istihdamda 3İ

işgücü
işveren
İŞKUR

İŞKUR

Sayı 4, Ekim - Kasım - Aralık 2011

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

GENİŞ AÇI

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

SOSYAL POLİTİKALAR BÜTÜN VATANDAŞLARIMIZIN MUTLULUĞU İÇİN
AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANI FATMA ŞAHİN

İŞSİZLİKLE MÜCADELE DEVAM EDECEK
ÇSGB MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA

KÜRESEL KRİZDE TÜRKİYE: BÜYÜME VE İSTİHDAMDA MODEL ÜLKE
PROF. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

YEŞİL EKONOMİ VE İSTİHDAM
YRD. DOÇ. DR. M. ÇAĞLAR ÖZDEMİR

SİZİN GELECEĞİNİZ PARLAK, ŞİRKETİN İSMİ İSTİKBAL OLSUN
HACI BOYDAK

İŞKUR

İŞ BULUŞMA NOKTASI

tüm hizmetlerimiz ücretsizdir

İŞKUR, İŞ HAYATININ DOSTU...

www.iskur.gov.tr

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170

EDİTÖRDEN

Nazan ÖKSÜZ
İstihdam Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

İŞKUR'un yapısının yeniden şekillendirilmesi ve kurumsal kapasitesinin artırılması çerçevesinde birbirinden önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemde hazırladığımız dergimizin 4. sayısı ile yine sizlerleyiz. Kurumumuzun merkez ve taşra teşkilat yapısını yeniden düzenleyen 665 sayılı KHK'nın yayınlandığı, 3 bin 500 kişiye iş ve meslek danışmanlığı eğitiminin verildiği, İŞKUR 6. Genel Kurulu'nun gerçekleştirildiği, Van'da yaşanan deprem sonrasında İŞKUR'un TYÇP'ler ve kısa çalışma ödeneği ile depremzedelere yardım seferberliği sürdürdüğü yoğun bir üç ayı geride bıraktık.

İçinde bulunduğumuz süreçte Kurumumuzun yeniden yapılandırılması ve bu kapsamda 2 bin iş ve meslek danışmanının göreve başlayacak olması vesilesiyle, Geniş Açı bölümümüzün bu sayıdaki konusunu **"İş ve Meslek Danışmanlığı"** olarak belirledik. Türkiye'nin gündemindeki konulara duyarlı yaklaşımıyla öne çıkan dergimizin bu sayısında, iş ve meslek danışmanlığının tarihsel gelişimi, toplumsal ve ekonomik hayata katkısına dikkat çeken yazı ve röportajlara yer vermek suretiyle Kurumumuzda uygulanacak bu hizmetle ilgili detaylı bilgilerin yer aldığı bir sayı oluşturmak istedik. Geniş Açı bölümümüzde, 1951 yılından günümüze Kurumumuzda İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin tarihi ve bu süreçte yaşananlar, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin sosyal ve ekonomik yaşam ile işsizler üzerine etkisi, mesleki rehberlik hizmetlerinde bilgi iletişim teknolojilerinin önemi, bu alanda özel sektör ve diğer ülke uygulamalarıyla ilgili örnekler, iş ve meslek danışmanlığı üzerine eğitim alan kişilerle yapılan röportajları da dergimizin bu sayısında bulabilirsiniz.

Söyleşi bölümümüzde yer alan röportajlarda; **Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Sayın Fatma Şahin**, yeni kurulan Bakanlığının yapısı ve görevleri yanında son zamanlarda oldukça yoğun gündem oluşturan kadına yönelik şiddetin önlenmesinde atılan ve atılacak adımlar hakkında bilgi verirken, Sayın ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata ise önümüzdeki dönemde işsizlik sorununun çözümü için atılacak adımları anlatıyor. Çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. İlyas Şıklar **"Ekonomik Görünüm"**de sizler için makro ölçekte ekonomiyi değerlendirirken, İstihdam Uzmanı Aydın Alabaş **"İşgücü Piyasasına Bakış"** bölümünde işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri analiz edecek. **"İŞKUR'dan Haberler"** Kurumumuzla ilgili son gelişmeleri, **"İŞKUR İstatistikleri"** ise Kurumumuzla ilgili çalışmaların rakamsal verilerini sizlere sunacak.

"Perspektif" bölümünde değerli akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk sizler için küresel krizde gerçekleştirdiği istihdam çalışmaları ve büyümeyle Türkiye'yi ele alacak.

Dergimizin bu sayısında sizlerle buluşturduğumuz **"Parantez"** bölümümüzde bundan sonra farklı alanlarda ufkumuzu genişletecek konulara değineceğiz. Parantez bölümümüzün ilk yazısında Yrd. Doç. Dr. M. Çağlar Özdemir, **"Yeşil Ekonomi ve İstihdam"** başlıklı yazısında dünyanın sürdürülebilir bir yaşam alanı olarak kalmaya devam etmesi için alternatif yaklaşımları ileri süren, çevreye duyarlı, kuvvetli felsefi altyapısı bulunan bir alanda bizleri aydınlatacak.

"Başarı Hikâyesi" bölümünde; BOYDAK Holding Yönetim Kurulu Başkanı **Hacı Boydak**'ın zorluk ve mücadeleyle elde ettiği başarısının yanı sıra, İŞKUR'la gerçekleştirdikleri işbirliğinin bu başarıdaki rolüne tanık olacaksınız.

Hayatımız boyunca yanımızdan hiç eksik etmediğimiz camın ateşle dansını anlatan **"İnce İşçilik"** bölümünde, bu sanatın birbirinden ilginç detaylarını bulabilirsiniz. Bu sayı için ara verdiğimiz **"Genç Sayfalar"** ise bir sonraki sayımızdan itibaren gençlere yol göstermeye devam edecek.

Çalışma hayatı ve sosyal politikalarla ilgili geçmişte yaşanan gelişmeler ve önemli olayların yıldönümlerinin ele alındığı **"Tarihten Sayfalar"** ile zamanın içinden süzülüp geçmişe kısa bir yolculuk yapacağız. Tüm bunların yanı sıra kültür-sanat ile ilgili en yeni gelişmeler ve diğer pek çok çarpıcı haberin yer aldığı dergimizi ilgiyle okuyacağınızı umuyoruz.

istihdamda 3İ
İşgücü İşveren İŞKUR

Sayı 4, Ekim-Kasım-Aralık 2011

Yayın Sahibinin Adı: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü adına Kazım YİĞİT
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Aşkın KELEŞ
Yayın Koordinatörü: Cemal AŞTI
Editör : Nazan ÖKSÜZ
Redaksiyon: Hakan ÖZER ■ Ahmet AKSU
Fotoğraf: Adem KILIÇ ■ Kaan BAŞAK
Yayın Kurulu:
Aşkın KELEŞ ■ Cemal AŞTI ■ Nazan ÖKSÜZ ■ Banu AYKAÇ
Aydın ALABAŞ ■ Davut ÖKSÜZ ■ Yücel KARAKOYUN
Erhan FINDIK ■ Ferhat ATAR ■ Hakan ÖZER
Doğanay Nafiz İLHAN ■ Ekin CENGİZÇETİN ■ Emrullah ASLAN
Can ALKAN ■ Uğur TUNÇ ■ Ahmet AKSU

Tasarım: www.arentanitim.com.tr
Aren tanıtım
0.312 430 70 81
Yayın İdare Merkezi Adresi:
M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA
Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 230 68 16
e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr
Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.
Basım Adresi: Uzayçağı Cad. 1254. Sk. No: 2 Ostim / ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57
Basım Tarihi: 18.01.2012/Ankara
ISSN: 1308-528X

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

istihdamda

3İ

işgücü
işveren
İŞKUR

İÇİNDEKİLER →

06

10

74

22

26

40

30

70

92

BAŞYAZI

İşgücü Piyasasının Öncü Aktörü: İŞKUR
Kazım YİĞİT / İŞKUR Genel Müdür Vekili 4

SÖYLEŞİ

Sosyal Politikalar Bütün Vatandaşlarımızın Mutluluğu İçin
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı Fatma ŞAHİN ile Röportaj 6

İşsizlikle Mücadele Devam Edecek
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Vekili Namık ATA ile Röportaj 10

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. İlyas ŞIKLAR
Anadolu Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi 14

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Aydın ALABAŞ
İŞKUR İstihdam Uzmanı 18

PERSPEKTİF

Küresel Krizde Türkiye: Büyüme ve İstihdamda Model Ülke
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi
Boğaziçi Üniversitesi Asya Araştırmaları Merkezi 22

PARANTEZ

Yeşil Ekonomi ve İstihdam
Yrd. Doç. Dr. M. Çağlar ÖZDEMİR
Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü
Green Economics Insitute, Oxford UK. 26

30 AKTÜEL

BAŞARI HİKAYESİ

70 "Sizin Geleceğiniz Parlak, Şirketin İsmi İstikbal Olsun" Hacı BOYDAK ile Röportaj

İNCE İŞÇİLİK

74 Camın Hareketli Dünyası Cam İşlemeciliği

76 TARİHTEN SAYFALAR

78 İŞKUR'DAN HABERLER

88 İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

PROJELER

92 Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

94 MESLEK BANKASI

98 SORU-CEVAP

100 KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI

Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri
Deniz KARTAL / İŞKUR, Psikolog 42

İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası
Mehmet Ali ÖZKAN / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 46

"İngiltere'de Kariyer Rehberliği Uygulamaları"
Prof. Dr. Tony WATTS ile Röportaj 50

Kariyer Rehberliği Hizmetleri
Dr. Necdet KENAR / MESS Eğitim Vakfı Genel Müdürü, İŞKUR Eski Genel Müdürü 52

Mesleki Rehberlik Hizmetlerinde Bilgi İletişim Teknolojileri "Web Tabanlı Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi"
Dr. Ruhi KILIÇ / MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürü 54

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI 40

56 İstihdam ve Eğitim Projesi'nden "İş ve Meslek Danışmanlığı"na Türkiye'de Kariyer Danışmanlığının Gelişimi
Prof. Dr. Recep VARÇIN / Ankara Üniversitesi İKDAM Müdürü, KAR-DER Yönetim Kurulu Başkanı

58 Sosyolojik Boyutuyla Danışmanlık Hizmetleri
Dr. Pınar Çağlar KUŞCU / İŞKUR, Şef

60 İş ve Meslek Danışmanlığı: Danışanın Gözündeki Işık
H. Oray KUŞ / Çalışma ve İş Kurumu Antalya İl Müdürlüğü, Şef

63 İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İşsizler Üzerindeki Etkileri: Yalova Örneği
Ahmet Cahit AKMAN / Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü, VHKİ

66 İŞKUR'un Yeni Bir Görevi: EUROGUIDANCE
Nurdan ÜNALAN / İŞKUR, Psikolog, Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi Koordinatörü

68 İş ve Meslek Danışmanları Geliyor

İŞGÜCÜ PİYASASININ ÖNCÜ AKTÖRÜ: İŞKUR

İŞKUR, bugüne kadar özveriyle emek veren ve bundan sonra özveriyle çalışacağına emin olduğumuz merkez ve taşra teşkilatında görev yapan binlerce personelinin yanı sıra İŞKUR ailesine yeni katılacak olan iş ve meslek danışmanları ve Çalışma Bölge Müdürlüğü personelleriyle gücüne güç katacaktır.

BAŞYAZI

İşsizlik, mikro düzeyde bireyi, makro düzeyde ise toplumu etkileyen bir olgu olarak ülkemizin ve dünyanın birçok ülkesinin en önemli sorunlarından biri haline gelmiştir. Küreselleşme ve bilgi çağının getirdiği muazzam teknolojik gelişmeler, üretim araçlarını ve üretim biçimlerini değiştirirken, daha az istihdam ile daha çok üretimi de mümkün kılmaktadır. Ayrıca, 2008 yılında ABD'de başlayıp hızla tüm dünyaya yayılan ve başta Avrupa Birliği üyeleri olmak üzere tüm dünya ülkelerinin ekonomilerini olumsuz yönde etkileyeceği artık iyice belli olan küresel ekonomik kriz, dünya genelinde büyüme ve istihdam oranlarının düşmesine neden olmaktadır.

Tüm bu sorunlarla mücadele etmek amacıyla uygulamaya konulan ekonomik politikaların yanı sıra; mesleki eğitimler ve yaşam boyu öğrenme anlayışıyla işgücüne nitelik kazandırılması, girişimciliğin artırılması yoluyla iş yaratılmaya çalışılması, istihdamın artırılmasına yönelik yasal tedbirler alınması gibi işgücü piyasasına yönelik politikaların uygulanması çerçevesinde kamu istihdam kurumlarının fonksiyonları arttırılarak işgücü piyasasında öncü rol oynamaları sağlanmaktadır.

Ülkemiz İşgücü Piyasası ve İşsizlik

İş arayan her üç kişiden birinin mesleki yeterliliğe sahip olmadığı ve mevcut mesleki eğitimin işgücü piyasasındaki gelişmelerle paralellik arz etmediği genç ve dinamik bir nüfusa sahip ülkemizde, bugün yaşanan işsizlik olgusuna rağmen ciddi oranda kalifiye ara insangücüne de ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla, işgücümüzün meslek edinme, meslek değiştirme, piyasadaki olası tüm değişimlere zamanında adapte olabilme kabiliyetine kavuşması güncelliğini ve önemini korumaktadır. İşsizlikle mücadelede "istihdam odaklı büyüme" ve "makroekonomik istikrar"ın yanında, işgücünün mesleki eğitimini hedefleyen aktif işgücü programlarının da temel politikalardan biri olması gerektiği, artık herkes tarafından kabul edilmektedir.

Son 10 yılda, tarım dışında yaklaşık 3 milyon kişiye istihdam sağlayan ülkemizde, işsizlik oranımız hızlı bir düşüş trendine girmiştir. Ülkemiz işgücü piyasasında, yapısal sorunlar görülmesine rağmen, özellikle son yıllarda yaşanan büyüme, istihdam üzerinde etkisini göstererek 2011 Eylül ayı itibariyle işsizlik oranımız % 8,8 ile tek haneli seviyede gerçekleşmiştir. Şüphesiz bu rakama ulaşılmasında uygulanan istihdam teşviklerinin ve Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olan İŞKUR'un hizmetlerinin etkisi büyüktür.

İŞKUR; bir yandan klasik iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerini yürütürken, öte yandan işgücünün mesleki niteliğini ve işgücü piyasasına uyumunu artırmayı hedefleyen aktif işgücü programlarını, işgücü piyasası araştırmalarını, ulusal istihdam politikası oluşturulmasına yönelik faaliyetlerini ve pasif işgücü programlarını, etkin ve kararlı bir şekilde sürdürmektedir.

İŞKUR'da Yeniden Yapılanma

Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile Kurumumuz bir yeniden yapılanma sürecine girmiş; görev ve fonksiyonlarını daha iyi ve etkin bir biçimde yerine getirebilmek adına merkez ve taşra teşkilatlanmamızda bir dizi değişiklikler

Kazım YİĞİT
Genel Müdür Vekili

gerçekleştirilmiştir. Söz konusu KHK ile Kurumumuzun merkez teşkilatı, görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak yeniden oluşturulmuş, bu kapsamda bazı yeni hizmet birimleri kurulmuş, bazı hizmet birimlerinin ise adları değiştirilmiş; taşra teşkilatımız da yeniden düzenlenerek il düzeyindeki birimler "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü", daha alt düzeydeki birimler ise "Hizmet Merkezi" olmak üzere yeniden yapılandırılmış; ayrıca Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri de Kurumumuza devredilmiştir.

İŞKUR 6. Genel Kurulu

Katılımcı ve sosyal diyaloga açık yapısıyla işgücü piyasasının bütün aktörleriyle yakın temas halinde olan Kurumumuz, 21 Aralık 2011 tarihinde gerçekleştirilen 6. Genel Kurulu ile sosyal paydaşlar ile olan diyalogunu daha da pekiştirmiştir. İki yılda bir gerçekleştirilen Genel Kurul toplantıları, ülkemiz işgücü piyasaları ve istihdam politikaları hakkında derinlemesine analizlerin yapıldığı ve çeşitli politika önerilerinin sunulduğu önemli bir platform olarak genel anlamda istihdam ve işgücü piyasası ile ilgili tüm aktörleri bir araya getirmektedir. Nitekim, Genel Kurulumuzda alınan ve ulusal istihdam politikamızın belirlenmesinde önemli bir rolü olan Genel Kurul kararları, Kurumumuzun bundan sonraki uygulamalarına ışık tutacak ve Kurumumuz, bu kararların hayata geçirilmesi için büyük çaba harcayacaktır.

İş ve Meslek Danışmanlığı

Bunların yanı sıra, Kurumumuzun yeni dönemde gerek kurumsal kapasitesinin arttırılması gerekse de işsizlikle mücadelede yeni bir strateji olarak benimsenmesi açısından büyük önem atfettiği iş ve meslek danışmanları da önümüzdeki dönemde görevlerine başlayacaklardır. İlk etapta 2 bin kişilik, 2012 yılı içerisinde yine 2 bin kişilik olarak tasarlanan iş ve meslek danışmanı alımları, Kurumumuzun iş arayanlara, meslek edinmek isteyenlere, işini ve/veya mesleğini değiştirmek isteyenlere sunduğu hizmetlerin nicelik ve nitelik olarak daha da arttırılmasını sağlayacaktır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetinin İŞKUR eliyle ülke genelinde yaygınlaş(tırıl)ması, ülkemizin işgücü piyasası ve istihdam alanındaki kadim sorunlarından biri olan "doğru kişi" – "doğru iş" eşleşmesinin daha hızlı ve daha sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilmesini sağlayacaktır. Sevdiği işi yapan kişilerin çoğalması, toplamda iş verimliliğini arttıracak, dolayısıyla ekonomimizin büyüme seyrine ivme kazandıracaktır.

İŞKUR, bugüne kadar özveriyle emek veren ve bundan sonra özveriyle çalışacağına emin olduğumuz merkez ve taşra teşkilatında görev yapan binlerce personelinin yanı sıra İŞKUR ailesine yeni katılacak olan iş ve meslek danışmanları ve Çalışma Bölge Müdürlüğü personelleriyle gücüne güç katacaktır. İŞKUR, önümüzdeki dönemde de işgücü piyasası ve istihdam alanında ülkemizin öncü kurumu olmayı sürdürecek ve neredeyse tüm dünya ülkelerinin küresel ekonomik kriz ile baş etmeye çalıştığı bugünlerde ekonomisinin tüm dengelerini sağlam tutmayı başararak büyüme ve istihdam alanlarında önemli artışlar sağlamaya devam eden bir ülke olarak Türkiye'nin bu başarısının bir parçası olmanın gururunu taşımaya devam edecektir.

AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANI FATMA ŞAHİN:

"SOSYAL POLİTİKALAR, BÜTÜN VATANDAŞLARIMIZIN MUTLULUĞU İÇİN"

Devlet Bakanlıklarının kaldırılarak icracı bakanlıklara dönüştürüldüğü süreçte kurulan bakanlıklardan biri de Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı idi. İlk Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı olan Fatma Şahin ile bakanlığının yapısını ve görevlerini, kadına yönelik şiddet konusunda alınan ve planlanan tedbirler ile bu kapsamda hazırlanan kanun tasarısını, kadın istihdamını, sığınma evlerini ve medyanın aile ve gençler üzerindeki etkilerini konuştuk.

3i 12 Haziran 2011 genel seçimleri öncesinde tüm devlet bakanlıkları kaldırılarak yerlerine icracı bakanlıklar oluşturuldu. Bu süreçte kurulan bakanlığınızın yapısı ve görevleri hakkında bilgi verebilir misiniz?

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı 5 genel müdürlük ve 32 daire başkanlığıyla büyük ve güçlü bir yapı. Kadınlar, erkekler, yaşlılar, çocuklar, özürlüler, şehit aileleri ve gaziler bu geniş yapımızın hizmet alanı içinde. Sosyal politikalar, ülkemizde yaşayan tüm vatandaşlarımızın mutluluğu için. Sadece tek bir sorumluluk alanımız yok ve birçok kulvarda politika üretmek ve uygulamak için mücadele vermek zorundayız.

Bakanlıkta göreve gelmemizle beraber çalışmalarımıza hemen başladık ve bunun ilk örneği aile içi şiddetle ilgili yasal altyapıyı güçlendirmek oldu. Şiddetin önlenmesi ve şiddete karşı sıfır tolerens anlayışının kabulü bizim öncelikli konularımız arasında. Bunun için kadın ve aile bireylerini şiddetten koruyan kanun tarsısını hazırladık.

Yine özürlü vatandaşlarımızla ilgili çalışmalarımız mevcut. Özürlü vatandaşlarımızın kamuda daha fazla istihdamını sağlamakla ilgili çalışmalarımız oldu. Yeni getirilmiş olan Özürlü Memur Seçme Sınavı ile istihdam konusunda kalıcı çözümler peşindeyiz. Yine özürlü kardeşlerimizle ilgili olarak Türk işaret dilinin oluşturulmasıyla ilgili Milli Eğitim Bakanlığıyla yürüttüğümüz ortak

çalışmalarımız var. 2012 yılından itibaren engelli vatandaşlarımızın yaşamlarını kolaylaştırmak için yaşanabilir kentler oluşturulması çalışmalarına hız vereceğiz.

Bir başka ana başlığımız olan sosyal yardımlar konusunda çok hassas hareket ettiğimizin bilinmesini isterim. Devlet eliyle yapılan bu yardımların yeterli seviyede olup ihtiyaçlara cevap vermesi ve esas ihtiyaç sahiplerine ulaşması bizler için çok önemli.

Yakın tarihte yaptığımız çalışmalardan biri de şehit yakınlarımızla ilgili. Geçmiş dönemde ailesinde şehit olmuş biri varsa bu aileden 1 kişinin kamuda istihdamı sağlanmaktaydı. Başbakanımızın son açıklamalarından biri bu konuyla yakından ilgili ve şehit ailelerinden istihdam edilen kişi sayısını 1'den 2'ye çıkartıyoruz.

Tüm bu çalışmalarımız arasında çocuklarımızı tabiî ki unutmadık ve eğitimde dezavantajlı durumda olan çocuklarımızla ilgili yine Milli Eğitim Bakanlığıyla imzalamış olduğumuz bir protokol var. Korunmaya muhtaç 14 bin çocuğumuzun eğitim durumlarına baktık ve 850 çocuğumuzun temel öğretimde öğrenimlerini yarım bıraktıklarını gördük. Bunu kabul etmemiz mümkün değildi. Biz bu protokolle 850 çocuğumuzun kaldığı yerden eğitimine devam edeceğiz. Bizim amacımız 14 bin çocuğumuzu üniversiteli yapacak SBS ve üniversiteye girişteki başarı oranını yükseltmek.

Mesaimiz yoğun bir şekilde devam ediyor ve esas amacımız toplumumuzun tüm kesimlerinin var olan problemlerine kalıcı ve etkin çözümler üretebilmek. Bakanlıkça durağan değil dinamik bir bakış açısı ile sorun alanlarını tespit ederek başlatacağımız yeni çalışmalar olacak.

3i Kadına yönelik şiddeti önlemek amacıyla hazırlanan kanun tasarısı kamuoyunda yakından takip ediliyor. Tasarıda yer alan bazı hususlar medyaya yansıdı. Bunlar arasında teknik takip başta olmak üzere pek çok yeni uygulamanın olduğu göze çarpıyor. Genel anlamda tasarı hakkında bilgi verebilir misiniz?

Kadına şiddet konusunda var olan mevcut hukuki yapının güçlendirilmesi gerektiği çok açık. Göreve gelmemizle birlikte bakanlıkça konunun tüm ayrıntılarını göz önünde bulundurmaya özen göstererek birtakım çalışmalar başlattık. Gelinen süreçte toplumumuzun tüm kesimlerinin görüş ve önerilerini almak bizler için önemliydi. Çalışmalarımıza hızlı bir şekilde devam ederken bir yandan da konuyla ilgili aile mahkemesi hâkimleriyle, baro başkanlarıyla ve sivil toplum kuruluşlarıyla toplantılar gerçekleştirdik. Tabi sistemin hemen cevap veremediği ve tıkandığı durumlarla da karşılaştık. Bununla ilgili olarak valilere birtakım yetkiler verildi ve onlara verilen şiddet gören kadınları koruma yetkisiyle olaylara anında müdahale edilmesini amaçladık.

Şiddeti önlemek için bilim ve teknolojiyi de kullanacağız. Şiddet uygulayan erkek uzaklaştırılma kararı verilmesine rağmen kadına yaklaşıyorsa burada elektronik sistemle, bilimsel bir yaklaşımla, birçok AB ülkesinin yaptığı gibi teknik bir takip sistemi oluşturacağız. Kadını, canı koruyacak şekilde bütün gücümüzü seferber edeceğiz.

Kadınlar, erkekler, yaşlılar, çocuklar, özürlüler, şehit aileleri ve gaziler, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hizmet alanı içinde. Sadece tek bir sorumluluk alanımız yok ve birçok kulvarda politika üretmek ve uygulamak için mücadele vermek zorundayız.

Şiddet mağduru kadınlarımıza ve şiddet uygulayan kişilere gerekirse psikolojik destek sağlanacak. Şiddet uygulayan veya şiddet uygulama ihtimali bulunan kişinin alınan tedbir ve kararlara aykırı davranması durumunda hapis cezası yolu açık olacak.

Devletin şiddetin ortadan kaldırılması yönünde kararlılıkla mücadele ettiğini göstermek zorundayız. Şiddetin ortadan kaldırılmasına yönelik tedbirler bütüncül bir bakış açısı ile ele alınmakta. Devletin kararlılığının göstergelerinden biri de "İstanbul Sözleşmesi"ni parlamentoda kabul eden ilk ülke olmamız. Erkeklerin şiddetin önlenmesinde farkındalık ve duyarlılığının artırılması için imzaya açılan "Biz de Varız" bildirisine ilk imzayı Başbakanımız atmıştır.

Türkiye'de kadın istihdamı konusunda hangi seviyelerdeyiz ve bu seviyeyi arttırmak için Bakanlık olarak ya da ÇSGB ve İŞKUR ortaklığıyla herhangi bir çalışmanız ya da projeniz var mı, ileride başka projeler gündeminizde yer alabilir mi?

Toplumun yarısını oluşturan kadınların istihdama katılımı nüfusla orantılı değil. Erkeklerin % 70'i, kadınların % 30'u istihdama katılırsa kalkınmanın sürekliliğini sağlamak mümkün değildir. İstihdam konusunda toplumumuzda var olan potansiyelin tümünü kullanmak zorundayız.

Kadınlara, istihdamını artırmak için pozitif ayrımcılık anlayışıyla getirilen, "5 yıllık kademeyle işveren payını devlet öder" şeklinde çıkan istihdam paketi bizi % 30 seviyesine yükseltti. Bu göstermektedir ki; kadına yönelik bakış açısı için bir zihniyet değişimine ve buna yönelik tedbirlere, kararlara ihtiyaç var.

Ulusal İstihdam Stratejisi, 2023 yılına kadar işgücü piyasasındaki yapısal sorunların çözülmesi ve işsizlik sorununa kalıcı çözüm bulunmasına yönelik uygulanacak strateji. Burada dört ana konuyu ele alıyoruz. Eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesini; işgücü piyasasının esnekleştirilmesini; kadınlar, gençler ve dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasını ve istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesini.
Kadının çalışma hayatını kolaylaştırmamız lazım. Aile ve iş yaşamını düzenleyici tedbirlere ihtiyacımız var. Bu anlayış bizim hem aile hem de kadının toplumsal hayata katılımını aynı şekilde bakmamızın sonucudur. İşsizlik sigortası, annelik sigortası, kredi imkânlarının artırılması, kreş ve çocuk bakım evleriyle gibi geniş kapsamlı konularla ilgili mekanizmaları oluşturmamız gerekiyor. Bunun için kamu-kurum ve kuruluşları, organize sanayi yönetimi, sendikaların, odaların içinde olduğu bir çözüm mekanizmasının zincirin tüm halkalarının katkısının sağlanacağı yapılara ihtiyaç vardır.

Şiddete uğrayan kadınların korunması için açılan kadın sığınma evlerinin şu anki durumundan bahsedebilir misiniz? Bu evlerden kaç kadın faydalanıyor? İlerleyen yıllarda yeni kadın sığınma evlerinin açılmasına yönelik faaliyetleriniz olacak mı?

Geçtiğimiz Eylül ayı içerisinde sığınma evleriyle ilgili bir istişare toplantısı gerçekleştirdik. Toplantıya sığınma evi temsilcileri, belediye ve sivil toplum kuruluşlarına bağlı sığınma evleri yöneticileri katıldı. Buradaki amacımız var olan sorunları tespit ederek kalıcı ve yerinde çözümler üretebilmek. Toplantının bitimiyle birlikte yasal altyapı çalışmalarımıza hız kazan-

dırdık. İktidara geldiğimiz 2002 yılında 8 sığınmaevinde 536 kadın ve 367 çocuğa hizmet veriliyordu. Bu rakamlar 2009 yılında artış göstererek 29 sığınma evinde 2 bin 696 kadın ve bin 500 çocuk olarak kayıtlara geçti. Son verilere bakacak olursak 2011 yılının Eylül'ünde ay bazında 51 sığınma evinde 787 kadın ve 192 çocuğa hizmet verilmeye devam ediliyor. Tespit ettiğimiz ilk sorun dağınık bir yapı mevcut ve bundan kaynaklı olarak ciddi problemlerle karşılaşabiliyoruz.

Bir taraftan yasal altyapıyı güçlendirirken, diğer taraftan da kadının sığınma evlerinden ayrılışından sonraki yaşam sürecini takip edecek mekanizmalar oluşturmamız gerekiyor. Kadını, kurumdan çıktığı zaman sorunlarını çözmüş ya da çözebilecek kapasiteye ulaştırmalıyız. En önemli şeyin koordinasyonu sağlamak olduğunu biliyoruz. Kadının yaşam hakkının korunabilmesi ve onurluca yaşam mücadelesi verebilmesi için elimizden gelenin en iyisini yapmak peşindeyiz. Çeşitli nedenlerden dolayı kadın konukevlerine yerleştirilen kadınlarımız var ve her birinin farklı hikâyeleri var. Eğer onlara sığınma evlerinden sonraki yaşamlarında kalıcı çözümler sunabilirsek bu da beraberinde oturmuş bir yapıyı getirecektir. Gerçekleştirilen sığınma evlerinin yeniden yapılandırılmasına ilişkin istişare kurultayında sığınma evi sayısının arttırılmasına ve hizmet çeşitliliğine yönelik bir karar alındı ve bu yöndeki çalışmalarımız devam ediyor.

3i Son zamanlarda sıkça eleştirilen bir konu olarak televizyon dizilerinin ve reality şovların, aile müessesesi ile çocukların ve gençlerin zihinsel ve fiziksel gelişimlerine zarar verebilecek sahneler ve hikâyeler içermesi hususundaki düşüncelerinizi alabilir miyiz?

Bizlerin siyasetçiler olarak toplum bazında en önemli görevlerimizden biri de; toplumsal kimliği tanıyarak ve kollayarak çağdaşlaşma, modernleşme, küreselleşmeyi yönetme, bilgi teknolojisini ve iletişimi kullanma yönünde toplumumuza yol gösterici olmaktır. Özellikle yaşanan son sürece bakıldığı vakit ailelerin, çocukların, kadınların ve inanç değerlerimizin korunmadığına dair toplumumuzda bir algı oluşmuş durumda. Bizler toplumun beklentilerini ve sorunlarını yönetme mekanizması konumundayız, ancak Türk toplumu şikâyet ettiği şeyi kendi izlemeye devam ediyor, bu reytingler nasıl yükseliyor? Ben buradan bütün Türk toplumuna sesleniyorum, hem şikâyet ediyoruz, hem elimizdeki kumandayı kullanmayı bilmiyor muyuz? Eğer biz şikâyet ediyorsak, bu rakamların böyle çıkmaması lazım.

İşte bize orada büyük bir iş düşüyor, bizim medya okuryazarlığını güçlendirmemiz lazım, kumandayı kullanmayı ve bilinci algıyı yükseltmemiz önemli. Eğer bu ticari kaygıysa, toplum için bugün başlangıç olsun, 74 milyonu seferberlik ilan edelim.

Bizler de hukuki altyapıda eksiklik varsa bunu tamamlamaya hazırız. Burada sorumluluk yalnızca RTÜK'e düşmüyor ve bizler de RTÜK'ün elini güçlendirecek mekanizmaları hayata geçirmeliyiz. Sivil inisiyatifin güçlenmesi, etkin olması lazım. Kendini geliştirmiş modern ülkelere baktığımız zaman bu tür dizilerin çok fazla rağbet görmediğini görüyoruz. Onu izletmeyecek hukuki yapı mıdır yoksa toplumsal bilinç midir? Bunların hepsi zincirin bir halkasıdır. Hepsi birbirine bağlanıyor ve bir daire çiziyor. Bize düşen şey bu zayıf halkaları güçlendirmektir.

Toplumun yarısını oluşturan kadınların istihdama katılımı nüfusla orantılı değil. Erkeklerin % 70'i, kadınların % 30'u istihdama katılırsa kalkınmanın sürekliliğini sağlamak mümkün değildir. İstihdam konusunda toplumumuzda var olan potansiyelin tümünü kullanmak zorundayız.

ÇSGB MÜSTEŞAR VEKİLİ NAMIK ATA: "İŞSİZLİKLE MÜCADELE DEVAM EDECEK"

Ülkemizin işsizlikle mücadele konusunda başarılı sonuçlar elde etmeye başladığı bir ortamda, işsizlik oranı düşmeye devam ederek 2011 yılının Eylül döneminde % 8,8'e kadar geriledi. Öte yandan, istihdamın korunması, arttırılması ve güçlendirilmesi için geniş çaplı projeler yürütülmeye devam ediyor. ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata ile işsizlikle mücadele sürecini, bu bağlamda yürütülen projeleri, 665 sayılı KHK ile getirilen değişiklikleri ve bunun istihdam politikalarının oluşturulması ve uygulanmasına nasıl etki edeceğini, hazırlanan kanun tasarılarını ve Van depremi sonrasında bölgede yürütülen çalışmaları konuştuk.

3i İşsizlik rakamlarının kriz öncesi seviyelere geldiğini görmekteyiz. Bakanlığınız işsizliği kalıcı şekilde azaltmak için seferberlik başlattı. Bu kapsamda önümüzdeki dönemde bizi ne gibi gelişmeler bekliyor?

Bilindiği üzere 2007 yılında başlayan ve ülkemizde etkisini 2008 yılından itibaren göstermeye başlayan küresel ekonomik krizin en çarpıcı etkileri işsizlik oranları üzerinde görülmüştür. İşsizlik sorunu, Bakanlığımızın üzerinde önemle durduğu konuların başında yer almaktadır. 2009 yılında krizin etkisiyle % 14,9 olan işsizlik oranı 2011 yılında alınan tedbirlerin etkisiyle % 8,8'e gerilemiştir.

İşsizliği önlemede en önemli unsurlardan birisi izleme-değerlendirme sisteminin kurulmasıdır. Bakanlığımızın, işgücü piyasasının ve işgücü uyum faaliyetlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesinin yanı sıra kamu kaynaklarının daha etkin kullanılmasını sağlamaya yönelik olarak izleme-değerlendirme sistemi kurma çalışmaları devam etmektedir.

Ayrıca, işsizliği yoğun olarak yaşayan kadınlarımıza yönelik çalışmalar da tüm hızıyla sürmektedir. ***"Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"*** kapsamında 4 bin kadına girişimcilik eğitimi, bin 200 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 12 bin kadına istihdam garantili kurs, 18 bin kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi hedeflenmektedir.

İşsizliğin yoğun olarak yaşandığı bir diğer grup ise gençlerimiz. ***"Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"*** kapsamında 15-29 yaş aralığındaki gençlerin işgücü piyasasına girişlerinin önündeki engellerin azaltılması ve niteliklerinin arttırılması hedeflenmektedir. Bu amaçla gençler için özel projeler uygulanmakta, istihdamları için prim teşvikleri verilmektedir.

Ayrıca, İŞKUR'a gelemeyecek durumdaki engelli vatandaşlarımız için evde hizmet uygulaması başlatıldı. 2011 yılı Nisan ayında pilot olarak Ankara'da uygulamaya başlanan mobil ofis hizmeti önümüzdeki dönemde İstanbul ve İzmir gibi büyükşehirlerde de hayata geçirilecektir. Uygulama başarılı olursa bu hizmetin ülke çapında verilmesi planlanmaktadır. Mobil Ofis sayesinde engelli vatandaşlarımız hizmetlerimize evlerinde ulaşacaklar.

İşsizliğin yarattığı toplumsal sorunların üstesinden gelmek için Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) uygulanmaktadır. Sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi ve kalkınmada öncelikli durumu göz önünde bulundurularak 23 ilde TYÇP faaliyetleri arttırıldı. Bu illerimizde 50 bin vatandaşımızın TYÇP uygulamalarından faydalanması öngörülmektedir.

Üzerinde hassasiyetle durduğumuz bir diğer konu ise iş ve meslek danışmanlığı. İŞKUR'a kayıtlı her işsizin bir "iş ve meslek danışmanı" olacak ve işsizlerimize birebir hizmet vereceğiz. 2012 yılının ilk yarısında 2 bin, ikinci yarısında da 2 bin olmak üzere toplam 4 bin sözleşmeli ***"İş ve Meslek Danışmanı"*** istihdam edilecek.

2011 yılı Ocak ayında Avrupa Birliği ile ortaklaşa yürütülmeye başlanan ***"Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu"*** ile de Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, Doğu Karadeniz ve İç Anadolu bölgelerinde olmak üzere toplam 43 ilde daha etkin kamu istihdam hizmetleri sunmaları için İŞKUR il müdürlüklerinin kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi sağlanacak.

Özel itina gösterilmesi gereken özürlüler, yoksul olan veya yoksulluk riski ile karşı karşıya olan kişiler, yerinden olmuş kişiler gibi diğer dezavantajlı kişilerin istihdam edilebilirliğinin artırılmasına yönelik olarak 2012 yılında ***"Türkiye'de Aktif İçermenin Desteklenmesi Operasyonu"*** hayata geçirilecektir.

İşsizliği azaltmak için önümüzdeki dönemde yapılacak çalışmalardan bahsetmemiz gerekirse:

- İŞKUR'a yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunulacaktır.
- Öncelikle mesleği olmayanlar başta olmak üzere her yıl İŞKUR'a kayıtlı 400 bin işsizin aktif işgücü programlarından yararlandırılması hedeflenmektedir.
- 2015 yılı sonuna kadar en az yarısı İŞKUR'a kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400 bin işsiz staj (işbaşı) programlarından yararlandırılacaktır.
- 2015 yılı sonuna kadar 25 bin kişi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırılacaktır.
- Her yıl 6 aydan uzun süredir İŞKUR'a kayıtlı 150 bin işsize iş danışmanlığı hizmeti verilecektir.
- İşgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamına iş danışmanlığı hizmeti verilecektir.

- Tüm işgücü yetiştirme kursları, işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açılacak ve izlenecektir.
- İşsizlik ödeneği alanların en az 1/3'ünün İŞKUR'un uyguladığı aktif istihdam programlarından yararlandırılması sağlanacaktır.
- Kadın istihdamının artırılmasına yönelik proje ve programların uygulamasına devam edilecek. Bu kapsamda, AB ve diğer uluslararası fonlardan kaynak sağlayarak yeni projeler başlatılacaktır.
- İşsizliği azaltmaya, istihdamı korumaya ve artırmaya yönelik olarak son yıllarda yoğun olarak uygulanan istihdam teşviklerinin uygulanmasına devam edilecektir.
- İş arayanlara geçici süreli iş ve gelir desteği sağlayan Toplum Yararına Çalışma Programları uygulamalarına devam edilecektir.
- Özel istihdam bürolarıyla İŞKUR arasındaki ilişkilerin geliştirilerek tek portal üzerinden tüm iş ilanlarının iş arayanlar tarafından görülmesi sağlanacaktır.
- Çalışma hayatının esnekleştirilerek istihdamın artırılması amacıyla, özel istihdam bürolarına geçici iş ilişkisi kurma yetkisinin verilmesi yönündeki yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi için çalışmalar sürdürülmektedir.
- Genç istihdamının artırılmasına yönelik Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı hazırlanmış olup, bu kapsamda genç istihdamını artırmaya yönelik özel çalışmalar yürütülecektir.
- 2009 yılından itibaren yoğun çalışmalar sonucu hazırlamaya başladığımız Ulusal İstihdam Stratejisi belgesi tamamlanarak en kısa zamanda hayata geçirilecektir.

3 Kasım ayında yayımlanan 665 sayılı KHK, ÇSGB ile bağlı ve ilgili kuruluşlarının yapısında ne gibi değişiklikler getirdi?

Bilindiği gibi Bakanlığımız ile bağlı ve ilgili kuruluşları istihdama, çalışma hayatına ve sosyal güvenliğe ilişkin görevleriyle bütün vatandaşlarımızı ve ülkemizde çalışan veya yaşayan yabancıları dahi kapsamına almakta ve bunlara hizmet sunmaktadır. Yakın zamanda Bakanlığın sosyal güvenlik ayağında köklü değişikliklere gidilerek ayrı ayrı yapılanan sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında birleştirildi ve bu alanda vatandaşın tek elden kaliteli ve eşit hizmet almaları sağlandı.

Sosyal güvenlik hizmetlerinin ve bu hizmetleri sunan teşkilatların birleştirilmesinden sonra, birbiriyle bağlantılı istihdam ve çalışma hayatı ile ilgili konularda hizmet veren Bakanlığın ve ilgili kuruluşu olan İŞKUR'un yeniden yapılandırılması ve bu şekilde sunulan hizmetlerde etkinliğin sağlanması ve yurt geneline yaygınlaşması gerekli hale geldi. Bu bağlamda 665 sayılı KHK ile yeni bir yapılanmaya gidilerek merkez teşkilatlarında birtakım revizyonlar yapılması, taşrada dağınıklığın giderilmesi, vatandaşa sunulan hizmette etkinliğin sağlanması, verimlilik ve kalitenin arttırılması, kamu kaynaklarının etkin kullanımı ile kaynak israfının önlenmesi ve vatandaşa tek elden hizmet sunulması amaçlandı.

Bu çerçevede yapılan değişikliklerden biri; Bakanlığımız ile bağlı ve ilgili kuruluşlarında ayrı ayrı yürütülmesi nedeniyle koordinasyon güçlüğü oluşturan ve uygulama farklılıkları yaratan denetim sistemi yerine, etkinliği ve verimliliği artırılmış, uygulama birliğini esas alan ve rehberlik anlayışını öne çıkaran yeni bir denetim modeline geçilmiştir. Bu bağlamda da Bakanlığımız ile İŞKUR'un Teftiş Kurulları yine Bakanlığımız bünyesinde bulunan İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirildi.

Yine, Bakanlığımız bünyesindeki ana hizmet birimlerinden biri olan Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığının görevlerinde değişiklikler yapılarak, Avrupa Birliği mali yardımlarının kontrol ve yönetimi ile diğer yabancı ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelik projelerin ve programların hazırlanması, koordinasyonu, yürütülmesi ve kontrolünün sağlanması görevlerini de üstlenmesini temin ettik.

Düzenlemeyle yapılan önemli değişikliklerden biri de, Bakanlığımızın ve ilgili kuruluşu olan İŞKUR'un taşra teşkilatlarının yeniden yapılandırılması oldu. Bu çerçevede Bakanlığımızın taşra teşkilatı olan 22 Bölge Müdürlüğü ve Sivas Şube Müdürlüğü kapatılarak Bakanlığımızın ve İŞKUR'un taşra hizmetlerini yürütmek üzere İŞKUR'un taşra birimi olan il müdürlüklerinin adı Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri olarak değiştirildi ve bu şekilde de tek elden bütüncül hizmet sunumunun sağlanması amaçlandı.

Sosyal Güvenlik Kurumunun sunduğu hizmetin yoğunluğu ve hitap ettiği kesimin genişliği nedeniyle zaman içerisinde ortaya çıkan ihtiyaçlara binaen hizmet birimlerinin yapısında değişikliğe gidilmesi ve yeni hizmet birimlerinin kurulması kaçınılmaz hale geldi. Bu çerçevede, Sosyal Güvenlik Kurumunun teşkilat yapısında değişikliğe gidilerek ihtiyaç duyulan yeni hizmet birimlerinin kurulması ve sunulan hizmetin kalitesinin arttırılması sağlandı.

Dokuzuncu Kalkınma Planı ile İŞKUR'un görev ve hedefleri arasında öncelikle aktif istihdam tedbirlerinin yerel düzeyde işverenlerin gereksinimleriyle uyumlu olması ve böylelikle nitelikli ve bilgili kişilerin işgücü piyasasına dâhil edilmesini sağlaması gerekliliği, ikinci olarak da kamu istihdam hizmetlerinin iş arayanların ihtiyaçlarına göre tasarlanması ve sunulması gerekliliği yer almaktadır. Bu gerekliliklerin uygun biçimde tasarlanması ve erişilebilir olmalarının sağlanması amacıyla İŞKUR'un merkez teşkilatı -görev ve fonksiyonları ile genişleyen iş hacmi de dikkate alınarak- yeniden yapılandırıldı. Bu kapsamda yeni birimler kurularak ve mevcut bazı birimlerin isimlerini değiştirilerek 9 olan hizmet birimi sayısı 12'ye çıkarıldı.

İŞKUR'un merkez teşkilatında görev yapan İstihdam Uzman ve Yardımcılarının sayılarının artırılmasının yanı sıra taşra teşkilatında görevlendirilmek üzere İl İstihdam Uzmanı ve Yardımcısı adıyla, taşraya özgü kadrolar ihdas edilerek taşra teşkilatının kurumsal kapasitesinin arttırılması amaçlandı.

665 sayılı KHK ile yapılan önemli düzenlemelerden biri de Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanununda yapılan değişikliklerdir. Bilindiği üzere MYK, Avrupa Birliği yeterlilik esasları ile uyumlu ulusal yeterlilik sistemini kurmak ve işletmek amacıyla 2006 yılında kuruldu. 2006 sonrasında Avrupa Birliği'nde işgücü hareketliliğini arttırmaya yönelik önemli gelişmeler kaydedildi ve bu kapsamda, Avrupa Parlamentosu ve Konseyi tarafından "Hayat Boyu Öğrenmede Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi" tavsiye kararı 2008 yılında kabul edildi. Anılan karar doğrultusunda, Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkelere ulusal yeterlilik çerçevelerini oluşturmaları, ulusal yeterliliklerin kalite güvencelerini sağlamaları ve Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi (AYÇ) ile referanslandırılmalarına ilişkin sorumluluklar verildi. AYÇ'ye ilişkin iş ve işlemleri yürütmek üzere, ülkemizin AYÇ ulusal koordinasyon noktası olarak belirlenen MYK yeni görevler üstlendi. MYK'nın bu görevleri yerine getirebilmesi için gerekli olan yasal ve idari zemin bu düzenlemeyle oluşturuldu.

