İstihdam da 3i

İşgücü İşveren İŞKUR

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU SAYI 20

MİLLETÇE DEMOKRASİYE SAHİP ÇIKTIK

GENİŞ AÇI PASİF İSTİHDAM HİZMETLERİ | RÖPORTAJ ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI DR. MEHMET MÜEZZİNOĞLU

"İŞKUR MESLEK SEÇİMİNE DESTEK"

İŞKUR meslek seçimine ve iş aramaya destek amacıyla 1 milyon dergi dağıtıyor..

editörden

İstihdam İŞKUR

Sayı 20

Temmuz - Ağustos - Eylül 2016

Yayın Sahibi
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına
Mehmet Ali ÖZKAN

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Cafer UZUNKAYA

Yayın Kurulu
Cafer UZUNKAYA
Abdullatif GÖKDERE
Aşkın TÖREN
Fahrettin KAYA
Mehmet ASLAN
Sinan TEMUR
Nazan ÖKSÜZ
Doğanay Nafiz ILHAN
Ekmel Onur AYDIN
Ezgi YÜCE
Uğur TUNÇ
Yılma Halis DÖRTLEMEZ

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Zahide YILDIRIM

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN

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.

Yapım
Alban Tanıtım Ltd. Şti.
Tunalı Hilmi Caddesi Büklüm Sokak
No: 45/3 Kavaklıdere/ANKARA
Tel: 0.312 430 13 15
www.albantanitim.com.tr

Baskı
TURKUVAZ HABERLEŞME VE YAYINCILIK A.Ş.
Akpınar Mah. Hasan Basri Cad. No:4
Sancaktepe - İSTANBUL
TEL: 0.216 585 90 00

Değerli Okurlarımız

Temmuz ayında meydana gelen ve ülkemizi kaos ortamına sürüklemek isteyenlerin hezimete uğradığı hain darbe girişimine değinmek ve tarihe not düşmek istiyorum. 15 Temmuz gecesi yaşanan hain darbe girişimine karşı meydanları dolduran, ördüğü etten duvarla tankları durdurarak dünyaya demokrasi dersi veren milletimiz; ülkemizde demokrasinin ve milli iradenin yılmaz bekçisi olduğunu gösterdi. Bu kanlı gecede kurşunlara ve bombalara hedef olan yüzlerce kişi daha güzel yarınlar ve demokrasi için canlarını feda ederek şehit olurken ikibinin üzerinde insanımız ise gazilik rütbesine yükseldi. 16 Temmuz günü sabah saatlerinde devletimiz, ülkesi ve milletiyle tek yürek olarak dünyada eşi benzeri görülmemiş bir zafere imza attı. Vatan, millet ve mukaddesat için şehit olan vatandaşlarımız ve güvenlik güçlerimize Allah'tan rahmet, yaralılara acil şifalar diliyorum. Bu millet ve gelecek nesiller sizleri ve ülkemiz için yaptıklarınızı unutmayacak.

Bilindiği üzere İŞKUR'un yerine getirdiği en önemli hizmetlerden biri de işçilerimizin işsiz kalması durumunda sunduğumuz işsizlik sigortasıdır. Dergimizin bu sayısında, Geniş Açı konusu; işsizlik sigortasının da içinde yer aldığı "Pasif İstihdam Hizmetleri" olarak belirledik. İşsizlik sigortasının dünyada ve ülkemizdeki gelişimi, nasıl uygulandığı, yarım çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği ve işsizlik sigortası fonunun yönetimiyle ilgili bilgileri sizler için derledik.

"Ekonomik Görünümde" "Düşük Büyüme Tuzağındaki Küresel Ekonomiyi" elen alan İstihdam Uzmanı Volkan Öz'ün analiz ve değerlendirmelerine yer verdik. "Aktüel" ve "İŞKUR'dan Haberler" bölümlerinde Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. "Perspektif" bölümünde Dr. Resul Kurt, "Yıllık İzinde Neler Değişti?", İstihdam Uzmanı Koray Alper Akdemir ise "Geçici İş İlişkisine Yönelik Uluslararası Normlar ve Kanunla Getirilen Temel Hükümler" başlıklı yazılarıyla sizlerle birlikte olacak. "Parantez" bölümümüzde "Osman Gazi Köprüsü" ile "Türkiye'de Bisiklet Festivalleri"ni sizler için yazdık. "İŞKUR Özel"de İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığını konuk ettik. "Genç Sayfalar" bölümünde Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonuyla ilgili bilgilere yer verdik. "Başarı Hikayesi" bölümümüzde İŞKUR hizmetlerinden yararlanarak önemli başarılara imza atmış isimleri konuk etmeye devam ediyoruz. "Geleneksel Meslekler" bölümümüzde Devrek Bastonuyla ilgili detayları bulabilirsiniz. "Tarihten Sayfalar" bölümünde Prof. Dr. Fahri Sakal Türkiye'deki darbeler tarihini sizler için yazdı. Ayrıca Kültür-Sanat bölümüyle birbirinden ilginç konuları sizler için ele aldık.

Nazan ÖKSÜZ
Editör

44

GENİŞ AÇI

Pasif İstihdam Hizmetleri

04 İşsizliğin Olumsuz Etkilerini İşsizlik Sigortası Hizmetleri İle Azaltıyoruz
Mehmet Ali ÖZKAN

06 RÖPORTAJ
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU

14 AKTÜEL

30 EKONOMİK GÖRÜNÜM
Düşük Büyüme Tuzağındaki Küresel Ekonomi
Volkan ÖZ

36 PERSPEKTİF
Geçici İş İlişkisine Yönelik Uluslararası Normlar ve Kanunla Getirilen Temel Hükümler
Koray Alper AKDEMİR

40 PERSPEKTİF
Yıllık İzinde Neler Değişti?
Dr. Resul KURT

46 İşsizlik Sigortasının Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişimi
Dr. Işıl KURNAZ BALTACI

50 İşsizlik Ödeneği ve Uygulama Sonuçları
Abdurrahim ŞENOCAK

55 Dünyada İşsizlik Sigortası Uygulamaları
Ekmel Onur AYDIN

59 İşsizlik Ödeneği Alanlar Bakımından Eğitim ve İstihdam İlişkisi
Şaban KARAKUŞ

62 İşsizlik Ödeneğinden Faydalananlara Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları
Savaş MERCAN

66 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinde Uygunluk Tespiti
Yılma Halis DÖRTLEMEZ

69 Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği
Ayşe SEVEN

72 Ücret Garanti Fonu
Murat GÜNAL

76 İşsizlik Sigortası Fonu Yönetimi
Ahmet TORAMAN

78 PARANTEZ
Türkiye'de Bisiklet Festivalleri
Yılma Halis DÖRTLEMEZ

80 PARANTEZ
Osman Gazi Köprüsü

82 PORTRE
Azim ve İnancı Ringlere Taşıyan Efsane
Muhammed Ali

86 SEKTÖREL BAKIŞ
İnşaat Sektörünün İşgücü Piyasası Açısından
Değerlendirilmesi
Savaş MERCAN

91 İŞKUR ÖZEL
İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı

94 GENÇ SAYFALAR
Sektörel Yatırım Alanlarında
Genç İstihdamını Destekliyoruz

96 İŞKURDAN HABERLER

100 BAŞARI HİKAYELERİ
- İŞKUR Engellileri İşletme Sahibi Yapmaya Devam Ediyor
- Kurslarımız Kadınları Meslek Sahibi Yapıyor

104 GELENEKSEL MESLEKLER
Devrek Bastonu

106 TARİHTEN SAYFALAR
Türkiye Darbeler Tarihi
Prof. Dr. Fahri SAKAL

114 İL TANITIMI
İZMİR

124 SİNEMA
Yeşilçamda İŞKUR'lu Sahneler
Zeki Deniz DOST

128 MÜZE MİMARİ
Ahi Evran Camii

130 ÜLKE TANITIMI
Afrika Boynuzu SOMALİ

134 DÜNYA İŞGÜCÜ PİYASALARINDAN HABERLER

İŞSİZLİĞİN OLUMSUZ ETKİLERİNİ İŞSİZLİK SİGORTASI HİZMETLERİ İLE AZALTIYORUZ

Mehmet Ali ÖZKAN
İŞKUR Genel Müdür V.

15 Temmuz 2016, ülkemizin demokrasi mücadelesindeki en önemli günlerden biri olarak tarihteki yerini almıştır. 15 Temmuz gecesi, milletimizin ve devletimizin bekasını hedef alan darbe girişimi karşısında, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın çağrısıyla, meydan ve sokaklarda vatandaşlarımız demokrasiye, hukuk devletine ve yarınlarına sahip çıkmak için bir araya gelmiştir. Milletimiz, bu alçak saldırıya milli mücadele ruhu ile namluların, tankların, helikopterlerin, uçakların karşısına canları pahasına dikilerek en anlamlı cevabı vermiştir.

241 vatan evladının şehit olduğu, 2 bin 195 kişinin gazi olduğu bu hain darbe girişimi; vatanımıza bağlılığımızı, demokrasiye inancımızı, birlik ve beraberliğimizi perçinlemiştir. Sayın Cumhurbaşkanımızın da ifade ettiği gibi birliğini, beraberliğini, kardeşliğini güçlü tutan bir Türkiye'de huzurun, istikrarın, kalkınmanın önünde hiçbir engel olamaz. Türkiye'nin sadece büyümeye, güçlenmeye, kalkınmaya, refahını artırmaya, savunmasını tahkim etmeye, eğitimini, sağlığını, adalet sistemini, altyapısını güçlendirmeye ihtiyacı var ve tek amacımız yeni Türkiye'yi inşa etmektir.

> Ülkemizin muasır medeniyetler seviyesine çıkması yolunda üzerimize düşen zorlu ve onurlu görevin farkında ve şuurundayız.

İŞKUR olarak, 70 yıllık bilgi ve birikimimizle ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak faaliyet göstermekte ve işgücü piyasasına ilişkin çok önemli görevler ifa etmekteyiz. Ülkemizin muasır medeniyetler seviyesine çıkması yolunda üzerimize düşen zorlu ve onurlu görevin farkında ve şuurundayız.

İstihdam alanında dünyada yaşanan gelişmeleri izleyen ve takip eden, sürekli gelişim gösteren, Türkiye'nin İnovasyon Markası olan İŞKUR; sunduğu danışmanlık hizmetleriyle hem iş arayanlara hem çalışanlara hem de işverenlerimize yol göstermekte, işe yerleştirme hizmetleri ile işgücü arz ve talebi arasında bağ kurulmasına yardımcı olmaktadır. Uygulanan işbaşı eğitim, mesleki eğitim gibi aktif istihdam politikaları aracılığıyla işgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli eleman yetiştirilmesine katkıda bulunmaktadır.

İŞKUR tarafından yerine getirilen bir diğer önemli görev de zor zamanlarında işsizlere, çalışanlara ve işverenlere destek vermeye yönelik faaliyetleri içeren ve dergimizin bu sayısının ana temasını oluşturan pasif istihdam politikalarıdır. İş kaybı tazminatı dışındaki diğer pasif istihdam politikalarının hayata geçirilmesi için gereken kaynağı oluşturan İşsizlik Sigortası Fonu, işçi, işveren ve devlet katkısıyla teşekkül etmektedir. Kamu ve sosyal taraf temsilcilerinden oluşan ve Yönetim Kurulumuz tarafından yönetilen Fon 2016 yılı Ağustos ayı itibariyle 99,1 milyar TL büyüklüğe ulaşmıştır.

Pasif istihdam politikaları arasında en kapsamlı uygulama alanına sahip olan işsizlik ödeneğidir. Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin, uğradıkları gelir kayıpları kısmen de olsa işsizlik ödeneği ile karşılanmaktadır. Ödenek alınan dönemde sigortalı işsizlerin genel sağlık sigortası primleri yatırılarak kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesine imkân tanınmaktadır. Ayrıca ilgililer, Kurumumuzun sunduğu danışmanlık, mesleki eğitim, işbaşı eğitimi, girişimcilik eğitimi ve işe yerleştirme imkanlarından da yararlanabilmektedir.

Genel ekonomik, sektörel ve bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işverenlerimizin yaşadıkları olumsuz etkileri azaltabilmek adına kısa çalışma uygulaması ile işverenlerimize ve işçilerine destek olmaktayız. Sayılan gerekçelerle, geçici olarak işyerindeki faaliyetin önemli ölçüde azaltılması veya tamamen/kısmen durdurulması halinde, azami 3 ay süre ile işçilerimizin çalışamadıkları süreler için kısa çalışma ödeneği ödemekteyiz.

İşverenlerinin konkordato ilan etmesi, aciz vesikası alması veya iflas ertelemesi/iflas etmesi sebepleri ile ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, işçilerimizin ödenmeyen son 3 aylık ücret alacaklarını İŞKUR olarak, Ücret Garanti Fonundan karşılamaktayız.

İş kaybı tazminatı uygulaması ile, özelleştirme kapsamına alınan bir kuruluşta çalışırken, bu kuruluşun özelleştirilmesi sonucu işsiz kalan vatandaşlarımıza 3 ila 8 ay süresince iş kaybı tazminatı ve sosyal güvenlik hakları İŞKUR tarafından ödenmektedir. İş kaybı tazminatından yararlananlar da, işsizlik ödeneği hak sahipleri gibi iş ve meslek danışmanlığı hizmetimizden faydalanabilir, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerine İŞKUR'dan katılabilir ve yeni bir iş bulmak için bizden yardım alabilir.

İŞKUR tarafından yerine getirilen bir diğer önemli görev de; zor zamanlarında işsizlere, çalışanlara ve işverenlere destek vermeye yönelik faaliyetleri içeren ve dergimizin bu sayısının ana temasını oluşturan pasif istihdam politikalarıdır.

2016 yılının Şubat ayında mevzuatımıza giren mevzuat değişiklikleri ile birlikte analık hali izninin bitiminden itibaren, birinci doğumda 60 gün, ikinci doğumda 120 gün, sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle işçilerimize haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izinden yararlanma imkânı getirilmiştir. Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen bu dönemde ilgililere, çalışmadıkları süreler için günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği ödenmekte ve hak sahiplerinin sosyal güvenlik ödemeleri yarım çalışma uygulaması kapsamında İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Dergimizin geniş açı bölümünde ayrıntılarıyla işlenecek olan pasif istihdam politikalarında olduğu gibi, sunduğumuz her hizmeti vatandaşlarımıza en hızlı ve etkin şekilde ulaştırmak için gayret etmekteyiz. Ülkemizi muasır medeniyetler seviyesine taşıma sorumluluk ve bilinciyle, yakaladığımız başarı ivmesini arttırarak geleceğe taşıma yolunda emin adımlarla ilerlemekteyiz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

DR. MEHMET MÜEZZİNOĞLU

TÜRKİYE KÜRESEL KRİZE RAĞMEN İSTİHDAM ARTIŞINDA AVRUPA'NIN ZİRVESİNDE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu: "Bakanlığımızın Yeni Döneminde Daha İyi Ve Daha Başarılı Olmak Adına Elimizden Gelen Gayreti Hep Birlikte Göstereceğiz"

Sayın Bakanım öncelikle yeni görevinizin sizler ve Kurumumuz için hayırlı olmasını dileriz. İŞKUR'un hizmetleri ile ilgili genel değerlendirmenizi alabilir miyiz?

İlk önce şunu belirtmeliyim ki; bugün Türkiye Cumhuriyeti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak İŞKUR ailesi ile yakından çalışma fırsatı bulmaktan mutluluk ve heyecan duymaktayım. Zira İŞKUR, Türkiye Cumhuriyeti Devleti içindeki en köklü ve "sosyal" yönü en ağır basan kurumlardan birisi olarak yoluna yenilikçi adımlarla devam etmekte ve her daim insan odaklı yaklaşımlar içinde hizmet sunmaktadır.

21. yüzyılın kalkınma yolunda ülkeler için gerekli kıldığı nitelikli insan gücünü yetiştirme ve insan odaklı kalkınma anlayışını benimsemek, Türkiye'nin kalkınma politikalarının ardında insan unsuruna verilen önemi de öncelikli sıralara taşımıştır. Görev alanına baktığımızda ülkenin istihdam politikalarının oluşturulmasına ve geliştirilmesine yardım eden, işsizliğin azaltılmasına katkı sunan, işsizlik sigortası gibi pasif istihdam politikalarını yürütme görevi olan İŞKUR'un, her geçen gün hizmet kalitesini ve ulaşılan hedef kişilerin sayısını arttırarak ülkenin işgücü piyasasında çalışanlara ve işsizlere önemli hizmetler sunduğunu görmekteyiz. Bu hususlar İŞKUR'u, ülkenin vatandaşlarının sorunlarına çare arayan ve çözüm bulan önemli kamu kurumlarından birisi haline getirmiştir.

İşkur

AK Parti iktidarı döneminde çalışma hayatındaki düzenlemeler çerçevesinde İŞKUR'da ne gibi değişim ve dönüşümler yaşandı, bu değişimleri değerlendirir misiniz?

AK Parti iktidarında kurulan yedi hükümet, önemli yapısal değişikliklere imza attı. 2002 yılının Kasım ayı ile 2016 yılının Eylül ayı arasında geçen 14 yılda ekonomi, sağlık, eğitim, ulaştırma ve demokratikleşme gibi alanlarda önemli icraatlar gerçekleştirildi. Güçlü tek parti iktidarının getirdiği moralle piyasalar toparlandı. Sadece İŞKUR'da değil elbette, diğer tüm kamu kurum ve kuruluşlarında büyük bir dönüşüm yaşandı. Millet odaklı siyaset anlayışı ile insanımıza hizmetin gelişmiş ülkelerdeki seviyeye çıkarılması adına her alanda reformlara imza atıldı. Belki bu söyleşinin konusu da değil ancak hatırlatmakta fayda olduğunu düşünüyorum, 2002 yılında yüzde 65'lerde seyreden yıllık enflasyon, bu reformlar ile bugün tek haneli rakamlara düştü ve bu gibi başarılar, kamuoyunda AK Parti'den beklentiyi de elbette yükselten unsurlar oldu.

Öncelikle bu konulara değinmemin sebebi, AK Parti hükümetlerinin 2002 yılındaki Türkiye'yi bugün yaydan çıkmış ve hedefe doğru süratle ilerleyen bir ülke konumuna getirmesinin, yani ülkemize hareket kazandırmasının bir sonucu olarak bugün milletimiz her alanda beklentilerini yükseltmiş durumdadır. Bu sebeple bizim dinlenmeye, mevcut başarılarla övünmeye vaktimiz yoktur. Bu sebeple ki evet, İŞKUR ve diğer tüm kamu kurum ve kuruluşlarımız büyük bir değişim içerisine girmiştir. 2002'den önce İŞKUR'un hukuki temelden yoksun kalması elbette o dönemin çalışma hayatına ilişkin önemli sorunlarından birisidir. AK Parti iktidarı ile birlikte siyasi ve ekonomik istikrarın sağlanmasına yönelik çalışmalara hızlı bir şekilde başlanmasıyla birlikte 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile İŞKUR hukuki temeline kavuşmuştur. Bu tarihten itibaren bir dizi yeniliğe imza atılan İŞKUR'da, sosyal diyaloga önem veren bir yapıya kavuşturulması göze çarpan en önemli dönüşümlerden birisidir. İşgücü arzı ve talebi arasındaki aracılık görevini yürüten İŞKUR ile birlikte Özel İstihdam Bürolarının kurulmasına imkan tanınması, İŞKUR'un özel sektörle birlikte çalışmasına ve çağdaş bir Kamu İstihdam Kurumunun yapısına kavuşmasına katkı sunmuştur. Bu olumlu gelişmelerin yanında, tüm dünya ekonomisini oldukça derinden etkileyen 2008 küresel krizi ile birlikte İŞKUR'da yeni bir dönüşüm süreci başlamıştır.

Küresel krizin işgücü piyasamıza etkisini asgari düzeye çekebilmek için İŞKUR bünyesinde düzenlenen aktif işgücü piyasası programları nicelik ve nitelik yönünden geliştirilmiştir. İşbaşı Eğitim Programı ve Girişimcilik Eğitim Programı tam da bu dönemde uygulanmaya başlanan programlardır. İŞKUR'da kriz sonrasında uyguladığımız bu politikalar Avrupa ile kıyaslandığında krizi başarılı bir şekilde yönettiğimizi ortaya koymaktadır. Nitekim Türkiye 2007 yılında 20 milyon 750 bin olan istihdamını, 2015 yılında 26 milyon 619 bine çıkarmıştır. Buna karşılık söz konusu dönemde, Avro Bölgesi'nde 1,8 milyon istihdam kaybı yaşanmıştır. Dünyadaki pek çok ülke küresel krizin yıkıcı etkileri ile mücadele etmeye çalışırken ve ciddi istihdam ve iş kayıplarına uğrarken Türkiye, istihdam kaybına uğramadığı gibi yaklaşık 6 milyon kişiye ilave istihdam oluşturmuştur. Küresel krize rağmen Türkiye, Avrupa'da istihdamını en fazla arttıran ülke olmuştur. İŞKUR ile uyguladığımız aktif programlar, zaman içinde daha çok kişiye ulaşmış ve daha çok vatandaşımızın iş sahibi olmasını sağlamıştır.

“İŞKUR’un, istihdam ve işgücü piyasası alanında söz sahibi bir kurum olma özelliği ülkemiz sınırlarını aşarak dünya kamu istihdam kurumları birliği (WAPES) başkanlığına kadar taşınmıştır”

Türkiye İş Kurumu bünyesinde 1991 yılından bu yana yürütülmekte olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerine 61. ve 62. Hükümet Programında da yer verilmesinin ardından, hizmetlerin daha kapsamlı bir şekilde verilmesine imkân sağlanmıştır. Bilindiği gibi “Her işsizin bir İş ve Meslek Danışmanı olacak” sloganından hareketle 2012 yılı ve sonrasında İŞKUR’da iş ve meslek danışmanları istihdam ettik. Böylelikle sadece işsizlerimizin değil, işverenlerimizin ve öğrencilerimizin de yanında olmaya devam ediyor, iş arayanlar ile işverenler arasında bir köprü vazifesi görüyoruz. Hâlihazırda 4 bine yakın iş ve meslek danışmanımız ile daha etkin hizmet sunmaktayız.

2015 yılına gelindiğinde ise İŞKUR’un, istihdam ve işgücü piyasası alanında söz sahibi bir kurum olma özelliği ülkemiz sınırlarını aşarak Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanlığına kadar taşınmıştır.

Tüm bunlar aslında “İŞKUR” olarak yeniden yapılanmanın başladığı ilk andan itibaren sonuçlarını almaya başladığımız mikro gelişmelerdir. Ülkedeki her işsize ulaşıp onların iş sahibi olmalarına, niteliklerini geliştirme, istihdamını koruma yönünde her bir faaliyet bizlere makro bir pencere sunacaktır.

“İŞKUR bugün 8 bini aşkın personeli ile istihdamı geliştirmek için 81 ilimizde milletimizin hizmetindedir”

Dünya işgücü piyasalarındaki önemli gelişmeleri takip eden, küresel değişim ve dönüşümlere ayak uyduran bir Kamu İstihdam Kurumu olarak son dönemde mevzuat çalışmaları nihayete erdirilen “özel istihdam büroları ile geçici iş ilişkisi” önemli bir gelişme olarak görünmektedir. 2003 yılında faaliyete başlayan Özel İstihdam Bürolarının güncel gelişmelerden sonra geçici iş ilişkisi kurma faaliyetlerine de yönelmesi hükümetimiz döneminde icra edilen stratejik bir gelişmedir.

Tabi İŞKUR’un aktif istihdam politikaları yanında diğer başka bir görevi de pasif istihdam politikalarını yürütmek… Pasif istihdam politikaları kapsamında gerçekleştirilen; işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu, iş kaybı tazminatı ödemeleri yanında son dönem gelişmesi olarak yarım çalışma ödemeleri son derece önem verdiğimiz sosyal koruma araçlarıdır.

Özellikle son dönemde mevzuata eklenen yarım çalışma ödemeleri kadın istihdamı konusunda Bakanlığımız ve ülkemiz adına gerçekten çok önemli bir gelişmedir. Bilindiği gibi kadın vatandaşlarımız evlilik, çocuk sahibi olma sonrasında işlerini bırakmakta ya da bırakmak zorunda kalmaktadır. İşte tam bu noktada bence yarım çalışma düzenlemeleri tedrici olarak kadın istihdamını arttıracaktır. Bu düzenlemenin sonuçlarını ilerleyen zamanlarda elbet daha net göreceğiz.

İktidarımız döneminde İŞKUR ve Bakanlığımız adına yukarıda özetlemeye çalıştığım gibi bir çok önemli gelişme yaşanmıştır. Bizim hizmet anlayışımızda tabi bu gelişmelerin bir sınırı yoktur. Bakanlığımızın yeni döneminde daha iyi ve daha başarılı olmak adına elimizden gelen gayreti hep birlikte göstereceğiz.

Bahsettiğiniz bu reformların sonuçlarına bakıldığında rakamlara yansıması nasıl oldu?

İŞKUR gerçekleştirdiği faaliyetler bakımından Türkiye’deki en stratejik kurumlardan biri. Düşünün ki hizmetlerinizi; işsizlere iş bulmak, istihdamlarını geliştirsin diye işverenlere teşvik ya da danışmanlık sağlamak ve iyi bir kariyer sahibi olsunlar diye öğrencilere yol göstermek adına geliştirmek zorundasınız. Manevi anlamda sizlere geri dönüşü çok üst seviyede olan hizmetler bunlar. Ayrıca çok da motive edici… Yıllar itibariyle de bu hizmetlerin geliştirilmesi ve hedef kitlenin de artışı söz konusu. İktidarımız öncesinde gerçekleşen istatistikler ile 2015 yılı arasında karşılaştırma yaptığımızda da İŞKUR hedef kitleye yönelik günbegün daha çok motive olmuş durumda.

Örneğin; 2002 yılında Kuruma yapılan başvuru sayısı 324 binlerden 2015 yılında 2 milyon 640 binlere kadar yükselmiştir. Başvuru sayılarının artışı yanında işverenlerden gelen açık işlerde de artış görülmekte. 2002 yılında 139 bin civarı kadar açık iş talebi alınmışken 2015 yılında yaklaşık 2 milyon 43 bin kişilik açık iş, işverenler tarafından Kuruma bildirilmiştir. Özellikle işe yerleştirme sayıları muazzam bir artışı gösteriyor. Zira 2002 yılında 125 bin vatandaşımızı iş sahibi yapmışken 2015 yılında bu sayı 890 bin olmuştur. Engelli vatandaşlarımız için işe yerleştirme rakamlarında ise 10 bin işe yerleştirmeden 20 binlere ulaşan bir durum söz konusu.

Kurumun toplam kurs verilerine baktığımızda da yine çok önemli artışlar yakalanmış. 2002 yılında açılan kurs sayısı sadece 87 iken 2015 yılına geldiğimizde vatandaşlarımızın mesleki niteliklerini iyileştirmek ve istihdama daha kolay kazandırmak için 80 bin 715 kurs açılmış bulunmaktadır. Bu kurslardan faydalanan vatandaşlarımız ise 2002 yılında yaklaşık 1.500 kişi iken 2015 yılında yaklaşık olarak 333 bine kadar yükselmiştir. Kursiyer sayıları içinde kadınların yararlanma oranında da gelişmeler göze çarpmaktadır. Nitekim 2002 yılında toplam kurslardan yararlanan kadınların oranı %38 iken 2015 yılında %54’e yükselmiştir.

İş ve meslek danışmanlığı kapsamında; 2002 yılında 8 bin 915, 2015 yılında ise 3 milyon 378 bin 949 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 2002 yılında işverenlerimiz 40 bin 749 kez ziyaret edilmişken bu sayı 2015 yılında 477 bin 606 olarak gerçekleşmiştir. 2002 yılında eğitim kurumu ziyareti sayısı ise 1.186 iken bu sayı 2015 yılında 21 bin 884’e yükselmiştir.

Kısacası İŞKUR bugün 8 bini aşkın personeli ile istihdamı geliştirmek için 81 ilimizde milletimizin hizmetindedir.

Önümüzdeki dönemde İŞKUR'un politikalarında ne gibi değişimler göreceğiz?

2023 vizyonuna uygun olarak insan onuruna yakışan bir çalışma hayatı oluşturmak, güçlü, yaygın ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi kurmak, çalışma hayatının tarafları arasında maddi ve manevi değerleri de barındıran bir çalışma uyumunu temin etmek için şu zamana kadar gösterdiğimiz çaba, tüm kararlılığımızla artarak devam edecektir.

Bu yeni dönemde İŞKUR ailesi ile birlikte hizmetlerimizi daha üst noktalara taşımak için mevcut sorun alanlarını belirlemek ve daha da önemlisi ilgili aktörlerin bu sorunlar karşısında ne gibi taleplerinin olduğunu ortaya koymak öncelikli işimiz olmalı. Bu sebeple ülkemiz işgücü piyasası temel problemlerine yönelik çözüm arama konferansları düzenleyeceğiz. Bu konferansların çıktıları etkin kararlar almada bizlere eminim ki yol gösterecektir. Ülkemize istihdam sağlayan işverenlerimizin yanında olmaya devam edeceğiz. Teşvik mekanizmalarının ve özellikle sektörel teşviklerin geliştirilmesi büyük önem arz etmekte. Bu çerçevede; Sektörel İstihdamı Destekleme Eğitim Programının (SİDEP) yaygınlaştırılması ülkemiz istihdamında katma değer yaratacaktır.

Gençlerimiz geleceğimiz olduğu için önümüzdeki dönemde gençlerimize mesleki eğitim ve iş imkânının sağlanması öncelikli görevlerimizden biri olacak.

İŞKUR'un yürütmekte olduğu projelerle kadın istihdamının desteklenmesi, kadınlar için daha fazla iş imkânları oluşturulması ve istihdamda sürekliliğin arttırılması yönünde çalışmalar devam edecek.

İŞKUR, hedefimize ulaşma noktasında hız kesmeden ilerlememize katkı sunacak bir kurumumuz olarak yoluna devam edecek. Hep birlikte, milletçe, birlik ve bütünlük ile…

"İŞKUR, hedefimize ulaşma noktasında hız kesmeden ilerlememize katkı sunacak bir kurumumuz olarak yoluna devam edecek. Hep birlikte, milletçe, birlik ve bütünlük ile…"

VATAN VE ÖZGÜRLÜĞÜMÜZ İÇİN MEYDANLARA İNDİK

Ülkemizin dört bir tarafında bütün coşkusuyla demokrasi nöbetleri tutuldu.

15 Temmuz'da FETÖ tarafından gerçekleştirilen darbe girişimine karşı Türkiye'nin dört bir tarafında demokrasi nöbetleri tutuldu. Vatanına, bayrağına ve ezanına sahip çıkan milletimiz, meydanlarda demokrasi nöbetlerine katılarak "Darbeye Hayır" mesajları verdi. Türkiye İş Kurumu da Türkiye'nin 81 ilinde İl müdürleri ve personeliyle darbe girişimine karşı başlatılan demokrasi nöbetlerine katıldı.

Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu'nun darbe gecesi halk ile birlikte TRT baskınını önlediği an ve çeşitli illerde katıldığı demokrasi nöbeti görüntüleri de çeşitli meydanlardaki dev ekranlardan halka gösterildi.

Ülkemizin dört bir yanında meydanlar bebeğinden yaşlısına, hastasından engellisine, gurbetçisinden yabancı uyruklusuna kadar yüzbinlerce farklı görüş ve ideolojiden insanı demokrasi nöbetleri ile birbirine kenetledi. Bütün vatandaşlarımız gibi İŞKUR personeli de bu meydanları dolduran kalabalıkla demokrasi için birlikte sokaklara döküldü.

Her gün sokakları ve meydanları dolduran ve İŞKUR personeli ile birlikte her kesimden vatandaşın katıldığı demokrasi nöbetleri, Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın Cumhurbaşkanlığı Külliyesinde yaptığı açıklama ile son buldu.

Samet USLU

26 yaşında hayatının baharında gencecik bir fidandı. 2016 Nisan ayında muhasebe mesleğinde kendini yetiştirmek için İŞKUR'un düzenlediği işbaşı eğitim programından yararlanmaya başladı. Aralık ayında programı tamamlayacaktı, olmadı..

15 Temmuz gecesi Fethullahçı Terör Örgütü (FETÖ/PDY) mensuplarınca gerçekleştirilen hain kalkışma akşamı büyük bir demokrasi mücadelesine şahit olan ve şehitlerin hatırasına adı değiştirilen 15 Temmuz Şehitler Köprüsünde darbeci hainler tarafından şehit edildi. İŞKUR ailesi olarak; tüm şehitlerimize ve kendisine Allah'tan rahmet, acılı ailelere sabır diliyoruz.

“Milletimizle olmak bizim öncelikli vazifemizdir.”

BAKANLIĞIMIZDA DEVİR TESLİM TÖRENİ

24 Kasım 2015 tarihinden itibaren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini sürdüren Bakanımız Süleyman Soylu İçişleri Bakanlığı'na atandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini eski Sağlık Bakanımız Bursa Milletvekili Mehmet Müezzinoğlu devraldı.

Bakanlık devir teslim töreninde konuşan İçişleri Bakanımız Sayın Süleyman Soylu, "Sayın Müezzinoğlu'nun yeni görevinin hem ülkemize hem devletimize hayırlı uğurlu olmasını diliyorum" dedi.

İçişleri Bakanımız Soylu konuşmasında şunları kaydetti: "Allah 9 aydır Türkiye'nin reform açısından en önemli bakanlığında çalışmak nasip etti. İlk Bakanlığım burası. İyi bir öğreti oldu. Bu 14 yıllık süreç içerisinde bu iklimi oluşturmuşlardır. Önümüzdeki süreçte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ortaya koyulan hedefleri gerçekleştirmek üzere bir gayret ortaya koyacak ve aziz milletimizi bu hizmetlerle buluşturacaktır.

Zenginlikleri büyük olan bir millete sahibiz

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini Süleyman Soylu'dan devralan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Mehmet Müezzinoğlu: "Zenginlikleri büyük olan bir millete sahibiz. Hiçbir milletin başaramayacağı karanlık bir geceyi aydınlık bir sabah dönüştüren bir milletimiz var. 80 milyon ülke insanımızın yarınını korumayı Rabbim bize nasip etsin. İçişleri Bakanımızın Rabbim yar ve yardımcısı olsun. Rabbim bizi mahçup etmesin. Milletimize bize güveninden dolayı teşekkür ediyorum. Bu göreve bizi layık gören Sayın Cumhurbaşkanımıza ve Başbakanımıza teşekkür ediyorum." dedi.

Bakanımız Mehmet Müezzinoğlu İŞKUR'da Brifing Aldı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Dr. Mehmet Müezzinoğlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcımız Orhan Yeğin ve Müsteşarımız Ahmet Erdem'le birlikte Kurumumuzu ziyaret ederek sunduğumuz hizmetler hakkında brifing aldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Dr. Mehmet Müezzinoğlu'nun İŞKUR'a yaptığı ziyaret kapsamında; Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan Kurumumuzun işgücü piyasasına ilişkin yaptığı çalışmalar, iş arayan ve işverenlere sunduğu hizmetler ile istihdam alanında hayata geçirdiği projeler hakkında Bakanımıza bilgi verdi.

Kurum üst düzey yöneticilerinin de hazır bulunduğu brifingde Genel Müdür Vekilimiz Özkan, ülkemizin 2023 hedeflerine ulaşma yolunda; İŞKUR'un

Ulusal İstihdam Stratejisinde üstlendiği sorumluluklara değindi. İŞKUR'un hedeflerle yönetim anlayışını benimseyerek 80 milyon vatandaşımıza hizmet verdiğini de vurgulayan Genel Müdür Vekilimiz Özkan Kurumumuzun uluslararası alanda yürütmekte olduğu çalışmalar ve bu kapsamda WAPES (Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği) başkanlığı hakkında da bilgilendirmede bulundu.

Bakanımızın İŞKUR'a yaptığı ziyaret, brifing sunumunun tamamlanması ve Bakanımızın iyi niyet temennileriyle sona erdi.

İİT KAMU İSTİHDAM KURUMLARI AĞI

2. TOPLANTISI YAPILDI

İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) Üye Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Ağı II. Toplantısı 27-28 Eylül tarihlerinde İŞKUR ve SESRIC'in ev sahipliğinde Ankara'da düzenlendi.

"İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT) Kamu İstihdam Kurumları Ağı 2. Toplantısı (OIC-PESNET II)" Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Dr. Mehmet Müezzinoğlu, SESRIC Genel Direktörü Büyükelçi Musa Kulaklıkaya, Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan'ın açılış konuşmalarıyla başladı.

Bakanımız Müezzinoğlu toplantıda yaptığı konuşmada OIC PESNET'in İslam İşbirliği Teşkilatı üye ülkeleri için önemine dikkat çekerek, İslam ülkelerinin her zamankinden daha fazla birliğe ve beraberliğe ihtiyaç duyduğunu belirtti.

İşgücü piyasaları ve çalışma hayatındaki yeni dönüşümleri yakından izleyen Türkiye'nin iyi uygulamalar ve politikaları insanlığın istifadesine sunmaya hazır bir bölgesel yönetişim mekanizmasının kurulmasına öncülük etmek üzere her türlü inisiyatifi almaya hazır olduğunu vurgulayan Müezzinoğlu konuşmasını şöyle sürdürdü: "Bugün İŞKUR WAPES'in başkanı olarak esasında tüm ülkemiz için önemli bir vizyonu da işaret etmektedir. Bu vizyon her daim dünyanın bir parçası olmak ve yeri geldiğinde tüm dünyaya öncülük edebilmek veya örnekler oluşturabilmektir."

Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan ise kamu istihdam kurumlarının her geçen gün farklı problemler ve mevcut politika araçlarıyla çözülmesi zor durumlarla karşı karşıya kaldığını belirterek, "Geldiğimiz aşamada İslam ülkeleri olarak OIC PESNET'in gelişmesine katkıda bulunmanın ve WAPES gibi uluslararası örgütlerde daha aktif bir rol almanın hepimiz için bir zaruret olduğu inancındayız. Bu bilinçle temelini attığımız OIC PESNET kapsamında daha etkili ve büyük ölçekte faaliyetler sürdürmeyi arzuluyor ve bunu gönülden istiyoruz" şeklinde konuştu.

2 gün süren toplantının ilk gününde katılımcılar; istihdam alanında ikili ve çoklu işbirliği imkânlarını, işgücü piyasalarında karşılaşılan sorunlara ilişkin çözüm önerileri ile uygulama örneklerini ve ülkeler arasında uyarlanması mümkün olan politikaları ele aldı. Toplantının ikinci gününde "kanıt temelli politika geliştirme" (evidence-based policy making) ve uygulama için işgücü piyasası verilerini toplama ve kullanma üzerine özel bir seminer verildi.

Toplantıya; 32 ülkenin Kamu İstihdam Kurumlarında görevli üst düzey yöneticilerinin yanı sıra Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği (UNCHR), Uluslararası Göç Örgütü (IOM), İslam Kalkınma Bankası (IDB) gibi uluslararası kurum ve kuruluş temsilcileri ile İİT üye ülkelerin büyükelçileri ve kamu kurumlarımızdan üst düzey yöneticiler ve uzmanlar katılım sağladı.

Engelli Memur Atama ve Kura Töreni Gerçekleşti

Beştepe Millet Kongre ve Kültür Merkezi'nde düzenlenen engelli vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmelerine ilişkin atama ve kura töreni Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın ev sahipliğinde çok sayıda engelli memur adayı ve yakınının katılımıyla gerçekleştirildi.

Cumhurbaşkanımız Erdoğan, Beştepe Millet Kongre ve Kültür Merkezi'nde düzenlenen engelli vatandaşların kamu kurum ve kuruluşlarına yerleştirilmelerine ilişkin atama ve kura töreninde yaptığı konuşmada, bulunulan kongre merkezinin "gazi mekan" olduğuna vurgu yaptı. Ataması yapılan 6 bin 113 engelli kamu personeline görevlerinin hayırlı olmasını temenni eden Cumhurbaşkanımız, engellilere çalışma hayatlarında da başarı diledi.

Fetullahçı Terör Örgütü'nce 15 Temmuz darbe girişimi sırasında, törenin yapıldığı Millet Kongre ve Kültür Merkezi'nin önündeki yolda bulunan vatandaşların üzerine uçaklarla

bombalar atıldığını, helikopterlerle, ağır silahlarla ateş edildiğini hatırlatan Cumhurbaşkanımız, "Sadece burada, şu bulunduğumuz binanın civarında tam 38 vatandaşımız silahla, bombayla vurularak, tankla ezilerek yaralanmıştır. 6 kardeşimiz de şehit oldu. Ankara ve İstanbul'daki şehitlerimizin toplam sayısı dün itibariyle 241 oldu, yaralılarımızın sayısı 2 bin 194'tür." bilgisini paylaştı.

Türkiye'nin her alanda olduğu gibi engelliler konusunda da 2003 yılından bu yana adeta bir devrim yaşadığına değinen Erdoğan, sözlerine şöyle devam etti: "Dört duvar arasına mahkum edilen engellilerimizi, ailelerine, topluma ve ülkemize kazandıran düzenlemeler yapıldı. Engelliler Kanunu'ndan aylıklara, bakım hizmetlerinden eğitim ve istihdama kadar yapılan çalışmaları en iyi sizler biliyorsunuz. Bu vesileyle tarihimizde; Aşık Veysel gibi gönül gözü, Cemil Meriç gibi zihin dünyası açık büyüklerimiz başta

olmak üzere hayatlarıyla, eserleriyle, duruşlarıyla bizlere ilham veren tüm engellileri rahmetle yad ediyorum. Aramızda Bursa Milletvekilimiz Bennur Karaburun var. Kendisi TBMM'de. Bennur'un bir özelliği daha var. 15 Temmuz gecesinde o da tekerlekli aracıyla hemen Meclise gitti, oradan meydan okudu. Aynı şekilde yine Erzincan Milletvekilimiz Serkan kardeşim var. Bu kardeşlerimiz azimleriyle hayata tutunan, kariyerleriyle, mücadeleleriyle gençlerimize örnek olan kardeşlerimiz. Onları huzurlarınızda tebrik ediyorum."

İş ve Meslek Danışmanları Eğitimine Bakanımızdan Ziyaret

Bakanımız Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU, ÇASGEM'de devam eden İş ve Meslek Danışmanlığı Kurs Programına ziyarette bulundu.

ÇASGEM'de yıl boyunca devam edecek olan İş ve Meslek Danışmanlığı Kurs Programının 12. haftasının ilk gününde Sayın Bakanımız Dr. Mehmet MÜEZZİNOĞLU İş ve Meslek Danışmanları ile bir araya geldi. Sınıfları dolaşarak eğitimi yerinde inceleyen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Dr. Müezzinoğlu, İş ve Meslek Danışmanları(İMD) ile gerçekleştirdiği kısa bir sohbetin ardından İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sinan TEMUR'dan düzenlenen eğitimlerle ilgili ayrıntılı bilgi aldı.

Bakanımız, hizmet binasına gerçekleştirdiği ziyarette merkezin ihtiyaçları hakkında da bilgi aldı. ÇASGEM çalışanları ile de bir araya gelen Bakanımız merkezin yürüttüğü faaliyetleri yerinde dinledi. 52 ilden 123 iş ve meslek danışmanının katıldığı eğitimi bir süre takip eden Bakanımız, İMD'lerden illerindeki çalışmaları da dinledikten sonra ziyaretini tamamladı.

Daha Güçlü Daha Etkin Danışmanlık İçin

Danışmanlara Mesleki Yeterlilik Eğitimi

İş ve Meslek Danışmanları, mesleki yeterlilikler konusunda farkındalığı artırmak için işverenlere, çalışanlara ve iş arayanlara "Mesleki Yeterlilik Belgesi" zorunluluğunu anlatacak.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşları Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) arasında iş ve meslek danışmanlarına eğitim verilmesi yönünde işbirliği protokolü imzalandı.

Protokol kapsamında, İŞKUR bünyesinde taşra teşkilatında görev yapan 3 bin 707 iş ve meslek danışmanına, Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu, işverenlerin maruz kalacakları cezalar, Mesleki Yeterlilik Belgeli çalışanları istihdam eden işverenlerin yararlanabilecekleri teşvikler ile çalışanların elde edecekleri kazanımlar Mesleki Yeterlilik Kurumu uzmanlarınca ÇASGEM'de düzenlenen eğitimlerde anlatılacak.

Eğitim alan İş ve Meslek Danışmanaları eğitim sonrasında İŞKUR'un İş arayan ve İşveren Danışmanlığı hizmetleri kapsamında gerçekleştirilecek olan işyeri ziyaretleri, işveren ve iş arayan görüşmelerinde Mesleki Yeterlilik Belgesi zorunluluğu, cezai müeyyideler, belge sahibi olan çalışanların kazanımları ve işverenlere yönelik teşvikler ile ilgili de bilgi verecek.

Göçmenlerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu-Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü

Çalıştayı Düzenlendi

Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) tarafından organize edilen "Göçmenlerin İşgücü Piyasasına Entegrasyonu-Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü" konulu çalıştay İsveç'in Malmö kentinde düzenlendi.

İŞKUR'un dönem başkanlığını yürüttüğü WAPES tarafından 8-10 Haziran 2016 tarihleri arasında düzenlenen çalıştaya Kurumumuzu ve WAPES Başkanlığını temsilen Genel Müdür Yardımcımız Sayın Cafer Uzunkaya ve İstihdam Uzmanı Çağatay Gökyay katılım sağladı.

Gerçekleştirilen çalıştayın odak noktası genel olarak, mevcut mülteci krizinde Kamu İstihdam kurumlarının rolü ve de başarılı yöntemler ve araçları vurgulamak ve paylaşmak olmuştur. Daha özelde ise Kamu İstihdam Kurumları entegrasyon sürecinin genelini desteklemek amacıyla diğer paydaşlarla (işverenler, belediyeler, eğitim sistemi…) nasıl etkileşime geçmektedir; Yeni iş kurma deneyimleri nelerdir – bunları desteklemek, başarılı entegrasyona giden kestirme bir yol mudur; Mülteci krizi, ulusal işgücü piyasalarını şimdiye kadar nasıl etkilemiştir (artan kayıt dışı ekonomi, ücretlerde düşüş ve/veya toplumsal düşüş, vb.?) gibi konu başlıklarında WAPES üyesi ülkeler ve uluslararası kuruluşlar tecrübe aktarımında bulunmuşlardır.

Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya, açılış konuşmasında, 2. Dünya Savaşından bu yana dünyadaki en büyük insani göçlerden biri ile karşı karşıya kalındığını belirterek WAPES etkinliği için böyle bir konunun seçilmiş olmasının isabetli bir karar olduğunu ifade etti. Sayıları toplamda 5 milyona ulaşan yerinden edilmiş Suriyelilerin yaklaşık 3 milyonuna ülkemizin ev sahipliği yaptığını ve gelinen nokta itibariyle söz konusu sığınmacılarla ilgili uyumlaştırma, yerel koordinasyon, işe alma ile gelir dağılımı faaliyetlerinin daha önemli hale geldiğini ifade etti. Uzunkaya, ülkemizde geçici koruma altındaki Suriyelilerin yaklaşık 1,5 milyonunun çalışabilir durumda olduğunun tahmin edildiğini, bu nüfusun çoğunluğunun herhangi bir meslek sahibi olmadığını, dolayısıyla bu kişilerin işe yerleştirmelerini sağlamak amacıyla meslek tespitlerinin ve profillerinin çıkarılmasının en öncelikli konulardan birini oluşturduğunu sözlerine ekleyerek, ülkemizde barınak ve ücretsiz sağlık sisteminin yanında, insana yakışır iş ve mesleki eğitim sağlamaya yönelik çalışmaların da son sürat devam ettiğinin altını çizdi.

Uzunkaya, bunların yanı sıra WAPES stratejisinin, Birliğin değerli üyelerinin katkılarıyla Fas'ın başkenti Rabat'ta tamamlandığını ve bu strateji kapsamında WAPES'in iyi uygulamalarının paylaşımı, çalışma ziyaretleri, akran değerlendirmeleri ve anketler gibi çeşitli araçları kullanarak üyelerini desteklemeye devam edeceğini ve bu bağlamda WAPES'in üyelerine sağladığı katma değeri artırmanın Kurumumuzca bir taahhüt olduğunu belirtti. Son olarak, düzenlenen çalıştayın, ana temasını oluşturan "göç" konusunun bu stratejinin merkezinde yer aldığını ifade ederek konuşmasını tamamladı.

YENİ GENEL MÜDÜR YARDIMCIMIZ

AKTÜRK GÖREVE BAŞLADI

Bekir Aktürk, 1976 yılında Sakarya'nın Akyazı ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Akyazı'da tamamladı. 1999 yılında Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi bölümünden mezun oldu.

2008 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim dalında Yüksek Lisansını tamamladı.

2000 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Teftiş Kurulu Başkanlığının açmış olduğu sınavı birincilikle kazanarak Müfettiş Yardımcısı olarak göreve başladı. 2004 yılında Müfettişliğe, 2010 yılında ise Başmüfettişliğe atandı. 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 2011 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığına İş Başmüfettişi olarak atandı. 2011-2014 yılları arasında İş Teftiş Kurulu Başkanlığında Refakat Müfettişi olarak görev yaptı.

2014 yılı Aralık ayından 2016 yılı Haziran ayına kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında Müsteşar ve Bakan Danışmanlığı görevlerinde bulundu. 14 Haziran 2016 tarihinden itibaren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünde Genel Müdür Yardımcısı olarak çalışmaktadır. Aktürk ayrıca, inceleme ve görev kapsamında değişik Avrupa ülkelerinde çalışmalar yaptı. Yayımlanmış bir adet kitabı (İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye), çeşitli dergilerde yayımlanmış birçok mesleki makalesi bulunmaktadır.

