler ve gelişmiş veri analizi hizmetleri sunmaktadır.

Dijital Dönüşüm

Dijital dönüşüm, Sanayi 4.0'ın alt yapısını oluşturmaktadır. Dijital dönüşüm yol haritası olarak 6 önemli faktör bulunmaktadır: İnsan, teknoloji, altyapı, tedarikçiler, kullanıcılar ve yönetim.

Bu etmenler;

- İnsan – Eğitim altyapısının geliştirilmesi ve nitelikli işgücü yetiştirilmesi,
- Teknoloji – Teknoloji ve yenilik kapasitesinin geliştirilmesi,
- Altyapı – Veri iletişimi altyapısının geliştirilmesi,
- Tedarikçiler – Ulusal teknoloji tedarikçilerinin desteklenmesi
- Kullanıcılar – Kullanıcıların dijital dönüşümünü desteklemesi
- Yönetim – Kurumsal yönetimin güçlendirilmesi olarak detaylandırılabilir.

Yukarıda bahsedilen 6 etmen içerisinde Sanayi 4.0'ın uygulanabilmesi için insan faktörü büyük önem taşımaktadır. Eğitim ile birlikte nitelikli insan gücü oluşturmak, Sanayi 4.0'ın benimsenerek gelişmesini sağlamaktadır. Bu doğrultuda, Microsoft'un yenilikçi eğitim vizyonu ile eğitime entegre ettiği üretkenlik çözümlerinden olan Microsoft 365 hizmetleri; Office 365, Windows 10 ve Intune servisleri ile Sanayi 4.0'ı ve onunla birlikte gelen teknolojik gelişmeleri doğru bir şekilde öğrenerek uygulamaya konmasına imkan sunmaktadır.

Dijital dönüşüm süreçlerinde dikkat edilmesi gereken en önemli nokta, üretim süreçlerine teknolojinin ve otomasyonun entegre edilmesinin yeterli olmadığının bilinmesidir. Dijital dönüşüm yapmak isteyen şirketlerin; yönetim anlayışlarının, organizasyonların işleyişlerinin ve iş kültürlerinin de köklü değişime hazır olması ve evrilmeleri gerekmektedir. Bu doğrultuda değişime açık olmak ve dönüşüm süreçlerine adapte olabilecek yeterliliklere sahip olmak önemlidir.

Sanayi 4.0'ın Türkiye'de Gelişimi

Türkiye'de ele alındığında Sanayi 4.0; üretimde rekabet gücü, sürdürülebilirlik, yüksek kalitede ürün ve hizmet üretmek olarak algılanmaktadır. Sanayi 4.0 uygulamaları sayesinde üretim sektöründeki verimliliğin %4 ve %7 aralığında artış göstereceği öngörülmektedir. Bu artış üretim sektörünün verimliliğinde 50 milyar TL artışa denk gelmektedir. Buna ek olarak Türkiye'yi Sanayi 4.0'a geçiş süreci için etkileyen faktörler ve bunların ağırlıkları; %21 oranında verimliliği artırmak, %19 rekabet avantajı, %19 müşterilerin ihtiyaçlarına hızlı dönüşler sağlayabilmek ve %12 oranında kârlılık elde edilmesi olarak saptanmıştır. Türkiye, Sanayi 4.0 uygulamalarını hayata geçirmek ve var olanı geliştirmek için Dijital Türkiye Yol Haritası kapsamında hareket etmektedir. Aynı zamanda, 3 Ağustos 2018 tarihinde yayımlanan "100 Günlük Eylem Planı" doğrultusunda birçok bakanlığı kapsayan dijital dönüşüm projelerinden bahsedilmiştir. Eylem Planında, dijital dönüşümle ilgili bu kadar projenin olması Türkiye için Sanayi 4.0'ın ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır. Dijital dönüşüm alanında Microsoft da sağlık, eğitim, tarım, merkezi kamu, TSK gibi kurumlara özel çözümleri, ülkemizde ve tüm dünyada sunmaktadır.

Bu projeler;

- Milli Eğitim Bakanlığı: Mesleki eğitimin Sanayi 4.0 anlayışıyla yeniden yapılandırılması,
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı: Dijital dönüşüme yönelik nitelikli işgücü için geleceğin mesleklerinde (siber güvenlik, kodlama, bulut teknolojisi vb.) gençlere yönelik Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları düzenlenmesi,

- İçişleri Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı: Dijital dönüşüm projeleri ile bürokrasinin azaltılması ve hizmetlerin performansa dayalı takip ve denetiminin sağlanması,
- Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı: Yetkinlik ve dijital dönüşüm merkezleri olan Model Fabrikaları'nın 2 tanesinin hizmete açılması, 5 tanesinin de kurulum çalışmalarına başlanması olarak belirlenmiştir.

Bu projelere bakıldığında, Sanayi 4.0 hakkında bireylerin bilgilendirilmesinin, bilinçlendirilmesinin ve eğitiminin, adapte süreçlerini kolaylaştırmak için çok önemli olduğu görülmektedir. Aynı zamanda, bürokrasinin azaltılması, işlemlerin kolaylaştırılması ve her alanda en az maliyet ve kaynak kullanımıyla kolaylıkla süreçleri yönetmenin gerekliliği vurgulanmıştır.

Türkiye'de Sanayi 4.0'ın etkileri en fazla imalat sanayisinde gözlemlenecektir, bunun sebebi Türkiye'deki fabrikaların çoğunluğunun ne yazık ki Endüstri 2.0 ve 3.0 arasında bir yerde bulunmasıdır. Bu doğrultuda, imalat sanayisinde dijital dönüşümün üç evresi bulunmaktadır. Bu evreler, dijital dönüşüme hız kazandıracak fikirlerin belirlenmesi ve somut adımların atılması, becerilerin ve altyapının güçlendirilmesi ve son olarak seçili teknoloji alanlarında bölgesel veya küresel düzeyde öncü olmaktır. Son aşamayla ilgili olarak dışarıya bağımlı olmamak ve değişen teknolojilere ayak uydurabilmek için kendi dijital teknolojilerimizi üretmek hayati önem taşımaktadır. Bunun sebebi, gelişimin devam etmesinin istenmesine rağmen dışarıdan alınan teknolojinin kesilme durumunda kendi ürettiğimiz dijital teknolojiyle süreçlere devam edilebilecek olmasıdır.

Sanayi 4.0 ile İstihdam Kaygısı...

Diğer ülkelerde de olduğu gibi Türkiye'de de Sanayi 4.0 dendiğinde istihdamın azalması korkusu ile karşı karşıya kalınmaktadır. İnsanların yerini otomasyon teknolojilerinin ve robotların alabileceği düşünüldüğünde Sanayi 4.0 bazı sektörlerce tehdit olarak algılanmaktadır; ancak Sanayi 4.0, kalkınmaya katkı sağlayacağından büyüme hedefleri fazlasıyla gerçekleştirilecek ve bu doğrultuda nitelikli işgücü yapısının gelişmesine imkân sağlanacaktır. Dijital dönüşümle birlikte işlerin işleyişleri ve yapılış süreçleri form değiştirecek ve kas gücüne dayalı meslekler evrilerek akıl ve teknolojiye dayalı meslekler haline gelecektir. Bu evrilme sürecinde herhangi bir işgücü kaybı yaşanmaması için önemli noktalar; değişimden korkmayıp değişime açık olmak ve uyum sağlayabilmektir. Sanayi 4.0 ve yeni uygulamalar hakkında gerekli düzeyde bilgi sahibi olmak, gerekli yeterlik ve becerileri elde edebilmek için çaba göstermek ve eğitim hayati önem taşımaktadır.

Kaynakça

- "Akıllı Üretim Çağı: Sanayi 4.0." Fortune Türkiye, 2017. www.fortuneturkey.com/akilli-uretim-cagi-endustri-40-42841.
- "7 Adet Dijital Dönüşüm Merkezi Açılıyor". Sanayi 4.0 Platformu, 2018. www.endustri40.com/7-adet-dijital-donusum-merkezi-aciliyor/.
- "Türkiye'deki Dijital Değişime CEO Bakışı". TÜSİAD, Samsung, Deloitte, GfK, 2016. www2.deloitte.com. https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/technology-media-and-telecommunications/articles/turkiyedeki-dijital-degisime-CEO-bakisi.html
- "Şirketlerin Sanayi 4.0 yolculuğu tepeden başlamalı". The Deloitte Times, 2018. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/the-deloitte-times/haziran-2018-sirketlerin-endustri-4.0-yolculugu-tepeden-baslamali.pdf
- "Türkiye'nin Küresel Rekabetçiliği İçin Bir Gereklilik Olarak Sanayi 4.0". TUSİAD, The Boston Consulting Group, Mart 2016. http://www.tusiad.org/indir/2016/sanayi-40.pdf
- "Dijital Türkiye Yol Haritası". Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2017. sanayi.gov.tr. http://cdn.endustri40.com/file/e267e931e0794d50b5e4ba40306cffcb/tsddtyh.pdf

NÜKLEER ENERJİ SANTRALLERİ

İNSAN SERMAYESİ, NÜKLEER SEKTÖRÜN EN DEĞERLİ KAYNAĞIDIR!

Dünyada Nükleer Enerji

Uluslararası Atom Enerjisi Ajansı'nın "Güç Reaktörü Bilgi Sistemi – Power Reactor Information System (PRIS)" verilerine göre 22 Şubat 2018 tarihi itibariyle 31 ülkede 449 nükleer reaktör işletme halindedir. 2017 yılı itibariyle dünya genelinde elektrik üretiminin yaklaşık %11'i 2477 TWh nükleer santrallerden sağlanmaktadır. 16 ülkede 56 nükleer reaktör inşası da halen devam etmektedir.

ABD'de 99 nükleer reaktör işletmede bulunmaktadır. 2017 yılında elektrik üretiminin %20'si nükleer santrallerden karşılamıştır. 2 nükleer reaktör ise inşa halindedir.

Rusya'da 36 nükleer reaktör işletme halindedir. Rusya elektrik üretiminin yaklaşık %17'sini nükleer santrallerden karşılamakta olup 6 nükleer reaktör ise inşa halindedir. Rusya ayrıca, ilk yüzen nükleer santral, ticari işletmesi olan yeni nesil ilk hızlı nötron reaktörü (BN-800 ve BN-1200) gibi öncü çalışmalar yapmaktadır.

Çin Halk Cumhuriyeti'nde 39 nükleer reaktör işletme bulunmaktadır; 18 nükleer reaktör de inşaat halindedir. Çin elektrik üretiminin %3,5'ini nükleer enerjiden karşılamaktadır. Çin nükleer santralleri yerlileştirme noktasında önemli adımlar atmış olup, şuanda kendi nükleer santral tasarımına sahip olmakla kalmayıp uluslararası piyasaya kendi tasarımı reaktörleri pazarlamaktadır.

İngiltere'de 15 nükleer reaktör işletme halindedir ve üretilen elektriğin %20'si nükleer santrallerden karşılanmaktadır. İngiltere,2006'da yayımladığı politika belgesiyle toplam 16 GW'lık yeni nükleer santral yapmayı planlamaktadır.

Fransa'da 58 nükleer reaktör işletme halindedir. Elektrik üretiminin %72'si nükleer santrallerden karşılanmaktadır. 1 nükleer reaktör de inşaat halindedir. Almanya'da 7 nükleer reaktör işletme halindedir ve elektriğinin %13'ü bu santrallerden karşılanmaktadır.

Bugün dünyanın ilk 18 ekonomisinden biri olup nükleer teknolojiye sahip olmayan tek ülke Türkiye'dir. Konuyla ilgili çalışma yapan birçok araştırmacı bu durumu batılı

PROJE HAKKINDA BİLGİLER:

Uygulanan proje modeli:
BOO (Build-own-operate veya-Yap-İşlet-Devret)

Projenin iş sahibi ve yatırımcısı:
Akkuyu Nükleer A.Ş. (AKKUYU NÜKLEER ANONİM ŞİRKETİ projeyi yönetmek üzere özel olarak kurulmuş bir şirkettir.)

Genel Tasarımcısı:
Atomenergoproekt A.Ş.

Genel Müteahhidi:
Atomstroyexport A.Ş. (Her iki şirket Rosatom bünyesinde faaliyet gösteren mühendislik şirketleridir.)

Projenin geliştiricisi (developer):
Rusatom Energy International A.Ş.

Teknik İşveren:
Rosenergoatom A.Ş.

Projenin bilimsel yöneticisi:
Kurchatov Enstitüsü Ulusal Araştırma Merkezi

Lisanslama Prosedürü Danışmanı:
Inter RAO- WorleyParsons

Akkuyu NGS'nin tahmini hizmet ömrü 60 yıl olup 20 yıl daha uzatılabilir.

güçlerin Türkiye'nin bu teknolojiye sahip olmasını sistemli bir şekilde engellemelerine bağlamaktadır İslam ülkelerinin nükleer teknolojiye sahip olmaları sistemli bir şekilde engellendiği ileri sürülmüştür.

Nükleer teknoloji konusunda gelişmiş ülkeler yeni teknolojilerin kullanılması konusunda ciddi çalışmalar yapmaktadır. Bunlardan biri 21. yüzyıla damgasını vuracak olan termonükleer enerji (hidrojenin füzyona uğrayarak helyuma dönüşmesi) konusunda, 2006 yılında AB, ABD, Çin Güney Kore, Japonya, Rusya ve Hindistan arasında imzalanan ITER (Internationel Thermonuclear Experimental Reactor") projesidir. Buna göre bu ülkelerin katılımıyla Fransa'da termonükleer santralinin kurulması çalışmaları başlatılmıştır. Türkiye dördüncü nesil nükleer santrallerde kullanılabilecek olan nükleer yakıt olan Toryum açısından zengin kaynaklara sahip olan bir ülkedir. Bu sebeple Türkiye yeni nesil nükleer teknolojilerle ilgilenmek durumundadır.

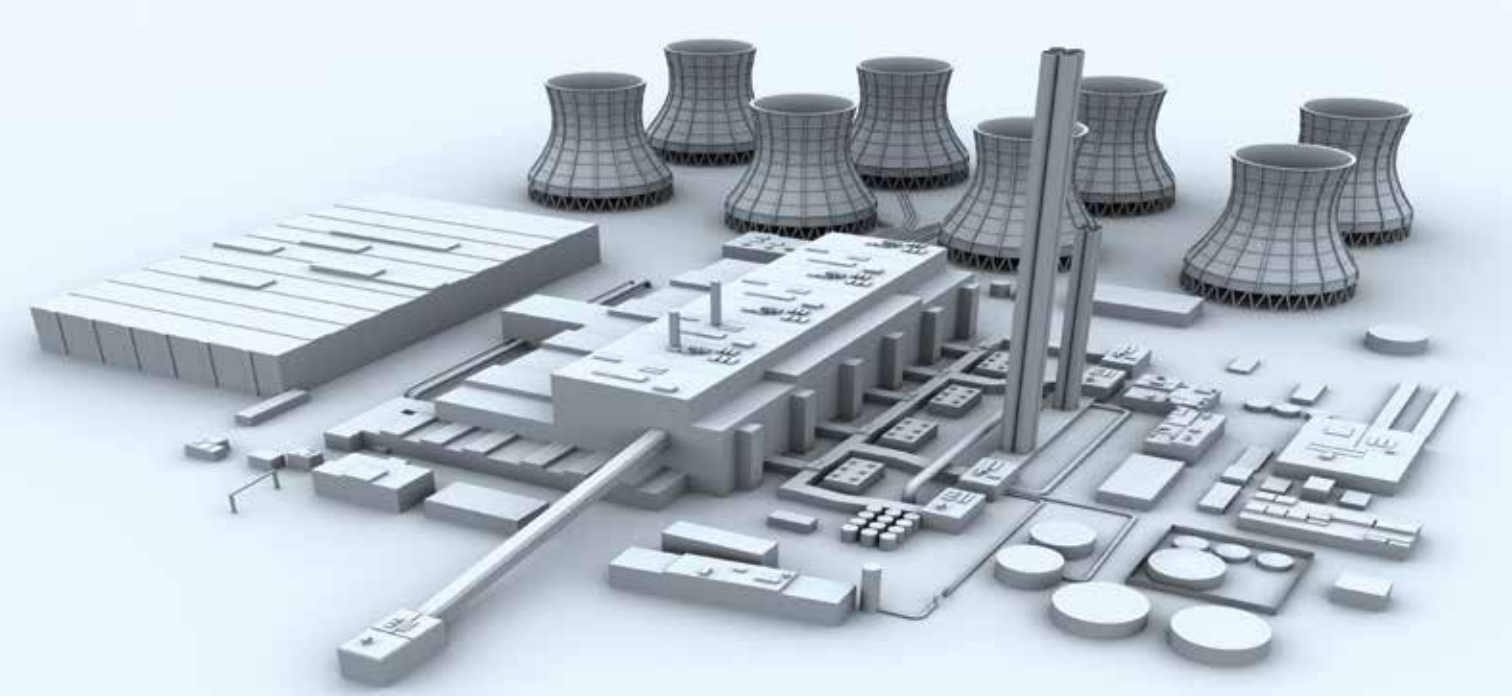
Akkuyu Nükleer Güç Santrali Uzman Yetiştirme Programı

İnşa edilecek nükleer güç santralinde çalışacak personelinin eğitimi konusundaki işbirliği aktif olarak geliştirilmektedir. Rusya Federasyonu, Türkiye Cumhuriyeti ile 2010 yılında imzalanan hükümetler arası anlaşma çerçevesinde, Türk öğrenciler için Rusya'daki üniversitelerde mesleki uzmanlık eğitimi alma imkânı sağlamıştır.

Akkuyu Nükleer A.Ş. tarafından, bugüne kadar Türkiye'deki üniversitelerin Fen-Edebiyat ve Mühendislik Fakülteleri'nde eğitim gören Türk vatandaşı 250'yi aşkın öğrenciye, Rusya Federasyonu'ndaki Ulusal Nükleer Araştırma Üniversitesi Moskova Fizik Mühendisliği Enstitüsü'nde (MEPhI) akademik eğitim alma fırsatı sunulmuştur. Akkuyu Nükleer Güç Santrali için uzman yetiştirme programı kapsamında Rusya'daki Üniversitelerde eğitim almaya hak kazanmış öğrencilere Akkuyu Nükleer A.Ş. tarafından burs verilmektedir.

Eğitim programına katılmak üzere başvuruda bulunanlar arasında Türkiye'nin önde gelen üniversitelerinin fizik ve/veya matematik ağırlıklı mühendislik ve fen bilimleri fakültelerinin öğrencileri yer almaktadır. Yapılan başvuruların arasından Rus eğitmenleri yaklaşık 600 kişiyi seçmiştir. Sınavlardan sonra 78 kişilik bir öğrenci grubu oluşturulmuştur. 48 öğrenci Obninsk şehrinde bulunan MEPhI Ulusal Nükleer Araştırmalar Üniversitesi Nükleer Enerji Enstitüsü Hazırlık Fakültesinde (INPE NRNU MEPhI), kalan 30 öğrenci ise St. Petersburg'daki Politeknik Devlet Üniversitesi'nde (SPbPU) eğitim görmüştür.

Rusya Federasyonu'nda eğitime katılma hakkı kazanan öğrenciler, uzmanlık eğitim programına katılarak 1 yıl hazırlık + 5,5 yıl uzmanlık eğitimi almaktadır. Öğrenciler 3. sınıftan itibaren, yaz dönemlerinde uygulamalı staj yapmaktadır. Eğitimini



başarıyla tamamlayarak mezun olan öğrenciler "Nükleer santraller: tasarım, işletme ve mühendislik" uzmanlık dalında mühendislik diploması almaktadır. Eğitim programlarını başarı ile tamamlayan öğrenciler, 1 ila 3 yıllık süreyle Rosatom Devlet Kuruluşu'nun eğitim merkezlerinde uygulamalı eğitim ve uygulamalı staj imkanı sağlanmaktadır. Eğitim programı Rusça dilinde olduğu için ilk yıl hazırlık sınıfında Rusça dili eğitimi verilmektedir.

> İnşa edilecek nükleer güç santralinde çalışacak personelinin eğitimi konusundaki iş birliği aktif olarak geliştirilmektedir.

Eğitim süresince öğrencilere aylık 500 ABD doları tutarında burs ödenmektir. 2-3 kişilik odaların bulunduğu öğrenci yurdunda barınma imkânı sağlanmaktadır. Öğrencilere, Rusya Federasyonu'nda yabancı öğrencilere uygulanan genel sağlık sigortası kapsamı dikkate alınarak sağlık sigortası yaptırılmaktır. MEPhI'de okuyan öğrenciler için yılda bir defa, Ankara-Moskova-Ankara gidiş-dönüş uçak bileti ödenmektir. SPbDPÜ'de okuyan öğrenciler için yılda bir defa, İstanbul-St. Petersburg-İstanbul gidiş-dönüş uçak bileti ödenecektir.

Obninsk Nükleer Enerji Enstitüsü, Ulusal Nükleer Araştırma Üniversitesi, Moskova Fizik Mühendisliği Enstitüsü MEPhI'de "Nükleer santraller, tasarım, işletme ve mühendislik" uzmanlık dalında eğitimlerini tamamlayan ilk öğrenciler 12 Mart 2018 Tarihinde Rusya Federasyonu'nun Obninsk şehrinde diplomalarını almışlardır.

Akkuyu Nükleer Güç Santrali'nde çalışmak üzere, Nükleer Santraller, Projelendirme, İşletme ve Mühendislik dalında uzmanlık eğitimi alan 35 Türk öğrencisine yükseköğrenim diplomaları verilmiştir. Öğrenciler; Nükleer Santraller, Projelendirme, İşletme ve Mühendislik dalında 6,5 yıl süren eğitim programını başarıyla tamamlamışlardır. Mezunlar, Türkiye'nin ilk nükleer güç santrali projesinde görev almak üzere, Akkuyu Nükleer A.Ş. tarafından işe alınacaktır. Şu anda 250'den fazla Türk öğrenci, Akkuyu NGS'de çalışmak üzere Rus üniversitelerinde eğitim almaya devam etmektedir.

14 Mart 2018 tarihinde Rusatom Energy International (REIN) şirketinin Moskova Ofisinde (REIN, Projenin geliştiricisi ve Akkuyu Nükleer A.Ş.'nin çoğunluk hissedarıdır.) mezunların gelecekteki işverenleri ile ilk görüşmeleri gerçekleşmiştir.

Genç nükleerciler; REIN Genel Müdürü Anastasia Zoteeva, REIN Genel Müdür Yardımcısı Anton Dedusenko, Akkuyu Nükleer AŞ Yönetici Direktörü Konstantin Ryzhak ve Akkuyu Nükleer AŞ İnşan Kaynakları Direktörü Marina Karaseva ile bir araya gelmiştir.

Görüşme öncesinde, Akkuyu Nükleer AŞ İnsan Kaynakları Direktörlüğü yöneticileri, her mezunun 6,5 senelik performansları ile diploma tezlerinin konularını incelemiştir. Yapılan değerlendirmeler neticesinde mesleki hayatlarına yeni adım atan genç Türk nükleer uzmanlarına Akkuyu Nükleer AŞ'den resmi bir iş teklifi yapılmıştır.

Akkuyu Nükleer Santralinde Kariyer

Akkuyu Nükleer Anonim Şirketi dinamik şekilde gelişen bir şirket olarak, yüksek motivasyona sahip, istekli, yenilikçi, ekip çalışmasına yatkın, mesleki bilgilerini geliştirmeye ve yeni tecrübe kazanmaya hazır kişileri kendi bünyesine katmak istemektedir.

Akkuyu Nükleer A. Ş. kendi çalışanlarına kariyer gelişimi ve yükselme anlamında geniş imkânlar sunmaktadır. Bu imkânlar Akkuyu Nükleer A. Ş. Tarafından aşağıdaki başlıklarda belirtilmiştir :

- Uluslararası şirkette tecrübe kazanma imkânı,
- Türkiye'de yapılan ilk nükleer güç santrali projesinde benzersiz çalışma fırsatı,
- Düzenli ve sistematik maaş ödemesi,
- Mesleki ve kariyer anlamında yükselme perspektifi,
- Garantili sosyal güvenlik paketi,

Akkuyu Nükleer A. Ş. ana kriter olarak iş pozisyonuna ilişkin şartlara ve kurumsal yetkinliklere uygun adayları seçmektedir: Akkuyu Nükleer A. Ş.'de kariyer yapmak isteyenlerden beklentiler şu şekilde belirlenmiştir.

- Sistemli/stratejik düşünme,
- Sonuç odaklı olma,
- Değişiklik/yenilikleri yönetme,
- Faaliyeti planlama ve organize etme,
- Etkili iletişim kurma,
- Liderlik vasıfları,
- Ekip çalışmasına yatkınlık,

Nükleer enerji mühendisliği, önü açık ve geleceği olan bir meslektir. Akkuyu Nükleer A.Ş'nin Uzman Yetiştirme Programı öğrenciler için önemli fırsatlar sunmaktadır. Türkiye'ye enerji sektöründe yön verecek nükleer santralde çalışacak nükleer enerji mühendislerinden

biri olmak konuya ilgi duyan birçok öğrencinin hayalini süslemektedir. Akkuyu Nükleer A.Ş'nin Uzman Yetiştirme Programına katılan birçok öğrenci ülkemizde henüz aktif bir şekilde kullanımda olmayan teknolojinin öncüleri arasında yer almak için bu programa katılmayı tercih etmişlerdir.

Sonuç:

Dünyada baş döndürücü bir hızla gelişen teknoloji her geçen gün enerjiye olan ihtiyacı artırmaktadır. Gelecekte ülkelerin siyasi, ekonomik, teknolojik gücünü enerji ihtiyacı belirleyecektir. Sürdürülebilir enerji yaklaşımı; gereksinimimiz olan enerjinin en az finansmanla, en az çevresel ve sosyal maliyetle ve sürekli olarak temin edilmesini sağlayan politika, teknoloji ve uygulamaları kapsamaktadır. Türkiye, kalkınmaya devam edebilmek için kesintisiz ve ucuz enerjiye ihtiyaç duymaktadır.

Türkiye, jeopolitik konumu nedeniyle avantajları ve fırsatları olan bir ülke konumundadır. Ülkemiz enerji temininde önemli ölçüde dışa bağımlıdır. Yeterli, ucuz ve kesintisiz enerji; Ülkemizin geleceğinin garanti altına alınması noktasında büyük önem arz etmektedir.

Kaynakça:

- KÜLEBİ Ali, Türkiye'nin Enerji Sorunları ve Nükleer Gereklilik, Bilgi yayınevi, Ankara,2007
- http://www.akkunpp.com/index.php
- http://nukleerakademi.org/nukleer-santralin-bize-katkisi-ne-olacak/
- http://nukleerakademi.org/nukleer-enerji/dunyada-nukleer-enerji/
- http://www.tid.web.tr/ortak_icerik/tid.web/144/62-65%20kas%C4%B1m%20turgut.pdf

GENÇ İSTİHDAMI VE İŞKUR
ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTALARI

Mevcut genç nüfus potansiyelinin iyi değerlendirilebilmesi ve demografik fırsat penceresinin bir tehdide dönüşmemesi için eğitim, istihdam, sağlık ve benzeri her alanda etkin gençlik politikaları üretilmesi gerekmektedir.

OĞUZHAN ÇAVDAR
İSTİHDAM UZMANI

Gençlerin eğitimden işgücü piyasasına geçişinin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi sonucu genç istihdamının artması ve genç işsizliğinin olumsuz etkilerinin azalması, iktisadi kalkınmanın ve büyümenin en önemli unsurlarından birisidir.