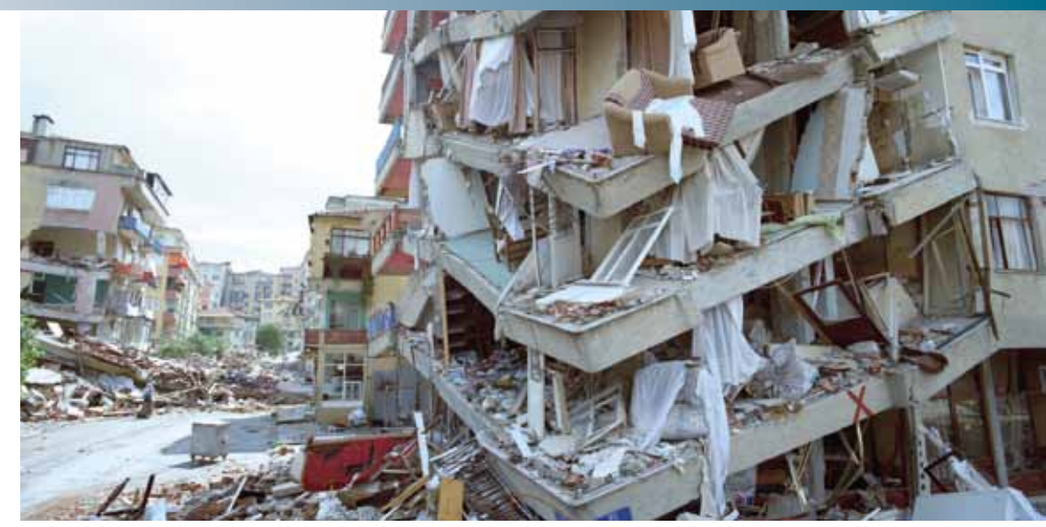
ÇSGB bünyesindeki bu değişikliklerin, istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanması sürecinde ne gibi olumlu sonuçlar meydana getireceğini düşünüyorsunuz?

Teftiş Kurullarının "İş Teftiş Kurulu" bünyesinde birleştirilmesiyle Bakanlığımızda ve bağlı ve ilgili kuruluşlarımızda ayrı ayrı yürütülen denetim sisteminin koordinasyon güçlüğü ve uygulama farklılığı ortadan kaldırılacağından, etkin denetim çalışma hayatının sorunlarının ve çözüm yollarının tespitinde önemli bir katkı sağlayacaktır.

ÇSGB'nin Bölge ve Şube Müdürlüklerinin kapatılarak İŞKUR ile birleştirilmesi, İŞKUR'un taşra teşkilatının güçlendirilmesi, kamu kaynaklarının etkin kullanımı, kaynak israfının önlenmesi ve vatandaşa tek elden hizmet sunulması sonucunu doğuracaktır.

İstihdam ve çalışma hayatı ile ilgili konularda hizmet veren Bakanlığın ve ilgili kuruluşu olan İŞKUR'un taşra teşkilatının birleştirilmesiyle sunulan hizmetlerde etkinliğini sağlanması ve işçi, işveren, sendika, vs. çalışma hayatının tüm unsurları açısından kolay ulaşılabilen ve hızlı hizmet sunabilen bir yapıya ulaşmak mümkün hale gelecektir.

İŞKUR'un merkez teşkilatında mevcut birimlerin bir kısmında görev ve fonksiyon değişikliğine gidilmesi, yeni birimlerin oluşturulması ve kariyer uzman sayısının artırılmasıyla, daire başkanlıklarının hem iş yükü azaltılacak hem de uzmanlaşmaları sağlanacak, böylece sunulan hizmetlerin planlanmasında ve uygulanmasında koordinasyonun kolaylaşacağı gibi vatandaşa sunulan hizmette etkinlik, verimlilik ve kalitenin arttırılması da mümkün hale gelecektir. Ayrıca, Bakanlığımızın ve bağlı ve ilgili kuruluşlarımızın görevlerinin yeniden belirlenmiş olması Bakanlığımızın istihdam politikası geliştirme kapasitesini artıracaktır.



İ *Önümüzdeki dönemde, memurların toplu sözleşme haklarına yönelik yasal düzenleme başta olmak üzere, çalışma hayatına ilişkin ne gibi yasal düzenlemeler yapılması planlanıyor?*

12 Eylül 2010 tarihinde gerçekleştirilen referandumla kabul edilen Anayasa değişikliği başta olmak üzere AB-ILO normları da göz önünde bulundurularak, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunlarında gerekli düzenlemeler yapılmış ve "Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu Tasarı Taslağı", "Toplu İş İlişkileri Kanunu Tasarı Taslağı" ve "İş Sağlığı Güvenliği Kanun Tasarı Taslağı" Başbakanlığa sunulmuş olup, Esnek Çalışma, Geçici İş ilişkisi, Ulusal İstihdam Stratejisi ve Alt İşverenlik konularındaki çalışmalar devam etmektedir.

İ *Şiddetli bir deprem ile sarsılan Van ve çevresi için Toplum Yararına Çalışma Programı (TYÇP) düzenleneceği ve depremde zarar gören işverenlere yönelik Kısa Çalışma Ödeneği uygulanacağını biliyoruz. Bunun kapsamının ne olacağı konusunda bizi aydınlatır mısınız?*

Bildiğiniz gibi TYÇP, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde işsizlerin kısa süreli istihdam ve eğitimini amaçlayan, doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesini sağlayan programlardır.

Bu uygulamanın önemi Van'da meydana gelen depremden sonra bir kez daha anlaşılmıştır. Deprem nedeniyle evlerinden olan, bununla birlikte işini kaybeden ya da işsiz vatandaşlarımızın acılarını bir nebze olsa da hafifletmek üzere TYÇP faaliyetleri il genelinde artırıldı. Van merkez ve diğer ilçelerinde acil ve afet işlerinde çalıştırılmak üzere TYÇP'ye katılmak isteyen vatandaşların başvuruları ivedilikle alınırken, Erciş ilçesindeki alımlarla ilgili kurulan geçici büroda 5 bin 213 müracaat alınmış, Van il merkezinde ise İl Afet Müdürlüğünde açılan geçici büroda 2 bin 875 müracaat alınmıştır. İl Müdürlüğümüze 5 bin 685 başvuru yapılırken, il genelinde toplam 8 bin 560 kişi TYÇP'lere katılmak için başvuru yapmıştır. Halen 5910 vatandaşımız bu program kapsamında çeşitli işlerde çalıştırılmaktadır

Deprem nedeniyle yaptığımız mevzuat değişikliği sayesinde en fazla 6 ay olan TYÇP'nin süresi afet çalışmaları, okullardaki eğitim süresi gibi ihtiyaçlar doğrultusunda 8 aya çıkarıldı.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebepler nedeniyle işverenlerin işçi çıkarmasının önüne geçmek için verdiğimiz Kısa Çalışma Ödeneği de depremin zararının minimuma indirilmesinde önemli bir araç oldu. 14 Aralık 2011 tarihi itibari ile Van'da kısa çalışma ödeneği almak için 492 işveren müracaat etmiştir. Bu işverenler toplam 4 bin 667 kişiyi istihdam etmektedirler. Bu işçilerden şartları uygun olanlara kısa çalışma ödemeleri yapılmaya başlanmıştır.

İ *Ayrıca Van ilini kapsayacak şekilde SSK ve BAĞ-KUR prim borçlarının ertelenmesi veya devlet tarafından ödenmesi gündemde mi?*

Van ve çevresinde gerçekleşen deprem afeti nedeniyle oluşan durum değerlendirilerek sosyal güvenlik primleri ve belgeleri yönünden yapılan işlemler ve genel sağlık sigortası kapsamında alınmış önlemler bulunmaktadır.

Öncelikle sosyal güvenlik primlerine değinecek olursak; depremden zarar gören işverenler ile sigortalıların deprem tarihinden önce ödeme süresi dolmuş mevcut prim borçları bir yıla kadar ertelendiği gibi, deprem tarihinden itibaren tahakkuk edecek üç aylık borçları da yine bir yıla kadar ertelendi. Depremden zarar gören işverenlerin afetin meydana geldiği ayda vermesi gereken aylık prim ve hizmet belgelerinin, afetin meydana geldiği ayı takip eden üç ay içinde verilmesi halinde süresinde verilmiş sayıldı. Tüm bunların yanı sıra; prim ödeme gün sayısı en az 30 gün olan ve vefat edenlere ölüm aylığı, sakat kalanlara malul aylığı bağlanmasına ilişkin Yasal düzenleme çalışmaları yapıldı.

Genel sağlık sigortası kapsamında ise; 23 Ekim ve öncesi ilaçlar, tıbbi malzeme (raporlu, iadeli ve miadlı), optik malzeme için miad kontrolü kaldırıldığı gibi muayene, tıbbi malzeme, optik malzeme için katılım payları ile reçete katılım payı ve ilaç katılım payı 31 Aralık 2011 tarihine kadar ertelendi. Konuya ilişkin çalışmalar sürdürülüyor.

EKONOMİK GÖRÜNÜM

BÜYÜME VE CARİ AÇIK: YUMUŞAK İNİŞ GERÇEKLEŞECEK Mİ?

İlyas ŞIKLAR*

* *Prof. Dr., Anadolu Üniversitesi, İİBF Öğretim Üyesi*

Küresel krizin derinleşmeye başladığı bir ortamda Türkiye ekonomisi büyüme rakamlarıyla dünya liderliğine oynarken performansı ile göz dolduruyor.

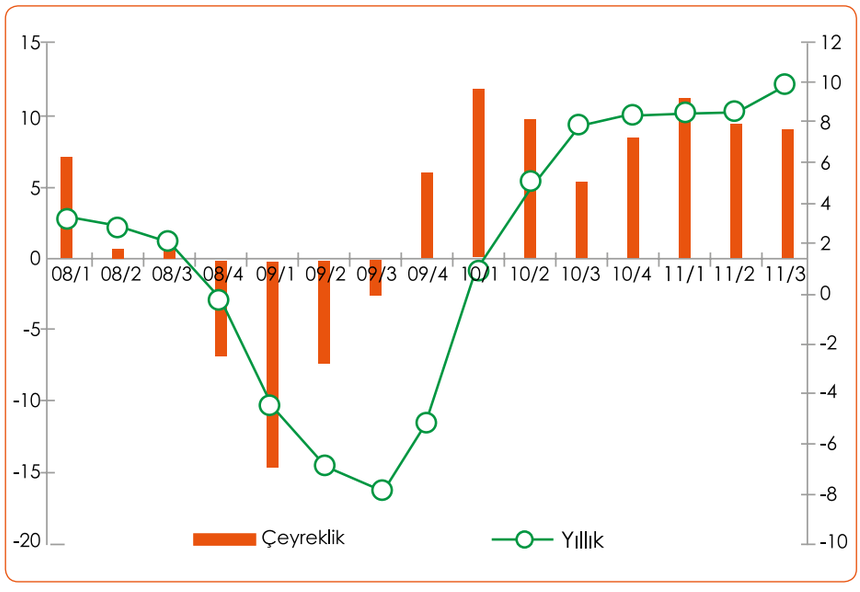
Yakın tarihlerde, tüm toplumun yakından takip ettiği ve dünya liderliğine oynadığımız iki veri peş peşe yayınlandı: Ekonomik büyümeye ilişkin 2011 yılı üçüncü çeyrek verileri ve ödemeler dengesine ilişkin 2011 yılı Ekim ayı verileri.

En Yüksek İkinci Büyüme Performansı

TÜİK yılın üçüncü çeyreğinde GSYİH'nin bir önceki yılın aynı dönemine göre % 8,2 büyüme kaydettiğini açıkladı. Çeyreklik büyüme performansı, piyasanın % 7'lik büyüme tahmininin üzerinde gerçekleşti. Öte yandan, ilk dokuz ayda büyümenin yıllık bazda % 9,6'ya eriştiği görülüyor. Geçen yıl aynı dönemde bu rakam % 8,9 seviyesindeydi. Geçmiş verilerde 2011 ilk çeyrek büyüme rakamının % 11,6'dan % 12'ye güncellendiğini de belirtelim. Bir önceki rakam % 11 seviyesindeydi. Takvim ve mevsim etkilerinden arındırılmış seride, üçüncü çeyrek GSYİH'nin bir önceki çeyreğe göre % 1,7 ile yılın en yüksek ikinci büyüme performansını sergilediği görülüyor. Sadece takvim etkisinden arındırılmış seride ise yıllık büyüme % 7,7 seviyesinde bulunuyor

Grafik 1. Ekonomik Büyüme

Geçen yılın ilk dokuz ayında yıllık bazda % 8,9 olan büyümenin 2011 yılının aynı döneminde % 9,6'ya eriştiği görülüyor.



Talep cephesinde, özel tüketim artmaya devam ediyor. Yurt içi yerleşiklerin tüketiminin çeyreklik bazda % 7 arttığını ve toplam büyümeye 4,7 puanlık katkıda bulunduğunu görüyoruz. Benzer şekilde, kamu tüketimi üçüncü çeyrekte % 14 artarak büyümeye 1,2 puanlık katkı sağladı. Hanehalkı tüketiminin güçlü seyretmesi bizim açımızdan sürpriz olmadı ve Merkez Bankası'nın sıkı para politikasını teyit eder nitelikte. Ancak özel tüketimin kuvvetini koruması Merkez Bankası'nın Ağustos ayında olağandışı toplanarak yurt içi resesyon riskine karşı politika faizini indirmesi kararının daha fazla sorgulanmasına neden olacaktır.

GSYİH OLUŞUMU							
GSYİH (Arz Cephesi)	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	2011-I	2011-II	2011-III
Ticaret	20.8	13.9	7.5	13.3	18.6	13.2	9.6
Sanayi	21.2	15.1	7.2	11.2	14.3	8.1	8.9
Ulaştırma	11.9	10.0	6.7	13.6	13.5	11.7	9.7
İnşaat	8.3	20.4	22.1	17.5	14.7	13.0	10.6
Mali Kuruluşlar	4.3	7.5	6.3	10.3	9.1	14.1	15.8
Tarım	3.8	2.8	0.9	4.5	7.2	5.7	4.4
GSYİH	**12.2**	**10.2**	**5.3**	**9.2**	**12.0**	**8.8**	**8.2**
GSYİH (Talep Cephesi)							
Özel Tüketim	8.0	3.2	6.7	9.0	12.2	8.8	7.0
Özel Yatırım	17.3	31.4	34.2	49.5	38.4	34.1	17.2
- Makine Teçhizat	25.8	37.3	39.1	67.0	49.7	41.1	19.9
- Bina İnşaatı	4.8	19.9	25.1	19.1	18.2	17.6	11.6
Kamu Tüketimi	0.6	4.7	-0.9	3.2	7.2	9.4	13.7
Kamu Yatırımı	13.6	15.5	13.5	17.1	4.7	4.0	6.2
İhracat	-0.9	12.5	-1.6	4.3	8.8	0.6	10.8
İthalat	22.0	19.2	16.2	25.4	27.3	19.2	7.3
GSYİH	**12.2**	**10.2**	**5.3**	**9.2**	**12.0**	**8.8**	**8.2**

Tablo 1: GSYİH Oluşumu

Yurt içi yerleşiklerin tüketimi 2011 yılı üçüncü çeyreğinde % 7 artarak; toplam büyümeye 4,7 puanlık katkıda bulundu

Banka ekonomistleriyle yaptığı son toplantıda Merkez Bankası Başkanı Erdem Başçı önümüzdeki dönemde kredi büyümesinin para politikası adına temel belirleyici olacağını belirtmişti. Şu ana kadar gerçekleşmeler kredi büyümesinin arzu edilen yönde ilerlediğini göstermesine rağmen hanehalkının tüketim iştahının kuvvetli devam etmesi, önümüzdeki dönemde Merkez Bankası'nın faizleri bir süre daha yüksek tutmasına neden olacaktır. Özel sektör yatırımları, güçlü TL ve düşük faizlerden yararlanarak artmaya devam ediyordu. Ancak önümüzde engebeli bir yol gözüküyor. Kurun keskin biçimde değer kaybetmesi ve oynaklığının artmasıyla birlikte önümüzdeki dönemde özel sektör yatırımlarının büyümeye katkısından bahsetmek zor olacak. Dolayısıyla önümüzdeki yıl adına büyüme cephesinde aşağı yönlü riskleri göz ardı etmemek gerek.

Genel resmin en dikkat çekici tarafı net ihracat kaleminin büyümeye 0,5 puanlık artı katkısı oldu. Büyüme gerçekleşmeleri Merkez Bankası'nın toplam talep bileşenlerinin dengelemeye başladığına dair görüşünü teyit eder nitelikte. Ekim ayı sanayi üretim gerçekleşmelerinin tahminlerin aksine kuvvetli bir yükseliş göstermesi yılın son çeyreğinde aşağı yönlü düzeltmenin keskin olacağına dair beklentilerin de çok gerçekçi olmadığını gösteriyor kanımızca.

Yukarıda sıraladığımız gerekçelerden hareketle, üçüncü çeyrek büyüme rakamlarıyla birlikte yıl sonu büyüme tahmini % 7'ye yakın seviyelerden % 8 seviyelerine yükseltildi. Ancak bu güncelleme 2012 büyüme beklentileri üzerinde aşağı yönlü risk yaratıyor. Böylece yüksek baz yılı, Avrupa cephesinden derinleşebilecek sorunlar ve kredi büyüme tahminlerinin de aşağı gelmesiyle birlikte 2012 büyüme tahmini % 2 - 2,5 düzeylerinde belirginleşiyor. 2012 yılının ilk çeyreğinde enflasyonun yüksek seviyelerde seyredeceği göz önünde bulundurulduğunda Merkez Bankası, TL maliyetlerini görece yukarıda tutmaya devam edecektir. Ancak büyüme cephesinde aşağı yönlü riskleri desteklememek adına faiz cephesinde mevcut seviyelerde uzun süre devam edilemeyeceğini belirtmek gerekir.

Tablo 2. Ekonomik Büyümeye Katkılar

Genel resmin en dikkat çekici tarafı net ihracat kaleminin büyümeye artı katkısı oldu.

EKONOMİK BÜYÜMEYE KATKILAR							
GSYİH (Arz Cephesi)	2010-I	2010-II	2010-III	2010-IV	2011-I	2011-II	2011-III
Ticaret	2.5	1.8	0.9	1.7	2.4	1.7	1.1
Sanayi	5.0	3.7	1.5	2.7	3.6	2.1	1.9
Ulaştırma	1.8	1.5	0.9	1.9	2.0	1.7	1.3
İnşaat	0.5	1.1	1.0	0.9	0.8	0.7	0.6
Mali Kuruluşlar	0.6	0.9	0.7	1.3	1.1	1.6	1.7
Tarım	0.8	0.22	0.14	0.4	0.3	0.4	0.7
GSYİH	**12.2**	**10.2**	**5.3**	**9.2**	**12.0**	**8.8**	**8.2**
GSYİH (Talep Cephesi)							
Özel Tüketim	6.0	2.3	4.5	6.2	8.8	6.0	4.7
Özel Yatırım	3.1	5.2	4.8	8.0	7.2	6.8	3.1
- Makine Teçhizat	2.8	4.1	3.6	6.8	6.0	5.7	2.4
- Bina İnşaatı	0.3	1.1	1.2	1.1	1.2	1.1	0.7
Kamu Tüketimi	0.1	0.5	-0.1	0.4	0.7	1.0	1.2
Kamu Yatırımı	0.4	0.6	0.5	0.8	0.1	0.2	0.2
İhracat	-0.2	3.1	-0.4	1.1	2.1	0.2	2.5
İthalat	5.5	4.9	3.9	6.7	7.4	5.4	2.0
GSYİH	**12.2**	**10.2**	**5.3**	**9.2**	**12.0**	**8.8**	**8.2**

Cari Açık Cephesinde Sürpriz Yok

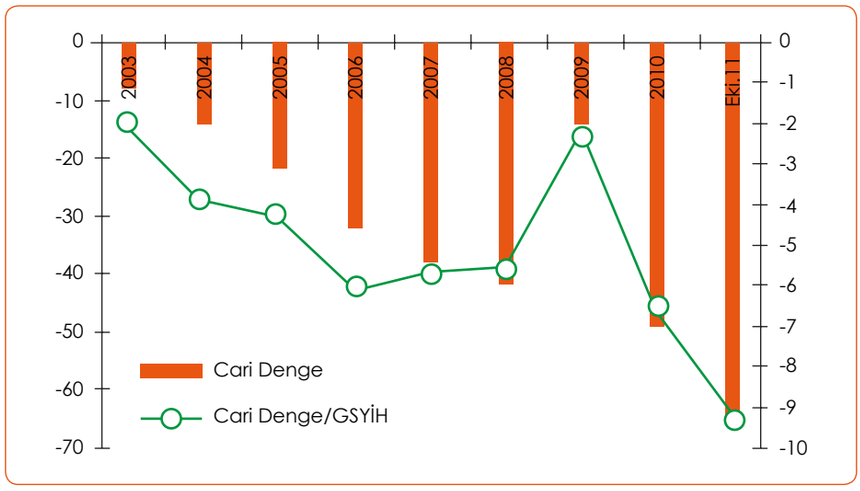
Merkez Bankası Ekim ayı ödemeler dengesi verilerine göre aylık cari açık 4,2 milyar dolar ile (yıllık bazda % 24,5 yukarıda) piyasanın 4,65 milyar dolar seviyesinde bulunan beklentisiyle uyumlu. Böylece yılın ilk on ayında cari açık bir önceki yılın aynı dönemine göre % 94 genişleyerek 65,1 milyar dolar seviyesine çıktı. Yıllıklandırılmış rakam ise bir önceki aya ait 77,8 milyar dolar seviyesinden 78,6 milyar dolar seviyesine yükseldi.

Tablo 3. Cari İşlemler Açığının Oluşumu

Yılın ilk on ayında cari açık bir önceki yılın aynı dönemine göre % 94 genişleyerek 65,1 milyar dolar seviyesine çıktı. Yıllıklandırılmış rakam ise bir önceki aya ait 77,8 milyar dolar seviyesinden 78,6 milyar dolar seviyesine yükseldi.

CARİ İŞLEMLER AÇIĞININ OLUŞUMU						
	2011 Ağustos	2011 Eylül	2011 Ekim	2010	Son 12 Ay	Yıllık % Değişim
1. Cari İşlemler Dengesi	-4,007	-6,376	-4,151	-47,099	-78,611	67
A. Mal ve Hizmet Dengesi	-3,745	-5,771	-3,753	-41,410	-72,081	74
Mal	-6,931	-8,422	-6,461	-56,445	-90,248	60
Hizmet	3,186	2,651	2,708	15,035	18,167	21
Turizm	2,876	2,730	2,567	15,981	18,449	15
B. Gelir Dengesi	-490	-740	-477	-7,137	-8,047	13
C. Cari Transferler	228	135	79	1,448	1,517	5
2. Net Hata Noksan	-500	2,103	946	4,144	15,591	276
Toplam Finansman İhtiyacı (1+2)	-4,507	-4,273	-3,205	-42,955	-63,020	47

Özellikle turizm cephesinin desteğiyle hizmetler sektörünün cari dengeye katkısının arttığı görülüyor. Net hata noksan kalemi üzerinden ay içerisindeki giriş görece zayıf (946 milyon dolar) ve aylık cari açığın % 23'ünün finansmanını sağlıyor. Yıl başından bu yana bakıldığında net hata noksan kalemi üzerinden sermaye girişinin toplamda 13,1 milyar dolara eriştiği ve ilk on aylık cari açığın % 20,2'sinin finanse edildiğini görüyoruz. Bu değerler cari açık cephesinde aşağı yönlü düzeltmenin özellikle 2012'nin başında devam edeceğini gösteriyor.



Grafik 2. Cari İşlemler Açığının Seyri

Lehman krizi sonrası 2009 yılında cari açık ciddi şekilde daralarak % 2,3 seviyesine geriledi. Bugün itibarıyla bu oran % 9.9 gibi yüksek bir seviyeye ulaşmış durumdadır.

Cari açık cephesinin bir diğer önemli boyutunu oluşturan, bu açığın nasıl finanse edildiği sorununun da incelenmesi gerekiyor. Bir önceki aya göre hız kesen doğrudan yabancı yatırımlarda aylık giriş 317 milyon dolar seviyesinde. Şu ana kadar kesinleşen işlemlerle, yıl başından beri toplam giriş, 9,8 milyar dolara ulaştı. Dolayısıyla yıl sonu tahmini olan 7 milyar doların aşıldığını ve doğrudan yabancı yatırımların yıl başından bu yana toplamda cari açığın % 15'ini finanse ettiğini görüyoruz. Öte yandan ay içinde yapılan yurt dışı tahvil ihracı 1 milyar dolarlık finansman imkânı yarattı. Portföy yatırımlarına baktığımızda, sabit getirili menkul kıymetler piyasasındaki girişlere rağmen hisse senetleri piyasasındaki hareketler nedeniyle toplamda çıkış yaşandığı görülüyor. Avrupa cephesinde yaşanan sorunların neticesinde küresel bazda düşen risk iştahından Türkiye olumsuz yönde etkilenmeye devam edecek. Merkez Bankası öncü verileri Kasım ayında da benzer bir resmin görüleceğine ve sabit getirili menkul kıymet piyasasında 1,3 milyar dolarlık girişe işaret ediyor

Son AB zirvesinde İngiltere'nin sergilediği tutumu takiben Avrupa cephesinde risk algısının arttığı görülebilir. Bu açıdan dış finansman ihtiyacını karşılamak amacıyla Türkiye'nin gelecek yıl küresel likiditeden alacağı payın ne kadar olacağı en önemli belirsizlik olmaya devam ediyor. Aşağı yönlü düzeltmenin Merkez Bankasının öngördüğü ölçüde kademeli olarak devam edeceğini düşünüyoruz. Ancak yıl sonu cari açık/GSYİH oranı % 10 seviyelerine yakınsayacak. Buna rağmen büyümenin yavaşlamasıyla birlikte bu rakamın 2012'de % 7'lere gerilemesini bekliyoruz.

Bilindiği gibi kredi derecelendirme kuruluşları Türkiye'nin kredi notunu bir üst basamağa yükseltmemelerinin en önemli gerekçesi olarak cari açığın GSYİH'ya oranının yüksek düzeylerde seyretmesini gösteriyorlar. Örneğin Fitch, geçtiğimiz haftalarda yaptığı açıklama ile birlikte Türkiye'nin pozitif görünümünü durağan'a çevrildiğini açıklamıştı. Pozitif görünüm bir sonraki not hareketinin muhtemelen artış yönünde olacağına ilişkin önemli bir sinyaldi. Bunun iki temel nedeni olarak cari açıktaki artış ve enflasyon gösterilse de aslında esas sebep cari açığın içinde bulunduğumuz global atmosferin içinde sürdürülebilir olup olmadığıdır.

Türkiye Gelişmekte Olan Birçok Ülkeden Daha İyi Noktada

Türkiye ekonomisinin en çok tartışılan makroekonomik göstergelerinden olan cari açığı iki ayrı şekilde tanımlamak mümkün. Cari açık, ülkenin yurtdışından kazandığı dövizden daha fazlasını yurtdışına ödemesi olarak tanımlanabilirken, diğer bir bakış açısı ile ülkedeki yatırımların tasarruflardan daha fazla olması durumu olarak açıklanabilir. Her iki tanımlama da ülke genelinde kazanılandan daha çok harcanıldığını ve aralarındaki bu farkın yurtdışından finanse edildiğini ifade ediyor. Türkiye'nin uzun vadeli cari açık trendine baktığımızda kriz yılları dışında kronik olarak cari açık verildiğini ve açığın büyümeye paralel şekilde arttığını görüyoruz. Son 10 yıllık süre zarfında ekonomi sadece, % 5.7 küçüldüğü 2001 borç krizi sonrasında GSYİH'in % 1.9'ü kadar bir cari fazla verirken, Lehman krizi sonrası 2009 yılında cari açık ciddi şekilde daralarak % 2.3 seviyesine geriledi. Bugün itibarıyla bu oran % 9.9 gibi yüksek bir seviyeye ulaşmış durumda.

Diğer taraftan cari açık için sadece GSYİH'ya oranına bakılarak sürdürülebilir/sürdürülemez gibi bir değerlendirme yapılması çok doğru değil. Bunun yerine yatırım ve tasarruf oranı, yatırımların sektörel dağılımı, ülkeni dışa açıklığı, politik istikrarı, ihracat ve ithalatın dağılımı, bankaların sermaye gücü ve faaliyetleri, bütçe ve dış borcun dinamikleri, cari açığı finanse eden sermayenin yapısı, dış ticaret hadleri, rekabet gücü, döviz kuru politikası, rezervler, reel faiz oranları gibi onlarca kriter önemli. Bu kriterlerin her biri ayrı bir inceleme konusu olmakla beraber her birinde Türkiye'nin yatırım derecesinde bulunan birçok gelişmekte olan ülkeden daha iyi noktada olduğu rahatlıkla söylenebilir. Özellikle, Türkiye döviz kazanmaya bu hızla devam ettiği müddetçe cari açık daha az problem olacaktır.

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

OECD, EUROSTAT ve TÜİK verileri, küresel krizin işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkilerinin bazı ülkelerde hala devam ettiğini, bazı ülkelerde ise kriz öncesi rakamlara dönüşün yaşanmaya başladığını göstermektedir. Türkiye, büyüme ve istihdam oranlarıyla ekonomisini sağlamlık açısından diğer dünya ülkelerinden ileride tutmaya devam etmektedir. 2005 yılından beri dönemsel olarak gerçekleşen en düşük işsizlik oranı olarak 2011 yılı Eylül döneminde gerçekleşen % 8,8'lik işsizlik oranı bu açıdan oldukça dikkat çekicidir.

Tablo 1. Dünyada İşsizlik Oranları

EUROSTAT verilerine göre 2011 yılı içerisinde Türkiye'nin işsizlik oranları AB 27 genelinin altında seyretmektedir.

KAYNAK: EUROSTAT

** TÜİK verisidir.*

*** OECD verisidir.*

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2010	2011								
		OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN	MAYIS	HAZİRAN	TEMMUZ	AĞUSTOS	EYLÜL
AB 27	9,6	9,5	9,5	9,4	9,5	9,5	9,6	9,6	9,7	9,7
OECD**	8,6	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2	8,3	8,3	8,2	8,2
ABD	9,6	9,0	8,9	8,8	9,0	9,1	9,2	9,1	9,1	9,1
ALMANYA	6,8	6,5	6,3	6,2	6,1	6,0	5,9	5,9	5,8	5,7
BELÇİKA	8,4	7,3	7,1	7,0	7,0	7,0	7,0	6,9	6,8	6,7
BULGARİSTAN	9,9	11,2	11,1	11,1	11,2	11,3	11,4	11,5	11,7	11,9
DANİMARKA	7,5	7,6	7,5	7,5	7,4	7,5	7,5	7,4	7,5	7,6
ESTONYA	16,9	13,6	13,6	13,6	12,7	12,7	12,7	11,3	11,3	11,3
FİNLANDİYA	8,4	8,0	8,0	8,0	7,9	7,8	7,8	7,8	7,8	7,8
FRANSA	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7	9,7	9,8	9,8	9,8	9,8
HOLLANDA	4,5	4,3	4,3	4,2	4,2	4,2	4,1	4,3	4,4	4,5
İNGİLTERE	7,8	7,8	7,7	7,7	7,8	7,9	8,0	8,1	8,3	8,3
İRLANDA	13,5	14,4	14,3	14,2	14,2	14,2	14,4	14,5	14,5	14,3
İSPANYA	20,1	20,5	20,6	20,7	20,8	21,0	21,3	21,8	22,1	22,5
İTALYA	8,4	8,2	8,2	8,2	8,1	8,2	8,0	8,2	8,0	8,3
JAPONYA	5,1	4,9	4,6	4,6	4,7	4,5	4,6	4,7	4,3	4,1
LİTVANYA	13,7	16,5	16,5	16,5	15,5	15,5	15,5	15,0	15,0	15,0
MACARİSTAN	11,2	11,4	10,9	10,8	10,9	10,9	10,8	10,6	10,3	9,8
POLONYA	9,7	9,4	9,3	9,4	9,5	9,6	9,6	9,7	9,7	9,8
PORTEKİZ	10,9	12,4	12,4	12,4	12,5	12,6	12,5	12,6	12,6	12,8
SLOVAKYA	14,5	13,6	13,4	13,3	13,3	13,2	13,3	13,3	13,4	13,5
YUNANİSTAN	12,6	14,7	15,0	15,6	16,1	16,8	17,1	17,7	18,3	:
TÜRKİYE *	11,9	11,9	11,5	10,8	9,9	9,4	9,2	9,1	9,2	8,8
TÜRKİYE	10,7	9,5	9,1	9,1	9,0	9,2	9,1	9,0	8,7	:

Aydın ALABAŞ*

* İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

Dünyada İşsizlik Oranları

Dünyada 2011 yılının ilk dokuz aylık işsizlik oranı verileri incelendiğinde 2008 yılında başlayan küresel mali krizin işsizlik oranları üzerindeki olumsuz etkilerinin bazı ülkelerde hala devam ettiğini, Türkiye gibi bazı ülkelerde ise kriz öncesi işsizlik oranlarına geri dönüldüğünü görmekteyiz. "AB 27" genelinde işsizlik oranı 2011 yılının Mayıs dönemine kadar % 9,5 oranı civarında seyretmekte iken, Haziran döneminden itibaren işsizlik oranı artmaya başlamıştır. "AB 27" için işsizlik oranındaki bu artış eğiliminin devam etmesi beklenmektedir. OECD'ye üye ülkelerdeki genel işsizlik oranı ise % 8,2-8,3 düzeyine sabitlenmiş şekilde devam etmektedir. ABD'de işsizlik oranı 2010 yılı seviyesinin altındadır. Ancak ABD'de de 2008 yılındaki işsizlik oranının % 5,8 olduğu dikkate alındığında kriz öncesi seviyenin hala oldukça üzerinde olduğu görülmektedir.

Almanya, Belçika, Finlandiya, Estonya, Hollanda, Macaristan, Slovakya, İtalya, Japonya ve Türkiye'de 2011 yılında görülen işsizlik oranları 2010 yılı geneli işsizlik oranlarının altındadır. Bulgaristan, İngiltere, İrlanda, İspanya, Litvanya, Fransa, Portekiz ve Yunanistan'da ise 2011 yılında görülen işsizlik oranları 2010 yılı geneli işsizlik oranlarının üzerindedir.

Almanya, Belçika, Finlandiya, Estonya, Litvanya, Macaristan ve Türkiye'de işsizlik oranları 2011 yılının ilk dokuz ayında düşüş eğilimindedir. Bulgaristan, İngiltere, İrlanda, İspanya, Polonya ve Yunanistan'da ise işsizlik oranları 2011 yılının ilk dokuz ayında artış eğilimi göstermektedir. Özellikle İspanya ve Yunanistan'da işsizlik oranı sürekli artış halindedir. Eylül dönemi itibariyle İspanyadaki işsizlik oranı % 22,5'e, Yunanistan'da ise % 18,3'e ulaşmıştır.

Özellikle Türkiye'ye bir parantez açacak olursak: EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri dikkate alındığında 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'nin işsizlik oranı "AB 27" genelinin üzerindeyken 2011 yılı içerisinde "AB 27" genelinin altına inmiştir. Ağustos dönemi sonunda Türkiye'de işsizlik oranı 2010 yılı geneline göre 2 puan azalmıştır. Türkiye'nin işsizlik oranını düşürmedeki başarısı devam etmektedir.

EUROSTAT 2005 yılından beri TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarından yararlanarak Türkiye için işsizlik oranı hesaplamaktadır. 2005 yılı Nisan döneminden beri Türkiye'nin işsizlik oranı sürekli "AB 27" genelinin üzerinde seyretmiştir. 2011 yılı Şubat döneminden itibaren Türkiye'nin işsizlik oranı "AB 27" genelinin altında gerçekleşmeye başlamıştır. Ayrıca 2008 Eylül döneminden 2010 yılı Kasım dönemine kadar 20 dönem boyunca iki haneli sayılarda gezen işsizlik oranımız 2010 yılı Kasım döneminden itibaren tek haneli oranlara inmiştir.

ÜLKEMİZDE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ						
	2007	2008	2009	2010	2010*	2011*
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	68.901	69.724	70.542	71.343	71.508	72.625
15 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus (000)	49.994	50.772	51.686	52.541	52.718	53.832
İşgücü (000)	23.114	23.805	24.748	25.641	25.907	27.147
İstihdam (000)	20.738	21.194	21.277	22.594	22.973	24.749
İşsiz (000)	2.376	2.611	3.471	3.046	2.934	2.398
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,1	50,4
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43,0	43,6	46,0
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	11,9	11,3	8,8
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,6	13,6	17,4	14,8	14,3	11,3
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	21,2	17,3
İşgücüne Dâhil Olmayanlar (000)	26.879	26.967	26.938	26.901	26.810	26.685

Tablo 2. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

İşsizlik oranındaki azalış devam ediyor. 2010 yılında görülen düzelme 2011 yılında da sürmektedir. 2011 yılı Eylül döneminde gerçekleşen % 8,8'lik işsizlik oranı 2005 yılından beri dönemsel olarak gerçekleşen en düşük işsizlik oranıdır.

KAYNAK: TÜİK

** 2011 Yılı Eylül Dönemi verisidir*

Türkiye'de İşsizlik Oranları Düşmeye Devam Ediyor

Ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine baktığımızda 2007 yılından 2010 yılına kadar işgücü, istihdam edilenler ve işgücüne katılma oranlarının olumlu bir gelişme olarak sürekli arttığını bunun yanında ise işsiz sayısı, işsizlik oranı, tarımdışı işsizlik oranı ve genç işsizlik oranın ise 2007-2009 döneminde 3 yıl boyunca arttığı ancak 2010 yılında ise 2009 yılına göre azaldığını görmekteyiz. İstihdam oranı da artışa geçerek 2007 yılından daha yüksek bir orana gelmiştir. 2010 yılında görülen düzelme 2011 yılında da devam etmektedir.

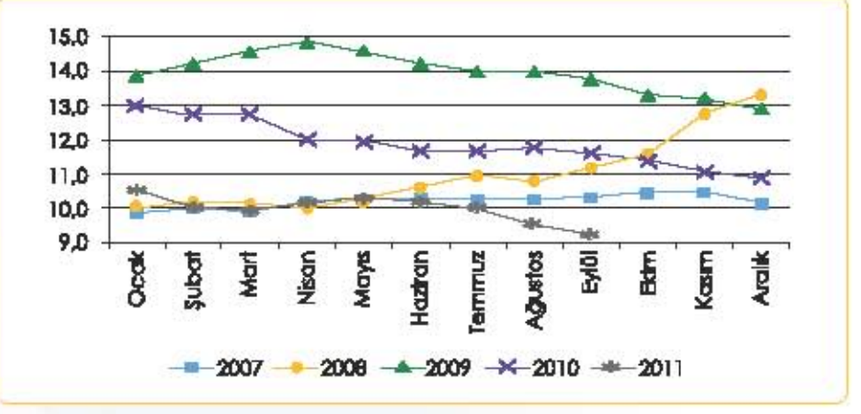
2011 yılı Eylül döneminde önceki yılın aynı dönemine göre işgücü 1 milyon 240 bin kişi, istihdam 1 milyon 776 bin kişi artarken, işsiz sayısı 536 bin kişi azalmıştır. İşgücüne katılma oranı 1,3 puan, istihdam oranı 2,4 puan artarken, işsizlik oranı 2,5 puan, tarımdışı işsizlik oranı 3 puan, genç nüfusta işsizlik oranı 3,9 puan azalmıştır. Dönemsel olarak işsizlik oranları 2005 yılından beri açıklanmaktadır. 2011 yılı Eylül döneminde gerçekleşen % 8,8'lik işsizlik oranı dönemlere göre en düşük işsizlik oranıdır. Dönemlere göre açıklanan işsizlik oranlarında ilk defa işsizlik oranı % 8'lere düşmüştür. Tarımdışı işsizlik oranı da dönemsel olarak en düşük seviyeye inmiştir. Aynı zamanda % 50,4'lük işgücüne katılma oranı ile % 46'lık istihdam oranı 2005 yılından beri Eylül dönemleri içerisinde görülen en yüksek oranlardır.

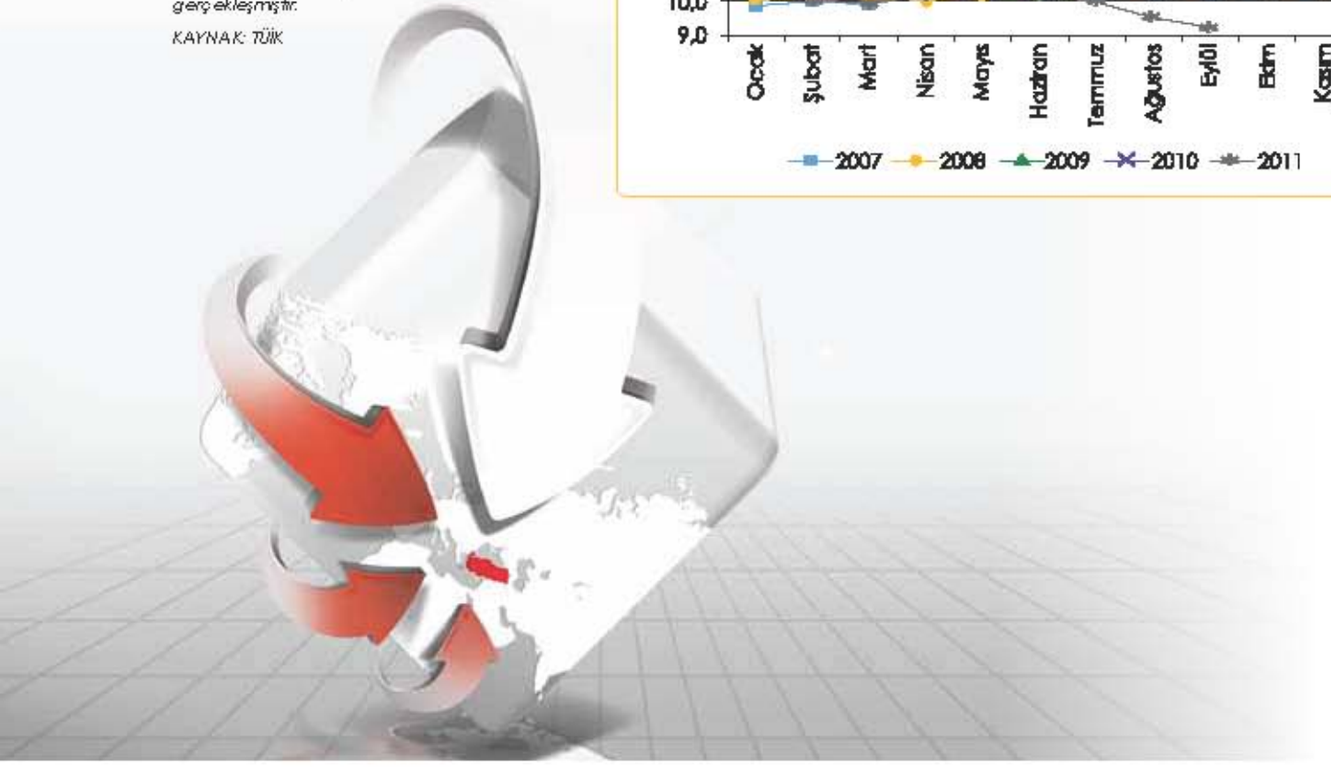
Erkeklerde 2011 yılında gerçekleşen 7,9'luk işsizlik oranı da 2005 yılından beri görülen en düşük erkek işsizlik oranıdır. Kadınlarda ise işsizlik oranı Eylül döneminde %11,1 olarak gerçekleşmiştir. Ancak kadınlarda daha en düşük işsizlik oranına ulaşılamamıştır.

Grafik 1. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış İşsizlik Oranları

2011 yılı Eylül Döneminde bugüne kadar gördüğümüz en düşük mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı ile en yüksek mevsimsel etkilerden arındırılmış istihdam oranı birlikte gerçekleşmiştir.

KAYNAK: TÜİK

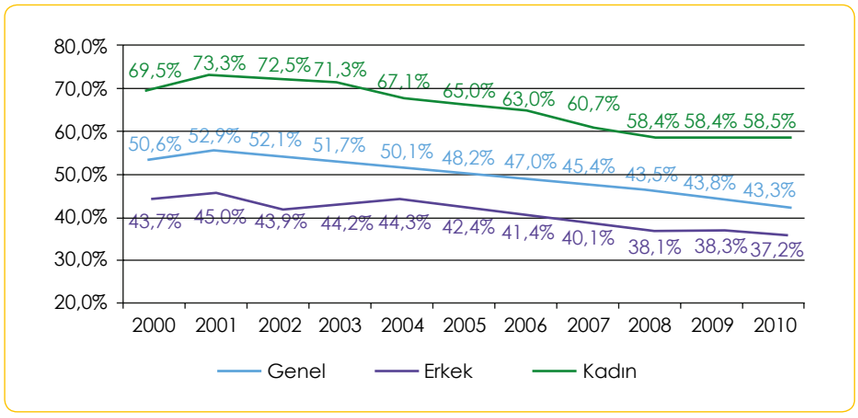




En Düşük Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış İşsizlik Oranı

Türkiye İstatistik Kurumu 2010 yılından itibaren temel işgücü göstergelerini mevsimsel etkilerden arındırılarak da yayınlamaya başlamıştır. 2005 yılına kadar geriye dönük düzenleme yaparak mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranlarını açıklamıştır. Mevsimsel etkilerden arındırılmış veriler dönem, yıl fark etmeksizin birbirleri ile karşılaştırılabilir verilerdir.

2007 ve 2008 yılı işsizlik oranları genel olarak 2009 ve 2010 yıllarına göre daha aşağı seviyede seyretmiştir. Ancak küresel ekonomik krizin etkisini ciddi olarak göstermeye başladığı 2008 yılı Ağustos döneminden itibaren işsizlik oranı artış eğilimine girmiştir. İşsizlik oranı 2009 yılı Nisan döneminde zirve yaptıktan sonra azalış eğilimi göstermeye başlamıştır. 2011 yılının Şubat döneminden itibaren ise işsizlik oranı 2007-2008 yılları seviyelerine inmiştir. Bir anlamda küresel ekonomik kriz öncesi seviyesini yakalamıştır.



