İŞKUR

İstihdam da 3i

işgücü
işveren
İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | 37. SAYI

DAHA GÜÇLÜ YARINLARA YÜRÜYORUZ

VEDAT BİLGİN
T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

GENİŞ AÇI
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

PARANTEZ

SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR GELECEK İÇİN İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜM AYAĞI: YEŞİL İŞLER

PERSPEKTİF

TÜRKİYE'NİN ENERJİ STRATEJİLERİ VE POLİTİKALARI

BAŞARI HİKÂYESİ

"İŞİTME ENGELLİ İŞ ARAYAN BİRİYKEN İŞKUR İLE İŞİTME ENGELLİ ÇALIŞTIRAN İŞVEREN OLDUM"

İstihdamda 3İ

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

İstihdamda 3İ dergisi ve eklerine İŞKUR web sitesinden ulaşabilirsiniz.

www.iskur.gov.tr

istihdam.da3i

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Evren ALTAY

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Varol DUR

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu
Aslı ÇOBAN
Aybars CAN
Hakan ÖZER
Merve KARAKUŞ
Nazan ÖKSÜZ
Şebnem IŞIK
Yasir ÖZBAŞ
Zeki Deniz DOST
Zülal YILMAZ

Fotoğraf
Fuat GERÇEKDOĞAN

Redaktör
Burak ÖZŞAHİN

Tasarım & Organizasyon
Aren Tanıtım

Yayın İdare Merkezi
İŞKUR Genel Müdürlüğü
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 216 30 00-01

Sayı 37/Temmuz - Aralık 2022
Dergide yayımlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir. Dergide yayımlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'un kurumsal görüşünü ifade etmez.

Editörden

Nazan ÖKSÜZ
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü

"Çalışma Hayatında Kadın" konusu hakkında düşündüğümde; İŞKUR olarak geçtiğimiz yıllarda yaptığımız bir projenin mottosu gelir aklıma: "Tek kanatla uçamam..." Hayat hem kadın hem erkek için birlikte yaşamak, birlikte yürümek, birlikte çabalamak demek... Hayat paylaşmak, birbirine destek olmak demek. Ne zaman bu slogan aklıma gelse çalışma hayatında bir kadın olarak var olmanın sadece bireyin kendisi için değil toplum için, ailesi için ve diğer kadınlar için ne kadar kıymetli olduğunu bir kez daha hissediyor ve tek kanatla uçamam diyorum.

Üreten, büyüyen, güçlü Türkiye'nin inşası sürecinde biz kadınlara önemli görevler düşüyor. Bu bilinçle ülkemizin kalkınması için kadınıyla, erkeğiyle birlikte çalışmaya, üretmeye devam edeceğiz.

Hayatın her alanında olduğu gibi çalışma hayatında da kadınların aktif olarak yer alması İŞKUR olarak üzerinde hassasiyetle durduğumuz konuların başında geliyor. Düzenlediğimiz kurs ve programlar başta olmak üzere iş ve meslek danışmanlığı, işe yerleştirmeye aracılık hizmetlerimiz, kadın istihdamını artırmaya yönelik sağladığımız teşvikler ve destekler ile çalışma hayatında kadınların yanında olmayı sürdürüyoruz.

Bu noktadan hareketle kadınların iş gücü piyasasına katılımının desteklenmesinin gerek ülkemiz gerekse İŞKUR için taşıdığı öneme istinaden dergimizin 37. sayısının dosya konusunu "Çalışma Hayatında Kadın" olarak belirledik. Bu kapsamda ülkemizde ve dünyadaki uygulamalara değinerek alanında uzman kişilerin yazılarına yer verdik.

"Parantez" bölümünde sürdürülebilir bir gelecek için büyük önem taşıyan yeşil işler konusunu ele aldık. "Perspektif" bölümünde Prof. Dr. İsmet Akova, ülkemizin enerji stratejileri ve politikalarını sizler için masaya yatırdı. "Proje" bölümünde devam eden projelerimizden "Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı" ile ilgili bilgiler derledik.

"Başarı Hikâyesi" bölümünde yüzde 71 işitme engelli bir vatandaşımızın İŞKUR desteği ile kendi işinin patronu olduğu serüvenine yer verdik. "Portre" bölümünde dosya konumuzla uyumlu olarak Türkiye tarihine iz bırakan başarılı kadın portrelerini anlattık. "Genç Sayfalar" bölümünde e-spor ekosistemi ve istihdamı, "Sektörel Bakış"ta dünyanın oyun üretim merkezi olma yolunda Türkiye'yi, "Meslek Bankası" bölümünde geleceğin meslekleri arasında gösterilen iklim mühendisliğini sizler için ele aldık.

Ayrıca, "İl Tanıtımı, Ülke Tanıtımı, Yer Tanıtımı, Müze Tanıtımı, Kitap Tanıtımı, İnce İşçilik ve Tiyatro" bölümlerimizde hazırladığımız birbirinden güzel konuları keyifle okuyacağınızı ümit ediyoruz.

6 AKTÜEL

- BAKAN BİLGİN, TBMM PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONUNDA, BAKANLIĞIN 2023 YILI BÜTÇESİNİN SUNUMUNU YAPTI
- BAKAN VEDAT BİLGİN, BURSA'DA "YENİ BİR İSTİHDAM MODELİ: ÜRETİM SÜRECİNE KATILIM PROGRAMI"NIN TANITIM TOPLANTISINA KATILDI
- İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞİN DESTEKLENMESİ PROJESİ'NİN AÇILIŞ TOPLANTISI YAPILDI
- BAKAN BİLGİN, AYDIN'DA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMIMIZIN AÇILIŞINI GERÇEKLEŞTİRDİ
- BAKAN BİLGİN KÜTAHYA'DA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI TÖRENİNE KATILDI
- "ÜRETİM SÜRECİNE KATILIM PROJESİ"NİN İZMİR TANITIM TOPLANTISI YAPILDI
- İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ 3. YÖNLENDİRME KOMİTESİ TOPLANTISI VE TANITIM KONFERANSI DÜZENLENDİ
- ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMAYAN İŞVERENLERDEN İDARİ PARA CEZASI OLARAK TAHSİL EDİLEN TUTARLARI KULLANMAYA YETKİLİ KOMİSYON TOPLANDI
- NEET PRO 1. YÖNLENDİRME KOMİTESİ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ
- İŞKUR HEYETİ AZERBAYCAN'I ZİYARET ETTİ
- DEVLET TEŞVİKLERİ TANITIM GÜNLERİ'NDE YERİMİZİ ALDIK
- İŞKUR VE SESRIC İŞ BİRLİĞİYLE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

GENİŞ AÇI

28 **KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE İŞKUR FAALİYETLERİ**
KIZBES KILIÇ GÖRMEZÖZ

36 **DÜNYA VE TÜRKİYE İŞ GÜCÜ PİYASASINDA KADININ KONUMU**
MERVE KARAKUŞ

42 **ÜST POLİTİKA BELGELERİNDE VE EYLEM PLANLARINDA KADIN**
MERVE BURHAN GÖCEN

48 **ALTERNATİF ÇALIŞMA MODELLERİ VE KADIN İSTİHDAMI İLİŞKİSİ**
CEYLAN ARIK ÇİFÇİ

54 **KADIN İŞÇİNİN DOĞUM SONRASI İŞE DÖNÜŞÜNÜ KOLAYLAŞTIRAN MEVZUAT DÜZENLEMELERİ**
EVRİN DAĞKALDIRAN DEMİRALP

60 **KOSGEB KADIN GİRİŞİMCİ DESTEKLERİ**
HASAN BASRİ KURT

64 **KOOPERATİFÇİLİK VE KADIN**
AİLE VE SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

22 **PARANTEZ**
SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR GELECEK İÇİN İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜM AYAĞI: YEŞİL İŞLER
SELİN ÜNER TUNA

70 **PORTRE**
TÜRKİYE TARİHİNE İZ BIRAKAN BAŞARILI KADIN PORTRELERİ

74 **PERSPEKTİF**
TÜRKİYE'NİN ENERJİ STRATEJİLERİ VE POLİTİKALARI
PROF. DR. İSMET AKOVA

80 **PROJE**
NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLER İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASI DESTEK PROGRAMI
ZÜLAL YILMAZ

82 **BAŞARI HİKÂYESİ**
İŞİTME ENGELLİ İŞ ARAYAN BİRİYKEN İŞKUR İLE İŞİTME ENGELLİ ÇALIŞTIRAN İŞVEREN OLDUM

84 **GENÇ SAYFALAR**
E-SPOR EKOSİSTEMİ VE İSTİHDAM
DOÇ. DR. UFUK BİNGÖL

90 **İL TANITIM**
TARİH, DOĞA VE HUZUR ŞEHRİ
KASTAMONU

96 **SEKTÖREL BAKIŞ**
TÜRKİYE DÜNYANIN OYUN ÜRETİM MERKEZİ OLMA YOLUNDA

100 **MESLEK BANKASI**
GELECEĞİN MESLEĞİ İKLİM MÜHENDİSLİĞİ

102 **İNCE İŞÇİLİK**
AMİGURUMİST PINAR KUŞÇUOĞLU:
"ÖRGÜ BİZİM ÜCRETSİZ PSİKOLOĞUMUZ"

104 **ÜLKE TANITIMI**
TARİH, KÜLTÜR VE TURİZM DENİNCE
KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ

108 **MÜZE TANITIMI**
KONYA İL EĞİTİM TARİHİ MÜZESİ

110 **KİTAP TANITIMI**
AZİZ SANCAR HAYATI VE BİLİMİ
YAZAN: AZİZ SANCAR

112 **TİYATRO**
TİYATRODA ÜÇ BİRLİK KURALI

114 **YER TANITIMI**
GEÇMİŞİ TARİHLE BUGÜNÜ TURİZMLE CANLANAN ANADOLU İLÇESİ **PALANDÖKEN**

Vedat BİLGİN
T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

DAHA GÜÇLÜ YARINLARA YÜRÜYORUZ

Çalışma çağındaki nüfusumuzun mesleki bilgi, beceri ve yetkinliğiyle üretim sürecinde yer alması ve kabiliyetlerine paralel olarak verimliliğinin yükseltilmesi, diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de istihdam politikaları oluştururken dikkate aldığımız en önemli etkenlerden biridir.

Sosyal refahın ve sosyal adaletin sağlanması amacıyla, devletin ekonomiye aktif müdahalelerde bulunmasını öngören sosyal devlet anlayışı, çalışma hakkını en temel insan haklarından biri olarak kabul eder. Çalışma çağında olan her vatandaşımızın çalışma hayatına dâhil olabilmesi ve kendisine uygun bir işle eşleştirilmesi yalnızca bir istihdam politikası değil, aynı zamanda sosyal içerme ve sosyal refahın da önemli bir unsurudur.

Çalışma çağındaki nüfusumuzun mesleki bilgi, beceri ve yetkinliğiyle üretim sürecinde yer alması ve kabiliyetlerine paralel olarak verimliliğinin yükseltilmesi, diğer gelişmiş

ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de istihdam politikaları oluştururken dikkate aldığımız en önemli etkenlerden biridir.

Büyüyen ve gelişen ekonomimize paralel olarak iş gücüne olan talebin her geçen gün arttığı ülkemizde, kadın ve erkeklerin eşit bir şekilde iş gücüne dâhil edilmesi hususu her zaman öncelikli hedefimiz oldu. Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamak amacıyla hazırlanan üst politika metinleri çerçevesinde "insan odaklı" bir yaklaşımla kapsayıcı ve sürdürülebilir istihdam politikaları geliştirdik.

İŞKUR kadınlar, gençler, engelliler gibi özel politika gerektiren gruplara verilen hizmetlere büyük önem vermekte, bu doğrultuda üretilen hizmetler sayılan gruplara yönelik olarak farklılaştırarak ve çeşitlendirerek geliştirmeye devam etmektedir.

Kadınların çalışma hayatında yeterince temsil edilmediği ve iş gücüne dâhil olamadığı toplumların, gelişmişlik açısından geride kalacağının bilinciyle kadınların kamusal hayatın her alanında rol almalarını destekledik. Bu doğrultuda ülkemizin ekonomik ve sosyal kalkınmasına katkı sağlayan bir iş gücü piyasası için tüm kadınlar ve erkeklerin eşit fırsatlardan yararlanıp adil muamele gördükleri bir ekosistem oluşturmak temel amacımız oldu.

Bilindiği üzere eğitim seviyesi, iş ve aile hayatı arasındaki uyumsuzluk, ücret düzeyi, ücretsiz aile işçiliği, toplumsal cinsiyete dayalı yapılanma, işverenlerin tutumu ve benzeri diğer faktörler kadınların iş gücüne katılımlarını olumsuz etkilemektedir. İş gücüne ilişkin politikalar oluştururken sadece niceliksel verilerle değil, diğer etmenleri de içine alan niteliksel ögeleri de gözetmekteyiz. Bu kapsamda iş gücü piyasasında daha dezavantajlı durumda olan kadınlara yönelik özel politika uygulamalarını geliştirdik ve uyguladık. Bu politika uygulamalarımızla kadınların sosyal, ekonomik, politik, kültürel kurum ve sistemlerin dışında kalmasına neden olabilecek her türlü olumsuzlukla mücadele ediyoruz.

Genel olarak kadınların çalışma hayatındaki durumlarına ilişkin temel göstergelere bakıldığında, 2002-21 döneminde AB-27 bölgesinde kadınların iş gücüne katılımı yaklaşık 450 bin kadar daralmışken, aynı dönemde ülkemizde iş gücüne katılan kadın sayısının 3 milyon 800 bin artarak 10 milyon 560 bine ulaştığını gözlemliyoruz. Benzer biçimde ülkemizde istihdam edilen kadın sayısı 2002-2021 yılları arasında 2 milyon 883 binlik artışla 9 milyon 5 bine ulaşmıştır.

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu, her alanda olduğu gibi kadınlara yönelik aktif ve pasif iş gücü piyasası politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması noktasında temel görevlerini başarıyla sürdürmektedir. Bu bağlamda, aktif iş gücü politikaları kapsamında yürütülen kamu ve özel sektörde iş ve işçi bulmaya aracılık, iş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim kurs ve programları ile iş arayanların iş gücü piyasasına girme, iş arama ve işe yerleşme süreçlerinde yönlendirici ve kolaylaştırıcı bir rol üstlenmektedir. Ayrıca pasif iş gücü politikalarımız kapsamında işsizlik ödeneği, kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, iş kaybı tazminatı ve ücret garanti fonu uygulamaları ile işsiz kalan vatandaşlarımızın gelir kaybını tazmin etmekte ve iş arama süreçlerine destek olmaktadır. Bununla beraber ülke genelinde gerçekleştirdiği iş gücü piyasası araştırmaları ile iş gücü piyasasının haritasını çıkararak etkin politika ve hizmet üretimine katkı sağlamaktadır.

İŞKUR kadınlar, gençler, engelliler gibi özel politika gerektiren gruplara verilen hizmetlere büyük önem vermekte, bu doğrultuda üretilen hizmetler sayılan gruplara yönelik olarak farklılaştırarak ve çeşitlendirerek geliştirmeye devam etmektedir.

Kadınların çalışma hayatı başta olmak üzere hayatın her alanında kendilerini var edebilmelerini sağlamak üzere yürütmekte olduğumuz çalışmalarımız devam edecektir. Başta büyüme ve kalkınma olmak üzere koyduğumuz hedeflere kadınların katılımı olmadan ulaşmamız mümkün değildir. Bu gerçek ışığında, program ve politikalarımızı iş gücü piyasasında kadınlar için daha adil imkânlar sağlama gayesi ile geliştirmeye devam edeceğiz.

BAKAN BİLGİN, TBMM PLAN VE BÜTÇE KOMİSYONUNDA BAKANLIĞIN 2023 YILI BÜTÇESİNİN SUNUMUNU YAPTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin, TBMM Plan ve Bütçe Komisyonunda, Bakanlığın 2023 yılı bütçesinin sunumunu yaptı.

Bakan Bilgin, sunumunda dünyadaki konjonktürün Türkiye'ye yansıyan en önemli sonuçlarından birinin döviz kurlarındaki dalgalanmalar ve bunun ekonomik sonuçları olduğunu hatırlattı. Enflasyonist ortam ve bunun getirdiği hayat pahalılığının aşılması için büyümeyi sürdürmek gerektiğine vurgu yapan Bakan Bilgin, "Bakanlık olarak işimiz, ekonomik konjonktürün meydana getirdiği sonuçları dikkate alarak bu süreci yönetmek. Yani bu sürecin çalışma hayatı üzerindeki olumsuzluklarını sosyal politikalarla destekleyerek yönetmek.

Bunun için elimizde bazı imkânlar var. Bunlardan en önemlisi Türkiye'nin bir sosyal devlet olmasıdır. Sosyal devletin imkânlarıyla bu sorunları çözeriz. Çalışanları koruyacak muhtelif müesseselere sahibiz. Bunların başında toplu sözleşme düzeni geliyor. Demokrasiler, toplu sözleşme mekanizmasının etkin işlediği rejimlerdir. Çok şükür ülkemizde de toplu sözleşme mekanizması güçlü bir şekilde işlemektedir." dedi.

"50 Bin Kişiyi Kapsayacak Üretim Sürecine Katılım Projesi Başarı ile Sürdürülüyor"

Komisyonda Üretim Sürecine Katılım Projesi'ne ilişkin bilgi veren Bilgin, bu yıl 50 bin kişiyi kapsayacak projenin başarıyla sürdürüldüğünü ve gelecek yıllarda daha da geliştirilip yaygınlaştırılacağını anlattı.

Pasif iş gücü politikalarına ilişkin değerlendirmelerde bulunan Bilgin, salgın döneminde yaklaşık 37 milyar lira kısa çalışma ödeneği aktardıklarını söyledi.

Bilgin, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin sosyal devlet olduğuna vurgu yaparak "Biz işverenlere düşman değiliz. Sermayeye düşmanlık yapmayız. Ama sermayenin emekçi düşmanlığı yapmasına da müsaade etmeyiz. Bir ilke olarak sermayenin emekçi düşmanlığı yapmasının karşısında Türkiye devleti vardır, Türkiye'nin hukuku vardır." dedi.

"Beyaz Bayrak Uygulamasından 600 İş Yeri Faydalanacak"

Bilgin ayrıca, sendikalaşma oranının Beyaz Bayrak uygulaması ile artacağını söyledi. "Beyaz Bayrak" uygulamasından Türkiye genelindeki 600 iş yerinin faydalanacağını belirten Bakan Bilgin, ilerleyen günlerde düzenleyecekleri bir törenle bu işletmelere "Beyaz Bayrak" vereceklerini, bu bayrağa sahip olan işletmelere prim desteği sağlayacaklarını sözlerine ekledi.