Ülkemiz, genç nüfus açısından dünyada çok az ülkenin sahip olduğu bir potansiyele sahiptir. Genel nüfus içerisinde 15-24 yaş arası gençlerin oranı yaklaşık %16'dır.[1] Bu oran, Türkiye'nin ekonomik büyümesinde beşeri sermaye avantajını göstermektedir. Ancak 5-6 yıllık bir gelecek içerisinde doğuştan beklenen hayat süresinin uzaması ve toplam doğurganlık hızındaki azalış nedeniyle gittikçe

yaşlanan bir nüfusa sahip olunacağı tahmin edilmektedir[2] . Genç nüfusun toplam nüfus içerisindeki oranının 2023 yılında %15 düzeyine, 2060 yılında ise %11 düzeyine kadar düşeceği tahminler arasındadır.[3]

Yapılan araştırmalar demografik fırsat penceresinin açık olduğu tarih aralığını 2010-2041 yılları arası olarak ifade etmektedir.[4] Dolayısıyla, mevcut genç nüfus potansiyelinin iyi değerlendirilebilmesi ve fırsat penceresinin bir tehdide dönüşmemesi için eğitim, istihdam, sağlık vb. her alanda etkin gençlik politikaları üretilmesi ve zamanında uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir.

Dünyada her yıl yaklaşık olarak 40 milyon gencin iş aradığı fakat yalnızca 3 milyon genç için istihdam oluşturulduğu belirlenmiştir. Gençler krizlerden en çok etkilenen gruplardan birisidir ve gençlerde hem genel işsizlik hem de tarım dışı işsizlik oranı, yetişkinlerdeki işsizlik oranının yaklaşık iki katı düzeyinde seyretmektedir.[5]

2008'deki küresel ekonomik kriz sonrasında OECD ülkeleri arasında işsizliğin en fazla azaldığı ülke olan Türkiye, Onuncu Kalkınma Planında yer alan hedefleri kapsamında işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işgücü kalitesinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılmasını öncelikli gayeler olarak belirlemiştir. Aktif ve pasif işgücü politikaları, alt işverenlik, esnek ve güvenceli çalışma ile kıdem tazminatı uygulamaları kullanılarak, başta kadın ve gençler olmak üzere çalışma yeterliliği bulunanların istihdama katılması hedeflenmektedir.[6]

İşgücü	İstihdam Edilenler	İşsiz	İşgücüne Katılma Oranı	İşsizlik Oranı	İstihdam Oranı
5.095.000	4.191.000	904.000	%43,1	%17,8	%35,5

Tablo 1

15-24 Yaş Arası Genç Nüfusun İşgücü Durumu

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2018)

Her yıl yaklaşık 900 bin kişinin dâhil olduğu ve bunların çok büyük bir kısmının gençlerden oluştuğu işgücü piyasasında, TÜİK'in 2018 yılı Mayıs ayı verilerine göre gençlere yönelik temel işgücü istatistiklerine bakıldığında;

- 15-24 yaş arası genç nüfusta işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 2 puanlık azalış ile %17,8 olmuştur. Bu oran genç erkeklerde %14,8, genç kadınlarda ise %23,2'dir.
- Gençlerde işgücüne katılma oranı %43,1, istihdam oranı %35,5 düzeylerindedir. Genç işgücü 5 milyon 95 bin iken bu işgücünün 4 milyon 191 bini istihdamdadır.

2018 Mayıs	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul Veya Dengi Meslek Ortaokul	Genel Lise	Lise Dengi Mesleki Okul	Yüksek Öğretim
İşgücü	122.000	1.179.000	1.262.000	562.000	874.000	835.000
İstihdam	112.000	1.011.000	1.076.000	435.000	714.000	622.000
İşsiz	10.000	167.000	186.000	126.000	159.000	213.000
İşsizlik Oranı	%8	%14,2	%14,8	%22,5	%18,2	%25,5

Tablo 2

15-24 Yaş Arası Gençlerde Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2018)

15-24 yaş arası gençlerde eğitim durumuna göre işgücü verilerine bakıldığında; en çok dikkat çeken noktalardan bir tanesi gençlerde işsizlik oranının en yüksek olduğu eğitimli kesimin yükseköğretim mezunları olmasıdır. Yükseköğretim mezunu 15-24 yaş arası gençlerde işsizlik oranı 2018 Mayıs ayı itibariyle %25,5'dır.

Tablo 3

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan (NEET) 15 - 24 Yaş Grubundaki Genç Nüfusun Bitirdiği Eğitim Düzeyi

(Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2018)

Lise Altı Eğitimliler	Lise	Mesleki veya Teknik Lise	Yükseköğretim
%20,5	%16,8	%21,6	%28,8

Türkiye'de eğitim- istihdam ilişkisi açısından önemli sorun alanlarından biri de, ne eğitimde ne de istihdamda olan gençlerin durumudur. Söz konusu gençler, herhangi bir eğitim ya da yetiştirme programına devam etmemekte ve istihdama da katılmamaktadır. Ülkemizde 15-24 yaş grubunda NEET oranı, Mayıs 2018 itibariyle %21,9'dur. NEET oranının eğitim düzeylerine göre durumuna bakıldığında ise; eğitimli genç nüfusta en yüksek NEET oranının yükseköğretim mezunu 15-24 yaş arası gençlerde olduğu görülmektedir.[7]

Tüm bu veriler göz önünde bulundurulduğunda; henüz işgücü piyasasına giriş aşamasına gelmemiş ancak girmeye hazırlanan yükseköğretim öğrencilerinin işgücü piyasasına hazırlanmasının, doğru yönlendirilmesinin, uygun iş imkanları oluşturulmasının ne kadar önemli olduğu da ortaya çıkmaktadır. Yükseköğretim düzeyinde eğitimli genç nüfus açısından hem işsizlik oranı hem de NEET oranındaki yükseklik, bu nüfus grubunun işgücüne katılımının önündeki engellere ya da aldıkları eğitim sonucu kazandıkları nitelikler ile işgücü piyasasının talep ettiği nitelikler arasında bir uyumsuzluk olduğuna işaret etmektedir.

İşgücü piyasasında aranan niteliklere uygun olamama, tecrübesizlik, bu konularda yardım edecek ve yol gösterecek kurumların eksikliği ve ücret beklentilerinin

Genç işgücünün umutsuzluğa kapılmasına fırsat vermeden, üniversiteden mezun olma aşamasına gelmiş gençlere mesleki danışmanlık sunulması, staj ve işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmesi ve işgücü piyasası ile iletişimlerinin kurulması noktasında hem üniversitelere hem de İŞKUR'a büyük görevler düşmektedir.

yüksek olması genç mezunların işsiz kalmasına sebep olmaktadır.[8] Günümüzde birçok üniversite öğrencisinin, eğitim görmekte olduğu alandan mezun olduktan sonra yapabilecekleri işler konusunda tam bilgi sahibi olmadığı ve bu durumun da öğrencilerin kaygı ve umutsuzluk düzeylerinin artmasına neden olabildiği bilinmektedir.[9] Bununla birlikte, benzer bir çalışmada üniversite öğrenimi esnasında yapılan stajlar, çalışılan part-time veya tam süreli işler ile işgücü piyasasında iş deneyimi kazanmanın öğrencilerin kaygısının azalmasını sağladığı sonucu ortaya konulmuştur.[10]

Dolayısıyla genç işgücünün umutsuzluğa kapılmasına fırsat vermeden, üniversiteden mezun olma aşamasına gelmiş gençlere iş arama ve kariyer planlama konularında danışmanlık sunulması, staj ve işbaşı eğitim programlarına yönlendirilmesi ve işgücü piyasası ile iletişimlerinin kurulması noktasında hem üniversitelere hem de İŞKUR'a büyük görevler düşmektedir. İkna etme, işbirliği, karmaşık problemleri çözme ve insan yönetimi gibi becerilerin değerleneceği öngörülen bir gelecekte mezun olunan bölümde edinilen mesleki bilgi kadar mezun olmadan edinilen iş/staj deneyimleri ve mezun olduktan sonra işgücü piyasasına giriş için iş arama yöntemleri, iş görüşmelerine hazırlık, işgücü piyasasının tanınması, doğru ve etkili özgeçmiş hazırlama da önem taşımaktadır.

Öğrencilerin işgücü piyasasına hazırlanması maksadıyla üniversiteler tarafından yürütülen temel faaliyetler Kariyer Merkezleri aracılığıyla olmaktadır. İŞKUR ise öğrencilere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri ve aktif işgücü piyasası programları uygulamalarının yanısıra, doğrudan üniversite kampüslerindeki faaliyetlerini "Üniversite İrtibat Noktaları" aracılığıyla yürütmektedir. 2013 yılında hayata geçirilen Üniversite İrtibat Noktaları hizmeti ile birlikte İş ve Meslek Danışmanları, üniversitelerde bireysel olarak ve grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Üniversite Rektörlükleri arasında yapılan protokoller doğrultusunda, üniversite yönetimi tarafından tahsis edilen uygun mekanlarda İl Müdürlüğünce hazırlanan çalışma programı dahilinde yürütülen iş ve meslek danışmanlığı hizmeti halihazırda 88 İrtibat Noktasında sunulmaktadır.

Üniversite İrtibat Noktalarında İş ve Meslek Danışmanları tarafından temel olarak;

- İş arama süreçleri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, etkili iş görüşmesi teknikleri, özgeçmiş (CV) hazırlama, Avrupa düzleminde özgeçmiş hazırlama (Europass CV), İşbaşı Eğitim Programı ve Girişimcilik Eğitim Programı gibi aktif işgücü piyasası programları ve benzeri konular hakkında danışmanlık hizmeti verilerek kariyer yolculuğunda farkındalık oluşturulması,
- Sadece irtibat noktasıyla sınırlı kalmayıp, fakülte yönetimleriyle dönemsel görüşmeler yapılması, toplantı

> 2013 yılında hayata geçirilen Üniversite İrtibat Noktaları hizmeti ile birlikte İş ve Meslek Danışmanları, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliği ve ulaşılabilirliğinin artırılması ve işbirliği kültürünün geliştirilmesi maksadıyla üniversitelerde bireysel olarak ve grup halinde öğrencilere yüz yüze danışmanlık hizmeti vermeye başlamıştır.

salonlarında grup görüşmeleri yapılması, öğretim görevlileri/akademisyenlerle yapılan planlar doğrultusunda derslerde ya da ders aralarında İŞKUR hizmetleriyle ilgili sınıf görüşmeleri gerçekleştirilmesi,

- Öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu alanlarda ve özellikle yeni öğrenci kayıtları esnasında gerekli yerlerde İŞKUR stantları açılması,
- Öğrenci kulüpleriyle düzenli olarak görüşülerek gerek İŞKUR faaliyetleri gerekse öğrenci kulüplerinin yapacağı organizasyonlarda (kariyer günü, girişimcilik günü, istihdam fuarı vb.) ortak/paydaş olarak hareket edilmesi ve benzeri hizmetler sunulmaktadır.

Üst politika belgelerinde genç istihdamına verilen önemin yanısıra, İŞKUR çalışmalarında ve hedeflerinde de gençler önemli bir yer tutmaktadır. Genç, kadın, engelli, uzun süreli işsiz gibi özel politika gerektiren grupların istihdamının önemine istinaden 2018 yılı İl Müdürlükleri hedefleri arasına ilk kez bu gruplara yönelik hedefler konulmuştur. Ayrıca İŞKUR'un 2018-2022 Dönemi Stratejik Planında da "İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen 15-24 yaş arası genç sayısı", "İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden yararlanan yeni mezun birey sayısı", "İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen öğrenci sayısı", "Üniversite irtibat noktalarının sayısı" gibi gençlere ve üniversite öğrencilerine yönelik hedefler de belirlenerek bu alana özellikle vurgu yapılmıştır.

İlerleyen dönemlere ilişkin hedeflere ulaşılabilmesi ve Üniversite İrtibat Noktalarının etkinliğinin de artırılabilmesi için genelde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ile Üniversite yönetimlerinin, özelde ise Üniversite İrtibat Noktaları ile Üniversite Kariyer Merkezlerinin işbirliği içerisinde çalışmalarını sürdürmesi çok büyük önem arz etmektedir. Kariyer Merkezleriyle Üniversite İrtibat Noktalarının ilişkisinin güçlenmesi ve işbirliği içinde yürütülecek çalışmaların artması, üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına güvenli bir şekilde girmelerine katkı sağlayacaktır.

Dipnotlar:

1. TÜİK, Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi İstatistikleri
2. İstatistiklerle Gençlik, 2015, TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21517
3. TÜİK, Nüfus Projeksiyonları ve Tahminleri
4. 10.Kalkınma Planı (2014-2018)
5. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)
6. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)
7. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2018
8. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)
9. Aytaç, Serpil, Salih Dursun; "Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri Ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk Ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2012, s.373-388
10. Aytaç, Serpil, Salih Dursun; "Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 28, S. 1, 2009, s.81

Kaynakça:

- Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi İstatistikleri, TÜİK
- AYTAÇ, S.; Dursun, S. (2012), "Üniversite Öğrencilerinin İşgücü Piyasasına Yönelik Beklentileri ve İş Deneyimleri İle Umutsuzluk ve Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2012, ss.373-388
- AYTAÇ, S.; Dursun, S. (2009), "Üniversite Öğrencileri Arasında İşsizlik Kaygısı", Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 28, S. 1, 2009, s.81
- İstatistiklerle Gençlik, 2015, TÜİK, http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21517
- İşgücü İstatistikleri, Mayıs 2018, TÜİK
- Nüfus Projeksiyonları ve Tahminleri, TÜİK
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)

SANAYİ-ÜNİVERSİTE VE İSTİHDAM KURUMLARININ İŞ BİRLİKLERİ İLE NİTELİKLİ İSTİHDAMA BAKIŞ

SIRAÇ EKİN
GAZİANTEP ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRÜ

Ülkenin en büyük sorunlarından biri nitelikli iş gücünün temin edilememesidir. İşgücü piyasası araştırmalarında sektörel bazdaki açık iş taleplerinin yerel işgücünden karşılanamaması ve dolayısıyla üretken, imalat yapan, ihracat yapan ve istihdam sağlayarak ülkenin gücüne güç katan sanayicilerimizin ara ve teknik eleman bulamama sorununu çözmek istihdam kurumlarının en önemli görevi olarak addedilmektedir.

Üniversitelerimizin teknik ve sosyal bölümlerinin son sınıf veya ara sınıf öğrencileriyle kariyer ve meslek tanıtım günleri adı altında İŞKUR'un tertipleriyle yapılan etkinlik programları ile sosyal ve teknik eğitim gören öğrencilerin işgücü piyasası araştırmaları ile belirlenen sektörel açık işgücü taleplerinin karşılanması için istihdam kurumu ve üniversite ile yapılacak iş birliği protokolü ile mümkündür. Organize sanayi bölgelerinde veya hizmete yönelik diğer işgücüne yönelik açık işlerdeki eksikliğin tamamlanması için İŞKUR üzerinden yönlendirilecek işsiz gençlerin 3,6 ve 9 ay sürelerle İşbaşı Eğitim Programı eğitimi görmeleri ve gördükleri eğitimin atölyede ve işin uzmanı tarafından bire bir

verilmesinin sağlanması ile ara eleman arama talepleri eğitim gören üniversite öğrencileri ve mezunlarından karşılanmış olacaktır. Eğitim alan öğrencilerin mezuniyetleri sonrasında kalifiye eleman olarak bu işletmelerde istihdam edilmeleri halinde, işverenlerin bu yöndeki talepleri karşılanacaktır. Alacakları ücretler de emsallerine göre daha fazla olacaktır. Zira işi iş başında öğrenmiş ve işe aşina olacaklardır.

İşe alınacak bu gençlerin sosyal sorumluluk bilinç düzeyleri yükselecek ve işletmelerin üretimlerine bilinçli katkı sunacaklardır. Sağlayacakları katkı nedeniyle işletmelerin imalat artışı, ihracat artışı sağlanacağı gibi ülkenin ekonomisine ve iş gücüne anlamlı katkı sağlanmış olunacaktır. Bu üçlü yapı çalışmaları ile üniversiteler daha tercih edilir olacağı gibi ve öğrencilerin bu üniversiteleri seçme hususunda kendileri ve aileleri daha mutlu olacaklardır. Bu eğitim sonrasında işe yerleşme ve iş sahibi olma şansı çok yükselecek ve duyarlı birey olma özelliğine sahip olunacaktır. Bu planlamayı yapan tarafların şehirleri de işgücüne katılımdan

ve istihdamdan dolayı ekonomik olarak güçlenecektir.

Ülkemizin işsizlik yönünden, bazı Avrupa ülkelerinin gerisinde kalmasının ve istihdamda niteliksiz işgücünün önüne bu yöntemle geçileceği, üretim ve istihdam artışının sağlanacağı düşünülmektedir.

> Duyarlı bireyler olarak, İşsizlikle ve kayıt dışılıkla mücadele edilmesi yetkili kurumların yanı sıra ülkemizin her kademedeki yetkililerin asli görevi ve hedefi olmalıdır.

Diğer taraftan bu üçlü yapının ve destek verecek diğer STK ve kurumların işbirlikleriyle sağlanacak kariyer günleri, istihdam fuarları, insan kaynakları zirvesi gibi duyarlı ve istihdama yönelik etkinlikler işsizliğin giderilmesinde ve istihdamın sağlanmasında çok önemli rol oynayacağı gibi iş arayan ve işveren buluşmalarının aracısız olarak sağlanmasına da vesile olunacaktır. Ulaşılması güç olan işverenlere bu tür etkinlikler sayesinde ulaşma fırsatı doğmuş olacaktır.

Unutulmamalıdır ki, işsizliğin ülkemizde seyrettiği % 10,9 oranı daha aşağılara doğru çekilmelidir. Ülkemizde işsizlik oranı bazı AB Ülkelerine göre yüksek seyretmektedir. Yüksek işsizlik oranlarının önüne geçilmesi için işbirliği protokollerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir.

Bunun etkin yol ve yöntemi İŞKUR-ÜNİVERSİTE VE SANAYİ üçlüsünün girişimleri ve konuya yaklaşımlarıyla mümkündür.

Kayıt Dışı İstihdamın, Kalıcı İstihdama Etkisi

Diğer taraftan ülkemizdeki kayıt dışı istihdam oranı % 32,5 civarındadır. Bu da ülkemizin gelir kaynaklarının engellenmesi, fakirleşmesi, savunma sanayisinin geri bırakılması, refah düzeyinin daha az olması anlamına da gelmektedir.

İşsizlikle mücadele edilmesi, istihdam imkânlarının arttırılmaya çalışılması için yetkili kurumların mutlaka kayıt dışı istihdamla mücadele etmeleri,

kayıtsız veya sigortasız çalışanların kayıt altına alınması ve Avrupa ülkelerinde olduğu gibi kayıt dışılığın en az % 4 seviyelerine çekilmesi için ciddi mücadele verilmesi gereken konuların başında gelir. Bu çalışmanın yapılması için yasal olarak yetkilendirilmiş kurumların harekete geçirilmesini sağlayacak mekanizmaların ve eylem planlarının harekete geçirilmesi, kaçınılmaz bir durum olmalıdır.

Yapılan araştırmalar sonucunda işsizlerin, suça karışma ihtimalleri istihdamda olan bireylere nazaran yüksek seyretmektedir. İstenilmeyen olumsuz durumların yaşanmasının bir nedeni de işsizliktir. Duyarlı bireyler olarak, İşsizlikle ve kayıt dışılıkla mücadele edilmesi yetkili kurumların yanı sıra ülkemizin her kademedeki yetkililerin asli görevi ve hedefi olmalıdır.

Çalışan Ve İşveren Açısından İş Kanunu Uygulaması

İş hukuku açısından değerlendirildiğinde, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 29. maddesine göre, işveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işten çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirmekle yükümlü tutulmuştur. Aksi takdirde bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden ötürü işverenliklerin idari para cezaları ile cezalandırılmaları mevzuat gereğidir.

Ancak Organize Sanayi Bölgelerindeki kurumsal veya büyük çaplı işletmelerin durumlarına bakıldığında; işçi çıkışı planlamaları yapılmış olmasına rağmen, işletme stoklarındaki artış, ihracattaki artış, hatta vardiya sayılarında bile artış yapıldığı gözlenmektedir. İşletmelerin bilançodaki gelir-gider dengesine bakıldığında ve vergi boyutuyla da irdelendiğinde, elektrik tüketimi, su tüketimi, enerji ve diğer yönetsel giderler de artış göstermektedir. Bu tür artışlar ve beyanlar dikkate alındığında işletmelerin kayıtlı çalışan sayısındaki düşüşler ve toplu işçi çıkışları ile çelişmektedir. Diğer bir ifade ile kayıt dışı istihdam sayısı arttırılmış ve kayıt altındaki çalışanların çıkışı yapılmıştır. Kayıt dışı istihdam işverenliklere sağlayacağı geçici maddi kazanç söz konusu iken çalışma ilişkileri ve iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulmaması hallerinde yaşanacak ihmaller sonucunda ölüm veya yaralanmaya neden olan kazaların getireceği maddi ve manevi külfetin de işverenleri olumsuz yönde etkileyeceği dolayısıyla önlemenin ödemeden daha kolay olduğu unutulmamalıdır.

Sosyal güvenlik kapsamına alınmaksızın kayıt dışı istihdam edilen çalışan, işverene bazı alanlarda maddi fayda ve katkı sağlarken, çalışan açısından da fazla mesaiden, sendikal haklardan, işveren nezdinde kurulan ve işçiler tarafından oluşturulan temsilcilikler gibi sosyal etkinlikler gibi durumlardan yoksun bırakılmaktadır. Emeklilik, tedavi, işsizlik sigortası, kıdem, ihbar, evlilik, ölüm gibi hak ve tazminatlardan da mahrum kalmaktadır. Dolayısıyla çalışan ve aile bireyleri de mağdur edilerek gelecekleri karartılmaktadır.

Kayıt dışı istihdam, ülkemizin vergi gelirleri ile sosyal güvenlik primleri gibi devletin ana gelir kaynakları ve unsurlarına da

aykırı olup, vergi kayıp ve kaçakları ile SGK ve emekli kesenek primlerinin gelirlerinin devlet hazinesi havuzuna aktarılmasına da engel olunmaktadır. Bu durum devletin mal varlığında azalmaya sebebiyet verdiği gibi, işverenlerin haksız zenginleşmesine yol açmaktadır. Bu konunun tarafları anayasal ve yasal düzenlemeleri dikkate alarak çalışan, işveren, devlet gibi unsurlara kayıt dışı istihdam nedeniyle verdikleri kamusal zarar ve ziyanların ölçüsünü tahmin etmeli ve kayıt dışı istihdam ile mücadele mekanizmalarının aktif şekilde çalışmasına her yönüyle yardımcı olunmalıdır. Unutulmamalıdır ki sigortalı çalışmak, çalışanlar için bir hak ise kişileri sigortalı çalıştırmak da işverenler için bir yükümlülüktür.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü istihdamı artırmak, mesleksizliğin önüne geçmek için meslek edindirme kursları açmak, yeni işverenliklerin hayata geçirilmesi için girişimcilik eğitim programları düzenlemek, engelli, kadın, genç ve uzun süreli işsizlerin istihdamı için merkez ve taşrada bütün çalışanları ile amansız mücadele verirken, bu hedefle de önemli bir kamu kaynağı bütçesi harcamaktadır. Zira işsizlik rakamları ülkemizde ve dünyada çok önem arz etmektedir ki ülkelerin itibarı ve gelişmişlik düzeyinin uluslararası arenada birer göstergesi durumundadır. Yüzbinlerce kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesi ile kayıtlı istihdam sayıları artacak, işgücüne katılım oranları ile özel politika gerektiren kesimlerin istihdam edilme oranlarına ilişkin göstergeler yüksek seyredecektir. Ülke olarak ve bilhassa İŞKUR olarak yasalarla belirlenen engelli istihdam oranları (Kamuda %4, özel sektörde %3) kayıt altına alınan istihdam nedeniyle işverenliklerin engelli çalıştırma durumları daha fazla olacak ve bu kesimlerin istihdam edilmesi ile önemli bir vatandaşlık görevinin yanı sıra sosyal duyarlılığın ön plana çıkarıldığı bir ortam oluşmuş olacaktır.

İstihdam ve Teşvik Uygulama Programları

2017 yılında Sayın Cumhurbaşkanımızın liderliğinde başlatılan istihdam seferberliği ile, Bakanlığımızın

bütün birimleri (merkez ve taşra) duyarlılık göstererek, özellikle İŞKUR ailesinin özverili çalışmaları ve takipleri sonrasında istihdamda memnuniyet verici rakamlara ulaşılmıştır. İstihdam seferberliğinin 2. fazında tarihin en büyük istihdam seferberliği ile +2 istihdam çağrısı ile ilave istihdam sağlayan iş yerlerinde işe yeni alınan sigortalıların vergi ve primleri devlet tarafından karşılanmaktadır.

Ülkelerin büyümesi ve gelişmesi istihdam yapmakla mümkün olacağı için, getirilen teşviklerin 1 Ocak 2018 ile 31 Aralık 2020 tarihlerini kapsaması işverenliklerin yapacağı ilave istihdam için önem arz etmektedir. İşverenliklerin nitelik gerektiren mesleklerde daha fazla desteklenmesinin öngörülmüş olması ile imalat ve bilişim sektöründe 2.151,00 TL'ye kadar prim ve vergi desteği sağlanması teşviklerin boyutunu daha anlamlı hale getirmiştir.

İŞKUR'un uyguladığı ve işverenlikler için büyük anlam ifade eden İşbaşı Eğitim Programlarının süresinin imalat ve bilişim sektöründe 3 aydan 6 aya çıkarılması işveren dünyasını memnun etmiş, hatta bu sürelerin daha da

arttırılması yönünde talepleri olmaktadır. Geleceğin meslekleri olarak kabul edilen Siber Güvenlik, Kodlama, Bulut Bilişim gibi mesleklerde İşbaşı Eğitim Programlarında farkındalık oluşturarak süre ve parasal yönden artışa gidilmiş ve işverenlerimizin faydalanmasına imkan sağlanmıştır. 18-25 yaş arası gençlere, 18 yaşından büyük kadınlara, İŞKUR'a kayıtlı engellilere teşvikten yararlanma süresi 18 aya çıkartılmış olması, işverenliklerin memnuniyetine ve teşvikten daha etkin faydalanmalarına vesile olmuştur.

> İŞKUR ailesinin özverili çalışmaları ve takipleri sonrasında istihdamda memnuniyet verici rakamlara ulaşılmıştır."

Engellilerin istihdam edilmesi ile işverenliklere sağlanan teşvik desteği yanı sıra İŞKUR girişimci adayı engelliler için kendi işinin patronu olma yolunu açarak 50 Bin TL'ye kadar geri ödemesiz iş kurma desteği vermektedir. Bu teşvik uygulaması engelli kardeşlerimizin hayallerinin kahramanı olmalarını sağlarken, bu kesimdeki vatandaşlarımızın olumlu geri bildirimleri kurumsal memnuniyet ve öz güveni getirmektedir. Diğer taraftan kadın istihdamının arttırılması ve Avrupa ülkelerinin kadın istihdam oranlarına yaklaşılması hedeflenirken kadınların işgücüne katılması ve meslek edindirme kursları açması yönündeki İŞKUR'un çabası takdire şayandır. Kadınlarımıza yönelik özel bir düzenleme olarak sanayi sektöründeki mesleklerde yapılacak İşbaşı Eğitim Programlarımıza ve mesleki eğitim kurslarımıza katılan kadınlara 2-5 yaş arasındaki çocukları için aylık 400 TL'lik bakım desteği sağlayarak, kadının organize sanayi bölgelerinde kurulu fabrikalarda çalışma yolunu açan nedenlerdir. Kadınların iş ararken en çok tercih ettiği hizmet sektörü sonrasında getirilen bakım desteği sayesinde sanayi sektöründeki mesleklerde çalışmalarına kuvvetli imkan ve fırsatlar getirilmiştir.