Hentbol Federasyonu Denetim Kurulu üyeliği yapan Bekir Aktürk, evli ve iki çocuğu olup, İngilizce bilmektedir.

YENİ GENEL MÜDÜR YARDIMCIMIZ

ŞENOCAK GÖREVE BAŞLADI

Abdurrahim Şenocak, 1967 yılında Trabzon - Çaykara'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Bursa-Orhangazi'de, lisans ve yüksek lisans eğitimini ise İzmir-Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nde tamamladı. Trabzon ve İzmir illerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda öğretmenlik yaptı.

2002 yılında Eğitim-Bir-Sen İzmir Şubesi kurucuları arasında yer aldı. 2003-2014 yılları arasında şube başkanlığı, 2008-2015 yıllarında Memur-Sen İzmir Temsilciliği görevlerini yürüttü. Şenocak, birçok TV programı, panel, konferans gibi etkinliklere imza attı.

Nisan 2016 tarihinde Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu'nun danışmanlığına getirilen Şenocak, 14 Temmuz'da Türkiye İş Kurumu Genel Müdür Yardımcılığı görevine atandı.

2013-2015 yılları arasında Yeni Asır Gazetesi'nde köşe yazarlığı da yapan Şenocak'ın bir kitabı ile muhtelif dergilerde yayınlanmış çevirileri bulunmaktadır.

Orta düzeyde İngilizce, ileri düzeyde Arapça bilen Şenocak, evli ve üç çocuk babasıdır.

Düşük Büyüme Tuzağındaki KÜRESEL EKONOMİ

Volkan ÖZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Türkiye ekonomisi 2016 yılının ilk çeyreğinde %4,8 büyümüştür. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış büyüme oranı ise 2016 yılının birinci çeyreğinde %0,8 olarak gerçekleşmiştir.

OECD tarafından 1 Haziran 2016'da yayınlanan Ekonomik Görünüm Raporu'nda sekiz yıldan uzun bir süredir durgun olan küresel büyüme nedeniyle OECD üyesi ülkelerde yıllık ortalama büyümenin %2 olduğu, gelişmekte olan piyasaların yavaşladığı ve bazılarının derin resesyona sürüklendiği ve bu olumsuz ortamda küresel büyümenin 2017 yılında %3,3 olarak gerçekleşmesinin öngörüldüğü ifade edilmektedir. Küresel büyüme için her ne kadar Haziran ayında Şubat ayı ile benzer öngörülere yer verilmiş olsa da 2015 yılı Kasım ayına kıyasla 2016 ve 2017 yılındaki küresel büyüme oranı 0,3 puan aşağı yönlü revize edilmiştir.

Verimsiz para politikası uygulamaları, özel sektörün borçluluğundaki artış, jeopolitik gerilimlerin eşlik ettiği siyasi belirsizlikler, referandum sonucu Birleşik Krallık'ın AB'den ayrılma kararı alması, küresel kriz öncesine kıyasla artan işsiz

sayısı, düşük işgücü ve sermaye verimliliği, düşük ücret artışına bağlı artan eşitsizlik küresel büyüme beklentilerini olumsuz yönde etkileyen risk unsurları olarak raporda yer almıştır.

Tablo: 1 OECD Büyüme Oranı Tahminleri (%)

Ülke/Yıl	2015	2016 Yılı			2017 Yılı		
		Haziran*	Şubat**	Fark	Haziran	Şubat	Fark
Dünya	3,0	3,0	3,0	0,0	3,3	3,3	0,0
ABD	2,4	1,8	2,0	-0,2	2,2	2,2	0,0
Avro Alanı	1,5	1,6	1,4	0,2	1,7	1,7	0,0
Almanya	1,4	1,6	1,3	0,3	1,7	1,7	0,0
Fransa	1,1	1,4	1,2	0,2	1,5	1,5	0,0
İtalya	0,6	1,0	1,0	0,0	1,4	1,4	0,0
Japonya	0,6	0,7	0,8	-0,1	0,4	0,6	-0,2
Kanada	1,2	1,7	1,4	0,3	2,2	2,2	0,0
Birleşik Krallık	2,3	1,7	2,1	-0,4	2,0	2,0	0,0
Çin	6,9	6,5	6,5	0,0	6,2	6,2	0,0
Hindistan	7,4	7,4	7,4	0,0	7,5	7,3	0,2
Brezilya	-3,9	-4,3	-4,0	-0,3	-1,7	0,0	-1,7
Türkiye	4,0	3,9	3,4	0,5	3,7	4,1	-0,4

: Haziran 2016'da yayımlanmış olan tahmindir.: Şubat 2016'da yayımlanmış olan tahmindir.*

Kaynak: Ekonomik Görünüm Raporu, Haziran 2016, OECD.

> Uzun süredir devam eden düşük büyüme dönemi kendi kendini besleyen düşük büyüme tuzağını hızlandırmaktadır.

OECD tarafından ilgili raporda, uzun süredir devam eden düşük büyüme döneminin kendi kendini besleyen bir düşük büyüme tuzağını hızlandırdığına vurgu yapılmıştır. Devam eden belirsizlikler, yavaşlayan yapısal reformlar ve hem yurtiçindeki hem de küresel piyasalardaki yetersiz talep nedeniyle yeni yatırımlar için iş dünyası çekingen davranmakta ve yatırımlardaki yavaşlama eğilimi belirginleşmektedir. Benzer eğilim küresel ticarette de gözlemlenmektedir. Küresel ticaretteki büyüme özellikle Asya'da oldukça zayıf bir görünüme sahiptir. Çin'de mal ve hizmet ticareti küresel kriz öncesindeki on yıllık dönemde yaklaşık olarak yıllık ortalama %19 büyürken, 2011-2014 yılları arasında yaklaşık olarak yıllık ortalama %10 büyümüştür. Bununla birlikte, 2015-2017 yılları arasında Çin'de mal ve hizmet ticaretinin yıllık ortalama %2'den daha az büyümesi öngörülmektedir. Benzer öngörü Asya bölgesindeki pek çok ülke için söz konusudur. Yatırımlar ve ticaret için söz konusu olan bu eğilimlerin, gerekli tedbirlerin alınmaması durumunda 2016 ve 2017 yıllarında da büyümeyi sınırlandıracağı tahmin edilmektedir.

Küresel kriz sonrası dönemde pek çok ülkede para politikası, uzun bir süre kullanılan temel politika aracı olmuştur. Bu nedenle bir süredir finansal piyasalar para politikasına aşırı yüklenildiğine ilişkin uyarı vermektedir. Yatırımcı davranışındaki ufak değişiklikler, 2015 yılının sonu ve 2016 yılının başında olduğu gibi, finansal piyasalarda ani dalgalanmalara neden olabilmektedir. Bu nedenle maliye politikasının para politikasına manevra alanı açacak şekilde daha kapsamlı bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Her ne kadar ülkelerin farklı ihtiyaçları ve başlangıç durumları farklı olsa da ülkeleri düşük büyüme tuzağından yüksek büyüme patikasına taşıyacak nihai çözümün özel sektör yatırımları olduğu raporda belirtilmektedir. Bunun yanında, piyasa rekabetini, teknolojik gelişmeyi ve dinamizmi geliştiren, işgücü piyasasında becerileri ve hareketliliği artıran, finansal piyasanın istikrarını ve işlevselliğini güçlendiren yapısal reformlar olmadan yüksek büyüme patikasına ulaşılması mümkün görülmemektedir.

Küresel ekonominin düşük büyüme tuzağına daha uzun süre takılıp kalması durumunda aşağı yönlü oluşan döngünün kırılmasının ve ekonomilerin yüksek büyüme patikasına doğru taşınmasının daha zor olacağına OECD tarafından dikkat çekilmektedir. Olası bir olumsuz arz

Türkiye ekonomisi 2016 yılının ilk çeyreğinde %4,8 büyüyerek ılımlı ve istikrarlı büyümesini sürdürmüştür.

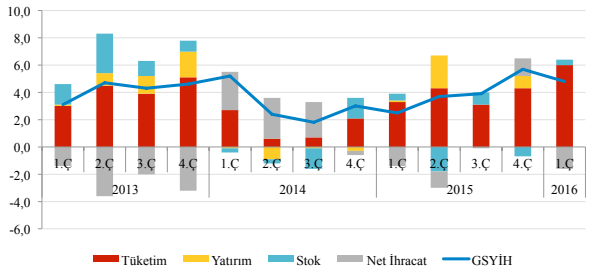
ya da talep şokunun ortaya çıkması durumunda küresel ekonominin yeniden derin bir gerileme ile karşı karşıya kalması muhtemel görülmektedir.

Türkiye'de Ilımlı ve İstikrarlı Büyüme Devam Ediyor

Türkiye ekonomisi 2016 yılının ilk çeyreğinde %4,8 büyümüştür. Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış büyüme oranı ise 2016 yılının birinci çeyreğinde %0,8 olarak gerçekleşmiştir.

Harcama kalemlerinin çeyreklik büyümeye katkısı incelendiğinde, en büyük katkının tüketimden, başka bir deyişle iç talepten, geldiği görülmektedir. Tüketim harcamalarının 2016 yılının ilk çeyreğindeki büyümeye katkısı 6,0 puan olmuştur. Özel tüketim harcamalarının birinci çeyrek büyümesine katkısı 4,8 puan olurken kamu tüketim harcamalarının katkısı 1,2 puan olmuştur. Bunun yanında tüketim harcamaları bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla %14,3 artış göstermiştir. Asgari ücretteki artışın ve tüketici güvenindeki olumlu seyrin etkisiyle özel tüketim harcamaları bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla 2016 yılının ilk çeyreğinde %6,9 artış göstermiştir. Özel tüketim harcamalarının en çok artış gösterdiği kalemler %22,2 ile Sağlık ve %10,4 ile Eğlence ve Kültür olmuştur. Diğer taraftan, mal ve hizmet alımlarındaki artışın belirleyici olduğu kamu tüketim harcamaları ise bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla 2016 yılının birince çeyreğinde %10,9 artış göstermiştir.

Şekil:1 Harcama Bileşenlerinin Çeyreklik Büyümeye Katkısı (%)



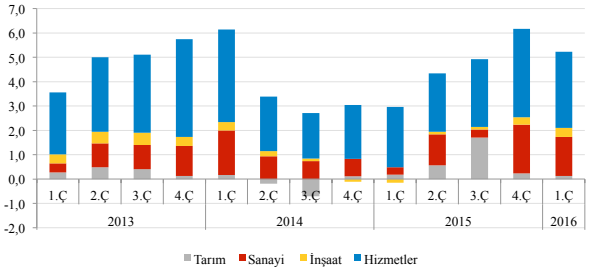
Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Yatırım harcamaları ilk çeyrek büyümesine katkı sağlayamamıştır. Özel sektöre ait yatırım harcamalarının çeyreklik büyümeye sınırlı ve negatif etkisi olurken kamu sektörüne ait yatırım harcamalarının büyümeye sınırlı olmakla birlikte pozitif katkısı olmuştur. İlerleyen çeyreklerde tüketim harcamalarına ek olarak yatırım harcamalarının da büyümeye katkı sağlaması durumunda yıllık büyüme tahminlerinin üzerinde gerçekleşmeler gözlemlenebilecektir.

2015 yılının son çeyreğinde toparlanma sinyali veren net ihracat 2016 yılının ilk çeyreğinde bu performansını sürdürememiştir. Net ihracat 2016 yılı ilk çeyrek büyümesini 1,6 puan azaltmıştır. Her ne kadar ihracat ilk çeyrek büyümesine 0,6 puanlık bir katkı sağlamış olsa da ithalatın büyüme üzerindeki 2,2 puanlık daraltıcı etkisi net ihracatın büyümeye etkisinin negatif olmasına yol açmıştır.

Üretim yönünden ilk çeyrek büyümesine sektörlerin katkıları incelendiğinde hizmetler sektörünün yine büyümenin sürükleyicisi olduğu görülmektedir. 2016 yılının ilk çeyrek büyümesine hizmetler sektörü 3,1 puanlık katkı sağlamıştır. Bununla birlikte, turizm sektöründe yaşanan durgunluk nedeniyle ikinci çeyrek büyümesine hizmetler sektörünün sağlayacağı katkının bir parça azalacağı öngörülmektedir.

Şekil:2 Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

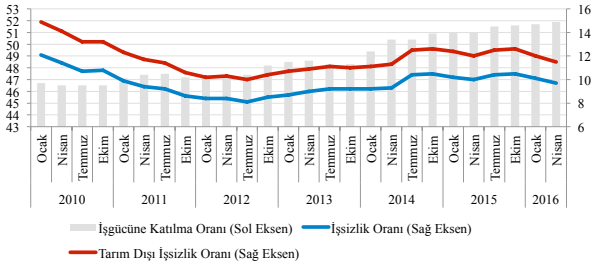
İlk çeyrek büyümesine hizmetlerden sonra en önemli katkı 1,5 puan ile sanayi sektöründen gelmiştir. Sanayi sektörünün 2016 yılının ilk çeyreğinde büyümeye olan katkısı 2015 yılının son çeyreğine kıyasla sınırlı bir azalma göstermiş olmasına rağmen 2015 yılının geneline kıyasla artış göstermiştir. Diğer taraftan, inşaat sektöründe son on çeyreğin en hızlı büyümesi gerçekleşmiştir. 2013 yılının üçüncü çeyreğinden sonra ivme kaybetmeye başlayan ve 2015 yılının son çeyreğinde toparlanan inşaat sektörü 2016 yılının ilk çeyreğinde %6,6 büyümüştür. Buna ek olarak, inşaat sektörünün ilk çeyrek büyümesine 0,4 puan katkı sağlamıştır. İnşaat sektörünün büyümeye sağlamış olduğu bu katkı, son dokuz çeyreğin en yüksek katkısı olmuştur.

2016 yılı Nisan döneminde tarım dışı sektörlerdeki istihdam 1 milyon 130 bin kişi artmıştır.

İşsizlik Oranındaki Gerileme Devam Ediyor

2015 yılının Kasım dönemi ile birlikte gerilemeye başlayan işsizlik oranı, 2016 yılının Ocak-Nisan dönemleri arasında aşağı yönlü hareketini sürdürmüştür. Mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 0,4 puan gerileyerek 2016 yılı Nisan döneminde %9,7 olarak gerçekleşmiştir.

Şekil:3 İşgücüne Katılma ve İşsizlik Oranları (Mevsimsel Etkiden Arındırılmış, %)



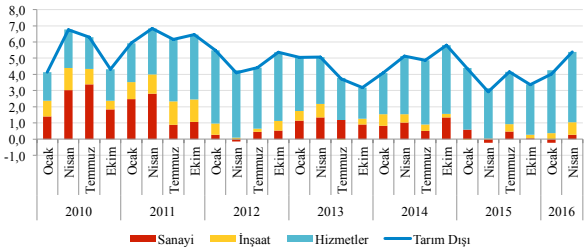
Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları.

2016 yılının ilk üç ayında işgücüne katılma oranındaki artışın yavaşlaması ve tarım dışı istihdamın Mart ve Nisan dönemlerinde güçlü bir şekilde artması işsizlik oranındaki gerilemenin devamını sağlamıştır.

2016 yılı Nisan döneminde İşgücüne Katılma Oranı geçen yılın aynı dönemine göre; 0,9 puan artarak %52 olarak gerçekleşmiştir. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2016 yılı Nisan döneminde erkeklerde işgücüne katılma oranı %0,7 artarak %71,9, kadınlarda ise 1,2 puanlık artışla %32,6 olarak gerçekleşmiştir. Geçen yılın aynı döneminde kıyasla 2016 yılı Nisan döneminde işgücü 1 milyon 3 bin kişilik artışla 30 milyon 462 bin kişiye ulaşmıştır. Geçen yılın aynı döneminde kıyasla 2016 yılı Şubat döneminde işgücü %3,4 artış göstermiştir.

Mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam verileri incelendiğinde, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2016 yılı Nisan döneminde tarım istihdamının 156 bin kişi azaldığı, tarım dışı sektörlerdeki istihdamın ise 1 milyon 130 bin kişi arttığı görülmektedir. Söz konusu dönem itibariyle tarım dışı sektörlerdeki istihdam artışının %80,5'i hizmetler sektöründedir. Bu çerçevede, 2016 yılı Nisan dönemi itibariyle tarım dışı sektörlerde istihdam artışında sürükleyici sektör hizmetlerdir.

Şekil:4 Tarım Dışı İstihdam Artışına Sektörlerin Katkısı (Mevsimsel Etkiden Arındırılmış, Puan)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2016 yılı Nisan dönemi itibariyle sektörlerin tarım dışı istihdamdaki %5,4'lük büyümeye katkıları incelendiğinde en önemli katkının hizmetlerden geldiği görülmektedir. Hizmetler sektörünün tarım dışı istihdamdaki artışı katkısı 4,3 puan olmuştur. Hizmetler sektörünün tarım dışı istihdamdaki artışa sağlamış olduğu 4,3 puanlık katkı, 2010 yılından bu yana Nisan dönemleri içerisindeki en yüksek değerine ulaşmıştır. Bunun yanında, Ocak döneminde tarım dışı istihdama negatif etkisi olan sanayi sektörü, Nisan döneminde tarım dışı istihdam artışına 0,3 puanlık sınırlı bir katkı sağlarken, söz konusu dönemde İnşaat sektörünün katkısı 0,8 puan olmuştur.

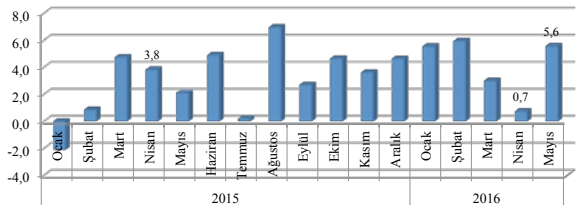
İŞKUR tarafından gerçekleştirilen açık iş istatistikleri araştırmasının Mayıs dönemi sonuçlarına göre, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2016 yılının ilk çeyreğinde 0,1 puanlık sınırlı bir azalışla %1,6 olan açık iş oranı, 2016 yılının ikinci çeyreğinde de azalmıştır. 2016 yılı ikinci çeyrekte, açık iş sayısı %36,3 azalarak 116 bin 567 olurken açık iş oranı 0,8 puan azalarak %1,5'e gerilemiştir. Veriler ışığında, önümüzdeki dönemde işsizlik oranındaki gerilemenin devam etmeyeceği öngörülmektedir.

Sanayi Üretimi Mayıs Ayında Yeniden İvmelendi

2016 yılının ikinci çeyreğine zayıf bir başlangıç yapan sanayi üretimi Mayıs ayında %5,6 artmıştır. Sermaye malı imalatındaki hızlanma bu dönemin en dikkat çeken gelişmesi olmuştur. Diğer taraftan, motorlu kara taşıtı imalatı ile diğer ulaşım araçlarının imalatı Mayıs ayında sanayi üretiminin ivmelenmesine ciddi katkı sunmuştur.

2016 yılı Mayıs ayında bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Avrupa Birliği'ne yapılan ihracat %25,1 artmıştır.

Şekil:5 Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretim Endeksi, 2015 Ocak-2016 Mayıs (2013=100,%)



Kaynak: Sanayi Üretim Endeksi, Mayıs 2016, TÜİK.

Mayıs ayında motorlu kara taşıtı imalatı %24,0 artarken diğer ulaşım araçlarının imalatı %48,4 artış göstermiştir. Diğer ulaşım araçlarının imalatı 2014 yılının Eylül ayından bugüne en güçlü performansını sergilemiştir.

Dış Ticaret Açığı Mayıs Ayında da Daralmaya Devam Ediyor

2016 yılı Mayıs ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Türkiye'nin ihracatı %9,6 artış göstermiş ve 12,1 milyar ABD Doları olmuştur. 2016 yılı Mayıs ayı itibariyle ihracatta son 25 ayın en güçlü artışı yaşanmıştır. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye'nin ithalatı ise bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %3,8 azalışla 17,1 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı Mayıs ayı itibariyle dış ticaret açığı 5,1 milyar ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %25,5 daralmıştır.

Tablo:2 Dış Ticaret Verileri, Mayıs 2016 (Milyon ABD $)

Değişken/ Dönem	Ocak-Mayıs			Mayıs		
	2015	2016	Değişim (%)	2015	2016	Değişim (%)
İhracat (Milyon ABD $)	61.484	58.789	-4,4	11.081	12.140	9,6
İthalat (Milyon ABD $)	88.555	80.174	-9,5	17.869	17.194	-3,8
Dış Ticaret Dengesi	-27.071	-21.385	-21,0	-6.788	-5.054	-25,5
Karşılama Oranı (%)	69,4	73,3	:	62,0	70,6	:

Kaynak: Dış Ticaret İstatistikleri, Mayıs 2016, TÜİK.

2016 yılı Mayıs ayı itibariyle motorlu kara taşıtları ihracatında görülen %41,2'lik artış ile altın ve mücevherat ihracatında görülen artış Türkiye'nin ihracat performansını yukarı çekmiştir. Buna ek olarak, söz konusu dönem itibariyle enerji ve emtia fiyatlarında devam eden olumsuz gelişmelerin etkisiyle; enerji ürünlerinin ithalatı %37,1 azalmıştır. 2016 yılı Mayıs ayında bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Avrupa Birliği'ne (AB) yapılan ihracatın %25,1'lik dikkat çeken artışı ikinci çeyrek büyümesi açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

Brexit Avrupa Birliği'nin Siyasi ve Ekonomik Geleceğini Tehdit Ediyor

Brexit kavramı, daha önce Yunanistan'ın Avro Alanı'ndan ayrılması durumunu ifade etmek için kullanılan Grexit (Greece-Exit) kavramına dayanmaktadır. Referandum süreci ile birlikte, Grexit kavramının yerini Brexit (Britain-Exit) kavramı almıştır. Buna karşılık, referandum sürecinde Birleşik Krallık'ın AB üyesi olarak kalmasını savunanlar ise Bremain (Britain-Remain) kavramını propaganda sürecinde kullanmışlardır.

23 Haziran 2016 Perşembe günü Britanyalılar, Birleşik Krallık'ın Avrupa Birliği ile gelecek dönemdeki ilişkilerini belirleyecek bir referandum gerçekleştirdi. Referanduma katılanların %51,9'u Birleşik Krallık'ın AB'den ayrılması yönünde oy kullanmış ve referandum sonucunda hem Birleşik Krallık'ın hem de AB'nin geleceği açısından önemli bir karar alınmıştır. Her ne kadar Birleşik Krallık'ın AB'den ayrılması için referandum kararının yanında ilave yasal prosedürlerin de yerine getirilmesi gerekiyor olsa da başlayan süreç piyasalarda belirsizliğin artmasına yol açmıştır. İngiliz Sterlini, ABD Doları karşısında %10'dan fazla değer kaybetmiş ve son 30 yılın en düşük seviyesine gerilemiştir. Yatırımcılar daha güvenli olduğunu düşündükleri Amerikan varlıklarına yönelmeye başlarken Avrupa piyasalarındaki başlıca borsalar %10 civarında değer kayıpları ile açılmıştır. Ancak uluslararası kuruluşlar tarafından hazırlanmış olan raporlar incelendiğinde Birleşik Krallık'ı daha zor zamanların beklediği söylenebilir.

Birleşik Krallık'ın AB üyeliğinden ayrılması durumunda ciddi bir negatif şokla karşı karşıya kalacağı ve bu olumsuz gelişmenin de farklı kanallar üzerinden diğer ülkelere yayılabileceği tahmin edilmektedir. Kısa vadede sıkılaşan finansal koşulların ve zayıflayan yatırımcı ve tüketici güveninin ekonomiyi olumsuz etkileyeceği öngörülmektedir. Diğer taraftan, Birleşik Krallık'ın resmi olarak üyelikten ayrılması durumunda devreye girecek ticari sınırlamalar ile işgücü hareketliliğine yönelik kısıtlamalar da Birleşik Krallık ekonomisini kısa vadede olumsuz etkileyecek diğer gelişmelerdir. AB üyeliğinin devam etmesi durumuna kıyasla üyelikten ayrılma durumunda 2020 yılına kadar milli gelirdeki küçülmenin %3'ten daha fazla olacağı ve üyelikten ayrılma durumunda milli gelirdeki daralmanın kişi başına maliyetinin 2 bin 200 İngiliz Sterlinine ulaşacağı tahmin edilmektedir. Uzun dönemde ise üyelikten ayrılmanın

teknolojik gelişme, göç ve sermaye kanalları üzerinden daha yapısal etkileri olacağı öngörülmektedir. Özellikle, beceri havuzundaki küçülme ve doğrudan yabancı yatırımlardaki azalma nedeniyle işgücü verimliliğini gerileyecektir. Bunun yanında, 2030 yılına kadar milli gelirdeki küçülme %5'ten daha fazla olurken üyelikten ayrılma durumunda milli gelirdeki daralmanın kişi başına maliyeti yaklaşık 3 bin 200 İngiliz Sterlinine ulaşacaktır. Birleşik Krallık'ın AB üyeliğinden ayrılması aynı zamanda birlik üyesi diğer ülkelerin milli gelirlerini de olumsuz etkileyecektir. Özellikle kısa vadede piyasalardaki belirsizliğin artması öngörülen olumsuz ekonomik etkilerin daha da şiddetlenmesine yol açabilecektir. Buna karşılık, referandum sonucuna rağmen Birleşik Krallık'ın AB içerisinde kalması Tek Pazar'a ilişkin planlanan reformların hayata geçirilmesi ile birlikte tüm birlik üyesi ülkelerin ekonomilerini olumlu etkileyecektir.

Tablo:3 Birleşik Krallık'ın AB Üyeliğinden Ayrılmasının Kısa ve Uzun Dönemdeki Sonuçları ve Yayılma Kanalları

Dönem	Senaryo	Sonuçlar		Yayılma Kanalları					
		Milli Gelirdeki Azalma (%)	Kişi Başına Maliyeti (İngiliz Sterlini)	Risk Primi	Güven	Ticaret	Doğrudan Yabancı Yatırım	Beceri	Göç
Kısa Dönem (2020)		-3,3%	-2.200	X	X	X			X
Uzun Dönem (2030)	İyimser	-2,7%	-1.500			X	X	X	X
	Temel	-5,1%	-3.200			X	X	X	X
	Kötümser	-7,7%	-5.000			X	X	X	X

Kaynak: OECD hesaplamaları.

Bunun yanında, söz konusu referandum kararı AB üyesi ülkelerdeki liderleri, AB karşıtlarının oluşturabileceği tehlikeye karşı korkutmuştur. İlk adımı Almanya Şansölyesi Angela Merkel atmış ve referandum sonuçlarının hemen arkasından parlamento liderlerini ve kabine üyeleri ile kriz toplantısı gerçekleştirmiştir. Diğer taraftan, İtalya Başbakanı Matteo Renzi bakanları ve parti önde gelenleri ile acil bir görüşme gerçekleştirirken Fransa Başkanı François Hollande, Elysée Sarayı'nda olağanüstü bir toplantı gerçekleştirmiştir. AB liderleri ise gerçekleştirdikleri toplantılarda Birleşik Krallık'ta alınan kararın diğer üye ülkelere sıçramasının nasıl önlenebileceğini sorusunu ele almışlardır. Ayrılma kararı nedeniyle Birleşik Krallık'ın cezalandırılmayacağı ancak diğer üye ülkelere güçlü bir mesajın verilmesi gerektiği söz konusu toplantılarda değerlendirilmiştir. Referandum öncesinde Fransa Ekonomi Bakanı Emmanuel Macron Le Monde ile yaptığı röportajda eğer ayrılık kararı alınırsa İngiliz bankalarının Birlik üyeliğinin sağladığı avantajlardan yararlanamayacağını belirtmiştir. Diğer taraftan, AB Parlamentosu Dış İlişkiler Komitesi Başkanı ve aynı zamanda Almanya'da Hristiyan Demokrat

> Birleşik Krallık'ta gerçekleştirilen referandum ile birlikte ortaya çıkan muhtemel siyasi ve ekonomik sonuçlar Avrupa Birliği'nin geleceğini tehdit etmektedir.

Parti üyesi Elmar Brok Birleşik Krallık'taki referandum sonucuna benzer sonuçların önüne geçilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Birleşik Krallık'taki referandum sonuçları, AB üyesi ülkelerdeki liderler ile AB liderleri yol açabileceği sonuçlar itibariyle korkuturken, AB karşıtlarını sevindirmiştir. İtalya'da AB karşıtları referandum sonucunu, "Birleşik Krallık'ın özgür vatadanşlarının cesareti" olarak nitelendirmiş ve bir sonraki referandumun İtalya tarafından yapılması gerektiğini belirtmişlerdir. Referandum sonuçları Fransa'da ise "özgürlüğün zaferi" olarak nitelendirilmiş ve AB karşıtları tarafından Fransa'da da referanduma gidilmesi önerilmiştir. Hollanda'da ise göçmen karşıtı politikaları ile bilinen Özgürlük Partisi lideri Geert Wilders Avrupa Birliği fikrini destekleyenlerin yenildiğini belirtmiş ve kendisinin başbakan olması durumunda Hollanda'nın AB üyeliğine ilişkin referandum düzenleyeceği sözünü vermiştir. Her ne kadar üye ülkelerde AB karşıtları tarafından ortaya konulan bu tepkilerin gerçekleşmesi mümkün gözükmese de AB liderleri üyelikten çıkışla ilgili referandumun üye ülkelere sıçramasından endişe etmektedir.

Her ne kadar üyelikten ayrılma yönelik olarak Birleşik Krallık'ta sadece referandum yapılmış olsa da ortaya çıkan muhtemel siyasi ve ekonomik sonuçların Avrupa Birliği'nin geleceğini tehdit ettiği söylenebilir. Birleşik Krallık'ın resmi olarak AB üyeliğinden ayrılabilmesi için Avrupa Birliği Antlaşması'nın 50'nci maddesine göre öncelikle birlikten çekilme kararının Avrupa Birliği Zirvesi'ne bildirilmesi gerekmektedir. Ancak Birleşik Krallık'taki gelişmeler çerçevesinde bunun kısa vadede mümkün olmadığı söylenebilir. Eğer Birleşik Krallık, çekilme kararını resmi olarak AB'ye bildirecek olursa bu kararın ayrıca Birlik ile Birleşik Krallık arasında müzakere edilmesi ve yeni bir anlaşmanın hazırlanarak imzalanması gerekmektedir. Diğer taraftan, bu anlaşmanın imzalanması için Birleşik Krallık dışındaki 27 üyenin birlikten çekilme kararının onaylaması gerektiği de unutulmamalıdır.

Kaynakça

- TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri, Haziran 2016.
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Mayıs 2016.
- TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Temmuz 2016.
- TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Nisan 2016.
- OECD, Economic Outlook, Haziran 2016.
- TCMB, Enflasyon Raporu, Temmuz 2016.

Koray Alper AKDEMİR
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNE YÖNELİK Uluslararası Normlar ve Kanunla Getirilen Temel Hükümler

Zamanla kamu istihdam kurumları aracılığıyla sunulan hizmetler dinamik bir yapıya kavuşan işgücü piyasasının ihtiyaçlarını tek başına karşılayamaz hale gelmiş, istihdam hizmeti sadece iş aracılığı hizmeti olmaktan çıkarak iş arayan işçilerin vasıflarının ölçülmesi, kariyer planlaması, iş piyasası bilgilerinin sağlanması, işçilere iş aramada yardım edilmesi gibi çok çeşitli faaliyetleri içeren yeni boyutlar kazanmıştır. Söz konusu değişimler özellikle son otuz yıllık periyotta işgücü piyasaları içindeki rolleri itibarıyla özel istihdam büroları lehine bir gelişim göstermiş, hükümetlerin çizdikleri yasal çerçeveler dahilinde faaliyet alanları genişleyen bu kurumların işgücü piyasasındaki önemi her geçen gün daha da artmıştır.

Son otuz yıllık periyotta işgücü piyasaları içindeki rolleri itibarıyla kamu istihdam kurumlarına kıyasla özel istihdam büroları lehine bir gelişim görülmekte ve hükümetlerin çizdikleri yasal çerçeveler dahilinde faaliyet alanları genişleyen bu kurumların işgücü piyasasındaki önemi her geçen gün daha da artmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 1997 tarihli Özel İstihdam Büroları Hakkında 181 sayılı Sözleşmesi de teknolojik, ekonomik ve sosyal alanlarda yaşanan değişimlerin işgücü piyasasında temel alınan düzenlemeleri kullanışsız veya içinde derin boşluklar bulunduran hale getirmesi sonucunda duyulan ihtiyaç gereği ortaya çıkmış; dünya genelinde geçici iş ilişkisinin en yüksek hızla büyüyen atipik istihdam formu olması bu alana yönelik yeni bir düzenleme yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Ülkeler arasında görülen uygulama farklılıklarının sorun yaratması ve özellikle geçici iş ilişkisi faaliyetlerinin yaygınlaşmış olması nedeniyle özel istihdam bürosu tanımının güncellenerek bu alanda yaşanan hüküm boşluğunun çerçeve hükümlerle doldurulması sağlanmıştır.

1990'lı yıllardan itibaren küresel işgücü piyasasında önemli şekilde rol oynamaya başlayan özel istihdam büroları ILO tarafından; "Bir sözleşmeyle ve bir bedel karşılığında gerçek ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulması veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen, özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları." şeklinde tanımlanmıştır.

Benzer şekilde Avrupa Komisyonu'nun, 1995 yılında başlayan geçici çalışma konusunda mevzuat çalışmaları, sosyal taraflarla geç de olsa uzlaşılması sayesinde 2008 yılında tamamlanarak özel istihdam büroları aracılığıyla geçici çalışma için temel esasları belirleyen 19 Kasım 2008 tarih ve 2008/104/EC sayılı Direktifi yayımlanmıştır. Direktif kapsamında geçici iş ilişkisi faaliyetinde bulunan özel istihdam büroları, "geçici istihdam büroları" şeklinde ifade edilerek; "ulusal hukuka uygun biçimde, iş sözleşmesi veya iş ilişkisi kapsamında çalışanları geçici olarak üçüncü kullanıcı işletmelerin denetim ve yönetimi altında çalışmak üzere devreden gerçek ya da tüzel kişiler." olarak tanımlanmıştır.

Mezkur Direktifin temel amacı, geçici olarak çalışmak üzere kullanıcı işletmeye devredilen çalışanlara yönelik "koruyucu" bir çerçeve çizmektir. Bu kapsamda Direktif, geçici istihdam bürosu kurmayı zorunlu kılmamakla birlikte, geçici istihdam bürosu olan ve bu kapsamda çalışanlarını devralan firmalarda çalıştıran ülkelerde, büro çalışanlarının haklarını güvence altına almak ve Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasındaki farklılıkları gidermek amacıyla hazırlanmıştır.

Araştırmalar, geçici istihdam edilenlerin üçte birinin çalıştıkları işyerleriyle daha sonra sürekli iş ilişkisine geçtiğini göstermektedir.

Sonuç olarak 1997 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi'ni kabul etmesi ve Avrupa Birliği üyelerinin 2008/104/EC sayılı Geçici İstihdam Büroları Direktifi'ne ulusal mevzuatlarını uyumlaştırmak durumunda olmaları neticesinde, geçici iş ilişkisi faaliyeti yürüten büroların bu faaliyetleri yasal zemine oturtularak uluslar üstü anlamda çalışan haklarını koruyucu ve tarafların sorumluluklarını düzene bağlayan çerçeve hükümler getirilmiştir.

Getirilen bu düzenlemeler kapsamında yurtdışı örnekleri incelendiğinde, geçici iş ilişkisinin çalışma hayatına yeni adım atan ve sürekli nitelikte iş bulmakta zorluk çeken gruplar açısından tecrübe eksikliğini gidererek önemli bir köprü görevi üstlendiği görülmektedir. Öncelikle bu şekilde istihdam edilenler farklı faaliyet alanlarını, değişik firmaları ve çalışma ortamlarını tanımakta, hem mesleki hem de bölgesel açıdan aktif olma imkânına sahip olmaktadır. Bu durum aynı zamanda işçi ve işverene birbirini tanıma avantajı da sağlamaktadır ki, istihdam açısından bu çok önemli bir husustur. Bunu destekler şekilde araştırmalar, geçici istihdam edilenlerin üçte birinin çalıştıkları işyerleriyle daha sonra sürekli iş ilişkisine geçtiğini göstermektedir. Bununla birlikte kayıt dışı istihdamın azalması, geçici işçilerin sosyal güvenliğinin sağlanması, yasa dışı iş ilişkilerinin önlenmesi, yeni işler yaratılması, sigorta gelirlerinin artması, geçici iş ilişkisinin devlet kontrolü altına alınması, çalışanların teknolojik gelişmeye uyumu gibi birçok önemli avantaj sağlanmıştır.

Yukarıda bahsedilen avantajlardan geri kalmamak açısından gelişmiş ülkelerde geniş bir uygulama alanı bulan geçici iş ilişkisi faaliyetinin etkin ve sağlıklı bir şekilde kurumsallaştırılması ihtiyacı ülkemizde de ortaya çıkmıştır. Bilindiği üzere ülkemizde genç işsizliğinin fazla olması ve kadınların işgücüne katılımının düşük olması ülkemiz işgücü piyasasının en önde gelen sorunlarından biridir. Ayrıca OECD İstihdam Koruma Düzeyi Endeksi verilerine göre Türkiye diğer ülkelerle kıyaslandığında işgücü piyasası esnekliği açısından son sırada yer almakta ve bu durum işsizlik oranını artırıcı bir etki yaratmaktadır. Bu sebeplerle çalışma mevzuatının, değişen ekonomik şartları takip eden dinamik bir yapıya kavuşturulması ve karşılaşılan ekonomik kriz ve darboğazların aşılmasını teminen esnekleştirilmesi kaçınılmazlık arz etmiş, bu nedenle iş mevzuatımızda çağdaş çalışma normları ile uyum sağlayan, sosyal ve ekonomik değişimlere ayak uydurabilen bir hukuksal düzenlemeye gidilmiştir.

20.5.2016 tarih ve 29717 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İş Kanunu İle Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile Türkiye İş Kurumu'ndan izin alan özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi ile Türkiye'de yıllardır danışmanlık veya personel bordrolama hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son verilmektedir. Bu şekilde özellikle kayıt dışı istihdamın önlenip, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri sağlanarak işgücü piyasasının esnekliğine ve güvencesine de katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

Kanun ile birlikte getirilen hükümlere genel hatlarıyla değinecek olursak, geçici iş ilişkisi yetkisinin hangi durumlarda temin edilebileceği ve yetkili özel istihdam büroları tarafından hangi şartlarda geçici iş ilişkisi kurulabileceği hususları ön plana çıkmaktadır.

Geçici iş ilişkisi kurma yetkisi verilebilmesi için öncelikle başvuru tarihinden önceki iki yıl süresince kesintisiz faaliyet gösteren Kuruma kayıtlı özel istihdam bürosu olmakla birlikte:

- Kurumca yapılan değerlendirme sonucunda özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kurmasında herhangi bir sakınca bulunmadığına karar verilmesi,
- Kurumun özel istihdam bürosundan herhangi bir alacağının bulunmaması,
- Özel istihdam bürosunun vadesi geçmiş vergi borcunun bulunmaması, Sosyal Güvenlik Kurumuna prim, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya vergi dairesine ve Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borcunun tecil edilmiş, taksitlendirilmiş veya ilgili diğer kanunlar uyarınca yeniden yapılandırılmış olması ve bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaların devam etmesi,
- Ayrıca Kurumca uygunluğu onaylanan bir işyerinin bulunması, gerekmektedir.

Yukarıda sayılan şartları sağlayarak yetki alan özel istihdam bürolarının işgücü piyasasının ihtiyaçları dikkate alınarak belirlenen birtakım sınırlar dahilinde faaliyetlerini sürdürmesi beklenmektedir. Bu kapsamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini geçici olarak bu işverene devri ile:

- İşçinin hamilelik, askerlik, yıllık izin, hastalık gibi iş sözleşmesinin askıya alınması hallerinde, iş görme edimini yerine getirememesi nedeniyle, işin devamının ve işverenin ihtiyacının karşılanması amacıyla bu hallerin devamı süresince,
- Mevsimlik tarım işlerinde veya temizlik işleri, hasta, yaşlı ve çocuk bakım hizmetleri gibi ev hizmetlerinde süre sınırı aranmaksızın,
- İşletmenin normal işlerinden sayılmayan ve aralıklı olarak kısa süreli belirli işlerin yapılması amacıyla gördürülen işlerde en fazla dört ay süresince,
- İşyerinde iş güvenliği açısından ortaya çıkan acil işlerin yürütülmesi hallerinde veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması halinde en fazla dört ay süresince,
- İşletmenin iş hacminin öngörülemeyen şekilde artması sonucunda işverenin talebi karşılaması amacıyla en fazla dört ay süresince,
- Dönemsellik arz eden iş artışları halinde en fazla dört ay süresince, kurulabilecektir.

İşsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması hedefleriyle düzenlenen geçici iş ilişkisinin işgücü piyasasının düzenli işleyişine olumsuz yansımaları olmaması adına geçici iş ilişkisinin gerçekten ihtiyaç duyulan "geçici" durumlarda kurulması öngörülmektedir. Ayrıca sözleşmelerin dönemsellik arz eden iş artışları haricinde toplam sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki defa yenilenebileceği ve belirtilen sürenin sonunda aynı iş için altı ay geçmedikçe geçici işçi çalıştıramayacağı hükme bağlanmıştır.

Söz konusu Kanun değişikliği 2008/104 sayılı Geçici İstihdam Büroları Direktifinin dördüncü maddesinde yer alan geçici istihdam bürolarının kullanımına yönelik kısıtlama veya yasaklamalara ilişkin hükmü dikkate alınarak düzenlenmiş olup, böylece geçici çalışanların suiistimal edilmesinin önlenmesi, uygulamanın amacına uygun bir şekilde işlemesi ve 2008/104 sayılı AB Direktifine mevzuatsal uyum sağlanması hedeflenmektedir.

İşsizliğin azaltılmasını ve işgücü piyasasına entegrasyonu kolaylaştıran bir araç olarak uygulama alanı bulan geçici iş ilişkisinin Ülkemizde de gerek gençlerin gerekse kadınların işgücü piyasasına dahil olmaları, deneyim kazanmaları ve bu sayede kalıcı istihdama geçiş yapmaları açısından faydalı olacağı beklenmektedir. Ayrıca bu şekilde iş bulma süresinin kısaltılarak uzun süreli işsiz sayısının düşürülmesi ve işletmelerin özellikle ekonomik dalgalanma süreçlerinde ihtiyaç duyduğu esnekliğin sağlanarak daha rekabetçi bir yapıya kavuşturulması hedeflenmektedir.

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

YILLIK İZİNDE Neler Değişti

I. Genel Bilgiler

Çalışanların, yoğun bir çalışma süresinin akabinde, dinlenerek moral motivasyonlarını yeniden kazanmaları ve yeni çalışma yılına hazırlanabilmeleri için İş Kanununda yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir.

Yıllık ücretli izin, çalışanların temel haklarından olup, anayasal güvenceye alınmış haklardandır ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İş Kanunu'na göre çalışanın işyerinde işe başladığı günden itibaren, (deneme süresi de içinde olmak üzere) en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

a. Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara on dört günden,

b. Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden,

c. On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmi altı günden, az olamaz.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik ve kampanya işlerinde çalışanlara İş Kanunu'nun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İş Kanunu'nun 56. maddesine göre, dinlenme ve hastalık izinleri yıllık izne mahsup edilemez. İşçinin, yıllık ücretli kullanırken hastalanması veya kaza geçirmesi halinde, ilgili sağlık kuruluşlarından sağlık izni almasıyla yıllık izni askıya alınacaktır.

II. İzin Kullanma Dönemleri ve İlanı

İşveren veya işveren vekilleri, izin kuruluna veya izin kurulunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder. İzin planlamasının yapılması, işverenin yönetim yetkisi kapsamında tek taraflı olarak kullanabileceği bir haktır.

III. Yıllık İzinde Çalışma Yasağı

Yıllık ücretli izinle, işçinin dinlenmesiyle birlikte işvereni ilgilendiren boyutuyla da işçinin dinlenerek daha verimli olması da amaçlanmıştır. Bu bağlamda işçinin, izin döneminde, iznini dinlenerek geçirmek, işverenin de, işçiye izin ücretini ödemek zorunluluğu bulunmaktadır. Bu yüzden işçinin iznini kullandığı sırada başka bir işte çalışması yasaklanmıştır.

İş Kanunu'nun 58. maddesine göre, yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir. Buna göre, işçi yıllık izninde, işyerinde veya başkasının işyerinde ücretli çalışamaz. Söz konusu çalışma yasağı işyerinin başka bir işyerinde çalışması kadar, kendi işyerinde çalışmasını da kapsar.

IV. Cumartesi Gününün Yıllık Ücretli İzinden Sayılıp Sayılmaması

4857 İş Kanununun 46. maddesinin gerekçesinde de "madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili üçüncü fıkranın (a) bendinde yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın işgünü sayıldığından ve cumartesi günü yarım gün çalışılmasının da artık bir anlamı olmadığından, cumartesi gününe ilişkin cümle çıkarılmıştır" ifadesi yer almaktadır.

Buna göre, cumartesi çalışılıp çalışılmadığının bir önemi olmaksızın, işgünü sayılmaktadır. 6. gün olarak çalışılmayan, ancak hafta tatili olmayan ve mevzuata göre iş günü sayılan cumartesi günü, yıllık ücretli izin süresinden sayılmaktadır.

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmayacaktır.

> Yıllık ücretli izin, çalışanların temel haklarından olup, anayasal güvenceye alınmış haklardandır ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

İşyerlerinde cumartesi günü çalışılıp çalışılmamasının herhangi bir önemi bulunmamaktadır. Ancak, gerek toplu iş sözleşmelerinde ve gerekse de bireysel iş sözleşmelerinde yer verilmesi halinde, Cumartesi günü yıllık izinden düşülmemesi mümkündür. Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinde ya da sözleşme niteliğindeki eki belgelerde (Yönetmelik, prosedür vb.) aksine hüküm yoksa, cumartesi günleri yıllık izne dahil edilecek ve izinden düşülecektir.

İş Kanunu'na göre hafta tatili yedi günlük bir zaman diliminde bir gün olup çalışılmayan Cumartesi günü akdi tatildir. Bu nedenle Cumartesi günleri yıllık izne dahil edilecek ve izinden düşülecektir.

V. İşyeri Veya İş Sözleşmesinin Devrinde Yıllık Ücretli İzin Durumu

4857 sayılı İş Kanunu'nun 6.maddesinde, "İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukuki bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas

İşçinin, izin döneminde, iznini dinlenerek geçirmek, işverenin de, işçiye izin ücretini ödemek zorunluluğu bulunmaktadır.

alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür….” hükmü bulunduğundan devralan işveren yıllık ücretli izin süresi yönünden işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Uygulamada görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin kesin olarak devrinde de işyerinin devrinde olduğu gibi devralan işveren yıllık ücretli izin süresi yönünden işçinin devreden işverenin yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür. Çünkü bu hukuki işlemde iş sözleşmesinin işveren tarafı değişmekte iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren kesintiye uğramaksızın devam etmektedir.

Örneğin Ahmet A, 4 yıldan beri çalıştığı A işverenden B işverenine işyeri veya iş sözleşmesinin devri ile devrolduğunda B işvereninde de 3 yıl çalıştığı varsayıldığından toplam kıdem süresi 7 yıl olup yıllık izin süresi 20 gün olarak kullanacaktır.

VI. Yıllık İzinden Geç Dönmenin Cezası

Yıllık ücretli izinden geç dönen işçilerin, kabul edilebilir bir mazereti olmaması veya bunu belgeleyememesi halinde devamsız sayılarak gerekli kanuni işlem yapılabilir. İşçinin devamsızlık halinin bir işgünü olması halinde, sadece o günün ücreti ile hafta tatili ücretinin kesilmesi gündeme gelir. Fakat, devamsızlık halinin 2 iş günü veya daha fazla olması halinde 4857 sayılı iş Kanunu’nun 25/II-(g) bendi uyarınca, olayın öğrenildiği tarihten sonra 6 işgünü içinde işçi tazminatsız olarak iş sözleşmesi sona erdirilebilecektir.

VII. Yıllık Ücretli İzin Hakkı Bakımından Son Yıllarda Yapılan Değişiklikler

Son dönemlerde yıllık ücretli izin konusunda mevzuatta dört önemli değişiklik yapılmış bulunmaktadır. Bu değişiklikler;

- 10.09.2014 tarihinde, yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün arttırılarak uygulanacaktır. Buna göre maden işçisinin hizmet süresi;

  a) Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara 14+4=) 18 günden,

  b) Beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara 20+4=) 24 günden,

  c) On beş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26+4=) 30 günden, az olamaz.

- 10.09.2014 tarihinde, 6552 sayılı Yasa ile yapılan düzenlemeyle alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları sürelerin dikkate alınarak hesaplanacağı hükme bağlanmıştır.
- 04.04.2015 tarihinde, İş mevzuatında düzenlenen mazeret izinlerine ait sürelerin yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılacağı kararlaştırılmıştır.
- 14.04.2016 tarihinde, izin sürelerinin en fazla üçe bölünme kuralı kaldırılarak, yıllık ücretli iznin tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabileceği hüküm altına alınmıştır.

İş Kanunu'nun 56. maddesine göre, yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez. Başka bir ifadeyle, yıllık iznin Kanunda gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur. Ancak yıllık ücretli iznin kullanımına ilişkin esneklikler de getirilmiştir.