BAKAN VEDAT BİLGİN, BURSA'DA "YENİ BİR İSTİHDAM MODELİ: ÜRETİM SÜRECİNE KATILIM PROGRAMI"NIN TANITIM TOPLANTISINA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin, Bursa'da "Yeni Bir İstihdam Modeli: Üretim Sürecine Katılım Programı"nın tanıtım toplantısına katıldı.

Toplantıda konuşan Bilgin, projenin ülkenin çeşitli sanayi şehirlerinde uygulamaya koydukları yeni bir program olduğunu kaydederek "Üretim Sürecine Katılım Programı"nın Türkiye'nin istihdam açığının karşılanmasına katkıda bulunacağını ve yıl sonuna kadar Türkiye'nin tüm şehirlerinde sanayide 50 bin yeni istihdam oluşturmayı amaçladıklarını söyledi. Programın başarılı olmasının sanayiye çeşitli sektörlerde yetişmiş iş gücü sağlayacağının altını çizen Bilgin, "Bu tabii Türkiye'nin bugün içinde bulunduğu şartlar açısından fevkalade anlamlıdır. Çünkü Türkiye gelişmekte olan bir ülke, hızlı gelişen bir ülke. Diğer gelişmekte olan ülkelerden ayrıştığı çeşitli boyutlar var. Geçtiğimiz salgın döneminde, pandemi sonrasında bunu açıkça gördük. Yüzde 11,7 büyüyen bir ülke olarak ayrıştık. Büyüme hızımız oldukça yüksek." diye konuştu.

Bilgin, işsizlikle mücadeleye de değinerek şu bilgileri paylaştı: "Üretim Sürecine Katılım Programı, burada bizi bir araya getirdi. Bunu destekleyen başka programlarımız da var.

İŞKUR'un yürüttüğü işbaşı eğitim programları var. Bunlar da doğrudan doğruya istihdam öncesinde çeşitli eğitim programlarıyla insanlarımızı, emekçilerimizi istihdama hazırlama, farklı düzeylerdeki emek niteliklerine sahip olan genç işsizlerimizi iş sürecine dâhil etme programları. İşsizliğe karşı mücadelede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, emeğin yanında. Diğer programımız, doğrudan istihdam. Yani bir eğitim, kurs gibi bir projenin içine girmeden doğrudan istihdam. Üretim sürecine katılım programı da bunlardan biridir."

"Üretim Sürecine Katılım Programı, İstihdamı Garanti Ediyor"

Yürüttükleri programlarla sanayi kuruluşlarıyla iş arayan insanları bir araya getirdiklerini belirten Bakan Bilgin, konuşmasına şöyle devam etti: "Bu iş sürecine katılım programına giren işçilerin 3 ay ya da 6 ay bütün ihtiyaçları karşılayacak, ücretlerini, sigorta primlerini biz veriyoruz. Ondan sonra kalan kısımdan işverenler onların 6 ay aldıysalar bu üretim sürecine katılım programını, 2 yıllık işini, istihdam garantisini işverenlerimiz garanti ediyor. Bunun amacı şu işçiyle işvereni bir üretim sürecinde buluşturmak, emeğe nitelik kazandıracak programı, bizim desteklediğimiz aşamadan sonra iş sürecinde uyum sağlayacak kalitedeki emeğin istihdamının devam ettirilmesi. Bu aynı zamanda ülkemizdeki kayıt dışı istihdamı, özellikle yabancıların kayıt dışı istihdam içinde yer almalarını önleyecek, düzenli çalışmayı, düzgün çalışmayı, düzgün işi örgütleyecek bir programdır." Bakan Bilgin, "Yeni Bir İstihdam Modeli: Üretim Sürecine Katılım Programı"nın tanıtım toplantısının ardından; otomotiv yan sanayi metal sektöründe kalıp, teçhizat ve komponent tasarlayan Beyçelik Gestamp AŞ'yi ziyaret ederek firma yetkilileriyle görüştü. Fabrikayı gezen Bakan Bilgin ve beraberindeki heyet, sektörün geldiği noktayla ilgili bilgiler aldı. Ardından, Bakan Bilgin'in başkanlığındaki heyet asfalt yol yapımı üzerine faaliyet gösteren Simge Group'u ziyaret etti.

İŞGÜCÜ PİYASASINA GEÇİŞİN DESTEKLENMESİ PROJESİ'NİN AÇILIŞ TOPLANTISI YAPILDI

Avrupa Birliği tarafından Türkiye'deki Mülteciler için Mali Yardım Aracı (FRiT) kapsamında verilen finansman ile fonlanan ve Dünya Bankası aracılığıyla Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü koordinasyonunda İŞKUR ve Türk Kızılay tarafından yürütülecek olan İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi (İSDEP-2) Açılış Toplantısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin'in katılımıyla Ankara'da gerçekleştirildi.

Etkinliğin açılış konuşmaları; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin, Türk Kızılay Genel Müdürü Dr. İbrahim Altan, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu İnsani ve Sosyal Kalkınma Bölüm Başkanı Laurent Guirkinger ve Dünya Bankası Başekonomisti Dhushyanth Raju tarafından yapıldı.

Açılış konuşmasında Bakan Bilgin, Türkiye'nin en önemli sorunlarından birinin yıllardır yoğun göç dalgasına maruz kalması olduğunu belirterek "Göç eden insanların geldikleri ülkelerde hayata tutunması oldukça problemli bir iştir. Her ne kadar kurumsal olarak devlet bütün imkânlarıyla bu insanların yanında olsa da Türk Kızılayı, çeşitli yardım kuruluşları, sivil toplum kuruluşları bu insanlara destek olsa da insanların gittikleri yabancı bir ülkede özellikle bir savaş ortamından kaçarak sığındıkları ülkede hayatta kalma mücadelelerini anlamamız gerekiyor. Zorunlu sebeplerle göç etmek durumunda kalan insanların toplumsal hayata katılması, muhtelif eğitim destekleri almaları, sosyal destekler almaları, psikolojik destekler almaları sonucunda mümkün olabilecektir ama

bütün bu destekler yetersiz kalacaktır. Hangi kurum yardım yaparsa yapsın sosyal yardımlarla hayatta kalmaya çalışmak başlı başına bir problemdir. Bu bakımdan o insanları hayata daha sıkı bağlayacak, onlara el uzatacak bir imkânın olması lazım, o imkân onların iş gücüne katılımını sağlamaktır. Bunun için bu ve benzeri projeler çok değerli projelerdir." ifadelerini kullandı.

Göç Etmek Zorunda Kalan İnsanları Hayata Tutunduracak En Önemli Şey Onları Üretim Sürecine Dâhil Etmek

Bakan Bilgin, Türkiye'nin Avrupa ülkelerinin büyük bir çoğunluğuyla kıyaslanamayacak ekonomik imkânlara sahip olmasına rağmen bu sosyal sorumluluğu en fazla üstlenen ülke olduğunun altını çizerek şöyle devam etti: "İnsani yardım konusunda Türkiye, dünyanın en önde gelen ülkesidir. Millî gelir açısından bakıldığı zaman kimseyle mukayese edilmeyecek derecede birinci ülkesidir. Bu sorumluluğu yerine getirmenin sebep olduğu zorluklar da var. Bu zorluklarda Dünya Bankasının, Avrupa Delegasyonunun ve çeşitli uluslararası fonların bu sürece katkı yapmasını çok değerli buluyoruz. Bu proje de bunlardan biridir. Bu insanları hayata tutunduracak en önemli şey onların üretim sürecine katılmaları. Aksi takdirde, bu yardımlarla hayata tutunmaya çalıştığı zaman yardıma bağımlılık ilişkisi gelişiyor."

Proje 8 İlde Uygulamaya Geçecek

Türkiye'nin pandemi sonrasında büyümesini devam ettiren dünyada 1 ya da 2. ülke olduğunu kaydeden Bakan Bilgin, "Türkiye'nin büyüme sürecinde iş gücüne talebi artmaktadır. Daha da önemlisi nitelikli iş gücüne talebi artmaktadır. Bu projenin amacı geçici koruma statüsündeki kişileri, Türkiye'de yaşayan göçmenleri iş sürecine katmak değil, aynı zamanda onları nitelikli emek hâline dönüştürmektir. Bu projenin benzerlerini Dünya Bankasının, Avrupa Birliği'nin destekleriyle, kendi kaynaklarımızla Türkiye'nin bütün sanayi bölgelerinde uyguluyoruz. Bu projeyi de 8 ilde uygulayacağız. Türk ekonomisi büyürken Türkiye'ye göç etmek zorunda kalmış insanların bu projeye katılması anlamlıdır hem de Türkiye'nin, yaşadıkları ülkenin, büyümesine emekleriyle katkıda bulunma imkânı bulmaları açısından önemlidir." diye konuştu.

Türkiye, İstihdam Yaratarak Sorunlarını Aşacaktır

Bilgin, Türk ekonomisinin bu ve benzeri projelerle istihdam yaratarak sorunları aşacağına vurgu yaparak "İstihdam yaratmak Türkiye'nin ekonomik büyümesinin en önemli başarısıdır. Bu ay öncesine kadar veriler Türk ekonomisinin yaklaşık 1 milyon istihdam yarattığını ortaya koymaktadır. Yani yüzde 7 üzerinde bir büyüme, 1 milyon istihdam yaratan bir ekonomi... Sorun-çözüm kaynağı buradan geçmektedir. Dolayısıyla Türk ekonomisi büyümeye devam ettikçe sorunlarını çözecek; Türkiye'de yaşamak zorunda kalan, Türkiye'ye göç etmek zorunda kalan insanlar, üretim sürecine katılırsa bu büyümeye de katkı yapacaklardır." değerlendirmesinde bulundu.

Dünya Bankasını temsilen toplantıda konuşma yapan Dhushyanth Raju, 2019'dan bu yana Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile çalıştıklarını belirterek projenin 8 ile yayılacağını kaydetti. Projeyle kırılgan toplulukların yaşamını değiştireceğine inandıklarını ifade eden Raju, ilk projede COVID-19 salgınına rağmen büyük başarılar elde ettiklerini ve istihdam edilebilirlik anlamında geçici koruma statüsündeki kişilerin iş bulma yeteneklerini arttırdığını sözlerine ekledi.

AB Türkiye Delegasyonunu temsilen Laurent Guirkinger ise İSDEP-2 Projesi'nin kayıtlı iş gücüne ulaşım noktasında güvenilirliği sağlama noktasında büyük bir adım olacağını belirterek "Bu kritik zamanda Sayın Bakan'a, Türk Kızılayına aynı zamanda İŞKUR'a bu projedeki destekleri için teşekkür ediyorum." dedi.

Türk Kızılayı Genel Müdürü İbrahim Altan da "Bu projeyle iş gücü piyasasına dâhil olmak isteyen faydalanıcılarımıza yönelik gerçekleştireceğimiz çalışmalarda Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğü ve İŞKUR ile ortak çalışmalarda bulunmuş olmak, kurumsal iş birliğimizin gelişmesi açısından önem taşımaktadır. İşgücü Piyasasına Geçişin Desteklenmesi Projesi'nin hayata geçirilmesinde emeği geçen başta Sayın Bakanımız olmak üzere tüm paydaşlarımıza teşekkür ediyorum." şeklinde konuştu.

BAKAN BİLGİN, AYDIN'DA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMININ AÇILIŞINI GERÇEKLEŞTİRDİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin, "2023'e Doğru Şehir Buluşmaları" kapsamında Aydın'da düzenlenen çeşitli programlara katıldı.

Aydın'da konuşma yapan Bakan Bilgin, dünyada bugün enerji, ulaştırma, tedarik sistemleri ve enflasyon sorunlarının bulunduğunu belirterek "Türkiye enflasyona karşı güçlü bir mücadele verdi. Bu mücadele için büyüme ve ihracat yolunu seçti. Bunun bir bedeli var mıdır? Var. O bedel nedir? Toplumun çeşitli kesimlerinde özellikle enflasyon, gelirlerini kendileri belirleyemeyen insanların gelir kaybına yol açması. Kimdir bunlar? Ücretliler. Bizler Türk devleti olarak bu konuda çok kararlı bir şekilde ne yapıyoruz? Ücretlerimizi koruyan, emeğe dayalı gelir elde edenleri koruyan bir sosyal politika kurguluyoruz." ifadelerini kullandı.

Bakan Bilgin daha sonra Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ile Aydın Efeler'de bulunan HAUS Makine Sanayi Ticaret fabrikası iş birliğinde düzenlenen işbaşı eğitim programının açılışını gerçekleştirdi.

Bakan Bilgin, bir önceki işbaşı eğitim programını başarıyla tamamlayan katılımcılara da başarı belgelerini verdi. Programa, Aydın Milletvekilleri Mustafa Savaş ve Bekir Kuvvet Erim'in yanı sıra davetliler de katıldı. Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile HAUS Makine Sanayi iş birliğinde düzenlenen ve 6 ay sürecek olan işbaşı eğitim programı kapsamında 20'si kadın olmak üzere 61 katılımcı "Temel İmalat ve Montaj Elemanı" mesleğinde işbaşında uygulamalı eğitim alacak.

BAKAN BİLGİN KÜTAHYA'DA İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI TÖRENİNE KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Vedat Bilgin, Kütahya'da düzenlenen İşbaşı Eğitim Programının açılış töreninde yaptığı konuşmada, Türkiye'nin gelişmesinin temel unsurlarından birinin sanayide istihdam oluşturmak olduğunu söyledi.

Türkiye'nin 50 yılda hızlı şekilde değişim yaşadığını, endüstriyel değişimin başarılı olabilmesi için sanayinin gelişmeye devam etmesi gerektiğini belirten Bilgin, "Değişimin bir yönü ekonomidir, ekonominin sağlayacağı imkânlardır, kaynaktır, yatırımdır, yatırımın finansmanıdır, tasarruftur, yatırımların üretime dönüşme sürecidir ama diğer yönü de insanların bu sürece katılımıdır, emeğin bu süreçteki rolüdür. Emeğin bu süreçte yarattığı katma değer ve onun toplumsal paylaşım sürecinde elde ettiği paydır." diye konuştu.

Bilgin, yeni istihdam oluşturmayı öngören her projenin yanında olduklarını, sendikacılığa da önem verdiklerini dile getirdi. Bakan Bilgin, salgın nedeniyle dünyada yaşanan ekonomik krizin Türkiye'ye de döviz ve enflasyon anlamında yansımaları olduğunu dile getirerek şöyle dedi: "Dışarıdan transfer edilmiş enflasyonun payını da dikkate almak lazım. Bütün bunlar nasıl aşılacak? Sihirli bir değnek yok, sihir bizim ellerimizde, emekçilerimizin ellerinde, işletmelerimizin rasyonel yönetiminde, yatırımlarında, büyümelerinde. Dolayısıyla bunlara destek vermek bizim görevimiz. Çalışma Bakanlığı olarak da bizim üstümüze düşen bir sorumluluk var. Bu bakımdan biz sanayide istihdam yaratacak her girişimi destekliyoruz. Bu konuda iki uygulama içindeyiz. Birisi Üretim Sürecine Katılım Programı başlığında doğrudan doğruya işletmelere iş gücü desteği veriyoruz. İstihdamı destekleyen diğer projemiz de İşbaşı Eğitim Projesi. Bugün de bunu gerçekleştiriyoruz. Burada işletmelerimize eğitim sürecine kattıkları emekçilerin istihdam edilmesi şartıyla, belli bir düzeyde istihdam edilmesi şartıyla, o programların finansmanını biz gerçekleştiriyoruz."

Türkiye'nin büyümesi için istihdamın artması gerektiğini belirten Bakan Bilgin, ihracata dayalı büyümenin Türkiye'nin sorun çözme kabiliyetini artıracağını ifade etti.

Kütahya Valisi Ali Çelik, Kütahya Belediye Başkanı Alim Işık, Kütahya Milletvekili Ceyda Çetin Erenler'in katıldığı programda, konuşmaların ardından Bakan Bilgin ve Nursan Yönetim Kurulu Başkanı Kağan Yamakoğlu işbaşı eğitim programını tamamlayan işçilere belgelerini verdi.

"ÜRETİM SÜRECİNE KATILIM PROJESİ"NİN İZMİR TANITIM TOPLANTISI YAPILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Gaziantep'te yeni bir istihdam modeli olarak başlatılan "Üretim Sürecine Katılım Projesi"nin Uluslararası İşgücü Genel Müdürlüğünün girişimiyle Uluslararası Göç Örgütü iş birliğinde Bursa'ya genişletilmesi sonrası, projenin İzmir'de de uygulamaya geçirilmesine yönelik tanıtım toplantısı yapıldı.

Toplantıda konuşma yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Lutfihak Alpkan, sanayinin ve geleceğin ihtiyaç duyduğu meslek ve becerilere yönelik insan kaynağını nitelikli hâle getirme konusunda tüm çevrelerin fikir birliği içinde olduğunu ancak dünyadaki öngörülemeyen hızlı değişim nedeniyle bunu hayata geçirmenin kolay olmadığını ifade etti.

Adapte olmak istenilen bazı mesleklerin eskimeye başladığını belirten Alpkan, "Türkiye'de iş hayatına eleman yetiştiren kurumlarımız, hem iş arayanlar hem de işverenlerimiz aslında girişimci ruha sahip. Böyle bir süreçte çok dinamik bir insan kaynağı yatırımına ihtiyacımız var. Bazı durumlarda KOBİ'lerimiz insan kaynağını maliyet olarak görüyor. Bu noktada nitelikli iş gücüne ulaşma probleminin yanı sıra o iş gücünü tatmin etme, elde tutma problemi de ortaya çıkabiliyor. Aslında KOBİ'lerimizin insan kaynağını bir sermaye unsuru olarak görmesi, ona yatırım yapması ve elde tutmaya çalışması çok kıymetli. Çünkü ürettiğimiz ürünlerin, hizmetlerin katma değerinin ihracatta rekabet etmesi için sadece fiyat temelli bir rekabet başarı getirmez." diye konuştu.

Alpkan, projenin Gaziantep'te başladığını, Bursa'da devam ettiğini anımsatarak çalışmanın şimdi de İzmir'de yapılacağını söyledi.