Grafik 2. Kayıtdışı İstihdam Oranları

Kadınlarda kayıtdışı istihdam oranı erkelerden oldukça yüksektir. Tarım sektöründe istihdam edilen kadınların % 95'inden fazlası kayıtdışı çalışmaktadır.

KAYNAK: TÜİK

2011 yılı verilerine baktığımızda ise azalış eğiliminde olan işsizli oranı Temmuz döneminden itibaren % 10 bandının altına düşmüştür. Eylül döneminde gerçekleşen % 9,2'lik işsizlik bugüne kadar gördüğümüz en düşük mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranıdır. Aslında 2011 yılına kadar açıklanan en düşük mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranı Ocak 2007'de gerçekleşen 9,8'lik oran iken, 2011 yılında Ağustos ve Eylül dönemlerinde iki kez bu oranın altına inilmiştir. Ayrıca mevsimsel etkilerden arındırılmış en yüksek istihdam oranı da 2011 yılı Eylül döneminde gerçekleşmiştir.

Kayıtdışı İstihdam Düşüyor

Ülkemizde kayıtdışı istihdam son yıllara göre azalmaya devam etse de hala yüksek seviyelerdedir. 2000 yılında % 50,6 olan kayıtdışı istihdam oranı 2005 yılından itibaren % 50'lerin altına düşmüştür. Kayıtdışı istihdamın yüksek olmasında özellikle tarım sektörünün istihdam içerisindeki payının yüksekliği önemli bir etkendir. Tarım sektöründe kayıtdışı istihdam oranı % 80'lerin üzerinde seyretmekte iken, tarım dışı sektörlerde kayıtdışı istihdam oranı % 30 seviyelerindedir.

Erkeklerde kayıtdışılık oranı kadınlara göre daha düşüktür. Kadınların ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışması ve bu sektörde kayıtdışılığın yoğun olarak görülmesi kadınlarda kayıtdışılık oranını yükseltmektedir. Son 10 yılda kadınların kayıtdışılık oranında % 10'dan fazla düşüş olsa da istihdamdaki kadınların yarısından fazlası kayıtdışı çalışmaktadır. Tarımdışı sektörlerde kadınların ve erkeklerin kayıtdışılık oranlarına bakıldığında her iki grubun kayıtdışılık oranları birbirlerine yakındır. Ancak Tarım sektöründe kadınları kayıtdışılık oranı % 95'in üzerindeyken, erkeklerde % 75-85 aralığında değişmektedir.

KÜLLERİNDEN YÜKSELEN EHRAM*

KÜRESEL KRİZDE TÜRKİYE:

BÜYÜME VE İSTİHDAMDA MODEL ÜLKE

Dünyanın yeni bir krize doğru doludizgin sürüklendiği, Avrupa, ABD ve Japonya gibi dünya ekonomisinin yaklaşık yarısını teşkil eden gelişmiş ekonomilerin devlet borç kriziyle, bankacılık sektörü kırılganlıklarıyla, düşük ekonomik büyüme ve yakıcı işsizlik dalgasıyla, güven vermeyen, ayakta kalamayan hükümetleriyle, lidersizlik buhranıyla (kaht-ı rical), halkın umutsuz bir şekilde sokarlara aktığı bir ortamda Türkiye güvenli bir liman, örnek bir ülke, kısaca bir kutup yıldızı gibi parlıyor.

İbrahim ÖZTÜRK*

* *Prof. Dr.,*
Marmara Üniversitesi
İngilizce İktisat Bölümü,
Boğaziçi Üniversitesi
Asya Araştırmaları Merkezi

Türkiye 2008 yılının son çeyreğinde küresel krize yakalandığında Eylül ayında genel işsizlik oranı % 11,2 düzeyinde idi. Aralık ayında % 14 düzeyine sıçrayan işsizlik, 2008 yılında ortalama % 11 olarak gerçekleşti.

Cari açık ve enflasyon baskısı altındaki Türkiye ekonomisi zaten 2008 yılının üçüncü çeyreğinde durma noktasına gelmişti. Kriz de vurunca yılın son çeyreğinde de % 6,2 oranda küçüldü. Yılın tamamında ekonomi ancak % 1'in altında büyüdü.

En büyük tahribat ise 2009'un ilk çeyreğinde geldi, ekonomi % 14,5 oranında küçüldü. İkinci çeyrekte % 7,7 daha küçüldü. Üçüncü çeyrekte küçülme bir hayli gerileyerek % 2,9 düzeyinde kalsa da, 2009'un ilk dokuz ayında ekonomi % 8,4 oranında küçülmüş oldu.

Ekonomik krizin dalga dalga yayıldığı dünyada; Türkiye'de de işsizlik bilhassa 2009 yılının ilk çeyreğinde adeta sıçrama yaparak arttı. Ocak'ta % 15,5, Şubat'ta % 16,1 ile tarihi zirve yaptıktan sonra Mart'ta % 15,8 olarak gerçekleşti.

Türk Mucizesi

Sonra **'Türk Mucizesi'** başladı. Model ülkeye gidişatı ele vereceğinden bu noktayı açalım. Aslında Kriz ortamında Hükümet "hiçbir şey yapmıyor" diyenler doğruyu söylemiyordu. Geçmiş şaşılıkları altında, ezber tekrarlıyor IMF'ye sığınıyordu. Hükümet de ilk defa büyük sermayenin bencil isteklerine ve IMF'ye teslim olmaya direniyordu. Modelde bu bileşenler "yeniydi." Türkiye kendi geçmişinden ders çıkarmıştı. 2011 yılında ABD, Avrupa ve Japonya'nın şimdi düştüğü ve birlikte tecrübe ettiğimiz ibreti âlem durumları iyi görerek Türkiye "yerli bir duruş" sergilemeye, lobicilerin isteklerine göre değil, "büyük çoğunluğun" yani, kırılgan halk tabakalarının ihtiyaçlarına göre bir tavır geliştirmeye çalışıyordu. Ancak öyle bir baskı kurulmuştu ki, sakin kalıp, aklıselimle düşünmek inanılmaz zordu.

* Ehram: Piramit

Şimdi Yunanistan'a ve İtalya'ya ne yapılıyor idiyse, adeta Türkiye'de de büyük sermaye lobicilerinin arzuları istikametinde bir teknokratlar hükümeti, yeni bir Kemal Derviş özlemi vardı. İyi ve güzel günlerin kârlarını cebe indirirken, kriz günlerinde "kârdan zarar etmeyi" bile kabul etmiyor, işçilerini sokağa döküp kaos oluşturma yarışına giriyor, 'devlet ödesin' diyorlardı.

Adeta günübirlik çetele tutuyor, "Bugün de IMF ile anlaşılmadı" deniliyordu. TCMB'na yapılan bir atamayı bir gazete "MB'na IMF karşıtı atandı" diyerek bir yandan Türkiye'yi küresel sermayeye "jurnalliyor", bir yandan da geçmiş dönemde devletin kurumlarını nasıl IMF ajan ya da uşaklarıyla doldurduklarına dair bu ifşaatla "incirde fenersiz" yakalanıyorlardı. O dönemde herkes yazdı çizdi. Yazılar arşivlere geçti. Kimin, kim olduğu, derdinin ne olduğu, neyin peşinde olduğu tarihe emanet edildi.

Zaman geçtikçe ekonomi idaresinin aldığı tedbirlerin farkı ve etkisini ölçecek veriler gelmeye başladı. TCMB kriz döneminde (2009-2010) dünyada faizi en çok düşüren banka oldu. Türkiye'nin üstelik krizde, sermaye kanallarının kuruduğu bir ortamda kamu borçlanma faizi tarihi derecede geriledi. Borcunu ödeyemeyen, döndüremeyen, yeniden kredi bulamayan, batan, el konulan, kamu desteğine muhtaç kalan büyük ölçekli bir banka sorunu yaşanmadı.

Hükümet başta KOBİ'leri kapsamak üzere istihdamı korumak, bilhassa engelli ve kadın işgücünü artırmak üzere çeşitli kalemlerde destekler verdi. KOSGEB ve kamu bankaları devreye girdi. Belli ölçüde ve gecikmeli olsa da Kredi Garanti Fonu ve İşsizlik Fonu da devreye sokuldu. İŞKUR meslek edindirme ve iş edindirme konusunda aktif bir paydaş olarak devreye girdi.

İstihdam ve ihracat açısından kritik önemde bulunan bir çok sektöre destekler ve teşvikler sağlandı. Bütün bunlara rağmen yılın tamamında ekonomi % 4,7 oranında daraldı. 2009 yılı genelinde işsizlik % 14 gibi çok yüksek bir düzeyde gerçekleşirken, 3,5 milyon kişi işsiz kaldı. Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)'nun 2011 yılı raporunda da gösterildiği üzere (Bkz. Şekil.2), Türkiye "ekonomisi en çok daralan ve işsizliği en çok artan" ülkeler arasına girdi.

Esasen Türkiye ne bu kadar daralmayı, ne de işsizlikte bu kadar kötü duruma düşmeyi hak ediyordu. Zira 2009'da da bankalar rekor kâr açıkladılar. İSO birinci ve ikinci 500'de pek büyük bir tahribat olmadı. Tersine krize rağmen karlı bir yıl yaşandı. Aslında kriz şirketleri gerçekten teğet geçti.

Olumsuzlukları abartıp şişirmekte, kârlarını ise gizlemekte maharetli olanlar, "bakmayın kâr ettiğimize, faaliyetten değil, kambiyodan ve faizlerin düşmesindendir" diye küfranı nimette bulundular. Çok açıktır ki, çalışanlarına çok hasız bir şekilde bedel ödettirdiler. Kriz sadece emekçiyi deldi geçti.

Dolayısı ile bir yandan yukarıda bahsedilen "lobicilik operasyonu", diğer yandan "madem 2001 kriziyle geldiler, bari 2009 kriziyle kurtulalım" diye anti demokratik kesimlerin kendi kendilerine iştahlanmaları böyle bir sonuca çanak tuttu. Yine 1990'lı yıllardaki istikrarsızlık, kötü yönetişim ve 2001 yılındaki büyük krizin hafızası da iş dünyasında çok canlı olduğundan, küresel krizden çok fazla tedirgin oldular. Yeni Türkiye'yi, yeni hükümeti, yeni milli iradeyi, yeni özgüveni tam kavrayamadılar. Sürekli kötümserlik senaryosu satın alınınca, beklentiler kötüleşti, herkes kötü bakar, kötü görürse zaten sonuç da kötü olur.

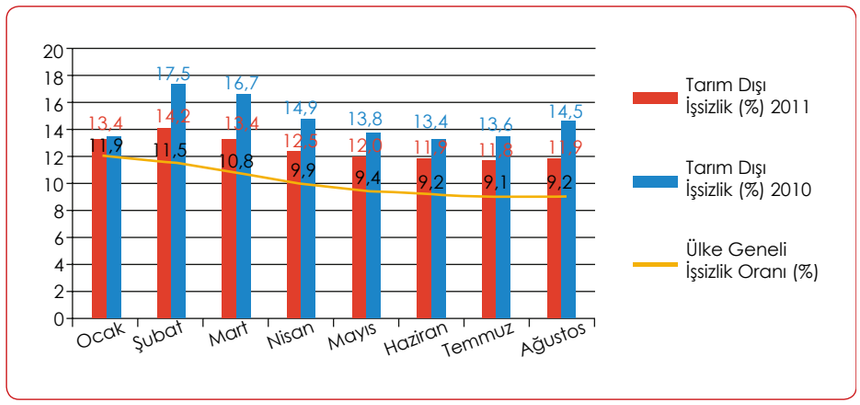
Ancak alınan usturuplu ve dengeli tedbirler ve açıklanan Orta Vadeli Programlar sayesinde Türkiye'de ekonomi idaresi piyasalara gerekli güveni verdi, bir yandan da bankacılıkta ve kamu kesiminde finansal yani mali istikrarın korunmasına çok özel önem gösterdi, doğru aşamada devlet destekleri kesildi. Derken 2009 yılının son çeyreğinde ekonomi % 6 ile büyümeye hızlı bir dönüş yaptı. Türkiye 2010 ve 2001 yılının ilk dokuz ayında büyümede ve istihdam oluşturmada, işsizliği düşürmede dünyada lider ülke konumuna yerleşti. 2010 yılında ekonomisi % 9 büyüyerek dünyada zirveye çıkan Türkiye'de işsizlik de % 11,9'a geriledi (Şekil 1).

Şimdi Yunanistan'a ve İtalya'ya ne yapılıyor idiyse, adeta Türkiye'de de büyük sermaye lobicilerinin arzuları istikametinde bir teknokratlar hükümeti, yeni bir Kemal Derviş özlemi vardı. İyi ve güzel günlerin kârlarını cebe indirirken, kriz günlerinde "kârdan zarar etmeyi" bile kabul etmiyor, işçilerini sokağa döküp kaos oluşturma yarışına giriyor, 'devlet ödesin' diyorlardı.

Şekil 1. Türkiye'de aylık bazda işsizlik eğilimleri (Ocak-Ağustos 2010 ve 2011)

2011 yılı Ağustos döneminde tarım dışı işsizlik oranı, geçen yıla kıyasla 2,6 puan düşerek % 11,9 seviyesine geriledi

KAYNAK: TÜİK



İstihdam Dostu Büyüme

2011 yılının ilk yarısındaki büyümesi de % 10 bandında gerçekleşen Türkiye'de "istihdam dostu büyüme", istihdam ve işsizlik rakamlarına yansımaya devam ediyor. TÜİK'in ülke genelinde 46 bin hane halkı üzerinden gerçekleştirdiği en son açıklanan anket sonuçlarına göre, 2011 yılı Ağustos döneminde (Temmuz-Ağustos-Eylül) işgücüne katılma oranı, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1,3 puanlık artışla % 51 olarak gerçekleşirken, genel işsizlik oranı % 9,2'ye, tarım dışı işsizlik oranı ise geçen yıla kıyasla 2,6 puan düşerek % 11,9 seviyesine geriledi. Nisan 2011 tarihinden beri tek hanede seyreden genel işsizlikteki düşüş de böylece devam etmektedir (Şekil 1).

İşsizlik oranındaki bu düşüş, krizden bu yana gözlemlenen en büyük düşüş olarak kayıtlara geçti. Geldiğimiz aşamada sanayi istihdamı azalmaya devam ederken, tarım ve inşaat istihdamındaki artışlar devam etmiştir. Böylece tarım dışı işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine kıyasla 430 bin azaltarak 2 milyon 456 bin seviyesine kadar gerilemiştir.

Böylece Türkiye, İLO'nun yıllık raporunda "kadın istihdamını artırmada" açıkça model ülke olarak ilan edilirken, kriz sonrasının toparlanma ortamında Türkiye'yi "en çok büyüme kaydeden ve işsizliği de en çok düşürmeyi başaran ülkeler" kategorisinde en tepede tek başına bırakmış oldu (Şekil 2).

Şekil 2. Türkiye'de ve Dünyada Büyüme- İstihdam Başarısı: Türkiye Zirvede Tek Başına

Türkiye, İLO'nun yıllık raporunda, kriz sonrasının toparlanma ortamında en çok büyüme kaydeden ve işsizliği de en çok düşürmeyi başaran ülkeler kategorisinin zirvesinde yer aldı

KAYNAK: İLO, Global Employment Trends, 2011

GSYİH (YÜZDE DEĞİŞİM %)	İŞSİZLİK ORANI (YÜZDE PUAN DEĞİŞİMİ)			
	Krizde (2009)			
	-2 / 5	0 to < 2 Avusturalya, Belçika, Brezilya, Çek Cumhuriyeti, Fransa, G. Kore, Norveç, Portekiz, G. Afrika	2 - 5 Kanada, Yunanistan, Kıbrıs, ABD	
	< -5	Hırvatistan, Finlandiya, Hong Kong, İtalya, Japonya Malezya, Meksika, Hollanda, Singapur, Tayvan, İsveç	Bulgaristan, Danimarka, Macaristan, Rusya, Slovenya, TÜRKİYE, İngiltere	
	Kriz sonrası (2010 - 2011)			
	0 < 2	> 0 Belçika, Bulgaristan, Hırvatistan, İrlanda, Norveç, İsviçre, Finlandiya, Fransa, İtalya, Hollanda, Portekiz	0 > -2 Avusturya, Almanya, Yunanistan, İsviçre, Macaristan, Latvia, İspanya, İngiltere	-2 / -5
	2 - 5	Kolombiya, Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Danimarka, Estonya, Japonya, G. Afrika	Kanada,İsrail, ABD	TÜRKİYE
	> 5	Avustralya, G. Kore, Meksika, Slovenya	Brezilya, Hong Kong, Malezya, Rusya, Singapur, Tayvan	

Güvenli Bir Liman Olarak Türkiye

Dünyanın yeni bir krize doğru doludizgin sürüklendiği, Avrupa, ABD ve Japonya gibi dünya ekonomisinin yaklaşık yarısını teşkil eden gelişmiş ekonomilerin devlet borç kriziyle, bankacılık sektörü kırılganlıklarıyla, düşük ekonomik büyüme ve yakıcı işsizlik dalgasıyla, güven vermeyen, ayakta kalamayan hükümetleriyle, lidersizlik buhranıyla (kaht-ı rical), halkın umutsuz bir şekilde sokarlara aktığı bir ortamda Türkiye güvenli bir liman, örnek bir ülke, kısaca bir kutup yıldızı gibi parlıyor. Ve Türkiye'nin bu durumuna işaret etmek üzere dünya basınında gün geçmiyor ki bir analiz yayınlanmasın.

Peki, Türkiye'de 2010 ve 2011 yıllarındaki bu başarıyı haklı çıkartacak gerçekten büyük bir hamle yapılmış mıdır? Cevap, apaçık bir "evet"tir. Türkiye halkı yönetilme kalitesinden, liderliğinden memnun olduğundan üçüncü kez gittiği genel seçimlerde verdiği rey desteğini tarihi seviyelere çıkartarak zor dönemde yapılması gereken hamlelere açık çek vermiştir. Böylece krizden medet umanlara uyumlu ve yapıcı davranma, katma değer üretmesi gereğini hatırlatmıştır.

Türkiye genç ve tüketmeye dayalı demografisi ile büyümeyi tetiklemiştir. Ekonomi yönetiminin paydaşları ilk defa halka bu kadar yakın durmuş ve birlikte yürümüşlerdir. Bu meyanda devlet-hükümet ve toplum (STK'lar) ilk defa birbirlerinin kuyusunu kazmak yerine, tam bir takım oyunu kurmuş ve devlet-millet sinerjisi, bereketi yaratılmıştır.

En önemlisi de biliyoruz ki umut ve pozitif beklenti ekonomilerin gerçek bir yakıtı, kritik değerde itici bir sermayesi, bir gücüdür. Türk halkı son yıllarda kazandığı öz güven ve vizyon sayesinde Afrika ve bölge ülkeleri başta olmak üzere dünyaya açılarak kaderini belki de ilk defa bu kadar kararlı bir şekilde kendi eline almıştır. ■

İşsizlik oranındaki düşüş, krizden bu yana gözlemlenen en büyük düşüş olarak kayıtlara geçti. Böylece Türkiye, İLO'nun yıllık raporunda "kadın istihdamını artırmada" açıkça model ülke olarak ilan edilirken, kriz sonrasının toparlanma ortamında Türkiye'yi "en çok büyüme kaydeden ve işsizliği de en çok düşürmeyi başaran ülkeler" kategorisinde en tepede tek başına bırakmış oldu

YEŞİL EKONOMİ VE İSTİHDAM

Yeşil ekonomi, mevcut ekonomik düzenin yol açtığı ekolojik tahribatlara karşı, dünyanın sürdürülebilir bir yaşam alanı olarak kalmaya devam etmesi için alternatif yaklaşımlar ileri süren, çevreye duyarlı, kuvvetli felsefi altyapısı bulunan ve gelişmekte olan bir iktisat koludur.

M. Çağlar ÖZDEMİR*

* *Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü, Green Economics Institute, Oxford UK.*

Dünyada son dönemlerde sürdürülebilirlik kavramı, hemen her konunun ana temasında önemli yer tutmaya başlamıştır. Gerek mevcut iktisadi düzenin tahripkâr yapısına ilişkin söylemler gerekse geleceğe ilişkin kaygılar daha yaşanabilir bir dünyanın kurgulanmasında belirgin baskılar oluşturmaktadır. Geleceği planlamak ve tedbirler almak rasyonel insan davranışına tabidir ve aksine umarsızlıklar insanlığı kaçınılmaz felaketlere sürükleyebilir. Örneğin doğal afetlere karşı zamanında alınmayan tedbirlerin ağır bedelleri bu basit gerçeği kısa bir zaman önce gözler önüne sermiştir.

Sürdürülebilirlik kavramı Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonunda Bruntland Raporu olarak bilinen belgenin net öngörüleri çerçevesinde 1987 yılından bu yana dünya kamuoyunu meşgul etmektedir. Komisyon her ne kadar kalkınma stratejisi bağlamında yoksulluk üzerine yoğunlaşmış görünse de, çevresel faktörlerin sürdürülebilirlik üzerine etkilerine büyük önem atfederek konuyu farklı bir platforma taşımıştır. Raporda sürdürülebilir kalkınmanın; "gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılayabilme imkânlarını yok etmeden şu anki ihtiyaçların karşılanabildiği kalkınma"[1] olarak tanımlanması bu hususun destekleyici göstergesidir.

Yeşil Ekonomi Nedir?

Yeşil Ekonomi (Green Economics), sürdürülebilirlik kapsamında ana akım iktisadi ideolojileri de içine alan geniş bir çevresellik algısının oluşturduğu paradigma değişiminin adıdır. Teorik temellerinin odağına yaşam ve yaşam kalitesi kavramlarını yerleştirmiş, bu kapsamda ekolojik dengenin dışında eşitlik, sosyal ve çevresel adalet gibi konuları da ilgi alanına almıştır[2].

Yeşil ekonomi sadece çevre ile ilgili değil, iktisadi etkinlik ile ilgili bir düşünce sistematiğidir[3]. Bu kapsamda insan medeniyeti ve doğal ekosistem arasında bir ilişki kurarak dünyadaki yaşamımızın devamlılığı ve gelecek nesillere sağlıklı devri ile ilgili fikirler geliştirir[4].

Yeşil ekonomi, mevcut ekonomik düzenin yol açtığı ekolojik tahribatlara karşı, dünyanın sürdürülebilir bir yaşam alanı olarak kalmaya devam etmesi için alternatif yaklaşımlar ileri süren, çevreye duyarlı, kuvvetli felsefi altyapısı bulunan ve gelişmekte olan bir iktisat koludur[5].

UNEP'e göre (Birleşmiş Milletler Çevre Programı) yeşil ekonomi; ekolojik tükenme ve çevresel riskleri azaltarak insanoğlunun refahını ve sosyal eşitliğini geliştirmek anlamını taşımaktadır. Basitçe düşük karbon, kaynak etkinliği ve sosyal içermeyi içerir[6].

Yeşil Ekonominin Felsefi ve Teorik Arkaplanı

Felsefi dayanakları; Aydınlanma, Eleşti-

rel Kuram, Feminizm ve Post Modernizm gibi iktisadi ve sosyal alanda önemli etkiler göstermiş fikir akımlarına uzanan yeşil ekonomi, Meadows'un 'Büyümenin Sınırları' Perspektifi (Roma Kulübü) ve bu perspektifin Yeşil Ekonomi üzerine etkisi tezinden beslenerek hinterlandını genişletmiştir.

İdeolojiler basitçe karmaşık dünyanın anlaşılabilir kılınması için oluşturulmuş sistematik kurgular olarak ifade edilebilir. Bu kapsamda ideoloji; gerek politika gerekse fikirlerin harmanlandığı tamamiyle akademik ve entelektüel bir yapı bağlamında anlam kazanmaktadır[7].

İdeolojik çerçevede yapılacak bir değerlendirmede Yeşil Ekonominin; Ekolojizm, Survivalizm, Ecofeminzm, Ecososyalizm ve Konservatizm (muhafazakârlık) gibi düşünsel tabanlarda ifade bulduğu görülmektedir. Ancak tüm bu ideolojik tabanda ekolojizmin diğerlerinden daha baskın bir yerinin bulunduğu ortadadır. Her ne kadar ekolojizm, doğayı tüketmeden insan ihtiyaçlarının karşılanması düşüncesini taşımaktaysa da, temel amacı doğa ve insan dünyasının uyum içerisinde yaşayabileceği düzeyde politik, ekonomik ve sosyal dönüşümü içeren bir gelecek toplumu önermektir[8].

Yeşil ekonomi sahip olduğu teorik alt yapılanmasını pratik alanda hayata geçirebilmek için bir dizi yeni üretim biçimine ağırlık vermektedir. Elbette doğa dostu olarak kabul edilebilecek bu yeni üretim tarzları, özellikle sanayi devrimi neticesinde ortaya çıkan kitlesel üretim araçlarının tahribatlarına karşıt olarak düzenlenmiştir. Bu açıdan bakıldığında yeşil ekonomi her ne kadar geniş bir faaliyet alanına etki ediyor gibi görünse de (çoğu kez yeşil alanların bakımı vb. gibi) özünde mevcut ekonomik ve toplumsal ihtiyaçların giderilmesinde sürdürülen kitlesel üretim tekniklerinin çevresel kirliliğe yol açmayacak şekilde dönüştürülmesine odaklanmıştır. Örneğin rüzgârdan ya da güneş ısısından elde edilen elektrik enerjileri, suların atık su arıtma tesisleri yardımıyla yeniden kullanıma sunulması, kendi kendini ısıtan ya da soğutan evler gibi projeler bu çerçevede değerlendirilebilir.

Daha geniş bir anlatımla Yeşil Ekonomi, sürdürülebilir bir dünya için farkındalık oluşturmayı ve bu amaçla yaşamsal/kültürel paradigma değişimini hem fikirsel hem de uygulamaya dönük biçimde sağlamayı hedeflemektedir.

Yeşil İşler ve Yeni İstihdam Alanları

Yeşil işler, ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) çerçevesinde sürdürülebilir ve düşük karbonlu bir dünyada insan onuruna yakışır işler olarak algılanmaktadır. Birçok bileşenin ve anlaşmanın yer aldığı ILO Yeşil İşler Raporunda Yeşil İşler; çevresel kalitenin yeniden oluşumu veya korumanın sürdürülebilmesine katkıda bulunmak için tarımsal, üretimsel, araştırma ve geliştirme (Ar&Ge), yönetim ve hizmet faaliyetlerine yönelik çalışmaları içeren işler olarak tanımlanmaktadır. Bu işler özellikle bioçeşitlilik ve ekosistemi korumayı, yüksek etkinlikli enerji stratejileri geliştirmeyi, gereksiz su tüketimini azaltmayı, düşük karbonlu üretim ile tüm kirlilik ve atık formlarının etkilerinden tamamen kaçınmayı ya da minimize etmeyi içerir.

Belirlenen bu kapsamda ILO, istihdamın en az dört şekilde etkilendiğini vurgulamaktadır. Bunları:

- Kirlilik kontrolü ekipmanlarının, üretimde kullanılmaya başlanması ile bu makineleri kullanacak yeni işgücüne duyulacak ihtiyaç,
- Geri dönüşüm konusunda çalışacak yeni istihdam,
- Bazı mevcut işlerin geçerliliğini yitirmesi sonucu yeni istihdam alanlarının oluşumu,
- Birtakım işlerin yeniden tanımlanması (tesisatçılar, elektrik teknisyenleri, metal ve yapı işleri gibi) ve bu işleri yapanların belirli yetkinliklere, çalışma metotlarına ve profillerinin daha çevresel hale dönüşmesi ile istihdamın nitelikli hale gelmesi olarak sıralamak mümkündür.
- Sürdürülebilirlik kapsamında yeşil ekonominin istihdam üzerine etkilerini ise olumlu ve olumsuz etkiler, yeni iş oluşturma ve mevcut işlerin korunarak dönüştürülmesi, doğrudan ve dolaylı etkiler, geçici ve sürekli istihdam potansiyelleri ile kısmi ve tam gün süreli istihdam oluşturma etkileri çevresinde sınıflandırmak mümkündür.

Görüldüğü gibi yeşil işler geniş bir eğitim altyapısı, yetenek ve mesleki profile sahiptir. Bunlar endüstride doğrudan oluşmuş işler olabileceği gibi dolaylı işlerde de oluşabilmektedir.

Günümüzde yeşil ekonomi çerçevesinde; rüzgâr, güneş PV ve Termal, Bioatıklar, Hidrojengücü, Geotermal gibi bir dizi yenilenebilir enerji kaynaklarına yönelik giderek artan oranda faaliyetlere rastlamak mümkündür. Bu kapsamda yürütülen projeler başta Kanada olmak üzere Avrupa Birliği ülkeleri, Hindistan ve Amerika Birleşik Devletlerinde görülmektedir.

Başarılı bir yeşil ekonomi stratejisi enerji ve materyal girdilerinin tüm sosyal ve çevresel maliyetlerini üretim ve tüketim kapsamında sürdürülebilir bir yapıya dönüştürmekle mümkün olabilir.

Dünyada Yeşil Ekonomi

ILO yeşil işler raporuna göre "Çevresel Ürün ve Hizmetler" küresel pazarda yaklaşık 1,370 milyar $ (1,000 milyar €) civarında bir hacme sahiptir. Alman Roland Berger Strateji Danışmanlık verilerine göre yapılan projeler çerçevesinde bu hacmin 2020 yılında 2,740 milyar $'a (2,200 milyar €) ulaşması beklenmektedir[9].

Yeşil Ekonomi kapsamı alanındaki sektör, finansal büyüklük olarak dünya GDP'sinde yaklaşık % 1,2'lik yer tutmaktadır. Bu oran fakir ülkelerin GDP'sinde (Yurt İçi Hâsıla) yaklaşık % 10'luk bir yer tutarken gelişmekte olan ülkeler GDP'sinde yaklaşık % 5'lik ağırlığa sahiptir. Elbette bu rakamlarda orman ve orman ürünleri üretiminin önemli etkisinin olduğu belirtilmelidir. Yeşil Ekonomi İstihdamı da benzer gerekçelerle dağılıma tabi olduğu görülmektedir. ILO rakamlarına göre dünya genelinde yaklaşık 13 milyon orman ve orman işleri sektörü istihdam oluşmuştur. En yüksek istihdamın 5,6 milyon ile Asya-Pasifik Bölgesinde en düşük istihdamın 400 bin kişi ile Yakın Doğu (Kuzey Afrika, Merkez Asya ve Batı Asya) oluştuğu görülmektedir.

"Çevresel Ürün ve Hizmetler" istihdamı çerçevesinde dünya yeşil ekonomi yapısına bakıldığında 2010 yılında yalnızca enerji sektörünün yaklaşık 600 milyar $'lık hacme sahip olduğu görülmektedir[10]. Bu hacmin 2015 yılında 800 milyar $ seviyelerine ulaşacağı öngörülmektedir[11]. UNEP tahminlerine göre dünya enerji yatırımlarında 2,1 milyon istihdamın rüzgâr enerjisi; 6,3 milyon istihdamın güneş enerjisi; 12 milyon istihdamın ise endüstri ve tarımla ilgili bio-yakıt alanında oluştuğu görülmektedir[12]. Bu da yaklaşık 20,4 milyon istihdam demektir. Avrupa Yenilebilir Enerji Konseyi verilerine göre 2020 yılında Avrupa'da tüketimin % 20'si yenilenebilir enerji kaynaklarından sağlanacaktır. Bu da yaklaşık 2 milyon yeni istihdam anlamına gelmektedir[13].

Temiz enerji üretimi kapsamında en fazla yoğunluğa sahip işler sırasıyla, bina yenileme, ekolojik araba endüstrisi (hibrit), rüzgar ve güneş enerjisi teknolojileri, akıllı ölçüm endüstrisi ile temiz enerji sağlamaya yönelik Ar&Ge işlerinde oluşmaktadır.

13 milyonu orman ve orman işleri ile 20,4 milyonu enerji ve diğer yeşil işler olmak üzere dünya genelinde 33,4 milyon yeşil istihdam oluştuğu görülmektedir. Bu durumda yaklaşık 3,1 milyarlık dünya toplam istihdamının % 1'ini yeşil ekonomi istihdamının oluşturduğu anlaşılmaktadır.

Yeşil işler ve yeşil ekonomi, daha yaşanabilir bir dünya oluşumunu desteklemekle birlikte değişen üretim tekniklerinin de habercisi durumundadır. Bu nedenle özellikle Türkiye gibi rüzgâr ve güneş kaynaklarına bolca sahip olan ülkelerin bu sürece duyarsız kalmaları rasyonel bir tavır olarak görülemez. Yeni bir sanayi devrimi gibi abartılı tanımlamaları kabul etmemekle birlikte yeşil ekonominin, mevcut ekonomik düzende söz söylemek isteyen ülkeler için önemli bir fırsat olduğunu belirtmemiz gerekir.

Kaynakça

[1] World Commission on Environment and Development (1987), From One Earth to One World: An Overview. Oxford: Oxford University Press.

[2] M. Kennet, V. Heinemann, (2010). "Green Economics: Introducing this progressive economics discipline", The Green Economics Reader, GEI.

[3] V. Heinemann, (2010), Managing in a Lower Growth Economy: Prosperity Without Growth, The Green Economics Reader, GEI.

[4] M. Kennet, (2007), Editorial Progress in Green Economics: Ontology Concepts and Philosophy. Civilisation the lost Factor of reality in Social and Environmental Justive. International Journal of Green Economics. Vol1. Issue 3-4.

[5] a.g.e.

[6] UNEP (2011), Towards a Green Economy: A Synthesis for Policy Makers.

[7] T. Ball, D. Richard, (1995), Ideals and Ideologies, 2nd ed. New York: Harper-Collings.

[8] A. Dobson, (2000), Green Political Thought, 3rd ed. London: Routledge

[9] ILO (2011), Global Employment Trends: The Challange of a Job Recovery, Geneva.

[10] C. Martinez-Fernandez, C. Hinojosa, G. Miranda, (2010), Green Jobs and Skills: The Local Labour Market Implications of Adressing Climate Change.

[11] J. Selwyn, B. Leveret, (2006), "Emerging Markets in the Environmental Industries Sector", CEED, UK.

[12] UNEP (2008), Background Paper on Green Jobs, Nairobi.

[13] M. Renner, M. Ghani-Eneland, and A. Chawla, (2009), "Low-Carbon Jobs for Europe: Current Opportunities and Future Prospects", June 2009, World Wide Fund for Nature, Brussels.

İŞKUR 6. GENEL KURULU YAPILDI

Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak, uygulanan politikalarla ilgili dönem içi gelişmeleri değerlendirmek üzere iki yılda bir düzenlenen İŞKUR Genel Kurulu'nun altıncısı geniş katılıma sahne oldu. Açılış konuşmasını Bakan adına İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan'ın yaptığı Genel Kurul'a kamu kurumları ve sosyal tarafların temsilcilerinin yanı sıra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ile çok sayıda milletvekili de katıldı.

Her İşsizin Bir Danışmanı Olacak

Çalışma hayatıyla ilgili gelişmeleri değerlendiren Bakan Çelik, küresel rekabet ve bilgi teknolojilerinin ekonomik yaşamı derinden etkilediğini ve bunun sonucunda istihdam alanında büyük bir dönüşüm yaşandığını söyledi. Türkiye'de istihdamın artırılması amacıyla yıllardır istikrarlı bir çalışmanın yürütüldüğü kaydeden Çelik "İşsizlik % 8,8 seviyelerine kadar düştü. İstihdama dayalı büyümeyi başardık. Bununla birlikte iş ve meslek danışmanlığı hizmetini vatandaşa sunacağız. İŞKUR'a alınacak 4 bin iş ve meslek danışmanı sayesinde her işsizin bir danışmanı olacak" dedi.

Her Yıl 200 Bin Kişiyi Eğitiyoruz

İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit ise

Mehmet ALİ ÖZKAN
Genel Müdür Yardımcısı / İŞKUR

ALİ CANCI
Genel Başkan Yardımcısı / DİSK

MAHMUT ARSLAN
Genel Başkan / HAK-İŞ

PEVRUL KAVLAK
Genel Sekreter / TÜRK-İŞ

İŞKUR 6. Genel Kurulu 21 Aralık Çarşamba günü Ankara'da yapıldı. 79 kurum ve kuruluştan yaklaşık 160 üyenin katıldığı Genel Kurulda, son iki yılda İŞKUR'un gerçekleştirdiği çalışmalar ele alınırken, istihdamın korunması, geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılmasına yönelik adımların atılması için önemli kararlar alındı.

geçerli bir mesleğe sahip olmanın önemine dikkat çekti. Her üç işsizden birinin mesleki yeterliliğe sahip olmadığının altını çizen Yiğit, kalifiye işgücüne duyulan ihtiyacın ise gün geçtikçe arttığını ifade etti. Yiğit, İŞKUR'un mesleki eğitimle ilgili çalışmalarıyla ilgili ise şunları söyledi: "2009 yılından bu yana her yıl yaklaşık 200 bin insanımızı işgücü eğitiminden geçirdik. Yine, bunlara ek olarak Toplum Yararına Çalışma, Girişimcilik ve İşbaşı Eğitim gibi programları gerçekleştirdik. İŞKUR'a katılacak iş ve meslek danışmanlarıyla birebir ve gruplar halinde işgücü piyasasındaki iş arayan ve işverenlere ulaşmayı ve uygun fırsatları değerlendirerek işgücü piyasasına katkı sağlamayı hedefliyoruz."

İstihdam ve İşsizlik İçin 45 Yeni Öneri

Genel Kurul'un ikinci bölümünde Ulusal İstihdam Politikaları Çalışma Komisyonu tarafından hazırlanan; istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine ilişkin 45 önerinin yer aldığı rapor, Komisyon sözcüsü İŞKUR İstihdam Uzmanı Davut Öksüz tarafından Genel Kurul'a sunuldu ve üyeler tarafından kabul edildi.

Genel Kurul'un kapanış konuşmasında ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata, katılımcılara teşekkür ederek Bakanlık olarak çalışma komisyonunun sunduğu önerilerin hayata geçirilmesinin takipçisi olacaklarını söyledi.

TUĞRUL KUTADGOBİLİG
Yönetim Kurulu Başkanı / TİSK

BENDEVİ PALANDÖKEN
Genel Başkan / TESK

İLHAN PARSEKER
Başkan Vekili / TOBB

DAVUT ÖKSÜZ
İstihdam Uzmanı / İŞKUR

İŞKUR'DA YENİDEN YAPILANMA

Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı KHK ile İŞKUR'un merkez ve taşra teşkilatı yeniden yapılandırılarak vatandaş odaklı hizmet anlayışı çerçevesinde daha etkin ve daha işlevsel bir örgütlenme modeli geliştirildi.

"Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair" 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 2 Kasım 2011 tarihli mükerrer Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi. KHK ile İŞKUR'un faaliyet alanı ve görevlerinde önemli değişiklikler gerçekleştirildi; İŞKUR'un merkez ve taşra teşkilatı da yeniden yapılandırılarak vatandaş odaklı hizmet anlayışı çerçevesinde daha etkin ve daha işlevsel bir örgütlenme modeli geliştirildi.

Yeni Daire Başkanlıkları Kuruldu

Kurumun merkez teşkilatında yeni daire başkanlıkları kuruldu ve mevcut daire başkanlıklarının görev tanımları ve faaliyet alanları da şu şekilde yeniden yapılandırıldı:

- Tek bir daire başkanlığı bünyesinde bulunan İşsizlik Sigortası hizmetleri ile İşsizlik Sigortası Fonu'nun yönetimi birbirinden ayrılarak iki ayrı daire başkanlığı halinde yeniden örgütlendi.
- Son yıllarda büyük önem kazanan aktif işgücü programlarının daha etkin ve hızlı bir biçimde uygulanması amacıyla bu hizmetler ayrı daire başkanlıkları şeklinde teşkilatlandırıldı. İşgücü Uyum Dairesi Başkanlığı Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanlığına dönüştürülürken, Kurumun taşra teşkilatında göreve başlayacak 4 bin iş ve meslek danışmanının koordinasyonunu sağlamak ve ülke çapındaki iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin tek elden yürütülmesini sağlamak üzere yeni bir daire başkanlığı olarak İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığı kuruldu.
- Kamu yönetimindeki yeni ve çağdaş yapılanmanın bir gereği olarak Personel ve Eğitim Dairesi Başkanlığı İnsan Kaynakları Dairesi Başkanlığı'na, İdari ve Mali İşler Dairesi Başkanlığı Destek Hizmetleri Dairesi Başkanlığı'na dönüştürüldü; 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunun uygulanmasını sağlamak üzere Strateji Geliştirme Dairesi Başkanlığı kuruldu. Ayrıca ülke çapında işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması ve işgücü piyasası analizlerinin yapılması hususlarını yürütmek ile kurum hizmetlerinin performans ölçümlerine ilişkin işlemleri yapmak ve istatistiklerini oluşturmak üzere İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanlığı kuruldu.
- Birçok hizmetini artık internet tabanlı erişime taşıyan ve milyonlarca iş arayan ve işverene bu ortamda hizmet sunan İŞKUR'un bilişim hizmetlerinin daha profesyonel sunulması için de Bilgi İşlem Dairesi başkanlığı kuruldu.

Uzmanlaşma Taşra Teşkilatına da Yaygınlaştırıldı

Kurumun merkez teşkilatında görev yapan İstihdam Uzman ve İstihdam Uzman Yardımcılarının yanı sıra taşra teşkilatında görevlendirilmek üzere İl İstihdam Uzmanı ve İl İstihdam Uzman Yardımcısı adında, taşraya özgün kadrolar tahsis edilerek taşra teşkilatının kurumsal kapasitesinin arttırılarak daha güçlü ve etkin bir örgütlenme yapısının oluşturulması amaçlandı.

Çalışma Bölge Müdürlükleri İŞKUR'a Devredildi ve İŞKUR Taşra Teşkilatı Yeniden Yapılandırıldı

İŞKUR taşra teşkilatı, İl düzeyinde "**Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri**" ve daha alt düzeyde "**hizmet merkezi**" olmak üzere yeniden yapılandırılarak daha yaygın ve hızlı hizmet sunmasına imkân sağlandı. Ayrıca KHK hükümleri gereğince ÇSGB Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri İŞKUR'a devredildi. Böylece bölgesel bazda sınırlı bir coğrafyada yürütülen hizmetlerin İŞKUR'un yaygın teşkilatlanması aracılığıyla tüm ülke çapında sunulması amaçlandı.

Teftiş Kurulları, ÇSGB İş Teftiş Kurulu Çatısı Altında Birleşti

ÇSGB Teftiş Kurulu ile İŞKUR Teftiş Kurulu, ÇSGB bünyesindeki İş Teftiş Kurulu çatısı altında birleştirildi. Böylece, çağdaş kamu yönetimi doktrini çerçevesinde değişen teftiş ve denetleme anlayışına uyum sağlamaya çalışıldı ve özellikle kayıt dışılıkla mücadele anlamında piyasa üzerinde daha etkin bir denetim sistemi sağlanmasının yolu açıldı.

BAKAN YARDIMCILIĞINA HALİL ETYEMEZ ATANDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcılığına Halit Etyemez atandı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcılığı görevine Halil Etyemez atandı. 16 Eylül 2011 tarihli resmi gazetede yayımlanan kararla ataması gerçekleştirilen Etyemez, yeni dönemde Bakan Faruk Çelik'in yardımcılığını yürütecek.

1965 yılında Artvin Yusufeli'nde dünyaya gelen Etyemez, lisans öğrenimini İnönü Üniversitesi Eğitim Yöneticiliği ve Denetçiliği Bölümü, yüksek lisans öğrenimini ise Eğitim ve Yöneticiliği alanında gerçekleştirdi. Öğretmenlik ve eğitim müfettişliği görevlerinin yanı sıra sendikacılık faaliyetlerinde de bulunan Etyemez, İngilizce ve Arapça bilmektedir.

Bakan Yardımcılığı uygulaması daha önce 8. Cumhurbaşkanı Turgut Özal döneminde gündeme gelmiş; ancak fikir aşamasında kalmıştı. ABD'de başarıyla uygulanan bu sistem, 61. Hükümet döneminde gerekli çalışmaların yapılmasının ardından, Türkiye'de hayata geçirildi.

İcracı bakanlıklarda görev yapacak olan Bakan yardımcıları doğrudan Bakan'a karşı sorumlu olacak ve özellikle milletvekilleri, sivil toplum kuruluşları ve vatandaşlardan gelen taleplerle ilgili olarak bakanlara yardımcı olacak. Görev süreleri hükümetle sınırlı olan bakan yardımcıları, bu süre dolmadan da görevlerinden alınabilecek.

İŞKUR'DAN TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNE TAM DESTEK

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda duyarlı yaklaşımı ve kadın istihdamına yönelik yürüttüğü başarılı çalışmalar ile kadının toplumsal hayattaki rolünün ve kadın istihdamının arttırılmasında önemli bir rol oynayan İŞKUR, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı"na tam destek veriyor.

Eğitimlere 300 İŞKUR Personeli Katıldı

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü bir süredir "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" bağlamında ülke genelinde "Kadın-Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet" eğitimleri düzenliyor. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan yöneticiler ile ülkemizde kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik bilgi ve deneyimlerin paylaşılması ve katılımcıların çalışmalarına toplumsal cinsiyet perspektifini yerleştirmelerine yönelik duyarlılık kazandırmak ve farkındalık yaratmak amacıyla düzenlenen bu eğitimlere, İŞKUR da, aralarında yöneticiler ve uzmanların bulunduğu 300 personeliyle katıldı.

Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunların da ele alındığı eğitimlerde İŞKUR'un çalışmalarına ışık tutacak görüş ve öneriler paylaşıldı. Ayrıca, kadın istihdamının arttırılması için "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" başta olmak üzere pek çok önemli projeye imza atan İŞKUR, bu eğitimler vesilesiyle deneyimlerini aktarma ve projelerini daha da geliştirme imkânı elde etti.

İŞKUR yöneticileri ve uzmanları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen "Kadın-Erkek Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyet" eğitimlerine katıldı.

AĞRI'DA 3 BİN KİŞİLİK TYÇP

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 3 bin kişinin TYÇP kapsamında işe yerleştirildiği Ağrı'da düzenlenen törene katıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, 7 Ekim 2011 tarihinde çeşitli incelemeler yapmak ve temaslarda bulunmak amacıyla Ağrı ilini ziyaret etti. Bakan Çelik ayrıca yapımı tamamlanan SGK Ağrı İl Müdürlüğü hizmet binasının açılışını gerçekleştirirken, Toplum Yararına Çalışma Programları kapsamında 3 bin kişinin işe yerleştirilmeleri nedeniyle düzenlenen törene katıldı.