Üniversite-İŞKUR Programlarının Hayata Geçirilmesi

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, üniversite rektörlükleri ile yapacakları (İŞKUR hizmetlerinin sunulmasına ilişkin hizmet noktalarının oluşturulması) iş birliği protokolleri ile iki kurum arasında entegrasyon sağlanacaktır. Üniversite kurumunun genç dinamiklerinin de işgücüne katılması imkanı sağlanacaktır. Üniversitelerin sosyal ve teknik bölüm öğrencileri mezuniyet öncesi ve mezuniyet sonrası durumları için kurumun iş ve meslek danışmanlarından alacakları mesleki yönlendirme ve iş arama tüyoları ile gelecekleri için zemin hazırlamakta ve eğitim alanları ile ilgili işverenlikler nezdinde CV bırakma imkanı bulacaklardır. İşverenlere ulaşıp çalışabilecekleri ortam hakkında bilgi sahibi olabileceklerdir.

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Gaziantep Üniversitesi arasında yapılan protokoller sonrasında üniversite kampüs alanında kurulacak "plus ofis" ile üniversite öğrencilerine nitelikli hizmet vermeyi hedeflemektedir.
Bu ofis sayesinde üniversiteli gençlere işgücüne katılma imkanı sağlanacak ve istihdam için talep makamına sunularak işverenlerin aradığı beyaz yakalı eleman temini plus ofisler aracılığı ile sağlanmış olacaktır. İŞKUR'un bu hizmeti, Gaziantep ilindeki üniversitede uygulama alanı bulurken diğer Üniversitelere rol model olma şansını da yakalaması hedeflenmektedir. Bu çalışma İŞKUR'a ayrı bir prestij kazandıracağı gibi diğer kamu kurumlarına kıyasla farkındalık oluşturacak bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

İŞKUR-ÜNİVERSİTE VE SANAYİ kesiminin birlikte çalışmaları, ülkenin istihdamına katkı sunacağı gibi işsizliğin azaltılması için de önemli mesafeler katedilecektir. Diğer taraftan özel politika gerektiren kesimler, dezavantajlı kesimler, gençler, yetişkinler gibi işgücünün olmazsa olmaz aktörleri ön planda ve hedefte olacaktır. Akademik programlarla istihdam kurumu ve sanayi sektörü işin anlam ve öneminin farkındalığını hissederek kayıt dışı istihdamın bireye ve ülkeye ilişkin zararlarının boyutları fark edilmiş olacaktır ki kayıt dışı istihdamla mücadelede topyekûn duyarlılık üzerine etkinlikler düzenlenmelidir. Genç, nitelikli ve eğitimli işgücünün işverenliklere sağlayacağı anlamlı katkıyla, üretim ve istihdam artışı sağlanacaktır. Dolayısıyla ülkenin ekonomisi ve uluslararası gücü artmış olacaktır. İŞKUR bu manada öncü bir Kurum olduğundan, piyasaya sağladığı hakimiyetle taraflara yön vermeye devam etmelidir.

İŞKUR kurumsal anlamda nitelikli istihdam ve kalıcı istihdamın sağlanması adına birtakım yenilikçi çalışmaların ve programların yapılmasını hedeflemelidir. İŞKUR'un geçici istihdama yönelik faaliyet alanları zaman dilimleri içerisinde kaldırılmalı ve Kurum çalışanlarına nitelikli hizmet sunma imkanı sağlanmalıdır. İcraat ve mevzuat uygulaması içinde sıkışan alanların tekrar gözden geçirilmesi elzem olup Kurum üst yetkilisi (Genel Müdürü) mahiyetinde denetim ve rehberlik birimlerinin oluşturulmasına gidilmesi, taşra ve merkezde yapılan iş ve işlemlerin daha sağlıklı ve etkin yürütülmesine imkan sağlayacağı düşünülmektedir. Bakanlık düzeyindeki iş teftiş uygulamasının işgücüne yönelik uygulamalar için daha sınırlı programlarla yapılması veya Türkiye İş Kurumundan tamamen arındırılması hallerinde önemli istihdam başarısı yakalanacaktır. Unutulmamalıdır ki performans esaslı çalışan bu güzide Kurumun fiilen gerçekleştirmek durumunda olduğu çalışmaları bulunmaktadır. Bu çalışmaların; süresinde, doğru, etkin yapılması sağlanarak işsizliğin giderilmesi yönündeki çalışmaların şevkle, azimle yapılması istihdam kurumunun her ferdi için öncelikli hedef olmalıdır.

İŞ ARAMAK DA BİR İŞTİR

İşsizlik oranının yüksekliği hem yeni mezunlar için hem de diğer iş arayanlar için iş bulma sürecinin önünde önemli bir engel oluşturmaktadır. Ülkemizde 2017 genel işsizlik oranına baktığımızda % 10,9; 15-24 yaş aralığındaki genç işsizlik oranı ise % 20,8 olarak açıklandı (TÜİK). Bundan, 15-24 yaş aralığındaki gençlerin, genel iş arayanlara nazaran iki kat daha fazla işsizliğe maruz kaldığı anlamı çıkarılabilir. Üstelik bu durum sadece bizim ülkemizin değil birçok gelişmiş ülkenin de ortak sorunu. Diğer yandan ülkemizde eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin istenilen düzeyde olmaması sorunu, gençlerin iş hayatına giriş sürecini geciktirmekle kalmıyor aynı zamanda iş hayatına adım atabilmek için yeniden bir eğitim sürecinden (sertifikasyon programları) geçilmesi zorunluluğunu da doğuruyor. Devletler, gençlerin iş hayatında daha çok yer alması konusunda birçok teşvik modelini hayata geçirirken, iş arayanların da iş arama sürecini ciddiye alması ve "iş arama sürecini de bir iş olarak görmesi" gerekiyor.

İş Bulmak Yerine Doğru İşi Bulmak Önemli

Düzenli bir gelire sahip olmak, ekonomik özgürlüğe kavuşmak, statü elde etmek, saygınlık kazanmak, kendimizi gerçekleştirmek gibi birçok nedenle çalışıyoruz. İş hayatında mutlu olmanın yolu bir iş bulmaktan değil doğru işi bulmaktan geçiyor. Adayın eğitimine, yeteneklerine, bilgisine cevap veren gelecek hedeflerine uyum gösteren firmalarda çalışmasının kariyer yolculuğuna daha büyük katkı sağladığını söyleyebiliriz. Aday-firma ilişkisinin düşük olduğu bir süreç, adayı yeniden iş arama sürecine iteceği gibi adayın motivasyonunu da düşürecektir. Yani hangi mesleğe uygun olduğumuz sorusunun yanında o mesleği hangi firmada icra edeceğimiz de çok önemli.

Aktif Olmak

İş arayan adayın iş hayatına girme sürecine katkı sağlayan diğer önemli unsur da aktif olmasıdır. Hiçbir firma hiçbir adayın evine giderek durduk yere iş teklif etmez.

SERKAN ÖZADA
MERSİN ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ
ŞEF

Aday, iş arama kanallarını doğru bir şekilde kullanmak zorundadır. Özellikle, işe girmesine yardımcı olacak kişilerle tanışmasına vesile olacak organizasyonlar adaya büyük avantaj sağlayacaktır. Tabi burada unutulmaması gereken unsur, iş bulmaya yardımcı olacak en önemli iş arama kanalının hâlen eş dost aracılığıyla olduğu gerçeğidir. Bu nedenle iş başvurusuna destek olan iş ve kariyer fuarları, sektör fuarları, insan kaynakları zirveleri hem firmaları tanıma hem firmaların insan kaynakları yetkilisi ile tanışma hem de açık pozisyonun gerektirdiği nitelikleri birinci ağızdan öğrenme açısından büyük avantaj sağlayacaktır. Bu tür organizasyonlarda tanıştığınız firma insan kaynakları yetkilisinin ileride mülakat yapacağınız kişi olabileceği gerçeğini de unutmamak gerekir.

Elde CV Kapı Kapı Dolaşma Dönemi Sona Erdi

Teknoloji birçok noktada hayatımızı kolaylaştırıyor. İş arama sürecinin de bundan etkilenmemesi mümkün değil. Manuel olan her şey dijitale aktarılırken kapı kapı dolaşarak cv bırakmanın modası da geride kaldı. Birçok kariyer sitesi, sosyal medya grupları kısacası internet; iş arayanların doğru bir şekilde cv oluşturmasına, daha çok iş ilanını görmesine, daha çok iş ilanına başvurmasına ve firmalara daha kolay bir şekilde ulaşmasına imkan veriyor. İnternet kullanım sürecimizi planlarken sosyal medyanın yanına iş arama sürecini destekleyecek araştırmalara da kayda değer bir zaman ayırmalıyız.

İş Arama Sürecine Destek "İŞKUR"

Son dönemlerde İŞKUR'da iş ve meslek danışmanlığı faaliyetlerine önem verilmesiyle birlikte kuruma kayıt olmak, iş arama sürecinde danışmanlık hizmeti almak, firmaların iş ilanlarını takip etmek, iş arayanların özellikle de dezavantajlı grupların iş hayatına katılması noktasında birçok teşvik ve projeden haberdar olmaları artık çok kolay. Türkiye İş Kurumu tarafından açıklanan rakamlara göre 2017 yılında 1 milyon 57 bin kişinin Kurum aracılığı ile işe yerleştiği düşünüldüğünde neden İŞKUR'a uğranılması gerektiğini de anlamış olacağız.Özellikle yeni mezunların iş hayatına katılmasının önündeki en büyük engellerden biri işverenlerin "tecrübe" beklentisi. Bu konuda da İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı iş arayan ve işverenlerin çözüm ortağı oluyor. Özel sektörde yer alan bir firmada gerçekleştireceği İşbaşı Eğitim Programıyla iş arayanlar hem mesleki tecrübe hem de iş hayatına adaptasyon açısından büyük avantajlara sahip oluyor. Tabi bunu işverenler açısından da söylemek mümkün. İşe alım yaptığı kişinin mesleğe uyumu, iş yerine uyumu, iş hayatına uyumu zaman alan hatta maddi tarafları olan bir süreç. İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarıyla işverenin maliyetsiz bir şekilde adayı kendi iş yerinde yetiştiriyor olması, özellikle özel sektör iş yerlerinin personel temini noktasında İŞKUR'u tercih etmesinde büyük rol oynamaktadır.

Mülakatı Fırsata Çevirmek

Eğitim hayatımızdan hemen sonra yaptığımız birçok iş başvurusunun olumsuz sonuçlandığını görüyoruz. Mülakat süreci özellikle iş arayanlar tarafından stresli bir süreç olarak görülüyor. Mülakatlarda başarısızlık arttıkça, adayın motivasyonunun düşmesiyle birlikte kendine olan güveni de sarsılıyor. Mülakat sürecini fırsata çevirmenin yollarından biri de olumsuz sonuçlanan mülakatların neden olumsuz sonuçlandığı konusuna odaklanarak eksikliklerin tamamlanmasını sağlamak. Mülakat sürecinde vasıflarımızı olduğundan daha düşük göstermek kadar vasıflarımızı olduğundan daha yüksek göstermek de adayın dezavantajına olacaktır. Firma hakkında önceden bilgi sahibi olmanın yanında mülakat yapacağımız kişiyi de öğrenmemiz avantaj sağlayacaktır.

İlk Adım Önemli

Adaylar özellikle ilk iş görüşmelerinde beklentilerini yüksek tutarlar. Elbette, gönül ister ki eğitim hayatından sonra herkes beklentilerine uygun maaş, sosyal haklar, şirket içi eğitim ve kariyer fırsatları yakalasın; ama gerçek hayatta görüyoruz ki çoğu zaman bu imkanlara ilk iş tecrübemizde sahip olamıyoruz. Burada önemli olan nokta, ilk işimizi eğitimimizin bir parçası olarak görme gerekliliği; belki de burun kıvırdığımız, maaşını beğenmediğimiz o iş bizim için başarılarla dolu kariyer yolculuğunun ilk durağı olacaktır.

BAŞARIYA GİDEN YOLLAR III: SOSYAL MEDYAYA DİKKAT!

Adına her ne kadar sosyal medya denilmişse de ülkemizdeki uygulamaları ve sonuçları itibarıyla "sosyal medya" insanları asosyal hâle getiriyor. Sanal ortamda sahte dünyalarla ve sahte dostlarla karşılaşan bireyler, gerçek çevrelerinden kopuyorlar.

PROF. DR. ERTUĞRUL YAMAN

Günümüz şartlarında, diğer insanlarla haberleşmek, kitle iletişim araçlarını kullanmak ve teknolojik araçlardan yararlanmak, bir ihtiyaçtır. İçinde yaşadığımız çağın gereği olarak hepimiz bir biçimde iletişim kurmak zorundayız. Ne var ki günümüzde haberleşme ve iletişim ihtiyacı, doğal sınırların çok ötesine geçmiş, adeta bir bağımlılık, bir tutsaklık işlevine dönüşmüştür. Nitekim, kitle iletişim araçları ve teknolojik yenilikler insanın doğal yapısını tehdit edercesine hayatımızın içine girmiş durumdadır. Hepimiz, değişik yollarla gerekli/gereksiz birçok bilgiyle muhatap olmaktayız. Bunca bilgi, zihinlerimizi yormakta, duygu dünyamızı ve değerlerimizi altüst etmektedir.

İnsan hayatını kolaylaştırmak için üretilen teknolojik araçlar, insanlığın sonunu hazırlayacak bir niteliğe bürünme yolundadır. Bu durum yaman bir çelişkiyi de beraberinde getirmektedir: İnsanoğlu kendi eliyle ve kendi iradesiyle yine kendi sağlık ve huzuruna kastetmektedir! Bilişim teknolojileri ve sosyal medya kullanımı yükselirken insani

duygular ve değerler yok olmaktadır. Her bireyin biyolojik anlamda hayatını sürdürebilmesi için yeme, içme, barınma vb. ihtiyaçlarını karşılaması gerekirken, bir yandan da psikolojik olarak sevme, sevilme, saygı görme, yardımlaşma, iletişim kurma gibi gereksinimlerini de karşılaması gerekir.

İnsanın sosyal bir varlık olarak diğer insanlarla iletişim kurmasının doğal bir ölçüsü ve sınırı da olmalıdır. Sınırsız, ölçüsüz ve dengesiz her şey, insanın fıtratına aykırıdır ve doğal hâline zarar verir. Kendisini sanal iletişimlere kaptıranlar başkalarını takip ediyorum derken, kendilerini ve ailelerini kaybetme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadırlar. Nitekim, yine medyadan öğreniyoruz ki kimi internet bağımlıları sağlık sorunları, aile facialarını yaşamakta ve hatta hayatını kaybetmektedirler.

Sosyal Medyayı Ölçüsüz Kullanmanın Sakıncaları

1. Yüz Yüze İletişimi Engelliyor!

İnsanlar, yaratılışları gereği insanca yaşamak ve insanca iletişim kurmak zorundadır. İnsanlarla yüz yüze iletişimi olabildiğince sürdürmek, her insanın sevilmeye, saygı görmeye, sarılmaya ihtiyacı olduğunu unutmamak gerekir.

2. İnsanı Yalnızlaştırıyor!

Sosyal medya bağımlıları, görünüşte sanal ortamda birçok insanla yazışıyor veya haberleşiyorlar. Haberleştiği bu insanların önemli bir kısmı da hiç tanımadığı, görmediği insanlardır. Yeni insanlarla tanışmak ve yazışmak, bir yönüyle çok heyecan verici bir durum olarak kabul edilebilir. Ne var ki gerçekte bu insanların birçoğu birer yalnızlık mahkûmudur. Çünkü, sanal ortamlardaki bu sözde dost ve arkadaşlar, özel konunuz veya derdinizle ilgilenmezler.

3. Güvensiz Bir Ortam Oluşturuyor!

Sosyal medya, görünüşte göz önünde olmakla birlikte, gerçekte belirsiz ve güvensiz bir ortamdır. Niyetleri ve nitelikleri belirsiz birçok insan serseri mayın gibi bu bilinmez ortamda sözde iletişmektedir(!). Yine, bu tür güvensiz ortamlar saygı, sevgi ve hoşgörüden uzak neredeyse ön yargılar cehennemine dönüşmektedir. Bireyler, karşılıklı olarak hoyratça sözler sarf ederken kin ve nefret duyguları yükselmekte; edep ve haya duyguları devreden çıkmaktadır.

4. Zaman Öldürüyor!

Zaman olayların geçmişten bugüne gelip geçtiği kontrol dışı kesintisiz bir süreçtir. Sosyal medya adı verilen ortamlar ise zamanın ve zaman yönetiminin baş düşmanlarıdır. Bilgisayar başına geçen internet

tutkunları içlerindeki anlamsız ilgi ve merak duygusunun seline kapılarak saatlerini ve hatta günlerini feda edebilmektedirler. Oysa, zamanın ne kadar kıymetli olduğu açıktır.

5. Düşünme ve Üretimi Engelliyor!

Sosyal medya, çoğu zaman bir izleme ve takip alanı olarak kullanılmaktadır. Sadece kendinizi o akıntıya bırakmanız yetiyor. Bu ise insanı düşünmekten ve üretmekten alıkoyuyor. Uzun süre enformasyon akıntısına kapılan bir birey, sonrasında istese de düşünme ve üretme melekelerini kullanamaz hâle geliyor. O bakımdan sosyal medya kullanılırken kırk kez düşünmek gereklidir. Başkalarının sanal hayatlarını merak ediyorum diye kendi gerçek hayatımızı karartmayalım!

6. Dedikodu ve Gıybeti Teşvik Ediyor!

Sosyal medya bağımlılığı, aslında bir tür dedikodu ve gıybettir. İnsanların özel durumları da dahil olmak üzere, her şey bu sınırsız ortamda söz konusu edilmekte, her konu üzerinde gerekli gereksiz değerlendirmeler yapılmaktadır. Doğal olarak da yazılanların önemli bir kısmı dedikodu ve gıybete girmektedir.

7. Tembellik, Miskinlik ve Ataleti Arttırıyor!

Enformatik bağımlılar, sosyal medya adı verilen tuzakta sağlıklarını, zamanlarını kaybederken aynı zamanda tembellik batağına da saplanırlar. Uzun süre ekran karşısında oturanlar bir zaman sonra ister istemez tembellik, miskinlik ve atalete düşeceklerdir. Oysa, insan vücudu hareket etmeye ve çalışmaya uygun yaratılmıştır. Hareket etmeyen ve çalışmayan beden ve beyinler, hastalıklara davetiye çıkartır.

8. Korkaklığı Arttırıyor!

Sosyal medya, belirsiz bir ortam olduğu için her önüne gelen bu sokağa dalmakta, her istediğini yazmaktadır. Gerçek kimlikleriyle toplumda ve ekranlarda görüş ve düşüncelerini açıklayamayan kimileri, ekranların arkasına gizlenerek sahte kimliklerle sosyal medya arenasında cirit atıyorlar.

> Anne ve babalar çocuklarına daha fazla zaman ayırmalı, birlikte nitelikli zaman geçirmeyi önemsemelidirler.

Bu sahtecilik ise, beraberinde korkaklığı da getiriyor. İnsanların yüzlerine söyleyemeyecekleri ifadeleri, sahte kimliklerle, ekranların arkasına gizlenerek korkakça yazıyorlar!

9. Mahremiyeti Öldürüyor/ Özentiyi Arttırıyor!

İnsanların özel ve güzel anlarını, duygularını sevdikleri ve tanıdıklarıyla paylaşmaları normaldir. Ancak, sosyal medyadaki paylaşımlar, normalin çok ötesindedir. Paylaşmak güzeldir; ama mahremiyeti değil! Öte yandan aldıkları her yeni eşyayı insanların gözlerine sokmak için paylaşım yarışına girilmektedir. Paylaşılan her fotoğraf, görüntü ve selfie için kimin ne yorum yaptığını merak eden kullanıcı, ekran başına kilitlenmektedir. Sosyal medya ortamları bilgilendirici ve bilinçlendirici olmaktan çok, tahrik edici yönleriyle çocuk ve gençlere mutsuzluk vadetmektedir.

10. İnsanları Asosyalleştiriyor!

Adına her ne kadar sosyal medya denilmişse de ülkemizdeki uygulamaları ve sonuçları itibarıyla "sosyal medya" insanları asosyal hâle getiriyor. Sanal ortamda sahte dünyalarla ve sahte dostlarla karşılaşan bireyler, gerçek çevrelerinden kopuyorlar. Uzun süre ekran başında kalan kullanıcılar, insanların arasına karıştıklarında, donmuş bir simayla asosyal bir görüntü vermektedirler. Akılları fikirleri takipçilerinde kaldığı için selamsız sabahsız bir ruh hâliyle aramızda dolaşmaktadırlar. Toplumumuz elinde cep telefonlarıyla yaşayan bir toplum hâline dönüşmeye başladı. Çocuklar ve gençler, cep telefonlarını adeta sevgilileri gibi yanlarından ayırmaz duruma geldiler.

Sonuç olarak anne ve babalar çocuklarına daha fazla zaman ayırmalı, birlikte nitelikli zaman geçirmeyi önemsemelidirler. Çocuklara ve gençlere internet başta olmak üzere enformatik teknolojiler hakkında bilgi verilmeli ve bilinç kazandırılmalıdır. Eğitim kurumları çocuklara duygu, düşünce, değer ve davranış açılarından yeterli eğitimleri verebilmelidir. Başarı; dinginlik ve enerji ister. Enerjisini sosyal ağlarda harcayanlar, çalışmak ve başarılı olmak için zaman ve derman bulamazlar. O bakımdan sosyal medyayı sınırlı ve ölçülü kullanmakta büyük yarar vardır.

OSMANLI'DAN CUMHURİYET'E KADIN DERNEKLERİ

Y. MÜH. DİLEK ALP
BM GÖNÜLLÜ KADIN EĞİTMENİ
KADIN İSTİHDAMINI GELİŞTİRME PROJELERİ SORUMLUSU

Son yüzyıllarda dünyada gerçekleşen kadın hareketleri ile ilgili araştırmalarıma başladığımda kafamda tarihimizden birkaç Türk kadınının adı vardı. Altun Can Hatun, Tomris Hatun, Süyün Bike Hatun, İparhan, Raziye Sultan, Nezahat Onbaşı, Binbaşı Ayşe, Çivi Dudusu, Üsteğmen Fatma Seher, Domaniçli Habibe ve birkaç isim daha dikkatimdeydi. Diğerleri kendilerinden öncekileri işaret etti, onlar da daha öncekileri. Kadınların aydınlanma mücadelesinin aşamalarını ve seyrini kavrama ihtiyacı içinde yeni kaynaklara yöneldim.

"Yaşasın Osmanlı kadınları! Yaşasın vatan, yaşasın millet, yaşasın hürriyet, yüzlerce mektep isteriz!" diye isteklerini dile getirmelerinin ardından; yazılar, konferanslar, cemiyetler ile yardımlaşma ve dayanışmalarını güçlendirdiler.

Beylikten dünya imparatorluğuna yürüyen Osmanlı'nın hayat hakkını savunan kadınlarından, 1923'te kurulan laik Cumhuriyet'in hayat hakkını savunan kadınlarına uzanan yüzyıllar içinde dolaşırken kadının örgütlenmedeki savaşını imrenerek okudum. Cinsiyet ayrımcılığı temelinde örgütlenen bir toplumun ve aynı temelde kurgulanan ekonomik, toplumsal ve kültürel ortamın biçtiği rolü zorlayan öncü kadınlar, öncü girişimler, örgütlenmeler ve gelişmeleri okudum; geçmişimizle gurur duydum.

Tarihin köşelerinde kalmış notlarda; üretimde yer alan, tarımda, hayvancılıkta çalışan, pazarlarda ürettiklerini satan, atölyeler açan, yabancı dil öğrenen, gayrimenkul alan, gayrimenkul satan, kasap, bakkal, hamam işleten; eşlerine kefil olan, dergiler çıkaran, yazılar yazan kadınları tanıma fırsatı buldum.

Tanzimat ve Meşrutiyetle birlikte solgun yüzleri canlanmaya başlayan kadınlar, **"Yaşasın Osmanlı kadınları! Yaşasın vatan, yaşasın millet, yaşasın hürriyet, yüzlerce mektep isteriz!"** diye isteklerini dile getirmelerinin ardından; yazılar, konferanslar, cemiyetler ile yardımlaşma ve dayanışmalarını güçlendirdiler. Hak aramanın, yeni bir hayat kurmanın direnmekten, mücadele etmekten ve örgütlenmekten geçtiğini bildikleri için bütün olarak hareket ettiler. **"Çalışacağız, öğreneceğiz, bitmez tükenmez bir çabayla"** diye seslerini yükselten kadınlar, birbirlerine **"Ya istiklal ya ölüm"** sözü verdiler. Bir yandan kalemleriyle savaştılar. Toplumsal düzene olan muhalefetlerini, dergi ve gazetelerin sayfalarına yansıttılar.

Ağır ve yorucu bir o kadar da heyecan verici tarihimizin her safhası bir trajedi barındırıyor. Hiçbir dönem bir diğerinden önemsiz değil. Bireysel ve sosyal hayat hakları için haykıran kadınlar, bir sonraki safhada vatan için örgütleniyorlar. Kadının hep mücadele içinde olduğu bu topraklarda, tarihin artık yeni bir sayfanın eşiğinde olduğu günler, 9 milyonu kadın ve çocuk olan 13 milyonluk bir ülkenin Kurtuluş Savaşı, aynı zamanda kadınların savaşı haline dönmüşken kadınların hak eşitliğini ve özgürlüğünü vurgulu bir ifadeyle onaylayan

cumhuriyetin başlattığı devrimci dönemin hedefini, kurtuluşun ve kuruluşun önderi Mustafa Kemal; 23 Ocak 1923'te New York Herald gazetesine verdiği demeçte içinde olduğumuz durumu şöyle özetliyor:

"Bugün Türkiye'nin karşı karşıya olduğu en önemli meselelerden biri, kadın ve erkek arasındaki kanuni ve toplumsal tam eşitliği temin etmektir. Kadınlarımız, Bağımsızlık Savaşı sırasında cesaret ve fedakârlığın en üstün vasıflarını sergilediler. Eğitim almaya ve öğrenmeye çok istekliler ve hatta bazıları şimdiden ilim ve edebiyat sahalarında başarılar kazanıyor. Kadınlar da artık Anadolu'nun her tarafında pek çok sanayi müesseselerinde çalışıyor. Kadının zorla köşeye çekilmesinin aile hayatını mahvettiği yerde hiçbir ilerleme mümkün değildir."

İkinci Meşrutiyet'in ilanına (Temmuz 1908) dönersek hayatın her alanında yaşattığı özgürlük ve eşitlik düşüncesinin bir yansıması da kadınların arasında olmuştur. O zamana kadar ev içine hapsolmuş kadınlar kendi durumlarını sorgulamaya başladılar. Bu sorgulama kısa sürede karşılık bularak kadınları duruma müdahil olma yollarını aramaya itmiştir. Kadınlar "artık yeter" diyerek farklı taleplerle ortaya çıktılar. Osmanlı'da kadınlar bu özgürlük ortamından faydalanarak örgütlenmeye temel olarak iki koldan başlamıştır: **"Dernekler ve dergiler."**

Dernekler, kadınların örgütlendikleri ve mücadele yürüttükleri yerler haline gelmiştir. Kadınlar ilk olarak yardım derneklerinde örgütlenmeye başladılar. Bu derneklerin hedefi, kimsesiz kadınlara ve çocuklara yardım etmekti. Eğitim hedefiyle kurulan dernekler, kız çocuklarının eğitimi ile ilgilendiler. Ülke savunmasına yönelik dernekler, orduya yardım etmek gayesiyle kurulmuştur. Kültürel hedefli dernekler ise kadınların kültürel açıdan bilgilenmesini hedeflemiştir. Dönemin siyasi partileri tarafından kurulan kadın dernekleri de vardır. Bunlardan bir tanesi, Enver Paşa tarafından kurulan Osmanlı Kadınları Çalıştırma Cemiyeti'ydi ki cemiyette hiç kadın üye olmaması Kadınlar Dünyası dergisinde çokça eleştirilmiştir.