Buna göre, yıllık ücretli izinlerin bölünmesi bakımından İş Kanunu'nun 56. Maddesinde "yıllık ücretli izin bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en fazla üçe bölünebilir" şeklindeki ifade 14.04.2016 tarihinden itibaren "bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullanılabilir" şeklinde

> Çalışanların en temel haklarından birisi olan yıllık ücretli izinde yapılan değişiklikle, iznin kullanımına ilişkin esneklikler getirilmiştir.

değiştirilmiştir. Yani yıllık ücretli izinlerin bölünmesi ile ilgili kurallar;

- Yıllık izin süresinin bir bölümü on günden az olamaz,
- Bir bölümü 10 günden az olmamak üzere kalan yıllık izin gün sayısı çalışanın istediği kadar bölümler halinde kullanılabilir.

Örnek vermek gerekirse, 14 günlük yıllık izne hak kazanan işçinin bu süreyi bir parçası 10 gün olmak üzere kalan süreyi 1'er gün kullanma hakkı dahi bulunmaktadır. Ancak, aynı işçiye yıllık izni 2 kez yedişer gün olarak kullandırılması Yasaya aykırılık oluşturur.

VIII. Sonuç

Çalışanların en temel haklarından birisi olan yıllık ücretli izinde yapılan değişiklikle, iznin kullanımına ilişkin esneklikler getirilmiştir. Bir bölümü 10 günden az olmamak üzere kalan yıllık izin gün sayısı çalışanın istediği kadar bölümler halinde kullanılabilecektir.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin dörder gün arttırılarak uygulanacaktır.

Alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları sürelerin dikkate alınarak hesaplanacağı hükme bağlanmıştır.

GENİŞ AÇI
PASİF İSTİHDAM HİZMETLERİ

46 İsizlik Sigortasının Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişimi
Dr. Işıl KURNAZ BALTACI

İşsizlik Ödeneği ve Uygulama Sonuçları
Abdurrahim ŞENOCAK 50

55 Dünyada İşsizlik Sigortası Uygulamaları
Ekmel Onur AYDIN

İşsizlik Ödeneği Alanlar Bakımından Eğitim ve İstihdam İlişkisi
Şaban KARAKUŞ 59

62 İşsizlik Ödeneğinden Faydalananlara Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Programları
Savaş MERCAN

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinde Uygunluk Tespiti
Yılma Halis DÖRTLEMEZ 66

69 Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği
Ayşe SEVEN

Ücret Garanti Fonu
Murat GÜNAL 72

76 İşsizlik Sigortası Fonu Yönetimi
Ahmet TORAMAN

İŞSİZLİK SİGORTASININ Dünyadaki ve Türkiye'deki Gelişimi

Dr. Işıl KURNAZ BALTACI
Gazi Üniversitesi, Araştırma Görevlisi

1. Giriş

İşsizlik düzeyinin azaltılmasından ve işsizlikle doğrudan mücadeleden ziyade işsizliğin birey, ailesi ve toplum üzerindeki olumsuz ekonomik etkilerini azaltmayı hedefleyen pasif istihdam politikalarından biri de işsizlik sigortasıdır. İşsizlik sigortası, genel olarak kendi iradesi dışında işsiz kalmış olan bireyin karşı karşıya kaldığı gelir kaybını ve buna bağlı olarak ortaya çıkan olumsuz ekonomik etkileri, geçici bir süre ya da işsiz kalan birey yeniden bir iş bulana kadar giderme amacı taşıyan, sigortacılık tekniği içinde faaliyet gösteren bir sigorta dalı ve aynı zamanda bir sosyal politika aracıdır (Biçerli, 2005: 482; Altan, 2009: 136; Tokol ve Alper, 2011: 108).

İşsizlik sigortasının tek amacı, bireyin işinden elde ettiği kazancı kaybetmesi nedeniyle karşılaştığı ekonomik zorlukları azaltmak değildir. Aynı zamanda, bireyin nitelik ve becerilerine göre uygun bir iş imkanı bulmasına da katkı sağlamaktır. Bu bağlamda, işsizlik sigortasından yararlanan bireyler, iş ararken daha seçici olabilmekte ve kendilerine uygun olan iş fırsatlarını değerlendirebilmektedir.

İşsizlik sigortası genel olarak devlet, işçi ve işveren tarafından karşılanan primlerle finanse edilmektedir. İşçiler, çalıştıkları dönemde ödedikleri ve gelirlerinde belirli bir azalış yaratan primler üzerinden işsizlik fonuna katkıda bulunmakta; bazı koşullar altında[1] işlerini kaybetmeleri halinde ise işsizlik ödeneği alarak, işsizlik nedeniyle ortaya çıkan gelir kaybının kendileri ve aileleri üzerindeki olumsuz etkilerinden bir ölçüde korunmaktadır.

İşsizlik sigortasının daha çok işgücü piyasalarının göreli olarak daha iyi düzenlenmiş olduğu gelişmiş ülkelerde uygulandığı (Başterzi, 1996: 68) görülmekle birlikte, bugün küresel bir problem haline gelen işsizlik riski karşısında ekonomik yapıyı, işgücü piyasasını ve toplumsal hayatı korumak isteyen çok sayıda ülkede işsizlik sigortası farklı koşullar altında uygulanmaktadır. OECD verilerine göre, Yeni Zelanda ve Avustralya gibi işsizlik sigortasının uygulanmadığı ülkelere karşılık, pek çok ülkede sosyal güvenlik sistemleri içinde uygulamada olan işsizlik sigortası ile işsiz kalan bireylere ülkeden ülkeye değişen süreler için işsizlik ödeneği ödenmektedir.

Bu bağlamda, Hollanda, İzlanda, İsveç, Norveç, Portekiz ve Fransa gibi ülkelerde 2 yıl ve daha uzun sürelerle işsizlik sigortasından yararlanılabilmektedir. Buna karşılık, Çek Cumhuriyeti, İsrail, İngiltere ve Slovakya'da işsizlik sigortasından 6 ay veya daha kısa süre boyunca faydalanılabildiği görülmektedir. Bu çalışmada, işsizlik sigortasının dünyadaki ve Türkiye'deki gelişimi genel bir perspektif içinde ele alınacaktır.

2. İşsizlik Sigortasının Dünyadaki Gelişimi

İşsizlik sigortası modern anlamda ilk kez zorunlu olarak 1911 yılında Llyod George'un başkanlığı döneminde İngiltere'de uygulamaya konulmuştur (Dilik, 2000: 2; Toker, 2002: 86). Sonrasında, Birinci Dünya Savaşı ve 1929 Ekonomik Bunalımının etkisiyle yükselen işsizlik oranları, diğer Avrupa ülkelerini de işsizlik sigortası uygulamasını hayata geçirmek zorunda bırakmıştır. İkinci Dünya Savaşını takip eden dönemde, tüm dünyada işsizlik sigortasının yaygınlık kazandığı görülmektedir.

İşsizliğin birey ve ailesi ile toplum üzerindeki son derece olumsuz etkileri, işsizlik sigortasına konu olan işsizlik riskinin sosyal güvenlik sistemi içinde yer alması açısından büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, özellikle Birinci Dünya Savaşı sonrasında pek çok ülkede görülen yaygın işsizlik, işsizlik sigortasının ortaya çıkışı üzerinde etkilidir. Söz konusu dönemde ekonomik yapıda hakim olan liberal anlayış içinde işsizliğe "bireysel bir problem" olarak yaklaşılmaktadır. Daha açık bir anlatımla, bu yaklaşım içinde işsizlik bireyin kendi kusurlarından ya da tembelliğinden kaynaklanan bir durum olarak görülmekte ve bu nedenle de sosyal bir risk olarak tanımlanmamaktadır.

> Türkiye'de işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneğinin ödenmesi, işsizlere yönelik verilen mesleki eğitimler, işe yerleştirme ve sağlık güvencesinin devamı gibi faaliyetlerin yürütülmesi konusunda Türkiye İş Kurumu yetkili ve sorumludur.

Ancak 1929 Ekonomik Bunalımı ile birlikte etki alanı genişleyen, yani çok daha fazla sayıda insanı etkisi altına alan işsizlikle mücadelede bakış açısı değiştirilmiş, Keynezyen makro ekonomik politikaların ekonomi sahnesine çıkışıyla işsizliğin bireyin iradesi veya kusurlarından kaynaklanan nedenlerin dışında da ortaya çıkabileceği kabul edilmeye başlanmıştır. Bu dönem, artık işsizliğin sosyal bir risk olarak değerlendirilmeye başlandığı (Bülbül, 2012: 41), işsizlikten etkilenen geniş kitleler ve uzayan işsizlik süreleri sebebiyle işsizlik sigortasını uygulamaya geçiren ülke sayısının arttığı bir dönem olarak karşımıza çıkmaktadır. 1920 yılına kadar yalnızca 6 ülkede (Örneğin; 1917 Finlandiya, 1919 İtalya ve İspanya, 1920 Avusturya ve Belçika) işsizlik sigortasının uygulanmaya başlanmasına karşılık, 1929 Ekonomik Bunalımı sonrasında 11 ülkede (Örneğin; 1927 Almanya, 1935 ABD, 1947 Japonya, 1958 Fransa) işsizlik sigortasının kurulmuş olduğu görülmektedir (Ekin, 1994: 19).

İşsizlik sigortasının tek amacı, bireyin işinden elde ettiği kazancı kaybetmesi nedeniyle karşılaştığı ekonomik zorlukları azaltmak değildir. Aynı zamanda, bireyin nitelik ve becerilerine göre uygun bir iş imkanı bulmasına da katkı sağlamaktır. Bu bağlamda, işsizlik sigortasından yararlanan bireyler, iş ararken daha seçici olabilmekte ve kendilerine uygun olan iş fırsatlarını değerlendirebilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen 1934 tarihli 44 No'lu "İşsizlik Yardımları Sözleşmesi", aynı tarihli 44 No'lu "İşsizlik Yardımı Tavsiyesi" ve 1944 tarihli 67 No'lu "Gelir Güvenliği Tavsiyesi" ile işsizlik sigortasının zorunlu hale gelmesinin önemine vurgu yapılmıştır (Taşcı ve Yılmaz, 607 - 608). İkinci Dünya Savaşı sonrasında sosyal devlet anlayışının gelişmesi ve sendikaların da etkisiyle işsizlik sigortası uygulaması giderek daha da genişlemiştir. Bununla birlikte, 1952 tarihli 102 No'lu "Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesinde" işsizlik sosyal güvenlik risklerinden biri olarak tanımlanmış ve Sözleşmenin 4 üncü bölümünde, işsizlik yardımları düzenlenmiştir.

3. İşsizlik Sigortasının Türkiye'deki Gelişimi

Türkiye'de işsizlik sigortası ilk kez 1952 yılındaki Türk- İş Genel Kurulunda gündeme getirilmiştir (Sürücü, 2014: 85). Ancak Türkiye'de işsizlik sigortasının uygulamaya konulması neredeyse 50 yıl sonra gerçekleşmiştir. Konuya ilişkin ilk resmi görüşlerin ise Kalkınma Planlarında yer aldığı görülmektedir. 1968, 1980 ve 1993 yıllarında işsizlik sigortasının hayata geçirilmesine yönelik tasarılar hazırlanmış olsa da, hiçbirinden sonuç alınamamıştır (Tuncay ve Ekmekçi, 1995: 384).

İşsizlik sigortası, Türkiye'de en son kurulan sosyal sigorta dalıdır. Bununla birlikte, işsizlik sigortası uygulamasını en geç hayata geçiren OECD ülkesi de Türkiye'dir (Taşcı ve Yılmaz, 2009: 613; Bülbül, 2012: 41). 1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu[2] ile kabul edilen işsizlik sigortası için ilk prim tahsilatı 2000 yılında yapılmış; ilk işsizlik ödeneği ise 2002 yılında ödenmiştir (Sürücü, 2014: 85). İşsizlik sigortasının kapsamı, 4447 sayılı Kanunun 46 ıncı maddesinin 2.fıkrasında 2008 yılında 5745 sayılı Kanunun 90.maddesi ile yapılan değişiklikle yeniden düzenlenmiştir.

Türkiye'de devletin primlere aktif olarak katkı sağladığı tek sigorta dalı olan işsizlik sigortasının finansmanı için fon biriktirme yöntemi seçilmiş

ve bu amaçla İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur. 4447 sayılı Kanunun 53 üncü maddesine göre, işsizlik sigortasına mali kaynak sağlamak, piyasa koşullarında söz konusu kaynakları değerlendirmek ve ödemeleri gerçekleştirmek üzere kurulmuş olan İşsizlik Sigortası Fonu'nun açık vermesi durumunda, devletin katkı yapması öngörülmektedir.

Türkiye'de işsizlik sigortası primlerinin toplanması, sigortalı ve işyerine ilişkin kayıtların tutulması ve primlere uygulanacak gecikme zammı ve cezalarının İşsizlik Fonuna aktarılması ile yersiz olarak alınan primlerin iadesi ve teminat ve hakkedişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından sorumlu olan kuruluş Sosyal Güvenlik Kurumu'dur. Bununla birlikte, işsizlik sigortası kapsamında işsizlik ödeneğinin ödenmesi, işsizlere yönelik verilen mesleki eğitimler, işe yerleştirme ve sağlık güvencesinin devamı gibi diğer faaliyetlerin yürütülmesi konusunda Türkiye İş Kurumu yetkili ve sorumludur.

4. Sonuç

İşsizliğin en önemli sosyo-ekonomik problemlerden biri haline geldiği günümüzde, işsizlik sigortası gerek sosyal politika açısından fonksiyonu, gerek finansmanı ve gerekse yararlanma süresinin uzunluğuna göre işsizleri tembelliğe itebilmesi yönündeki eleştiriler çerçevesinde en çok tartışılan konular arasındadır. Ülkelerin işgücü piyasası yapıları, refah rejimleri, toplumsal yapıları, sosyal politika uygulamaları ve sosyal yardım mekanizmasına atfedilen öneme göre işsizlik sigortasına yönelik yaklaşımın farklılaştığı görülmektedir. Bu açıdan, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu Akdeniz refah devleti rejiminde sosyal güvenlik fonksiyonu çerçevesinde aileye yüklenen sorumluluğun yüksek olması, kişilerin işsiz kaldıklarında daha çok aileleri tarafından desteklenmesi anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, Türkiye'de işsizlik açısından en yüksek riski taşıyan gruplar arasında olan işgücü piyasasına ilk kez giren gençler işsizlik sigortası kapsamı dışında bırakılmıştır.

Diğer taraftan, Türkiye'de işsizlik sigortasından yararlanma koşulları dikkate alındığında, aktüeryal denge endişesi ile göreli olarak katı bir sistemin kurulduğu ifade edilebilir. Bu husus, İşsizlik Sigortası Fonu'nun ulaştığı büyüklüğü açıklamak açısından da önemlidir. Fon'un büyüklüğünün 2016 yılı sonu itibarıyla 100 milyar TL'ye ulaşması beklenmektedir. Bu noktada, dikkat edilmesi gereken önemli hususlardan biri Fonun amacı dışında kullanılmaması ve Fon'da biriken tutarın büyüklüğü nedeniyle ortaya çıkan endişelerin önlenmesidir.

Türkiye'de devletin primlere aktif olarak katkı sağladığı tek sigorta dalı olan işsizlik sigortasının finansmanı için fon biriktirme yöntemi seçilmiş ve bu amaçla İşsizlik Sigortası Fonu kurulmuştur.

Sonnot

1. Bir işçinin işsizlik sigortasından yararlanabilmesi için genel olarak kendi isteği dışında işsiz kalmış ve belirli bir süre prim ödemiş olması gerekmektedir.
2. 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu: Kabul Tarihi: 25/08/1999, Resmi Gazetede Yayımlanma Tarihi: 08/09/1999, Sayı No: 23810.

Kaynakça

- Altan, Ö. Zühtü (2009), Sosyal Politika Dersleri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No: 1987, Eskişehir.
- Başterzi, Süleyman (1996), "İşsizlik Sigortası", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Yayın No: 509, Ankara.
- Biçerli, M. Kemal (2005), Çalışma Ekonomisi, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- Bülbül, Okan G. (2012), "İşsizlik Sigortasının Ortaya Çıkışı ve Tarihsel Gelişimi", İstidamda 3İ Dergisi, İŞKUR Yayınları, Sayı: 6, Temmuz – Ağustos – Eylül, s.40 – 43.
- Dilik, Sait (2000), "Türkiye'de İşsizlik Sigortası'nın Kuruluşu Yönünden 25.08.1999 Gün ve 4447 sayılı Kanunun Eleştirisi", Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 4, s. 1- 16.
- Ekin, Nusret (1994), İşsizlik Sigortası, Kamu- İş Yayınları, Ankara.
- Sürücü, Mustafa (2014), "İşsizlik, İşsizlikle Mücadelede Pasif İstihdam Politikaları: Almanya ve Türkiye Örnekleri", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- Taşcı, Faruk ve (2009), "İşsizlik Sigortasının Türkiye'deki Durumu: Eleştiriler ve Çözüm Önerileri", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sayı: 56, s.601 – 637.
- Toker, Murat ve Yasin Yılmaz (2002), "İşsizlik Sigortası", Sayıştay Dergisi, Sayı 46 – 47, Temmuz – Aralık, s. 83 – 109.
- Tokol, Aysen ve Yusuf Alper (2011), Sosyal Politika, Dora Yayınları, Bursa.
- Tuncay, A. Can ve Ömer Ekmekçi (2005), Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11. Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ VE Uygulama Sonuçları

Abdurrahim ŞENOCAK
İŞKUR, Genel Müdür Yardımcısı

Günümüzde işsizlik, toplumsal huzuru ve gelişmişliği tehdit eden en önemli risklerden birisidir. İşsizliği azaltmaya yönelik olarak aktif istihdam politikaları uygulanırken, işsizliğin ekonomik ve sosyal anlamda olumsuz etkilerini en aza indirmek için de pasif istihdam politikaları uygulanmaktadır.

Pasif istihdam politikaları kapsamında; 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu hükümleri çerçevesinde işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, ücret garanti fonu ve yarım çalışma ödemeleri ile 4046 sayılı Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun hükümleri çerçevesinde de iş kaybı tazminatı ödemeleri İŞKUR tarafından yürütülmektedir. Bu hizmetler ülke genelinde 81 il müdürlüğü ve çok sayıda hizmet merkezinde gerçekleştirilmektedir.

> İşsizlik ödeneği; işini kaybedenlerin, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden korunması ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla yapılan bir ödemedir.

İşsizlik sigortası; bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, Devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta koludur. İşsizlik sigortası prim kesintileri 01.06.2000 tarihinde başlamış olup, sigortalı işsizlere ilk ödeme 2002 Mart ayında yapılmıştır.

İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payından oluşmaktadır. Pasif istihdam politikalarının finansmanı işsizlik sigortası fonundan (İş kaybı tazminatı Özelleştirme Fonundan) karşılanmaktadır. Fon büyüklüğü, 2016 yılı Ağustos ayı itibariyle 99,1 milyar TL'ye ulaşmıştır.

İşsizlik ödeneği; işini kaybedenlerin, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden korunması ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla yapılan bir ödemedir. Bir kişinin işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İş akdinin kendi istek ve kusuru dışında sona ermesi,
- İş akdinin feshinden itibaren 30 gün (mücbir nedenler hariç) içinde şahsen ya da elektronik ortamda İŞKUR'a başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduğunu kaydettirmesi,
- İş akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün sürekli olmak üzere, son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması,

gerekmektedir.

Bahsedilen 30 günlük başvuru süresinin mücbir sebepler olmaksızın aşılması halinde, başvuruda gecikilen süre toplam hak sahipliği süresinden düşülerek kalan süre kadar işsizlik ödeneği hesaplanmaktadır. Hastalık, doğal afet, herhangi bir nedenle ulaşımın imkânsız hale gelmesi, gözaltına alınma hali, işe iade dava kararlarının kesinleştiği tarihe kadar geçen dönem vb. gibi mücbir gerekçeler ile geç başvuruda bulunulması halinde ise gecikilen süre hak kaybına sebep olmamaktadır.

İş akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün içinde, hizmet akdi devam etmekle birlikte; istirahat, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltına alınma, hükümlülükle sonuçlanmayan tutukluluk hali, kısmi istihdam, puantaj kayıtları, grev, lokavt, genel hayatı etkileyen olaylar, doğal afet, ev hizmetlerinde 30 günden az çalışma ve kısa çalışma ödeneği gerekçelerinden biri nedeniyle işyerinde faaliyetin durdurulması veya işe ara verilmesi sebepleriyle son 120 gün içerisinde prim yatırılmayan süreler, kesinti olarak değerlendirilmemektedir.

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir. Günlük ödenek miktarı, sigortalının son dört aylık prime esas kazancının yüzde kırkı

olarak hesaplanmaktadır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, ilgili dönemde geçerli olan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçememektedir. Bu kapsamda 2016 yılında işten çıkarılan bir işçi için işsizlik ödeneği 653,80 TL ile 1.307,60 TL arasında değişmektedir.

İşsizlik ödeneği alınan dönemde kişilerin genel sağlık sigortası primleri de Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yatırılmaktadır. Bu sayede işsizlik ödeneği alanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

İşsizlik ödeneği alanlara ayrıca;

- İşgücü piyasası ve mesleki eğitim alanında danışmanlık verilmesi,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi,
- Yeni bir iş bulunması,

yönünde hizmetler sağlanmaktadır.

Tablo:1 İşsizlik Sigortası Kapsamında Çalışan Sayısı

Yıllar	5510 4-a Kapsamında Zorunlu Çalışanlar	506 Geçici 20 Kapsamında Çalışanlar	Toplam
2000	5.254.125	118.485	5.372.610
2001	4.886.881	78.495	4.965.376
2002	5.223.283	71.641	5.294.924
2003	5.615.238	70.925	5.686.163
2004	6.181.251	73.412	6.254.663
2005	6.918.605	75.685	6.994.290
2006	7.818.642	85.358	7.904.000
2007	8.505.390	95.341	8.600.731
2008	8.802.989	105.707	8.908.696
2009	9.030.202	109.668	9.139.870
2010	10.030.810	114.600	10.145.410
2011	11.030.939	119.682	11.150.621
2012	11.939.620	122.655	12.062.275
2013	12.484.113	130.825	12.614.938
2014	13.240.122	136.482	13.376.604
2015	13.999.398	140.111	14.139.509
2016*	**14.275.280**	**141.482**	**14.416.762**

**Haziran ayı itibariyle*
Kaynak: SGK Aylık İstatistik Bilgileri

Tablo-1'de işsizlik sigortası kapsamında çalışan sigortalı sayılarına yer verilmiştir. Prim kesintisinin yapılmaya başlandığı 2000 yılında itibaren, 2001 yılı hariç günümüze kadar sürekli bir artış görülmektedir. Bu yaşanan artış, işsizlik ödeneğinden yararlananların sayısının artmasının da en önemli sebepleri arasında yer almaktadır.

Tablo:2 İşsizlik Ödeneği Başvuru ve Hakeden Sayıları

Yıllar	İÖ Başvuru Sayısı	İÖ Hakeden Sayısı	Ödeme Miktarı
2002	93.456	82.878	46.814.448
2003	143.478	130.273	125.978.204
2004	164.460	147.269	199.889.834
2005	208.421	186.610	270.072.230
2006	221.829	199.623	316.988.579
2007	249.067	221.535	351.906.552
2008	382.090	331.485	517.054.113
2009	597.349	473.338	1.114.274.973
2010	459.416	331.663	807.411.810
2011	499.227	322.866	791.051.112
2012	609.537	371.902	966.184.883
2013	732.989	431.508	1.272.485.655
2014	901.834	513.614	1.657.723.367
2015	1.086.762	591.450	2.192.786.661
2016*	1.011.616	525.313	2.254.621.488
Genel Toplam	**7.361.531**	**4.861.327**	**12.885.243.909**

**31.08.2016 tarihi itibariyle*
Kaynak: İŞKUR

İşsizlik ödeneğine başvuran ve hak eden sayılarını gösteren Tablo-2 incelendiğinde ise işsizlik ödeneği hak eden sayılarında 2008 yılında başlayan küresel krizin etkisi ile hakeden sayılarının bir önceki yıla göre %50'ye yakın oranlarda arttığı, krizin etkisinin azalmasıyla hakeden sayısındaki artışın %16 seviyelerinde olduğu görülmektedir.

Tablo:3 İşsizlik Ödeneği Ödemelerinin İllere Göre Dağılımı

İller	İÖ Başvuru Sayısı*	İÖ Hakeden Sayısı*	Yüzde	Ödeme Miktarı*	Yüzde
İstanbul	2.161.714	1.457.693	30%	4.211.422.202	33%
İzmir	525.066	353.647	7%	938.856.101	7%
Ankara	524.456	327.452	7%	886.940.833	7%
Bursa	440.296	302.159	6%	796.163.584	6%
Antalya	341.306	196.223	4%	568.305.425	4%
Kocaeli	236.841	163.275	3%	461.175.152	4%
Adana	182.128	135.781	3%	341.224.642	3%
Tekirdağ	185.638	126.809	3%	327.376.872	3%
Gaziantep	138.398	103.671	2%	230.587.505	2%
Manisa	125.690	84.889	2%	225.480.654	2%
Diğer İller	2.499.998	1.609.728	33%	3.897.710.937	30%
Genel Toplam	**7.361.531**	**4.861.327**	**100%**	**12.885.243.909**	**100%**

**31.08.2016 tarihi itibariyle*
Kaynak: İŞKUR

Tablo- 3'de işsizlik ödeneğine başvuran ve hakedenlerin illere göre dağılımına yer verilmektedir. İşsizlik ödeneği alanların üçte biri İstanbul ilinde bulunmaktadır. İstanbul'u %7 ile İzmir ve Ankara, %6 ile Bursa takip etmektedir. İşsizlik ödeneği alanların %50'den fazlasının bu dört ilde çalışırken işsiz kaldığı anlaşılmaktadır.

Tablo:4 İşsizlik Ödeneği Alanların Yaşa ve Cinsiyete Göre Dağılımı

Yaş Dağılımı	İÖ Hakeden Sayısı*				
	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Toplam
15-19	11.739	64%	6.697	36%	18.436
20-24	188.064	51%	178.677	49%	366.741
25-29	745.210	67%	366.519	33%	1.111.729
30-34	824.343	72%	316.105	28%	1.140.448
35-39	684.072	74%	240.091	26%	924.163
40-44	542.443	76%	174.220	24%	716.663
45-49	319.977	78%	90.153	22%	410.130
50-54	82.818	68%	39.596	32%	122.414
55-59	28.503	72%	11.353	28%	39.856
60-64	5.743	74%	2.009	26%	7.752
65+	2.463	82%	532	18%	2.995
Genel Toplam	**3.435.375**	**71%**	**1.425.952**	**29%**	**4.861.327**

**31.08.2016 tarihi itibariyle*
Kaynak: İŞKUR

İşsizlik ödeneğinden en çok 25-34 yaş aralığında olanlar yararlanmaktadır. Ödenek alanların %71'ini erkekler oluştururken, %29'unu ise kadınlar oluşturmaktadır. Kadınların işsizlik ödeneği alanlar içindeki payı yaş ile ters orantılıdır. 20-24 yaş aralığında işsizlik ödeneği alanların yaklaşık %50'si kadınlardan oluşurken, 55 yaş ve üzerinde bu oran %27 seviyesine düşmektedir.

İşsizlik ödeneği alanlara ayrıca;
İşgücü piyasası ve mesleki eğitim alanında danışmanlık verilmesi,
Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi verilmesi,
Yeni bir iş bulunması,
yönünde hizmetler sağlanmaktadır.

Tablo:5 İşsizlik Ödeneği Alanların Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu*	İÖ Hakeden Sayısı					
	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Toplam	Yüzde
İlköğretim	1.989.986	57,93%	538.829	37,79%	2.528.815	52,02%
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	964.851	28,09%	479.107	33,60%	1.443.958	29,70%
Lisans	275.128	8,01%	220.169	15,44%	495.297	10,19%
Önlisans	143.537	4,18%	148.071	10,38%	291.608	6,00%
Okur Yazar	30.272	0,88%	14.446	1,01%	44.718	0,92%
Okur Yazar Olmayan	19.113	0,56%	14.221	1,00%	33.334	0,69%
Yüksek Lisans	11.817	0,34%	10.689	0,75%	22.506	0,46%
Doktora	671	0,02%	420	0,03%	1.091	0,02%
Genel Toplam	**3.435.375**	**100%**	**1.425.952**	**100%**	**4.861.327**	**100%**

**31.08.2016 tarihi itibariyle*
Kaynak: İŞKUR

Tablo 5'ten anlaşılacağı üzere işsizlik ödeneği hak edenlerin büyük çoğunluğu (%83) lise ve altı eğitim seviyesine sahip bulunmaktadır.

Bu grupta kadınların, toplam hak edenlere oranı da %26 seviyesindedir. Eğitim durumu yükseldikçe, kadınların hak sahipliği oranı da yükselmektedir.

Önlisans mezunu ve üstü eğitim durumunda kadınların toplam hak edenlere oranı %47'dir.

Tablo:6 İşsizlik Ödeneği Alanların Mesleklerine Göre Dağılımı

Meslekler*	Erkek	Yüzde	Kadın	Yüzde	Genel Toplam	Yüzde
NİTELİK GEREKTİRMEYEN MESLEKLER	970.625	28,25%	339.591	23,82%	1.310.216	26,95%
TESİS VE MAKİNE OPERATÖRLERİ VE MONTAJCILAR	648.762	18,88%	102.527	7,19%	751.289	15,45%
SANATKARLAR VE İLGİLİ İŞLERDE ÇALIŞANLAR	525.811	15,31%	85.279	5,98%	611.090	12,57%
HİZMET VE SATIŞ ELEMANLARI	404.931	11,79%	185.056	12,98%	589.987	12,14%
BÜRO HİZMETLERİNDE ÇALIŞAN ELEMANLAR	239.243	6,96%	321.868	22,57%	561.111	11,54%
PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI	212.986	6,20%	219.947	15,42%	432.933	8,91%
TEKNİSYENLER, TEKNİKERLER VE YARDIMCI PROFESYONEL MESLEK MENSUPLARI	294.041	8,56%	119.837	8,40%	413.878	8,51%
YÖNETİCİLER	84.497	2,46%	37.396	2,62%	121.893	2,51%
BİLİNMEYEN	30.482	0,89%	12.324	0,86%	42.806	0,88%
NİTELİKLİ TARIM, ORMANCILIK VE SU ÜRÜNLERİ ÇALIŞANLARI	23.967	0,70%	2.125	0,15%	26.092	0,54%
SİLAHLI KUVVETLERLE İLGİLİ MESLEKLER	30	0,00%	2	0,00%	32	0,00%
Genel Toplam	**3.435.375**	**100%**	**1.425.952**	**100%**	**4.861.327**	**100%**

**31.08.2016 tarihi itibariyle*
Kaynak: İŞKUR

İşsizlik ödeneğinden yararlananların %27'si nitelik gerektirmeyen meslek gruplarından işsiz kalarak işsizlik ödeneği almaktadır. Bu grubu, %15,45 ile tesis ve makine operatörleri, %12,57 ile sanatkarlar ve ilgili işlerde çalışanlar ve %12,14 ile hizmet ve satış elemanları izlemektedir.

Ekmel Onur AYDIN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

DÜNYADA İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARI

> Her ülke, kendi işgücü piyasasının durumuna, toplumsal ve kültürel yapısına göre işsizlik ödeneği sistemini kurgulamaktadır.

İşsizlik sorunu tüm modern dünyanın en önemli problemlerinden birini oluşturmaktadır. Araştırmalar göstermektedirki işini kaybeden bir kişi, özellikle işsizlik süresinin uzaması halinde, yaşadığı gelir kaybının yanında çalışma alışkanlık ve disiplini ile mesleki becerilerini kaybetmekte, fiziksel ve ruhsal sıkıntılarla karşılaşmakta ve hatta toplumdan uzaklaşmaktadır. Bu sebeple kişilerin uğradıkların gelir kaybının kısmen de olsa karşılanarak işsizliğin oluşturduğu risklerin azaltılabilmesi adına ülkeler pasif işgücü programları uygulamaktadır. Uygulanan bu pasif işgücü politikalarının en önemlisi de sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren işsizlik ödeneğidir.

Ülkelerin işsizlikle mücadele ederken işsizlik ödeneği sistemini nasıl kurguladıklarını incelemek, kuşkusuz ülkemizde bulunan işsizlik sigortası uygulamasının da geliştirilebilmesi adına önem arz etmektedir. Ancak şunu göz önünde bulundurmakta fayda bulunmaktadır. Her ülke, kendi işgücü piyasasının durumuna, toplumsal ve kültürel yapısına göre işsizlik ödeneği sistemini kurgulamaktadır. Örnek vermek gerekirse sosyal demokrat politikaların uygulandığı ülkelerde işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi daha uzun ve ödenek miktarı daha cömert iken, liberal politikaların

Tablo:1 İşsizlik Ödeneği Hak Etme Şartları

Ülkeler	İstihdam ve Katılım Zorunluluğu	Gönüllü / Zorunlu	Bekleme Süresi (Gün)	En Fazla Yararlanma (Ay)	Ödeme Oranları (%)		Kendi İsteğiyle İşten Ayrılma Durumunda Yaptırımlar
					Başlangıç	Bitiş	
Avusturya	24 Ayda 365 Gün	Z	0	9	55		4 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
Belçika	27 Ayda 468 Gün	Z	0	Sınır Yok	60	53,8 (Bir yıl sonra)	4-52 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
Kanada	12 Ayda 596 Saat	Z	14	11	55		Ödenekten yararlanamaz.
Çekya	36 Ayda 365 Gün	Z	0	5	65	50 – 45 (2 ve 4 ay sonra)	Daha düşük miktarda ödenek ödeniyor.
Danimarka	36 Ayda 365 Gün İstihdam Edilme ve ayrıca prim ödemiş olma şartı	G	0	24	90		3 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
Estonya	36 Ayda 365 Gün	Z	7	12	50	40 (101 Gün sonra)	Ödenekten yararlanamaz.
Finlandiya	28 Ayda 238 Gün İstihdam edilme 10 ay prim ödemiş olma şartı	G	7	23	Temel ödeme ortalama ücretin %17'si. Buna ek olarak ortalama ücretin %81'ine kadar ki ücretlerde bu ücretin %45'i, ortalama ücretin %81'ini aşan ücretlerde bu ücretin %20'si ek olarak ödeniyor.		90 gün boyunca ödeme yapılmıyor.
Fransa	28 Ayda 120 Gün	Z	7	24	57	75	4 ay boyunca ödeme yapılmıyor.
Almanya	12 Ay İstihdam Edilme ve 24 Ayda 365 Gün Prim Ödemiş Olma Şartı	Z	0	12	60		12 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
Yunanistan	14 Ayda 125 Gün Veya 24 Ayda 200 Gün	Z	6	12	Ortalama ücretin %27'si		Ödenekten yararlanamaz.
Macaristan	48 Ayda 365 Gün	Z	0	9	60	Asgari Ücretin %60'ı	90 gün boyunca ödeme yapılmıyor.
İzlanda	Son 12 Ayda 90 Gün	Z	0	36	Ortalama ücretin %34'ü 10 gün için ödeniyor. Daha sonra son kazanılan ücretin %70'i 65 gün ödeniyor ve sonra tekrar ortalama ücretin %34'üne dönülüyor.		-
İrlanda	12 Ayda 273 Gün ve İşe başladıktan sonra728 gün	Z	3	12	Ortalama ücretin %32'si		9 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
İtalya	24 Ayda 365 Gün	Z	7	8	60	50 (6 Aydan sonra)	Ödenekten yararlanamaz.
Japonya	12 Ayda 180 Gün	Z	7	9	50	80	3 ay boyunca ödeme yapılmıyor.
Güney Kore	18 Ayda 180 Gün	Z	7	7	50		Ödenekten yararlanamaz.
Lüksemburg	12 Ayda 180 Gün	Z	0	12	80		Ödenekten yararlanamaz.
Hollanda	36 Haftada 26 Hafta Bununla Beraber 5 Yılın Dördünde 52 Gün	Z	0	38	75	70 (2 Ay sonra)	Ödenekten yararlanamaz.
Norveç	En düşük seviyenin altında gelir elde edenler için geçerli	Z	0	24	62		En az 8 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
Polonya	18 Ayda 365 Gün ve Asgari ücretin üstündeki gelirler için geçerli	Z	7	12	Ortalama ücretin %30'u	Ortalama ücretin %23'ü 3 ay sonra	90-180 gün boyunca ödeme yapılmıyor.
Portekiz	24 Ayda 450 Gün	Z	0	24	65		Ödenekten yararlanamaz.
Slovakya	48 Ayda 36 Ay	Z	0	6	50		Yaptırım bulunmuyor.
Slovenya	18 Ayda 365 Gün	Z	0	9	70	60 (3 Ay sonra)	Ödenekten yararlanamaz.
İspanya	72 Ayda 360 Gün	Z	0	24	70	60 (6 Ay sonra)	Ödenekten yararlanamaz.
İsveç	Son 12 Ayda 6 Ay İstihdam Edilme ve 12 aydır fona kayıtlı olma şartı	G	7	35	80	70 (9 Ay sonra) 65 (İş ve gelişim garantisi ile birlikte 14 ay sonra)	9 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
İsviçre	24 Ayda 365 Gün	Z	5	18	70		6-12 hafta boyunca ödeme yapılmıyor.
İngiltere	24 Ayda 365 Gün	Z	0	6	Ortalama ücretin %10'u		1-16 hafta arasında değişen farklı yaptırımlar bulunuyor.
Amerika	20 Hafta (En alt gelir sınırını karşılıyor olmak)	Z	0	23	53		Ödenekten yararlanamaz.

Kaynak:OECD Directorate for Employment, Labor and Social Affairs, Benefits and Wages: Policies, Unemployment Benefits, http://www.oecd.org/ document/47/0,3746,en_2649_33933_50404591_1_1_1_1,00.html
Venn, D. (2012), "Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries", OECD Social, Employment and Migration
Working Papers, No. 131, OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/5k9h43kgkvr4-en

uygulandığı ülkelerde işsizlik ödeneği süresi daha kısa, miktarı daha kısıtlı tutulmaktadır. Tablo 1'de bazı ülkelerin işsizlik sigortası sistemine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

Tabloda görüldüğü üzere işsizlik sigortası, katılımın çok büyük oranda zorunlu tutulduğu ve devlet tarafından işletilen bir sistemdir. Gönüllü olarak uygulanan ülkelere baktığımızda ise sisteme katılanların hem süre olarak hem de miktar olarak zorunlu katılım öngörülen ülkelere kıyasla daha cömert oldukları görülmektedir.

Pek çok ülkede iş akdinin feshedilmesinin ardından işsizlik ödeneği almak için bir bekleme süresi bulunmamakla birlikte, bazı ülkelerde 7 güne kadar uzayan bekleme süreleri öngörülmektedir. En uzun bekleme süresi ise 14 gün ile Kanada'da uygulanmaktadır.

İşsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için talep edilen prim ödeme şartlarına baktığımızda, iş akdinin feshedildiği tarihten geriye dönük belirlenen bir dönem içerisinde, genellikle bu belirlenen dönemin yarısı veya daha azında prim ödemiş olma şartı öne çıkmaktadır. Genellikle son 24 ayda 12 ay süre ile prim ödeme zorunluluğu bulunmaktadır. İzlanda son 12 ayda 90 gün prim ödeme şartı ile en hafif prim ödeme şartı bulunan ülkelerden birisidir. Şartların hafif olarak değerlendirilebileceği diğer ülkelere; 72 ayda 360 gün ile İspanya, 14 ayda 125 gün ile Yunanistan, 48 ayda 365 gün prim ödeme şartı ile Macaristan örnek verilebilir. Portekiz, Slovakya, Belçika gibi baz alınan dönemin yarısından daha fazlasında prim ödeme şartı bulunan ülkeler de mevcuttur.

Ödeme yapılan azami sürelerde ise ülkelerin büyük çoğunluğu 6 ila 12 ay arasında değişen sürelerle işsizlik ödeneği ödemesi yapmaktadır. Belçika'da azami bir sınır bulunmazken, İsveç, Hollanda ve İzlanda ise yaklaşık 3 yıla kadar ödemelere devam etmektedir.

Ödeme miktarı konusunda ise işsizlik sigortasının gelir kaybını kısmen tazmin eden yapısı ön plana çıkmaktadır. En cömert ülkeler iş kaybından önceki ücretin %90'ı ile Danimarka ve %80'i ile İsveç'tir. Ülkelerin işsizlik ödeneği miktarı farklılıklar göstermekle birlikte asıl dikkat çekici husus ise, pek çok ülkede ödeme yapılan dönemde sabit bir ödeme miktarı bulunmamasıdır. İşsizlik ödeneği alınan dönemde, farklı ödenek miktarı hesaplanan çoğu ülkede bu uygulama, işsiz kalınan süre uzadıkça ödenek miktarının azaldığı bir yapıya sahiptir. Bunun sebebi, kişilerin çalışmaya teşvik edilmesidir.

Bir diğer hak etme şartı ise, iş akdinin çalışanın istek ve kusuru dışında feshedilmiş olması gerekliliğidir. Kişinin haklı bir gerekçe bulunmaksızın, kendi isteğiyle işten ayrılması durumunda pek çok ülke işsizlik ödeneği ödememektedir. Bazı ülkelerde ise, istifa halinde belirli bir bekleme dönemi öngörülmekte, bu sürenin tamamlanmasının ardından kişiye işsizlik ödeneği ödenmektedir.

> İşsizlik ödeneğinden yararlanan işsizlerin, ödenek aldıkları süre zarfında iş almaya hazır olmaları ve iş arama faaliyetlerinde bulunmaları gerekmektedir.

Tablo 2'de ise işsiz kalan kişilerin işsizlik ödeneğinden yararlanmak için yapabilecekleri başvuru yöntemleri, ödenek hakkının ne zaman başladığı, ödenek alınan dönemde iş arama zorunluluğuna ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Buna göre; şahsen başvurunun zorunlu tutulduğu ülkeler bulunmakla birlikte, pek çok ülkede başvuru yöntemleri çeşitlendirilmiştir. En çok uygulanan alternatif başvuru yöntemi online başvurudur. Sayıları sınırlıda olsa posta, telefon ve faksla da başvuruları kabul eden ülkeler bulunmaktadır.

İşsizlik ödeneğinde temel hedef; işsiz kalan kişiye, yeniden istihdama dönene kadar belirli bir süre gelir desteği sağlamaktır. Bu sebeple işsizlik ödeneğinden yararlanan işsizlerin, ödenek aldıkları süre zarfında iş almaya hazır olmaları ve iş arama faaliyetlerinde bulunmaları gerekmektedir. Çoğu ülkede istihdam kurumları, bu hususun yerine getirilip getirilmediğini takip edebilmek adına, işsizlik ödeneği faydalanıcılarından yapmış oldukları iş arama faaliyetlerini belirli aralıklarla rapor etmelerini talep etmektedir. Genellikle tercih edilen süre ayda bir işsizlerin bildirim yapmaları yönündedir. Bazı ülkelerde ise işsizliğin belirli bir süreyi aşmasının ardından görüşmeler gerçekleştirilmektedir. Yunanistan, Macaristan, İtalya ve Polonya'da ise ülkemizde olduğu gibi iş arama faaliyetlerinin rapor edilmesine ilişkin bir şartı bulunmamaktadır.

İşsizlik ödeneği faydalanıcılarının işsizlik ödeneği aldığı dönemde iş almaya hazır olmak ve aktif olarak iş aramak zorunda olduklarını belirtmiştik. Tablo-2'nin son sütununda işsizlerin, aktif işgücü piyasası programlarına katıldıkları sürede bu zorunluluklarının devam edip etmediğine yönelik bilgilere yer verilmiştir. Görülmektedir ki, kurslara katılan işsizlerin iş almaya hazır olma şartı neredeyse bütün ülkelerde kursa katılım süresince devam etmektedir. Bu dönemde aktif olarak iş arama zorunluluğunun devam ettiği ülkeler de bulunmaktadır.

İşsizlikle mücadele işsizlik sigortası, ülkeler tarafından kendi işgücü piyasasının durumuna, toplumsal ve kültürel yapısına göre farklılıklar içerse de, en önemli enstrümanlardan biridir. Bu sebeple diğer ülkelerin uygulamaları ve sorunlara yönelik getirdikleri çözüm önerileri, ülkemizdeki işsizlik sigortası uygulamasının da daha etkin ve verimli hale getirilmesini sağlamak adına yol gösterici olacaktır.

Tablo:2 İşsizlik Ödeneği Başvuru Prosedürleri ve İş Arama Zorunluluğu

	Ödenek hakkı iş aramaya kayıt için yapılan başvurudan önce (Ö), başvuru ile birlikte (B), veya sonra (S) başlar. G: Ödenek, geriye dönük olarak işin kaybedildiği tarihten itibaren ödenir.	Mümkün olan başvuru yöntemleri Şahsen (Ş), Telefon ile (T), Faks ile (F), Posta ile (P), Online (O)	İşsizlerin iş arama faaliyetlerini rapor etme sıklığı	İş almaya hazır olma durumunun (A) ve iş arama koşulunun (İA) Aktif İşgücü Piyasası Programlarına katılma sırasında devamı
Avusturya	B	T,F,P,O	Ayda bir	A
Belçika	Ö	Ş	9-12 ay işsizlikten sonra görüşme	A ve İA (Sadece kısa süreli ya da kısmi süreli programlar için)
Kanada	Ö	O,P	İki haftada bir	-
Çekya	Ö,G	Ş	Değişen yerel uygulamalar	A
Danimarka	B	Ş,P,O	Üç ayda bir	A, İA
Estonya	B	Ş,O	Ayda bir	A, İA
Finlandiya	S	P,O	Değişebilen koşullar	A (Bazı AİPP için)
Fransa	S	-	İşsizliğin 4. ayından itibaren ayda bir	A
Almanya	B	Ş	Değişebilen koşullar	A, İA
Yunanistan	B	Ş	Böyle bir şart bulunmuyor.	A (Eğitim programları için)
Macaristan	S	Ş,O	Böyle bir şart bulunmuyor.	-
İzlanda	Ö,G	O	Ayda bir	-
İrlanda	B,G	Ş	Değişebilen koşullar	A ve İA (Sadece kısmi süreli programlar için)
İtalya	B	O	Böyle bir şart bulunmuyor.	A
Japonya	S	Ş	4 haftada bir	A
Kore	S	Ş	4 haftada bir	-
Lüksemburg	S,G	Ş	Ayda bir	A
Hollanda	Ö,G	Ş,O	4 haftada bir	A, İA
Norveç	S	Ş,P,O	Değişebilen koşullar	A
Polonya	S	Ş,O	Böyle bir şart bulunmuyor.	A
Portekiz	S	Ş,O	Ayda iki kez	-
Slovakya	B,G	Ş	Değişebilen koşullar	A (Çoğu AİPP için)
Slovenya	B,G	Ş,P,O	Değişebilen koşullar	A (Çoğu AİPP için)
İspanya	B,G	Ş,T,P,O	Değişebilen koşullar	-
İsveç	B,G	Ş,T,O	Ayda bir kez	A, İA
İsviçre	B veya S	Ş,P	Ayda bir kez	A, İA
İngiltere	B	Ş,T,P,O	İki haftada bir	A, İA
Amerika	Ö veya B	Ş,T,P,O	Değişebilen koşullar	A (Çoğu AİPP için)

Kaynak: OECD Employment Outlook 2015

Şaban KARAKUŞ
İŞKUR, İşsizlik Sigortası Dairesi Başkan V.

İşsizlik Ödeneği Alanlar Bakımından EĞİTİM VE İSTİHDAM İLİŞKİSİ

İşsizlerin düzenli bir şekilde iş aramalarını sağlayan uygulamaların belirlenmesi, çalışma potansiyeli olan işyerleri ile irtibat halinde olmalarının öneminin vurgulanması işsizlerin iş arama becerilerini geliştiren programların uygulanması işsizlikle mücadelede ekinlik sağlayacaktır.

1. Giriş

Eğitimin istihdam üzerine olumlu yönde etki ettiği herkes tarafından söylenegelmiştir. Eğer her durumda bu etki varsa herhangi bir grupta eğitim seviyesi yükseldikçe işe giriş sayısı ve hızının artan oranda olması beklenir. Bu durumun çalışırken işsiz kalanlar bakımından da geçerli olup olmadığı işsizlik ödeneği alanlar üzerinden incelenmiştir.

2. İzlenen Yöntem

2013 ve 2014 yıllarında işsizlik ödeneğine hak kazananlar üzerinde yapılan incelemede; ilgililerin beyanı veya Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında yapılan kontrollere göre işsizlik ödeneği ödeme planı dönemindeki ilk işe giriş tarihleri itibarıyla ödeneği kesilenlere ilişkin veriler alınmıştır. Mücbir nedenle yapılan başvurulara (örneğin askere gitmeden işten çıkıp terhis sonrası ödemesi

yapılanlar gibi) çalışmada yer verilmemiştir. Söz konusu işe girenlerin sayısı ve ortalama işe giriş süreleri aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda 2015 yılı verilerine ödemelerin devam ediyor olması nedeniyle yer verilmemiştir.

3. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazananlardan İşe Giren Sayısı ve Süresi Bakımından Değerlendirme

Tablo üzerinde yapılan incelemede aşağıdaki tespitler yapılmıştır.

- 2013 yılında işsizlik ödeneğine hak kazanan kadınların oranı yaklaşık %30,8 iken, bu oran 2014 yılında yaklaşık %31,2 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik sigortası kapsamını oluşturan zorunlu sigortalılar içindeki kadınların oranı 2013 yılında yaklaşık %25,1 (SGK Aylık İstatistik Bülteni 2013/07), 2014 yılında ise %25,9 (SGK Aylık İstatistik Bülteni 2014/07 Aylık İstatistik Bülteni) olarak gerçekleşmiştir.

- 2014 yılında 2013 yılına göre işsizlik ödeneğinden yararlananlar bakımından erkeklerin sayısında yaklaşık yüzde 18,3 oranında, kadınların sayısında da yaklaşık yüzde 20,7 oranında artış olmuştur. Ancak, işe giren sayıları bakımından ise hem erkeklerde hem de kadınlarda yaklaşık yüzde 17'lik bir artış olmuştur.