Projenin 50 ila 250 kişi arası büyüklükteki kuruluşlarla sınırlı olduğunu ancak bunun genişletilebileceğini belirten Alpkan, sözlerini şöyle sürdürdü: "300 kişi uluslararası örgütlerin sağladığı kaynakla istihdam edilecek. Böylece Türkiye'nin imalatına, ihracatına katkı yapılması hedefleniyor. Nitelikli iş gücü olduğu için de sadece asgari ücretle sınırlı değil, daha yükseltmek mümkün olacak. Burada bir mesleki eğitim söz konusu değil, nitelikli olmayan iş gücünün eğitimi değil, nitelikli olan yerel ve uluslararası iş gücünün İzmir'in KOBİ'lerine kazandırılması söz konusu."

İmalat sektöründe faaliyet gösteren ve belirlenen şartları taşıyan iş yerlerinin daha verimli ve katma değerli üretim yapmalarını sağlayarak ihracat odaklı istikrarlı büyümeye katkı sağlayacak nitelikli iş gücünün istihdam edilmesini desteklemenin amaçlandığı programa, 18-34 yaş grubu iş arayanlar katılabilecek.

Belirtilen şartları taşıyan iş yerleri tarafından işe alınan ve destek kapsamındaki özelliklere sahip olan sigortalılar için sigortalının işe alındığı ilk aydan başlamak üzere 3 aylık dönem için prim, vergi ve ücret desteği sağlanacak. 3 aylık destek döneminin sona ermesinden sonra işverenlerin 9 aylık istihdam yükümlülüğü başlayacak.

Projeden tekstil, gıda, makine, mobilya ve kimya sektörleri faydalanacak.

Proje açılışına, IOM Türkiye Misyon Şefi Gerard Karl Waite, İzmir Vali Yardımcısı Hüseyin Karameşe, SGK Başkanı Kürşad Arat, ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanı Şeyda KUTSİ Uluslararası İşgücü Genel Müdürü Cenk İleri, Çalışma Genel Müdürü Sadettin Akyıl, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Varol Dur, Ege Bölgesi Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Metin Akdaş, İzmir Ticaret Odası Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Emre Kızılgüneşler ile kamu kurumu ve özel sektör temsilcileri katılım sağladı.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ 3. YÖNLENDİRME KOMİTESİ TOPLANTISI VE TANITIM KONFERANSI DÜZENLENDİ

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA II) finansmanıyla İŞKUR tarafından uygulanan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığının sözleşme makamı olduğu İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi 3. Yönlendirme Komitesi Toplantısı ve Tanıtım Konferansı Ankara'da düzenlendi.

Konferansa; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanı Süreyya Erkan, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Müsteşarı ve Türkiye'deki Mültecilere Mali Yardım Aracı Bölüm Başkanı Laurent Guirkinger, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cezmi Yarımdağ ve Varol Dur ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR ve AB Türkiye delegasyonu temsilcileri, akademisyenler, sosyal paydaşlar ile çok sayıda davetli katıldı.

İki bölümden oluşan konferansın açılışında konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanı Süreyya Erkan, sözleşme makamı olarak sorumlu oldukları proje sayısının bine yaklaştığını ve tüm bu projeler için 800 milyon avro kaynağı yönettiklerini belirtti. Erkan, bu projelerde başta özel politika gerektiren gruplar olmak üzere tüm hedef grupları desteklediklerini söyleyerek İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi'nde emeği geçen tüm ortaklara teşekkürlerini iletti.

"İş Gücü Piyasasında İŞKUR Önemli Bir Konumda"

Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Müsteşarı ve Türkiye'deki Mültecilere Mali Yardım Aracı Bölüm Başkanı Laurent Guirkinger, iş gücü piyasasında İŞKUR'un önemli bir konumda olduğuna dikkat çekti. Guirkinger, "Kamu istihdam hizmetleri ve özel istihdam hizmetlerinin bir araya gelmesi bir ülkede iş arayanlar için insana yakışır işler bulunması adına

önemli zemin teşkil eder. Günümüzde dijitalleşme ve sosyal içerme önem kazandı. Bu bağlamda iş arayanların yeteneklerinin artırılması, fırsatların oluşturulması gerekmektedir." diye konuştu.

Türkiye'de AB'nin bir temsilcisi olarak İŞKUR'u desteklemekten memnuniyet duyduklarını kaydeden Guirkinger, İŞKUR'un Türkiye'de uygulanan AB projelerinin ilk faydalanıcıları arasında yer aldığını, iş birliği içerisinde yürütülen projeler ile İŞKUR'un sunduğu hizmetlerin kapsamının genişlediğini ve verimliliğinin artırıldığını vurguladı.

"Proje Kapsamında Yaklaşık 6 Bin İŞKUR Çalışanı ve Paydaşın İş Birliği İçerisinde Eğitim Alması Söz Konusu"

İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Varol Dur da İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetlerinin Geliştirilmesi Projesi'nin İŞKUR için çok kıymetli ve uzun dönemli planlamaya imkân sağlayan vizyoner bir proje olduğunu belirtti. Proje ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesinin yanı sıra diğer hizmetlerin modellendirilmesinin de hedeflendiğini kaydeden Dur, bununla ilgili çok sayıda faaliyetin bulunduğunu ifade etti. Dur, yaklaşık 6 bin İŞKUR çalışanı ve paydaşın proje kapsamında eğitim alacağını belirterek "Mesleki yönelim test bataryası ile çevrim içi danışmanlık hizmetleri de projede hedeflenen önemli çalışmalar arasındadır. Aynı zamanda projenin ve hizmetlerin tanıtımı noktasında çok sayıda iletişim faaliyeti gerçekleştireceğiz. Özel politika gerektiren gruplara yönelik hizmet sunumunun geliştirilmesi için çalışmalar da bu kapsamda gerçekleştirilecek." dedi.

Konuşmaların ardından projenin 3. Yönlendirme Komitesi Toplantısı gerçekleştirildi. Operasyon Koordinasyon Birimi Koordinatörü, İstihdam Uzmanı Tuğba Bozlar'ın moderatörlüğünde Proje Takım Lideri Michael Heathcote, Kilit Uzman Özlem Yurdanur ve İletişim Uzmanı Gülru Özerten Topçu gerçekleştirdikleri sunumlarda faaliyetler hakkında genel bir bilgilendirme yaptıktan sonra geçtiğimiz altı aylık dönemde gerçekleştirilen faaliyetler ve önümüzdeki altı aylık dönemin planlamasına ilişkin katılımcıları bilgilendirdi.

"Kamu İstihdam Hizmetlerinde Dijitalleşme ve Sosyal İçerme Konulu Panel Düzenlendi"

Proje Kilit Uzmanı Özlem Yurdanur'un moderatörlüğünde gerçekleştirilen panelde; Pamukkale Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz Karadeniz, Hacı Bayram Veli Üniversitesi Öğretim Üyesi Dr. Okan Güray Bülbül, Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi Şube Müdürü Dr. Atilla Aydın, BYS Group Yönetici Ortağı Dr. Osman Tolga Kaskatı sosyal içermenin önemine vurgu yaparak dijitalleşme ile birlikte iş gücü piyasasında yaşanan dönüşümlere ilişkin verimli bir tartışma gerçekleştirdi.

ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ ÇALIŞTIRMAYAN İŞVERENLERDEN İDARİ PARA CEZASI OLARAK TAHSİL EDİLEN TUTARLARI KULLANMAYA YETKİLİ KOMİSYON TOPLANDI

2022/2 dönemi Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden İdari Para Cezası Olarak Tahsil Edilen Tutarları Kullanmaya Yetkili Komisyon Toplantısı, ilgili Kurumların temsilcilerinin katılımıyla İŞKUR Genel Müdürlüğünde gerçekleştirildi.

İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cezmi Yarımdağ'ın başkanlığında düzenlenen toplantıya; İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı Levent Kenan Kibar, Çalışma Genel Müdürlüğü Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Baş, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkifevleri Genel Müdürlüğü Daire Başkanı Alperen Öztürk, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı Sinan Gergin, Türkiye Sakatlar Konfederasyonu Başkanı Yusuf Çelebi, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) Genel Sekreter Yardımcısı Av. Nagehan Akan ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) Danışmanı Enis Bağdadioğlu katılım sağladı.

431 adet proje dosyasının değerlendirildiği toplantıda engelli ve eski hükümlülerin kendi işini kurma hibe desteğine yönelik projeleri, engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri ve engellilerin istihdamını sağlayacak destek teknolojilerine yönelik projeler ele alındı.

NEET PRO 1. YÖNLENDİRME KOMİTESİ TOPLANTISI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Kurumumuz tarafından yürütülen ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanlığının sözleşme makamı olduğu projenin 1. Yönlendirme Komitesi Toplantısı; Genel Müdür Yardımcımız Samet Güneş, AB-Türkiye Delegasyonu Temsilcisi Melahat Güray ve Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanı Süreyya Erkan, Bakanlığımız, ilgili kamu kurumları, sivil toplum örgütleri ve uluslararası kuruluşların temsilcilerinin katılımlarıyla gerçekleştirildi.

Kurumumuz Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı ve Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler için İşgücü Piyasası Destek Programının (NEET PRO) Operasyon Faydalanıcısı Kıdemli Temsilcisi (SROB) Oğuzhan KÜPELİ tarafından moderasyonu yapılan toplantının açılışında; Genel Müdür Yardımcımız Güneş, genç nüfusun yoğun olduğu ülkemizde ne eğitimde ne istihdamda olan gençlere yönelik özel tedbirler almanın, Kurumumuz için çok önemli bir politika alanı olduğunu ve NEET PRO ile bu alanda yenilikçi politikaların pilot uygulamalarının gerçekleştirileceğini ifade etti.

Ardından, Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu Program Yöneticisi Güray, 2022 yılının Avrupa Birliği Gençlik Yılı olduğunu vurgulayarak NEET PRO ile Avrupa'da gençlere yönelik uygulanan Gençlik Garantisi Programı'nın (Youth Guarantee) Türkiye özelinde yerelleştirilerek uygulanmasına fırsat tanıyacağını belirtti.

Açılış konuşmaları kısmında son olarak söz alan ÇSGB Avrupa Birliği ve Mali Yardımlar Dairesi Başkanı Erkan, genç işsizliğinin ciddiyetine dikkat çekerek bu projenin uygulanmasında İŞKUR'un çabalarını çok kıymetli bulduğunu ve projenin başarıyla yürütülmesi için iş birliğinin önemini vurguladı.

Açılış konuşmalarının ardından projenin Takım Lideri Agrita Groza, proje kapsamında son 8 ayda kaydedilen ilerleme ve gelecek 6 ay için planlamaları içeren bir sunum gerçekleştirdi.

İŞKUR HEYETİ AZERBAYCAN'I ZİYARET ETTİ

Türkiye-Azerbaycan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Ortak Daimî Komisyonu 10'uncu toplantısı kapsamında imzalanan eylem planı doğrultusunda Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı (DMA) ile İŞKUR arasında istihdam hizmetleri, aktif iş gücü hizmetleri ile iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri çerçevesinde yapılmaya başlanan bilgi ve tecrübe paylaşımı devam ediyor. Bu kapsamda Genel Müdür Yardımcısı Samet Güneş başkanlığındaki İŞKUR heyeti Azerbaycan'a çalışma ziyareti gerçekleştirdi.

İŞKUR heyeti, Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansını ziyaret ederek DMA Genel Müdürü Mustafa Abbasbeyli ve yöneticilerden yürütülen faaliyetlere ilişkin bilgi aldı. Başta aktif iş gücü hizmetleri olmak üzere İŞKUR hizmetlerine yönelik DMA yetkililerine ayrıntılı sunum gerçekleştirdi.

Çalışma ziyareti kapsamında DMA'nın Quba-Haçmaz Bölge Müdürlüğü tarafından düzenlenen mesleki eğitimleri bitiren kursiyerlere sertifikaları takdim edildi. Ayrıca, Emek ve Ahalinin Sosyal Müdafaası Bakanlığı bünyesinde oluşturulan ve Bakanlığın tüm hizmetlerini tek çatı altında sunan DOST Ajansı da ziyaret edilerek DMA ve Bakanlığın iş arayanlara ve işverenlere yönelik yerel düzeydeki uygulamaları yerinde görüldü.

Kurumlar arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesine ve ortak çalışma alanlarının artırılmasına yönelik istişareler neticesinde çalışma ziyareti sona erdi.

DEVLET TEŞVİKLERİ TANITIM GÜNLERİ'NDE YERİMİZİ ALDIK

Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı tarafından düzenlenen Devlet Teşvikleri Tanıtım Günleri'nde İŞKUR olarak stantlardaki yerimizi aldık.

Üniversitelilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması, iş ve staj imkânlarına erişimde fırsat eşitliğinin sağlanması amacıyla düzenlenen bölgesel fuarlar yılbaşından bugüne 10 ayrı şehirde düzenlendi. İŞKUR'un da yerini aldığı bölgesel fuarların sonuncuları, 24-25 Eylül'de Erzurum'da; 1-2 Ekim tarihinde Diyarbakır'da; 27-28 Ekim tarihinde ise İstanbul'da gerçekleşti.

"Geleceğin Burada, Devletin Senin Yanında" sloganıyla birçok kurum ve kuruluşun katılımıyla gerçekleşen tanıtım günlerinde gençlere destek, indirim ve istihdam teşvikleri ile ilgili bilgilendirmelerde bulunuldu. Ayrıca ziyaretçiler, burs, hibe, fon ve kredi gibi maddi destekler, ihtiyaç duydukları staj programları, uluslararası alandaki proje destekleri konularında da bilgilendirildi. İşverenler ile gençler arasındaki fiziki ve psikolojik mesafeyi ortadan kaldıran fuarlar ile gençlerin, işverenlerle bire bir temas kurmasına fırsat sağlandı. Yoğun ilgi gösterilen stantlarda istihdam ve iş gücü piyasasına yönelik sorular da yanıtlandı.

İŞKUR VE SESRIC İŞ BİRLİĞİYLE BİLGİ TEKNOLOJİLERİ EĞİTİMİ GERÇEKLEŞTİRİLDİ

"İİT Üyesi Ülkelerde Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinliğini Artırmak Amacıyla Bilgi Teknolojisi Çözümlerini Teşvik Etme" başlıklı eğitim, çevrim içi olarak gerçekleştirildi.

Kurumumuzun da paydaşı olduğu, İslam Ülkeleri İstatistik, Ekonomik ve Sosyal Araştırma ve Eğitim Merkezi (SESRIC) tarafından yürütülen "İİT Üyesi Ülkelerde Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinliğinin Artırılmasına Yönelik Bilgi Teknolojisi Çözümlerinin Teşvik Edilmesi Projesi" kapsamında, Malezya Sosyal Güvenlik Kurumu (SOCSO) uzmanları tarafından "İİT Üyesi Ülkelerde Kamu İstihdam Hizmetlerinin Etkinliğini Artırmak Amacıyla Bilgi Teknolojisi Çözümlerini Teşvik Etme" başlıklı eğitim çevrim içi olarak gerçekleştirildi.

Ülkemizle birlikte Endonezya ve Malezya'nın da ortağı olduğu proje kapsamında düzenlenen eğitimin açılış konuşmalarında Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Oğuzhan Küpeli, özellikle pandemi sonrasında gelişen teknolojiyle birlikte kamu istihdam kurumlarının teknolojik dönüşümlerinin kaçınılmaz olduğu, veri toplama ve analiz süreçlerinin iş gücü piyasasının yönlendirilmesinde ve dengelenmesinde önemli olduğunu vurguladı.

İslam İşbirliği Teşkilatı üyesi ülkelerin kamu istihdam kurumlarından yaklaşık 80 katılımcının katılım sağladığı söz konusu eğitimde, Malezya Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dijitalleşme, iş gücü piyasası bilgi sistemleri ve dijital çözümlere yönelik başlıklar ele alındı.

Selin ÜNER TUNA
İstihdam Uzmanı / İŞKUR

SÜRDÜRÜLEBİLİR BİR GELECEK İÇİN İSTİHDAMIN DÖNÜŞÜM AYAĞI: YEŞİL İŞLER

Yeşil işler; çevrenin ve doğal kaynakların korunmasına katkıda bulunarak veya çevre üzerinde olumlu etkiler oluşturarak sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen ve yeşil ekonomik dönüşüme katkıda bulunan, bu nedenle hem çevre dostu hem de insana yakışır işleri oluşturan çok boyutlu bir olgudur.

Küresel rekabet ve buna paralel olarak gelişip insanlığın geleceğini önceliklendirmeyen üretim tarzı, bugün bazı doğal kaynakları bitirme noktasına getirmiştir. Bir yanda küresel ekonomik krizin doğrudan ve dolaylı etkileri bertaraf edilmeye çalışılırken bir yandan da küresel iklim değişikliğinin yarattığı ekolojik krizin derinleşmesi yaşanmakta ve bu krize cevaben çözüm süreçlerinin geliştirilmesine çalışılmaktadır.

Öte yandan iktisadi politikaların çevresel hassasiyetler göz önüne alınarak geliştirilmesinin ülkelerin ekonomik durumunu ve iş gücü piyasasını olumsuz etkileyip etkilemeyeceği fikri, uzun süredir tartışılmaktadır. Günümüze kadar göz ardı edilen çevre ve ekolojik dengelerin yarattığı ve yaratabileceği olası etkiler, "yeşil ekonomi" kavramı çerçevesinde, ekolojik dengenin bozulmasının nedenlerinin de saptanarak çözüm üretilmesinin ekonomik kalkınmaya katkı sağlayabileceği düşüncesini doğurmuştur. Bu çerçevede, çevresel sürdürülebilirlik olgusu gittikçe daha önemli hâle gelmeye başlamıştır.

Ekonomik kalkınma, sürdürülebilirlik ve yeşil ekonomi kavramlarının ülkelerin gündemlerinde ön sıralara yükselmesi, "yeşil işler"in tanımlanması noktasında ilk kıvılcımı oluşturmuştur. Yeşil işler, çevre kalitesini korumayı ve artırmayı sağlayan, gelecekte dünya ekosistemine zarar verebilecek her türlü faaliyetten kaçınan işler olarak tanımlanabilir. Günümüzde çevresel zararları azaltmayı hedefleyen ve çevreyi korumayı amaçlayan pek çok iş ve meslek grubu olmasına rağmen, bunların tümünün yeşil iş olarak kabul edilmesi mümkün değildir.

Evet, yeşil işlerin çevreci olması gereklidir ancak yeterli değildir. Çünkü yeşil işlerin çevresel boyutlarının yanı sıra insani boyutlarının da olduğu unutulmamalıdır. Tüm bu özellikleri dikkate alındığında yeşil işler; çevrenin ve doğal kaynakların korunmasına katkıda bulunarak veya çevre üzerinde olumlu etkiler oluşturarak sürdürülebilir kalkınmayı destekleyen ve yeşil ekonomik dönüşüme katkıda bulunan, bu nedenle hem çevre dostu hem de insana yakışır işleri oluşturan çok boyutlu bir olgudur.