Dönem, birçok kadın örgüt ve cemiyet kuruluşuna tanıklık etmiştir. Kronolojik sıraya göre o dönemin sürecini aktarmaya çalışacağım:

Kırmızı Beyaz Kulübü

Özgürlük ortamının yüreklendirdiği kadınların en hareketli oldukları şehirlerden biri Selanik'tir. Kadınların ilk örgütlenmesi burada gerçekleşmiştir. Şubat 1908'de adını Jön Türklerin renklerinden alarak kurulan Kırmızı Beyaz Kulübü; zengin kütüphanesi, konferans salonu, kadın konulu çevirileri, verdiği dikiş nakış dersleriyle bir birikim oluşturmuştur. Bilim, edebiyat, sanat ve sosyal konulardaki gelişmelerden Osmanlı kadınını haberdar etmeye çalışmıştır.

Cemiyet-i İmdadiye

Rumeli sınırındaki askerlere ve zor durumda olan kadınlara yardım etmeyi hedefleyen derneğin kurucusu Tanzimat'ın öncü kadınlarından Fatma Aliye Hanım'dır.

Teali-i Nisvan Cemiyeti

İngiltere'de kurulmuş olan Türk Kadınları Muhibbi Cemiyeti'ne paralel çalışmak üzere, geleneklerden vazgeçmeden kadınların eğitim ve kültür düzeyini yükseltmeyi hedefleyen, İngilizce bilmeyi üyelik şartı sayan derneğin kurucu başkanı Halide Edip'tir.

Osmanlı Kadınları Şefkat Cemiyet-i Hayriyesi

Mezhep ayrımı gözetmeksizin tüm Osmanlı kadınlarına açık olan dernek, kimsesiz kadınlara ve onların çocuklarına yardım

Teali-İ Nisvan Cemiyeti

etmeyi hedeflemiştir. Merkezi Selanik'tir. Selanik'te çıkan Kadın Dergisi, derneğin çalışmalarını duyurarak katkı sunmuştur.

Hidmet-i Nisvan Cemiyeti

10 Müslim, 6 gayrimüslim kadından oluşur. Başkanı Emine Semiye Hanım'dır. Edirne'de kurulmuştur.

Osmanlı Kadınları Cemiyet-i Hayriye-i Nisvaniye

Zekiye Hanım'ın kurduğu dernek; okullar açmayı, kız okullarının eksiklerini tamamlamayı, yetim ve yoksul kız öğrencilere yardımı hedeflemiştir. Selanik'te bir kadın atölyesi kurulmasına destek vermiştir. Meydanlarda, salonlarda konuşmalar yapmıştır. Çalışmaları, Rumca yayın yapan gazetelerin manşetlerine taşınmıştır. "İslam Kadınları" başlığını taşıyan yazıda, "Türkiye; inkılabı, hürriyeti yalnız erkeklere bahşetmeyerek kadınları da nasibe dar eylemiştir ve düne kadar kendilerinden bahsi olunmayan İslam Kadınları, Kanunu Esasi'nin ilanıyla meydana çıkıp kıymetleri anlaşılmıştır." cümleleri ses getirecektir. Bu dönemde İttihat ve Terakki'ye yönelik eleştiriler yoğunlaşmaya başlamıştır. Kadınlar gerici ayaklanmanın ilk hedefidir. Kadınları kısıtlayacak yeni talepler yüksek sesle dile getirilmeye başlanmıştır. Tiyatrolara saldırılar düzenlenip kadınların giyimlerine dönük baskılar artmıştır. Kadın dernekleri de üsluplarını sertleştirmek zorunda kalmışlardır.

Yaralılara Yardım Komitesi ve Bulgar Hanımlar Yardım Cemiyeti

1876'da Bosna ve Sırbistan Savaşı nedeniyle İstanbul'a gelen yaralılara yardım maksadıyla, Yaralılara Yardım Komitesi kurulmuştur.

Hilali Ahmer Kadın Cemiyeti

Kadınlar, savaşın yaralarını sarmak ve toplumsal bir soruna dönüşen yoksulluk karşısında, ailelerin ayakta kalmasını sağlamak için kolları sıvadılar. Osmanlı Hilali Ahmer Cemiyeti önce, Başkadınefendi Kamres Hanım himayesinde oluşturulmuştur. 20 Mart 1912'de Dr. Besim Ömer Paşa'nın konağında cemiyet kurulmuştur. Tanınmış asker-sivil bürokrat ve eşraf hanımları da üye olur. Prenses Nimet Muhtar Hanımefendi başkan olmuştur. Bu cemiyet binlerce insanı barındırıp giydirecek, yedirecek ve iyileştirecektir. Bunun için halkı örgütleyeceklerdir. Anadolu'da çok yoğun şekilde çalıştılar. Gönüllü Hastabakıcılık kursları açtılar.

Hilal-i Ahmer

> Kadınlar ilk olarak yardım derneklerinde örgütlenmeye başladılar. Bu derneklerin hedefi, kimsesiz kadınlara ve çocuklara yardım etmekti.

Osmanlı Türk Hanımları Esirgeme Derneği

Balkan Savaşı'nda göç eden Rumeli göçmenlerine yardım maksadıyla girişilen örgütlenme çabasından doğan ikinci bir cemiyettir. Bu dernekle kadınların yardımseverliği kurumsallaşmış, artık bir toplumsal hizmete dönüşmüştür. Kadınların kültürel düzeyini yükseltmek ve meslek sahibi olmalarını sağlamak için çalışan dernek, hızla örgütlenerek İstanbul'da şubeler kurmuşlardır. Şehit ve göçmenlerin kimsesiz kız çocuklarını meslek sahibi yapmak gayesiyle bir sanat evi açarlar, burada el sanatları öğretilir; sergi, piyango ve kermesler düzenlenir, üretilenler ise Şefkat Pazarı'nda satılırdı. 250 üyeli dernek; 75 yetim kıza gündelikli olarak çalışma imkânı sağlayacak, Dünya Savaşı sonrasında da asker için dikiş dikecek, yaralılarla ilgilenecektir.

Osmanlı Hilâl-i Ahmer Cemiyeti Hanımlar Merkez-i Umûmîsi

Osmanlı Hanımları Müdafaai Milliye Heyeti

Balkan Savaşı sırasında hasta bakıcılık yapmak ve cepheye gitmek arzusuyla eğitimlerini bırakarak Çarlık Rusya'sından İstanbul'a gelen dört Türk kızı Gülsüm Kemolova, Meryem Yakubova, Rukiye Yunusova, Meryem Pataşova'nın Osmanlı Müdafaai Hukuk Derneği'ne verdikleri dilekçe, yeni bir örgütlenmenin oluşumunu sağlamıştır. Yardım toplamak için heyetler oluşturmuşlardır. İstanbul'u bölgelere ayırdılar, kadınlar arasında hamiyet-i vataniye uyandıracak konferanslar düzenlediler, savaş alanına gitmek için kadın fırkaları kurdular; bunlar yaralıları tedavi ettiler, yemek hazırladılar, gerektiğinde canlarını verdiler. Düzenledikleri dev Darülfünun Konferansları'na (8 Şubat 1913) 4-5 bin civarında kadın katılmıştır. İlk söz Fatma Aliye'nin olmuştur: **"Milletin istikbaline kadının istikbali de dahildir."** Konuşmalardan sonra Halide Edip padişaha ve şehzadelere hitaben bir mektup yazar ve bu mektup Türk Yurdu dergisi'nde yayımlanır. Edirne'nin 155 günlük kahramanlığı sonucunda 26 Mart 1913'te, Şükrü Paşa kılıcını General İvanov'a teslim etmiştir. Ağır bir bozgun havasının yaşandığı bu günlerde Kadınlar Dünyası, kadınları örgütlenmeye çağıran "Terakkiye Doğru" adlı başyazıyı yayımlar. Balkan Savaşı yılları, Osmanlı kadınlarının ülke sorunları karşısında tavırlarının siyasileştiği bir zaman dilimidir. Düzenlenen toplantılarla toplumsal duyarlılık yükseltilmeye çalışılmaktadır.

Osmanlı Müdafaai Hukuku Nisvan Cemiyeti

Yaşanan ağır şartlar karşısında örgütlenmek ve direnmekten başka bir yol olmadığını düşünen kadınlar, hedeflerini gerçekleştirecek adımları da atarlar. Cins ve mezhep ayırmaksızın örgütlenmeye koyulurlar. Her Osmanlı kadınını asil, yabancı kadınları da yedek üye kabul eden cemiyet 28 Mayıs 1913'te Nuriye Ulviye Mevlan tarafından kurulur. Geleneklere, kısıtlamalara, kadın erkek eşitsizliğine, hukuksuzluğa, eğitimsizliğe karşı büyük bir mücadele başlatan dernek; gazete ve broşür yayımlayarak, konferanslar düzenleyerek kurslar ve özel okullar açarak kadın haklarını anlatmaya ve korumaya çalışır. Osmanlı'nın çekilmesinin ardından doğan otorite boşluğundan faydalanan Türk Ordusu, ikinci kez Edirne'ye hareket ettiğinde Nisvan Cemiyeti, beş bin kadının katıldığı iki dev toplantı düzenler ve Türk kadınları bu seferin masraflarına büyük bir katkıda bulunurlar. **Ulusun tarihinde ilk kez kadınlar ve erkekler özveri ve hizmet alanında bir araya gelirler ve ulusal konularda birlikte yer alırlar.**

Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesi

Günün şartları, kadın iş gücünün planlamasını zorunlu kılmaktadır. 24 Ağustos 1916'da Harbiye Nazırı ve Başkomutan Vekili Enver Paşa'nın eşi Naciye Sultan'ın himayelerinde, Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesi kurulmuştur. Kadınlar fabrikalardan atölyelere, yol yapımından sokak temizliğine dek birçok alanda dernek

vasıtasıyla çalışmaya başlamıştır. Derneğin verdiği ilanlara 19 gün içinde 10.000 kadın başvurmuştur. Her bölgede bir ya da birkaç fabrika ve atölye kurulmuştur.

Mamulatı Dâhiliye İstihlaki Kadınlar Cemiyeti Hayrıyesi

Mecburi Hizmet Yasası; Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesi'nin yanı sıra, Cemiyet aracılığıyla da hayata geçirilmektedir. Melek Hanım'ın girişimiyle Aralık 1912'de kurulmuş, yerli mal üretimini ve kullanımını özendirerek yabancı malları boykot etmiştir. Yoksul genç kız ve kadınların ücret karşılığında dikiş diktiği bir terzihane açmış, kadınların Hereke Fabrikası'nda çalışmasına öncülük etmiş, düzenlediği sergiyle yerli mallarını tanıtmıştır. Kuruluşunu "Yerli malının vatanın bir parçası olduğu, yabancı malına oranla pahalı bile olsa yerli malını tercih etmenin milli bir görev olduğu, yerli malının üretim ve tüketimini yaymak gerektiği" görüşüne dayandırmıştır. "Artık uyanalım. Kendi malı insanın silahıdır. Biz de silahımızı kendi vatanımızdan sağlamanın çaresini düşünelim." demektedir. Dernek, "Siyanet"adlı dergiyi çıkartmıştır.

Himayei Etfal Cemiyeti ve Kimsesiz Çocuklar

Devletin tüm düzenleme çabalarına karşın aileler çözülmekte, korumasız çocuklar sokakları doldurmaktadır. Yetimhaneler, yatılı okullar ve bakımevleri; çiçek, sıtma, verem, trahom, lekeli humma ve tifüsün pençesindeki kimsesiz, aç ve ölümü bekleyen çocuklara yetmemektedir. Bu şartlarda devreye Himayei Etfal Cemiyeti girer, çocukların bakımını sağlayabilmek için 6 Mart 1917'de hükûmete verilmek üzere bir bildiri hazırlanmıştır. 1922 yılına kadar 2 bin 27 çocuğa bakılmıştır.

Hanımlara Mahsus Eşya Pazarı Anonim Şirketi

8 Nisan 1917'de kadınların ihtiyacı olan tüm eşyaları imal etmek için kurulan bu şirketin kurucusu üç kadındır. Şirket, kadınlara dönük bir politika yürütür. Şirketin tüm personeli kadındır. Bu arada dikiş, sanat ve yabancı dil dersleri de verilmiştir.

Karakol Örgütü

Şereflerinden başka koruyacak hiç kimsenin olmadığının bilincinde olanlar, İstanbul'da gizli bir örgütlenme

Osmanlı'da İlk Kadın Terziler

Cemiyeti Teali-i Nisvan

başlatmış ve neticesinde "Karakol" örgütünü kurmuşlardır. İslam Kadınlar Birliği Başkanı Naciye Faham Hanım da yöneticiler arasındadır. Çocuklar da örgütün bir parçasıdır. İstanbul'da düzenlenen mitinglerde etkin rol oynayan dernek; istihbarat toplama, Anadolu'ya insan, silah, cephane kaçırma ve gençlerin Milli Mücadele'ye katılmalarını sağlama gibi çalışmaları yürütmüştür.

İstihlâs-I Millî Kadınlar Cemiyeti

24 Kasım 1918'de, İstihlâs-ı Millî Kadınlar Cemiyeti, Türklerin Avrupa'da hukukunu korumak ve Türklerin lehinde propaganda yapmak için New York, Londra, Paris ve Roma'ya iki kadın ve bir erkekten oluşan bir heyet gönderileceğini açıklamıştır. Bu Cemiyet, bu konuda basın mensupları ile sohbetler de yapmıştır.

Asri Kadınlar Cemiyeti

İstanbul'da 1919 yılının başlarında özellikle üniversite öğrencileri ve ileri gelen vatansever kadın ve kızlarımızın kurdukları bir örgüttür. İlk mücadele ateşinin yakıldığı toplantılarda, memleketin içinde bulunduğu durum, işgaller, mütarekenin ağır şartları görüşülmüştür. 16 Mayıs 1919 günü bütün dünya liderlerine ve toplumlarına cemiyetin yayımladığı bildiri tarihimizde önemli bir yer tutmakta ve yol göstermektedir.

Asri Kadınlar Cemiyeti

Kastamonu Müdafaai Hukuk Kadınlar Cemiyeti

16 Eylül 1919'da büyük bir coşkuyla kuruldu. Kuruluşunun ardından aynı hafta içinde (26 Eylül 1919) kadın örgütlenmeleri de başlamıştır. Millî Mücadele'de Kastamonu erkeği kadar kadını da gerekli fedakârlıkları göstermiştir. Vatan ve millet söz konusu olunca Kastamonu kadını, erkeğini geride bırakacak kadar yiğitlik ve kahramanlık örnekleri göstermiştir. Kurtuluş Savaşı'nda sırtında top mermisi, kucağında çocuğunu taşıyarak hizmet eden Anadolu kadınının en güzel örneklerinden birini Kastamonu kadını vermiştir. Kastamonu'nun Şeydiler ilçesinde adına bir anıt dikilen ve bir caddeye adı verilen ve yine Kastamonu Hükûmet Konağı önündeki parkta anıtı dikilen "Şerife Bacı" vatanın kurtuluşu için cepheye mermi yetiştirebilmek gayesiyle kağnısı ile İnebolu'dan Ankara'ya doğru ilerlerken kışın soğuğunda yolda donarak şehit olmuştur. Kastamonu'da çıkan "Açıksöz gazetesi" Kastamonulu kadınların çalışmalarına ayrıntılarıyla yer verir. Müdafaa-i Hukuk cemiyetleri; Anadolu'daki Türk kuvvetlerine para göndermek, mesaj iletmek, mitingler yaparak işgali kınamak, bu konuda İstanbul Hükûmetine ve Avrupa devletlerine protestolar çekmek gibi görevleri yerine getirmişlerdir.

Anadolu Kadınları Müdafaai Vatan Cemiyeti

Türk kadınlarının Milli Mücadele'ye büyük kararlılıkla katılışını gösteren en önemli olay, merkezi Sivas'ta olmak üzere 9 Aralık 1919 tarihinde kurulan bu cemiyettir. Cemiyet, Sivas Valisi Reşit Paşa'nın eşi Melek Reşit Hanım tarafından Sivas'ta kurulmuş, kısa sürede Anadolu'da şubeler açmıştır. İşgale karşı suskun kalan İstanbul Hükûmetine ve işgal güçlerine protestolar gönderen bu dernek, Milli Ordu'ya para ve malzeme kampanyaları da düzenlemiştir. Amasya, Kayseri, Niğde, Erzincan, Bolu, Burdur, Pınarhisar, Kangal, Erzurum'da derhal şubeler açılarak örgütlenme büyütülmüştür. Protesto eylemlerini yurt genelinde örgütleyerek kitleselleştirmiş, siyasal bir nitelikte kadınları yönlendirmiştir.

> Türk kadını vatanını, bağımsızlığını ve namusunu erkeğiyle beraber korumaya kararlıdır. Ankara Ulus Meydanı'ndaki kadın heykeli işte bu kahraman Türk kadınının simgesidir.

Sivas Kadınları Müdafaa-i Vatan Derneği

Anadolu'daki kadın derneklerinin en önemlisi ve etkin rol oynayanı şüphesiz Sivas Kadınları Müdafaa-i Vatan Derneği'dir. Bu cemiyet henüz kurulmadan, Sivas'ta kadınlar toplanmış, 28 Kasım 1919'da İstanbul'a çektikleri protesto telgrafında "Erkeklerimizle bir safta,mağlup vatanımızı, istiklâlimizi, din ve namusumuzu korumak

için her türlü fedakârlığa hazırız."demişlerdir. Sivas'taki Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti 7 Aralık 1919'da, kuruluşu için Sivas Valiliğine dilekçe vermiş ve Cemiyet de 12 Aralık 1919'da, kurulduğunu Mustafa Kemal'e iletmiştir. Daha sonra, Sivas'ta çalışmaya başlayan Anadolu Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti, yurdumuza ve milletimize karşı yapılan haksızlıkların düzeltilmesi için İstanbul Hükûmetine, İstanbul'daki İtilâf Devletlerinin temsilcilerine, Avrupa'daki yabancı devlet başkanlarına protestolar yollamış ve yurdun bir an önce kurtarılması için çalışmalar yapmıştır.

Anadolu Mitingleri

İlk Türk Kadın Mitingi – Kastamonu

9 Aralık 1919'da Kastamonu'da sıra dışı bir gün yaşanmıştır. 15 Eylül 1919'da İzmir'in işgalinden bir gün sonra ilk miting, Kastamonulu kadınlar öncülüğünde Kastamonu Nasrullah Meydanı'nda düzenlenmiş ve işgal kınanmıştır. Vali Cemal Bey'in emriyle çıkan tellal, Müdafaai Hukuk Kadınlar Cemiyeti'nin Nasrullah Camisi'nde düzenleyeceği mevlidi tüm şehre duyurmuştur. Cemiyet üyesi kadınlar bütün gün çarşıda dolaşmışlar, tümü siyah giymiş kadınların göğüslerine iliştirdikleri **"Allah bizimle beraberdir."** yazılı kâğıtlar ilgiyle okunmuştur. Kadın hafızların okuduğu mevlitten sonra genel yazman Zekiye Hanım, tüm kadınlardan yetki alarak protesto telgrafları çekeceklerini dile getirmiştir. Akabinde ABD, İtalya ve Fransa Cumhurbaşkanlarının eşlerine ve İngiltere Kraliçesine telgraflar çekilmiş, işgaller protesto edilmiştir. Kastamonu'nun kitlesel kadın başkaldırısı **10 Aralık 1919'da** tarihe geçmiştir. Yerli ve yabancı, köylü ve kentli Kastamonu kadınları, Kız Öğretmen Okulu'nun geniş bahçesini ve kentin sokaklarını doldurmuştur. Düzenleyicileri ve konuşmacıları tümüyle kadınlardan oluşan ilk **Türk Kadın Mitingi** olarak kabul edilen Kastamonu Mitingi'nin diğerleri içerisinde ayrı bir önemi vardır. Kastamonu gibi küçük bir ilden, üç binden fazla kadının toplanmasıyla oluşan bir miting, bu ülkenin kurtarılmasına yönelik büyük bir azim ve disiplin olduğunu göstermiştir ve örnektir. Zekiye Hanım'ın bu mitingde çabaları büyüktür. Mitingde, **"Eğer hakkımız teslim edilmez ise, evlatlarımızın kanlarına kendi kanlarımızı karıştırarak erkeklerimizle bir safta istiklalimiz için haksız zalimlere karşı şehametle öleceğiz."** sözleri Türk kadınının iradesini gözler önüne sermiştir. İstanbul ve Anadolu'nun birçok yerinde yapılan bu mitingler bir kez daha göstermiştir ki Türk kadını vatanını, bağımsızlığını ve namusunu erkeklerle

Sultanahmet Mitingi - Halide Edip Adıvar

beraber korumaya kararlıdır. Ankara Ulus Meydanı'ndaki kadın heykeli işte bu kahraman Türk kadınının simgesidir.

Konya Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti

Sivas'ta kurulan Müdafaa-i Vatan Cemiyeti, başta Sivas'ın kazaları olmak üzere, yurdun her köşesine kadın dernekleri kurulması için telgraflar çekmekteydi. Bunun etkisi hemen görülmüş olup 24 Aralık 1919'da, Konya Kadınları Müdafaa-i Vatan Cemiyeti kurulmuştur. 8 Ocak 1920'de, Konya'daki bu derneğin üyeleri sayıları beş binden fazla olarak Şerafeddin Camisi'nde toplanmışlar, ulusal bağımsızlığın kazanılması konusunda karar almışlar, şehitlerin

İSTİKLAL HARBİ GAZETESİ

Erzurum ile İzmit'te mitinglar

YÜZBİN TÜRK YEMİN ETTİ

ruhuna Fatihalar armağan etmişlerdir. Aynı gün, 12. Kolordu Kumandanlığına çektikleri telde, aldıkları kararların sulh konferansına ulaştırılmasını istemişlerdir.

Osmanlı'da Kadın Dergi ve Gazeteleri

Osmanlı'da kadın örgütlemelerinin başlamasıyla birlikte yayımlanan 40'ın üzerinde kadın dergisi vardır. Üst sınıfın konak eğitiminden geçmiş kadınlar başta olmak üzere, birçok kadın piyano, yabancı dil öğrenme gibi uğraşların dışına çıkmakta, gazete ve dergilere yazılar yazarak düşüncelerini topluma ulaştırmayı sürdürmektedir. Bu dergilerde kadınların içinde bulunduğu durum eleştirilmiş, Avrupa'daki feminist hareket hakkında bilgi verilmiştir. Bu dergilerin çoğunun kurucusu erkeklerdir. (Sahibi kadın ve tüm yazarlarının kadın olduğu ilk dergi **ŞUKUFEZAR'**dır ve Arife Hanım önderliğinde çıkmıştır.) **HANIMLARA MAHSUS GAZETE**, kesintisiz 13 yıl yayımlanmıştır. Kadınların siyasetle ilgili konularla karşılaştığı ilk dergi **DEMET** olmuş, dergide ilk kez feminizmden bahsedilmiştir. Bu dergiler içinde **KADINLAR DÜNYASI** farklı bir konuma sahiptir; çünkü feminist olarak tanımlayabileceğimiz tek dergidir. Bu dergi Osmanlı Müdafaa-i Hukuk-i Nisvan Cemiyeti'nin yayın organıdır ve kurucusu Ulviye Mevlan'dır. Bu dergi çıkarken Ulviye Hanım'ın eşi Rıfat Mevlan da **ERKEKLER DÜNYASI** adında bir dergi çıkarır. Hedefi, erkeklere kadın haklarını anlatmaktır.

Kadınlar Halk Fırkası

Osmanlı'da örgütlenen kadınlar cumhuriyetin ilanı ile birlikte Kadınlar Halk Fırkası'nda örgütlendiler. KHF'nin kurucusu Nezihe Muhiddin'dir. Nezihe Muhiddin iyi bir hatip, karizmatik bir kişilik, esaslı bir feminist ve hürriyet aşığı olarak tanımlanır. Cumhuriyetin ilanını siyasi haklar mücadelesi için uygun bir zemin olarak görmüştür. Daha Cumhuriyet Halk Fırkası kurulmadan KHF'yi kurmuştur. KHF, kadınlara siyasi haklar talebiyle ön plana çıkmıştır. Parti programında asker olabilme talebi de vardır.

Türk Kadınlar Birliği

Türk Kadınlar Birliği, 7 Şubat 1924 tarihinde kurulmuştur. Kurucuları arasında Nezihe Muhittin, Latife Bekir ve Sabiha Zekeriye de bulunmaktadır. Derneğin, Atatürk'ün eşi Latife Hanımdan da büyük destek aldığı bilinmektedir. Kuruluş

gayesi, kadının siyasal haklarını elde etmesi ve sosyal hayata eşit olarak katılmasının sağlanmasıdır. İlk Genel Başkan Nezihe Muhiddin'in aşağıdaki sözleri bu gayeyi ve mücadeleyi en iyi şekilde özetlemektedir: **"Biz Türk Kadınları toplumsal ve siyasal hayatta hak ettiğimiz yeri almalıyız. Önce Türk Kadınlarını bilinçlendirmeli ve eğitmeliyiz. Onlara daha fazla şey istemelerini ve bunlara nasıl ulaşacaklarını anlatmalıyız. Hedefimiz, Türkiye'de kadın ve erkeğin toplumsal, ekonomik ve siyasal eşitliğidir."** Bu bakış, gayret ve çalışmalar sonucu, 1926 yılında kabul edilen Medeni Yasa ile kadın, toplum içinde kimliğini elde etmiştir. 1930 yılında da kadınlarımız, belediye seçimlerinde seçme ve seçilme hakkını yasayla kazanmıştır. Türk Kadınlar Birliği, aynı yıl 11 Nisan'da İstanbul'da büyük katılımlı bir miting düzenlemiştir. 1933 yılında kadınların, köy ihtiyar heyetlerine seçme ve seçilebilme, 1934 yılında ise TBMM'ye girebilme haklarını elde etmeleri üzerine Kadınlar Birliği, 7 Aralık 1934 günü ikinci büyük kadın mitingini düzenlemiştir.

Türkiye'nin ilk kadın gazetecisi Selma Rıza Feraceli

Türk Kadınlar Birliği 1935 yılında Cumhuriyetin ilk uluslararası **Dünya Kadınlar Birliği** toplantısına da ev sahipliği yapmıştır. 1935 yılında yapılan 5. dönem milletvekili seçimlerinde, Meclis'e 18 kadın milletvekili girmiş ve Türk Kadınlar Birliği de hedeflerini gerçekleştirdikleri düşüncesiyle, dernek için fesih kararı almışlardır. Ancak, 1949 yılında hakların kazanılması için olduğu kadar, korunması ve geliştirilip genişletilmesinin de gerekliliği karşısında Dernek, kurucularının başında Mevhibe İnönü'nün de yer aldığı aydın kadınlarımız tarafından, 13 Nisan'da yeniden kurulmuştur. Türk Kadınlar Birliği, 1954 yılında da Bakanlar Kurulu kararıyla **"Kamu yararına çalışan dernek"** statüsünü kazanmıştır. Türk Kadınlar Birliği 60'lı ve 70'li yıllarda, ülkemizin kadın potansiyeline büyük bir ivme kazandırmış, yönlendirme ve geliştirme açısından lider rol oynamıştır.

