İstihdam da 3i

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 33

İŞKUR DAİMA YANINIZDA

SOSYAL KORUMA KALKANI İLE İSTİHDAMI KORUMAYA DEVAM EDİYORUZ
ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

GENİŞ AÇI
PASİF İSTİHDAM HİZMETLERİMİZ

SÖYLEŞİ
OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE YERLİ BİR MARKA TOGG
MEHMET GÜRCAN KARAKAŞ

COVID-19 SALGININININ İŞGÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ AZALTMAK İÇİN

- KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİ DEVREYE ALDIK
- ÜCRETSİZ İZNE AYRILANLAR İÇİN NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ SAĞLADIK
- NORMALLEŞME DESTEĞİ İLE NORMAL ÇALIŞMA DÜZENİNE GEÇİŞİ HIZLANDIRDIK
- VATANDAŞLARIMIZI İŞSİZLİK ÖDENEĞİ İLE DESTEKLEDİK
- ÜCRET GARANTİ FONU İLE ÇALIŞANLARIN ÜCRET ALACAKLARINI KORUDUK
- YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ İLE EBEVEYNLERİMİZİ DESTEKLEDİK

www.iskur.gov.tr

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ VE EKLERİNE
İŞKUR WEB SİTESİNDEN ULAŞABİLİRSİNİZ

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

Ekonomiden siyasete, toplumsal ilişkilerimizden yaşam şekillerimize kadar tüm dünyayı derinden etkileyen COVID-19 salgını, ülkemizin çalışma hayatını ve çalışma biçimlerimizi yeniden ele almamıza sebep oldu. Pandemi sürecinin etkilerini en aza indirmek maksadıyla Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın riyasetinde uygulanan "Sosyal Koruma Kalkanı" ile istihdamın korunması yönünde önemli adımlar atıldı. Başta Kısa Çalışma Ödeneği uygulaması olmak üzere İşsizlik Sigortası, Nakdi Ücret Desteği gibi pasif istihdam tedbirlerinin yanı sıra normal çalışma düzenine geçen iş yerlerine uygulanan Normalleşme Desteği ile hem iş arayanlara hem de işverenlere destekler sağlandı. İŞKUR olarak bu sebeple, dergimizin bu sayısının Geniş Açı bölümünde dosya konusu olarak COVID-19 bağlamında Pasif İstihdam Hizmetlerimizi sizler için derinlemesine ele aldık.

"Aktüel" bölümümüzde Bakanlığımız ve Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. "Söyleşi" bölümünde Türkiye'nin Otomobili Girişim Grubu CEO'su Mehmet Gürcan Karakaş ile otomotiv endüstrisinde yerli bir marka olan TOGG'a dair gelişmeleri sizler için ele aldık. "Perspektif" bölümünde "COVID-19 Sürecinin Çalışma Yaşamında Neden Olabileceği Değişim ve Dönüşümler" başlıklı yazısıyla Pamukkale Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Handan Kumaş'ın analiz ve değerlendirmelerine yer verdik. "Genç Sayfalar" bölümünde Pamukkale Üniversitesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Kamil Orhan, "Krizden Bir Adım Sonrası: Gelişme Yahut Çözülme" başlıklı yazısında pandemi sürecinde eğitim kurumlarının yüz yüze çalışmalara kapatılması ile gündeme gelen uzaktan eğitim konusunu değerlendirdi. "Portre" bölümünde Amerika Birleşik Devletleri'nin tıp alanındaki prestijli ödüllerinden biri olarak kabul edilen ve "Dalında Mükemmelliği Yakalamış" tıp fakültesi profesörlerini onurlandırmak amacıyla verilen "Endowed Chair Ödülü"nün sahibi Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Meryem Tuncel'in başarı hikâyesini okuyucularımıza sunmaya çalıştık. "Başarı Hikâyesi" bölümünde İŞKUR programlarından yararlanarak "Vatmanlık" mesleğine başlayan dört kadının başarı hikâyesine yer verdik. "Parantez" bölümünde Anne Çocuk Eğitim Merkezini (AÇEM) ve hizmetlerini sizler için anlattık. "Meslek Bankası" bölümünde yüksek konsantrasyon ve dikkat gerektiren İHA Pilotluğu mesleğini tanıttık. "İl Tanıtımı" bölümünde kara elmasın memleketi Zonguldak'ı, "İnce İşçilik" bölümünde ahşaptaki ince sanat "Kündekâri"yi, "Müze" bölümünde Roma'nın sınır garnizonu Zerzevan Kalesi'ni, "Kitap Tanıtımı" bölümünde Puslu Kıtalar Atlası'nı, "Yer Tanıtımı" bölümünde ise tarihin bilgelik abidesi Ayasofya'yı sizler için ele aldık. "Tarihten Sayfalar" bölümünde de Malazgirt Meydan Muharebesi ve Zaferi'ne yer verdik.

İstihdam.gi
İŞKUR

Sayı 33
Ekim - Aralık 2020

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

Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.

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

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Bekir AKTÜRK

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Samet GÜNEŞ

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu
Abdullah Tamer YILMAZ
Begüm KANDEMİR
Güler ÇUHADAROĞLU
Hakan ÖZER
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Nazan ÖKSÜZ
Sonay SAKAL
Tufan KARA
Zeki Deniz DOST

Fotoğraf
Gökhan BENLİ

Redaktör
Burak ÖZŞAHİN

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

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

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

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 21 Aralık 2020

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

İÇİNDEKİLER

EKİM-ARALIK
2020

İSTİHDAM KALKANI

İstihdam Kalkanı ile İstihdamın Korunması ve Arttırılması İçin
TEDBİR ALMAYA DEVAM EDİYORUZ

24

SÖYLEŞİ

OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE YERLİ BİR MARKA TOGG
MEHMET GÜRCAN KARAKAŞ

31

PERSPEKTİF

COVID-19 SÜRECİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA NEDEN OLABİLECEĞİ DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLER
PROF. DR. HANDAN KUMAŞ

82

GENÇ SAYFALAR

KRİZDEN BİR ADIM SONRASI: GELİŞME YAHUT ÇÖZÜLME
PROF. DR. KAMİL ORHAN

86

PORTRE

"İNSAN KENDİNE İNANDIĞI SÜRECE BAŞARININ SINIRI YOKTUR"
PROF. DR. MERYEM TUNCEL

11

AKTÜEL

BAKAN SELÇUK: "KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE YENİ BAŞVURULARI ALMAYA BAŞLIYORUZ"

AİLE ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK, TBMM PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONUNDA BAKANLIĞIN 2021 YILI BÜTÇESİNİN SUNUMUNU YAPTI

BAKAN SELÇUK: "3 BİNE YAKIN ENGELLİ VATANDAŞIMIZ İŞKUR'UN SAĞLADIĞI HİBE İLE KENDİ İŞİNİN SAHİBİ OLDU"

BAKAN SELÇUK: "YENİ NORMAL SÜRECİNDE YAKLAŞIK 120 BİN KİŞİ İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMIMIZDAN YARARLANDI"

YENİ NORMAL SÜRECİYLE BİRLİKTE 28 BİNDEN FAZLA VATANDAŞIMIZI MESLEK SAHİBİ YAPTIK

BAKAN SELÇUK: "NİTELİKLİ BİLİŞİM UZMANI YETİŞTİRME PROJESİ'NDE YÜZDE 77 İSTİHDAM BAŞARISINI YAKALADIK"

BAKANLIĞIMIZDAN KORUMA ALTINDAKİ 7 BİN 400 GENCE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ

COVID-19 SALGININDA ÖZVERİYLE ÇALIŞAN İŞKUR PERSONELİNE TAKDİR BELGESİ

90
BAŞARI HİKÂYESİ
1 MESLEK 4 İL
4 KADIN HİKÂYESİ

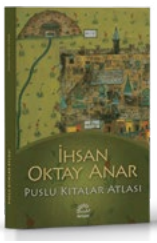
96
PORTRE
ANNE ÇOCUK EĞİTİM MERKEZİ (AÇEM)

100
MESLEK BANKASI
İHA PİLOTLUĞU YÜKSEK KONSANTRASYON VE DİKKAT GEREKTİRİR
ERKALP CİHANGİRET

104
İL TANITIMI
KARA ELMASIN MEMLEKETİ ZONGULDAK

116
İNCE İŞÇİLİK
KÜNDEKÂRİ AHŞAPTAKİ İNCE SANAT

120
MÜZE
ZERZEVAN KALESİ



124
KİTAP TANITIMI
DÜŞLERİN KİTABI PUSLU KITALAR ATLASI'NA YOLCULUK

126
TARİHTEN SAYFALAR
MALAZGİRT MEYDAN MUHAREBESİ VE ZAFER

132
YER TANITIMI
TARİHİN BİLGELİK ABİDESİ "AYASOFYA"

GENİŞ AÇI

38
COVID-19 SALGIN DÖNEMİNDE İŞKUR PERSONELİNİN GÖSTERDİĞİ PERFORMANS
ŞABAN KARAKUŞ

42
DÜNYADA İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARINA DAİR GENEL BİR ÇERÇEVE
GÜLER ÇUHADAROĞLU

46
TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ
HACI NEBİ

52
COVID-19 SÜRECİNDE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ
AYŞE SEVEN

58
PANDEMİ İLE MÜCADELEDE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ
MURAT GÜNAL

64
ÜCRET GARANTİ FONU
SELMA DEMİRCİ

70
DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ
KIZBES GÖRMEZÖZ

74
PANDEMİ DÖNEMİ NORMALLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMA YENİ DESTEK NORMALLEŞME DESTEĞİ
ÖMER İLHAN / MEHMET KARAKILIÇ

78
SALGIN SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE SOSYAL YARDIMLAR
MEHMET SAFA KOÇİ

SOSYAL KORUMA KALKANI İLE **İSTİHDAMI KORUMAYA DEVAM EDİYORUZ**

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK
T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI

Sosyal devlet anlayışıyla, hak temelli ve insan odaklı bir yaklaşımla uyguladığımız "Sosyal Koruma Kalkanı" kapsamında, Mart ayından bugüne kadar sağladığımız yardım ve desteklerin toplam tutarı 45 milyar TL'yi aştı.

Tüm dünyaya yayılan koronavirüsün etkileri her alanda varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Üretim faaliyetlerinin ve ticari ilişkilerin sekteye uğradığı bu dönemde, gelişmişlik düzeyi fark etmeksizin her ülke ekonomik faaliyetlerinde daralma ve çalışma hayatında zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Sektörel talep daralmaları ve salgının yayılımını engellemek gayesiyle zorunlu kapatmalar iş gücü piyasalarında arz-talep dengesinin bozulmasına ve iş gücü piyasasından kopuşlara neden olmaktadır.

Türkiye olarak devlet-millet dayanışmasıyla salgının etkilerini bertaraf etmek için önemli bir mücadeleyi birlikte vermenin gayreti içerisindeyiz.

Vatandaşımızın sağlığını yani "yaşamını" her şeyden daha fazla öncelediğimiz bu süreçte, Sayın Cumhurbaşkanımızın himayelerinde, Bakanlık olarak "Sosyal Koruma Kalkanı Paketi"ni yürürlüğe koyarak "Çalışma Hayatı", "Sosyal Güvenlik", "Sosyal Hizmetler" ve "Sosyal

Yardımlar", olmak üzere dört ana başlık altında çalışmalarımızı sürdürüyor, ihtiyaç sahibi vatandaşlarımıza desteklerimizi sunuyoruz. Sosyal devlet anlayışıyla, hak temelli ve insan odaklı bir yaklaşımla uyguladığımız "Sosyal Koruma Kalkanı" kapsamında, Mart ayından bugüne kadar sağladığımız yardım ve desteklerin toplam tutarı 45 milyar TL'yi aştı.

Her alanda olduğu gibi hem çalışma hayatında hem de sosyal koruma alanında istikrarı sağlamak adına tüm tedbirleri aldık.

Çalışma hayatımızın ana aktörleri yani emekçilerimizi, işçilerimizi ve işverenlerimizi yalnız bırakmamak için özellikle olağanüstü dönemlerde can simidi olarak kullanılan pasif iş gücü piyasası politikası araçlarını ivedilikle devreye sokarak salgının çalışma hayatına etkilerine gecikmeksizin cevap verilmiştir. İŞKUR vasıtasıyla ve İşsizlik Sigortası Fonu kullanılarak sunduğumuz; Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneği uygulamaları ile koronavirüs sürecinde gelir ve istihdam kaybının önlemesine destek olduk.

Öte yandan İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi ile her türlü iş veya hizmet sözleşmesi için istisnalar haricinde fesih yasağı getirerek istihdamın korunmasını sağladık.

- Kısa Çalışma Ödeneği çerçevesinde COVID-19 gerekçesiyle faaliyetlerini geçici olarak durduran iş yerlerimizdeki yaklaşık 3,6 milyon çalışan için 23,3 milyar TL,
- Nakdi Ücret Desteği kapsamında, salgın sürecinde işvereni tarafından ücretsiz izne çıkartılan veya işsiz kalıp işsizlik ödeneğine hak kazanamayan yaklaşık 2,2 milyon kişi için 6,5 milyar TL,
- İşsizlik Ödeneği kapsamında, vatandaşlarımızın emeklerinin karşılığı olan ödenekler, işsiz kaldıkları bu zor zamanda bağlanarak yaklaşık 914 bin kişiye 4,5 milyar TL,

ödeme yaptık.

Hâlihazırda Sayın Cumhurbaşkanımızın kararıyla süresi uzatılmış olan Kısa Çalışma ve Nakdi Ücret Desteği uygulamaları yoluyla, işçi, işveren ve sektör temsilcileri ile yaptığımız istişarelere göre çalışma yaşamında adım adım yeni normalleşmeye destek olacağız. Bu minvalde, salgın sürecinde uygulamaya koyduğumuz ve 1 Ağustos 2020'den itibaren başlattığımız "Normalleşme Desteği" ile normal çalışma düzenine geçiş kapsamında, işverenlerimize 2,5 milyon çalışan için yaklaşık 2 milyar TL prim desteği sağladık. Ayrıca, daha üretken Türkiye, daha çok istihdam için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayarak sunduğumuz teşvik, destek ve uygulamalarımızla da ülkemizin büyümesine katkı sağlamaya devam edeceğiz.

Sosyal Koruma Kalkanı kapsamında başlattığımız Sosyal Destek Programı ile ihtiyaç sahibi vatandaşlarımıza üç faz hâlinde ve hane başı 1.000'er TL olmak üzere toplam 6,3 milyar TL ödeme yaptık.

Sayın Cumhurbaşkanımızın önderliğinde, milletimizin yardımseverliği ve cömertliğiyle yüksek alaka gösterdiği "Biz Bize Yeteriz Türkiyem" kampanyası çerçevesinde toplanan 2 milyar TL'yi ihtiyaç sahibi vatandaşlarımıza ulaştırdık.

Toplumun her kesimine "Halka Hizmet, Hakk'a Hizmet" anlayışıyla ulaşmayı hedefleyen Bakanlığımız, istihdamı korumaya ve artırmaya yönelik diğer faaliyetlerine de kesintisiz bir şekilde devam etmektedir.

Her şeyin en iyisine layık milletimize karşı sorumluluğumuzun bilinciyle çalışmalarımızı, daha bütüncül ve sistematik bir yaklaşımla sürdürmekteyiz.

"İnsanı yaşat ki, devlet yaşasın" şiarı ile daha bir müreffeh bir Türkiye'ye erişeceğiz.

PANDEMİ DÖNEMİNDE İSTİHDAMIN KORUNMASINDA **LOKOMOTİF BİR GÖREV ÜSTLENDİK**

BEKİR AKTÜRK
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

> **Aktif ve pasif iş gücü piyasası programlarının etkin şekilde uygulanmasının yanı sıra istihdamın korunmasına yönelik önemli desteklerin hayata geçirilmesiyle, salgın sebebiyle ortaya çıkabilecek işsizlikle mücadele noktasında İŞKUR lokomotif bir görev üstlendi.**

Son bir yıldır tüm dünyayı etkisi altına alan yeni koronavirüs (COVID-19) salgınının etkileriyle mücadele kapsamında Mart ayında Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından "Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi" açıklanmıştır.

Ekonomik İstikrar Kalkanı Paketi tedbirleriyle, ekonomiyi canlandırmak, salgının iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini azaltmak, istihdamı korumak ve işsizliği kontrol altına almak için çeşitli düzenlemeler ve uygulamalar ivedilikle hayata geçirilmiştir.

Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanmanın kolaylaştırılması, iş akitlerinin işveren tarafından feshinin kısıtlanması, esnek ve uzaktan çalışma modellerinin yaygınlaştırılması ve işverenlere sosyal güvenlik primi ödemelerinde sağlanan kolaylıklar pandemiyle mücadelenin ilk fazından öne çıkan uygulamalardır.

Aktif ve pasif iş gücü piyasası programlarının etkin şekilde uygulanmasının yanı sıra istihdamın korunmasına yönelik önemli desteklerin hayata geçirilmesiyle, salgın sebebiyle ortaya çıkabilecek işsizlikle mücadele kapsamında İŞKUR lokomotif bir görev üstlenmiştir.

Bu süreçte, istihdamın korunması noktasında çok önemli bir uygulama olan "Kısa Çalışma Ödeneği" ile yaklaşık 3,6 milyon çalışana ödeme yapılarak Kurum tarihindeki en fazla kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilmiştir.

Yine, işverenlerce ücretsiz izne çıkarılan işçilerden Kısa Çalışma Ödeneğine hak kazanamayan ya da iş akdi feshedilen ancak İşsizlik Ödeneğine hak kazanamayan yaklaşık 2 milyon kişiye "Nakdi Ücret Desteği" ödemesi yapılmıştır.

Sayın Cumhurbaşkanımızın kararları neticesinde Kısa Çalışma ve Nakdi Ücret Desteği ödemeleri salgın sürecinde yapılmaya devam etmektedir. İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteğinden faydalanan çalışanların ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireylerinin genel sağlık sigortası primleri de karşılanmaktadır. Ödemelerini almak isteyen hak sahiplerinin, toplum sağlığının korunması ve PTT önlerinde oluşturacakları yoğunlukların önlenmesi amacıyla

IBAN numaralarını İŞKUR'a bildirenlerin İşsizlik Sigortası, İş Kaybı Tazminatı, Ücret Garanti Fonu, Kısa Çalışma ve Nakdi Ücret Desteği ödemeleri banka hesaplarına aktarılmaktadır. Talep eden vatandaşlarımıza bu ödemeleri PTT görevlileri veya kolluk birimleri vasıtasıyla kendi ikametlerinde de teslim edilebilmektedir.

Ayrıca pandeminin ilk fazında, Kısa Çalışma Uygulaması ile Nakdi Ücret Desteğinden 1/7/2020 tarihinden önce yararlanmış özel sektör iş yeri çalışanlarının haftalık normal çalışma sürelerine dönmeleri durumunda, kısa çalışmanın veya Nakdi Ücret Desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreye kadar prim desteği sağlanmasına ilişkin Normalleşme Desteği uygulaması başlatılmıştır.

Diğer yandan pandemiyle mücadelenin ikinci fazı kapsamında TBMM'de kabul edilen ve 17/11/2020'de Resmî Gazete'de yayımlanarak yasalaşan son istihdam paketi ile de bir dizi ilave tedbirler getirilmiştir.

Yeni tedbirler ile bir yandan yeni uygulamalar getirilmekte, bir yandan da daha önce COVID-19 salgınının iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini azaltmak ve istihdamı korumak amacıyla getirilen düzenlemelerin uygulama sürelerinin uzatılması sağlanmaktadır.

Bu kapsamda hayata geçirilecek düzenlemeler şu şekilde özetlenebilir:

COVID-19 salgını kaynaklı kısa çalışma uygulama süresinin Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından 30/6/2021'e kadar uzatılabilmesine yönelik yetki verilmiştir. Aynı zamanda Normalleşme Desteğinin uygulama süresinin uzatılabilmesine imkân sağlanmaktadır. Sayın Cumhurbaşkanımızın Resmî Gazete'de 2 Aralık tarihinde yayımlanan kararlarıyla Normalleşme Desteğinin süresi 3 aydan 6 aya çıkarılmıştır. Diğer yandan desteğin sonlanma süresi 31/12/2020 tarihinden 30/06/2021 tarihine uzatılmıştır.

Hâlihazırda uygulanmakta kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi sahiplerinin istihdamının teşviki ile İlave İstihdam Teşvikinin süresi 31/12/2020 tarihinde sonlanacaktı. Yapılan kanuni düzenleme ile bu iki teşvike ilişkin uygulama süresinin 31/12/2023 tarihine kadar Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından uzatılabilmesine imkan sağlanmaktadır. Sayın Cumhurbaşkanımızın 2 Aralık tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan kararlarıyla bu teşviklerin süresi 31 Aralık 2022'ye kadar uzatılmıştır.

Pakette yer alan bir diğer madde ile 1 Ocak 2019 ila 17 Nisan 2020 tarihleri arasında işini kaybetmiş kişilerin, istihdama dönmelerini destekleyen bir düzenleme getirilmiştir. Bu kapsamda belirtilen tarih aralığında işini kaybetmiş kişilerin, son işverenlerine başvurmaları ve işe alınarak fiilen istihdam edilmeleri durumunda, prim teşviki (günlük 44,15 TL) sağlanması veya ekonomik aktivitenin durumuna bağlı olarak işe alındıktan sonra ücretsiz izne çıkarılması durumunda Nakdi Ücret Desteği (günlük 39,24 TL) sağlanması veya işverenler tarafından istihdam edilmeyenlere gelir desteği (günlük 34,34 TL) sağlanması uygulamaları getirilmektedir. Düzenleme ile işsizlikle mücadele kapsamında çalışanlara destek olunmaktadır.

Ayrıca, 7252 sayılı yasa ile Artı İstihdam Teşviki hayata geçirilmiştir. Bu kapsamda, 1 Ocak 2019 ila 17 Nisan 2020 tarihleri arasındaki dönemde en az sigortalı çalıştırılan aydaki çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilecek sigortalıların fiilen çalıştırılmaları hâlinde işverenlere SGK'ya ödenecek primlerden mahsup edilmek üzere günlük 44,15 TL, ücretsiz izne ayrılmaları hâlinde sigortalılara günlük 39,24 TL destek sağlanacaktır.

Diğer yandan İşsizlik Ödeneği alanların istihdama dönüşünü teşvik etmek için Hızlı İşe Dönüş Desteği adı altında bir uygulama başlatılmıştır. Bu kapsamda, İşsizlik Ödeneğinden yararlandırılıp işten ayrılmalarını takip eden 90 gün içerisinde özel sektör iş yerlerinde işe giren ve işe girdiği tarihten itibaren hizmet akdine tabi olarak 12 ay süreyle kesintisiz çalışanlara ödenek aldıkları döneme dair uzun vadeli primleri karşılanacaktır.

Son olarak Sayın Cumhurbaşkanımızın 1 Aralık tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan kararları ile pandeminin ilk fazında yani 30 Haziran tarihine kadar Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanmak için başvuruda bulunmamış olan işverenlere, Aralık ayının sonuna kadar koronavirüs kaynaklı olarak kısa çalışma ödeneğine başvurabilme imkânı getirilmiştir. Bu kararla birlikte pandemiden daha geç etkilenmiş olan iş yerlerinde de istihdamın korunmasına yönelik önemli bir adım atılmıştır.

Pandeminin etkileriyle mücadeleye yönelik yürütülen çalışmaların yanında İŞKUR olarak istihdamın korunması ve artırılmasına yönelik sağlanan desteklerin yanı sıra, sunulmakta olan işe yerleştirme hizmetleri ile iş arayan vatandaşlarımız işe yerleştirilmekte, Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları ile mesleği olmayan vatandaşlarımız meslek edinmekte ve mesleği olan vatandaşlarımızın ise mesleki nitelikleri geliştirilmektedir.

Bu çerçevede, 2020 Ocak-Kasım döneminde 792.549 kişinin işe yerleştirilmesine aracılık ettik. Yine, aynı dönemde İşbaşı Eğitim Programlarından 311.438 kişiyi, Mesleki Eğitim Kurslarından 81.994 kişiyi faydalandırdık.

Bu süreçte İŞKUR, istihdamın ve iş gücümüzün korunması için İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği ve Nakdi Ücret Desteği gibi pasif iş gücü piyasası programlarını etkin bir şekilde uygulamakta, ayrıca vatandaşlarımıza mesleki deneyim ve tecrübe kazandırmaya yönelik aktif iş gücü programlarına da devam ederek üzerine düşen sorumluluğu büyük bir özveriyle yerine getirmektedir.

İSTİHDAM KALKANI

İstihdam Kalkanı ile İstihdamın Korunması ve Arttırılması İçin

TEDBİR ALMAYA DEVAM EDİYORUZ

Kısa Çalışma Ödeneği ve Normalleşme Desteği

Normalleşme Desteği süresi **30 Haziran 2021** tarihine kadar uzatıldı. **3 ay** olan yararlanma süresi **6 aya** çıkarıldı. Kısa Çalışma Ödeneği süresini **30 Haziran 2021** tarihine kadar uzatmaya Sayın Cumhurbaşkanımız yetkilidir.

İlave İstihdam Teşviki

Bir önceki yılın ortalama sigortalı sayısına ilave istihdam edilenler için sağlanan prim desteği uygulaması **31 Aralık 2022** tarihine kadar uzatıldı.

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi Çalışanların Teşviki

Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi sahiplerinin istihdamı durumunda daha uzun sürelerle sağlanan prim desteğimiz **31 Aralık 2022** tarihine kadar uzatıldı.

Hızlı İşe Dönüş Teşviki

İşsizlik ödeneğinden yararlanırken **90 gün** içerisinde işe giren ve **12 ay** süreyle kesintisiz çalışan kişiler için işsizlik ödeneğinden yararlanılan sürenin uzun vadeli sigorta kolları kapsamında değerlendirilmesi sağlanmıştır.

İstihdama Dönüş Teşviki

01 Ocak 2019 - 17 Nisan 2020 tarihleri arasında en son işten ayrıldıkları işverenlerine başvurmaları ve işverenlerce:

- Fiilen çalıştırılmaları hâlinde SGK'ya ödenecek primlerden mahsup edilmek suretiyle işverenlere **GÜNLÜK 44,15 TL**
- Ücretsiz izne ayrılmaları halinde sigortalılara **GÜNLÜK 39,24 TL**
- Başvurularının kabul edilmediğini bildirenlere **GÜNLÜK 34,34 TL**

DESTEK SAĞLANMAKTADIR.

Artı İstihdam Teşviki

01 Ocak 2019 - 17 Nisan 2020 tarihleri arasındaki dönemde en az sigortalı çalıştırılan aydaki çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilen sigortalıların:

- Fiilen çalıştırılmaları hâlinde SGK'ya ödenecek primlerden mahsup edilmek suretiyle işverenlere **GÜNLÜK 44,15 TL**
- Ücretsiz izne ayrılmaları hâlinde sigortalılara **GÜNLÜK 39,24 TL**

DESTEK SAĞLANMAKTADIR.

SOSYAL KORUMA KALKANI

10.12.2020 itibarıyla

Türkiye Geneli

		ÖDEME YAPILAN HANE/KİŞİ	MİKTAR (TL)
Sosyal Destek Programı (Hane)	FAZ 1	2.111.254	2.111.254.000
	FAZ 2	2.316.010	2.316.010.000
	FAZ 3	1.923.480	1.923.480.000
Biz Bize Yeteriz TÜRKİYEM	HANE	2.053.282	2.053.282.000
Kısa Çalışma Ödeneği	Çalışan	3.582.367	23.332.506.940
Nakdi Ücret Desteği	Çalışan	2.164.688	6.478.346.870
İşsizlik Ödeneği	Kişi	913.818	4.527.867.466
Normalleşme Desteği	Çalışan	2.508.394	1.951.802.249

TOPLAM
44.694.549.525 TL

#BirlikteBasaracagız

BAKAN SELÇUK: “KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE YENİ BAŞVURULARI ALMAYA BAŞLIYORUZ”

Kısa Çalışma Ödeneğinde yeni başvuru alınmasına dair Cumhurbaşkanlığı Kararının yayımlanmasının ardından konunun detaylarına ilişkin açıklamalarda bulunan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, koronavirüs nedeniyle zorlayıcı sebep kaynaklı Kısa Çalışma Uygulaması kapsamında yeni başvuruların 1 Aralık 2020 tarihi itibarıyla tekrar başladığını söyledi.

30 Haziran Öncesi Başvuru Yapmayan İş Yerleri de Kapsama Alındı

Cumhurbaşkanlığı Kararıyla 30 Haziran öncesi başvuruda bulunmayan iş yerlerinin de başvuru yapabilmelerinin sağlandığını belirten Bakanımız Selçuk, “Koronavirüs nedeniyle 30 Haziran tarihine kadar Kısa Çalışma Ödeneğine başvurmayan iş yerlerimiz 31 Aralık 2020 tarihine kadar İŞKUR’a başvurmaları durumunda 1 Aralık 2020 tarihinden sonraki dönem için 3 ay süreye kadar Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanabilecekler.” dedi.

Bakanımız Selçuk daha önce başvuran iş yerlerimizde kısa çalışmadan yararlanan işçiler için yeni bir başvuruya gerek olmadığını ve uzatma kapsamında Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanmaya devam edebileceklerini belirtti.

Daha Önce Ödenekten Yararlanan İş Yerleri İlave İşçi İçin KÇÖ Talebinde Bulunabilecek

Bakanımız Selçuk açıklamasında daha önce ödenekten yararlanan iş yerlerinin durumuna da değindi. 30 Haziran tarihine kadar koronavirüs nedeniyle zorlayıcı sebep kaynaklı kısa çalışma başvurusunda bulunan iş yerlerinin ilave işçileri için de Kısa Çalışma Ödeneği talebinde bulunabileceğini belirten Selçuk, "Bu iş yerlerimiz daha önce kısa çalışma uygulamasından yararlanmayan işçilerini de bildirerek başvuru yapabilecek" diye konuştu. Bakanımız Selçuk "Daha önce başvuran iş yerlerimizde kısa çalışmadan yararlanan işçileri için yeni bir başvuruya gerek olmadığını ve uzatma kapsamında Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanmaya devam edebileceklerini belirtti.

Selçuk ayrıca, Kısa Çalışma Ödeneği olarak ödenen sürelerin işçilerin İşsizlik Ödeneklerinden mahsup edilmeyeceğini de hatırlattı.

AİLE ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK

TBMM PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONUNDA BAKANLIĞIN 2021 YILI BÜTÇESİNİN SUNUMUNU YAPTI

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda, Bakanlığın 2021 yılı bütçesinin sunumunu yaptı. Selçuk, vatandaşlara hizmetleri daha etkin şekilde ulaştırmak için faaliyetlerini çalışma hayatı, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler ve sosyal yardımlar başlıklarında yürüttüklerini söyledi.

Sosyal Koruma Kalkanı'nda Yardım Tutarı 41 Milyar TL'yi Geçti

Yeni tip koronavirüs salgınıyla etkin şekilde mücadele ettiklerini ifade eden Selçuk, "Salgından etkilenen tüm kesimlerine yönelik olarak Sosyal Koruma Kalkanı'nı hayata geçirdik. Vatandaşlarımıza sağladığımız yardım ve desteklerin toplam tutarı 41 milyar TL'yi geçti." dedi.

"Mutlu ve üretken birey, uyumlu ve huzurlu aile, müreffeh toplum" vizyonu ve "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" ilkesi doğrultusunda, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde 2023 hedeflerine ulaşmak için daha üstün gayretle çalışmaya devam edeceğiz.

Bakan Selçuk, koşullarının esnetildiği Kısa Çalışma Ödeneği ile Mart'tan bu yana 3,6 milyon çalışan için 21,8 milyar TL ödeme yapıldığının bilgisini paylaştı.

İstihdamı korumak için sözleşme fesih kısıtı getirdiklerini anımsatan Selçuk, şu bilgileri paylaştı: "İşverenlerce ücretsiz izne çıkarılan çalışanlarımıza sağlanan Nakdi Ücret Desteği kapsamında 2 milyonu aşkın çalışanımıza 5,1 milyar TL ödeme yaptık. Salgının etkilerini atlatarak normal çalışma düzenine dönen iş yerlerimizi de Normalleşme Desteği ile desteklemeye devam ediyoruz. Normalleşme Desteğinden şu ana kadar 2 milyon 126 bin 115 sigortalı yararlanmış olup toplam 1,7 milyar TL'ye yakın Prim Desteği sağladık."

Salgın döneminde, İşsizlik Ödeneği olarak 881 bin kişiye 4,2 milyar TL ödeme yapıldığını belirten Bakan Selçuk, "Yine bu dönemde Pandemi Sosyal Destek programıyla 6 milyondan fazla haneye biner TL nakdi destek sağladık. Sayın Cumhurbaşkanımızın başlattığı 'Biz Bize Yeteriz' kampanyasında milletimizin yaptığı 2 milyar TL bağışı da ihtiyaç sahiplerine ulaştırdık. Devletimiz, tüm imkânlarıyla vatandaşlarımızın yanında olmaya devam edecek." değerlendirmesinde bulundu.

İŞKUR aracılığıyla 2002'de 24 bin 482 kişinin özel sektörde işe yerleştirilmesine aracılık edilirken 2019'da bu rakamın 1,5 milyona ulaştığına dikkati çeken Selçuk, "2020 Ocak-Eylül döneminde salgına rağmen 608 bin 235 vatandaşımızın işe yerleştirilmesine aracılık ettik." ifadelerini kullandı.

Normalleşme Desteğinden şu ana kadar 2 milyon 126 bin 115 sigortalıyı yararlandırdık ve toplam 1,7 milyar TL'ye yakın prim desteği sağladık.

2023'te Hedeflenen İşsizlik Oranı Yüzde 10,9

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, 2002'de 2,6 milyon olan kamu personeli sayısının yüzde 57,6'lık artışla bugün 4 milyona ulaştığını belirterek kritik hizmet alanlarında nitelikli personel istihdamına öncelik verdiklerini vurguladı.

İstihdamı korumak, artırmak ve iş gücünün niteliklerini geliştirmenin uyguladıkları faaliyetlerin odak noktasını oluşturduğunu vurgulayan Selçuk, şunları kaydetti: "İstihdamımız 2005'te 19,6 milyon iken 2019'da 28,1 milyona yükseldi. TÜİK verilerine göre Temmuz 2020 döneminde işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 0,5 puan azalarak yüzde 13,4 oldu. Yeni Ekonomi Programımızda 2023 yılı için hedeflediğimiz işsizlik oranı yüzde 10,9'dur. 2002'den bu yana kayıt dışı istihdam oranını 20 puana yakın düşürdük. 2002'de yüzde 52 iken şu an yüzde 32 seviyesinde."

Engelli İş Koçluğu Uygulaması 81 İlde Yaygınlaştırılacak

Bu yıl kamuda 104, özelde ise 278 merkezde 29 bini aşkın engelli vatandaşa hizmet vermeyi sürdürdüklerini bildiren Selçuk, engellilerin çalışma hayatına katılabilmesi için korumalı iş yerlerinde çalışan her engelli için de aylık 851 TL ücret teşviki sunmaya devam ettiklerini aktardı.

Engellilere yönelik hibe desteklerini sürdürdüklerini ifade eden Selçuk, "50 bin TL olan hibe desteğini 2020 yılında engellilerimiz için 65 bin TL'ye çıkardık. Her zaman dediğimiz gibi istihdamda engel yok. 2002 yılında kamu kurumlarında 5 bin 777 engelli memur istihdam edilirken 2020 yılı Ekim ayı itibarıyla engelli personel sayımız 57 bin 809 kişiye ulaştı. Engellilerimize daha fazla istihdam sağlayabilmek için Engelli İş Koçluğu uygulamasını başlatmıştık. Şu anda 51 ildeki 72 birimde yürütüyoruz. İyi sonuçlar aldık bu uygulamadan. Önümüzdeki dönemde 81 ile yaygınlaştıracağız." değerlendirmesini yaptı.

Bakanlığımızın 2021 Yılı Toplam Bütçesi 155 Milyar 11 Milyon 61 Bin TL

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Selçuk, Bakanlığın 2021 yılı toplam bütçesinin 155 milyar 11 milyon 61 bin TL olduğunu aktararak "Mutlu ve üretken birey, uyumlu ve huzurlu aile, müreffeh toplum" vizyonu ve "İnsanı yaşat ki devlet yaşasın" ilkesi doğrultusunda, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın liderliğinde 2023 hedeflerine ulaşmak için daha üstün gayretle çalışmaya devam edeceklerini kaydetti.

BAKAN SELÇUK:
“3 BİNE YAKIN ENGELLİ VATANDAŞIMIZ İŞKUR’UN SAĞLADIĞI HİBE İLE KENDİ İŞİNİN SAHİBİ OLDU”

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, İŞKUR’un Engelli Hibe Desteğinden 2014 yılından bu yana 3 bine yakın engelli vatandaşın yararlanarak kendi işini kurduğunu belirterek “Kendi işini kurmak isteyen engelli vatandaşlarımıza 65.000 TL’ye kadar destek veriyoruz. Bu kapsamda şimdiye kadar 130 milyon TL hibe desteği verdik.” dedi.

Bakanımız Selçuk, birçok alanda engellilerin yaşamını kolaylaştıracak adımlar attıklarını söyledi. Bu adımlardan birinin engellilerin çalışma hayatına katılımları konusu olduğunu ifade eden Selçuk, “Kamu dâhil, belli iş yerlerinde engelli çalıştırma zorunluluğu getirdik. Engelli kontenjanlarında doluluk oranı yüzde 90’lara kadar çıktı.” diye konuştu.

2002'den Bu Yana 406 Binin Üzerinde Engellimizi İş Hayatıyla Buluşturduk

İstihdam politikalarıyla 2002 yılından bugüne kadar 406 bin engelliyi iş hayatıyla buluşturduklarını kaydeden Selçuk, "51 ilde 72 birimde hizmet sunduğumuz Engelli İş Koçluğu uygulaması ile de engellilerimizin sürdürülebilir istihdamlarına katkı sağlamaya devam ediyoruz." diye konuştu.

Engelli Memur Sayısı Yaklaşık 10 Kat Arttı

Selçuk, "2002 yıl sonu itibarıyla memur olarak istihdam edilen engelli sayısı 5 bin 777 iken 2020 yılında 57 bini aştı." ifadelerini kullandı.

3 Bine Yakın Engellimize 130 Milyon TL'ye Yakın Hibe Desteği

Selçuk, İŞKUR'un Engelli Hibe Desteğiyle ilgili bilgiler paylaştı. Bu destekten 2014 yılından bu yana 3 bine yakın engelli vatandaşımızın yararlanarak kendi işini kurduğunu belirten Selçuk, "50 bin TL'ye kadar olan hibe desteği miktarını arttırarak kendi işini kurmak isteyen engelli bireylere 65 bin TL'ye kadar destek veriyoruz. Bu kapsamda şimdiye kadar 130 milyon TL hibe desteği verdik." dedi. Engelli vatandaşlarımıza yapılacak hizmetlerin artarak devam edeceğini aktaran Bakanımız Selçuk, "Hibe desteğiyle; 2019 yılında 589 engelli vatandaşımızın kendi işine sahip olması sağlanmışken 2020 yılında bu sayı 917'ye yükselmiştir." ifadelerini kullandı.