- İşsizlik ödeneğine hak kazananlardan ödeme planı döneminde işe giren sayıları bakımından yapılan değerlendirmede;

  a. 2013 yılında işsizlik ödeneğine hak kazananlardan % 51,6'sının ödeme planı döneminde işe girdiği, aynı oranın 2014 yılında %50,8 olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir. 2013 yılında erkeklerde %58,9 olan bu oranın, kadınlarda %35 olduğu, 2014 yılında ise aynı oranların sırasıyla %58,3 ve %34,1 olarak gerçekleştiği tespit edilmiştir.

  b. 2013 yılında; doktora yapanların %58,1 ve ilköğretim mezunlarının %54 ile toplamda işe girenlerin oranından (%51,6) daha fazla oranda işe girdikleri, 2014 yılında ise ilköğretim mezunlarının %54,5 ve doktora yapanların %54,1 ile toplamda işe girenlerin oranından (%50,8) daha fazla oranda işe girdikleri anlaşılmaktadır.

  c. Erkekler bakımından; 2013 yılında doktora yapanların %63,9, ortaöğretim (Lise ve Dengi) mezunlarının %61,1 ve önlisans mezunlarının da %60,9 ile toplamda işe girenlerin oranından (%58,9) daha fazla oranda işe girdikleri, 2014 yılında ise doktora yapanlarda %60,3, ilköğretim mezunlarının %59,6 ve orta öğretim ve yüksek lisans mezunlarında ise %58,6 ile toplamda işe girenlerin oranından (%58,3) daha fazla oranda işe girdikleri anlaşılmaktadır.

  d. Kadınlar bakımından; 2013 yılında doktora yapanların %58,1 ve ilkokul mezunlarının da %54 ile toplamda işe giren kadınların oranından (%51,6) daha fazla oranda işe girdikleri, 2014 yılında ilköğretim mezunlarının %54,5 ve doktora yapanların %54,1 ile toplamda işe giren kadınların oranından (%50,8) daha fazla oranda işe girdikleri anlaşılmaktadır.

- İşsizlik ödeneğine hak kazananlardan ödeme planı döneminde işe giriş süreleri bakımından yapılan değerlendirmede;

  a. 2013 yılında ortalama işe giriş süresi 97 gün iken bu oran erkeklerde 94 gün, kadınlarda ise 106 gün olarak gerçekleşmiştir. Aynı oran 2014 yılında sırasıyla 96, 93 ve 105 gün olarak gerçekleşmiştir.

  b. 2013 yılında; ilköğretim mezunlarının 94 gün ile toplamda işe girenlerin süresinden (97 gün) daha erken işe girdikleri 2014 yılında ise doktora yapanlar (88 gün) ile ilköğretim mezunlarının (92 gün) toplam işe giriş süresinden (96 gün) daha erken işe girdikleri görülmektedir.

  c. Erkekler bakımından; 2013 yılında doktora yapanların 83 gün ve ilköğretim mezunlarının 92 gün ile toplamda işe girenlerin süresinden (94 gün) daha az sürede işe girdikleri, 2014 yılında ise yine aynı eğitim gruplarının sırasıyla 83 ve 91 gün ile toplamda işe girenlerin süresinden (93 gün) daha az sürede işe girdikleri anlaşılmaktadır.

  d. Kadınlar bakımından; 2013 yılında ilköğretim mezunlarının 102 gün ve okur yazar olanların 105 gün ile toplamda işe girenlerin süresinden (106 gün) daha az sürede işe girdikleri, 2014 yılında ise doktora yapanların 99 gün ve ilköğretim mezunlarının 100 gün ile toplamda işe girenlerin süresinden (105 gün) daha az sürede işe girdikleri anlaşılmaktadır.

4. Sonuç ve Değerlendirme

Genel itibarıyla, çalışırken işsiz kalan kadınların erkeklere göre daha zor iş bulduğu anlaşılmaktadır. Her iki yıl verilerinde neredeyse aynı sonuçlar oluşsa da kadınların işe giriş süresinin erkeklere göre daha uzun olduğu ortadadır.

İşsizlik Ödeneğine Hak Kazananlardan Ödeme Planı Döneminde İşe Girenlerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

2013																		
Öğrenim Durumları	Erkek						Kadın						Toplam					
	İşsizlik Ödeneği Hak Kazanan	%	İşe Giren Sayısı	%	İşe Giren Hak Kazanan Oranı (%)	Ortalama İşe Giriş Süresi (Gün)	İşsizlik Ödeneği Hak Kazanan	%	İşe Giren Sayısı	%	İşe Giren Hak Kazanan Oranı (%)	Ortalama İşe Giriş Süresi (Gün)	İşsizlik Ödeneği Hak Kazanan	%	İşe Giren Sayısı	%	İşe Giren Hak Kazanan Oranı (%)	Ortalama İşe Giriş Süresi (Gün)
Okur Yazar Olmayan	1.603	0,5	770	0,4	48,0	103	1.184	0,9	310	0,7	26,2	111	2.787	0,6	1.080	0,5	38,8	105
Okur Yazar	2.386	0,8	1.181	0,7	49,5	96	1.077	0,8	292	0,6	27,1	105	3.463	0,8	1.473	0,7	42,5	98
İlköğretim	163.224	54,6	95.984	54,5	58,8	92	46.929	35,4	17.402	37,5	37,1	102	210.153	48,7	113.386	51,0	54,0	94
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	89.260	29,9	54.571	31,0	61,1	94	44.995	33,9	14.352	30,9	31,9	110	134.255	31,1	68.923	31,0	51,3	97
Önlisans	14.833	5,0	9.029	5,1	60,9	98	15.375	11,6	5.346	11,5	34,8	106	30.208	7,0	14.375	6,5	47,6	101
Lisans	26.338	8,8	13.833	7,9	52,5	103	21.981	16,6	8.264	17,8	37,6	110	48.319	11,2	22.097	9,9	45,7	106
Yüksek Lisans	1.065	0,4	617	0,4	57,9	100	1.094	0,8	470	1,0	43,0	109	2.159	0,5	1.087	0,5	50,3	104
Doktora	36	0,0	23	0,0	63,9	83	26	0,0	13	0,0	50,0	131	62	0,0	36	0,0	58,1	100
Toplam	**298.745**	**100,0**	**176.008**	**100,0**	**58,9**	**94**	**132.661**	**100,0**	**46.449**	**100,0**	**35,0**	**106**	**431.406**	**100,0**	**222.457**	**100,0**	**51,6**	**97**

2014																		
Öğrenim Durumları	Erkek						Kadın						Toplam					
	İşsizlik Ödeneği Hak Kazanan	%	İşe Giren Sayısı	%	İşe Giren Hak Kazanan Oranı (%)	Ortalama İşe Giriş Süresi (Gün)	İşsizlik Ödeneği Hak Kazanan	%	İşe Giren Sayısı	%	İşe Giren Hak Kazanan Oranı (%)	Ortalama İşe Giriş Süresi (Gün)	İşsizlik Ödeneği Hak Kazanan	%	İşe Giren Sayısı	%	İşe Giren Hak Kazanan Oranı (%)	Ortalama İşe Giriş Süresi (Gün)
Okur Yazar Olmayan	2.450	0,7	1.321	0,6	53,9	100	1.641	1,0	393	0,7	23,9	114	4.091	0,8	1.714	0,7	41,9	103
Okur Yazar	3.474	1,0	1.666	0,8	48,0	97	1.305	0,8	307	0,6	23,5	110	4.779	0,9	1.973	0,8	41,3	99
İlköğretim	194.438	55,0	115.961	56,3	59,6	91	58.085	36,3	21.573	39,6	37,1	100	252.523	49,2	137.534	52,8	54,5	92
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	100.715	28,5	59.033	28,6	58,6	93	51.763	32,3	15.683	28,8	30,3	108	152.478	29,7	74.716	28,7	49,0	96
Önlisans	18.187	5,1	10.452	5,1	57,5	98	18.631	11,6	6.090	11,2	32,7	109	36.818	7,2	16.542	6,3	44,9	102
Lisans	32.633	9,2	16.844	8,2	51,6	103	27.224	17,0	9.880	18,1	36,3	109	59.857	11,7	26.724	10,3	44,6	106
Yüksek Lisans	1.417	0,4	831	0,4	58,6	102	1.376	0,9	583	1,1	42,4	110	2.793	0,5	1.414	0,5	50,6	105
Doktora	58	0,0	35	0,0	60,3	83	40	0,0	18	0,0	45,0	99	98	0,0	53	0,0	54,1	88
Toplam	**353.372**	**100,0**	**206.143**	**100,0**	**58,3**	**93**	**160.065**	**100,0**	**54.527**	**100,0**	**34,1**	**105**	**513.437**	**100,0**	**260.670**	**100,0**	**50,8**	**96**

İşe girenlerin hem sayısı ve hem de süresi dikkate alındığında, işsizlik ödeneğine hak kazananlardan ödeme planı döneminde işe girenlerin üzerinde eğitim durumunun etkisinin olduğunu söylemek doğru olmayacaktır. İşe girişlerde işsizlerin çalışırken kurdukları iş bağlantıları, edindikleri çevrenin etkisinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla; işsizlerin düzenli bir şekilde iş aramalarını sağlayan uygulamaların belirlenmesi, çalışma potansiyeli olan işyerleri ile irtibat halinde olmalarının öneminin vurgulanması (özgeçmiş bırakmak, insan kaynakları sorumluları ile zaman zaman görüşmek gibi), işsizlerin iş arama becerilerini geliştiren programların uygulanması işsizlikle mücadelede ekinlik sağlayacaktır.

İşsizler ile işveren temsilcilerini bir araya getirecek istihdam fuarı gibi etkinliklerin çalışırken işsiz kalanların istihdamı bakımından en az mesleki eğitim faaliyetleri kadar etkili olacağı değerlendirilmektedir.

Savaş MERCAN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

İŞSİZLİK ÖDENEĞİNDEN FAYDALANANLARA YÖNELİK

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

1.Giriş

Günümüzde hemen hemen her ekonomide yaşanmakta olan temel sorunların başında işsizlik gelmektedir. Küreselleşme ve beraberinde getirdiği ekonomik değişim ve dönüşüm bir yandan işgücü piyasalarında yeni fırsatlar yaratırken bir yandan da birçok kişinin işini kaybetmesine neden olarak işsizlik sorununu daha da derinleştirmiştir.

Giderek daha fazla yaygınlaşmaya ve yapısal bir nitelik göstermeye başlayan işsizlik, hem birey hem de toplum üzerinde bir takım olumsuz etkilere yol açmaktadır. İşsizliğin yol açtığı bu olumsuz etkilerin giderilmesi için de çeşitli politikalar geliştirilmekte ve uygulanmaktadır.

İşsizliğin yol açtığı bireysel ve toplumsal etkilerin azaltılması için uygulanan ve pasif istihdam politikaları olarak adlandırılan uygulamalardan birisi olan işsizlik sigortası ile işsizlere belirli sürelerde ve oranlarda gelir desteği sağlanmaktadır.

Ülkemizde de işsizlik sorunu ve bu sorunun yol açtığı bireysel ve toplumsal etkilerin ortadan kaldırılması amacıyla uygulanmakta olan işsizlik sigortası ile kendi istek ve kusuru olmaksızın çeşitli nedenlerle işini kaybeden kişilere belirli süreler ve belli miktarlarda işsizlik ödeneği ödenmektedir.

Ülkemizde mevcut durumda uygulanan işsizlik sigortası kapsamında kişilere işsizlik ödeneğinin ödenmesinin yanısıra bu kişilerin sağlık hizmetlerinden faydalanabilmeleri için de genel sağlık sigortası primleri de karşılanmaktadır.

İşsizlik sigortası uygulaması yapılan ülkelerin birçoğunda ödenen işsizlik ödeneği belli bir miktar ve süre ile sınırlanarak kişilerin işsizlik ödeneğini sürekli bir gelir kaynağı görerek işgücü piyasasının dışına çıkmaları önlenmekte ve kişilerin bir an önce işe dönerek yeniden istihdam edilmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır.

Hiç şüphesiz ki işsizlik ödeneğinden yararlanan kişilerin yeniden istihdam edilebilmeleri için sadece işsizlik ödeneğinin miktarının ve süresinin sınırlandırılması yeterli olmamaktadır. Bu kişilerden özellikle artık istenen nitelikleri taşımadığı için işini kaybeden kişilerin yeniden istihdam edilmelerinin sağlanması için bu kişilere yeni nitelikler kazandırılması ve mevcut niteliklerinin de geliştirilmesi gerekmektedir.

Bu kapsamda işsizlik ödeneği alan kişilerin aktif istihdam politikaları uygulanarak yeniden istihdam edilmeleri için bu kişilere iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulması, yeni bir iş bulmak için destek sağlanması, meslek edindirme veya mesleki nitelikleri geliştirme eğitimi verilmesi veya bu kişilerden kendi işini kurmak isteyenlere eğitim ve iş kurma desteği sağlanması gerekmektedir.

Amacı en genel anlamda kişilerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması olan aktif işgücü piyasası politikaları iş arama eğitimi, iş ve meslek danışmanlığı, danışanın iş arama sürecinin takip edilmesi ve iş kulüpleri bileşenlerinin bir veya birkaçını içeren iş arama yardımları; mesleki/teknik sınıf eğitimleri, iş pratiği (işbaşı eğitimi), temel beceri eğitimi (matematik, dil), yaşam becerileri eğitimi (sosyo-duygusal, bilişsel olmayan beceriler) ve iş ekleme bileşenlerinden oluşan işgücünün eğitimi; yeni istihdam oluşturmak veya mevcut istihdamı korumak için uygulanan özel sektör teşvik programları ve genellikle olağanüstü durumlar veya özel politika gerektiren kişi veya grupların geçici istihdamını amaçlayan kamu sektörü istihdamından oluşmaktadır.

> İşsizlik ödeneği alan kişilerden artık istenen nitelikleri taşımadığı için işini kaybedenlerin yeniden istihdam edilmelerinin sağlanması için bu kişilere yeni nitelikler kazandırılması ve mevcut niteliklerinin de geliştirilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde de işsizlik ödeneği alan kişilerin yukarıda sayılan aktif işgücü piyasası programları aracığıyla istihdam edilebilirliklerinin arttırılarak bu kişilerin mümkün olan en kısa sürede işe dönmeleri sağlanmaya çalışılmaktadır.

İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

Günümüzde kamu istihdam kurumları tarafından sunulan temel hizmetlerden birisi olan iş ve meslek danışmanlığı; kişilerin sahip olduğu özellikler ve nitelikler ile mesleklerin ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, kişinin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslekle ilgili eğitim imkanlarından yararlanması, işe yerleştirilmesi veya kişinin işe uyumunun sağlanması ile ilgili yaşadığı sorunların çözülebilmesi için kişilere sistemli olarak yardım edilmesinden oluşan bir süreçtir.

İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilmesinin temel amacı doğru kişinin doğru işe yerleştirilebilmesi için gerekli olan nitelikleri en iyi şekilde edinebilmelerinin sağlanmasıdır. Bu sebeple işsizlik ödeneği alan kişilerin yeniden istihdam edilmelerinin sağlanabilmesi için bu kişilere sunulması gereken hizmetin belirlenmesinde en önemli aşama iş ve meslek danışmanlığı aşamasıdır.

İşsizlik ödeneği alan kişilerin sahip olduğu nitelikler ile işgücü piyasası tarafından talep edilen niteliklerin uyumlaştırılması ancak doğru ve etkin bir iş ve meslek danışmalığı hizmeti sunulması ile mümkün olmaktadır. Aksi taktirde kişi kendisine uygun olmayan kurs veya programa yönlendirileceğinden hem işe girmesi kolay olmayacak hem de kaynakların israf yol açarak etkinliğin yitirilmesine sebebiyet verecektir.

Danışmanlık hizmeti verilmesinin temel amacı doğru kişinin doğru işe yerleştirilebilmesi için gerekli olan nitelikleri en iyi şekilde edinebilmelerinin sağlanmasıdır.

İşsizlik ödeneği alanların yeniden işe dönüşün etkinliğin sağlanması için iş ve meslek danışmalığı ile öncelikle kişinin işini kaybetme nedenleri analiz edilerek çıkacak sonuca göre kişiye sunulacak hizmet belirlenecektir. Elde edilen sonuç ile işgücü piyasasına ilişkin eldeki bilgiler birlikte değerlendirilerek kişinin doğrudan işe mi yoksa mesleki eğitim veya işbaşı eğitimine mi yönlendirileceğine karar verilecektir.

Mesleki Eğitim Kursları

Aktif işgücü piyasası programlarından birisi olan mesleki eğitim kursları ile işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu niteliklere sahip olan işgücü yetiştirilmek hedeflenmektedir.

Mesleki eğitim kurslarında herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayanların, niteliklerinin geliştirilerek istihdam edilebilirliklerinin arttırılması için meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimleri verilmektedir.

Mesleki eğitim kurslarının temel amacı mesleksizlik sorununa çözüm getirerek kişilerin işgücü piyasasında geçerli bir meslek sahibi olmaları ve bu sayede istihdam edilmelerinin sağlanmasıdır.

İşsizlik ödeneğinden yararlanan kişilerin de durumlarına göre mesleki eğitim kurslarına katılmaları gerekebilmektedir. Özellikle işgücü piyasasında yaşanan gelişmelere bağlı olarak mesleğinde aranan nitelikleri taşımayan veya meslekleri ortadan kalkan kişilerin tekrar istihdam edilebilmeleri için bu kişilere mesleki eğitim kursları aracığıyla ya yeni bir meslek edindirilmeli ya da bu kişilerin sahip olduğu nitelikler güncellenmelidir.

Ülkemizde halihazırda uygulanmakta olan işsizlik sigortası işlemlerinin yürütülmesinden ve işsizlik ödeneklerinin ödenmesinden sorumlu olan Türkiye İş Kurumu tarafından da yukarıda bahsedilen şekilde işini kaybeden kişilerin yeniden istihdam edilmelerinin sağlanması gayesiyle mesleki eğitim kursları düzenlenmektedir.

İşsizlik ödeneğinden faydalan kişilerin mesleki eğitime tabi tutulup tutulmayacağı iş ve meslek danışmanı aracığıyla kişiyle yapılan görüşmeleri incelemeler ve değerlendirmeler kapsamında yapılan çalışmalar ile belirlenmektedir. Bu çalışmalar kapsamında öncelikle kişinin işini kaybetme nedenleri araştırılmakta, sahip olduğu nitelikler tespit edilmekte ve kişi kendisine en uygun mesleki eğitim kursuna yönlendirilmektedir.

Mevcut durumda yapılan düzenlemeler gereğince işsizlik ödeneği almakta olan kişiler asgari son çalıştıkları işin şartlarını sağlayan, kişisel kariyer ve statülerine, eğitim, yaş ve sağlık şartlarına uygun bir eğitim olanağı sağlandığı takdirde bu eğitime katılmak zorundadırlar. Geçerli bir neden olmaksızın kendilerine sunulan eğitimi almayı kabul etmeyen veya katıldığı eğitimi geçerli bir neden olmaksızın tamamlamayan kişilerin bu tarihten itibaren işsizlik ödenekleri kesilmektedir.

Tablo 1: İşsizlik Ödeneği Alanların Mesleki Eğitim Kurslarından Yararlanma Durumları

	İşsizlik Ödeneğini Hak Eden Kişi Sayısı	Mesleki Eğitim Kursuna Katılan Kişi Sayısı
2015	591.450	7.279
2016 - Haziran	375.164	3.292

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

İşsizlik ödeneği alanlardan yapılan değerlendirmeler neticesinde mesleki eğitim kurslarına katılmaları uygun görülen kişilere ilişkin verilerin yer almakta olduğu Tablo 1 incelendiğinde 2015 yılında işsizlik ödeneği alan 591.450 kişiden 7.279'unun; 2016 yılı Haziran ayı itibariyle işsizlik ödeneği alan 375.164 kişinin 3.292'sinin mesleki eğitim kurslarından faydalandığı görülmektedir.

İşbaşı Eğitim Programları

İşsizlik sorununun çözümü için son dönemde en fazla uygulanan aktif işgücü piyasası programlarından birisi de genel olarak staj adı verilen iş pratiğine dayalı işbaşı eğitimleridir.

İşgücü piyasasında girişte özellikle mesleki deneyim ve iş tecrübesi eksikliği nedeniyle zorluk çeken kişilerin belli bir süre işyeri ortamında bulunarak işi ve işletmeyi tanımasını, iş süreçleri hakkında bilgi edinmesini ve işi bizzat yaparak öğrenmesini hedefleyen işbaşı eğitim programları işsizliğin çözümü için önemli bir katkı sunma potansiyeline sahiptir.

Ülkemizde de son yıllarda üzerinde önemle durulan ve özellikle gençler ve kadınlar mesleki deneyim kazanma şansı sunan işbaşı eğitim programları işsizlik ödeneği alan kişilerin de yeniden işe girmelerine katkı sağlamaktadır. Özellikle mesleğinde istenen aranan nitelikleri sağlamadığı için işini kaybeden ve yapılan değerlendirmeler neticesinde mesleki eğitim kurslarına katılarak yeni bir meslek edinen kişiler kursun ardından işbaşı eğitim programlarına katılarak edinmiş oldukları bu yeni meslekte mesleki deneyim kazanarak istihdam edilebilme imkanlarını daha da arttıracaklardır. Bunun yanısıra işbaşı eğitim programları işsizlik ödeneği alan ve iş arama

İşbaşı eğitim programları vasıtasıyla özellikle gençler ve kadınlar mesleki deneyim kazanma şansı bulmakta, ayrıca işsizlik ödeneği alan kişilerin de yeniden işe girmelerine katkı sağlanmaktadır.

sürecinde bulunan kişilerin uzun süre işsiz kalarak niteliklerinin aşınmasını da önleyerek kişilerin yeniden işe dönmelerine de yardımcı olacaktır.

Ülkemizde de Türkiye İş Kurumu tarafından 2009 yılından beridir uygulanmakta olan işbaşı eğitim programlarına, işsizlik ödeneği alan kişilerin de katılması mümkündür. Kişiye ilişkin olarak yapılacak değerlendirmelerin ardından kişinin işbaşı eğitim programına katılmasının iş bulmasında faydalı olacağı düşünülüyorsa bu kişiler işbaşı eğitim programlarına dahil edilmektedirler.

Ancak işsizlik ödeneği alan kişiler, işsizlik ödeneği aldıkları süre boyunca daha önce ayrılmış oldukları işyerinde katılımcı olamamaktadır. Diğer yandan işbaşı eğitim programlarının gayesine uygun olarak gerçekleştirilmesinin sağlanması için bu kişilerin işten ayrıldıktan sonra en az 6 ay süreyle işsiz olmaları gerekmektedir. Bunların yanısıra işsizlik ödeneği alan kişilerin işbaşı eğitim programından yararlandıkları dönemde işsizlik ödenekleri de kesilmemektedir.

Tablo 2: İşsizlik Ödeneği Alanların İşbaşı Eğitim

	İşsizlik Ödeneğini Hak Eden Kişi Sayısı	İşbaşı Eğitim Programına Katılan Kişi Sayısı
2015	591.450	16.294
2016 - Haziran	375.164	26.812

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Tablo 2'den de görüleceği üzere 2015 yılında işsizlik ödeneği alan 591.450 kişinin 16.294'ü işbaşı eğitim programından yararlanmıştır. 2016 yılının Haziran ayı itibariyle işsizlik ödeneği alan 375.164 kişinin ise 26.812'si işbaşı eğitim programlarından yararlandırılmıştır.

Girişimcilik Eğitim Programı

Günümüz ekonomilerinin yaşadığı işsizlik sorunun giderek daha fazla yapısal bir sorun haline gelmesindeki en önemli etkenlerden birisi de yeni işler yaratılamamasıdır. İstihdamsız büyüme de değinilen böyle bir olgunun yani ekonomik büyüme sağlanmasına rağmen yeterince yeni işler yaratılamaması sorunu işsizlerin daha uzun sürelerle işsiz kalmalarına neden olmaktadır.

Hiç şüphesiz ki işsizliğin azaltılması için gereken yeni işlerin yaratılması yeni girişimcilerin yeni işyerleri kurmasına bağlıdır. Bunun sağlanabilmesi için de kendi işini kurmak isteyen kişilere girişimcilik eğitimi verilmesi gerekmektedir.

Yeni işlerin yaratılması için son derece büyük bir önemi olan girişimcilere eğitim verilmesi için uygulanan girişimcilik eğitim programı; kendi işini kurmak isteyen veya mevcut işini geliştirmek isteyen kişilere yardımcı olmak gayesiyle uygulanmaktadır. Bu sayede yeni işlerin yaratılması sağlanarak işsizlik önlenmeye çalışılmaktadır.

Girişimcilik eğitimlerinin önemi göz önüne alındığında işsizlik ödeneği alan ve kendi işini kurmak isteyen kişilere eğitim verilmesi bir yandan bu kişilerin işsiz kalmalarını önleyecek diğer yandan yeni işler yaratılması da sağlayarak işsizliğin azaltılmasına da katkıda bulunacaktır.

Bu çerçevede ülkemizde de kendi işini kurmak isteyen kişilere çeşitli kurum veya kuruluşlar tarafından girişimcilik eğitimleri verilmektedir. Bu eğitimi sağlayan kurumlardan birisi de Türkiye İş Kurumu'dur.

Türkiye İş Kurumu tarafından kendi işini kurmak veya geliştirmek isteyen kişilere verilen girişimcilik eğitimlerinden işsizlik ödeneği almakta olan kişiler de faydalanmaktadırlar. Bu kapsamda düzenlenen eğitimlerden 2015 yılında işsizlik ödeneği alan kişilerden 8.275 kişiye; 2016 yılının Haziran ayı itibariyle ise 6.172'ye girişimcilik eğitimi verilerek bu kişilerin kendi işlerini kurmaları amaçlanmıştır.

Değerlendirme

İşsizlik sigortası, işini kaybeden kişilerin yaşamış oldukları gelir kayıplarını belli bir süre ve belirli oranlarda karşılayarak işsizliğin sebep olduğu bireysel ve toplumsal etkileri ortadan kaldırmayı hedeflenmektedir. İşsizlik sigortası uygulamalarında sağlanan işsizlik ödeneklerinin süre ve miktarla sınırlandırılmasının temel nedeni kişilerin işsizlik ödeneğini sürekli bir gelir kaynağı olarak görmelerinin önünde geçmek ve bu kişilerin mümkün olan en kısa sürede yeniden işe dönmelerinin sağlanmasıdır.

Ancak bazı durumlarda işini kaybeden kişilerin yeniden istihdam edilebilmelerinin sağlanması için bu kişilerin niteliklerinin geliştirilmesi ve bu kişilerin işgücü piyasası tarafından aranan niteliklerle donatılmaları gerekmektedir. İşte bu durum da kişinin ihtiyaçları göz önünde bulundurularak aktif işgücü piyasası programları aracılığıyla kişiye hizmet sunulmasını zorunlu hale getirmektedir.

Kaynakça

- Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği.
- Karagülle, Başak; Türkiye'de İşsizliğe Bir Çözüm Önerisi Olarak Türkiye İş Kurumu'nun İş Danışmanlığı Hizmetleri, Uzmanlık Tezi, Ankara 2007.
- İŞKUR Aylık İstatistik Bültenleri.
- Kluve, Jochen; Gençlik Odaklı Aktif İşgücü Piyasası Politikaları, Avrupa Eğitim Vakfı, Ocak-2016.

KISA ÇALIŞMA ve

Kısa Çalışma Ödeneğinde Uygunluk Tespiti

Yılma Halis DÖRTLEMEZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Genel kural olarak kısa çalışma işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde uygulanmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği mevzuatımıza ilk olarak 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ile girmiş ve kesintisiz olarak uygulanagelmiştir. 2008 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Ek 2 maddesine dâhil edilerek ödenek kapsamı daha da genişletilmiştir.

2003 yılından günümüze kesintisiz olarak ve etkili bir biçimde uygulanmaktadır. Bu kapsamda özellikle 2009 yılında küresel olarak meydana gelen ekonomik kriz döneminde yararlanan kişi sayısında ciddi anlamda artış yaşanmış ve aynı yıl 190 binden daha fazla çalışan kısa çalışma ödeneği almıştır.

Kısa çalışma ödeneğinin süresi ve kapsamı ile ilgili yıllar içerisinde çeşitli değişiklik yapılmış olup en son 2011 yılında 6111 sayılı Kanun ile çerçevesi genişletilerek daha etkin olabilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda Kısa Çalışma nedenleri olan genel ekonomik ve zorlayıcı nedenin yanına sektörel veya bölgesel kriz nedenleri de eklenmiştir. Diğer yandan Kısa Çalışma ödeme miktarları artırılarak

aylık brüt asgari ücretin %150'sine kadar ödeme yapılması imkânı getirilmiştir. Bir diğer önemli değişiklik ise Genel Ekonomik, Sektörel ve Bölgesel kriz kapsamında Kuruma başvuru yapılması halinde daha önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının yetkisinde olan tespit ve karar verme yetkileri İŞKUR Yönetim Kurulu devredilmesidir.

Kısa çalışma uygulamasından gün geçtikçe daha fazla sayıda işveren yararlanmakta ve uygulama alanları giderek çeşitlenmektedir. 2011'de yapılan son değişikliklerden bu yana Van ilinde yaşanan deprem sonrası, Hatay'ın Reyhanlı ilçesinde patlamanın ardından ve son olarak Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgesinde yaşanan terör olayları sonrasında çeşitli illerde faaliyet gösteren işverenler Kısa Çalışma başvurusunda bulunmuş ve topluca kısa çalışma uygulaması yapılmış ve yapılmaktadır. Bu kapsamda İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından Van ili ve Hatay ili Reyhanlı ilçesi için bölgesel kriz kararları vermiştir ve Bakanlar Kurulu tarafından Van ilinde uygulanan kısa çalışmanın süresi 3 ay daha uzatılarak 6 aya çıkarılmıştır.

Genel kural olarak kısa çalışma işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde uygulanmaktadır. Bu kural tüm kısa çalışma nedenleri için geçerli olup özel olarak kısa çalışma uygulama nedenlerini daha detaylı açıklayacak olursak;

- **Genel ekonomik kriz:** Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisini ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar,
- **Sektörel kriz:** Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki işyerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar,
- **Bölgesel kriz:** Ulusal veya uluslararası olaylardan dolayı belirli bir il veya bölgede faaliyette bulunan işyerlerinin ekonomik olarak ciddi şekilde etkilenip sarsıldığı durumlar,
- **Zorlayıcı sebep:** İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri,

nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması (en az 1/3 oranında) veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilmektedir. Kısa çalışma uygulanan bu dönemde, sigortalıya Kısa Çalışma ödemesi yapılmaktadır.

Yıllar itibarıyla Kurum tarafından yapılan kısa çalışma ödeme miktarları ve kısa çalışma uygulaması kapsamında ödeme yapılan kişi sayılarına ilişkin tablo aşağıda görülmektedir.

	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (Milyon TL)
2007	40	0,02
2008	-	-
2009	190.070	162,5
2010	27.158	39,1
2011	5.814	4,2
2012	2.855	3
2013	969	0,8
2014	66	0,1
2015	115	0,3
2016*	258	0,5

Kaynak: İŞKUR
**31.08.2016*

Tablodan da görüldüğü gibi en çok kısa çalışma ödemesi yapılan 2009 yılında toplamda 190 bin 70 kişiye ödeme yapılmıştır. Söz konusu yılı 27 bin 158 kişiye yapılan ödeme ile 2010 yılı izlemektedir. 2015 yılında toplamda 115 kişiye 2016 Ağustos ayına kadar ise toplam 258 kişiye ödeme yapılmıştır.

Diğer yandan 2008 yılından günümüze Kısa Çalışma talepleri kabul edilen firmaların kısa çalışma taleplerine baktığımızda toplamda 3 bin 444 firmaya genel ekonomik kriz gerekçesiyle yaptıkları başvuruların kabul edildiği görülmektedir. Diğer yandan Van ve Hatay ili Reyhanlı ilçesinde Bölgesel Kriz kapsamında uygulanan Kısa Çalışmalarda toplamda 380 firmanın başvuruları kabul edilmiştir. Zorlayıcı nedenle yapılan başvurularda ise toplamda 463 firmanın başvurusu Kurum tarafından uygun bulunmuş ve şartları taşıyan çalışanlara ödemeler yapılmıştır.

Kısa Çalışma Uygulamasının Genel İşleyişi

Kısa çalışma uygulaması genel anlamda işleyişine baktığımızda öncelikle işverenler tarafından yukarıda sayılan 4 ana neden kapsamında Kurum İl Müdürlükleri aracılığıyla başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Başvuru esnasında işverenlerden başvuru konusuna bağlı olarak aşağıda yer alan evraklar talep edilmektedir.

- Kısa çalışma talep formu (Sektörel, bölgesel ve genel ekonomik kriz kapsamında yapılan başvurularda talep formunda bu hususu belirten kısa metin)
- Zorlayıcı neden ile başvuru yapması halinde; zorlayıcı nedeni kanıtlayıcı belgeler (yangın raporu vb.)
- İşyerinde çalışan kişilerin listesi;
- Başvuru yapan kişinin imza sirküleri,

İl müdürlükleri aracılığıyla yapılan başvuru sonrasında Kısa Çalışma uygunluk tespiti yapılmak üzere evraklar Genel Müdürlük İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığına iletilmektedir. İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığınca başvurular konusuna göre farklı değerlendirmelere tabi tutulmaktadır.

Uygunluk Tespiti

Sektörel, bölgesel ve genel ekonomik kriz kapsamında yapılan başvurularda; talepte bulunan işyerlerinin faaliyet alanının belirlenmesinde kısa çalışma talep formunda belirtilen Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtları esas alınarak Yönetim Kuruluna sunulmak üzere değerlendirme raporu hazırlanmaktadır. Söz konusu rapor;

- T.C. Merkez Bankasınca hazırlanan kapasite kullanım oranlarının,
- Türkiye İstatistik Kurumunca yayımlanan sanayi üretim endeksi, ciro ve sipariş göstergelerinin,
- Sosyal Güvenlik Kurumundan alınan iktisadi faaliyet kollarına göre toplam çalışan sayısı ve işe giriş-çıkış bilgilerinin,
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafında yayımlanan Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinden faaliyet kollarına göre kurulan ve kapanan şirket istatistiklerinin
- Konuyla ilgili olabilecek benzeri verilerin belirli dönemler itibariyle karşılaştırılması suretiyle

hazırlanmaktadır.

Hazırlanan rapora istinaden Yönetim Kurulu tarafından sektörel, bölgesel veya genel ekonomik kriz kararı çıkması halinde; işverenlerin talepleri ayrı ayrı incelenmektedir. Bu kapsamda başvuru yapan firmalardan;

a) Aylık olarak ilgili yıla ait

- Üretim miktarı,
- Satış miktarı,
- Mamul stok miktarı,
- Sipariş tabloları,
- Kullanılan enerji miktarları ile önceki üç yılın aynı aylarına ait verileri karşılaştırmalı gösteren tablolar:

b) Varsa işletmenin kuruluş ve sözleşme değişikliğine yönelik ilanların yer aldığı ticaret sicil gazetelerinin eklenmesi

c) Sipariş aldığınız firmaların sipariş azaltma nedenleri ile ilgili açıklayıcı ve kanıtlayıcı belgeler,

d) Başvuru yapmaya yetkili kişiye ait İmza Sirküleri ve Yetki Belgesi

e) İşveren tarafından uygunluk tespitine yardımcı olabileceği düşünülen diğer bilgi ve belgeler istenmektedir.

Kısa çalışma talebinin zorlayıcı neden ile yapılması durumunda ise Yönetim Kuruluna rapor hazırlanmaksızın resen İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığınca uygunluk tespiti yapılmaktadır. Bu kapsamda zorlayıcı nedeni kanıtlayıcı itfaiye yangın raporu, İl Afet ve Acil Durum Müdürlüklerinden zorlayıcı neden dolayısıyla işyerinin işleyişinin etkilendiğine dair resmi yazı ve diğer resmi kurumlardan alınmış benzeri rapor ve belgeler incelenerek işverenlerin talepleri değerlendirilmektedir.

Yukarıda sayılan süreçlerin sonunda başvuru yapan işverenlerin taleplerinin uygun bulunması halinde kısa çalışma yapılacak sigortalı listesi ile birlikte ödeme yapılabilmesi için raporun bir örneği İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığınca İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığına gönderilmektedir. Kısa çalışma talebinin uygun bulunması halinde çalışanların kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmeleri için;

- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesine göre çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması,
- İşçinin kısa çalışmaya tabi tutulması,

gerekmektedir.

Günlük kısa çalışma ödeneği; son on iki aylık kazançlardan hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın yüzde 60'ıdır ve hesaplanan ödenek miktarı, asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçememektedir. 2016 yılında en az 980,70-TL ve en fazla 2.451,75-TL ödeme yapılmaktadır.

Kısa çalışma ödeneği olarak yapılan ödemeler başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşülmektedir. Ancak sürenin 3 ay uzatılmasına ve ödemelerin işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Son olarak sigortalının kısa çalışma ödeneği aldığı süre için, 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği Genel Sağlık Sigortası Primleri, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna aktarılmaktadır.

DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Ayşe SEVEN
İŞKUR, Şube Müdürü

Çalışma hayatımıza ilişkin en önemli sorunlardan birisi kadınların işgücü piyasasında yeteri kadar yer bulamamasıdır. Kadının işgücüne katılımının düşük olmasının sebepleri arasında eğitim seviyesi, toplumsal cinsiyet anlayışı ve cinsiyet ayrımcılığı, kültürel yapı gibi pek çok unsur yer almaktadır. Bu unsurların da etkisi ile istihdamda bulunan kadınlar, doğumun ardından çocuğun bakımı amacıyla işgücü piyasasından ayrılmaktadır.

Kadının istihdamda kalmasını sağlamak gayesiyle, 4857 sayılı Kanun ve 4447 sayılı Kanunda değişiklik yapılmış ve 10 Şubat 2016 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiştir. Böylece, doğum sonrasında yarım çalışma uygulaması çalışma hayatımızdaki yerini almıştır.

İş Kanununda Doğum Sonrası Yarım Çalışma

Yapılan düzenleme ile öncelikle, 4857 sayılı İş Kanununun analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. maddesine yeni hükümler getirilmiştir.

Yapılan düzenleme ile İş Kanununun 74 üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen işçiye bu dönemde doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmesine imkan tanınmıştır.

Buna göre; doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi gayesiyle ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

- birinci doğumda 60 gün,
- ikinci doğumda 120 gün,
- sonraki doğumlarda ise 180 gün,

süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabileceği hüküm altına alınmıştır. Çoğul doğum halinde belirtilen sürelere otuzar gün eklenecek, çocuğun engelli doğması hâlinde ise yarım çalışılan bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır.

Burada önemli olan husus, yarım çalışma uygulamasının işverenin onayına bağlı olmadan, sadece hak sahibinin talebine bağlanmış olmasıdır. Böylece, iş sözleşmesi ile çalışan annenin, çalışma hayatından uzaklaşmadan, bakımı ve yetiştirilmesi için en çok ihtiyaç duyduğu dönemde çocuğunun yanında olabilmesine imkan sağlanmıştır.

Yarım Çalışma Ödeneği

İş Kanunu ile sağlanan yarım çalışma hakkının kullanımını kolaylaştırmak ve ücret kaybına neden olmamak için 6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek 5 inci madde eklenmiştir. Yapılan düzenleme ile İş Kanununun 74 üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen işçiye bu dönemde doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ödenmesine imkan tanınmıştır.

Hak Kazanma Şartları

Bir kişinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,

- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması,
- Analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması,

gerekmektedir.

Burada vurgulanması gereken hususlardan birisi, yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli olan prim şartının, daha önce işsizlik ödeneği ödenip ödenmediğine bakılmaksızın, son 3 yıl içerisinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödenmiş olmasıdır.

Bir diğer husus, ödenekten yararlanmak için belirlenen başvuru süresine ilişkindir. Analık izninin bittiği tarihten itibaren yarım çalışmaya başlayan işçi 30 gün içinde de İŞKUR'a başvurmak durumundadır. Mücbir bir neden olmadan geç başvuru yapılması halinde ödenek almaya hak kazandıkları toplam süreden düşülecektir.

Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İş Kanununda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir. Yapılan düzenleme ile bu sürenin yarısını çalışan hak sahibi, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi gayesiyle çalışmadığı süreler için yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir.

Örnek vermek gerekirse, analık halinin bitiminden sonra birinci doğum için 60 gün süre ile yarım çalışma uygulayan hak sahibi, yarım çalışma yaptığı yani ücretsiz izinde bulunduğu dönemde ödenekten faydalanabilecektir.

Ödenek olarak verilecek günlük miktar, kişinin çalıştığı işte aldığı ücret ne olursa olsun, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Yapılan ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır.

2016 yılında brüt asgari ücretin 1.647 TL olarak belirlendiği göz önünde bulundurulursa hak sahibi, bir aylık yarım çalışma yaptığı dönemde ücretsiz izinli olduğu 15 günlük süre için 817,25 TL ödenek alacaktır.

Kanuna göre ödenek, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenecektir.

Buna göre bir hak sahibinin Haziran 2016 tarihinde yarım çalışmaya başlaması halinde, ilk ödemesi Ağustos 2016 tarihinde gerçekleştirilecektir.

Yarım Çalışma Ödeneği Alınan Dönemde Sosyal Güvenlik Hakları

Hak sahipleri için yarım çalışma ödeneği ödenen dönem için, prime esas alt kazanç sınırı üzerinden;

- %20'si tutarında malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi,
- %12,5'i tutarında genel sağlık sigortası primi,

işçi ve işveren payları olarak toplam yüzde 32,5 oranında prim İşsizlik Sigortası Fonundan ödenecektir. Böylece ödenekten yararlananların sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası haklarının devamlılığı sağlanmaktadır.

Analık halinin bitiminden sonra yarım çalışma ödeneğinden yararlanan hak sahipleri, bu dönemde geçici işgöremezlik ödeneği almaları halinde, bu sürenin devamı boyunca yarım çalışma ödeneğinden yararlanamazlar.

YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ			
ÖDEME TARİHİ	ÖDEME DÖNEMİ	KİŞİ SAYISI	ÖDEME MİKTARI
NİSAN	ŞUBAT	8	4.195
MAYIS	MART	39	26.806
HAZİRAN	NİSAN	124	81.235
TEMMUZ	MAYIS	325	215.209
AĞUSTOS	HAZİRAN	471	320.526
TOPLAM		*****	**647.970**

ÜCRET GARANTİ FONU

Murat GÜNAL
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Dünyada Ücret Garanti Fonuna (ÜGF) ilişkin düzenleme ve uygulamaların başlangıcı 1970 Dünya petrol krizine kadar dayanmaktadır. Ülkemizde ise ücret garantisine ilişkin mevzuatta çeşitli düzenlemeler yer almasına karşın, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile ücret alacağına ilk kez devlet garantisi getirilmiş ve ÜGF'ye ilişkin ilk uygulamalar bu tarihte başlamıştır.

Ücret Garanti Fonu, işsizlik sigortası kapsamında bulunan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işyerinin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile oluşturulmuştur. İşsizlik Sigortası Fonundan ayrı bir fon olarak tasarlanan ÜGF, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden oluşmaktadır.

Ücret Garanti Fonuna ilişkin mevzuatta günümüze kadar bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin ilki 2008 yılında 5763 sayılı Kanun ile gerçekleştirilmiş ve bu değişiklikle ÜGF'ye, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Ek 1 inci maddesinde yer verilmiştir. Bu sayede 4857 sayılı İş Kanununu kapsamında çalışanlara ek olarak, Deniz İş ve Basın İş Kanununa tabi olarak çalışanlara da fondan faydalanabilme imkânı getirilmiştir.

> Ücret Garanti Fonu işyerinin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak gayesiyle oluşturulmuştur.

Ücret Garanti Fonu mevzuatında 2008 yılında yapılan bir diğer değişiklik ise 5763 sayılı Kanun ile "iflasın ertelenmesinin" işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerden biri olarak kabul edilmesidir.

Ücret Garanti Fonunun Yönetimi

ÜGF'nin yönetimi, "İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine ilişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" kapsamında yürütülmektedir.

Bu yönetmeliğe göre ÜGF, İŞKUR Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığını temsil eden birer üye, en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarınca belirlenen birer üye, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonunca belirlenen bir üye olmak üzere toplam altı üyeden oluşan İŞKUR Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında, İŞKUR tarafından yönetilmekte ve işletilmektedir.

ÜGF gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde birinden ve bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır. Fonun giderleri ise işçilere gerçekleştirilen ücret ödemelerinden ve İŞKUR Yönetim Kurulu kararı ile ÜGF'ye ilişkin olarak İŞKUR tarafından yapılan giderlerden oluşmaktadır.

Fon kaynaklarının ilgili mevzuat çerçevesinde piyasa şartlarında değerlendirilmesi esastır. Fon yönetiminde riskin dağıtılması ve aktüeryal dengelerin dikkate alınması zorunludur.

Fon portföyünde yer alan varlıklar, fon giderlerini karşılamak amacıyla mümkün olan en az getiri kaybıyla nakde dönüştürülmelidir. Fon kaynaklarının değerlendirilebileceği yatırım araçları; devlet borçlanma senetleri, ters repo işlemleri ve mevduat işlemleri olarak belirlenmiştir.

Başvurulara İlişkin Esaslar

ÜGF başvurularına ilişkin esaslar "Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği" ile belirlenmiştir. Bu yönetmeliğe göre ücret alacağının ödenebilmesi için iş sözleşmesinin devam edip etmediğine bakılmaksızın;

- İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin alınacak haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,
- İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,
- İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı veya iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

- İşveren hakkında konkordato ilan edilmesi durumunda, mahkemece verilen konkordato mühlet kararı veya konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

ile birlikte işçinin herhangi bir İŞKUR birimine başvurması gerekir. ÜGF başvuruları şahsen veya noter tasdikli vekâletnameye haiz vekil aracılığıyla yapılabilir.

Hak Kazanma Şartları

Fondan faydalanabilmesi için işçinin haiz olması gereken şartları;

- İşçi Alacak Belgesinde ücret alacağının bulunduğu dönemde işçinin, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında çalışıyor olması,
- İşverenin, konkordato ilan edilmesi, aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleri ile ödeme güçlüğüne düşmüş olması,
- İşçinin ödenmeyen ücret alacağının, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önce oluşmuş olması,
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması, olarak belirlenmiştir.

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışılmış olunması şartından kasıt, işçinin ödeme güçlüğüne düşen işyerinde, ödeme güçlüğüne düşülen tarihten önceki son bir yıl içerisinde bir gün dahi olsa çalışmış olmasıdır. Burada bir yıllık sürekli bir çalışma aranmamaktadır. Bir yıllık çalışma şartının bazı istisnaları söz konusudur. Bu istisnaları iş akdi devam edenler ve iş akdi sona erenler için ayrı ayrı değerlendirmekte fayda bulunmaktadır.

İş Akdi Devam Edenlerden;

- Kanuni bir ödevin yerine getirilmesi,
- Muvazzaf askerlik hizmetinin yerine getirilmesi,
- Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler,
- Savaş, sıkıyönetim, olağanüstü hal gibi durumlar,
- Bir yıldan uzun süreli tedavi gerektiren hastalık,

nedenleriyle işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içerisinde adına bir gün dahi olsa işsizlik sigortası primi yatırılmamış olan ücret alacaklılarından, bu durumu belgelendirmeleri halinde bir yıllık çalışma şartı aranmamaktadır.

İş akdi sona erenlerden; ödeme güçlüğüne düşen işveren ile işçi arasında ücretin ihtilaflı olması halinde, işçinin, iş mahkemelerinde alacak davası açtığı tarihten davanın sonuçlandığı tarihe kadar geçen süre bir yıllık süreyi durduran süre olarak kabul edilmekte olup, davanın açıldığı ve mahkeme kararının verildiği tarih aralığı bir yıllık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.

Ücret Garanti Fonu Ödemeleri

ÜGF Yönetmeliğinde belirlenen usul ve esaslara göre;

- İşçi alacak belgesi işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır.
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir.
- Günlük ücret alacağı 5510 sayılı Kanunun 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz.

- Ücret alacağı, işçinin İŞKUR'a başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmektedir.
- Bu kapsamda yapılacak ödemeler, ücret garanti fonu kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, İŞKUR'a başvuru sırasına göre yapılmaktadır.

Ücret garanti fonu kapsamında fazla veya yersiz bir ödeme yapılmışsa ve bu ödeme işverenin kusurundan kaynaklı veya hileli iflas, ticaretten men edilmeye ilişkinse yersiz ödemeler yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir. Yapılan fazla veya yersiz ödeme işçinin kusurundan kaynaklanıyorsa tahsilat işçiden yapılmaktadır.

Tablo 1'de ÜGF ödemelerinin başladığı 2005 yılından günümüze yıllar itibariyle yapılan ödemeler yer almaktadır. Tabloda yer alan rakamlara bakıldığında özellikle 2009 ve 2010 yıllarında küresel ekonomik krizin de etkisiyle ödemelerde bir artış söz konusudur.

Tablo:1 Yıllar itibariyle ÜGF ödemeleri

YILLAR	ÖDEME YAPILAN KİŞİ	ÖDEME MİKTARI (MİLYON TL)
2005	1.269	3,4
2006	1.134	1,6
2007	2.223	3,6
2008	827	1,1
2009	12.371	22,3
2010	12.905	22,1
2011	5.807	9,4
2012	3.210	8,7
2013	5.671	15
2014	8.196	21,6
2015	5.547	16,1
2016*	3.271	11,2
TOPLAM	**62.431**	**136**

(*) 31.08.2016 tarihi itibariyle

Aşağıda yer alan Tablo 2'de ise 2010 yılından itibaren aylar itibariyle ÜGF ödemeleri yer almaktadır.