Literatürdeki tanımlara bakıldığında, yeşil işler, bazen çok geniş bazen çok dar bir kapsamda ele alınmaktadır. Bazı yeşil iş tanımlarında sadece çevresel mal ve hizmet üretimindeki

istihdam, yani sonuç konu edilirken bazı çalışmalarda ise tedarik zincirinin her bir aşamasını dikkate alan süreç odaklı bir yaklaşım benimsenmektedir. Örnek olarak elektronik ürünlerin geri dönüşümünde istihdam her ne kadar çevre dostu bir iş olarak ele alınsa da eğer çalışma ortamı zararlı maddelerle temas içeren güvensiz çalışma koşullarını içeriyorsa yeşil bir iş olarak kabul edilemez. Öte yandan bazı tanımlara göre günümüz nükleer enerji üretimi de yeşil işler arasında sayılmaktadır. Oysa birçok çevreci aktivist nükleer enerjiye tamamen karşı çıkmaktadır çünkü bir enerji kaynağı, bir çevresel problemi çözerken bir başkasına neden olma olasılığı barındırıyorsa yeşil değildir.

Yeşil işlerin istihdam üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, ek istihdam yaratma potansiyelinin yanı sıra mevcut istihdam alanlarının yer değiştirmesine, hatta yer değiştirmeksizin kaybolmasına yol açabileceği de günümüzdeki tartışmalar arasında yer almaktadır. Diğer bir deyişle yeşil ürün; hizmetlere, aynı zamanda bunların üretiminde kullanılan altyapı ve donanımlara yönelik talebin artmasını; yatırımların fazlalaşmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte, bazı sanayilerin ve girişimlerin gelişmesine de yol açabilecektir. Diğer taraftan, pek çok mevcut işin yeni beceri setleri ve çalışma yöntemleriyle yeniden düzenlenmesi zorunluluğunu doğuracaktır.

Kısacası, ortak bir yeşil iş tanımlaması ile ilgili olarak henüz fikir birliğine varılamasa da ekonomik gelişme ve teknolojik yeniliklerle birlikte yeşil işlerin niteliği de değişeceğinden literatürdeki tanımların da zamanla önemini kaybedeceği aşikârdır. Çünkü yeşil işler olgusu, zamana bağlı olarak değişebilecek dinamik bir kavram olma özelliği barındırmaktadır.

Ülkemizde Yürütülen İstihdam Politikaları ve Yeşil İşler

Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve işsizliğin önlenmesine yardımcı olmak, Türkiye İş Kurumunun (İŞKUR) temel görevleri arasında yer almaktadır. Ayrıca, 4904 sayılı "Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun"da İŞKUR'un mesleki eğitim ve iş gücü uyum programlarının yürütülmesinden sorumlu olduğu belirtilmiştir. Yine, İŞKUR ana faaliyetleri çerçevesinde yürütülen aktif iş gücü programları, işsizliği ve işsizlik süresini azaltmak amacıyla uygulanan danışmanlık hizmetlerini; mesleki ve işbaşı eğitimleri, kendi işini kuracakların desteklenmesine yönelik faaliyetleri ve kamunun doğrudan iş oluşturma faaliyetlerini de kapsamaktadır.

Gelir ve refaha kavuşma arzusuyla doğal kaynakları tahrip ederken gelecek nesillere imkânlarımızı aktaramayabileceğimizin farkında mıyız? Ekolojik ayak izimizi azaltacak ve ekonomimizi daha sürdürülebilir hâle getirecek pek çok temiz teknoloji, iş süreci, ürün ve hizmet bulunsa da bunları üretim ve hizmet süreçlerine entegre etmede gerekli çabayı gösteriyor muyuz?

Türkiye'deki iş gücü piyasasının heterojen yapısından kaynaklı olarak iş arayanlar ve işverenler açısından bir eşleşme problemi yaşanmaktadır. Bu problemi aşmak adına İŞKUR, koordine ettiği aktif iş gücü piyasası programları ile yeşil istihdama yönelik becerilerin geliştirilmesi ve istihdamın artırılması noktasında, doğrudan olmasa da istihdam edilebilirliği artıran kurs ve programlar ile yeşil ekonomiye katkıda bulunabilmektedir.

Ülkemizde istihdam alanında yürütülen çalışmalara bakıldığında, 04.09.2022 tarihinde yayımlanan Orta Vadeli Program'da, hayata geçirilmesi planlanan politika ve tedbirler arasında aşağıdaki dönüşüm adımları yer almıştır:

1. Yeşil dönüşüme iş gücü piyasasının adil geçişinin sağlanması için gerekli önlemler alınacaktır.
2. İklim finansmanına erişim imkânları, özel sektörün ihtiyaçları dikkate alınarak genişletilecek; verimlilik artıran, dönüştürücü nitelikli, katma değeri yüksek, sera gazı emisyon artışını sınırlayan ve yeşil becerileri artıran yatırımlara öncelik verilecektir.
3. Verimliliği artıran ve atık yönetimine katkıda bulunan döngüsel ekonomiye geçiş için bütüncül bir Ulusal Döngüsel Ekonomi Eylem Planı hazırlanacaktır.
4. Nitelikli iş gücünün geliştirilmesi amacıyla bölgesel ve sektör odaklı eğitim ihtiyaç analizleri yapılacak, mesleki eğitim programları dijital ve yeşil dönüşümün gereklerine cevap verecek şekilde güncellenecektir.

Bu kapsamda, çevresel kaygılar ile bütünleşen ekonomik politikalar hayata geçirilmeye başlanıldıysa da söz konusu geçişi hızlandıracak daha kapsamlı adımların atılması kaçınılmaz olarak önümüzde durmaktadır.

Yeşil Katma Değer Yaratacağı Düşünülen Politikalar

Yeşil dönüşümün ekonomik büyümeyi olumsuz etkileyeceği kaygısı pek çok ülkenin bu konuda isteksiz davranmasına ve sürdürülebilir bir küresel uzlaşı zemini oluşturulamamasına yol açmaktadır. Kısa dönemde bu endişeler gerçekçi olsa bile, uzun dönemde iyileşen çevre koşullarına paralel olarak sürdürülebilir büyümenin mümkün olabileceği ve yaşam kalitesinin yükselmesiyle toplumun refahının artabileceği araştırmalar ile çeşitli yayınlarla ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte, çevresel dengenin dikkate alınmamasının ülkelerin uzun dönem büyüme potansiyelini düşürebileceği de göz ardı edilmemesi gereken bir olasılıktır. Bu noktada, her ne kadar Orta Vadeli Program kapsamında yeşil ekonomiye dönüşüm çerçevesinde beceri ihtiyaçlarında oluşacak değişikliklerin karşılanabilmesi hedefleri ortaya konulmuş olsa da çevresel stratejilerle bütünleştirilmiş bir ulusal beceri stratejisi veya beceri programının hayata geçirilmesi önem taşımaktadır.

Aktif iş gücü programları ve istihdam garantili programlar, birçok ülkede iş gücü talebinin sürdürülmesinde önemli rol oynadığından, yürütülen programlar doğrudan çevre hizmetlerine dâhil edilerek veya daha yeşil bir altyapı oluşturarak "yeşillendirilebilir" ancak bu adımların yeterli olamayabileceği de olasılık dâhilindedir. Temel olarak çevresel konulardaki eğitimlerin örgün eğitime entegre edilmesi yanında, çevre sektöründe çıraklık eğitimini, çevresel mesleki eğitim pilot projelerini ve çevre sektörünün araştırılmasını destekleyen politikaların hayata geçirilmesi, gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Hiç şüphesiz ki yetersiz tahmin sistemlerine sahip ülkelerin, çevre sektörü de dâhil olmak üzere tüm sektörleri etkileyen iş gücü piyasası taleplerini karşılamada açık bir şekilde yapısal zayıflıkları olacaktır. Dolayısıyla geliştirmesi elzem bir diğer politika aracı, mevcuttaki beceri tahmin sistemlerini, yeşil bir ekonomide ihtiyaç duyulan yeni becerilere yanıt verecek şekilde dönüştürmek ve iyileştirmektir.

Kimine göre realite, kimine göre bir ütopya olan yeşil ekonomik dönüşüm, yani yeni yeşil düzen beraberinde pek çok tartışma getirmekte, bu konuda en çok tartışılan kavramların başında yeşil işler gelmektedir. Yeşil işler, tanımlanması noktasında bile önemli farklılıkların mevcut olduğu bir olgudur. Ancak sürdürülebilir bir gelecek ve ekonomi için herkesin ortak bir fikirde buluşacağı bir kavram olarak kapsamının belirlenmesi, şu aşamada kestirme bir yol olacaktır.

Son olarak küreselleşen dünya ve beraberinde getirdiği küresel çevre sorunlarının çözümünde topyekûn katkı ve sorumluluk paylaşımını somutlaştıran en güncel anlaşma olan Paris Anlaşması, 2015 yılında imzalanmış ve kabulünün üzerinden 1 yıl geçmeden yürürlüğe giren ilk küresel

Uluslararası Enerji Ajansı, OECD ülkelerinde temiz enerji teknolojisinde her bir milyar dolarlık yatırımın 30.000 yeni iş yaratacağını, hatta ortalama ücret düzeyinin daha düşük olduğu ülkelerde, 30.000'in üzerinde bile bir istihdam artışı sağlanacağını tahmin etmektedir.

World Economic Forumun (WEF) "İş Hayatının Geleceği" adlı araştırmasında, çalışma dünyasını 2020'lerde şekillendirecek "Değişimin Yönlendiricileri" tespit edilmiştir. Bu yönlendiriciler oluşturdukları etkiye göre sıralanmış ve üçüncü sırada iklim değişikliği ve doğal kaynakların yer aldığı görülmüştür. Ayrıca, WEF'e ait bir başka makalede 2020'de, 2019'a göre 500 binden fazla yeni işin yenilenebilir enerji alanında yaratıldığı ve bu işlerin üçte birinin güneş enerjisi alanında olduğu belirtilmiştir.

COVID-19 pandemisinden sonra yaşanması öngörülen ekonomik rönesansın temeli olarak görülen Yeşil Mutabakat[1] kapsamında, İngiltere'deki Local Government Association, 2030 itibarıyla düşük karbon alanında 700 bin civarında yeni iş anlaşma olarak tarihe geçmiştir.

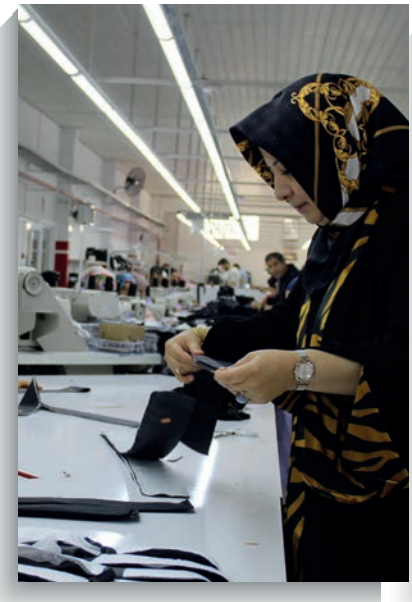
Anlaşma'da, dünyada iklim krizini tek başına durdurabilecek bir ülkenin olmaması ve bu yüzden de herkesin kendi sorumluluğu oranında çözüme katkıda bulunması gerektiği yadsınmamıştır. Türkiye Paris Anlaşması'nı onaylamış ve 2053 yılı için net sıfır emisyon hedefini ilan etmiştir. Bu şekilde Türkiye, yeni iklim rejimi çerçevesinde yaşanacak gelişmelere ayak uyduracaktır. Dolayısıyla, hayata geçecek

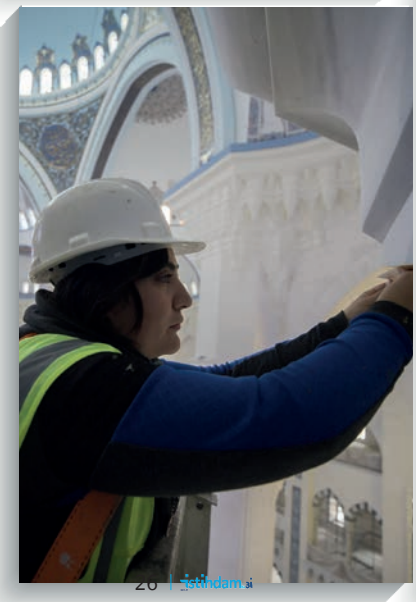
adımların bilimsel çalışmalarla desteklenmesi hem küresel iklim değişikliğinden etkilenecek kırılgan bölgede yer alan ülkemiz için uygulanabilir politikaların üretilmesine hem de iklim değişikliği ile mücadeledeki tutumumuza yönelik önemli katkılar sağlayacaktır.

[1]"Yeşil Mutabakat" yani "EU Green Deal", AB ekonomisinin sürdürülebilir bir ekonomik sisteme dönüşümü amaçlayan stratejidir. Bu kapsamda, AB'de, net sera gazı emisyonlarının, 2030 yılına kadar, 1990 yılına oranla %55 azaltılarak 2050 yılına kadar sıfırlanması hedeflenmektedir.

KAYNAKÇA

- ILO/UNDP; Türkiye'de İklim Değişikliği ve Yeşil Ekonomi Politikalarının Sosyal ve İstihdam Etkileri-Yeşil İşler Değerlendirme Modelinin Türkiye'ye Uygulanması, 2022
- ÖZSOY, Ceyda ERDEN; "Yeşil Ekonominin Dinamikleri: Yeşil İşler ve Beceriler", Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, 2011, Cilt: 48 Sayı: 562 Sayfa: 19 - 32
- ÖZSOY, Ceyda ERDEN; "Yeşil İşler ve İstihdam Olanakları Üzerine Bir Tartışma", Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8.1, 2016
- UNEP/ILO/IOE/ITUC; Green Jobs: Towards Decent Work in a Sustainable, Low-Carbon World, United Nations Environment Programme, Nairobi, 2008
- Yılmaz, Selen Arlı; "Yeşil İşler ve Türkiye'de Yenilenebilir Enerji Alanındaki Potansiyeli", T.C. Kalkınma Bakanlığı Uzmanlık Tezi, Ankara, 2014
- https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/green-jobs/lang--tr/index.htm





ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN

28 — KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE İŞKUR FAALİYETLERİ
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ - İstihdam Uzmanı / İŞKUR

36 — DÜNYA VE TÜRKİYE İŞ GÜCÜ PİYASASINDA KADININ KONUMU
Merve KARAKUŞ - İstihdam Uzmanı / İŞKUR

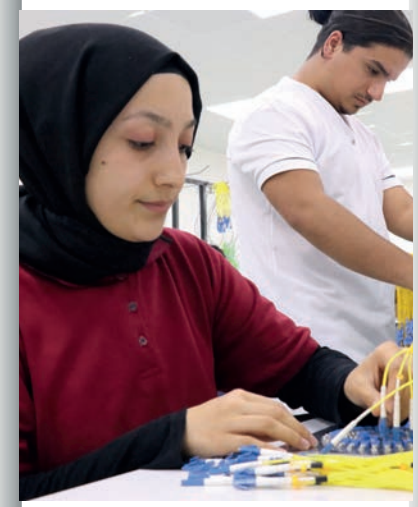
42 — ÜST POLİTİKA BELGELERİNDE VE EYLEM PLANLARINDA KADIN
Merve BURHAN GÖCEN - İstihdam Uzmanı / İŞKUR

48 — ALTERNATİF ÇALIŞMA MODELLERİ VE KADIN İSTİHDAMI İLİŞKİSİ
Ceylan ARIK ÇİFÇİ - Çalışma Uzmanı / Çalışma Genel Müdürlüğü

54 — KADIN İŞÇİNİN DOĞUM SONRASI İŞE DÖNÜŞÜNÜ KOLAYLAŞTIRAN MEVZUAT DÜZENLEMELERİ
Evrin DAĞKALDIRAN DEMİRALP - Çalışma Uzmanı / Çalışma Genel Müdürlüğü

60 — KÜÇÜK VE ORTA ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİ GELİŞTİRME VE DESTEKLEME İDARESİ BAŞKANLIĞI
Hasan Basri KURT - Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı Başkanı

64 — KOOPERATİFÇİLİK VE KADIN
Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü



Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
İstihdam Uzmanı / İŞKUR

KADINLARIN ÇALIŞMA HAYATINA KATILIMI VE İŞKUR FAALİYETLERİ

Kadınlar, tarih boyunca üretim sürecinin içinde erkeklerle beraber yer almışlardır. İlkel toplumlarda rol ve sorumlulukları belirleyen en temel unsur fizyolojik farklılık olmuş; kadınlar bitki toplama, çocuk bakımı, dokuma, çeşitli ev aletlerinin yapımı ile erkekler ise avcılık ile uğraşmışlardır. Yerleşik hayata geçilmesiyle birlikte toplumların ekonomik, sosyal ve siyasi yapısında köklü değişiklikler görülmeye başlanmış ve anaerkil aile düzeninin yerini ataerkil aile düzenine bıraktığı bir süreç yaşanmıştır. Yeni yapı kadın ve erkeğin klasik rollerinde de farklılaşmaya yol açmıştır. Özellikle üretim sürecinde erkekler ev dışında, sanayide, fabrikada, fiziksel güç gerektiren işlerle daha fazla zaman geçirirken; kadınlar aktif üretim sürecinden çekilerek çocuk, hasta ve yaşlı bakımı, yemek ve temizlik gibi ev içi faaliyetlerle uğraşmışlardır.

Kadınların, ücret karşılığında işçi statüsünde bir işte çalışmaları ilk kez 18'inci yüzyılın ikinci yarısında Sanayi Devrimi'yle olmuştur. Bu dönemde ve ilerleyen süreçte aile gelirinin yetersizliğinden kaynaklanan ekonomik nedenler, erkeklere göre daha az ücretle çalışmaya razı olmaları, yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin ortaya çıkması, kadının eğitim seviyesinin giderek yükselmesi, hizmetler sektörünün gelişmesi ve esnek çalışma modellerinin yaygınlaşması gibi faktörler kadınların çalışma yaşamına girmelerinde önemli etkenler olarak karşımıza çıkmıştır.

Kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının giderek artması, olumlu gelişme olarak değerlendirilse de kadınlar, iş gücü piyasasında birtakım olumsuzluklar ile karşılaşmaktadır. Aslında kadınların karşılaştıkları olumsuzluklar, uzun yıllar boyunca ataerkil yapıyla şekillenmiş cinsiyetçi bakış açısından kaynaklanmaktadır. Her toplum bireyin cinsiyetini temel alarak ondan belirli rol ve davranışları (giyim, davranış, sosyal roller, iş bölümü, toplum içindeki konumları gibi) benimsemesini beklemektedir. Sosyal yaşamda tanımlanan rol ve sorumluluklar cinsiyetler arasında sosyal sorunlar yaratabilmekte ve eşitsiz

likleri beraberinde getirebilmektedir. Bu olumsuzluklar; kadınların politik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki temel hak ve özgürlüklerin tanınmasını ve kullanılmasını engellemekte kimi zaman ortadan kaldırmaktadır. Bu nedenle kadınlar eğitim, gelir, kararlara katılım, siyaset, aile ve toplum içindeki statü, çalışma hayatı, sağlık ve hukuk gibi pek çok alanda erkeklere göre daha fazla eşitsizliğe ve ayrımcılığa maruz kalabilmektedir.

Kadının çalışma yaşamına eşit ve etkin bir şekilde katılması ve korunması kendisi, ailesi, toplum ve ülke açısından büyük önem taşımaktadır. Kadınların çalışma yaşamında özel olarak korunmalarına yönelik ilk hukuki düzenlemeler kadınların çalışma sürelerinin azaltılması, yer altında ve gece çalıştırılmalarının yasaklanması üzerinedir. Daha sonraki yıllarda sosyal politikaların gelişmesi ile birlikte kadınlar için hem ulusal hem de uluslararası alanda koruyan ve destekleyen ilkeler, düzenlemeler ve politikalar hayata geçirilmiştir:

• 1966'da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve 1976 itibarıyla yürürlüğe giren Kişisel ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi,

Kadının çalışma yaşamına eşit ve etkin bir şekilde katılması ve korunması kendisi, ailesi, toplum ve ülke açısından büyük önem taşımaktadır.

• ILO'nun 1951 tarihli 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi, 1958 tarihli 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1952 tarihli 183 sayılı Annelik Hakkının Korunması Sözleşmesi vd.

• 1979 yılında da Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen ve taraf devletlere kadınlara karşı ayrımcılığın tüm biçimlerini ortadan kaldırma yükümlülüğü getiren "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"nin kabul edilmesi,

• Birleşmiş Milletler tarafından 2000 yılında ilan edilen ve içinde "Cinsiyet Eşitliğini Teşvik Etmek ve Kadınların Güçlendirilmesini Sağlamak" hedefi olan "Binyıl Kalkınma Hedefleri"nin kabul edilmesi, sonrasında 2016 yılında kabul edilen içinde "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" amacının olduğu "Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları",

• Pek çok ülkede kadınlara sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi haklar ve temel özgürlüklerin tanınması ve ayrımcılığa karşı anayasal ve yasal düzenlemeler getirilmesi,

• İş hukukunda kadınların yer altı ve su altında yapılan işlerde çalıştırılmalarının yasaklanması, sanayiye ait işlerde

gece çalıştırılmalarının kurallara bağlanması, ağır ve tehlikeli işlerle ilgili sınırlandırmalar getirilmesi,

• Hem sosyal güvenlik hukuku hem de iş hukuku açısından analık durumunda (doğum öncesi ve sonrasında) kadınların korunması,

• Ulusal belgelerde ve faaliyetlerde iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı politikaların benimsenmesi ve uygulanması.

Kadınların karşılaştığı eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de çok sayıda düzenleme yapılmakta, politika ve faaliyetler yürütülmektedir. Siyasal yaşama katılım konusunda kadınlara 1930 yılında yerel seçimlerde, 1934 yılında ise genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. Kadın işçilere yönelik ilk koruyucu kanun 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur. 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu'nda kadın işçileri korumaya (ağır ve tehlikeli işler çalışma yasağı yer altı ve su altında çalışma yasağı, gebelik öncesi sonrasında izin ve çalışma süreleri, sanayiye ait işlerde gece çalıştırılma yasağı vb.) yönelik geniş kapsamlı düzenlemelere yer verilmiştir. Sosyal güvenlik açısından analık nedeniyle ortaya çıkan gider artışları ve gelir kayıplarının karşılanması için 1945 tarihli 4772 sayılı İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu çıkarılmış; 1950 tarihli 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile bu kapsam genişletilmiştir. Hem 1961 hem de 1982 Anayasalarında herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasal görüş, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olacağı; kadınların

Kadınların karşılaştığı eşitsizliklere ve ayrımcılığa karşı diğer ülkelerde olduğu kadar Türkiye'de de çok sayıda düzenleme yapılmakta, politika ve faaliyetler yürütülmektedir. Kadın işçilere yönelik ilk koruyucu kanun, 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'dur.

çalışma koşulları bakımından özel olarak korunacakları hükümlerine yer verilmiştir. Kadının çalışmasını, kocanın iznine bağlayan 743 sayılı Medeni Kanun'un 159. maddesi 1990 yılında Anayasa Mahkemesince iptal edilmiş; 2002 yılında yürürlüğe giren yeni Türk Medeni Kanunu'nda eşlerden birinin meslek ve iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda olmadığı ayrıca "Aile reisi kocadır." hükmü değiştirilerek "Evlilik birliğini eşler beraber yönetirler" hükmü getirilmiştir. 2010 yılında çıkarılan 5982 sayılı Kanun ile kadınlara karşı olumlu ayrımcılık yapılabileceği düzenlenmiştir.

Çalışma hayatını düzenleyen ve temel kanun niteliği taşıyan 4857 sayılı İş Kanunu'nda kadın çalışanları koruyucu hükümler benimsenmiştir. Kanun'un:

• 5. maddesinde getirilen düzenleme ile iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlerle ayrım yapılamayacağı; biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye iş sözleşmesinin yapılması, şartların oluşturulması, uygulanması ve sona ermesinde cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan ve dolaylı olarak farklı işlem yapılamayacağı aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamayacağı gibi cinsiyet nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının da daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılamayacağı,

• 18. madde ile gebe ve anne işçilerin, haksız ve keyfi olarak geçerli bir nedene dayanmaksızın yapılan fesihlere karşı işçinin korunacağı,

• 24. maddesinin II/b ve d fıkrasında kadın işçinin iş yerinde cinsel tacize uğramasının haklı bir fesih nedeni olacağı, ayrıca 25. maddesinin II/c fıkrasında işverenin cinsel tacizde bulunan işçisini haklı nedenle derhâl fesih hakkını kullanabileceği,

• 55. maddede kadınların doğum izninde olduğu sürelerin çalışılmış sürelere dâhil edileceği,

• 72. madde ile kadın işçilerin yer ve su altında çalıştırılamayacağı,

• 73. madde ile 18 yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasının usul ve esasların yönetmelikle belirleneceği,

• 74. madde ile kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra 8 hafta olmak üzere toplam 16 haftalık süre için çalıştırılmayacakları; doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ücretsiz izin verileceği; kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verileceği gibi hükümler yer almaktadır.

Kadınlara yönelik eşitsizlikle ve ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve politikalar geliştirilmesi konusunda ilk olarak 1987

yılında Devlet Planlama Teşkilatı Kadına Yönelik Politikalar Danışma Kurulu, 1990 yılında ulusal düzeyde bir mekanizma olarak Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü ve 2011 yılında 633 sayılı KHK ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuştur. Kadınların yaşadıkları sorunların, pek çok farklı alanla bağlantılı olması ve konunun bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiği için kadın erkek fırsat eşitliği anlayışının tüm ana plan ve programlara yerleştirilmesi, bu alanda faaliyet gösteren tüm kurum ve kuruluşların ulusal mekanizmayla iş birliği içinde hareket etmeleri ve kadın erkek fırsat eşitliği anlayışını politikalara ve uygulamalara yansıtmaları için ilgili Bakanlık tarafından, 2008-2013 yılları arasında "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı" uygulanmış ve devamında 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı" kabul edilmiştir. Ayrıca kadınların güçlenmesinin sağlanmasına yönelik önlemler kalkınma planları, hükûmet programları, stratejik planlar gibi politika belgelerinde de yer almıştır.

Doğrudan çalışma hayatına yönelik olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca koordine edilen 2014-2023 yıllarını kapsayan "Ulusal İstihdam Stratejisi" belirlenmiştir. Strateji belgesinde kadınların istihdam fırsatlarının artırılması toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; kadınların eğitime ve ekonomik fırsatlara erkeklerle aynı düzeyde erişebilmelerine yönelik engellerin ortadan kaldırılması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini temin suretiyle kadınların statülerinin iyileştirilmesini amaçlayan hedefler bulunmaktadır.

Kadınların güçlenmesinin sağlanmasına yönelik önlemler kalkınma planları, hükûmet programları, stratejik planlar gibi politika belgelerinde de yer almıştır.

İş gücü piyasasının önemli bir aktörü olan İŞKUR, işsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla istihdam politikaları geliştirmek, etkin bir iş gücü piyasası bilgi sistemi aracılığıyla piyasanın ihtiyaçlarını tespit edip bu doğrultuda iş gücü arz ve talebini eşleştirmek ve istihdama erişimi kolaylaştırmak, işsizlikle mücadelede etkin tedbirler geliştirmek ve iş gücünün mesleki beceri ve tecrübesinin geliştirilmesine katkı sunarak istihdam edilebilirliği artırmak, işini kaybedenlere geçici gelir desteği sağlamak ve istihdama ilişkin tedbirleri sosyal diyalog içerisinde geliştirmek ve gerçekleştirmeyi kendine görev edinmiştir.

İşverenlerin iş gücü ihtiyacı ile iş arayanların iş ihtiyacını eşleştirme işlemi, kamu istihdam kurumlarının en temel hizmetleri arasındadır. İşe yerleştirme, iş arayanların meslek ve nitelikleri ile işverenlerin iş gücü taleplerinde aranan koşulların eşleştirilmesi suretiyle uygun işle uygun kişiyi buluşturan bir aracılık hizmetidir.

İŞKUR; Anayasa, İş Kanunu ve diğer yasal mevzuatlardaki eşitlik ve ayrımcılığın önlenme ilkeleriyle uyumlu olarak işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayımlayarak işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiş, iş gücü taleplerinde "işçinin cinsiyetine" ilişkin ibareyi uygulamadan kaldırmıştır. Bu konuda son olarak Nisan 2006 tarihinde, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına İlk Defa İşçi Olarak Alınacaklar Hakkında Usul ve Esasları Belirleyen Tebliğ"de değişiklik yapılmış ve iş gücü taleplerinde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır.

Bu kapsamda, işe alım ve yerleştirme süreçlerinde ayrımcı uygulamaların önlenmesi için gerekli tedbirleri almaya yönelik olarak Kurum hizmet birimlerimizce işverenlerden alınan talepler incelenmekte, anılan mevzuat hükümlerine uygunluğu değerlendirilmekte, uygun olmayan taleplerin revize edilmesi sağlanarak ilanlar yayımlanmaktadır.

Tablo incelendiğinde geçmiş 10 yıla göre İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak amacıyla Kuruma başvuruda bulunan kadınların sayısı giderek artmıştır. 2012 yılında toplam başvuru yapanlar içindeki kadınların payı %37,7'den, 2021 yılında %43,3'e; işe yerleştirmelerde %29,8'den %36'ya; mesleki eğitim kurslarında %53,2'den %71,8'e; işbaşı eğitim programlarında %43,3'ten %51'e yükselmiştir.

Yıllar		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Açık İş	Toplam	991.804	1.481.196	1.735.892	2.043.256	2.105.436	2.691.257	2.393.986	2.152.048	1.406.141	1.923.951
Başvuru	Kadın	820.061	862.605	875.519	1.091.780	1.390.396	1.868.360	2.831.266	2.846.893	2.077.491	2.691.612
	Toplam	2.296.325	2.359.304	2.375.583	2.642.512	3.316.884	4.497.557	6.643.294	6.669.854	5.123.619	6.213.443
Kayıtlı İşsiz	Kadın	938.641	1.049.766	1.114.723	1.003.684	1.135.467	1.268.855	1.805.439	1.933.516	1.402.449	1.579.869
	Toplam	2.372.262	2.610.969	2.747.978	2.128.495	2.372.038	2.599.292	3.509.603	3.872.211	2.959.544	3.171.600
İşe Yerleştirme	Kadın	165.608	205.423	222.596	260.848	246.949	357.210	435.317	488.569	289.723	464.683
	Toplam	556.587	671.578	701.435	889.640	789.133	1.057.249	1.247.188	1.490.276	868.744	1.292.534
İş ve Meslek Danışmanlığı*	Kadın	304.203	574.175	931.069	1.306.065	1.380.695	1.539.941	2.491.884	2.752.025	890.940	903.660
	Toplam	841.493	1.632.850	2.564.340	3.378.949	4.072.924	4.276.025	5.928.010	7.057.356	2.663.432	2.421.114
Mesleki Eğitim Kursu	Kadın	114.538	70.688	61.199	105.191	77.897	81.819	85.066	88.893	60.127	72.928
	Toplam	215.399	131.249	109.666	169.402	119.172	117.580	117.239	124.920	87.372	101.501
İşbaşı Eğitim Programları	Kadın	13.762	30.243	29.428	77.246	107.205	151.388	159.206	193.646	158.443	183.857
	Toplam	31.773	63.660	59.456	159.076	238.205	297.255	300.512	402.393	335.761	360.170

Bireysel Görüşme

İşsizliğin azaltılması ve istihdamın artırılması amacıyla geliştirilen ve odak noktasında daha çok kadınlarla gençlerin yer aldığı istihdam politikalarının önemi, tüm dünyada artmaya başlamış; ülkemizde de özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere İŞKUR aktif iş gücü hizmetleri kapsamında, "Toplum Yararına Programlar (TYP), İşbaşı Eğitim Programları (İEP) ve Mesleki Eğitim Kursları (MEK)" gibi farklı programlar uygulamaya koymuştur.

İŞKUR; Anayasa, İş Kanunu ve diğer yasal mevzuatlardaki eşitlik ve ayrımcılığın önlenme ilkeleriyle uyumlu olarak işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayımlayarak işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiş, iş gücü taleplerinde "işçinin cinsiyetine" ilişkin ibareyi uygulamadan kaldırmıştır.

Toplum yararına programlar afet, salgın, acil durum dönemlerinde ve diğer mücbir sebeplerde kamu hizmetlerinin desteklenmesi yoluyla özel politika gerektiren gruplar başta olmak üzere işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engellemek ve bu kişilere geçici gelir desteği sağlamak amacıyla düzenlenmekte, bu programlarda istihdamında güçlük çekilen gruplardan kadınlar birinci listede yer almakta, programlardan öncelikli olarak yararlanmaları sağlanmaktadır. Pandemi döneminde kamu, özel sektör iş başvuruları ve TYP başvurularının elektronik ortamda yapılabilmesi için gerekli çalışmalar tamamlanarak vatandaşların başvuruları elektronik ortamda alınmaya başlanmıştır. Başvuru işlemlerinin kolaylıkla gerçekleştirilebilmesi için bir rehber oluşturularak kamuoyuyla paylaşılmıştır.

1990'lı yıllardan itibaren görülen yüksek seviyeli ve yapısal işsizlikle mücadelede aktif iş gücü piyasası politikalarının kullanımı birçok ülkede artmış; ekonomik ve sosyal politika araçları arasında yer alan "istihdam teşvikleri" ekonomik kalkınmanın sağlanması, girişimciliğin desteklenmesi, istihdamın arttırılması için daha fazla kullanılmaya başlanmıştır.

1990'lı yıllardan itibaren görülen yüksek seviyeli ve yapısal işsizlikle mücadelede aktif iş gücü piyasası politikalarının kullanımı birçok ülkede artmış; ekonomik ve sosyal politika araçları arasında yer alan "istihdam teşvikleri" ekonomik kalkınmanın sağlanması, girişimciliğin desteklenmesi, istihdamın arttırılması için daha fazla kullanılmaya başlanmıştır.

Ülkemizde ise 2000'li yıllardan sonra bu kapsamda çok sayıda istihdam teşviki uygulandığı ve bu teşviklerden bir bölümünün İŞKUR bünyesinde yer alan "İşsizlik Sigortası Fonu" tarafından finanse edildiği görülmektedir.

İşsizlik Sigortası Fonu'ndan finanse edilen, işlem uygulayıcısı Sosyal Güvenlik Kurumu olan teşvikler aşağıdaki tabloda özet olarak yer almaktadır.

TEŞVİKİN ADI	KANUNİ DAYANAĞI
Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki	4447 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi
İlave İstihdam Teşviki	4447 sayılı Kanun'un geçici 19'uncu maddesi
İlave İstihdama Finansman Kolaylığı Desteği	4447 sayılı Kanun'un geçici 31'inci maddesi
İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik	4447 sayılı Kanun'un 50'nci maddesinin beşinci fıkrası

Pandemi döneminde kamu, özel sektör iş başvuruları ve TYP başvurularının elektronik ortamda yapılabilmesi için gerekli çalışmalar tamamlanarak vatandaşların başvuruları elektronik ortamda alınmaya başlanmıştır. Başvuru işlemlerinin kolaylıkla gerçekleştirilebilmesi için bir rehber oluşturularak kamuoyuyla paylaşılmıştır.

İstihdam teşvikleri ve destekleri; hedef grup ve sektörler ekseninde destek tutarları ve süreleri bakımından farklılaştırmalar yapılarak iş gücü piyasasının ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak şekilde uygulanmaktadır. Bu kapsamda kadınlara yönelik farklılaştırmalar da yapılarak istihdamları desteklenmekte ve sağlanan daha uzun süreli faydalanma sürelerinin kadınların sahip olduğu dezavantajlı durumu telafi etmesi amaçlanmaktadır.

Şu an için 4447 sayılı Kanun'un geçici 10'uncu maddesi kapsamında "Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki" ve 4447 sayılı Kanun'un geçici 19'uncu maddesi

"İlave İstihdam Teşviki" yürürlükte olan teşvik uygulamalarıdır. İstihdam teşvikleri hedef grup ve faaliyet alanına göre destek tutarları ve süreleri bakımından farklılık göstermektedir.