İş Kulüplerimizden 2017 Yılından Bugüne Kadar 3 Bin Engellimiz Faydalandı

Engelliler, kadınlar, gençler gibi özel politika gerektiren gruplarda yer alan vatandaşlara yönelik yoğunlaştırılmış İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunan İş Kulüplerinden bugüne kadar 3 bin engelli vatandaşımızın faydalandığını belirten Selçuk, "İş Kulüplerimizde engelli vatandaşlarımıza çalışma hayatına giriş için motivasyon ve yöntem desteği veriyoruz." ifadesini kullandı.

Yüzde 70 ve Üzeri Engel Oranı Olup Engelli Maaşı Alanların Sayısı 288 Bine Yaklaştı

Selçuk, yüzde 70 ve üzeri engel oranı olup engelli maaşı alanların sayısının 2002 yılında 68 bin iken bu sayının 2019 yılı sonunda 288 bine yaklaştığını vurguladı. Bakanımız Selçuk, "Yüzde 40 ila yüzde 69 arasında engel oranı olup engelli maaşı alanların sayısı 2002 yılında 194 bin iken bu sayı 2019 yılı sonunda 352 bine ulaştı. Engelli yakını aylığı alan vatandaşlarımızın sayısı 2007 yılında 8.800 iken bu sayı 2019 yılı sonunda 96 bine yükseldi. En yüksek artış engelli yakını aylığı alan vatandaşlarımızın sayısında oldu." değerlendirmesinde bulundu.

EKPSS ile Engelli Kardeşlerimize İstihdamda Fırsat Eşitliği Tanıyoruz

Selçuk, "Engellilerimizi dünyada bir ilk olma özelliği taşıyan Merkezi EKPSS ile istihdam ediyoruz. Engelli kardeşlerimize bu özel sınav ile adaletli bir şekilde istihdamda fırsat eşitliği tanımaya uğraşıyoruz." diye konuştu.

BAKAN SELÇUK: “YENİ NORMAL SÜRECİNDE YAKLAŞIK 120 BİN KİŞİ İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMIMIZDAN YARARLANDI”

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, yeni normal süreciyle birlikte yaklaşık 120 bin kişinin İşbaşı Eğitim Programı’ndan faydalandığını açıkladı.

Bakan Selçuk, 1 Haziran itibarıyla Aktif İşgücü Programları aracılığıyla vatandaşları iş gücü piyasasına hazırlamaya devam ettiklerini söyledi. İŞKUR’a kayıtlı iş arayan vatandaşlarımızın mesleki deneyim ve tecrübe edinmeleri imkânına kavuşmalarına ve iş gücü piyasasına girişlerinin

2009 yılından 2020 Eylül ayı sonuna kadar yaklaşık 1,8 milyon kişiye İşbaşı Eğitim Programıyla mesleki deneyim kazandırdık.

kolaylaşmasını sağlayan İşbaşı Eğitim Programı'nın yoğun ilgi gördüğünün altını çizen Bakan Selçuk "Vatandaşlarımızın teorik eğitimini aldıkları mesleklerdeki uygulamaları yerinde görmelerini ve çalışma ortamına uyum göstermelerini sağlıyoruz. 1 Haziran'dan Eylül ayı sonuna kadar 119 bin 122 vatandaşımızı bu programımızdan yararlandırdık. Böylece hem iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünün yetişmesini sağlıyor hem de programdan yararlanan vatandaşlarımızın mesleki deneyim kazanmasını sağlıyoruz." dedi.

1,8 Milyon Kişiye Mesleki Tecrübe Kazandırdık

Bakan Selçuk, 2009 yılından 2020 Eylül ayı sonuna kadar yaklaşık 1,8 milyon kişiye İşbaşı Eğitim Programıyla mesleki deneyim kazandırdıklarını vurgulayarak program kapsamında katılımcılara maddi destek de sağladıklarını kaydetti. Selçuk "İşbaşı Eğitim Programlarına katılan her katılımcıya günlük 89,40 TL ödeme yapıyoruz. Geleceğin mesleklerinde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarına katılanlara ise günlük 100 TL ödüyoruz. Aynı zamanda program süresince katılımcıların genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini de karşılıyoruz." dedi.

YENİ NORMAL SÜRECİYLE BİRLİKTE 28 BİNDEN FAZLA VATANDAŞIMIZI MESLEK SAHİBİ YAPTIK

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, 1 Haziran itibarıyla başlayan yeni normal sürecinde Eylül ayı sonuna kadar 28 bini aşkın kişiye mesleki eğitim verdiklerini bildirdi.

Bakanımız Selçuk, İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ile mesleği olmayan vatandaşlara meslek öğretmeye, mesleği olan vatandaşların ise mesleki niteliklerini geliştirmeye devam ettiklerini söyledi.

Kursiyerlerimizin Yüzde 57'si Kadın

Mesleki Eğitim Kurslarına katılanların yüzde 57'sinin kadın olduğuna dikkat çeken Bakanımız Selçuk, "2002 yılından 2020 yılının Eylül ayına kadar toplam 1,7 milyon aşkın kişiyi meslek sahibi yaptık. Normalleşme döneminin başlangıcı olarak kabul ettiğimiz 1 Haziran'dan Eylül ayı sonuna kadar ise 28 bini aşkın vatandaşımızı kurslardan yararlandırdık." dedi. Mesleki Eğitim Kurslarına katılım sağlayan kursiyerlere yapılan maddi desteklere ilişkin bilgileri de paylaşan Bakanımız Selçuk şunları söyledi: "Her bir kursiyerimize, eğitime katıldığı gün kadar ödeme yapıyoruz. Bu doğrultuda istihdam garantili kurslarda 40 TL, geleneksel mesleklerde düzenlenen kurslarda 40 TL, sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenen istihdam garantili kurslarda 60 TL, MEGİP kapsamındaki kurslarda ise kişilere 89,40 TL katkıda bulunuyoruz. Ayrıca Mesleki Eğitim Kurslarımıza katılan vatandaşlarımızın eğitim süresince genel sağlık sigortası ile iş kazası ve meslek hastalığı primlerini de karşılıyoruz."

BAKAN SELÇUK: **"NİTELİKLİ BİLİŞİM UZMANI YETİŞTİRME PROJESİ'NDE YÜZDE 77 İSTİHDAM BAŞARISINI YAKALADIK"**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi kapsamında düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarından yararlananların yüzde 77'sinin istihdam edildiğini duyurdu.

Sektörlerin nitelikli iş gücü ihtiyacının karşılanması için çeşitli alanlarda İŞKUR aracılığıyla Mesleki Eğitim Kursları düzenleyerek eğitimler verdiklerini ve bu kapsamda Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi ile 8 bine yakın kişiye eğitim sunulduğunu belirten Bakan Selçuk, "Bu proje ile Mesleki Eğitim Kurslarının standartlarını daha da yükselterek sektörel ihtiyaçlar doğrultusunda özel nitelikte eğitimler geliştirdik. Proje kapsamında ilk olarak İstanbul'da daha sonra Ankara'da bilişim alanında eğitimler verdik." dedi.

2015 yılında hayata geçirilen Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi'nde bilişim sektörüne yönelik mesleklerde eğitimler verildiğini belirten Bakan Selçuk, eğitim içeriğine ilişkin şu bilgileri paylaştı: "Yazılım ve Veri tabanı Uzmanlığı, Sistem Ağ Uzmanlığı, Sistem Ağ Uzmanlığı, Kurumsal Kaynak Planlama (ERP) Uzmanlığı, Web ve Mobil Programlama, Siber Güvenlik Uzmanlığı, Bulut Bilişim Uzmanlığı mesleklerinde toplam 8 bine yakın kişiye eğitim verdik." ifadelerini kullandı.

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Uzmanı Projesi'nden yararlanmak isteyen kişilerin ilgili alanlarda lisans veya ön lisans mezunu olması gerektiğine dikkat çeken Bakan Selçuk, "Böylece eğitimlerin daha kaliteli bir şekilde uygun hedef kitleye verilmesini sağlıyoruz." diye konuştu.

BAKANLIĞIMIZDAN KORUMA ALTINDAKİ 7 BİN 400 GENCE İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, korunma altında bulunan 13-18 yaşları arasındaki gençlerin kariyer planlamalarına destek vermek için Meslek Danışmanlığı Eğitimleri projesini hayata geçirdi.

Çocuk Hizmetleri Genel Müdürlüğü ve İŞKUR iş birliği ile Çocuk Destek Merkezileri (ÇODEM), Çocuk Evi Koordinasyon Merkezi (ÇEKOM), Çocuk Evleri Sitesi (ÇES) bünyesinde korunma altındaki 13-15 ve 16-18 yaş grubunda bulunan gençlere yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı Eğitimleri başladı.

Gençlerin, İŞKUR İl Müdürlüklerinde görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarıyla eşleştirilerek periyodik aralıklarla bu kuruluşlara yerinde destek veriliyor. Gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun kursa yönlendirilmeleri ve danışmanlık hizmetlerinden yararlandırılmaları sağlanıyor.

40 İlde 1.500'ü Aşkın Gence Eğitim Verildi

Proje kapsamında Temmuz ayından bu yana 40 ilde 1.500'ü aşkın gence eğitim verildi. Yıl sonuna kadar ÇODEM VE ÇES'lerin bulunduğu illerde 13-18 yaş aralığındaki 7 bin 440 gence toplam 96 İş ve Meslek Danışmanı ile danışmanlık hizmeti verilmesi planlanıyor.

Çocukların Mesleki İlgi, Yetenek ve Becerileri Desteklenip Geliştirilecek

Korunma altındaki çocukların mesleki ilgi, yetenek ve becerilerinin desteklenip geliştirileceği proje ile koruma altında olup çeşitli nedenlerle örgün öğrenime devam etmeyenlerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi, kariyer planlamalarının etkili bir şekilde yapılması, ilgi ve becerilerine yönelik mesleki kursların açılması amaçlanıyor. Projeden elde edilen sonuçlar teknik altyapı çalışmalarıyla da yakından takip edilecek.

Eğitimlerin İçeriğinde Hangi Başlıklar Var?

Gençlere; meslek seçiminin önemi ve kariyer belirleme, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, işverenlerin beklentileri, öz geçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, Aktif İşgücü Programları kapsamında İşbaşı Eğitim Programından yararlanma, özel politika gerektiren gruplara yönelik olarak düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarından yararlanma, iş hayatı ve işe uyum, Mesleki Yönelim Test Bataryası uygulamaları konularında eğitim veriliyor.

COVID-19 SALGININDA ÖZVERİYLE ÇALIŞAN İŞKUR PERSONELİNE TAKDİR BELGESİ

Genel Müdürümüz Bekir Aktürk tüm dünyayı saran COVID-19 pandemisi süresince salgının ekonomik etkilerini en aza indirmek için aylardır yürütülen özverili çalışmalar sebebiyle emeği geçen merkez ve taşra teşkilatı personelimize teşekkürlerini iletti.

Pandemi döneminde gerçekleştirilen çalışmaları değerlendiren Genel Müdürümüz Bekir Aktürk, tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de COVID-19 salgını ile ilgili büyük bir mücadele verildiğini söyledi. Genel Müdürümüz Aktürk, "Devletimiz bütün kurumlarıyla bu süreci en iyi şekilde yürütmek adına çalışmalarını sürdürmektedir. Bizler de Sayın Bakanımızın öncülüğünde hem Bakanlığımız nezdinde hem de İŞKUR olarak elimizden geleni yapmaya çalıştık ve yapmaya da devam ediyoruz." dedi. Üzerimize düşen görev ve sorumlulukların her zamankinden daha fazla olduğuna dikkat çeken Genel Müdürümüz, "Bunun bilincinde olarak istihdamın korunması, işverenlerimizin ayakta durabilmesi, çalışanlara ve vatandaşlarımıza destek olmak amacıyla tüm personelimiz ile gecemizi gündüzümüze katarak çalışmaya devam ediyoruz." ifadelerini kullandı.

Pasif İşgücü Programlarımız ile Hem Vatandaşımızın Hem de İşverenlerimizin Yanında Olduk

Genel Müdürümüz Bekir Aktürk, salgın döneminde Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımızın Sosyal Koruma Kalkanı ile halkımızın yanında olduğunu, bu kapsamda yoğun bir destek programı uyguladığını belirtti. Genel Müdürümüz Aktürk, "İŞKUR olarak bizler de bu süreçte hiçbir vatandaşımızın mağdur olmaması, işverenlerimizi ve işçilerimizi yalnız bırakmamak adına pasif işgücü piyasası politikası araçlarımızı hızlıca devreye sokarak çalışma hayatında olumsuzlukları en aza indirdik. Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneği gibi uygulamalarımız ile koronavirüs sürecinde gelir ve istihdam kaybının önlenmesine destek olduk." şeklinde konuştu.

Genel Müdürümüz Aktürk, konuşmalarının ardından ilk günden bu yana sorumluluk ve görev bilinciyle gecesini gündüzüne katarak bu sürecin en hafif şekilde atlatılmasını sağlayan hem merkez hem de taşra birimlerinde görev yapan tüm personelimize teşekkürlerini ileterek salonda hazır bulunan yönetici ve personellere takdir belgelerini verdi.

OTOMOTİV ENDÜSTRİSİNDE YERLİ BİR MARKA TOGG

"YERLİ VE MİLLÎ MARKALAR BİZİ BAĞIMSIZ VE ÖZGÜR KILAR"

MEHMET GÜRCAN KARAKAŞ

TÜRKİYE'NİN OTOMOBİLİ GİRİŞİM GRUBU CEO'SU

Uzun yıllardır ülkece hayalini kurduğumuz büyük işlerden biri fikrî mülkiyet haklarına Türkiye'nin sahip olduğu, küresel ölçekte rekabet edecek bir otomobil markası yaratma hayalidir. Bu hayali gerçekleştirmek üzere Anadolu Grubu, BMC, Kök Grubu, Turkcell, Zorlu ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği güçlerini birleştirdi ve 25 Haziran 2018'de Türkiye'nin Otomobili Girişim Grubu Sanayi ve Ticaret AŞ'yi (TOGG) kurdu.

Şimdi Türk kamuoyu sabırsızlıkla yerli otomobilin yollara çıkacağı günü bekliyor. Gemlik'te temeli atılan fabrika inşaatının 18 ay gibi bir sürede tamamlanması beklenirken 2022'nin son çeyreğinde seri aracın banttan inişi hedefleniyor.

Ülkemizin yerli otomobil üretme hayali kapsamında gerçekleştirilen "Türkiye Otomobil Girişim Grubu" ve bu girişimin ülkemizde oluşturacağı istihdam kapasitesi üzerine yerli otomobil yapım ekibinin başında yer alan Türkiye'nin Otomobili Girişim Grubunun CEO'su Mehmet Gürcan Karakaş ile bir söyleşi gerçekleştirdik.

Dünya ölçeğinde teknoloji alanında yaşanan hızlı gelişmeler ile birlikte otomotiv sektöründe de hızlı bir dönüşüm söz konusu oldu. Bu bağlamda otomotivdeki büyük dönüşümün sinyallerini göz önünde bulundurduğumuzda küresel düzeyde rekabeti hedefleyen girişim hangi değişim dinamikleri üzerine kurgulandı?

Bugün dünyada teknolojiyi, sosyal hayatı ve yasa koyucuları değiştirip dönüştüren mega trendler söz konusu. Bu mega trendler teknoloji alanında elektrikli, ağ bağlantılı ve otonom araçların ortaya çıkmasını tetiklerken sosyal alanda akıllı evler, akıllı şehirler ve paylaşım ekonomisi gibi yeni oluşumları da etkiliyor.

> **Tüm otomotiv sektörü dönüşürken bizim de Türkiye'deki altyapımızı hazırlayıp dönüştürmemiz gerekiyor. Bu sorumluluğun farkındayız.**

Dünyada güçlü "startup"ların ortaya çıktığı ve mobilite ekosisteminin hızla geliştiği ülkelerde ise korumacılık ya da kamusal destek olarak da tanımlanan, düzenleyici kurumlar üzerindeki etkisi gözleniyor.

Öte yandan bu süreçte müşteri beklentileri de değişiyor. Cep telefonlarının akıllı telefonlara dönüşümünde yaşananlar mobilite dünyasında yineleniyor. Otomobil akıllı bir cihaza dönüşürken aynı zamanda ortaya yeni bir yaşam alanı olarak da çıkıyor. Yani oyunun kuralı değişiyor.

Klasik otomotiv endüstrisi yerini daha güvenli, daha verimli, zaman kazandıran, ulaşım bütünlüğü olan mobilite ekosistemine bırakıyor. TOGG, Türkiye'de otomotiv endüstrisinin dönüşümüne katkıda bulunurken temelde otomobilin sürekli bağlantıda olmasıyla tetiklenen, otomobilin konumunu kullanan, yapay zekânın devrede olduğu tüm ulaşım şekillerini entegre bir biçimde ele alan, yeni iş modellerini ortaya çıkaran bu sistemin kurulması için çalışıyor.

Bu değişim süreci büyüklerin başarılı olmalarını zorlaştırıyor. Büyükler dönüşmekte zorlanırken daha çevik, yaratıcı, iş birliğine açık, kullanıcı odaklı TOGG'un da içinde yer aldığı yeni girişimlerin otomotiv endüstrisinin kâr havuzundan alacağı pay her geçen gün daha fazla artıyor.

Bugün mega trendlerin tetiklediği bir fırsat var. Bu fırsat penceresinin de 2022'de kapanacağı tahmin ediliyordu. Ancak pandemiden dolayı bu süre biraz daha ötelendi. Start çizgisinde herkes hemen hemen birbirine yakın duruyor.

Koronavirüs nedeniyle oluşan küresel pandemi sonrasında sektörde neler değişecek ve bu durumun yerli otomobil üretimi sürecine etkileri nasıl olacak? Bununla ilgili olarak salgının sektörde oluşturacağı olumsuz etkileri azaltmak için ne gibi önlemlerin alınması planlanıyor?

Tüm dünyayı olduğu gibi ülkemizi de etkisi altına alan COVID-19 pandemisi sebebiyle ocak ayından bu yana tüm ülkeler ulusal ve uluslararası birçok projelerini erteledi, hatta durdurdu. Biz ise bu süreçte planlarımızı adım adım uyguladık. Hatta pandemi sürecinde ekibimiz büyümeye devam etti. Küresel rekabete hazırlanmak, küresel yetkinliklerle mümkündür. Pandemi koşullarına rağmen istihdamda da durmadık, öyle ki yıl sonuna kadar toplamda 275 kişiye ulaşmayı hedeflemekteyiz.

Pandemi döneminde dünyada elektrikli araçlara olan ilgi ve talebin de arttığını gözledik. Elinde elektrikli araç olan üreticilerin elektrikli araç satışları artarken içten yanmalı araç satışlarında ciddi sıkıntılar yaşandığını gözlemledik. Hatta Avrupa'da ürün portföyleri içine elektrikli araç da almaya çalışan ama asıl gelirleri içten yanmalı araç satışlarından gelen markalar, uğradıkları gelir kaybından ötürü elektrikli araç projelerini ötelemek zorunda kaldılar.

Bizim durumumuza gelince şu an bir üretimimiz olmadığı için üzerimizde bir yük yok. Bu süreçte ürünlerimizi belirlediğimiz sırada hayata geçirmek üzere her şeyimizi kurguluyoruz. Bu sebeple, pandemi süreci bize ivme ve güç veriyor diyebiliriz.

Küreselleşen dünyada özellikle otomotiv sektöründe yerli bir marka ortaya çıkarmak neden önemlidir? Bunun ülkemize sağlayacağı katkılardan bahseder misiniz?

Yerli ve millî kavramlarını çok önemsiyoruz. Millîlik bizim açımızdan fikrî ve sınai mülkiyet haklarının tamamıyla bize ait olması demektir. Eğer fikrî ve sınai mülkiyet hakları bize aitse bu bizi bağımsız ve özgür kılar. Bağımsız ve özgür olmak, tüm kararlarımızı Türkiye'deki merkezimizde kendi inisiyatifimizle almamız ve özgün teknolojilerimizi bizim geliştirmemiz anlamına gelmektedir. Dolayısıyla lisans ve imtiyaz hakları bize ait bir marka, her şeyin temelidir diyebiliriz.

Kararlarını kendisi alan bir marka aynı zamanda ülkedeki diğer yetkinliklerin de dönüşüp gelişmesine, küresel pazarlarda varlık göstermesine katkıda bulunur. Eğer millîlik sizdeyse, üretimin yerlileştirilmesi ve tedarik sanayinin dönüşerek gelişmesinin de önü açılır.

Tüm otomotiv sektörü dönüşürken bizim de Türkiye'deki altyapımızı hazırlayıp dönüştürmemiz gerekiyor. Bu sorumluluğun farkındayız. Tedarikçi seçimlerimizin şu ana kadar yüzde 95 ila 98'i tamamlanmış durumdadır. Tedarikçi seçiminin yüzde 78'ini Türkiye'den gerçekleştirdik. Henüz Türkiye'de ulaşamadığımız veya sahip olamadığımız bir teknoloji varsa bunun menşei neresi ise gidip oralardan tedarik etmeyi tercih ediyoruz. Tedarik sanayinin dönüşümünü tetikleyecek ortamın sadece yaratılması değil gerçekten desteklenerek beraber dönüştürülmesini sağlayacağız. 300'e yakın ana tedarikçi grubumuz var. Bunlar hacimsel olarak değerin yüzde 51'ini Türkiye'de üreten firmalar.

TOGG aynı zamanda gayrisafi millî hasılaya 50 milyar dolar, cari açığın azaltılmasına ise 7,5 milyar dolar katkıda bulunacaktır.

TOGG aynı zamanda gayrisafi millî hasılaya 50 milyar dolar, cari açığın azaltılmasına ise 7,5 milyar dolar katkıda bulunacaktır. Bu açıdan da ekonomimize önemli bir katkı sağlayacaktır.

Yerli otomobil üretim süreci için çok nitelikli isimlerle çalışıldığını biliyoruz. İş gücü seçiminizde nelere dikkat ediyorsunuz?

Şirkete dâhil edeceğimiz yeni bir ekip arkadaşlarımızı seçerken dört özelliğe dikkat ediyoruz:

1. Yeniliklere ve öğrenmeye açık bir kişi olup olmadığına bakıyoruz.
2. Duygusal istikrarı olsun istiyoruz. Merkezden uzak karar almayı teşvik ediyoruz. Fikrinin arkasında duran, duruşu olan insanlar bizim için daha değerli. İşimizin içinde çok fazla değişim ve dönüşüm olduğu için farklı yorumlar olabilir. Bu yorumlar

Tüm otomotiv sektörü dönüşürken bizim de Türkiye'deki altyapımızı hazırlayıp dönüştürmemiz gerekiyor. Bu sorumluluğun farkındayız.

insanları üzmeye kadar gidebilir. Dolayısıyla duygusal istikrarı kuvvetli olan arkadaşları tercih etmeye dikkat ediyoruz.

3. Entelektüel sermayeye önem veriyoruz. Yani arkadaşlarımızın ileri görüşlülük yeteneği, yaratıcılık kabiliyeti olsun istiyoruz ama aynı zamanda operasyonel uygulayabilme yetkinliğine sahip olmalarını da son derece önemsiyoruz.

4. Kişiler arası etkileşim yeteneği arıyoruz. Bilinçli şekilde dünyaya pozitif bakan, bardağın yarısını dolu gören, insanlarla olan iletişiminde pozitif yani olumlu "network" geliştirebilen bir kişi olmasını bekliyoruz.

Yerli otomobil girişiminin ülkemizde oluşturacağı doğrudan ve dolaylı istihdam kapasitesinden bahseder misiniz? 2022 yılından itibaren bu sektörde kaç kişiye istihdam sağlanacaktır?

Temel prensibimiz ihtiyacımız olan iş gücünü bölgemizden sağlamak. Gemlik ve Bursa'daki nitelikli iş gücünün farkındayız ve planlarımızı istihdam bölgemizden sağlamak üzere yaptık. Şu an 212'si mühendis, toplam 270 kişiyiz. İşimizin bu aşamasına gelene kadar seçtiğimiz çalışanlarımız 13-15 yıl arasında deneyimi olan, çoğu master ve doktorasını yapmış en az bir yabancı dil bilen, yurt dışında dünyanın önde gelen markalarında çalışmış, alanlarında oldukça deneyimli kişiler. Ekibimizin içinde alanında uzman yabancılar da var.

Projemizde yıllık kapasitemiz 175 bin adete ulaştığında hedeflediğimiz çalışan sayımız ise 4 bin 300 kişi olacak. Tabii bu rakamlara üretim rakamlarının artmasıyla birlikte yıllar içinde ulaşılacak. Gemlik'te istihdam edeceğimiz 4 bin 300 kişinin dolaylı olarak yaratacağı istihdam ise 20 bin kişi olacak.

Tıpkı mühendislik ve idare ekibimizin bulunduğu Bilişim Vadisi'nde uyguladığımız gibi Gemlik'teki tesislerimizde de çalışanlarımızın en az yüzde 30'unu kadınlar oluşturacak.

Uzun yıllardır ülkece hayalini kurduğumuz bu büyük işin CEO'su olarak duygularınızdan bahseder misiniz? Bu konuda İstihdam'da 3i dergisi aracılığı ile okurlarımıza neler söylemek istersiniz?

Bir teknoloji ürününü sıfırdan yapmak her mühendisin hayalidir. Herkese nasip olmaz. Aracın kendi ülkemiz için yapılıyor olması heyecanımızı katlıyor. Dünyada örneği çok az olan bir proje yapıyoruz. Çekirdek mobilite ekosisteminin kurulumundan bahsediyoruz. Türkiye'nin 60 yıllık otomobil rüyasının devamı aynı zamanda. Onun tamamlanması gerek. Kendimizi her zaman 24 saat sahnedeymiş gibi hissediyoruz. Bize göre bu rüyanın gerçekleşmesi, hayata geçirilmesi konusunda önemli bir vazifemiz var. Bu misyon bize müthiş bir enerji veriyor.

COVID-19 SÜRECİNİN ÇALIŞMA YAŞAMINDA NEDEN OLABİLECEĞİ DEĞİŞİM VE DÖNÜŞÜMLER

PROF. DR. HANDAN KUMAŞ
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

İnsan yaşamını ve doğasını etkileyen koşulların açıklanmasında son yıllarda teknoloji vazgeçilmez bir terim olarak kullanılmaktadır. Ancak COVID-19, insanoğluna sanki "Kendinizi sadece teknolojinin getireceği yenilikler ve değişimlere hazırlamayın, benim gibi hazırlıksız yakalanacağınız salgınlar da olacak ve çok güvenilen teknolojiyi alt ettiğim anlara tanık olacaksınız." diyerek uçakları uçamaz, arabaları sürülemez, fabrikaları çalışamaz duruma getirmiştir. Diğer yandan, COVID-19 ve teknoloji özellikle sağlık ve eğitim sektörlerinde eşanlı ve vazgeçilmez biçimde bir araya gelmiştir.

Dünya'da pek çok ülke genel işsizlik, teknolojinin ve değişen taleplerin neden olduğu yapısal işsizlik, istihdam koşulları, genç, kadın, engelli, göçmen gibi dışlanan veya dezavantajlı grupların süregelen sorunları, düzgün olmayan işler vb. konularla mücadele ederken salgın ile çalışma hayatında var olan sorunların üzerine yenilerinin eklendiği bir sürece girilmiştir. Ülkeler finansal, ekonomik nedenlerden veya savaş, kıtlık gibi koşullardan bağımsız biçimde ortaya çıkan ancak söz konusu neden ve koşulları kökten etkileyen COVID-19'un etkilerini, COVID-19'u yenerek ortadan kaldırabilecek gibi gözükmektedir. Salgının çalışma yaşamına etkisi analiz edilirken dünya nüfusunun ve çalışma çağındaki nüfusun mevcut yapısının ve bu konudaki beklenen değişimlerin, üretim yöntemi ve yerinin ve çalışma koşularının değişiminin beraberinde getireceği koşulların dikkate alınması gerekmektedir.

1. Dünya Nüfusu ve COVID-19 Etkileşimi

COVID-19 ve çalışma yaşamı bağlantısı ile ilgili küresel anlamda veri sunan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), hem ülkeleri hem de bireyleri yeni sürece hazırlanmaları ve alınacak önlemler konusunda uyarmaktadır. ILO Dünya "İstihdam ve Sosyal Görünüm Raporu"na göre (2019), küresel boyutta iş gücü piyasaları temel bazı sorunlara sahiptir (2020a: 18-19):

- Dünya'da çalışma çağındaki nüfus (15-64) 5 milyar 700 milyon kişidir: Bu nüfusun 3 milyar 300 milyonu (%57) bir işte çalışırken 2 milyar 300 milyonu (%39) ise iş gücüne dâhil değildir yani üretmemektedir.
- Çalışma çağındaki nüfusun 188 milyonu işsizdir yani üretememektedir.
- Haftalık normal çalışma süresinden (40 saat) daha az çalışan (zamana dayalı eksik çalışan), 165 milyon kişi bulunmaktadır.
- Toplam iş gücü içinde 473 milyon kişi; işsiz olduğu, bir işle bağlantı kuramadığı, haftalık normal çalışma süresinden daha az sürelerle çalıştığı ve işin gerektirdiği beceri ile kendi becerileri uyumsuz olduğu için yetersiz kullanılmaktadır.
- Çalışan her 100 kişi içinde 61 kişi, enformel sektörde (diğer bir ifade ile eğreti, kırılgan veya korumasız çalışma) yer alabilmektedir.
- 1 milyar 200 milyon kişiden oluşan 15-24 yaş arası gencin, 429 milyonu (%36) çalışırken 267 milyonu (%22) ne çalışmakta ne de okumaktadır.

COVID-19 ve teknoloji özellikle sağlık ve eğitim sektörlerinde eşanlı ve vazgeçilmez biçimde bir araya gelmiştir.

Yukarıdaki rakamlar; COVID-19 önlemlerine bağlı olarak üretimin durma noktasına gelmesi yüzünden küresel boyutta işinden uzak kalan 2,7 milyar çalışan (ILO, April 2020: 1) ile değerlendirildiğinde, salgının boyutunun ve yansımasının, ülkeler ve uluslararası kuruluşlar tarafından alınan önlemlerin etkinliğinin ve verimliliğinin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Küresel boyutta alınacak önlemler belirlenirken, salgınla coğrafik olarak genişleyerek değişen dünya nüfusunun sosyodemografik yapısının da dikkate alınması gerekmektedir.

Çalışmaya atfedilen değerler kişilere ve ülkelere göre farklılık gösterse de dünya nüfusunun büyük bir çoğunluğu yaşamlarına çalışarak devam etmektedir. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu'na göre[1] dünya nüfusu 7.795.000.000 kişidir (Eylül 2020) ve toplam nüfusun %65,2'si (2018 yılı) çalışma çağındaki nüfustan oluşmaktadır. Dünyada en fazla nüfusa sahip bölge, 6 milyar 521 milyon ile gelişmekte olan ülkelerden, en az nüfusa sahip

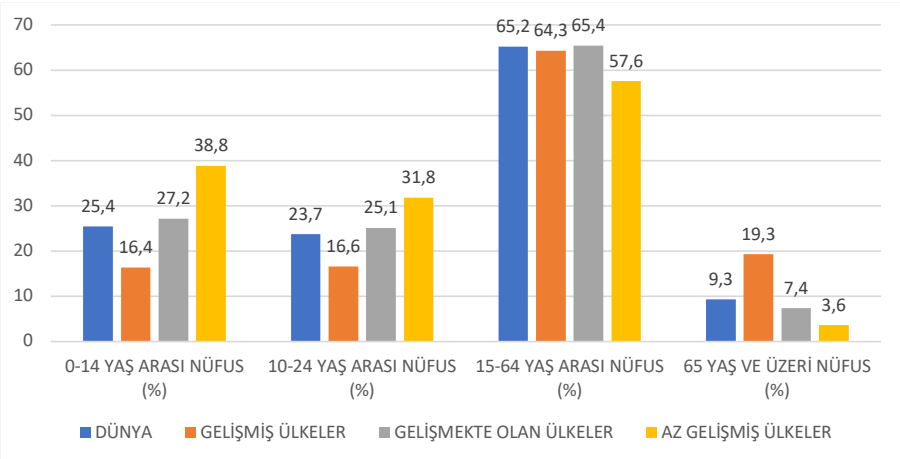
bölge ise 1 milyar 57 milyon ile az gelişmiş ülkelerden oluşmaktadır. Salgıdan en çok etkilenen yaşlı nüfus, en çok gelişmiş ülkelerde, en az ise az gelişmiş ülkelerde yer almaktadır.

Grafik 1

Dünya Nüfusunun Yaş Grubu ve Bölgelere Göre Dağılımı (2020)[1]

Kaynak: UN United Nations Population Fund, Erişim: 30.09.2020.

(15-64 yaş arası nüfus oranları 2018 yılını içermektedir.)



BM verileri uzak olmayan bir gelecekte, büyük çoğunluğu çocuk ve gençlerden oluşan az gelişmiş ülkelerin dünya nüfusunun da büyük çoğunluğunu oluşturacağını ve bugün doğan bir çocuğun 15 yıl sonra "tersi bir gelişme olmadığı sürece" az nitelikli iş gücü olarak iş gücü piyasasına giriş yapabileceğini göstermektedir. Bu noktada asıl soru, teknolojinin hız kesmeden bazı sektörleri ve iş gücünü ortadan kaldırdığı, COVID-19 gibi salgınların en çok niteliği düşük iş gücünde işsizlik ve belirsizlik yarattığı ve Endüstri 4.0 ve Akıllı Toplum 5.0'ın geliştiği koşullarda, ülkelerin bu sürece nasıl hazırlanacakları ve nasıl uyum sağlayacakları olmaktadır.

2. COVID-19 ve Çalışma Hayatı Bağlantısı

Kültürel, sosyolojik, ekonomik, politik, teknolojik ve birçok alanda etkileri olan pandemi süreci, başlangıçta ülke, sektör, çalışan ve işsiz gözetmeden tüm bölge ve grupları olumsuz etkilemiştir. ILO'nun COVID-19 raporuna göre, dünyadaki işçilerin %94'ü mevcut durumda iş yeri kapatma önlemlerinin uygulandığı ülkelerde yaşamaktadır (ILO, September 2020: 2). Ayrıca salgınla ilgili müdahaleler, birçok hizmet sektörünü (konaklama ve yemek hizmetleri, perakende ticareti, vb.) ciddi biçimde olumsuz etkilemiş; imalat, tedarik zincirlerinde (örneğin otomobil sektörü) aksaklıklar ve mal talebinde keskin düşüşler yaşanmasına neden olmuştur (ILO, April 2020:3). Söz konusu etkilere bağlı olarak 2020'nin ilk çeyreğinde, 2019'un dördüncü çeyreğine göre, küresel boyutta 160 milyon tam zamanlı çalışanının haftalık çalışma süreleri (48 saatlik tam zamanlı çalışılan hafta için) %5,6 azalmıştır (ILO, September, 2020: 5).

Verilerden de görüleceği üzere salgın, tüm sektörleri etkisi altına alarak hızla gelişen teknoloji ile çalışma yaşamında hem dönüşüm hem de değişimlere neden olabilecektir. COVID-19'un bireyin ilk çalışma gününden, emekli olduğu tarihe kadar süren çalışma yaşamın değiştirebileceği veya dönüştürebileceği koşulları genel boyutları ile şu şekilde sıralamak mümkündür:

- İstihdam ve çalışma koşulları değişmeye başlamıştır: Talebin düşmesi, tedarik zincirinin bozulması (ILO, May 2020:2), sürekli iş ve gelir döngüsünü bozarak belirli süreli ve esnek çalışma çözümlerinin üretilmesine dolayısı ile ücretlerin düşmesine neden olmaktadır. Küresel iş gücü gelirinin, 2020'nin ilk üç çeyreğinde 2019'daki ilgili döneme oranla %10,7 (çalışanlar için ücretleri ve serbest meslek sahiplerinin gelirinin bir kısmını içermektedir) azaldığı tahmin edilmektedir (ILO, September 2020: 9). Bu durum, emeklilik sürecini de kapsayacak biçimde sosyal korumanın ve sosyal refah politikalarının kapsamını, içeriğini ve türlerini ve mali yapısını değiştirerek yeni modellere olan ihtiyacı artırabilecektir.

- İşverenin emeğin ücret, servis, yemek gibi maliyetlerinden kurtulması ve teknoloji nedeniyle işin uzaktan yapılması iş yeri kavramını tartışmaya açacak gözükmektedir. Bu noktada da iş yasaları, bireysel ve toplu iş hukuku ve borçlar hukuku, iş ve işçi sağlığı ve güvenliği ve sosyal güvenlik yasaları, sosyal güvenlik sisteminin yapısı ve prim-edim ilişkisini de değiştirerek birçok tanım ve kavram tartışmaya açılabilecektir.

- Mavi yakalıya ihtiyacın kalmayacağı hatta beyaz yakalı yarı niteliklilere olan ihtiyacın da ciddi biçimde azalacağı (yapısal işsizlik), dijital emeğe, altın yakalıya ve bilgi işçisine talebin artacağı, koşullarda, ülkelerin GSMH'den zorunlu eğitime, lisans ve lisansüstü eğitime ayıracağı paylar artarak değişecek ve makro insan kaynağı politikaları oluşturularak istem ve sunum dengelenmeye çalışılacaktır.

Kültürel, sosyolojik, ekonomik, politik, teknolojik ve birçok alanda etkileri olan pandemi süreci, başlangıçta ülke, sektör, çalışan ve işsiz gözetmeden tüm bölge ve grupları olumsuz etkilemiştir.

- Kayıt dışılığın, düşük ücretin ve düzensiz işlerin arttığı koşullarda işsizlik sigortasının kapsamı, içeriği, bağlanma koşulları değişecek ve işsizlik sigortası yanında yeni ödeme türleri ve tanımları ortaya çıkabilecektir. İşsizlik sigortası sadece kamu tarafından değil, kişilerin isteğine bağlı olarak özel sektör sigorta şirketleri tarafından da ödenebilecektir.

- Yeni sektörlerin ortaya çıkması ve bazı sektörlerin sonlanması, yeni işsizlik türlerine neden olarak daha yeni, daha etkin aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarını gerekli kılabilecektir.

- Genç, kadın gibi dezavantajlı grupların yanı sıra yaşlı çalışan, kayıt dışı ekonomi çalışanları (ILO 18 March 2020), yeni istihdam biçimlerindeki işçiler, "gig ekonomisi" çalışanları, enformel ekonomi çalışanları, mülteciler ve göçmen işçiler, ev işçisi olarak çalışanlar ve inşaat, imalat ve tarımda çalışanlar, mikro girişimciler ve serbest meslek sahipleri ve eksik istihdam edilenler (ILO, 30 March 2020: 4; ILO May 2020: 3) okulların veya bakım sistemlerinin kapatılması durumunda bakım sorumluluklarında orantısız yük taşıyacak kadınlar; ücretli veya hastalık izni mekanizmalarına erişimi olmayan serbest meslek sahipleri, çocuklar, geçici ve geçici çalışanlar dâhil korumasız işçiler, hedef ülkelerde iş yerlerine erişemeyen ve ailelerine geri dönemeyen göçmen işçiler ve (ILO, 2020b) evde iş sağlığı ve güvenliğinden uzak biçimde çalışan ve ümidi kırılmış iş gücü gibi yeni dezavantajlı gruplar ortaya çıkarak işsizliği daha kronik ve yapısal bir duruma getirebilecektir.