Tablo:2 Aylar itibariyle ÜGF ödemeleri

	2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
Aylar	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)	KİŞİ SAY.	ÖDEME MİKTARI (BİN TL)
Ocak	929	1.549	1.652	2.797	80	160	353	930	820	1.878	504	1.603	239	738
Şubat	980	1.737	507	735	398	792	297	640	870	1.849	529	1.658	555	1.942
Mart	832	1.409	1.335	1.725	323	775	199	428	1.034	3.117	766	2.309	463	1.749
Nisan	2.841	4.776	296	468	178	730	388	1.407	902	1.801	416	1.052	395	1.292
Mayıs	3.464	3.780	327	658	347	866	627	2.089	1.107	3.424	666	1.684	434	1.323
Haziran	377	739	577	803	113	338	573	1.423	473	1.540	328	830	447	1.606
Temmuz	1.167	2.508	350	592	252	353	659	1.467	644	1.928	469	1.549	356	1.251
Ağustos	642	1.281	266	653	157	334	229	642	559	1.301	614	1.733	382	1.307
Eylül	576	1.895	104	224	84	223	256	723	447	1.042	398	816		
Ekim	609	1.201	184	386	376	949	128	256	149	434	334	1.304		
Kasım	194	494	86	159	325	1.084	1.305	3.433	325	834	276	798		
Aralık	294	701	123	160	577	2.059	657	1.605	866	2.461	247	746		
Toplam	**12.905**	**22.069**	**5.807**	**9.362**	**3.210**	**8.662**	**5.671**	**15.043**	**8.196**	**21.609**	**5.547**	**16.081**	**3.271**	**11.208**

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU YÖNETİMİ

Ahmet TORAMAN
İŞKUR, Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanı

İşsizlik Sigortası Fonu, 29.01.2014 tarihinde Kamu Haznedarlığı Genel Tebliği hükümlerine tabi olmuştur.

Kamu yönetimi alanında "fon" kavramıyla ilk akla gelen "kamu özel fonları"dır. Kamu özel fonları; "belirli bir amacın veya birbirine yakın amaçlar gurubunun gerçekleştirilmesi için belirli kaynakların toplandığı ve harcandığı, bütçe bağlantılı veya bütünüyle bütçe dışı kamusal nitelikteki özel hesaplar" şeklinde tanımlanabilir.[1]

08.09.1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'yla yürürlüğe giren ve Ülkemizin başarılı uygulamalarından olan İşsizlik Sigortası Fonu; "işsizlik sigortası primleri ile bunların değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan" bir kamu özel fonu olarak tanımlanabilir.

İşsizlik sigortası fonları birçok ülkede bizzat devlet tarafından yönetilirken, bazılarında işçi-işveren-devlet temsilcilerinden oluşan bağımsız bir yapı tarafından, bazılarında ise sendikalar tarafından yönetilmektedir. Bu yapıların karması olabilecek yönetim şekillerine de rastlamak mümkündür. Ülkemizde ise İşsizlik Sigortası Fonu'nun yönetimi, işçi-işveren-devlet temsilcilerinden oluşan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda yapılmaktadır.

Günümüzde işsizlik sigortası uygulaması bulunan ülkelerin çoğunda işsizlik sigortası fonlarının finansmanında "işçi-işveren-devlet katılımının olduğu üçlü finansman modeli" kullanılmaktadır. Ülkemizde de benzer şekilde İşsizlik Sigortası Fonu'nun temel

geliri; sigortalının prime esas aylık brüt kazancı üzerinden sigortalı için %1, işveren için %2, devlet için % 1 oranındaki prim gelirleridir. Fon'un primler dışındaki diğer gelirleri; primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar, sigortalı ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler, Fonun açık vermesi halinde devletçe sağlanacak katkılar, diğer gelir ve kazançlar ile bağışlardır.

Fon'un giderleri ise genel olarak; sigortalı işsizlere yapılan ödemeler, İŞKUR'un uyguladığı aktif işgücü programları giderleri, 4447 sayılı Kanun kapsamındaki istihdam teşviklerine yapılan ödemeler, 5510 sayılı Kanun gereği prim ödemeleri, doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma ödeneği ve prim ödemeleri ile işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesi için İŞKUR tarafından yapılan giderlerdir.

Sayıştay'ın vize ve tesciline tabi olmayan ancak Sayıştay tarafından denetlenen Fon, İŞKUR Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde işletilmekte ve yönetilmektedir. Yönetim Kurulu; İŞKUR Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Hazine Müsteşarlığını temsilen müşterek kararname ile atanan birer üye, TÜRK-İŞ, TİSK ve TESK tarafından belirlenen birer üye olmak üzere altı üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu'nun ilgili kamu kurumları ile işçi, işveren ve esnaf temsilcilerinden oluşan bu katılımcı yapısı, Fon'un etkin ve şeffaf yönetilmesinde önemli rol üstlenmektedir. Kuruluşundan itibaren, İŞKUR İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı'nda şube müdürlüğü düzeyinde yürütülen İşsizlik Sigortası Fonu yönetimine ilişkin işlemler, 02.11.2011 tarihli ve 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikler sonrası, İŞKUR Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı tarafından daha fazla sayıda ve daha nitelikli personel eliyle yürütülmeye başlanmıştır.

Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin usul ve esaslar; Bakanlık, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, T.C. Merkez Bankası ve Sermaye Piyasası Kurulu Başkanlığı'nın müştereken hazırladıkları ve Bakanlar Kurulu'nca çıkarılan "İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"le belirlenmiştir.

Ülkemizde İşsizlik Sigortası Fonu'nun yönetimi, işçi-işveren-devlet temsilcilerinden oluşan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Yönetim Kurulu kararları doğrultusunda yapılmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fon kaynakları, "Mevduat" ve "Devlet İç Borçlanma Senetleri (DİBS)" yoluyla değerlendirmektedir. Fon kaynakları, riskin dağıtılması esası ve Fon'un aktüeryal dengeleri dikkate alınmak suretiyle, piyasa şartları, yatırım araçlarının riskleri, vadeleri ve Fonun nakit akış durumu dikkate alınarak yönetilmektedir. Ayrıca Fon'un büyüklüğü düşünüldüğünde, piyasada spekülatif hareketlere neden olmamasına azami özen gösterilmektedir.

2016 Temmuz sonu itibarıyla Fon kaynaklarının %92,89'i DİBS'lerde, % 7,11 i Mevduat'ta değerlendirilmektedir. İhale yöntemiyle ihraç edilen DİBS'ler, rekabetçi olmayan teklif yoluyla (ROT) ihraçta oluşan ortalama faizden alınmaktadır. Hazine İhalelerinden alınan menkul kıymetler şunlardır:

Değişken Faizli Tahvil: Kupon ödemelerinin her kupon dönemi için (genellikle 6 ayda bir) ayrı hesaplandığı ve değiştiği tahvil türüdür. Hazine kupon oranı, geçmiş 6 ayda gerçekleştirdiği ihalelerde oluşan ortalama faiz oranına göre belirlenir.

Sabit Faizli Tahvil: Dönem başında belirlenen kupon oranının dönem boyunca sabit kaldığı tahvil türüdür.

TÜFE'ye Endeksli Tahvil: TÜFE'ye Endeksli Devlet Tahvilleri, reel getiri garantisi vererek yatırımcılara enflasyondan korunmayı sağlayan bir yatırım seçeneği sunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı tarafından kıymetin ilk ihracında belirlenen kupon faizinin üzerine yine Hazine tarafından ilan edilen referans enflasyon endekslerine göre kupon dönemi için enflasyon farkı ilave edilmektedir.

Kuponsuz Tahvil: Dönem başında yatırılan anaparanın dönem sonunda faizi ile birlikte alındığı tahvil türüdür.

İşsizlik Sigortası Fonu, 29.01.2014 tarihinde Kamu Haznedarlığı Genel Tebliği hükümlerine tabi olmuştur. Önceki dönemde aktif büyüklüğüne göre 10 bankadan mevduat teklifleri alınırken kamu haznedarlığına tabi olduktan sonra 3 kamu bankasından mevduat teklifi alınmaya başlanmıştır.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, Fon'un yönetim ve değerlendirilmesine ilişkin işlemler ilgili mevzuatındaki kurallar çerçevesinde büyük bir titizlikle ve şeffaflıkla yürütülmektedir. Bu sayede, kuruluşundan itibaren sürekli artarak 100 milyara yaklaşan varlığıyla İşsizlik Sigortası Fonu, vatandaşların işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden korunması ve sosyal adaletin sağlanması anlayışının tesisinde önemli işlev görmektedir.

Sonnot

1. OYAN Oğuz, AYDIN Ali Rıza, Türkiye'de Maliye ve Fon Politikaları; Alternatif Yönelişler, Ankara, Adım Yayıncılık, 1991, s. 113.
2. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Md. 47.
3. BAŞTERZİ Süleyman, İşsizlik Sigortası, Ankara, A.Ü. Hukuk Fak. Yayınları, 1996, s. 69.
4. BAŞTERZİ (1996), s. 75.
5. 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu, Md. 53.

Türkiye'de Bisiklet Festivalleri

Yılma Halis DÖRTLEMEZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Günümüzde kentlerin gelişmişlik göstergeleri arasında sahip oldukları bisiklet yolları, bisikletli ulaşımın yaygınlığı ve güvenilirliği gibi kriterler önemli birer etmen olarak değerlendirilmektedir.

Ülkemizde en son ne zaman bisiklete binildiği sorulduğunda birçok kişinin aklına çocukluğu gelir. Uzun yaz günlerinde karne hediyesi olarak alınan renk renk bisikletler, bisikletin üzerindeki aksesuarlar ya da diğer uzak mahalleye yapılan yolculuklar akla gelir. Bisikleti olmayanların aklına ise mahallenin bisiklet sahibi çocuklarından güç bela izin alıp dar sokaklarda kısacık attıkları turlamalar geliyordur.

Ulaşım alışkanlıklarının değişmesi, kentlerdeki yapılaşmanın hızla karmaşıklaşması ve motorlu araçların yaygınlığı giderek insanların bisiklet binme alışkanlıklarının da değişmesine neden oldu. Dünyada modern yaşamın bir parçası olarak bisiklet binmek modern kentleşme ile birlikte bir dönem gerilese de trafiğin artması, hareketsizliğin getirdiği sağlık sorunları, temiz ve yaşanılabilir kentlere duyulan özlem, trafik sıkıntısı gibi nedenlerle bisiklet geçmişte olduğundan çok daha fazla insanların günlük yaşamının birer parçası haline gelmiştir.

Günümüzde kentlerin gelişmişlik göstergeleri arasında sahip oldukları bisiklet yolları, bisikletli ulaşımın yaygınlığı ve güvenilirliği gibi kriterler önemli birer etmen olarak değerlendirilmektedir. Birçok ülkede bisiklet yollarına ilave olarak artık ulaşımın daha hızlı, ucuz ve temiz sağlanabilmesi adına bisiklet otobanları yapılmaktadır. Diğer yandan hızla yaygınlaşan yavaş şehirlerde de okul ve kamu binalarına bisikletle ulaşım kolaylığı ve bisiklet kullanımının genel ulaşım sistemine uyumluluğu gibi hususlar "yavaş şehir" unvanına sahip olabilmenin kriterleri arasında sayılmaktadır.

Ülkemizde de yavaş da olsa bisiklete olan ilgi artmaktadır. Çocukların ve gençlerin yanısıra yetişkin insanların da bisiklet kullanımında artış ile birlikte giderek bisiklet yollarına olan talep ve ihtiyaç daha da artmaktadır. Büyük kentlerin belli bölgelerinde bisiklet yolları olmakla birlikte söz konusu yolların henüz yeterince yaygın ve güvenli bir yapıda olduğu ve ulaşım ihtiyacına cevap verdiği söylenemez. Yine de insanlar özellikle hafta sonları araçlarının arkalarında taşıdıkları bisikletleri ile kentin uzak köşelerinde doğa ile baş başa uzun bisiklet turları yapmaktadırlar.

Bisiklet kültürünün yaygınlaşması ve insanların ortak ilgi ve isteklerinin birbiri ile örtüşmesi sonucu kentlerde sayısız bisiklet grupları oluşması da kaçınılmaz olmaktadır. Başlarda günlük gezilerde bir araya gelen küçük gruplar giderek büyümekte ve artık günlük turlar bisikletçilere yetmemeye başlamaktadır. Doğada olmayı istemek, beden gücüyle ilerlemenin hazzı, keşfetme ve macera arama güdüleri organizasyon yeteneği ile birleştiğinde muhteşem bisiklet festivalleri düzenlemenin bütün gerekleri yerine getirilmiş olmaktadır.

Kentlerin karmaşası ve büyüklüğü içerisinde sayıları yeterince fark edilemeyen yüzlerce bisiklet sever yıl boyunca düzenlenen türlü türlü bisiklet festivallerinde kendilerini görünür kılmaktadırlar. İlk olarak bundan 10 yıl önce Gökova'da düzenlenen bisiklet festivali ile başlayan festival macerası bugün ülkemizin hemen her ilinde farklı isimlerle düzenlenmekte ve büyük ilgiyle takip edilmektedir.

İlk yıllarda henüz yeterince kaynak ve deneyim sahibi olunamadığından yüksek konfor ve rahatlıktan uzak kamp eşyalarının taşınması da dahil olmak üzere her işin bisiklet severler tarafından yapıldığı organizasyonlar yıllar içerisinde giderek yaygınlık ve çeşitlilik kazanmıştır. Rekabetin olmadığı festivallerde öncelikli gaye tüm katılımcıların birlikte güzel vakit geçirip başka ulaşım araçları ile gidildiğinde çoğu zaman gözden kaçan eşsiz manzaraların detaylarını daha bir içine sinerek görmektir. Sonrasında pek tabi sosyalleşmenin bir parçası olarak arkadaşlıkların kurulması, deneyimli bisikletçilerin anılarının paylaşılması ve tüm zamanın etkin olarak doğada geçirilmesi belli başlı amaçlar arasında sayılabilir.

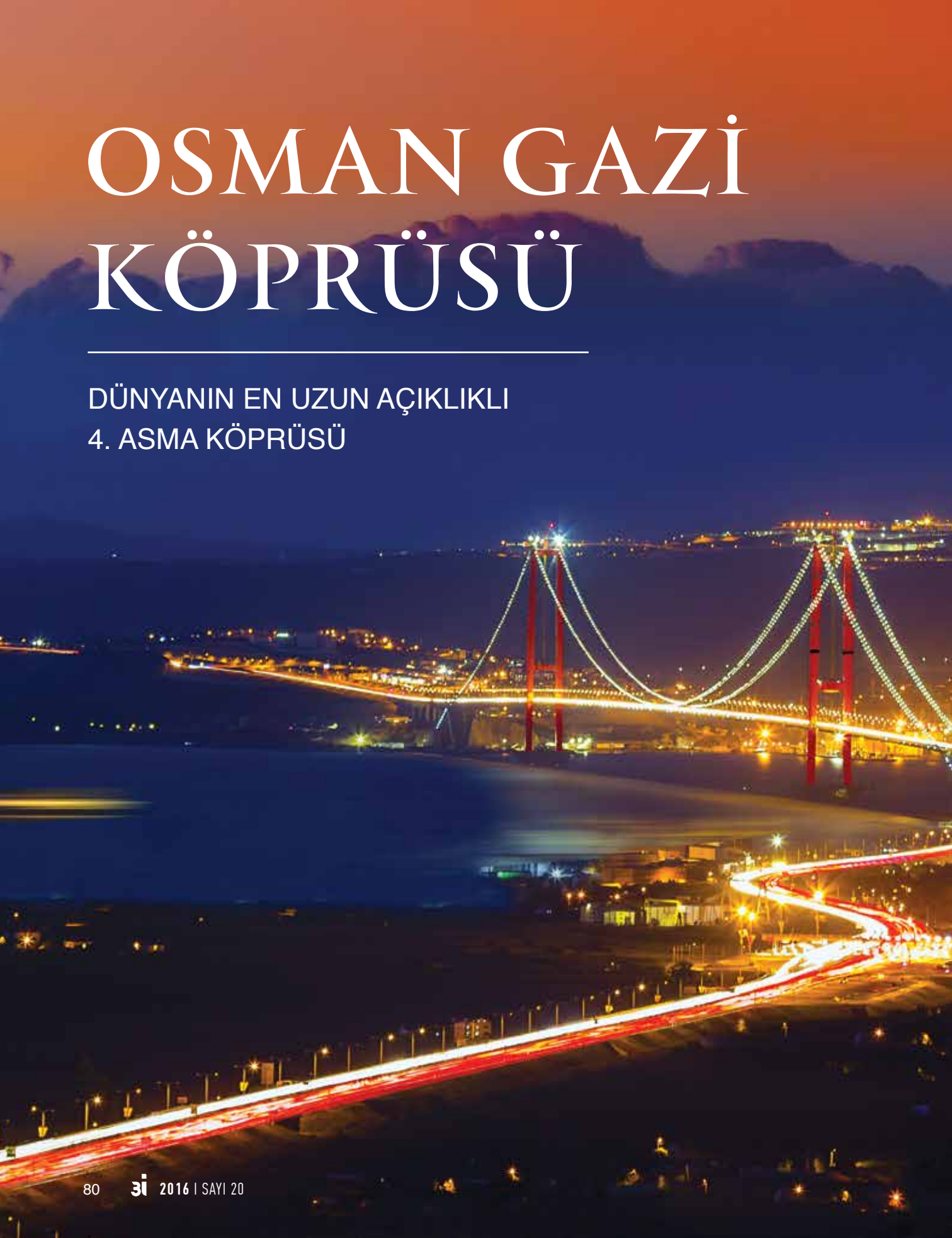
Festivaller tamamen günlük hayatında bisiklet kullananlara göre rotalarını belirlemektedir. Profesyonel olarak bisiklet binenlerin 1 saate gideceği mesafe festival rotalarında bir tam günde tamamlanmaktadır. Özellikle konfora düşkün, günlük alışkanlıklarından kolay vazgeçemeyen bisiklet severlerin de rahat ve huzurlu olabilmesi adına festival katılımcılarının kamp eşyaları ve diğer günlük malzemeleri araçlarla bir noktadan diğerine taşınmakta veya sabit bir kamp alanı belirlenerek günün sonunda hazır kurulu çadırlarına bisikletçiler geri gelmektedirler.

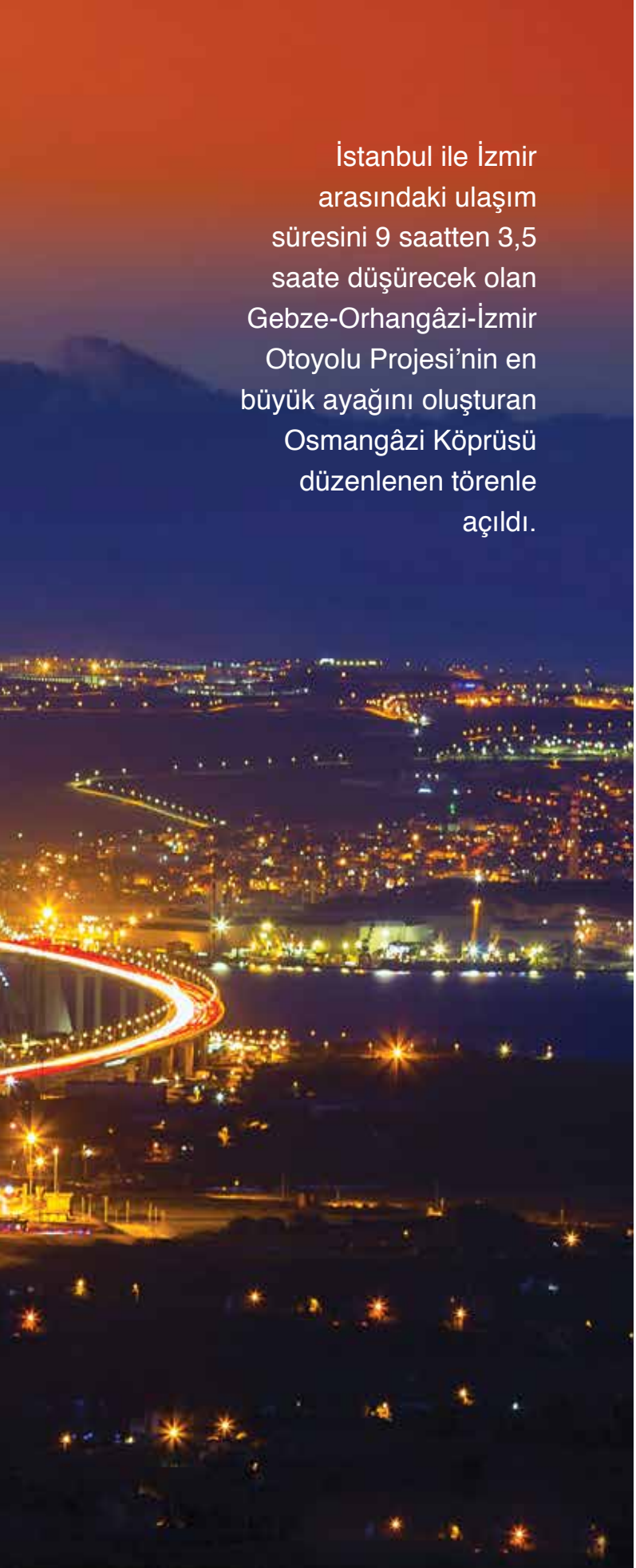
Kentlerin karmaşası ve büyüklüğü içerisinde sayıları yeterince fark edilemeyen yüzlerce bisiklet sever yıl boyunca düzenlenen türlü türlü bisiklet festivallerinde kendilerini görünür kılmaktadırlar.

Yemeklere gelince bisikletçinin yakıtı gıda olduğundan genellikle oldukça zengin menüler sunulmaktadır. Günlük yaşamında turda yenilenin yarısı yenildiğinde kilo alınırken turun sonunda tıka basa yenilmesine rağmen kilo verenlerin sayısı azımsanmayacak kadar çoktur. Sabah kahvaltısında yumurta, öğlen menüsünde bir tam ekmek arası et veya balık, akşamları ise sulu yemeğin yanında mutlaka makarna ya da pilav verilmektedir. Festivallerde yöreye özgü yemeklerin sunumuna da ayrıca dikkat edilmektedir.

OSMAN GAZİ KÖPRÜSÜ

DÜNYANIN EN UZUN AÇIKLIKLI 4. ASMA KÖPRÜSÜ





İstanbul ile İzmir arasındaki ulaşım süresini 9 saatten 3,5 saate düşürecek olan Gebze-Orhangâzi-İzmir Otoyolu Projesi'nin en büyük ayağını oluşturan Osmangâzi Köprüsü düzenlenen törenle açıldı.

İstanbul-İzmir Arası 3,5 Saate İnecek

Yapımı 39 ayda tamamlanan köprünün açılışını, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan ve Başbakanımız Binali Yıldırım ile Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanımız Ahmet Arslan yaptı. Törene Arnavutluk Başbakanı Edi Rama'da da katıldı. Açılış töreninde milli motosikletçi Kenan Sofuoğlu, köprü üzerinde 400 kilometre hız rekoru denemesi yaptı.

Köprünün yapımında çoğunluğunu Türk olmak üzere Kore, Almanya, İtalya, Japonya, Danimarka'dan ve 8 bine yakın işçi çalıştı. İstanbul-İzmir arasını 3.5 saate indiren Gebze-Orhangazi-İzmir otoyolu projesinin en önemli geçiş noktası olan İzmit Körfez Köprüsü ile iki yaka birleşti. Bin 550 metre genişliği ile dünyanın en uzun açıklıklı dördüncü asma köprüsü olan Osmangazi Köprüsü'nün yer aldığı Gebze-Orhangazi-İzmir Otoyol Projesi'nde ayrıca 18 bin 212 metre uzunluğunda 30 viyadük, 7 bin 395 metre uzunluğunda dört tünel, 209 köprü, 18 gişe alanı, 5 otoyol bakım işletme merkezi, yedi servis alanı ve yedi park alanı yer almaktadır.

Projenin Tamamı, Yolu 95 Kilometre Kısaltacak

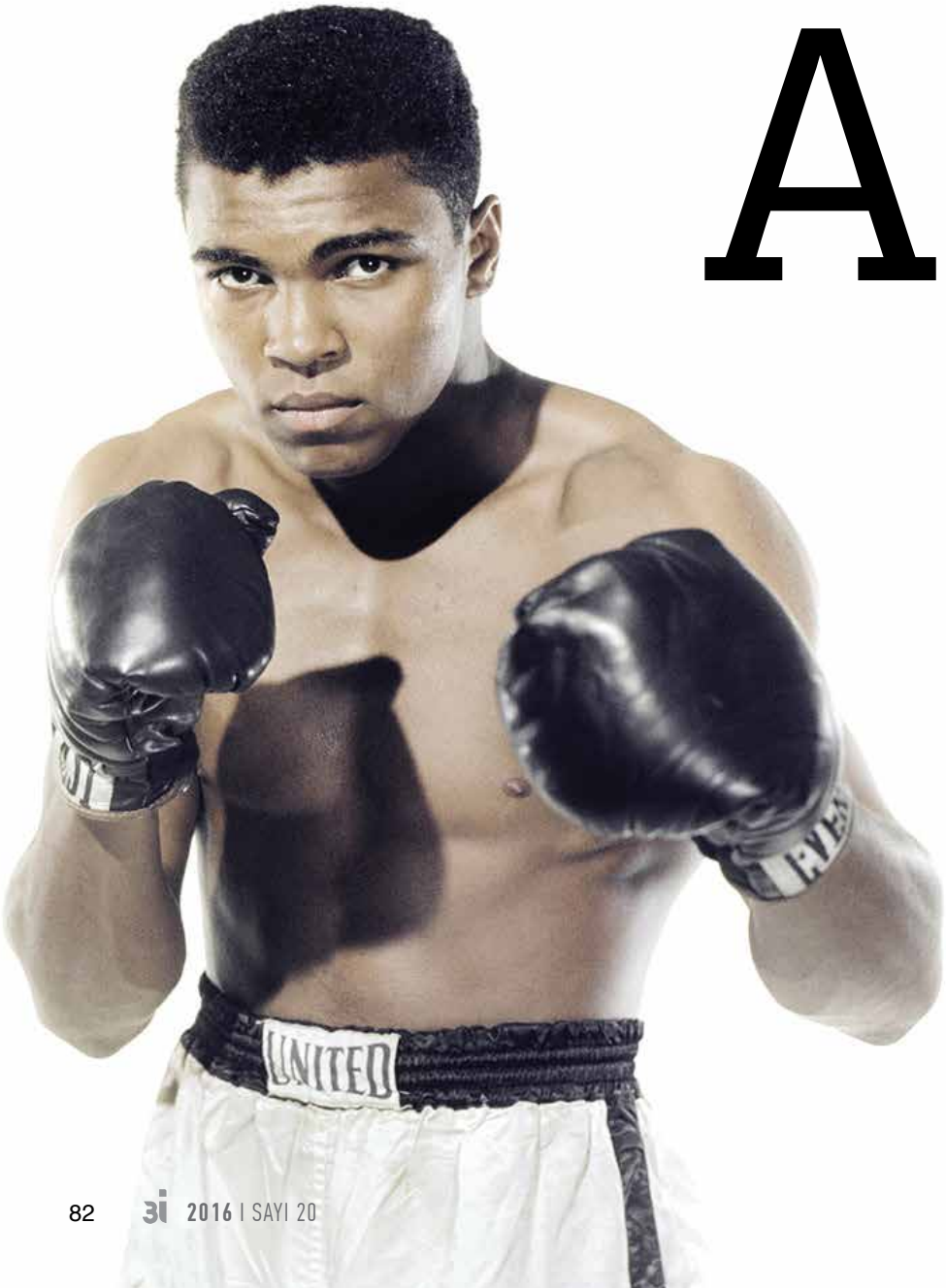
Yap-işlet-devret modeliyle yapılan Gebze-Orhangâzi-İzmir Otoyolu (İzmit Körfez Geçişi ve bağlantı yolları dahil), 384 kilometre otoyol ve 49 kilometre bağlantı yolu olmak üzere toplam 433 kilometre uzunluğunda olacak. Otoyolun tamamının, mevcut yola göre mesafeyi 95 kilometre kısaltacak olması karşılığında yılda 650 milyon dolar tasarruf sağlanacak.

Osmangâzi Köprüsü'nün açılmasıyla Kocaeli'nin Gebze ve Diloavası ilçelerindeki sanayi yükünün de azalması bekleniyor. Köprünün temelinin atılmasının ardından Yalova'da yeni Organize Sanayi Bölgeleri kurulması için çalışmalar başlatıldı.

Türkiye'nin 2023 hedefleri kapsamında ulaştırma alanında hayata geçirdiği "dev projelerden" olan Gebze-Orhangazi-İzmir otoyolu projesi kapsamında yapımı tamamlanan Osman Gazi Köprüsü İzmit Körfezi'nin "gerdanlığı" olarak nitelendiriyor.

AZİM VE İNANCI RİNGLERE TAŞIYAN EFSANE

MUHAMMED ALİ



Doğum ismi Cassius Marcellus Clay Jr. olan Muhammed Ali, 17 Ocak 1942 tarihinde, Amerika Birleşik Devletleri'nin Kentucky eyaletinde dünyaya gelmiştir. Kendisini tüm dünyaya tanıtan özelliği ise, bir çok uzmanın birleştiği görüş olan "tüm zamanların en iyi ağır siklet boks şampiyonu" sıfatına sahip olmasıydı.

“Hiç bir beyaz lider bana sarılmamıştı”

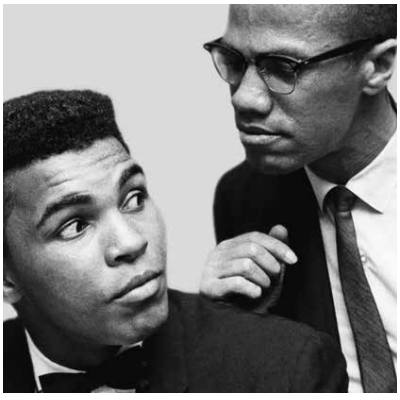
1942 yılı, Kentucky Louisville... O yıllarda Amerika’da hayat zenciler için oldukça zordur. Fakir bir ailenin çocuğu olan Muhammed Ali Clay’e babası doğduğunda Cassius Marcellus gibi havalı bir imparator ismi koyar. Bir gün baba Clay, küçük Cassius’un bisikletli çocuklara hayran hayran baktığını görür ve dayanamaz, cebindeki bütün dolarlarını verip, oğluna kırmızı bir bisiklet alır ve gece odasına bırakarak ona bir sürpriz yapar.

Küçük Clay, hayatında hiç bu kadar sevinmemiştir, arkadaşı John Wills’i arkasına alarak birlikte uzak semtleri dolaşırlar. Hatta bir keresinde bir panayıra giderler, bedava mısır ve sosis dağıtılan palyaçonun önünde çok oyalanırlar. O kalabalıktan sıyrıldıklarında iki çocuğun bisikleti çalıp kaçtıklarını görür ve çok üzülürler. Hemen karakola gider, olayı anlatırlar. Memur Joe, boks yapan bir zencidir. Elini “giden gitti...” gibilerinden sallar ve “Eğer boks bilseydiniz bisikletinizi çalmazlardı, demek ki sizden korkmadılar” der.

Aslında memur Joe, küçük Cassius’un geniş omuzlarını ve uzun kollarını ilk bakışta fark etmiş ve bu şampiyon adayını ringlerle tanıştırmayı kafasına koymuştur. Nitekim Cassius’u alıp çalıştığı salona götürür ve hayatında yeni bir dönem başlamasını sağlar. Cassius kendini boksa öyle bir kaptırır ki evden idmana koşarak giderken, otobüslerle bile yarış yapar.

Henüz 12 yaşında olmasına rağmen tecrübeli rakiplerinden bile yumruk almayacak kadar hızlıdır. Daha o yıllarda kendine has bir stil geliştirir, ellerini göbek hizasında tutar, vücudunu asla kapatmaz. Onun kendisine has bu stili, klasik dövüşçülere ters gelir. Kısa zaman içinde Clay, amatör ligde maç yapmaya başlar. Çıktığı 167 maçın 161‘ini kazanarak bir rekor kırar. 18 yaşında iken katıldığı Roma Olimpiyatları’nda Polonyalı Pietrzkowsky’i yenerek altın madalyayı alır ve profesyonelliğe adım atar.

İslamiyet’e İlk Adım



1964 yılında Muhammed Ali, Malcolm X hareketi olarak da bilinen Nation Of Islam hareketine katılır. Malcolm X ve Muhammed Ali çok iyi dost olurlar. Ali ringde iken Malcolm X hep onun arkasını kollar.

Gazeteciler Ali’ye, “Malcolm X ve Nation Of Islam ile alakan nedir?” diye sorarlar. “Bakın” der Ali, “Ormanda aslan aslanla, kaplan kaplanla, kırmızı kuşlar kırmızı kuşlarla gezer. Kendi türünden insanlarla gezmek, insanın da tabiatında vardır. İstenmediğim yerlerde olmak istemiyorum”. Daha basının birinci sayfalarına girdiği ilk gün, yaptığı bu açıklama gazetecileri şok eder. Muhabirler birbirlerine şaşkınlıkla bakıp tekrar sorarlar; Yani Müslüman mı oldun? Bunun üzerine Ali, “Siyah Müslümanların toplantılarına katılıyorum. Ve orada ne görüyorum biliyor musunuz? Sigara yok, içki yok, eşini aldatma yok. Sonra sokağa çıkıyorum

ve siz bana oraya onların arasına gitmemelisin diyorsunuz. Ama bana somut bir sebep söylemelisiniz, neden oraya gitmemem gerektiğine dair." ifadesini kullanır. Gazeteciler yine sorar; "Peki gençliğin şampiyonu olarak sorumluluğun ne olacak?" 22 yaşındaki taze şampiyon Ali'nin medyadan çekinmeye hiç niyeti yoktur; " Sizin benden olmamı istediğiniz kişi olamam. İstediğim kişi olmakta özgürüm" der.

Yine 1964 yılında, Dünya Ağır Siklet Boks Şampiyonu Sony Liston'u yenip Dünya Şampiyonu olur. Bu maçın ardından Genç şampiyon, kürsüye çıkınca kameralara döner ve Müslüman olduğunu resmen ilan eder. İsminin Muhammed Ali olduğunu söyler ve bundan böyle kendisine bu isimle hitap edilmesini ister. Hakim zümre buna çok kızar, onu kenara çeker ve özür dilemeye zorlarlar. Muhammed Ali zor durumdadır, yalandan da olsa özür dilemeli midir? Ali kameraların karşısına çıkar "Neyin özrünü dileyeceğim? Elinizden geleni ardınıza koymayın" diye haykırır.

Bu durumdan sonra Muhammed Ali'yi büyük zorluklar bekler. Onu "Y" grubunda olmasına rağmen "A" grubuna alırlar ve "ivedi" kaydıyla Vietnam'a göndermeye kalkarlar. Bu durum üstüne Muhammed Ali "Vietnamlılar bana hiçbir şey yapmadı. Neden onlarla savaşayım ki?" diyerek Vietnam Savaşı'na gitmeyi reddeder. Bu savaşa gitmediği için 5 yıl hapis ve 10 bin dolar para cezasına çarptırılır. Lisansı ve pasaportu elinden alınır ve bu olaylar sonucunda çok sevdiği boksa 1967'den 1970'e kadar ara vermek zorunda kalır. Böylelikle dava süresince maddi sıkıntılar yaşar ve iflas ettiğini açıklar. Bir süre zarfında ailesinin yardımı ve üniversitelerde para karşılığı yaptığı konuşmalarla geçimini sağlamaya çalışır.

Azmin Yumruğu

1970'te Muhammed Ali için şans yaver gider ve temyiz davasını kazanıp tekrar boksa döner. Sessiz kaldığı sürenin ardından ringdeki zaferler zincirine 1970 yılında Jerry Quarry'yi yenerek başlar. Ardından 1971 yılında Joe Frazier ile yaptığı maçı üstün tamamlamasına rağmen hakemler rakibinin elini kaldırırlar. Ken Nerton ile yaptığı maçta ise çenesi kırılır, maçı bırakmak zorunda kalır. Böylelikle akrabaları dışındaki herkes o başarılarla dolu kariyerinin, bittiğini düşünür. Fakat o azimli biridir ve yılmayıp çalışmalarına ara vermeden devam eder. Bu azmi ve kararlılığı sonucu Ken Norton ile çıktığı rövanş maçında rakibinin üstesinden gelir. 1973'te ise Joe Frazier ile unvan maçı için anlaşır. Arada sadece Joe Frazier-George Foreman maçı kalmıştır. Frazier sürpriz bir şekilde iki raundda nakavt olur. Ali böylece önce Fraizer ile maç yapıp arkasından da Foreman'la maç ayarlar ve iki maçı da nakavtla kazanır. Böylece hem kaybettiği unvanını alacak hem de daha bitmediğini göstermiş olacaktır. 1974'te Foreman'ın bahisçilerde 7'ye 1 favori olduğu maçta rakibini hiç beklenmedik bir taktik ile sekizinci raundda nakavt edip hak ettiği unvanı Floyd Patterson'den sonra tekrar elde eden ikinci boksör olur. 1978'de L. Spinks'e yenilip ardından aynı yıl rakibini yenince Dünya Şampiyonluğunu 3 kez elde eden ilk boksör olur.

1978'de boksu Şampiyon olarak bırakır. Sonra 1984'te Parkinson hastalığına yakalanmasına rağmen bunu gizleyip büyük para karşılığı iki maç daha yapıp kaybeder. İkisi de o vaktin veya sonrasının dünya şampiyonlarıdır. (Eski sparring partneri Larry Holmes ve Trevor Berbick).

Profesyonel döneminde sadece 5 kez yenilen, Olimpiyat ve Dünya Şampiyonu olan Muhammed Ali, 36 yaşına kadar bütün şampiyonluklar için tek isim olmayı başarmış ve yaptığı toplam 61 maçın 37'si nakavt olmak üzere 56'sını kazanmıştır.

İslami Duruşu

Muhammed Ali katıldığı bir talk show programında moderatörün sorduğu ''Koruman var mı?'' sorusuna "Evet bir korumam var. Gözleri olmasa da görebilen, kulakları olmasa da duyabilen, hafızası olmadan her şeyi hatırlayan. Bir şey yaratmak istediğinde ona sadece 'ol' diyen, en gizli düşüncelerini bile duyandır. Tahmin et bu kimdir. O Allah'tır. O Benim korumamdır, o senin korumandır." diye yanıt vermiştir.

'11 Eylül Saldırıları' üzerine ise Muhammed Ali, başında New York İtfaiye Müdürlüğü şapkası ile Sıfır Noktasına giderek destek ve dayanışmasını göstermek gereği duymuş ve şöyle demiştir:

"Beni asıl inciten, 'İslam' adının bulaştırılması ve 'Müslüman' adının bulaştırılması ve sorun çıkarılıp nefret ve şiddete yol açılması. İslam, katil dini değildir. İslam, barış demektir. Evde öylece oturup insanların sorunun kaynağı olarak Müslümanları yaftalamalarına seyirci kalamazdım."

Bir başka olayda ise ismini Peygamberimiz Hz. Muhammed Mustafa (SAV)'dan alan Muhammed Ali'ye adının Hollywood Bulvarı'na yazılması teklifi gelir. Tüm ünlülerin isimleri ve yıldızlarının yerde olmasına rağmen Muhammed Ali için konulan yıldız duvara monte edilmiştir. Muhammed Ali "Peygamberim Hz. Muhammed'in adını ayaklar altına koydurmam" deyip, bunda diretince organizatörler talebini kabul etmişler ve Muhammed Ali'nin yıldızını üstüne basılmaması için Kodak Theatre'ın duvarına asmışlardır

Türkiye'yi Ziyareti

Efsane boksör Muhammed Ali, 1976 yılında geldiği Türkiye'de dönemin Milli Selamet Partisi Genel Başkanı merhum Necmettin Erbakan ve binlerce kişiyle Sultanahmet Camisi'nde cuma namazı kılmıştı. Ali, Erbakan'ın kendisine sarılması üzerine ise "Hiç bir beyaz lider bana sarılmamıştı" sözleriyle büyük yankı uyandırmıştı.

Ve 3 Haziran 2016

Uzun süredir Parkinson hastalığı ile mücadele eden Muhammed Ali solunum yolu rahatsızlığı nedeniyle tedavi gördüğü hastanede yaşamını yitirmiş, tüm dünya yasa bürünmüştü. İki gün süren cenaze töreni efsane boksörün ilk profesyonel maçına çıktığı "Freedom Hall"da yapılmıştı ve törene yaklaşık 15 bin kişi katılmıştı.

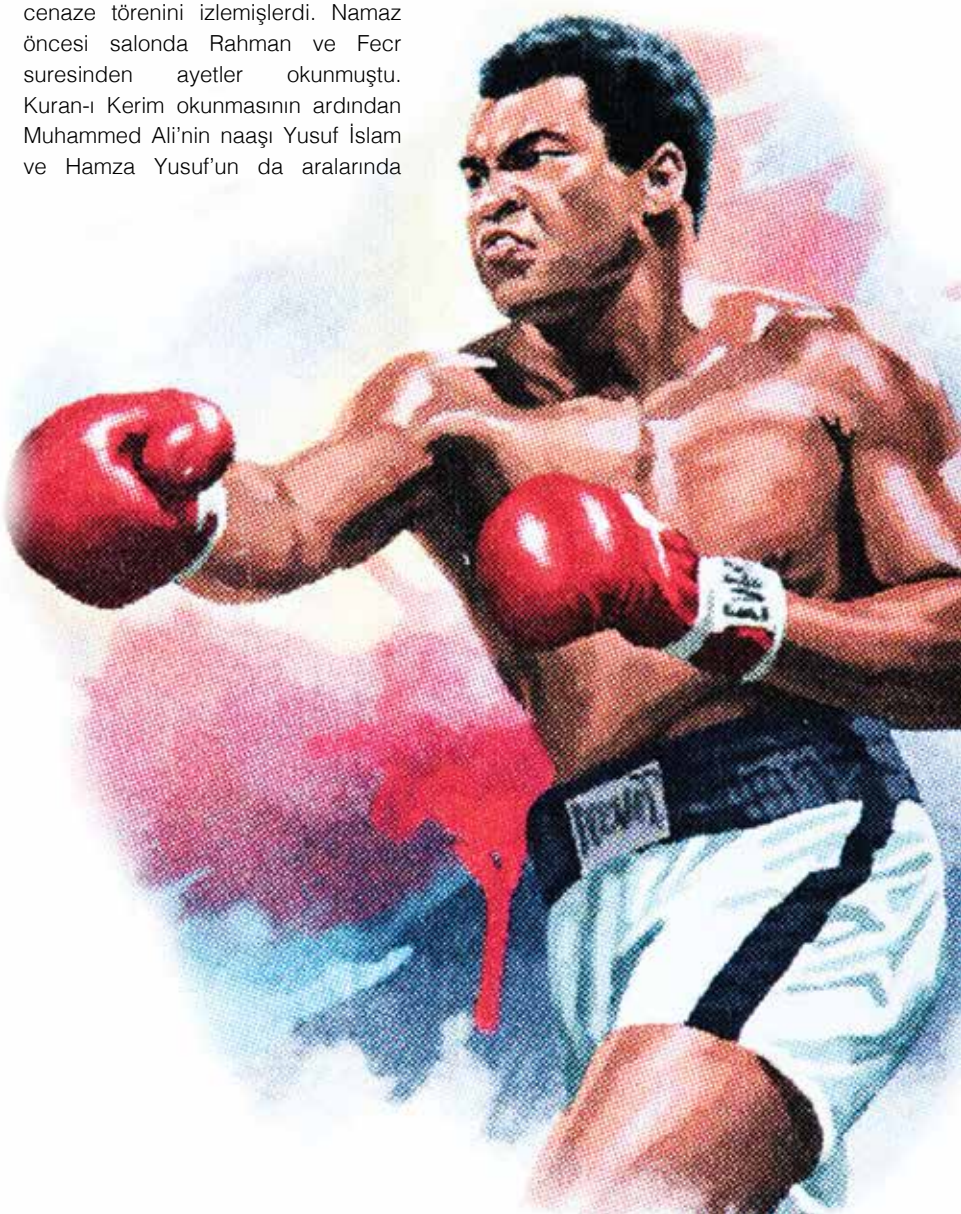
Törene Cumhurbaşkanımız Erdoğan da Katıldı

Cenaze Namazına Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, eşi Emine Erdoğan, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı Berat Albayrak, Gençlik ve Spor Bakanı Akif Çağatay Kılıç, Diyanet İşleri Başkanı Mehmet Görmez, 1977 yılında İslamiyeti seçen İngiliz müzisyen Yusuf İslam, 17 yaşındayken İslamiyete geçen ABD'li akademisyen ve kanaat önderi Hamza Yusuf, Nation of Islam lideri Louis Farakhan, siyahi hakları aktivisti Jesse Jackson, aralarında Muhammed Ali'nin maçlarını da organize eden ünlü boks organizatörü Don King'in de bulunduğu spor dünyasından çok sayıda temsilci ve binlerce Müslüman katılmıştı.

Başka dinlerden insanlar da Muhammed Ali'nin vasiyeti uyarınca salonda kendilerine ayrılan bölümde cenaze törenini izlemişlerdi. Namaz öncesi salonda Rahman ve Fecr suresinden ayetler okunmuştu. Kuran-ı Kerim okunmasının ardından Muhammed Ali'nin naaşı Yusuf İslam ve Hamza Yusuf'un da aralarında olduğu bazı Müslümanlar tarafından tekbirler eşliğinde cenaze aracından alınarak salona getirilmişti.

Buradaki törende eski ABD Başkanı Bill Clinton'ın yanısıra, oyuncu Will Smith, komedyen Billy Crystal ve spor sunucusu Bryant Gumbel'ın da konuşma yapmıştı. Naaşı Louisville caddelerinde belirlenen güzergahta taşınmış olan efsane boksör Muhammed Ali, Cave Hill mezarlığında toprağa verilmişti.

Ve bu efsane boksör ''öyle yaşa ki tabutunu hiç tanımadığın insanlar taşısın'' sözünün somut örneklerinden biri olmuştur.



İNŞAAT SEKTÖRÜNÜN İşgücü Piyasası Açısından Değerlendirilmesi

Savaş MERCAN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Ülkemiz ekonomisinin lokomotif sektörlerinden birisi olan inşaat sektörü ülke içindeki stratejik yatırımların da yoğun olarak yapıldığı ve ekonominin büyümesinde büyük paya sahip olan sektörlerin başında gelmektedir.

1.Giriş

İnsanların hayatta kalma ve hayatlarını sürdürme çabası içinde doğa ile mücadelesinin bir parçası olan yerleşik düzene geçmenin bir şartı ve sonucu da yaşamaya uygun yerleşim alanlarının oluşturulmasıdır.

İnsanlığın doğa ile sürdürdüğü bu mücadele başlangıçta insanların doğanın kendilerine sunduğu kaynaklarla yaşamaya çalışması üzerine kuruluyken daha sonraları doğayı kendi ihtiyaçlarına göre yeniden inşa etme çabasına dönüşmüştür. Bu dönüşümün bir sonucu olarak da inşaat faaliyetlerinin insanlığın doğuşuyla başladığı söylenebilir.

Bu inşa faaliyeti insanların barınmasından hayvanların barındırılmasına, yaşamını sürdürebilmek için üretim tesislerinin inşasından bir yerden bir yere gidebilmek için ulaşım altyapısının inşasına, iletişimi ve haberleşmeyi sağlayacak ağların yapımından bunların yenilenmesine ve artan nüfus için yeni binaların yapılmasına kadar uzanan ve asla sona ermeyen yerel, bölgesel, ulusal ve uluslararası bir süreç ve hem sosyal hem de ekonomik boyutları olan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ülkemiz ekonomisinin lokomotif sektörlerinden birisi olan inşaat sektörü aynı zamanda ülke içindeki stratejik yatırımların da yoğun olarak yapıldığı ekonominin büyümesinde büyük paya sahip olan sektörlerin başında gelmekte ve yüzlerce yan sektörü ile birlikte ekonominin genel gidişatına etki etmektedir.

İnşaat sektörünün ülkemiz ekonomisi açısından bir diğer önemi ise tüm dünyada olduğu gibi kendisine bağlı olan alt sektörler ve bu sektörlerde yapılan üretim ile istihdam oranlarının bir hayli yüksek olmasıdır.

2. İnşaat Sektörünün Türkiye Ekonomisindeki Yeri

İnşaat sektörü her yıl tek başına ortalama olarak ekonomik büyümeye %6'lık bir katkı sağlamakta ve yaklaşık 7 milyar TL'lik bir kaynak oluşturmaktadır.

Ülkemiz ekonomisinin taşıyıcı sektörlerinden birisi olan inşaat sektörü genel ekonomik büyümeye önemli bir katkı sağlamaktadır.

Tablo:1 GSYİH ve İnşaat Sektörü Büyüme Hızı

	İNŞAAT			GSYİH	
Yıllar	DEĞER (MİLYAR TL)	SEKTÖR PAYI	BÜYÜME HIZI	DEĞER (MİLYAR TL)	BÜYÜME HIZI
2006	6.2	6.4	18.5	96.7	6.9
2007	6.5	6.5	5.7	101.2	4.7
2008	6.0	5.9	-8.1	101.9	0.7
2009	5.0	5.2	-16.1	97.0	-4.8
2010	5.9	5.7	18.3	105.8	9.2
2011	6.6	5.8	11.5	115.1	8.8
2012	6.7	5.7	0.6	117.6	2.1
2013	7.2	5.9	7.4	122.5	4.2
2014	7.3	5.8	2.2	126.1	3.0
2015	7.5	5.7	4.0	131.2	4.0

Kaynak: TÜİK

Son on yıllık döneme ilişkin büyüme ve bu büyümeye inşaat sektörünün sağladığı katkıyı gösteren Tablo 1 incelendiğinde görülmektedir ki inşaat sektörü Türkiye ekonomisi önemli bir paya sahiptir. Öyle ki inşaat sektörü her yıl tek başına ortalama olarak ekonomik büyümeye %6'lık bir katkı sağlamakta ve yaklaşık 7 milyar TL'lik bir kaynak oluşturmaktadır.