Son Söz

Döneminde emsalsiz bir model oluşturan Anadolu kadınlarının örgütsel hareketleri, düzenlenen toplantıları, konferansları, mitingleri, yayınları, konuşmaları, yazı, telgraf, kart ve mektupları, topladıkları bağışları ile mucizelere imza atan kadınları tarihimizin kuytularından aydınlığa çıkarmamız ve o dönemin ateşleyici ruhunu çok iyi anlamamız gerekmektedir. Umarım bu topraklarda yaşayan kadınların destansı mücadeleleri biz günümüz kadınlarını, haklarımızla ilgili derin uykumuzdan uyandırır. Dünü anlamak, bugüne sahip çıkmak, geleceği yeniden kurmak iddiası ve dileğiyle...

Kaynakça

- Altındal, M. (1994). Osmanlı'da kadın. İstanbul: Altın Kitaplar Yayınları.
- Aykol, H. (2012). Aykırı kadınlar; Osmanlıdan günümüze devrimci kadın portreleri. Ankara:İmge Kitabevi.
- Baykan, A. ve ÖtüşBaskett, B. (2009). Nezihe Muhittin ve Türk kadını 1931. İstanbul: İletişim Yayınevi.
- Benazus, H. (2008). Geçmişten Günümüze Kadınlar ve Kadınlarımız. İstanbul: Bizim Kitaplar
- Çakır, S. (1994). Osmanlı Kadın Hareketi. İstanbul: Metis Yayınları.
- Çakır, S. "Osmanlı Kadın Dernekleri", Toplum ve Bilim Dergisi, sayı 53
- Çalışlar, İ. (2011). Biyografisine sığmayan kadın Halide Edip. İstanbul: Everest Yayınları.
- Emlek, T. (2017). Kahraman Kadınlar. İstanbul: Halk Kitabevi
- Enginün, İ. (1986). Halide Edib Adıvar. Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Evren, B. ve Can, D. G. (1997). Yabancı gezginler ve Osmanlı kadını. Milliyet Yayınları.
- Fatma Aliye. (1309). Nisvân-ı İslâm. İstanbul.
- Halide Edip, Yusuf Akçura Beyefendiye. Tanin, 6 Temmuz 1912.
- Kaplan, L. (1988). Cemiyetlerde ve siyasi teşkilatlarda Türk kadını (1908-1960). Ankara:Atatürk Araştırma Merkezi.Kırkpınar, L. (1998). Türkiye'de toplumsal değişme sürecinde kadın. (A. B. Hacımirzaoğlu), İstanbul, s. 13-28.
- Kurnaz, Ş. (1991). Cumhuriyet öncesinde Türk kadını (1839-1923). Ankara: Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu.
- Kurnaz, Ş. (1996). II.Meşrutiyet döneminde Türk kadını. İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı.
- Kurnaz, Ş. (2008). Osmanlı kadın hareketinde bir öncü Emine Semiye, İstanbul: Timaş Yayınları.
- Mitchell, J. ve Oakley, A. (1984). Kadın ve eşitlik. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Okuducu,G.(2014).Türk Kadınının Kısa Tarihi. İstanbul: Kaynak Yayınları
- Sarıhan, Z. (2007). Kurtuluş Savaşı kadınları. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Van Os, N. A. N. M. (2001). Osmanlı Müslümanlarında feminizm, İstanbul, s. 335-347.

İŞKUR-PHILSA ORTAKLIĞI BÜYÜYOR

İŞKUR-PHILSA işbirliğiyle düzenlenen üretim işçisi ve kalite kontrolcü mesleklerindeki istihdam garantili mesleki eğitim kursunu bitiren ve aynı mesleklerde işbaşı eğitim programını tamamlayan 25 kursiyere sertifikaları verildi. Sertifika törenine Genel Müdür Yardımcımız Kadri Kabak, İzmir İl Müdür Vekilimiz N. Makbule Dank, Philip Morris/Sabancı Kurumsal İlişkiler Direktörü Zeynep Güney Altıntaş, İşletmeler Direktörü Dominique Voegeli, İzmir Torbalı Hizmet Merkezimiz Şube Müdürleri Mustafa Şimşek ve Cemil Altun katıldı.

ADANA, İSTANBUL, GAZİANTEP VE ŞANLIURFA'YA BİLGİLENDİRME ZİYARETLERİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız ile birlikte Dünya Bankası işbirliğinde yürütmekte olduğumuz "Geçici Koruma Altındaki Suriyeliler ve Türk Vatandaşları İçin İstihdam Desteği Projesi" kapsamında, 30 Temmuz-10 Ağustos 2018 tarihlerinde Genel Müdürlüğümüz Proje Uygulama Birimi ve Dünya Bankası temsilcileri tarafından projenin pilot illeri olan Adana, Gaziantep, İstanbul ve Şanlıurfa'ya teknik çalışma ziyaretleri gerçekleştirildi. Ziyaret esnasında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerimiz ile yereldeki paydaşlarımız olan kamu kurumları ve sivil toplum kuruluşlarına proje hakkında gerekli bilgilendirmeler yapıldı.

GAZİANTEP'TEN MUCİZE BİTKİ MORİNGA OLEİFERA YETİŞTİRİCİLİĞİNE DESTEK

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ile Gıda, Tarım ve Hayvancılık İl Müdürlüğü iş birliğinde, ana vatanı Hindistan olan gıda, sağlık, kozmetik, hayvancılık ve sağlık sektörlerinde kullanılan "Moringa Oleifera Bitkisi Yetiştiriciliği" kursu açıldı. Türkiye'de ilk defa ticari olarak Moringa Oleifera yetiştiriciliği yapılan projede, Gaziantep Üniversitesi Nurdağı Meslek Yüksekokulunun serası ve arazisi kullanıldı. Moringa fidelerinin dikimi, bakımı ve hasadın gerçekleştirildiği projede toplam 50 kadın çiftçi, 272 saatlik teorik ve uygulamalı eğitim aldı. Kadın çiftçilere ayrıca markalaşma, patent, reklam ve pazarlama konularında eğitimler de verildi.

İZMİT İSTİHDAM MERKEZİ AÇILDI

İzmit Cumhuriyet Çocuk Parkı'nda açılan İzmit İstihdam Merkezi (İZTİM) çalışma yöntemi ve şekli olarak Kocaeli'de ilk olma özelliği taşıyor. Milli İstihdam Seferberliğine de katkı sunacak olan İZTİM, işverenler ile iş arayanları buluşturacak. İstihdam merkezinde, alanında uzman kişiler tarafından kişilik ve beceri testleri de yapılarak iş arayanların uygun işlere yönlendirilmesi sağlanacak. İZTİM'in açılış töreni; İzmit Belediye Başkanı Nevzat Doğan, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürümüz Ulvi Yılmaz, AK Parti İzmit İlçe Başkanı Hasan Ayaz'ın katılımıyla gerçekleşti.

HAYDİ GENÇLER GELECEĞE PROJESİ PASTACI ÇIRAKLARI YETİŞTİRİYOR

Osmaniye İŞKUR ve Osmaniye İl Emniyet Müdürlüğü Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü işbirliğinde açılan "Pastacı Çırağı" kursu sona erdi. Sosyal Destek Projesi (SODES) kapsamında "Haydi Gençler Geleceğe" isimli proje sayesinde pasta yapmanın inceliklerini öğrenen 16 genç meslek sahibi oldu. 18-29 yaş arası gençlerin katıldığı kursta mesleki eğitim gören kursiyerler pasta yapımı ve sunumu konusunda hem teorik hem de uygulamalı eğitim aldı.

İZMİR İŞ KULÜBÜ'NDEN GENÇLERE EĞİTİM

İzmir İş Kulübü tarafından, Bayındır Gençlik Merkezi ile yapılan iş birliği kapsamında gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin kolaylaştırılması maksadıyla eğitim verildi. İş Kulübü liderleri Erkay Özdemir ve Sevgi Tunalı Kabaçalı'nın verdiği eğitimde katılımcılara; öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri,iş başvurularında ve görüşmelerinde işveren beklentileri, açık iş ilanlarına başvuru konularında detaylı bilgilendirmede bulunuldu.

"SHELL'DE KADIN ENERJİSİ" PROJESİ İLE BİR İLKE İMZA ATILDI

Mart ayında, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı ile Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı himayelerinde, İŞKUR iş birliği ile başlatılan "Shell'de Kadın Enerjisi" projesi ile bir ilke daha imza atıldı. Proje sayesinde Antalya'da yaşayan Fatma Bilici aldığı eğitimlerle Türkiye'nin ilk kadın LPG tankeri sürücüsü oldu. LPG tanker sürücüsü olma kararını ailesinin de desteklediğini söyleyen Bilici, kadın elinin değdiği her işin başarılı olacağına inandığını, bundan sonraki hayalinin arkadaşlarını cesaretlendirerek kadınlardan oluşan bir filonun oluşumuna destek sağlamak olduğunu belirtti.

DÜZCE İŞKUR'DAN GENÇLERE KARİYER VE EĞİTİM TOPLANTISI

Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüzde görevli uzman İş ve Meslek Danışmanlarımız ilde bulunan okulları ziyaret ederek öğrencilerin eğitim ve kariyer adına merak ettiği cevapladı. Öğrenim hayatlarına üniversite sıralarında devam etmeye hazırlanan öğrencilerimize akademik eğitim bölümlerini seçerken; piyasa ihtiyaçlarını, iş bulma ve kariyer imkânlarını dikkate alarak kendi bilgi, beceri ve isteklerine göre nasıl tercih yapabilecekleri anlatıldı.

ENGELSİZ HİZMET ENGELSİZ İŞ

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi iş birliğinde hayata geçirilen "Engelsiz Hizmet Engelsiz İş" projesi sayesinde 15-50 yaş arası tüm engel grupları dahil en az 120 engelliye hizmet verilecek. Özel durumlarına uygun işlere yönlendirilen engelliler iş görüşmelerine proje için tahsis edilen engelli aracı ile iş koçu ve yardımcı personel eşliğinde gidecekler.

KAYSERİ İŞKUR'DAN "GENÇ BAKIŞLAR MUTLU YÜZLER" PROJESİ

Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ile Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü arasında imzalanan Çocuk ve Gençler Sosyal Koruma ve Destek Projesi (ÇOGEP) protokolü kapsamında "Genç Bakışlar Mutlu Yüzler" adı altında Düz Dikiş Makineciliği kursu düzenlendi. Toplam 336 saat süren kurs sonunda 16 kursiyer mezun oldu, 8 kursiyer istihdam edildi.

ORGANİZE SANAYİYE KADIN ELİ DEĞDİ

Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz, kadın istihdamının desteklenmesi projesi kapsamında, Gaz Altı Kaynağı, CNC Torna Tezgâh Operatörü ve Makine Montaj alanlarında eğitim veriyor. ASTİM Organize Sanayi Bölgesi'ndeki fabrikada çalışmaya başlayan kadınlar kaynak, torna, lazer kesme, şerit testere gibi ağır iş makinelerini kullanarak hem üretime katkı sağlıyor hem de evlerinin geçimine destek oluyor. Fabrikada çalışan 183 personelin 21'ini kadınlar oluşturuyor.

MALATYA'DA ŞİDDETE MARUZ KALAN KADINLARA BÜYÜK DESTEK

Malatya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğümüze bağlı Şiddet Önleme Merkezi tarafından şiddete maruz kalmış kadınlara meslek edindirme kapsamında dikiş-nakış kursu eğitimi verildi. Malatya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ve Yeşilyurt Halk Eğitim Merkezinin de desteğiyle düzenlenen 336 saatlik kursun sonunda katılımcılara kurs bitirme belgesi verildi. Sertifika törenine Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürümüz Vahap Toman, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetleri İl Müdürümüz Rasim Bulut, Yeşilyurt Halk Eğitim Merkezi Müdürü Lütfü Hangün, Şiddet Önleme Merkezi Müdiresi Mukaddes Şahin ve kursiyerler katıldı.

Tarihe Yön Veren Şehir
Trabzon

4000 yıllık tarihi geçmişiyle, Roma ve Bizans dönemlerini yaşayan, Fatih Sultan Mehmet'in fethettiği, Yavuz Sultan Selim'in Valilik yaptığı, Kanuni Sultan Süleyman'ın doğduğu şehir: Trabzon

Tarihin her döneminde önemli bir kent olma özelliğini sürdüren Trabzon; tarihi, doğası, kültürel zenginliği ve girişimci insanıyla her alanda olduğu gibi turizm alanında da içinde yaşadığımız çağda önemli bir kent ve coğrafya olmaya devam etmektedir.

Konumu, mavi ile yeşilin iç içe olduğu doğal yapısı, kültür varlıklarının zenginliği ve diğer fırsatlarıyla her mevsim gezilip görülmeye değer Trabzon; Antik Çağ'dan 20. Yüzyıla geniş bir dönemi temsil eden tarihi eserleriyle, yeşilin her tonunu sergileyen bitki örtüsüyle ışıl ışıl parlayan hazine gibidir. Uluslararası ticaret merkezi olarak artan önemi ile Avrupa ve Asya arasında kapı görevi gören Trabzon; üniversiteleri, Antik Çağ'dan günümüze etkin limanı, uluslararası havalimanı, serbest bölgesi ve artan turizm potansiyeli ile bölgesinde, tarihte olduğu gibi bu günde önemli bir güç ve cazibe merkezidir.

Bu şehirde attığınız her adımda ayağınız başka bir medeniyete dokunur. Tarihin en eski çağlarından beri insanoğlunu barındırmış olan bu güzel kentin; Miletler, Persler, Romalılar, Bizanslılar ve Kommenosların egemenliği altına girdiği bilinmektedir. 1461 yılında Fatih Sultan Mehmet'in Trabzon'u fethiyle Trabzon Türk toprağı haline gelmiştir.

Yeşilin binbir tonunu içinde barındıran Trabzon, çok sayıda yerli ve yabancı gezginler tarafından ziyaret edilerek adından övgüyle söz ettirmiş, ünlü seyyah Marco Polo ve Evliya Çelebi'nin anılarına da konu olmuştur.

TRABZON'UN TARİHİ VE DOĞAL GÜZELLİKLERİ

Trabzon'un İncisi "Sümela Manastırı"

Trabzon dağları insanı gibi dik ve kararlıdır. Tıpkı Sümela'nın kurulu olduğu Karadağ gibi. Bu şehre geldiğinizde tabiatın bütün güzelliklerini cömertçe sergilediği Coşandere ve Altındere vadisine uzanırsanız, Karadağ'ın tepesine bir inci

kolye gibi oturtulmuş Sümela manastırını görürüsünüz. Önemli bir kültür varlığı olan Sümela Manastırı, yerli ve yabancı ziyaretçilerin ilgi odağıdır. Bu ilginç manastır karşısında insanın büyülenmemesi mümkün değil.

Meryem Ana adına kurulan manastırın "Sümela" adını "siyah" anlamına gelen "melas" sözcüğünden aldığı söylenmektedir. Bu ismin manastırın kurulduğu koyu renkli Karadağlar' dan geldiği düşünülmekte ise de Sümela kelimesi buradaki Meryem tasvirinin siyah rengine de bağlanabilmektedir.

Doğu Karadeniz kıyılarının 1461 sonrası Türk egemenliğine girmesini takiben, Osmanlı padişahları pek çok manastırda olduğu gibi Sümela'nın da haklarına dokunmamış, bazı yeni imtiyazlar dahi vermişlerdir. 18. yüzyılda Sümela Manastırı'nın bir çok bölümü yenilenmiş, kilise duvarları yeni fresklerle süslenmiştir. 19. yüzyılda büyük binaların ilave edilmesiyle manastır muhteşem bir görünüm kazanmış olup bu dönemde manastır en zengin ve parlak dönemini yaşamıştır. 1916-1918 yılları arasındaki Trabzon'un Rus işgali döneminde manastıra el konulmuş, Müslüman-Rum mübadelesinin gerçekleştiği 1923'ten sonra manastır tamamıyla boşaltılmıştır.

Kızlar Manastırı

Trabzon'un 3 km güneydoğusunda Boztepe'nin Değirmendere vadisine bakan yakasında kurulmuştur. 1424 yılında inşa edilmiştir. Yapılar topluluğu dikdörtgen alan içerisinde, ortada tek apsisli kilise, kuzeybatıda çan kulesi, güney doğuda ise küçük bir şapel ve manastır hücrelerinden oluşmaktadır. Manastır yapıları birçok defa onarım görmüştür. Kilise içerisindeki freskler 18. yüzyıla tarihlenmektedir.

Atatürk Köşkü

Trabzon'un Soğuksu semtinde yer alan ve 1890 yılında yaptırılan Atatürk Köşkü, zarafetin ve sadeliğin güzelliğini yansıtan mimarisiyle konuklarını adeta kendine hayran bırakır... Trabzon'a hakim Soğuksu sırtlarında Banker Konstantin Kabayanidis tarafından yaptırılan köşk, 1923'ten sonra hazinenin uhdesine geçmiş bir yapıdır. Cumhuriyetimizin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk;1924, 1930 ve 1937 yıllarında Trabzon'u ziyaret etmiş, 3 kez bu görkemli konakta ağırlanmış ve son ziyareti olan 1937'in 11 Haziran gecesi bütün mal varlığını canından çok sevdiği Türk ulusuna armağan ederken şöyle demiştir:

"İnsanın serveti manevi kişiliğinde olmalıdır. Mal ve mülk bana ağırlık veriyor, bunları milletime vermekten ferahlık duyuyorum."

Onun ölümünden sonra, köşk Trabzon Belediyesi tarafından o dönemde kullanılan eşyalarla dekore edilerek "Atatürk Müzesi" olarak ziyarete açılmıştır.

Trabzon'daki Bizans devri yapılarının en önemlilerinden biri olan Ayasofya, 1238 – 1263 yılları arasında, I. Manuel Komnenos zamanında, Bizans taşra üslubunun, Gürcü soğan kubbe, Selçuklu taş işlemeciliği ile bir harmoni içinde kullanılmasıyla bir manastır kilisesi olarak inşa edilmiştir. Trabzon'un Fatih Sultan Mehmet tarafından fethinden sonra 1511 yılında camiye çevrilmiş ve vakıf eseri olmuştur. Uzun yıllar cami olarak kullanılan yapı, 1864 yılında köklü bir onarım geçirmiştir.

Mevsimlerin Ötesinde Bir Yer: Yaylalar

Trabzon yaylaları tabii güzellikleri, ekonomik zenginlikleri ve değerlerinin yanı sıra, toplumsal ve kültürel değerleriyle de önem taşımaktadırlar. Trabzon yaylaları zengin ormanları, kırsal görüntüleri, serin havası, gölleri, çisesi, coşkun dereleri, doğa yürüyüşleri, avcılığı sportif olta balıkçılığı, yemekleri ve alternatif turizm dalında bütün özellikleri bünyesinde barındırır.

Tüm zamanların ve mevsimlerin ötesinde bir yer gibidir Trabzon yaylaları. Hayatın nabzı en çok burada tutulur. Yeşilin binbir tona büründüğü dağların, çiçeklerin kokusu kadar çeşitliliği de ayrı bir heyecan verir doğa tutkunlarına.

Hıdırnebi Yaylası

Akçaabat ilçesinde bulunan Hıdırnebi Yaylası 1450 – 1500 m. yükseklikte, doğal güzelliği, 1998 yılında yapılan Yayla Kent tesisleri ile Karadeniz Bölgesinde aranan ve tercih edilen en önemli tatil beldesi ve konaklama yerlerinden biridir.

Kayabaşı Yaylası

Kayabaşı yaylası Trabzon Düzköy ilçesine bağlıdır. Şehre fazla uzak olmayan bu eşsiz güzellikteki yaylaya aracınızla çok rahat bir şekilde gidebilir, isterseniz de konaklayabilirsiniz. Kayabaşı yaylası, 1800 m rakımda, etrafı ladin ağaçlarıyla çevrili eşsiz bir manzaraya sahiptir.

Pazarcık Yaylası

Karadere Bayburt güzergâhında Araklı'nın 43 km güneyinde yer alan yayla, Yağmurdere üzerinden Gümüşhane'ye; Aydıntepe üzerinden de Bayburt'a ulaşan yolların geçtiği bir yayla köy merkezidir. Çam ağaçlarıyla kaplı bir alanda yer alan yayla, serin bir havaya sahiptir. Karaderesi, Pamuğun Gölü Şelalesi, piknik alanı ve buz gibi soğuk suları özellikle yaz aylarında bölgemizi ziyarete gelen turistlerin ilgisini çekmektedir.

Maçka Çakırgöl Yaylası

Maçka- Meryemana (Sümela) yolundan 13 km mesafede ve denizden uzaklığı 2504 m olan yayla çevresindeki Armutluk, Kırantaş, Akarsu, Aykarsa, Livayda, Kurugöl, Mesaraş, Furnoba, Kasapoğlu, Camiboğazı, Ortaoba ve Dereboyu yaylaları mevcuttur.

Kadıralak Yaylası

Bölgedeki köyler, dağlardan denize doğru inen akarsuların vadileri üzerinde kurulmuşlardır. Kış ayları, köylerde

dinlenilerek mevsimlik işler ve el sanatları yaparak geçirilir. İlkbahar gelince Mart ve Nisan aylarında tarlalar bellenir, Mayısta ekinler ekilir. Nisan ayında mavi yıldız çiçeklerinin açmasıyla adeta denizi andıran görsel bir şölen yaşanır Kadıralak Yaylası'nda. Mezrası olan aileler buradaki evlerine göç ederek bir ay kadar otururlar. Özellikle sürüler mezraya göçürülür. Haziran başından, eylül sonlarına kadar yaylaya göç edilir.

Hamsiköy

Doğu Karadeniz ile Doğu Anadolu'yu birbirine bağlayan heybetli Zigana Dağlarının eteklerindeki Hamsiköy, Trabzon iline 48 km uzaklıkta ve sınırları içerisinde olduğu Maçka ilçesine de 19 km uzaklıktadır. Doğu Anadolu ile Doğu Karadeniz'i birbirine bağlayan bu güzergâh Osmanlı İmparatorluğu zamanında ise Çin, Irak, İran gibi Asya ülkelerinden gelen kervanların soluklanma durağı idi.

Uzungöl

Trabzon mavi ile yeşilin koyun koyuna yaşadığı Anadolu'nun kuzeyinde tüm güzelliklerini insanlara cömertçe sunan bir tabiat yapısına sahiptir. Trabzon'un doğal güzelliklerinden olan Uzungöl sadece sıradan bir gölü anlatmaz. Ladin ormanları içerisinde yemyeşil doğası, eşsiz güzelliğiyle ruhları dinlendirir ve sonsuz bir huzur verir insana.

Trabzon'a 99 km ve Çaykara ilçesine 19 km uzaklıkta, deniz seviyesinden 1090 m yükseklikte bulunan Uzungöl, Şerah köyünün yerleştiği vadi yamaçlarından heyalan sonucu kayan toprak ve kayaların, haldizen deresinin önünü kapatmasıyla 1600'lü yıllarda oluştuğu rivayet olunan doğal bir göldür.

El Sanatları

Trabzon ve çevresinde geleneksel el sanatları olarak, hasır bilezik yapımı, telkâri, taş ve ahşap işçiliği, dokumacılık, bakırcılık, bıçakçılık, yorgancılık gibi sanatlar yapılmaktadır. Bakırcılık gibi, bölgenin en eski el sanatlarındandır.

Hasır Bilezikler

Evlerde genç kızlar tarafından elde örülen hasır bilezikler altın ya da gümüş ince tellerden yapılır. Örme sanatıyla çeşitli araç gereçler kaplar ve birçok ürünün yapılmasının yanı sıra, Trabzon'a özgü olan "hasır bilezik" yapımı çok yaygındır. Gerek altın ve gerekse gümüşten hasır bilezik ve kolye yapılmakta ve ülkemizin hemen her yerine ve dünyanın birçok ülkesine gerek gurbetçi vatandaşlarımızla ve gerekse de ilimizi ziyaret eden yerli ve yabancı turistlerle götürülmektedir.

Telkâri İşlemeciliği

Tel işi anlamına gelen telkârinin kökeni M.Ö. 3000'lerde Mezopotamya'da, 2500'lerde de Anadolu olduğu ve buralarda kullanıldığı bununla birlikte eski Yunan ve Roma'da yaygın olduğu bilinmektedir.

Ahşap İşçiliği

Yapı malzemesi olarak, çevrenin ormanlık olması dolayısıyla ahşap çok kullanılmıştır. Köy ve yayla mimarisinde ahşap hâlâ vazgeçilmez malzemedir. 100-150 yıl dayanması sebebiyle yörede "ehil ağaç" denilen ve özellikle çatılarda kullanılan kestane ağacı en önemli yapı malzemesidir. Ayrıca çeşitli ev ve mutfak eşyaları da ahşaptan üretilmiştir. İskemle, dolap, tekne, külek (yağ koymak için), yayık, kaşık, kepçe ve su kapları gibi eşyaların üretimi, azalarak da olsa günümüzde sürmektedir.

İŞKUR Trabzon olarak 2018 yılı Haziran sonu itibarıyla 36 bin 399 vatandaş ile bire bir görüşme gerçekleştirilmiştir. 5 bin 84 iş yerine İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla ziyarette bulunulmuştur. Ziyaretlerde kurumun tanıtımı, yeni istihdam teşvikleri, İşbaşı Eğitim Programları hakkında bilgi verilerek iş yerlerinden alınan açık iş talepleri aracılığı ile 8 bin 135 kişi işe yerleştirilmiştir. Ayrıca 182 eğitim kurumu ziyareti, 358 grup görüşmesi gerçekleştirilmiştir.

Aktif iş gücü faaliyetleri kapsamında, İl Müdürlüğü, Vakfikebir ve Sürmene Hizmet Merkezleri aracılığıyla bin 591 İşbaşı Eğitim Programı açılmıştır. 3 bin 260 vatandaş bu programdan faydalandırılmıştır. Yine İl Müdürlüğü ve Hizmet Merkezleri aracılığıyla açılan 34 girişimcilik programından 860 vatandaş faydalanmıştır. 2018 yılında açılan istihdam garantili/garantisiz, özel politika ve hükümlü 42 kursta 344 vatandaş faydalandırılmıştır.

İş Kulübü projesi için pilot il olarak seçilen Trabzon bünyesinde Karadeniz Teknik Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde kurulan ofiste 500 bireysel görüşme, 77 grup görüşmesi yapılarak iş arayanlara yönelik daha etkili iş arama teknikleri hakkında bilgilendirme gerçekleştirilmiştir.

7. Trabzon İstihdam Fuarı (TRABİF)

Trabzon'da bu yıl 7'ncisi düzenlenen "Trabzon İstihdam Fuarı" 7-8 Mayıs 2018 tarihlerinde Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Osman Turan Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilmiştir.

2 gün süren etkinlikte, nitelikli eleman arayan firmalar ve iş arayanları buluşturmak gayesiyle 14 kamu, 93 özel sektör firması katılım sağlamış ve 2 bin 542 açık iş ilanı verilmiştir. İş arayanların yanı sıra üniversite öğrencilerinin de yoğun ilgi gösterdiği fuarın açılışının ardından 13 bin 851 kişi fuarı ziyaret etmiş ve 7 bin 797 kişi firmaların açtığı stantları gezerek iş ve staj başvurusunda bulunmuştur.

Etkinlikte, iş arayan-işveren görüşmelerinin yanında etkinlik maksadına uygun konularda eğitim, seminer, konferans ve paneller düzenlenmiş olup bu bağlamda fuarın ilk günü Microsoft Türkiye Eğitim Direktörü Dr. Anıl Çekiç tarafından "Bilişim ve Girişimcilik" konulu bir seminer verilmiştir. Fuarın ikinci gününde ise işverenlere yönelik olarak yeni istihdam teşviklerinin sunumu gerçekleştirilmiştir.

Arsin OSB İrtibat Noktası

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Arsin Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanlığı arasında imzalanan protokol sonucunda yaklaşık 5 bin personeli, milyon dolarlık ihracat kapasitesi ile 88 iş yerini bünyesinde barındıran Arsin Organize Sanayi Bölgesi'nde İŞKUR irtibat noktası 2017 tarihinde faaliyetlerine başlamıştır.