- İş ve aile yaşamı uyumu ciddi biçimde sorunlara yol açarak, işletmelere çalışanlara psikolojik destek sağlama gibi yeni sorumluluklar yükleyebilecektir.

- Sendikaların değişen koşullara uyum sağlayamamaları durumunda, toplu iş ilişkilerinden, bireysel iş ilişkilerine çok daha hızlı ve geri dönülmesi zor bir geçiş yaşanacak, ücret ve iş güvencesi konularında yeni işçi örgütlenme modelleri ortaya çıkabilecektir.

- Özellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerde tarım sektörüne yönelik yeniden yapılanma, iş gücünün sürekli eğitimi, düzenli, kayıtlı ve refah sağlayan ücret sunma zorunluluğu ortaya çıkacaktır.

- Çalışma hayatının denetimi artacak ve kamu kurumları arasında iş birliği gelişecektir.

- Mevcut durumda dünya nüfusunun sadece %45'i etkin bir şekilde en az bir sosyal yardımdan yararlanırken ve sosyal güvenliğe nüfusun sadece %29'u erişirken (ILO, 2017), bu rakamların salgın ile artış göstermesi nedeni ile yeni sosyal refah modelleri, kaynakları ve politikaları tartışmaya açılabilecektir.

- Devletin düzenleyici, işveren ve hakem rolü artarak birçok alanda yaygınlaşabilecektir.

- İşletmelerin yeni yönetim anlayışı veya yeni çalışma ilişkileri geliştirmesi gerekebilecektir.

- Hem kendi hesabına çalışanların hem de aynı anda birden fazla işverenin yanında çalışan sayısının artması ile yeni çalışma biçimleri ve sorunları ortaya çıkabilecektir.

- Kamu istihdam kurumları ve özel istidam ofisleri arasında rekabet oluşabilecektir. Ayrıca teknoloji sayesinde kendi işini hızlı biçimde kendisi bulmak isteyen bireyler kamu istihdam kurumlarının eşleştirme politikalarının değişmesine neden olabilecektir. Bu bağlamda kamu istihdam kurumlarının daha fazla teknolojiye dayalı biçimde kurumsal kapasitelerini artırmaları, acil önlem uygulayan kurumlardan, iş zenginliğine geçişi sağlayan köprü kurumlara dönüşmeleri (ILO, August 2020) ve işveren ve özel istihdam ofisleri ile iş birliği geliştirmeleri gerekecektir.

COVID-19 çalışma yaşamında sadece yukarıda sayılan makro boyutta değişikler ve dönüşümler değil, bölge, yerel ve bireysel boyutta birçok değişiklere yol açarak sosyal politika tarihinde de yeni bir döngünün başlamasına neden olabilecektir.

Sonuç ve Değerlendirme

COVID-19, insanlık tarihinin unutulmak istenen anıları arasında yerini alırken diğer salgınlardan farklı olmak üzere ekonominin dolayısıyla bireyin hayatının ne kadar kırılgan ve savunmasız olduğunu ve ülkelerin, kurumların ve bireylerin dünya, çevre ve insanlık için küresel boyutta iş birliği geliştirmelerinin ne kadar önemli olduğunu da gösterdi.

Sonuç olarak salgının çizdiği resmi tam net ve tarafsız biçimde gören ve belirsizliği iyi yöneten ülkeler, bireyler, işletmeler, kurumlar, aynı zamanda tarımda ve üretimde kendi kendine yetebilen ülkeler, bu süreçten, güçlenerek ve potansiyel diğer sorunların olumsuz etkilerini daha az hissederek daha da dirençli biçimde çıkabilecektir.

Dipnot

1. UN United Nations Population Fund, Erişim: 30.09.2020.

Kaynakça

- ILO (2020a), "World Employment ans Social Outlook Trends 2020", International Labour Office: Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf, (Erişim: 29.09.2020).
- ILO (2020b), "In The Face of A Pandemic: Ensuring Safety and Health at Work", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742463.pdf, (Erişim: 29.09.2020).
- UN, United Nations Population Fund (2020), World Population Dashboard, https://www.unfpa.org/data/world-population-dashboard, (Erişim: 30.09.2020).
- ILO (November 2017), "World Social Protection Report 2017-19: Universal Social Protection to Achieve the Sustainable Development Goals", ILO: Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_604882.pdf, (Erişim: 27.09.2020).
- ILO (18 March 2020), "ILO Monitor 1st Edition COVID-19 and the World of Work: Impact and Policy Responses", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf, (Erişim:29.09.2020).
- ILO (30 March 2020), "COVID-19: Protecting Workers in The Workplace - COVID-19 Cruelly Highlights Inequalities and Threatens to Deepen Them", https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740101/lang--en/index.htm (Erişim: 28.09.2020)
- ILO (7 April 2020), "ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Second Edition", Updated estimates and Analysis", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_740877.pdf, (Erişim: 29.09.2020).
- ILO (27 May 2020), "ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Fourth edition Updated Estimates and Analysis", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf, Erişim: 29.09.2020.
- ILO (17 August 2020), "COVID-19: Public Employment Services and Labour Market Policy Responses", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_753404.pdf, (Erişim: 28.09.2020).
- ILO (23 September 2020), "ILO Monitor: COVID-19 and The World of Work. Sixth Edition Updated Estimates and Analysis", https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_755910.pdf (Erişim: 05.10.2020).

PASİF İSTİHDAM HİZMETLERİMİZ

38 COVID-19 SALGIN DÖNEMİNDE İŞKUR PERSONELİNİN GÖSTERDİĞİ PERFORMANS
ŞABAN KARAKUŞ

42 DÜNYADA İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARINA DAİR GENEL BİR ÇERÇEVE
GÜLER ÇUHADAROĞLU

46 TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ
HACI NEBİ

52 COVID-19 SÜRECİNDE KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ
AYŞE SEVEN

58 PANDEMİ İLE MÜCADELEDE NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ
MURAT GÜNAL

64 ÜCRET GARANTİ FONU
SELMA DEMİRCİ

70 DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ
KIZBES GÖRMEZÖZ

74 PANDEMİ DÖNEMİ NORMALLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMA YENİ DESTEK NORMALLEŞME DESTEĞİ
MEHMET KARAKILIÇ - ÖMER İLHAN

78 SALGIN SÜRECİNDE TÜRKİYE'DE SOSYAL YARDIMLAR
MEHMET SAFA KOÇİ

COVID-19 SALGIN DÖNEMİNDE İŞKUR PERSONELİNİN GÖSTERDİĞİ PERFORMANS

ŞABAN KARAKUŞ
İŞSİZLİK SİGORTASI DAİRESİ BAŞKANI

Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından 18 Mart 2020 tarihinde açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı" tedbirleriyle koronavirüs salgınının ekonomik etkilerini en aza indirmek amacıyla Kısa Çalışma Uygulaması başlatılmıştır.

Türkiye İş Kurumu istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur.

Yıllardır neredeyse kapasitesinin büyük bir bölümünü -yaklaşık %90'ını- istihdamın geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işe yerleştirme hizmetlerinin yerine getirilmesinde kullanan Kurum, 2020 yılı içerisinde küresel çapta bir pandemiye dönüşen koronavirüs (COVID-19) kaynaklı salgının ülkemizdeki ekonomik etkilerini en aza indirmek amacıyla uygulanan ve pasif istihdam programı olarak adlandırılan işsizlik sigortası faaliyetlerine odaklanmak zorunda kalmıştır.

Dünyayı ve ülkemizi, başta sağlık ve ekonomi olmak üzere birçok alanda derinden etkileyen salgının etkilerinin en aza indirgenmesi için aylardır mesai mefhumu gözetmeksizin işsizlik sigortası faaliyetlerinin etkin bir şekilde yerine getirilebilmesi amacıyla yılmadan fedakârca ve cesurca çalışarak, ailelerinden, sevdiklerinden ve en çokta kendilerinden büyük bir fedakârlık yaparak çalışan arkadaşlarımın sundukları büyük katkının ne kadar önemli, hassas ve takdire şayan olduğunu ifade etmek son derece yerinde olacaktır.

İşsizlik sigortası sisteminin uygulanmaya başlandığı 2002 yılında olduğu gibi COVID-19 salgını döneminde de Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından "Ekonomik İstikrar Kalkanı" tedbirleri kapsamında açıklanan görevlerin yerine getirilmesinde de gösterdiği hızlı reaksiyondan dolayı Kurum tüm ilgili tarafların da takdirini kazanmıştır.

Virüsün etkisini, bulaş riskini aklına bile getirmeden, herhangi bir maddi menfaat gözetmeden sadece kamu yararını, kamu menfaatini gözetir bir anlayışla gece-gündüz, sahur-iftar demeden sokağa çıkma yasağının olduğu her hafta sonu yetkili makamlardan izin alarak çalışmaya devam eden İŞKUR personeli, Yaratıcının koyduğu "Kim iyi bir işe aracılık ederse ondan nasibi vardır, kim de kötü bir işe aracılık ederse ondan nasibi vardır. Allah her şeye mukayyet olandır." ilkesi doğrultusunda gerekeni yapmıştır.

Türkiye İş Kurumu istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulmuştur.

Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından 18 Mart 2020 tarihinde açıklanan "Ekonomik İstikrar

COVID-19
SALGINI SÜRECİNDE

KURUMUMUZ TARAFINDAN YÜRÜTÜLEN PASİF İSTİHDAM HİZMETLERİMİZ

COVID-19 SALGININININ İŞ GÜCÜ PİYASASI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİNİ AZALTMAK İÇİN:

1. Kısa Çalışma ödeneğinin hak etme koşulları esnetildi, başvuru ve yararlanma süreleri uzatıldı.
2. Ücretsiz izne ayrılanlar için Nakdi Ücret Desteği devreye alındı.
3. Vatandaşlarımız İşsizlik Ödeneği ile desteklendi.
4. Normalleşme Desteği uygulaması ile salgın döneminde normal çalışma düzenine dönen işverenlerimiz de desteklendi.
5. Ücret Garanti Fonu kapsamındaki ödemelerle çalışanların ücret alacakları korundu.
6. Doğum ve evlat edinme sonrası Yarım Çalışma Ödeneği ile ebeveynlerimiz desteklendi.

Kalkanı" tedbirleriyle koronavirüs salgınının ekonomik etkilerini en aza indirmek amacıyla İŞKUR Yönetim Kurulunca alınan kararla "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamında Kısa Çalışma Uygulaması başlatılmıştır.

Uygulamanın başlatıldığı 19 Mart 2020 tarihinden fesih yasağının ve uygunluk tespiti daha sonra yapılmak kaydıyla işverenin beyanı doğrultusunda ödemenin yapılacağına ilişkin düzenlemenin yasalaştığı 17 Nisan 2020 tarihine kadar yaklaşık 160 bin kişinin işlemleri sonuçlandırılabilmişken neredeyse 24 saat esasıyla çalışmak suretiyle 17 Nisan 2020 tarihinden 23 Nisan 2020 tarihine kadar geçen bir haftalık dönemde yaklaşık 930 bin kişinin işlemi sonuçlandırılmış, 24 Nisan 2020 tarihinden 30 Nisan 2020 tarihine kadar geçen bir haftalık dönemde da yaklaşık 1 milyon 552 bin kişinin işlemi sonuçlandırılmış, özetle 17 Nisan – 30 Nisan aralığındaki yaklaşık iki haftalık dönemde 2,5 milyondan fazla sigortalının işlemi sonuçlandırılarak olağanüstü bir gayret sarf edilmiş, hak sahibine hakkı zamanında teslim edilmiştir.

OECD ve AB ülkeleri de dâhil olmak üzere dünyada hiçbir ülkede bu kadar kısa sürede ve bu kadar geniş çaplı bir performansın sergilenmediğini katıldığım bir toplantıda Prof. Dr. Cem Kılıç'tan duymak çalışma arkadaşlarım adına gurur verici olmuştur.

Kuşkusuz, İşsizlik Ödeneği ve Kısa Çalışma Uygulamalarında personelimizin ortaya koyduğu performansın yanında, Nakdi Ücret Desteği ile Normalleşme Desteği uygulamalarında Sosyal Güvenlik Kurumu Hizmet Sunum Genel Müdürlüğünde görevli arkadaşlarımızın da aynı şekilde mesai mefhumu gözetmeksizin ortaya koyduğu performansı ifade etmek oldukça önemlidir.

Nitekim, 17 Nisan 2020 de yasalaşan Nakdi Ücret Desteği uygulamasına ilişkin Usul ve Esaslar 23 Nisan'da yayımlanmış ve iki hafta içinde yazılım altyapısının hazırlanması, başvuruların alınması ve ödemelerin vatandaşların hesabına aktarılması gibi önemli bir performans ortaya konulmuştur. SGK veya İŞKUR tarafından tek başına etkin bir şekilde yerine getirilemeyecek büyüklükteki bu uygulamalar kurumlar arası iş birliğinde yerine getirilen ve örnek teşkil eden uygulamalar olmuştur.

Özetle, pasif istihdam programları kapsamında son beş yılda 4,2 milyon kişiye ödeme yapan Kurum son 11 ayda 6.4 milyon kişiye ödeme yaparak uzatma kararlarıyla her ay ödemeye ilişkin işlemleri tekrarlayarak merkez veya taşra teşkilatında memurundan müdürüne, yazılımcısından uzmanına, kat görevlisinden güvenliğine tüm personeliyle salgın döneminde alınan tedbirlerin etkin bir şekilde yerine getirilmesine büyük bir özveriyle ve fedakârca katkı sunmuştur.

17 Nisan 2020 de yasalaşan Nakdi Ücret Desteği uygulamasına ilişkin Usul ve Esaslar 23 Nisan'da yayımlanmış ve iki hafta içinde yazılım altyapısının hazırlanması, başvuruların alınması ve ödemelerin vatandaşların hesabına aktarılması gibi önemli bir performans ortaya konulmuştur.

DÜNYADA İŞSİZLİK SİGORTASI UYGULAMALARINA DAİR GENEL BİR ÇERÇEVE

Bu yazı, İstihdam Uzmanları tarafından OECD, G20 ve İslam İşbirliği Teşkilatına üye 49 ülkede işsizlik ödeneği uygulamalarına dair yapılan araştırmadan edinilen bilgiler kapsamında hazırlanmıştır.

GÜLER ÇUHADAROĞLU
İSTİHDAM UZMANI

İşsiz bireyleri iş kaybının risklerine karşı korumak için hem gelişmekte olan hem de gelişmiş ekonomilerde sigortacılık mantığı ile şekillenen işsizlik sigortası programları uygulanmaktadır. Özünde, bu uygulamalar, iş arama faaliyetine veya aktif işgücü piyasası politikalarına katılım şartına bağlı olarak gelir desteği sağlamaktadır. Bu uygulama,

çalışma dışı yoksulluk riskiyle mücadele etmeyi ve aynı zamanda bireylerin iş aramaları ve istihdam edilebilirliklerini artırmaları için teşvikler oluşturmayı hedeflemektedir. İşsizlik sigortası uygulamaları eşitlik ve etkinliğe yönelik farklı hedefler içerebilmektedir, dolayısıyla bu hedefler ülkelerin uyguladıkları programların şemalarının değişmesine yol açar. Optimum politika karması, gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler arasında farklılık gösterebilmektedir (Asenjo&Pignatti, 2019).

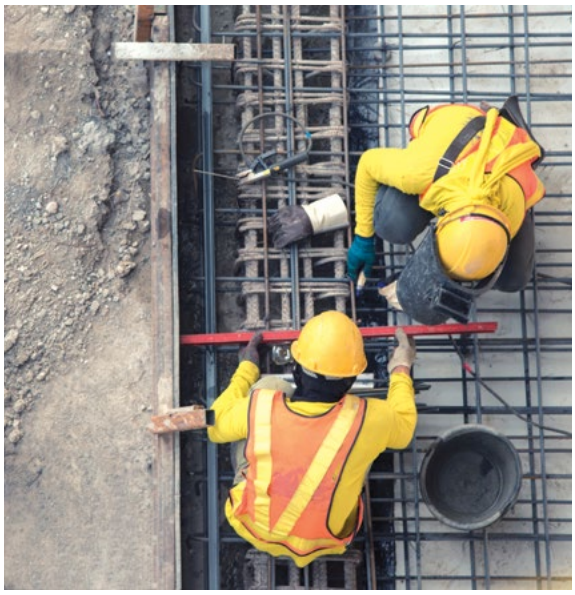
Gelişmekte olan ülkelerde bu uygulama, faydalanıcıların kayıt dışı olarak çalışması riskini artırabilmektedir. İş aramaların takibi ve uygulamanın yönetimi hükûmetler açısından önemli zorluklar barındırmaktadır. Diğer taraftan işsizlik sigortası uygulamaları özellikle gelişmekte olan ülkelerde piyasa başarısızlıklarının ve eşitsizliklerin giderilmesinde önemli bir rol oynar. Bu anlamda, iyi işleyen işsizlik sigortası sisteminin geliştirilmesi, iş gücü piyasasının gelişimi için doğal sonuçtan ziyade bir ön koşul olarak görülmelidir. Politika değişiklikleri bu hususları yansıtmalı ve gelişmekte olan ekonomilerin özel iş gücü piyasası ihtiyaçlarına uygun olmalıdır (Asenjo&Pignatti, 2019).

İŞKUR istihdam uzmanları tarafından araştırmanın gerçekleştirildiği 49 ülkenin 43'ünde (%88'inde) işsizlik ödeneği uygulaması bulunmaktadır.

Devletlerin üniter veya federal yapıda olmalarının işsizlik ödeneği uygulaması üzerinde çok kısıtlı düzeyde etkili olduğu görülmüştür, şöyle ki örgütlenme yapısından bağımsız olarak 40 ülkede işsizlik ödeneği bölgeler arası uygulamaları bakımından yeknesak bir görünüm sunar.

3 ülkede (ABD, Çin ve Güney Kore) ise uygulama eyaletlerin düzenlemelerine göre değişiklik sergiler. Örneğin, ABD'de işsizlik ödeneğini şekillendiren ulusal bir çerçeve bulunmakta; bu çerçeveyle uyumlu şekilde eyaletler düzeyinde alt düzenlemeler yapılmaktadır.

Uygulamanın bulunduğu tüm ülkelerde iş akdine bağlı olarak çalışan işçiler işsizlik ödeneği kapsamındadır. Devlet kadrolarında yer alan memurlar ise genellikle işsizlik ödeneğinin kapsamı dışındadır.



Ülke uygulamalarında ağırlıklı olarak 12 ay prim ödemenin işsizlik ödeneğine hak kazanmak için yeterli olduğu görülmüştür. Türkiye'de ise bu süre 600 gün yani 20 aydır.

Ülkemizde olduğu gibi araştırma kapsamındaki ülkelerin yarıdan fazlasında haklı bir nedene dayanmaksızın işinden istifa eden işçi işsizlik ödeneğinden yararlandırılmaz. İstifa eden işçilere de işsizlik ödeneği bağlanan ülkelerde ise ödeneğin belirli bir süre bloke edilerek geç bağlama yapılması şeklinde yaptırımlar bulunmaktadır.

Neredeyse tüm dünyada kişinin iş bulduğu takdirde çalışmaya hazır olması işsizlik ödeneği almanın ön şartlarından biridir. Bu kapsamda bazı ülkelerde işsizlik ödeneği alanların kamu istihdam kurumu ile yakın irtibatlı olarak süreci yürütmesi istenir.

Araştırma kapsamında yer alan ve işsizlik ödeneği uygulaması olan 43 ülkenin 31'inde işsizlik ödeneği alan kişilerin hazırlanan eylem planlarında belirtilen aralıklarla, kamu istihdam kurumu tarafından belirtilen tarihlerde, iki veya dörder haftalık süreler gibi belirli periyotlarla iş aradığına dair kamu istihdam kurumuna rapor vermesi zorunludur. Bununla birlikte bu zorunluluğun ne ölçüde takip edilebildiği ülkelerin yönetim ve izleme kapasitelerine göre değişkenlik gösterir.

Türkiye'de işsizlik ödeneği alanların uygun iş bulunduğu takdirde işi kabul etme yani çalışmaya hazır olma ve kamu istihdam kurumu tarafından davet edildikleri takdirde davete icabet etme zorunlulukları olmakla birlikte; iş arama durumlarının kamu istihdam kurumuna raporlamaları gibi bir zorunlulukları bulunmamaktadır.

İşsizlik Ödeneğinin Cömertliği

İşsizlik ödeneklerinin cömertliği konuya dair temel tartışma alanlarının başında yer almaktadır. İşsizlik ödeneklerinin cömertliğine dair değerlendirmelerde işçinin önceki kazancının yüzde olarak ne kadarını ne kadar süre ile alabileceği bu tartışmaya ilişkin ana çerçeveyi oluşturmaktadır.

Bununla birlikte bu değerlendirmeyi yaparken yalnızca oran ve süre üzerinden işsizlik ödeneğinin cömertliğine dair bir değerlendirmede bulunmak yanlış olur. Değerlendirmeler de oranın baz alındığı ücretin net mi brüt mü olduğu, kapsadığı dönem ve dolayısıyla enflasyon etkisinden ne ölçüde arındırıldığı, ödenek tutarının satın alma gücü paritesine göre karşılığı, işsizlik sigortasının kişisel ve ailevi durumlara duyarlılığı gibi ilave göstergelerin de değerlendirmelere dâhil edilmesi gerekmektedir.

Araştırma kapsamında 26 ülkede kişinin yaşı işsizlik ödeneğine hak kazanması aranan prim şartlarında yahut ödenek süresi ve miktarında bir etkiye yol açmaz.

17 ülkede ise kişinin yaşı işsizlik ödeneğine hak kazanması aranan prim şartlarında yahut ödenek süresi ve miktarını etkiler. Ülkemizde ise yaş farklılıklarının işsizlik ödeneği üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. İşsizlik ödeneği uygulamasına yaşın etkisi, belirli bir yaşın altındaki gençlerde veya yaşlılarda prim ödenmesi gereken yahut ödenek alınacak gün sürelerinin farklılaştırılması şeklindedir.

Benzer şekilde 22 ülkede kişinin çocuk sahibi olması, yalnız ebeveyn olması gibi ailevi durumuna uyarlanmış bir işsizlik ödeneği uygulaması bulunmaz iken; 21 ülkede ise işsizlik sigortasının süresi yahut miktarı belirlenirken kişinin ailevi durumu da göz önünde bulundurulmaktadır. Ülkemizde ise ailevi durumların işsizlik ödeneği üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.

Araştırma kapsamındaki tüm ülkelerde işsizlik ödeneğine hak kazanmak için belirli bir süre çalışma ve prim ödemesi yapılması şartının gerçekleşmesi gerekir. Dolayısıyla işsizlik ödeneği tüm ülkelerde prime bağlı bir tazminat türüdür. Bazı ülkelerde prim gün sayısı yerine belirli tutarda gelir elde edecek kadar çalışılmış olması şartı da aranabilmektedir.

Ülke uygulamalarında ağırlıklı olarak 12 ay prim ödemenin işsizlik ödeneğine hak kazanmak için yeterli olduğu görülmüştür. Türkiye'de ise bu süre 600 gün yani 20 aydır.

İşsizlik ödeneğinin üzerinden hesaplandığı gelirin ait olduğu dönem aralığı genişledikçe kişinin kazancına dair daha stabil bir resim ortaya konulur iken bu dönem aralığı kısaldıkça ödeneğin parasal değer kaybı bertaraf edilmiş olur.

İşsizlik ödeneği hesaplanırken göz önünde bulundurulan gelirin ait olduğu dönem ülkeler arasında önemli ölçüde değişmekle birlikte çalışma kapsamındaki ülkelerde ağırlıklı olarak son 12 aylık kazanç ortalamasının esas alındığı görülmüştür. Türkiye'de ise kişinin son 4 aylık brüt ücreti üzerinden işsizlik ödeneği hesaplanmaktadır.

İşsizlik ödeneği hesaplanırken baz alınan ücret üzerine uygulanan oranlar işsizlik ödeneğinin cömertliğinin tespitinde kullanılan temel göstergelerden biridir ancak tek belirleyici değildir. Ödeneğin hesaplanmasında kullanılan ana parasal değer de oran kadar önemli olan bir başka göstergedir. Ödeneğin brüt kazanç üzerinden hesaplanması yekûn olarak daha yüksek bir değere karşılık geleceğinden çalışanlar lehine bir uygulamadır.

Ülkelerin işsizlik ödeneği verme sürelerine bakıldığında ise kişinin prim ödeme gün sayısı, yaşı, iş akdinin belirli ya da belirsiz süreli olması gibi unsurların burada belirleyici olduğu ve ülkeler arasında standart bir mukayesenin yapılmasının mümkün olmadığı görülmektedir.

Ülkemizde kişinin prim ödediği gün sayısına bağlı olarak işsizlik ödeneği verilen gün sayısı asgari 180 gün (6 ay) azami 300 gündür (10 ay).

27 ülkede işsizlik ödeneğinin asgari süresi 180 gün veya altındadır. 7 ülkede 180 gün, 20 ülkede ise 180 günden daha kısadır. Diğer taraftan 15 ülkede ise işsizlik ödeneğinin azami süresi 300 günün altındadır. Asgari ödenek süresi açısından Türkiye'deki uygulamanın oldukça cömert bir süreye sahip olduğu değerlendirilebilir.

16 ülkede işsizlik ödeneğinin azami süresi 300 günün altındadır. 26 ülkede ise işsizlik ödeneğinin azami süresi 300 günün üzerindedir.

İşsizlik ödeneği hesaplanırken göz önünde bulundurulan gelirin ait olduğu dönem ülkeler arasında önemli ölçüde değişmekle birlikte çalışma kapsamındaki ülkelerde ağırlıklı olarak son 12 aylık kazanç ortalamasının esas alındığı görülmüştür. Türkiye'de ise kişinin son 4 aylık brüt ücreti üzerinden işsizlik ödeneği hesaplanmaktadır.

Son olarak işsizlik ödeneklerinin sürelerinin belirlenmesinde ülkede bu uygulamaya ilave olarak vergilerle finanse edilen bir işsizlik yardımı programının olup olmadığının önemli etkiye sahip olduğu unutulmamalıdır.

Kaynakça

- ILO Araştırma Departmanı, Dünya'da İşsizlik Sigortası Programları, 49 Nolu Çalışma Kâğıdı, 2019
- İŞKUR İstihdam Uzmanları Tarafından Gerçekleştirilen Dünyada İşsizlik Sigortası Uygulamaları Araştırması, Yayınlanmamış Rapor, 2020

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ

HACI NEBİ
İŞKUR ŞUBE MÜDÜRÜ

Modern dünyada işsizlik olgusu, insanların hayatını idame ettirme noktasında karşılaşabilecekleri en zor durumlardan biri olmakla birlikte toplumun huzur ve gelişimini olumsuz etkileyen bir sorun olarak önümüze çıkmaktadır. Bireyin işsiz kalması sonucu kazanç elde edememesi ve alım gücünün düşmesi, bu süreç uzadıkça iş bulma ümidini yitirmesi, toplumsal anlamda ise uzun süre işsiz kalan bireyin yalnızlaşarak psikolojik açıdan olumsuz etkilenmesi söz

konusu olabilmektedir. Bu durumun önlenebilmesi amacıyla, işsizliğin azaltılabilmesi adına aktif istihdam programlar uygulanırken diğer yandan ise işsizliğin birey ve toplum üzerindeki ekonomik ve sosyal anlamda olumsuz etkilerini en aza indirmek için pasif istihdam programlar uygulanmaktadır.

Pasif istihdam programlar kapsamında uygulanan İşsizlik Sigortası Hizmetleri, 8 Eylül 1999 tarihinde yayımlanan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yer alan esaslar çerçevesinde yürütülmektedir. Yasa kapsamında işsizlik sigortası prim kesintileri 1 Haziran 2000 tarihinde başlamış olup sigortalı işsizlere ilk ödeme 2002 Mart ayında başlamıştır. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 80 ve 82'nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından %1 sigortalı, %2 işveren ve %1 devlet payından oluşmaktadır. İşsizlik sigortası primlerinin toplanması, sigortalı ve iş yerine ilişkin kayıtların tutulması ve primlere uygulanacak gecikme zammı ve cezalarının İşsizlik Fonuna aktarılması ile yersiz olarak alınan primlerin iadesi ve teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından sorumlu olan kuruluş Sosyal Güvenlik Kurumudur. Pasif ödemeler ve diğer hizmetler ise Kurumumuz sorumluluğu altında bulunmaktadır.

Yasada işsizlik sigortası; bir iş yerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigorta kolu olarak ifade edilmektedir. İşsizlik ödeneği ise; işini kaybedenlerin, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden korunması ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla yapılan bir ödemedir.

İşsizlik sigortası hizmetlerinden faydalanabilmek için hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurulması, sigortalı işsizin kendi istek ve kusuru

İşsizliğin azaltılabilmesi adına aktif istihdam programlar uygulanırken diğer yandan ise işsizliğin birey ve toplum üzerindeki ekonomik ve sosyal anlamda olumsuz etkilerini en aza indirmek için pasif istihdam programlar uygulanmaktadır.

dışında işsiz kalmış olması, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması kaydıyla son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekmektedir.
Hak kazanma koşullarını detaylandıracak olursak:

1. İşsizlik Ödeneği Başvurularının Alınması

Başvuru için hak kaybına uğramadan ödenek ödenebilmesi için 30 günlük yasal süre bulunmaktadır. Söz konusu süreden sonra başvurulması hâlinde ise geç başvuru yapılan gün sayısı toplam hak edilen işsizlik ödeneği süresinden

düşülmektedir. Ancak 30 günlük yasal başvuru süresi içinde başlaması kaydıyla, hastalık, doğal afet, herhangi bir nedenle ulaşımın imkânsız hâle gelmesi, gözaltına alınma hâli, işe iade dava kararlarının kesinleştiği tarihe kadar geçen dönem vb. gibi mücbir gerekçeler ile geç başvuruda bulunulması hâlinde ise gecikilen süre hak kaybına sebep olmamaktadır.

Uygulamanın başladığı ilk yıllarda işten ayrılma bildirgesi ile birlikte doğrudan Kuruma başvuru şartı aranmakta iken 2008 yılından itibaren sigortalı işsizlerin elektronik ortamda da başvurmaları için gerekli mevzuat ve altyapı şartları oluşturulmuştur. Bu sayede, işsizlik ödeneği başvuruları, İŞKUR birimlerine doğrudan yapılabildiği gibi İŞKUR portalına üye olmak suretiyle elektronik ortamda da yapılabilir hâle gelmiştir. Yapılan iyileştirme hem Kuruma hem de vatandaşımıza önemli kolaylık sağlamıştır.

2. İşten Çıkış Bildirimi ve İşten Çıkış Nedeni

İşten çıkış bildirimi yükümlülüğü işverene ait olup işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmiş olan işten çıkış bildirimi esas alınarak işlemler tamamlanmaktadır. Yasanın yürürlüğe girdiği tarihinden itibaren 01.08.2009 yılına kadar işverence düzenlenen ve Kurumumuza ibraz edilen işten ayrılma bildirgesi ile belirlenirken 15.5.2008 tarih ve 5763 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme sonucu Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işten çıkış bildirimlerinin İŞKUR'a da yapılmış sayılacağı hüküm altına alınmıştır. İşverenlerin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına bağlı birimlere yapılan işe giriş, işten çıkış bildirimlerinin tek bir Kuruma yapması yeterli hâle gelmiştir. SGK'ya yapılmış bildirimler aynı zamanda İŞKUR'a yapılması gereken bildirimlerin yerine geçtiğinden hem Kurum açısından hem de hak sahipleri bakımından işlemlerin daha kolay ve hızlı şekilde sonuçlandırılması sağlanmıştır.

Bununla birlikte işten ayrılma nedeni konusunda işveren ve işçi arasında ihtilaf olması durumlarında, sigortalı işsizlerin kendi istek ve kusurları dışında iş sözleşmelerinin sona erdiğini gösterir belgelerle birlikte (ihbar ve/veya kıdem tazminatı ödendiğini gösterir belge, çalışma hayatını incelemekle görevli müfettişlerce işçi lehine düzenlenmiş olan rapor, kesinleşmiş mahkeme kararı veya ara bulucu tutanağı) Kurumumuzun en yakın birimine şahsen başvurması gerekir. İlgiliye, sunmuş olduğu belgeler incelenerek işsizlik sigortası hak sahipliği konusunda bilgi verilmektedir.

3. Son 120 Gün Hizmet Akdine Tabi Olarak Çalışmak

18.01.2019 tarihinde yayımlanan 7161 sayılı Kanun'un 25. maddesi ile "25/8/1999 tarihli ve 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun 50'nci maddesinin ikinci fıkrasında yer alan 'prim ödeyerek sürekli çalışmış' ibaresi 'hizmet akdine tabi' şeklinde değiştirilmiştir." ve söz konusu hüküm yayım tarihi ile yürürlüğe girmiştir.

Düzenleme ile 18.01.2019 tarihinden önce hizmet akdi sona erenler için hizmet akdinin feshinden önceki son 120 günlük dönemde devamsızlık veya hizmet akdinde işten çıkış-işe giriş nedeniyle kesinti bulunması son 120 gün hizmet akdine tabi olma koşulu sağlanamazken söz konusu tarihten sonra hizmet akdi sona erenler için, devamsızlık sebebiyle fiilen çalışılmamış olsa dahi sigortalının son 120 günlük dönemde sosyal güvenlik kuruluşlarına verilen prim ve hizmet belgelerinde işsizlik sigortası kapsamında kayıtlı sigortalı olması hizmet akdine tabi olunması için yeterli kabul edilmiştir.

4. Son Üç Yıl İçinde Yer Alan Prim Gün Sayısı

İlgililerin işsizlik ödeneği ödeme süresi hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 3 yıl içinde ödemiş oldukları işsizlik sigortalı prim gün sayısına göre belirlenmektedir. Buna göre hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde; 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün, 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün, 1.080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün süre ile İşsizlik Ödeneği verilmektedir.

5. Ödeme Miktarı

İşsizlik ödeneği miktarı 2008 yılına kadar, ilgili dönemde geçerli olan asgari ücretin netini geçmemek kaydıyla sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan ortalama net kazancının %50'si olarak ödenmiştir. 2008 yılında yapılan değişiklikle, ilgili dönemde geçerli olan brüt asgari ücretin %80'inini geçmemek kaydıyla sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan ortalama brüt kazancının %40'ı olarak belirlenmiştir. Böylece işsizlik ödeneği miktarında yaklaşık %11'lik bir artış sağlanmıştır. Bu kapsamda 2020 yılında işten çıkarılan bir işçi için işsizlik ödeneği 1.168,27 TL ile 2.336,53 TL arasında değişmektedir.

Ödemeler pandemi öncesi Posta ve Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü (PTT) ile yapılan protokol kapsamında gerçekleştirilmekte iken pandemi riskinin azaltılması ve salgının yayılmasının engellenmesi amacı ile Kuruma ibraz edilen Banka IBAN numarası üzerinden kişilerin hesabına ödeme işlemlerine başlanılmıştır.

Sunulan Hizmetler

İşsizlik ödeneği hak eden kişilere işsizlik ödeneği ödenmesinin yanında, ödeme yapılan süre içinde genel sağlık sigortası primleri yatırılmaktadır. Bu sayede işsizlik ödeneği alanlar ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler sağlık hizmetlerinden kesintisiz yararlanabilmektedir.

Bununla birlikte, ödenek alan işsizlere, İş ve Meslek Danışmanlığı, işe yerleştirme ve mesleki eğitim alma imkânı da sunulmaktadır. İşsizlik ödeneği alanların son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına benzer bir işe yerleştirilmesi yönünde çalışmalar yapılırken işe yerleştirme hususunda kişilerin beceri ve kabiliyetlerinin artırılmasına yönelik danışmanlık ve mesleki

eğitim hizmetleri de verilmektedir. Sigortalı işsizlerin kendilerine önerilen mesleki eğitimi veya teklif edilen işi haklı bir neden olmaksızın reddedenlerin ödenekleri kesilmektedir.

Yapılan bu açıklamalar kapsamında 30.11.2020 tarihi itibari ile işsizlik ödeneği hak eden kişilerin eğitim durumları ve yaş gruplarına göre dağılımını gösteren tablo aşağıda yer almaktadır.

Tablo 1

İşsizlik Ödeneği Hakeden Kişilerin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

** 30.11.2020 İtibarıyla*

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAKEDENLERİN EĞİTİM DURUMUNA GÖRE DAĞILIMI*			
Eğitim Durumu	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
Okur Yazar Olmayan	24.977	38.425	63.402
Okur Yazar	26.334	53.424	79.758
İlköğretim	932.446	3.147.460	4.079.906
Ortaöğretim (Lise ve Dengi)	765.862	1.602.122	2.367.984
Önlisans	283.342	287.346	570.688
Lisans	422.116	512.976	935.092
Yüksek Lisans	25.996	29.310	55.306
Doktora	922	1.357	2.279
Genel Toplam	**2.481.995**	**5.672.420**	**8.154.415**

Tablo 2

İşsizlik Ödeneği Hakeden Kişilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

*** 30.11.2020 İtibarıyla*

İŞSİZLİK ÖDENEĞİ HAKEDENLERİN YAŞ GRUPLARINA GÖRE DAĞILIMI**			
Yaş	**Erkek**	**Kadın**	**Toplam**
15-19	17.721	8.747	26.468
20-24	354.052	272.853	626.905
25-29	1.151.148	581.780	1.732.928
30-34	1.260.688	518.385	1.779.073
35-39	1.110.330	431.672	1.542.002
40-44	893.221	340.540	1.233.761
45-49	615.507	201.141	816.648
50-54	186.338	89.178	275.516
55-59	64.596	30.329	94.925
60-64	13.564	5.749	19.313
65 VE DAHA BÜYÜK	5.255	1.621	6.876
Genel Toplam	**5.672.420**	**2.481.995**	**8.154.415**

Diğer ülkelerdeki işsizlik ödeneği uygulamaları ile ülkemizdeki işsizlik ödeneği uygulamasını genel olarak mukayese etmek gerekirse:

- İşsizlik ödeneğine hak kazanmak için ülkemizde de olduğu gibi hemen hemen her ülkede, istihdam kurumuna kayıtlı olunması ve işsizliğin işçinin kendi isteği ve kusuru dışında gerçekleşmesi gerekmektedir.
- Ülkeden ülkeye değişkenlik göstermekle birlikte iş akdinin feshedildiği tarihten geriye dönük belirlenen bir dönem içerisinde, genellikle belirlenen dönemin yarısı veya daha azında prim ödemiş olma şartı aranmaktadır. Ülkemizde fesih tarihinden önceki son 36 ayda 20 ay prim ödeme şartı bulunmaktadır.
- Ülkemizde 6 ila 10 ay aralığında olan ödeme süresi genellikle 3 ila 12 ay arasında değişmektedir. Bazı ülkelerde 24 veya 36 ay süreyle de ödeme yapılabilmektedir.
- Ülkemizde çalışırken elde edilen ücretin yaklaşık %50'si oranında ödenek tutarı belirlenirken diğer ülkelerde genel olarak %60-65'i oranında ödenek tutarı belirlenebilmektedir.
- Ödenekten yararlananların kendilerine uygun bir eğitimi veya işi haklı bir neden olmaksızın reddetmesi hâlinde ülkemizde de olduğu gibi ödeneklerin geçici veya kalıcı olarak durdurulduğu görülmektedir.