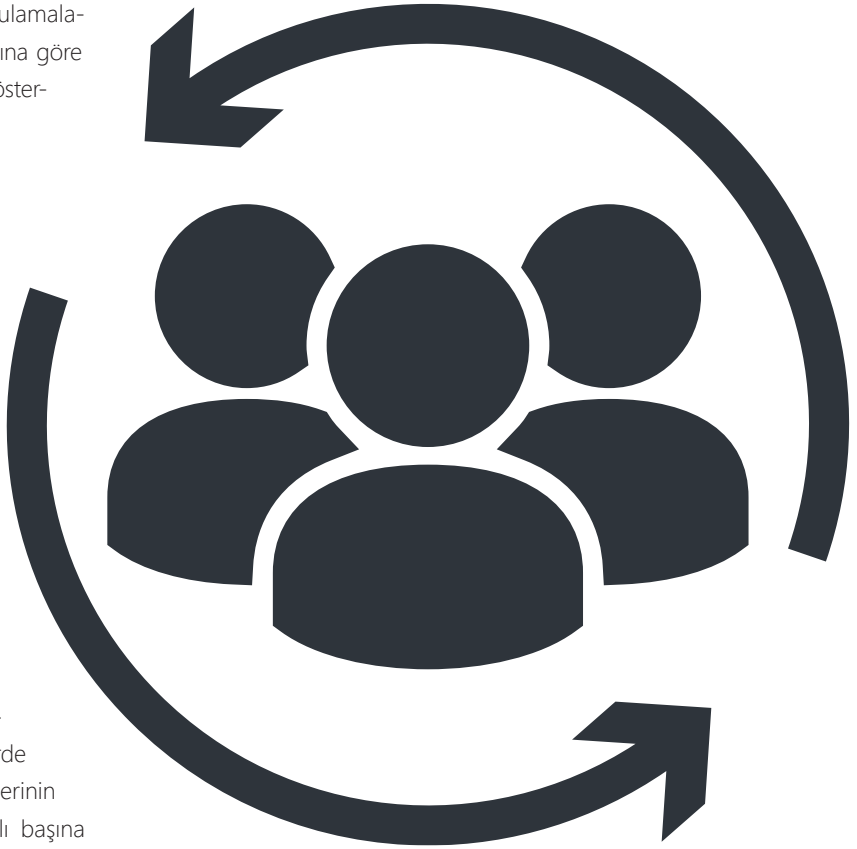
"Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahibi Olanlara Yönelik Teşviki" kapsamında, 01.03.2011 ila 31/12/2022 tarihleri arasında 6 -54 aya kadar prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (1.326,56 ila 9.949,16 TL) karşılanmaktadır. Bu teşvikten faydalanılması için 6 aylık ortalama sigortalı sayısına göre ilave istihdam sağlanması gerekmektedir. 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden iş yerleri 24 ila 54 ay boyunca (18-29 yaş arası erkekleri istihdam eden iş yerleri 12 ila 54 ay; 29 yaş ve üzeri erkekleri istihdam eden iş yerleri 6 ila 30 ay) teşvikten yararlanabilmektedir.

"İlave İstihdam Teşviki" ile bir önceki yılın ortalama sigortalı sayısına ilave olarak özel sektörde istihdam edilen her bir sigortalının prim ve vergilerinin tamamı karşılanmaktadır. Bu kapsamda sigortalı başına aylık (2.426,63 TL ila 6.471 TL bilişim ve imalat sektörü için yüksek tutarlı) arasında bir destek sağlanmaktadır. 2022 yılı Aralık ayı aşılmamak kaydıyla 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için teşvikten yararlanma süresi 12 aydır; ancak kadınlar için yararlanma süresi 18 aydır (Gençler 18-25 yaş ve engelliler için 18 ay).

"Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki" kapsamında 2011 yılından bu yana 6 aydan 54 aya kadar prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (şu an için 1.326,56 ila 9.949,16 TL) karşılanmaktadır.

Kurum ana faaliyetlerinin yanı sıra, kadınlara yönelik proje faaliyetleri yürütülmüş ve yürütülmeye devam etmektedir:

• Cinsiyet Sorunları Üzerine Özel Bir Odaklanma ile Toplumsal Katılım ve Bütünleşmeyi Güçlendirici Pilot Aktif İstihdam Tedbirleri Projesi



• Türkiye'de Kadınlar İçin İnsana Yakışır İş İmkânları Sağlanması Yoluyla Cinsiyet Eşitliğinin Gerçekleştirilmesine Yönelik Aktif İşgücü Piyasası Politikaları Projesi

• Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Strateji Geliştirme Projesi

• IPA Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu

• İş'te Anne Projesi

• Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi Projesi

• Kadın İşletmelerinde Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı

• Kadınların Daha Çok ve Daha İyi İş Fırsatlarına Erişimlerinin Desteklenmesi Projesi

Projeler kapsamında mesleki eğitim kursları, güçlendirme eğitimi, sosyal ortakların kapasitesinin geliştirilmesi; toplumsal cinsiyet duyarlılığının artırılması, iş arama becerileri, kariyer danışmanlığı, rehberlik hizmetleri, temel yaşam becerileri ve girişimcilik eğitimi gibi faaliyetler yürütülmektedir.

Kadınların iş gücü piyasasına katılımlarının artırılmasını, düzgün işlere ve sosyal güvenceye kavuşturulmasını sadece çalışma hayatına ilişkin mevzuat düzenlemeleri ve ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının faaliyetleriyle gerçekleştirmek kolay değildir. Bu nedenle kadınların sosyal, eğitim, ekonomik, hukuki ve siyasi alanda maruz kaldıkları eşitsizlik ve ayrımcılığa karşı çok boyutlu ve bütüncül bir yaklaşımla konuya yaklaşılması ve bu yaklaşımın eşitlik ve ayrımcılık arzulanan seviye ulaşıncaya dek istikrarlı bir şekilde sürdürülmesi ve eğitimler verilmesi, yasal düzenlemelerin ve politikaların toplumsal cinsiyet eşitliğine etkisi gözetilerek uygulanması; çocuk, hasta ve yaşlı bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve erişilebilir olması kadınların toplumsal yaşantıda karşılaştıkları eşitsizliklerle ve ayrımcılıklarla mücadelede başarılı olunmasını sağlayacaktır.

Projeler kapsamında mesleki eğitim kursları, güçlendirme eğitimi, sosyal ortakların kapasitesinin geliştirilmesi; toplumsal cinsiyet duyarlılığının artırılması, iş arama becerileri, kariyer danışmanlığı, rehberlik hizmetleri, temel yaşam becerileri ve girişimcilik eğitimi gibi faaliyetler yürütülmektedir.

DÜNYA VE TÜRKİYE İŞ GÜCÜ PİYASASINDA KADININ KONUMU

Merve KARAKUŞ
İstihdam Uzman Yardımcısı / İŞKUR

İki farklı yarımdan bir bütün oluşturabilmek, hayatın tüm alanlarında olduğu gibi iş gücü piyasasında da başarı ve refahın temel esasıdır. Bu olguyu gerçekleştirebilen toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik anlamda diğerlerinin önünde olması şüphesiz tesadüf değildir.

İş gücünün dünya genelindeki tarihsel gelişimine bakıldığında bu bütünü oluşturabilmek için "iş bölümünün" başat öge olduğu dikkat çekmektedir. Tarım Devrimi öncesi ilkel toplumlardan sanayi toplumlarına kadar kadınlar ve erkekler arasındaki ilişkiyi belirleyen esas faktörün, toplumsal iş bölümü olduğu bilinmektedir. Avcı toplayıcı toplumlarda görece ortak çalışmaya dayanan eşitlikçi ilişkiler ön planda iken Tarım Devrimi ile birlikte yerleşik yaşamın getirdiği sorumluluklar, kadınların ve erkeklerin yaptığı işlerde ayrışmaya neden olmuştur. Böylece eve ve eve ait olan işlerle ilişkilendirilen kadının toplumsal hayattaki görünürlüğü azalmıştır.[1]

Kadın emeğinin yeniden görünür kılınması, Sanayi Devrimi'yle birlikte üretim sürecinin fabrikalarda yoğunlaşması sonucunda iş gücüne olan talebin artması neticesinde meydana gelmiştir. Bu dönemde kadınların ücret karşılığı çalışmaları ve "işçi" olarak kendilerine yer bulabilmeleri mümkün olmuştur. İş gücü piyasasındaki kadın sayısının artmasına neden olan bir diğer olay ise dünya savaşlarıdır. Dünya savaşlarının iş gücü piyasasında yer alan erkekleri cepheye aktarması sonucu oluşan boşlukla kadınların piyasadaki varlığının artması ve geleneksel çalışma alanlarının dışında da emeklerini ortaya koymaları sağlanmıştır. Kadınlar bu dönemde ikame iş gücü olarak görülmüştür. Savaş sonrası dönemde ise kadınların çalışma hayatını bırakmadığı ve değişen nedenlerle iş gücü piyasasındaki varlıklarını sürdürmeye devam ettikleri bilinmektedir.[2]

Göçebe Türk toplumlarında daha eşitlikçi bir anlayış baskınken yerleşik hayata geçişle birlikte kadının ev içi

[1] ERKEN, Caner, Kadınların İşgücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İŞKUR İçin Öneriler: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, 2020, s. 8

[2] ERKEN, age, 2020, s. 10-12

sorumluluğunun arttığı görülmektedir. Osmanlı Dönemi'nde kadınların toplumsal olarak statülerinin tanınmasına yönelik adımlar, Tanzimat Fermanı ile atılmaya başlanmıştır.[3] Ülkemizin tarihi dikkate alınarak süreç incelendiğinde asıl kırılmanın Cumhuriyet'in ilanı ile başladığı dikkat çekmektedir. Cumhuriyet'in ilanıyla birlikte eğitim alanına, aile hayatının düzenlenmesine, siyasal hayata ve çalışma hayatına katılıma yönelik iyileştirmeler yapılmıştır.[4]

20 ve 21. yüzyılda gerçekleşen uyanış ve dönüşümlere rağmen dünyada ve ülkemizde kadınların hâlâ yeterli düzeyde kamusal hayatta temsil edilemediği açıktır. Sosyal, kültürel ve ekonomik yaşamdaki değişen koşullara rağmen kadınların toplumsal hayata katılımları artmakla birlikte hâlâ arzu edilen düzeye ulaşamamıştır.

Dünyada ve Ülkemizde Kadın İş Gücü Piyasasının Genel Durumu

Ekonomik hayata katılım başlıca iş gücüne katılım, istihdam ve işsizlik verileriyle değerlendirilmektedir. Dünya genelinde 2021 yılı için kadınların iş gücüne katılma oranı %46,30 olarak gerçekleşirken erkeklerde bu oran %71,69'dur. İstihdam oranında ise kadınların oranı %43,34 olurken erkeklerin oranı %67,34 ve işsizlik oranında kadınların oranı %6,36 iken erkeklerde bu oran %6,18'tir.[5]

Ülkemizdeki duruma daha net bir bakış açısıyla bakabilmek adına Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütüne (OECD) üye ülkelerin iş gücü piyasası verileri incelendiğinde 2010 yılından 2019 yılına kadar istihdam ve iş gücüne katılım oranının arttığı görülmektedir. 2020 yılında ise bu artışın pandemi etkisiyle azaldığı dikkat çekmekte olup 2021 yılında yeniden yukarı yönlü artış görülmüştür. Türkiye için söz konusu inceleme yapıldığında 2019 yılına kadar yukarı yönlü ivmenin devam ettiği ve pandemi sonrası yeniden artışa geçildiği ancak OECD ortalamasının altında seyreden bir grafik oluşmasına rağmen süregelen bir gelişmenin olduğu görülmektedir. İşsizlik oranları pandemi dönemine kadar olumlu bir grafik izlerken pandemiyle birlikte artışların yaşandığı sonrasında ise bir toparlanma sürecine girildiği görülmektedir.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ÜLKE	Faaliyet												
Türkiye	İstihdam Oranı	43,0	45,0	45,4	45,9	45,5	46,0	46,3	47,1	47,4	45,7	42,8	45,2
	İş Gücüne Katılım Oranı	48,8	49,9	50,0	50,8	50,5	51,3	52,0	52,8	53,2	53,0	49,3	51,4
	İşsizlik Oranı	11,9	9,8	9,2	9,7	9,9	10,3	10,9	10,9	11,0	13,7	13,1	12,0
OECD Ülkeleri	İstihdam Oranı	55,2	55,3	55,4	55,4	55,6	56,0	56,4	56,9	57,3	57,7	55,4	56,6
	İş Gücüne Katılım Oranı	60,4	60,2	60,3	60,2	60,1	60,2	60,3	60,5	60,6	61,0	59,7	60,3
	İşsizlik Oranı	8,5	8,1	8,1	8,0	7,4	6,9	6,5	5,9	5,5	5,4	7,1	6,2

OECD İstihdam ve İş gücü Piyasası İstatistikleri (15+ yaş)

[3] ERKEN, age, 2020, s. 15-16

[4] BUDAK, Gözde, Çalışma Hayatında Kadın, Çalışan Kadının Sosyolojik Değişimi ve Kadının İşgücüne Katkısı, 2021, s.10

[5] (https://databank.worldbank.org/source/gender-statistics)

Erkekler temelinde iş gücü piyasası istatistikleri incelendiğinde toplam verideki seyre paralel şekilde ilerleyen bir tablo ortaya çıkmaktadır. OECD ortalaması ve Türkiye verileri karşılaştırıldığında istihdam oranının yaklaşık olarak aynı değerlerle devam ettiği ve iş gücüne katılım oranında ise OECD ortalamasının üzerinde bir erkek katılımının ön plana çıktığı görülmektedir.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ÜLKE	Faaliyet												
Türkiye	İstihdam Oranı	62,7	65,1	65,0	65,2	64,8	65,0	65,1	65,6	65,7	63,1	59,8	62,8
	İş Gücüne Katılım Oranı	70,8	71,7	71,0	71,5	71,3	71,6	72,0	72,5	72,7	72,0	68,2	70,3
	İşsizlik Oranı	11,4	9,2	8,5	8,7	9,0	9,2	9,6	9,4	9,5	12,4	12,3	10,7
OECD ülkeleri	İstihdam Oranı	64,0	64,2	64,1	64,0	64,2	64,5	64,9	65,3	65,6	65,8	63,4	64,5
	İş Gücüne Katılım Oranı	70,1	69,8	69,7	69,5	69,3	69,2	69,2	69,3	69,3	69,5	68,1	68,6
	İşsizlik Oranı	8,6	8,0	7,9	7,9	7,3	6,7	6,3	5,7	5,3	5,3	6,9	6,0

OECD Erkek İstihdamı ve İş Gücü Piyasası İstatistikleri (15+ yaş)

Söz konusu veriler kadınlar açısından incelendiğinde OECD ortalamasının hem istihdam oranında hem de iş gücüne katılım oranında yaklaşık iki puanlık artış göstererek yüzde 50 seviyelerine ulaştığı görülmektedir. Türkiye'de ise oranların 2010 yılından bugüne yaklaşık dört puanlık artışı, önemli bir göstergedir. Her ne kadar kadınların istihdam ve iş gücüne katılım oranının OECD ortalamasının altında kaldığı görülse de kadınların istihdam içerisindeki sektörel dağılımının değişmesi gelişme sürecinin olumlu sinyaller vererek devam ettiğine işaret etmektedir.

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
ÜLKE	Faaliyet												
Türkiye	İstihdam Oranı	24,0	25,6	26,3	27,1	26,7	27,5	28,0	28,9	29,4	28,7	26,3	28,0
	İş Gücüne Katılım Oranı	27,6	28,8	29,5	30,8	30,3	31,5	32,5	33,6	34,2	34,4	30,9	32,8
	İşsizlik Oranı	13,0	11,3	10,8	11,9	11,9	12,7	13,7	14,1	13,9	16,5	15,0	14,7
OECD ülkeleri	İstihdam Oranı	47,0	47,0	47,2	47,4	47,6	48,0	48,5	49,0	49,5	50,1	47,9	49,1
	İş Gücüne Katılım Oranı	51,3	51,2	51,5	51,6	51,5	51,7	51,9	52,2	52,5	53,0	51,7	52,4
	İşsizlik Oranı	8,4	8,3	8,3	8,2	7,6	7,1	6,7	6,2	5,7	5,6	7,4	6,4

OECD Kadın İstihdamı ve İş Gücü Piyasası İstatistikleri (15+ yaş)

Ekonomik hayata katılımın bir diğer önemli göstergesi olan cinsiyete dayalı ücret farkına (erkeklerin ortalama kazançlarına göre erkeklerin ve kadınların ortalama kazançları arasındaki fark) bakıldığında OECD ortalamasında yüzde 12 (2020) olarak gerçekleştiği, yasal düzenlemeler sayesinde Türkiye'de yüzde 10 (2018) olduğu görülmektedir.[6]

Ülkemizde Kadının İş Gücü Piyasasındaki Durumu

1995 yılında tarım sektöründe çalışan kadınların oranı yüzde 71,7 olarak gerçekleşirken zamanla bu oranın ülkenin gelişmişlik seviyesi ve yaşanan toplumsal dönüşümle birlikte azaldığı bilinmektedir. 25 yıl öncesine kadar kadınlar ağırlıklı olarak tarım sektöründe çalışmakta iken 2021 yılına gelindiğinde bu oranın yüzde 22,73 olarak gerçekleşmesi yaşanan dönüşümü işaret etmektedir. Son dört yıldaki verilere baktığımızda da tarım istihdamında azalmanın devam ettiği görülmektedir. Kadınların en az çalıştığı sektör olan sanayi sektöründe 1995 yılında yüzde 9,7 olan istihdam oranı, 2021 yılında yüzde 83'lük artışla beraber 17,58

Her ne kadar kadınların istihdam ve iş gücüne katılım oranının OECD ortalamasının altında kaldığı görülse de kadınların istihdam içerisindeki sektörel dağılımının değişmesi gelişme sürecinin olumlu sinyaller vererek devam ettiğine işaret etmektedir.

[6] https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm#indicator-chart

olarak tezahür etmiştir. Bununla beraber pandemi etkisine rağmen son yıllarda sanayi sektöründe yer alan kadın sayısı artış göstermeye devam etmektedir. Tarım sektöründen ayrılan kadın iş gücü, köyden kente göçle ve yaşanan sosyal ve kültürel dönüşümle birlikte hizmet sektörüne yönelmiştir. Bunun sonucu olarak da hizmet sektöründe 1995 yılında kadınların oranı yüzde 18,6 iken 2021 yılında üç kattan fazla artış göstererek yüzde 59,68'e ulaşmıştır.