Türkiye'de bir ilk olan İŞKUR Organize Sanayi Bölgesi İrtibat Noktası, Sayın Cumhurbaşkanımızın çağrıları sonrasında ilan ettiği Çalışma Hayatında Milli Seferberlik kapsamında hizmete sunulan İrtibat Noktası ile birlikte görevli İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla OSB'deki firmalara daha hızlı ve etkin ziyaretler gerçekleştirilecek, işverenlere iş gücü piyasası, kurum faaliyetleri, açık iş talepleri, işveren teşvikleri, İşbaşı Eğitim Programları, iş gücü eğitim kursları, kısa çalışma ödeneği, işverenlerin yasal sorumlulukları gibi faaliyetlerde bilgi vermek ve yardımcı olmak hedeflenmektedir.

Ayrıca, Organize Sanayi Bölgesi içinde ya da dışında Kurum hizmetlerinden faydalanmak isteyen iş arayanların iş başvuruları alınmakta, işe yönlendirilmeleri yapılmakta, işsizlik ödeneği başvuruları alınmakta, iş arama becerileri eğitimi verilmekte, öz geçmiş hazırlama desteği sunulmakta, Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları ve Girişimcilik Eğitim Programları gibi aktif işgücü hizmetlerinden yararlanmaları sağlanmaktadır.

İçişleri Bakanı Süleyman Soylu'nun Sürmene İŞKUR Ziyareti

İçişleri Bakanı Süleyman Soylu, Vali Yücel Yavuz ile birlikte açılışı yeni gerçekleşen İŞKUR Sürmene Hizmet Merkezimize ziyarette bulunarak İş ve Meslek Danışmanlarımız ile sohbet etti. Sayın Bakanımız, her işsizin bir danışmanı olduğunu belirterek İl Müdürümüz Adnan Zengin'den kurum faaliyetleri hakkında bilgi aldı.

En düşük İşsizlik Oranı Doğu Karadeniz'de

TUİK 2017 yılına ait bölgesel işsizlik, istihdam ve iş gücüne katılıma yönelik verilerini açıkladı.

Bu doğrultuda ülkemiz bölgesel iş gücü piyasası verilerine göre en düşük işsizlik oranı verisi ise %3,6 ile Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane illerinin yer aldığı TR90 bölgesinde gerçekleşmiştir. Ülkemizde en düşük işsizlik oranı verisinin Doğu Karadeniz'de gerçekleşmesinde yoğun bir sanayi ve istihdam imkânı olmamasına rağmen İŞKUR'un İstihdam Seferberliği kapsamında yaptığı çalışmaların etkisinin olduğu düşünülüyor.

Konuya ilişkin açıklamalarda bulunan Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürümüz

Adnan Zengin; Ülkemiz, İstihdam Seferberliği sayesinde tarihinin en büyük istihdam oranlarını gerçekleştirdi. Bu yıl istihdam seferberliğinin 2. fazını sürdürüyoruz ve iş arayan ve işverenlere yönelik olarak devletimizin çok güzel teşvikleri bulunuyor. Geçen yıl işverenlere yönelik olarak artı 1 istihdam teşviki, bu yıl artı 2 istihdam teşviki olmuştur ve bizler bunların meyvelerini topluyoruz. Temmuz 2018 itibariyle İŞKUR Trabzon olarak 9 binin üzerinde kişiyi işe yerleştirdik ve özel sektörden 16 binin üzerinde açık iş alındı.

İŞKUR Trabzon Yeni Binasına Kavuşuyor

Vatandaşlara daha modern, çağın gereklerine uygun geniş ve ferah bir binada hizmet vermek gayesiyle İŞKUR yeni binası yapılmaktadır. Geçen yıl açılan Sürmene ve Vakfikebir Hizmet Merkezleri ve Asin İrtibat Noktası ile birlikte yerinde hizmet anlayışına kavuşan Trabzon ilinde şimdi de engelli dostu yeni merkez binası ile vatandaşlara hizmet sunulması hedeflenmektedir. 262 m2 taban alan olmak üzere bodrum kat dâhil 7 kattan oluşan yeni hizmet binasının bin 834 m2'lik alanının da yapımı devam etmektedir. 2018 yılı içerisinde hizmete açılması planlanmaktadır.

"İş Kulüpleri Projesi" Trabzon'da Hız Kesmeden Devam Ediyor

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu bünyesinde, temel hedefi çalışmak isteyen herkese göre bir iş fikrinin işsizlerde oluşmasını sağlamak, işsizlerin öz güvenini yükseltmek ve açık işlere yönlendirilmelerini kolaylaştırmak maksadıyla Temmuz 2017'de Trabzon İŞKUR Sürmene Hizmet Merkezi binası içerisinde açılan iş kulübü, daha fazla bireye ulaşabilmek hedefiyle Ekim 2017 itibarıyla KTU Hukuk Fakültesi binasına taşınmasıyla birlikte çalışmalarını daha da hızlandırmıştır.

MESLEKTE VARDIĞIM NOKTA RÜYA GİBİ

Ünlü markaların reklam fotoğrafları ile tanıdığımız, fotoğrafçı Uğur Bektaş ile fotoğrafçılık üzerine görüştük. “Bundan 100 yıl önce büyük ihtimalle her fotoğraf etkileyiciydi; ama günümüzün görsel çöplüğe dönmek üzere olan fotoğraf dünyasında kriterler çok yüksek.” diyen Bektaş; bu işi yapmak isteyenlere dergimiz aracılığıyla deneyimlerini aktardı ve önemli tavsiyelerde bulundu.

Sizi ve yaptığınız işleri, ünlü markalarla ve ekran yüzleri ile yaptığınız çalışmalardan biliyoruz. Bunlarla ilgili konuşmaya başlamadan önce sizi biraz tanıyabilir miyiz?

İstanbul’da yaşayan ve üreten profesyonel bir fotoğrafçıyım. Evliyim ve bir kızım var. Babam astsubaydı. Onun son görev yeri Çorlu’da doğup büyüdüm. 1992 senesinden beri de İstanbul’dayım.

Fotoğrafçılık nerede ne zaman başladı? Nasıl karar verdiniz? Sizin kararınız mıydı?

Fotoğrafçılığın dükkânda vesikalık, düğünlerde gelin damat fotoğrafından ibaret olmadığını anladıktan sonra verdiğim bu karar tamamıyla bana aitti. Okulunu okuyabilmek için doğup büyüdüğüm kasabayı, internet, cep telefonu gibi iletişim araçlarının olmadığı yıllarda, kulaktan dolma bilgiler ışığında, boş bir cüzdan, bir sırt çantası ve hayallerimle terk edip, o okulu da birtakım şartlar yüzünden okuyamadan, asistanlıkla başladığım bu meslekte bir yere vardıysam bu aslında rüya gibi bir şey. Bu işe başladığım yıllarda, o da aşağı yukarı 1993 senesine denk gelir. Fotoğrafçılık, günümüzdeki gibi kısa dönem bir kurs ve reklamlı Instagram hesabıyla elde edilebilecek bir vasıf değildi, ki bence hâlen değil.

Fotoğrafçılığa asistanlık yaparak başladım. Hayatımda sadece bir kişiye asistanlık yaptım o isim de bu sene kaybettiğim ustam Necdet Kaygın. O dönem ağır fotoğraf malzemeleri yüzünden yarı hamallık gibi bir şeydi asistanlık.

Fotoğrafçılıktaki tarzınızı tanımlar mısınız?

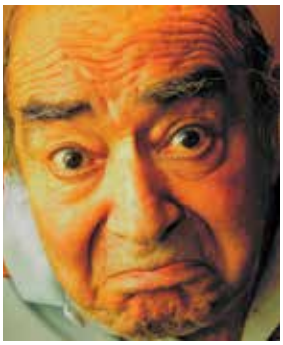
Fotoğrafçılıkta bir tarzım varsa o da ışık kullanımı ile ilgilidir. Gün ışığını pek tercih etmem. Kontrolün bende olmasını istediğimden dolayı zaman zaman bol, zaman zaman ise tek ışık kullanırım.

"Fotoğrafçılık oldukça popüler bir meslek son yıllarda. Aynı popülerlikte kalitesi de gelişiyor mu sizce?

İlerleyen teknoloji ile birlikte her şeyin kalitesi geliştiği gibi fotoğrafın kalitesinin de geliştiği bir gerçek. Bunu sağlayan en önemli etken ise dijitale geçiş. Bu geçiş filmdeki birtakım kısıtlamaları ortadan kaldırdı. Okuyucuların kafasını teknik terim ve verilerle karıştırmadan basit bir örnek vermem gerekirse örneğin filmlerimiz artık 36 poz değil. Mükemmele ulaşana kadar deklanşöre basabilirsiniz. Sevdiğiniz herhangi bir sanatçının on yıl önce çektirdiği albüm kapak fotoğrafını son albümündeki fotoğrafla kıyaslayın. Aradaki farkı göreceksiniz. Bu bahsettiğim fotoğrafın teknik olarak kalitesinin artması. Ama fotoğraf dediğimiz olayın başka boyutları da var. Örneğin yaşattığı duygu size kattığı, hissettirdiği.

İlham aldığınız şey nedir? Beğendiğiniz işlerden esinlendiğiniz oluyor mu?

Yaşadığınız ortam, soluduğunuz hava, çevrenizden eşinizden dostunuzdan size yansıyanlar, hissettiğiniz



duyguların verdiği rahatlığın gösterdiği şeydir ilham. Esinlenme olayına gelince; başkasının çektiği bir fotoğraf projesinin aynısını yaparsanız buna esinlenme diyemezsiniz. Ama sizi etkileyen bir fotoğrafçının hayata bakış şeklinden yola çıkarak elde edeceğiniz detayları kendi hamurunuzda yoğurarak bir şeyler yaparsanız tarz olarak yola çıkış noktam bu diyebilirsiniz. Mutlaka esinlenmişimdir.

İyi bir fotoğrafçı olabilmek için şahsi olarak nelere dikkat edilmeli, neler yapılmalı? Ne gibi özelliklere sahip olunmalı?

Hobi olarak veya hayatında başka işlerin yanı sıra fotoğrafçılık yapanları da ayrı tutarak söyleyeceğim. Bu herkesin giyebileceği bir gömlek değildir. Biraz da bu işin sizi seçmesi ve üzerinize oturması gerek. Bu işe uygun zamanla şekillenecek bir gözünüzün, sıradanlıktan uzak bir bakış açınızın, hayat felsefenizin ve belki de en önemlisi hayatınızda sizi bu alana sürükleyecek bir şeylerin gerçekleşmesi gerek.

Fotoğrafçılığa ilgi duyan ve bu alanda çalışmaya hevesli gençlere önerileriniz var mı?

Elbette. Bu iş bir heves sonucu girişilecek iş değildir. Dışarıdan nasıl göründüğü, vasfı, havası her şey bir yana bir iş olarak profesyonel anlamda fotoğraf çekerek hayatınızı sürdürecekseniz zor bir yola giriyorsunuz demektir. Bu yolda yaşayacağınız her olumsuzluk her yenilgi her hayal kırıklığı her başarı ve her övgü bu işin mihenk taşlarıdır. Günümüzde genç arkadaşların pek tahammülü yok hemen her şey olsun istiyorlar. Bunun belki onlara göre haklı gerekçeleri olabilir. Ama fotoğraf konusunda onların gerekçeleri değil, fotoğrafçılığın kuralları geçerlidir. İyi bir fotoğrafçı olmak, güzel düğün, mekân, portre, moda fotoğrafı çekiyor olmayı başarabiliyor olmak değildir. Bu bir serüvendir, bu maceraya girersiniz olur ya da olmaz. Bunu anlayabilmek için bir müddet dayanmanız gerekir. Bu müddet biraz uzun olabilir ama başka yolu yok, acele ederseniz sadece siz kendinize fotoğrafçı dersiniz.

KENDİ ÇOCUKLARIMIZA TÜRKİYEMİZİN TARİHİNİ KÜLTÜRÜNÜ AŞILAMALIYIZ

Gaziantep Bakırcılar ve Sedefçiler Odası Başkanı Celal Açık: "Odamız ile İŞKUR iş birliğinde 2012 yılından bu yana düzenlediğimiz bakırcılık ve sedef kakmacılığı kurslarına katılan 500'ü kadın 700 kursiyer sektörümüze altın çağını yaşattı"

RÖPORTAJ VE FOTOĞRAF
ZAHİDE YILDIRIM
HAKAN ÖZER

Başkanım, sizi kısaca tanıyabilir miyiz? Bu mesleğe nasıl başladınız? Bu seviyelere nasıl ulaştınız?

Gaziantep doğumluyum. Altı kardeşiz, en küçükleri benim. 40 yıldır bu işi yapıyorum. Bakırcılık işinin çıraklığını, kalfalığını, ustalığını yaptım. Ayrıca baba mesleğim. Ama ben babamın yanında hiç çalışmadım.

Beni başkaları yetiştirdi. Diğer kardeşlerim ise babamın yanında yetişti. Ben el işçiliğine merak sardım ve bu alanda ilerledim. Şu an Gaziantep Bakırcılar ve Sedefçiler Odası başkanlığını yapıyorum.

Gaziantep'in Bakırcılık mesleğindeki yeri nedir? Ne gibi ürünler üretiliyor? Bunların diğer illerdeki bakır üretimlerinden ayrılan özellikleri neler?

Bakırcılık Gaziantep'te insanlık tarihine yansıyan bir zanaat. Bakır işlemeciliğinin coğrafi patenti bizde. Yani dünyada her yerde bakırcılık var; ama bakır işlemeciliği dediğin zaman patenti Antep'te. Mesela Erzincan boya üstüne, Maraş çekiç üstüne biliniyor. Ama bakır işlemeciliği dediğin zaman Gaziantep'i ayırt eden de bu. Zaten biz genelde ürünleri tek parça yaparız.

Yekpare yaparız. Onun için bizi başka illerden ayrılan özelliğimiz bakır işlemeciliğidir. Gaziantep'te bakırcılık dedin mi akla gelen her şey üretilebilir. Mesela biz, 2 sene önce bir fıstık ağacı yaptık havaalanında. Dünya bunun için peşimizden koşuyor. Japonya, Letonya'daki üniversiteler bizi çağırıyor. Avrupa'da da örnek başkanlık seçildik.

İŞKUR'la ne gibi çalışmalar gerçekleştiriyorsunuz?

Türkiye'de ilk kez kadın sedefçi yetiştirdik İŞKUR'la, örneği yok. 10 yılımızın 8 yılında ödül aldık. Nasıl ödül aldık, mesela idarecilerimizin, il müdürlerinin bizi yönlendirmeleriyle. Odamız ile İŞKUR işbirliğinde 2012 yılından bu yana düzenlediğimiz bakırcılık ve sedef kakmacılığı kurslarına katılan 500'ü kadın 700 kursiyer sektörümüze altın çağını yaşattı. Yani şunu anlatmak istiyorum, İŞKUR'un meslek odalarıyla projelerinin hiçbiri boşa gitmez. Bugün Avrupa'da yüzde 5 istihdam verene ödül veriyorlar. Biz yüzde 50 istihdam sağlıyoruz. Biz istihdam taahhüdü olmayan kurslarımızda bile istihdam sağlıyoruz. İŞKUR'la çekiç kalem tutmayı öğretiyoruz. Yetenekli kişileri seçip bunların üzerine eğiliyoruz. Bakın bizim yetiştirdiğimiz bir kursiyer dükkan açabilir, devlete vergi verebilir, yanında sigortalı çalıştırabilir. Biz fabrikalar gibi değiliz ki sıradan bir işçiyi alalım hemen gönderelim. Biz zanaatkâr yetiştiriyoruz. Bir de yetiştirdiğimiz zaman tarihimizi, kültürümüzü canlandırıyoruz. Yine diyorum yetiştirdiğimiz 100 kişinin 100'ünde de yetenek varsa bizde iş var.

Avrupa ve Amerika'daki eğitim kurumlarından davetler alıyorsunuz sürekli. Batı'nın bakırcılık mesleğine ve bakırcılık zanaatına olan ilgisini neye bağlıyorsunuz?

Bana dünya de, ben Gaziantep derim. Yurt dışında her şey pratik üzerine kurulmuş. Biz diyoruz ki hem teorik hem pratik olsun. Çocuklar haftanın 4 günü bizim yanımızda pratik eğitim, 1 gün okulda teorik eğitim alıyorlar. Çocuk ilkokulu bitiriyor ne oluyor? Çırak oluyor. Liseyi bitiriyor kalfa oluyor, 2 yıllık bölüm bitiriyor usta oluyor ve bizim yanımızda yetiştiği için işi hazır oluyor.

Bizim keşfedemediğimiz onların keşfettiği bir şey mi var bakırla ilgili?

Anlatayım, mesela adamlar sistemini oturtturmuş. Biraz evvel de söyledim, burada ilkokul mezunuyum yurt dışında öğretim üyesiyim. Bana orada gösterilen ilgiye bak, benim imzamla insanlar not alıyor. Batı, bu sistemi oturtturmuş. Bakın bakır işlemeciliğinin coğrafi patenti bizde diyoruz. Onlar bir tane model yapana kadar biz 100 tane model çıkarıyoruz. Bana hala diyorlar ki başkanım bu işi onlara öğretme. Öğretmedik de füze mi yapmadılar, ne yapmadılar yani? Onun için öğretelim de tarihimizi öğrensinler. Bu kültürü dünyaya tanıtıyor, dilim döndükçe "Bismillah" demeyi ve Antepçe'yi öğretiyorum.

Peki, son olarak bu mesleği yapmak isteyen kişilere ne gibi tavsiyede bulunursunuz?

Bakın eskiden sorarlardı "senin çocuğun ne iş yapıyor?" diye. Benim çocuğum bakırcı, üniversite mezunu bir de. Dünyaya 10 sefer gelsem bakırcı olmak isterim; ama başka dilleri bilerek. Kendi çabamla İngilizce konuşuyorum. Ama çocuklarıma da diyorum ki bakın babanız bunu yapıyor siz daha iyisini yapın, Türkiye'nin buna ihtiyacı var. Türkiye'nin bu lobiye ihtiyacı var. Bakın inanın dünya bize imreniyor. Niye? Bizde hürmet var, tarih var, kültür var; ama şunu da bırakalım bizde yalan da var. Biz bu yalanı bırakırsak dünyada bir numarayız. Bırakırız inşallah. Biz kendi çocuklarımıza Türkiye'mizi, tarihini, kültürünü aşılamalıyız.

"İncir Çekirdeğini Dolduran Adam"

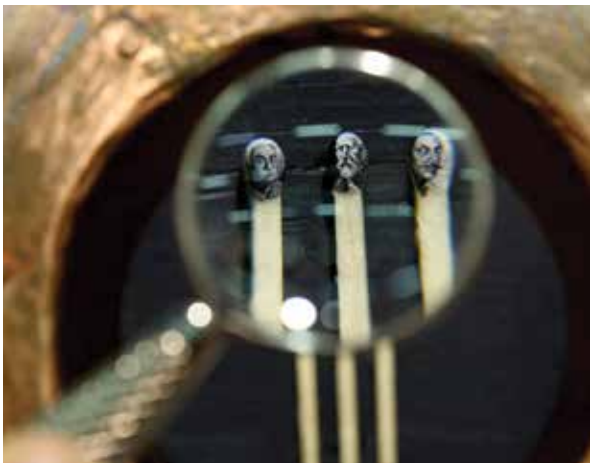
Hasan Kale

Çalışmalarıyla uluslararası başarılar kazanan Hasan Kale ile öncüsü olduğu mikro sanat akımından, saç telinden soğan zarına kadar, hayatın içinde olan her detayı sanata nasıl çevirdiğinden ve "incir çekirdeğini dolduran adam" oluşundan bahsettik.

RÖPORTAJ
TUNAHAN BOZKIR
VHKİ, İSTANBUL

Mikro Art ile ilgilenmeye ne zaman ve nasıl başladınız?

Mikro Art 1996 yılında kendiliğinden gelişti. 1980'li yıllarda minyatür sanatıyla tanıştıktan sonra kendi kendini geliştiren, eğitim almak istediğimde de bu eğitimi verecek kimseyi bulamadığım için örnek alacağım hocalarımı çok eski yıllardan seçen biriyim. Mehmet Siyahkalem'den fırçanın kıvraklığını, Nakkaş Osman'dan da sultan portrelerinin inceliğini öğrendim. Bu farklı kulvarların, farklı üstatlarının çizgisinden yola çıkıp bir Hasan Kale çizgisi oluşturdum. Resim, renk ve fırça aşkı devam ederken çok önemli yerlere minyatür sanatıyla ilgili eserler verdim. Bunu yaparken sonra şu geldi aklıma; geçmiş dönemlerde muhteşem işler yapan o üstatlar; rengin, fırçanın, kâğıdın yokluk zamanlarında birçok güzel eserler üretmişler. Bugünün teknolojisinde, her şeyin elinizin altında olduğu bu dönemde, şimdi aynılarını yapmayı kolaycılık gibi gördüm ve daha farklı bir eser üretmeliyim dedim.



Eğitimini almadığınız, kendi oluşturduğunuz bir sanatı icra ediyorsunuz. Bu noktaya hangi aşamalardan geçerek geldiniz?

Bu işin eğitimi yok. Çünkü daha evveliyatında böyle bir sanat yok. Sadece pirinç taneleri üzerine çalışmaların yapıldığı bazı dönemler var. Bunu da sonradan öğrendim. O dönemlerde birtakım üstatlar bulunuyor. Ama ben geriye dönüp baktığımda yaklaşık 350 farklı objeye ulaşmış bu alanda dünyadaki tek sanatçıyım. Yani daha önce kimse bu kadar mikro obje üzerine çalışmamış. Çalışsalardı da çok fazla önemi yoktu. Çünkü ben Anadolu'da yaşamış kültürleri ve Anadolu'yu, İstanbul'u, Türkiye'yi; Padişahlar, Atatürk gibi bir sürü değerli şahsı ve mekânı eserlerimde kullanma imkânına sahip oldum.

Bugüne kadar hangi objelerde sanatınızı icra ettiniz? En kolay çalışmanız hangisinde oldu?

İncir çekirdeği, kabak çekirdeği, makarna, balık kılçığı, balık pulu, kahve granülü, elma çekirdeği, şeker, çikolata gibi 350 farklı obje üzerine çalışmam var. Farklı reklam filmlerinde farklı çalışmalar da yaptık. Bütün objelerin kendine göre zorluğu var. Zorluk açısından birini diğerinden ayırmak pek de kolay değil. Mesela boyayı emen var emmeyen var, hata riski olmaması lazım. Benim bütün objelerdeki öncelikli hedefim, uzun soluklu kalıcılık sağlamak.

Mikro Art yapabilmek için hangi malzemeleri kullanıyorsunuz?

Zannedildiği gibi öyle ince bir fırça kullanmıyorum. Tahmin edilenin aksine, kalın fırçalar kullanıyorum. Boyalar da mikro objelere göre farklılıklar gösteriyor. Eserlerimin uzun soluklu kalmasını istediğim için, özel katkılar ilave ederek daha kalıcı olmasını sağlıyorum.

"Benim için asıl olan Türkiye'de ne kadar tanındığım değil, dünyaya Türkiye'yi ne kadar tanıtabildiğimdir."

Yaptığınız bu özel sanatın hak ettiği ilgiyi gördüğünü düşünüyor musunuz?

İşin açıkçası Türkiye'de çok fazla tanındığımı zannetmiyorum. Bu sadece benle ilgili değil bir sürü farklı sanattaki arkadaşlar için de geçerli. Buna rağmen yıllardır yurt dışında Hasan Kale olarak Türkiye'yi iyi şekilde temsil ettiğime, çok iyi şekilde anlattığıma inanıyorum. Çünkü son 7 yılda dünyada haberimin yapılmadığı hiçbir ülke kalmadı. Türkiye'deki lakabım "incir çekirdeğini dolduran adam". İngiltere'de The Sun Gazetesi'nin attığı başlık bana çok büyük gurur vermiştir. Amerika'daki son fuarda "kartal göz" lakabını takmışlardı. Dubai'de bana "sıra dışı sanatçı" ödülünü verdiler. Bizim ülkemizde bu sanatın, bu tarz sanatçıların tanınmama sebebi şu: "Biz kendi sanatçılarımıza maalesef değer vermiyoruz." Bu işi yabancı bir isim yapsaydı ilgi gösterirdik ama kendi insanımız yaptığında çok dikkat çekmiyor.

Sergilenen eserlerinizin satışını yapıyor musunuz?

Özellikle yurt dışında bu işle ilgilenen koleksiyoncular var. Onlara satış yapıyorum. Dediğim gibi yurt dışında bu işle ilgilenen bir sürü insan var ve beni Mikro Art sanatının önde gelen isimlerinden kabul ettiler. İngiltere, Amerika, İtalya, Japonya, Suudi Arabistan gibi ülkelerin haber kanalları, atölyeme kadar gelip haberlerimi yaptılar. Bu tanınırlık sayesinde koleksiyonculara satışım daha da kolaylaştı.

Orta Asya'nın Kalbi

Özbekistan

Özbekistan'ın yönetim şekli cumhuriyet, başkenti ise Taşkent'tir.

Nüfus:
32,2 milyon (2017)

Etnik Yapı:
%82 Özbek, %4,8 Tacik, %2,6 Rus, %1,4 Kırgız, %0,7 Tatar, %0,6 Kore

Yüz Ölçümü:
447,400 kilometrekare

Resmi Dil:
Özbekçe

Din:
%93 Müslüman, %7 Hristiyan ve diğerleri

Para Birimi:
Sum

Yüzyıllar boyu, Orta Asya'da kurulan Timurlular, Harzemşahlar, Şaybaniler, Babürlüler Devletleri ile 19. yüzyılda Çar Rusya'sı tarafından devrilen Buhara Emirliği, Kokand ve Hive Hanlıklarına ev sahipliği yapan Özbekistan, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla 31 Ağustos 1991'de bağımsızlığını ilan etmiştir.

Özbekistan'ın önemli şehirleri: Taşkent, Semerkant, Buhara, Fergana, Andican şehirleridir.

Özbekistan'ın Semerkant ve Buhara şehirleri tarih boyunca ilim ve kültür merkezi olmuştur. Bunun tesirleri günümüzde hala devam etmektedir. Bu şehirlerde; Biruni, Uluğ Bey, Kadızade-i Rumi, Ali Şir Nevai, Gıyaseddin Cemşid Kaşi eş-Şirazi, Ubeydullah-ı Ahrar, Necmeddin-i Kübra gibi âlim ve ilim adamları yetişmiştir.

Coğrafya:

Ülkenin kuzeyinde ve batısında Kazakistan, doğu ve güneydoğusunda Kırgızistan ve Tacikistan, güneybatısında Türkmenistan, güneyinde ise Afganistan bulunur. Tanrı Dağları'ndan Aral Gölü'ne kadar uzanan bölgede yer alan Özbekistan'ın büyük bir bölümü düzlüklerle kaplıdır. Turan Ovası, bu düzlüklerin en önemlisidir. Kızılkum Çölü bu ovanın güneyinde yer alır. Tanrı Dağları'nın uzantıları, ülkenin doğusundaki dağlık kesimi oluşturmaktadır.

Özbekistan'ın en önemli akarsuları Seyhun (Siri Derya) ve Ceyhun (Amu Derya) ırmaklarıdır. Her ikisi de ülke topraklarının büyük bölümünü sulayarak Aral Gölü'ne dökülür. Ülkede bulunan diğer küçük akarsuların

tamamı Aral Gölü havzası içinde kaybolur. Akarsulardan sulamada yararlanılmaktadır.