Tablo:2 İnşaat Sektörünün Toplam İstihdam İçindeki Payı (Milyon Kişi)

YILLAR	TOPLAM	İNŞAAT	YÜZDE
2006	19.933	1.192	6.0
2007	20.209	1.231	6.1
2008	20.604	1.238	6.0
2009	20.615	1.305	6.3
2010	21.858	1.434	6.6
2011	23.266	1.680	7.2
2012	23 937	1.717	7.2
2013	24.601	1.768	7.2
2014	25.933	1.912	7.4
2015	26.621	1.914	7.1

Kaynak: TÜİK

İnşaat sektörünün ekonomimiz açısından bir diğer önemi ise istihdama sağlamış olduğu katkıdır. Tablo 2'ye bakıldığında toplam istihdamın yüzde 6'sı ile yüzde 7,4'ü arasında değişen oranlarda inşaat sektörünün istihdama katkı sunduğu görülmektedir. Tablodan görülebilecek bir diğer önemli nokta ise inşaat sektörünün yaratmakta olduğu istihdamın sayısal olarak ekonomik kriz yaşanan dönemde bile sürekli olarak artmış olmasıdır.

Türkiye'de inşaat sektörünün istihdama etkisi sadece inşaat faaliyeti sırasında net bir istihdam artışıyla sınırlı kalmamakta inşaat faaliyetleri öncesinden başlayan ve inşaat faaliyetinin sona ermesinden sonra da devam ederek tarım, sanayi ve hizmet ana sektörleri ve bu sektörlerin alt sektörlerinde de etkiler ortaya çıkarmaktadır. Bu açından bakıldığında inşaat sektörü yaklaşık 200 civarında sektör/alt sektörü harekete geçiren ve genel ekonomi üzerinde etki alanı son derece geniş olan sektörlerden birisidir.

2.Türkiye İnşaat Sektörünün Mevcut Sorunları

Ülkemiz ekonomisinin gelişiminde önemli bir paya sahip olan inşaat sektöründeki temel sorunların yurtiçi müteahhitlik hizmeti sunan işletmelerin büyük çoğunluğunun küçük ölçekli, şahıs veya aile şirketi şeklinde faaliyet göstermeleridir. Bu durum da müteahhitlik alanında üretim kalitesinin artırılması, profesyonelleşmenin sağlanması, teknik altyapı ve birikimin geliştirilerek sektörün katma değerinin artırılmasına engel olmaktadır.

İnşaat sektöründe karşılaşılan temel sorunlardan bir diğeri ise kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olmasıdır. İnşaat sektöründe kayıt dışı istihdam oranlarının yüksek olması bir takım sorunları da beraberinde getirmektedir.

Türkiye'de inşaat sektöründe yaşanmakta olan sorunlardan bir diğeri ise sektördeki nitelikli işgücü talebinin karşılanamamasıdır. İhtiyaç duyulan nitelikli işgücü talebinin

İnşaat sektöründe özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında var olan eksiklikler iş kazası ve meslek hastalığı riskini de beraberinde getirmektedir.

karşılanamaması mevcut durumda emek yoğun bir üretim yapısına sahip olan sektörün gelişmesinin önündeki en önemli engellerden birisidir.

İnşaat sektöründe ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün karşılanamamasının temel nedenleri işgücü piyasasında yaşanan genel sorunlara paralellik gösteren eğitim istihdam ilişkisinin sağlamamış olması ve mesleki ve teknik eğitimde piyasa aktörleri ile eğitim kurumlarının etkin bir şekilde işbirliği içerisinde olmamalarından kaynaklanmaktadır.

Emek yoğun bir üretim yapısına sahip olan inşaat sektöründe bu durumun yol açtığı sorunlardan biri de hem yurtiçinde hem de yurtdışında yüksek nitelikli ve bilgi yoğun projelerde yeterince yer alınamamasından dolayı rekabet avantajının ve kalite odaklı üretim yapısının sağlanamamasıdır.

Türkiye inşaat sektöründe yaşanmakta olan yapısal sorunlardan bir diğeri ise yurtiçinde yüksek kalitede üretim gerçekleştirme konusunda eksikliklerdir. Bu kapsamda yurtiçinde yaşanan bu sorunun temel sebepleri sektöre yönelik yeterli denetimlerin gerçekleştirilememesi, teknik müşavirlik alanında sağlanması gereken gelişmenin tam anlamıyla sağlanamamaması ve inşaat sektörüyle ilgili standartların uluslararası seviyelerde olmamasıdır.

Ülkemiz inşaat sektöründe karşılaşılan sorunlardan birisi de çevreye duyarlı üretim ile iş sağlığı ve güvenliği alanındaki eksikliklerdir. İnşaat sektöründe özellikle iş sağlığı ve güvenliği alanında var olan eksiklikler iş kazası ve meslek hastalığı riskini de beraberinde getirmektedir.

3. İnşaat Sektörüne Yönelik İŞKUR Faaliyetleri

İnşaat sektörüne yönelik olarak Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen faaliyetlerin ilki bu sektörde faaliyette bulunan işverenler tarafından aranan işçilerin temin edilmesidir. Bu kapsamda 2010 yılından 2015 yılının sonuna kadar talep edilen 411.715 kişinin karşılanması için çalışmalar yapılmış ve 208.852 kişi işe yerleştirilmiştir.

Tablo:3 İnşaat Sektöründen Alınan ve Karşılanan Açık İşler

Yıllar	Alınan Açık İş Sayısı	İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı
2010	21.634	12.741
2011	27.621	15.149
2012	53.393	30.908
2013	81.492	39.854
2014	89.328	38.642
2015	138.247	71.557

Kaynak :İŞKUR Yıllık İstatistik Tabloları

İnşaat sektörüne yönelik olarak yürütülen bir diğer faaliyet ise sektörün ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi için düzenlenen mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarıdır.

Bu kapsamda 2015 yılında 1.191'i erkek, 936'sı kadın olmak üzere toplam 2.127 kişiye mesleki eğitim kursu verilmiş ve 3.572 erkek, 2.022 kadın olmak üzere toplam 5.594 kişi işbaşı eğitim programından faydalandırılmıştır.

Tablo:4 2015 Ocak-Aralık Döneminde Düzenlenen Kurs ve Program Sayısı

	Erkek	Kadın	Toplam
Mesleki Eğitim Kursu	1.191	936	2.127
İşbaşı Eğitim Programı	3.572	2.022	5.594

Kaynak: 2015 Aralık Aylık Bülten Tabloları, İŞKUR

Türkiye İş Kurumu tarafından yürütülen bu faaliyetlerin yanısıra inşaat sektöründe çalışan veya çalışmak isteyen kişilerin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmaları için de teşvik sağlanmakta ve belirlenen usullere göre yapılan sınavlarda başarılı olan kişilerin sınav ve belgelendirme ücretleri Türkiye İş Kurumu'nca karşılanmaktadır.

Bu çerçevede inşaat sektöründe halihazırda çalışmakta olan kişilerin sertifika sahibi olmalarının sağlanması gayesiyle 2015 yılında 283 kişiye, 2016 yılının Mayıs ayına kadar da 25 kişi olmak üzere toplam 308 kişiye yönelik olarak çalışanların mesleki eğitimi kursları düzenlenmiştir.

Yukarıdaki faaliyetlerin yanısıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çevre ve Şehircilik Bakanlığı ile Milli Eğitim Bakanlığı arasında imzalanan protokol ile yapı sektöründe çalışan meslek erbaplarının mesleki niteliklerinin geliştirilmesi, iyi uygulamaların yaygınlaştırılması ve ürün kalitesinin arttırılması için eğitilip bilinçlendirilmesi ve nihai olarak bu kişilerin mesleki yeterlilik belgesi sahibi olmasının sağlanması için eğitimler düzenlenmesi öngörülmüştür.

Bu şekilde gerçekleştirilecek eğitimlerde İŞKUR tarafından eğitici ücretleri, eğitim için gerekli olan temrin malzemesi giderleri karşılanarak eğitimlere katılan kişilerin iş kazası ve meslek hastalığı primleri ödenecektir.

4. Sonuç ve Değerlendirme

İnşaat sektörünün tüm dünya ekonomilerinde olduğu gibi Türkiye ekonomisi için de önemi tartışılamayacak kadar büyüktür.

Gelişmiş ekonomiler arasında yer almak için büyük bir çaba sarf eden ülkemiz için inşaat sektörü yarattığı katma değer ve sağladığı istihdam kapasitesi ile ekonominin bel kemiğini oluşturan sektörlerden birisidir.

İnşaat sektörünün hem yurt içinde hem de yurt dışında daha rekabetçi ve üstün kaliteli bir üretim yapısına kavuşturulabilmesi daha önce saydığımız temel sorunların bir an önce çözülmesi için belirlenen politikaların ve alınan tedbirlerin bir an önce hayata geçirilmesi son derece büyük bir öneme sahiptir.

Kaynakça

- 10.Kalkınma Planı
- Ulusal İstihdam Stratejisi
- Ulusal İstihdam Stratejisi İzleme ve Değerlendirme Kurulu Toplantısı, Taslak Mevcut Durum Raporu
- Eşkinat, Rana; Tepecik, Filiz;İnşaat Sektörüne Küresel Bakış, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi,Cilt 19, Sayı 1,2012.
- Özorhon, Beliz; Türkiye'de İnşaat Sektörü ve Dünyadaki Yeri, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul 2012, Yayın No : 2012-31.
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnşaat Sektörü Sorunlar ve Çözüm Önerileri
- Ekonomi Bakanlığı, Yurt Dışı Müteahhitlik ve Teknik Müşavirlik Hizmetleri Genel Notu
- Duman, Ercan; Etiler; İnşaat Sektörü ve İşçi Sağlığı, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2013.
- SGK Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Portalı
- Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası, İnşaat Sektörü Raporu Temmuz 2016

İNSAN KAYNAKLARI DAİRESİ BAŞKANLIĞI

İrfan ERDOĞMUŞ
İnsan Kaynakları Dairesi Başkanı

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı; Kurum personelinin atama, nakil, terfi, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütür.

Kurumun hedefleri doğrultusunda, doğru insanın, doğru yerde, doğru zamanda istihdam edilmesi, iş için gerekli bilgi, beceri ve yeteneğe sahip kişilerin seçilmesi ve bunların kendilerine en uygun birimlere yerleştirilmesi, ayrıca çalışanların verimliliğini artırmak, eğitim yolu ile yeni görevlere hazırlanmalarını temin etmek ve performanslarına uygun şekilde yükselmelerini sağlamak, İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığının gayesidir.

Bu gayenin gerçekleştirilmesinde en önemli unsur insan kaynakları planlamasını en iyi şekilde yapmaktır. İnsan kaynakları planlaması insan kaynakları yönetiminin merkezidir. Bu bağlamda;

4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanununda, Kurumun merkez teşkilatı hizmet birimlerinden biri olan İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı gelecek yıllardaki personel ihtiyacını belirlemek gayesiyle çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Kurum hedeflerine ulaşmak için hangi tür ve düzeyde insan gücüne ihtiyaç duyulduğunun tespiti, mevcut nitelikli ve yüksek nitelikli insan gücünün sayıca ve nitelikçe yeterli olup olmadığı, yeterli değilse hangi alanda insan gücü yetiştirilmesine öncelik verilmesi gerektiği konularında çalışmalar yapmaktadır.

İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı; Kurum personelinin atama, nakil, terfi, emeklilik ve benzeri özlük işlemlerini yürütür. Hizmet ve faaliyetlerin ekonomik ve etkin bir şekilde yerine getirilmesi için personel kaynaklarının verimli bir şekilde kullanılmasına yönelik eğitim planını hazırlar, değerlendirir ve uygular.

Başkanlıkta fiilen çalışan 1 Daire Başkanı, 4 Şube Müdürü, 6 Şef, 1 Uzman, 1 Uzman (özelleştirme), 6 Eğitim Uzmanı, 1 Araştırmacı, 22 Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni, 5 Bilgisayar İşletmeni, 9 Memur ve 1 Hizmetli kadrosunda olmak üzere toplam 58 personel bulunmaktadır. İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı altı Şube Müdürlüğü ile hizmetleri yürütmektedir.

İnsan Kaynakları Planlama Şube Müdürlüğü

Kurumun insan gücü planlaması ve personel politikası ile ilgili çalışmaları yaparak, personel sisteminin geliştirilmesi için tekliflerde bulunur. Açıktan personel alımları için gerekli işlemleri, açıktan atama (KPSS A ve B grubu atamaları, açıktan yeniden atama, 3713 sayılı kanuna göre atama, 2828 sayılı Kanuna göre atama, özürlü personel ataması), kurum içi atama (hizmet gereği, mahkeme kararı sonucu, soruşturma, sınav, istek, eş durumu vs.) ve özelleştirme nedeniyle atama işlemleri ile birlikte başka kurum ve kuruluşlara naklen atanan kurum personeline muvafakat verilmesi, kurumumuza naklen atanacaklar için muvafakat istenilmesi işlemleri, vekâlet, istifa ve görevlendirme işlemleri, atamalar nedeniyle mahkemeye başvuran personelle ilgili görüş bildirmek ve görev alanı ile ilgili yargıya intikal eden davalara ait iş ve işlemlerini yapmaktadır.

Sözleşmeli Personel Şube Müdürlüğü

Sözleşmeli personel politikasıyla ilgili çalışmalar, sözleşmeli personel sisteminin geliştirilmesiyle ilgili teklifler, sözleşmeli personel ihtiyacının tespit edilerek, pozisyon talebi ve yerleştirme, sözleşmeli personelin iş akdi feshi, merkez sözleşmeli personel için işe giriş bildirgesi ve işten ayrılış bildirgelerini Sosyal Güvenlik Kurumu internet sitesinde bulunan tescil işlemleri bölümüne süresi içerisinde kaydetme, kadro işlemleri (iptal-ihdas, tenkis-tahsis), kadro istatistikleri veri girişleri ve raporlama, derece ve kademe ilerlemesi işlemleri ile yıllık kadro çalışmalarını gerçekleştirir.

Özlük Şube Müdürlüğü

Merkez ve taşra teşkilatında çalışan personelin; emeklilik, ölüm, hizmet birleştirmesi, borçlanma, tahsil değişikliği ile ilgili intibak, aday memurların asalet tasdik ve askerlik tehir işlemleri, askerlik nedeniyle aylıksız izine ayrılan personelin ayrılış ve göreve başlaması, sendika, ders görevi, spor, refakat ve aylıksız izinler, merkezde çalışan personelin, mazeret ve hastalık izinleri, pasaport, emekli olan personelin emekli ikramiyeleri ile makam, görev ve temsil tazminatı alanların Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığına ödemeleri, yeni göreve başlayanlar ile naklen gelen personele özlük dosyası açılması, naklen gelenlerin önceki hizmetlerinin İnsan Kaynakları sistemine kaydedilmesi, kurumumuzdan ayrılan personelin özlük dosyasının ilgili kuruma gönderilmesi, çalışan, emekli olan, çeşitli nedenlerle ayrılan personelin özlük dosyalarının tutulduğu aktif ve pasif arşiv hizmetlerinin yürütülmesi, merkez ve taşra teşkilatında çalışan personele kurum kimliğinin düzenlenmesi, başkanlık sorumluluğunda yürütülen HİTAP çalışmalarının koordine edilmesi, iletişimin sağlanması ile ilgili iş ve işlemlerini yapmaktadır.

Disiplin İşleri Şube Müdürlüğü

Merkez ve taşra teşkilatında çalışan personelin disiplin işleri, İŞKUR çalışanları hakkında yapılan şikayet dilekçeleri, çalışan personelden, görevden uzaklaştırılan veya görevi ile ilgili olsun veya olmasın herhangi bir suçtan tutuklanan veya gözaltına alınanlarla ilgili işlemler, başarı ve üstün başarı belgeleriyle, 657 sayılı kanunun 37, 64. maddeleri çerçevesinde 25/02/2014 tarihinden itibaren kademeli olarak uygulanmakta olan bir kademe ilerlemesinden yararlandırılması uygulanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmektedir. 3628 sayılı Kanun ve Mal Bildiriminde Bulunulması Hakkında Yönetmelik kapsamında mal bildirimlerinin kontrolünün ve karşılaştırılmasının yapılarak muhafaza

edilmesi, karşılaştırma sonucunda tespit edilen hata ve eksikliklerin giderilmesi, başka kuruma naklen atanan personelin dosya devri için; herhangi bir nedenle görevden ayrılan personelin gerekli belgelerini (Mal beyanı/sicil notları) kapalı zarf içerisinde özlük işleri müdürlüğüne teslim edilmesi ile ilgili iş ve işlemlerini yapmaktadır.

Eğitim Şube Müdürlüğü

Kurumun eğitim ihtiyacının belirlenmesi, eğitim planının hazırlaması, uygulanması, değerlendirilmesi, eğitim kuruluna sunulması, program yöneticisinin, eğitici ve katılımcıların tespiti, test, anket, değerlendirme formu gibi değerlendirme araçları ile eğitim etkinliklerinin değerlendirilmesi ve sonuçlarının raporlaştırılması, yılsonu itibariyle eğitim raporunun eğitim kuruluna sunulması, beceri eğitimi ve yüksekokul öğrencilerinin staj çalışmaları, yetiştirilmek gayesiyle yurt dışına gönderilecek personellerin seçimi, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları ile ilgili iş ve işlemleri yapmaktır.

Kurumumuzda personelin eğitimine çok önem verilmektedir. Planda olmaması halinde dahi ihtiyaç duyulduğunda en kısa sürede eğitim gerçekleştirilmekte, yıllık ortalama 6 bin civarında personel eğitime katılmaktadır.

2016 Yıllık Eğitim Planında 26 eğitime yer verilmiştir. Yıllık Plan Kapsamında 7, plan dışı 4, proje kapsamında 1 olmak üzere toplamda 12 eğitim gerçekleştirilmiştir. Yapılan plan dahilindeki eğitimlere bin 381 personel, plan dışı eğitimlere 35 personel, proje kapsamındaki eğitimlere 30 personel olmak üzere toplamda bin 446 personel eğitimlere katılmıştır. Memnuniyet oranı % 85 olarak gerçekleşmiştir.

Plan Dahili Yapılan Eğitimler:

- Hukuk Müşavirliği Talimatları ve Genel Değerlendirme Toplantısı Eğitimi
- İdari Para Cezaları Uygulamaları ve ATUS Eğitimi
- Aday Memur Temel Eğitimi
- İlk Yardım ve Acil Durumlar Eğitimi
- Kişisel Gelişim Eğitimi
- Sistem Sorumluları Eğitimi
- AB Uzmanlık Eğitimi
- Mesleki Yönelim Test Bataryası, Koordinatörlük ve Kişisel Gelişim Eğitimi
- İş ve Meslek Danışmanları Eğitimi
- 51.Dönem Kamu Diplomasisi Eğitimi

Plan Dışında Yapılan Eğitimler:

- Muhasebe Yetkilisi Sertifikası Eğitimi
- Yabancı Öğrenci Staj Eğitimi
- İl Koordinasyon Üyesi ve Yöneticileri ile Uygulayıcı Personele Yönelik Hizmet İçi Eğitim
- TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi ile İŞKUR'un Ortak Eğitimi

Proje Kapsamında Yapılan Eğitimler:

Girişimcilik Eğitimi

Tahakkuk ve Destek Hizmetler Şube Müdürlüğü

Merkez personelinin maaşları, fazla mesai, doğum-ölüm yardımı ödeneği, tasarruf teşvik ödemeleri ve emekli sandığı kesenekleri, aylık ve diğer ödemelerden yapılması gereken icra, vergi, Emekli Sandığı Kurum kesintileri, merkez dışı birimlerde aylık, ücret diğer yasal ödemeler ile ilgili yazışmaları, 5018 sayılı kanuna istinaden Harcama birimlerinin özlük haklarına (maaş, fazla çalışma) ilişkin ödemeler, başkanlık bütçesinin hazırlanması ve süresi içinde ilgili yerlere gönderilmesi ile taşınır kayıt ve kontrol işlemleri ile ilgili iş ve işlemleri yapmaktır.

Bir Kurumun diğer maddi kaynakları ne kadar sağlam olursa olsun, insan kaynakları yeterli etkinliğe sahip değilse başarı düşük olur."

SEKTÖREL YATIRIM ALANLARINDA

Genç İstihdamını Destekliyoruz

Toplam Bütçesi 15,7 milyon Avro olan operasyon ile bütçeleri 200.000-400.000 Avro arasında değişen hibe projeleri desteklenmektedir.

Kurumumuz kamu istihdam hizmetleri alanında bir inovasyon markası olarak özellikle son yıllarda değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" vizyonu ile "işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak" misyonu doğrultusunda hizmetlerini sürekli ve istikrarlı olarak geliştirmektedir.

İŞKUR, makro düzeyde belirlenen hedeflere ulaşmak yolunda 10. Kalkınma Planı ve Ulusal İstihdam Stratejisi temel politika belgeleri ile uyumlu olarak, 70 yıllık tecrübesi ve bütüncül bir yaklaşım, eşgüdüm ve ortak akıl marifetiyle değerli beşeri sermayesini etkin bir şekilde kullanarak birçok önemli çalışmaya imza atmaktadır.

Bu doğrultuda, Kamu İstihdam Kurumu olarak Genç İşsizliği ile Mücadele konusunda sunduğu hizmetlerin çeşitliliği ve kalitesini gün geçtikçe artıran İŞKUR, ulusal fonların yanısıra uluslararası alanda gerçekleştirdiği ikili ve çok taraflı ilişkiler ve bu kapsamda kullandığı fonlar aracılığıyla hayata geçirdiği projeleriyle bu başarılarını perçinlemeye devam etmektedir.

2007 - 2013 yılları arasında Avrupa Birliği Mali Yardım İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi -istihdam bileşeninde ilgili tüm kurumlarca kullanılan toplam fonun %52'sini tek başına kullanarak istihdam alanında dünya çapındaki sayısız yeniliğin, deneyimin ve bilginin ülkemize kazandırılmasını sağlamıştır. İşsizlikle mücadele konusunda üzerinde yoğunlaştığımız en önemli alanlardan biri de gençlerin işgücü piyasasına erişimlerinin kolaylaştırılması, becerilerinin artırılması ve işgücü piyasasında desteklenmesidir. Genç istihdamının desteklenmesine yönelik uyguladığımız projeler bu konuda yürüttüğümüz çalışmaların en somut örnekleridir.

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) kapsamında 2010-2013 yılları arasında başarı ile gerçekleştirdiği Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun (GENÇ I) devamı niteliğinde Kurumumuz tarafından yürütülen "Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu-Hibe Programı" uygulama aşaması Mart 2016 tarihi itibariyle başlamıştır.

Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonunun hedef kitlesi eğitim seviyesine bakılmaksızın 15 – 29 yaş aralığındaki gençlerdir.

Söz konusu Operasyonun uygulama bölgesi hibe bileşeni bölgesel odaklanma yaklaşımı ile %70 oranında 12 NUTS II , %30 oranında 14 NUTS II bölgeleri olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda hayata geçirilecek Hibe projelerinin belirlenmesi/ değerlendirilmesi süreci Program Otoritesi olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı AB ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığı bünyesinde tamamlanmıştır. Değerlendirme neticesinde toplam 33 ilde 58 Hibe projesinin uygulanma aşamasına geçilmiş olup hali hazırda toplam bütçesi 15,7 milyon Avro olan Hibe Programı kapsamında bütçeleri 200.000-400.000 Avro arasında değişen 54 hibe projesine ilişkin faaliyetler Program Otoritesi nezaretinde devam etmektedir.

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

Genç İstihdamına Sektörel Bakış Açısı

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

Gençlerin İstihdam Edilebilirliklerini Artırmayı Hedefliyoruz

Hibe Programı ile;

- Mesleki ve genel becerilerini ve niteliklerini uygun sektörlerle uyumlu şekilde geliştirmek,
- Gençlerin uygun sektörlerde kendi işlerini kurmaları için girişimcilik bilgilerini ve becerilerini artırmak,
- İyi nitelikte rehberlik ve danışmanlık hizmetleri ile okuldan işe geçişi kolaylaştırmak,
- Gençlerin iş deneyimlerini, meslek ve kariyer bilgilerini staj yoluyla artırmak

temel bileşenleri altında tasarlanacak faaliyetlerin desteklenmesi planlanmaktadır.

Proje Kapsamında Yürüttüğümüz Faaliyetler

Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında hayata geçirilen Hibe Projelerinin teknik izleme süreçlerinden Program Otoritesi sorumlu iken, Operasyon Faydalanıcı olarak Kurumumuz tematik izleme süreçlerini takip etmektedir.

Bu kapsamda, Kurumumuz adına proje ile ilgili tüm süreçlerden sorumlu olmak üzere görevlendirilen 6 kişilik Operasyon Koordinasyon Birimi oluşturulmuştur. Ayrıca Hibe Faydalanıcılarının Kurumumuz görev ve sorumluluk alanıyla ilgili sorunlarına çözüm üretmek ve söz konusu projeleri tematik olarak incelemek ve değerlendirmek amacıyla 11 kişilik Tematik İzleme Ekibi oluşturulmuştur.

Program Otoritesi ile koordineli bir şekilde yürütülen faaliyetler kapsamında Mart ayında gerçekleştirilen Açılış Toplantısının ardından Hibe Faydalanıcılarının da katıldığı 3 günlük bir eğitim düzenlenmiştir. Tüm süreçler titizlikle yürütülmekte olup önümüzdeki dönemde Teknik ve Tematik İzleme Uzmanları sorumlu oldukları projelere yerinde izleme ziyaretleri gerçekleştirecektir.

İŞKUR, işsizlikle mücadele, istihdam ve çalışma hayatıyla ilgili yürüttüğü faaliyetler kapsamında Genç İstihdamı ile ilgili 2023 hedeflerine uyumlu olarak hayata geçirdiği bu operasyonun çıktılarından Ülkemizin en etkin ve verimli bir şekilde faydalanması ve operasyonun sürdürülebilirliğinin sağlanması adına çalışmalarını tüm gayretiyle devam ettirecektir.

İŞKUR, ŞEHİT VE GAZİ AİLELERİNİN YANINDA

İŞKUR'un şehit ve gazi ailelerine gerçekleştirdiği ziyaretlerle 15 Temmuz gecesi Fethullahçı Terör Örgütü (FETÖ/PDY) mensuplarınca gerçekleştirilen hain darbe kalkışmasını canı pahasına önleyen aziz şehitlerimiz ile bu kalkışma sırasında yaralanan gazilerimizin ve aile bireylerinin İŞKUR'un sunmuş olduğu hizmetlerden yararlanabilmeleri hedeflenmektedir. Bu hedef doğrultusunda; şehit yakınları ile gazilerin bulunduğu 42 İldeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri ve Hizmet Merkezlerince gerçekleştirilen ziyaretlerde kamuda istihdam hakkı haricinde kalan aile bireylerinin, durumlarına uygun açık işlere yerleştirilmesi, işe yerleşmek için uygun mesleği/tecrübesi olmayan şehit ve gazi yakınlarının ise mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, TYP gibi hizmetlerimize hızlı biçimde yönlendirilmesi sağlanmaktadır.

MEHMETÇİKLERE "İŞ ARAMA BECERİLERİ EĞİTİMİ"

İş ve meslek seçimi aşamasında olan vatandaşlarımıza askerlik mesleğinin tanıtılması ve Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) ile İŞKUR arasında personel istihdamı kapsamında ortak faaliyetlerin yürütülmesi ve işbirliğinin geliştirilmesi yönünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Milli Savunma Bakanlığı arasında işbirliği protokolü imzalandı.

TSK bünyesindeki görev olanakları ve personel istihdamına yönelik ilanlar artık İŞKUR sisteminde yer alacak. Protokolle birlikte TSK'ya personel istihdamına yönelik başvuru kılavuzunda/ilanlarında belirtilen nitelikte iş arayanlara İŞKUR tarafından başvuru süresince toplu mesaj gönderileceği gibi, iş ve meslek danışmanları iş ve meslek seçim aşamasında olan kişilere TSK'da personel istihdam statüleri, özlük hakları gibi alanlarda bilgi verecek. Terhislerine iki ay veya daha kısa süre kalan erbaş/erlere söz konusu Meslek Danışmanları tarafından "İş Arama Becerileri Eğitimi" verilmesi, TSK'nın afiş ve broşürlerinin İŞKUR'un ilan panolarında gösterimi ve İŞKUR tarafından öğrencilere yönelik düzenlenen "Meslek Tanıtım Günleri"nde askerlik mesleğinin tanıtımı için TSK tarafından personel desteği verilmesi söz konusu protokolle karara bağlandı.

İZDES PROJESİ KAPSAMINDA ODAK GRUP TOPLANTISI İZMİR'DE START ALDI

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen İzleme Değerlendirme Sistemi (İZDES) kapsamındaki Açık İşe Yerleştirmeler ve İş Başı Eğitim Programı (İEP) Odak Grup Görüşmeleri'ne ev sahipliği yaptı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanı Bilge Aydın katılımcılara; Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Süleyman Soylu'nun selam ve iyi dileklerini ilettikten sonra İZDES Projesi'nin hedefinin; İnovasyon Markası olan İŞKUR'un daha kaliteli hizmet vermesini sağlamak olduğunu söyledi. Aydın, "İZDES Projesi çerçevesinde, İŞKUR İzmir tarafından işe yerleştirmeleri gerçekleştirilmiş ve işbaşı eğitim programına katılan vatandaşlarımızla yaptığımız görüşmelerdeki gayemiz hizmetlerimizle ilgili görüş ve önerilerini almaktır. Bu öneriler ışığında hizmet kalitemizi daha üst seviyelere çıkarıp vatandaşlarımızın memnuniyetini arttıracağız." diye konuştu.

TURİZM Sektörüne İŞKUR DOPİNGİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Kültür ve Turizm Bakanlığı arasında imzalanan protokoller kapsamında bir İŞKUR desteği daha işverenlerle buluşuyor. İzmir'in ilçelerinin ve tatil bölgelerinin de dahil olduğu Sektörel İstihdam Destekleme Eğitim Programı (SİDEP) ile gayelenen istihdamı korumak ve geliştirmek olduğuna dikkat çeken İzmir İŞKUR İl Müdürü Kadri Kabak, konaklama faaliyeti yürüten turizm işletmelerinde 2015 yılında çalışmış olan, aynı yıl en az 3 ay işi askıya alınan kişilerden, Mayıs 2016 bitimine kadar işe başlayarak kesintisiz 9 ay çalıştırılan kişilerin ücretlerinin ve sigorta primlerinin takip eden 3 ay süresince İŞKUR tarafından karşılanacağını içeren SİDEP Projesi için işletmecilere çağrıda bulundu.

FİDANLARI Kendi Çocukları Gibi Yetiştiriyorlar

Bir yılda 14,5 milyon fidanın yetiştirildiği Elazığ Orman Fidanlık Müdürlüğü'nde kadınlar aile bütçesine katkıda bulunmak için çalışıyor. Türkiye'nin en büyük 5 fidanlığından biri olan Elazığ Orman Fidanlık Müdürlüğü'nde 3'ü kadrolu, 27'si İŞKUR aracılığıyla çalışan 30 kadın, Elazığ, Malatya, Bingöl, Tunceli, Muş, Van, Bitlis ve Hakkari'de yer alan ormanlara dikilmek üzere karaçam, kızılçam, çınar, dut, meşe, badem, sedir çeşitlerinin yer aldığı 14,5 milyon fidan yetiştiriyor. Fidanlıkta, çalışan kadınlar klasik polietilen tüplere yetiştirme harcı konulmasından tohum ekilmesine, tohumların üzerinin materyallerle kapatılmasından sulanmasına, çimlenen fidanların ot alımından teklemesine kadar bütün işleri yapıyor.

İŞKUR KURSİYERLERİ DOKUDUKLARI ÜRÜNLERİ AMERİKA'YA İHRAÇ EDİYOR

Balıkesir Karesi'de "Kilimle Örülen Hayatlar" projesi kapsamında kırsaldan kente göç eden kadınları meslek sahibi yapmak gayesiyle, unutulmaya yüz tutmuş mesleklerden olan "Yöresel Kilim Dokuyucusu" kursu düzenlendi. Kurs, Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Karesi Belediyesi, Balıkesir Vefa Derneği ve Karesi Halk Eğitim Merkezi işbirliğinde 50 kursiyerle başlatıldı.

"Kilimle örülen hayatlar" projesi sayesinde, eski giyilmeyen kıyafetlerden çanta, ayakkabı ve kilimler dokumayı öğrenen ev kadınları şimdi dokudukları ürünleri Amerika'ya ihraç ediyor.

Proje ortaklarından Balıkesir Vefa Derneği'nin Başkanı Birsen Işık, işadamları ile yaptıkları görüşmeler sonucunda, Amerika'da film yıldızlarının, zenginlerin evlerinin dekorasyonunu yapan bir iç mimar ile bağlantıya geçtiklerini ve sipariş aldıklarını söyledi.

EKOLOJİK OYUNCAK YÜZLERİ GÜLDÜRÜYOR

Erzurum'da "Sağlıklı Bireyler için Ekolojik Oyuncak ve Ahşap Hediyelik Eşya" kursuna katılan 25 kadın, aile ekonomisine katkı sağlıyor. Horasan Kaymakamlığı, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) İl Müdürlüğü ile Kuzey Doğu Anadolu Ajansı (KUDAKA) desteğiyle istihdama yönelik hayata geçirilen ekolojik oyuncak projesi, ekonomik sıkıntı yaşayan kadınlara yeni bir gelir kapısı oldu. Proje kapsamında 18-35 yaşlarındaki kadınlar, ekolojik oyuncak ve ahşap atölyesindeki kursa katılarak meslek sahibi oluyor. Kursiyerler, eğitimleri boyunca günlük ücret alıyor. İlçede kadınlara, beceri kazandırarak onların işgücü piyasasına adım atmaları, kursların tamamlanmasıyla birlikte istihdam edilmeleri ve aile bütçelerine katkı sağlamalarını hedefleniyor.

DİYARBAKIR İŞKUR'DA "MESLEKİ YÖNELİM BATARYASI" UYGULANDI

Diyarbakır Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile hizmet sahasında faaliyet gösteren Özel Bil-Fen Eğitim Kurumları işbirliği ile Ortaokul 8. sınıf ile Lise 9, 10, 11 ve 12. sınıf öğrencilerine Diyarbakır İŞKUR İl Müdürlüğü hizmet binasında 27 Haziran 2016 – 01 Temmuz 2016 tarihleri arasında İl Müdürlüğümüzde görevli İş ve Meslek Danışmanlarımızca "Mesleki Yönelim Bataryası (Mesleki Eğilim Tespit Testi)" uygulandı. "Mesleki Yönelim Bataryası" öğrencilerin ilgilerini, yönelimlerini, becerilerini fark ederek geliştirmelerini desteklemeyi ve mesleki alternatiflerini görerek tercihlerini netleştirmelerine yardımcı olmak hedefliyor.

3. KONYA İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI (KONİF) DÜZENLENDİ

Bu yıl üçüncüsü düzenlenen KONİF 2016, işarayan ve işverenleri buluşturdu. Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve KTO Karatay Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen Konya İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarına katılımcılar yoğun ilgi gösterdi. KTO Karatay Üniversitesi'nde gerçekleştirilen açılış törenine Konya Valisi Muammer Erol, Konya Milletvekilleri Hüsniye Erdoğan ve Prof. Dr. Mehmet Babaoğlu, KTO Başkanı Selçuk Öztürk, Karatay Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Bayram Sade, Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanı Ahmet Toraman, İŞKUR İl Müdürü Emrah Keleş, çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının müdürleri ile çok sayıda davetli katıldı.

Açılış konuşmalarının ardından stantları ziyaret eden protokol üyeleri, firmalardan, başvurular hakkında bilgi aldı. Firmalar nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama noktasında fuarı önemsediklerini söyledi.

ZONGULDAK'TA İNSAN KAYNAKLARI VE KARİYER GÜNLERİ DÜZENLENDİ

Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu tarafından, öğrencileri iş hayatına hazırlamak gayesiyle düzenlenen İnsan Kaynakları ve Kariyer Günleri etkinliğinin bu yıl beşincisi düzenlendi. Zonguldak İŞKUR İl Müdürü Gönül Demirsu, açılış konuşmasına etkinliğe katılan herkese teşekkür ederek başladı. İl Müdürü Demirsu: "Etkinlikle özellikle üniversite ve meslek lisesi öğrencilerini iş piyasasıyla tanıştırmak, kaynaştırmak, gençleri işgücü piyasası hakkında bilgilendirmek, işsiz ve işvereni buluşturmak, istihdama katkıda bulunmak istiyoruz." diye konuştu.

Etkinlikte, 2015 yılında İŞKUR aracılığıyla en fazla işçi, engelli ve kadın istihdam eden ve İŞKUR'la birlikte mesleki eğitim kursu düzenleyen işveren ve kurumlara Teşekkür Belgeleri verildi. Programın öğleden sonraki oturumunda kişisel gelişim uzmanı Erdal Demirkıran tarafından öğrencilere yönelik kişisel gelişim semineri düzenlendi.

DOWN SENDROMLU GENÇLERİN MEZUNİYET SEVİNCİ

Bornova Belediyesi, Ege Üniversitesi ve İŞKUR işbirliğiyle down sendromlu gençlerin sosyalleşmelerini sağlamak amacıyla düzenlenen ağırlama ve servis hizmetleri kursu tamamlandı. İZBAŞ ile İŞKUR arasında imzalanan protokol ile Ege Üniversitesi öğretim görevlileri tarafından verilen eğitimleri 12 down sendromlu genç başarıyla bitirdi. Eğitimlere katılanlar, +1Down Kafe'de düzenlenen törende mezuniyet coşkusu yaşadı.

Ege Üniversitesi öğrencilerinden oluşan müzik grubunun eğlenceli şarkılarıyla gönüllerince dans eden gençlerin mezuniyetine Bornova Belediye Başkanı Olgun Atila, Ege Üniversitesi Rektör Yardmcısı Prof. Dr. Yeşim Kirazlı ile eğitim alan gençler ve aileleri katıldı. Gençler başarılarının mutluluğunu mezuniyet geleneği olan kep atarak yaşadı.

İŞKUR Engellileri İŞLETME SAHİBİ YAPMAYA DEVAM EDİYOR

Engellilerin kendi işini kurması amacıyla sağlanan hibe destekleri devam ediyor. Mersin'in Mut ilçesinde yaşayan Emine Çopur bu hibe desteğinden faydalanarak kendi işini kurdu.

Proje hakkında İŞKUR personelinden bilgi edinerek kendi işini kurmaya karar veren Çopur, daha önce el sanatları alanında Halk Eğitim Merkezi kursuna katılarak eğitici belgesi almış ve hediyelik eşya, ahşap boyama, 3 boyutlu tablo yapımı gibi alanlarda engellilere eğitim vermeye başlamıştır. 2009 yılında "Mut Engellilere Umut" Derneğini kurmuştur ve o günden beri dernek başkanlığını yürütmektedir. 3 boyutlu yazıcı teknolojisi kullanarak ürün kalıbı ve hediyelik eşya üretimi konulu projesiyle İŞKUR'dan hibe desteği alan ortopedik engelli Emine Çopur ile başarısını görüştük.

İŞKUR desteği ile açmış olduğunuz bu işletme hayatınızda ne gibi değişiklikler ve farklılıklara sebep oldu?

Daha önce yapmak istediğimiz bir çok hediyelik eşyayı 3 boyutlu tasarlayarak kalıplar oluşturduk. Bu kalıplara polyester kullanarak yeni ürünler tasarladık. Bununla beraber yağlı boya ve tablolarda yapmış olduğum resimlerde bakış açımı 3 boyutlu olarak kendimi geliştirdim.

Projeniz istediğiniz seviyeye ulaştı mı?

Projemiz bu yıl hedeflerimize yeterli derecede ulaşmadı. Hedefimizdeki Mersin'in tarihi kültürel eserlerini ve Mersini tanıtan 3 boyutlu hediyelik eşya, tablo vb. ürünleri yeterli seviyede üretimi yapamadık. Bunu etkileyen en önemli unsurlardan biri her yıl Mersin'de düzenlenen Halk Eğitim Merkezleri sergi çalışmaları olmaması oldu. Bu sergi çalışmaları bizim çalışma planlarımızı ve yapılacak etkinlikleri etkilemektedir.

** Başarı Hikayesi bölümünün hazırlanması sürecine katkı veren: Serkan ÖZADA - İş ve Meslek Danışmanı - Mersin*

Proje kapsamında yapmış olduğunuz hediyelik eşyaları nasıl pazarlıyorsunuz?

Yaptığımız çalışmalar şu ana kadar İŞKUR yanısıra Mut Belediye Başkanlığı tarafından desteklenmiş ve Pazar ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda kısmi olarak da olsa il içi, il dışı ve yaz döneminde yurt dışından gelen misafirlere (Almanya, Fransa ve İngiltere) hediyelik ürünler kargo veya elden gönderilmiştir.

İnternet ve sosyal medyayı satış ve pazarlama alanında kullanıyor musunuz?

Satış, tanıtım ve pazarlama konularında internet sayfası olarak kullanmamakla beraber facebook ve instagram gibi sosyal medya kanallarını kullanarak ürünlerin sipariş, tanıtım, pazarlama ve satış işlemlerini yapabiliyoruz.

Projenin daha iyi olabilmesi için yeterli teknik bilgi ve araç gerece ihtiyacınız var mı?

Projenin daha verimli ve ürünlerin seri bir şekilde üretimi için 3 boyutlu tarayıcı ve 3 boyutlu yazıcı kartuşunun (flament) daha kaliteli olanlarından temin edilmesi gerekiyor. İnce detaylı ürünleri yaparken bu kartuşlara ihtiyaç duyuluyor. Bunun yanında 3 boyutlu yazıcılar için güncel, kullanışlı yeni yazılımlara ihtiyaç duyulabilmektedir.

Bu proje kapsamında engelli bireylere hangi alanlarda destek sağladınız?

Genellikle ortopedik ve zihinsel engeli bulunan bireylere sosyal, psikolojik, psikomotor, ve duygusal alanlarda destek vererek hayatlarını daha iyi şartlarda yaşayan, hayata daha iyi bağlanan, kendilerine güvenen bireyler haline getirmeye çalıştık ve bu konuda başarılı olduğumuza inanıyorum. Bunun yanında bu bireylere yapılan ürünlerde emeği geçen engelli arkadaşlarımıza ürünlerin satışı sonrasında maddi destek sağladık.

Bu projeye daha ileriye dönük işlemleriniz ve hedefleriniz için hangi kurumlardan destek vermesini bekliyorsunuz?

İŞKUR'un yapmış olduğu desteklerden dolayı teşekkür ederken projemizin ileriye dönük planları ve hedefleri doğrultusunda araç gereç temini ve yazılım alanında sivil toplum kuruluşları, yerel yönetimler, kaymakamlıklar, büyükşehir belediyesi ve il genelinde sözü geçen işadamlarından bu projenin geliştirilmesi için destek vermelerini temenni ediyoruz.

KURSLARIMIZ KADINLARI
MESLEK SAHİBİ YAPIYOR

İŞKUR Zonguldak İl Müdürlüğünce düzenlenen Kitre Bebek Yapımı kursu kadınların yoğun ilgi gösterdiği kurslardan biri oldu. Bu kursa katılan Serra Korkut ile kurs süreci ve kitre bebek yapımı hakkında görüştük.

Kendinizden bahseder misiniz?

Ben Serra Korkut, 1983 doğumluyum. Evliyim ve bir çocuğum var. Ev hanımıyım. 2000 yılında Alaplı Kız Meslek Lisesinin giyim bölümünden mezun oldum.

Kurs sürecine nasıl dahil oldunuz ?

Halk eğitimde devam edilen kursların İŞKUR aracılığı ile olacağı söylendi. Halk eğitimden İŞKUR'a yönlendirildim. İŞKUR daki İş ve Meslek Danışmanlarının yardımı ile kurs hakkında bilgi aldım ve kursa başvuru yaptım.

Kitre Bebek yapımına nasıl başladınız?

İlk başta ben de çok merak etmiştim nasıl bir şey yapacağız diye. Bayan ince çoraplarının içi pamuk ve lavanta ile doldurularak bebeğin kafasını yaptık. Sonra gövdesini doldurarak aynı şekilde şekillendirerek gövde yaptık. Oluşturduğumuz şekillere göz ağız yaparak boyadık. Lavanta bebekten sonra bez bebek yapımına geçtik.

Annelerimizin yaptığı gibi elimizdeki imkanları kullanarak düğme çorap artık bezle, yünden saçlarını yaparak bez bebeği oluşturduk. Bunlarda bazı arkadaşlarımız gözlerini boyadı bazı arkadaşlarımız keçe kullandı. Elimizdeki imkanlara göre bebekleri oluşturduk. Son olarak da; Kitre bebek yapımına başladık ardından mısır kabuğundan bile bebek yaptık. Çok eğlenceliydi.

Kitre bebek yapımını bize anlatır mısınız?

Kitre bebeğin içinde tel var. Geven bitkisinin öz suyundan elde edilen kitre sıvılaştırılıyor. Sıvılaştırılan bu malzemeye pamuk batırılarak kitre bebeğin elleri yüzleri ve vücudu ölçülü bir şekilde şekillendirilir. Sonrasında şekillendirilen yüz ve vücut astarlanır ardından bebeğe giydirilecek giysiler ve başörtüsü Kahramanmaraş ve Alaplı yöresel giysiler esas alınarak bizzat tarafımızca kesilip, dikilir ve işlenir. Son olarak da makyajı tamamlanır.

Bu ürünler tamamen el emeği midir?

Tabi bu bebeklerin parmaklarının ve yüz hatlarının ayrı ayrı ölçüleri vardır ve bunlar hesaplanarak üretilir. Alaplı kızı bebeği yapımı tamamen A'dan Z'ye bize aittir. El emeği oldukça fazladır.

** Başarı Hikayesi bölümünün hazırlanması sürecine katkı veren:*
İş ve Meslek Danışmanları Sevim ÖNCE - Ersin DÖNMEZ Zonguldak

Ürünlerinizi sergilediğinizde ürünlere ilgi var mıydı?

Çok büyük ilgi vardı. Gelen misafirlerin ürünleri gördükten sonraki fikirleri tamamen farklıydı. Burada en önemlisi tek bir telin tamamen kursiyerlerin emeği ile çok güzel bir bebeğe dönüşmesidir.

Öğrendiklerinizle bir işletme kurmayı düşünür müsünüz?

İsterim ancak bunun alt yapısının oluşturulması gerekir. Öncelikle talep olması gerekir.

Bu bir piyasa araştırması, hibe veya kredi veren kuruluşlarla diyaloğa geçilerek aşılamaz mı?

Evet, bu şekilde yapılabilir ama ürünü piyasaya sürmek, bunlara alıcı bulmak, emeğimizin karşılığını almak için bir takım aşamalar gerekiyor.

Ürünleri sadece Alaplı pazarında değerlendirmektense Zonguldak genelinde ya da E-Ticaretle internet ortamında satış yaparak hedef kitleyi genişletmek daha kolay olmaz mı?

Tabi ki daha kolay olur. Ama piyasaya nasıl gireceğim, ürünlerimi tanıtabilir miyim gibi sorular var aklımda. Bu konu ile ilgili Zonguldak Valiliği nezdinde İŞKUR İl Müdürlüğünün çalışmaları olduğunu biliyorum. İŞKUR ve Sayın Valimizin destekleri ile kitre bebeğin yöreselleştirilmesini ve bu konuda Pazar oluşturulmasını bekliyoruz.

Ürünlerin tanıtımını yaparken imalathanenin fotoğrafları videoları çekilerek internet sayfalarında paylaşılsa ve irtibat numarası verilerek sipariş alınır gibi bir şey yapılsa nasıl olur?

Evet, bu şekilde sonuç alınabilir. Şu aşamada farklı bir proje var aklımda belki sonrasında böyle bir yol izlenebilir.

Farklı bir proje derken neyi kastediyorsunuz?

Alaplı'da olmayan bir hobi ürünlerinin satıldığı işyeri açmayı planlıyorum. Çünkü burada bir malzemeye ihtiyaç duyduğumuzda yakındaki

ilçelere gitmek zorunda kalıyoruz. Giden kişilere siparişler vermek zorunda kalıyoruz. Alaplı'da böyle bir satış yeri olmadığından bu tarz bir hobi mağazası açmak istiyorum.

Bu açmayı planladığınız işyerinde bebek yapımı alanı oluşturulup ürünlerin satışı gibi düzenleme yapılabilir mi?

Tabi bu da olabilir. Malzemeler benim tarafımdan karşılanarak ürünlerin yapımı ve satışı düzenlenebilir.

Peki yeniden kurs hakkında konuşacak olursak kursta gördüğünüz size kattığı olumlu yanlar nelerdir ve kursa katılacaklara tavsiye edeceğiniz şeyler var mı?

Mesela ben el nakışı yapmayı bilmiyordum. El nakışı yapmayı öğrendim. Sonra desen kalıp çıkarmasını, bilmediğim teknikler, tel kırmayı öğrendim. Boncuk işlemesini, pul işlemesini, püskül yapmayı öğrendim. Boyama tekniklerini öğrenip geliştirdim. Katılacak arkadaşlara önerim el becerileri, teknikleri gelişecek ve eğlenceli vakit geçireceklerdir. Zamanını değerli geçirmek adına böyle alanlara yönelmek kendilerine daha çok fayda sağlayacaktır.