COVID-19 SÜRECİNDE
KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

AYŞE SEVEN
İŞKUR ŞUBE MÜDÜRÜ

Çin'de ortaya çıkan ve birçok ülke ile birlikte ülkemizi de etkisi altına alan yeni tip Koronavirüs (COVID-19) salgınının iş gücü piyasasındaki etkisini azaltmak ve istihdamı korumak için Kısa Çalışma Uygulaması başlatılmıştır. Kısa Çalışma Uygulaması ile işçilerin işten çıkarılmaları engellenmiştir. Çalışılan sürenin azalması sebebiyle gelir kaybıyla karşı karşıya kalan işçilerin kayıpları da belirli ölçülerde karşılamıştır. Salgın döneminde İŞKUR, tarihteki en fazla kısa çalışma başvurusunu almış ve işlemleri alınan tedbirler ile en kısa sürede sonuçlandırmıştır.

Kısa çalışma, üç ayı geçmemek üzere genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebeplerle iş yerinde uygulanan çalışma süresinin, iş yerinin tamamında veya bir bölümünde geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılmasını veya süreklilik koşulu aranmaksızın en az dört hafta süreyle faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.

Kısa Çalışma Ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Kısa Çalışma Uygulaması personel maliyetlerini azaltan, işverenlerin deneyimli elemanlarını kaybetmesini engelleyen, işçilerin olası gelir kayıplarını azaltan bir programdır.

Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 65'inci maddesi ile mevzuatımızda yerini almıştır. 15.05.2008 yılında yapılan düzenleme ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 2 maddesine eklenerek uygulamanın kapsamı genişletilmiştir.

2011 yılında yapılan yasal düzenleme ile kısa çalışma nedenleri olan ekonomik kriz ve zorlayıcı gerekçesine ayrıca sektörel ve bölgesel kriz nedenleri eklenmiş ve kısa çalışma ödenek miktarı da artırılmıştır.

2018 yılında "Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik"te değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklik ile zorlayıcı sebep tanımına; deprem, yangın gibi mücbir sebeplerin yanına "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar" ifadesi ilave edilerek konjonktürel gelişmelerden kaynaklı zorluk yaşayan işverenlerin Kısa Çalışma Uygulamasından yararlanabilmesi sağlanmıştır. Kısa çalışma başvurularına yönelik uygunluk tespiti işlemlerinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında görevli iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır.

Kısa Çalışma Uygulaması personel maliyetlerini azaltan, işverenlerin deneyimli elemanlarını kaybetmesini engelleyen, işçilerin olası gelir kayıplarını azaltan ve işsizlik rakamlarının artmasını önleyen bir programdır.

Kısa Çalışma Talebi ve Talebin Değerlendirilmesi

İş yerinde, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılmasını talep eden işveren, İŞKUR'a ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunmalıdır. İşverenler, İŞKUR birimlerinden veya Kurum internet sitesinden (www.iskur.gov.tr) temin edebilecekleri Kısa Çalışma Talep Formunu ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren listeyi manyetik ve yazılı ortamda doldurarak kısa çalışma başvurusunda bulunmalıdır.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması hâlinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanmaktadır. Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerin yaptığı başvurular İŞKUR tarafından reddedilmektedir.

Bu kapsamda İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 20.11.2018 tarihinde alınan karar doğrultusunda "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" gerekçesiyle (döviz kuru dalgalanması) başvurular alınmıştır. Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için yönetim kurulu kararı aranmaz.

İşverenin kısa çalışma talebi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezlerince, İş Müfettişleri tarafından uygunluk tespitinin gerçekleştirilmesi için ilgili Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya iş yerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilmektedir. İşverenin başvurusunda belirtmiş olduğu gerekçelerle iş yerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığının veya durduğunun iş müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti ile belirlenmesi hâlinde sonuç İŞKUR tarafından işverene bildirilmektedir. İşveren de durumu, iş yerinde 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 yapılmalıdır.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Şartları

İş yerinde kısa çalışma uygulanan bir işçinin ödenekten yararlanabilmesi için:

- İşverenin kısa çalışma talebinin uygun bulunması,
- İşçinin kısa çalışmanın başladığı tarihte, çalışma süreleri ve işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması (Kısa çalışmanın başladığı tarihten önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmakla birlikte son üç yıl içinde en az 600 gün süreyle işsizlik sigortası primi ödemiş olanlar),
- Kısa çalışmaya katılacaklar listesinde işçinin bilgilerinin bulunması gerekmektedir.

Bu şartları taşıyan işçilere; Kısa Çalışma Ödeneği ödenmekte ve ödenek ödenen süreler için genel sağlık sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Genel Bilgi

Günlük Kısa Çalışma Ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 60'ıdır. Bu şekilde hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 150'sini geçemez. Kısa Çalışma Ödeneği, çalışmadığı süreler için, işçinin kendisine ve aylık olarak her ayın beşinde ödenir. Ödeme tarihini öne çekmeye Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı yetkilidir.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı iş yerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenmektedir. Ayrıca kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve Kısa Çalışma Ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenmektedir. Kısa Çalışma Ödeneği,

iş yerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin süresi üç ayı aşmamak kaydıyla kısa çalışma süresi kadardır ve kısa çalışma ödemeleri, hak edilen işsizlik ödeneğinden mahsup edilmektedir. Kısa Çalışma Ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

Zorlayıcı sebeplerle iş yerinde kısa çalışma yapılması hâlinde, ödemeler 4857 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve 40'ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar. Bu bir haftalık süre içerisinde ücret ve prim yükümlülükleri işverene aittir.

Kısa Çalışma Ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hâllerinde veya Geçici İş Göremezlik Ödeneğinin başlaması durumunda Geçici İş Göremezlik Ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla Kısa Çalışma Ödeneği kesilmektedir.

Kısa Çalışma Ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler, yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilmektedir.

Koronovirüs (COVID-19) ve Kısa Çalışma

Çin'de ortaya çıkan ve birçok ülke ile birlikte ülkemizi de etkisi altına alan yeni tip Koronavirüs (COVID-19) salgınının iş gücü piyasasındaki etkisini azaltma için pasif işgücü programlarından Kısa Çalışma Uygulaması başlatılmıştır.

İŞKUR Yönetim Kurulu Kararı ile koronovirüs "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" kapsamına başvuruların alınabileceği belirlenmiştir. Alınan karar sonrası koronovirüs salgını nedeniyle işverenler kanunda belirtilen süreler kapsamında çalışanları için kısa çalışma başvurusunda bulunabilmesi imkânı getirilmiştir. Koronovirüs salgınının iş gücü piyasası üzerindeki etkisini azaltma ve işverenin daha çok işçisinin kısa çalışmadan yararlanmasını sağlamak adına yasal düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda yapılan yasal düzenlemeler:

- COVID-19 gerekçesiyle kısa çalışma başvurularında kısa çalışmaya tabi tutulan işçinin ödeneğe hak kazanabilmesi için son üç yılda 600 gün prim ödeme şartı 450 güne ve son 120 gün hizmet akdine tabi olma şartı 60 güne düşürülmüştür,
- 30.06.2020 tarihine kadar başvuruda bulunulabileceği,
- İş yerinde kısa çalışma uygulanan dönemde (4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesinde yer alan sebepler hariç) işveren tarafından işçi çıkarılamayacağı,
- COVID-19 kapsamında yapılan başvuru tarihini ve/veya kısa çalışma ödeneğinin süresini sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 30.06.2021 tarihine kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır şeklinde düzenlemeler yapılmıştır.

Bir başka yasal düzenleme ile kısa çalışma başvurularında yaşanan yoğunluk nedeniyle koronavirüs (COVID-19) sebebiyle işverenlerin yaptıkları kısa çalışma başvuruları için, uygunluk tespitinin tamamlanması beklenmeksizin, işverenlerin beyanı doğrultusunda kısa çalışma ödemesi gerçekleştirilerek ülkemizde yaşanan en yoğun Kısa Çalışma Uygulamasında ödemelere ilişkin süreç kolaylaştırılmıştır.

Çalışma hayatında kademeli olarak normalleşme sürecine geçiş kapsamında, COVID-19 nedenli Kısa Çalışma Uygulaması birer ay süreyle iki kez, ikişer ay süreyle de iki kez uzatılmıştır.

30.06.2020 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2706 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile bu tarihe kadar Kısa Çalışma Uygulamasına başvurmuş olma koşuluyla, bu tarih itibarıyla kısa çalışma süresi bitenlerin 01/07/2020 tarihinden itibaren, devam edenlerin ise bitiş tarihinden itibaren kısa çalışma süresi 1 ay uzatılmış ve yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen İşsizlik Ödeneği süresinden düşülmemesi belirlenmiştir. Aynı koşullarla ikinci uzatma 31.07.2020 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 2810 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 1

ay uzatılmıştır. Yine aynı koşullarla üçüncü uzatma 30.08.2020 tarihinde 2925 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 2 ay uzatılmıştır.

Dördüncü uzatma ise 26.10.2020 tarihinde 3134 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile yapılmış olup ödenekten yararlanma süresi 2 ay daha uzatılmıştır.

01.12.2020 tarih ve 3238 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile 30 Haziran öncesi başvuruda bulunmayan iş yerlerinin de başvuru yapabilmeleri sağlanmış, koronavirüs nedeniyle 30 Haziran tarihine kadar Kısa Çalışma Ödeneğine başvurmayan iş yerlerinin 31 Aralık 2020 tarihine kadar İŞKUR'a başvurmaları durumunda 1 Aralık 2020 tarihinden sonraki dönem için 3 ay süreye kadar Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanabilecekleri karara bağlanmıştır. Daha önce kısa çalışmaya başvuran iş yerlerinde ise kısa çalışmadan yararlanan işçiler için yeni bir başvuruya gerek bulunmamakta olup, bu iş yerleri uzatma kapsamında Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanmaya devam edebilecekler ve ilave işçileri için ise başvuruda bulunmaları durumunda kısa çalışmadan yararlanabilecek. Ayrıca, işverenlere e-Devlet üzerinden başvuru yapma imkânı sağlanmıştır.

Kısa Çalışma Uygulaması ile işverenlerin işçi çıkarmaları engellenerek işe alma bakımından işçi maliyeti azaltılmış, işçilerin istihdamda kalmaları sağlanmıştır.

Yapılan uzatmalarla çalışanların gelir kayıpları kısmen telafi edilmiş, işverenlerin bu zor süreçte işçilikten kaynaklı maliyet yükleri desteklenmiştir.

Özetle, koronovirüs salgın döneminde kısa çalışma başvurularının alınması ve işlemlerin sonuçlandırılmasında tüm personeli ile unvan gözetmeksizin hizmet vererek 3,9 milyon kişiye 23,7 milyon TL ödeme gerçekleştirilmiştir. Kısa Çalışma Uygulaması ile işverenlerin işçi çıkarmaları engellenerek işe alma bakımından işçi maliyeti azaltılmış, işçilerin istihdamda kalmaları sağlanmıştır.

PANDEMİ İLE MÜCADELEDE
NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ

MURAT GÜNAL
İSTİHDAM UZMANI

Çin'in Vuhan kentinde 2019 yılı Aralık ayında ortaya çıkan ve kısa sürede tüm dünyayı tesiri altına alan koronavirüs salgını etkisini hâlâ devam ettiriyor. Ülkemizde ilk vakanın açıklandığı 11 Mart'tan bu yana virüsün sosyoekonomik hayatta sebep olduğu olumsuz etkilerle mücadelede, Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı" tedbirlerinin yerine getirilmesi konusunda Türkiye İş Kurumu en önemli aktörlerden birisi olmuştur. Virüsle mücadelede Bakanlığımız bünyesinde yürütülen; Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi

Ücret Desteği, İşsizlik Ödeneği ve Sosyal Yardım Hizmetleri olarak özetlenebilecek dört ana faaliyetin üçü İŞKUR tarafından uygulanmaktadır. İŞKUR bu süreçte büyük bir sorumluluk alarak virüsün sosyoekonomik etkileriyle mücadelede kendisinden beklenen özveriyi göstermeye devam etmektedir.

İŞKUR bu süreçte İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği gibi yıllardır süregelen ve toplum tarafından tanınan pasif işgücü piyasası programlarına ek olarak uygulamaya aldığı yeni programlarla kendisini sürecin gereklerine adapte edebilmeyi başarmıştır. İşte bu programlardan birisi olan ve 17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile hayata geçirilen Nakdi Ücret Desteği de milyonların hayatına dokunan bir program olarak iş gücü piyasasında yerini almıştır. Bu düzenleme ile salgın sürecinde fiilen çalışamayan işçilerin gelir kayıplarının tazmin edilmesi amaçlanmıştır. Nisan-Kasım 2020 dönemlerinde 2 milyon 164 bin 688 kişi Nakdi Ücret Desteği almaya hak kazanmış olup bu kapsamda yaklaşık 6 milyar 478 milyon TL ödeme yapılmıştır.

Nakdi Ücret Desteği ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun geçici 10'uncu maddesi kapsamında ücretsiz izne ayrılan vatandaşlarımıza ve 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş akdi feshedilen ancak gerekli prim ödeme koşullarını taşımadığı için işsizlik ödeneğine hak kazanamayan vatandaşlarımıza gelir desteği sağlanmaktadır.

İstihdam Güvencesi

17 Nisan 2020 tarihinde yürürlüğe giren düzenleme ile istihdamın korunarak işsizliğin önlenmesi amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu'na geçici 10'uncu madde eklenmiş ve her türlü iş veya hizmet sözleşmesinin, maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 3 ay süreyle, işçinin

11 Mart'tan bu yana virüsün sosyoekonomik hayatta sebep olduğu olumsuz etkilerle mücadelede, Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından açıklanan "Ekonomik İstikrar Kalkanı" tedbirlerinin yerine getirilmesi konusunda Türkiye İş Kurumu en önemli aktörlerden birisi olmuştur.

ahlak ve iyi niyet kurallarına uymadığı hâller ve benzeri sebepler dışında, işveren tarafından feshedilemeyeceği hüküm altına alınmıştır. Bu kurala uymayarak iş sözleşmesini fesheden işverenlere, her işçi için ayrı ayrı olmak üzere aylık brüt asgari ücret tutarında idari para cezası verileceği de kararlaştırılmıştır.

Yapılan düzenleme işverene fesih yasağı getirirken aynı zamanda, işverenin iş sözleşmesini feshedemeyeceği bu dönemde işçiyi tam süreli

veya kısmi süreli olarak ücretsiz izne ayırabilmesine olanak tanımış, bu kapsamda ücretsiz izne ayrılan işçinin bu durumu gerekçe göstererek sözleşmesini haklı nedenle feshedemeyeceğini belirlemiştir.

Kanun tarafından 3 ay olarak belirlenen fesih yasağı süresini altı aya kadar uzatmaya Cumhurbaşkanı yetkili kılınmıştır. Sayın Cumhurbaşkanımız muhtelif kararlar ile istihdam güvencesinin süresini 17.01.2021 tarihine kadar uzatmıştır.

Nakdi Ücret Desteği yoluyla, gerekli prim ödeme koşullarını taşımadığı için İşsizlik Ödeneği hak etmeyen vatandaşlarımızla ücretsiz izin sürecindeki vatandaşlarımıza gelir desteği sağlanması amaçlanmaktadır.

Nakdi Ücret Desteği

Koronavirüs (COVID-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla, 7244 sayılı Kanun'da yer alan 7'nci madde ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 24'üncü madde eklenmiştir. Bu madde ile 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla, iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından ücretsiz izne ayrılan ve Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanamayan işçiler ile 15 Mart 2020 tarihinden sonra kendi istek ve kusuru dışında iş sözleşmesi feshedilen ve İşsizlik Ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli olan şartları taşımadığı için İşsizlik Ödeneğinden yararlanamayan işçiler, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamak kaydıyla 17 Nisan 2020 ile 17 Ağustos 2020 tarihleri arasında ücretsiz izinde bulundukları veya işsiz kaldıkları süre boyunca Nakdi Ücret Desteğinden yararlanabilmelerinin önü açılmıştır.

4857 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinde düzenlenen istihdam güvencesi ile uyumlu olacak şekilde Sayın Cumhurbaşkanımız tarafından nakdi ücret desteğinin süresi 17 Ocak 2021 tarihine kadar uzatılmıştır.

Nakdi Ücret Desteği yoluyla, gerekli prim ödeme koşullarını taşımadığı için İşsizlik Ödeneği hak etmeyen vatandaşlarımızla ücretsiz izin sürecindeki vatandaşlarımıza gelir desteği sağlanması amaçlanmakta olup işçilere ücretsiz izinli olduğu veya işsiz kaldığı süre boyunca günlük 39,24 TL ödenmektedir. Yine aynı dönemde destekten yararlananların genel sağlık sigortası (GSS) primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Ücretsiz İzne Ayrılanlar Açısından Nakdi Ücret Desteği

Ücretsiz izne ayrılan işçilerin Nakdi Ücret Desteğine hak kazanabilmeleri için:

- 17 Nisan 2020 tarihi itibarıyla iş sözleşmesinin bulunduğu işveren tarafından ücretsiz izne ayrılmaları,
- Kısa Çalışma Ödeneğinden yararlanmamaları,
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları,
- İşsizlik sigortası kapsamında çalışıyor olmaları gerekmektedir.

Destekten yararlanılabilmesi için Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde yapılan eksik gün bildirimi yeterli olmayıp işverenler, ücretsiz izne ayrılan işçilere ilişkin ilgili ayda ücretsiz izne ayrıldığı gün sayısını, işçinin T.C. kimlik numarasını, işçinin IBAN numarasını ve cep telefonu bilgilerini, her ay için ayrı ayrı olmak üzere, "https://uyg.sgk.gov.tr/IsverenSistemi" internet adresinden ücretsiz iznin verildiği ayı takip eden ayın 3'üne kadar yapmalıdır.

4857 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi kapsamında verilen ücretsiz izin bilgilerine ilişkin işverenler tarafından yapılan başvuru ve güncelleme işlemleri, ücretsiz iznin uygulandığı ayı takip eden ayın sonuna kadar SGK'ya bildirilmelidir. Bu şekilde uygulamanın yürürlükte olduğu sürenin tamamlanmasından sonra izleyen ay sonuna kadar yapılan ve hak doğurucu nitelikteki başvurular en fazla bir önceki ay için yapılabilir. Ayrıca Nakdi Ücret Desteği talebinde bulunulan işçiler için ilgili aya ait Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedeninin, "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak seçilmesi gerekmektedir. Eğer ay içerisinde birden fazla eksik gün gerekçesi bulunuyor ise eksik gün gerekçesi "29-Pandemi Ücretsiz İzin ve Diğer" olarak bildirilmelidir.

> **Destekten yararlananların genel sağlık sigortası (GSS) primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.**

5510 sayılı Kanun'un ek 9'uncu maddesi kapsamında ev hizmetlerinde ay içerisinde 10 günden fazla sigortalı çalıştıran işverenlerin ise, Aylık Prim ve Hizmet Belgelerinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamelerinde eksik gün nedenini "28-Pandemi Ücretsiz İzin" olarak seçmesi ve bu durum değişikliğini, ücretsiz iznin verildiği ayın sonuna kadar aynı eksik gün koduyla Sosyal Güvenlik İl Müdürlüklerine/Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirmesi gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanamayanlar Açısından Nakdi Ücret Desteği

Nakdi Ücret Desteğinden yararlanabilecek olan bir diğer grup ise İşsizlik Ödeneği almaya hak kazanamayan işçilerdir. İşsizlik Ödeneğinden yararlanamayan işçilerin Nakdi Ücret Desteğine hak kazanabilmeleri için:

- 15 Mart 2020 tarihinden sonra, yani 16 Mart ve sonrası tarihlerde, kendi istek ve kusurları dışında iş sözleşmelerinin feshedilmesi,
- İşsizlik Ödeneğinden gerekli prim koşullarını taşımamaları nedeniyle yararlanamamaları,
- Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı almamaları gerekmektedir.

İşsizlik Ödeneğinden yararlanamayan işçiler için:

- 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshi nedeniyle İŞKUR'a yapılmış İşsizlik Ödeneği başvurusu bulunup ödeneğe hak kazanamayan işsizlerin, ayrıca başvuru yapılmasına gerek bulunmaksızın Nakdi Ücret Desteği ödemeleri İŞKUR tarafından resen gerçekleştirilmektedir.
- 15 Mart 2020 tarihinden sonra iş sözleşmesi feshi nedeniyle İŞKUR'a yapılmış İşsizlik Ödeneği başvurusu bulunmayan işsizlerin, "https://esube.iskur.gov.tr/" internet adresinden veya e-Devlet'ten İşsizlik Ödeneği başvurusunda bulunmaları yeterlidir.

Nakdi Ücret Desteğine İlişkin Diğer Hususlar

Nakdi Ücret Desteğini hak eden bir kişi için yapılacak ödeme miktarı; 39,24 TL olarak belirlenen bir günlük tutardan, damga vergisi düşüldükten sonra hesaplanan tutar ile ödemeye hak kazanılan gün sayısı çarpımı sonucu elde edilen tutara tekabül eder. Nakdi Ücret Desteği, bir ay içerisinde en çok 30 gün olmak üzere işçinin kendisine ödenmektedir. Bu şekilde hesaplanan bir aylık azami tutar 1.168,27 TL'dir. Nakdi Ücret Desteğinden yararlananların, destekten yararlandıkları süre boyunca genel sağlık sigortası primleri de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Nakdi Ücret Desteği ödemeleri, işverenlerce ayın 3'üne kadar SGK'ya yapılan bildirimlerin, ayın 5'inde SGK tarafından Kurumumuza iletilmesinin ardından ücretsiz iznin verildiği ayı izleyen ayın 8'inden itibaren yapılmaktadır. Ödemeler ilgililerin işverenleri tarafından bildirilecek IBAN/PTT şube gibi ödeme kanalları aracılığıyla İŞKUR tarafından yapılmaktadır. IBAN

bildirilmemesi veya hatalı bildirim yapılması hâlinde ödemeler PTT şubelerinden gerçekleştirilmektedir.

Birden fazla iş yerinde çalışırken bu iş yerlerinden ücretsiz izne ayrılanlar, adlarına işverenleri tarafından ilgili ay için bildirilen toplam prim ödeme gün sayılarının 30 günden eksik kalan kısmı için Nakdi Ücret Desteğinden faydalanabilecektir. Ancak, ilgili ayda işverenleri tarafından toplamda 30 gün ve üzeri prim bildirimi yapılması durumunda, bu kişiler Nakdi Ücret Desteğine hak kazanamayacaktır.

Nakdi Ücret Desteğinden yararlanılan dönemde, aynı veya başka bir iş yerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alınmaya başlanması hâlinde Nakdi Ücret Desteği kesilmektedir. Ayrıca ücretsiz izne ayrılarak Nakdi Ücret Desteğinden yararlanan işçinin fiilen çalıştırıldığının tespiti hâlinde, işverene, bu şekilde çalıştırılan her işçi ve çalıştırıldığı her ay için ayrı ayrı olmak üzere fiilin işlendiği tarihteki aylık brüt asgari ücret tutarında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince idari para cezası uygulanmaktadır.

İşverenlerce yapılacak güncellemeler ve hatalı bildirimler nedeniyle oluşan fazla ve yersiz ödemeler, işçinin takip eden ay için yapılacak Nakdi Ücret Desteği ödemesinden mahsup edilmektedir. 4857 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi kapsamında fesih işleminin yapılamayacağı dönemi izleyen ayın sonuna kadar mahsuba yeter veya hiç Nakdi Ücret Desteği alamayacak kişi bakımından ortaya çıkan fazla ve yersiz ödemeler ise işverenlerden ödeme tarihinden itibaren işleyecek kanuni faizi ile birlikte tahsil edilir.

Nakdi Ücret Desteğinden yararlanılan dönemde, aynı veya başka bir iş yerinde işe başlanması ve/veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan yaşlılık aylığı alınmaya başlanması hâlinde Nakdi Ücret Desteği kesilmektedir.

ÜCRET GARANTİ FONU

SELMA DEMİRCİ
İŞKUR ŞUBE MÜDÜRÜ

Dünyada Ücret Garanti Fonuna (ÜGF) ilişkin düzenleme ve uygulamaların başlangıcı 1973 Dünya Petrol Krizine kadar dayanmaktadır. Ülkemizde ise ücret garantisine ilişkin mevzuatta çeşitli düzenlemeler yer almasına karşın, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile ücret alacağına ilk kez devlet garantisi getirilmiş ve ÜGF'ye ilişkin ilk uygulamalar bu tarihte başlamıştır.

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

Ücret Garanti Fonuna ilişkin mevzuatta günümüze kadar bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklerin ilki 2008 yılında 5763 sayılı kanun ile gerçekleştirilmiş ve bu değişiklikle Ücret Garanti Fonuna 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun ek 1'inci maddesinde yer verilmiştir. Bu sayede 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışanlara ek olarak Deniz İş ve Basın İş Kanunu'na tabi olarak çalışanlara da fondan faydalanabilme imkânı getirilmiştir.

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

Ücret Garanti Fonu uygulaması kapsamında ödeme güçlüğü nedenlerinden olan iflas erteleme müessesesi 2018 yılında 7101 sayılı Kanun ile kaldırılmış ve yine aynı Kanun ile konkordato müessesesinin etkinleştirilmesine ilişkin birtakım düzenlemeler yapılmıştır.

Ücret Garanti Fonunun Yönetimi

Ücret Garanti Fonu; İŞKUR Genel Müdürü başkanlığında, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Hazine ve Maliye Bakanlığını temsil eden birer üye, en çok üyeye sahip işçi konfederasyonu, işveren konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonunca belirlenen birer üye olmak üzere toplam altı üyeden oluşan İŞKUR Yönetim Kurulunun kararları çerçevesinde, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında, İŞKUR tarafından yönetilmekte ve işletilmektedir.

Ücret Garanti Fonu, işsizlik sigortası kapsamında bulunan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran iş yerinin ödeme güçlüğüne düştüğü hâllerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacı ile oluşturulmuştur.

> **Ücret Garanti Fonu gelirleri, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık yüzde birinden ve bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşmaktadır.**

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

Başvurulara İlişkin Esaslar

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

- İşveren hakkında aciz vesikası alınması durumunda, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya İcra İflas Kanunu'nun 105 nci maddesinin birinci fıkrası uyarınca alınacak hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesi,
- İşverenin iflası durumunda, mahkemece verilen iflas kararı veya iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,
- İşverenin iflasının ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflasın ertelenmesi kararı

veya iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyum tarafından onaylanan işçi alacak belgesi,

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

ile birlikte işçinin İŞKUR birimine şahsen başvurması gerekir.

Hak Kazanma Şartları

Fondan faydalanabilmesi için işçinin haiz olması gereken şartlar:

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

İşverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı iş yerinde çalışılmış olunması koşulundan anlaşılması gerek, bir yıllık sürekli bir çalışma değil, işçinin ödeme güçlüğüne düşen iş yerinde, ödeme güçlüğüne düşülen tarihten önceki son bir yıl içerisinde bir gün dahi olsa çalışmış olmasıdır.

Ücret Garanti Fonu kapsamında fazla veya yersiz bir ödeme yapılmışsa ve bu ödeme işverenin kusurundan kaynaklı veya hileli iflas, ticaretten men edilmeye ilişkinse yersiz ödemeler yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir.

Ücret Garanti Fonu Ödemeleri

ÜGF Yönetmeliğinde belirlenen usul ve esaslara göre:

- İşçi alacak belgesi işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü tarihten önceki ücret alacaklarına ilişkin olmalıdır.
- İşçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı iş yerinde çalışmış olması gerekmektedir.
- Günlük ücret alacağı, 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesi uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamaz.
- Ücret alacağı, işçinin İŞKUR'a başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenmektedir.
- Bu kapsamda yapılacak ödemeler, Ücret Garanti Fonu kaynaklarıyla sınırlıdır. Ödemeler, İŞKUR'a başvuru sırasına göre yapılmaktadır.

Yersiz Ödemelerin Tahsili

Ücret Garanti Fonu kapsamında fazla veya yersiz bir ödeme yapılmışsa (ödeme güçlüğüne esas kararın kesinleşmiş mahkeme kararıyla feshi veya iptali) ve bu ödeme işverenin kusurundan kaynaklı veya hileli iflas, ticaretten men edilmeye ilişkinse yersiz ödemeler yasal faiziyle birlikte işverenden tahsil edilmektedir. Yapılan fazla veya yersiz ödeme işçinin kusurundan kaynaklanıyorsa tahsilat işçiden yapılmaktadır.

Ayrıca ödeme güçlüğüne esas kararın kesinleşmiş mahkeme kararı ile feshi ya da iptali halinde yapılan ödemeler işverenden yasal faizi ile birlikte tahsil edilmektedir.

Tablo 1'de ÜGF ödemelerinin başladığı 2005 yılından günümüze yıllar itibarıyla yapılan ödemeler yer almaktadır. Tablo'da yer alan rakamlara bakıldığında 2009 ve 2010 yıllarında küresel ekonomik krizin 2018 ve 2019 yıllarında

ise 7101 sayılı Kanunda 2018 yılında yapılan düzenleme sonucunda konkordato müessesinin etkinleştirilmesi ile geçici mühlet kesin mühletin sonuçlarını doğurur hükmünün gereği hem geçici mühlet hem de kesin mühlet kararı işverenin ödeme güçlüğüne düşme gerekçesi sayılmasının etkisiyle artış söz konusudur.

Tablo 1

Yıllar İtibarıyla Ücret Garanti Fonu Ödemeleri

(*) 30 Kasım 2020 tarihi itibariyle

ÜCRET GARANTİ FONU ÖDEMELERİ		
YILLAR	**ÖDEME YAPILAN KİŞİ (HAK EDEN)**	**ÖDEME MİKTARI (MİLYON TL)**
2005	1.269	3.352.331
2006	1.134	1.640.990
2007	2.223	3.602.134
2008	827	1.071.807
2009	12.371	22.338.534
2010	12.905	22.069.355
2011	5.807	9.361.525
2012	3.210	8.661.992
2013	5.671	15.042.730
2014	8.193	21.608.959
2015	5.547	16.081.304
2016	4.591	15.662.707
2017	5.809	25.848.107
2018	20.865	81.026.950
2019	41.535	156.954.353
2020*	9.635	45.129.844
Toplam	**141.592**	**449.453.621**

DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI **YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ**

KIZBES GÖRMEZÖZ
İSTIHDAM UZMANI

Giriş

Günümüzde kadınların iş gücü piyasasına daha fazla katılmaları ve çekirdek ailelerin sayısının artması, bağımlı çalışanların "iş ve aile yaşamları arasında denge" kurmasını zorlaştırmaktadır. İşin gerektirdiği yükümlülükler ile ailevi sorumlulukların çatışması, bazı ebeveynlerin çocuklarının bakımı için işlerine ara vermelerine, mesleklerinde zaman ve çalışmayla elde edilen başarı ve uzmanlık olan tanımlanan kariyerlerinden fedakârlık yapmalarına neden olmaktadır. İşlerine ara veren ebeveynler çocukları en azından okul çağına gelene kadar tamamen çocuklarının bakımına odaklanmayı; diğerleri ise çalışmaya ara vermeden çocukları ile daha fazla zaman geçirmek için çalışma saatlerini azaltmayı tercih edebilmektedir. Çalışma saatlerinin azaltılmasına bağlı olarak haneye giren gelir miktarı da düşmektedir.

Çalışma koşullarındaki yaşanan bu değişimler sonucunda ortaya çıkan iş ve aile yaşamındaki çatışmaların çözümüne yönelik olarak farklı ülkelerde yine farklı politika aktörlerine göre değişen "iş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları" geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Ülkemizde iş ve aile yaşamı arasında dengenin korunması için son yıllarda birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Şubat 2016 itibarıyla yürürlüğe giren "6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla" kadın çalışanlar ve ebeveynlerin özlük hakları ve doğuma bağlı izinlerine ilişkin olarak önemli iyileştirmeler sağlanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu ile analık hâli izninin bitiminden itibaren kadın işçiye istemesi hâlinde "6 aya kadar ücretsiz izin verilir" düzenlemesi, "çalışanların doğuma bağlı ücretli yarı zamanlı çalışma haklarının düzenlenmesi" ve "çalışan ebeveynlere kısmi süreli çalışma haklarının düzenlenmesi" bunlardan bazılarıdır.

İş Kanunu'nun, analık hâlinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. maddesi ile doğumdan önce ve sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için kullanılan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacı ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde:

- Birinci doğumda 60 gün,
- İkinci doğumda 120 gün,
- Sonraki doğumlarda ise 180 gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabileceği hüküm altına alınmıştır.

Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün, çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre 360 gün olarak uygulanacaktır.

Yarım çalışma uygulamasının işverenin onayına bağlı olmadan, sadece hak sahibinin talebine bağlanmış olması önemli bir husustur. İşçinin bu yöndeki isteğini işverene bildirmesi hâlinde, işveren işçinin bu yöndeki talebini karşılamak durumundadır.

Yarım çalışma uygulamasının işverenin onayına bağlı olmadan, sadece hak sahibinin talebine bağlanmış olması önemli bir husustur. İşçinin bu yöndeki isteğini işverene bildirmesi hâlinde, işveren işçinin bu yöndeki talebini karşılamak durumundadır.

Yarım Çalışma Ödeneği

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda yapılan ek bir düzenleme ile uygulamaya geçen "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği" ile yarım çalışma nedeniyle ortaya çıkan gelir kaybının kısmen de olsa telafi edilmesi ve kadın çalışanların çalışma hayatı içinde tutulması amaçlanmıştır. Asgari ücretli çalışanlarda bu ücret kaybı tam olarak giderilmiştir. Çalışılmayan bu sürelerde kişilerin sigortalılıkları bizzat devlet tarafından karşılanmak suretiyle devam ettirildiğinden sosyal güvenlik hakları güvence altına alınmıştır.

Hak Kazanma Şartları

Bir kişinin Yarım Çalışma Ödeneğinden yararlanabilmesi için:

- Çocuğun hayatta olması/evlat edinmede 3 yaşından küçük olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışmış olması,
- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde İŞKUR'a doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.

Burada vurgulanması gereken hususlardan birisi, Yarım Çalışma Ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli olan prim şartının, daha önce İşsizlik Ödeneği ödenip ödenmediğine bakılmaksızın, son 3 yıl içerisinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödenmiş olmasıdır. Bir diğer husus, ödenekten yararlanmak için belirlenen başvuru süresine ilişkindir. Analık izin hakkı tüketilmeden, ödenekten yararlanmak mümkün olmayacaktır, söz konusu iznin bittiği tarihten itibaren yarım çalışmaya başlayan işçi 30 gün içinde de İŞKUR'a başvurmak durumundadır. Mücbir bir neden olmadan geç başvuru yapılması halinde ödenek almaya hak kazandıkları toplam süreden düşülecektir. Son olarak yarım çalışma izninin her çocuk için bir kez kullanılabileceği de unutulmamalıdır.

Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İşçiye, 4857 sayılı Kanun'un 74'üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar verilen ücretsiz izin süresince doğum ve evlat edinme sonrası Yarım Çalışma Ödeneği ödenir.

Yarım Çalışma Ödeneği süreleri:

- Birinci doğumda en fazla 30 gün,
- İkinci doğumda en fazla 60 gün,
- Sonraki doğumlarda en fazla 90 gün,
- Çocuğun engelli doğması hâlinde en fazla 180 gün,
- Çoğul doğumlarda ilave edilen 30 gün için 15 gündür.

Ödenek süresi, 4857 sayılı Kanun'un 63'üncü maddesinde belirtilen haftalık çalışma süresinin yarısı kadardır. İş Kanunu'na tabi çalışanlar için haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir, işçi ile işveren aksini kararlaştırmamış iseler bu süre iş günlerine eşit olarak dağıtılabilir. Haftalık 45 saat çalışılan bir iş yerinde işçi 22,5 saat çalışacak, izinli olduğu diğer 22,5 saatlik dönem için ise Yarım Çalışma Ödeneğine hak kazanacaktır.

Doğum ve evlat edinme sonrası Yarım Çalışma Ödeneğinin günlük miktarı, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu ödemeler damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır. 2020 yılında brüt asgari ücretin 2 bin 943 TL olarak belirlendiği göz önüne alındığında hak sahibi kişi bir aylık yarım çalışma yaptığı dönemde ücretsiz izinli olduğu 15 günlük süre için 1.460,33 TL ödenek alacaktır.

Yarım Çalışma Ödeneği, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenmektedir. Bu şekilde olması, işçinin ilgili ayda haftalık çalışma süresinin yarısı kadar çalışıp çalışmadığının kontrolünün yapılmasını ve yersiz ödemelerin önüne geçilmesini sağlamaktadır. Buna göre bir hak sahibinin Ekim 2020 tarihinde yarım çalışmaya başlaması hâlinde, ilk ödemesi Aralık 2020 tarihinde gerçekleştirilecektir.

Yarım Çalışma Ödeneği Alınan Dönemde Sosyal Güvenlik Hakları

Yarım Çalışma Ödeneği almaya hak kazananlara ödenek ödenen süreler için hak sahipleri için Yarım Çalışma Ödeneği ödenen dönem için, prime esas alt kazanç sınırı üzerinden:

- %20 malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi,
- %12,5 genel sağlık sigortası primi,

olmak üzere toplamda %32,5 işçi ve işveren payları, İşsizlik Sigortası Fonundan ödenecektir. Böylece ödenekten yararlananların sosyal güvenlik ve genel sağlık sigortası haklarının devamlılığı sağlanmaktadır.

Yarım Çalışma Ödeneğinin Kesildiği Hâller

Analık hâlinin bitiminden sonra Yarım Çalışma Ödeneğinden yararlanan hak sahipleri, bu dönemde Geçici İş Göremezlik Ödeneği almaları hâlinde, bu durumlarının devamı süresince Yarım Çalışma Ödeneği alma hakkı bulunmadığından izin hakkı tüketilmeden ödenekten yararlanılması mümkün olmayacaktır.

Çocuğun hayatını kaybetmesi ve/veya evlatlık halinin ortadan kalkması hâlinde hak sahibine tanınan hak ortadan kalkacak, annenin ölümü hâlinde ise uygulama kendiliğinden son bulacaktır. Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen kişinin, bu süre zarfında başka bir işte çalışması ve ilgilinin çalıştığı iş yerinden ayrılması durumunda yarım çalışma ödeneği kesilecektir.

YILLAR	BAŞVURAN KİŞİ SAYISI	HAK EDEN KİŞİ SAYISI	ÖDEME MİKTARI
2016	4.467	4.188	2.946.896
2017	7.855	7.462	17.052.239
2018	7.734	7.205	18.378.485
2019	7.640	7.135	23.531.969
2020*	5.092	4.698	19.132.111
Toplam	**32.788**	**30.688**	**81.041.698**

Tablo 1

Yarım Çalışma Ödeneği

Kaynak: İŞKUR

(*) 30.11.2020 tarihi itibariyle

PANDEMİ DÖNEMİ NORMALLEŞME SÜRECİNDE İSTİHDAMA YENİ DESTEK **NORMALLEŞME DESTEĞİ**

ÖMER İLHAN
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

MEHMET KARAKILIÇ
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI

Normalleşme Desteği, COVID-19 pandemi süresince Kısa Çalışma Ödeneğinden veya Nakdi Ücret Desteğinden yararlanan sigortalının normal çalışma süresine dönmesi hâlinde sigortalının çalıştığı özel sektör iş yerine prim desteğinden yararlanma imkânı sağlayan bir uygulamadır.