	1995[7]	2018	2019	2020	2021
Tarım	71,7	26,09	25,11	23,10	22,73
Sanayi	9,7	16,02	15,87	16,71	17,58
Hizmet	18,6	57,88	59,03	60,19	59,68

TÜİK, Kadın İstihdamının Sektörlere Göre Dağılımı (%)

Kadın istihdamını artırmak ve ev içi iş yükü ile çalışma yaşamındaki sorumlulukları dengelemek amacıyla oluşturulan iş ve aile hayatının uyumlaştırılması politikaları neticesinde diğer gelişmiş ülkelerde görüldüğü gibi ülkemizde de evli kadınların yıllar içerisinde istihdamdaki oranları artış göstermiştir. Söz konusu politikalar sayesinde çalışan kadınların hane halkı ve aile bakımında geçirdikleri süre azaldıkça istihdamda geçirdikleri sürenin arttığı ve "ev işleriyle meşgul olma" gerekçesiyle iş gücüne dâhil olmayan kadınların sayısının da zamanla azaldığı görülmektedir.

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Toplam	27,5	28	28,9	29,4	28,7	26,3	28
Evli	28,6	29,2	30,3	30,7	29,8	27,6	29,3

TÜİK, Evli Kadınların Toplam İstihdamdaki Oranı (%)

Yıl	Çalışan Kadınların İstihdamda Geçirdikleri Süre	Çalışan Kadınların Hanehalkı ve Aile Bakımında Geçirdikleri Süre
2006	04.19	04.03
2014-2015	04.32	03.31

TÜİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2021

Kaynak: TÜİK, Zaman Kullanım Araştırması, 2006, 2014-2015

[7] AYTA, Feyzagül, Türkiye'de kadın istihdamı sorunu: Kadın istihdamını artırmaya yönelik uygulanan sosyal politikalar ve öneriler, 2022, s. 13

Yıllar	İş Gücüne Dâhil Olmayan Nüfus	Ev İşleriyle Meşgul
2015	20.056	11.498
2016	20.052	11098
2017	20.085	11.133
2018	20.174	11.061
2019	20.411	11.359
2020	21.855	10.308
2021	21.612	9.917

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2015-2021

Kadınların Ev işleriyle meşgul olma nedeniyle iş gücüne dâhil olmayan nüfusları, (15+ yaş), (Bin kişi)

Eğitim ve İstihdam İlişkisi

Kişilerin istihdam edilebilirliğini artırmada eğitimin yadsınamaz bir rolü olduğu açıktır. Bu kapsamda eğitim seviyesi artan her kadının istihdam ve iş gücüne katılım oranının da arttığı görülmektedir. Yıllar itibarıyla kadınların okullaşma oranının yükseldiği ve özellikle daha fazla kadının yükseköğretimden mezun olduğu görülmektedir. Böylece daha nitelikli hâle gelen kadınların, iş gücü piyasasında varlıklarının güçlenmesiyle beraber temsiliyet düzeyleri de artmaktadır.

YIllar	Okur-yazar Olmayan	Bir Öğre-nim Kuru-mundan Mezun Olmayan	İlkokul	İlköğretim	Ortaokul ve Dengi	Lise ve Dengi	Yükse-kokul ve Fakülte	Yüksek Lisans	Doktora
2010	14,06	7,5	42,1	6,4	5,8	14,5	8,1	0,7	0,2
2011	11,8	8,5	40,7	8,4	5,3	15	9,1	0,8	0,2
2012	10,3	9,4	40	9	5,2	15,3	9,8	0,8	0,2
2013	9,7	9,5	38,9	9,7	5,1	14,9	11	1	0,3
2014	9,4	9,2	37,2	9,5	6,2	15,3	11,9	1	0,3
2015	9,1	8,9	36,2	9,3	6	15,7	13,3	1,2	0,3
2016	8,6	8,6	33,9	10,4	7,1	15,8	14,2	1,2	0,3
2017	8,1	8,3	33	11,1	6,9	16	14,7	1,6	0,3
2018	7,6	8	30,9	12,2	7,3	16,5	15,5	1,7	0,3
2019	6,9	7,4	29,4	9,7	10,7	17,5	16,3	1,9	0,3
2020	6,5	7,1	28,5	9,2	11,4	17,7	17,3	1,9	0,4

Bitirilen Son Öğrenim Kurumu (25+ yaş)
Kaynak: TÜİK, Ulusal Eğitim İstatistikleri Veri Tabanı, 2010-2020

"TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçları"na göre kadınların eğitim düzeyindeki artışına paralel olarak iş gücüne katılım ve istihdam oranlarının arttığı görülmektedir. Okuryazar olmayanların iş gücüne katılım oranı yüzde 12,38 ve istihdam oranı yüzde 11,68 iken yükseköğretimden mezun olanların iş gücüne katılımının yüzde 65,66 ve istihdam oranının yüzde 54,57 olması, eğitim ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğitim Durumu	İş Gücüne Katılım Oranı		İstihdam Oranı	
	Toplam	Kadın	Toplam	Kadın
Toplam	49,3	30,89	42,8	26,27
Okuryazar Olmayanlar	14,7	12,38	13,4	11,68
Lise Altı Eğitimliler	44	24,06	38,4	21,26
Lise	49,5	29,85	41,8	23,78
Mesleki veya Teknik Lise	61,6	37,00	52,7	28,30
Yükseköğretim	75	65,56	65,4	54,57

Eğitim Durumuna Göre Kadın İş Gücü Verileri
Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2020

Yıllar itibarıyla yönetici pozisyonunda ve kaymakam olarak görev yapan kadınların oranının artması, eğitim sayesinde daha nitelikli hâle gelen kadın iş gücünün, karar alma mekanizmalarında da artan bir seyirle daha fazla yer alabileceğine dair örnek teşkil etmektedir.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Yönetici	12,2	14,5	13,4	13,2	15,1	15	14,8	16,2	18,2	-
Kaymakam	2,6	2,6	2,4	2	1,6	2	1,9	2,8	3,4	4,7

Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2012-2020
Kaynak: İçişleri Bakanlığı, 2010-2021

Özetle, kadınların istidama ve iş gücüne katılım oranları ile işsizlik oranları üzerinden yukarıda yapılan değerlendirmelerde yıllar itibarıyla özellikle eğitim düzeyinin artması ve ev içi sorumlulukların azalması ile birlikte iş gücü istatistiklerimizdeki pozitif ivmelenmenin ve gelişme sürecimizin devam ettiğini ve bu sayede arzulanılan iş gücü piyasası yapısına erişilmeye ulaşılacağını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda nihai hedefi bölgesinde ve küresel ölçekte model bir ülke haline gelmek olan ülkemizin başta iş gücü piyasası olmak üzere hayatın her alanında eşit ve adil katılımı gözeterek politikalarını geliştirmesi de son derece doğaldır.

KAYNAKÇA

• AYTA, Feyzagül; Türkiye'de Kadın İstihdamı Sorunu: Kadın İstihdamını Artırmaya Yönelik Uygulanan Sosyal Politikalar ve Öneriler, 2022.

• BUDAK, Gözde, Çalışma Hayatında Kadın, Çalışan Kadının Sosyolojik Değişimi ve Kadının İş gücüne Katkısı, 2021.

• ERKEN, Caner, Kadınların İş gücü Piyasasında Karşılaştıkları Engeller ve İŞKUR için Öneriler: Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, 2020.

• https://data.oecd.org

• https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=istihdam-issizlik-ve-ucret-108&dil=1

• https://databank.worldbank.org/

•https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/toplumsal_cinsiyet_istatistikleri_2021.pdf

ÜST POLİTİKA BELGELERİNDE VE EYLEM PLANLARINDA KADIN

Merve BURHAN GÖCEN
İstihdam Uzmanı / İŞKUR

İstikrarlı ve adil toplumların oluşması, kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi, insan hakları alanında uluslararası hedeflere ulaşabilme arzusu, kadınların güçlendirilmesi kapsamında ele alınan politikalara verilen önemle kendini göstermektedir. Bu yaklaşım, bütün politikaların toplumsal cinsiyet perspektifinden değerlendirilmesini sağlayan geniş bir stratejinin parçası hâline gelmiştir. Söz konusu politikaların sahiplenilmesi ve yaşama geçirilebilmesi güçlü ekonomiler inşa edilmesinde önemli rol oynamaktadır.

Kadınların güçlenmesinin kapsamına bakıldığında; kadınların kendi hayatları üzerinde güç ve kontrol sahibi olması, stratejik seçimler yapma yeteneği kazanması ve daha adil bir toplumsal-ekonomik düzen oluşturmak için toplumsal değişimin yönünü etkileme becerilerine sahip olma sürecini içermesi anlaşılmaktadır.[1]

Gelişen ve değişen iş gücü piyasası çok farklı fırsatları ve zorlukları beraberinde getirmektedir. Küresel değişimlerden kurumsal yapılar da etkilenmektedir. Yeni çalışma biçimleri ve istihdam yapıları çalışma hayatında yer alan aktörlere yeni roller ve sorumluluklar yüklemektedir. Dünya genelinde kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklerden çok daha düşüktür. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre, 2022 yılında dünya genelinde erkeklerin iş gücüne katılma oranı %72 iken bu oran kadınlarda %46,6'dır.[2] İş gücüne katılım oranındaki cinsiyet açığı ise %25,4 olarak gerçekleşmiştir.

Konuya kadınların ekonomik faaliyetlere katılımı yoluyla güçlenmeleri perspektifinden bakıldığında, kadınların insana yakışır koşullarda çalışma hakkına erişimlerinin sağlanarak güçlenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Bu kapsamda kadınların iş gücüne katılma oranında meydana gelecek artış, daha iyi ve adil çalışma koşullarının gerçekleşmesi, bu alanda geliştirilen ve geliştirilecek istihdam politikalarına kurumların

[1] Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE), 2018

[2] ILO, World Employment and Social Outlook Trends 2022 s. 106

verecekleri katkılara bağlıdır. Politika yapıcıların ve kadınlara yönelik alanlarda çalışma yapan kurumların kapsayıcı bir kalkınma sürecini harekete geçirecek politika alanlarını belirlemesi ve önceliklendirmesi önem arz etmektedir.

Bu kapsamda ülkemizde, kamu kurum ve kuruluşları, sendikalar, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları ile uluslararası kuruluşların sorumluluğunda ve iş birliğinde eylem planları yürütülmektedir. Eylem planlarında, iş gücü piyasasına yönelik olarak rekabetçi ve iyi işleyen bir yapıyı hedefleyen ve aynı zamanda sosyal içermeyi de göz önünde bulunduran bir reform altyapısı benimsenmiştir.

Ülkemizdeki üst politika belgeleri, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların iş gücü piyasasında daha çok yer alabilmelerine yönelik birçok hedefi ve bu hedefleri gerçekleştirmek üzere planlanan tedbirleri içermektedir.

Bu bağlamda ilgili mevzuat, kadınların iş hayatına katılımının artırılması, kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve kadının güçlenmesi ile ilgili birçok düzenlemeyi içermektedir. Bununla birlikte kamu kurumlarının stratejik planlarında yer alan hedeflerinin üst politika belgelerinde yer alan hedefler ile de uyumlu olması beklenmektedir. Ülkemizdeki üst politika belgeleri, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve kadınların iş gücü piyasasında daha çok yer alabilmelerine yönelik birçok hedefi ve bu hedefleri gerçekleştirmek üzere planlanan tedbirleri içermektedir. Bu hedeflerin gerçekleşme sonuçları, belirli periyotlarla ilgili ve sorumlu kuruluşlar tarafından izlenmekte ve raporlanmaktadır. Ayrıca ulusal istatistikler, kadınlara yönelik geliştirilecek özel politikaların öneminin ortaya koyulabilmesi, sorun alanlarının tespit edilebilmesi ve bu alanlara yönelik geliştirilen tedbirlerin hangi derecede başarıya ulaştığının değerlendirilebilmesi için kullanılan en önemli veri kaynağıdır.

Aşağıda gruplandırılmış şekilde yer verilen tüm bu yasal düzenlemeler, üst politika belgeleri, eylem planları, yapılmakta olan istatistikler devletin bu konuya verdiği önemi ve bu konudaki kararlılığını göstermektedir.

1. Yasal Çerçeve

- Anayasa (10. Madde, 41. Madde, 42. Madde, 90. Madde vb.)
- Türk Medeni Kanunu
- Türk Ceza Kanunu (105. Madde, 117. Madde, 118. Madde, 122. Madde vb.)
- Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW)
- İş Kanunu
- İşsizlik Sigortası Kanunu
- Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
- Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu
- Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu
- Gelir Vergisi Kanunu (9/1(6) Madde)
- 2006/17 Sayılı Başbakanlık Genelgesi
- 5840 Sayılı Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Kanunu ile kurulan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) Raporları

2. Stratejik Çerçeve

• 11. Kalkınma Planı (2019-2023)

• Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı (2022)

• Orta Vadeli Program (2023-2025)

• Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)

• Ulusal Genç İstihdam Stratejisi Eylem Planı (2021-2023)

• Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ve Göstergeleri (SKA 5: Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmek)

• Katılım Öncesi Ekonomik Reform Programı (2022-2024)

• Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Komisyonu Raporu (2018)

• Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018-2023)

• Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Ulusal Eylem Planı (2021-2025)

• Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008–2013)

• Bütçe Belgeleri

3. Ulusal İstatistiklerle Kadınlar

• TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri

• Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması

• Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması

• Diğer Tematik Araştırmalar ve Analiz Raporları

4. Kurumsal Çerçeve

• Türkiye İş Kurumu Stratejik Plan (2019-2023)

• Türkiye İş Kurumu 2021 Yılı Faaliyet Raporu

• Türkiye İş Kurumu 11. Genel Kurul Raporu ve Kararları

• 25 Mayıs 2006 tarih ve 9644 sayılı talimat (İŞKUR işe alım ilanlarında özel sektör işverenlerinin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça cinsiyete dayalı ayrımcılık yapamayacaklarını duyurmuştur.)

Ülkemizin temel yol haritası niteliğine sahip, uzun vadeli bir bakış açısıyla hazırlanan ve kalkınma vizyonunu ortaya koyan On Birinci Kalkınma Planı döneminde "İstihdam ve Çalışma Hayatı" başlığı altında belirlenen temel amaç "toplumun tüm kesimlerine insana yaraşır iş fırsatlarının sunulması ile başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması" şeklindedir. Planda bununla ilgili olarak "Kadınların iş gücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırıcı ve istihdamlarını artırıcı uygulamalar geliştirilecektir." şeklinde belirlenen politika ile ilgili tedbirler şu şekildedir:

On Birinci Kalkınma Planı döneminde temel amaç, başta kadın ve gençler olmak üzere özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılmasıdır.

- İş gücü piyasasında kadın istihdamını artıracak şekilde kadınların özellikle kodlama, yazılım gibi teknoloji üretimi alanlarında mesleki eğitim ve beceri gelişimi fırsatları güçlendirilecektir.

- Kadınların iş gücüne ve istihdama katılımlarının artırılmasını teminen bakım hizmetlerine erişimin kolaylaştırılması başta olmak üzere iş ve aile yaşamını uyumlaştıran uygulamalar dinamik bir biçimde hayata geçirilecektir.

Kadınların, iş kurma ve geliştirme süreçlerinin kolaylaştırılması ve desteklenmesi, karar alma mekanizmalarında daha fazla yer almalarının teşvik edilmesine yönelik çalışmalar sürdürülecektir.

Ayrıca, planın "Kadın" başlığı altında yer alan temel amaç, "Kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı önlemek, kadınların toplumsal hayatın tüm alanlarında hak, fırsat ve imkânlardan eşit biçimde yararlanmalarını ve güçlenmelerini sağlamaktır." Bu başlık altında yer alan politika, "Haklar konusunda kadın-erkek fırsat eşitliğini güçlendirecek şekilde kadınların ekonomik, sosyal, kültürel hayata ve karar alma mekanizmalarının her düzeyine aktif katılımı özellikle yerelden başlayarak teşvik edilecektir." şeklinde belirlenmiştir. Bu politikaya iş gücü piyasası ile ilgili olarak eklenen tedbirler de şu şekildedir:

- Kadınların ekonomik ve sosyal hayatta güçlenmelerine yönelik araştırmalar yapılacak, projeler yürütülecek, eğitimler verilecektir.

- Kadınların ekonomik faaliyetlerinin geliştirilmesi için kadın girişimcilere iş geliştirme süreçlerinde danışmanlık ve rehberlik hizmeti sunulacak, bu alandaki desteklerde kadınlara öncelik verilecektir.

- Kadının ekonomik yaşama etkin katılımının artırılması konusunda illerin farklı iş gücü ihtiyaçları göz önünde bulundurularak eğitim, staj, işbaşı eğitimi gibi uygulamaların etkin olarak devam etmesi sağlanacaktır.

- İş gücü piyasasının değişen ihtiyaçları çerçevesinde yeni gelişen meslek alanları göz önünde bulundurularak kız çocuklarının fen, teknoloji, mühendislik, matematik alanlarındaki mesleklere yönlendirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.

Orta Vadeli Program (OVP), üç yıllık bir perspektifle hazırlanmakta olup temel olarak On Birinci Kalkınma Planı esaslarını dikkate almaktadır. Uygulama dönemi itibarıyla program aynı zamanda hazırlıkları başlatılan On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) dönemine geçiş süreci için de önem arz etmektedir. OVP gerek özel kesim gerekse de kamu kesimi için bir yol haritası niteliği taşımaktadır. OVP'de kadın istihdamı ile ilgili politikalar ve öncelikli tedbirler şu şekildedir:

- İş Kulüpleri ve sanal istihdam fuarları özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına girişlerine ve kalıcı olmalarına yönelik olarak yaygınlaştırılacak, Destekli İstihdam Modeli kapsamında iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilecektir.

- Kadınların, iş kurma ve geliştirme süreçlerinin kolaylaştırılması ve desteklenmesi karar alma mekanizmalarında ve e-ticaret platformlarında daha fazla yer almalarının teşvik edilmesi, kadın kooperatifçiliğinin güçlendirilerek destekleyici hizmetlerin sunulması ile kadınlarda finansal okuryazarlığın geliştirilmesine yönelik çalışmalar sürdürülecektir.

Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi hedeflenmektedir.

- İş ve aile yaşamını uyumlaştırmak ve iş gücüne katılımı teşvik etmek amacıyla çocuklar ile engelli ve yaşlı bireylere yönelik erişilebilir, toplum temelli gündüz bakım hizmetleri yaygınlaştırılacaktır.

- Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılması amacıyla aktif iş gücü piyasası programlarından etkin bir şekilde yararlanmaları sağlanacaktır.