Bakan Çelik, törende yaptığı konuşmada, Türkiye ekonomisinin pek çok ülkeye göre iyi durumda olduğunu vurgulayarak, dünya ekonomisinin derin bir kriz ortamında olduğunu, ancak bu krizin Türkiye'nin istikrarını etkilemeyeceğini belirtti. Son 10 yılda Türkiye'nin adeta yeniden inşa edildiğine değinen Bakan Çelik, ülkenin bir bütün olarak dengeli bir biçimde kalkınma sürecine girdiğini söyledi.

İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit'in de katıldığı tören sonrasında TYÇP kapsamında işbaşı yapacak olan kişiler, ağaçlandırma, çevre düzenlemesi, okul hizmetleri, park ve bahçeler gibi kamu yararına işlerde geçici olarak çalıştırılacaklar.

ULUSAL GENÇLİK İSTİHDAM EYLEM PLANI AÇIKLANDI

İŞKUR koordinatörlüğündeki Ulusal Teknik Ekip tarafından hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdamı Eylem Planı, Ankara'da düzenlenen bir törenle kamuoyuna açıklandı.

Birleşmiş Milletler Ortak Programı olan "Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" çerçevesinde 2010 yılı Ocak ayında oluşturulan Ulusal Teknik Ekip (UTE) tarafından hazırlanan "Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı", 16 Kasım 2011 tarihinde Ankara'da düzenlenen bir toplantıyla kamuoyuna açıklandı.

İŞKUR koordinatörlüğünde Kalkınma Bakanlığı, MEB, TÜİK, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, TİSK, Gençlik İstihdamı Derneği temsilcileri ve akademisyenlerden oluşturulan UTE tarafından hazırlanan Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı, ülkemiz gençlerinin istihdam sorunlarını bütünlüklü bir anlayışla ele alarak somut politika hedefleri teklif etmektedir.

ÇSGB, İŞKUR, İLO, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, TİSK ve DİSK yönetici ve temsilcilerinin de katıldığı toplantıda bir konuşma yapan ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata, işsizlik ve istihdam konusunun bütün dünyanın gündeminde olduğunu söyledi. Son yaşanan küresel ekonomik krizle birlikte birçok ülkede işsizliğin tavan yaptığını ifade eden Ata, işsizliğin gençler açısından daha büyük bir sorun olarak ortaya çıktığını anlattı.

İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit de, toplantıda yaptığı konuşmada, İŞKUR'un işsizliği azaltmaya yönelik çalışmalarını anlattı. Mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan veya mesleğinde iş bulamayan işsizlerin niteliklerini geliştirecek mesleki eğitimlerle bu sorunları aşmaya çalıştıklarını belirten Yiğit, İŞKUR olarak kendilerini sürekli geliştirmeye çabaladıklarını kaydetti.

Toplantıda UTE adına İstihdam Uzmanı Özkan Öztürk, Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planının detayları hakkında bilgi verdi. Buna göre, eylem planı kapsamındaki hedeflerden bazıları şunlar:

- Genç istihdamının arttırılmasında İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin geliştirilmesi kapsamında, İŞKUR'a kayıtlı genç sayısının artırılması,
- İŞKUR'un işe yerleştirdiği genç sayısının her yıl % 10 artırılması,
- İŞKUR'daki mevcut veri tabanının eylem planında yer alan göstergeleri takip edecek şekilde geliştirilmesi, planlanıyor.
- Ayrıca, eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi kapsamında, gençlerin işgücü piyasasına geçişlerinin kolaylaştırılması, öngörülüyor.
- İŞKUR'un iş yaratmaya katkısı kapsamında, hibe, kredi ve diğer destek sistemlerinin ilave genç istihdamı odaklı olarak yeniden yapılandırılması, girişimciliğin özendirilmesi ve eğitimle desteklenmesi, amaçlanıyor.

İŞKUR VAN'DA 7 GÜN 24 SAAT ÇALIŞIYOR

Özel Haber: *Özkan Öztürk, Ekmel Onur Aydın, Gül Baytok*

23 Ekim 2011 tarihinde Van ilinde meydana gelen 7,2 şiddetindeki depremde çok sayıda vatandaşımız hayatını kaybederken, şehir büyük bir enkaz haline geldi. Deprem sonrasında ivedilikle bölgeye hareket eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata, İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit ve beraberlerindeki heyet hem incelemelerde bulundu, hem de istihdam ve sosyal güvenlik alanlarında neler yapılması gerektiğini yerinde tespit etti.

Bu kapsamda ilk olarak 3 bin kişilik bir TYÇP uygulanacağı belirtildi. Vali ve kaymakamlar ile yapılan görüşmeler sonucunda ilk etapta bin kişinin, ardından 2 bin kişinin kademeli olarak TYÇP kapsamında işe başlatılmasına karar verildi. Sürecin esnek bir yapı olarak kurgulanmasına özen gösterildi, zira bölgedeki çalışmaların koordinasyonu açısından, TYÇP kapsamında işe alınacakların öncelikle ihtiyaç duyulan yerlerde çalıştırılmaları büyük önem taşımaktaydı.

Bölgeye gelen yardımların sınıflandırılması, depolanması ve dağıtılması aşamalarında görev yapacak olan TYÇP çalışanlarının işe bir an önce başlaması için İŞKUR bürosu 24 saat vardiya usulü çalışmalarını sürdürüyor. İŞKUR hizmet binasının yıkılmamasına karşın çatlaklar oluşması ve artçı depremlerin devam etmesi nedeniyle yıkılma tehlikesinden ötürü, İŞKUR hizmetleri Afet Koordinasyon Merkezi'nden yürütüldü.

İŞKUR'un tüm ülke genelinde oluşturduğu Hizmet Noktaları'nın, bölgedeki bu acil durum vesilesiyle, bir kez daha ne kadar hayati bir önemde olduğu ortaya çıktı. İŞKUR'un bilgi işlem ağının deprem nedeniyle hasar görmesi ve hizmet binasının kullanılamamasına karşın, bölgede oluşturulan Hizmet Noktalarına daha önce verilmiş olan ve deprem sonrasında daha da geliştirilen işlem yapma olanağı, İŞKUR'un hizmetlerinin kesintiye uğramadan sürdürülmesini sağladı.

Ayrıca, İŞKUR personelinin ihtiyaçlarını karşılaması için, soğuk ve sıcağa dayanıklı tam izoleli 60 m² büyüklüğünde iki tane hizmet çadırı ve yine tam izoleli 40 m²'lik 22 tane çadır yaptırıldı ve 4 adet soba, 22 adet elektrikli ısıtıcı ile 60 adet battaniye gönderildi.

İŞKUR hizmetlerinin aksamaması için çevre illerde çalışan personeller dönüşümlü olarak Van'da geçici görevle hizmet sunmaya devam ediyor.

Van'da meydana gelen deprem sonrasında ivedilikle hareket edilerek 3 bin kişilik TYÇP uygulandı. İŞKUR hizmetlerinin kesintisiz bir biçimde sürdürülmesi için ilk haftalarda 24 saat vardiya usulü çalışıldı.

VAN'IN YARALARINI

İŞKUR Van İl Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen TYÇP kapsamında, Van Merkez ve diğer ilçelerinde 3 bin 89 kişi ve Erciş ilçesinde ise 2 bin 614 kişi olmak üzere toplam 5 bin 703 kişi işe başlatılmıştır.

Depremin hemen ardından Kurum hizmetlerine tam kadro ile başlanılmış olup, Erciş ilçesindeki alımlarla ilgili olarak geçici bir büro kurulmuş, Erciş ilçesinde 5213 müracaat alınmış, Van İl Merkezinde ise İl Afet Müdürlüğünde 1 geçici büro faaliyete geçirilmiş ve burada 2 bin 875 müracaat alınmış, İl Müdürlüğümüzde ise 5 bin 685 müracaat alınmış olup, alınan formlar TYÇP katılımcılarını alan kurumlara teslim edilmiştir.

14 Aralık 2011 tarihi itibari ile kısa çalışma ödeneği için 275 işveren müracaat etmiş olup bu işyerlerindeki çalışanların sayısı 3 bin 381'dir. 23 Ekim 2011 depreminden bu yana İşsizlik Sigortası için 456 kişi başvuruda bulunmuştur.

Hizmet Noktaları

Van Valiliği ile işbirliği yapılarak Van merkezde ve 35 köyde İŞKUR Hizmet Noktaları kurulmuştur. Bu hizmet noktalarının

BİRLİKTE SARIYORUZ

görevleri; depremden etkilenen vatandaşların ihtiyaçlarını köy ve mahalle muhtarları ile beraber ihtiyaçlarını yerinde tespit ederek ilgili kriz masasından ihtiyaçların karşılanması ve ihtiyaçların köy ve mahalle muhtarları ile beraber dağıtılmasıdır. Katılımcılar mülakatla belirlenmiş olup tamamı lisans mezunlarıdır.

Beyaz Masa

Van Valiliği işbirliği ile Beyaz Masa; vatandaşların şikâyetlerini yerinde alarak ilgili kurumlara iletilmesi ve çözüm bulunduktan sonra şikâyet sahibine bilgi verilmesi amacıyla faaliyetlerini yürütmektedir. Bu sayede vatandaşların kurum kurum dolaşmaktansa problemlere tek noktada çözüm üretilmesi mümkün olmaktadır.

İşveren Görüşmeleri

Bölgedeki duyarlı işverenlerden gelen 248 kişilik işgücü taleplerini karşılamak üzere, istekli müracaatçıların işverenlerle görüştürülmesi sağlanmıştır.

Muğla'ya Gönderilen Kursiyerler

Bodrum ilçesinde bulunan turistik otellerle açılan aşçı yardımcısı ve pastacı kurslarına gönderilmek üzere, İŞKUR Muğla İl Müdürlüğü yetkilileriyle birlikte 2 gün süren mülakatlar yapılmış ve bu mülakatlar sonucunda belirlenen 53 kursiyer, ulaşım ve yemek masrafları Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü tarafından karşılanarak Muğla iline gönderilmişlerdir.

Ayrıca Muğla'nın yanı sıra İstanbul ve Antalya başta olmak üzere pek çok ilimizde deprem nedeniyle göç etmek zorunda kalan vatandaşlarımız TYÇP faaliyetlerinde yararlandırılmaktadır. Böylece bu vatandaşlarımıza gelir desteği sağlanarak önemli bir sosyal sorumluluk faaliyeti yürütülmektedir.

TYÇP Uygulamaları

İŞKUR Van İl Müdürlüğü tarafından gerçekleştirilen Toplum Yararına Çalışma Programları kapsamında, Van Merkez ve diğer ilçelerinde 3 bin 89 kişi ve Erciş ilçesinde ise 2 bin 614 kişi olmak üzere toplam 5 bin 703 kişi işe başlatılmıştır. TYÇP'ler kapsamında işe başlatılan kişiler, şu hizmetlerin görülmesinde görevlendirilmiştir:

- Enkaz kaldırma çalışmaları,
- Gelen yardım kolilerinin sınıflandırılması, depolanması ve dağıtılması,
- İhtiyaç sahiplerine yemek dağıtılması,
- Çadır kentlerin temizliği,
- Aşevlerinde çalışılması,
- Çadır kurulması ve diğer tüm işler…

Ayrıca, Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü işbirliği ile 7 adet çadır kentte çadırların güvenliği, çadırda yaşayan çocukların çocuk gelişimi, psikolojik danışmanlık ve kreş desteğinde bulunmak amacıyla faaliyetler yürütülmektedir. Bu programda çalışanlar Çocuk Gelişimi bölümünden mezun olanlar, Halkla İlişkiler mezunları ve sertifikalı güvenlik görevleridir.

Van depreminde hayatını kaybeden İŞKUR Van İl Müdürlüğümüz personeli Onur Özçakmak'a bütün İŞKUR ailesi adına Allah'tan rahmet, ailesi ve yakınlarına başsağlığı diliyoruz.

İş ve Meslek Danışmanlığı

- ✓ Dünden Bugüne İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri / **Deniz KARTAL**
- ✓ İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlığı Yol Haritası **Mehmet Ali ÖZKAN**
- ✓ "İngiltere'de Kariyer Rehberliği Uygulamaları" **Tony WATTS**
- ✓ Kariyer Rehberliği Hizmetleri **Necdet KENAR**
- ✓ Mesleki Rehberlik Hizmetlerinde Bilgi İletişim Teknolojileri "Web Tabanlı Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi" **Ruhi KILIÇ**
- ✓ İstihdam ve Eğitim Projesi'nden "İş ve Meslek Danışmanlığı"na Türkiye'de Kariyer Danışmanlığının Gelişimi / **Recep VARÇIN**
- ✓ Sosyolojik Boyutuyla Danışmanlık Hizmetleri **Pınar Çağlar KUŞCU**
- ✓ İş ve Meslek Danışmanlığı: Danışanın Gözündeki Işık **H. Oray KUŞ**
- ✓ İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetinin İşsizler Üzerindeki Etkileri: Yalova Örneği **Ahmet Cahit AKMAN**
- ✓ İŞKUR'un Yeni Bir Görevi: EUROGUIDANCE **Nurdan ÜNALAN**
- ✓ İş ve Meslek Danışmanları Geliyor

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI

DÜNDEN BUGÜNE İŞKUR'DA

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİ

Kaynakların etkin ve doğru olarak kullanımı, kişinin başarılı olabileceği ve doyum sağlayabileceği, bir iş ve meslekte çalışabilmesi, bilinçli ve doğru olarak yapılacak iş ve meslek seçimi ile gerçekleşebilir.

G. Deniz KARTAL *

* *İŞKUR, Psikolog*

İş ve Meslek Danışmanlığı; kişilerin özellikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesiyle ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesi sürecidir. Bu kapsamda özellikle meslek seçme aşamasında bulunan gençler; meslek edinmek, meslek değiştirmek ve mesleğinde ilerlemek isteyen ve/veya mesleki uyum problemleri yaşayan yetişkinler, hedef kitleyi oluşturmaktadır.

İş ve meslek seçimi öncelikle bireyin kendini tanıması, bir başka deyişle özelliklerini tanımlamasıyla ve bu süreç içinde, meslekler, eğitim yerleri, çalışma hayatı ve benzeri konulardaki bilgi eksikliğinin giderilmesiyle başlar. Bireyin kendisini tanımasına, bireysel danışmanlık görüşmeleriyle yardımcı olunur. Bu çalışmalarda özellikle mülakat tekniklerinden yararlanılır ve bireyin başarı ve başarısızlıkları, sorumlulukları, genel sağlık durumu, insanlarla sosyal ilişkileri, boş zaman etkinlikleri, sosyo-ekonomik durumundan hareketle, fiziksel, zihinsel, kişilik özellikleri ile beklentilerini tanımlamasına yardımcı olunur.

Kendini tanıma aşamasını gerçekleştiren ve özellikle meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgi edinmiş olan birey artık değerlendirme, yani kendi özellikleriyle, iş ve mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, seçeneklerini oluşturup, karar verme aşamasındadır. Karara ulaşan birey için, seçmiş olduğu meslekte, bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını edinebileceği eğitim yerine ve/veya işe yönelim ve yerleşim bu sürecin son aşamasını oluşturur.

İlk İş ve Meslek Danışmanlığı Faaliyetleri

Kurumumuz; Uluslararası Çalışma Teşkilatı tarafından onaylanmış olan 87 sayılı "Mesleğe Yöneltme Tavsiyenamesi" esaslarına dayanarak, mesleğe yöneltme hizmetlerini yürütmeye, 1951 yılında başlamıştır. Bu faaliyetler; 1951-72 yılları arasında servis bazında, 1972-91 yılları arasında ise "Mesleğe Yöneltme Şube Müdürlüğü" çatısı altında, sadece Ankara'da yürütülmüştür.

Psikoteknik Laboratuvarı

1972 yılında mesleğe yöneltme hizmetleri, kurulan psikoteknik laboratuarı ile desteklenmiştir. Psikoteknik, iş ortamının laboratuar ortamında oluşturulması ilkesine dayanır. Bu yöntemle kişilerin işteki yeterlilikleri ve/veya yeterli olacakları işe yönelebilmelerinin sağlanması için gerekli bedensel, psikomotor ve zihinsel özellikleri, testler aracılığıyla ölçülmeye çalışılır.

1972 ve 1991 yılları arasında, Ankara Çocuk Islahevi, Kız Yetiştirme Yurdu, TAMEM (Türk-Alman Mesleki Eğitim Merkezi) gibi kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılmış ve psikoteknik yöntemler kullanılarak, bu kurum ve kuruluşlardaki gençlerin meslek seçimlerinde doğru karara ulaşmalarına yardımcı olunmuştur.

İstihdam ve Eğitim Projesi

İş ve İşçi Bulma Kurumunun (İİBK) çalış-

ma hayatında daha etkin ve çağdaş bir yapıya getirilmesinin hedeflendiği ve Alman Çalışma Kurumu ile İİBK tarafından birlikte yürütülen, "İstihdam ve Eğitim Projesi" kapsamındaki "İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Reorganizasyonu Bileşeni" çerçevesinde, 1991 yılında, Adana, Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir Şube Müdürlüklerinde "İş ve Meslek Danışmanlığı" servisleri kurulmuştur.

İş ve meslek danışmanlığı, genel anlamda, meslek ve çalışma hayatıyla ilgili bilgilerin sistematik hale getirilmesi ve bu bilgilerin bireysel bazda ele alınarak kullanılması esasına dayanır. Bu düşünceden hareketle, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini bölgelerde yürüten personeller çalışmalarına, meslekler, çalışma hayatı, genel ve bölgesel bazda eğitim yerleri hakkında bilgi toplamakla başlamış; 1992 yılında da bu hizmetin yürütüldüğü şubelerde "Meslek Danışma Merkezleri" kurulmuştur. Ankara'da ise hem Meslek Danışma Merkezi olarak Ankara Şube Müdürlüğüne elverişli bir mekân sağlamak, hem de 5 ilde yürütülen çalışmaların planlanması ve bilgi kaynaklarının sistematize edilerek ilgili birimlere gönderilmesi amacıyla Genel Müdürlüğe bağlı olarak, Alman Çalışma Kurumu tarafından ilgili proje kapsamında "Ankara Meslek Danışma Merkezi" kurulmuştur.

İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında, 5 ildeki İİBK birimlerinin yöneticileri, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinde görev alacak danışmanlar ve plasman memurları, bizzat Almanya'da da bulunarak, teorik ve uygulamalı eğitimlere katılım sağlamışlardır.

İstihdam ve Eğitim Projesi'nin amacı, sadece iş ve meslek danışmanlığı servisleri kurmak değil, tüm kurumsal faaliyetlerin danışmanlık süreci içinde gerçekleştirilmesini sağlamaktı. Bu durum kurumsal anlamda yeni bir yapılanmayı, iş akımını, kurum içi iletişim ve işbirliği ağının kurulmasını gerekli kılmıştı. Ayrıca bu proje kapsamında, iş ve meslek danışmanlığı çalışmalarının giderek etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla; fiziki yönden yeterli ve uygun nitelikte personeli bulunan il/şube müdürlükleri bünyesinde "Meslek Bilgi Merkezi" ile "İş ve Meslek Danışmanlığı" servisleri kurulmuş olup, yaygınlaştırma çalışmalarına bu yönde devam edilmiştir.

İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında ayrıca, Amerika Birleşik Devletleri Çalışma Bakanlığı'ndan Genel Yetenek Test Bataryası (GYTB) edinilerek adaptasyonu gerçekleştirilmiştir. Norma dayalı, ölçme ve değerlendirme araçlarından olan GYTB, 8'i kalem-kâğıt, 4'ü aletli olmak üzere 12 bölümden oluşmaktadır ve bu batarya sayesinde büro algısı, sayısal, sözel, şekil-uzay algısı, motor koordinasyon, el ve parmak becerisi gibi yetenekler ölçülebilmektedir.

İş Danışmanlığı ve Meslek Danışmanlığı

Meslek seçme aşamasında bulunan gençlere yönelik hizmetler "Meslek Danışmanlığı", iş bulmada/seçmede güçlükleri olan, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan, mesleki becerilerini geliştirmek isteyen, mesleğini veya işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik hizmetler ise "İş Danışmanlığı" hizmetleri kapsamında değerlendirilmektedir. Süreç olarak benzerlik olmasına karşın meslek danışmanlığı ile iş danışmanlığının hedef kitle ve ihtiyaçları dikkate alındığında farklı bir yapılanmanın gerekli olduğu görülmektedir.

Bu nedenle, Kurum hizmetlerinin daha etkin ve verimli olarak yürütülmesi ve

İş ve meslek seçimi konusunda bireylerin; meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilenebilmeleri için Meslek Danışma Merkezleri kurulmuş, bu merkezlerde bulunan bilgi kaynaklarından ücretsiz yararlanmaları sağlanmıştır. Ayrıca okullarda görev yapan rehber öğretmenlere meslekleri tanıtıcı basılı dokümanlar, Meslek Danışma Merkezi ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini tanıtıcı afiş, broşür, kitapçık, CD gibi hizmeti tanıtıcı materyaller verilerek öğrencilerin bilgilenmeleri ve kurumumuza yönlendirilmeleri sağlanmaktadır.

müşteri odaklı hizmet bilincinin geliştirilmesi kapsamında; özellikle iş bulmada güçlükleri olan yetişkinlere yönelik danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi ve iş arama sürecinde bulunan yetişkinlere yardımcı olunması amacıyla yürütülecek iş danışmanlığı hizmetlerinde görev alacak 300 Kurum personeline yönelik olarak 2008, 2009 ve 2010 yıllarında İş Danışmanlığı Eğitimi düzenlenmiş ve eğitime katılan personel, görev yapmakta olduğu il/şube müdürlüklerinin işe yerleştirme servislerinde "İş Danışmanlığı" hizmetlerini yürütmek üzere görevlendirilmiştir.

Bu bağlamda, iş danışmanlığı hizmetlerinin "İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı" servislerinde yürütülmeye başlanması nedeniyle, "İş ve Meslek Danışmanlığı" servislerinin adının "Meslek Danışmanlığı" servisi olarak değiştirilmesinin; dolayısıyla bu servislerde, meslek seçme aşamasında bulunan ve çalışma hayatına yeni girecek olan gençlere meslek danışmanlığı hizmeti sunulmasının yararlı olacağı düşünülmüş ve buna ilişkin gerekli düzenlemeler yapılmıştır.

2011 yılında ise iş danışmanlığı ve meslek danışmanlığının ayrılamaz bir bütün olduğu düşüncesi hâkim olmuş ve bu kapsamda bu faaliyetler yeniden yapılandırılmıştır.

Ölçme-Değerlendirme Araçları

Kendini tanıma, yani kişinin özelliklerinin tanımlanması söz konusu olduğunda, mülakat tekniklerinin yanı sıra bazı ölçme ve değerlendirme araçlarından da yararlanılması zorunludur. Elbette ölçme ve değerlendirme araçlarının amaç değil araç olduğu da unutulmamalıdır. Yani bireylerin kişisel özelliklerini belirleme ve devamında karar verme sürecinde sadece ölçme ve değerlendirme araçlarının sonucundan yararlanmak doğru değildir.

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında kullanılmakta olan ölçme araçlarını çeşitlendirmek ve daha fazla kullanıcıya ulaşarak hizmetin etkinliğini artırmak üzere yeni bir Mesleki Yönelim Bataryası hazırlatmıştır. Bu Mesleki Yönelim Bataryasının geliştirilme amacı, kişilerin ilgilerini, yönelimlerini, becerilerini fark ederek geliştirmelerini desteklemek ve böylece mesleki alternatiflerini görerek tercihlerini netleştirmelerine yardımcı olmaktır. Bu araç, bireylerin farklı meslekleri ve kendi kişisel özelliklerini tanımaları ve kendileri için en uygun mesleği bulabilmelerini hedeflemektedir. Böylece bu bataryanın, kişilerin işe ve mesleki eğitim programlarına yönlendirilmelerinde yardımcı olacağı düşünülmektedir.

İŞKUR, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında kullanılmakta olan ölçme araçlarını çeşitlendirmek ve daha fazla kullanıcıya ulaşarak hizmetin etkinliğini artırmak üzere yeni bir Mesleki Yönelim Bataryası hazırlatmıştır. Bu Mesleki Yönelim Bataryasının geliştirilme amacı, kişilerin ilgilerini, yönelimlerini, becerilerini fark ederek geliştirmelerini desteklemek ve böylece mesleki alternatiflerini görerek tercihlerini netleştirmelerine yardımcı olmaktır.

İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

İş ve meslek seçimi konusunda daha önce sözünü ettiğimiz üzere bireylerin; meslekler ve eğitim yerleri hakkında bilgilenebilmeleri için Meslek Danışma Merkezleri kurulmuş, bu merkezlerde bulunan bilgi kaynaklarından ücretsiz yararlanmaları sağlanmıştır. Ayrıca okullarda görev yapan rehber öğretmenlere meslekleri tanıtıcı basılı dokümanlar, Meslek Danışma Merkezi ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerini tanıtıcı afiş, broşür, kitapçık, CD gibi hizmeti tanıtıcı materyaller verilerek öğrencilerin bilgilenmeleri ve kurumumuza yönlendirilmeleri sağlanmaktadır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütüldüğü İŞKUR birimlerinde özellikle askerlik görevini tamamlamak üzere olan er ve erbaşlar ile üniversite ve meslek lisesi son sınıf öğrencilerine yönelik, genel olarak İŞKUR hizmetlerinin de üzerinde durulduğu, iş arama teknikleri ile özgeçmiş hazırlama yöntemlerinin aktarılması hususlarında konferans, seminer, oturum ve benzeri çalışmalar gerçekleştirilmektedir.

İş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik faaliyetler iş danışmanlığı hizmetlerinin bir süreci olmasına karşın genç grubu da kapsamasından dolayı, farklı içerikte kurumlararası işbirliği ortamı gerektirmektedir. Bu kapsamdaki çalışmalarda iş arama becerilerinin geliştirilmesine yönelik süreçler, işveren talep ve beklentileri, işe başvuru teknikleri, iş talep formu, takdim mektubu, tanıtım kartı, öz geçmiş (CV) hazırlama, görüşmeye hazırlık, işveren ve iş arayan tarafından sorulabilecek sorular, mülakat esnasında işveren tarafından beğenilmeyen davranışlar, iş bulma kaynakları vb. konular üzerinde durulmaktadır. ■

İŞKUR'UN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI YOL HARİTASI

Mehmet Ali ÖZKAN
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

Günümüzde kamu istihdam kurumlarının, işsizlikle mücadele sürecinde önemli görevlerin yerine getirilmesinde, gerek işsize gerekse de işverene sunduğu danışmanlık hizmetleri alanındaki görevleri daha da öncelikli hale gelmiştir. Bu bağlamda her işsizin bir iş ve meslek danışmanı olması hedefiyle yolumuza devam ediyoruz.

2008 yılında başlayan ve tüm dünya ülkelerini etkisi altına alan küresel ekonomik krizin etkileri azalarak da olsa halen devam etmektedir. Küresel kriz, diğer bütün ülkeleri olduğu gibi ülkemizi de etkilemiş olmakla birlikte, başarıyla uygulanan güçlü ve istikrarlı mali ve ekonomik politikalar neticesinde, ülkemiz "kriz yönetimi" konusunda başarılı bir sınav vermiştir.

Krizle birlikte gittikçe artan küresel işsizlik olgusu, istihdam hizmetlerinin daha etkin ve daha verimli olmasını zorunlu kılmış, kamu istihdam kurumlarına yönelik beklentileri de artırmıştır. Bu durum kamu istihdam kurumlarının, işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli işgücünün yetiştirilmesi ile istihdamın geliştirilmesi ve işsizlikle mücadelede önemli görevlerin yerine getirilmesinde gerek işsize gerekse de işverene sunulan danışmanlık hizmetleri alanındaki görevleri daha da öncelikli hale getirmiştir.

Krizin işgücü piyasasına olan etkilerini hafifletmek amacıyla yapılan düzenlemelerin de etkisiyle, İŞKUR işgücü piyasasını izleyerek aktif ve pasif işgücü programlarını daha etkin uygulamış, ancak danışmanlık hizmetleri istenilen şekilde geliştirilememiştir.

İŞKUR, 2000'li yılların başından bu yana, özellikle yeniden yapılanma süreci ile birlikte işsizlikle mücadelede ve işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması çalışmalarında önemli bir misyon üstlenmiştir. Bu misyonu gerçekleştirmek amacıyla, 2011-2015 Dönemi Stratejik Planında; her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150 bin işsize iş danışmanlığı hizmeti vermek, işgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak, yeni kayıt olan mesleksiz her iş arayana meslek testi hizmeti sunmak ve bunun yanı sıra 2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak hedefleri

belirlenmiştir. Bu politika ve hizmetler, işgücü piyasasının işlev görmesini sağlayan bireysel kararların bilinçli ve iyi düşünülmüş olmasını temin edebilir, bazı piyasa başarısızlıklarını azaltabilir- örneğin, eğitim ve öğretimini yarıda bırakanlar ya da arz ve talep arasındaki yanlış eşleşmeler gibi- ve piyasanın işleyişini geliştirmek üzere tasarlanmış kurumsal reformları hızlandırabilir. Böylece, daha geniş eğitim, öğretim ve işgücü piyasası reformlarının bir parçası ve ulusal hayat boyu öğrenme ve istihdam stratejilerinin kilit bir bileşeni olan danışmanlık hizmetleri daha işler bir hale gelecektir.

Gelişmiş ülkelerde danışmanlık faaliyetleri, istihdam hizmetlerinin en önemli ayağını oluşturmaktadır. Örneğin, refah seviyesinin çok yüksek, işsizliğin ise en düşük seviyede olduğu ülkelerden biri olan İsveç Kamu İstihdam Kurumu'nda (Arbetsförmedlingen) 2010 yılı itibarıyla görev yapan 10 bin 500 civarındaki personelin 8 bin'inden fazlası danışmanlık hizmeti sunmaktadır. İŞKUR'da görev yapan toplam personel sayısı 3 bin 974 olup, bu personelin sadece 393'ü iş ve meslek danışmanlığı hizmetini yürütmektedir. Ancak, ülkemizin demografik yapısı ile işgücü piyasasında yaşanan büyük değişimlere paralel olarak Kurum faaliyetlerinde yaşanan artış gibi nedenler, hizmetlerin gerek duyulduğu yer ve zamanda erişilebilir olması ihtiyacı dikkate alındığında mevcut danışman sayısı ile bu kadar önemli bir hizmetin belirlenen hedefler doğrultusunda yürütülmesinin zor olduğu açıktır. Bu faaliyetlerin etkin ve düzenli olarak sürdürülebilmesini teminen Kuruma kademeli olarak 4 bin kişi alınmasına karar verilmiştir.

Bu amaçla, 6.6.1978 tarihli ve 7/15754 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan "Sözleşmeli Personel Çalıştırılmasına İlişkin Esaslar" eki Sözleşmeli Personel Pozisyon Unvanları ile Asgari Nitelikleri Gösterir (4) sayılı cetvele 13.05.2011 tarih ve 27933 sayılı Resmi Gazetede yayımlandığı üzere "İş ve Meslek Danışmanı" unvanı eklenmiştir. Buna göre, yükseköğretim kurumlarından en az lisans düzeyinde mezun olan ve İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanlar İş ve Meslek Danışmanı olarak görev yapabileceklerdir.

07.06.2011 tarihli ve 27957 sayılı Resmi Gazetenin mükerrer sayısında ise Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun (MYK) görevlendirdiği Türkiye Personel Yönetimi Derneği (PERYÖN) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından hazırlanan İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardı yayınlanmıştır. Standartta, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin yürütülmesi ile ilgili gereklilikler, görevler, bağlı işlemler ve bu işlem basamakları ve görevleri yerine getirebilmesi için gerekli başarım ölçütleri yer almaktadır.

İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Meslek Standardının yayınlanmasını takiben İş ve Meslek Danışmanı Yeterlilik Taslağı, kurum ve kuruluşların görüşüne açılmıştır. İş ve Yönetim Komite toplantısında İş ve Meslek Danışmanı Yeterlilik Belgesine son şekli verilerek MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylanmıştır. Söz konusu Yeterlilik, İş ve Meslek

Danışmanlarının sahip olması gereken bilgi, beceri ve yetkinliklerini belirleme, ölçme-değerlendirme ve belgelendirilme amacıyla hazırlanmıştır.

Ancak, Kurumumuzda ilk etapta 2 bin iş ve meslek danışmanı istihdam edilmesi planlanmakta olup, ülkemizde hâlihazırda İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip kimse bulunmadığından arz yönlü bu sıkıntıyı ortadan kaldırmak için, ilk defa 3 bin 500 kursiyere İş ve Meslek Danışmanlığı eğitimi düzenlenmesine karar verilmiştir. Kurum tarafından üniversitelerden hizmet satın alma yolu ile yürütülen İşgücü Yetiştirme Kurs Programları "İş ve Meslek Danışmanı Ulusal Yeterliliği"nde yer alan bilgi, beceri ve yetkinlikler dikkate alınarak düzenlenmiştir. Düzenlenen bu eğitimler; temel çalışma mevzuatı, insan ve işsiz psikolojisi, iş arama teknikleri ve özgeçmiş hazırlama, sunum ve raporlama teknikleri gibi konuları içeren 360 saatlik, disiplinler arası eğitimlerdir. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Eğitim Fakültesi ve Sürekli Eğitim Merkezi bulunan üniversitelerde gerçekleştirilmesi planlanan bu eğitimler, 16 ilde yer alan 17 üniversitenin sürekli eğitim merkezlerinde düzenlenmiştir. Ankara, Antalya, Çanakkale, Denizli, Edirne, Erzurum, Isparta, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Mersin, Muğla, Sakarya, Sivas, Trabzon, Zonguldak illerinde Eylül ayında başlatılan bu eğitimler Aralık ayı itibariyle sona ermiştir. İŞKUR tarafından hazırlatılan, iş ve meslek danışmanlarının mesleklerini yürütürken başvurabilecekleri bir başucu kitabı olma özelliğini de taşıyan eğitim materyali bilimsel geçerliliğe sahip olup, konusunda uzman eğiticiler tarafından güncel gelişmeler takip edilerek titizlikle hazırlanmıştır.

Eğitimin tamamlanmasını takiben, bağımsız bir kuruluş tarafından gerçekleştirilecek sınavda başarılı olarak İş ve Meslek Danışmanı Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olan kişiler İŞKUR İl Müdürlüklerinde istihdam edilmek üzere başvuruda bulunabilecek , 10-11 Temmuz 2010 tarihinde düzenlenen KPSS B Grubu P3 puan türü esas alınmak suretiyle yapılacak sıralamada ilk 2 bin arasına girebilen adaylar atanacaklardır. Sözleşmeli İş ve Meslek Danışmanı alım sürecinin tamamlanmasıyla birlikte, ***kamuya ilk kez Mesleki Yeterlilik Kurumu onaylı belge sahibi kişiler atanmış olacaktır.***

Yeni iş ve meslek danışmanları ile 61. Hükümet Programında da yer aldığı üzere İŞKUR' a kayıtlı ***her işsizin bir "iş ve meslek danışmanı"*** olacak ve işsizlerimize birebir hizmet verilecektir. İş ve meslek danışmanlarımız kişilerin özellikleri ile meslekleri ve işyerlerinin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, seçtiği meslek ile ilgili eğitim olanaklarından yararlanması, işe yerleştirilmesi, işe uyumunun sağlanması ile ilgili sorunların çözümüne sistemli olarak yardım edilmesini sağlayacaklardır.

İş ve meslek danışmanlarının öncelikli hedef kitlesi; meslek seçme aşamasında ya da ilk kez çalışma hayatına atılacak olanlar, uzun süreli işsizler, işsizlik sigortası ödeneği alan işsizler, mesleki becerilerini geliştirmek isteyenler, mesleğini veya işini değiştirmek isteyenler, iş bulmakta sıkıntıları bulunanlar, meslek edinme veya iş seçmede güçlükleri olanlar, mesleki uyumsuzluk problemleri bulunan genç ve yetişkinlerdir. Ayrıca meslek eğitimine başlayacak olan gençler de (genel lisede alan, meslek lisesinde alan ve dal seçiminde, lise sonrası eğitim programı tercihinde bilgi ve yardıma ihtiyacı olan ilköğretim ve ortaöğretim öğrencileri) diğer hedef kitle olarak sayılabilir.

Danışmanlarımız kuşkusuz bazı projelerimiz çerçevesinde özel politika gerektiren gruplar içindeki kişilere de danışmanlık

İş ve meslek danışmanlarının göreve başlamalarıyla birlikte İŞKUR modern bir kamu istihdam kurumu olma yolunda büyük bir adım daha atmış olacaktır. Bu sayede, İŞKUR işgücü piyasasına daha hakim konuma gelecek ve kamuoyunun kendisinden beklediği görevi daha da etkin bir şekilde yerine getirecektir.

yapacaklardır. Örneğin, Sosyal Yardım-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Projesi çerçevesinde sosyal yardım alan ve çalışabilir durumda olan kişilerle; özürlülerle görüşecek ve gerektiğinde mobil ofis araçlarımızla danışmanımız bu hizmeti danışanın ayağına götürecektir.

Böylece meslek edinme, iş arama, iş bulma ve işte kalma konusunda birebir, kişiye özgü ve yakından takip edilen bir süreç hayata geçirilecektir. Bu sayede **"Doğru kursiyerin doğru kursa ve doğru işsizin doğru işe"** yönlendirilmesiyle işsizlik oranı ve süresinin azaltılmasında ve kaynakların etkin kullanılmasında önemli katkılar sağlanacaktır.

Etkin ve sistemli çözümün olmazsa olmazlarından biri iş ve meslek danışmanlığı portalımızdır. Danışman, portal üzerinden daha önce danışmış olanların bilgilerini görebileceği gibi, kişinin, tüm bilgilerini güncelleyebilecektir. Dolayısıyla danışman danışanı daha yakından gözlemleme fırsatını yakalayacak ve çeşitli ihtiyaçları ve yaşam durumlarına karşı daha duyarlı danışmanlık yapabilecektir.

İŞKUR olarak bir taraftan hizmet sunduğumuz alanları çeşitlendirip bu hizmetlerin kalite ve kapsamını arttırmaya çalışırken diğer taraftan sürekli bir yenilenme çabası içinde bulunmaktayız. İş ve meslek danışmanlarının göreve başlamalarıyla birlikte İŞKUR modern bir kamu istihdam kurumu olma yolunda büyük bir adım daha atmış olacaktır. Bu sayede, İŞKUR işgücü piyasasına daha hakim konuma gelecek ve kamuoyunun kendisinden beklediği görevi daha da etkin bir şekilde yerine getirecektir.

İNGİLTERE'DE KARİYER REHBERLİĞİ UYGULAMALARI

Avrupa Komisyonu Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı danışmanı Prof. Dr. Tony Watts ile, İngiltere başta olmak üzere Birleşik Krallık ülkelerinde kamu istihdam kurumlarının yapısı, işleyişi ve görevleri ile kariyer rehberliği hizmetleri üzerine bir söyleşi gerçekleştirdik.

3i Birleşik Krallık'ta Kamu İstihdam Kurumu çalışmaları nasıl gerçekleştirilmektedir?

Birleşik Krallık'ta, istihdam politikaları tek elden yürütülmesine karşın, eğitim ve öğretim politikaları Kuzey İrlanda, Galler ve İskoçya'daki farklı yönetimler tarafından oluşturulmaktadır. Dolayısıyla, Birleşik Krallık'ta faaliyet gösteren PES (Kamu İstihdam Hizmetleri) – Jobcentre Plus (İş Merkezleri, JCP), İngiltere ve krallığın diğer ülkeleri için istihdam politikaları konusunda farklı ortaklık düzenlemeleri yapmak zorundadır.

3i Kariyer rehberliği konusunda Kamu İstihdam Kurumunun rolleri nedir?

JCP ofislerinde ön planda çalışan personel temel idari görevleri yerine getirmektedir. (Ortalama görüşme süresi 5-10 dakika) Bireysel danışmanlar (Pas) ise bire bir görüşmeler için daha fazla vakit ayırırlar. Bireysel danışmanların, değerlendirme ile eylem planının oluşturulması ve bireylerin bu planlara uymasına yardımcı olmayı amaçlayan iş odaklı görüşmeler gerçekleştirmek için hizmet alanlarla iyi ilişkiler kurması gerekmektedir. Rehberlikle ilişkili aktiviteler arasında özellikle bilgilendirme, tavsiye ve yönlendirme bulunmaktadır.

3i Kamu İstihdam Kurumu kapsamlı kariyer rehberliği hizmeti veriyor mu?

Bireysel danışmanlar kapsamlı kariyer rehberliği hizmeti vermemektedir; çünkü bireylere iş ve kariyer seçiminde yardımcı olmak, bireysel engellerin üstesinden gelmek için daha fazla profesyonel beceri ile daha uzun görüşme süresi gerekmektedir. Bundan dolayı bireysel danışmanlar, görüştükleri kişileri farklı kariyer servislerine yönlendirirler: İngiltere'de "Sonraki Adım Servisi", İskoçya'da "Beceri Geliştirme Servisi", Galler'de "Kariyer Servisi", Kuzey İrlanda'da "Kariyer Servisi".

3i Peki diğer kariyer servisleriyle Kamu İstihdam Kurumu arasındaki ortaklık bağları ne kadar güçlü?

Daha bütünsel bir istihdam ve beceri desteği sistemini geliştirmek için 2008 yılının Eylül ayından itibaren bir dizi denemeler yapılarak bu sistemi oluşturan temel unsurlar test edildi. Bunlar arasında, JCP ofislerinde büyük ölçüde yarı zamanlı çalışan kariyer servisi danışmanlarının birlikte yerleştirilmeleri vardı. Ayrıca JCP'ye başvuranların "Beceri Sağlığı Kontrolü" için kariyer hizmetlerine yönlendirilmeleri de (Beceri ve niteliklerin tespiti için ayrıntılı görüşme ile bireyi öğrenme, istihdam ve kariyere yönlendirme) yer almaktadır.

TONY WATTS KİMDİR?

Profesör Tony Watts, İngiltere'nin Cambridge kentinde kariyer geliştirme ve rehberliği üzerine uluslararası politika danışmanı olarak çalışmaktadır. Ulusal Kariyer Eğitimi ve Danışmanlığı Enstitüsünün kurucu eş başkanı olan Tony Watts, Derby ve Cambridge Christ Üniversitelerinde konuk öğretim görevlisi olarak kariyer geliştirme üzerine dersler vermektedir. Aynı zamanda Avrupa Komisyonu'nun Hayat Boyu Rehberlik Politika Ağı'nın danışmanlığı ile Uluslararası Kariyer Geliştirme ve Kamu Politika Merkezi'nin komite üyeliğini yapmaktadır.

Sosyoloji ve tarih üzerine dereceleri bulunan Tony Watts; Open, Derby ve Edinburgh Napier Üniversitelerinden fahri doktora unvanı aldı. CRAC'ın ortak kurucularından olan Tony Watts, 1975'ten 2001 yılına kadar NICEC'in müdürlüğünü yaptı.

Ulusal ve uluslararası çeşitli yayınların danışma kurulu üyeliğini yapan Tony Watts, 60'tan fazla ülkede dersler/konferanslar verdi. Kariyer rehberlik sistemleriyle ilgili karşılaştırmalı çalışmalar yaptı. Aralarında Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu, OECD, UNESCO ve Dünya Bankası'nın da bulunduğu çeşitli uluslararası örgütlere danışmanlık hizmeti verdi.

Bu ortaklık düzenlemeleriyle ilgili herhangi bir değerlendirme yapıldı mı?

Etkili ortaklık düzenlemelerinin yapılmasındaki bazı zorlukları gösteren bütünsel istihdam ve beceri denemeleriyle ilgili 2009 yılında bir değerlendirme yapıldı. Kurumlar arasında danışan odaklılığı kapsamında kültür farklılığı olduğu görüldü. Örneğin JCP personeli bireylerle ilişkilerinde sık sık yol gösterici tavır sergilerken (örneğin bir beceri ihtiyacının belirlenmesi ve bu ihtiyaca yönelik bir kurs önerisi), İngiltere'de Sonraki Adım Servisi danışmanları, bireylerin hangi eğitimi alacağı konusunda kişilerin kendi kararlarını vermesine yardımcı olmuş ve onların amaçlarına göre hareket etmişlerdir.

KARİYER REHBERLİĞİ HİZMETLERİ

İnsanların istemeden ya da tesadüfen seçtikleri iş ve meslekte çalışıyor olmaları; işinden memnun olmama, isteksiz çalışma, verim düşüklüğü, sık sık iş değiştirme, kendini geliştirememe gibi problemleri beraberinde getirir. Ayrıca isteksiz çalışan(lar), verim düşüklüğü, üretimde kayıplar, iş kazaları ve kötü bir çalışma iklimine yol açar; ekonominin rekabet gücünü zayıflatır. Bu nedenle iş ve meslek seçimi tesadüflere bırakılmamalı, sağlam temellere dayandırılmalıdır.

Necdet KENAR *

* *Dr.,*
MEES Eğitim Vakfı Genel Müdürü,
İŞKUR Eski Genel Müdürü

İş ve meslek seçimi önemli bir konudur. Bireyler yetişkinlik dönemlerinde kendilerini, kişiliklerini büyük ölçüde iş ve mesleklerinin gerektirdiği statü ve roller ile yansıtırlar. Bu yönüyle iş ve meslek seçmek hayat biçimini seçmek gibidir. Bireylerin istemeden ya da tesadüfen seçtikleri iş ve meslekte çalışıyor olmaları; işinden memnun olmama, isteksiz çalışma, verim düşüklüğü, sık sık iş değiştirme, kendini geliştirememe gibi problemleri beraberinde getirir. Bu problemler, en başta bireyi etkiler; mutsuz çalışan biri, evde mutsuz eş ve mutsuz anne-baba, toplumda da mutsuz bireydir. Sonra çalışılan işletmeyi, sektörü ve ülke ekonomisini etkiler: isteksiz çalışan(lar), verim düşüklüğü, üretimde kayıplar, iş kazaları ve kötü bir çalışma iklimine yol açar; ekonominin rekabet gücünü zayıflatır. Bu nedenle iş ve meslek seçimi tesadüflere bırakılmamalı, sağlam temellere dayandırılmalıdır.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, "kariyer rehberliği" adı altında gelişen bir konudur. Bu hizmetler; bireylere her yaşta ve hayatlarının herhangi bir döneminde eğitim, mesleki eğitim ve meslek seçimleri ile kariyerlerini yönetme ve geliştirme konularında yardımcı olmak üzere verilen bilgilendirme, danışma ve rehberlik hizmetlerini içerir. Bu hizmetler birçok ülkede yaşam boyu öğrenmenin bir parçası olarak ve ilk-orta öğretim ile üniversiteler, kamu istihdam kurumları, şirketler, sivil toplum kuruluşları ve özel sektör tarafından verilmektedir. Hizmetler bireysel ya da grup görüşmeleri şeklinde yüz yüze verilebileceği gibi, internet, çağrı merkezleri gibi uzaktan da verilebilmektedir. Bu hizmetler, iş-kariyer/meslek bilgilendirmeleri, yetenek değerlendirme testleri, danışmanlık görüşmeleri, kariyer eğitim programları ve iş deneme programlarından oluşur[1].