Ekonomi:

Özbekistan, uluslararası finans kuruluşlarının öngörülerine göre, gelecek 10 yılda dünyada en hızlı büyüyecek ülkeler arasında yer alıyor. Genç işgücüne ve zengin doğal kaynaklara sahip Özbekistan'ın son 10 yılda yıllık ortalama yüzde 8 büyümesi dikkat çekmektedir.

Doğal gaz üretiminde dünyada ilk 11 ülke arasında yer alan Özbekistan'da yıllık ortalama 65 milyar metreküp doğal gaz üretilmektedir. Dünya'nın en büyük pamuk üreticisi ve ihracatçısı ülkeleri arasında yer alan Özbekistan, yıllık ortalama 3 milyon ton pamuk lifi üretmektedir, bunun yarısından fazlası ise ihraç edilmektedir.

Özbekistan genel olarak bir tarım ve hayvancılık ülkesidir. Nüfusun büyük çoğunluğu tarımsal etkinliklerde bulunmaktadır. Ülke, dünyanın en büyük pamuk üreticilerindendir. Diğer önemli tarım ürünleri pirinç, mısır, buğday, tütün, sebze ve meyvedir. Ayrıca ipek böcekçiliği de yapılmaktadır. Ülkedeki hayvancılık, özellikle kırsal kesimlerde yaygın olarak yapılmaktadır.

> Yüzyıllar boyu, Orta Asya'da kurulan Timurlular, Harzemşahlar, Şaybaniler, Babürlüler Devletleri ile 19. yüzyılda Çar Rusya'sı tarafından devrilen Buhara Emirliği, Kokand ve Hive Hanlıklarına ev sahipliği yapan Özbekistan, Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla 31 Ağustos 1991'de bağımsızlığını ilan etmiştir.

Özbekistan yer altı kaynakları açısından çok zengin bir ülkedir. En önemli yer altı kaynakları doğal gaz, petrol, maden kömürü ve altındır. Ülkede, dünyanın en saf altını elde edilmektedir.

Özbekistan'da sanayi daha çok tarıma dayalıdır. Özellikle pamuk işleme ve tekstil ile makine ve metalürji sanayi, altın işlemeciliği gelişmiştir.

Ayrıca çeşitli gıda, yün, deri işleme ve ipekli kumaş üretimi de gelişmiştir. Özbekistan'ın ihracatının önemli kısmını pamuk oluşturur.

Ulaşım

Özbekistan'da ulaşım başlıca Taşkent, Semerkant, Buhara, Çarçay ve Fergana arasındaki 3000 km'lik demiryolu, 21.500 km'lik şose ve Amuderya üzerinde 1200 km'lik su yolu ile sağlanmaktadır. Ülkenin birçok şehrinde havaalanı vardır.

Özbekistan Gezilecek Yerler

Registan Meydanı

Orta Asya –Türk mimarlığının nadir örneklerinden birinin sergilendiği Registan Meydanı, Semerkant'ın merkezinde yer alan önemli meydanlardan biridir. Geçmiş dönemde şehrin merkezi olarak kabul edilen ve üzerinde üç medresenin yer aldığı meydan, şehrin en turistik noktası olarak gösterilir.

Gur-i Emir Kalesi

14. yüzyıldan kalma tarihi eserlerden biri olan Gur-i Emir, Timur İmparatorluğu'nun kurucusu Timur'a adanmış bir türbe ve külliyeden oluşmaktadır. İran mimarisinin motiflerini göreceğiniz 37 metre yüksekliğindeki türbeye, Timur Hanedanı'nın önemli üyeleri defnedilerek aile kabristanı haline getirilmiştir.

Bibi Hanım Camii

Semerkant'ın en özel mimarilerinden birine sahip olan Bibi Hanım Camii, Timurlu mimarisinin örneklerini görebileceğiniz etkileyici bir dini yapıdır. Timur'un eşi Bibi Hanım'a ithafen yaptırılan caminin, Hindistan seferinin anısına Timur tarafından yaptırıldığı bilinmektedir.

Ark of Bukhara

Buhara hanlarının ikamet ettiği kale olarak bilinen Ark Kalesi'nin tarihinin, M.Ö. 4. yüzyıla dayanmakta olduğu tarihçiler tarafından söylenmektedir. 20 metre yüksekliğindeki suni bir tepede yer alan topraktan yapılma kalenin ihtişamı ise görenleri kendine hayran bırakmaktadır.

Kukeldash Medresesi

Taşkent'in tarihi yapılarıyla ünlü bölümünde, Su Pazarı'nın hemen yanında yer alan Kukeldash Medresesi, 1570 yılında inşa edilmiş şehrin önemli yapılarından biridir. 19. yüzyıla kadar şehirdeki tüm medreseler Kokand Hanları'nın kalesi olarak hizmet vermiş olup insanların infaz edildiği, çok sayıda işkencenin yaşandığı yerler haline gelmişlerdiler.

Siyasi Baskı Kurbanları Müzesi

Siyasi Baskı, 2002 yılında kurulan Taşkent Siyasi Baskı Kurbanları Müzesi, Sovyetler Birliği döneminde hükûmet tarafından öldürülen insanların anısına açılmış bir müzedir. İslam Karimov tarafından kurulan müzede, o dönemlerde yaşanan tüm baskı ve işkenceler gözler önüne serilmektedir.

İmam Buhari Müzesi

Özbekistan'ın bağımsızlığına kavuşmasından sonra Başkan İslam Karimov tarafından inşa ettirilen türbe, camii, kütüphane ve medreseden oluşan İmam-Buhari Kompleksi, ülkenin en önemli dini isimlerinden biri olan El Buhari anısına yaptırılmış mimarlık harikası bir gezi noktasıdır.

Tilla-Kari Medresesi

1647- 1659 yılları arasında inşa edildiği bilinen Tilla Kari Medresesi, Registan Meydanı'nda yer alan ''Altın Kaplamalı Medrese'' olarak bilinir. Öğrenciler için bir külliye olmasının yanı sıra Semerkand'ın merkez camisi olarak da kullanılan medresenin, dış ihtişamı kadar iç mimarisi de görenleri kendine hayran bırakan bir güzelliğe sahiptir.

Barak Han Medresesi

Medrese, Shaybanid Hanedanı döneminde Ulugbek'in torunu Taşkent valisi Barak

Han (1529-1563) tarafından yaptırılmıştır. İnşaat çalışmalarında Semerkantlı ve Buharalı ustalar çalışmışlardır. Medresenin yan duvarlarında kufi yazısı ile "Allah Büyüktür" ve "Allah Ebedidir" yazılıdır. Medresede, Hz. Osman'ın dünyaca ünlü Kuran'ı bulunmaktadır ki dünya üzerinde ceylan derisi üzerine yazılmış en büyük iki Kuran'dan birisidir. Diğeri ise İstanbul'dadır.

Emir Timur Heykeli

Meydanın en ilgi çeken objesi Emir Timur heykelidir. Heykel, meydanın sağ bölümündedir. 14. yüzyılda Hindistan'dan Akdeniz'e kadar 27 ülkeden oluşan büyük bir imparatorluk kuran Emir Timur onuruna bu heykel yapılmıştır. Heykeltıraş İlkhom Jabbarov tarafından yapılan bronz anıtta, Emir Timur at üzerinde geleneksel kıyafeti ile görülmektedir. Anıt üzerinde, Emir Timur'un ünlü sözü "Güç doğruluktadır" dört dilde yazılmıştır. Anıtın çevresinde küçük bir park bulunmaktadır.

Nasıl Gidilir?

Özbekistan'ın başkenti Taşkent'e her gün İstanbul'dan direkt ve aktarmalı uçuşlar bulunmaktadır. İstanbul Taşkent arası yaklaşık 4.5 saat sürmektedir.

Ne Yenir?

Orta Asya'nın Türk mutfaklarının güzel bir sentezi olarak karşımıza çıkan Özbek Mutfağı, sevilen mutfaklardan biridir. Erişte ve ekmek çeşidi bakımından oldukça zengindir. Diğer yandan ülkedeki etlerin büyük bir çoğunluğu koyun etidir ve et çoğu yemeğin vazgeçilmez bir parçasıdır.

Özbekistan'ın en ünlü geleneksel yemeği elbette ki Palov. (Özbek Pilavı) Pirinç, parça et, rendelenmiş havuç ve soğan ile yapılan bir yemektir.

Tandır Kebap, Özbek Mantısı, Lag'man, Oshpz, Lepyoshka diğer yemek çeşitleridir.

Ne Alınır?

Özbekistan'dan; dobbi denilen badem motifli takkeler, vizon ve nokra derisinden yapılan kalpaklar, Özbekistan'a özgü gelinlerin giydiği kıyafetler, Buhara'nın meşhur aksesuar olarak kullanılan bıçakları, koyun derisinden yapılan karakul denilen başlık ve giysiler, el yapımı ayakkabı ve terlikler alınabilir. Gıda olarak da Özbekistan'ın kurutulmuş üzüm çeşitleri meşhurdur.

Biliyor muydunuz?

Özbekistan bayrağının anlamı; mavi, Türk halklarının ve gökyüzünün rengidir; yeşil, doğayı temsil eder ve İslam'ın rengidir; beyaz, düşünce ve eylemlerde barış anlamına gelir; kırmızı çizgiler, iyi ve saf fikirleri ebedi gökyüzüyle ve yeryüzündeki işlerle birleştiren tüm canlı organizmaların hayati gücüdür.

Kaçırmayın

136 yıllık bir tarihe sahip olan Özbekistan Devlet Tarihi Müzesi, Orta Asya'nın en eski müzelerinden biri olarak kabul edilir. Özbeklerin köklü tarihini anlatan 250 bin eserin sergilendiği müzede koleksiyonlar; arkeolojik, nümismatik ve etnografik konular üzerinde yoğunlaşıyor. 4 katlı müze, tamamen Özbek Tarihi'ne göre kurgulanmış bir yapıya sahiptir.

Kaynakça

- http://bilgiyelpazesi.com/egitim_ogretim/konu_anlatimli_dersler/cografya_dersi_ile_ilgili_konu_anlatimlar/ozbekistan_ozellikleri_tanitimi_ulkeler_cografyasi.asp
- https://www.turkcebilgi.com/%C3%B6zbekistan
- https://www.aa.com.tr/tr/ulke-profilleri/ozbekistan/902420

Bir Doğa Harikası

Malatya Tohma Kanyonu

Jeolojik dönemlerdeki kırılmalarla oluşan, sarp kayalıklar arasından akan suyu taşıyan Tohma Kanyonu, kent hayatının stresinden uzaklaşmak isteyen doğa tutkunlarınca mola noktası olarak görülüyor.

Tohma Çayı, Fırat'ın önemli kollarından bir tanesidir. Sivas ve Malatya çevresindeki suları toplayarak Malatya Ovası'nı beslemektedir. Darende'nin girişinde ise yine "Tohma Kanyonu" adı verilen dar bir vadiden geçmektedir.

Tohma Kanyonu Darende Somuncu Baba Camii ile Taş Köprü arasında kalır. Tohma Çayı'nın her iki yamacı dik kayalıklar ve sarp bir vadi biçimindedir. Kayalıklar üzerindeki doğal oyuklar ve mağara şeklindeki kısımlar dikkati çeker. Ayrıca bu kayaların yamaç kısmında, kayalar oyularak Somuncu Baba Camii'ne kanal ile su getirilmiştir. Kısmen yıkılmış vaziyette olan bu kanalın bazı kısımları beton yapı malzemeleriyle onarılmıştır.

Kudret Havuzu

Kanyon içerisindeki inanılmaz başka bir güzellik ise; Kudret Havuzu (Gavur Hamamı) olarak adlandırılan termal su bulunmasıdır. Kayaların arasından gelen bu su, 12 ay boyunca 22 °C. Bu termal su ile dolu olan 3 adet çok güzel yüzme havuzu kanyon içinde yer almaktadır.

Somuncu Baba Türbesi

Kanyon girişinde somuncu baba türbesi bulunmaktadır. Somuncu Baba hazretleri Ulu Camii'nin inşası sırasında işçilere pişirdiği ekmeklerle ünlüdür. Bu manevi şahsiyet Ulu Camii'nin manevi harcını oluşturmuştur. Adını buradan alan bu türbe, oldukça yoğun olarak ziyaretçi ağırlamaktadır.

Tohma Kanyonu'nda rafting, trekking, foto safari ve tırmanış gibi etkinlikler yapılmaktadır. Bu alanda rafting sporları için başlangıç noktası bulunmaktadır. Sekiz kilometre uzunluğundaki kanyon, orta zorlukta rahat bir parkur olup, gidiş-geliş yaklaşık bir saat sürmektedir.

Rafting yapmaya da uygun olan bu kanyonda çay yüksek bir hızla akmakta. Etrafında tesislerde ailecek gün boyu faydalanılmaktadır.

Tohma Kanyonu'nda çok güzel düşünülmüş, birçok kamelya ve hazır mangal yeri bulunmaktadır. Malatya'da mutlaka görülmesi gereken doğal güzelliklerin başında yer almaktadır.

Tohma Çayı üzerinde; rafting, trekking, foto safari, balıkçılık ve tırmanış gibi etkinlikler yapılmaktadır. Ayrıca kanyonda bulunan dik yamaçlarından dolayı tırmanış sporcularına adrenalin saatler yaşamaktadır. Bunlar dışında kanyon etrafında birçok ücretsiz piknik alanı bulunur. Özellikle son dönemlerde ilgi çekmeye başlayan, Tohma Çayı'nın her iki tarafında bulunan dik kayalıklar arasında doğal güzellikler içinde, heyecan yaşamak isteyenlerin katıldığı rafting aktivitesi yapılabilmektedir. Ayrıca Somuncu Baba bölgesinde yemek yiyip, çay içebileceğiniz mekânlar bulabilirsiniz.Tohma ırmağı tarafından oyulmuş olan vadi birçok farklı güzellikleriyle misafirlerini beklemektedir.

GENÇLERİMİZE GÜVENİYORUZ, GELECEĞİMİZİ BİRLİKTE İNŞA EDİYORUZ

Siber güvenlik, kodlama, bulut bilişim gibi geleceğin mesleklerinde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan gençlerimize **günlük 75 TL** ödüyoruz.

İŞKUR

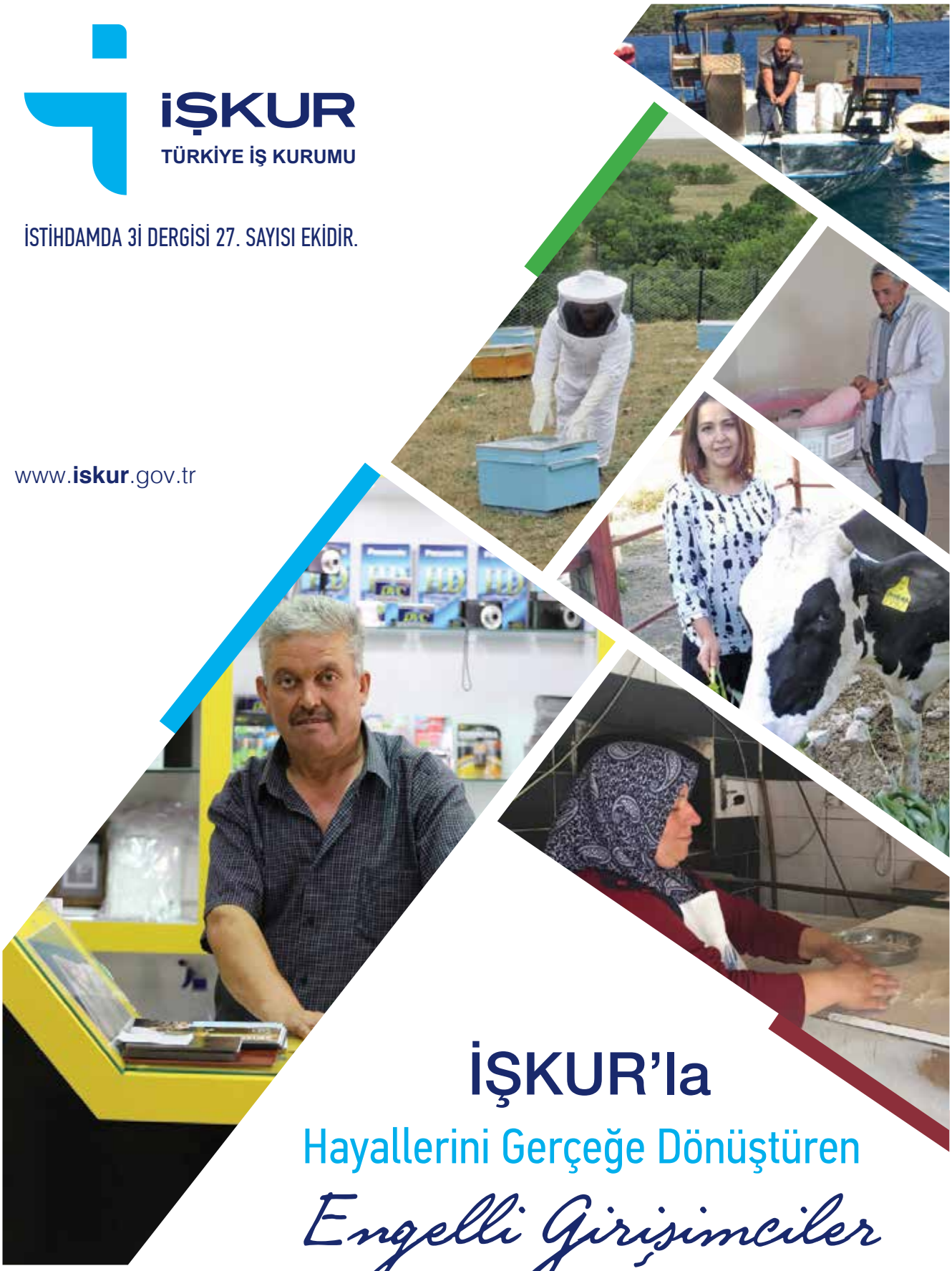
www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/İstihdamda 3İ • /İstihdamda 3İ • 444 75 87 İŞKUR

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ 27. SAYISI EKİDİR.

www.**iskur**.gov.tr



İŞKUR'la
Hayallerini Gerçeğe Dönüştüren
Engelli Girişimciler

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK / AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

Engelli doğmak ya da engelli olmak bireyin kendi seçimi değildir. Bizlere düşen, aslında herkesin bir engelli adayı olduğunu göz önünde bulundurarak kendimizi onların yerine koymak ve onların sorunlarına bu hassasiyetle yaklaşmaktır.

Sayın Başkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde 16 yıldır devam eden değişim süreci, engelli vatandaşlarımıza yönelik ülkemizdeki bakış açısının, zihniyetin kökten değişmesine büyük katkı sağlamıştır. Engellilerimizin insan onuruna yaraşır bir hayat sürdürme haklarını güvence altına almak adına önemli gelişmeler kaydettik. Engelli vatandaşlarımıza yönelik sosyal politikalarımızı hayata geçirirken yardım eksenli değil, hak eksenli bir anlayış benimsedik.

İnsanı merkeze almayan hiçbir politika, hiçbir strateji dünyaya refah, huzur ve adalet getirmez anlayışıyla yolumuza devam ediyoruz. Engelli vatandaşlarımızın bizim gerçeğimiz, bizim bir parçamız olduğunu kavramak ve buna göre tavır geliştirmek zorunda olduğumuzu biliyorduk. Yaptığımız çalışmaları bir lütuf olarak değil, uzun süredir eksikliği hissedilen hakların sahiplerine teslim edilmesi olarak görüyoruz.

İŞKUR "Engelli Hibe Desteği Projesi" sayesinde, engellilerimizin çalışma hayatının her alanında etkin olabileceği konusunda toplumsal farkındalık oluşturmayı hedefliyoruz. "Kendi işinin patronu, hayallerinin kahramanı ol!" sloganı ile yüzlerce engelli vatandaşımıza, hayallerini gerçekleştirme noktasında aracı olduk. Üzerimize düşen sorumluluğu yerine getirmenin mutluluğunu yaşıyoruz.

Biliyoruz ki kendi işini kurmak; engelli bireylerin bir gelir sahibi olmalarının ötesinde sosyal ilişkileri, kişisel doyumu, mutluluğu ve aile ilişkileri gibi pek çok faktörü olumlu etkileyen büyük bir itici güçtür. Ülkemiz için umut ışığıdır.

Başarılarıyla hepimizin göğsünü kabartan engelli girişimcilerimize teşekkür ediyorum. Ülkemizdeki milyonlarca engelliyi temsilen bu hikâyelerde yer alan her bir engelli vatandaşımızın azim ve kararlılıklarıyla bizlere örnek olup ilham vereceğine dair hiçbir şüphem yok.

Fiziki engelin değil, asıl olarak kalplerdeki, zihinlerdeki engelin sorun olduğunu her fırsatta anlatmaya devam edeceğiz. Unutmamalıyız ki asıl engel sevgisizliktir. Bu engeli aşabilenler, tüm zorlukları göğüsleyerek hayat denen o büyük sınavı başarıyla geçerler.

CAFER UZUNKAYA / İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

Türkiye'nin son 16 yılına damgasını vuran, reformcu ruhun en önemli unsurlarından biri de şüphesiz İŞKUR'dur. Kurumumuz sürekli gelişen kapasitesi ve iş gücü piyasasındaki etkili hizmetleriyle Türkiye'nin geleceğine ilişkin güçlü bir vizyon ortaya koymuştur.

Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın da öncülük ettiği "Milli İstihdam Seferberliği" kampanyalarıyla gücümüze güç kattık. Özellikle engelliler, kadınlar ve gençlerle ilgili atılan adımlarla dünyaya örnek olduk. Yazılan başarı hikâyelerine yenilerini eklemek için yeni hedefler koymaya devam ediyoruz.

Anayasa'nın da verdiği güçle istihdam politikamızda engelli vatandaşlarımıza yönelik pozitif ayrımcılık uyguluyoruz. Engelli vatandaşlarımıza daha iyi bir hayat sağlamak, engelli vatandaşlarımızın iş imkânlarını arttırmak, İŞKUR'un üstlendiği sorumluluğu hakkıyla yerine getirmek için tüm imkânlarımızı seferber ediyoruz. Engellilerimizin kendi ekonomik gücüne sahip olması, işe ve iş yerine uyumunun sağlanmasına yönelik projeler geliştirdik.

Ayrıca, engelli vatandaşlarımızın iş gücü piyasasında daha nitelikli hale gelmelerine katkı sağlayacak olan mesleki eğitime yönelik destek teknolojilerine de yöneldik.

Hayata geçirdiğimiz önemli programlardan biri de "Engelli Hibe Desteği Projesi"dir. 50 bin TL'ye kadar destek sağladığımız, bin 75'i kabul edilen projeler için ise 41 milyon 836 bin TL kaynak tahsis ettik.

Aldıkları hibe desteği ile birbirinden başarılı işlere imza atan engelli vatandaşlarımıza yürekten teşekkür ediyorum. Kimi en iyi bildiği işi yaptı, kimi de yılladır hayalindeki ekmek kapısını İŞKUR sayesinde araladı. En önemlisi ise kendi işinin patronu olmanın ve üretime katkı vermenin mutluluğunu yaşadılar.

Bu kitapçıkta, sayısı binleri aşan başarı hikâyelerinin sadece bir kısmı yer alıyor. İŞKUR'un desteği ile her geçen gün yeni başarılar yazılacaktır. Türkiye'deki bütün ailelerimizi, hayatın her alanında engellilerle birlikte aktif olarak hayatını sürdüren bir konuma getirmeden hiçbirimiz durmayacağız, dinlenmeyeceğiz.

{ Hacer Saynak }

Muğla

ORGANİK SÜT VE SÜT ÜRÜNLERİNDE MARKA OLMAK İSTİYORUM

"Organik besin üretiminin önem kazandığı bu dönemde organik süt ve süt ürünlerine de talep arttı. Hijyenik şartlarda üretim sağlayıp katkısız ve güvenilir organik süt ve süt ürünlerimizi alıcılarımıza ulaştırmak ve bu alanda aranan bir marka olmak istiyorum."

1986'da Muğla'da dünyaya geldim. Ortaöğretim mezunuyum. 2007'de evlendim ve bir çocuğum var. Endokrin sisteminden kaynaklı yüzde 48 oranında engelim bulunuyor. Çocukluğumda ailem hayvancılık yapmıştı. Bu sebeple hayvan yetiştiriciliğine az da olsa aşinalığım vardı; fakat öğrenimimi tamamlayınca çalışma hayatına başka alanlarda başladım. Marketlerde tanıtım elemanı olarak ve eczanede kalfa olarak çalıştım. Zorlu çalışma şartları sebebiyle var olan rahatsızlığım daha da ilerledi. Bu sebeple çalışma şartları daha uygun olan işlerde arayışım başladı.

Bu süreçte Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün davet mesajıyla katıldığım seminer ile engellilerin kendi işini kurmasına yönelik hibe desteği hakkında bilgilendirildim. Akabinde proje hazırlayarak "Kendi işimi kurabilir miyim" diye düşündüm. Eşimin desteği ile projeye başvurmaya karar verdim. Eşim de daha önce hayvancılıkla ilgilendiğinden büyükbaş hayvancılığı daha kolay yapabileceğimizi gördük ve kendime duyduğum güvenim tazelendi. İşletme açılışımız ile ilgili süreci planladık. Öncelikle İŞKUR iş birliği ile işletmecilik üzerine eğitim alarak "Girişimcilik" sertifikamı aldım.

2018 yılının 1. dönemi için projemizi hazırladık. Proje kapsamında büyükbaş hayvan alıp elde ettiğimiz süt ve süt ürünlerini pazarlamayı hedefliyorduk. Projemiz onaylandıktan sonra hayvanlarımızı ve süt sağma makinemizi satın alıp işletmemizi hayata geçirmiş olduk. İşimize ailecek dört elle sarıldık. Bu işe yeni başladığımız için önceliğimiz, hayvanlarımızı sağlığa uygun şartlarda bakıp beslemek ve üretimimizi en üst seviyeye getirebilmektir. İlerleyen süreçte ise süt ürünlerimizin çeşitlerini artırarak semt pazarında, organik ürün satış stantlarında pazarlamayı ve geniş kitlelere ulaştırmayı hedefliyoruz.

> DEVLETİN BİZE SUNDUĞU İMKÂNLARI ARAŞTIRMALI VE DEĞERLENDİRMELİYİZ

"İlçenin ilk fotoğrafçısıyım. Yıllardır seyyar olarak bu işi yaparken İŞKUR sayesinde kendi iş yerimi açtım. Böylece hem ilçe halkına hizmet vermeye hem de il dışından da iş almaya başladım."

{ Ercan Deli }

Denizli

1966 Denizli Çivril doğumluyum. Bir kız çocuğu babasıyım. Yüzde 52 engelli raporum var. Fotoğrafçılığa 1975 yılında, dayımın yanında siyah beyaz fotoğrafçılık yaparak başladım. 1987 yılında dayımın yanından ayrılarak seyyar fotoğrafçılık ve kamera çekimi yaparak mesleğimi devam ettirdim. Kaymakamlık'tan İŞKUR'un hibe desteğini duydum. Yine bu destekten faydalanabilmem için girişimcilik eğitimi almam gerektiğini öğrendim. Girişimcilik eğitimimi tamamlayıp KOSGEB'den girişimcilik sertifikamı alarak İŞKUR'a proje başvurusunda bulundum. Projem kabul edildi ve Dumlupınar ilçesinde ilçenin ilk fotoğraf dükkânını açmış oldum.