Kursta tek bir ürünü alıp kendiniz mi meydana getirdiniz yoksa iş bölümümü yaptınız?

Bu konuda eğitmenimiz Zeynep hoca çok yardımcı oldu. Ona da çok teşekkürlerimi sunarım. Zeynep hoca kursiyerin hepsinin bir kitre bebek kendi başına yapmasını istedi. Sonrasında bizi gruplara ayırdı ve altı grubun her birinin bir ürün çıkarmasını istedi. Gruplarda iş bölümü yaptık.

Peki, son olarak kadın istihdamını nasıl değerlendiriyorsunuz. Yani ev hanımlığından çıkıp da piyasaya üreten haline dönüşmesi ne şekilde olabilir ve bunun verimliliği nasıl olur?

Kadınların üretimi daha kolay olur. Bir erkek her yere giremez ama bir kadın ev ortamı da dahil her yere girebilir. Mesela bir bayan başka bir bayanın evinde ne eksik veya neye ihtiyacı var daha iyi gözlemler. Keçeden tutunda çantaya, çocuklarının ihtiyaçlarına kadar daha detaylı bakabilir. Hele kendi kazancını elde etmesi kadar mutluluk verici bir şey olamaz.

Bize zaman ayırdığınız ve içtenlikle cevap verdiğiniz için teşekkür ederiz.

DEVREK BASTONU

Nesilden Nesile Sanat Mirası

Devrek Bastonu, ormanlarla kaplı Zonguldak'ın Devrek ilçesinde hayat bulmuş, sanatsal ve kültürel bir yapıya bürünerek karşımıza çıkmıştır. İlçede gelişim gösteren zarif el bastonu kentte bu sanatın gelişmesini sağlamış, el emeği ve göz nuru bastonları toplumumuza kazandırmıştır.

Tarihte Önemli Bir Yere Sahip

Bir görüşe göre Zonguldak'ın Devrek ilçesinde yüz yılı aşkın bir geçmişe dayanan baston yapımcılığı ilk kez 1892 tarihli Kastamonu Salnamesi'nde, bir zanaat kolu olarak ortaya çıkmıştır. Diğer bir görüşe göre ise bu sanatın öncülerinden biri Devrekli marangoz Ali Ziya Efendi (Salman)'dır. Kendisi 1. Dünya Savaşı yıllarında onarma işlemlerinin yanısıra pek çok şemsiye sapı ve pipo yapmış baston yapımının bütün inceliklerini öğrenmiş, savaşın ardından Devrek'e dönüşü ile bastonculuğu başlatmıştır.

Her ne kadar bu görüşe göre bastonculuğun Devrek'te Ali Ziya Efendi ile başladığı bilinse de bazı araştırmacılar bunu kabul etmemektedir. Ali Ziya Efendi'nin nüfus kayıtları incelendiğinde, 1908 yılında Devrek'e geri döndüğü anlaşılmaktadır; ancak 1892 tarihli Kastamonu Salnamesi'nde de Devrek'te bastonculuğun varlığından söz edilmektedir. Bu bilgiler ışığında Ali Ziya Efendi, Devrek'te bastonculuğu ilk kez başlatmamıştır; fakat Devrek bastonuna sanatsal bir boyut kazandırmıştır. Yaptığı birbirinden zarif bastonlarla, Devreklilerin gözünde bastonu ihtiyarların dayanağı olmaktan çıkarmış, böylece bastonculuk Devrek'te gerçek değerini bulmuştur.

Ali Ziya Efendi'den sonra, Devrek'te baston yapımı büyük önem kazanmış; babadan oğula, ustadan çırağa geçerek, gözde bir meslek haline gelmiştir.

Aziz Salman Usta, ilk kez Devrek bastonunu 1933 yılında düzenlenen ''Tasarruf ve Yerli Malı Haftasında'' sergilemiştir. Daha sonra 1936 yılında ''İzmir Enternasyonal Fuarı'nda'' kurmuş olduğu sergilerle Devrek bastonunu yurt çapında tanıtmıştır.

Baston yapımı için, başta kızılcık olmak üzere genellikle; akçaağaç, akgürgen, ceviz, çam, gül ağacı, döngel, çınar, kayın ağacı, fındık ağacı, meşe, kiraz ağacı ve porsuk ağaçları kullanılmaktadır. Baston saplarında ise genellikle; kavla denilen çınar ağacı, ceviz ağacı ve kemik kullanılmaktadır. Baston yapımında kızılcık ağacının çoğunlukla kullanılmasının nedeni; kızılcığın, Devrek ormanlarında bol miktarda bulunuşu ve bedava elde edilmesidir. Baston yapımında üretim işlemleri şu şekilde sıralanır: Hammaddenin elde edilmesi, doğrultma, kafa törpüleme, rendeleme, tornalama, oyma, sap ve uç kısımlarının takılması, işleme, süsleme, kakma, boyama, sedefleme ve vernikleme.

Devrek bastonunun sapına gösterilen özen, birbirinden farklı figürlerin kullanılması bastonun görünümünü olumlu yönde etkilemektedir. Yılan (tekli veya çift), kartal, at, kuş, köpek, ördek başları en çok kullanılan sap figürleridir.

Evli ve 1 çocuk annesi Ayşegül Yurttadur, baston ustası olan babası Raşit Korun'un yanında 19 yaşında baston yapımına başladı. Babasından bu sanatın inceliklerini öğrenerek ustalaşan Yurttadur, şu an Halk Eğitim Merkezi'ne ait Baston Sarayı'nda baston ustaları yetiştiriyor. Ayrıca ilçedeki Bastoncular Çarşısı'nda kendi atölyesini açan Yurttadur, değişik renk ve motiflerde yaptığı dünyaca ünlü Devrek bastonlarını satarak aile bütçesine katkı sağlıyor.

Devrek Bastonunu Anlatan Güzel Sözler

- Baston her yerde bastondur, üzerinde sanat eseri varsa o, Devrek bastonudur.
- Bir gün elinize mutlaka bir baston alacaksınız, işte o zaman elinizdeki neden dünya nadiri olan bir Devrek bastonu olmasın.
- Ozanlar düşlerini, Devrekliler orman dalını yontar.

TÜRKİYE DARBELER TARİHİ

Prof. Dr. Fahri SAKAL
Ondokuz Mayıs Üniversitesi

15 Temmuz cinneti ile millete ve memlekete büyük acılar yaşattılar, Türkiye'yi erken kalkanın darbe yaptığı ülkeler ligine tekrar soktular. İttihatçılardan beri mevcut olan bu darbe kültürünü zihinlerimizden söküp atmazsak, bu ilkel teamülü terk etmez ve yasalarımızı ona göre düzenlemezsek gelecekte başımıza daha büyük felaketler gelecektir.

Osmanlıların gerek yeniçeriler zamanında gerek sonraki dönemlerde muhtelif mahiyet ve biçimlerde askeri veya bürokratik darbelere maruz kaldıklarını biliyoruz. Yeniçerilerin dillere destan kazan kaldırmaları bunun ilk örnekleridir. Sonunda 1826 tarihinde Ocak da benzer usulde kaldırılmıştır. Sonraki dönemlerde de askerin tek başına veya bürokrasi ile birlikte siyasete müdahalesi devamlı görülmüştür. Gerçekten Türkiye'de rejimi belirleyen unsur baskın bir şekilde asker olmuştur.

Yeniçeri ocağı bürokrasinin ve padişahların önünde bir engel olduğundan, -iyi veya kötü- bir politika uygulanması için Ocağın ikna edilmesi gerekiyordu. 1826 tarihli Vaka-i Hayriye denen olay bunun için yapılmış, yani II. Mahmud düşündüğü veya kendisine tavsiye edilen reformları yapabilmek için Ocağı kaldırmıştır. Ancak Vaka öncesi son aylarda Rus, İngiliz ve Fransız elçilerinin Osmanlı yönetimi ile çok sıkı fıkı olmaları bu olayda yabancı parmağının olabileceğini akla getirmekteydi. Zira Yunanlıların istiklal için isyana hazırlık yaptıkları bir zamanda devlet bu yabancı elçilerin tavsiyesi ile(?) kendi ordusunu topa tutmuş, bir yıl sonra da donanmayı Ruslar Ege de bombalayarak batırmışlar, ertesi yıl Yunanistan bağımsızlığını kazanmıştı. Sonuç itibarı ile bu darbe yabancı parmakların etkisiyle gerçekleşmiş olabilir diye düşünmeden edemiyoruz.

27 Mayıs 1960 İhtilali

Osmanlı tarihinde çok darbe örneği vardır, ancak Sultan Aziz'in hal' edilmesi tam ve hedefe ulaşmış bir darbe idi. Mithat Paşa ve arkadaşlarının "batı yanlısı politika" hevesleri ile sultanı öldürdükleri ve V. Murad'ı tahta çıkardıkları biliniyor.

Bu hadise Murad'ın akli zaafı dolayısıyla Batı yanlısı bürokrasinin idareye el koyması anlamına gelmektedir. Bu kişiler sonra aynı yöntemle Murad yerine Abdülhamid'i tahta çıkarmışlardır. Sultan II. Abdülhamid döneminde aynı gelenekten gelen sivil ve asker bürokrasi birçok defa darbeye kalkışmış, ancak 1908'e ve 1909'a kadar muvaffak olamamışlardı.[1] Bu tarihte Selanik'ten İstanbul'a gelen Hareket Ordusu içinde Musevi-Siyonistlerin, yabancı Avrupalı ajan ve elçilerin bulunduğunu biliyoruz. Bu bir darbe idi ve önce Meşrutiyet ilan edilmiş, sonra 1909'da Sultan Hamid "azınlık temsilcileri" tarafından hal' edilmiş; devamında 1912 ve 1913 darbeleri ile İttihatçılar Osmanlı sistemine hakim olmuşlar, bir yıl sonra ise Osmanlıyı bitirecek olan Cihan Harbi'ne girmişlerdi. Yani yabancı destekli darbe ile Sultan indirilmiş ve peşinden devleti bitirecek bir dünya harbine girilmiştir. Üstelik 1913 darbesi Türk tarihindeki en iyi demokrasilerden birini bitirip İttihatçı, asker, batılı ve elitist zorbalığını getirmiştir.

Cumhuriyetimizin Tek Parti döneminde İttihatçı artıklarının Atatürk'e suikast amaçlı kalkışma planı dışında darbe fiili ve fikri bilmiyoruz. Ancak 14 Mayıs 1950 akşamı tarihimizde ilk çok partili seçimde CHP kaybedince bazı generaller İnönü'ye "müdahale edelim mi paşam?" diye sorma cesaretini bulabilmişlerdi. O zaman milli iradenin karşısına askeri güçle çıkmanın diktatörlüğü zorla korumaya kalkma anlamına geleceğini gören İnönü bu teklifi reddetmiş,[2] ama sonraki yıllarda Demokratları "sizi artık ben bile kurtaramam" diyerek bir bakıma darbecilere cesaret vermiş ve onlara darbeyi hatırlatmıştı. 27 yıllık Tek Parti döneminde hiç işçi grevi olmadığı halde 1952'de siyasi amaçlı ilk işçi grevi yapılmış, sonra "bir özel harp dairesi operasyonu"[3] olan Selanik'teki Atatürk evine bomba atılması bahanesiyle Türkiye'de azınlıkların her şeyi yağmalanmış, ülkenin dünyaya rezil olması ve itibar kaybı ile hükümet kontrolü kaybedilmiştir. 52'den itibaren asker içinde darbe hazırlıkları başladığına dair duyumları hükümet dikkate almazken, İnönü sık sık atına binerek Harp Okulu önünden geçmekte, geleceğin subayları ile "sohbetler" yapmakta; onlarla teması kesmemeye özen göstermektedir. Sonunda Samed Kuşçu, 9 Subayın darbe hazırlığını ihbar etmişse de kendisine Menderes bile inanmamış, subaylar beraat ederken Kuşçu müfteri suçlamasıyla mahkum olmuştur.

Ancak maalesef Kuşçu müfteri değildi ve ihbar doğru idi; darbe hazırlıkları vardı. Türkiye'de Batıya bağlı, "ilerici, batıcı, çağdaş" bir sivil asker bürokrasi, Batı desteği ile istenmeyen hükümetleri indirmede daima emre amade beklemektedir. İktidarlar biraz sendelemeye görsünler, batı menfaatleri doğrulusunda değillerse hizaya getirilirler ki bu ya terör desteklenerek veya darbelerle olur. 1958-59'larda Türkiye'de bir iktisadi kriz yaşanmaktadır. Başbakan Menderes ABD'ye giderek hem mali yardım, hem de Türkiye'de traktör üretmek için destek istemiştir. Ancak ezanın Arapça aslına dönüştürülmesi ile başlayan rahatsızlık, traktör üretme fikriyle ayyuka çıkmış, Amerikalılar "size pulluk verelim" diyerek traktör üretimine destek vermemişlerdir. Bunun üzerine Sovyetler Birliği ile mali yardım ve traktör üretme düşüncesi gündeme gelmiştir. Menderes Türkiye ve komşu ülkelerin sanayileşmesini

ORDU ÜLTİMATOM VERDİ

Hükümet istifa etti

Milli Hükümet kurulmazsa

ORDU idareye el koyacak

ANKARA, (HA) — Genelkurmay Başkanı ile Kara, Deniz ve Hava Kuvvetleri Komutanları, dün Cumhurbaşkanı Sunay, Senato ve Millet Meclisi başkanlarına ortak bir ültimatom vererek Türkiye'nin anarşik bir ortama sürükleneceğini ve demokratik parlamenter

ASKERÎ birlikleri karargâhları civarında dizilen tanklar (üstte) ve mevzilerine yerleştirilmiş uçaksavar topları ateşe durumunda bekliyor. (Foto: Sergey TATLANER - Ankara)

12 Mart 1971 Muhtırası

Devrilen İktidarın adamları Ankara'da "Kudüs'ü kurtarma provası" yapmışlardı. Darbeci subaylardan biri "bunlar Kudüs'ü kurtarmak istiyorlardı" diye demeçler verebilmişti! İnsanların yedi sülalesi araştırılarak, kimler başörtülü, kimler içki içmiyor... gibi konular gündemden düşmüyordu.

istiyordu. Bağdat Paktı çerçevesinde kalkınma planı organize ettiği İran, Irak ve Pakistan'da bu yıllarda darbeler olmuş ve o ülkelerin liderleri ve kadroları tasfiye edilmişlerdir. 27 Mayıs'ta darbe olmasaydı, 1960 Temmuzunun ilk yarısında Sovyetlere gidecek ve yardım anlaşmasını imzalayacaktı.[4] Nasip olmadı, "diktatör", "öğrencileri kıyma yaptı" gibi yalanlarla harekete geçirilen kamuoyu etkisiyle öğrenciler ve askerler sokağa itildiler. Darbeden sonra kimse kıyma yapılan gençlerin adını anmadı ve davasını sürdürmedi. Çünkü bu sözler kamuoyu oluşturmaya yarayan yalanlardı. Üç idam, bir intihar ve birçok kişinin stresten kanser ve benzeri hastalığı, bozulan ekonomi, kaybedilen sosyal ahenk, topluma ekilen kin ve düşmanlık tohumları, darbelerin gelenekselleşmesi ve nihayet tarihinde ilk defa belki seçim kazanacak olan CHP'nin yüzde 17 kadar oy kaybederek bir daha ebediyen seçim kazanamaz oluşu... 1960 Darbesinin zararları daha saymakla bitmez.

Akabinde demokratik bir anayasa yapıldı, kurum ve kurullar ihdas edildi; o kurullara darbeci zihniyetin adamları yerleştirilerek hükümetlerin o yerlere ulaşması engellendi. Böylece ülke içinde halkın seçtiği iktidarların ulaşamadığı atanmış iktidar adacıkları oluşturuldu. Erdoğan Teziç'in "halkın seçtiği iktidarın dışında bir de devlet iktidarı var" derken kastettiği yapı bu idi ve bu durum sürekli darbe hali arz ediyordu. Atanmışlar iktidarı veya bürokratik oligarşi gibi adlandıranlar da vardır.

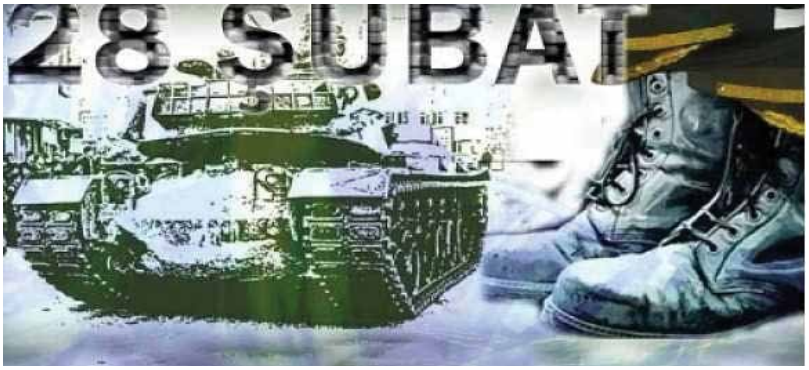
12 Mart 1971 tarihinde Genelkurmay Başkanı Memduh Tağmaç, Kara Kuvvetleri Komutanı Faruk Gürler, Deniz Kuvvetleri Komutanı Celal Eyiceoğlu ve Hava Kuvvetleri Komutanı Muhsin Batur

1962, 63, 71 darbe, muhtıra ve sıkıyönetim yılları oldu. Toplum gerildikçe gerildi. Cinayetler şehirlerde ve okullarda kol gezer oldu. 70'lerin sonlarına doğru 10 bin kadar insan siyasi cinayetlere kurban gitti. Sonunda Amerika'nın "çocukları"[5] müdahale ederek huzuru(!) getirdi. Evren Paşa bir darbeci yöneticide görülen mukadder zaafla malul olduğundan, Yunanistan'ın NATO'ya girmesini karşılıksız onayladı. Milli çıkarlar aleyhine çok uygulamalar yapıldı. Darbe anayasası ise bu güne kadar değiştirilemedi, şurasına burasına yamalarla yetinildi.

Refah Partisi'nin 1990'larda oylarının artması ve Milli Görüş'ün iktidar olması ihtimali basının bir kesiminde "Refah Sendromu" olarak adlandırılmıştı. Sonunda koalisyonla iktidara gelen RP'yi indirmek için tanklar sokaklara çıkarıldı ve hem

12 Eylül 1980 gecesinde, düzenli bir biçimde Türk Silahlı Kuvvetleri tarafından devlet yönetimine el koyuldu. İhtilal bildirgesi sabaha karşı Genelkurmay Başkanı Kenan Evren tarafından televizyonlardan bizzat duyuruldu.

basın hem de aydınların ve halkın büyük bir kesimi darbeyi alkışladılar. Bu sözde bin yıl sürecek bir post-modern darbe idi. Arkasında yine ABD ve İngiltere vardı. Devrilen İktidarın adamları Ankara'da "Kudüs'ü kurtarma provası" yapmışlardı. Darbeci subaylardan biri "bunlar Kudüs'ü kurtarmak istiyorlardı" diye demeçler verebilmişti! İnsanların yedi sülalesi araştırılarak, kimler başörtülü, kimler içki içmiyor... gibi konular gündemden düşmüyordu. Ekonomi gittikçe kötüleştiği halde düzeltmek yerine bunlarla uğraştılar. Aynı zihniyet Özal'ın yıpratıldığı son yıllarında Hürriyet gazetesinde şu başlığı manşetten atabilmişti: "Atatürk Türkiye'sinde dua eden bir bakan."[6] "Beyaz Türklere" göre " Atatürk Türkiye'sinde" dua edilemezdi.[7]



Necmettin Erbakan'ın başbakan, Tansu Çiller'in ise dışişleri bakanı olduğu 28 Şubat 1997 tarihinde toplanan Milli Güvenlik Kurulu'nun irticaya karşı başlattığı ordu ve bürokrasi merkezli bu süreç, post-modern darbe olarak da adlandırılmıştır.

Bu arada yıllardır şiirlerindeki fikirlerinden dolayı Nazım Hikmet'in mağdur olduğunu işleyenler, 70 yıl önce yazılmış bir şiiri okudu diye İstanbul Belediye Başkanı R. Tayyip Erdoğan'ı hapse atmışlar, bir de kaderini çizmeye kalkışmışlardı: Artık "muhtar bile olamaz"dı. Öyle ya kendi partilerinin milletvekili Cevdet Kerim İncedayı'nın 46 seçiminden sonra söylediği "bu ülkeyi yönetecek kişileri Hasolar ile Memolar mı seçecekti? Elitlerin oyları halkın oyu ile eşit olur muydu? Fakat kadere bakın ki, halk, yani Haso-Memo takımı bu "muhtar bile olamaz" denen adamın partisini iktidar yapmıştı. O halde "Ordu Göreve" çağrılmalıydı? 90'larda "faşist ordu", "asker köylüye dışkı yedirdi" başlıkları atan "gazete", şimdi "tehlikenin farkında mısınız?" diye soruyordu.

Açılımlar, Liberaller ve Cemaat: Ak Parti bu şartlar altında hükümet olmuştu, ama zamanın YÖK Başkanı Teziç'in söylediği "devlet iktidarına" ve elitlere karşı işi zordu. Zira taa 1950'de İnönü'nün Demokratlara söylediği bir gerçek dağ gibi bu gün de karşımızda duruyordu: "Hükümet kurarsınız, ama iktidar olamazsınız", İnönü'nün son başbakanı M. Şemseddin Günaltay da demokratlara, "hele bir hükümet kurun, bakın göreceksiniz, bize 6 ay bile dayanamayacaksınız" derken acaba neyi kastediyordu? Gerçekten 50'den beri sokaklar, kurumlar, ordu, üniversiteler, barolar ve diğer odalar hep onların kontrolünde olmuştu. Millet birilerini seçiyor, bu elitler "benim oyumla çobanın oyu nasıl eşit olur?" makamında algılar yayıp "zinde güçleri" ve "orduyu göreve" çağırmaya ve seçilenleri indirmeye çalışıyor. Bu nokta Türk siyaset ve demokrasi tarihinin özetidir.

Bu durumda aydınların ve demokrasinin gücünden faydalanmak ve onların desteğini almak için çağdaş demokrasinin gerektiği açılımlar başlatıldı. Demokratlar, liberaller ve cemaat haliyle bu akıma destek verdiler veya vermiş göründüler. Zamanın Başbakanı Sayın Erdoğan resmen yalvarıyordu: "Darbe anayasasını değiştirelim". Ne gariptir ki, 12 Eylül döneminin meşhur hapishane işkencelerinde organlarına elektrik verilen insanların partileri bu anayasaya sahip çıktılar. Bir taraftan da hala "zinde güçler" göreve çağrılıyor, darbe anayasasını değiştirmek isteyene "diktatör" deniyordu!

Sonunda birileri yeterince mevzi ve destek kazandığını düşünmüş olacaklar ki, "diktatörü" devirmeye kalktı. Ergenekon ve diğer adlarla müdahaleye kalkışanlar oldu. Birileri de onları "darbeciler" diye toplayıp içeri tıkmaya başladılar. Evet darbeye kalkışanlar vardı, kimse olmadı diyemez; pilot bölgelerden biri de bizim üniversitemizdi. 19 Mayıs Üniversitesi gibi orta büyüklükte bir kurumdan 120 otobüs dolusu insan -bazıları zorla- meşhur Tandoğan Mitingine götürülmüştü.[8] Daha sonra bir sohbetimizde dekanımız şahsıma şu itirafı yapmıştı: "Geçen hafta Rektör Bey ve dekanlar birlikte garnizon komutanını ziyarete gittik. Bir buçuk saat süren sohbetimizin bir saatinde komutan üniversitemizle ilgili bilgiler aldı." Şimdi biz soruyoruz: Garnizon komutanının görevi miydi kampüsle ilgili bilgi almak, ilgilenmek?

Zamanla anlaşıldı ki bu darbeci avcıları cemaat mensubu bürokrasi imiş. Türkiye sistemi hala darbe kültürü ve alışkanlığı ile mücadele için bir yöntem geliştirmemiş, bir refleks oluşturmamıştır. Birileri "darbecisiniz" derken diğerleri "değiliz" diyor; millet de kafası karışık olarak bakakalıyor. Halbuki darbe iddiaları, darbeci fikir ve fiiller ortaya çıkınca bir milli refleks oluşmalı, kurunun yanında yaşı da yakmadan suçlular tespit edilip ayıklanmalıydılar. Bu yapılmadığından cemaat darbeci diye birilerini görevden alıp yerine kendi adamlarını koydu; ki bu da bir çeşit sessiz darbe idi. Ancak zamanla cemaatin adeta devlete paralel bir güç haline geldiğini görüp dershanelerini kapatmaya kalkan Sayın Erdoğan'a toplum yeterince inanmayınca bu güne kadar gelen süreç yaşandı. Özellikle "one minute" bu alanda bir milat oldu. Uluslararası ve dış basında Erdoğan düşmanlığı yalan ve mantıksız da olsa dolu dizgin hale geldi. 17-25 Aralıklar, Alman ve İngiliz basının cumhurbaşkanına doğrudan hakaretleri, Türkiye'de sermaye ile sermaye düşmanlarının, "dincilerle" ateistlerin, sağ ile solun, sözde anti emperyalistlerle emperyalistlerin Gezi'de bir arada olması; Cemaat'in, bazı demokratların, liberallerin ve PKK'nın siyasi işbirliği içinde olması... Bunlar olağan şeyler değildi. Aynı anda dünya çapında 7-8 büyük yatırımı gerçekleştiren ekonominin krize girmek üzere olduğu söyleniyor, muhtelif "açılım" politikalarıyla itilmişleri bağrına basmak isteyen, anayasayı

17-25 Aralıklar, Alman ve İngiliz basının cumhurbaşkanına doğrudan hakaretleri, Türkiye'de sermaye ile sermaye düşmanlarının, "dincilerle" ateistlerin, sağ ile solun, sözde anti emperyalistlerle emperyalistlerin Gezi'de bir arada olması; Cemaat'in, bazı demokratların, liberallerin ve PKK'nın siyasi işbirliği içinde olması...Bunlar olağan şeyler değildi.

değiştirme ve demokratikleşme teklifi yapan Cumhurbaşkanı yerli ve batılı basında "diktatör" ilan ediliyor; ana muhalefet lideri televizyonlarda zamanın başbakanına "ananı..." diye başlayıp peşini getirmeyerek hakaretler yapıyor, ana muhalefetin TV kanalında "koymak" ifadesiyle küfürler yapılırken hala basına baskıdan söz ediliyordu.

Sonunda 15 Temmuz cinneti ile millete ve memlekete büyük acılar yaşattılar,

Türkiye'yi erken kalkanın darbe yaptığı ülkeler ligine tekrar soktular. İttihatçılardan beri mevcut olan bu darbe kültürünü zihinlerimizden söküp atmazsak, bu ilkel teamülü terk etmez ve yasalarımızı ona göre düzenlemezsek gelecekte başımıza daha büyük felaketler gelecektir. Zira bu darbe esnasında bir zaafımız açığa çıktı: Millet darbeye karşı durunca darbeciler silah kullandı, şehitlerimiz oldu. Bir daha darbe olursa millet sadece böyle bayrağı ile değil, silahlanarak çıkacaktır. O zaman da Türkiye'yi karıştırmak isteyen yabancı güçler darbeyi destekleyenlerin silahlanmasını sağlayacaklardır ki, Allah korusun, bunun adı iç savaştır. Şu andaki problemimiz hem darbeyi, hem de bu muhtemel iç savaşı önleyecek zihniyet ve düzenlemelerin acilen yapılmasıdır.

Bu 15 Temmuz cinneti için araştırmaya dayanmayan bazı şahsi görüşlerimizi burada belirtmeliyiz. Biz Cemaatin tek başına darbe yapma gücünün olduğuna inanmıyoruz. Türkiye'nin kıdemli ve alışkın darbecileri kimlerdir, bunu biliyoruz. Tanklar sokaklarda yürüyünce kimlerin alkışladığını unutmadık. Ergenekon tamamen asılsız değildi. Aynı adamlar bu cemaatçileri darbe için ileri sürüp, "müşterek düşmanımız AKP'den kurtulalım" demek istemiş olamazlar mı? Darbe başarılı olsaydı, ortaya çıkarak sisteme el koyacaklardı. Türkiye'yi kendi tabirleriyle üç-beş yüz bin "cemaatçi-dinci" güruhuna bırakırlar mıydı? Malum "ordu göreve" ekibi bunlara gaz vererek, başarılı olurlarsa sayın cumhurbaşkanından ve hükümetten kurtulacaklardı, başarılı olmazsa Ergenekon'un intikamını cemaatten almış olacaklar ve "darbe öyle yapılmaz, böyle yapılır" demiş olacaklardı, ki bu şık gerçekleşmiş ve "al sana darbe ey cemaat" demiş oldular.

Türkiye görüldüğü gibi asırlardır darbe gerçeği ile yüz yüzedir. Bütün darbelerde maalesef dış güçlerin etkisi vardır; ya doğrudan yaptırmışlar veya darbeye teşne birileri harekete geçince onları yönlendirmişlerdir. Şu sıralar batı basınının Sayın Cumhurbaşkanına saldırmasını başka nasıl açıklarsınız. Cahil ve demokrasisi özürlü toplumları darbelerle yönlendirmek savaştan daha ucuz ülke istila yöntemidir. O halde neden darbeye destek vermesinler. Bundan sonra darbe, terör ve istenmeyen liderlerin suikastlarla öldürülmesi geleceğin savaş yöntemi olacaktır.

Darbeler birçok masum insanın vurularak veya mahkemelerce idam verilerek ölümüne sebep olmakta, birçok insanın haksız mahkumiyetine veya maddi zararına, işten çıkarılmasına, sürgüne ve başka yollarla zarara uğratılmasına yol açmaktadır. Ayrıca karşılıklı kin ve düşmanlığın yayılması yoluyla toplumsal barış ve ahengin kaybına da sebep olmuşlardır. Ülkenin iktisadi yönden zarara uğraması, denetimsiz darbe dönemlerinde birçok yanlış icraatlar yoluyla ülkenin onlarca yıl geri gitmesine de sebebiyet vermektedir. Ayrıca darbeleri destekleyen partiler darbe sonrası ilk seçimlerde

Bir daha darbe olmaması için devlet ve toplumca çok ciddi hazırlıklar yapmalıyız.

muhakkak oy kaybetmektedirler. Bizde 60 darbesini destekleyen CHP darbe sonrası %17, 28 Şubat sonrasında ise DSP ile müşterek olarak %13 oy kaybetmiştir. Yani darbe kimseye bir şey kazandırmıyor, kişiler ve devlet fakirleştiği ile ve demokrasi de aldığı yara ile kalıyor. Darbe dönemlerinin başka bir telafisi imkansız kaybı da gerçeklerin gizlenmesi veya tersyüz edilmesidir. Bunun için arşivlere darbeci müdahaleler olmakta, aklar ebediyen kara olarak gösterilmektedir. 12 Eylül döneminde Konya'dan kamyonlar dolusu arşivlik belge SEKA'ya hurda kağıt diye gönderilmiştir. Demokrasisi eksik ve kusurlu olan, ayrıca sıkça darbe yaşayan ülkelerde yakın tarih yalanlarla doludur. Biz tarihçiler darbe olan ülkelerde darbecilerin yalancılarıyız. Çünkü arşivleri onlar oluşturuyor, biz de onların yalanlarını belge diye alıp kullanıyor, siz tarih severler de onları okuyorsunuz.

Sonnot

1. Sultan Abdülhamid ve Sayın Cumhurbaşkanı Erdoğan tarihimizde en çok darbe ile devrilmek istenen iki devlet başkanımızdır. Dikkat edilirse bugün kamuoyunda hala Abdülhamid'i "kızıl sultan" veya "müstebit" diye suçlayanların hepsi cumhuriyet döneminde darbelerle rejim dizaynına çalışanlardır ve sayın Erdoğan'a "diktatör" derler. Üstelik her ikisinin düşmanları batılı emperyalist çevrelerce desteklenen kişilerdir. Devamlı demokrasi isteyen batının Mısır ve Türkiye'de darbeyi desteklemesi manidardır: Müslüman halklar onların "çocuklarını" seçmiyorsa darbe ile yönetime getirirler.
2. "Diktatörlükler devrimle yıkılmaya mahkumdur" diyerek Paşa, o zamanki CHP'nin görüntü ve algısının diktatörlük olduğunu, seçim sonuçlarını tanımaması halinde bir darbe ile indirilebileceklerini ima etmiştir.
3. General Sabri Yirmibeşoğlu'nun ifadesidir.
4. Türkiye'nin sanayileşmesi ve stratejik ürünlerin üretilmesine yönelik sanayileşme planlarının nasıl önlendiği konuları üzerinde birçok komplo teorisi benzeri fikirler vardır. Nuri Demirağ'ın uçak fabrikalarının kapattırılması, Enver Paşa'nın kardeşi Nuri Paşa'nın Sütlüce'deki silah ve mühimmat fabrikasının ve bedeninin faili mechul bir bombalamayla ortadan kaldırılması, Darbeci Cemal Gürsel'in döneminde yapılan Devrim otomobilinin seri üretime geçmemesi, daha sonra 7 otomobil markasını (reklam olmasın diye isimlerini yazmıyoruz, bugün hepsi ithal yoluyla piyasamızdadır) Türkiye'de üretmeye kalkan kişilerin veya şirketlerinin başına belalar gelmesi bu kabil senaryoların gerçek olabileceklerini düşündürüyor.
5. "Our boys have done it" demişlerdi.
6. Bolu'da Müftülüğe ait bir tesis hizmete açılırken "hayırlı olsun" anlamında dua yapılmış ve diyanetten sorumlu devlet bakanı da törende hazır bulunduğundan, duaya iştirak babında elini kaldırmış iken irtica avcısı bir muhabir resmini çekmiş, olay gazetenin ilk sayfasında manşetten böyle verilmişti.
7. Cengiz Aytmatov'un harika romanı Gün Olur Asra Bedel'de bir konuşma vardır. Ölen arkadaşı için dua edeceğini söyleyen bir işçiye komünist parti üyesi şöyle çıkışır: "Şuna bakın, Sovyet Devrimi'nin 60. yılında insanlar hala dua ediyor!" İyi ama Sovyetler zaten resmen ateist olduklarını mertçe ilan etmişlerdi. Peki ya "Atatürk Türkiyesi" böyle bir ateizm ilanı yapmış mıydı?
8. Biz de zorla götürülmüştük. Çünkü araştırma görevlileri ve yardımcı doçentler için "gitme zorunlu" idi. O sıralar biz Yard. Doç. olduğumuzdan gitmek zorunda kaldık. Ankara'da miting alanında "Ordu göreve" pankartını gördük, "ordu göreve" çağrısını yapan Türk Solu dergisinin bazı sayılarını da alıp oradan Kapadokya'ya Liberal Düşünce Topluluğu'nun "İfade Hürriyeti" konulu kongresine gittik.

KÖRFEZDEKİ İNCİ GERDANLIK, AVRUPA'YA AÇILAN LİMAN

İZMİR

Felsefe düşünürü Aristo'nun "Onu görmezsen eksik kalırsın!", Fransız Şair Victor Hugo'nun ise "İzmir bir prensestir" sözlerini söylediği şehirdir İzmir, Ege Denizi kıyısında adeta bir inci gibi durarak; 8 bin 500 yıllık geçmişi ile sahip olduğu tarihi ve kültürel zenginliğini geleceğe taşıyor.

Kendi adını taşıyan körfezle kucaklaşan İzmir, Türkiye'nin üçüncü büyük şehri olmasının yanında; gelişmiş, aynı zamanda işlek bir ticaret merkezi olmasıyla da cazibesini koruyor.

Batısında masmavi denizi, plajları ve termal merkezleriyle Çeşme Yarımadası'na uzanan Roma devrinin en büyük kentlerinden biri olan Efes Antik Kenti ile dünyaya kapılarını açan kent; kültürel ve tarihi zenginliği ile Türkiye'nin gözbebeği şehirlerinden biridir. Aynı zamanda farklı kültürlerin bir arada huzur içinde yaşadığı bir hoşgörü kentidir.

Kentin her zaman yeniliğe açık olan kimliği çalışma hayatında fırsatların şehri olma hedefini ortaya koymasını sağlamıştır. Farklı bölgeler arasında geçiş noktası olması ile de iş hayatının nabzını hızlandıran İzmir; deniz, hava, demiryolu, karayolu gibi çeşitli ve her geçen gün yeni yatırımlarla gelişen ulaşım seçeneklerine sahiptir.

Turizme uygun iklime sahip olan İzmir, kültürel sanatsal etkinlikler ve sosyo-kültürel yapısıyla da dikkat çekmektedir. 629 kilometre kıyı uzunluğunun; 101 kilometresinde doğal plajların olmasıyla turizm çeşitliliğinde renkli bir yelpazeye sahip olan İzmir, herkesin bir gün yaşamayı hayal ettiği şehirlerarasında ilk sıralarda yer almaktadır.

İzmir; kente has tatlarıyla da ilgi çekiyor. Boyoz, gevrek, kumru, buzlu badem, turşu suyu, lokma, şambali tatlısı, midye dolması gibi çok sayıda lezzeti içinde barındıran kent gastronomi alanında da özgün lezzetlere sahip…

İş'te Fırsat İş'te Yeniliğin Adresi İzmir

İş hayatının ana damarlarından biri olan İzmir Çalışma ve İş Kurumu, kentin dinamik ve özgün kimliğine uyum gösteren bir anlayışla hizmetlerine her geçen gün yenilerini ekleyerek yoluna devam ediyor.

Bir inovasyon markası olan İŞKUR, İzmir'de işgücü piyasasının nabzını tutarak çalışmalarını sürdürmektedir. İşgücüne katılım oranlarında yükselen bir ivme yakalayan kent, işgücüne katılımda Türkiye ortalamasının üzerinde bir performans göstermiştir.

Türkiye genelinde 2015 yılında işgücüne katılım oranı bir önceki yıla göre 0,8 puan artarak yüzde 51,3'e yükseldi. İşgücü piyasası bakımından TR31 bölgesindeki İzmir'in 2015 yılında işgücüne katılım oranı yüzde 53,5 olarak gerçekleşerek, ülke genelinin 2.2 puan üzerine çıkmıştır.

Nisan 2015'te açıklanan '2013 Türkiye'de İllerin Gelişmişlik Düzeyi Endeksine' göre; ülke ekonomisinin hızlı ve yavaş büyüme dönemlerinde illerin gelişmişlikleri sıralamasında, her iki dönem arasında da İzmir, İstanbul ve Ankara'nın ardından üçüncü sırada yer almıştır.

Kadın İşgücünde 2018 Hedefini Tutturdu

İşgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları illerin işgücü piyasa yapılarını ortaya çıkarmada büyük önem taşıyor. 2015 yılında İzmir'de İşgücüne Katılım Oranı yüzde 53,5, istihdam oranı ise 45,4, işsizlik oranı ise yüzde 15 olarak gerçekleşmiştir.

Kadının işgücüne katılım oranı İzmir'de; 31,5 olan ülke ortalamasının, 4 puan üstüne çıkarak yüzde 35,6'ya ulaştı. 10. Kalkınma Planı Hedefleri kapsamında kadın işgücüne katılma oranı 2015-2018 hedefi yüzde 34,9, 2018-2023 hedefi ise yüzde 41 olarak belirlenmiştir.

Ege'nin incisi İzmir, kadınların işgücüne katılım oranında 2018 hedefi olan yüzde 34,9'un üzerine çıkarak 2015-2018 hedefini tutturmuştur.

Hizmet Sektörü Ön Sırada

2015 yılı İşgücü Piyasası verilerine göre; sektörler itibarıyla İzmir'de işyerlerinin yüzde 9,9'u tarım, yüzde 32'si sanayi, yüzde 58,1'i hizmet olmak üzere 1 milyon 483 bin kişi istihdama dahil olmuştur. Kentte en çok hizmet sektöründe işgücüne katılım görülürken en az tarım sektöründe işgücüne katılım gerçekleşti. Hizmet sektörünü işgücüne katılımda sanayi sektörü takip etmiştir.

Açık İş Oranı Yüzde 2,1

Açık iş oranı ilgili sektördeki talep potansiyelini göstermektedir. Çalışma kapsamında İzmir ilinde 7 bin 756 kişilik açık iş bulunmaktadır. Buna ek olarak, İzmir'in "açık iş oranı" yüzde 2,1 olarak hesaplanmıştır. Başka bir deyişle, İzmir'de her 100 kişilik kadronun 97,9'u dolu 2,1'i ise boş olup doldurulmaya hazırdır. Kentte en fazla açık iş olan meslekler; makineci (dikiş), temizlik görevlisi, garson, gaz altı kaynakçısı, CNC operatörü, güvenlik görevlisi ve beden işçisi olarak belirlenmiştir.

Aktif İşgücü Programları

İşe yerleştirme sayılarına bakıldığında 2015 yılında 4 bin 242 erkek ve 5 bin 914 kadın olmak üzere 10 bin 156 kişi işe yerleştirilmiştir. İşgücü piyasasının seyrine göre şekillenen Aktif işgücü politikaları; işgücü piyasasına hareket katarak işsizliği baskı altında tutmaktadır.

2015 yılında İl Müdürlüğü tarafından 5 bin 8 kurs açılmış, 27 bin 22 kursiyer kurslara katılım göstermiş, 10 bin 156 kişi işe yerleştirilmiştir.

2015 yılında işe yerleştirilen engelli sayısı 922 erkek, 253 kadın olmak üzere toplamda bin 175 olarak gerçekleştirilmiştir.

MEK İstihdam Garantili Kurs, MEK İstihdam Garantisiz Kurs, MEK Özel Politika, İş Başı Eğitim Programı (İEP), Girişimcilik, Umem Projesi/MEK, Umem Projesi – İEP, Çalışanların Mesleki Eğitimi, Engelli, Eski Hükümlü, TYP kursları gibi Aktif İşgücü programları ile işsizlik İzmir'de baskı altında tutulmuş, işe yerleştirme sayıları beklentilerin üzerinde gerçekleşmiştir.

Neler Yaptık?

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü gerçekleştirdiği istihdam fuarları ve kariyer günleri etkinlikleriyle işgücü piyasası ile iş arayanların buluşma noktası olmuştur. İl Müdürlüğü, sunduğu hizmetler ile işgücü piyasasında karşılık bulmayı hedefleyen bir anlayışla hareket ederek, iş hayatının nabzını tutmuş ve önemli hizmetlere imza atmıştır.

Türkiye'de İlk Balık Aşılama Kursu Açıldı

İzmir Urla Güzelbahçe'de bir ilke imza atıldı. Güzelbahçe'de bulunan Kenan Ateş Su Ürünleri San. Tic. Ltd. Şti, Güzelbahçe Halk Eğitim Müdürlüğü ve İŞKUR Konak Hizmet Merkezi arasında MEK İstihdam Garantili Su Ürünleri İşlemecisi mesleğinde 25 Mayıs-22 Haziran 2016 tarihleri arasında kurs düzenlendi. İşbirliğiyle Türkiye'de ilk kez balık aşılama mesleki eğitim kursu açıldı. 20 kişinin katılımıyla mayıs ayında gerçekleştirilen kurs, haziran ayında son buldu. Kursa katılan 20 kişiden 10 kişi istihdam edildi.

Tren Makinistliği Kursuyla Bir İlk Gerçekleştirildi

Türkiye'de ilk kez İzmir Büyükşehir Belediyesi kuruluşu İzmir Metro A.Ş. ile Türkiye İş Kurumu ortaklığında düzenlenen "Tren Makinistliği Eğitim Programı" tamamlandı. Programı başarıyla bitiren 3'ü kadın 20'si erkek toplam 23 genç, İzmir Metrosu'nda sürücü olarak göreve başladı. Metro A.Ş ile İŞKUR İzmir İl Müdürlüğü arasında gerçekleşen işbirliği sayesinde 23 genç, hem meslek hem de iş sahibi oldu. Ortak bir protokol kapsamında gerçekleştirilen "Tren Makinistliği İşbaşı Eğitim Programı" kapsamında 6 aylık eğitim süreci ve sınavların ardından başarılı olan adaylar İzmir Metrosu'nda istihdam edildi.

17 Engelli Vatandaşa 36 Bin TL Hibe Desteği

Engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları fonundan engellilerin kendi işini kurmaları halinde 36 bin TL hibe desteği verilmesine ilişkin İl Müdürlüğü'ne gerçekleştirilen başvurular hayata geçti. İzmir'de şu ana kadar İl Müdürlüğüne gelen başvurulardan 17 proje kabul edildi. Bu projelerden 9'u hayata geçti. Projeler arasında; dekorasyon, presleme, tekstil, baharat ve solucan gübresi üretim tesisi gibi işyerleri yer alıyor.

Üniversite Öğrencileri 'İşbaşı'nda

İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi (İKÇÜ) ve İzmir Üniversitesi ile İl Müdürlüğü arasında "Yükseköğrenim Öğrencilerine Yönelik İşbaşı Eğitim Programları" işbirliği protokolü imzalandı. Program süresine bağlı olarak katılımcılara net asgari ücret düzeyinde gelir elde etme imkanı da verildi. Program süresince burs veya öğrenim kredileri kesilmeyen öğrenciler burs veya kredilerini almaya devam ediyor. Ayrıca program süresince katılımcılar adına iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primleri İŞKUR tarafından karşılanarak katılımcıların sağlık hizmetlerinden faydalanmaları sağlanıyor.

Kariyer Telefonun Diğer Ucunda

Lider Yaratıcı Katılımcılar Derneği (LİYAKAT), Şenol Çağrı Hizmetleri, İŞKUR ve Dokuz Eylül Üniversitesi İzmir Meslek Yüksekokulu tarafından İzmir'de, çağrı merkezi sektörüne nitelikli personel kazandırmak gayesiyle, yüzde 50 istihdam garantili 'Kariyer Telefonun Ucunda Projesi hayata geçirildi. 18-35 yaş arası 25 kişi ve Mesleki Eğitim Programı desteğiyle 360 saatlik bir eğitim aldı. Projede katılımcılar İŞKUR tarafından günlük 20 TL cep harçlığıyla desteklendi. 45 iş günü sonunda eğitimi başarıyla tamamlayan kişilerin yüzde 50'sine istihdam garantisi verildi.

Lojistik Sektöründe Bir İlk Gerçekleştirildi

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi kapsamında İŞKUR ile Günaydın Group işbirliğiyle lojistik sektörüne kalifiye eleman yetiştirildi. İl Müdürlüğü ve Günaydın Group'un yanısıra; Ege Bölgesi Sanayi Odası, İzmir Ticaret Odası ve Bornova Mimar Sinan Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi'nin de destek verdiği proje, Türkiye'de bir ilk olma özelliği taşıyor. 5 hafta süren eğitimlerde, kursiyerler tır şoförlüğü konusunda teorik ve pratik eğitimlerden geçti. Proje kapsamında 20 kişilik gruplara eğitim verildi.

Genç MÜSİAD'dan İŞKUR Teşviklerine Destek

İşbaşı Eğitim Programı çalışmaları çerçevesinde Genç MÜSİAD ve İl Müdürlüğü'yle bir araya geldi. Önceki yıl MÜSİAD İzmir Şubesi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi ve İl Müdürlüğü'nün ortaklaşa düzenlediği Kariyer ve Girişimcilik (KARKİM) Günü'nde İşbaşı Eğitim Programı kapsamının lise öğrencilerini de kapsamasına yönelik doğan talep olumlu cevaplanmış, programda gerekli değişikliğin Bakanlık tarafından yapılarak 15 yaşını tamamlayanların da İşbaşı Eğitimi'nden yaralanabilir hale gelmesinin önü açılmıştı.

Roman Vatandaşlara Kuaförlük Kursu

''Romanlara Yönelik İstihdam Stratejisi'' kapsamında, Roman nüfusunun yoğun olduğu İzmir'de, Konak Belediyesi ile İl Müdürlüğü işbirliğiyle Roman vatandaşların yaşadığı Ege Mahallesi'nde kuaförlük kursu açıldı. 50 kursiyerin katıldığı projenin amacı; ''çiçekçilik, sepetçilik, kağıt toplayıcılığı, pazarcılık ve çalgıcılık'' gibi çok fazla gelir getirmeyen işlerde kayıt dışı olarak çalışan Roman vatandaşların, istihdam garantili kurslarla çalışma hayatında en iyi şekilde yer almaları sağlandı.

İSTİHDAM ZİRVESİ VE KARİYER GÜNLERİ

İl Müdürlüğü'nün 2012, 2013 ve 2014 yıllarında gerçekleştirdiği İstihdam zirveleri iş dünyası ve vatandaşlardan yoğun ilgi gördü. Zirveye katılan firmalar, İŞKUR'un görüşme odalarında iş arayanlarla buluştu. Binlerce kişi hem iş başvurusu yaptı hem de yeni iş imkanları hakkında bilgi aldı.

Zirveler sayesinde işe yerleştirilen kişi sayısında da artışlar sağlandı. İstihdam zirveleri işsizliğin sadece bir kurum ya da bir kesim tarafından giderilebilecek bir sorun olmadığını, tüm tarafların bu konu hakkında yapması gerekenler olduğu konusunda farkındalık oluşturdu. Zirvelerde ayrıca İŞKUR Ödülleri de sahipleriyle buluştu.

İl Müdürlüğü kentte 2015 yılı içerisinde 10'u aşkın ve 2016 yılı ilk çeyreği süresince de 3 kez Kariyer Günü gerçekleştirdi. Kamu ve vakıf üniversiteleri başta olmak üzere belediyeler, okullar ile sivil toplum kuruluşları işbirliğiyle gerçekleştirilen etkinliklerde; üniversite öğrencilerinin, iş arayan işsizlerin, gençlerin ve meslek lisesi öğrencilerinin kariyer gelişimine katkı sağlamak hadeflenmiştir. Kariyer Günü etkinliklerinde firmalar tarafından yapılan toplu görüşme, iş arayanların ve öğrencilerin kayıtları, firmaların CV toplama ve tanıtım çalışmaları gibi etkinlikler gerçekleştirildi.