Çin'de ortaya çıkıp bütün dünyayı etkisi altına alan koronavirüsün iş gücü piyasası üzerindeki olumsuz etkileriyle mücadele amacıyla hayata geçirilen yeni politikalardan birisi de Normalleşme Desteği'dir. Koronavirüs tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de ekonomi ve iş gücü piyasası üzerinde olumsuz etkiler meydana getirmiştir. Salgının iş gücü piyasasına olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi adına bu süreç içerisinde işçilere ve işverenlere destek olmak için Kısa Çalışma Uygulaması yoğun bir şekilde kullanılmış ve Nakdi Ücret Desteği hayata geçirilmiştir. Böylece salgın sebebiyle faaliyeti azalan iş yerlerinde, çalışma saatleri azalan işçilerimizin uğradıkları gelir kaybı belirli ölçülerde karşılanarak ve işverenlerimizin personel maliyetleri azaltılarak pandemi sürecinde ortaya çıkabilecek olumsuzluklar en aza indirilmeye çalışılmıştır. Bu süreçte geçici 10. Madde gereği, işverene 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin haklı nedenle derhâl fesih nedenlerinin sıralandığı madde olan 25/II maddesinde sıralanan haller hariç olmak üzere istihdamın olumsuz etkilenmemesi adına işçi çıkarma yasağı da getirilmiştir. Ayrıca Geçici 10. maddeyle yapılan düzenlemede bazı işten çıkartma biçimleri yasağın kapsamı dışında tutulmuştur. Bunlar, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin bitmesi, iş yerinin kapatılması, iş yerinin faaliyetlerinin sona ermesi, hizmet alımı yoluyla yapılan işlerde işin sona ermesi durumlarıdır.

Bütün bunların yanı sıra pandemi sürecinde ekonominin ve günlük yaşamın kademeli olarak normale dönmesi gerekliliği doğmaya başlamış, kademeli olarak normalleşmeyi hızlandıran ve destekleyen yeni adımlar atılması şart olmuştur. Bunun akabinde de tüm dünyayı etkisi altına alan koronavirüs salgınının istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması, salgın nedeniyle işçi ve işverenlerin üzerinde oluşan yükün sosyal devlet ilkesi gereğince paylaşılması ve giderilmesi, normalleşme sürecinde hareketlenecek ekonomik aktivitenin istihdamla desteklenmesi, istihdamda devamlılığın sağlanabilmesi amacıyla yeni tedbirler uygulamaya konulmuştur. Böylece kademeli olarak normalleşme sürecine geçilmesine ve hayatın olağan akışına dönmesine katkı sağlamak amaçlanmıştır.

Normalleşme ile beraber, pandemi sürecinde ekonomik olarak sıkıntı yaşayan özel sektör işverenlerinin sosyal güvenlik maliyetleri azaltılmak suretiyle desteklenerek normalleşme sürecini hızlandırmak amacıyla, 7252 sayılı Dijital Mecralar Komisyonu Kurulması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 4'üncü maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na geçici 26'ncı madde eklenmiş olup bu madde ile pandemi süresince Kısa Çalışma Ödeneğinden veya Nakdi Ücret Desteğinden yararlanan sigortalının normal çalışma süresine dönmesi hâlinde sigortalının çalıştığı özel sektör iş yerine prim desteğinden yararlanma imkânı getirilmiştir.

Prim Desteğinden Kimler Yararlanabilir?

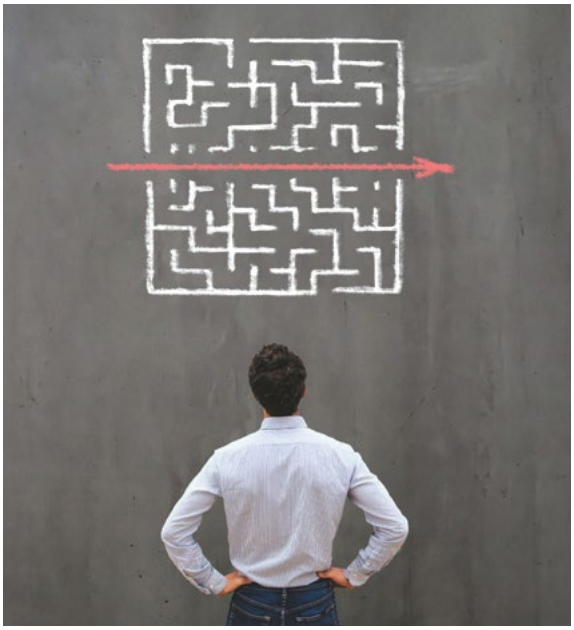
4447 sayılı Kanun'un geçici 26'ncı maddesinde yer alan prim desteğinden, 1/7/2020 tarihinden önce

Kısa Çalışma Ödeneği/Nakdi Ücret Desteğine başvurarak Kısa Çalışma Ödeneğinden/Nakdi Ücret Desteğinden yararlanan ve haftalık normal çalışma sürelerine dönen sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenleri yararlanmaktadır.

Prim Desteğinden Yararlanma Süresi

Prim desteği uygulaması 1/8/2020 tarihinden başlayarak 31/12/2020 tarihine kadar uygulanmak üzere, Kısa Çalışmanın/Nakdi Ücret Desteğinin sona erdiği tarihi takip eden aydan itibaren üç ay süreyle uygulanacaktır. Destekten, sigortalı üç aylık süre boyunca her ay Kısa Çalışma Ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısı/Nakdi Ücret Desteği aldığı aylık ortalama gün sayısı kadar yararlanabilecektir. Prim desteğinin süresi sektörel olarak ayrı ayrı veya bir bütün olarak 6 ay uzatılabilecektir.

Son yapılan değişiklikle, 02.12.2020 tarihli 31322 Sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunun Geçici 26 ncı Maddesinin Birinci Fıkrasında yer alan üç ayın altı aya ve 31/12/2020 tarihinin 30/06/2021 tarihine kadar uzatılması hakkında karar alınmıştır.



Prim Desteği Tutarı

Prim desteği kapsamında, destekten yararlanılacak sigortalıdan dolayı prime esas kazanç alt sınırı (asgari ücret) üzerinden hesaplanan işçi ve işveren priminin tamamı, işverenin SGK'ya olan borçlarına mahsup edilmek suretiyle İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanacaktır.

Prim desteği tutarı, destekten yararlanacak sigortalının Kısa Çalışma Ödeneği aldığı aylık ortalama gün sayısı/Nakdi Ücret Desteği aldığı aylık ortalama gün sayısının 30 gün olması hâlinde, aylık 1.103,6 TL olacaktır.

Prim Desteğinden Yararlanabilmek İçin İşverenin Yapması Gerekenler

İşverenlerce e-SGK kanalıyla yapılacak olan tanımlamalar sırasında, kapsama giren sigortalılara ilişkin aranan kontroller sistem tarafından elektronik ortamda yapılacağından, sigortalılara ilişkin tanımlama işleminin onaylanması hâlinde, bu nitelikteki sigortalılar için Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri/Sosyal Güvenlik Merkezlerine herhangi bir belge ibraz edilmesine gerek bulunmayacaktır.

Prim Desteğinden Yararlanılan Sigortalının Diğer Teşviklerden Yararlanması

4447 sayılı Kanun'un geçici 26'ncı maddesinde yer alan destekten yararlanan işverenler, bu teşvikten yararlanılan ayda aynı sigortalı için 5510 sayılı Kanun'da ve diğer kanunlarda yer alan diğer sigorta prim indirimi, teşvik ve desteklerden yararlanamaz.

Kısa Çalışma Ödeneği/Nakdi Ücret Desteğinden Yersiz Yararlandığı Tespit Edilen İşverenlerin Durumu

4447 sayılı Kanun'un geçici 23'üncü maddesi kapsamında iş yerinde uygulanan kısa çalışmadan

yersiz yararlanıldığının tespiti veya kısa çalışma başvurusuna yönelik uygunluk tespitinin olumsuz sonuçlanması ya da anılan Kanun'un geçici 24'üncü maddesi kapsamında Nakdi Ücret Desteğinden yersiz yararlandığının tespiti hâlinde, 4447 sayılı Kanun'un geçici 26'ncı maddesi kapsamında yer alan prim desteğinden de yersiz yararlanmış sayılacağından, yersiz yararlanılan destek tutarları 5510 sayılı Kanuna göre işverenden gecikme cezası ve zammıyla birlikte tahsil edilecektir.

Sonuç

Normalleşme Desteği Uygulaması; pandemi sürecinden olumsuz etkilenen özel sektör işverenlerinin sosyal güvenlik maliyetlerini azaltarak işverenlerin ve piyasanın normalleşme sürecinin hız kazanmasını sağlayarak işverenleri destekleyen bir uygulama olmasının yanı sıra azalan sosyal güvenlik maliyetleri ile istihdamın korunmasını da destekleyen ve amaçlayan bir uygulama özelliği taşımaktadır.

Koronavirüs pandemisinin istihdam üzerindeki olumsuz etkilerinin azaltılması, salgın nedeniyle işçi ve işverenlerin üzerinde oluşan yükün sosyal devlet ilkesi gereğince paylaşılması ve giderilmesi amacıyla var olan uygulamalar kolaylaştırılmış ve yeni tedbirler uygulamaya konulmuştur.

SALGIN SÜRECİNDE
TÜRKİYE'DE SOSYAL YARDIMLAR

MEHMET SAFA KOÇİ
AÇSH UZMANI

COVID-19 salgını nedeniyle birçok ülke koruyucu ve önleyici tedbirlere yönelerek en etkili yöntem olan sosyal izolasyonu katı kurallarla uygulamıştır. Sosyal izolasyon ise üretime ara veren/kapanan iş yerlerini, işsizliği ve dönemsel yoksulluğu beraberinde getirmiş, bu da ülkelerin sosyal yardım sistemlerinin test edilmesine yol açmıştır.

Dünya Bankası ekonomistlerinden Ugo Gentilini'ye göre COVID-19 salgını ile mücadele esnasında ülkeler sosyal yardım sistemlerini 3 alanda revize etmişlerdir: "Sosyal yardımların kapsamını genişletme, sosyal yardım birim tutarlarını artırma ve yönetimsel gereklilikleri kolaylaştırma.[1]"

Türkiye de salgın sürecine güçlü ve şoklara cevap verebilir bir sosyal yardım sistemi ile girmenin avantajlarını yaşamış ve diğer ülkelerde olduğu gibi sosyal yardım sistemini COVID-19 ile mücadeleye adapte etmiştir. Bu kapsamda salgına yönelik, istihdam piyasasını bozmayacak şekilde tasarlanan sosyal destek programını hayata geçirerek sosyal yardımların kapsamını genişletmiş, belirli sosyal yardım programlarının birim tutarlarını artırmış ve sosyal yardımların yönetimine ilişkin iş ve işlemleri kolaylaştırarak elektronik ortamdan yardım başvurusu almıştır.

Türkiye'de sosyal yardım alanına yönelik temel mevzuat 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu'dur. 1986 yılında çıkarılan bu temel Kanun ile Türkiye'de sosyal yardımlar esnek, hızlı, katılımcı ve yaygın idari teşkilat ile yürütülmektedir.

3294 sayılı Kanun'un sosyal yardımlardan yararlanabilecek kişileri belirlediği 2'nci maddesine 2012 yılında yapılan ekleme ile "Her türlü acil durum ve afetten zarar görenler ve şehit yakınları ile gaziler ise, Fon Kurulu ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenecek kriter ve süreler çerçevesinde bu Kanun ile sağlanacak haklardan yararlandırılır." hükmü getirilmiştir.

Bu çerçevede Türkiye'de 9 Nisan 2020 tarihinde sosyal yardımlara ilişkin acil durum kararı alınmıştır. Böylelikle COVID-19 salgını nedeniyle dönemsel ihtiyaç sahibi olduğu ve temel ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olmadığı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca tespit edilen haneler için bu durum "acil durum hâli" olarak değerlendirilerek sosyal yardım ihtiyaçları değerlendirilmiştir. Bu karar normal zamanlarda sosyal yardımlardan yararlanamayan kesimlerin de sosyal yardım kapsamına alınmasını sağlamıştır.

Ayrıca Türkiye'de her il ve ilçede kurulu bulunan ve sosyal yardımların yereldeki uygulayıcıları olan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları salgın sürecinde sokağa çıkma yasaklarından istisna tutulmak suretiyle mesai mefhumu gözetilmeksizin haftanın yedi günü çalışmışlardır.

Türkiye'de her il ve ilçede kurulu bulunan ve sosyal yardımların yereldeki uygulayıcıları olan sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları salgın sürecinde sokağa çıkma yasaklarından istisna tutulmak suretiyle mesai mefhumu gözetilmeksizin haftanın yedi günü çalışmışlardır.

Salgın sürecinde ülkelerin izlediği yöntemlerden biri de sosyal yardım tutarlarının artırılmasıdır. Nitekim Türkiye de belirli sosyal yardım programlarının tutarlarını artırarak salgın sürecinden etkilenme ihtimali daha yüksek olan kırılgan grupları korumaya yönelik adım atmıştır.

Bu süreçte Türkiye, toplumun en dezavantajlı grupları için uygulanan ve eğitime devam ile sağlık muayenelerinin düzenli yapılmasını şart koşan şartlı nakit transferlerini de içeren belirli düzenli sosyal yardım tutarlarını %18 ila %50 arasında değişen oranlarla artırmıştır.

Türkiye'de sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarına sosyal yardım faaliyetlerini icra edebilmeleri için her ay düzenli olarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kaynakları kullanılarak "periyodik pay" adı altında kaynak aktarımı yapılmaktadır. Sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarının COVID-19 salgını nedeniyle maddi olarak zor durumda kalan vatandaşlara ivedilikle müdahale edebilmesini sağlamak amacıyla, 81 ildeki 1.003 adet Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfına her ay gönderilen periyodik paylar 135 milyon TL'den 180 milyon TL'ye çıkartılmıştır.

Ayrıca salgının sosyal yardım sistemine getirdiği ilave yük göz önüne alınarak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına ilave 4 periyodik pay gönderilmiştir. Böylelikle bilişim altyapısı ve insan kaynağı güçlü olan sosyal yardım sistemi maddi kaynak açısından da güçlendirilerek salgından olumsuz etkilenen vatandaşlara hızlı çözümler sunulmuştur.

Salgının ekonomik hayatta yaşattığı kayıpları giderebilmek için Türkiye'de Salgın Sosyal Destek Programı hayata geçirilerek sosyal yardımların kapsamı genişletilmiştir. Sosyal koruma alanındaki diğer uygulamalarla da uyumlu olan ve işsizlik ödeneği sona erenlerin de faydalanabildiği bu destek programı üç faz olarak tasarlanmıştır.

İlk fazda hâlihazırda Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yürütülmekte olan düzenli ve merkezi sosyal yardım programlarından yararlanan hanelere 1.000 TL nakdî destek verilmiştir. Böylelikle engelli,

yaşlı, öksüz, yetim, eşi vefat etmiş kadınlar gibi toplumun en dezavantajlı grubu içerisinde yer alan vatandaşların salgın sürecinden olumsuz etkilenmelerinin önüne geçilmiştir.

Destek programının ikinci fazında; ilk fazın dışında kalıp son bir yıl içerisinde Bakanlığımızca uygulanan süreli sosyal yardım programlarından faydalanan veya genel sağlık sigortası kapsamında yapılan gelir testi sonucu G0 olan (Genel Sağlık Sigortası Primi devlet tarafından karşılanan vatandaşlar) hanelerden ihtiyaç sahipliği yerelde Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca belirlenenlere 1.000 TL nakdi destek verilmiştir.

Faz 3 kapsamında ise elektronik ortam üzerinden alınan milyonlarca başvuru, yardımların gerçek ihtiyaç sahiplerine ulaştırılması, önceki fazlar ve salgın kapsamında sağlanan diğer desteklerden faydalananlarla yaşanabilecek mükerrerliği önlemek adına; öncelikle belirlenen objektif kriterler çerçevesinde sistemsel ön değerlendirmeye tabi tutulmuş, bu değerlendirmeden geçen başvurular nihai değerlendirmenin yapılması için bilişim sistemi üzerinden Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına iletilmiştir. Bu faz kapsamında yapılan destek ödemeleri esnasında da salgın önlemleri dikkate alınarak 1.000'er ihtiyaç sahibi kişilerin beyan etmiş oldukları IBAN numaraları kullanılmak suretiyle banka hesaplarına yatırılmıştır.

Bu noktada ülkemizdeki sosyal yardım hak sahipliğinin belirlenmesi üzerine bir açıklama yapmak gerekmektedir. Türkiye'deki sosyal yardım hak sahipliğine ilişkin değerlendirme mekanizması, bilişim teknolojilerinin ve sosyal yardım alanında tecrübeli personel ve kamu görevlilerinin birlikteliğinden oluşan esnek, sui generis bir yapıdır. Dünya Bankası[2] ve Avrupa Komisyonu[3] tarafından iyi uygulama örneği olarak gösterilen ve dünyanın en kapsamlı sosyal politika bilişim sistemlerinden biri olan Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sisteminin sağlamış olduğu bilişim alt yapısı ve katılımcı bir yapı ile tüm ülkeye yayılmış 1.003 SYDV Vakfı ile salgın nedeniyle dönemsel ihtiyaç sahibi olan kişilerin hızlı bir şekilde tespiti ve yardımlarına kavuşturulması

mümkün olmuştur. Türkiye'nin coğrafi büyüklüğü düşünüldüğünde, bu yapı sayesinde yerelde farklılık gösterebilecek ihtiyaçlar, en doğru şekilde değerlendirilebilmektedir. Tüm bunlar neticesinde salgına özgü geliştirilen destek programı başarı ile uygulanmıştır.

Ayrıca ülkemizde salgınla mücadele noktasında sosyal mesafe ve sosyal izolasyonun önemi hiçbir zaman göz ardı edilmemiş ve yardımların vatandaşlar tarafından normal dönemlerde ödemelerin yatırıldığı PTT şubelerinden çekilmeleri esnasında oluşabilecek bulaş riski düşünülerek diğer banka opsiyonları da kullanılmış ve alınan kararla nakit sosyal yardımlar yararlanıcıların hanelerine teslim edilmiştir.

Salgın Sosyal Destek Programının yanı sıra salgın döneminde ülkemizdeki sosyal dayanışma duygusunu pekiştirmek ve toplanan destek ile ihtiyaç sahibi hanelere yardım ulaştırmak amacıyla Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın önderliğinde "Biz Bize Yeteriz Türkiyem Kampanyası" başlatılmıştır.

Kampanya kapsamında toplanan bağışlar da yine Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla ihtiyaç sahibi hanelere ulaştırılmaktadır.

Türkiye'de küresel salgının oluşturduğu olumsuzlukları gidermede nakdî sosyal yardımların yanı sıra ihtiyaç sahibi vatandaşlara yönelik sosyal destek projeleri de uygulanmaktadır.

Evsizlere Konaklama Projesi ile kırılgan grup içerisinde yer alan evsiz, mekânsız ve kimsesiz kişilere bulundukları il sınırları içerisinde kamu misafirhanelerinde ya da otellerde konaklama ihtiyaçlarının yanı sıra temizlik, sağlık, temel gıda, giyim ve diğer ihtiyaçları giderilmektedir.

Vefa Projesi ile de COVID-19 salgının riskli grubunu oluşturan yalnız yaşayan yaşlı vatandaşlarımızın ev temizliği, yemek ihtiyacı, pazar alışverişi, günlük bakım ve diğer temel ihtiyaçları karşılanmaktadır.

Yukarıda da aktarıldığı üzere ülkemiz şoklara duyarlı, hızlı karar alma mekanizmasına ve güçlü

Türkiye'de küresel salgının oluşturduğu olumsuzlukları gidermede nakdî sosyal yardımların yanı sıra ihtiyaç sahibi vatandaşlara yönelik sosyal destek projeleri de uygulanmaktadır.

bilişim altyapısına sahip sosyal yardım sistemi ile girdiği salgın sürecinden vatandaşlarımızın en az hasarla çıkabilmeleri adına her türlü müdahale aracını kullanmıştır.

Sonuç olarak salgın dönemine özgü geliştirdiği sosyal yardım programının ilk iki fazı ile toplumun en kırılgan gruplarını nakit sosyal yardım aracılığıyla sosyal koruma kalkanı içerisine alan Türkiye, e-Devlet kapısı üzerinden elektronik ortamda aldığı üçüncü faz başvuruları neticesinde salgın sürecinde dönemsel yoksulluk riski ile karşılaşan vatandaşlarına da ulaşarak sosyal devlet ilkesinin gereğini yerine getirirken COVID-19 ile gelen sosyal yardım sistemi testinden de başarı ile geçmiştir.

Dipnot

1. https://www.ugogentilini.net/?p=920
2. https://www.ailevecalisma.gov.tr/sygm/tanitimlar/
3. http://ec.europa.eu/newsroom/dae/document.cfm?doc_id=48587

KRİZDEN BİR ADIM SONRASI: GELİŞME YAHUT ÇÖZÜLME

PROF. DR. KAMİL ORHAN
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

Dünya tarihinin bilinen kısmında eşine az rastlanır bir dönemin tanığı olduğumuz sıra dışı günlerden geçiyoruz. Sıra dışı dönemlerin etkisi de sıra dışı oluyor. COVID-19 virüsünün önlenemez bir yayılımla küresel sağlık krizine dönüşmesi de öngörülmeyen şekilde, dünyanın neredeyse her yerinde yaşamı derinden etkiledi. Daha ortaya çıktığı günlerde "yeni normal" söylemleri hepimizin kulağında yer etmeye başladı. Başlı başına bir tartışma konusu olan "yeni normal"in ne olduğu ve nasıl anlaşılması gerektiğini bir yana bırakırsak artık günlük hayatta "yeni olağan yaşam biçimlerini" deneyimliyoruz. Yuval Noah Hariri de 20 Mart 2020'de Financial Times için kalem aldığı yazısında,

bu dönemde alınacak kararların eğitim, sağlık, ekonomi, siyaset, din, sosyoloji ilişkilerinin yeniden yapılandıracağını düşünüyor. Acil durum bağlamında alınan bu kararların ve uygulanan politikaların kalıcı olabileceğine işaret ediyor.

Olağanüstü bir durum karşısında hızlıca karar almak zorunda kalan devletler acil eylem planları devreye soktular. Kısa süre sonra kanun yapıcılar, bürokratlar, teknokratlar, uygulayıcılar kucaklarında dev bir sorun buldular: "Sonu belirsiz bu süreçte kamu sistemini sürekliliğini sağlamak." Zamanı belirsiz bir tarihe işaret etse de bu sorun atlatılacak ve yaşam akışına kavuşacaktı ancak ivedilikle, devletin temel hizmetlerinin sürdürülmesi, ekonominin ayakta tutulması gerekiyordu. Bu tür kamusal düzenlemelerden payını alan bir başlık da eğitim oldu.

12 Mart gecesi, çok sevdiğim öğrencilerimle büyük bir keyifle konularımızı işlerken ilk kısıtlama haberlerini almıştım. Öğrencilerimle sınıftan çıkarken muhtemelen hiçbirimiz, Aralık'ta bile o sınıflara dönemeyeceğimizi tahmin edemedik. Daha bahar dönemi bitmeden birbirimizi, dersliklerimizi özlemiştik oysa. Virüsün pandemik bir seyre dönüşmesi ile neredeyse bütün dünya ülkeleri okullarda eğitimi durdurdu ya da ara verdi. Avrupa'nın neredeyse tamamında tüm okullar yüz yüze eğitime kapatıldı. Kısa sürebileceği düşünülen eğitim araları bazı ülkelerde virüs yayılım hızına göre süresiz hâle gelirken bazı ülkeler ise eğitime kaldığı yerden devam edebildi. Eğitim, kuşkusuz kaliteden fedakârlık edilmeden sürekliliğinin sürdürülmesi gereken en önemli, vazgeçilmez kamusal organizasyondur. Aynı zamanda "kriz" niteliğinde bu dönem, eğitimlerle geçirildiği takdirde hem bireysel planda hem de kamusal planda bir fırsat penceresine dönüşecektir. Bu anlamda eğitim pandemi sürecinde uzaktan mecralara taşındı. Sadece örgün değil her türlü eğitim, seminer, kurs vb.'lerinin online olarak yapıldığı bir sürece şahit olduk. Hem de neredeyse tüm dünyada.

Eğitim kurumlarının yüz yüze çalışmalara kapatılması ile gündeme gelen uzaktan eğitim çok yönlü ve zorlu bir sürecin kusursuza yakın bir eş güdümle yürütülmesini zorunlu kılıyor.

Eğitim kurumlarının yüz yüze çalışmalara kapatılması ile gündeme gelen uzaktan eğitim çok yönlü ve zorlu bir sürecin kusursuza yakın bir eş güdümle yürütülmesini zorunlu kılıyor. Ülkenin teknolojik altyapısı, veli-öğretmen-öğrenci üçlü sacayağının teknoloji okuryazarlığı, hane halkının teknolojik araç sahipliği, derslerin uzaktan eğitime uyumlu hâle getirilmiş olması gibi birçok faktör başarı elde etmek için önemli etken konumundadır.

Uzaktan eğitimin aksamadan yürümesi için, eğitime herkesin adil bir şekilde ulaşabilmesi için fırsat sunabileceği düşünülüyor. Uzaktan eğitim perspektifi aynı zamanda önemli bir psikososyal destek yaratacaktır. Uzaktan eğitimlerle, pandemi döneminin yarattığı psikolojik durağanlığı azaltmak, fiziksel izolasyonu korurken psikososyal içe çekilmenin olumsuz etkilerini azaltmak mümkündür. Bu anlamda uzaktan eğitim hem

ulusal eğitimin aksamadan yürütülmesi hem de diğer dönemlerde fırsat bulunamayan yaşam boyu öğrenme projelerinin gerçekleştirilebilmesi için önemli bir olanak sunmaktadır.

Uzaktan eğitim geleneksel yöntemlere göre oldukça farklı bir yapıya sahiptir. Eğitimin tüm paydaşlarına kendilerine göre farklı ve özgün sorumluluklar yüklemektedir. Özellikle öğrencinin bireysel motivasyonu yüksek tutabilmesi, öz denetimi ona düşen en önemli sorumluluk olacaktır. Uzaktan eğitim sürecini iyi yönetemeyen, ortamı dizayn edemeyen öğrencilerin zaman kayıpları yaşaması kaçınılmaz hâle gelecektir. Ayrıca pandemi sonrası dönemde yeniden eski günlere "olduğu gibi" dönülmesi, eğitim öğretim faaliyetlerinin bütünüyle dört duvar arasına sıkıştırılması daha zor olacak gibi görünmektedir.

Süreci çeşitli biçimlerde yürütmek mümkündür. Acil uzaktan eğitim formatında, içinde bulunduğumuz gibi kriz durumları söz konusu olduğunda, yüz yüze ortamlar düşünülerek hazırlanmış öğrenim materyalleri ve sistemleri teknoloji aracılığı ile uzaktan erişime açılarak kullanılır. Yüz yüze eğitime geçilebildiği durumlarda yeniden sınıf ortamında aynı materyaller kullanılmaya devam edilir. Amaç kriz durumları için geçici bir çözüm sunmaktır. Uzaktan eğitim ise, daha kalıcı bir değişim dönüşüm stratejisidir. Eğitim için kullanılan ders materyalleri, eğitimciler ve öğrencilerin daha fazla profesyonelleşmesi gerekir. Öğrenen temelli yaklaşımlarla esnek modeller geliştirilmektedir.

Şu an olağanüstü bir durum karşısında zorunlu bir eğitim modeli olarak tercih ettiğimiz acil uzaktan öğrenim aslında uzaktan öğrenimin bir alternatifi değildir. Koşullar gereği zorunlu olarak uzaktan eğitimin imkânlarından faydalanarak hâlihazırdaki eğitim modelinin sürdürülmesini sağlayacak bir ara çözümdür. Oysa uzaktan eğitim, istikrarlı plan ve programlar dâhilinde eğitime farklı bakış açıları getirerek teknolojik gelişmeler aracılığıyla öneriler getirmektedir. Bu nedenle son on yıllarda zaten eğitimdeki payı artmaktaydı.

Yine Hariri de acil durumların doğası gereği tarihsel akışı hızlandıracağını öngörüyor. Hiçbir şey yapmamanın riskini almaktansa yeni ve alışılmadık (doğal olarak da etkilerinin tam olarak hesap edilemediği) uygulamaların acele uygulamaya geçirilebileceğine işaret ediyor.

Günümüz pandemi koşulları altında, hızlıca kullanılan acil uzaktan eğitimde teknoloji altyapı sorunları mevcuttur. Eğitim kurumlarının tüm öğrencilerin ders materyallerine, teknolojik altyapıya erişimini garanti altına alması, başarıda anahtar rol oynayacaktır. Tüm dünya gibi Türkiye'de de eğitim sisteminin beklenmedik bir anda böylesi dev bir sorunla baş etmek zorunda kalması hazırlık yapmayı olanaksız kılmıştır.

Ancak her şeye karşın bu kriz bize geleceğin (muhtemelen) en başat eğitim modellerinden birisi olacak "uzaktan eğitim" hakkında düşünme, eyleme geçme, değerlendirme fırsatı sunuyor. Bu nedenle eğitimle ilişkili tüm paydaşlar konu ile ilgili inisiyatif almalı, denemeli, gözlem yapmalı, fikir üretmeli, değerlendirmelidir. Böylelikle süreç ilerletildikçe toplumun genel olarak uyum sağlayacağına ve modelin özgün bir biçimde geliştirilebileceğine inanıyorum.

Bununla birlikte uzaktan eğitime erişim açısından her öğrencinin imkânlarının denk olması elzemdir. Bu denkliğin garanti altına alınması eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanabilmesi açısından da büyük bir adım olacaktır. Öğrencilere araç, gereç, zamanını eğitim için kullanabilme imkânı, internete erişim gibi

İŞKUR İş ve Meslek Danışmanlığı desteği pandemi sürecinin gereği de dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Uzaktan eğitime uygun olduğu belirlenen eğitimlerle 67 ilde 74 birimde etkin çalışmalar sürdürülmektedir.

alanlarda denk adaletli koşulların sağlanamaması ise eğitimde eşitsizliğin derinleşmesi riskini beraberinde getirecektir.

Bütün bu gelişmelere paralel olarak uzaktan eğitimin yaygınlaştığı ve standart hâlini aldığı günleri daha hızlı göreceğiz diye düşünüyorum. Özellikle formal eğitimde okullarda yüz yüze olsak bile yaşam boyu öğrenme bağlamında, iş meslek öğrenme, profesyonel ve kişisel gelişim çerçevesinde uzaktan öğrenmenin ağırlığının artacağına inanıyorum. Uzaktan eğitim, bize daha hızlı, daha etkili, daha pratik, daha düşük maliyetli, daha kalıcı bir öğrenme süreci inşa edilme potansiyeli vadediyor. Kuşkusuz bu satırlar, öğrenme sürecinde eğitimcinin vazgeçilmez rollerinin tamamının karşılanacağı anlamına gelmiyor. Tam tersine, yeni nesil öğrenenleri ile yeni teknolojiyi bir araya getirebilecek donanıma sahip öğretmenleri müjdeliyor.

İŞKUR'un da özel politika gerektiren kadın, genç, engelli, eski hükümlü gibi grupları merkeze alan İş Kulüplerini harekete geçirmesi bu bakımdan hayli isabetli ve faydalı bir eylem olmuştur. Bu gruplar için oluşturulan İş ve Meslek Danışmanlığı desteği pandemi sürecinin gereği de dikkate alınarak yeniden düzenlenmiştir. Uzaktan eğitime uygun olduğu belirlenen eğitimlerle 67 ilde 74 birimde etkin çalışmalar sürdürülmektedir.

Tam da bu noktada bu dönemi yukarıda da değinildiği gibi bir fırsat dönemine dönüştürmek isteyenler için İŞKUR'un faaliyetlerinin dikkate değer bir olanak olduğunu düşünüyorum. İş Kulüpleri, kendisine yeni ve farklı beceriler katmak isteyen bireyler için öğrenme kapılarını sonuna kadar açmış durumda. Bugün zaman bolluğu içinde kendimize kattığımız her beceri gelecekte, en kıt kaynağımız olacak zamanın yokluğunda hanemize yazılı kazançlar olacaktır.

Son söz olarak benim açımdan önemli bir uyarı ile size veda etmek istiyorum. Uzaktan eğitimin baş döndürücü ve hayranlık uyandırıcı vaatleri bize cazip bir öz geçmiş imkânı sunuyor. Çevremde bunu umursamayanlar kadar baş döndürücü bir şekilde gördüğü her eğitime katılmak isteyenler de görüyorum. Bence her ikisi de türdeş bir yanlışı içeriyor. Kendi üzerinde yeterince düşün(e)memek. Ben bu tür davranışlar gösteren bireylere pandemiden dolayı çözülme yaşayanlar gözü ile bakıyorum. Her eğitimi almak ve bir kâğıda bunları alt alta yazabilmek, sonrasında "piyasada" kendimizi beğendirmek için değil, varmak istediğimiz noktaya ulaşmak için bize gereken bilgileri verebilecek eğitimlerin peşinden koşalım. Bilgi ne kadar çok olursa olsun bildiğiniz şeyler ile ne yapacağınıza hâkim olursanız ancak bilginin efendisi olabilirsiniz.

"İNSAN KENDİNE İNANDIĞI SÜRECE BAŞARININ SINIRI YOKTUR"

PROF. DR. MERYEM TUNCEL
ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRÜ

Amerika Birleşik Devletleri'nin tıp alanındaki prestijli ödüllerinden biri olarak kabul edilen ve "Dalında Mükemmelliği Yakalamış" tıp fakültesi profesörlerini onurlandırılmak amacıyla verilen "Endowed Chair Ödülü"nün sahibi Çukurova Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Meryem Tuncel'in başarı hikâyesini okuyucularımıza sunmaya çalıştık.

Türk gelenek ve göreneklerinden yaşamı boyunca taviz vermeyen, yaşam felsefesini "Hayatı, hasta ve kendini çaresiz hisseden insanlara faydalı olduğumu düşündüğüm zaman çok daha anlamlı buluyorum." şeklinde anlatan, "Dalında Mükemmelliği Yakalamış" bilim insanı Prof. Dr. Meryem Tuncel ile söyleşi gerçekleştirdik.

Yaptığınız çalışmalarla artık tüm Türkiye sizi tanıyor. Ancak yine de okuyucularımız için kendinizi biraz tanıtır mısınız?

Benim doğduğum yıllarda Adana'nın büyükçe bir ilçesi olan Kadirli'de büyümüş bir Anadolu kızıyım. Canım babam aydın, demokrat ve çok vatansever bir öğretmendi. Dört kardeşin ikincisi olarak dünyaya geldim. Ailem hemen herkesin yüksek tahsil yaptığı eğitime çok önem veren bir ailedir. Öyle ki ulusal gazeteler, 1950'li yıllarda bütün çocuklarını okutan aydın bir insan olan rahmetli dedemle röportaj yapmışlar. Temel eğitimimi Kadirli ilçemizde tamamladıktan sonra, 1988 yılında Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesinden mezun oldum.

Bilindiği üzere hayatımın büyük bir bölümünü ABD'de geçirdim. Böbrek hastalıkları ve yüksek tansiyon dalında profesörüm. Geçtiğimiz Ağustos ayında Sayın Cumhurbaşkanımızın tensipleri ile mezunu olduğum Çukurova Üniversitesine Rektör olarak atandım. Bir canım oğlum var, o da tıp fakültesi öğrencisi.

"Dalında Mükemmelliği Yakalamış" tıp fakültesi profesörlerini onurlandırılmak amacıyla verilen Endowed Chair Ödülü'nün sahibi olmanız sebebiyle hakkınızda birçok haber yapıldı. Bu süreçten bahseder misiniz?

ABD'de görev yaptığım üniversitede pek çok kez "En İyi Hoca Ödülü" aldım. Son olarak da dalında mükemmel olduğu düşünülen hocalara verilen bir ödüle layık görüldüm ve çalıştığım tıp fakültesine 1 milyon dolar bağış yapıldı. Bu ödül, Amerika Birleşik Devletleri'ne özel bir ödül ve kendi alanında üstün başarılı bulunan hocaları onurlandırmak ve bulundukları üniversitede tutmak amacıyla veriliyor. Sonrasında ödülü veren sağlık sistemi, beni birkaç kez arayarak bir tören düzenleyeceklerini belirtip buna ailemi ve arkadaşlarımı davet etmek için adreslerini istedi. Ben de ülkemden çok uzakta olduğumdan yakınlarımın katılamayacağını bildirerek buna gerek olmadığını söylesem de beni

ABD'de görev yaptığım üniversitede pek çok kez "En İyi Hoca Ödülü" aldım. Son olarak da dalında mükemmel olduğu düşünülen hocalara verilen bir ödüle layık görüldüm ve çalıştığım tıp fakültesine 1 milyon dolar bağış yapıldı.

> **Bence hayal etmek ve bir şeyi çok istemek onu başarmanın ilk şartıdır. Bilimde de bu böyledir ve başlangıç noktası bir hayaldir aslında. Bir sonraki aşama ise bu hayali gerçekleştirmek için planlı ve düzenli bir şekilde çok çalışmaya başlamaktır.**

ikna etmeyi başardılar. Sonra kuzenimin kendi sosyal medya hesabından bunu paylaşmasıyla ülkemde de duyuldu ve ardından çok güzel, sahiplenici tepkiler aldım. İşte o zaman buralardan çok uzakta olsam da beni sevenlerin desteğini bir kez daha hissettim.

Bir röportajınızda, "Ben ABD'de tüm hayallerimi gerçekleştirdim." demişsiniz. Amerika'da yürütmüş olduğunuz çalışmalardan ve hayal etmenin bilime katkısı bağlamında insan yaşamındaki öneminden bahseder misiniz?

Bence hayal etmek ve bir şeyi çok istemek onu başarmanın ilk şartıdır. Bilimde de bu böyledir ve başlangıç noktası bir hayaldir aslında. Bir sonraki aşama ise bu hayali gerçekleştirmek için planlı ve düzenli bir şekilde çok çalışmaya başlamaktır.

Bütün dünya küresel düzeyde bir salgınla mücadele ediyor. Siz salgının başladığı dönemlerde ABD'de bulunuyordunuz. Diğer ülkelerdeki süreci de bilen biri olarak pandemi krizi ülkemizde nasıl yönetiliyor? Bu süreçle ilgili değerlendirmelerinizi alabilir miyiz?

Tüm dünyanın savaştığı COVID-19 pandemisi sürecinde ülkemizde hiç aksaklık olmadı ama olmayacak demek elbette ki mümkün değil. Ama buna karşılık çok boyutlu ve kompleks bir problem olan pandemi sürecinin ülkemizde olabildiğince iyi yönetildiğini düşünüyorum. Özellikle koruyucu malzemelerin temininde bir sıkıntı yaşanmaması, gerekli tedbirlerin zamanında ve daha ilk vakaların görüldüğü andan itibaren kararlılıkla alınması, ülkemizde pandeminin planlı yönetilmesine büyük katkı sağladı. Devletimizin bazı gelişmiş ülkelerde olmayan bir şekilde vatandaşımıza sağlık sigortasını sağlaması da Türk sağlık sisteminin insan odaklı sosyal bir sağlık sistemi olduğunu gösteriyor.