Bu proje sayesinde düzenli bir işim ve gelirim oldu. İlçenin ilk fotoğrafçısı olarak hem var olan müşteri potansiyelimi arttırdım hem de vatandaşa hizmet etme fırsatı buldum. Ayrıca; bu proje bana teknolojiden geri kalmayarak kendimi geliştirme fırsatı da verdi. Siyah beyaz fotoğrafçılıkta filmleri banyo etmekle ve rötuşları tek tek elle yapmakla uğraşıyordum. Bir iş yeri açıp dijital fotoğrafçılığa geçince teknolojinin gelişmesi ve işin gereği sonucunda bugüne kadar kullanmayı hiç bilmediğim bilgisayarı öğrendim ve artık fotoğrafçılıkla ilgili rötuş vb. tüm işlemleri bilgisayarla yapıyorum.

Gelecekteki hedefim; bu işi daha da geliştirmek ve iş yerimi büyütmek. Ayrıca fotoğrafçılığın yanı sıra bir düğünü baştan sona hazırlayıp sunabilen (düğün yemeği, gelin masası süsleme, sünnet masası süsleme gibi) bir organizasyon şirketi kurmak.

Engellilere çağrıda bulunuyorum. Onlar da İŞKUR'a proje başvurusunda bulunup kendi işlerini kurabilirler, başka yerde çalışıp daha az gelir elde etmek yerine kendi işinin patronu olup daha çok gelir elde edebilirler. Devletimizin sunmuş olduğu bu tür imkânlar varken bu destekleri takip etsinler ve muhakkak değerlendirsinler.

TÜM DEZAVANTAJLARIMI AVANTAJA ÇEVİRDİM

"Engelli, üstelik ev hanımı bir kadın olarak asla "benden geçti" diye düşünmedim. İş hayatına verdiğim uzun araya rağmen "Engellilere Yönelik Hibe Desteği Projesi"ni duyunca çok heyecanlandım. Hemen girişimcilik kursuna gittim, projemi hazırladım, iş yerimi açtım. Bu süreçte elbette zorluklar yaşadım. Ama insan bir şeyi gerçekten isterse önüne çıkan hiçbir engel onu yıldıramaz."

Hatay

Hatice Ceren

1976 yılında Hatay'ın Antakya ilçesinde doğdum. Çocukken vurulan bir iğne yüzünden ortopedik olarak yüzde 40 engelim bulunuyor. Ticaret lisesinden mezun olduktan sonra özel bir şirkette uzun yıllar muhasebe elemanı olarak çalıştım. Eşim ile tanışıp evlendikten sonra Hassa ilçesine yerleşmiştim. Evlilik ve çocuklar derken iş hayatından uzun bir süre uzak kaldım. Çocukları büyüttükten sonra tekrar iş hayatına atılmak istedim. Bu isteğimi eşimle paylaştım; o da bana tam destek verdi. Eşimin manevi desteğini alarak Hatay Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Doğu Akdeniz ABİGEM iş birliği ile düzenlenen girişimcilik kursuna başvurdum. Başvurum kabul edilince çok mutlu oldum. Çok çalıştım, kursu başarı ile tamamlayarak sertifikamı aldım. Girişimcilik kursunda öğrendiklerim ve "Engellilere Yönelik Hibe Desteği Projesi" ile kendi işimin patronu olabileceğimi düşündüm. Hatta bu iş yerini açarken hayalimde çalışanların hepsinin kadın olması vardı. Şu an benimle beraber bir aşçı kadın çalışmakta. İlerde bu sayının daha çok artmasını istiyorum. Kadınların ayaklarının üstünde durarak pes etmeden hayallerini gerçekleştirmelerini ve kendi iş yerlerini açmalarını istiyorum. İş kurarken en önemli şeyin maddi kaynakları dikkatli kullanmak; ama ondan da önemlisi asla pes etmemek olduğunu düşünüyorum. Şimdiki hedefimde işi daha da büyütmek, ekmek fabrikasına dönüştürmek, İŞKUR'un sağladığı meslek edindirme kurslarından faydalanarak elemanlar yetiştirmek var. Hatta şu an yanımda çalışan eleman yine İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programı ile başladı ve hala yanımda çalışmaya devam ediyor.

KENDİ İŞİMİN PATRONU OLDUM

İŞKUR'un hibe desteğini basından duydum. Kendi işimi kurmak için beklediğim imkâna kavuşmuştum. Projemi sundum ve çok kısa bir sürede onaylandı.

Mahmut Efe

Yozgat

1971 yılında Sarıkaya'da doğdum. 2 yaşında iken geçirdiğim çocuk felci rahatsızlığı sebebiyle ortopedik engelli oldum. İlkokul mezunuyum. Bugüne kadar hep ailemin desteği ile işler yaptım. Genel anlamda, ailemle birlikte tarım ve hayvancılık işleri ile uğraştım. Kendi işimi kurmak istedim ancak maddi imkânsızlıklardan dolayı bunu yapamadım. Kendi işimi kurmak için sürekli bir arayış içinde idim. Öğretmen olan yeğenim, bir gün basından İŞKUR'un hibe desteğini duymuş. Bana söyledi, ben de araştırdım ve iş kurmak isteyen engelli kişilere 50 bin TL hibe desteği verildiğini öğrendim. İş kurmak için gereken maddi desteğin kaynağını artık bulmuştum.

Kendi köyümde ne tür bir iş yapabilirim diye araştırmalar yaptım. Eskiden beri köyümüze başka illerden gelip arıcılık yapan insanları görüyordum, bu da bende merak uyandırdı ve araştırmaya başladım. Kendi köyümde yapabileceğim en cazip işlerden birinin arıcılık olduğunu fark ettim. O dönemde Sarıkaya Halk Eğitim Müdürlüğü'nün düzenlediği arıcılık kursuna gittim. Kurs bitiminde arıcılık belgemi aldım. Daha sonra Sarıkaya'da açılan Girişimcilik Kursu'na katılarak girişimcilik belgesini de aldım. Arıcılık üzerine hazırladığım projemi, Yozgat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne verdim. Bir süre sonra İŞKUR'dan arayarak projemin kabul edildiğini söylediler.

İŞKUR'un verdiği hibe desteği ile işletmem için gerekli olan kovanları ve bal arılarını satın alarak işletmemi kurdum. Engellilere sağladığı bu destekten dolayı İŞKUR'a çok teşekkür ederim. İŞKUR'un sayesinde hem kendi işimin patronu oldum hem de hayalimi gerçekleştirdim.

ENGELLERİMİ "PAMUK ŞEKERİ" YAPARAK AŞTIM

"Küçük yaşlarda geçirdiğim rahatsızlık sebebiyle çocukluk yıllarımı doya doya yaşayamamıştım. Şu an kurduğum işin çocuklarla birebir ilgili olmasının sebebi belki de budur. Çocukların severek tükettiği şekerleri, hijyen kuralları çerçevesinde onlar daha da mutlu olabilsinler diye büyük bir zevkle üretiyorum. Onların gözlerinde gördüğüm mutluluk işimi ilk günkü heyecan ile yapmamı sağlıyor."

Tokat

Ünal Konat

1976 yılında Tokat'ın Erbaa ilçesinin Değirmenli kasabasında çiftçilikle uğraşan ailenin beş çocuğundan birisi olarak dünyaya geldim. Beş yaşında geçirdiğim kas-iskelet sistemi rahatsızlığından dolayı yüzde 54 ortopedik engelliyim. Ailemin maddi sıkıntılarından dolayı eğitimimi yarım bırakmak zorunda kaldım ve liseyi ikinci sınıfta terk ettim. Evliyim ve beş çocuğum var. Babamın köyde yetiştirdiği sebze ve meyveleri ilçe pazarında satarak geçimimi sağlıyordum. Bir gün pazar yerinde pamuk şeker standını görünce acaba ben de bu işi yapabilir miyim diye düşündüm. Kendi imkânlarımla pamuk şekeri, elma şekeri ve horoz şekeri yapımını araştırdım. Bu iş yerini açmadan önce, işi öğrenme aşamasında iki çuval şeker harcadım. Ama sonunda yapımını öğrendim. Bu iş üzerine iş yeri açmayı hayal ediyordum ancak sermayemin olmaması ve ihtiyaç duyduğum finans desteğini sağlayamadığım için iş yeri açma hayalimi gerçekleştiremiyordum. Finansman destek arayışlarım devam ederken, eşimin Tokat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün sosyal medya hesabında okuduğu "Engelli ve Eski Hükümlülere Yönelik Proje Destekleri" haberi hayatımı değiştirdi. Biz çocukken bu şekerlere Erbaa'da ulaşma imkânımız fazla yoktu. Ancak ÜN-KO Şekerleme firması bugün en az ilk günkü aşk ile çocukların pamuk şekerine daha kolay ulaşması ve çocukların mutlu olması için üretimine devam ediyor. İnsan yeter ki hayal kursun ve bir şeyi başarmak istesin. Başarma isteği asla engel tanımıyor.

2015 yılında Girişimcilik Eğitim Programı'na katılarak girişimcilik sertifikamı aldım. Hemen sonrasında "Engelli Kendi İşini Kurma Projesi" kapsamında Tokat İŞKUR'a başvurdum. 2016 yılında İŞKUR desteğiyle kurduğum ÜN-KO Şekerleme firması ile şu an Tokat'ın Erbaa, Reşadiye, Niksar ve Amasya'nın Taşova ilçelerinde pamuk şekeri, horozlu şeker ve elma şekeri satışı gerçekleştiriyorum.

{ Veli Deniz Paksoy }

İzmir

İŞKUR SAYESİNDE "EV-OFİS" PROJEMİ HAYATA GEÇİRDİM

"Engelli bir birey olarak özel sektörde çalışmanın ne kadar zor olduğunu bizzat yaşayarak öğrendim ve İŞKUR aracılığıyla "Ev-Ofis" olarak desteklenen kendi işimi kurma projem ile hayatım kolaylaşırken hayallerimin ötesinde bir gelir ve iş sahibi oldum"

1983 İzmir doğumluyum. Gazi Üniversitesi Moda Tasarım Öğretmenliği mezunuyum. Mezun olduktan sonra tekstil sektöründe çalıştım. Bu süre zarfında giysi tasarımında kendimi geliştirme imkânı buldum. Ama bu sektörde yoğun tempoda çalışmak benim gibi engelli bir birey için kolay değildi. Kendimi kısır bir döngüde hissediyordum ve yeteneklerimin zamanla köreldiğini fark ettim. Bu sebeple grafik ve web tasarımı konusunda eğitim alarak kendimi geliştirmeye karar verdim.

İŞKUR'un hibe desteğinden, eşim sayesinde haberdar oldum. "Ev-Ofis" şeklinde bir proje hazırladık. Benim gibi engel durumu dışarıda çalışma şartlarına uymayan ve çalışmak isteyen bireyler için ideal olan projem kabul edildi.

İŞKUR hibe desteğini almadan önce çoğunlukla TV karşısında ya da internette geçirdiğim zamanımı artık bir şeyler üretmek için kullanıyorum. Bu bana o kadar büyük bir keyif veriyor ki çalışma saatlerim oldukça esnek hale geliyor. Sabah çok erken saatlerde kalkarak gece çok geç saatlerde işi bıraktığım oluyor.

Birçok firma ile ambalaj tasarımı, web sitesi tasarımı, fotoğraf çekimi ve sosyal medya yönetimi gibi konularda çalışmaktayım. Bu firmalar arasında çok büyük olanlar, dünyada ve Türkiye'de tanınan markalar da bulunmaktadır. Fakat henüz kendi tasarladığım bir ambalajı prime time'da yayımlanan bir reklam filminde görme hayalim gerçekleşmedi. Bir sonraki hedefim bu hayalimi gerçekleştirmek olacaktır.

İŞKUR Engelli Hibe Desteği; istihdama katılmanız, daha aydınlık bir geleceğe umutla bakmanız ve kendi ayaklarınız üzerinde durmanız için harika bir fırsat. Benim girişimcilere verebileceğim tek tavsiye, girişimcilik faaliyetini yürüteceği sektörü bütünüyle göz önünde bulundurarak yapacakları işi gerçekten severek yapıp yapmayacaklarını çok iyi sorgulamalarıdır. Eğer bir işi severek yapıyorsanız başarı da beraberinde çok rahatlıkla yakalanacaktır.

{ Murat Demirci }

Kastamonu

İŞKUR SAYESİNDE ÇOCUKLARIMA İYİ BİR GELECEK HEDEFLİYORUM

"Çevremde erişebildiğim herkese, özellikle benim gibi iş bulmada zorluk çeken engellilere, İŞKUR'un sağladığı imkânları, yaptığım çalışmaları, hayallerimi gerçeğe dönüştüren yolculuğu anlatıyorum. Devletimize, biz engellilere sağladığı katkı ve imkânlardan dolayı çok teşekkür ediyorum."

1984 yılında Kastamonu Küre'de doğdum. Lise öğrenimim sırasında öğretmenlerimden biri tahtaya bakarken görme zorluğu çektiğimi fark etmesi üzerine doktor kontrolüne gittim. Doktor tedavimin Kastamonu'da mümkün olmadığını büyük bir hastaneye gitmem gerektiğini söyledi. Ancak maddi imkânsızlarından nedeniyle tedaviye gidemedim. Hastalığım hızla ilerledi, görme yeteneğimi yitirmeye başlayınca liseden ayrılmak zorunda kaldım.

İstanbul'a tedavi için gittiğimde hastalığımın teşhisi konuldu. Gözlerimde Tavuk Karası (gece körlüğü) vardı. Burada bir süre tedavime devam ettim fakat sosyal güvencemin olmaması, maddi yetersizliklerden dolayı tedavimi yine yarıda bırakmak zorunda kaldım. Şu an yüzde 62 görme engelliyim. Okulu bıraktıktan sonra köyümde orman kesimi ve nakliye yapan kişilerin yanında çalışmaya gayret etsem de engelim sebebiyle fazla bir getiri sağlayamadım. Aile büyükleri evlilik çağım gelince beni evlendirip mutlu bir yuva kurmamı sağladı. İki çocuğum oldu.

İlçemizdeki bir arkadaşım, yerel gazetede İŞKUR'un engellilerin istihdamı için kişilere hibe desteği sağladığının yazıldığını söyledi. Bunun üzerine hemen Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünü telefonla arayarak destek hakkında detaylı bilgi aldım. Yaklaşık 3 yıl önce yine bir yakınımın tavsiyesi ile Girişimcilik Kursu'na gitmiş ve sertifikamı almıştım. Sertifikamın olması benim için büyük bir avantajdı. Vakit kaybetmeden projemi hazırlayıp İŞKUR'a başvurumu yaptım. Projem çok kısa bir sürede onaylandı.

Bu proje sayesinde ileriye bakma imkânımız oldu, bir işletmeye ve aynı zamanda 4 adet ineğe sahip olduk, hatta bir ineğimiz buzağıladı. Bugüne kadar içecek sütümüz dahi yokken artık evimize süt girmeye başladı. Bu bile bizim için çok önemli. Benim köyden başka gidebilecek bir yerim yok, bu sebeple burada hayvancılığı geliştirerek sayılarını artırmayı, köyümde hayvancılık yaparak çocuklarımın iyi birer tahsil yapmalarını ve kendi hayatlarını kazanmalarını hedefliyorum. Tüm gayretim, çabam çocuklarımın vatanımıza milletimize faydalı birer kişi olmalarını, onların geleceğe güvenle bakabilmelerini sağlamaktır.

> HİBE DESTEĞİ İLE TEKNEM OLDU

"Yıllarca başkalarının yanında balıkçılık yaparak ailemin geçimini sağladım. Şimdi ise İŞKUR'un engellilere yönelik hibe desteği sayesinde kendime ait bir teknem oldu. Çoğu zaman eşim ve çocuklarım da bana yardımcı oluyor. Hep beraber çalışmak bizi birbirimize daha çok bağladı."

{ Hüseyin Taş }

Muğla

1968 yılında Hatay Samandağ'da dünyaya geldim. 14 yaşında geçirdiğim kaza sebebiyle yüzde 48 engelim bulunuyor. 1995 yılında ailemle birlikte Marmaris'in Bozburun köyüne taşındık. 3 yıl sonra evlendim. Şu an üç oğlum var.

Engel durumum sebebi ile düzenli bir iş hayatım hiç olmadı. Balıkçılık ile geçimimi sağlıyordum. 2012 yılında Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı Muğla İl Müdürlüğünden balıkçılık üzerine sertifika aldım. 2016 yılında düzenli bir iş arayışım olduğu sırada arkadaşlarımdan İŞKUR'un kendi işini kurmak isteyen engelli vatandaşlara yönelik hibe desteği olduğunu öğrendim. Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne giderek görevli personelden konuyla ilgili bilgi aldım. Daha sonra proje başvurusu için gerekli olan Girişimcilik Eğitim Sertifikası'nı aldım.

Bozburun'da balıkçılık yaparak ailemin geçimini sağlamak ve daha önce tecrübem olan bu alanda kendi işimi kurarak ayaklarımın üzerinde durmak istedim. Tekne sahibi olmanın balıkçılık yaparken daha avantajlı olduğunu düşündüğüm için İŞKUR'dan bu konuda destek istedim. 2016 yılının ikinci proje döneminde kurum personeli ile birlikte projemi hazırladım ve ikinci el bir balıkçı teknesi ile ağ, ağ dolabı, kurşun, halat ve mantar gibi balıkçılık malzemeleri alırken hibe desteğinden faydalandım.

Ekonomik açıdan tek başıma altından kalkmamın zor olduğu bir durumda hibe desteği sayesinde kendi işimin patronu olabildim. Şimdi ise kendi çabamla bu işi sürdürebileceğime ve imkânlarımı artırabileceğime inanıyorum. Bu işi yaparken eşim ve çocuklarımın da bana yardım etmesi bizi birbirimize bağlıyor, ekmeğimizi birlikte denizden çıkarmak ayrı bir mutluluk veriyor. Bozburun'un sezonluk bir belde olmasına ve beldedeki balıkçılığın ise belirli dönemlerde yapılmasına rağmen kendi işimi yapıyor olmaktan çok mutluyum. Bu destek için devletimize çok teşekkür ediyorum.

{ Mükerrem Çakır }

Düzce

"ÇALIŞAN VE ÜRETEN" BİR KADINIM

"Yaşadığım rahatsızlıklar sebebiyle sağlıklı bir birey iken engelli oldum. Fakat asla pes etmedim. Hem engelli hem kadın olmanın verdiği zorluklarla savaşarak tüm bunların hayallerimin önüne geçmesine izin vermedim."

1961 Düzce Kaynaşlı Dipsizköyü doğumluyum. Uzun süredir devam eden sağlık sorunlarımdan dolayı yürümekte zorluk çekiyordum. Şimdi koltuk değneği ile yürüyebiliyorum. Maddi sıkıntılarımızdan dolayı evime katkı sağlamak gayesiyle iş bakmaya başladım. İş ararken televizyonda Cumhurbaşkanımızdan engellilere iş kurmaları halinde hibe verileceğini öğrendim. İŞKUR'a başvurdum ve girişimcilik eğitim programına katıldım. Uzun zamandır hayalini kurduğum kendi iş yerimi açabilmek ümidiyle İŞKUR tarafından desteklenen kendi işini kurma projesine başvurdum. Projem oto yıkama ve mobil olarak ev, iş yeri temizliği yapma projesi idi. Birinci müracaatımda projem onaylanmadı, ben hayalimden vazgeçmedim ve eksikliklerimi tamamlayarak tekrar başvurdum. Projemin onaylandığını İŞKUR çalışanlarından öğrendiğimde çok mutlu oldum.

En büyük hayalim olan iş yeri açma çalışmalarına hemen başladım ve hayalimi gerçekleştirerek kendi işimin patronu oldum. Oto yıkama ve mobil olarak ev, cami, iş yeri temizliği yapıyoruz. Yorgan yıkama makinesi alarak işlerimi daha da ilerletmeyi planlıyorum. Çalışmalarımda oğlumun ve eşimin desteğini alıyorum.

TOKİ'den ev almak için peşinatı yatırabilecek parayı biriktirdim ve kendi evimi aldım. İş yapmak için kullandığımız aracımızı yeniledim. Kazancımız çok şükür bize yetmeye başladı. Sağlık durumu benden daha iyi olan insanlara örnek oldum. Çalışmak için mazeret değil çözüm üretilmesinin ne kadar gerekli ve önemli olduğunu; engelli, çalışan, üreten, kadın bir birey olarak göstermeye çalıştım. Sağlığım elverdiği sürece işlerimi büyütmeyi ve vatanıma milletime faydalı örnek bir insan olmayı hedeflemekteyim. Bize bu imkanı sunduğu için devletimize ve Düzce Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne çok teşekkür ederim.

SADECE İŞ KURMADIM, AYNI ZAMANDA BAŞKALARINA DA İŞ İMKANI SAĞLADIM

Genç arkadaşlarıma sesleniyorum: Bir meslek öğrenin. Devletimiz yardımcı oluyor, araştırın, girişimci ve cesaretli olun. Kendinize güvenin.

Osman Karabıyık

Amasya

Amasya'da dünyaya geldim. Evli ve iki çocuk babasıyım. Meslek yüksekokulundan mezun oldum. Okuldan mezun olduktan sonra kaza sonucu sağ kol dirsek altı ameliyatı geçirdim. Zorluklar yaşasam da umudumu kaybetmemek, hayata tutunmak için her zaman çaba gösterdim. İŞKUR'la kaydım 3 yıldır vardı. Her zaman olduğu gibi internetten İŞKUR'un web sayfasından kendime göre iş ararken engellilere yönelik kendi işini kurma projesini gördüm. Bu proje kapsamında bir şeyler yapabileceğimi düşündüm. Okul dışı günlerde ve yaz tatillerinde babamın bisiklet ve motosiklet tamirhanesinde babama yardımcı olmak için çalışıyordum.

Amasya merkezde ve çevre illerde, engelli bireyler için akülü tekerlekli sandalye tamirhanesi olmadığını, araç kullanan arkadaşların araçlarını yaptırmak için başka şehirlere gönderdiklerini öğrendim. Bu işi yapabileceğimi düşünerek Amasya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne başvurdum. Proje detaylarını, hangi aşamalar olduğunu öğrendim. Hazırlanma aşamasında İŞKUR personelinden her zaman destek aldım.

İş yerimi açtıktan sonra her şey çok hızlı gelişti. Zaman ilerledikçe adımı duyup çevre illerden gelen müşterilerim oldu. Üstelik iş yerimde sigortalı olarak eleman çalıştırmaya bile başladım. Böylece bir zamanlar iş arayan engelli bir birey iken şimdi istihdama katkıda bulunma imkânına sahip oldum. Bundan sonraki süreçte işimi büyüterek ikinci dükkânımı açmayı planlıyorum.

{ Kamil İlgezdi }

Çorum

ENGELLİ OLUNCA HAYATA KÜSMEDİM

"Geçirdiğim trafik kazası sonrası engelli bir birey olunca hayata küsmedim. İŞKUR'un "Engelli Hibe Desteği" ile kendi işimi kurarak hayalimi gerçeğe dönüştürdüm. Girişimcilik sertifikamı aldım. Kaza öncesinde yürütmekte olduğum yöneticilik görevinin sağladığı tecrübe ile hayata daha sıkı tutundum."

38 yaşında evli ve iki çocuk babasıyım. Çorum'da dünyaya geldim. Eğitim hayatımdan sonra çeşitli şirketlerde yöneticilik yaptım. Fakat 4 yıl önce geçirdiğim trafik kazası sonucu sol ayağıma protez takıldı. Kaza sonrasında hayatım tamamen değişti. 2015 yılında İŞKUR'un Girişimcilik Eğitim Programı'ndan haberdar olmam, hayatımda yeni bir dönüm noktası oldu. Girişimcilik eğitimini başarı ile tamamlayarak sertifika almaya hak kazandım. "İŞKUR'la Yeniden Nefes Almak" isimli proje ile hibe desteğinden yararlanarak bir adet lazer kesim makinesi aldım. Leblebisi ile meşhur olan Çorum'da leblebi üreticilerine yönelik hediyelik kutu üretimi yaptığım bir atölye kurdum. Yaptığım tasarımları, müşterilerim çok beğeniyor. Sadece Çorum ile sınırlı kalmayıp 23 ilimize daha çeşitli tasarımlar geliştirerek hizmet veriyoruz.

Şu an ikinci bir iş yeri daha açtım. İşime dört elle sarıldım. Yaptığım tasarımlarla birçok belediyenin de ilgisini çektim. Öyle ki farklı alanlara da el attım. Şu an Bursa Büyükşehir Belediyesinin ahşap bayrak işini üstlendim. Hatta Çorum merkezde Hitit Üniversitesi Erol Olçok Eğitim ve Araştırma Hastanesi yanında kebap salonu açtım. İşsiz bir insanken İŞKUR projesi ile 8'i kebap salonunda, 4'ü hediyelik eşya dükkânında olmak üzere toplam 12 işsiz vatandaşımızı istihdam eden bir işveren konumuna geldim. Ortopedik engelli bir birey olarak başarımın benim gibi engelli olup hayata tutunmaya çalışan kişilere örnek olması en büyük isteğim.

ÜLKE GENELİNDE HİZMET VEREN BİR FİRMA KURDUM

"2015 yılında İŞKUR'un Engellilerin Hibe Desteği Projesi kapsamında işletmemi açtım. Ülkemiz genelinde açılan güneş enerjisi panellerinin temizliğini yapıyorum ve işletmem her geçen gün büyümeye devam ediyor."

Şaban Doğan Doğancı

Kırşehir

1974 yılında Kırşehir'de doğdum. Evli ve iki çocuk babasıyım. Yurt dışı seyahatlerim sırasında ilham aldığım Dış Cephe Temizlik işini kendi ülkemde icra etmek istedim. Bu azim ve inançla yola koyuldum. Yaptığım araştırmalar sonucunda İŞKUR'la tanıştım. İŞKUR'dan aldığım bilgiler doğrultusunda hedeflerime her geçen gün daha da yaklaşabilme cesaretini buldum. 2015 yılında Kırşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün düzenlediği girişimcilik eğitimine katıldıktan sonra işletmemi açtım. Girişimcilik kursunda almış olduğum bilgileri tecrübelerim ve insan ilişkilerimle birleştirerek kısa zamanda küçümsenemeyecek bir mesafe katettim. Faaliyet gösterdiğim alanın şehrimizde tek olması en büyük avantajımdı. Ama bu durum aynı zamanda çeşitli riskleri de barındırmaktaydı.

Hayallerimi gerçeğe dönüştürmeme katkı sağlayan İŞKUR'a ne kadar teşekkür etsem az olur. Engelli vatandaşlarımıza tavsiyem kendilerine en yakın İŞKUR kapısını çalmaları. Orada görecekleri ilgi hayatlarını olumlu yönde değiştirmede kendilerine ilk adım olacaktır. Şunu açık yüreklilikle söylemeliyim ki vakit kaybetmeden bir an önce bir yerlerden başlamak gerekiyor.

İstihdam ettiğim arkadaşlarımla aynı ailenin fertleri gibi olmamın verdiği mutluluğu kelimelerle ifade edemiyorum. Bu mutluluğa ulaşmama katkı sağlayan İŞKUR ailesine çok teşekkür ediyorum.

İŞKUR ARTIK ÇOK DAHA YAKININIZDA VE YANINIZDA

İŞKUR'A ERİŞİMİ KOLAYLAŞTIRDIK

Kurumumuz; hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olma vizyonunu, teknolojik yenilikleri yakından takip ederek ve anında uygulamaya koyarak gerçekleştirmeyi ilke edinmiştir.

İŞKUR'a kayıtlı iş arayan ve işverenlerin kullanımına sunulan; İŞKUR Web Sitesi, İŞKUR İnternet Şubesi, mobil uygulamalar ve online diğer hizmetler modern Bilgi Teknolojilerine uygun olarak geliştirilip tüm vatandaşlarımızın hizmetine sunulmuştur.

444 7587 İŞKUR

İletişim Hattı

ALO 170

Bilgi Danışma Hattı

/TurkiyeIsKurumu

/TurkiyeIsKurumu

www.iskur.gov.tr