Kariyer Rehberliği Hizmetlerinde Farklı Yaklaşımlar

Kariyer rehberliği hizmetleri son yıllarda dünyada önemi artan bir konu olarak Dünya Bankası, OECD, Avrupa Komisyonu, UNESCO gibi uluslararası kuruluşların ilgi gösterdiği ve çalışmalar yaptığı bir alan. Bu ilgi şüphesiz bu hizmetlerin taşıdığı önemin artışından ve bu konudaki yeni gelişmelerden kaynaklanıyor. Kariyer rehberlik hizmetlerinde geleneksel yaklaşımın yanı sıra yenilikçi yaklaşım öne çıkıyor.

Geleneksel yaklaşımda rehberlik hizmetlerinin amaçları; eğitim sisteminin etkinliğini artırmak ve işgücü piyasası ile bağını güçlendirmek ve işsizlikle mücadele etmek olarak sayılabilir. Bu nedenle geleneksel yaklaşım, gençleri işgücü piyasasının ihtiyaçları ve eğitim seçenekleri hakkında bilgilendirmek ve genç-yetişkin tüm işsizlere etkin kariyer rehberlik hizmetleri vermek üzerinde yoğunlaşır[2].

Yenilikçi yaklaşım ise kariyer rehberliğini; ekonomik, teknolojik ve demografik (yaşlanan nüfus) değişmelere karşı ülkenin rekabet gücünü artırmaya yönelik insan kaynakları gelişimi stratejisinin bir parçası olarak gören, daha dinamik ve proaktif bir yaklaşım. Bu yaklaşım, kariyer rehberliğine çok önemli bir görev yükleyerek, tüm bireyleri hayat boyu öğrenme sürecinde, hayat boyu kariyer planlarını oluşturmaya yöneltmekte; böylelikle bireylerin değişen işgücü piyasalarında iş fırsatlarına çabuk ve esnek cevap verebilmeleri amaçlanmaktadır. Bu yaklaşım, kariyer danışmanlığını, ulusal hayat boyu öğrenme stratejisinin bir parçası olarak görmekte, istihdamın sürekliliğini amaçlamakta ve bireylere bu süreçte aktif rol yüklemektedir. İki yaklaşım arasındaki temel fark: geleneksel yaklaşım temel olarak gençlere ve işsizlere yönelik ve daha çok temel eğitim sürecinde kariyer hizmetlerine odaklanırken, yenilikçi yaklaşım ise aktif yaşlanmayı destekleyen hayat boyu kariyer rehberliği üzerinde yoğunlaşmaktadır.

Kariyer Hizmetlerinde Reform İhtiyacı ve OECD Kriterleri

Bu iki yaklaşım çerçevesinde ülkeler kariyer rehberlik hizmetlerinde reform ihtiyacı

duymuşlardır. Ülkelerin kariyer hizmetlerinde reform politikasının amaçlarını OECD üç kategoride toplamıştır.[3]

Bunlardan ilki *eğitim/öğrenme* amaçlarıdır. Bu amaçlar;

- Genç ve yetişkinlerde hayat boyu öğrenmeyi destekleyerek ve insan kaynaklarını geliştirerek, ulusal ve kişisel ekonomik gelişmeyi desteklemek,
- Daha esnek eğitim ve mesleki eğitim sistemini desteklemek,
- Okul sürecinde daha güçlü ancak daha esnek bir mesleki oryantasyonu desteklemek,
- Okul terkleri oranını düşürerek ve mezuniyet oranını artırarak eğitim ve mesleki eğitim sisteminin etkinliğini iyileştirmek,
- Eğitim/mesleki eğitim sistemi ile işgücü piyasası arasındaki bağı güçlendirmektir.

İkincisi *işgücü piyasası* amaçlarıdır. Bu amaçlar;

- İşgücü piyasasının etkinliğini iyileştirmeyi,
- İşgücü arzı ve talebi arasındaki yanlış eşleşme ve dengesizliği azaltmayı,
- Beceri açıklarını gidermeyi,
- Piyasa koşullarının yarattığı mesleki ve coğrafi hareketlilikte işgücünün uyum yeteneğini geliştirmeyi,
- İşsizliğin süresi ve kapsamını azaltmayı,
- Bireylerin işe yönlendirilerek sosyal yardım sistemine olan ihtiyaçlarını azaltmayı, kapsamaktadır.

Üçüncüsü *sosyal eşitlik* amaçlarıdır. Bu amaçlar;

- Eğitim ve istihdamda fırsat eşitliğini desteklemek,
- Dezavantajlı ve marjinal grupların ihtiyaçlarına cevap verebilmek,
- Etnik azınlıkların sosyal bütünleşmesini desteklemek,
- Kadın işgücünün katılım oranını artırmak,
- İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığı azaltmaktır.

Bu üç kategoride belirtilen politika amaçları arasındaki denge, ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde eğitim amaçları ön plana çıkarken bazı ülkelerde işgücü piyasası ya da sosyal eşitlik amaçları ağırlık kazanmaktadır. Kariyer rehberliği hizmetlerine verilen önem de ülkeler arasında farklıdır. Ancak, genel olarak kariyer rehberliği hizmetlerindeki gelişmenin ekonomik gelişme ile çok yakından ilgili olduğu görülmektedir.[4] Ekonomiler geliştikçe, iş imkanları ve meslekler çoğalmakta ve bu iş ve mesleklerin işgücüne dağılımında geleneksel/enformel yöntemler yetersiz kalmakta, kariyer rehberlik hizmetlerine ihtiyaç artmaktadır. Bu nedenle az gelişmiş ülkelerde kariyer rehberliği hizmetleri gelişmiş ülkelere göre daha az öneme sahiptir.

Türkiye'de Danışmanlık Hizmetleri ve İŞKUR

Ülkemizde mesleki danışmanlık ve rehberlik hizmetleri başta Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olmak üzere üniversiteler, özel sektör, sendikalar ve dernekler tarafından verilmektedir. MEB'in sunduğu mesleki rehberlik hizmetlerinin hedef kitlesi ilk ve orta öğretimdeki tüm öğrencilerdir. Öğrencilere bu hizmetler, okullarda oluşturulan rehberlik ve psikolojik danışma servisi vasıtasıyla verilmektedir. Ancak, okullardaki genel rehberlik hizmetleri temel olarak kişisel ve sosyal danışmanlığa ve eğitimsel rehberliğe odaklanmış ve iş hayatına ilişkin bilgi ve mesleki rehberlik çok yetersiz kalmıştır. Bunda rehber öğretmenlerin işgücü piyasası ve meslekler hakkında yeterli bilgiye sahip olmaması da etkilidir.

İŞKUR tarafından yürütülmekte olan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri; kişilerin nitelikleri ile mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak, bireyin istek ve durumuna en uygun iş ve mesleği seçmesi, bu meslekle ilgili eğitim imkânlarından yararlanması, işe uyumunun sağlanması ve işe yerleştirilmesine yardım edilmesi sürecini kapsar. Bu kapsamda özellikle meslek seçme aşamasında bulunan gençler, meslek edinmek, meslek değiştirmek, mesleğinde ilerlemek isteyen ve/veya mesleki uyum problemleri yaşayan yetişkinler hedef kitleyi oluşturur.

İŞKUR 1990'lı yıllardan beri bu hizmetleri çok az sayıda personelle vermeye çalıştığından bu hizmetler sınırlı sayıda kişiye ulaşmış, yetersiz kalmıştır. Esasında işgücü piyasalarının gelişmişlik düzeyi de geçmişte kariyer rehberliği hizmetlerine olan talebin sınırlı kalmasına neden olmuştur. Ancak özellikle 2001 krizi sonrası ekonomideki yüksek büyüme ve gelişen işgücü piyasaları, bu hizmetlere talebi artırmış, arz açığı büyümüştür. Bu nedenle Hükümetin kariyer rehberliği hizmetlerini etkinleştirme kararı ve bu amaçla İŞKUR'da 2 bin İş ve Meslek Danışmanı istihdam etmesi, çok olumlu bir gelişmedir.

Kaynakça

[1] Watts, A.G., David H. Fretwell (2003) *Public Policies for Career Development,* World Bank Discussion Paper.

[2] Kenar, Necdet (2004) *Kariyer Danışmanlığı ve Rehberliği Politikasındaki Gelişmeler,* www.indeksiletisim.com

[3] OECD (2003), *Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap*. Paris.

[4] Watts, A.G., David H. Fretwell (2003).

MESLEKİ REHBERLİK HİZMETLERİNDE BİLGİ İLETİŞİM TEKNOLOJİLERİ:

"WEB TABANLI ULUSAL MESLEKİ BİLGİ SİSTEMİ"

Bireylerin kendilerini tanımaları ve mesleki gelişim planlarını yapmalarında yüz yüze sunulan mesleki rehberlik hizmetleri çok gerekli ve önemlidir. Ancak ülkemizin nüfus potansiyeli, bu hizmetleri sunan uzman sayısının azlığı, gelişen ve değişen istihdam talepleri ve bireylerin kendilerini geliştirme ihtiyacı nedeni ile yüz yüze sunulan rehberlik hizmetleri yanında web tabanlı mesleki rehberlik hizmetlerine de ihtiyaç gittikçe artmaktadır.

Ruhi KILIÇ *

* *Dr.,*
MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürü

Meslekî rehberlik; bireylerin kendilerini tanımalarına, değerlendirmelerine, yaşamları boyunca eğitimleri ve meslekleri konularında bilinçli seçimler yapmalarına ve mesleki gelişimlerine destek olmayı amaçlayan hizmetleri kapsamaktadır. Bu hizmetler bireyler için olduğu kadar, hükümetlerin eğitimdeki politika hedefleri, işgücü piyasası ve sosyal eşitlik hedefleri, hayat boyu öğrenme ve aktif işgücü politika hedeflerine yönelik etkili sistemler geliştirmek için de önemlidir.

Ülkemizde mesleki rehberlik hizmetleri yaygın olarak Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) bünyesinde yürütülmektedir. Mesleki rehberlik hizmetleri, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarındaki öğrencilere okul rehberlik servislerinde ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde (RAM) görevli rehber öğretmenler/psikolojik danışmanlar aracılığı ile sunulmaktadır. İş arayan ya da işini değiştirmek isteyen yetişkinlere yönelik mesleki rehberlik hizmetleri ise İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanları tarafından sunulmaktadır. Bu hizmetler hayat boyu öğrenmenin ayrılmaz bir parçasıdır.

Web Tabanlı Mesleki Rehberlik Hizmetleri

Bireylerin kendilerini tanımaları ve mesleki gelişim planlarını yapmalarında yüz yüze sunulan mesleki rehberlik hizmetleri çok gerekli ve önemlidir. Ancak ülkemizin büyük bir nüfus potansiyeline sahip olması ve hizmeti sunan uzman sayısının azlığı nedeni ile bu hizmetlere erişim kolay olmamaktadır. Ayrıca gelişen ve değişen istihdam talepleri ve bireylerin kendilerini geliştirme ihtiyacı nedeni ile yüz yüze sunulan rehberlik hizmetleri yanında web tabanlı mesleki rehberlik hizmetlerine de ihtiyaç gittikçe artmaktadır.

Son yıllarda, yüz yüze rehberlik hizmetlerine destek olarak, bilgi iletişim teknolojilerinin rehberlikte kullanımı büyük önem kazanmış ve çevrimiçi (online) kullanılan araçlar geliştirilmiştir. Bu araçlardan biri de web tabanlı sistemlerdir. Web tabanlı sistemler, tüm vatandaşların hizmete erişimini kolaylaştırmakta, her zaman her yerden hizmetlere ulaşma fırsatını yaratmaktadır.

Web tabanlı mesleki bilgi sistemlerine duyulan ihtiyacın önemli bir nedeni de hâlihazırda sunulan hizmetlerden yararlanamayan hedef grupların (çalışan yetişkinler, genç işsizler, kadınlar, dezavantajlı gruplar ve okulu yarım bırakanlar) mesleki rehberlik hizmetlerine erişimini artırma konusundaki çabalardır. Bu çabayı destekleyecek web tabanlı mesleki bilgi sisteminin geliştirilmesi ve tüm hedef kitlenin sisteme erişiminin sağlanması mesleki rehberlik hizmetlerinin etkiliği yanında insan kaynağının etkili kullanılması noktasından hareketle ülkenin kalkınmasına ve geleceğine dönük önemli bir adımdır.

Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)

MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından "Ortaöğretim Projesi - Mesleki Rehberlik Bileşeni" kapsamında web tabanlı **"Ulusal Mesleki Bilgi Sistemi (MBS)"** geliştirilmiştir. http://mbs.meb.gov.tr adresinden hizmet sunan MBS, teknolojinin yaygınlaştığı günümüzde hizmete erişimin artırılması, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin yaygınlaştırılması noktasında ülkemiz için önemli bir araç olmuştur. MBS'nin her türlü kullanım hakkı, geliştirilmesi ve sürdürülebilirlik çalışmaları Milli Eğitim Bakanlığı adına Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Sistemin kurulması ve uygulama sürecinde veri akışı web servisleri aracılığı ile Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından sağlanmaktadır. Ancak sistemin sürdürülebilirliği, 2009 yılında imzalanan Mutabakat Belgesi taraflarının (ÇSGB (İŞKUR), DPT, TÜİK, MPM, TİSK, TESK, TOBB, TÜRK-İŞ, KOSGEB, YÖK,

MYK) sisteme düzenli veri akışı sağlamaları ile mümkün olmaktadır.

Dünyada kullanılan sistemlerle tutarlı olarak 13 yaş ve üstü bireyler için web tabanlı keşfedici bir sistem olarak tasarlanan ve geliştirilen MBS, bireylerin kendi başına hizmetlere ve kaynaklara erişimini sağlamakta olup, yüz yüze verilen rehberlik hizmetlerinin alternatifi değil, destekleyicisidir.

MBS ülkemizde bu kapsamda hazırlanan ilk ulusal web tabanlı sistem olup, eğitim sistemimiz ve diğer etkenler göz önünde bulundurularak özgün bir yapıda geliştirilmiştir. MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü Mesleki Rehberliği Geliştirme Birimi koordinasyonunda Psikolojik Danışma ve Rehberlik, İşgücü Piyasası, Ölçme Değerlendirme, Bilgi İletişim Teknolojisi, Grafik Tasarımı alanlarındaki uzmanlarla disiplinlerarası bir anlayış çerçevesinde geliştirilen MBS temelde üç bölümden oluşmaktadır:

- **Kendimizi tanıyalım:** Bu bölümde bireylerin ilgi, yetenek ve mesleki değerlerini tanımaya yönelik web ortamında uygulanan ölçme araçları bulunmaktadır. Ölçekleri dolduran bireyler ilgi, yetenek ve mesleki değerlerine ilişkin profillerini ve mesleki eşleştirmelerini görebilmektedirler. Ölçme araçlarını geliştirme aşamasında, NUTS 1.düzey 12 bölgeden seçilen 12 ilde web üzerinden 7-12. sınıflar düzeyinde 7.800 öğrenciye, 7 üniversiteden 1500 öğrenci, halk eğitim merkezlerinde 750 yetişkin, İŞKUR'da 1500 yetişkin olmak üzere toplam 11.500 kişiye uygulama yapılmıştır.
- **Eğitim bilgileri:** Ülkemizde yürütülmekte olan her türlü örgün ve yaygın eğitim hizmetlerine ilişkin bilgileri (MEB örgün ve yaygın eğitim kurumları, kurslar, üniversiteler tarafından verilmekte olan eğitim/seminerler ve meslek edindirme kursları) içermektedir. Ayrıca, uluslararası eğitim bilgileri ve fırsatları (Ploteus, Euroguidance vb) da MBS'de yer almaktadır.
- **İş olanaklarımız:** İşgücü piyasasına ilişkin bilgileri (iş arama becerileri, özgeçmiş hazırlama, iş görüşmesi becerileri, vb.) içermektedir.

MBS'de bu üç temel boyut dışında tüm kullanıcılara açık olarak meslekler hakkında bilgiler, meslek videoları vb. kaynaklar da mevcuttur. Anne-baba olarak çocuklarının mesleki gelişimleri takip ederken; eğitimci/uzman olarak öğrenci, veli ya da mesleki gelişim konusunda bilgiye ihtiyacı olan bireylere hizmet sunulurken MSB'den yararlanılabilir.

MBS'nin Güncellenmesi İçin İşbirliği Mutabakatı

MBS'nin güncellenebilmesi ve sürdürülebilirliğinin sağlanması için gerekli veriler, ÇSGB (İŞKUR), DPT, TÜİK, MPM, TİSK, TESK, TOBB, TÜRK İŞ, KOSGEB, YÖK, MYK tarafından görevlendirilen "Moderatörler" aracılığı ile sağlanmaktadır. 18 Mart 2009 tarihinde imzalanan "Mesleki Bilgi Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde İşbirliği Mutabakat Belgesi" ile ülkemizdeki mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve uygulanmasının kolaylaştırılmasına yönelik olarak paydaşların rol, görev ve sorumlulukları belirlenmiş, böylece web tabanlı Ulusal Mesleki Bilgi Sistemine veri akışının sağlanması da daha sistemli hale getirilmiştir. Söz konusu Mutabakat Belgesi, mesleki rehberlik hizmeti sunan kurum ve kuruluşları bir araya getiren önemli bir belgedir.

MBS'nin güncellenmesi, sürekliliği ve sürdürülebilirliği Türkiye'deki web tabanlı mesleki rehberlik hizmetlerinin geleceği açısından olduğu kadar, hizmetlerin mümkün olduğunca geniş bir kitleye yaygınlaştırılması için de son derece önemlidir. Bu sistem ülkemizdeki hayat boyu mesleki rehberlik çalışmaları; hizmetlerin web tabanlı olarak tüm hedef gruplara yaygınlaştırılması; "her an/her yerden" erişiminin sağlanması; kullanıcı bilgilerinin kanıta dayalı veri tabanı oluşturacak şekilde sistemde tutulması; bireylerin sağlıklı mesleki kararlar verebilmeleri sürecinde yardımcı olması; eğitim ve işgücü piyasası bilgilerinin bir arada bulunması ve Milli Eğitim Bakanlığının teknolojik altyapısının güçlendirilmesi alanlarında artı değerler kazandırmıştır.

Sonuç olarak, MBS'nin güncellenmesi ve sürdürülebilirliğine dönük çalışmaların devam etmesi yanında sistemin tüm hedef gruplar için erişilebilirliğinin artması konusundaki çalışmalar da devam edecektir. Ayrıca, MBS veri tabanının ulusal eğitim ve istihdam politikalarının geliştirilmesinde katkı sağlaması beklenmektedir.

İSTİHDAM VE EĞİTİM PROJESİ'NDEN "İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI"NA

TÜRKİYE'DE KARİYER DANIŞMANLIĞININ GELİŞİMİ

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu Türkiye İş Kurumu'na dönüştüren İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında yürütülen İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programı ile, hem İŞKUR personeline yönelik eğitimler düzenlenmiş hem de Ankara Üniversitesi bünyesinde bir yüksek lisans programı ve araştırma merkezi kurulmuştur.

Recep VARÇIN *

* *Prof. Dr.,*
Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi (İKDAM) Müdürü,
Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği (KAR-DER) Yönetim Kurulu Başkanı

Bu yazıda İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu Türkiye İş Kurumu'na dönüştüren İstihdam ve Eğitim Projesi kapsamında yürütmüş olduğumuz İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Programını kısaca açıkladıktan sonra o tarihten bu yana Kariyer Danışmanlığı alanında yaptığımız çalışmalara kısaca değineceğim.

İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim Projesi'nin Üniversitelere Etkisi

İstihdam ve Eğitim Projesi salt Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'nun dönüşümünde bir mihenk taşı olmakla kalmamış Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin dönüşümünde de önemli bir başlangıç noktası oluşturmuştur. 1990'lı yıllarda bilgi toplumuna ve yeniliğe (inovasyon) dayalı rekabete yapılan vurgular, üniversitelerin toplumsal işlevini yeniden tanımlama yönünde önemli bir basınç uygulamıştır. Bu çerçevede, kara Avrupa'sına uzun yıllar damgasını vuran Alman menşeli Humbalt modeli üniversite yapısı erozyona uğrarken, onun yerini "anglo-Amerikan" diye nitelendirilen modelin almaya başladığı dillendirilmiştir1. Anglo-Amerikan modelde, bilimsel bilgiyi üretme ve onu eğitim ve yayın yoluyla yayma faaliyetlerinin girişimci bir işletme örgütlenmesiyle yapılmasını savunulmuştur. Kısaca, "girişimci üniversite" modeli olarak bilinen bu yapı, Türkiye'de YÖK yasasındaki değişikliğe de damgasını vurmuştur.

İşte bu anlayıştan hareketle, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, İŞKUR çevresinde Uzun Dönem Eğitim Programı diye adlandırılan İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri Eğitim projesine ilgide bulunmuştur. İstihdam ve Eğitim Projesi pek çok bileşenden oluşmaktaydı ve bu bileşen de Amerika Çalışma Bakanlığı (USDOL) liderliğinde bir konsorsiyum tarafından yürütülmekteydi. Yaklaşık 10,5 milyon ABD Doları tutarındaki bu projede İŞKUR (o zamanki adıyla İİBK) anlaşmazlığa düşmüş ve proje tekrar çağrıya çıkmıştı. Yukarıda sözünü ettiğim üniversitelerdeki değişimi yakından takip eden ve Anglo Amerikan geleneğinden gelen ben ve şu an Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığını üstlenen Prof. Dr. Yalçın Karatepe, 1998 yazında İŞKUR'un çağrısına cevap vererek teklif hazırladık ve Ankara'da bulunan kamu üniversiteleri arasında teklif veren tek kuruluş olarak projeyi üstlendik. Yaklaşık 1,5 milyon ABD doları tutarındaki proje teklifimizle proje bütçesinde önemli bir tasarrufa gidilerek projenin geri kalan parası da İŞKUR tarafından Marmara bölgesinde gerçekleşen deprem sonrasında Kamu Yararına Çalışma Programlarında kullanmıştır.

İstihdam ve Danışmanlık Hizmeti Eğitim Programı

Geliştirmiş olduğumuz Uzun Dönem Eğitim programı 8 aylık bir süreyi kapsamaktaydı. 8 aylık süre, toplam 4 dönemden oluşmaktaydı. 2 ay SBF'de teorik, 2 ay farklı şubede uygulama, 2 ay ikinci teorik eğitim ve daha sonra 2 ay uygulama şeklinde tasarlanan eğitimin teorik kısmı 400 saatlik bir eğitimden oluşmaktaydı2. Eğitime kabul edilmenin ön şartı, katılımcıların bir yüksek öğrenim derecesine sahip olmasıydı. O dönem İŞKUR'da bu koşulu taşıyan 301 personel uzun dönem eğitime katılmış ve sertifika almaya hak kazanmıştır. 301 personel ortalama 20'şer kişiden oluşan 10 grup halinde eğitime alınmışlardır. Proje kapsamında her derse ilişkin bir ders kitabı hazırlanmış ve kursiyerlere sunulmuştur.

Bir yüksek lisans eğitimine tekabül eden eğitim müfredatında göz önüne alınan en temel nokta personelin çapraz eğitime tabii tutulmasıydı. Diğer bir deyişle, İŞKUR'daki çalıştığı birim ne olursa olsun, ister plasman memuru ister veri işleme isterse de muhasebeci konumunda olsun, personelin tüm alanlarda eğitim almaları hedeflenmiştir.

Uzun Dönem Eğitim programında vurgulanması gereken iki temel nokta bulunmaktadır. Birincisi, her eğitim grubunda en başarılı olan 5 kişiye başarı plaketi verilmiştir. Bugün İŞKUR'da dönüşümü

sağlayan ve İŞKUR'da önemli görevlerde bulunan personel her grupta plaket almaya kazanan kursiyerlerimizdir. İkinci nokta ise, eğitim programının etkinliğini ölçmeye çalıştığımız araştırmada gerek görev ve sorumluluklarını yerine getirmede gerekse de gelecekte en fazla yararlanacakları derslerin *İşe Yerleştirme ve İş Danışmanlığı* dersi ile *Görüşme İlkeleri ve Teknikleri* dersi olmuştur3. İŞKUR personelinin yıllar önce tespit etmiş olduğu bu bulgu, İŞKUR'da değişimin yönünün iş danışmanlığına yönelik olduğunu göstermektedir.

İstihdam ve Danışmanlık Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi

İstihdam ve danışmanlık hizmetleri projesinin ikinci önemli ayağını da Ankara Üniversitesi SBF bünyesinde konuyla ilgili bir yüksek lisans ve sertifika programının açılması ve bir araştırma merkezinin kurulmasıydı. Burada amaç, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesi (özel istihdam ofislerinin kurulması) ile birlikte özel ve kamu istihdam kurumlarına uzman personelin yetiştirilmesi ve projenin sürekliliğinin sağlanmasıdır.

Bu doğrultuda, Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Araştırma ve Uygulama Merkezi - İKDAM kurulmuş ve yönetmelik resmi gazetede yayınlanarak 2003 yılında faaliyete geçmiştir. IKDAM kurulduğundan bu yana pek çok projeye imza atmış ve özellikle istihdam politikaları konusunda araştırmalar yürütülmüştür. Örneğin, İŞKUR'un AB kaynaklı yürüttüğü AİPP projesinin etki araştırmasını İKDAM ekibi gerçekleştirerek şu an yürütülen hibe programlarının öncelikleri konusunda önerilerde bulunmuştur.

Proje kapsamında, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı disiplinlerarası İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı kurulmuş ve 2002 yılından itibaren de programa yüksek lisans öğrencisi almıştır. Program, Sosyal Bilimler Enstitüsüne bağlı en fazla başvuru alan program olma özelliğine sahiptir. Şu ana kadar 200'den fazla öğrenci mezun etmiş, mezun ettiği öğrenciler de firmaların insan kaynakları birimlerinde, özel istihdam ofislerinde, üniversitelerin kariyer merkezlerinde uzman olarak istihdam edilmekte ve sektöre yön vermektedir. Yüksek lisans programı, dünyaca tanınan bir program özelliğini taşımaktadır ve bu özellik ABD'de yayınlanan *Career Convergence* dergisine de konu olmuştur4. Programda şu an 127 aktif öğrenci bulunmaktadır. Anabilim Dalı önümüzdeki akademik yıl doktora programını da aktif hale getirerek Kariyer Danışmanlığı alanında Türkiye'de ilk kez bir doktora programı açılmış olacaktır. Programa ilişkin detaylı bilgi www.sosbilens.ankara.edu.tr adresinden edinilebilir.

Kariyer Danışmanlığı Alanında Profesyonel Bir Örgüt - KARDER

Yüksek lisans öğrencilerimizin gittikçe artan sayısı ve Türkiye'de Kariyer Danışmanlığının artan önemine paralel olarak Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmanlığı Anabilim Dalı öğretim üyeleri 2005 yılında Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği - KARDER'i kurmuştur. KARDER çok kısa bir süre içerisinde önemli projelere imza atmıştır. Bunlar arasında İŞKUR'un da ortak ya da iştirakçi olduğu, Sokakta Çalışan Çocukların Bilim Teknoloji ve Yenilik Alanlarına Yönlendirilmesi, Grup Rehberliğinde Kalite Standartları (www.guideme.at), Sanal Rehberlik (www.sanalrehberlik.org), projelerini saymak mümkün. KARDER, kariyer danışmanlarına ihtiyaçlarını olan tüm araçları sunacağı AB ölçeğinde yeni bir proje daha başlatmıştır (www.naviguide.net). İstihdam ve Eğitim projesinin bir bileşeni olan İstihdam ve Danışmanlık Hizmetleri projesinin çarpan etkisi olarak nitelendirilebilecek tüm bu faaliyetler, dünyanın kariyer danışmanlığı konusunda önde gelen dergisi olan ve ABD'de yayınlanan *Career Planning and Adult Development Journal* dergisinin *Career Development Practices in the Middle East and Africa* özel sayısına konu olmuştur5.

Gerek KARDER gerekse de IKDAM bundan sonra da istihdam ve danışmanlık hizmetlerinde adından sıkça söz ettiren kuruluşlar olacaktır.

KAYNAKÇA:

[1] Gülbenkian Komisyonu, 1996, Sosyal Bilimleri Açın. İstanbul, Metis Yayınları

[2] Çizelge 1. Program Müfredatı

[3] R. Varçın ve G. Ergün, 2003, "Bir Özdenetim Pratiği Olarak Etkinlik Ölçümü ve Üniversiteler", Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt 58, Sayı 1: 149:180, 2003

[4] R. Varçın ve İ. Savcı, 2007, "One World Many Cultures: Career Counselling Services in a Globalizing World", Career Convergence, September , 2007

[5] R. Varçın ve İ. Savcı, 2011, "Development and Diversification of Career Counselling Services in Turkey", Career Planning and Adult Development Journal, Middle East Special Issue, 2011

SOSYOLOJİK BOYUTUYLA DANIŞMANLIK HİZMETLERİ

Bir kamu hizmeti politika aracı olarak kariyer danışmanlığı eğitim sistemlerinin ve işgücü politikasının etkinliğini iyileştirirken, sosal eşitliğe de katkı sağlamaktadır.

Pınar Çağlar KUŞCU *

* *Dr., İŞKUR, Şef*

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), iş ve meslek danışmanlığı hizmetini, aktif istihdam tedbirleri kapsamında vermektedir. Bu hizmetin etkilerini ve sonuçlarını ölçmek bir süreci gerektirdiğinden, bir istihdam tedbiri olarak görülmektedir. Sosyal bir dünyada küreselleşmenin hız kazandığı bir zaman diliminde yaşıyoruz. Ülkelerde yaşanan sosyal ve ekonomik değişimlerin etkileri diğer ülkeleri de etkilemektedir. Bu etkilerin kuvveti ülkelerin ekonomik ve sosyo-kültürel yapılarına göre kimi zaman daha az, kimi zaman daha çoktur.

İş ve meslek danışmanlığı konusunda yurtdışındaki gelişmelere baktığımızda karşımıza kariyer danışmanlığı ya da mesleki rehberlik gibi ifadeler çıkmaktadır. Mesleki rehberliğin 19. yüzyılın sonlarında Amerika'daki sosyal değişimlerin sonucunda ihtiyaç duyulan bir konu haline geldiği görülmektedir. Özellikle 1880'lerin ortalarında sanayileşmenin başladığı dönemlerde "işe doğru adamı yerleştirme" fikri gelişmeye başlamıştır[1].

Japonya ve Polonya Tecrübesi

Japonya'da ise mesleki rehberlik kavramı ilk olarak 1915 yılında Amerika'dan ithal edilmek suretiyle ortaya çıkmıştır. 1930-45 yılları arasında okullardaki mesleki rehberlik, işgücünün dağılımında önemli bir rol oynamıştır. 1947'den sonra Japonya'da iş eşleştirme modelinden kariyer rehberliği modeline bir kayma olmuştur. Diğer taraftan 1961'de mesleki rehberliğin yerine, kariyer rehberliği ve danışmanlığı modelinin içine bilim, spor ve kültür kavramları da dahil edilmiştir[2].

1990'larda Japonya'da yaşanan sosyo-ekonomik ve demografik değişimler istihdam çevresini de değiştirmiştir. İlk olarak işsizlik oranları artmış ve birçok Japon girişimci yeniden yapılanmaya gitmiştir. İkinci olarak hayatboyu istihdam ve kıdeme dayalı ücret sistemi gibi geleneksel istihdam uygulamaları değişmiştir. Bu çevresel değişimler, değerler sisteminde çeşitlenmeleri beraberinde getirirken kariyer örüntülerinde ve planlamasında da değişimlere yol açmıştır. Japon genç ve yetişkinler için gelişimsel kariyer danışmanlığı değerleri artmıştır[3].

Gelişmekte olan bir AB üyesi olan Portekiz'de ise kariyer danışmanlığına, yurttaşlığı gençlere kazandıracak bir araç olarak bakılmaktadır. Kariyer danışmanlığı yaşamboyu eğitimle ilgili daha geniş konuları irdelemelidir. Bu anlamda yaşamboyu eğitim ve öğretim ani sosyo-kültürel değişimleri anlama aracıdır. Kariyer danışmanlığı, vatandaşlık veya sosyal sorumluluğu tevşik edecek önemli bir araç olarak kullanılabilir[4].

Yukarıdaki gelişmeler ışığında baktığımızda ülkelerin kariyer danışmanlığı hizmetlerine verdikleri önemin arttığı görülmektedir. Sosyal ve ekonomik değişimler bunu gerektirmektedir. Tablo-1'de Cassella'nın uyum modeli kullanılarak kariyer merkezi paradigmasında yaşanan değişimler özetlenmiştir.

Tablo-1'de özellikle 1960'lar/70'ler/80'ler ile 2000'ler arasıda yaşanan değişimlerin teknoloji temelli olduğu görülmektedir. Teknolojik yenilik ve değişimler insanların düşünce, tutum ve davranışlarında da değişimler yaratmaktadır. Bu nedenle toplumda yaşanan değişimlerin altında çok önemli bir faktör olarak teknolojik yenilikler yatmaktadır.

TABLO 1: KARİYER MERKEZİ PARADİGMASINDA YAŞANAN DEĞİŞİMLER[5]

Boyut	**1940'lar /50'ler** İşe Yerleştirmeye **Duyarlı**	**1960'lar/ 70'ler/ 80'ler Planlama Duyarlı/Proaktif (ileriye etkili/geleceğini denetim altına alma)**	**1990'lar Ağ(Network) Proaktif/ etkileşimsel**	**2000'ler Sosyal Ağ Etkileşimsel/ Eylemötesi (çevik, enerjik**	**2010-2015 Küresel Ağ Hiperaktif**
Temel amaç	İş arama	Beceri geliştirme	Bilgi ağı	Eğitim ve hazırlık	Küresel piyasa için eğitim
Hizmetlerin dağıtımı	İstihdam hizmeti	Rehberlik	Kendi kendine yardım etme (fiziksel kütüphane) (self-help)	Danışmanlık ve ağ (web tabanlı)	Web-tabanlı
Tipik adı	Plasman (işe yerleştirme) merkezi	Kariyer geliştirme merkezi	Kariyer merkezi	Kariyer hizmetleri	Kariyer sanal merkezler
Hizmet verilenler (hizmetin verildiği bileşenler)	Öğrenci ve iş verenler	Öğrenciler	Öğrenci/mezun, iş veren ve fakülte/ personel	Öğrenci/mezun, ebeveynler, iş veren ve fakülte/personel	Öğrenci/mezun, ebeveynler iş veren, fakülte/ personel ve toplum
Teori yönlendirme	Kişisel özellikler faktörü	Geliştirme	Bilgi yönetimi	Tiplendirme ve eklektik (derleme)	Tiplendirme ve planlı rastlantı
Dış faktörler	Endüstrinin önemi, gücü	"Kendilik" eylemleri (mevcut statüsünden memnun olmama)	Teknoloji	Teknoloji, nesilsel trendler ve kurumsal kaynaklar	Küreselleşme: sürdürebilirlik, teknoloji ve ekonomi
Personel kimliği	İş doldurucu (job filler)	Rehber	Organize eden	Rehber/danışman	Eğitimci
Persone becerileri	İşleme(processing)	Rehbelik	Koordine etme	Çok-görevlilik	Sentezleme
Faaliyet merkezleri	İş-görüşme odaları	Ofis ve atölyeler	Dışarıda: kampus içi ve dışı	Çevirimiçi ve kariyer merkezi	Sanal
Çalışan ilişkileri (Kayıt odakları)	Talep	Seçici	Stratejik	Yarışma	Deneyimsel gelişim
Çalışan ilişkileri (Endüstri odakları)	Üretim	Üretim ve kâr amacı olmayan	Kurumsal (Teknik)	Kurumsal (finansal ve teknik) ve yönetim (Devlet)	Çok uluslu ve enerji
Değerlendirme odakları	İşe yerleştirme sayısı	Öğrenci randevusu ve işe yerlleştirme sayısı	Program katılımı gelirler	Bütünleşmiş teknoloji Tatmin edici araştırmalar, demeografik veriler ve gelirler	Mezuniyet sonrası izleme, küresel rekabet ve gelirler

Sosyolojik Sınıflandırmalar ve Kariyer Rehberliği

Bazı sosyologlar, yaşanan sosyo-ekonomik değişimlere bağlı olarak insanların tutumlarını, beklentilerini, becerilerini, yaşam tarzlarını vs. göz önüne alarak genel özelliklerini sınıflamaya çalışmıştır. Bu sınıflamaya göre 1960-79 yıllarında doğup büyüyen kuşak için X, 1980-90'lardakiler içinse Y teorileri geliştirilmiştir.

Simoneaux ve Stroud (2008)'un X ve Y teorilerine dayanarak oluşturdukları sınıflama temelinde inanç ve tutumları şekillerdiren gelişmelere baktığımızda; X kuşağı için televizyon, dünyada yaşanan olaylar, ebeveyn görüşleri ve mentorlar önemli yere sahipken Y kuşağı için bunlara ek olarak büyükanne ve büyükbabalar ve toplumsal değerler de önem kazanmaktadır. X'ler için şüphecilik, çeşitlilik, faydacılık ve gayrıresmiyet ana değerken, Y'ler için iyimserlik, çeşitlilik, başarı, küresel farkındalık, sosyallik, yurttaşlık, eğlence ve gönüllülük esastır. Diğer taraftan X'lerin güvensiz oldukları ve otoriteyi umursamadıkları, Y'lerin ise otoriteye saygı duydukları ama otoritenin de aynı şekilde onlara saygı duymalarını bekledikleri gözlemlenmektedir. Aile açısından baktığımızda X'ler "kapı mandalı çocukları" olarak nitelendirilmektedir. Bu benzetme çalışan annelerin ve boşanan ebeveynlerin sayısındaki artışlardan kaynaklanmaktadır. Y'lerin genel olarak aile özelliklerine baktığımızda bölünmüş aileler, ev kuşu babalar, aşırı koruyucu aileler gözlemlenmektedir. X'ler için para gelenekseldir ve "şimdi çalış gelecek için biriktir" üzerine kuruludur. Diğer taraftan Y'lerin genel eğilimi istediği şeyi alacak kadar para kazanma ve sonra biriktirme temeline dayanır. X'ler eğitime kişisel gelişim için araçken olarak bakarken, Y'ler eğitimi büyük bir gider ve yaşamboyu edinilen bir nitelik olarak görmektedir. İş ve aile yaşamı arasındaki ilişikiye baktığımızda X'ler iş-yaşam dengesine öncellik verirken Y'lerin yaşam-iş dengesine öncelik verdiği görülmektedir[6].

İşte "kariyer danışmanlığı" hizmetleri de bütün bu gelişmelerden etkilenmektedir. Bu bağlamda, ülkemiz insanının da farklı düzeylerde kariyer hizmetlerine ihtiyacı olduğu görülebilir. Bir kamu istihdam kurumu bütün bunları göz önünde bulundurarak hizmetlerini geliştirmeli ve çeşitlendirmelidir. Bir kamu hizmeti politika aracı olarak kariyer danışmanlığı eğitim sistemlerinin ve işgücü politikasının etkinliğini iyileştirirken, sosyal eşitliğe de katkı sağlamaktadır. Bir taraftan teknolojik araçları kullanmada oldukça başarılı gençlere doğru bilgilere ulaşmada yardımcı olmak gerekirken, diğer taraftan ise teknolojik araçlara ulaşmakta bile zorluk çeken yetişkinlere yeni bilgi ve becerilerin kazandırılması yönünde bu kişileri teşvik etmek ve yönlendirmek gerekmektedir. Ülkemizde kariyer danışmanlığı hizmetleri, bu anlayış çerçevesinde bir aktif istihdam tedbiri olarak gelişme gösterecektir.

Kaynakça

1 Kathryn M. Craig, (2011). "Assessing Interests: Harry Dexter Kitson's Influence on The Development of Vocational Guidance and College Career Advising", Umı number: 3459148, Kent State University College and Graduate School of Education, Helth, and Human Services, Sf: 28-29

2 Agnes M. Watanabe Muraoka, Thomas-Aquınas Takeshı Senzaki ve Edwın L. Herr (2001). "Donald Super's Contribution to Career Guidance and Counselling in Japan", *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, Cilt 1, sayfa 99–106., Sf: 100-101

3 a.g.e., Sf: 102

4 Eduardo J. R. Santos ve Joaquim Armando Ferreıra (1998). "Career Counseling and Vocational Psychology in Portugal: A Political Perspective" *Journal of Vocational Behavıor*, Cilt 52, sayfa 312–322., Sf: 313

5 DEY, Farouk ve Matt Real (2009). " Adaptation of Casella's Model: Emerging Trends in Career Services" http://ufsa.ufl.edu/aboutufsa/admin/ids/doc/Casella.pdf, Erişim: 26.10.2011

6 Eleanor Rosalind Brown (2010). "Generation X and Y: A Comparative Analysis Entrepreneurial Intent", University of Pretoria, Gordon Institute of Business Science, 29602816, 10 Kasım 2010, http://upetd.up.ac.za/thesis/available/etd-04042011-165959/unrestricted/dissertation.pdf ,Sf: 59, Erişim Tarihi: 24.10.2011

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI: DANIŞANIN GÖZÜNDEKİ IŞIK

İşverenler, "vasıfsız işçi" talep ettiklerinde, acaba gerçekten hiçbir vasfı olmayan birisini mi istiyorlar? Yoksa aradıkları kişilerin insanlarla iletişimi, konuşma adabı, davranışları, dakikliği, giyimi kuşamı, sadakati ya da dürüstlüğü hiç mi önemli değil? İşveren, "Gözünde ışık olan eleman istiyorum" dediğinde, bu ışığı en iyi yorumlayacak olan İş ve Meslek Danışmanları, birer yol gösterici olarak, hem iş arayanın işe alınma ihtimalini artıracak, hem de işverenin beklentilerini en iyi şekilde karşılamış olacaklardır.

H. Oray KUŞ *

* *Çalışma ve İş Kurumu Antalya İl Müdürlüğü Şef,*

İnsanoğlu tarih boyunca yol göstericilere ihtiyaç duymuştur. Odysseus, Truva savaşına hazırlanırken oğluna krallığı nasıl yöneteceğini öğretmesi için aile dostu Mentor'u görevlendirir[1]. Kendisi de sadrazamlığa kadar yükselen ve III. Mehmed'in yol göstericisi (Lalası) olan Sokulluzade Mehmet Paşa'dır[2]. Fatih Sultan Mehmet denince akla gelen Akşemseddin de, bireysel yol göstericilere önemli örnektir. Tabii yol göstericiler denildiğinde, Hz. Mevlana, Yunus Emre, Nasreddin Hoca gibi önemli şahsiyetleri de unutmamak lazım. İnsanoğlunun her daim bir **atabeye, lalaya, mentora, mürşide, müşavire, öndere, kılavuza, rehbere, yöneticiye, eğiticiye, lidere, koça,** kısacası tek başına uçmamak için bir **yardımcı pilot**'a, yani bir **danışman**'a (eski dilde "danışment"- "bilgili" anlamı taşımakta[3]) ihtiyacı vardır…

"Bir sorunu çözmek için en güzel yol, başkalarının da fikrini almaktır." demiş Konfüçyus. Bilindik bir atasözümüz: "Danışan dağları aşmış, danışmayan düz yolda şaşmış" demiyor mu? Bir başka özdeyiş: "Gideceğiniz yönü belirleyin, çünkü rotası belli olmayan yelkenliye hiçbir rüzgâr fayda etmezmiş". Kariyer, latincedeki "carrus" (tekerlekli araba) kelimesinden gelmektedir. Kişinin eğitim hayatı ile başlayıp, iş hayatı ile devam eden ve ölümü ile son bulan yolculuğun tamamı anlaşılmaktadır. Birçok yolculukta olduğu gibi varış noktamızı, istikametimizi, bineğimizi, durakları, süratimizi seçme şansımız vardır. Güzergâhımızı kaptanımızla, yani kariyer danışmanımızla istişare ederek belirlememizin önemini anlatmaya gerek var mı bilemiyorum…

Osmanlı'da er olarak orduya girersin, yetenekli isen paşalığa yükselirsin[4]. Bu, o dönemde ülkedeki yetenekleri keşfetme ve kariyer planlama sistemine ne kadar önem verildiğinin göstergesidir. Endüstri devrimini izleyen yıllarda Frank Parsons "Meslek Seçimi (Choosing a Vocation)" kitabını yayımlayıp, iş aramakta olan birçok vasıfsız göçmenin, kısa bir eğitim programından geçtikten sonra üretim sanayiinde uygun bir işe yerleşmelerini sağlamak üzere, birey ve iş odaklı ilk meslek bürosunu kurduğunda, insanların, eğitim ve iş hayatlarındaki rollerinin bileşkesini oluşturan modern kariyer planlamasına giden yolun ilk adımlarını atmıştır.

İŞKUR'da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri

ÇSGB birimlerinin birleşmesi sonucu İŞKUR, "one stop shop" tabir edilen ve çalışma hayatı ile ilgili birçok hizmetin aynı yerde alınabileceği mekânlara dönüşmektedir. Faaliyetlerin merkezinde bulunan İş ve Meslek Danışmanlığı ile ilgili bir saptamada bulunmakta fayda var; Almanya'da danışman başına 134 iş arayan düşmektedir[5]. Eylül 2011'de İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 1.817.496 ve Kurum'da faaliyet gösteren İş (ve meslek) Danışmanı sayısının

300 civarında olduğu göz önünde bulundurulduğunda, hâlihazırda İş (ve meslek) Danışmanı başına ~6.060 işsiz düşmektedir. Eylül 2010 verilerine göre İŞKUR'a kayıt yaptıran işsiz sayısı 1.571.407'dir; 2012 yılı için de kuruma kaydolan işsizlerde, bir önceki yıla göre % 13,5 artış yaşanacağı ve ilk etapta 2 bin bu işe gönül vermiş İş ve Meslek Danışmanının göreve başlayacağı öngörüldüğünde, danışman başına 900 civarında kayıtlı işsizin düşeceği tahmin edilebilir. Bu da İŞKUR'u, danışmanlık faaliyetlerinde dünyadaki gelişmiş kamu istihdam kurumları seviyesine çıkartacak ilk adımdır.