Bir röportajınızda, "Atatürk'ün dediği gibi Türk insanı zekidir. Bu nedenle Türkiye çok değerli beyinlerini artık yurt dışına kaçırmamalı, onları birtakım teşviklerle ülkemizde tutmalı." demişsiniz. Alanında başarılara imza atmış Türk bilim insanlarının çalışmalarına ülkemizde devam etmesinin öneminden bahseder misiniz?

Beyin göçü, bir ülkenin gelişmişlik düzeyini doğrudan etkileyen önemli bir faktördür. Gelişmiş ülkeler diğer ülkelerdeki yetişmiş başarılı insanları kendi ülkelerine çekebilmek için yarışırken biz kendi değerlerimizi yurt dışına kaçırmamalıyız ve onlara ülkemizde çalışabilecekleri uygun ekonomik ve bilimsel ortamı oluşturup geri dönmelerini sağlamaya çalışmalıyız. Bunun ülkemizin daha ileri gitmesi için şart olduğunu düşünüyorum.

Sizi başarıya götüren ilham kaynaklarınızdan bahseder misiniz?

Benim bu hayattaki en büyük ilham kaynağım insan sevgisi oldu. Hayatı, hasta ve kendini çaresiz hisseden insanlara faydalı olduğumu düşündüğüm zaman çok daha anlamlı buluyorum.

Benim bu hayattaki en büyük ilham kaynağım insan sevgisi oldu. Hayatı, hasta ve kendini çaresiz hisseden insanlara faydalı olduğumu düşündüğüm zaman çok daha anlamlı buluyorum.

İŞKUR'un İstihdamda 3İ dergisi aracılığı ile gençlere neler tavsiye etmek istersiniz?

Gençlere en önemli tavsiyem, ne olursa olsun öncelikle eğitimlerini tamamlamaları ve hayal etmeleri... Hayal etsinler ve bunu gerçekleştirebilmek için sabırla ve azimle mücadele etsinler. Bence insan kendine inandığı sürece başarının sınırı yoktur. Bu vesileyle, sevgili gençlere bunu hiç unutmamalarını tavsiye ediyorum.

Osmaniye'nin Kadirli ilçesinde dünyaya gelen Prof. Dr. Meryem Tuncel; ilk, orta ve lise eğitimini ilçede tamamladı. Çocukluk hayali olan doktorluğa Çukurova Üniversitesi Tıp Fakültesini kazanarak adım atan Tuncel, okulunu yıldız öğrenci olarak bitirdi.

Yeterli olmayan İngilizcesi ve oturma izni olmamasına rağmen cesaret göstererek ABD'ye giden Tuncel, dahiliye ve böbrek hastalıkları dallarında ihtisas yaptı. Ardından da ABD'nin üstün başarılı insanlara sağladığı özel bir vize ile çalışma ve oturma iznini aldı. Tuncel, öğretim üyesi olarak görev yaptığı üniversitede kısa sürede çok sevilen ve takdir edilen biri hâline geldi.

Türk gelenek ve göreneklerinden yaşamı boyunca taviz vermediğini belirten Meryem Tuncel, Amerika Birleşik Devletleri'nin tıp alanındaki prestijli ödüllerinden biri olarak kabul edilen ve "Dalında Mükemmelliği Yakalamış" tıp fakültesi profesörlerini onurlandırmak amacıyla verilen "Endowed Chair Ödülü"nün sahibi oldu. Tuncel, bu ödül sayesinde görev yaptığı üniversiteye 1 milyon dolar bağışlanmasını sağladı.

Prof. Dr. Meryem Tuncel, Cumhurbaşkanlığının 13.08.2020 tarih 2020/411 sayılı Kararı ile Çukurova Üniversitesi Rektörü olarak atanmıştır.

MERVE ÖNCÜ
(ESKİŞEHİR)

AYŞE NUR AKAN
(ANTALYA)

1 MESLEK 4 İL Kadın Hikâyesi

Kimi dede mesleği dedi, kimi küçüklük hayalim, kimi ise bir kadının neler yapabileceğini göstermek için girdi bu mesleğe. Antalya, Eskişehir, Gaziantep, Kocaeli ve Samsun... Şehirler farklı; Ama hayaller aynı. İŞKUR ile hayallerine kavuşan ve tonlarca ağırlıktaki tramvaylar ile milyonları taşıyan birbirinden farklı kadınların hikâyesi...

>>

HACER DURSUN
(SAMSUN)

SEMRA MERMER
(GAZİANTEP)

HAZIRLAYANLAR
TUNAHAN BOZKIR
(BASIN, YAYIN VE TANITIM KOORDİNATÖRLÜĞÜ-VHKİ)
ORAY KUŞ (İMD-ANTALYA)
MUSTAFA SİNAN HIŞIR (İMD-ESKİŞEHİR)
SUNAY DOĞAN (BÜRO PERSONELİ-GAZİANTEP)
TUBA ÇAYA (İMD-SAMSUN)

İŞKUR SAYESİNDE 5 YILDIR RAYLARIN ÜZERİNDEYİM

AYŞE NUR AKAN (ANTALYA)

İsmim Ayşe Nur Akan. 1991 Kahramanmaraş doğumluyum. 3 yaşında bir çocuğum var. Hem onunla ilgileniyor hem de işimi yapıyorum. Çocukken ya çocuk gelişim uzmanı ya da vatman olmayı hayal ederdim. 1,9 kilogram olarak hayata gözlerini açan ben şimdi 70 tonluk tramvay kullanarak hem dede mesleğini hem de hayalimdeki mesleği yapmanın haklı gururunu yaşıyorum.

Çocuk Gelişim Uzmanlığı Okumak Nasip Oldu

Hayallerime bir şekilde ulaşma düşüncemden hiç vazgeçmedim. Bulunduğum ilde makinistlik ile ilgili bir meslek lisesi bulunmadığı için Osmaniye Rahime Hatun Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinin Çocuk Gelişimi Bölümünü tercih ederek diğer hedefimi gerçekleştirmek üzere yola çıktım ama aklımın bir köşesinde hep makinistlik vardı. Liseyi bitirip üniversite sınavına girdim. Yüksek bir not almama rağmen üniversiteye yerleşemedim.

"Hayırlı Yollar Şefim" Anonsu Hayaldi Gerçek Oldu

İş arayış sürecimde aklımda hâlâ o rayların üzerinde olmak vardı. Küçüklüğümde yaşadığım o duyguyu, dede mirası mesleği yapabilmek adına Erzincan'da raylı sistemler bölümünü kazandım ve güzel bir şekilde tamamladım. Artık aklımda mesleğe başlayıp, koltuğa oturduktan sonra "Hayırlı Yollar Şefim" anonsunu duymak vardı. Detaylı bir araştırmanın ardından karşıma İŞKUR çıktı. Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Antalya Ulaşım Hizmetleri AŞ arasında İşbaşı Eğitim Programı düzenleneceğini öğrendim ve zaman kaybetmeden başvurdum. Teorik ve pratik eğitimin ardından gerçekleştirilen sınavı kazanarak mesleğe başlamış oldum. Tam 5 yıldır İŞKUR sayesinde bu rayların üzerinde hayallerime ulaşmanın mutluluğu ile çalışıyorum.

İŞKUR'u İş Gücü Piyasasında Bir Gemi Olarak Görüyorum

Bugün 5. yılımı doldurduğum bu meslekte bir kadın olarak her ne kadar zorlukları olsa da çalışmanın haklı gururunu yaşıyorum. İnsanlar beni gördüğünde alkışlıyor ve memnuniyetlerini ifade ediyorlar. İşte bu yüzden istihdamın her yerinde kadınlar olmalı diye düşünüyorum. Burada İŞKUR'un bu projesi büyük önem arz ediyor. Ben herkese hangi meslek olursa olsun pes etmeden araştırma ve bu programları takip etmelerini tavsiye ederim.

AĞIRLIĞI ERKEK OLAN BU MESLEKTE BİZ DE VARIZ

MERVE ÖNCÜ (ESKİŞEHİR)

İsmim Merve Öncü. 1995 Eskişehir doğumluyum. 2018 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Karşılaştırmalı Edebiyat Bölümünden mezun oldum. Şu anda da Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Veterinerlik ve Laborant Bölümünde okumaya devam ediyorum.

İlgim, İŞKUR ile Mesleğim Oldu

Küçüklüğümden beri tramvaylara karşı özel bir ilgim vardı. İlgimi mesleğe dönüştürmek istiyordum. Üniversiteyi bitirdikten sonra araştırmalarım neticesinde Eskişehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün Tramvay/Metro Sürücüsü (vatman) mesleğinde İşbaşı Eğitim Programı düzenlediğini öğrendim. Başvurumu yaptım ve üç ay süren bir eğitimden geçtim. Eğitimler devam ederken hem mesleğin inceliklerini öğrendik hem de bu süre zarfında ücret aldık. Bu gerçekten büyük bir fırsattı bizim için.

Erkek Egemen Bir Meslekte Biz Kadınlar da Varız

Ocak ayından bu yana çalışmaya devam ediyorum. İşimi çok seviyorum ve gerçekten inanılmaz güzel tepkiler alıyorum. İnsanların gözünde erkeklerin yaptığı bir meslek olarak gözükse de biz bu işi çok rahat yapıyoruz. İnsanımız bize olan desteğini her zaman gösteriyor. Bizi gördüğünde el sallayan teyzeler, küçük çocuklar var. Bazen yaşlılarımızın tramvaya yetişmesi için bekliyoruz. Onlar da bu davranışımızı takdir ediyorlar. Kısacası yaptığım meslekle gurur duyuyorum. Erkek egemen bu meslekte biz de varız diyorum.

Çevremde Birçok İnsan İŞKUR Sayesinde İş Sahibi Oldu

Ben burada İŞKUR'a da bir parantez açmak isterim. Baktığınız zaman bir eğitim almak için para ödemeniz gerekiyor ama İŞKUR desteğiyle eğitim alıyorsanız ödemiyorsunuz. Üstüne ücret alıyorsunuz. İŞKUR'un bu hizmeti çok önemli. Bir mesleğe başlamadan önce işbaşında hazır hâle gelmenizi sağlıyor. Çevremde birçok insan İŞKUR sayesinde iş sahibi, meslek sahibi oldu. Buradan iş arayanlara da bir şeyler söylemek isterim. Herkes okuduğu bölüm ile ilgili iş yapacak diye bir şey yok. Ben herkese İŞKUR'un bir kez de olsa kapısını çalmasını tavsiye ediyorum. Sizler de benim gibi okuduğunuz bölüm haricinde bir meslekte eğitim alıp iş sahibi olabilirsiniz.

VATMAN KOLTUĞUNDA İLK KEZ BİR KADIN GÖRDÜĞÜMDE ŞAŞIRMIŞTIM

ŞİMDİ BEN O KOLTUKTA OTURUYORUM

SEMRA MERMER (GAZİANTEP)

İsmim Semra Mermer. 1975 doğumluyum. Evli ve 4 çocuk annesiyim. Mersin Üniversitesi Mersin Meslek Yüksekokulu Makine Bölümünden mezun oldum. Ardından evlenip çoluk çocuğa karışsam da çalışmayı, iş hayatına girmeyi çok istiyordum. Bu mesleği seçmeme ilham olan yine bir kadın vatmandı. Vatman koltuğunda ilk kez bir kadın gördüğümde çok şaşırmıştım. "Neden ben de olmayayım?" sorusu kafamı kurcalamaya başladı. Sonrasında "Bu işi ben de yapabilirim." diyerek başladı serüvenim.

İŞKUR Sayesinde 10 Yıldır Raylardayım

İş arama sürecinde İŞKUR'un "Vatmanlık" mesleğinde kurs açtığını öğrendim. Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne giderek süreç hakkında bilgi aldıktan sonra başvurumu yaptım. Elemelerin ardından altı aylık bir eğitim aldık. Mesleğin önemli noktalarını teorik bilgilerle öğrenirken pratik yaparak da mesleğe hazır hâle geldik. Eğitimlerimizi tamamladıktan sonra istihdam edildik. İŞKUR sayesinde yaklaşık 10 yıldır da yolcularla birlikte 60 ton ağırlığındaki tramvay ile rayların üzerindeyim. Vardiyalı olarak çalıştığım için hem evime hem çocuklarıma çok rahat vakit ayırabiliyorum ve gerçekten işimi çok seviyorum.

İnanılmaz Olumlu Tepkiler Alıyoruz

Bizim meslek ilk baktığınızda gerçekten erkek mesleği gibi gözüküyor; fakat biz bu işi büyük bir özveriyle yapıyoruz. Ben kadınların bu işte daha cesaretli olduğuna inanıyorum. Yüzlerce insanı taşıyorsunuz. Hepsinin canı size emanet. Bu büyük bir sorumluluk. Riskleri var. Zor yorucu bir iş fakat insanlar bizi gördüğünde gülümsüyor, alkışlıyor, el sallıyor işte o zaman tüm zorluklara değiyor diyorsunuz. Çok olumlu tepkiler alıyoruz. Özellikle de kadınlardan güzel tepkiler, destekler alıyoruz. Bu mesleği seçerken ailem de çok şaşırmıştı; ama sonra onlar da beni destekledi. Hem onların desteği hem de vatandaşlarımızın bu denli olumlu bakması bize cesaret veriyor. Yıllardır emek verdiğim ve severek yaptığım zor ama güzel olan mesleğimi kazanmamda vesile olan İŞKUR'a bir kez daha teşekkür etmek isterim.

BABAMIN "TRENİ KADIN KULLANIYORDU" SÖZLERİNİ UNUTMUYORUM

HACER DURSUN (SAMSUN)

İsmim Hacer Dursun. 1990 Samsun doğumluyum. Hitit Üniversitesi El Sanatları Bölümünden mezun oldum. Ardından iş hayatına atıldım. Çalışırken bir yandan da Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi İşletme Bölümünü bitirdim.

İŞKUR ile Yolum Üniversite Yıllarımda Kesişti

Üniversite yıllarımda İŞKUR'un kurslarını takip ediyordum. O dönem Çorum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından açılan "Grafik Animasyon" kursuna katıldım. Ardından Samsun'a döndüğümde Samsun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Assistt Rehberlik ve Müşteri Hizmetleri AŞ arasında düzenlenen Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi kursuna gittim ve sonunda istihdam edildim. İki yıl gibi bir süre burada çalıştıktan sonra hayalimdeki mesleğin bu olmadığına karar vererek işten ayrıldım.

Babamın "Treni Kadın Kullanıyordu" Sözleri Hayatımı Değiştirdi

Çağrı Merkezinden ayrıldıktan sonrada İŞKUR ile bağımı hiç kopartmamıştım. Danışmanım ile zaman zaman görüşüyor, iş ilanlarına bakıyordum. Bir gün Tramvay/Metro Sürücüsü (Vatman) mesleğinde bir kurs olduğunu gördüm. Hem de istihdam garantili bir kurstu ve çok heyecanlanmıştım. Küçüklüğümden beri sadece erkeklerin yapabileceği iş gibi görünen mesleklere ilgim vardı. Bir de babamın bir gün eve geldiğinde şaşkın bir ifadeyle "Treni kullanan bir kadındı." demesi aklımdan çıkmıyordu. Hemen Samsun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne giderek başvurumu yaptım. Mülakatın ardından eğitim sürecimiz başladı. 4 buçuk ay süren hem teorik hem de pratik eğitimin ardından sınavı da başarılı bir şekilde tamamladıktan sonra istihdam edilerek babamın şaşkın ifade ile anlattığı o kadın vatman gibi ben de mesleğe girmiş oldum.

İŞKUR Önceden Olduğu Gibi Yine Bana Meslek Kapısı Oldu

Zor bir mesleğimiz var ama seviyorum. Özellikle kadın olmam sebebiyle insanların başta babam olmak üzere şaşkın ve güler yüzlü bakışları mutlu ediyor. İyi ki bu mesleği yapıyorum. Yine bir meslek kapısı İŞKUR sayesinde bana nasip oldu. Ben buradan iş arayan bütün vatandaşlarımıza İŞKUR'a başvurmalarını tavsiye ediyorum. İŞKUR size mutlaka meslek kapısı açacaktır.

ANNE ÇOCUK EĞİTİM MERKEZİ

(AÇEM)

Çocuklu ev hanımları zamanlarını evde değil, AÇEM'e gelerek değerlendiriyorlar. Ev hanımları AÇEM'de eğleniyorlar, öğreniyorlar ve sosyalleşiyorlar.

Anne Çocuk Eğitim Merkezi, Tuzla Belediyesinin ilçe genelinde istihdama dair ve insan gücünü üretime dönüştürme noktasında potansiyel sahibi yenilikçi projelerinden biri olarak dikkat çekiyor. AÇEM aynı zamanda istihdam konusunda çok önemli başarılara imza atan Belediyenin bölge halkını sosyal yönetim anlayışıyla iş hayatına kazandırdığı, insan odaklı belediyecilik ürünü olan toplumsal ve yenilikçi bir oluşum. Belediyenin istihdama yönelik olarak geliştirdiği AÇEM ile entegrasyon sağlayan Tuzla Kariyer Merkezine (TUZKAM) profil kaydı yapanların yüzde 30'u bugün bir işe yerleştirilmiş durumda. Başarı odaklı ve toplumsal iyiliği ön plana alan bu merkezler bölgede yaşayan anneler için etkili potansiyeller yaratıyor.

AÇEM Ne Yapar?

AÇEM, Tuzla Belediye Başkanı Dr. Şadi Yazıcı tarafından projelendirilip 2014 yılında Tuzla halkının hizmetine sunulmuş kamu yararı gözeten faydalı bir model olmasıyla dikkat çekiyor. Anneleri, 3-6 yaş arası çocukları ile aynı çatı altında buluşturmak amacıyla kurulan ve 7 merkezde hizmet veren AÇEM; çocukların kişisel, sosyal ve zihinsel gelişimlerini büyük ölçüde etkileyen önemli bir halk eğitim merkezi vazifesi görüyor. AÇEM'lerde unutulmaya yüz tutan geleneklerin öncüsü, sosyal çevre ve arkadaşlık bağlarının oluşumunu sağlayan ücretsiz eğitimler düzenlenmekte. Ayrıca çocuklarını eğitim merkezine getiren annelerin de önemli sosyalleşme alanları olarak ilçe halkı tarafından yoğun ilgi görüyor.

Tuzla'nın Her Yerinde Bir Başka AÇEM

Tuzla'da 7 ayrı merkezde yer alan AÇEM'lerde çocuklar için özel olarak hazırlanmış sınıflarda çeşitli programlar dâhilinde eğitimler veriliyor. Öğrencilere Türkçe dil eğitimi ile hikâye, şiir ve parmak oyunları çalışmaları yaptırılıyor. Müzik eğitimleri ile şarkı ve ritim çalışmaları, sanat etkinlikleriyle psikomotor ve kas gelişimi çalışmaları da düşünülmüş. Yine AÇEM'e gelen öğrenciler; değerler eğitimiyle, ahlaki değerleri ve kavramları öğrenme; İngilizce eğitimiyle, sayı ve renkleri öğrenme; matematik çalışmalarıyla zihinsel gelişim sağlama; fen ve doğa çalışmaları ile doğayı ve canlı varlıkları tanıma imkânı da buluyorlar. Ayrıca

Anneler ve çocukları için çeşitli kulüp etkinlikleri ve geziler düzenliyoruz. Sosyal ve kültürel açıdan da annelerimizi çocuklarıyla birlikte bu faaliyetlerde ağırlıyoruz. Aile toplumun çekirdeğini oluşturuyor ve bu noktada en önemli adımımız eğitim hizmetlerini artırmak.

ders aralarında gerçekleştirilen oyun saatlerinde ise paylaşma duygusunu öğrenip arkadaşlarıyla eğlenceli vakit geçirebiliyorlar. Bu eğitimlere katılan çocuklar AÇEM'lerde haftanın 2 günü üçer saatlik eğitimlerden faydalanma ve sosyalleşme imkânına kavuşmuş oluyor.

Anneler Çocuklarıyla Eş Zamanlı Eğitimler Görüyor

Çocuklarını AÇEM'e getiren yaklaşık 10 bini aşkın anne, onlarla eş zamanlı olarak çeşitli eğitimlere katılabiliyorlar. Merkezlerde annelere "Çocuk Gelişimi ve Eğitimi" alanında çeşitli bilgiler aktarılıyor. Annelerin çocuk bakımını yapabilmeleri, çocuğu sağlıklı şekilde besleyebilmeleri, gelişim özelliklerini öğrenebilmeleri, hastalıkların takibini yapabilmeleri, çocuklarına tuvalet alışkanlığı kazandırabilmeleri,

oyun ve müzikle çocuğun gelişimine katkıda bulunabilmeleri, çocuğun yaşam ortamını güvenli hâle getirebilmeleri ve çocukla doğru iletişim kurabilmeleri için geniş kapsamlı ve uzmanlarca hazırlanan eğitimler veriliyor. Bağlama eğitimi programında ise annelere bağlama enstrümanını; bağlama düzeninde temel, ikinci ve ileri düzeyde genel müzik teori ve tekniklerine uygun olarak çalabilme bilgi ve becerileri kazandırılıyor.

"Türk Dantelinden, Cilt Temizliği ve Bakımına" Farklı Eğitimler

Literatüre "Türk danteli" olarak giren ve tekniği örgü olan el sanatı programında, katılımcılara farklı teknikleri uygulayarak iğne oyası yapma becerileri kazandırılıyor. Yine eğitimlerde modele uygun şiş örgü temel teknikleri ile birlikte farklı teknikleri kullanarak örme ve süsleme yapabilme bilgi ve becerileri öğretiliyor.

Uzman eğitmenler eşliğinde cilt temizliği ve bakım işlemlerini cilde uygun ürün seçerek, hijyen ve sağlık kurallarına uyarak uygulayabilme bilgilerini edinen katılımcılar bu kapsamda pratik uygulamalar yapma fırsatına sahip oluyorlar.

Anneler, Çağı Yakalayan Donanımlı Bireyler Hâline Getiriliyor

AÇEM'de eğitim alan annelere diksiyon dersleri sayesinde doğru tonlama yapabilme, etkili ve akıcı konuşma teknikleri de öğretiliyor. Bilgisayar kursları ile bilgisayar teknolojisinin temel kavramlarını kullanarak donanımlarını tanıyan, işletim sistemi bileşenleri ve ofis programlarını kullanabilen, internette araştırma yapabilen ve bilgi güvenliği konusunda malumat sahibi olan anneler yetiştirmek AÇEM'in temel hedeflerinden.

Yabancı dil eğitimi kapsamında 120 saatlik İngilizce dersi alan anneler, kurs sonunda sertifika sahibi olarak hayatlarına devam ediyorlar. Ayrıca Kur'an-ı Kerim kursu ile Kur'an-ı Kerim'i düzgün okuyabilme bilgi ve becerisi edinebilmekteler. Tuzla Belediyesi tarafından uzman eğitmenler eşliğinde verilen eğitimler sayesinde anneleri çağı yakalayan, modern ve sosyal bireyler hâline getirmek amaçlanıyor.

Farklı yörelere ait halk oyunları, müzik ve ritim bilgisi eşliğinde en iyi şekilde sahneleme bilgi ve becerisinin kazandırıldığı halk oyunları programından başka, son dönemlerin popüler uğraşlarından biri olan takı tasarımı konusunda da eğitimler sürdürülüyor. Bu çalışmaların dışında geleneksel el sanatlarından olan ebru sanatı ile çağın sanat akımları kapsamında yeni bir bakış açısı oluşturmak hedefleniyor. Benzeri şekilde ağaçtan hazırlanan eşyalar üzerinde yapılan boya, cila, vernik işlemlerinin tümünü içeren ahşap boyama eğitimleriyle ev eşyalarının güzelleştirilmesi ve dış etkilerden korunması sağlanıyor.

Sağlıklı yaşam için yapılan çalışmalar arasında fitness, aerobik ve pilates eğitimleri geliyor. Bu programlarda katılımcılara sağlıklı bir yaşam için spor bilinci ve kültürü kazandırılıyor. Sağlıklı yaşam alanında ilerlemek isteyenlere yardımcı olunarak bir nevi oryantasyon eğitimiyle daha profesyonel adımlar atmaları da sağlanıyor.

> **Tuzla'da yaşayan annelerimizi ve çocuklarımızı bir yapbozun parçaları gibi düşünürsek, AÇEM bu kıymetli parçaları usta bir şekilde birleştiriyor."**

Resim dersleri ile bireylerin çizim anlamında desene uygun hazırlık yapabilme, teknikleri uygulayabilme ve renklendirme eğitimleri kapsamında temel resim bilgisi edindiriliyor.

Diğer yandan fotoğrafçılık dersleri kapsamında fotoğraf makinesi ayarlarını yapabilme, farklı mesafelerden fotoğraflar çekebilme berecisi kazanan katılımcı annelere hayatları boyunca faydalanabilecekleri eğlenceli içerikler öğretiliyor.

AÇEM'e Gelen Anneler, Sertifika Edinerek Yardımcı Öğretmenlik Yapabiliyor

3-6 yaş arası çocuk gelişimi için "Çocuk Eğitimi ve Etkinlikleri Kursu" ile çocuğun gelişim özelliklerine, yaşına uygun basit etkinlik malzemelerini hazırlayan ve etkinlikleri yapabilen annelerin yetişmesi projenin en faydalı hedeflerinden biri. Anneler, bu kursu bitirdiğinde çocuk gelişimi sertifikası kazanarak yardımcı öğretmen olarak iş hayatına bile başlayabiliyorlar.

İşitme Engelliler ile İletişim Kurabilme Eğitimleri

Türk işaret dilini (TİD) aktif bir şekilde kullanabilme, işitme engellilerle iletişim kurabilme, istenilenleri anlatabilme, işaret dilinde tercümanlık yapabilme ve işaret dilini öğretebilme bilgi ve becerisinin kazandırıldığı eğitimlerden yararlanan anneler ise bu alanlarda eğitmen olarak görev ve sorumluluk alabiliyorlar.

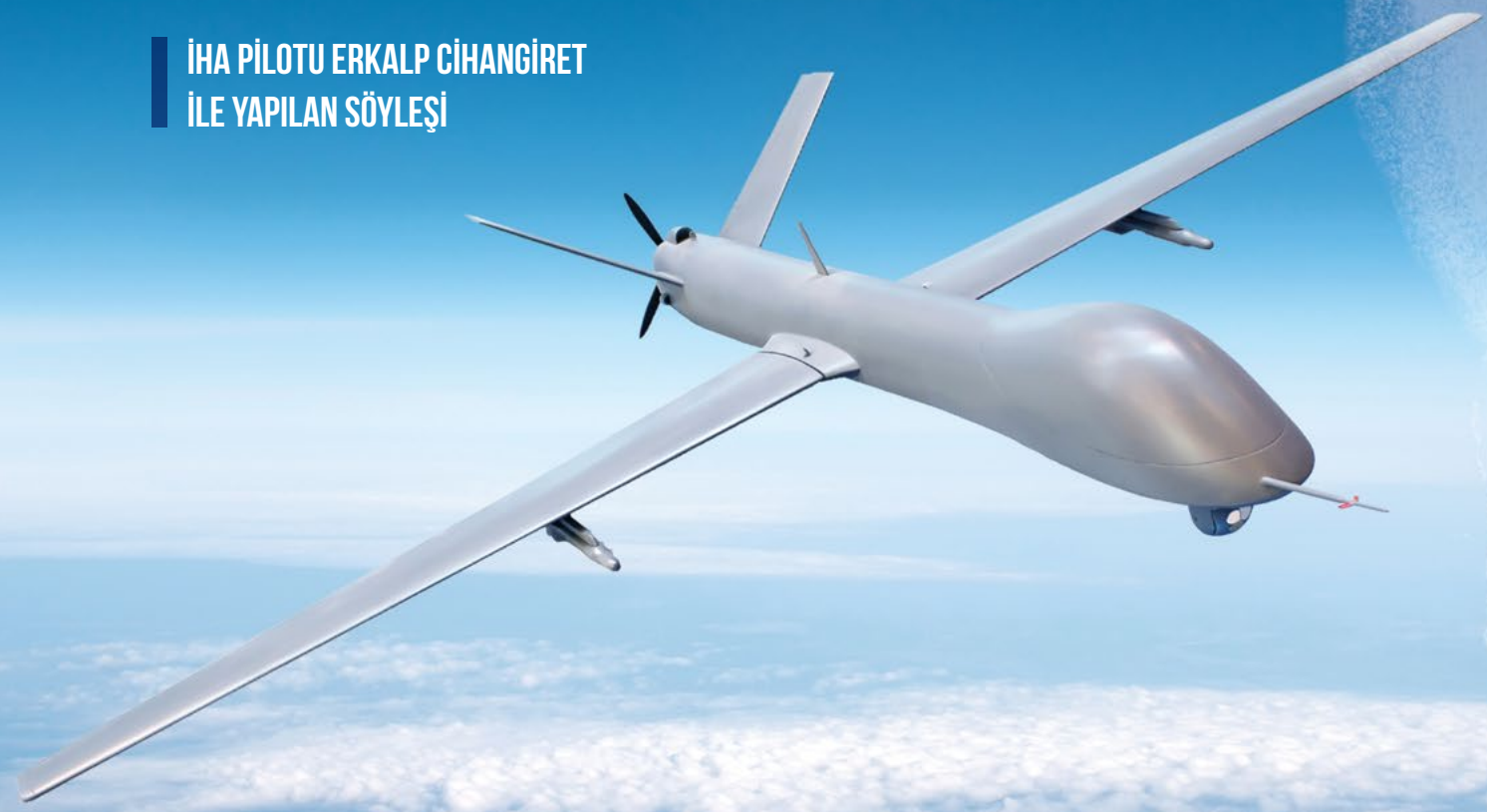
"Hem Mesleki Eğitim Alıyorlar Hem de Kendilerini Geliştiriyorlar"

AÇEM tarafından verilen eğitimler ile ailelerin hem istedikleri mesleki eğitimi alabildiklerini hem de kendilerini geliştirdiklerini belirten Tuzla Belediye Başkanı Dr. Şadi Yazıcı düşüncelerini şöyle dile getiriyor: "Ailelerimiz eğitim seminerlerinden kendi tercih ettikleri eğitimi alarak hem mesleki eğitim alıp hem de kendilerini geliştiriyorlar. Ayrıca anneler ve çocukları için çeşitli kulüp etkinlikleri ve geziler düzenliyoruz. Sosyal ve kültürel açıdan da annelerimizi çocuklarıyla birlikte bu faaliyetlerde ağırlıyoruz. Aile toplumun çekirdeğini oluşturuyor ve bu noktada en önemli adımımız eğitim hizmetlerini artırmak. Çocuklu ev hanımları zamanlarını evde değil, AÇEM'e gelerek değerlendiriyorlar. Ev hanımları AÇEM'de eğleniyorlar, öğreniyorlar ve sosyalleşiyorlar. AÇEM'e kayıtlı olan üyeler, çalışan personel ve eğitimcileriyle güçlü bir bağ kurarak burayı ikinci yuvaları hâline getiriyorlar. Kısacası Tuzla'da yaşayan annelerimizi ve çocuklarımızı bir yapbozun parçaları gibi düşünürsek AÇEM bu kıymetli parçaları usta bir şekilde birleştiriyor."

İHA PİLOTLUĞU

YÜKSEK KONSANTRASYON VE DİKKAT GEREKTİRİR

İHA PİLOTU ERKALP CİHANGİRET İLE YAPILAN SÖYLEŞİ



Ülkemizde yeni gelişen ve hayatımızda yer almaya başlayan mesleklerden biri olan "İHA Pilotluğu" mesleği üzerine İHA Pilotu Erkalp Cihangiret ile görüştük. Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de İHA pilotu olmanın belli başlı teknik şartları olduğunu, bu meslekte eğitim ve donanım yeterlilikleri dışında birtakım özel yeteneklere de gereksinim duyulduğunu ifade eden Erkalp Cihangiret İHA pilotluğu mesleğinin ayrıntılarını anlattı.

Öncelikle sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Ben Erkalp Cihangiret. 1983 yılında Ankara'da doğdum. İlkokul ve ortaokul ikinci sınıfa kadar Ankara'da, ortaokul üçüncü sınıftan itibaren Amasya'da eğitim gördüm. Sonrasında yeniden Ankara'ya gelerek Türk-Alman Meslek Lisesinde Otomotiv Bölümünde eğitimime devam ettim. Yani Ankara-Amasya tekrar Ankara arasında bir üçgen çizerek geçti eğitim hayatım. Okulumda İngilizcenin yanı sıra Almancayı da örgün eğitim dili olarak gördüm. Mezuniyetimin sonrasında yine aynı alanda yani makine bölümünde ön lisans eğitimimi tamamladım. Evliyim ve beş yaşında bir oğlum var.

Neden İHA pilotu olmayı seçtiniz?

Asıl mesleğim olan makine teknikerliğini 2003'ten 2020 yılına kadar farklı firmalarda icra ettim. Ağırlıklı olarak inşaat sektöründe görev aldım. Ancak öğrencilik yıllarımda "RC control" denilen uçak yapımı ile ilgileniyordum. RC maketlerini alır kendime göre tasarlar uçururdum. Öncesinde bu merakım giderek artmaya başlayınca ilk RC control uçağımı hazır olarak alıp uçurmaya başlamıştım. Sonrasında tasarımı ve projesi kendime ait olan ilk sabit kanat RC control uçağımı yaptım. O dönemde RC uçaklarıyla ilgili kulüpler vardı. Oralarda kendimi göstermek gayreti içindeydim, bu yüzden ikinci ve üçüncü RC uçaklarımı da yaptım. Bu uçaklar bana çeşitli ödüller bile getirmişti. Ancak eğitimimin aksamaya başladığını hissedince RC uçak serüvenine mecburi bir ara vermek zorunda kaldım. Okul bittiğinde ise bu sefer iş hayatı başladı; derken bir de baktım ki bu hobimle arama 20 yıllık bir zaman girivermiş.

2019 yılı sonlarında işlerin iyi gitmemesi nedeniyle firmamız faaliyetlerini kısıtlamış, bölgemizdeki iş yerlerinin kapanması söz konusu olmuştu. Akabinde işten çıkartılmış bir tekniker olarak tesadüfen bir ilanı görmemle tabiri caizse içimde uyuyan bir dev yeniden uyandı. "İHA pilot eğitimleri başlıyor" şeklinde bir ilandı bu. O an içimde tarifsiz bir sevinç hissettim. Eskiden RC uçakları uçururken yaşadığım o heyecanı yeniden hatırlamak gibi bir duyguydu.

Hemen araştırmaya koyuldum. Takiben ilanın bir tür drone operatör sertifikası olduğunu öğrendiğim ve neden bu tür bir programın gerçek bir İHA (İnsansız Hava Aracı) için verileni olmasın diye düşündüm. Biraz daha araştırınca siviller için Türk Hava Kurumu Üniversitesinde İHA-2 eğitiminin verildiğini öğrendim ve hemen kayıt yaptırıp başladım. Ardından da eğitim programını başarıyla tamamladım. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğüne dâhil

olmanın şartlarından biri de havacılık bölümü olan bir hastanede "pilot olur sağlık raporu" alınmasıydı. Özel bir hastanenin havacılık bölümünden almış olduğum sağlık raporum ile uçuş eğitimim böylece başlamış oldu. Birkaç ay içinde Eskişehir'de bulunan THK İnönü Uçuş Eğitim Merkezindeki eğitimimi de tamamladım.

İyi bir İHA pilotunda olması gereken kişisel özellikler nelerdir?

Tutku, öncelikli şartlardan biri elbette. Belki birçok meslek için de geçerlidir bu ama İHA pilotluğu için gerçekten en önemli şey, bu işi çocukken oynadığımız oyunlara benzer bir tutkuyla sevmektir diyebilirim. Kısaca bu işe gönül vermiş olmanız gerekir. İHA pilotluğu yüksek konsantrasyon ve dikkat gerektirdiği gibi aynı zamanda özel bir kabiliyet işidir de. Kendinizi mesleki anlamda geliştirdikçe daha çok öğrenilecek şeyin olduğunu anlıyorsunuz. "Nasıl İHA pilotu olurum?" sorusunun en güzel cevabı; öncelikle bu işi seviyor olmanız ve öğrenmekten, araştırma ve uygulamaktan sıkılmıyor olmanız gerekir, şeklinde olacaktır.

Her ülkede olduğu gibi ülkemizde de İHA pilotu olmanın belli başlı teknik şartları da var elbette. Bu meslekte eğitim ve donanım yeterlilikleri dışında birtakım özel yeteneklere de gereksinim duyuluyor. Örneğin bir İHA pilotunun sahip olması gereken en önemli özellikler; dikkatli ve tedbirli olmak, soğukkanlı olmak, sorumluluklarını bilmek, çalışkan ve disiplinli olmak, tabii ki uluslararası bir lisanslama ve uygulama sahası olduğu için iyi derecede İngilizce bilmek, el göz koordinasyonunu etkili kullanabilmek, sabırlı olmak, yenilikçi olmak, krizleri yönetebilmek iyi bir İHA pilotu olabilmenin öncelikli şartları arasındadır diyebilirim.

Tecrübeli bir İHA pilotu olmak ne kadar sürer?

Böyle bir meslekte tecrübe pratikle doğru orantılıdır diyebiliriz. Onun için bu konuda zaman dilimi belirtmek yanıltıcı olabilir. Çünkü toplam uçuş süresi her İHA pilotu için değişkenlik gösterecektir. Tıpkı bildiğimiz klasik hava yolu pilotluğu gibi düşünülebilir. Ancak yine de iyi ve tecrübeli bir İHA pilotu olmak için uzun zamanlara ve uzun uçuş tecrübelerine ihtiyaç duyulduğunu söyleyebilirim. Her hava koşulu, her iklim çeşidi, rüzgâr ve bilumum değişkenin tecrübe edilmesi bu anlamda çok önemlidir. Ayrıca iyi bir İHA pilotu olabilmenizi sağlamak için ciddi anlamda zorlu eğitim süreçlerinden geçiriliyorsunuz. Mesela hava aracı genel bilgisi, operasyon usulleri, uçuş planlama, meteoroloji, seyrüsefer, telsiz haberleşme, bakım onarım, iletişim ve teorik alet eğitimi gibi toplamda 90 saat teorik, 6 saat uçuş eğitimi alıyorsunuz. Bunlar da hâliyle mesleki yeterliliğinize temel oluşturuyor.

İHA pilotu olabilmek için hangi şartları taşımak gerektiğinden ve uygulama aşamasındaki zorluklarından bahsedebilir misiniz?

Öncelikle sağlık şartları gerçekten oldukça detaylı bir süreç. Muayene aşamasında her anlamda bu mesleği yapabilirliğiniz kontrol ediliyor.

Bu mesleğin yeni yeni gelişmekte olan bir yapısı var, daha rahat kalifiye olmaları için sürekli "Nasıl kendimi daha çok geliştirebilirim?" sorusunu sormaları çok önemli.