BAŞARILAR VE ÖDÜLLER

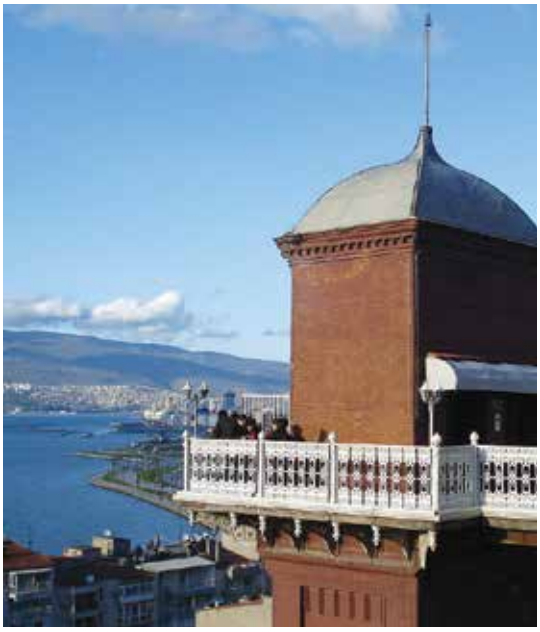
2014 yılında Ankara-İstanbul gibi illerin bulunduğu grubunda (1.Grup) Türkiye Birincisi olan İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 2015 yılında da yine 1. Grupta Türkiye Birinciliğine ulaşmıştır.

Dokuz farklı hedef gerçekleşmelerinin sonuçları dikkate alınarak yapılan değerlendirme sonucunda İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Kadri Kabak 1.Grup Türkiye Birinciliği ödülünü 17 Ocak 2016 günü Ankara'da yapılan törenle Eski Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu'nun elinden almıştır.

Ünlü tarihçi Heredot'un, "en yüce gök kubbenin altında ve dünyanın en güzel ikliminde" diye bahsettiği, Türkiye'nin batıya açılan kapısı olan İzmir ve ilçeleri; kültür, inanç, kruvaziyer, sağlık, dağ, yat, termal, kongre, fuar, doğa ve eko turizmi gibi çok sayıda seçenek sunmaktadır.

Kemeraltı Çarşısı

İzmir Kemeraltı Çarşısı, Konak İlçesi'nde Mezarlıkbaşı semtinden başlayarak meydana kadar ulaşan ve ticari faaliyetlerin yoğun şekilde yaşandığı bir çarşı özelliğindedir. Tonoz ve kubbeli bazı dükkânlar özelliğini korumuş olmalarına rağmen çoğunlukla modern iş merkezleri, mağazalar, kafeteryalar ve sinemalar burada toplanmıştır. Bunların yanısıra Türk el sanatları örneklerini yansıtan eserlerin satışının da yapıldığı Kemeraltı, İzmir'in gastronomi merkezi olarak da kente ait lezzetleri içinde barındırmaktadır.



106 yıllık Tarihi Asansör

İzmir'in Karataş semtinde bulunan Tarihi Asansör, eşsiz manzarasıyla kentin önemli seyir terasları arasında bulunuyor. Mekanın hikayesini merak ederseniz Karataş'tan Dario Moreno sokağına girerek Asansör'le seyir terasına çıkabilir, deniz manzarası eşliğinde kahvenizi yudumlayabilirsiniz. İzmir'in 106 yıldır ayakta duran en önemli yapılarından biri olan Tarihi Asansör, iki semt arasında ulaşımı kolaylaştırmanın yanısıra kentin önemli mekanları arasında yer alıyor.

Kadifekale

İzmir'in ve körfezin kuşbakışı seyir noktası olan Kadifekale, Tepekule'deki eski İzmir (Smyrna) dışında, kentin Pagos'ta (Kadife Dağı) yeniden kurulduğu alandır. M.Ö. 4'üncü yüzyılda kurulan bölgede; Helen, Roma, Bizans ve Osmanlı dönemlerine ait kalıntılar bulunmaktadır. Büyük İskender'in generallerinden Lysmachos tarafından yaptırılan kalede Bizans dönemine ait sarnıçlar bulunmaktadır.

İzmir Kuş Cenneti

İzmir'in Çiğli ilçesindeki Çamaltı Tuzlası'nda yer alan ve Orman Genel Müdürlüğü tarafından koruma altında bulunan İzmir Kuş Cenneti görülmeye değer güzellikleri içinde barındırıyor. Ayrıca bölge 1982 yılında Su Kuşları Koruma ve Üreme Sahası ve 1985 yılında birinci derecede doğal sit alanı olarak tescil edilmiştir. 8 bin hektarlık alanda 205 kuş türü yaşamaktadır. Tepeli pelikan, pembe kanatlı flamingo, yalı çapkını, gri ve siyah leylekler gibi birçok kuşun yaşadığı İzmir Kuş Cenneti'ni her yıl 50 bin civarında kuş ziyaret etmektedir.

Doğal Yaşam Parkı

İzmir Doğal Yaşam Parkı, Çiğli ilçesinin Sasalı beldesi civarında İzmir Büyükşehir Belediyesi tarafından kurulan Avrupa'nın en büyük doğal yaşam parklarından biri özelliğindedir. Park doğal yaşama uygun olarak 425 bin metrekarelik alana kurulmuştur. İzmir Hayvanat Bahçesi'nden ve yurtdışından getirilen hayvanlar burada kendi doğal ortamları gibi bir alanda kafes ve tel olmadan yaşamaktadırlar.120 türden 1500 hayvanın doğal ortamda yaşadığı, 3 bin ağaç ve 250 bitki türüyle hizmet veren Doğal yaşam Parkı; Türkiye'de doğan ilk fil 'İzmir' bebeğin de evidir.

Balçova Teleferik

Balçova Adatepe'de ormanlık alan üzerine kurulu, İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin Teleferik Tesisleri; kendin pişir kendin ye, çay bahçesi, market, kafe ve bar alanları ile hoşça vakit geçirilecek bir dinlenme alanıdır.

Efes Antik Şehri

Efes; Yunanca adı Ephesos, Selçuk ilçesi sınırları içerisinde bulunan, daha sonra önemli bir Roma kenti olan antik bir Yunan kentidir. Kuruluşu Cilalı Taş Devri M.Ö. 6000 yıllarına dayanır. 1994'te UNESCO tarafından Dünya Mirası Geçici Listesi'ne dahil edilen Efes, 2015'te ise Dünya Mirası olarak tescil edilmiştir.

Bergama Antik Kenti

Pergamon; İzmir'in Bergama ilçe merkezinin yerinde kurulu antik kentin adıdır. Yazılı belgelerde Pergamon'dan ilk kez M.Ö. 4'üncü yüzyılın başlarında söz edilmiştir. Kent daha sonra Pergamon Krallığı'nın başkenti olmuştur. Bu dönemde saray, tapınak, tiyatro gibi yapılar yapılmış, kent kule ve surlarla çevrilmiştir. Pergamon, krallığın Roma'ya bağlanmasından sonra da Batı Anadolu'nun sayılı kentlerinden biri olarak kalmıştır. 2011 yılında UNESCO tarafından Dünya Mirası Geçici Listesi'ne dahil edilen Pergamon, 2014 yılında ise Dünya Mirası olarak tescil edilmiştir.

Çeşme Alaçatı ve Kaplıcalar

Çeşme denizi, doğası ve kaplıcaları ile İzmir'in gözde ilçeleri arasında yer almaktadır. Kaplıcaları; Şifne ve Ilıca kaplıcaları olarak ikiye ayrılmaktadır. 58 derece olan su sıcaklığı birçok hastalığa şifa sağlamaktadır. Şifne Kaplıcaları çamurunda da banyo yaparak şifa bulabilirsiniz. Çeşme'nin en gözde mahallesi Alaçatı tarihi taş evleri ve rüzgar sörfüne elverişli plajları ile ünlüdür. Birçok eğlence mekânı ve oteli içinde barındıran Alaçatı, Ege Bölgesi'nin önemli tatil beldelerinden biridir.

Akdeniz Foku'yla Meşhur Foça

Adalarında yaşayan foklardan adını alan Phokaia, Aiollar tarafından M.Ö. 11'inci yüzyılda kuruldu. Çok sayıda medeniyete ve topluluğa merkez oluşturan Foça önemli bir arkeolojik merkez haline gelmiştir. Foça, sayıları giderek azalan Akdeniz Foku'nun yaşam alanlarından biridir. Ayrıca Akdeniz Fokları kentte her yıl yaz aylarında düzenlenen festivallerin de önemli bir sembolü haline gelmiştir. Foça, İzmir'de doğal kalmış ilçelerden biridir.

Şirin Balıkçı Köyü Urla

İzmir il merkezine 35 km uzaklıktaki doğa ve tarihin kucaklaştığı Urla'nın, doğusunda Güzelbahçe ve Seferihisar; batısında Çeşme; kuzeybatısında Karaburun; kuzeyinde ve güneyinde Ege Denizi bulunmaktadır. Sahip olduğu tertemiz denizi, doğal plajları, çok eski dönemlere götüren tarihi kalıntılarıyla unutulmayacak bir deniz kasabası olan Urla'nın Güvendik Tepesi, Klazomenai Antik Kenti, Yassıca Adası, Demircili koyu ve Karantina Adası gezilip görülmesi gereken yerler arasında ön sıralarda bulunuyor. Birbirinden lezzetli balık çeşitliliğiyle ünlü Urla; ayrıca katmeri ile de çok sayıda beğeni topluyor.

Uzay Kampı

İzmir'in Gaziemir ilçesindeki Ege Serbest Bölgesi'nde kurulu olan Uzay Kampı ESBAŞ Ege Serbest Bölgesi Kurucu ve İşleticisi A.Ş Yönetim Kurulu Başkanı Kaya Tuncer 'in girişimiyle ESBAŞ ana sponsorluğu altında 2000 yılında açılmıştır. Apollo Proje Mühendisi İsmail Akbay'ın danışmanlığında açılan Uzay Kampı; 7-15 yaş grubundaki öğrencileri bilim ve teknoloji alanlarında bilgilendirip, uygulamalı eğitimlerle takım çalışması, zaman yönetimi, liderlik gibi alanlarda bireysel gelişimlerini geliştirmeyi hedeflemektedir. Türkiye'nin astronomi, uzay bilimleri ve teknolojileri alanında eğitim veren ilk ve tek eğitim merkezi olan kampın programlarına, belirli dönemlerde kozmonotlar ve NASA'lı astronotlar de davetli olarak katılmaktadır.

Yeşilçam'da İŞKUR'LU SAHNELER

Türk Sinemasının birçok eserinde yer bulan İŞKUR(eski adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu), 1961 yılının Ekim ayında Almanya ile imzalanan ikili işgücü antlaşması ile Kurumu beyazperde de görünür kılacak bir adım olarak tarihte yer almıştır.

Zeki Deniz DOST
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Ülkemiz için 1900'lerin ilk yıllarında başlayan sinema, her yıl milyonlarca kişiye ulaşılabilen en önemli platformlardan birisidir. Sinema eserleri yalnızca seyredilip bir kenara konulan nitelikte değil aynı zamanda çekildiği dönemin yaşantısını, dilini, mekânlarını, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik, sosyolojik ve psikolojik ortamı da yansıtan önemli bir kaynak niteliğindedir. Türk sinemasının ilk eserinin bir asrı devirdiği günümüzde 7'den 70'e her yaştan bireyin aklında en az birkaç sinema eserinin diyalogları bulunmakta, birçok toplumsal olay sinema sayesinde geniş kitleler tarafından farklı yönleriyle öğrenilmektedir.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olma rolünü üstlenen Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Türk sinemasının birçok eserinde kendisine yer bulmuştur. 1961 yılının Ekim ayında Almanya ile imzalanan ikili antlaşma, İş ve İşçi Bulma Kurumunu(İİBK) beyazperdede görünür kılacak bir adım olarak da tarihte yer almıştır. Bu antlaşma ile ülkemizde yurtdışına göç ile ilgili tüm işlemleri yürütme tekeli İİBK'ya verilmişti . Özellikle 1960'lı yıllarda Almanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerine işgücü göçünü konu alan birçok filmde İŞKUR, o zamanki adıyla İş ve İşçi Bulma Kurumu, kendine yer bulmuştur. Bugünkü duruma kıyasla çok daha kısıtlı kaynaklarla hizmet vermeye çalışan "...İİBK bazı filmlerde de eleştirel gözle aktarılmıştır.

Avrupa'ya çalışmak üzere göç eden kişilerin ilk durağı olan İş ve İşçi Bulma Kurumu; kişilerin sağlık kontrollerinin ve yurtdışında çalışması için gerekli işlemlerin yapıldığı önemli bir liman niteliğindeydi. İİBK, yurtdışına işçi gönderme hizmetinin yanında işverenlere, iş arayanlara ve daha sonraki dönemlerde öğrencilere hizmet sunmaktaydı.

BİTMEYEN YOL-1965

Köyden kente göç, işçi pazarları, kötü koşullarda çalışmak zorunda kalan işçiler…

Dış göç olgusuna ilk değinilen filmlerden birisi olan 1965 yapımı "Bitmeyen Yol" işsizlik olgusunun sert biçimde hissedildiği filmlerden birisidir. Dönemin Türkiye'sini aktaran filmde İş ve İşçi Bulma Kurumunun İstanbul Şubesi ve önündeki kalabalıkla birlikte, o dönem İİBK önünde bekleyen kalabalığın "işini hızlandırmak" amacıyla kol gezen iş takipçileri, vize büroları yer almaktadır. İş takipçisi ile "Ahmet" karakterinin diyaloğu-daha doğrusu monolog-u dikkat çekicidir. Takipçi Ahmet'e ücreti mukabilinde Almanya'ya gidebilmesi için gerekli izni ve pasaportu iki gün içinde temin edebileceğini söyler. Bu diyalog İİBK'nın yoğunluğunu ve başvuruda öncelik elde edebilmek için aracıların rolünü göstermektedir. Filmde köyden kente göç, kötü koşullarda çalışmak zorunda kalan işçiler, işçi pazarları yansıtılmaktadır. İİBK Şubelerinde halkın görebileceği şekilde hazırlanan "günlük münhal işler bülteni" de göze çarpan karelerden birisidir. Bilgisayarın ve internetin, henüz hayatımıza girmediği günlerde bu bülten ile İİBK'ya bildirilen açık iş talepleri günlük olarak yazılır ve iş arayan bireyler kendilerine uygun olduğunu düşündüğü işlere ilişkin ilk bilgileri buradan alırlardı.

BABA-1971

1970'ler…Yurtdışında çalışmak isteyen vatandaşlarımızın korkulu rüyası; sağlık raporları…

Filmin ana karakteri olan fakir aile babası "Cemal" İş ve İşçi Bulma Kurumunda Alman doktor tarafından gerçekleştirilen sağlık muayenesinde resmi olarak sağlıklı raporu olmasına rağmen bir dişi eksik olduğu gerekçesiyle Almanya'ya gitme iznini alamaz. Bunun üzerine "Cemal" kendini istemediği olayların içinde bulur. İşsizliğin sosyal sonuçlarının neler olabileceğine ilişkin duygusal bir film olan "Baba" daha sonra benzer bir şekilde İbrahim Tatlıses tarafından "Nasıl İsyan Etmem" filmiyle sinemaya uyarlanmıştır.

Yurtdışına işçi göçünün yoğun olarak gerçekleştiği dönemlerde sağlık raporları, yurtdışında çalışmak isteyen vatandaşlarımızın korkulu rüyası haline gelmiştir. Genellikle fiziki kuvvetin yerinde olmasını gerektiren emek yoğun alanlarda çalıştırılmak istenen işçilerimizin arasından en sağlıklıları seçilmekteydi. 1961 Sayılı Türk-Alman işçi göndermesi anlaşmasına göre yabancı işçi almak isteyen işverenler Federal İşçi Bulma Kurumu'na başvurmakta, bu büro da Alman Kamu İstihdam Kurumu'nun ülkemizdeki bürosu aracılığıyla İş ve İşçi Bulma Kurumuyla irtibata geçmekteydi.

İş ve İşçi Bulma Kurumu tarafından çeşitli kıstaslara göre belirlenen işçiler ise Alman doktorlar tarafından muayene edilerek "tam sağlam" raporu almak zorundaydılar. Muayene işlemi İİBK büroları veya Türk hastanelerinde yapılmasına karşın, işlemin teknik yönetimi yalnızca Alman doktorlara aitti.

TATLI DİLLİM -1972

Kahvaltısını yapan malikâne sahibesi gelen kişilerin İİBK' dan yönlendirildiğini düşünmektedir.

Türk sinemasının önemli filmlerinden birisi olan Tatlı Dillim filminde de Muhtar Hasan ve ana karakterlerden birisi olan Emine şehre gidince, gittikleri malikanenin sahibesi tarafından " İş Bulma Kurumu'ndan adam göndereceklerdi, belki onlardır" sözleriyle karşılanır. 1972 yılında da işverenlerin eleman temininde ilk akla gelen Kurum İİBK' dır.

KÖYDEN İNDİM ŞEHİRE -1974

Kayseri'de buldukları altınları için yolu ekmek fırınına düşen dört kardeş İİBK tarafından yönlendirilmiş zannedilir.

Zengin oyuncu kadrosu ile dikkat çeken 1974 yapımı filmde İİBK'nın işverenlere yönelik hizmetlerinin geçtiği bir diyalog bulunmaktadır. Kayseri'den altınları Ankara'ya getiren dört kardeşin hikâyesinin anlatıldığı filmde ekmek fırınına –mecburen- çalışmak için giden kardeşlerin "biz şey için geldik" demesi üzerine fırıncı " İşçi Bulma Kurumu mu gönderdi" sorusunu sorar…

ŞENDUL ŞABAN - 1985

Şaban ve iş arkadaşı Ali İİBK'nın Şişli Şubesine girerken.

80'li yılların yaşam tarzını yansıtan ve toplumsal cinsiyet eşitliği adına dönemine göre ciddi eleştiriler getiren Şendul Şaban'da filmin başrol oyuncularından Şaban ve iş arkadaşı Ali patronlarından zam isterken bir anda kendilerini işsiz bulurlar. İşçi işveren ilişkileri tarafından her iki yönlü kötü olarak nitelendirilebilecek bu durum sonrası ikili iş arama sürecinde İş ve İşçi Bulma Kurumunun Şişli Şubesine uğrarlar. Kurumun kapısındaki kuyruğu fark etmeyip içeri girmeye çalışan ikiliye uyarı yine kuyruktakiler tarafından gelir. İkili kuyruğa girip beklemeye başlar ancak görüşme sırası bir türlü kendilerine gelmez. Uzayan iş arama sürecinin aile hayatına olumsuz etkilerinin yansıtıldığı filmde bugünkü yapısından çok uzakta olan İİBK o dönem maalesef ikilinin derdine çare olamamıştır. İİBK' ya ikinci gidişlerinde o dönem iş arayanlara hizmet sunmak amacıyla kullanılan "kayıt fişi" uygulamasından bir örnek görülmektedir, kayıt fişini ibraz eden ikili "şimdilik size göre iş yok, gerekirse adresinize bildiririz" diyerek gönderilmiştir. Bugünkü güçlü kurumsal yapısından çok uzakta olan İİBK bu filmde maalesef olumsuz bir şekilde yer almıştır. Filmin aynı sahnelerinin bugün çekilmesi durumunda ikilinin hiç şüphesiz çok daha iyi bir hizmet alacağı muhakkaktır.

MERCEDES MON AMOUR (SARI MERCEDES)-1992

İİBK için sağlık raporunu bekleyen kişiler.

"Fikrimin İnce Gülü" adlı eserden sinemaya uyarlanan bu filmde filmin ana karakteri olan "Bayram"ın Mercedes marka aracı ekseninde hikâyesi anlatılır. Filmdeki yan hikâyelerden birisinde Bayram, yurtdışına gitmek amacıyla köylüsü olan "İbrahim'"in yerine hile ile İİBK' ya kendisini yazdırıp Almanya'ya gider; ancak yaptığı hile, aracı ile takla attığı sahnede aklına gelir ve hileyi sonradan öğrenen İbrahim'in ahının tuttuğunu düşünür.

Filmde İİBK' ya başvurmak üzere köyünden Ankara'ya gelen "İbrahim" ile "Bayram" arasında geçen diyalogda, "İbrahim" Almanya'ya gitmek için Köy Kalkınma Kooperatifine üye olduğunu belirtir. Geçmişe dönüp İŞKUR tarihçesine bakıldığında bu olayın nedenini şöyle açıklayabiliriz: 1961 yılında başlayan süreçte yurtdışına gönderilen işgücünün genellikle gelişmiş illerden olması üzerine 1965 yılından itibaren İİBK yaptığı bir düzenleme ile işçi taleplerinin %15'ini Köy Kalkınma Kooperatiflerine üye kişilere ayırarak bölgeler arası farkları asgari düzeye çekmeyi haedeflenmiştir.

Kaynakça
Bir Modernleşmeyi Hızlandırma Projesi Olarak Batı Avrupa'ya İşçi Göçü, Akgündüz,2013
Federal Almanya'dan kesin olarak dönüş yapan işgücü, A. Murat Demircioğlu,1984,s106
www.sinematurk.com, www.wikipedia.com

AHİ EVRAN CAMİİ

1482 yılında, Ahilik Teşkilatının kurucusu Ahi Evran adına yaptırılan Cami ve Türbe, il merkezinde bulunmaktadır. Türbeye, cami içinden bir merdivenle çıkılmaktadır. Camii Kırşehir il merkezinde yer almaktadır. Zaviye planlı mescit Ahiliğin kurucusu Ahi Evran'ın türbesi ve zaviye-tekke olarak kullanılan mekanlardan oluşmaktadır.

Kırşehir, Ahi Evran Mahallesi'nde bulunan bu yapının, XIV. yüzyılda zaviye olarak yapıldığı bilinmektedir. Seydi Beyoğlu Emir Hasan Bey 1450'de türbenin önüne bir bina eklemiş, Dulkadiroğlu Alaüddevle Bey bu yapıyı 1481'de genişletmiş, Ahi Evran soyundan bir şeyh de 1560-1561 yılında bir mescit ilave etmiştir. Bu yapıların eklenmesi ile cami küçük bir külliye görünümünü kazanmıştır.

Caminin çevresinde Ahi Evran'ın türbesi ve bazı Ahilerin mezarları bulunmaktadır. Kırşehir Belediyesi çevredeki yapıları kamulaştırarak caminin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Çeşitli dönemlerde onarım gören bu yapı topluluğu, Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından 1968-1972 yılları arasında restore edilmiştir.

Yapı topluluğu kesme taştan olup, iki bölümden meydana gelmektedir. Birinci bölüm, kubbeli bir giriş, iki yanında yer alan mescit ve divanhane; ikinci bölüm ise bunlara bitişik olarak arkalarına eklenen orta sofa ile onun çevresinde yer alan iki hücredir. Ayrıca bir eyvan ve çeşitli türbelerden meydana gelmektedir. Yapı topluluğunun batıya açılan kapısı beyaz mermerden yapılmış ve buraya son onarım sırasında zaviyenin avlu kapısındaki kitabesi konulmuştur. Bu kitabede Sultan II. Mahmud'un 1819-1820 tarihli tuğrası ile Ahi Evran'ın ismi yazılıdır. Kapının sol tarafında bulunan minare XX.yüzyılın başlarında bu kısma eklenmiştir.

Minare kaidesinin solunda bulunan batı cephesindeki bir kapıdan, üzeri sivri tonoz örtülü divanhaneye girilmektedir. Divanhanenin alt katı büyük bir pencere ile, üst katı ise eyvan biçimindeki bir açıklıkla giriş bölümüne bakmaktadır. Cümle kapısından, pencereli bir kasnak ile yükseltilmiş sivri kemerlerin taşıdığı bir bölüme geçilmektedir ve buradan da eyvan biçimindeki mescide giriş sağlanmıştır. Mescidin üzeri karşılıklı iki gömme ayağa oturtulmuş kemerlerin desteklediği sivri bir tonozla örtülmüştür. Mescit, güney duvarındaki küçük bir pencere ile aydınlatılmıştır. İbadet yerinde üzeri kemerli sade bir mihrap ve güneybatı köşesinde de ahşap bir minber bulunmaktadır. Mihrabın üzerinde bu zaviyenin Kanuni Sultan Süleyman'ın izni ile 1560 yılında onarıldığı yazılıdır.

Caminin giriş bölümünden türbe kısmına küçük kemerli bir kapıdan geçilmektedir. Bu kapının üzerinde Dulkadiroğullarından Süleyman Bey'in oğlu Alaaddin Bey'e ait 1481 tarihli bir kitabe bulunmaktadır. Türbe kubbeli bir merkezi mekan ile onun kuzey ve güneyinde bulunan iki simetrik hücreden ve doğuya doğru uzanan sivri tonozlu bir eyvandan meydana gelmiştir. Buradan yüksek ve geniş bir kemerle Ahi Evran'ın türbesine geçilmektedir.

Türbe birkaç basamak yüksekliğinde olup, burada Ahi Evran'ın sade ve ahşap sandukası bulunmaktadır. Bu türbe içerisinde bulunan Şeyh Erzurumî'ye ait olduğu bilinen ahşap sanduka Ankara Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından koruma altına alınmıştır.

Türbe kuzey ve doğuya açılan alçı şebekeli birer pencere ile aydınlatılmıştır. Türbenin içerisi XIX. yüzyılın kalem işleri ile bezenmiştir. Türbe üzerindeki piramidal külahına son onarımlarda ejder figürüne benzer bir alem takılmıştır. Türbenin yanında kime ait oldukları belli olmayan çok sade beş ahşap sanduka daha bulunmaktadır.

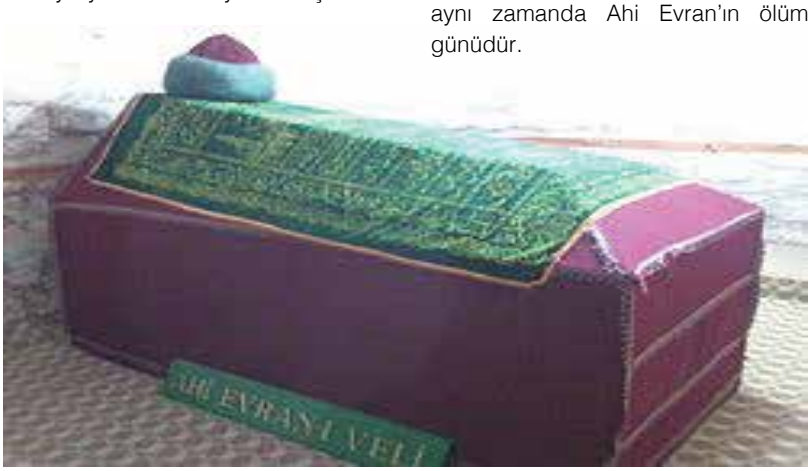
Orta sofanın güneyindeki kubbeli oda ise çevresindeki evlerin kamulaştırılmasından sonra ortaya çıkan temeller üzerine yeniden yapılmıştır. Bu odada Ahi Evran'a ve diğer Ahilere ait belge ve eşyalar teşhir edilmektedir.

Peki Bu Camiye Adı Verilen Ahi Evran Kimdir ?

Azerbaycan'ın Hoy kasabasında dünyaya gelen Ahi Evran'ın asıl adı Nasir üd-din Ebül-Hakayik Mahmud El Hoy olarak kayıtlara geçmiştir. Herkesin korkup kaçtığı evran denen büyük bir yılanın onu görünce sakinleşmesi ve itaat etmesi dolayısıyla "Evran" diye anılmıştır.

Asıl mesleği debbağlık olan Ahi Evran, aynı zamanda Ahilik Teşkilatı'nın kurucusudur. İslam ahlak anlayışını; mesleki, ticari ve sosyal hayata yönelik öğütler vererek, dinç tutmaya çalışmıştır. Anadolu'da özellikle Kırşehir, Kayseri, Konya, Denizli ve bu illerin civarındaki merkezi yerlerde "Ahilik" uygulamalarına önderlik etmiştir. Bu gelişmeler dahilinde Ahi Evran'ın ünü kısa sürede Anadolu, Rumeli, Balkanlar ve Kırım'a kadar yayılmıştır.

Ömrünün sonlarına doğru Kırşehir'e yerleşmiştir. Mevlana'nın diğer oğlu Sultan Veled'in, Ahi Evran'ın ölümü üzerine yazdığı rubaide geçen ay tutulmasına göre 12 Nisan 1261'de meydana gelen parçalı ay tutulması aynı zamanda Ahi Evran'ın ölüm günüdür.

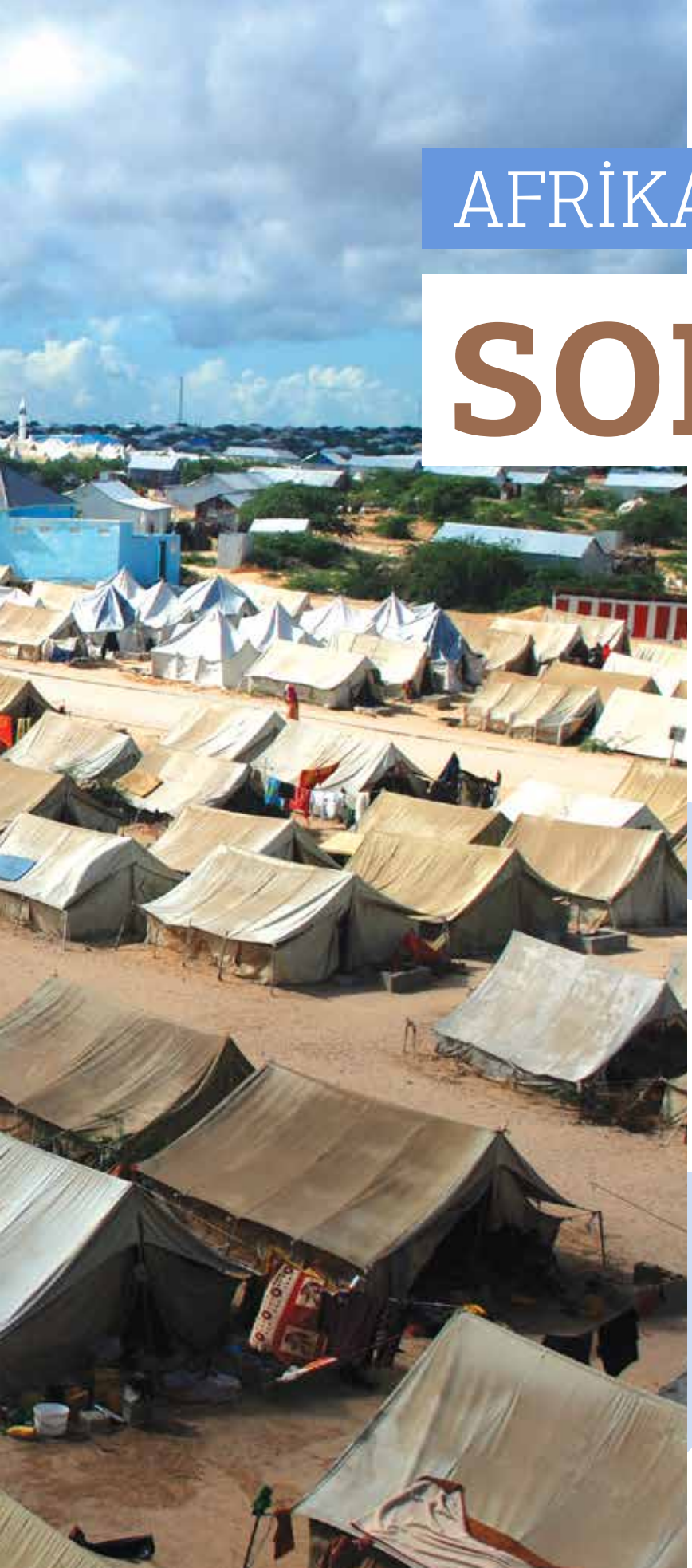


Nüfus ve Etnik Yapı

Somali'de 2014 nüfus sayımına göre tahmini 10 milyon 428 bin kişi yaşamaktadır. Somali halkının hemen hemen tamamı Somalililerden oluşur. Sömürge dönemlerinde yerleştirilen Avrupalı azınlıkların oranı oldukça düşüktür. Somalililerin kendilerine özel Somalice adı verilen bir dilleri vardır. Somali sınırları içinde yaşayanların yanısıra Etiyopya, Kenya, Cibuti, Güney Yemen ve Suudi Arabistan başta olmak üzere değişik Arap ülkelerinde yaşayan Somalililer de vardır. Bütün bu ülkelerde yaşayan Somalililerin hepsi Sünni Müslüman'dır. Resmi dil Somalice ve Arapçadır. Bunun yanısıra İngiliz ve İtalyan sömürge dönemlerinin bir kalıntısı olarak İngilizce ve İtalyanca da resmiyette geçerlidir. Ancak sömürgecilerin zorla öğrettikleri bu diller bugün Somali halkı arasında konuşulmamaktadır.

AFRİKA BOYNUZU

SOMALİ



Afrika boynuzu olarak adlandırılan Somali, kıtadaki en uzun sahil şeridine sahiptir. Arazisi genel olarak platolar, düzlükler, dağlar ve yaylalardan oluşmaktadır. Kadim dünyanın en önemli ticaret merkezlerinden olan Somali, günümüzde halen aynı özelliğini korumaktadır

Coğrafi durumu

Doğu Afrika ülkelerinden olan ve Afrika boynuzu adı verilen bölgede bulunan Somali, kuzeybatıdan Cibuti, kuzeyden Aden Körfezi, doğudan ve güneyden Hint Okyanusu, batıdan Etiyopya, güneybatıdan da Kenya ile çevrilidir. En önemli akarsuları Vebi Şabella ve Vebi Cuba ırmaklarıdır. Bu iki ırmak Yemame adlı şehirde birleşerek Hint Okyanusu'na dökülmektedir. En yüksek yeri Surud Tepesi (2408 m.)'dir. Topraklarının yüzde 2'si tarım alanı, yüzde 45'i otlak, yüzde 14'ü de orman ve çalılıktır. Tarıma elverişli alanlar daha çok ırmak kıyılarındaki vadilerdir. Kuzey kesim daha çok dağlarla ve tepelerle kaplıdır. Ülkede genellikle kurak ve sıcak bir iklim hâkimdir.

Tarihi ve Siyasi Yapısı

Somali halkı İslâm'la daha hicretten önce tanışmışlardır. O dönemde bugünkü Somali toprakları adaletiyle ünlü Habeşistan kralı Necaşi'nin yönetimi altındaydı. Mekke'de müşriklerin zulmünden kaçarak Resulullah (s.a.s.)'ın tavsiyesiyle Habeşistan'a hicret eden Müslümanlar da ilk olarak bugünkü Somali topraklarında bulunan Zeyla şehrine gitmişlerdi. Somalililer de İslâm'ı onların vasıtasıyla tanımışlar ve çok çabuk kabullenmişlerdir.

Somali uzun bir süre Habeşistan krallığının yönetiminde kalmış, sonraki dönemlerde değişik krallıklar ülkeye hükmetmiştir. 14. yüzyıl sonlarından itibaren Somali, Osmanlı Devleti'ne bağlı topraklardan sayılmaya başlanmıştır. Batılı sömürgecilerin Somali'ye saldırıları 19. yüzyılın ortalarından sonra başlamış, 1884'te İngiltere Kuzey Somali'yi, 1887'de de İtalyanlar Güney Somali'nin bir bölümünü ele geçirmişlerdir. İtalyanlar 1927'ye kadar Güney Somali'nin kalan kısımlarını da işgal etmişlerdir. Müslüman lider Mevla Muhammed bin Abdullah 1901'de başlattığı hareketle İngilizlerin işgal ettiği bölgeyi geri almış, ancak İngilizler 1920'de burayı yeniden işgal etmişlerdir. İngilizlerin işgal ettiği bölge İngiliz Somalisi, İtalyanların işgal ettiği bölge İtalyan Somalisi olarak adlandırılmıştır. İtalyan Somalisi 26 Haziran 1960'ta, İngiliz Somalisi de aynı yılın 1 Temmuz tarihinde bağımsızlığını elde etmiştir. İngiliz Somalisi'nin bağımsız olmasıyla birlikte iki Somali birleşerek bağımsız Somali Cumhuriyeti'ni kurmuşlardır.

Somali'nin Ekonomisi

Somali'nin potansiyel olarak yeterli doğal kaynakları bulunduğu ifade

edilmektedir. Hayvancılık, tarım ve iletişim sektörlerindeki faaliyetler ile yurtdışından gelen para transferleri ülke ekonomisinin bel kemiği konumundadır. 2010 yılı verilerine göre, GSMH'da tarım yüzde 60,2, sanayi yüzde 7,4, hizmetler yüzde 32,5 oranında yer tutmaktadır. Özellikle hayvancılıktan elde edilen gelirler GSMH'ın yüzde 40'ına, ihracat hacminin ise yüzde 50'sine tekabül etmektedir.

Hayvancılıktan geçinen göçebe ve kırsal kesim nüfusun büyük kısmını oluşturmaktadır. Tarım ürünlerini işlemeye dayalı sanayi sektöründeki makineler talan edilmiş, hurda metal olarak kullanılmaya başlanmıştır. Kamu eliyle yürütülen bankacılık faaliyetlerinin bulunmadığı ülkede, yılda 2 milyar ABD Doları'na ulaşan yurtdışı para transferleri nakit hareketliliğine kaynaklık etmektedir.

En son anlamlı istatistiklerin bulunabildiği 2014 yılında, 3,2 milyar ABD Doları tutarında dış ticaret yapılmış olup, bunun 806 milyon ABD Doları ihracat, 2,4 milyar ABD Doları ise ithalat olarak gerçekleşmiştir. İhracat yapılan başlıca ülkeler BAE, Yemen ve Oman olup, başlıca ihraç ürünleri canlı hayvan, deri, muz, balık, kömür ve hurda madendir. Somali'nin ithalat yaptığı ülkeler arasında Cibuti, Kenya, Hindistan, Çin, Pakistan, Umman ve BAE bulunmakta olup, başlıca ithalat ürünleri mamul maddeler, petrol ürünleri, gıda ve inşaat malzemesidir.

SOMALİ NEDEN ÖNEMLİ?

Afrika boynuzu olarak adlandırılan Somali, kıtadaki en uzun sahil şeridine sahiptir. Arazisi genel olarak platolar, düzlükler, dağlar ve yaylalardan oluşmaktadır. Kadim dünyanın en önemli ticaret merkezlerinden olan Somali, günümüzde halen aynı özelliğini korumaktadır. Tarihi İpek Yolu'nun Afrika kolu Somali'den geçmekteydi. Önemli altın ve petrol rezervlerine sahip olan ülke, iç kaostan dolayı bir türlü yer altı zenginliklerinden faydalanamamaktadır. Hint Okyanusuna sıfır olan uzun sahiline rağmen balıkçılık ticaretinden istifade edemiyor, verimli topraklarına rağmen insanlar kuraklığın ve çölün olduğu bölgelere savaş adı altında bilerek sürülmektedir. Kızıldeniz'den geçen gemilerin önemli bir uğrak yeri olan Somali iç keşmekeşten dolayı bu ticaretten de yeterli kârı elde edememektedir.

Kanada'da **Yaşlı Çalışanlar İçin Hizmetler**

Kanada'da 2003 yılında sekizde bir olan işgücü piyasasında 55 yaş üzeri birey oranı, 2013 yılında yaklaşık beşte bire ulaşmıştır ve 2021'de dörtte bir olması beklenmektedir. Bu yaş grubunun artışı ve çalışma zorlukları göz önüne alınarak ülkede çeşitli projeler hayata geçirilmiştir.

2006 yılında, Kanada'da "Yaşlı Çalışanlar İçin Hizmetler Projesi" başlatıldığından beri bölgeler ve illerde toplumun ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik pek çok yenilikçi model uygulanmıştır. Bu modellerin özeti, Kanada İstihdam ve Soyal Kalkınma birimi ve yerel birimler ile iş birliği halinde, "İyi Uygulamalar İncelemesi" ismiyle raporlaştırılmıştır.

Bu rapor ile tüm birimlerin, toplumdaki diğer gruplara daha iyi hizmet sunması için örnek teşkil etmesi hedeflenmektedir. Rapora göre uygulamanın örnek teşkil etmesi için sıralanan özelliklere sahip olması gerekmektedir.

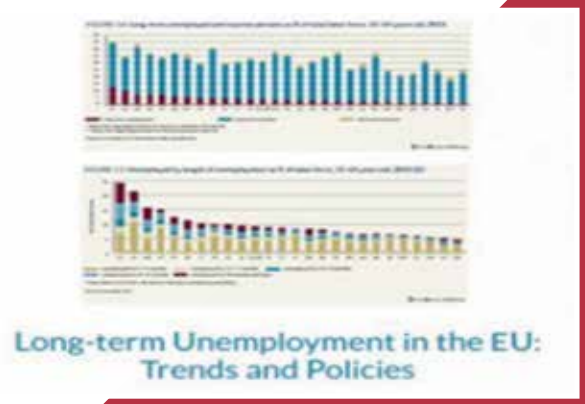
- Yenilikçi ve/veya benzersiz vitrin bir uygulama olmalı
- İçeriği olumlu ve etkileyici olmalı
- Diğer birimleri ve gruplara uygulamaya musait olmalıdır.

Kaynak: http://wapes.org/fr/system/files/tiowbestpracticescompendium.pdf

Avrupa Birliğinde **Uzun Dönemli İşsizlik Raporu, Gelişimi ve Politikalar**

Uzun dönemli işsizlik, Avrupa işgücü piyasasının temel bir sorunu haline gelmiştir. Özellikle Yunanistan, İspanya ve Hırvatistan gibi güney üye ülkelerde, kalıcı işsizlik tehlikesi yüksek seyretmektedir. Bu yapısal sorun tüm ekonomiye yük haline gelmektedir.

"AB'de Uzun Dönemli İşsizlik, Gelişimi ve Politikalar" bu alanda, farklı AB ülkelerindeki durumu karşılaştıran son çalışmalardan biridir. Rapor ayrıca "ne kadar süreli işsizlik uzun dönem olarak hesaplanır ve kimler etkilenir?", "hangi faktörler buna katkı eder ve uzun dönemli işsizi istihdam etmek için neler yapılabilir?" sorularına da cevap aramaktadır.



Kaynak: http://wapes.org/en/system/files/study_long-term_unemployment_0.pdf

ALMANYA'DA MESLEKSİZ GENÇLERE YÖNELİK EĞİTİMLER

Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı (BMAS) ve Federal Çalışma Ajansı (BA) "Geleceğe Adım Atan Kişiler"i destekliyor: Başlatılan yeni programla "Genç Yetişkinlerin Temel/İlk Mesleki Eğitim"lerine ilişkin girişimi uzatılarak yükümlülükler genişletildi.

Üç yıl içinde yaklaşık 100.000 kişinin dahil olduğu teşvik programları ile "Mesleki Eğitimden Bir şeyler Olur-Geç Başlayanlar Aranıyor" programının olumlu sonuçlar doğurması bekleniyor. Bu nedenle BMAS ile BA'nın ve BA'nın Yönetim Kurulu'nun bu ortak girişimi yeni bir isimle ve genişletilerek teşvik imkânlarının devam ettirilmesi hedefleniyor.

25 ila 35 yaş arasındaki gençlere hitap eden programlar vasıtasıyla mesleği olmayan gençlerin diploma almaları sağlanarak bu kişilerin çalışma ajanslarının ve iş arama merkezleri olan jobcenter'ların hedef alanında kalarak istihdam edilmeleri de hedefleniyor. Diğer taraftan istihdam sonrası sağlanan mesleki eğitim imkanları ile bu kişilerin ileriki çalışma hayatlarında daha iyi koşulların sağlanması da bir diğer amaçtır. Dijitalleşme ve uzman personel sıkıntısı sebebiyle mesleki eğitim diploması her zamankinden daha büyük bir önem kazanıyor.

Bundan dolayı BMAS ve BA'nın yönetim kurulu ile başkanlığı "Geç Başlayanlar" programına ilişkin genç yetişkinlerin eğitim ve mesleği geliştirme çabalarını daha güçlü bir taahhüt ile yeni bir isim altında (Geleceğe Adım Atan Kişiler) devam ettirme kararı aldı. Girişimin hedefi ise 2020 yılı sonuna kadar 120.000 genç katılımcının bu programlar vasıtasıyla mesleki eğitim diploması kazandırılması olarak belirlendi.

Programlar hakkında konuşan Federal Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanı Andrea Nahles: "Dijitalleşme sebebiyle eğitim ve hayat boyu öğrenme işgücü piyasasında kalabilme adına daha da önemli bir önkoşul olacaktır. "Geleceğe Adım Atan Kişiler" girişimimiz ile bu yolda daha iyi ve yoğun bir destek sunuyoruz. Uygulamaya konan "İşsizlik Sigortası Güvencesi ve Meslek İçi Eğitimin Güçlendirilmesi Yasası" ile düşük vasıflı insanların temel yetkinliklerini destekliyor ve kalifikasyonların başarılı bir şekilde tamamlanması için yeni çekici unsurları hayata geçiriyoruz. Bu, kapsamlı bir meslek içi eğitim ofansı yolunda atılan başka bir adım" olduğunu söyledi.

Federal Çalışma Ajansı Yönetim Kurulu Başkanı Peter Clever yaptığı açıklamada: "Eğitim şansını kaçıran genç yetişkinleri diploma odaklı bir kalifikasyona özendirmek istiyoruz. "Geleceğe Adım Atan Kişiler " girişimi uzman personel kazanmak adına iyi bir fırsat. Pek çok işveren bu imkanı keşfetti. Özellikle bu motivasyon ve inanç ile yola koyulan ve kendilerine verilen bu şansı iyi değerlendirmek isteyen genç yetişkinler arasında açık işlerin doldurulması için ideal kişiler bulunmakta" olduğunu belirtti.

(Federal Almanya Çalışma Ajansının 01 Ağustos 2016 tarihli Basın Açıklaması)

Kaynak: https://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Presse/Pressefotos/index.htm

LATİN AMERİKA VE KARAYİPLER'DEKİ

AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI POLİTİKALARI RAPORU

26 İspanyolca ve Portekizce konuşan Amerika ülkesini kapsayan Latin Amerika ve Karayip ülkeleri özellikle 1990'lardan sonra gelişen ekonomileri ile küresel sahnede yerlerini almış olup bunun çalışma hayatına dair olumlu ve olumsuz yansımaları incelenmiştir.

Latin Amerika ve Karayipler ülkelerindeki (LAK) ve işgücü piyasasındaki gelişmeler ve bunun sosyal yansımaları 2000 yılından itibaren olumlu olmuştur. LAK ülkelerinde 1991'de yüzde 8 olan işsizlik oranları, 2000 yılında yüzde 11'e çıkmış; 2015'de ise 6,5'e düşmüştür. Bu, geçtiğimiz 15 yıl içerisinde tüm ILO bölgelerinde kaydedilen en belirgin düşüştür. Ancak son 15 yılda gelir eşitsizliğinin bir sonucu olarak çalışanların yıllık kazançlarının da azaldığı görülmektedir. Sosyal sorunların giderilmesi ve iş kalitesinin arttırılması için hükümetler ve sosyal taraflar çeşitli politikalar uygulamaktadır. Bu politikaların en önemlisi birçok ülkenin kayıt dışı ekonomi ile mücadele etmek için sosyal güvenlik sistemlerini geliştirmesidir. İkincisi koşullu nakit transferi politikaları ile yoksulların ve sosyal güvenlik şemsiyesi altında olmayanların hayat standartlarının yükseltilmesidir. Son olarak aktif işgücü piyasası politikaları (AİPP) ile işgücü piyasasının ihtiyaçları ve sosyal sorunların giderilmeye çalışılmasıdır.

LAK ülkelerinde son 15 yılda yüksek beceri gerektiren mesleklerde istihdam yüzde 17,6'dan 19,9'a yükselirken; düşük ve orta beceri gerektiren mesleklerdeki istihdam sırasıyla yüzde 0,6 ve 1,5'e düşmüştür. Bazı iyi gelişmelere rağmen 2013 yılı itibariyle kayıt dışı istihdam tarım dışı işlerde yüzde 46,8 olmuştur.

LAK ülkelerinde AİPP'ler yaygın olarak kullanılıyor olsa da daha nitelikli programların sayısı azdır. Arjantin, Brezilya ve Şili gibi çok az ülkede AİPP'ye ayrılan kamu kaynakları artmasına rağmen, Ekvator, Meksika ve Peru gibi daha yoksul ülkelerde AİPP'lerin ulusal GSYH içerisindeki oranı yüzde 0,1'in altındadır.

Rapora göre AİPP'ler için, LAK ülkelerinde en çok uygulanan yöntem yüzde 44 ile kurslardır. Mikro işletmeler ve girişimcilik programları da popüler olup bunların uygulanma oranı yaklaşık yüzde 25'dir.

Ülke bazlı karşılaştırmalı istatistiklerin yer aldığı rapor, genel itibariyle doğru olan ancak ülkenin sosyal ve ekonomik göstergelerinden ayrı olarak uygulanan politikaların başarı şansının az olduğuna, bu nedenle LAK hükümetlerinin her proje için planlama ve değerlendirme süreçlerinde aktif olarak yer alması, etkili etki analizi için doğru verilerin toplaması ve değerlendirme süreçlerini temel alarak politika stratejilerinin revize edilmesi gerekliliğine dikkat çekmektedir.

Kaynak: http://www.ilo.org/global/research/publications/WCMS_492373/lang--en/index.htm

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
20. SAYISI EKİDİR

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008