İş ve Meslek Seçiminin Önemi

Bir insanın, ömrü boyunca ortalama 70 bin saat çalıştığı farz edilecek olursa, işini severek yapmanın önemini daha iyi kavramış oluruz. "Büyüyünce ne olacaksın?" sorusuna, büyüklerin telkinleri ile "doktor olucam, avukat olucam" şeklinde şartlandırılmış cevapların; mizahi olsa da, çocuğun önüne makas, kitap, kalem, tarak vs. koyarak, bu nesnelerden birisini seçmesini bekleyip mesleğini belirleme yöntemleri ile oyalanmamız, baba mesleği olduğu için meslek seçip, kız isteme seremonisi için üniversite ve bölüm tercih edip, askerlik gerekçesi ile eğitim hayatıyla ilgili yanlış kararlar almak, dünyayla paralel ve hızla değişen işgücü piyasasına ayak uydurmamıza engel teşkil etmektedir. Oysaki meslek seçimi, çok daha ciddiye alınacak bir meseledir. Mezun olunduğunda iş bulma olanağı neredeyse olmayan bölümlerin bulunması da bizim yanlış tercihlerimizin sonucu değil midir? Zira bireyler tercih etmeselerdi, o bölümler gereğinden fazla mezun verebilirler miydi? Hatta okul öncesi eğitimde bile bu konuların işlenmesi mantığa çok mu aykırı? Örneğin, çizgi filmlerin "meslek, iş hayatı, doğru meslek seçimi" gibi konuları içermesinin, çalışma hayatı ile ilgili bugün de savaş verdiğimiz potansiyel sorunlar için gelecekteki önleyici tedavi olacağı kanaatindeyim.

Bilinçli bir şekilde, becerilerimize, yeteneklerimize, ilgi alanlarımıza, kişilik yapımıza, hatta genetik mirasımıza uygun olan iş ve mesleklere yönlendirilmemiz; mutluluk endeksinde arka sıralarda olan ülkemizin, danışmanlık müessesesinin başarısı ile doğru orantılı olarak üst sıralara yükselmesinin de önünü açacaktır[6]. Günümüzde üniversite mezunlarının % 70'inin, mezun oldukları alan dışında çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, mesleki mutsuzluğun kaynakları daha iyi anlaşılabilir[7]. Avrupa'da bir çalışanın, ortalama işte kalma süresi 10,7 yıl iken[8]; kişilerin yanlış seçimleri ve diğer sebeplerden dolayı, Türkiye'de bu sürenin gelişmiş ülkelere nazaran çok daha düşük olduğu aşikârdır. İş bulmanın kolay olmadığı günümüzde, uygun işi bulmanın daha zor olduğu düşünüldüğünde, kariyer kavşağındaki iş arayanların, kendileri ile aynı dilden konuşabilecek İş ve Meslek Danışmanlarından faydalandıklarında, rakiplerinden bir adım öne geçebilecekleri tartışılabilir mi?

İş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesi çok geniştir; çalışanlar, işsizler, işverenler, gençler, kadınlar, meslek seçme aşamasında olanlar, özürlüler, hükümlü/eski hükümlüler, öğrenciler, yeni mezunlar, askerlik görevine devam edenler bu hizmetlerden faydalanabilirler. İş ve Meslek Danışmanları kimi zaman ayna görevi görür, kimi zaman da ışık tutarlar. Tekrar dünyaya gelsem yine "…" olurdum diyeceğiniz işi ya da mesleği seçmenizde yardımcı olurlar. Elleri ve kolları olmadığı, gözleri görmediği, hatta tüm vücudu felçli olduğu halde mesleki başarıya ulaşmış insanlar vardır (ör. Eşref Armağan, Stephan Hawking, Nick Vujicic). Belki bir yol göstericisi olsa, nice Ludwig Van Beethoven'ler aramızda dolaşmaktadır (Beethoven'in 9 yaşında işitme sorunları başlamış, en önemli eserlerini, 25 yaşında tamamen sağır olduktan sonra bestelemiştir).

"Danışanın Gözündeki Işık"

İşverenler açısından bakıldığında; örneğin vasıfsız işçi taleplerinde işverenler acaba gerçekten hiçbir vasfı olmayan

İş ve meslek danışmanlığının hedef kitlesi çok geniştir; çalışanlar, işsizler, işverenler, gençler, kadınlar, meslek seçme aşamasında olanlar, özürlüler, hükümlü/eski hükümlüler, öğrenciler, yeni mezunlar, askerlik görevine devam edenler bu hizmetlerden faydalanabilirler. İş ve Meslek Danışmanları kimi zaman ayna görevi görür, kimi zaman da ışık tutarlar. Tekrar dünyaya gelsem yine "…" olurdum diyeceğiniz işi ya da mesleği seçmenizde yardımcı olurlar.

birisini mi istiyorlar? Yoksa aradıkları kişilerin insanlarla iletişimi, konuşma adabı, davranışları, dakikliği, giyim kuşamı, sadakati ya da dürüstlüğü hiç mi önemli değil? İşveren, **"Gözünde ışık olan eleman istiyorum"** dediğinde, bu ışığı en iyi yorumlayacak olan İş ve Meslek Danışmanları, birer yol gösterici olarak, hem iş arayanın işe alınma ihtimalini artıracak, hem de işverenin beklentilerini en iyi şekilde karşılamış olacaklardır. Yakın gelecekte iş ve meslek danışmanları; çalışanlar için maaş müzakeresi sistemleri, işte tutunma yöntemleri; iş arayanlar için video özgeçmiş hazırlama; çok sık iş değiştiren 'job hopper'lara, sertifika koleksiyoncularına ya da yabancı işgücüne danışmanlık; iş stresi, mobbing (işyerinde psikolojik şiddet, bezdiri) vb. gibi değişik ilginç konularda uzmanlaşabileceklerdir. Hatta iş ve meslek danışmanları, mavi yakalılara olduğu kadar beyaz yakalılara ve üst düzey yöneticilere danışmanlık yapabilecek hale geleceklerdir. Hatta hatta beyin avcılığına ("headhunter": bu kavram bazı kaynaklarda kelle avcısı olarak kullanılsa da, "head of the board" yönetim kurulu başkanı anlamında kullanıldığına göre, "head"i *beyin* olarak çevrilmek daha doğrudur) soyunabileceklerdir.

İnsan kaynakları uzmanları tarafından değerlendirilen bir özgeçmişin, ilk değerlendirme süresinin 10 saniyeden fazla olmadığını; dünyada işe alımlarda % 60 arkadaş, eş-dost ve çevrenin etkisi olduğunu; günümüzde artık insan kaynakları birimlerinin, sizi görüşmeye çağırmadan önce isminizi arama motorlarına yazıp arattıklarını ve buna benzer diğer bilgileri size babanızın ya da arkadaşınızın mı, yoksa profesyonel bir iş ve meslek danışmanının mı anlatması daha olasıdır?

Potansiyelinizi ortaya çıkarmanıza, kariyer hedefinizi çizmenize ve iş hayatınızdaki sorunlarınızı çözmenize yardımcı olacak; özgeçmiş hazırlama, iş arama ve iş görüşmesi teknikleri hakkında bilgi edinmenizi sağlayacak, mesleki eğitim ihtiyacınıza yön verecek ya da tecrübe eksikliğinize çözüm üretecek bir İş ve Meslek Danışmanından randevu almak hiç zor değil. Hatta hızla değişim geçiren İŞKUR'un danışmanlık hizmeti bekleme salonunda meslek bilgi dosyalarını karıştırıp, İş ve Meslek Danışmanı ile randevu saatinizi beklerken, "iş görüşmesi ve mülakat teknikleri", "özgeçmiş hazırlama" ya da "turizm mesleklerini tanıyalım" konulu eğitim videolarını seyrediyor olabilirsiniz. Asıl olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin danışman-danışan arasında yüz yüze gerçekleştirilmesi olsa da, kim bilir belki de yakın gelecekte İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı hizmetini internet üzerinden çevrimiçi ya da mobil platformlar için geliştirilecek bir uygulama ile cep telefonu/mobil cihazınız aracılığıyla alabileceksiniz...

İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin başarısı, İŞKUR'un referansı olacaktır.

Kaynakça

[1] http://en.wikipedia.org/wiki/Mentor/ Erişim Tarihi: 12.11.2011
[2] http://www.kigem.com/, Erişim Tarihi: 21.11.2011
[3] http://tdkterim.gov.tr/bts/, Erişim Tarihi: 17.11.2011
[4] Ahmet Şerif İzgören, MOKS, Elma Yayınları, 8.Basım, Ekim 2010, Sf: 54
[5] Agenturen für Arbeit, Berichtsmonat August 2011
[6] http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/turkey , Erişim Tarihi: 12.11.2011
[7] Ahmet Şerif İzgören, MOKS, Elma Yayınları, 8.Basım, Ekim 2010, Sf: 61
[8] http://stats.oecd.org/Index.aspx? DataSetCode=tenure_ave, Erişim Tarihi: 12.11.2011

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİNİN İŞSİZLER ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: YALOVA ÖRNEĞİ

2010 yılında İŞKUR Yalova İl Müdürlüğündeki iş ve meslek danışmanlığı hizmetinden faydalanmış 112 işsizle yapılan anketin sonuçlarına göre iş arayanlar İş ve Meslek Danışmanlığı sonrasında; İŞKUR'un sunmuş olduğu birçok hizmeti daha iyi öğrendiklerini, iş ararken artık daha bilinçli davranacaklarını ve bu görüşmenin kendilerine farklı bir bakış açısı ve kısmen de olsa iş arama konusunda artı bir motivasyon kazandırdığını ifade etmişlerdir.

Ahmet Cahit AKMAN *

* *Çalışma ve İş Kurumu Yalova İl Müdürlüğü VHKİ,*

Global ekonomik krizler ve ülkelerin içinde bulunduğu yapısal sorunlar nedeniyle etkisi daha şiddetli hissedilen işsizlik ile mücadele edebilmek amacıyla aktif istihdam politikalarına sıklıkla başvurulduğu görülmektedir. Bu süreçte uygulanan aktif istihdam tedbirlerinden biri olan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri, emek arzı ile emek talebi arasındaki eşleşmeyi hızlandırması ve özellikle uzun süreli işsizliğin önlenmesi açısından oldukça önemlidir. Danışmanlık esnasında sunulan hizmetler sayesinde bireylerin nitelikleri artırıldığı için iş arama motivasyonları güçlenerek, işsizliğin getirdiği sosyal yük hafiflemekte, işgücü piyasasındaki rekabet arttığı için bundan işverenler de kazançlı çıkmaktadır[1].

İşsizliğe yol açan birçok sebep olmakla birlikte bunlardan biri hiç kuşkusuz bilgi eksikliğidir. Doğru bilgiye ulaşamayan veya eldeki bilgileri etkin olarak kullanamayan kişiler uzun süre işsiz kalmakta ya da tercihlerinde yanlışa düşerek mutsuz olabilmektedirler. İçinde bulunduğumuz bilgi çağında bireyler daha akılcı ve bilinçli karar vermek durumundadırlar. Danışmanlık esnasında sunulan bilgilendirme hizmeti sayesinde kişilerin doğru tercihler yapabilmelerine aracılık edilerek, hayati öneme sahip kararlar tesadüflere bırakılmamaktadır.

Bireylerin istemeden ya da tesadüfen girdikleri işlerde çalışıyor olmaları, sık sık iş değiştirme, işinden memnun olmama, verim düşüklüğü, iş kazaları gibi istenmeyen problemleri beraberinde getirmektedir. Bu problemler, çalışılan işletmeyi, sektörü ve ülke ekonomisini olumsuz yönde etkilemekte, ulusal rekabet gücünü de zayıflatmaktadır. Bu süreçte danışmanlık hizmetlerinin, kişilerin mevcut bilgi eksikliğini gidererek doğru kararların verilmesine yardımcı olması, başta işveren ve iş arayan eşleştirmesinin sağlıklı olarak yapılması ve doğru mesleğe yöneltme olmak üzere pek çok faydaları bulunmaktadır.

Yalova'da İMD Hizmetinden Faydalanan İşsizlerle Yapılan Anket

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin işsizler üzerindeki etkilerini ve işsizlerin bu hizmete olan bakış açılarını belirleyebilmek amacıyla 2010 yılında Orhan Koçak ve Ahmet Cahit Akman tarafından İŞKUR Yalova İl Müdürlüğüne kayıtlı, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinden faydalanmış 112 işsize yönelik anket uygulanmıştır. Araştırma sonuçları Tablo-1'de yer almaktadır.

TABLO 1: İŞ DANIŞMANLIĞI HİZMETİ İLE İLGİLİ GÖRÜŞLER

	Katılımcı	Kesinlikle Katılıyorum	Oran (%)	Kısmen katılıyorum	Oran (%)	Kararsızım	Oran (%)	Kısmen Katılmıyorum	Oran (%)	Kesinlikle Katılmıyorum	Oran (%)
İŞKUR bu hizmeti daha fazla yaygınlaştırmalı	112	99	88,4	6	5,4	7	6,3	-	-	-	-
İş Danışmanlığı hizmetini faydalı buluyorum	112	92	82,1	12	10,7	7	6,3	1	0,9	-	-
İş Danışmanlığına ihtiyacım var	112	88	78,6	17	15,2	7	6,3	-	-	-	-
İş Danışmanlığı sonrasında daha bilinçli olarak iş arayacağım	112	87	77,7	17	15,2	8	7,1	-	-	-	-
İş Danışmanlığı sonrasında İŞKUR hizmetlerini daha iyi öğrendim.	112	84	75	18	16,1	9	8	1	0,9	-	-
İş Danışmanlığı hizmetinden memnun kaldım	112	86	76,8	12	10,7	13	11,6	1	0,9	-	-
İş Danışmanlığı görüşmesi olumlu geçti	112	83	74,1	15	13,4	12	10,7	1	0,9	1	0,9
İş Danışmanlığı bana farklı bakış açısı kazandırdı	112	81	72,3	19	17	8	7,1	2	1,8	2	1,8
İş Danışmanlığı İş bulmamı kolaylaştıracak	112	79	70,5	19	17	11	9,8	3	2,7	-	-
İş Danışmanlığı sayesinde iş arama konusunda motivasyonum arttı	112	69	61,6	32	28,6	9	8	-	-	2	1,8

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin gelişmesi ve işsizlere yönelik birebir yoğun danışmanlık sistemine geçilmesi ile birlikte, işsizlerin kendilerine uygun mevcut açık işler ile daha hızlı ve etkin bir biçimde buluşturulması suretiyle İŞKUR'un iş arama kanalları içerisindeki etkinliği daha da artacaktır.

Araştırmadan elde edilen verilerin genel olarak değerlendirilmesi sonucunda, danışmanlık hizmeti alan iş arayanların büyük bir çoğunluğunun, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetini faydalı ve gerekli bulduğu ve İŞKUR'un bu hizmeti arttırması gerektiğini belirttikleri görülmüştür. İş arayanlar İş ve Meslek Danışmanlığı sonrası, İŞKUR'un sunmuş olduğu birçok hizmeti daha iyi öğrendiklerini, iş ararken artık daha bilinçli davranacaklarını ve bu görüşmenin kendilerine farklı bir bakış açısı ve kısmen de olsa iş arama konusunda motivasyon kazandırdığını ifade ederek iş arama sürecinde danışmanlığına ihtiyaç duyduklarını ve bu hizmetin iş bulmalarını kolaylaştıracağını düşünmektedirler. Ayrıca genel olarak göre İş ve Meslek Danışmanlığı görüşmelerinin olumlu geçtiği ve danışanların bu görüşmeden memnun kaldıkları görülmektedir[3].

İMD Hizmetinin İşe Yerleştirme Dışındaki Fonksiyonları

İş Danışmanlığı görüşmelerinde genelde ilk görüşme sonrası danışanların, görüşmenin sonucunda hemen işe yönlendirilme ve iş bulunması konusunda beklentilerinin olması memnuniyet oranının düşük kalmasına neden olabilmektedir. Bu konuda Uluslararası Çalışma Örgütü danışmanlık hizmetlerini sadece istihdam boyutu ile değil, insan kaynaklarının eğitimi, kariyeri, mesleki gelişimi ve emek piyasaları hakkında bilgilendirilme süreci olarak görmektedir[4]. İş ve Meslek Danışmanlığı sisteminin kamuoyuna iyi tanıtılması sayesinde oluşabilecek muhtemel yanlış algılamalar önlenebilecek, danışmanlık görüşmelerinden somut sonuçlar alınabildiği ölçüde de memnuniyet oranları artabilecektir.

İş yaşamında yeni standartlar ve işgücünün sahip olması gereken yeni yeterlilikler sürekli genişlemekte, çok iyi eğitimli işgücü ihtiyacı giderek artmaktadır[5]. İş ve Meslek Danışmanları, işsizliğin nedenlerinden biri olan iyi eğitim alamamış işgücü ve mesleksizlik sorununun çözümü noktasında, mesleği olmayan veya mevcut mesleğinde iş bulamayan danışanların, meslek kurslarına yönlendirilmesini sağlayarak işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikleri kazanmalarına ve nihayetinde iş bulmalarına aracılık edebileceklerdir.

Rehberlik ve danışmanlık Avrupa'da daha geniş eğitim ve işgücü piyasası reformlarının bir parçası ve ulusal hayat boyu öğrenme ve istihdam stratejilerinin kilit bir bileşeni haline gelmiştir. Kopenhag deklarasyonu (2002) ile Maastrich (2004) ve Helsinki (2006) bildirileri, eğitim, öğretim ve istihdamın her seviyesinde bilgi verme ve danışmanlığı destekleyen uygulamaları güçlendirmeye olan ihtiyacı vurgulamaktadır[6]. Ülkemizde de sistemli ve planlı bir şeklide uygulanacak İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri ile birlikte meslek seçimi aşamasında atılan yanlış adımlar sonucu yaşanabilecek muhtemel olumsuzluklar, mutsuzluklar önlenebilecek ve ayrıca ülkemizin sahip olduğu insan gücü daha verimli alanlarda değerlendirilebilecektir.

Danışmanlık hizmetlerinin, uygulanan aktif istihdam politikaları içerisinde diğer ülke uygulamalarından da anlaşıldığı üzere işsizlik sorununun çözümüne katkı yapan etkili bir yöntem olduğu görülmektedir. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetinin gelişmesi ve işsizlere yönelik birebir yoğun danışmanlık sistemine geçilmesi ile birlikte, işsizlerin kendilerine uygun mevcut açık işler ile daha hızlı ve etkin bir biçimde buluşturulması suretiyle İŞKUR'un iş arama kanalları içerisindeki etkinliğinin gittikçe artacağı söylenebilir.

Sonuç olarak hem yaşanan deneyimler hem de Yalova'dan elde edilen verilerden İş ve Meslek Danışmanlığının iş arayanlar tarafından memnuniyetle karşılandığı görülmüş olup, başta iş arama, iş bulma ve işi elinde tutma konusu olmak üzere işsizlikle mücadelede olumlu katkıları olacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

[1] Bader Arslan ve Dilber Ulaş, İstihdamın Korunması Ve İşten Çıkanlanlara Uygulanan Yardımlar, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 4, Sayı: 1–2, Sf:5, 2004

[2] Orhan Koçak ve Ahmet Cahit Akman, İşsizlikle Mücadelede İş Danışmanlık Hizmetleri Ve Yalova Örneği, İş-Güç Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 2, Sf: 147-148, 2011

[3] a.g.e., Sf: 147-148

[4] ILO, Resolution Concerning Human Resources Training and Development, Conclusions concerning human resources training and development, The General Conference of the International Labour Organization, meeting in its 88th Session, 2000

[5] Rengin Akboy ve Ebru İkiz, Psikolojik Danışma ve Rehberlikte Çağdaş Bir Anlayış, Yaşamla İç İçe, Yaşam Boyunca, Nobel Yayın, Ankara, Sf: 207, 2007

[6] İŞKUR, Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi, Politikadan Uygulamaya, Ankara, Sf: 15, 2010

İŞKUR'UN YENİ BİR GÖREVİ EUROGUIDANCE

İŞKUR, 2009 yılından bu yana Avrupa Rehberlik Merkezleri Ağı (Euroguidence) üyesidir ve Ağın ulusal temsilcisi olarak Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi görevini yürütmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, İŞKUR'da mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri artık Avrupa boyutunda verilmekte ve desteklenmektedir.

Nurdan ÜNALAN *

* *İŞKUR,*
Psikolog,
Avrupa Rehberlik Merkezi
Türkiye Birimi Koordinatörü

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) 2009 yılından bu yana Avrupa Rehberlik Merkezleri Ağı (Euroguidance Network) üyesidir ve Ağın ulusal temsilcisi olarak Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi görevini yürütmektedir. Böylece, İŞKUR'da mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri artık Avrupa boyutunda verilmekte ve desteklenmektedir de denebilir.

Avrupa Birliği Komisyonu kararıyla oluşturulan programlardan biri olan PETRA kapsamında 1992 yılında başlatılan Ulusal Rehberlik Bilgi Merkezleri çalışması, 1995 yılında o zamana dek sürdürülen ENIGMA, Occupation/Guidance vb. gibi projelerin sonuçlarından yararlanılarak güncellenmiş ve Euroguidance adını almıştır. Bugün Euroguidance Ağı (EUG) Avrupa Birliği Komisyonu'nun Hayat Boyu Öğrenme Programı'nın bir parçası olarak, Avrupa Birliği ülkeleri, 4 EFTA/EEA ülkesi ve ülkemiz olmak üzere toplam 34 ülkeden oluşmaktadır. EUG'nin temel amacı rehberlikte Avrupa boyutunu desteklemek; hayat boyu rehberlik ve öğrenim için dolaşım hizmetlerine kaliteli bilginin sağlanmasıdır. EUG'nin ana hedef grubu eğitim ve istihdam sektörlerindeki rehberlik uygulayıcıları ve politika yapıcılardır. Öğrenciler ve iş arayanlar ikinci hedef grupta yer alırlar.

Türkiye'de, 2005 yılından bu yana DPT Avrupa Birliği Eğitim ve Gençlik Programları Merkezi Başkanlığı (Ulusal Ajans) tarafından yürütülen bu faaliyet, 2009 yılından itibaren Türkiye İş Kurumu'nca yürütülmektedir. Her ülke, temel amaca uygun olarak kendi koşulları ve ihtiyaçlarına göre yıllık çalışma planı ve bütçesini belirler. Diğer projelerden farklı olarak, görev sürekli olduğu halde, çalışma planı ve bütçesi ulusal temsilci tarafından (İŞKUR) yıllık olarak belirlenir, Avrupa Komisyonu ile imzalan anlaşma çerçevesinde de etkinlikler gerçekleştirilir. Bütçe, ulusal katkı ve AB katkılarından oluşmaktadır. Euroguidance Ağı üyesi Merkezlerin temsilcileri yılda 2 kez toplanarak ulusal ve uluslarası çalışmaları, iyi örnekleri paylaşır; Ağın 2-3 yıllık stratejik planını hazırlar ve her yıl buna katkıda bulunurlar. Ülkeler, Eğitim, Tanıtım, Strateji, El Kitabı çalışma grupları içinde yer alarak Ağın ve hedef grupların gelişimine katkı sağlayacak politika, etkinlik, uygulama ve projeler üzerinde çalışır, çıktıların üye ülkelere yayılmasına yardım ederler.

Her ülkede uygulanan temel görevler: ulusal ve uluslararası rehberlik ağında yer alan uzmanların, farklı konularda seminer, eğitim, çalışma ziyaretleri düzenlenerek desteklenmesi; rehberlik ve eğitim alanında çalışan paydaşların işbirliğinin desteklenmesi; Avrupa Hayat Boyu Rehberlik ve Politika Ağı (ELGPN) işbirliği ile ulusal rehberlik sisteminin desteklenmesi; öğrenim amaçlı hareketlilik, rehberlik sistemleri, bu konulardaki proje ve programların desteklenmesi; projeler, iyi örnekler konularında bilgi toplanması, bunların yayılması ve değişiminin desteklenmesi; Avrupa'daki ve üye diğer ülkelerdeki eğitim olanaklarının yer aldığı PLOTEUS portalının desteklenmesi olarak sıralanabilir.

Guide-Net, Euroguidance Dergisi, Euroguidance El Kitabı (Handbook), Projeler Veritabanı, ACADEMIA programı, PLOTEUS portalı önemli hizmet kaynakları arasında sayılmaktadır. PLOTEUS portalında Avrupa'da eğitim görmek ya da eğitimine Avrupa'da devam etmek isteyenlerin ihtiyaç duyacağı eğitim kurumları, yaşam koşulları, burs olanakları, eğitim ve rehberlik sistemleri konularında önemli bilgiler yer almaktadır (http://ec.europe.eu/ploteus). Webboard aracılığı ile üye ülkeler haberleşme, tartışma olanağı bulurlar, aynı zamanda El Kitabı ve PLOTEUS portalında yer almayan diğer bilgileri burada sorup öğrenebilirler. (Ayrıntılı bilgi için http://euroguidance .net ve çok yakında güncelleme çalışmaları tamamlanacak olan http://euroguidance.iskur.gov.tr adresi ziyaret edilebilir.)

Euroguidence Etkinlikleri

Üye ülkeler, AB tarafından Euroguidance Ağı için hazırlanan ToR ve birlikte hazırladıkları stratejik plan çerçevesinde, Ağın amaçlarına uygun yıllık çalışma planlarını uygulamakla yükümlüdürler. Buna göre Avrupa Rehberlik Merkezi Türkiye Birimi (EUG TR) ülkemizin mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanındaki ihtiyaçlarını dikkate alarak yıllık planını hazırlar. 2009'dan bu yana genel olarak 1. ve 2. hedef grubu için benzeri bir çalışma planı hazırlanmıştır. Bunlar arsında en önemlileri mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanıyla ilgili bir eğitim ve konferans organizasyonu, yararlı kaynakların ve Euroguidance Dergisi'nin Türkçeye çevirtilmesi, üye ülkeler için kendi ülkemizdeki mesleki rehberlik hizmetlerinin tanıtıldığı bir ağırlama etkinliği, Avrupa boyutlarında iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin verilmesi (yüz yüze görüşme, kariyer fuarı ve günlerinde seminerler), Üniversitelerde Merkez ve PLOTEUS portalının tanıtılması, Portalın Türkiye ile ilgili bilgilerinin güncellenmesi, Ağın tanıtım çalışma grubu üyeliği ile ilgili sorumluluklar (Euroguidance Dergisine haber, makale yazılması, röportajlar yapılması ve diğer tanıtım etkinleri gibi), ELGPN, Ulusal Europass temsilciliği ve diğer AB ağları ile ortak çalışmalar yapılması gibi etkinlikler olarak sıralanabilir.

2009 yılında Dr. John Mc Carty, Dr. Raimo Vourinen (ELGPN Koordinatörü, Prof. Dr. Füsun Akkök (ELGPN davetli uzmanı) tarafından "Avrupa'da Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerine Erişim", 2010 yılında Prof.Dr. İbrahim Yıldırım ve Doç. Dr. R. Nükhet Demirtaşlı tarafından

"Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetlerinde Ölçme Değerlendirme" ve Doç. Dr. Ali Kitiş ve Dr. Nevin Dölek tarafından "Özürlüler için Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri", 1-2 Aralık 2011 tarihinde Prof. Dr. Ronald Sultana (ELGPN davetli uzmanı ve akademisyen) tarafından "İş ve Meslek Danışmanlığında Kariyer Yönetim Becerileri" konulu eğitimler verilmiştir. 2009 yılında CEDEFOP'un iki önemli yayını olan "Politikadan Pratiğe" ve "Hayat Boyu Rehberlik Hizmetleri için Ulusal Politika Forumlarının Kurulması ve Desteklenmesi" kitapları Türkçeye çevrilmiştir. 2011 yılında ise yine CEDEFOP'un "İş Yaşamında Kariyer" adlı yayını çevrilmiş ve basım çalışmaları devam etmektedir. (EUG TR web sayfasından bunlar ve başkaca kaynaklara ulaşılabilir.) 14-15 Aralık 2011 tarihinde düzenlenen **"Mesleki Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Alanında Ulusal Forumun Oluşturulması Çalıştayı"** ile katılımcılar politika yapıcılara sunulmak üzere bir yol haritası hazırlamışlardır. Bu çalışma, Ülkemizde yapılan önemli çalışmaların son sürecinin önemli bir çıktısıdır. Ulusal Forum oluşturma çalışmalarında "Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri Mutbakat Metni" temel dayanak olarak alınmıştır. Mutabakat Metni, Ağa üye ülkelerden gelen istek üzere İngilizceye çevrilmiş ve çok yakında "Euroguidance El Kitabı İyi Örnekler" bölümünde yer alacaktır.

Mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri alanında Euroguidance Türkiye olarak her zaman yanınızda oldumuzu belirterek, birlikte üretmek ve paylaşmak dileklerimizi bir kez daha yineliyoruz.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI GELİYOR

İŞKUR tarafından düzenlenen iş ve meslek danışmanlığı eğitimi alan 3 bin 500 kişinin katılımıyla gerçekleştirilecek sınav sonucunda 2 bin iş ve meslek danışmanı atanacak. İş ve Meslek Danışmanlığı eğitimlerinin, hayatlarının her alanına katkı sağladığını ifade eden adaylar, işsizliğin ve mesleksizliğin çözümü noktasında Türkiye'nin önemli bir fırsat yakaladığını belirtiyor.

Aslı AKYOL
Antalya - İş ve Meslek Danışmanlığı Kursiyeri

Bu eğitime tesadüfen gördüğüm bir ilan sonucu başvurdum. Ne olduğunu bile tam incelemeden şansımı denemek istedim. Günlerin ve sürecin beni bu kadar kendine bağlayacağını hiç düşünmemiştim. Birçok insanın para vererek öğrenmeye çalıştığı konuları biz hiçbir ücret ödemeden öğrendik. Donanımlı bir şekilde işlerimizin başında olmak ve insanlara yardım etmek için hazırız. İş ve meslek danışmanlığında Türkiye'de ilk olmamız beni çok heyecanlandırıyor.

Zekayi KOTAN
Antalya - İş ve Meslek Danışmanlığı Kursiyeri

Eğitime başladığımda bir yıldır işsizdim. İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı için yayımladığı ilan dikkatimi çekti. Öncelikle iş tanımına baktım. İnsan ilişkilerine dayalı, iletişim odaklı, ülkemizde sık karşılaşılan işsizlik ve meslek edinme konularındaki sorunlarla birebir ilgili bir meslek olması; öğretmenlik eğitimi aldığım için beni etkiledi. İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin hem istihdam kalitesini yükselteceğini ve İŞKUR'un imajını olumlu yönde etkileyeceğini düşünüyorum.

Fatoş IŞIK
İzmir - İş ve Meslek Danışmanlığı Kursiyeri

İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı eğitimi vereceğini amcam sayesinde öğrendim. Biraz araştırma yapınca, bu mesleğin kişisel gelişimimize önemli katkılar sağlayacağını gördüm. İş ve meslek danışmanlığının, işsizlere iş bulma projesinden ziyade, İŞKUR'un kurumsal anlamda değişim ve dönüşüm projesi olduğunu düşünüyorum. Bu proje ile işsizliğin çözümüne önemli katkılar sağlanacağı da ayrı bir gerçek. Eğitimlerin hayatımızın her alanında bize yeni ufuklar açacağını düşünüyorum. Ayrıca, bu kurs sayesinde çok farklı tecrübeler yaşadım. Hayatımda ilk defa ülkemizin doğusuna gittim. Eğitimlerde doğu ve güneydoğu bölgelerimizden kurslara katılan birçok kişiyle yakın arkadaşlıklar kurdum.

Şehap NUR
Erzurum - İş ve Meslek Danışmanlığı Kursiyeri

İş ve meslek danışmanlığı eğitimlerinden arkadaşlarım sayesinde haberdar oldum. Benim istek ve beklentilerime uygun bir alan olduğu için eğitimlere katılmaya karar verdim. Bu eğitim sürecinin benim açımdan bu kadar zorlu geçeceğini tahmin bile edemezdim. Kursların başlamasından 7 hafta sonra Van'da meydana gelen depremde bazı akrabalarım enkaz altında kalarak vefat etti. İçim kan ağlamasına rağmen bize sunulan bu imkânı kaybetmemek için eğitimlere devam ettim; çünkü iş ve meslek danışmanlığı mesleğine büyük önem veriyorum. İşsizliğin çözümünde iş ve meslek danışmanlarının etkili olacağını düşünüyorum.

A. Tuba AFACAN
Sivas - İş ve Meslek Danışmanlığı Kursiyeri

İşsiz geçen üç yılın ardından tekrar öğrenci sıralarına dönmek nasıl bir duygu ben kendime anlatamazken sizlere nasıl anlatabilirim bilmiyorum. Yeni bir ortam, yeni insanlar, yeni bir zaman... Heyecan yerini yeni heyecanlara, tereddütler umutlara, acabalarsa evetlere... İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı eğitim sürecini kısaca böyle özetleyebilirim. İş ve Meslek Danışmanlığı eğitimi, istihdam ve sosyal sorumluluk alanlarında son yıllarda yapılan en önemli birkaç projeden biri olmaya adaydır. Bence ezelden ebede yeryüzünün en önemli öğesi "insan"dır. Tek eksiğimizin bu kaynağı doğru ve etkin bir şekilde değerlendirmek olduğunu düşünüyorum. İş ve Meslek Danışmanlığı Projesinin bu sorunun çözümünde köşe taşlarından birisi olacağına inanıyorum.

Seda YILDIZ
Erzurum - İş ve Meslek Danışmanlığı Kursiyeri

İnsanlarla iletişim kurmak ve onlara yardımcı olmak beni çok mutlu ediyor. Bu nedenle İŞKUR'un iş ve meslek danışmanlığı eğitimine katıldım. Bizim mesleğimizin işsizlik sorununun çözümü için önemli bir fırsat olduğunu düşünüyorum. İnsanların kendilerini tanımak adına farkındalık yaratacak ve doğru işle doğru insanın eşleştirilmesini sağlayacak olması nedeniyle iş ve meslek danışmanlığı hizmetini çok faydalı buluyorum.

"SİZİN GELECEĞİNİZ PARLAK, ŞİRKETİN İSMİ İSTİKBAL OLSUN"

Boydak HOLDİNG

Boydak kardeşlerin kariyer yolculuğu Kayseri'deki küçük bir doğrama atölyesinde başladı. 1957 yılında yakınlarının da desteğiyle işlerini büyütmeye karar veren abi-kardeş, mobilya sektörüne adım attı. Aile eşrafının "Sizin geleceğiniz parlak, şirketin adı İstikbal olsun" sözleriyle yeni şirket de kurulmuş oldu. Babası ve amcasından aldığı bayrağı daha da ileriye taşıyan Hacı Boydak "İstikbal Mobilya"yı büyük bir holdinge dönüştürerek dünya devleri arasına soktu. Küçük bir atölye sahipliğinden ülke çapında bilinen markaları bünyesinde bulunduran büyük bir holding patronluğuna yükselen Hacı Boydak'ın başarı hikâyesini dinliyoruz.

Kayseri'de 1958 senesinde doğdum. Ortaokul eğitimimin ardından iş dünyasına atıldım. 1980 yılına kadar İstikbal Mobilya ürünlerinin pazarlama yöneticiliği ve 1985 yılına kadar da finansman direktörlüğü görevlerini üstlendim. 1985'te İstikbal Mobilya'nın Yönetim Kurulu Başkanlığı, 1997'den 2004 yılına kadar da İstikbal Şirketler Topluluğu'nun Yönetim Kurulu Başkanlığı görevlerini yürüttüm. 2004 yılında Boydak Holding'in kuruluşu aşamasında Boydak Holding Yönetim Kurulu Başkanı olarak görev aldım ve halen bu görevi sürdürüyorum. Aynı zamanda Boydak Holding'in çatısı altındaki birçok şirketin yönetim kurulu başkanlığını yapıyorum.

"Şirketimizin adını aile büyüklerimiz verdi"

Boydak Holding, 2004 yılında kuruldu. Ancak hikâyemiz İstikbal adı altında 1957 yılında başlıyor. Bu ismin ortaya çıkmasındaki en önemli etken mobilya ustası olan babam ve amcamdaki çalışma heyecanıdır. Babamla amcam, doğramacılık yaparken, büyüklerimizin "Sizin geleceğiniz parlak, şirketin ismi 'İstikbal' olsun" demesiyle şirket adımız o dönemde konulmuş oldu. Amcam ve kardeşlerimle çok zor ve sıkıntılı günler yaşadık, ama her zaman birlik ve beraberlik içerisinde çalıştık. Birbirimize olan güvenimiz sayesinde bugünlere geldik.

İhtiyaç duydukları kumaşları ithal ederken, hangi olay üzerine ithalatın durduğunu ve kendi kumaşlarını üretmeye başladıklarını anlatıyor Boydak, bu sayede ülkemizin ihracatına önemli bir katkıda bulunduklarının altını çiziyor.

İlk zamanlar yatak üretiminde kullandığımız bir kumaşı Belçikalı bir üreticiden alıyorduk. Firmanın sahibi beni bir gün aradı ve bundan böyle Türk bankalarının açtığı akreditifleri kabul etmeyeceğini söyledi. Türk bankalarına güvenmediklerini, sadece peşin parayla çalışabileceğimizi belirttiler. Şartlarını kabul ettik, ancak fiyatlarda indirim yapmalarını istedik. Bu önerimizi kabul etmediler. Biz de bu firmanın kullandığı dokuma tezgâhlarından aldık ve fabrikaya bunları kurduk. Böylece ihtiyacımız olan kumaşı kendimiz üretmeye başladık. Ardından yatırımımızı büyüttük ve bunun üzerine 10 bin metrekare alana yayılan bir fabrika kurduk. Üretime

Teknoloji çağında yaşıyoruz. İnternet çok gelişti ve sosyal platformlar da buna binaen her geçen gün kendilerini yeniliyor. Biz de yenilenen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak zorundayız. Eskiden gazete yoluyla eleman alımı yapılırken, şimdi ağırlıklı olarak doğrudan ve kariyer siteleri aracılığıyla iş başvurularını alıyoruz. Bu yıl yaklaşık 50 bin başvuru aldık.

Boydak Holding olarak sosyal sorumluluklarımızı gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Geçmiş dönemlerde başlattığımız okul, yurt, aşevleri ve birçok projemizi tamamladık; ancak bazı projelerimiz hala devam etmektedir.

devam ettikçe, diğer mobilya ve yatak üreticilerinden de sipariş aldık ve yatırım miktarını artırarak fabrikanın kapasitesini büyüttük. Sonunda 400 tezgâhla yatak kaplama kumaşı üreten dev bir tesisin sahibi olduk.

Grubumuzu, her yıl Belçika'dan 50 milyon dolarlık kumaş alır durumdayken, yılda 150 milyon dolar yatak kaplaması ihraç eder duruma getirdik ve dünyanın en büyük yatak üreticilerine kumaş satmaya başladık. Yurtdışına 50 milyon dolar çıkarken, ülkemize 150 milyon dolar girmeye başladı.

Hacı Boydak, 2010 yılında yaşanan ekonomik kriz sonrası iflasın eşiğine gelen Yunanistan'da birlikte çalıştığı iş adamlarına gönderdiği mektupları anlatıyor.

Uzun yıllar birlikte iş yapıp, para kazandığımız dostlarımızın içinde bulundukları ekonomik zorluklardan çıkmalarını sağlamak ve onlara destek olmak için bu mektupları kendileriyle paylaştık. Hem iyi niyet mesajlarımızı gönderdik hem de grubumuzdan yapacakları tüm alımlarda limitlerini iki katına çıkardığımızı ve vadelerini iki misli uzattığımızı belirttik.

"Aile olarak eğitime büyük önem veriyoruz"

Eğitimli insanlara her zaman saygı duydum. Aile olarak da eğitime büyük önem veriyoruz. Okumanın yaşı yok. Açıköğretim fakültesini bitirdikten sonra Melikşah Üniversitesi'nde yüksek lisans da yapmak istiyorum. Dünyayı bilmek, tanımak ve eğitimli olmak ayrı bir duygu. Gençlerimizin üniversite eğitimi almaları çok önemli. Bununla beraber yabancı dil eğitimi büyük önem taşıyor ve tüm gençlerimizin yabancı dil bilmesi gerekiyor. İngilizce bile tek başına yeterli değil, iki hatta üç yabancı dil öğrenmeliler. Eğitime, hayatımızın her aşamasında ihtiyacımız olduğunu da unutmamak gerekiyor.

"İŞKUR ile yakın bir işbirliği içerisindeyiz"

Teknoloji çağında yaşıyoruz. İnternet çok gelişti ve sosyal platformlar da buna binaen her geçen gün kendilerini yeniliyor. Biz de yenilenen ve gelişen dünyaya ayak uydurmak zorundayız. Eskiden gazete yoluyla eleman alımı yapılırken, şimdi ağırlıklı olarak doğrudan ve kariyer siteleri aracılığıyla iş başvurularını alıyoruz. Bu yıl yaklaşık 50 bin başvuru aldık.

Ayrıca Boydak Holding olarak, İŞKUR ile geçmiş dönemlerde olduğu gibi günümüzde de işbirliği içerisindeyiz. Eleman ilanlarımızı İŞKUR ile paylaşıyoruz. Kariyer sitelerinden eleman alımının yanı sıra İŞKUR aracılığıyla yaptığımız işbirliği neticesinde gençlerimize iş imkânı sağlıyoruz.

Boydak Holding olarak, İŞKUR ile geçmiş dönemlerde olduğu gibi günümüzde de işbirliği içerisindeyiz. Eleman ilanlarımızı İŞKUR ile paylaşıyoruz. Kariyer sitelerinden eleman alımının yanı sıra İŞKUR aracılığıyla yaptığımız işbirliği neticesinde gençlerimize iş imkânı sağlıyoruz.

Boydak, girişimci olmak isteyenlere de önerilerde bulunuyor

Yeni girişimcilerin öncelikle ne tür bir iş yapmak istediklerini ve ne yapabileceklerini (niteliklerini) çok iyi analiz etmeleri gerekir. Araştırarak, danışmanlık desteği alarak girişimde bulunmaları yeni girişimcilerin uzun dönemli çalışmalarını sağlayacaktır.

"Boydak Holding olarak bizler, sosyal sorumluluk anlayışı içinde hareket ediyoruz"

Sosyal sorumluluk, bir kurumun, toplumun yaşam kalitesini iyileştirmek amacıyla kendi çalışanlarına, onların ailelerine ve tüm topluma daha iyi bir yaşam sunmak için ekonomik, çevresel, kültürel ve sosyal gelişmeye destek verme sorumluluğudur. Bu bağlamda Boydak Holding olarak sosyal sorumluluklarımızı gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Geçmiş dönemlerde başlattığımız okul, yurt, aşevleri ve birçok projemizi tamamladık; ancak bazı projelerimiz hala devam etmektedir. Yine 3 sene önce başladığımız Boydak Ormanı projesi ise halen devam eden büyük ve yaşayan bir sosyal sorumluluk projesidir. Türkiye'nin büyük bir holdingi olarak sosyal sorumluluklarımız olduğuna inanıyoruz. Toplumun yararına olacak ve yönetimimizin onayladığı projeleri imkânlarımız dâhilinde gerçekleştirmeye çalışıyoruz.

Hacı Boydak, Boydak Holding'i bugüne getiren değerleri ise şu şekilde sıralıyor: paylaşma kültürü, ahlaki değerler, tevazu, hayat standartları ve iyi gün kötü gün dostluğu...

CAMIN hareketli DÜNYASI: CAM İŞLEMECİLİĞİ

Mesleğin geleceği makineleşmeye doğru gidiyor ama bu durum işçiliğin payının azalacağı anlamına gelmez. Çünkü makineye yön veren, onu kullanan ve montaj dâhil her türlü aşamada insan emeğine de ihtiyaç vardır.

Türkiye'de cam işçiliğinin geçmişi, Selçuklu ve Osmanlı dönemlerine kadar uzanmaktadır. Anadolu uygarlıklarından elde edilen cam işçiliğinin seçkin örnekleri, günümüzde camın tarihi gelişimine de ışık tutuyor. Osmanlı İmparatorluğu döneminde İstanbul'un fethedilmesinden sonra camcılığın merkezi bu kent olmuştur. Çeşm-i bülbül, bülbül gözü, bülbül gözündeki renk ve çizgilerden ilham alınarak yapılan çizgili ve nakışlı cam eşya boyama işi şeklindeki süslemeler bu dönemden günümüze ulaşabilen tekniklerdir. Gazyağı lambaları, lale vazoları, gülsuyu şişeleri, fincan kâseleri, şekerdanlıklar, vitray panoları, karatlar, kadehler gibi diğer mutfak gereçleri bu teknikler kullanılarak üretilmiştir. Evlerimizi süsleyen bu tasarımlar meraklıları tarafından özenle saklanmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre cam işlemeciliğinin Anadolu'da ilk kez gözboncuğu olarak İzmir'in Görece Köyündeki ustalar tarafından üretildiğini öğreniyoruz. Anadolu'nun her tarafında, temelinde nazar inancı olan cam boncuklarını görmek mümkündür. Cam işleme işçiliği, nazardan korunması istenen canlı, cansız tüm varlıklara nazar boncuğu yapımı ile başlamıştır. Nazarlık yoluyla canlı veya nesneye yönelen bakışların dikkatinin başka bir nesneye çevrileceğine inanılır, bu amaçla nazar boncukları canlının veya nesnenin görünen bir yerine takılır.

Cam işleme işçiliği günümüzde el işlemesi olarak hala devam etmektedir. Bu sanata gönül veren Hakan Özdemir'in Ankara Siteler'deki atölyesine konuk oluyoruz. Cam işçiliğinin detaylarını bir de onun ağzından dinliyoruz.

"1983 yılında Siteler'de çırak olarak bu işe başladım. O zamanlar 12 yaşındaydım ve o gün bugündür yapıyorum cam işlemeciliğini. Ustamın elinden cam işlemeciliğiyle ilgili çok şey öğrendim. Şu an hem mobilya sektörüne hem de ev ile iş yerlerine cam imalatı yapıyoruz. Gerektiğinde camları süsleme amaçlı boyarken öte yandan kullanım amaçlı çeşitli modeller de üretiyoruz.