Zihinsel ve fiziksel birçok testten ve muayeneden geçiriliyorsunuz. Sağlık kurulundan geçmek bu anlamda o kadar kolay değil diyebilirim. Özellikle göz sağlığı çok çok önemli. Şahsen hayatımda görmediğim kadar detaylı sağlık incelemelerini ve muayenelerini pilot sağlık kurulunda gördüm diyebilirim. Bu aşamayı geçen İHA pilot adayını bir o kadar zorlu geçecek olan ders süreci bekliyor. Buna hazırlıklı olunmalı. Hava hukuku, operasyon usulleri gibi içerikler var ama en zoru meteoroloji dersleri. Eğer bunları da başarıyla tamamlamışsa adayın karşısına uçuş aşaması ve ilk uygulamalar çıkacaktır. Hocaların bu aşamada büyük bir önemi var. Ben bu anlamda çok şanslıyım diyebilirim. Bu mesleğin eğitiminden geçerken karşılaşılabilecek en iyi hocalardan biriyle karşılaştım, burada ismini anmak isterim. Erhan Demirelli, İHA pilotu olurken öğrencilerine sonsuz bilgi ve birikiminin kapılarını açan çok tecrübeli bir eğitmendir. Ona çok şeyler borçlu olduğumuzu düşünüyorum. Sonrasında artık çiçeği burnunda bir İHA pilotu olarak mesleki anlamda tecrübelenmeye kalıyor iş. Anlayacağınız bu meslekte hiçbir zaman "ben oldum" deme şansınız yok. Sürekli aktif ve gelişime açık olmalısınız.

İHA pilotlarının iş ve istihdam konusunda yaşadığı sorunlar var mı, yani eğitim sonrası süreç nasıl gelişiyor?

Öncelikle İHA pilotluğu ve drone operatörlüğünü birbirinden ayırmalıyız. İHA-0 ve İHA-1 kullanıcıları operatör, İHA-2 ve üzeri klasmanı ise lisanslı pilot

olarak sınıflandırılmaktadır. Yani ancak İHA-2 ve üzeri kullanıcılar pilot olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle özellikle son dönemlerde droneların kamu ve özel sektörde kullanım alanı bir hayli arttığından drone operatörleri kolaylıkla istihdam edilebiliyorlar diyebilirim. Ancak İHA-2 pilotları için iş bulmak oldukça zor, çünkü Türkiye'de o büyüklükte İHA'ların özel sektörde kullanımı henüz mevcut değil. Ancak devletin bazı kademelerinde kullanımı mevcut. Bunun için de pilot alımlarını takip etmek, sabırla beklemek gerekiyor.

Son olarak İHA pilotluğuna ilgi duyanlara önerileriniz nelerdir?

Öncelikle sabırsızlığa ve aceleciliğe kapılmamalarını tavsiye edebilirim. Hem öncesinde hem eğitim sürecinde hem de sonrasında yani istihdam aşamasında oldukça sabırlı olmaları gerekiyor. Mesleki yeterlik anlamında kendilerini sürekli geliştirme çabasında olmaları çok önemli. Dünya ölçeğinde bu iş nasıl yapılıyor, iyi ve aranılan bir İHA pilotu olmak için diğer adaylardan fazlaca nelere sahip olmak, hangi ekstra meziyetlerle donanmak önemli, bütün bunları araştırmalılar. Son olarak bu mesleğin yeni yeni gelişmekte olan bir yapısı var, daha rahat kalifiye olmaları için sürekli "Nasıl kendimi daha çok geliştirebilirim?" sorusunu sormaları çok önemli.

KARA
ELMASIN MEMLEKETİ
ZONGULDAK

Şehrin alametifarikası olan zengin maden kömürü yataklarının bulunmasıyla 1850'lerden itibaren civar havalide yoğun bir madencilik faaliyeti başlamıştır. Aynı tarihlerde kömür madenlerinin işletmeye açılmasıyla birlikte yerli ve yabancı çok sayıda girişimci şehrin potansiyelini keşfetmiş ve böylece o güne dek kalender ve kadim bir Karadeniz şehri olan Zonguldak, hızla sanayileşmeye ve gelişmeye başlamıştır.

KARA ELMASIN MEMLEKETİ: ZONGULDAK

Osmanlı ve Selçuklu dönemlerini de barındıran tarihi ve kültürüyle geçmiş ve gelecek arasında mütevazı bir köprü oluşturan Zonguldak, Anadolu mozaiğinin değerli bir parçasıdır. Bir batı Karadeniz şehri olan Zonguldak, kuzey ve batı istikametinde deniz kıyısında konumlanmıştır. Kuzeydoğusunda Bartın, doğuda Karabük, batıda Düzce ve güneyinde Bolu ile komşudur. Yer aldığı coğrafi bölümün topoğrafik özellikleriyle uyumlu olan arazi yapısı oldukça engebelidir. Yüz ölçümünün yarısından fazlası dağlarla, büyük bir bölümü de yüksek platolarla kaplıdır. Sınırlı orandaki düzlükler ve ovalar ise yerleşim ve kentleşme için uygun araziler oluşturmuştur.

Tarihi milattan önce 2500'lü yıllara kadar uzanan şehir; Hitit, Frig, Lidya, Pers, Roma, Bizans, Selçuklu, Ceneviz ve Candaroğulları yönetiminde kalmasından dolayı senteze dönüşmüş olan kültürel ve siyasi bir dokuya sahiptir. Zonguldak, Fatih Sultan Mehmet'in önemli bir Karadeniz limanı olan Amasra'yı 1460 yılında imparatorluk topraklarına kattığı sefer sonucunda bir Osmanlı kentine dönüşmüştür.

Şehrin alametifarikası olan zengin maden kömürü yataklarının bulunmasıyla 1850'lerden itibaren civar havalide yoğun bir madencilik faaliyeti başlamıştır. Aynı tarihlerde kömür madenlerinin işletmeye açılmasıyla birlikte yerli ve yabancı çok sayıda girişimci şehrin potansiyelini keşfetmiş ve böylece o güne dek kalender ve kadim bir Karadeniz şehri olan Zonguldak, hızla sanayileşmeye ve gelişmeye başlamıştır.

Maden ocaklarıyla istihdam gücü yükselen ve bölge için bir cazibe merkezine dönüşen Zonguldak, bağlı olduğu Elvan köyünün küçük bir mahallesiyken kısa bir süre içinde 1900 yılına varmadan kaza olarak kabul edilip kayıtlara geçirilmiştir. Demografik yapısı ve ticari potansiyeli günden güne artan Zonguldak, yirmi yıl gibi kısa bir süre içinde artık kaza sınıfını da aşacak potansiyele ulaşmış ilçe özelliklerine kavuşmuştur. Nihayet 1920 yılının 1 Haziran günü resmî kayıtlara mutasarrıflık (ilçe) sıfatıyla kaydedilmiştir.

Kurtuluş Savaşı yıllarında ve sonrasında kurulan genç Cumhuriyet'in ilk dönemlerinde en önemli atılım merkezlerinden biri olarak değer görmüş, 1 Nisan 1924 tarihinde Cumhuriyet sonrası kurulan ilk şehirlerden biri olma özelliğine kavuşmuştur.

Ülkemizin kuzeyinde doğu-batı yönünde geniş bir coğrafyada ve iklim çeşitliliğinde bulunan ayrıca kültürel dokuya da sahip olan Zonguldak, sadece sanayi ve madencilik açısından değil zengin bir tarih ve turizm potansiyeliyle de ilgi çeker. Kültürel yapısı ve tarihî dokusuyla bir mozaik özelliği taşıyan şehir, birçok açıdan destinasyon turizminin önemli merkezlerinden biri hâlindedir.

Şehrin Çaycuma ilçesine bağlı Filyos beldesinde yürütülen arkeolojik kazılar, bölge tarihi açısından çok önemli sonuçların ortaya çıkarılmasını sağlamıştır. Özellikle Roma dönemine tarihlenen birçok yapı kalıntısının gün ışığına çıkarıldığı bu kazılarda sadece bölgeyi değil Anadolu tarihini de kökten etkileyen verilere ulaşılmıştır. Türkiye kıyı bölgelerinde bulunan ve üzerinde modern bir yerleşimin olmadığı bakir kalmış tek antik kent diyebileceğimiz Tios, yine kıyılarımızda bulunan tek antik tiyatro ve en iyi korunmuş antik limanlardan birisi de Zonguldak sınırlarında ortaya çıkartılmıştır.

Zonguldak'ta İş Gücü Piyasasının Durumu

2020 EKİM AYI ZONGULDAK İL GENELİ VERİLERİ				
GRUP	KAMU		ÖZEL	
	İŞ YERİ SAYISI	ÇALIŞAN SAYISI	İŞ YERİ SAYISI	ÇALIŞAN SAYISI
0-9	49	200	3.195	10.488
10-49	31	694	712	14.822
50+	16	11.751	151	30.180
TOPLAM	**96**	**12.645**	**4.058**	**55.490**

Zonguldak'ta İŞKUR'a kayıtlı 96 kamu, 4 bin 58 özel sektör iş yeri bulunmaktadır. Kamu iş yerlerinde 50 ve daha fazla işçi çalıştıran iş yeri sayısı 16 olmasına karşın kamuda çalışan işçilerin yaklaşık yüzde 93'ü bu iş yerlerinde istihdam edilmiş durumdadır. Bunun sebebi "kara elmas şehri" olarak anılan Zonguldak'taki kamu maden işletmesi olan Türkiye Taş Kömürü Kurumunun varlığıdır. Türkiye Taş Kömürü Kurumu ilin kalkınması için lokomotif görevini üstlenmiş ve yıllarca il ve ülke ekonomisine büyük katkı sağlamıştır.

Özel sektörde ise İŞKUR'a kayıtlı 151 işletmede 50 ve daha fazla işçi çalışmaktadır ve kayıtlara göre özel sektörde çalışan işçilerin yaklaşık yüzde 54'ü bu işletmelerde istihdam edilmiş durumdadır.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, TTK İşçi Alımı Kura Çekimi Töreni

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, TTK İşçi Alımı Kura Çekimi Töreni Öncesi Zonguldaklılarla Buluştu

Zonguldak'ta sanayi açısından en gelişmiş ilçe olan Karadeniz Ereğli ilçesinde demir çelik sanayisi ilçenin en önemli sektörüdür ve ilin kalkınmasında da önemli bir yer tutmaktadır.

Kilimli ilçesinde bulunan enerji santrallerinde ise istihdam edilen işçi sayısı binin üzerindedir ve bu işletmeler ilçe ekonomisine en büyük katkıyı sağlamaktadır.

Çaycuma ilçesinde bulunan organize sanayi bölgesindeki işletmelerin öncü firmaları; kâğıt, kâğıt ambalaj ve tekstil sektöründe faaliyet göstermektedir. Bu firmalar ilçenin kalkınması ve istihdamda önemli rol üstlenmektedir.

Devrek ve Gökçebey ilçelerinde de orman ürünleri ve ahşap ürünler imalatı üzerine faaliyet gösteren iş yerleri ağırlıktadır ve bu ilçelerdeki istihdamın büyük çoğunluğu bu işletmeler tarafından yapılmıştır.

Zonguldak il sınırları içerisinde Zonguldak-Ereğli Organize Sanayi Bölgesi ve Zonguldak Çaycuma Organize Sanayi Bölgesi olmak üzere aktif iki organize sanayi bölgesi vardır.

Zonguldak Teknopark

Türkiye'nin 59. faal teknoparkı olarak faaliyetlerine başlayan Zonguldak Teknopark, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak İl Özel İdaresi, Ticaret ve Sanayi Odası, Ereğli Ticaret ve Sanayi Odası, Alaplı Ticaret ve Sanayi Odası, Çaycuma Ticaret ve Sanayi Odası ve Devrek Ticaret ve Sanayi Odası olmak üzere 7 ortaklı kurulmuştur.

Ekim 2018 tarihinde ilk firma kabulünü yapmış olan Teknopark iki yıl içerisinde hızlı bir büyüme kaydederek bölgede Ar-Ge ve inovasyon ekosisteminde önemli adımlar atılmasında rol oynamıştır. Proje seçiminde, millî katma değeri yüksek ürün üretimi odağında oldukça titiz davranan Teknopark bünyesinde, yerli makine-teçhizat üretimi, yazılım, tarım ve orman ürünü geliştirme,

> **Teknopark düzenlediği etkinliklerle ön kuluçka desteği vererek öğrencilere fikirlerini geliştirme olanağı sunmuş ve patent süreçlerini desteklemiştir.**

kimya ve sağlık sektörü olmak üzere 12 Ar-Ge firmasına ve tümü yerli makine teçhizat üretimi odaklı beş ön kuluçka girişimcisine ev sahipliği yapmaktadır. Kurulduğu günden itibaren toplam 14 Ar-Ge firmasına ev sahipliği yapan Teknopark'ta iki Ar-Ge firmasının projeleri de başarıyla sonuçlanmıştır. Firmaların bünyesinde toplam 30 nitelikli çalışan istihdam etmekte olup KOSGEB ve İŞKUR'un sağladığı desteklerle personel sayısı her geçen gün artmaktadır.

Teknopark açıldığı günden bugüne kadar düzenlediği etkinliklerle Zonguldak ilinde inovatif ürün-üretim bilincini yaygınlaştırmak, girişimci adayı öğrenci, akademisyen, kamu çalışanı ve sanayicileri, destekçi kurumlar ve yatırımcılarla bir araya getirerek bir inovasyon ekosistemi yaratma hedefini benimsemiştir. Teknopark düzenlediği etkinliklerle ön kuluçka desteği vererek öğrencilere fikirlerini geliştirme olanağı sunmuş ve patent süreçlerini desteklemiştir. Bu kapsamda, 2019 yılında ön kuluçka girişimcilerinin tümü patent başvurularını gerçekleştirmiştir.

Zonguldak'ta Rakamlarla İŞKUR

	2019	2020 (OCAK-EKİM)	
FAALİYET ADI	**GERÇEKLEŞME**	**GERÇEKLEŞME**	**TOPLAM**
Özel Sektörde İşe Yerleştirme	4.887	3.082	7.969
Özel Sektörde Kadın İşe Yerleştirme	1.980	1.261	3.241
Özel Sektörde Genç İşe Yerleştirme	1.389	961	2.350
Özel Sektörde Engelli İşe Yerleştirme	253	213	466
Özel Sektörde İÖ Alanlardan İşe Yerleştirme	143	65	208
Özel Sektörde Yükseköğretim Mezunlarından İşe Yerleştirme	985	554	1.539
Özel Sektörde Sosyal Yardım Faydalanıcılarını İşe Yerleştirme	-	11	11
Bireysel Danışmanlık	54.028	22.318	76.346
Engelli Danışmanlığı	1.055	775	1.830
Ziyaret Edilen Özel Sektör İş Yeri Sayısı	3.274	2.208	5.482
Özel Sektör İş Yerleri ile İş Birliği	1.214	870	2.084
İstihdam Garantili MEK Kursiyer Sayısı	248	71	319
İEP Katılımcı Sayısı	2.540	1.602	4.142
İmalat Ve Bilişim Sektöründe İEP Katılımcı Sayısı	1.185	880	2.065
İEP Engelli Katılımcı Sayısı	21	35	56

Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, istihdamın korunması ve artırılması, iş gücü arzının ve talebinin eşleştirilmesi görevlerini çözüm odaklı hizmet anlayışıyla yürütmektedir.

Dezavantajlı grupların istihdamı için özel çaba sarf eden Zonguldak İl Müdürlüğü 2019 yılında 253, 2020 yılında 213 engelli bireyin iş hayatına atılmasına ve iş sahibi olmasına aracılık etmiştir.

2019 yılında özel sektörde toplam 4 bin 887 kişinin istihdam edilmesine aracılık eden İl Müdürlüğü, COVID-19 pandemisine rağmen 2020 yılı Ekim ayı sonu verilerine göre de 3.082 kişinin yeni bir iş sahibi olmasına aracılık etmiştir.

2019 yılında ildeki kadın istihdamına önemli ölçüde katkı sunan Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 1.980 kadın iş arayanın iş sahibi olmasına öncülük etmiş, istatistiklere göre 2020 yılı Ekim ayı sonu verilerine göre de işe yerleşenlerin 1.261'i kadındır.

Dezavantajlı grupların istihdamı için özel çaba sarf eden Zonguldak İl Müdürlüğü 2019 yılında 253, 2020 yılında 213 engelli bireyin iş hayatına atılmasına ve iş sahibi olmasına aracılık etmiştir. Öte yandan iş gücü piyasasına hazırlık aşamasında yine engelli bireylerin yanında olmuş ve düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarında engelli bireyler için özel kontenjanlar tahsis etmiş, 2019 yılında 21, 2020 yılında 35 engelli bireyi İşbaşı Eğitim Programlarına dâhil ederek iş hayatına adapte olmasını sağlamıştır. Yine engelli vatandaşlarımıza 2019 yılında 1.055, 2020 yılında ise 775 engelli vatandaşımıza yüz yüze danışmanlık hizmeti verilmiştir.

Ayrıca 2019 yılında 3.274, 2020 yılında 2.208 iş yeri ziyareti gerçekleştirilerek İş ve Meslek Danışmanları tarafından işverenlere Kurum hizmetleri tanıtılmıştır.

2019-2020 yıllarında iş arayanlar ile yapılan yüz yüze bireysel danışmanlık görüşmesi sayısı 76.346'dır.

İşi İşbaşında Öğretiyoruz

İş gücü piyasasındaki açık işlerin nitelikli ve deneyim kazanmış adaylara karşılanması adına düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları sayesinde iş arayanlar iş ortamına adapte olma, işverenler de kendi iş gücünü yetiştirme fırsatı yakalamaktadır.

Zonguldak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce 2019 ve 2020 yıllarında toplam 1.824 İşbaşı Eğitim Programı açılmış ve bu programlara 4.255 kişi katılmıştır. Bu programlar sonrasında programlara katılan 1.933 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 1.161'i kadındır. İşbaşı Eğitim Programı sonrası katılımcıların yüzde 59'unun kalıcı olarak istihdamı sağlanmıştır.

Aktif İşgücü Programlarımız

MESLEKİ EĞİTİM KURSLARI	KURS SAYISI	KURSİYER SAYISI
2019	110	2.195
2020 (Ocak-Ekim)	33	524

Kurumumuz ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği arasında iş gücü piyasasının talep ettiği niteliklerde iş gücünün yetiştirilmesi için kamu-özel sektör iş birliğinde teorik ve uygulamalı eğitimlerin birleştirilmesini içerecek şekilde mesleki eğitimlerin düzenlenmesine yönelik yürütülen Mesleki Eğitim

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un ALO 170 Ziyareti

ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamında Zonguldak ilinde 2020 Eylül ayı sonu itibarıyla toplam 15 Mesleki Eğitim Kursu düzenlenmiştir. 73 kursiyerin eğitimi devam ederken 290 kursiyer eğitimi tamamlamış, mezun olan 126 kişi işe yerleştirilmiştir. İstihdam edilen bu kişilerin 93'ü kadın, 33'ü erkektir.

İlde bulunan Açık ve Kapalı Ceza İnfaz Kurumları ile iş birliği içerisinde hükümlülere yönelik; hükümlülerin bilgi, yetenek, beceri ve davranışlarını geliştirerek sosyal yaşama hazırlanmalarını sağlamak ve meslek edindirmek amacıyla ilimiz için önemli bir gelir kaynağı olan baston yapımı başta olmak üzere çeşitli mesleklerde Mesleki Eğitim Kursları düzenlenmiş olup 2016 yılından itibaren 80 hükümlü bu kurslardan faydalandırılmıştır.

Yine aktif iş gücü faaliyetleri kapsamında 2016 tarihinden bu yana İl Müdürlüğümüz ve Karadeniz Ereğli Hizmet Merkezimiz aracılığı ile 108 adet Girişimcilik Eğitim Programı düzenlenmiş, ilimizde 2.404 kişi bu programdan faydalanmıştır.

İl Müdürlüğümüz ve Zonguldak Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Müdürlüğü iş birliğinde Karadeniz Ereğli Aile Destekleme Merkezi (ADEM) projesi kapsamında farklı sosyal tabakalarda yer alan kadınların bir araya gelebilmesi, sosyal bütünleşmenin ve katılımcıların sosyal uyumun sağlanması amacıyla ilçede ikamet eden gelir düzeyi düşük kadınlar öncelikli olmak üzere kadınlara yönelik 2017 yılından bu yana çeşitli mesleklerde 22 adet kurs düzenlenmiş, 466 kadın bu kurslardan faydalandırılmıştır.

Zonguldak İŞKUR Hibe Destekleri

Engelli ve eski hükümlülerin kendi işini kurarak öncelikle kendi geçimlerini sağlamaları sonrasında üretim, sürdürülebilirlik ve istihdama katkı sunmalara amacıyla İŞKUR tarafından sunulan hibe desteğinden yararlanmaları amacıyla 2016 yılından bu yana ilde bulunan engellilere yönelik faaliyet yürüten dernekler, Denetim Serbestlik İl Müdürlüğü ve Ceza İnfaz Kurumları ile iş birliği içerisinde Girişimcilik Eğitimi Programları düzenlenmiştir. Bu programa katılan 107 engelli ve 204 eski hükümlü hibe destekleri ve proje dosyası hazırlama kapsamında bilgilendirilmiştir. Bu kapsamda ilimizde 4 işletmenin kurulmasına destek verilmiştir. 2020 yılı Haziran ayı kapsamında 2'si engelli ve 6'sı eski hükümlü olmak üzere 8 proje sunulmuş; 5'i kabul edilmiş ve bunlardan 2'si ile sözleşme imzalanmıştır.

Ayrıca 2007 yılından bu yana "Engellilere Yönelik Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Projeleri" kapsamında 4'ü istihdam garantili olmak üzere 75 adet komisyon kaynaklı Mesleki Eğitim Kursu düzenlenmiş ve toplamda 709 engelli vatandaşımız bu kurslardan faydalandırılmıştır.

Zonguldak İş Kulübü

Zonguldak İş Kulübünde 2018 yılından itibaren 139 gruba 1.617 kişiye yüz yüze eğitim verildi.

Kadınlar, eski hükümlüler, lise ve üniversite öğrencileri, Mesleki Eğitim Kursu ve İşbaşı Eğitim Programı katılımcıları ile engellilerden oluşan gruplara; kendini tanıma, hobiler, iş arayan-işveren beklentileri, istihdam edilebilirlik becerileri, iş arama kanalları, öz geçmiş ve ön yazı hazırlama, iş görüşmesine hazırlık, iş görüşmesinde beden dili, telefon görüşmesi, mülakat teknikleri ve İŞKUR hizmetleri konularında eğitim verildi.

COVID-19 sürecinde Zonguldak İş Kulübü Instagram canlı yayınlarında Kariyer Koçu Selin Yetimoğlu ile "Kariyer Planlama Süreçleri", L Collection Hotels Kurucu Ortağı Muhammet Cüntay ile "Turizm Sektöründe Kariyer Fırsatları", Engellilerle İletişim ve Engelli İstihdamı Uzmanı Mehmet Kızıltaş ile "Yeni Normalde Engelli İstihdamı", TEMSA İnsan Kaynakları Genel Müdür Yardımcısı Erhan Özel ile "Kariyer ve Liderlik" konularında söyleşiler gerçekleştirerek sosyal medya üzerinden katılımcılarla buluşturuldu.

KARADENİZ EREĞLİ MÜZESİ

Karadeniz Ereğli Müzesi; 3 katlı, ortada sofalı plan tipinde ve kâgir bir mimari yapı olan Tarihi Halil Paşa Konağı ismiyle bilinen yapıda hizmet vermektedir. Konak, Padişah 2. Abdülhamit döneminde tahminen 1870'li yıllarda sancak beyi olarak görev yapan Halil Paşa (Karamahmutoğlu) tarafından yaptırılmıştır. Helen, Roma ve Bizans dönemlerine ait figürlü mermer sütun başlıkları, mermer mezar atelleri, cam kaplar, takılar, çeşitli madeni eserler, kandiller ve tarihî figürlerden oluşan arkeolojik eserler müzenin giriş katında sergilenmektedir.

Karadeniz Ereğli Müzesi

CEHENNEMAĞZI MAĞARALARI

Cehennemağzı Mağaraları yan yana sıralanmış üç mağaradan oluşmaktadır. Bu mağaralar, ören yeri statüsünde Ereğli Müzesine bağlı olarak doğa tutkunlarını bölgeye çeken gerçek bir tabiat harikasıdır.

Cehenemağzı Mağaraları

MADEN MÜZESİ

Şehrin kömür havzasında iki asra yakın süredir kömür üretiminde kullanılan araç ve gereçlerin tarih içindeki değişiminin görülebileceği Türkiye'de alanının ilk örneklerinden olan Zonguldak Maden Müzesi, Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından 2016 yılında ziyarete açılmıştır. Müzeye gelenler, 1890 yılında hizmete giren ve yaklaşık olarak elli yıl üretim yapıldıktan sonra maden işçilerinin eğitimi için kullanılmaya başlanan ve "yaşayan müze" olarak adlandırılan maden ocağını da gezme fırsatını yakalamaktadırlar.

Filyos Ören Yeri

FİLYOS ÖREN YERİ

Bölgedeki kalıntılardan yola çıkılarak tahmini yerleşim tarihinin MÖ VII. yüzyıla kadar uzandığı Filyos beldesi antik dönemin önemli bir yerleşim alanıdır. Bugün Çaycuma ilçesi sınırlarında bulunan belde, tarih sürecinde Amasra ve Ereğli'nin gölgesinde kalmış Roma devrinde ise istilalara ve yağmalara uğramıştır.

FİLYOS KALESİ

Romalılar tarafından yapıldığı düşünülen kale, savunma gücünden dolayı eski kentin denize hâkim noktasında yer alan bir burun üzerinde kurulmuştur. Orta Çağ dönemine ait kalenin duvarları ile Helenistik-Roma dönemlerine tarihlenen kulenin kalıntıları bölgeyi ziyaret eden tarih meraklılarının ilgisini çekmektedir.

KARADENİZ EREĞLİ KALESİ

XIII. yüzyıl başlarında Bizanslılar tarafından yapıldığı sanılan ve kent surlarının çevrelediği tepede bulunan kalede iç ve dış avlu, mühimmat ve erzak deposu, sarnıç, odalar ve kule bulunmaktadır. Çevre duvarları oldukça tahrip olmuş durumdadır. Kale kapısındaki ve iç avludaki derin çatlakların ise bölgede yaşanan tektonik hareketler nedeniyle oluştuğu sanılmaktadır. Duvarlarda ve kulelerde tuğla ve harç ile birlikte gri taş da kullanılmıştır.

Gökgöl Mağarası

Harmankaya Şelalesi

AKARSULAR

İlkbahar ve kış ayları başta olmak üzere senenin büyük bölümünde bol yağış alan Zonguldak, akarsular bakımından oldukça zengin bir şehirdir. Bölgedeki akarsular yağış mevsimlerinde bol su taşırlar. Filyos, Gülüç Çayı, Devrek, Alaplı Irmakları ve Üzülmez, Kozlu dereleri yörenin bilinen akarsu kaynaklarıdır.

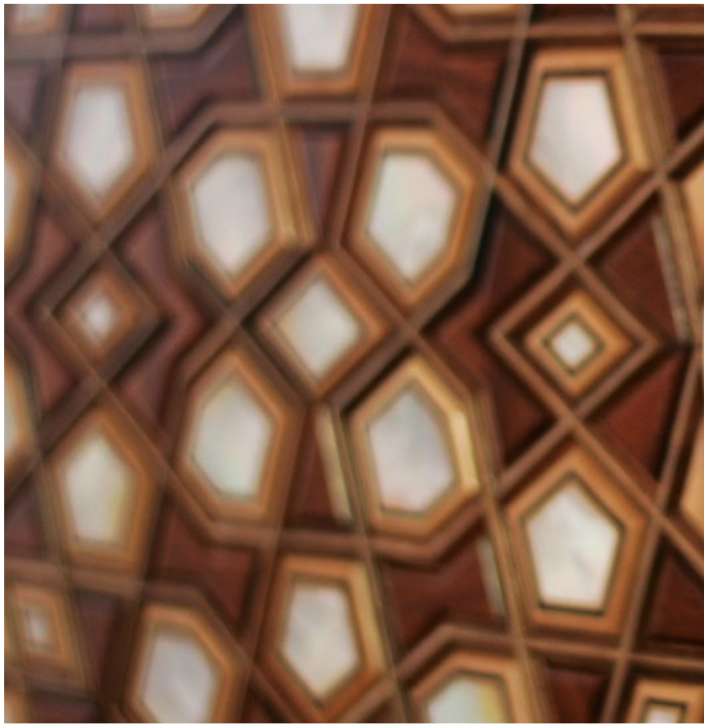
TURİZM

Bölgenin iklim koşulları ve Karadeniz coğrafyasının deniz ve güneş turizmine çok müsait olmaması nedeniyle kentin turizm faaliyetleri doğa ve yayla turizmine kaymıştır. Arkeolojik merkezleri, tarihî ve kültürel yapıları, doğa sporlarına uygun tabiat örtüsü Zonguldak'ı her daim alternatif tatil planlarının vazgeçilmezi yapmıştır. Her ne kadar iklim koşulları deniz turizmine uygun olmasa da şehrin sahip olduğu yaklaşık 80 km'lik kıyı şeridi boyunca çok sayıda doğal plaj ve kumsal bulunmaktadır.

KÜNDEKÂRİ

AHŞAPTAKİ İNCE SANAT

Kündekâri ustası Hasan Yılçay ile kişisel başarı öyküsü, kündekâri sanatının tarihi ve görsel kültürümüze kattıkları üzerine konuştuk.



Ahşabı güzelleştiren en estetik el sanatlarından biri olan kündekâri, görselliğini en çok minber, mihrap, mahfil korkuluğu ve kürsülerde gösteriyor. Kündekâri ustası Hasan Yılçay da 1988'den beri bu el sanatının en güzel örneklerini camiler için üretiyor. Ürünlerinin tamamında gerçek yani delik zıvanalı kündekâri uygulayan Yılçay, sanatın gerektirdiği tüm kuralları estetik bir anlayışla birleştiriyor ve ustalığın yarattığı farkı kündekâri örneklerinde sunuyor. Konya'da bulunan ve bir kündekâri üretim atölyesi olan Yılçay Kündekâri, şehir dışında da pek çok ilde camileri kündekârinin güzelliğiyle buluşturarak sanatın ustalığını maharetiyle Konya'nın dışına da taşıyor.

Kündekâri denilince akla hemen bir ağaç ve ahşap süsleme işi geliyor ama tam olarak ne olduğunu bilemiyoruz. Bu el sanatı hakkında bilgi verebilir misiniz? Kündekâri nedir?

Kündekâri, küçük ölçüde geometrik parçaların birbirine delik zıvana yöntemi ile tutturularak tablalarının kiniş ile birleştirilmesi ile elde edilen Anadolu'da Selçuklu zamanında bugünkü geleneksel özelliklerine bürünmüş kendine özgü bir ahşap süsleme tekniğidir.

Kündekârinin kelime anlamı; ince marangozluk işi, kıymetli ağaçların işlenmesidir. Bir işin kurnazlığı anlamına gelen "künd" kelimesi Türkçede kavramak anlamında kullanılmaktadır. Kündeye gelmek deyimi de oradan mülhem olmuş sanırım. İlk örneklerine 12. yüzyılda Halep, Mısır ve Anadolu'da rastlanır. Her üç merkezde de bu sanatın gelişimi birbirine paralel bir gelişme göstermiştir. Malzeme olarak ceviz, abanoz, armut, elma, şimşir, sedir ve gül gibi değerli ağaçlar kullanılır. Ağaç mevsim şartlarına göre form değiştiren doğal bir malzemedir. Havanın nemine, sıcaklığına ve rüzgârına göre genişleyip daralan hareketli özellikte olduğu için kündekâri tekniği sayesinde imal edilen kapılarda hiçbir parça katı sabit değildir. Bu özellik çatlamaya, bükülmeye engel olur.

Kündekâri, küçük ölçüde geometrik parçaların birbirine delik zıvana yöntemi ile tutturularak tablalarının kiniş ile birleştirilmesi ile elde edilen Anadolu'da Selçuklu zamanında bugünkü geleneksel özelliklerine bürünmüş kendine özgü bir ahşap süsleme tekniğidir.

Bir kündekârinin tamamlanışını, çiziminden yapımına kadar aşama aşama kısaca anlatır mısınız?

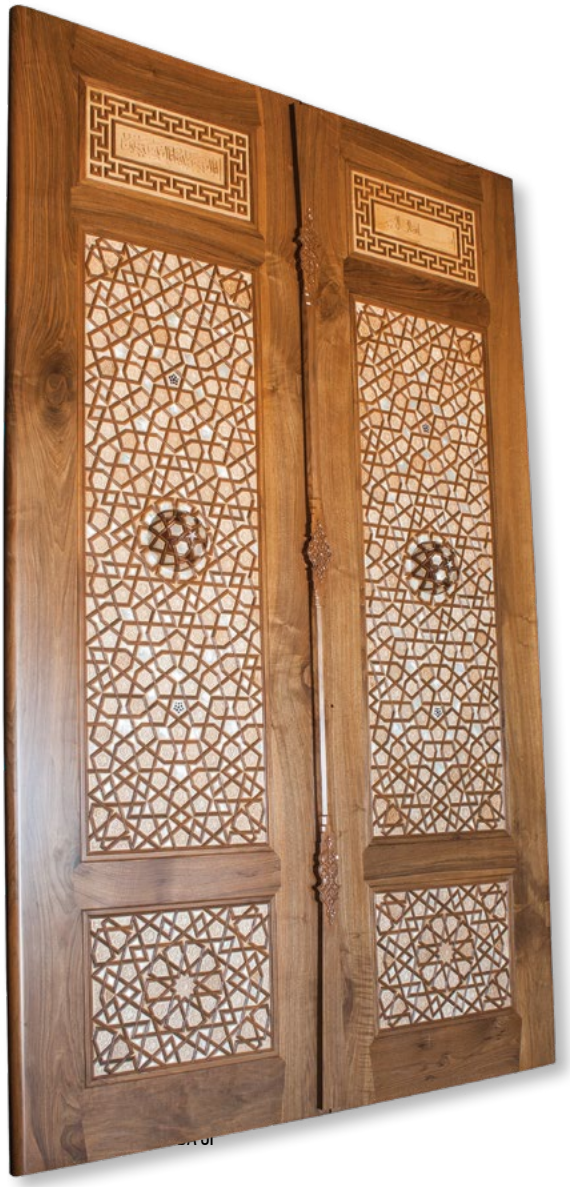
Kündekâri için öncelikle yapılacak işe göre uygun ahşabı seçmek gereklidir. Seçilen ahşap kurutulmalı nem oranı %12-18 oranına kadar düşürülmeli. Kündekârinin iskeletini oluşturacak çıtaların açılarını uygun makineler ile keserek delik ve zıvanalarını açar iskarpela ile bilgisayar ortamında hazırladığımız çizimlerin üzerinde birleşim yerlerinde açıklık kalmayacak şekilde birleştirilir. Hazırlanan kündekâri parçalarının tablaları, yeterli çalışma boşluğu bırakılarak kullanılır. Bu tablaların pah ve kinişleri açılır, isteğe göre oyma, sedef, bağa gibi değerli malzemelerden kakmaları yapılır. Kündekâri iskeletin içine takılarak tamamlanır. Kapının dikey ve yatay serenleri takılarak malzeme temizlik ve zımparaya hazır hâle gelir. Temizliği ve zımparası tamamlanınca koruyucu cilası yapılır ve artık kullanıma hazır hâle gelmiştir.

Kündekâri sanatının kendi içinde çeşitleri ya da üslupları var mıdır?

Kündekârinin pek çok çeşidi vardır. Bir çatma tekniği olan hakiki kündekâri, sekizgen baklava ve yıldız biçiminde olan, içi arabesk kabartmalı ahşap parçalarla, bunları birbirine bağlayan oluklu ahşap kirişler içine geçerek bağlanmıştır. Geometrik ahşap parçalar negatif veya pozitif geçmelerle birbirine bağlanır. Yapılacak parça bir uçtan başlayarak âdeta sepet örer gibi örülerek bütüne gidilir. Bu türün günümüze kadar ulaşmış muhteşem örneklerinin pek çoğunun örgü sistemi çözülememiştir. Çeşitli nedenlerden yıpranıp dağılan birkaç kapıyı toplayıp eski hâline getirmek ne yazık ki mümkün olamamıştır.

Hakiki kündekârinin daha kaba ve az ustalık isteyen bir tekniği de taklit kündekâridir. Bunlar örneklerde ahşap bloklar üzerinde sekizgenler yıldızlar, baklavalar vb. geometrik şekillere ayrılarak elde edilir. Kafesi oluşturan kirişler ahşap çıtalardan çakılmıştır.

Gerçek kündekâri yapımı için hem daha çok emeğe hem daha çok zamana ihtiyaç var. Maddiyat günümüzde daha ön planda olduğundan bu tip süsleme sanatlarını icra ederken emekten ve zamandan tasarruf etmeyi yeğliyorlar.



Çakma ve kabartma kündekâri tekniğinde ise minber yan aynalıkları veya kapı kanatları aynı ahşap bloklarının yan yana geçirilmesi ile tamamlanır. Bu ahşap bloklardan içi arabesk dekorla süslü sekizgen baklava yıldız şekilli kısımlar kabartma hâlinde işlenmiştir. Bu çıkıntılı satıhların arasına geometrik kafesi oluşturan kirişler çakılmıştır. Görünüşte hakiki kündekâriden ancak usta bir gözün ayırabileceği bu teknikte sekizgen yıldız ve baklavalarla ahşap blokla yekpare oldukları için çivi yoktur. Aradaki çıtalar çivi ile tutturulmuştur. Ahşap blokların kuruyup küçülmesi hâlinde panoların arasında boydan boya ayrıklar görülür. Bu taklit kündekârinin aslına en yaklaşan ve ustalık isteyen bir örneğidir.

Kündekâri sanatının en güzel örneklerini nerelerde görebilmek mümkün? Geçmişte en çok hangi bölgelerde hangi eserlerde kullanılırmış? Bugün nerelerde kullanılıyor?

Daha çok kapı, pencere ve dolap kanatlarıyla minber ve kürsülerde uygulanan kündekârinin en güzel örnekleri 12. yüzyılda Mısır, Suriye-Filistin ve Anadolu'da hâkim olan Türk-İslam sanatında, sonraki yüzyıllarda ise sadece Anadolu'da görülmektedir. Konya Alâeddin Cami, Bursa Ulu Cami, Aksaray Ulu Cami, Beyşehir Eşrefoğlu Cami minberi, Malatya Ulu Cami, Manisa İyaz Paşa Cami, Niğde Sungurbey Cami gibi Anadolu'da birçok tarihî camide usta işi kündekâri örneklerini görmek mümkündür.

Kündekâri için yok olmaya yüz tutmuş sanatlarımızdan biri diyebilir miyiz? Bugün bu sanatı icra eden ustaların bilgilerini, görgülerini sonraki nesillere aktarımı söz konusu mu?

Atalarımızdan bizlere miras kalan birçok el sanatımızda olduğu gibi kündekâri de yok olmaya yüz tutmuş sanatlarımızdan biri maalesef. Günümüzde hakiki kündekâri yapan ustalar bir elin parmaklarını geçmez. Gerçek kündekâri sanatını devam ettirebilmek adına savaş verebilen firma sayısı da çok az sayıda. Gerçek kündekâri yapımı için hem daha çok emeğe hem daha çok zamana ihtiyaç var. Maddiyat günümüzde daha ön planda olduğundan bu tip süsleme sanatlarını icra ederken emekten ve zamandan tasarruf etmeyi yeğliyorlar.

Bu durumda da dışarıdan bakılınca kündekâriye benzeyen ama içine girip araştırınca taklit kündekâri olduğu anlaşılan ürünler ortaya çıkıyor.