Cam işçiliğinin hikâyesine de değiniyor Hakan Usta ve bu meslekte yaşanan zorlukları anlatıyor:

"Önceleri cam işleyen makineler olmadığından değirmen taşı dediğimiz taş yardımıyla camı güzelleştiriyorduk. Geçmiş zamanlarda bu işi yapmak da olduk-

ça zordu. Ama şimdilerde teknolojik makinelerle camı istediğimiz şekilde üretip işliyoruz. Cam bize büyük plaka halinde gelir, müşterinin istediği modelde camı keseriz. Müşteri ayrıca camı boyamamızı da isterse bunu da yaparak elimizdeki işin en güzel şekilde teslimini yaparız. Isıcam, rodaj ve taşlama; üzerinde en çok çalıştığımız modellerdir.

Cam kırılgan olduğundan tehlikeli olabiliyor. Camın kırılganlığı mesleğin yapımını zorlaştırıyor. Bu nedenle meslekte yetişmiş eleman bulmakta zorluk çekiyoruz. Cam modelleri eskiden çok inceydi ve çeşitliliği bakımından zengin değildi. Günümüzde çok kalın cam modelleri üretildiğinden kırılganlığı da azaldı. Her ne kadar makinenin önemi artsa da montaj kısmında insan emeği önemini koruyor."

Çoğu meslekte olduğu gibi cam işçiliği de yüksek teknolojiden etkileniyor. Bu nedenle günümüzde bu alanda üretim yapan birçok kişi son model makineleri kullanıyor. Hakan Usta bu değişim ile ilgili şunları söylüyor:

"Günümüzde fabrikasyon ürünler her alanda tercih edilir oldu. Müşteri geliyor bize bir ürün beğeniyor o ürünün bir değişiğini aynı modellerde istiyor ve biz standartlık adına makine ölçülerini kullanmak zorunda kalıyoruz. Böyle olunca da ham maddesini hazır alıyoruz. Sipariş olarak el yapımı camlardan isterse onu da yaparız. Şu da bilinir ki elle yapılan ürünlerin on tanesini yan yana koyarsak hiçbiri de birbirine benzemez. Motif, tel, boyutlama açısından birbirleri arasında muhakkak farklılıklar vardır"

Cam işlemeciliği her geçen gün kendini yeniliyor

"Cam işleme işçiliği yıllardır süregelen ince işçilik türüdür. Örneğin ustamın 1980'li yıllarda bir camı günlerdir taşladığını biliyorum. Sonra müşterinin isteğine göre cama çeşitli motifler işliyorduk. Önceleri tek bir işle günlerdir uğraşıyorduk ve ücretini emeğe göre alıyorduk. Ama şimdilerde öyle değil, bir günde onlarca cam işleyebiliyoruz. Fiyatı ise ürün miktarı arttıkça düşüyor. Eski dükkânımızda şeffaf ve renkli camı soğukken istenilen formda kesildikten sonra, belirlenmiş şekle göre yerleştirilip, cam için özel olan fırınlarda 750 - 900 derecede pişirirdik. Yapılan bu işleme de 'cam füzyonu' diyoruz."

Hakan Usta cam işçiliğinin her geçen kendini yenileyen bir meslek olduğuna dikkat çekiyor. Her ne kadar teknoloji gelişse de insan emeğinin göz ardı edilemeyeceğini belirtiyor.

"Her meslekte mutlaka yardımcıya ihtiyaç oluyor. Küçük yaşlardan itibaren işi öğrenmeye açık elemanlar tercihimiz olurken, sektörde küçük yaşlarda eleman bulamadığımızdan 20 yaşına gelmiş gençlere dahi bu işi öğretmeye çalışıyoruz. Mesleğin geleceği makineleşmeye doğru gidiyor ama bu durum işçiliğin payının azalacağı anlamına gelmez. Çünkü makineye yön veren, onu kullanan ve montaj dâhil her türlü aşamada insan emeğine de ihtiyaç vardır. Cam işlemeciliği her geçen gün kendini yeniliyor. Umut vaat eden bir yapıda yoluna devam ediyor."

Cam işçiliğinin en büyük sorunu ise nitelikli eleman bulunamaması. Meslek liselerinde ise bu sanatla ilgili herhangi bir bölüm bulunmuyor.

Avrupa ülkeleriyle ülkemizi cam işlemeciliği açısından karşılaştıran Hakan Usta ilginç bir noktaya parmak basıyor, "Mesleğin geliştiği yerler İtalya, Almanya gibi ülkelerden makine alımı yapıyoruz. Onlar bizden çok öndeler. Ama camı işleme ve boyama sanatını bilmiyorlar, çünkü camın yapımını tarihten de bilineceği gibi Osmanlı ve Selçuklu devletlerinden öğrenmişler. İşin mutfağı yani kökeni Osmanlı medeniyetine aittir. Ülkemizde cam işlemesiyle ilgili makine üretimi yapılmıyor tamamen ithal ediliyor. İlerleyen dönemlerde gelişen sanayi yatırımlarıyla ülkemizde de cam işleme makineleri üretebiliriz"

24 Ekim 1945-BM'nin Kuruluşu

Birleşmiş Milletler fikri ilk olarak, II. Dünya Savaşı'nın bitiminde savaşın galibi ülkeler tarafından, ülkeler arasındaki anlaşmazlığı ortadan kaldırarak ileride meydana gelebilecek ve kendi güvenliklerini tehdit edebilecek bir savaşın önüne geçebilmek amacıyla ortaya atılmıştır. 24 Ekim 1945'te kurulan Birleşmiş Milletler (BM), dünya barışını, güvenliğini korumak ve ülkeler arasında ekonomik, toplumsal ve kültürel işbirliği oluşturmak için faaliyet gösteren uluslararası bir örgüttür. Günümüzde Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), Gıda ve Tarım Örgütü(FAO), Uluslararası Para Fonu(IMF), Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü(UNESCO),Dünya Bankası(WB), Dünya Sağlık Örgütü(WHO), Çocuklara Yardım Fonu(UNICEF) gibi birçok kuruluş Birleşmiş Milletler çatısı altında faaliyetini sürdürmektedir.

26 Kasım 1926 - Türkiye'nin ilk şeker fabrikası Alpullu'da faaliyete geçti.

Alpullu Şeker Fabrikası, Kırklareli ilinin Alpullu beldesinde bulunan, temeli 25 Aralık 1925 tarihinde atılan ve 26 Kasım 1926 tarihinde işletmeye açılan Türkiye'nin ilk şeker fabrikasıdır. Aynı zamanda Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk özel işletmesi niteliğini taşır. 1933 yılına kadar ülkemizin şeker ihtiyacı Alpullu Şeker Fabrikasından karşılanmıştır.

19 Aralık 1966 - İlk Türk Otomobili Anadol Satışa Sunuldu. 12 Ekim 1975'te 100 Bininci Murat 124 Üretildi

Anadol Türkiye'de seri olarak üretilen ilk otomobildir. 19 Aralık 1966'da piyasaya çıkmış ve kendisini ilk Türk otomobili olarak ilân etmiştir. Koç Holding ve Ford ortaklığıyla üretilen araçta Ford firmasından tedarik edilen şase ve motorlar kullanılmıştır. Anadol Vehbi Koç tarafından kurulan Otosan Otomobil Sanayi A.Ş. tarafından 1966-1984 yılları arasında İstanbul'daki fabrikada üretilmiştir. 1966'dan 1984'e kadar devam eden Anadol üretimi 1984'te durdurulmuştur.

"Murat 124" 1971'de Bursa'daki Tofaş Otomobil fabrikasında Fiat 124 şasesine oturtularak üretilen Türkiye'nin yabancı lisanslı ilk otomobilidir. 1971-1977 arasında 134 bin 867 adet üretilmiştir. Kuş serisinin üretiminin başlamasıyla 1977 yılında üretimi durdurulmuştur. Murat adı Fiat markasının Türkiye'ye uyarlanmasıdır.

24 Ekim 1929 - New York Borsası çöktü; ABD'de ekonomik depresyonun başlangıcı (BÜYÜK BUHRAN)

1929'da başlayan ve 1930'lu yıllar boyunca devam eden ekonomik krize verilen isimdir. Kriz; Kuzey Amerika ve Avrupa'yı merkez almasına rağmen, dünyanın geri kalanında da yıkıcı etkiler yaratmıştır. En çok sanayileşmiş kentler etkilenmiş ve bu kentlerde bir işsizler-evsizler ordusu meydana gelmiştir. "Kara Perşembe" olarak anılan 24 Ekim 1929 günü New York Borsası'nın dibe vurması sonucu 1929 yılının fiyatlarıyla 4.2 milyar dolar yok olmuştur. Bunalımın etkileri II. Dünya Savaşı'na kadar yaklaşık 10 yıl devam etmiştir.

3 Ekim 2005 - Avrupa Birliği İle Türkiye Arasında Müzakerelere Başlanılması Kararı Alındı.

Türkiye ile Avrupa Birliği'nin ilişkileri 31 Temmuz 1959'da, Türkiye'nin o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu'na ortaklık başvurusunda bulunmasıyla başlamıştır. Türkiye ile AB arasındaki ilişkiler, 1970'li yılların başından 1980'lerin ikinci yarısına kadar, siyasi ve ekonomik gelişmelerden dolayı istikrarsız bir seyir izlemiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesinin ardından ilişkiler resmi olarak askıya alınmıştır. Türkiye, 14 Nisan 1987 tarihinde, Ankara Antlaşması'nda öngörülen dönemler tamamlanmamış olmasına rağmen, tam üyelik başvurusunda bulunmuştur. Komisyon, başvuru ile ilgili görüşünü 18 Aralık 1989'da açıklamış ve kendi iç bütünleşmesini tamamlamadan Topluluğun yeni bir üyeyi kabul edemeyeceğini belirtmiştir. 5 Mart 1995 tarihinde yapılan Ortaklık Konseyi toplantısında alınan kararla birlikte Türkiye ile AB arasındaki Gümrük Birliği 1 Ocak 1996 tarihinde yürürlüğe girmiş ve böylece, Türkiye-AB Ortaklık İlişkisinin "Son Dönem"ine geçilmiştir. 10-11 Aralık 1999 tarihlerinde Helsinki'de yapılan AB Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi, Türkiye-AB ilişkilerinin dönüm noktası olmuştur. Zirvede Türkiye'nin adaylığı resmen onaylanmış ve diğer aday ülkelerle eşit konumda olacağı açık ve kesin bir dille ifade edilmiş ve diğer aday ülkeler için olduğu gibi Türkiye için de Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanmasına karar verilmiştir. Katılım Ortaklığı Belgesi 2003, 2005, 2006 ve 2008 yıllarında Avrupa Birliği tarafından gözden geçirilmiştir. Ulusal Program ise, 2003, 2005 ve 2008 yıllarında güncellenmiştir. 17 Aralık 2004 tarihinde gerçekleştirilen Brüksel Zirvesi'nde Türkiye'nin siyasi kriterleri yeteri ölçüde karşıladığı ifade edilerek, 3 Ekim 2005 tarihinde müzakerelere başlanmasına karar verilmiştir. 3 Ekim 2005 tarihinde Lüksemburg'da yapılan Hükümetlerarası Konferans ile Türkiye resmen AB'ye katılım müzakerelerine başlamıştır. Aynı gün düzenlenen bir basın toplantısı ile Türkiye için Müzakere Çerçeve Belgesi yayımlanmıştır.

İŞKUR, Yabancı Ülke Heyetlerini Ağırladı

İŞKUR'un 2011 yılı içerisinde gerçekleştirdiği yabancı ülke temaslarına iki ülke daha eklendi. 7 Eylül 2011 tarihinde Prof. Dr. Jamal A. Alduoij başkanlığındaki Kuveyt heyetinin ardından 12 Kasım 2011 tarihinde de Genel Müdür Adnan Delic başkanlığındaki Bosna-Hersek heyetini ağırlayan İŞKUR, bu iki ülke kamu istihdam kurumları yetkilileri ve uzmanları ile toplantılar gerçekleştirdi. Bu ziyaretler çerçevesinde gerçekleştirilen toplantılarda İŞKUR'un iş arayanlara ve işsizlere sunduğu hizmetler hakkında heyeti bilgilendirici sunumlar yapılırken ülkeler arasındaki uygulamalara ilişkin görüş alışverişinde bulunuldu.

Sanal Rehberlik Projesi Tamamlandı

Kariyer Danışmanlığı ve İnsan Kaynaklarını Geliştirme Derneği (KARDER), Avrupa Birliği Hayat Boyu Öğrenme Yenilik Transferi Projesi kapsamında geliştirilen ve 2 yıldır devam eden *Bilgi ve İletişim Teknolojileri Temelli Yenilikçi Mesleki Rehberlik Hizmetleri Sanal Rehberlik Projesini,* İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlarına verdiği eğitimle birlikte noktaladı.

Projede, iş ve meslek danışmanlarının rehberlik sürecinde Bilgi ve İletişim Teknolojileri (BİT) araçlarının kullanımına yönelik becerilerinin geliştirilmesi amaçlanmıştı. Bu kapsamda, "İş ve Meslek Danışmanlığında Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin Kullanımı: Yeni Yöntemler ve Yeni Trendler" konulu eğitim 11-14 Ekim tarihleri arasında, İŞKUR'un İş ve Meslek Danışmanlarının yanısıra çeşitli kamu kurumlarından, özel sektörden ve Ankara Üniversitesi İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Danışmalığı Yüksek Lisans programı öğrencilerinin de katılımıyla gerçekleştirildi.

Eğitimin kapanış konuşmasını yapan Prof. Dr. Recep Varçın, Türkiye ve Avrupa'dan önemli kuruluşların (Ankara Üniversitesi, İŞKUR, HAK-İŞ, EDUSER, DİJİTEK ve Romanya'dan IES, Avusturya'dan Abif.) ortak olarak yer aldığı projenin, alanında yetkin ve güçlü bir kadroya sahip olarak gerçekleştirildiğini, bu kadronun ve ortak kuruluşların başarısının mesleki eğitimin güçlendirilmesinde ve nitelikli personelin yetiştirilmesinde Türkiye'yi Avrupa Birliği'ne daha da yakınlaştıracağını ve Avrupa Birliği'nde önemli bir eksikliğin giderilmesine katkıda bulunacağını belirtti.

Son olarak KARDER Yönetim Kurulu Başkanı ve Ankara Üniversitesi İKDAM Müdürü Sayın Recep Varçın bu projenin sürdürülebilirlik boyutuna dikkat çekerek NAVIGUIDE isimli yeni bir projeye imza attıklarını duyurdu. NAVIGUIDE Projesi kapsamında iş ve meslek danışmanlarının ölçme, değerlendirme, yönlendirme hizmetlerinde kullanabilecekleri tüm araçları üreteceklerini ve proje hakkında detaylı bilgiye www.naviguide.net web adresinden ulaşılabileceğini belirtti.

Hayat Boyu Öğrenme

İŞKUR ve Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidence) Türkiye Birimi ortaklığında 24-25 Kasım 2011 tarihlerinde, "İş ve Meslek Danışmanlığında Kariyer Yönetim Becerileri" başlıklı bir eğitim semineri düzenledi.

Avrupa-Akdeniz Eğitim Araştırmaları Merkezi eski başkanı Prof. Dr. Ronald Sultana'nın başkanlığında gerçekleştirilen seminerde hayat boyu öğrenme konusu ön plana çıktı. Sultana, kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesi, uygulanması, karşılaşılan problemler, alanda kullanılan yöntemler ve örneklendirilmesini anlatırken, Avrupa Birliği ülkeleri ile Türkiye arasındaki farklara da değindi. Kariyer planlamasında insanın "sevdiği işi" yapmasının şart olduğuna değinilen toplantıda; toplumun ve yaşam standartlarında var olan değişkenliklerin önemi de vurgulandı. Var olan bu değişkenlikten dolayı, "hayat boyu öğrenme"nin kariyer yönetiminde başarı sağlamanın tek yolu olduğu belirtildi. Toplantıda ayrıca, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin kaliteli ve verimli sürdürülebilir olması için konunun paydaşlarının, birlikte politikalar geliştirmesinin önemi de bir kez daha vurgulandı.

2011'de Fuarlar Hız Kesmedi

İŞKUR, istihdam fuarları ve kariyer günleri ile ülke çapında işveren ve iş arayan buluşturmaya devam ediyor.

İŞKUR, ülke çapında sürdürdüğü istihdam fuarları ve kariyer günlerinin yanı sıra Avrasya'nın en büyük bilişim, teknoloji ve iletişim platformu olan CeBİT Bilişim Eurasia ve Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi başta olmak üzere uluslararası kongre ve fuarlara da katıldı.

Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi

İŞKUR, 11-15 Eylül 2011 tarihlerinde İstanbul Haliç Kongre ve Kültür Merkezi'nde düzenlenen ve açılışını Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın gerçekleştirdiği **19. Dünya İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi**'ne katıldı. Yerli ve yabancı firmaların yer aldığı kongre kapsamında 30 ülkenin çalışma bakanları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik'in başkanlığında ortak bir deklarasyon imzalayarak sağlıklı ve güvenli bir gelecek için küresel güvenlik kültürüne katkıda bulunacaklarını bildirdiler. Fuar alanını da ziyaret eden Çelik, ÇSGB, İŞKUR, SGK ve ÇASGEM stantlarına uğradı. Fuar alanına kurulan telefonlardan ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'ni arayan Çelik, konuk bakanlar ve basın mensuplarına bu hizmet hakkında bilgi verdi.

CeBİT Bilişim Eurasia

İŞKUR'un iştirak ettiği bir başka uluslararası etkinlik ise, 6-9 Ekim 2011 tarihlerinde İstanbul TÜYAP Fuar ve Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen **CeBIT Bilişim Eurasia** oldu. Avrasya'nın bir numaralı Bilişim, Teknoloji ve İletişim Platformu olan CeBIT Bilişim Eurasia'da stant açan İŞKUR, 4 gün boyunca yaklaşık 120 bin kişiye, Kurumun çalışmalarıyla ilgili bilgi verdi. Fuara 17 ülkeden bin 78 firma katılarak ürün ve hizmetlerini sergiledi. Fuar kapsamında CeBIT Sinerji Zirvesi de gerçekleştirildi.

İşsiz ve İşverenler Buluştu

İŞKUR; **Yalova**, **Mersin**, **Kayseri**, **Denizli**, **Malatya**, **Hatay** ve **Mersin**'de düzenlediği istihdam fuarları ve kariyer günleri ile yerli ve yabancı yüzlerce işveren ve 100 binin üzerinde işsizi bir araya getirdi.

Mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konularının ele alındığı konferans ve toplantıların da yapıldığı bu etkinliklerde, meslek lisesi ve üniversite öğrencileri ve mezunları ile aktif iş arayanlar, işverenlerle doğrudan görüşme fırsatı yakaladı. Potansiyel işgücü ile doğrudan iletişim kuran işverenler ise insan kaynakları politikaları hakkında bireyleri bilgilendirmenin yanı sıra, fuarlarda gerçekleştirilen mülakatlarla aradıkları personelleri firmalarına kazandırdılar.

İŞKUR'dan İstihdama Destek

Fuarlarda stant açan İŞKUR personeli ise vatandaşlar ile işverenlere istihdam ve kariyer olanakları hakkında bilgi verdi. Öğrencilere, meslek edinmek isteyenlere, işini ya da mesleğini değiştirmeyi düşünenlere ve işsizlere meslekleri tanıma, meslek seçiminde karar verme, iş olanaklarını araştırma konularında destek veren İŞKUR, işverenlere de fuarlarda kurulan stantlarda işletmelerini yazılı ve görsel materyallerle tanıtma imkânı sağladı.

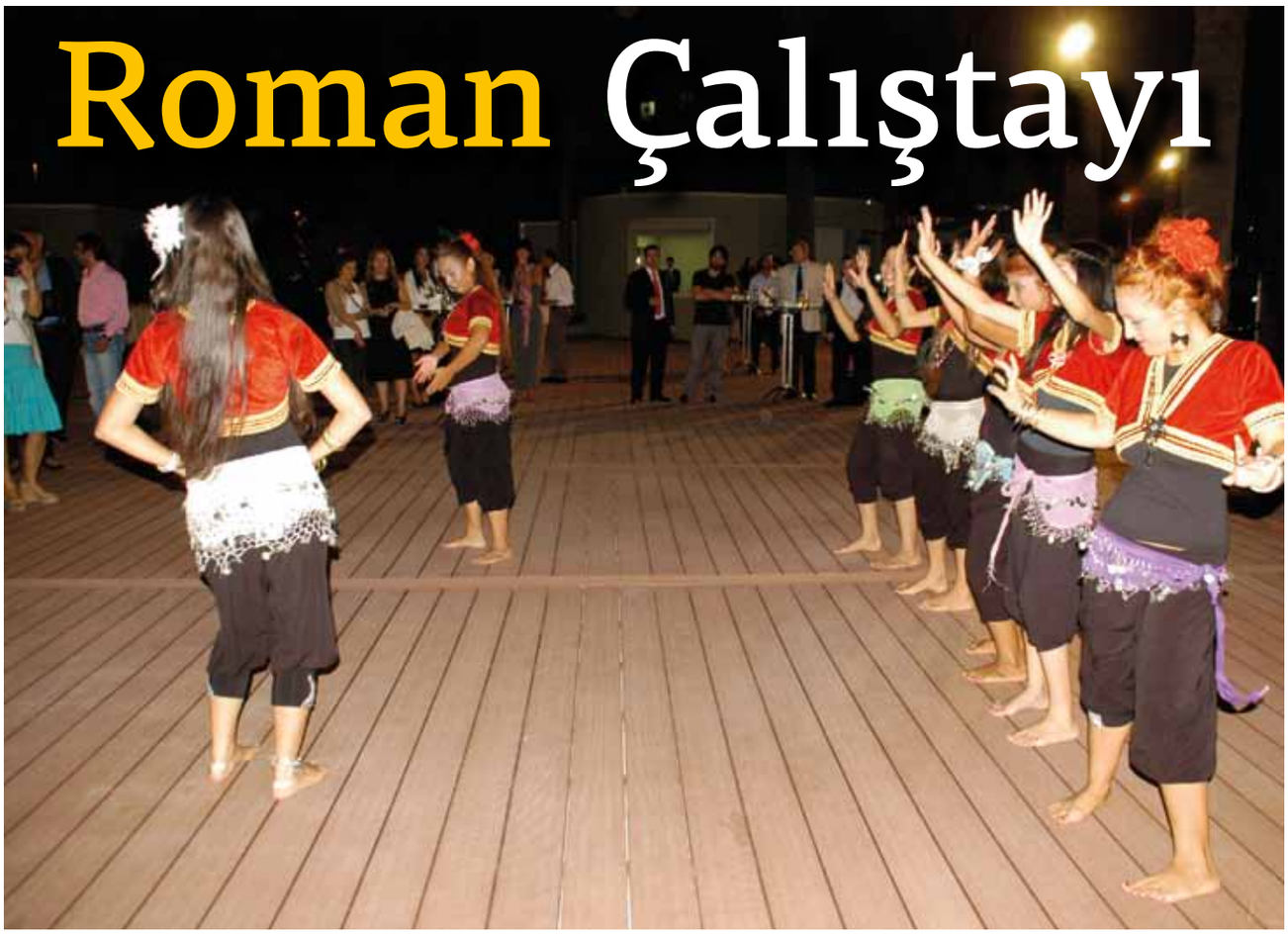
Fuarlarda, İŞKUR'un istihdam ve mesleki eğitime yönelik çalışmalarının yanı sıra ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi hakkında da bilgilendirici broşürler dağıtıldı.

İstihdam fuarları ve kariyer günlerinde gerçekleştirilen konferanslar ise Türkiye ve dünyadan alanında uzman çok sayıda konuşmacıyı bir araya getirdi. İstihdam, kariyer, iş sağlığı ve güvenliği konularında katılımcıların bilgilendirildiği konferanslarda, İŞKUR personelleri de Kurumun çalışmalarıyla ilgili konuşma yaptılar.

Fuarlar Devam Edecek

İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit ilerleyen süreçte de istihdam fuarları ile kariyer günlerinin yurt çapında devam edeceğini söyledi. İşgücü arzı ile işgücü talebinin bir araya gelmesi, istihdam, mesleki eğitim konularında işbirliğinin sağlanması için çalıştıklarını belirten Yiğit, "Önümüzdeki dönemde istihdamın artırılması ve işsizliğin azaltılması çalışmalarında daha etkin rol alabilmek için kurumsal kapasitesini artırma çalışmalarına devam eden Kurumumuz, 2011-2015 Stratejik Planı'nda koyduğu 4 temel amaç ve 23 hedefle, daha yaygın hizmet sunmaya ve daha çok hedef kitleye ulaşmak için çalışmalara başlamıştır." dedi.

Roman Çalıştayı



AB Komisyonuna bağlı Teknik Destek ve Bilgi Değişim Ofisi (TAİEX) birimi ve İŞKUR ortaklığıyla 15-16 Eylül 2011 tarihlerinde İzmir'de "Roman Vatandaşlarımızın İşgücü Piyasasına Entegrasyonları" konulu çalıştay düzenlendi. Çalıştaya ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata, İŞKUR Eski Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, İzmir Valisi M. Cahit Kıraç, AB Komisyonu İstihdam, Sosyal İşler ve İçerme Genel Müdürü Walter Wolf, AB Türkiye Delegasyonundan Javier Menendez Bonilla, Avrupa Roman Bilgi Ofisinden İvan İvanov, İŞKUR üst yönetimi ve Roman dernekleri temsilcileri katıldı.

ÇSGB Müsteşar Vekili Namık Ata, yaptığı konuşmada, 10 Aralık 2009 tarihinde Bakan Faruk Çelik öncülüğünde gerçekleştirilen Roman Çalıştayı ile, Romanların sorunlarının tartışılması açısından önemli bir sürecin başladığına işaret etti.

Açılış konuşmalarının ardından gerçekleştirilen panellerde Romanların topluma ve işgücü piyasalarına entegrasyonu açısından başarılı bir örnek teşkil eden İspanya deneyimi masaya yatırıldı. İspanya tecrübesinin temelinde, İspanya kamu istihdam kurumunun danışmanlık hizmetlerini yoğun bir biçimde kullanmasının ve sivil toplum örgütleri ile yakın temas içinde çalışmasının yattığı sonucuna ulaşılan panel sonucunda, bu tecrübeden yararlanılması gerektiğine dikkat çekildi.

İki gün süren çalıştay sonucunda, Romanların topluma ve işgücü piyasasına entegrasyonu için önyargıların aşılması, tüm tarafların bu hususta istekli olması ve daha yakın iletişim kanallarının geliştirilmesi gerekliliği, genel bir düşünce olarak ortaya çıktı.

Çalıştay, katılımcıların İzmir'de Romanların yaşadığı Ege Mahallesi'ni ziyaret etmeleri ile son buldu. Ziyaret esnasında Roman vatandaşlar, çalıştay katılımcıları ile doğrudan irtibat kurarak sorunlarını anlatma imkanı bulurken, Romanların dans gösterileri de renkli görüntülere sahne oldu.

Özürlülerin Sorunları Masaya Yatırıldı

İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit, engelli vatandaşların bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun mesleklerde istihdamlarının artırılabilmesi için mesleki rehabilitasyona tabi tutulmalarının büyük önem taşıdığını söyledi.

Ankara'da 14-16 Ekim tarihlerinde düzenlenen "Uluslararası Kör ve Az Gören Kadınların Mesleki Eğitimi, Mesleki Rehabilitasyonu, İstihdamı ve Sosyal Hayata Uyum Sempozyumu", üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarından yoğun ilgi gördü. İŞKUR Genel Müdürlüğü, Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Gazi Üniversitesi ve Türkiye Körler Federasyonu'nun destekleriyle gerçekleştirilen sempozyumda özürlü kadınların çalışma hayatına kazandırılması için alınacak önlemler masaya yatırıldı.

"Özürlülere Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Temel Politikamız"

Sempozyumda konuşan İŞKUR Genel Müdür Vekili Kazım Yiğit, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerinin özürlü vatandaşların çalışma hayatına kazandırılmasındaki rolüne dikkat çekti. İŞKUR'a kayıtlı özürlü vatandaşların % 85'inin herhangi bir mesleğinin bulunmadığını kaydeden Yiğit, bu nedenle engelli vatandaşların bilgi, beceri ve yeteneklerine uygun mesleklerde istihdamlarının artırılabilmesi için mesleki rehabilitasyona tabi tutularak çalışma hayatına katılımlarının sağlanmasının büyük önem taşıdığını söyledi.

3 gün süren sempozyumda üniversite ve sivil toplum kuruluşlarından çok sayıda konuşmacı, özürlü kadınların çalışma hayatına katılımının sağlanması için alınması gereken tedbirleri masaya yatırdı. Sorunun çözümü noktasında toplumun hassasiyetin artırılmasına yönelik çalışmalar ve özürlü vatandaşların karşılaştığı sıkıntılar ele alındı.

İŞKUR'dan

Engel Tanımayan Kurslar

Engellilere yönelik birçok kapsam ve meslekte eğitimler düzenleyen ve engellilerin işgücüne etkin katılımını hedefleyen İŞKUR, ilginç uygulamalara da imza atarak hedefinde hızla ilerliyor.

Görmeyen maharetli eller

İŞKUR'un Manisa'da görme engellilere yönelik düzenlediği masörlük eğitimi engellilerin engel tanımadığına çarpıcı bir örnek.

Altı Nokta Körler Derneği işbirliğinde gerçekleştirilen ve İŞKUR tarafından günlük cep harçlığının ödendiği eğitimler sonunda kursiyerlere, Milli Eğitim Bakanlığı onaylı sertifika verilecek. Sertifika alan engelliler, otel ve hastanelerde masör olarak çalışabilecek. Ayrıca İŞKUR, işverenlerin masör elemanı taleplerinde engelli iş arayanlara öncelik verecek.

Kursa ilişkin görüşlerini dile getiren Altı Nokta Körler Derneği Manisa Şubesi Sekreteri Hatice Önden, görme engelli kişilerin el ve parmak hislerinin gören kişilere oranla daha da geliştiğini ifade etti. Önden, İŞKUR' un düzenlemiş olduğu kursun görme engelli kursiyerler için bir umut ışığı olduğunu, kişilerin kendilerini daha değerli hissettiklerini, iş bulma kaygılarının azaldığını dile getirerek, bu projelerin yaygınlaşarak devam ettirilmesinin engellilerin işgücüne etkin bir biçimde katılmasını sağlayacağını söyledi.

Nevşehir'de görme engelliler toprak kaplara desen çiziyor

Engellilere yönelik bir diğer ilginç proje de Nevşehir'de hayat buluyor. İŞKUR'un Görmeyenler Kültür, Dayanışma ve Birleşme Derneği (GÖR-BİR) ortaklığında uyguladığı kurs ile 10 görme engelli işsiz rapido kalem ile topraktan yapılan tabaklara çeşitli desen çizimleri yapıyor. 3 ay sürecek eğitimlerde kursiyerler, çeşitli çizim ve boyama teknikleri öğreniyor.

GÖR-BİR Başkanı Erol Mutlu yaptığı açıklamada, "Dernek üyelerimizin toplumla iç içe yaşamlarını sürdürebilmeleri için çeşitli kurslar düzenliyoruz. Bu kurslar sayesinde hem onların meslek edinerek daha kolay iş bulmalarına olanak sağlıyor hem de boş vakitlerini en iyi şekilde değerlendirmelerine yardımcı oluyoruz. Bu konuda İŞKUR bizlere çok ciddi destek sağlıyor." dedi.

Vatandaş Odaklı Hizmet

Kırşehir Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR) İl Müdürlüğü çalışanları "Vatandaş Odaklı Hizmet" eğitimi aldı.

AHİLER Kalkınma Ajansı Teknik Destek Programı kapsamında imzalanan protokolle, İŞKUR personeline etkili iletişim, beden dili, mülakat teknikleri, etkili konuşma ve sunum teknikleri konularını içeren 5 günlük eğitim verildi.

Eğitimci-yazar Melih Arat tarafından verilen eğitimlerle ilgili olarak İl Müdürü Fazlı Küçük, "Vatandaş Odaklı Hizmet" eğitim programıyla, farklı kültür ve eğitim durumuna sahip olan müşterilerin beklentilerine daha etkin karşılık verilebilmesinin hedeflendiğini belirtti.

Mezarlık Bakımı Çalışması

İŞKUR'un Türkiye genelinde aralıksız sürdürdüğü Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP) kapsamında, Trabzon'da mezarlıklar elden geçirildi.

Trabzon Belediyesiyle işbirliği yapan İŞKUR'un projesiyle, 55 işsiz 3 ay süre ile istihdam edilme imkânına kavuşurken, mezarlıklarda da yüzlerce ağaç dikimi, topraklama, yabani ot temizleme, çayır biçme çalışmaları gerçekleştirildi.

Uçak Teknisyenliğinde Yüzde Yüz İstihdam Sağlandı

Nevşehir'de, Nevşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Türk Hava Yolları (THY) ve Kapadokya Meslek Yüksek Okulu işbirliği ile düzenlenen istihdam garantili Uçak Bakım Teknisyenliği Kursu, Eylül ayı sonu itibariyle biterken, 1. grupta yer alan 40 kursiyerin tamamı Türk Hava Yolları bünyesinde işe başladı.

Sığınma Evlerindeki Kadınlara İstihdam Olanağı

İŞKUR, sığınma evinde kalan kadınlara istihdamda öncelik verilmesi için kolları sıvadı. İlki Gaziantep'te uygulanmaya başlanan projenin, öncelikle çevre iller olmak üzere tüm Türkiye'de yaygınlaştırılması planlanıyor.

İŞKUR ile Gaziantep Büyükşehir Belediyesi arasında imzalanan protokol kapsamında, kadın sığınma evi danışma merkezine başvuran ve sığınma evinde kalan kadınlara mesleki eğitim kurslarına ücretsiz katılım ve istihdam olanağı sağlanıyor.

Gizliliğin esas alındığı kurslara katılan kadınların özel durumlarını, eğiticileri dahi bilmiyor.

Büyükşehir Belediyesi Sağlık İşleri Daire Başkanı Muhtar Akyol, sığınma evinde kalan kadınların meslek kurslarına katıldığını, sonrasında da İŞKUR tarafından işe yerleştirildiklerini söyledi.

Akyol, "'Kadınlar artık ben eşimden ayrılmak, eve çıkmak istiyorum' dediği zaman, Sosyal Yardımlaşma Vakfı bu kadına destek veriyor. Belli bir süre kirasını ödüyor, kadının kendi ayakları üzerinde durmasını sağlıyor. İŞKUR da işe yerleştirilmelerini sağlayarak destek veriyor. Sığınma evinde kalan kadınların, ailesinin yanlarına dönseler bile İŞKUR ile yaptığımız protokolden yararlanmalarını isteriz. Amaç kadını güçlü hale getirmek, kendine güveni olan, toplumda yeri olan konuma getirmek. Ama bunu önce kadınların kendilerinin istemesi lazım" diye konuştu.

Karagöz'e Hayat Veren Kurslar

Bursa'nın Orhaneli İlçesinde, Halk Eğitim Merkezi tarafından yürütülen "Orhaneli'nin Turizm Hamlesi Projesi" kapsamında, İŞKUR'a kayıtlı 30 kadına el sanatları ve giyim üretim teknolojileri eğitimi verildi.

Proje kapsamında kurulan Karagöz atölyesinde 20 hafta süreyle verilen eğitimlerle, kursiyerler binlerce Lavanta Karagöz Bebek, minyatür Karagöz gölge oyuncağı ve süs eşyaları üretti. Kurs boyunca kursiyerlere İŞKUR tarafından günlük 15'er TL cep harçlığı ödendi.

Yine İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezi ortaklığında 10 üniversite öğrencisine verilen e-ticaret eğitimiyle de, üretilen karagöz bebekleri, oyuncak ve süs eşyalarının pazarlanması hedefleniyor.

Karagöz'e hayat veren bu kurslar, hem gençlere, hem kadınlara, hem de ilçeye ekonomik katkı sağlıyor.

Şimdi Kadın Ustalar Zamanı

İşgücüne katılımda zorluk çeken ve bu konuda dezavantajlı grup olarak tanımlanan kadınlar, çözümü erkeklere özgü olarak bilinen mesleklere yönelmekte buldu.

İŞKUR'un kadınlara yönelik birçok alanda düzenlediği proje ve kurslar yerine erkeklere özgü olarak bilinen bu tür kursları tercih eden kadın kursiyerler oldukça da başarılılar.

Elektrik Tesisatçılığı kursunda tek kadın kursiyer

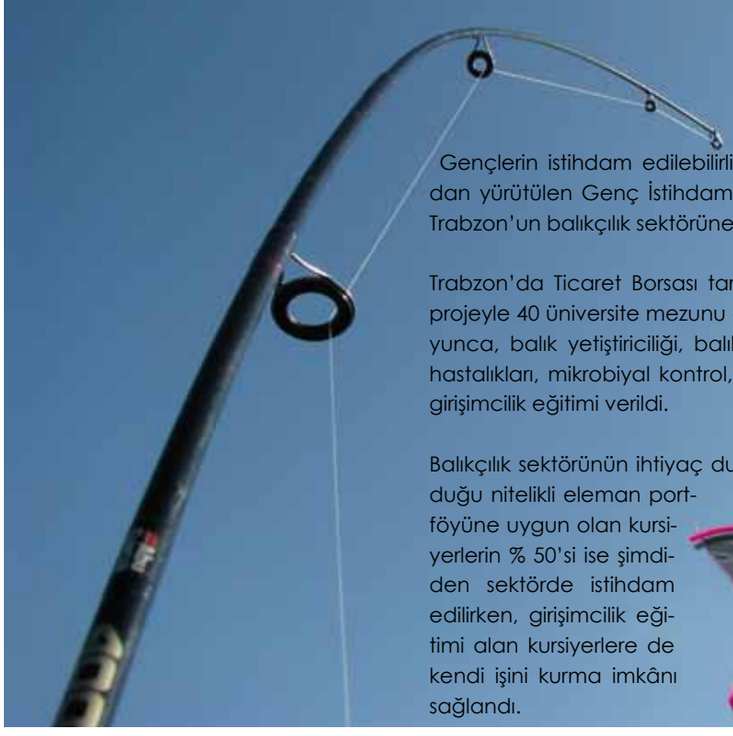
İŞKUR'un Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim (UMEM) Projesi kapsamında Ordu'da düzenlediği ve 15 kişinin katıldığı kursun tek kadın kursiyeri olan Songül Değirmencioğlu; "Elektirik tesisatçılığına ilgi duyuyordum. İŞKUR ve Halk Eğitim Merkezinin böyle bir kurs açtığını duyunca hemen kaydoldum. Aldığım belgeyle de mesleğimi yapacağım." dedi. Kurs öğretmenleri de Songül Değirmencioğlu'nun oldukça başarılı olduğunu, erkek kursiyerlerden geri kalmayan bir performans gösterdiğini belirtti.

Doğalgaz tesisatçılığı kursunun birincisi de ikincisi de kadın

Hatay'da Genç İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı çerçevesinde düzenlenen ve 100 kişinin eğitim aldığı doğalgaz kaynakçılığı ve tesisatçılığı kursunun kursiyerlerinin 3'ü kadın. İŞKUR'un Antakya Sanayi ve Ticaret Odası, MKÜ ve Hatay Erol Bilecik Endüstri Meslek Lisesi işbirliğiyle uyguladığı projenin sonunda 3 kadın kursiyerinden Seray Kaya kurs birincisi, Umut Rumeli de kurs ikincisi oldu.

12 ay boyunca uygulamalı doğalgaz kaynakçılığı ve tesisatçılığı eğitimi alan başarılı iki kadın kursiyer, yerel basının sorularını cevapladı. Seray Kaya, gururlu olduğunu, ama iş başvurusu yaparken tedirginlik yaşadığını ifade etti. Kaya, daha sonra azmederek başarıya ulaştığını söyledi. Umut Rumeli de iki üniversite bitirmesine rağmen iş bulamadığını, projede aldığı eğitim sayesinde artık geleceğe daha güvenle bakabildiğini söyledi.

Gençlere Balık Yetiştiriciliği Kursu



Gençlerin istihdam edilebilirliklerinin arttırılması için AB desteğiyle İŞKUR tarafından yürütülen Genç İstihdamının Desteklenmesi (GİD) Operasyonu kapsamında Trabzon'un balıkçılık sektörüne 40 uzman üniversiteli genç kazandırıldı.

Trabzon'da Ticaret Borsası tarafından geliştirilen projeyle 40 üniversite mezunu gence, 8 ay boyunca, balık yetiştiriciliği, balık işleme, balık hastalıkları, mikrobiyal kontrol, dalgıçlık ve girişimcilik eğitimi verildi.

Balıkçılık sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli eleman portföyüne uygun olan kursiyerlerin % 50'si ise şimdiden sektörde istihdam edilirken, girişimcilik eğitimi alan kursiyerlere de kendi işini kurma imkânı sağlandı.

Antalya'da Dost Eli

Antalya'da İŞKUR'un da aralarında bulunduğu birçok kurum ve kuruluş, madde bağımlısı gençler için ele ele vererek yeni bir projeye imza attı.

Avrupa Gençlik Programları çerçevesinde Eylül ayında başlatılan "Antalya Dost Eli" projesi 8 ay süreyle uygulanacak.

Proje kapsamında Antalya Emniyet Müdürlüğü'nün yönlendirdiği madde bağımlısı gençler, tedavi edilebilmeleri için İl Sağlık Müdürlüğü ile Akdeniz Üniversitesi Alkol ve Madde Bağımlılığı Araştırma ve Uygulama Merkezi'ne (AMBAUM), tedavi sonrasında ise İŞKUR'a yönlendiriliyor.

Bu aşamadan sonrasını Çalışma ve İş Kurumu (İŞKUR) Antalya İl Müdürü Tamer Fazlı Özükan'a sorduk. Özükan; "AMBAUM'da gerekli tedavileri yapıldıktan sonra İl Müdürlüğümüze yönlendirilen gençlerin, durumlarına uygun işlere yerleştirilmeleri ya da mesleki eğitim almaları sağlanmaktadır. Bu çalışmalar kişilerin bilgileri saklı tutularak yapılmaktadır. Madde bağımlısı gençlerin iş ve meslek sahibi olarak topluma kazandırılabileceğine inanıyoruz." dedi.

Artık Oya Değil Ağ Örüyorlar

İŞKUR, işsiz kadınları balıkçılık sektörüne kazandırarak fark yaratmaya devam ediyor.

İŞKUR'un AB desteğiyle birçok ilde yürüttüğü Kadın İstihdamının Desteklenmesi Hibe Programı kapsamında, İMEAK Deniz Ticaret Odası İskenderun Şubesi ve M. Kemal Üniversitesi ortaklığında İskenderun'da gerçekleştirdiği projeyle, 30 kadın, kültür balıkçılığında ve balık avcılığında kullanılan ağların dizaynı, kesimi, donatılması, bakım ve onarımı ile ilgili 10 ay süreyle uygulamalı eğitim aldı.

Eğitimlerini tamamlayarak sertifika alan kadınlar, ağ onararak, donatarak ve işleyerek, kalifiye eleman eksikliği çeken balıkçılık sektöründe istihdam ediliyor.

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı (Ocak-Kasım 2011): 330.075 Kişi

İŞKUR, işsizlikle mücadele ve işgücünün niteliğinin geliştirilmesi kapsamında oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve işsizler ile açık iş ve işe yerleştirme sayılarını içeren Genel Verilerin yanı sıra İşgücü Yetiştirme Programları ve Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımına ilişkin ayrıntılı tablolar, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan faaliyetler hakkında bir projeksiyon sunmaktadır.

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

İŞKUR, 2011 yılının Ocak-Kasım ayları arasında 330 bin 75 kişiyi iş sahibi yaptı.

Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2010 Yılı Ocak-Kasım Dönemi	**2011 Yılı Ocak-Kasım Dönemi**	**Değişim**
Başvuru	**1.091.127**	**1.270.690**	**16,5**
Erkek	678.049	777.567	14,7
Kadın	413.078	493.123	19,4
Açık İş	**334.989**	**596.869**	**78,2**
Kamu	57.022	53.357	-6,4
Özel	277.967	543.512	95,5
İşe Yerleştirme	**184.081**	**330.075**	**79,3**
Erkek	139.868	237.839	70,0
Kadın	44.213	92.236	108,6
Normal	154.819	294.325	90,1
Özürlü	29.063	35.527	22,2
Eski Hükümlü	199	223	12,1
Kayıtlı İşgücü	**1.651.600**	**2.092.768**	**26,7**
Erkek	1.182.586	1.322.685	11,8
Kadın	469.014	770.083	64,2
Kayıtlı İşsiz	**1.473.134**	**1.773.878**	**20,4**
Erkek	1.042.091	1.093.116	4,9
Kadın	431.043	680.762	57,9
Yurtdışı Başvuru	**818**	**781**	**-4,5**
Yurtdışı Gönderme	**44.934**	**46.933**	**4,4**

2011 yılı Ocak-Kasım döneminde 1 milyon 270 bin 690 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. Başvuruların, 2010 yılının aynı dönemine göre 2011 yılında % 16,5 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların % 39'u kadın, % 61'i erkektir. Geçen yılın aynı dönemine göre kadınlardaki artış oranı erkeklerden daha fazladır.

İŞKUR 2011 yılının Ocak-Kasım döneminde 596 bin 869 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini % 78 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin % 91'i özel sektördendir. Geçen yılın aynı dönemine göre Kamu sektöründen alınan açık

Kayıtlı İşsiz Sayısı
(Kasım -2011 sonu itibariyle): 1.773.878 Kişi

Kurslara Katılan Kişi Sayısı
(Ocak-Kasım 2011): 224.787 Kişi

işlerde azalış görülürken, özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı % 95,5 olarak gerçekleşmiştir.

2011 yılı Ocak-Kasım döneminde İŞKUR vasıtasıyla 330 bin 75 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre % 79 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. İşe yerleşenlerin % 28'i kadındır. Kadınlarda işe yerleştirme sayısı geçen yılın aynı dönemine göre % 108 artmıştır. Dönem içerisinde 35 bin 527 özürlü vatandaşımız ve 223 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2011 yılı Kasım ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 2 milyon 92 bin 768 işgücü, 1 milyon 773 bin 878 işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında % 20 artış olmuştur. Yurtdışı başvurular % 4,5 oranında azalırken, yurtdışı göndermeler ise % 4,4 oranında artmıştır. 2011 yılı Ocak-Kasım Dönemi içerisinde 46 bin 933 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir.

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARI				
KURS TÜRÜ	2011 Ocak - Kasım Dönemi			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	20	276	439	715
Çalışanların Mesleki Eğitimi	387	3.543	909	4.452
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	20	213	7	220
GAP II	157	1.740	2.153	3.893
GAP II TYÇP	128	3.764	288	4.052
GAP II Girişimcilik	34	603	228	831
GAP II/UMEM	5	76	26	102
GAP II/UMEM-İEP	7	61	0	61
Girişimcilik	826	12.349	9.868	22.217
Hibe Projeleri	396	4.166	7.266	11.432
Hükümlülere Yönelik Kurslar	294	3.809	142	3.951
İşgücü Yetiş. Kurs./ İst. Garantili	2.286	23.310	28.233	51.543
İşgücü Yetiştirme Kursları/Genel	1.109	7.967	16.838	24.805
İşgücü Yetiştirme Kursları/TYÇP	2.093	39.882	12.140	52.022
Özürlü Kursları	393	2.440	1.424	3.864
Staj (İşbaşı Eğitim Programları)	2.508	2.448	2.761	5.209
UMEM Projesi	1.621	18.441	6.889	25.330
UMEM Projesi/İEP	3.028	7.397	2.691	10.088
Toplam	**15.312**	**132.485**	**92.302**	**224.787**

Tablo 2: İşgücü Yetiştirme Programları

2011 yılının Ocak-Kasım döneminde 224 bin 787 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanmıştır. (yararlanarak meslek sahibi olmuştur.)

Kaynak: İŞKUR
**Geçici verilerdir.*

İşsizlik Sigo
(Ocak-Kasım

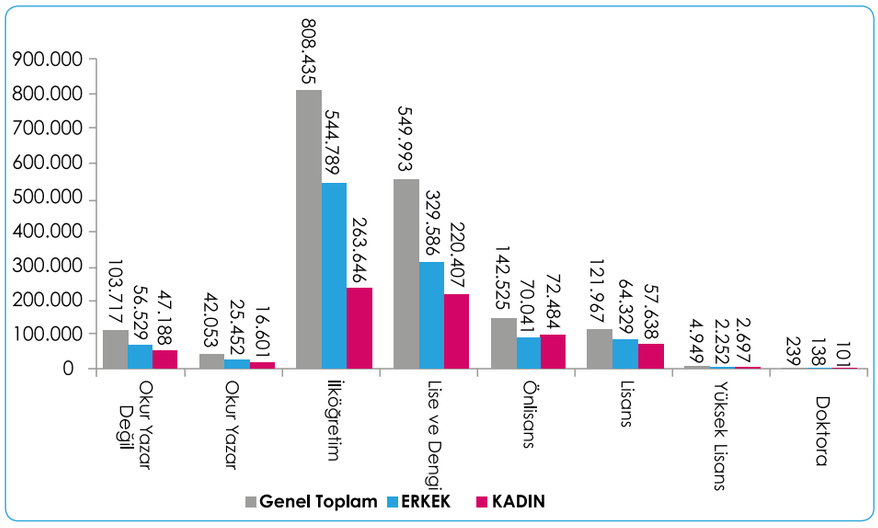
İşgücü Yetiştirme Programları

İŞKUR 2011 yılı Ocak-Kasım dönemi içerisinde toplam 15 bin 312 program açmış olup bu programlara 92 bin 302 kişisi kadın, 132 bin 485 kişisi erkek olmak üzere toplam 224 bin 787 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı) ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. Ocak-Kasım döneminde UMEM Beceri'10 Projesinden yararlanan sayısı 35 bin kişiyi aşmıştır.

Şekil 1: Kayıtlı İşsizlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Kasım ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin yarısından fazlası lise altı eğitime sahiptir.

Kaynak: İŞKUR



Eğitim Durumlarına Göre Kayıtlı İşsizler

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin % 38,4'ü kadın, % 61,6'sı erkektir. Kayıtlı işsizlerin yaklaşık % 54'ü lise altı eğitime sahiptir. Lise ve dengi eğitime sahip olanların oranı % 31, lise üstü eğitime sahip olanların oranı % 15'tir. Erkeklerde lise altı eğitime sahip olanların oranı % 57'nin üzerindedir. Lise üstü eğitime sahip olanların oranı ise % 12,5'tir. Kadınlarda lise altı eğitime sahip olanların oranı % 48'dir. Lise üstü eğitime sahip olanların oranı ise % 19,5'dir. Kadın kayıtlı işsizlerin erkek kayıtlı işsizlerden daha eğitimli oldukları görülmektedir.

İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden 138'i erkek, 101'i kadın olmak üzere 239 kişi doktora yapmıştır.

Tablo 3: Özürlü, Eski Hükümlü Açık Kontenjan Durumu

2011 yılı Kasım ayı sonuna kadar İŞKUR vasıtasıyla 35 bin 527 özürlü, 223 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir.

Kaynak: İŞKUR

	EKİM 2011 İTİBARİYLE		
	Kamu	Özel	Toplam
ÖZÜRLÜLER	1.193	22.148	23.341
ESKİ HÜKÜMLÜLER	1.687	0	1.687

Özürlü ve Eski Hükümlüler

rtası Fonundan Yararlanan Kişi
2011): 162.811 Kişi

İşsizlik Sigortası Fonu
(30 Kasım 2011 itibariyle): 52 Milyar 789 Milyon TL

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde 23 bin 341 kişilik özürlü açık kontenjanı bulunmaktadır. Kasım ayı sonu itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 67 bin 888 kişi erkek, 26 bin 543 kişi kadın olmak üzere toplam 94 bin 431 özürlü bulunmaktadır. 10 bin 783 kişisi erkek, 205 kişisi kadın olmak üzere toplam 10 bin 988 eski hükümlü bulunmaktadır. 2011 yılı içerisinde (Kasım ayı sonuna kadar) İŞKUR vasıtasıyla 35 bin 527 özürlü, 223 eski hükümlü işe yerleştirilmiştir.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

30 Kasım 2011 tarihi itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 52 milyar 789 milyon 962 bin TL'dir. 2011 yılının Kasım ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan, 162.811 kişiye 65.475.414 TL işsizlik ödeneği; 310 kişiye 146.768 TL kısa çalışma ödeneği ve 86 kişiye de 158.914 TL ücret garanti fonu kapsamında ödeme yapılmıştır.

Ayrıca yine 2011 yılının Kasım ayında 480 kişiye 484.685,87 TL iş kaybı tazminatı ödemesi gerçekleştirilmiştir.

GENÇ İSTİHDAMININ DESTEKLENMESİ OPERASYONU

Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen ve İŞKUR tarafında yürütülen Genç İstihdamının Desteklenmesi (GİD) Operasyonu ile gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması hedeflenmektedir. Hibe Bileşeni 2010 yılı sonunda başlayan Operasyon'un Teknik Yardım Bileşeni Eylül 2011 yılında uygulamaya konulmuş olup Eylül 2013'e kadar devam edecektir.

Ülkemizde ve dünyada gençler, düşük istihdam yaratma kapasitesi, okullaşma oranının düşük olması, okuldan çalışma hayatına geçişte yaşanan sıkıntılar, eğitim ve işgücü piyasası talepleri arasındaki uyumsuzluk, genç nüfus arasında girişimcilik düzeyinin yetersizliği ve kamu istihdam hizmetleri hakkında yeterli bilgiye sahip olmama gibi sorunlar yaşamaktadırlar. Gençlerin bu sorunlarla mücadele etmelerine yardımcı olmak için İŞKUR, Genç İstihdamının Desteklenmesi (GİD) Operasyonu'nu hazırlamıştır.

Operasyon'un temel hedefi, gençlerin istihdam edilebilirliklerinin artırılmasıdır. Bu temel hedefe ulaşabilmek için; illerin kendi işgücü piyasası özellikleri göz önünde bulundurularak belirlenecek meslekler-de girişimcilik eğitimlerinin düzenlenmesi; kendi işini kuracak genç girişimcilere rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin verilmesi; gençler için okuldan işe geçişi kolaylaştıracak staj imkânlarının arttırılması; gençlerin mesleki yeterliliklerinin arttırılması ve çıraklık programlarından yararlanan gençlerin sayısının arttırılması planlanmaktadır.

Gençlerin İstihdamı İçin Hibe Projeleri

Operasyonu, Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti ortak çalışması olarak devam etmektedir. Toplam bütçesi 26 milyon Avro olan Operasyon ile genç istihdamının desteklenmesi için 43 ilde uygulanan hibe projelerine, Hibe Programı çerçevesinde yaklaşık 24 milyon Avro aktarılmıştır.

Operasyon kapsamında 2010 yılı sonlarında uygulanmaya başlayan ve 2011 yılı Aralık ayına kadar tamamlanacak olan hibe projeleri ile çeşitli konularda gençlere destekler sağlanmaktadır. Gençlerin İstihdam Edilebilirliklerinin Arttırılması ve Girişimciliğin Desteklenmesi, Eğitimden İstihdama Geçişte Gençlerin Desteklenmesi, İnternet Girişimciliği ve E-Ticaret Eğitim Atölyesi, Gençler İçin İş ve Kariyer Desteği gibi projeler ile gençlerin becerileri, tecrübeleri ve özgüvenleri artmaktadır.

Uygulanan bazı hibe projeleri ile gençlere istihdam konusunda dünyadaki güncel eğilimleri takip edebilme fırsatları sunulmaktadır. Çevreye duyarlı "Eko-İnovasyon" ve "Yeşil Meslekler İçin Gençlerin Eğitimi" gibi projeler, dünyada ve ülkemizde gündemde olan Sürdürülebilir Yeşil Büyüme ile ilgili istihdam olanaklarını gençlerimiz için ulaşılabilir hale getirmektedir.

Genç Girişimciliği İçin "YES Modeli"

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu ile gençlerin girişimciliğini desteklemek ve artırmak amacıyla Türkiye'ye özgü YES (Genç Girişimciliğinin Desteklenmesi) Modeli'nin oluşturulması ve geliştirilmesi planlanmaktadır. Operasyon kapsamında, konu ile ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinden oluşacak bir çalışma grubu ile modelin şekillenmesi için çalışmalar gerçekleştirilecektir. Çalışmalar sonundaki nihai hedef, YES Modeli'nin resmiyet kazanması, bu modelin öncelikle 5 pilot bölgede uygulanması ve daha sonra ülke çapına yaygınlaştırılması yönündedir.

Gençler İçin Staj ve İşbaşı Eğitimi İmkânları

İŞKUR, Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında gençlere sunulan staj ve işbaşı eğitimi imkânlarının

artırılmasını sağlamak için bir takım hedefler belirlemiştir. Belirlenen bu hedefler doğrultusunda:

- Bölgelerde şirketler ve kamu temsilcileri ile toplantılar yapılarak konu ile ilgili farkındalığın oluşturulması sağlanacaktır.
- Özel sektörün ve kamunun gençlere sundukları staj ve işbaşı eğitimi imkânlarını artırmalarını teşvik edecek kampanyalar düzenlenecektir.
- Şirketler ve okullar arasında işbirliği anlaşmalarının yapılmasına öncülük edilerek gençlerin okurken ve okul sonrasında iş hayatını tanıyarak pratik bilgi ve deneyim kazanmaları sağlanacaktır.
- İŞKUR internet sitesinde, staj ve işbaşı eğitimi imkânlarını araştıran gençler için bir ağ kurularak bu ağ için tasarlanmış bir arama motoru geliştirilecektir.
- Gençler için özel kariyer günleri düzenlenerek gençlerin ve işverenlerin bir araya gelmeleri sağlanacaktır. ■

Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu, İŞKUR'un gençler için sunduğu, mesleki yeterliliği artırma, girişimcilik eğitimleri, rehberlik ve danışmanlık hizmetleri, staj ve işbaşı imkânları, kariyer günleri gibi faaliyetleri geliştirmek ve gençlere yeni imkânlar sunabilmek için tasarlanmıştır.

SOSYAL MEDYA UZMANI

Sosyal medya uzmanı, sosyal medya ağlarında marka, firma ya da şahıs hakkında olumlu imaj oluşturulmasını ve doğru bilgilendirmeyi sağlar. Aynı zamanda sosyal ağlarda firma ve marka hakkında neler yazıldığını takip ederek buna uygun iletişim stratejisi belirler.

Firmanın ürün ve hizmetlerini çok iyi tanıyan bu uzmanlar, sosyal medya ağlarında (Facebook, Twitter, FriendFeed..vs.) hesaplar açarak gruplar ve hayran sayfaları oluştururlar.

Sosyal Medya Uzmanı, işletmenin genel çalışma prensipleri doğrultusunda, araç, gereç ve ekipmanları etkin bir şekilde kullanarak, işçi sağlığı, iş güvenliği ve çevre koruma düzenlemelerine ve mesleğin verimlilik ve kalite gereklerine uygun olarak:

- Sosyal medya ağlarını takip etmek,
- Sosyal medya platformlarında özel kampanya kurguları geliştirmek,
- Sosyal medya ağlarındaki takipçi sayısını artıracak çözümler üretmek, uygun olan iletişim stratejilerini belirlemek,
- Sosyal medya ağlarında çalıştığı firma, marka ve kişi hakkındaki farklı kişi ve kurumlar tarafından oluşturulan uygun olmayan içerik, durum ve izlenimleri belirlemek,
- Uygun olmayan içerik, durum ve izlenimlere gerektiğinde müdahale etmek,
- Bloglar oluşturmak, içerikleri hazırlamak ve yayımlamak,
- Rakiplerin sosyal medyadaki aktivitelerini takip etmek,
- Ürün deneyimine ilişkin çalışmalar yapmak,
- Mesleği alanındaki gelişmeleri takip etmek ve uygulamak, gibi görev ve işlemleri yerine getirir.

Şirketlerin daha çok pazarlama ve iletişim departmanları ile ortak çalışan sosyal medya uzmanlarında; pazarlama bilgisi, pratik zekâ, psikoloji ve sosyoloji bilgisi gibi bilgi ve beceriler aranır.

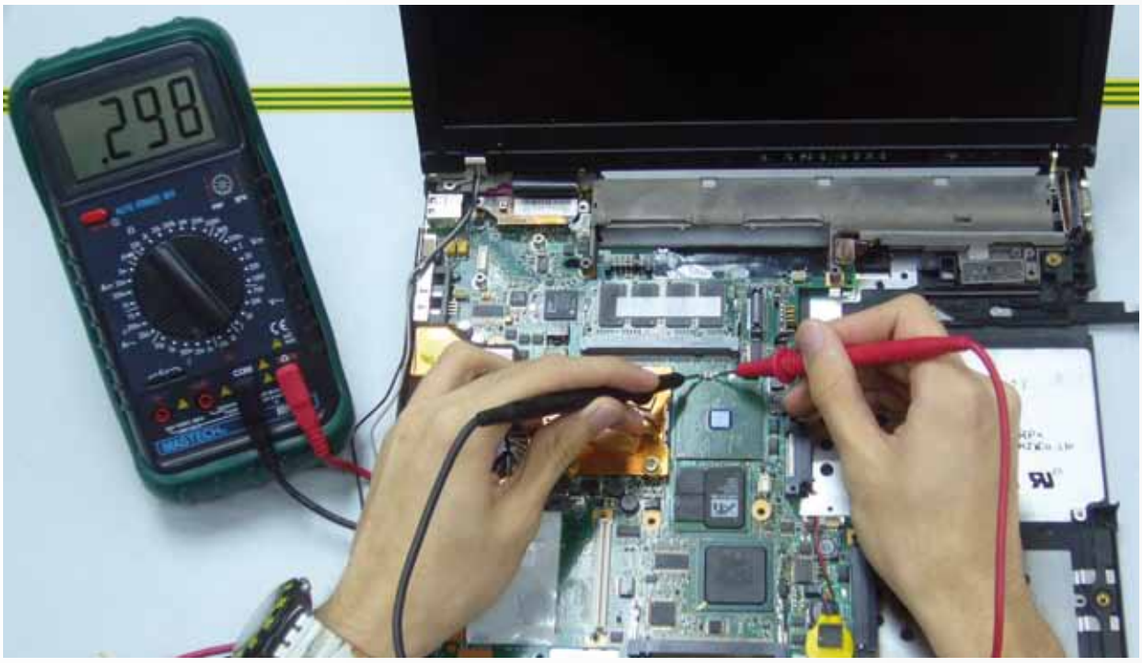
YÖNETİCİ SEKRETERİ

Yöneticinin kurum veya kuruluş içindeki ve dışındaki kişilerle iletişimini, günlük, haftalık çalışma programının uygulanmasını sağlayan, yöneticinin günlük işlerini organize eden, yazışma ve dosyalama işlemlerini yürüten kişidir. Yönetici sekreteri olmak isteyenlerde; nazik, güler yüzlü, düzgün ve akıcı bir dille konuşabilen, sorumluluk sahibi, güçlü görsel ve işitsel bellek gibi özellikler aranır.

Görevleri;
- Yöneticiye daha önce programlanan işleri hatırlatır,
- Gelen haber ve bilgileri kaydeder, yöneticiye ulaştırır,
- Telefon görüşmelerinin yapılmasını sağlar,
- Randevuları ayarlar, misafirleri karşılar,
- Gelen yazıları (Fax, posta vb.) alır, sınıflandırır, kaydeder, büro içi evrak akışını sağlar,
- Mektup, rapor, tablo vb. dokümanları yazar, çoğaltır, dağıtır ve dosyalar,
- Dosyalardan istenen bilgileri bulur, dosyalardan alınan dokümanların işleri bitince yerlerine koyar,
- Bir toplantı yapılacaksa gündemini yazıp, ilgililere gönderir, salonu ve kullanılacak materyali hazırlatır…vs.

Mesleğin eğitimi; Meslek Liseleri, Teknik Liseler, Anadolu Meslek Liseleri ve Anadolu Teknik Liselerinin "Büro Yönetimi ve Sekreterlik" alanındaki "Yönetici Sekreterliği" dalında verilmektedir. Ayrıca yaygın meslekî ve teknik eğitim programları yoluyla da bu alan/dalda eğitim almak isteyenlere örgün eğitime denk mesleki eğitim verilebilmektedir. Eğitim süresi 4 yıldır.

Eğitim sonrası kazanç, çalışılan işyerinin büyüklüğüne ve kişinin tecrübesine göre değişir. Kamu sektöründe göreve başlanıldığı takdirde genel lise mezunlarına göre bir üst dereceden ücret alırlar. Özel işyerlerinde ise, niteliği yüksek elemanlar, oldukça yüksek ücretlerle çalışmaktadırlar.



BİLGİSAYAR BAKIM ONARIMCISI

Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı, bilgisayar ve donanımlarını monte eden, gerekli işletim sistemini yükleyen, meydana gelen arızaları tespit edip, onarımını ve bakımını yapan kişidir. Güç kaynağı, ekran, klavye, mouse, yazıcı ve diğer çevre birimlerinin arızalı olan parçalarını onarmak ya da yerine yenisini takmak, İşletişim programlarını veya paket programları yüklemek ve testini yapmak, monitör, klavye, ekran ve diğer çevre birimlerin belirli zamanlarda bakımını yapmak bilgisayar bakım ve onarımcısının görevleri arasındadır.

Bilgisayar bakım ve onarımcısı olmak isteyenlerin;

- Matematik ve fiziğe ilgili ve bu alanda başarılı,
- El ve parmaklarını ustalıkla kullanabilen,
- Mekaniğe ilgili ve yetenekli,
- Şekiller arasındaki ilişkileri algılayabilen,
- Mantığı güçlü,
- Dikkatli, tedbirli ve sorumluluk duygusu gelişmiş,
- Planlı çalışma alışkanlığına sahip,
- Yeniliklere açık, gelişmeleri takip edebilen,
- Ayrıntıyı algılayabilen, kişiler olmaları gerekir.

Mesleğin eğitimi yeterli müracaat olması durumunda tüm mesleki eğitim merkezlerinde "Elektrik-Elektronik Teknolojisi" alanı "Bilgisayar Teknik Servisçiliği" dalında verilmektedir. Ayrıca meslek liselerinin, "Bilişim Teknolojileri" alanı "Bilgisayar Teknik Servisi" dalında da bu mesleğin eğitimi verilir. Bu mesleğin eğitiminde; Meslek Bilgisi, Teknik Resim, Bilgisayar Donanımı, Bilgisayar Bakımı ve Arıza Giderme, Elektronik, Endüstriyel Elektronik ve Test Tekniği gibi dersler verilmektedir. Bilgisayar Bakım ve Onarımcısı olarak kamu sektöründe çalışanlar teknik hizmet sınıfından ücret alırlar. Özel sektörde ise deneyimli olanlar asgari ücretin iki-üç katı kadar ücret alır. Genellikle ücretlerine ek olarak yaptıkları her iş için prim alırlar. Kendi işini kuranların kazançları bilgi, beceri ve performansa göre değişiklik gösterir.

FORKLİFT OPERATÖRÜ

Forklift operatörü, işletmelerde forklift makinesini kullanarak taşınacak mal veya eşyayı emniyetli bir şekilde indirme, bindirme ve istifleme işini yürüten kişidir.

Forklift operatörleri, işyerinin özelliğine göre, açık veya kapalı alanlarda çalışabilirler. Çalışma saatleri genelde düzenli olmakla beraber vardiyalı çalışma söz konusu olabilir.

Forklift operatörü olmak isteyenlerin:
- Göz, el ve ayakları sağlam ve bunları eşgüdümle kullanabilen,
- Mekanik yeteneği gelişmiş,
- Tedbirli, dikkatli,
- Kurallara uyan,
- Sorumluluk sahibi, kişiler olmaları beklenir.

Forklift operatörlüğü eğitiminde genelde işletmeler kendi elemanlarını yetiştirmek için, Karayolları Bölge Müdürlüklerine; Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığına veya Makine Mühendisleri Odalarından herhangi birine başvurarak Milli Eğitim Müdürlüklerine bağlı Halk Eğitim Merkezleri ile işbirliği yaparak, bünyelerinde çalışan elemanlardan iş makinesi kullananlara sertifika verilmesi için kurs açılması talebinde bulunurlar. Gerekli izinler alındıktan sonra kurs açılır. Kurs sonucu yapılacak sınavda başarılı olanlara iş makineleri kullanım (operatörlük) sertifikası verilir.

Forklift kullanım alanlarının hızla genişlemesi, çeşitlenmesi mesleğe giderek önem kazandırmaktadır. Bu nedenle bu meslekte nitelikli elemanlara olan talebin giderek arttığı gözlenmektedir. Bu meslekte edinilen bilgi ve beceriler silindir, finişer, greyder, mobil vinç ve ekskavatör gibi diğer iş makinelerinin operatörlüğünde de iş bulma olanağı sağlayabilir. Forklift operatörleri çalışılan işyeri, sektör ve deneyime göre değişiklik göstermekle birlikte, ilk işe girişte asgari ücret alırlar; tecrübe kazandıkça bu miktar asgari ücretin 2-3 katına kadar yükselebilmektedir.

İşyeri çizelgesi girişini sisteme yanlış yapılması durumunda ne yapılabilir?

Sisteme aylar bazında kaydetmiş olduğunuz çizelgelerinizden sadece en son ay girmiş olduğunuz çizelge üzerinde güncelleme yapma hakkına sahipsiniz. Çizelgenizi silip yeniden girmek istiyorsanız en yakın İŞKUR birimine uğramalısınız.

Türk Meslekler Sözlüğü nasıl hazırlanmaktadır?

Türk Meslekler Sözlüğü;

- Meslek Araştırma Geliştirme Şube Müdürlüğü ve il müdürlüklerimizde görevli personel tarafından yapılan iş analizleri ile elde edilen bilgiler,
- Meslek, iş ve unvanlar hakkında çıkartılmış kanun, tüzük, yönetmelik, vb. mevzuat,
- Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK) tarafından onaylanan Meslek Bilgi Dosyaları,
- Kamu ve özel işletmeler, sendikalar, meslek odaları vb. kurum ve kuruluşlar tarafından iş analizleri ile hazırlanan görev (iş) tanımlarından elde edilen bilgiler,
- İş ve mesleklerle ilgili yazılı, görsel, basılı dokümanlardan faydalanarak hazırlanmaktadır.

Hangi işverenlerin ne zamana kadar aylık işgücü çizelgesi bildirme yükümlülüğü vardır, bildirilmediği takdirde yaptırımı nedir?

1+ istihdamlı kamu işyerleri ile 10+ istihdamlı özel sektör işyerlerinin aylık işgücü çizelgesini en geç takip eden ayın sonuna kadar Kurumumuza bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır.

4904 sayılı Kanunun 20 inci maddesinin 1'nci fıkrası (e) bendi gereğince "21 inci maddesinde belirtilen bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket eden özel kesim işyerlerine" 2010 yılı için 2.289,00 TL idari para cezası uygulanmaktadır.

SORU - CEVAP

Size uygun işleri nasıl görebilir ve bu işlere nasıl başvurabilirsiniz?

Sisteme T.C. Kimlik numarası ve şifrenizle girdikten sonra gelen ekranda ya da ekranın sağında yer alan "Bana Uygun İşler" bölümünü kullanmanız gerekmektedir. Gelen ekranda size uygun işleri aramanız halinde listelenmiş olan taleplerin sol tarafında yer alan işgücü numarasını tıklamanız gerekmekte olup, gelen ekranın altında yer alan "başvur" butonunu tıklamanız halinde o talebe başvurunuz yapılmaktadır. İş başvurularınızın durumlarını ve sonuçlarını da "iş başvurularım" ya da "başvurularım" linkinden takip edebilirsiniz.

Tarım aracısı izni alabilmek için başvurular nasıl değerlendirilecektir?

Tarım aracısı izni almak isteyenler, Kurum il/şube müdürlüklerine şahsen veya iadeli taahhütlü posta yoluyla veya Kaymakamlık ya da diğer resmi mahalli birimler tarafından tarım aracılarından alınan belgelerin toplu olarak Kuruma gönderilmesi ile de başvuru yapılabilir. Ayrıca Tarım aracıları da kendi aralarında imza karşılığı yetki verdikleri kişi aracılığıyla toplu başvurarak, gerekli bilgi ve belgeleri ibraz edeceklerdir.

İl Müdürlüklerince belgeler değerlendirilerek, uygun bulunanlara izin verilecektir. Kurumda yapılan değerlendirmeler sonucunda şahsen başvurular aynı gün, iadeli taahhütlü posta ile alınan başvurularla ilgili işlemler bir iş günü, içinde sonuçlandırılacaktır.

İşbaşı Eğitim Programları'ndan hangi işyerleri faydalanabilir?

Kuruma kayıtlı işyerleri işbaşı eğitim programlarından faydanalanabilir. Söz konusu işyerlerinin en az 5 çalışanı bulunması gerekmektedir. İşbaşı eğitim programı uygulanacak işyerlerinde eğitim alacak işsizlerin son 6 aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olması, bu programın başlama tarihinden önceki altı aylık dönemde işyerine ait prim ve hizmet belgelerinde bildirilen sigortalı sayısının ortalamasına ilave olması gerekir.

İşbaşı Eğitim Programları nedir? Bu programlara kimler katılabilir?

İşbaşı eğitim programları işsizlerin mesleki yeterliliklerini geliştirmek amacıyla işyerlerinde düzenlenen eğitim programlarıdır. Program süresi, haftalık 45 saati aşmamak üzere en fazla 6 aydır. İşbaşı eğitim programlarına katılabilmek için kuruma kayıtlı işsiz olma, 15 yaşını tamamlamış olma, en az lise ve dengi okul mezunu olma, öğrenci olmama şartları aranmaktadır. Açık öğretim, beklemeli öğrenciler, kayıtlarını dondurmuş olanlar ve ikinci öğretime devam eden öğrencilerin programlara katılmaları ve program sonunda da istihdam edilmelerine engel teşkil etmediği hususunda, İl/Şube Müdürlüklerinin uygunluk değerlendirmesi yapması gerekmektedir.

İşverenin kısa çalışma ödeneği kime ödenir? Süresi ve miktarı ne kadardır?

Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süreler için aylık olarak hesaplanır. Kısa çalışma ödeneğinin süresi en fazla üç aydır.

Günlük kısa çalışma ödeneğinin miktarı, 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçmemek üzere, sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ıdır. Kısa çalışma ödeneği, 4447 sayılı Kanunun Ek 2 nci maddesine aykırı olmamak koşuluyla aynı Kanunun 50 nci maddesindeki esaslara göre ödenir."

İşveren kısa çalışma ödeneği için nasıl ve nereye başvuruda bulunabilir?

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, Kısa Çalışma Talep Formu'nu tanzim ederek İŞKUR'a bildirimde bulunur. Ayrıca varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya yazılı bildirimde bulunur.

İşverenin kısa çalışma başvurusu nasıl değerlendirilir?

İşverence İŞKUR birimlerine yapılan kısa çalışma ödeneği başvuruları Kurumumuz tarafından değerlendirilir. İnceleme sonucu, İŞKUR tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılamadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

TARİHE YENİDEN DÖNÜŞ: HAMAMÖNÜ

Hamamönü, eskiye dönmek ve tarihin yeniden canlandırılması amacıyla başkente yeni bir çehre kazandırmak için başlatılan mükemmel bir rekreasyon alanıdır. Ankara'nın tarihi semtlerinden Altındağ'da, Ankara Kalesi'nin hemen altında Başkent'in değişen yüzüdür Hamamönü...

Geçmişin güzelliklerini bir nebze olsun hatırlatan Hamamönü, modernleşmenin sıkıcı hale gelmeye başladığı bir dönemde AVM'lerin bunaltıcı ve sıkıcı atmosferinden kurtulmanın yeni adresi olacağa benziyor.

Bu sayımızda; Sanat Sokağı, Camiler, Kültür Sanat Evi, Konaklar ve El Ürünleri Pazarı'yla insanlara yeni bir yaşam alanı sunan Hamamönü'nün güzelliklerini yakından tanıyacağız...

Sanat Sokağı: Sanat merkezi olması için restore edilen evlerden oluşan, Sanat Sokağı Ankara'daki eski evlerin mimarisine ışık tutmaktadır.

Camiler: Sarıkadı Camii, Karacabey Camii, Mehmet Akif Kültür Parkı içinde yer alan Hacı Musa Camii ve Kanuni Sultan Süleyman zamanında yaptırılan Tacettin Dergâhı ve Camii iftiharla ayakta duran yapılardır.

Kültür- Sanat Evi: Bölgeyle mimari yapısına uygun olarak Altındağ Belediyesi tarafından 575 metrekarelik alana inşa edilen Altındağ Kültür Sanat Evi ziyaretçilerden yoğun ilgi görmektedir. Kültür-Sanat Evi açık hava sineması, toplantı ve konferans salonlarıyla kültür sanat faaliyetlerine de ev sahipliği yapmaktadır.

Konaklar: Kamil Paşa Konağı, 19. Yüzyılın sonlarına doğru Mavağa (Mavi Ağa) tarafından inşa edilmiştir. Sonrasında ise Ankara Merkez Kumandanı Kamil Paşa'ya satılmıştır. 1969 yılına kadar da Osman Zeki Öğretmenoğlu ve ailesi bu konakta ikamet etmiştir.

El Ürünleri Pazarı: Sanat Sokağı Projesi Kapsamında inşaatı tamamlanarak hizmete açılan en önemli yerlerden birisidir. El Ürünleri Pazarı, el emeği göz nuru ürünlerin sergilenmesi ve satışa sunulmasına hizmet etmektedir.

Devlet Tiyatroları Perdelerini Açtı

Devlet Tiyatroları yeni sezon için perdelerini açtı. Nikolay Vasilyeviç Gogol'un yazdığı, Cem Emüler'in yönettiği"Bir Delinin Hatıra Defteri" adlı ünlü eseri; Turan Oflazoğlu'nun yazdığı, Şakir Gürzumar'ın yönettiği "Genç OSMAN" ve Hatice Meryem'in yazdığı, Funda Mete'nin yönettiği "Sinek Kadar Kocam Olsun Başımda Bulunsun" adlı ödüllü oyunlar, tiyatroseverlerle buluşan oyunlardan sadece bir kaçı...

Bir Delinin Hatıra Defteri

Gogol'un 1841'de kaleme aldığı tek kişilik oyun, dünya tiyatrosunun en iyi örneklerinden biridir. Oyun, modern dünyanın yalnızlaştırdığı ve yaşadığı gerçekliklerle baş edemeyen bireyin gittikçe ilginç bir hal alan iç dünyasına yolculuktur.

Bilet bulmanın zorluklarına rağmen oyunda kendine yer bulabilmiş şanslı seyircilerine gerek görsel, içerik zenginliğiyle gerekse oyuncu performansı ile 90 dakika boyunca eserde konu edilen karakterle göz göze gelmiş izlenimi yaratır.

Erdal Beşikçioğlu'nun yorumuyla sergilenen oyun *2009 Baykal Saran "Yılın Tiyatro Sanatçısı"* ödülüne değer görülmüş ve ağustos ayında ülkemizi *"Varna II. Uluslararası Monodram Tiyatro Festivali"*nde temsil etmiştir.

Genç Osman

Oyun kalabalık kadrosuyla, genç yaşta padişah olup ülke yönetimindeki aksaklıkları düzeltmeye çabalayan II. Osman'ın saray entrikalarının gölgesinde, ölüme kadar giden hayatına, çok yönlü bakıştır.

"Genç" denmesi 14 yaşındaki saltanatına mı, yoksa 18 yaşında sonlanan hayatına mı atıftır bilinmez; ancak Genç Osman sorgulayan ve yenilikçi görüşleri ile tarihsel konumunun ötesine geçmeye çabalar. Bu çabanın hem onun için trajik bir son hem de devletinin en büyük ordusu için kara bir leke olacağından habersizdir.

Üç sezon büyük beğeni ile seyircilere perdelerini açan ve dördüncü sezonuna hazırlanan oyun *2008 - 2009 Sanat Kurumu* En İyi Kostüm *Tasarımı Ödülü* ve *2008 - 2009 Sanat Kurumu En İyi Işık Tasarımı Ödülü*'ne layık görülmüştür.

Sinek Kadar Kocam Olsun Başımda Bulunsun

Kadınlık hallerini, birinin karısı olmayı, birey olmayı ve bu hallerin getirdiği ezilme, ayakta kalma, direnç duygularını mizahi bir dille anlatan farklı kurguya sahip bir oyun. Nasıldır bir cücenin, bir avarenin, bir kasabın ya da bir bankacının karısı olmak? Bir yandan erkeğe toplum tarafından yüklenen görevleri ele alırken diğer yandan kadının hem kendi hem başkalarının hayatını nasıl sırtladığını gözler önüne seriyor.

Aslen bir ekonomist olan Hatice Meryem'in aynı adlı romanından uyarlanan oyun, 12 ayrı kadın hikâyesi ile *2009 - 2010 X. Lions Tiyatro Ödülleri Komedi Kadın Oyuncusu* ödülüyle taçlandırılmıştır.

MEVLANA MÜZESİ

Mevlevî Dergâhı ve Türbe 1926 yılında "Konya Âsâr-i Âtîka Müzesi" adı altında müze olarak hizmete başlamıştır. 1954 yilinda ise müzenin teshir ve tanzimi yeniden gözden geçirilmiş ve müzenin adı "Mevlâna Müzesi" olarak değiştirilmiştir.

Mevlana Müzesi, Konya'da bulunan, eskiden Mevlâna'nın dergâhı olan yapı kompleksinde, 1926 yılından beri faaliyet gösteren müzedir, "Mevlana Türbesi" olarak da anılır.

Bugün müze olarak kullanılmakta olan Mevlâna Dergâhı'nın yeri, Selçuklu Sarayı'nın Gül Bahçesi iken bahçe, Sultan Alâeddin Keykubad tarafından Mevlâna'nın babası Sultânü'l-Ulemâ Bâhaeddin Veled'e hediye edilmiştir.

Sultânü'l-Ulemâ 12 Ocak 1231 tarihinde vefat edince türbedeki bugünkü yerine defnedilmiştir. Bu defin gül bahçesine yapılan ilk defindir.

"Gök kubbeden daha iyi türbe mi olur"

Sultânü'l-Ulemâ'nin ölümünden sonra kendisini sevenler Mevlâna'ya müracaat ederek babasının mezarının üzerine bir türbe yaptırmak istediklerini söylemişlerse de Mevlâna "Gök kubbeden daha iyi türbe mi olur" diyerek bu isteği reddetmiştir. Ancak kendisi 17 Aralık 1273 yılında vefat edince Mevlâna'nın oğlu Sultan Veled, Mevlâna'nın mezarı üzerine türbe yaptırmak isteyenlerin isteklerini kabul etmiştir. "Kubbe-i Hadra" (Yeşil Kubbe) denilen türbe dört fil ayağı (kalın sütun) üzerine 130 bin Selçukî dirhemine Mimar Tebrizli Bedrettin'e yaptırılmıştır. Bu tarihten sonra inşai faaliyetler hiç bitmemiş, 19. yüzyılın sonuna kadar yapılan eklemelerle devam etmiştir.

Mevlevî Dergâhı ve Türbe 1926 yılında "Konya Âsâr-i Âtîka Müzesi" adı altında müze olarak hizmete başlamıştır. 1954 yılında ise müzenin teshir ve tanzimi yeniden gözden geçirilmiş ve müzenin adi "Mevlâna Müzesi" olarak değiştirilmiştir.

Müze alanı bahçesi ile birlikte 6 bin 500 m² iken, yeri istimlâk edilerek Gül Bahçesi olarak düzenlenen bölümlerle birlikte 18 bin m²ye ulaşmıştır.

Müzenin avlusuna "Dervîşân Kapısı" ndan girilir. Avlunun kuzey ve batı yönü boyunca derviş hücreleri yer almaktadır. Güney yönü, matbah ve Hürrem Paşa Türbesi'nden sonra, Üçler Mezarlığı'na açılan Hâmûsân (Susmuşlar) Kapısı ile son bulur. Avlunun doğusunda ise Sinan Paşa, Fatma Hatun ve Hasan Paşa türbeleri yanında semahane ve mescit bölümleri ile Mevlâna ve aile fertlerinin mezarlarının da içerisinde bulunduğu ana bina yer alır.

Avluya Yavuz Sultan Selim'in 1512 yılında yaptırdığı üzeri kapalı şadırvan ile "Seb-i Arûs" havuzu ve avlunun kuzey yönünde yer alan selsebil adı verilen çeşme, ayrı bir renk katmaktadır.

NEOLİTİK'TEN SELÇUKLU'YA SESSİZ TANIKLAR

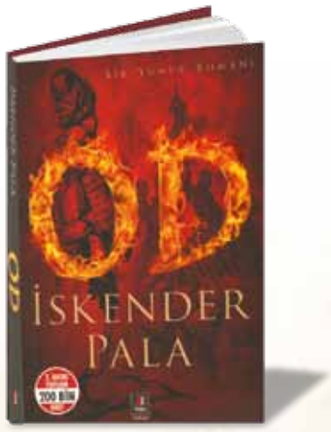
30 Mayıs 2012 tarihine kadar devam edecek olan 'Neolitik'ten Selçuklu'ya Sessiz Tanıklar' sergisi, ziyaretçileri Haliç Kıyısı'ndan, Anadolu ve çevre uygarlıklara doğru renkli bir tarihsel yolculuğa çıkarıyor.

Rezan Has Müzesi, günümüzden yaklaşık dokuz, on bin yıl önce başlayan insanlığın uygarlaşma sürecinde yaşadıklarını aktarıyor. Toplumların doğaya karşı verdikleri mücadeleyi, günlük yaşamlarını, inanç dünyalarını, sosyal ve ticari ilişkilerini, hatta ölüme karşı gelmek için geliştirdikleri araç gereçleri konuklarıyla bir araya getiriyor. Geçmiş medeniyetlerin sessiz tanıklarını sizlerle buluşturuyor.

Sergide, M.Ö. 7500-M.S. 1500 yılları arasında Anadolu ve çevresinde yerleşen çeşitli uygarlıklara ait eserler, kronolojik olarak teşhir ediliyor. Mühürler, tıp aletleri, silahlar, figürinler ve idoller, ağırlık ve ölçüler, aydınlatma araç gereçleri gibi kendi tarihsel süreçleri içinde tematik olarak sergileniyor. Daha önce sergilenmemiş özgün eserlerin de yer aldığı sergide, M.Ö. 1-M.S. 1 yüzyıllara tarihlenen bronz bir küvet, gümüş kakmalı bronz cerrahi set, M.Ö. 2. bin yıl boyalıları, Urartu iğneleri, obsidyen ok uçları, at koşumları, adak heykelleri, kandiller ile pişmiş toprak heykeller bulunuyor.

Prehistorik Çağ'dan Selçuklu İmparatorluğu'na kadar geniş bir dönemi kapsayan eserlerle, kesintisiz bir tarihsel süreç konuklara sunuluyor. Ülkemizin önde gelen koleksiyonerlerinin, daha önce teşhir edilmemiş eserleri Rezan Has'ta gün yüzüne çıktı. 30 Mayıs 2012 tarihine kadar devam edecek olan 'Neolitik'ten Selçukluya Sessiz Tanıklar' sergisi, ziyaretçileri Haliç Kıyısı'ndan, Anadolu ve çevre uygarlıklara doğru renkli bir tarihsel yolculuğa çıkaracak.

YUNUS'UN GÖZÜNDEN TARİH VE DERVÎŞLİK



"Dervîş Yunus bu sözü / Eğri büğrü söyleme
Seni sîgaya çeker / Bir Molla Kasım gelir"

İskender Pala'nın tasavvufî birikimini roman havasında bize yansıttığı "Od" adlı eserinde, tarih, din, edebiyat ve savaş iç içe geçmiş durumdadır. Öyle ki iki farklı olay örgüsünün birbirine paralel yürüdüğünü hissederiz. Bir tarafta Moğol devleti olan İlhanlılar (Çekikgöz)'ın mezalimi, kıtlık ve Haçlı neferlerinin baskınları ile hiç de tekin olmayan bir coğrafyanın ıstırabı anlatılırken, bir taraftan da Yunus Emre'nin iç yolculuğu ve ham çıktığı tasavvuf yolunda pişmesi anlatılır. Bu iki olay örgüsünü düğümleyen elbette Yunus'un madde ile mana arasında sıkışan ruhudur. Nitekim bu konuda Sitare'nin (Yunus Emre'nin eşi) mana lehine bozulan bu coğrafyada insanların dergâha yönelmesinin kaçınılmaz olduğu tezi, Anadolu'ya bereket gelip Moğol baskısı son bulunca madde lehine yönelen insanlarla desteklenir.

Okuyucusuna Molla Kasım'ın pişmanlığı ile el sallayan eser, hemen sonrasında Yunus ile oğlu İsmail'in ateizm üzerine tartışması ile okuru kurmaca dünyasına çeker. Roman aslında Molla Kasım'ın hem Yunus Emre hem de İsmail ile yaptığını iddia ettiği konuşmalardan tertip edilmiş gibi görülür. Dolayısıyla ben anlatıcı hüviyetinde bir üst anlatıcı olan Molla Kasım romanın başında bunu söyleyerek kendini geri çeker ve yerini kahraman anlatıcıların bakış açılarına bırakır. Bu yöntem romana gerçeklik ve derinlik kazandırır. Bundan sonrasını hep Yunus'un ve İsmail(Samuel)'in gözünden görürüz. Molla Kasım, Yunus'un binlerce şiirini yakıp binlercesini de suya attıktan sonra pişman olup Yunus'u arar ve bulur. Bulduğunda Yunus pişmiş, gözleri kör olmuş ama gönül gözü açılmış bir derviştir artık.

Mevlana, Hacı Bektaşi Veli ve Tapduk Emre gibi gönüllerde yer etmiş mutasavvıflarla görüşme şansı bulan Yunus anbean bu mutasavvıflardan biri olma yolunda ilerler. Kendindeki bu cevheri açığa çıkaran Tapduk Emre olsa da, onun iç dünyasını mana lehine bozan Sitare'nin ölümüdür. İbrahim'i kaybetmesi neticesinde eşi Sitare ile avunan Yunus, onu da kaybedince roman boyunca pişmanlığını duyacağı bir şey yaparak, oğlu İsmail'i Satı Nine'ye teslim ederek, tasavvuf yoluna düşer.

Roman içerisinde her bölüm Yunus Emre'nin şiirlerinden pasajlarla başlar. Ayrıca Yunus Emre'nin iç monologları da aslında onun şiirlerinden tertiplenmiş nesir cümleleridir. Bu nedenle romanda "Yunus Emre şiirlerinden yola çıkılarak olaylar geliştirilmiştir" denebilir. Nitekim Yunus'un, Tapduk Emre'den el alıp yola çıktığında sarı çiçeklerle konuşması onun meşhur "Sordum Sarı Çiçeğe" adlı ilahisinden ilhamla geliştirilmiş bir olaydır.

Romanda Yunus'un oğlu sürekli inanç çatışmaları yaşar. İroniktir ki Yunus'u manaya yakınlaştıran olaylar, İbrahim'i inançsızlığa sürükler. Annesinin ölümü, babasının kendini terk ettiği düşüncesi, bir cellâdın elinde yetişmesi onun gönül dünyasını yıkar. Samuel ismini alır ve çete faaliyetlerine karışır. Haşhaşî Alamut fedailerince Hacı Bektaşi Veli dergâhına kaçırılan İsmail, babasıyla kavuştuğunda ona ve Allah'a kızgındır. Onun gönlünü yumuşatacak olan elbette Yunus'tan başkası değildir. Fakat İsmail'in roman boyunca sürdürdüğü iç çatışmaları sığ bir konuşmayla diner. Bu denli tahlil ve tasvir edilen iç çatışmaların çözümlenmesinin de bir o kadar derin olmasını beklemek de sanırım okuyucunun hakkıdır.

Roman sonunda ayrılıklar son bulup, gönül yolculukları tamamlanınca bütün gönül ehilleri dünyalarını değiştirirken artık, bolluk içinde yüzen bereketli bir Anadolu coğrafyası çizilir. Bu anlamda Anadolu mücerret bir yoksulluk içinde değil, Yunus'un ıstıraplarına eşlik eden bir mekân hüviyetindedir. Yunus Emre gibi bir gönül kahramanını roman tadında bize okutan İskender Pala bu yanıyla takdire şayan bir iş yaparken, diğer popüler roman konularını elinin tersiyle bir kenara itmesinden dolayı ayrıca takdire şayandır.

BU ADRESTE
www.beceri10.org.tr
HAYALLERİN VAR!

İşsizsen UMEM Beceri'10'a katıl, hayal ettiğin ne varsa gerçek olsun.

BECERİ' 10
UzmanlaşmışMeslekEdindirmeMerkezleriProjesi

yeni iş adresiniz

Danışma Hattı
444 86 36

UMEM BECERİ' 10
UzmanlaşmışMeslekEdindirmeMerkezleriProjesi

ÇSGB

İŞKUR

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05>
9 771308 528008