Kullanım alanına göre nerede hangi ahşap tercih edilmelidir? Kündekâri yapımında ahşabın dışında başka ne tür malzemeler kullanılır?

Eskiden çoğunlukla kapı, minber, kürsü ve dolap kapaklarında ceviz ağacı kullanılırmış. Günümüzde ise meşe, akçaağaç, şimşir, armut, elma ve Afrika kökenli ithal ağaçlar kullanılmaktadır. Ahşabın yanı sıra kakma ve süslemelerde sedef, bağa, kemik ve fil dişi gibi doğal malzemelerin yanında yapay malzemelerden de faydalanılabilir.

Yapım esnasında hangi ekipmanlardan yararlanılır?

Kündekâri yapımında marangoz makineleri sayesinde büyük keresteler kündekâriye uygun parçalar hâline getirilmekte, özel el takımları ve özel bıçaklardan faydalanarak kündekâri iskelet parçaları oluşturulmaktadır.

Kündekâri sanatının Türkiye'deki gelişimi hakkında neler düşünüyorsunuz? Bu sanatın yaşatılması ve gelecek nesillere aktarılması için yapılan çalışmaları yeterli buluyor musunuz?

Maalesef yeterli olduğunu söylemek pek mümkün değil. Maddiyatın ikinci planda olduğu, kündekârın sadece işine odaklandığı, sanatını geliştirmek için sürekli kendinden bir şeyler katabileceği yeni tasarımlar ortaya koyabileceği ortamların oluşması gerekli. Kündekâri sanatının gelişimi için ancak fedakârlıklarla ileri yönde adım atılabilir. Kişi bu işi sevmeli, merak duymalı, maddi imkânsızlıklar onu engellememeli. Yeni yapılan camilere özellikle işçiliğe önem verilen özel çalışmalar yapılmalı. Yoksa küçük esnafın iyi niyetli gayretleri ile böyle bir el sanatı gelişemez.

Bu sanatla hobi olarak ilgilenmek isteyenlere neler söylemek istersiniz? Tavsiyelerinizi alabilir miyiz?

Bu sanat ile uğraşmak isteyenler, kündekâri ustalarının yanında usta çırak ilişkisi ile öğrenmeyi deneyebilirler. Bunun için de kündekârların atölyelerine gitmeliler. Kündekâri sanatına ilgi duyup bu işe gönül vermiş kişiler yetiştirebilmek için meslek liselerinde kündekâri sanatının yapımı ve incelikleri hakkında öğrenciler bilgilendirilip kündekâri yapmaya teşvik edilebilir. Kaybolmaya yüz tutmuş bütün Türk-İslam sanatları gibi kündekâri sanatına da sahip çıkılıp gelecek nesillere aktarmak için çaba sarf edilmelidir.

ZERZEVAN KALESİ

ROMA'NIN SINIR GARNİZONU

DOÇ. DR. AYTAÇ COŞKUN
DİCLE ÜNİVERSİTESİ EDEBİYAT FAKÜLTESİ
ARKEOLOJİ BÖLÜMÜ

Zerzevan Kalesi; Diyarbakır ili, Çınar ilçesi, Diyarbakır-Mardin kara yolu üzerinde yer almaktadır. Kültür ve Turizm Bakanlığı ve Dicle Üniversitesinin iş birliği ile kazı ve restorasyon çalışmaları Doç. Dr. Aytaç COŞKUN'un başkanlığında 2014 yılında başlamıştır ve hâlen devam etmektedir. Roma'nın sınır garnizonu olan Zerzevan Kalesi, 3000 yıllık tarihe sahiptir ve tarihi Asur dönemine (M.Ö. 882-611) kadar gitmektedir. Pers döneminde de (M.Ö. 550-331) "Kral Yolu" üzerinde bulunan yerleşim alanı yol güvenliğinin sağlanması amacıyla kullanılmıştır. Roma döneminde MS 3. yüzyılda Severuslar zamanında (M.S. 198-235) asıl askeri yerleşim inşa edilmiş, 639 yılına İslam ordularının fethine kadar kesintisiz kullanılmıştır. Yeni başlayan çalışmalar ulusal ve uluslararası alanda büyük yankı uyandırmış, şu anda yerli ve yabancı turistlerin yoğun ziyaret ettiği bir ören yeri hâline gelmiştir. Dünyada bulunmuş son Mithras Tapınağı, dünyanın en iyi korunmuş askeri yerleşim alanında ortaya çıkarılmıştır. Bu yapı Roma'nın doğu sınırındaki ilk tapınaktır.

1200 metre uzunluğunda, 15 metre yüksekliğinde surlarla çevrelenmiş askeri yerleşimde, kamu yapılarının bulunduğu güney alanda, 21 metre yüksekliğinde gözetleme ve savunma kulesi yer almaktadır. Ayrıca burada kilise, yönetim binası, arsenal (silah deposu, cephanelik), kaya sunağı gibi mimari yapılar da bulunmaktadır. Yerleşimin kuzeyinde ise caddeler, sokaklar ve konutlar takip edilebilmektedir.

Kazılar Toplum Yararına Program'dan (TYP) yararlanan katılımcılar ile yürütülmektedir. İŞKUR'un bu önemli kültür projesine destek olması Diyarbakır ve bölgenin tarihini aydınlattığı gibi turizmine de büyük katkı sağlamaktadır.

Konutların bulunduğu alanda aynı zamanda villalar, su sarnıçları, yer altı kilisesi, yer altı sığınağı ve Mithras Tapınağı bulunmaktadır. Surların dışında ise yerleşime su sağlayan kanallar, sunu çanakları ve taş ocakları; nekropol alanında ise kaya mezarları ve tonozlu mezarlar dikkati çekmektedir. Zerzevan Kalesi'nde hem yer üstü hem de büyük bir yer altı şehri bulunmaktadır.

Garnizonun en iyi korunmuş kamu yapılardan birisi MS 6. yüzyılda inşa edilmiş kilisedir. Kiliseye ait en önemli eser ise şu an İstanbul Arkeoloji Müzesinde olan ve eşi benzeri bulunmayan bronz bir vaftiz kovasıdır. Kilisenin kuzeyinde ise yerleşimin en büyük yapısı arsenal, yani silah deposu yer almaktadır. Zerzevan Kalesi'nde su ihtiyacını karşılayan ana kayaya oyulmuş 54 sarnıç yapısı tespit edilmiştir. Konutların önünde yer alan bireysel sarnıçlar dışında, kamunun kullanımı için kuzey bölümde büyük sarnıçlar da bulunmaktadır. Su, sarnıçlara özel olarak yapılmış kanallar ile sağlanmaktadır. Yerleşimde binlerce kişinin barınabileceği yer altı sığınakları da bulunmaktadır. Bu sığınaklar özel bir havalandırmaya sahiptir.

Askeri yerleşimin en önemli yapılarından birisi Mithras Tapınağı'dır. Yapı yer altına ana kaya oyularak inşa edilmiştir. Doğu kökenli olan tanrı Mithras "anlaşma ve dostluk" kavramlarının tanrısıdır ve "aracılık eden" anlamına gelir. Mithras, güneş tanrısıdır ve kültü güneş tapınımına dayanır. Ayrıca ışığın, savaşın, adaletin ve inancın da simgesidir. MS 2 ve 3. yüzyılda pagan Roma İmparatorluğu'nda oldukça yaygınlaşmıştır. MS 4. yüzyılda Hristiyanlığın yayılmasıyla birlikte yasaklanmıştır. Mithras dini, Roma'nın egemen olduğu bütün topraklarda özellikle askerler, tüccarlar ve aristokratlar arasında oldukça yaygındır.

Öğretisi dünyanın yaratılışı üzerinedir ve evreni kontrol eden tanrı olarak da bilinir. Dinsel törenleri son derece gizlidir ve dışarıya tamamen kapalıdır. Mithras dinine katılacak kişi on iki eziyeti çekmek zorundadır. Sadece erkeklerin kabul edildiği bu dine katılanlar yedi aşamadan geçmektedirler.

Zerzevan Kalesi ve Mithras Tapınağı, 2020 yılında UNESCO Dünya Mirası Geçici Listesi'ne alınmıştır. Kazı ve restorasyon çalışmaları, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Dicle Üniversitesi, Türk Tarih Kurumu, Safir Tuz, Diyarbakır Valiliği, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi, Çınar Kaymakamlığı, Karacadağ Kalkınma Ajansı, GAP Bölge Kalkınma İdaresi ve İŞKUR tarafından desteklenmektedir. Özellikle, kazılar Toplum Yararına Program'dan (TYP) yararlanan program katılımcıları ile yürütülmektedir. İŞKUR'un bu önemli kültür projesine destek olması Diyarbakır ve bölgenin tarihini aydınlattığı gibi turizmine de büyük katkı sağlamaktadır.

Zerzevan Kalesi'nde su ihtiyacını karşılayan ana kayaya oyulmuş 54 sarnıç yapısı tespit edilmiştir. Konutların önünde yer alan bireysel sarnıçlar dışında, kamunun kullanımı için kuzey bölümde büyük sarnıçlar da bulunmaktadır.

DÜŞLERİN KİTABI

PUSLU KITALAR ATLASI'NA YOLCULUK

Tarihten felsefeye, gizemden polisiyeye kadar çok çeşitli konuları işlediği romanlarında edebi gücü yüksek bir dil ustalığına erişebilmiş, modern edebiyatımızın en önemli temsilcilerinden biri. İhsan Oktay Anar…

Onun romanlarını okumaya başladıktan sonra, edebiyat ufkunuzun ve yorumlama biçiminizin sınırlarını da görmüş olursunuz. Edebiyat eleştirmenlerince, yayımlanmış ilk kitabı olan Puslu Kıtalar Atlası'ndan itibaren kullandığı roman dili, anlatım biçimi ve yarattığı düşsel edebiyat evreni ile iltifat almayı başarmış, son dönem Türk romancılığına büyük katkılar sunmuş gerçek bir yazardır. Yazarın büyüklere masallar tadında bir dil işçiliğine dönüşen üslubu, ilk romanı olan Puslu Kıtalar Atlası'yla okuru sarar ve romanlarının müdavimi yapar.

"Puslu Olan Düşler Değil Gerçeğin Rivayetidir"

Düşlerin kitabı Puslu Kıtalar Atlası'nın konusu 17. yüzyılda İstanbul'da ya da yazarın söylediği biçimle Kostantiniye'de geçmektedir. Arap İhsan'ın yeğenini ziyaret etmesiyle olaylar başlar. Arap İhsan Efendi bir korsandır ve İstanbul'da hayatını kurtaran Rendekar'ın "Zagon Üzerine Öttürme" isimli kitabının çevirisini yaptırmak istemektedir. Yazarın akademik felsefe mesaisine bir gönderme ile seçtiği bu kitap aslında Rene Descartes'in "Yöntem Üzerine Konuşma" isimli kitabından başkası değildir. Arap

İhsan Efendi'nin bu çeviri konusunu araştırırken romanın ana kahramanlarından biri olan Uzun İhsan Efendi ile tanışırız. Uzun İhsan Efendi'nin yazarın kendisiyle özdeşleştirildiği konusunda edebiyat eleştirmenleri arasında yaygın bir kanı vardır. Uzun İhsan Efendi tıpkı Garplı seyyahlar gibi cihanı gezmek ve haritalar çizmek isteyen oğlu Bünyamin ile birlikte yaşamaktadır fakat kendisinin sıkıştığı küçük kabuğunu kıracak ve çıkacak cesareti dahi yoktur. Bir yanda dünyanın uzak uçlarına kadar gitmeyi tasavvur eden yeni yetme hevesler, diğer yanda dar bir çerçevede sıkışıp kalmış köhnemiş bir gerçeklik... Öylesine cesaret yoksunudur ki uyku alemine dalıp kendini özgür bırakacak gücü dahi bulamaz. Uyumasını kolaylaştıran bir şurup içer ve uzun uykulara dalarak çeşitli rüyalar görür. Sonra bu düşlerini bir atlasa kaydeder. İçtiği uyku çağıran şurup sayesinde zamanının çoğunu düşler aleminde geçiren İhsan Efendi'nin yaradılışına tezat bir hayali de vardır. Dört başı mamur bir dünya haritası hazırlamak istemektedir. İçtiği bu özel iksir sayesinde düşlerinde dünyayı böylece dolaşır durur. Rüyaların yaşanılanları yarattığına inanır. Öyle bir an gelir ki romanda gerçekler düşe, düşler gerçeğe dönüşmeye başlayacaktır.

"Git ve Benim Göremediklerimi Gör"

Bu düşlerin gerçeğe gerçeğin düşlere karıştığı kitabın anlaşılması kolay görünmeyen esrik perdesinin aralandığı giriş bölümünü zorlanarak okusak da kısa bir süre sonra bu büyülü dilin esrarengiz havasına kendimizi kaptırıp rüyadan rüyaya gizemden gizeme eğlenceli bir serüvene çıkıveririz. Ardından o dünyanın içine kolayca girer, eski İstanbul'da Galata'da ayan beyan dolaşırken buluruz kendinizi. Bu İhsan Oktay Anar'ın edebiyat dilinde yakaladığı efsunun belirtileri gibidir. Tıpkı Uzun İhsan Efendi'nin düşlere dalmak için içtiği iksir gibi. Okudukça adeta bu rüyanın bir parçası olur, İhsan Efendi'nin içtiği şurubun rayihasını koklar gideriz.

"Git ve benim göremediklerimi gör, benim dokunamadıklarıma dokun, sevemediklerimi sev ve hatta, bu babanın çekmeye cesaret edemediği acıları çek. Dünyadan ve onun binbir halinden korkma." (Puslu Kıtalar Atlası'ndan...)

Rivayet Olunur ki...

Romanın edebiyat çevrelerince tarihsel bir kurmaca olarak nitelendirilmesinin temel sebebi, tarihî olaylara, şahıslara ya da mekânlara atıflarda bulunarak hikâyeye bir fon oluşturmasıdır. Bu realite, algımızı düşsel bir evrenin kurmacasından çıkarıp gerçek mekânların zeminine sahiden ayak basmamıza neden olan bir etkendir. Postmodern romanın, özellikle dönem metinlerinde kullandığı bir teknik olan tarihsel üst kurmaca içinde çevre unsurunu karşılayan İstanbul (Konstantiniye), okurun rivayet edilen hayal aleminden büyülü ama gerçek bir çevreye transfer olmasını sağlamıştır. Galata gibi eski İstanbul'un en kozmopolit semtinin fonda görünmesi, Doğu Batı sentezinin kuvvetlenmesine ve insan şeytan çatışmasının belirginleşmesine vesile olmuştur. Düşler aleminden gerçek İstanbul semtlerine taşınan bu ruhsal yolculukta İhsan Oktay Anar'a en büyük kolaylığı sözlü kültürüne ait geleneksel dilini kullandığı İstanbul sağlamıştır.

Yazar eski ve geleneksel hikâye anlatıcılığının tekniklerini postmodern bir metnin içine alırken okuru asla yadırgatmaz. Söze sık sık bir destan ya da halk hikayesi anlatıcısının konuşma perdesini açan ve tahkiyeyi başlatan cümlesiyle girer. "Rivayet olunur ki..." Yazarın mahareti tam olarak burada saklıdır. Geleneksel terkiplerle ağır bir dil kullanacağı düşünülürken okurun odaklandığı hikâyeyi öylesine canlı tutmayı başarır ki sanki ona kurgunun denklemini çözdüğünü hissettirir, kulağına okumayı yeniden söktüren bambaşka bir metni okuduğunu fısıldar. Roman ilerledikçe dili hafifler, okurla hasbihâli artar, derdini anlatır, kendini sevdirir. Böylece düş mü gerçek mi olduğu tatlı bir gizeme dönüşen fantastik hikâye içe doğru çökmeden ve okurun üstüne yıkılmadan güçlü bir şekilde ayakta kalmayı başarır ve akıp gider.

İhsan Oktay Anar'ın Puslu Kıtalar Atlası'nda kurgu ve dilde kullandığı güçlü ve yenilikçi teknikler sayesinde romanın tarihi atmosferi daha da ortaya çıkmış; felsefi, metaforik, dinsel ve fantastik ögeleri birer edebi unsur yapmaktan kaçınmayan yazarın tasarladığı mistik ve oryantal hava daha da belirginleşmiştir.

"Zaten görülen ve görülmeyen bütün düşler, bu karanlığın ta kendisi değil miydi?" (Puslu Kıtalar Atlası'ndan...)

Malazgirt Meydan Muharebesi ve Zafer

Büyük Selçuklu Sultanı Alparslan ile Bizans İmparatoru Romen Diyojen arasında 26 Ağustos 1071 tarihinde gerçekleşen muharebe, tarihte Malazgirt Meydan Muharebesi olarak bilinir. Türk ve Anadolu tarihine yön veren en önemli muharebelerden biri olan Malazgirt, Alparslan'ın zaferi ile sonuçlanmış ve tarih kitaplarına kazınan o meşhur tespit böylece ortaya çıkmıştır. "Malazgirt Meydan Muharebesi ile Türklere Anadolu'nun kapıları sonuna kadar aralanır ve kesin zafer sağlanır."

Tarihin milletler adına kırılma noktaları vardır. Türk tarihi için bu noktalarda iki büyük zafer yer almaktadır. Anadolu'da yaşamak ve bu toprakları yurt tutmak için kazanılan iki büyük Türk zaferinden ilki 26 Ağustos 1071 tarihinde yaşanan Malazgirt Meydan Muharebesi, diğeri ise Anadolu'yu düşman işgalinden kurtaran 26 Ağustos 1922 tarihli Başkomutanlık Meydan Muharebesi'dir.

Malazgirt Meydan Muharebesi'ni yakından irdeleyebilmek için Büyük Selçuklu'nun devlet yapısını iyi bilmek gerekir. Sultan Alparslan, Büyük Selçuklu

Devleti'nin kurucusu Tuğrul Bey'in yeğenidir. Babası Çağrı Bey, Horasan Valisi iken vefat edince ilkin onun yerine geçmiş, 1063 yılında Tuğrul Bey'in vefatı üzerine de Büyük Selçuklu Devleti'nin sultanı olmuştur. Alparslan başa geçtikten sonra, önce merkezi otoriteye önem vermiş kısa bir zamanda idareye hâkim olmuş, iç siyaseti düzenlemiş, hemen ardından büyük bir fetih harekâtına koyulmuştur.

Asırlardır devam eden Selçuklu akınları "Yurt Tutma" ideali ile hep batıya doğru yönelirken bu devirde strateji biraz değişmiş, akınlar güneyi istikamet olarak belirlemiştir. Sultan Alparslan, Anadolu'yu yurt tutma hedefine odaklanan seferlerinde hiçbir adımını gelişigüzel atmamış; strateji ve öngörüyle, doğru ilke ve hedefler belirleyip akıllı bir devlet adamlığı ortaya koymuştur.

Muharebe Hazırlıkları

Bizans İmparatorluğu ise Türk akınlarını önlemek amacıyla Selçuklu Devleti ile karşı karşıya gelme durumunun mutlak olduğunun bilinciyle hareket etmiş ve ordusunu kuvvetlendirmek isteyen Bizans Kraliçesi Eudokia, Kapadokyalı General Romanos Diogenes ile evlilik yaparak doğudaki Türk tehdidini ortadan kaldırmak istemiştir. Romen Diyojen kendi ülkesinin bekası adına bölgedeki tehlike olarak gördüğü Selçuklu Türklerini Anadolu'ya sokmamak amacıyla ordusuna Trakya, Yunanistan ve Makedonya yeni kuvvetler ve ücretli askerler toplamıştır. 18 Mart 1071 tarihinde 100 bini atlı, 115 bini yaya olmak üzere 215 bin kişilik bir ordu ile İstanbul'dan doğuya doğru güçlü bir taarruzla ilerlemeye başlamıştır.

Bizans ordusu Anadolu'yu boydan boya geçerken sefer karargâhı olarak Sivas'ı (Sebastia) belirlemiş burada yapılan muharip bir değerlendirme sonucu Türklere karşı meydan savaşı yapılması kararı alınmıştır.

Bizans ordusunun Anadolu'nun doğusuna doğru ilerlediğini öğrendiğinde Sultan Alparslan, güneyde Suriye civarında bulunuyordur. Bunun üzerine ani bir hareketle Bizans'ın Doğu Anadolu'daki müstahkem mevki Malazgirt'i ele geçirir.

Bu stratejik muharip hamlenin ardından Halep'e geri dönen Sultan Alparslan, Bizans elçilerini de yine buradaki karargâhında kabul eder. Bu sırada, daha sonra Malazgirt Meydan Muharebesi'nde komutanlık yapacak olan Afşin Bey, muharebe açısından çok önemli bir hamle olan stratejisini Sultan Alparslan'la paylaşmıştır. Buna göre Bizans'ın Anadolu'daki belli başlı askeri üslerinin ve levazım depolarının tahrip edildiğini, esasen Bizans ordusu üzerinde bir zafer kazanmak mümkün olabildiği takdirde Anadolu'nun Türklere karşı koyamayacağı öngörülüyordur. Sultan Alparslan, Bizans İmparatoru'nu karşılamak üzere Doğu Anadolu karargâhına yönelir. Türkler tarafından yapılan çeşitli mütareke ve sulh teklifleri, ordusuna çok güvenen Bizans İmparatoru tarafından reddediliyor, çarpışma kaçınılmaz görünüyordur.

Bir tür lejyon birliklerinden oluşan güçlü ordusunun muharebeyi kazanacağına inanan Bizans İmparatoru, pervasız bir harekât planı hazırlamıştır. Buna göre Türkler değil Anadolu'dan Azerbaycan topraklarından bile atılabilir ve Bizans'ın Anadolu güvenliği sağlanabilir. Anadolu'da oyalanmadan bir an önce Azerbaycan üzerine ilerleyen ordusundaki tecrübeli komutanlar bu planın fazlaca kendine güven içerdiğini dile getirip daha ziyade Türklerin gücüne göre muharebe taktikleri belirlenmesini tavsiye ettiyse de seslerini yeterince duyuramayıp kaçınılmaz sonun yaklaştığını görürler.

Türk ordusu Sultan Alparslan'ın önderliğinde Ahlat'tan hareket ederek Malazgirt yoluna revan olup Rahve Ovası'nda yeni bir karargâh kurmuştur bile. Muharebe kaçınılmaz gibi gözükse de sulh yoluyla Anadolu'ya geçmek isteyen Türk ordusu son defa İmparator'a barış için istişare heyeti göndermiştir. Bizans tarafı bu talepleri, Büyük Selçuklu ordusunun savaşı kaybetme korkusuna bağlayarak pervasızlıklarını bir kat daha perçinleyip barış teklifini reddeder. Sultan'ın elçisine savaşın galibi kumandan edasıyla çeşitli sözler ve tahkirlerle karşılık verilir.

"Hamedan'ın soğuk olduğunu öğrendik; atlarımızı İsfahan'da sulayıp Hamedan'da kışlatacağım."

Sultan Alparslan'ın barış elçisi İbnü'l-Mahleban ise buna Malazgirt Muharebesi'ne ait tarihi vesikalarda sıkça geçen o sözleriyle karşılık verecektir. "Hayvanlarınız Hamedan'da kışlayabilir fakat sizlerin nerede kışlayacağınızı bilemem."

> **Burada Allah'tan başka Sultan yoktur. Emir ve kader Onun elindedir. Bu sebeple benimle birlikte savaşmakta ya da benden ayrılmakta serbestsiniz. Ben sultanlığı değil şehadetimi düşünüyorum. İşte üzerimdeki kıyafet şehitlik kefenimdir."**

Bizans birlikleri o kadar görkemli ve mağrurdur ki rivayete göre İmparator, savaşı kazanacağından emin olarak yanındaki kumandanlarına Suriye, Irak ve İran'da bulunan vilayetlerin muharebe sonrasında yönetimini taksim etmiştir bile. Bir o kadar da itimatsızlık içindedir; bunun için de stratejik kurmaylarına ayrı ayrı sadakat yemini ettirmiştir.

"Ben Sultanlığı Değil Şehadetimi Düşünüyorum"

Malazgirt Meydan Muharebesi'ne ilişkin sosyolojik tarih araştırmalarında ve pek çok kaynakta geçen muharebe hazırlık günlerine ilişkin yaygın rivayetlere göre Sultan Alparslan, cuma namazından sonra secdeye kapanarak şöyle dua etmiştir: "Ya Rabbi seni kendime vekil eyliyor, büyüklüğün karşısında yüzümü yere seriyor ve senin uğruna savaşıyorum. Ey Allah'ım! niyetim halistir, bana yardım et. Eğer sözlerimde yalan varsa beni kahret!"

Atının kuyruğunu bağlayıp okunu, kılıcını ve kalkanını yanına almasının ardından askerlerine dönen Sultan, onlara da şöyle seslenir: "Burada Allah'tan başka Sultan yoktur. Emir ve kader Onun elindedir. Bu sebeple benimle birlikte savaşmakta ya da benden ayrılmakta serbestsiniz. Savaşı kazanırsak önümüzde çok hayırlı günler olacaktır. Kaybedersek şehit, yaralanırsak gaziyiz. Savaş meydanını bırakıp kaçanlar olursa bilsinler ki onları hem dünyada hem de ahirette alçaklık beklemektedir. Ben sultanlığı değil şehadetimi düşünüyorum. İşte üzerimdeki kıyafet şehitlik kefenimdir."

Sultan Alparslan'ın ordusu içerisinde Kutalmışoğlu Süleyman Şah ve Emir Saltuk gibi kahraman emirler bulunuyordur. Orduların en önünde ise Sultan Alparslan cenkte ilk hamle edenlerdendir. Henüz muharebe başlamadan önce Bizans ordusu içinde bulunan ücretli Oğuz ve Peçenek Türkleri, Selçuklu tarafına geçme kararı alırlar ve yaklaşık 50 bin civarı Türk neferi Sultanlarının şahadet emri ile birbirlerine sarılarak helallik isterler.

26 Ağustos 1071 günü Bizans ve Selçuklu orduları Malazgirt Ovası'nda karşı karşıya gelmiş, Türk ordusu kendisinden sayıca çok üstün olan ve çok daha büyük imkânlara sahip olan Bizans ordusunu ağır bir yenilgiye uğratmıştır. Muharebe sonunda Bizans, tarihinin en büyük mağlubiyetlerinden birine uğramakla kalmamış, Anadolu'yu kurtarma ümidini tamamen yitirmiştir. Bu tarihten itibaren Anadolu'daki Türk varlığını tehdit edebilecek herhangi bir kuvvet kalmamış, Şark Hristiyanlarını kendi kaderlerine terk eden Bizans, maddi ve manevi bütün ağırlıklarını Anadolu'dan çekmeye başlamıştır.

Anadolu'da Türk-İslam Birliği

Türk-İslam ve dünya tarihi açısından kısa ve uzun vadede önemli belirleyici sonuçların ortaya çıkmasına neden olan Malazgirt Meydan Muharebesi'nden sonraki 10 yıl süresince Anadolu'nun içlerine doğru ilerleyen Müslümanlar, Anadolu'nun batı uçlarına kadar ulaşmış ve 1070'lerin sonuna gelindiğinde İznik merkezli Türkiye Selçuklu Devleti'nin temelleri artık atılmıştır.

Selçuklu sultanlarının İslam birliğini sağlamak adına güçlü devlet yapılanmalarına kavuşmaları sayesinde Anadolu-İslam sentezi hız kazanmış, öte yandan bir çözülme dönemine giren Bizans İmparatorluğu 1453 yılında İstanbul'un fethine kadar bölgedeki hegemonyasını hızla yitirmeye başlamıştır.

Bu kutlu Türk zaferinin yıl dönümü her yıl Muş'un Malazgirt ve Bitlis'in Ahlat ilçelerinde resmî törenlerle ve şenliklere yâd edilmektedir. Bir önceki yıl 100 bin kişinin katılımıyla ve coşkuyla kutlanan zaferin bu yılki 949. yıl dönümü etkinlikleri çerçevesinde birçok organizasyon COVID-19 salgını nedeniyle iptal edilmiştir.

Ahlat'ta "1071 Sultan Alparslan Ahlat Otağı"nın kurulduğu Çarho mevkisinde düzenlenen tören öncesi Hava Kuvvetleri Komutanlığının akrobasi timi Türk Yıldızları, zaferin 949. yılına özel gösteriler gerçekleşmiştir. Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın Malazgirt Zaferi'nin 949. yıl dönümü kutlamalarına ilişkin konuşmasında: "Yiğitler kan döker, bayrak solmaya, Anadolu başlar vatan olmaya. Kızılelma"ya hey, Kızılelma'ya... Sultan Alparslan'ı ve onunla birlikte bu gazada yer alan tüm kahramanlarımızı şükranla yâd ediyorum." diyerek duygularını belirtmiştir.

Türk-İslam ve dünya tarihi açısından kısa ve uzun vadede önemli belirleyici sonuçların ortaya çıkmasına neden olan Malazgirt Meydan Muharebesi'nden sonraki 10 yıl süresince Anadolu'nun içlerine doğru ilerleyen Müslümanlar, Anadolu'nun batı uçlarına kadar ulaşmışlardır.

TARİHİN BİLGELİK ABİDESİ
“AYASOFYA”

Ayasofya… İstanbul'un hatta tüm dünyanın en önemli simgelerinden biri... Doğu ile Batı'nın mihenk taşı… Medeniyetlerin tarihe attığı imza… 1500 yıl boyunca ayakta kalmayı başarmış gerçek bir andaç... Dün nasıl görkemli ve heybetliyse bugün de aynı efsunlu görüntüsüyle tarihi yaşatmayı başarıyor. Müslümanlar için çok özel bir anlamı ve değeri olan Ayasofya, tam 900 yıl katedral olarak kullanıldı. İstanbul'un fethinden sonra ise 500 yıl boyunca cami olan kutsal mekân şimdilerde dün ile bugünü her zamanki vakur heybetiyle birbirine bağlıyor.

Doğu Roma İmparatorluğu'nun tarihin en kadim kentlerinden biri olan İstanbul'da yapmış olduğu en büyük kilise olan Ayasofya'nın aynı yerde üç defa yeniden inşa edildiği bilgisi vardır. Megale Ekklesia yani Büyük Kilise olarak adlandırılan ve ilk inşa tarihi olan 5. yüzyıldan itibaren ise Kutsal Bilgelik olarak tanımlanmıştır. Doğu Roma İmparatorluğu hükümdarlığı boyunca imparatorların taç giyme törenlerinin yapıldığı, başkentin en büyük ve en kutsal kilisesi olarak katedral işlevi de görmüştür.

Günümüze ulaşan yapı, İmparator Justinianos tarafından dönemin iki önemli mimarı olan Miletli İsidoros ile Trallesli Anthemios'a yaptırılmıştır. Çeşitli tarihçilere göre 23 Şubat 532 yılında başlayan inşaat faaliyeti, yapının ihtişamıyla mukayese edildiğinde 5 yıl gibi kısa bir sürede tamamlanmış ve 27 Aralık 537 tarihinde kilise törenle ibadete açılmıştır.

İmparator Justinianos Ayasofya'yı bir dini yapı ya da mimari tasarım olarak görmez. Onun için Ayasofya, imparatorluğun hatta Hristiyanlık tarihinin en ihtişamlı ve manalı yapısıdır. Onun daha görkemli ve gösterişli

İslam âleminin en büyük hat levhaları olarak bilinmekte olan eserlerde "Allah, Hz. Muhammed, Hz. Ebubekir, Hz. Ömer, Hz. Osman, Hz. Ali, Hz. Hasan ve Hz. Hüseyin" yazılıdır. Aynı hattat tarafından kubbenin ortasına ise Nur suresinin 35. ayeti yazılmıştır.

olabilmesi için, imparatorluk yönetimindeki tüm eyaletlere haber ederek oralardan gelecek en güzel mimari parçalar sayesinde Ayasofya'nın süslemesini emretmiştir.

Bunun üzerine yapıda kullanılan sütun ve mermerler Ephesos, Baalbek, Aspendos, Tarsus gibi Anadolu ve Suriye'deki antik şehir kalıntılarından buraya taşınmıştır. Süslemenin önemli bir parçası olan beyaz mermerler Marmara Adasından, pembe mermerler Afyon'dan, sarı mermerler Kuzey Afrika'dan, yeşil somakiler ise Eğriboz Adasından İstanbul'a getirilerek Ayasofya'nın eşsiz güzelliğine eklenmiştir. Bunların haricinde Efes'teki Artemis Tapınağından getirilen sütunlar neflerde kullanılmış, Mısır'dan getirilen 8 adet porfir sütun ise yarım kubbeler altına konumlandırılarak süsleme tamamlanmıştır.

Ayasofya'nın iç duvarlarındaki kaplamalar yine çeşitli yörelerden getirilen mermer blokların ikiye bölünerek belirli bir simetri düzeninde yan yana getirilmesiyle ve buna eşlik eden damarlı mermerlerin dekoratif zenginliğe eklenmesiyle Ayasofya tüm Anadolu'dan ve kadim medeniyetlerden izler taşıyan simgesel bir yapıya dönüşmüştür.

Anadolu'nun dört bir köşesinden getirtilen mermerlerle kaplı duvarlar dışındaki tüm yüzeyler görsel bir şölen sunan mozaiklerle süslenmiştir. Bu mozaiklerin yapımında cam, pişmiş toprak ve renkli taşların dışında altın, gümüş gibi malzemeler de kullanılmıştır.

İstanbul'un fetihten hemen sonra yapı konstrüktif anlamda güçlendirilerek en iyi şekilde korunmuş ve Osmanlı döneminde yapılan ilavelerle birlikte cami olarak simgesel gücünü ve varlığını sürdürmüştür. Üstünde bulunduğu jeolojik lokasyonun makûs talihi neticesinde yapıldığı tarihten itibaren çeşitli depremlerden zarar görmüş, Doğu Roma İmparatorluğu döneminde olduğu gibi Osmanlı döneminde de destek amacıyla çeşitli payandalar yapılmıştır.

Ayasofya, Osmanlı'da her dönemde bakım ve onarım çalışmalarından geçmiştir. Fatih Sultan Mehmed Han döneminde yapının yanına bir medrese yaptırılmış, Sultan Abdülaziz döneminde 1869-1870 yılları arasında gerçekleştirilen yeniden düzenlenme çalışmaları esnasında bu medrese yıktırılmış ve 1873-1874 yılları arasında yeniden inşa edilmiştir.

En kapsamlı tamir çalışması ise Sultan Abdülmecid döneminde (1839-1861) Fossati tarafından gerçekleştirilmiştir. Bu dönemde Hattat Kadıasker Mustafa İzzet Efendi tarafından yazılan 7,5 m çapındaki 8 adet hat levhası ana mekânın

duvarlarına yerleştirilmiştir. İslam âleminin en büyük hat levhaları olarak bilinmekte olan eserlerde "Allah, Hz. Muhammed, Hz. Ebubekir, Hz. Ömer, Hz. Osman, Hz. Ali, Hz. Hasan ve Hz. Hüseyin" yazılıdır. Aynı hattat tarafından kubbenin ortasına ise Nur suresinin 35. ayeti yazılmıştır.

Tavan ağırlığı Ayasofya'nın tarih boyunca mimari çözümler üretme noktasında en çok kafa yorulan bölümü olmuştur. Orijinalinde var olan basık ve yayvan biçimdeki büyük kubbe ve doğu yarım kubbe, 553 yılının Ağustos ve 557 Aralık ayında meydana gelen depremlerde çatlamış, 7 Mayıs 558'de ise ana kubbenin doğu kısmı çökmüştür. Yapının baş mimarlarından İsidoros'un yeğeni Genç İsidoros, kubbenin onarımını üstlenmiştir.

Ayasofya'nın 19. yüzyılda yenilenen mihrabı; mermerden, içinde bir şemse ile yıldız motiflerinin yer aldığı çokgen planlı nişinin üzeri, yarım kubbeli kavsaranın örttüğü bir örnektir. Mihrabın iki yanında Kanuni Sultan Süleyman devrinde yapılan Macaristan seferinde, Budin'in fethi sırasında, Sadrazam İbrahim Paşa tarafından, Macar Kralı I. Matyas'ın saray kilisesinden getirilen şamdanlar yer almaktadır.

Ayasofya'da mihrabın sağında yer alan ve Osmanlı dönemi 16. yüzyıl mermer işçiliğinin en güzel örneklerindendir biri olan minber, Sultan III. Murad döneminde tamamlanmıştır.

Osmanlı mimarisinde "Hünkâr Mahfili" ya da "Mahfil-i Hümayun" olarak adlandırılan ve padişahların ibadeti için oluşturulmuş, özel mekânlara hünkâr mahfili denir. Padişahların cuma ve bayram namazlarını, ayrıca kandil gecelerinde yatsı namazlarını bulundukları şehrin selâtin camilerinde kılmaları nedeniyle böyle bir detaya ihtiyaç duyulmuştur. Günümüzde mihrabın solunda yer alan hünkâr mahfili, yapıya Sultan Abdülmecid döneminde 1847-1849 yılları arasında yapılan restorasyonlar sırasında, Fossati kardeşler tarafından eklenmiştir.

Yüksekliği 60 m olan minareler, kalın gövdeli masif çizgileriyle Ayasofya'nın ana yapısını tamamlamaktadırlar. 15, 16 ve 19. yüzyıllarda

yapılan onarımlarda minarelere dönemin değişik süslemeleri eklenmiştir. Üslup bakımından incelendiğinde tuğla minarenin Fatih Sultan Mehmed veya II. Bayezıd dönemine tarihlendiği söylenebilir. Bab-ı Hümayun tarafındaki minarenin, Edirne'deki Selimiye Cami minarelerine benzerliğinden dolayı II. Selim döneminde Mimar Sinan tarafından yapılmış olabileceği düşünülmektedir.

Cumhuriyet Dönemi'ne gelindiğinde; Ayasofya 1934 yılı Bakanlar Kurulu kararı ile müzeye dönüştürülmüş ve 1 Şubat 1935'te yerli ve yabancı turistlerin ziyaretine açılmıştır. Ayasofya 1936 tarihli tapu senedine göre, "57 pafta, 57 ada, 7. parselde Fatih Sultan Mehmed Vakfı adına Türbe, Akaret, Muvakkithane ve Medreseden oluşan Ayasofya-i Kebir Camii Şerifi" adına tapuludur.

İstanbul'un fethine kadar 916 yıl kilise, 1453'ten 1934'te alınan kararla müze oluncaya dek cami olarak kullanılan, 86 yıl müze olarak hizmet veren Ayasofya-i Kebir Camii Şerifi, 24 Temmuz 2020 tarihinde Sayın Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın da katılımıyla kılınan cuma namazıyla yeniden ibadete açıldı.

Dünya üstündeki pek çok şehirden ve ülkeden daha eski bir tarihe sahip olan Ayasofya-i Kebir Camii Şerifi bugün tüm heybeti ve vakarıyla İstanbul'un binlerce yıllık tarihine eşlik etmekte, kentin tarihî silüetine enfes bir profil eklemektedir.

Dünya üstündeki pek çok şehirden ve ülkeden daha eski bir tarihe sahip olan Ayasofya-i Kebir Camii Şerifi bugün tüm heybeti ve vakarıyla İstanbul'un binlerce yıllık tarihine eşlik etmekte, kentin tarihî silüetine enfes bir profil eklemektedir.

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI

İŞKUR

esube.iskur.gov.tr'den

türkiye.gov.tr E-Devlet'ten

AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170 'i Arayarak

Bize 7/24 Ulaşabilirsiniz.

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008