Kadınların güçlenmesine yönelik alınan önlemler, kadınların iş gücüne katılımlarının teşviki ve istihdamdaki cinsiyet açıklarının kadınlar lehine değişebilmesi konuları, yukarıda da değinildiği üzere kalkınma planları, hükûmet programları gibi üst politika belgelerinde amaç ve hedefler şeklinde yer almaktadır. Bununla beraber pek çok farklı kurum ve kuruluş tarafından kadınların güçlenmesine ilişkin yürütülecek çalışmalara da yol göstermesi bakımından sadece bu konuya özel sistematik bir belgenin düzenlenmesi ve yapılan çalışmaların bir üst politika metni çerçevesinde takip edilmesi gerekliliği sonucunda, kadınların güçlenmesine yönelik "Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı" Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) koordinatörlüğünde hazırlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu eylem planı; 2018-2023 yıllarını kapsayacak şekilde, eğitim, sağlık, ekonomi, karar alma mekanizmalarına katılım ve medya başlıklarını içeren beş politika ekseni temel alınarak hazırlanmıştır.[3]

Öte yandan Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nden beşincisi olarak belirlenen "toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve tüm kadınların ve kız çocuklarının güçlenmesi" amacı altında 8 küresel hedef ve 14 gösterge belirlenmiştir. Bu hedeflerden 5.5 no.lu hedef: "Kadınların siyasi, ekonomik ve sosyal hayattaki karar alma süreçlerinin her seviyesinde tam ve etkili katılımı ile liderlik için eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak." şeklinde belirlenmiş ve alt göstergeleri de:

- Türkiye Büyük Millet Meclisi ve yerel yönetimlerdeki kadınların sandalye oranı,

- Yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların oranı, şeklinde belirlenmiş ve istihdam piyasasında kadın ve erkeklerin mesleklerinde ilerleme konusunda yaşadıkları dikey ayrışma konusunun da altı çizilmiştir.[4]

[3] (https://www.aile.gov.tr/media/6315/kad%C4%B1n%-C4%B1n-gue%C3%A7lenmesi-strajesi-belgesi-ve-eylem-plan%-C4%B1-2018-2023.pdf)

[4] http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2021/02/SKA-ve-Gostergeleri-Kapak-Birlestirilmis.pdf

Bahsi geçen Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı'nın yapısı ve kadınların güçlenmesine yaptığı vurgu, söz konusu 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri ile uyum içindedir.

Kadına yönelik şiddetle mücadelede kamu politikalarının temellerini ortaya koymak amacıyla Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünün (KSGM) koordinasyonunda hazırlanan diğer bir ulusal eylem planı da 2021-2025 dönemini kapsayan "Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele IV. Ulusal Eylem Planı"dır. Bu planda dikkat çeken nokta, kadına yönelik şiddet: fiziksel, ekonomik, cinsel ve psikolojik/duygusal olarak sınıflandırılmıştır. Bu kapsamda, kadının istihdama katılımının engellenmesi, istemediği işlerde zorla çalıştırılması, kazandığı gelire el konması, para harcamasının kısıtlanması, ekonomik konulardaki kararların erkek tarafından tek başına alınması, iş yerinde olay yaratmak suretiyle kadının işten atılmasına neden olunması, kadının iş bulmasını kolaylaştırıcı becerilerinin geliştirilmesinin engellenmesi, ekonomik şiddet kapsamında değerlendirilmiştir.

Şiddet mağduru kadınların istihdama yönelik aktif iş gücü kapsamındaki kurs ve programlardan ve girişimcilik eğitimlerinden faydalanmalarına yönelik çalışmalar yürütülecektir.

Söz konusu eylem planında yer alan "Şiddet mağdurunun sosyoekonomik olarak güçlenmesine yönelik vaka bazlı özel müdahale programları hayata geçirilecektir." stratejisi kapsamında "Şiddet mağduru kadınların istihdama yönelik aktif iş gücü kapsamındaki kurs ve programlardan ve girişimcilik eğitimlerinden faydalanmalarına yönelik çalışmalar yürütülecektir." faaliyeti belirlenmiştir. Bu faaliyetin hayata geçirilmesi ile ilgili kurum olarak İŞKUR, KOSGEB, MEB, yerel yönetimler, kamu kurumu niteliği taşıyan meslek kuruluşları, STK'ler belirlenmiş ve şiddet mağduru kadınların, psikososyal destek ve ekonomik güçlenme süreçlerinin geliştirilerek istihdam olanaklarının artırılması ve izlenmesine yönelik bir model oluşturulması amaçlanmıştır.

Ülkemizde makro ölçekli üst politika belgelerinden bir diğeri de kamuda stratejik yönetim anlayışı ile beraber ortaya çıkan ve kamu idarelerince hazırlanan stratejik planlardır. 5018 sayılı Kanun'un 9'uncu maddesi gereği hazırlanması öngörülen stratejik planlar ile kamu idareleri düzeyinde politika oluşturmak, hedef ve öncelikleri ve performans göstergelerini belirlemek amaçlanmıştır.

Bu kapsamda kurumsal olarak izlenecek amaç ve hedefleri belirleyen Türkiye İş Kurumu 2019-2023 dönemi Stratejik Planı'nın performans göstergelerine bakıldığında:

- Özel sektörde işe yerleştirilenlerin içindeki kadın oranı,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmeti verilen kadın sayısı,
- Yıllık işbaşı eğitim programlarından yararlanan kadın sayısı,
- Yıllık mesleki eğitim kurslarından yararlanan kadın sayısı,

olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yaklaşımla kadınların iş gücü piyasasında görünürlüğünün artırılmasına yönelik politikaların plana yerleştirildiği görülmektedir.

Kadınların güçlendirilmesi hususunda değerlendirme yapmak üzere bu tarz göstergelerin üst politika metinlerinde yer alması önem arz etmektedir.

Sonuç olarak ülkemizde yürürlükte olan yasal belgelere ve uygulanmakta olan üst politika belgeleri ile planlara bakıldığında; kadın erkek eşitliğinin sağlanması, kadınların ihtiyaçlarının karşılanması, kadınların iş gücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması ve istihdamdaki paylarının arttırılması açısından devletin bu konudaki politikaları hayata geçirmesi konusundaki kararlılığı son derece önem taşımaktadır. Neticede kadınların ekonomik kaynaklara erişebildiklerinde hayatlarının diğer alanlarında da pozitif yönlü değişiklik yapabildikleri yadsınamaz bir gerçektir.

Ceylan ARIK ÇİFÇİ
Çalışma Uzmanı / Çalışma Genel Müdürlüğü

ALTERNATİF ÇALIŞMA MODELLERİ VE KADIN İSTİHDAMI İLİŞKİSİ

21. yüzyıl, sosyal ve ekonomik hayatta yaşanan değişimlerin ivme kazandığı, toplumsal yaşamın dönüşüme uğrayarak evrildiği, 2019 yılı itibarıyla ortaya çıkan COVID-19 pandemisi ile birlikte bundan önceki yüzyıllardan tamamen farklılaşan ve 4. Sanayi Devrimi'nin etkilerinin en yoğun olarak ortaya çıktığı bir dönemi ifade etmektedir.

Bu kapsamda çalışma hayatı da 21. yüzyılda dünyada yaşanan sosyal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin etkisi ve çalışma modelleri, istihdam koşulları ve iş gücü niteliğinin değişmesiyle kapsamlı bir dönüşüm süreci içine girmiştir. Özellikle dijitalleşen dünyada ortaya çıkan alternatif çalışma modelleri, belirlenen bir fiziksel mekânda bulunarak çalışma durumunu değiştirmiş, bu sayede istihdam koşullarının bireyselleşmesine sebep olurken işin farklı ortamlarda (fiziksel/sanal) görülebilmesine imkân sağlamıştır.

2019 yılında dünyada, 2020 yılında ülkemizde baş gösteren COVID-19 pandemisi, toplum sağlığının korunması ve virüsün bulaşıcılığının ortadan kaldırılması amacıyla sosyal mesafenin azaltılması için önlemleri beraberinde getirmiş ve bu kapsamda iş yerlerinin kapanması ve iş yeri dışında çalışma

yönteminin kullanılması, alternatif çalışma modellerinin yaygınlaşmasını sağlamıştır. Söz konusu çalışma modelleri ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmekle birlikle genel anlamda dünyada kullanılan ortak biçimler; uzaktan/evden çalışma, kısmi süreli çalışma (yarı zamanlı/belirlenen çalışma süresinden daha az çalışma), platform çalışma (faaliyetlerin çevrim içi platformlar aracılığıyla gerçekleştirildiği çalışma), iş paylaşımı (tam zamanlı bir işin süre ve ücret bakımından paylaşılarak birden fazla çalışan tarafından yapılması), çağrı üzerine çalışma (işçinin işveren tarafından çağrılması durumunda iş yerine gelerek çalışması) olarak sıralanabilmektedir.

Alternatif çalışma modellerinin yaygınlaşabilmesinde iş gücünün niteliğinin çağın gerekleri doğrultusunda geliştirilmesi ve meslekler kapsamında sunulan hizmetler ile ortaya konan faaliyetlerin yeni istihdam biçimlerine uyumlaştırılması hususları önem taşımaktadır. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatının (OECD) Haziran 2020 tarihli raporu[1], Türkiye'de çalışan nüfusun %21'i için uzaktan çalışma modellerinin mümkün olduğunu ve eğitim seviyesindeki artış ile beraber uzaktan çalışmanın uygulanabileceği mesleklerin oranında da bir artış görüldüğünü ortaya koymaktadır. Türkiye, bu oranla diğer OECD ülkelerine göre en alt sıralarda yer almaktadır. Örneğin Lüksemburg'da bu çalışma modelinin uygulanabildiği işlerin oranı %50 iken İngiltere, Hollanda ve İsviçre'de ise bu oran %40 düzeyindedir.

Alternatif çalışma modellerinin iş gücü üzerindeki etkileri farklılık göstermektedir. Avrupa İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yayımlanan 2021 yılı verilerine göre Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde 15-64 yaş aralığında istihdam edilenler içinde evden çalışma oranı[2] %13,4 olarak gerçekleşmiştir. 2015-2019 döneminde yaklaşık %5 civarında olan bu oran, 2020 yılında %12'ye yükselmiş olup pandeminin etkilerini yansıtmaya başlamıştır. Gelişmişlik düzeyi yüksek AB ülkelerinde (Hollanda, İsveç, Finlandiya vb.) ortalama %15-%25 arasında gerçekleşen bu oranın Türkiye için 2020 düzeyi %3 olarak belirlenmiştir. 2020 yılı itibarıyla Türkiye ile birlikte en düşük düzeyde evden çalışma oranına sahip ülkeler, Bulgaristan, Romanya, Hırvatistan ve Macaristan'dır.

[1] OECD, "Capacity for Remote Working Can Affect Lockdown Costs Differently across Places.", Haziran 2020.
[2] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_3472965/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.

Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Kılavuzu'na göre uzaktan çalışmada en önemli artış, virüsten en çok etkilenen ülkelerde ve uzaktan çalışmanın salgın öncesinde de geliştiği yerlerde gerçekleşmiştir. Finlandiya, Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Danimarka gibi ülkelerde daha az sayıda çalışanın çalışma süreleri azaltılmıştır. Ortalama olarak Avrupa'da daha önce hiç evden çalışmamış olanların %24'ü, daha önce ara sıra evden çalışmış olanların ise %56'sı uzaktan çalışmaya başlamıştır.[3] Bu anlamda, evden çalışma modeli diğer ülkelere kıyasla gerekli teknik kapasite ve altyapının olduğu ülkelerde COVID-19 ile birlikte daha büyük kitlelerce deneyimlenmiştir.[4]

AB ülkelerinde yarı zamanlı (part-time) istihdam verilerine bakıldığında, pandemi öncesi ve sonrası dönemde büyük farklar olmadığı görülmektedir.[5] 2015-2021 döneminde AB ülkelerinde 15-64 yaş aralığında istihdam edilenlerin yarı zamanlı çalışma oranı yaklaşık %18-%20 arasında değişmektedir. Bu durum yarı zamanlı çalışma modelinin alternatif çalışma biçimleri içinde teknolojik gelişmelerin, toplumsal dönüşümlerin ve çalışma hayatının değişiminin takip edilmesiyle pandemi öncesi dönemde de ülkeler tarafından tercih edildiğini ortaya koymaktadır. Aynı veri seti içinde Türkiye'de bu oran %10-%12 arasındadır. Bu durum, ülkemizde AB ülkelerine kıyasla daha az olmakla birlikte yarı zamanlı çalışma alternatifinin evden çalışma biçimine nazaran çok daha

[3] ILO, Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, 2020, syf.3.
[4] TİSK, Yeni Nesil Çalışma Modelleri Raporu, Şubat 2022, syf.14.
[5] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A__custom_3471654/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.

fazla kullanıldığını göstermektedir. Ülkemizde yarı zamanlı çalışmayı da içeren kısmi süreli çalışmanın 4857 sayılı İş Kanunu'nun 13. maddesinde düzenlenmiş ve hak ve yükümlülüklerin yasal olarak belirlenmiş olmasının yarı zamanlı çalışmanın kullanımında önemli bir etken olduğu değerlendirilmektedir.

Alternatif çalışma modellerinin, çalışma süreleri, koşulları, ihtiyaç duyulan yeni becerilerin kazanımı, iş ve aile yaşamının uyumu, sosyal alışkanlıklar gibi faktörler dikkate alındığında çalışma hayatında özel politika gerektiren gruplar olarak anılan ve iş gücü piyasasına girmekte, girdiği zaman ise kalmakta zorlanan kişiler üzerinde farklı etkiler yaratmış olacağı herkes tarafından kabul edilen bir gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde klasik çalışma biçimlerinde iş gücüne katılım oranı erkeklere ilişkin oranın altında kalan kadınlar, bu gruplar içinde yer almaktadır. 2021 yılı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) İşgücü İstatistikleri Raporu'na göre erkeklerin iş gücüne katılım oranı %70,3 iken kadınların iş gücüne katılım oranı %32,8 olarak gerçekleşmiştir.[6]

Pandemi sonrası iş gücü istatistikleri, kadın istihdamının alternatif çalışma biçimlerinden olumlu yönde etkilendiğini göstermektedir. AB ülkelerinde 2015 yılında 15-64 yaş aralığındaki kadın çalışanlar arasında %5,2 olan evden çalışma oranı 2020 yılında %13'e, 2021 yılında ise %14,4'e yükselerek her iki yıl için de AB genel ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir.[7] Ülkemizde 2020 yılında kadınlar için bu oran %7,6 olup genel ortalama olan %3'ün üzerindedir. Aynı dönemde erkek çalışanların evden çalışma oranı %0,9'dur.[8] Yarı zamanlı çalışma istatistiklerine[9] bakıldığında, kadın çalışanlar arasında bu oranın 2020 yılı itibarıyla AB ülkelerinde %29,6 ve Türkiye'de %19 olarak gerçekleştiği, her iki verinin de AB ve Türkiye genel ortalamasının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Ülkemizde 2020 yılında erkek çalışanlar arasında yarı zamanlı çalışanların oranı %8,6 olarak gerçekleşmiştir.[10]

Erkekler arasında hem evden hem de yarı zamanlı çalışma, genel ortalamanın ve kadınlar için gerçekleşen oranın oldukça altındadır.

İstatistiklere yansıyan olumlu tablonun arka planı ile sebep ve sonuçlarının irdelenmesi, alternatif çalışma biçimlerinin kullanımının bir tercih mi yoksa zorunluluk mu olduğunun ortaya konması açısından önem taşımaktadır. Eurostat tarafından yayımlanan gönüllü olmadan yarı zamanlı çalışan kişilerin oranına bakıldığında 2020 yılında ülkemizde yarı zamanlı çalışan kadınların %7,6'sının istekli olarak çalışmadığını göstermektedir.[11] 2015 yılında %5 iken 2019 yılı ile birlikte yaklaşık %7 seviyelerine ulaşan bu oran, özellikle salgın dönemi itibarıyla alınan önlemler kapsamında iş yerlerinin kapanması, bir kısmının ekonomik zorluklar sebebiyle çalışma sürelerini

[6] TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2021, 23 Mart 2022
[7] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_3472446/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.
[8] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EHOMP__custom_3473035/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.
[9] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAN__custom_3472650/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.
[10] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAN__custom_3473073/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.
[11] https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPPGAI__custom_3477788/default/table?lang=en, erişim tarihi: 29 Eylül 2022.

azaltması ve tam zamanlı çalışma ücretlerinin ödenmesinde yaşanan zorluklar, çalışma koşullarının değişmesi üzerine kadınların yarı zamanlı çalışma sistemine ihtiyaçlar doğrultusunda entegre edildiğine işaret etmektedir.

Ülkemizde kadınlar arasında alternatif çalışma biçimlerinin gelişmiş AB ülkelerine kıyasla daha az yaygın olması durumunu anlayabilmek adına uzaktan çalışma sistemine tam ve verimli geçiş için teknolojik altyapının hâlâ gelişime açık durumda olması hususunu akıllarda tutarken geleneksel ve kültürel özellikler ile ülkemizdeki cinsiyet rollerinin de göz önüne alınması gerekmektedir.

Normal koşullarda uzaktan çalışma, genellikle hem çocuk bakımı ve ev işlerini üstlenirken hem de ücretli çalışmaları gerektiğinden kadınları potansiyel olarak dezavantajlı duruma düşürmektedir. Alternatif olarak ise onların arzuladığı iş-yaşam dengesini kolaylaştırabilmektedir.[12] Esnek çalışma sürelerini beraberinde getiren yeni nesil çalışma yöntemlerinin hane içi yükümlülüklere daha fazla zaman ayrılması yoluyla ülkemizde kadınlara atfedilen bakım yükünün kolaylaştırılmasını sağlayabileceği gibi fiziki bir iş yeri yerine, ev ortamında/yarı zamanlı iş yerinde çalışmanın yaygınlaşmasının da dinlenmeye ve özel yaşama ayrılması gereken zamanın kısalması, devamlı olarak hane içi bakım yükünün merkezinde bulunulması, sosyalleşmenin azalması ve psikolojik anlamda tükenmişlik yaşanması şeklinde de sonuçlanabileceği dikkate alınmalıdır.

2020 yılında Türkiye Sanayiciler ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), Türk Girişim ve İş Dünyası Konfederasyonu (TÜRKONFED) ve Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) Türkiye Ofisi tarafından yapılan "COVID-19 Salgınının Kadın

[12] ILO, Covid-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu, 2020, syf.18.

Çalışanlar Üzerindeki Etkileri" konulu anket çalışmasına ilişkin raporun[13] sonuçlarına göre, kadın ve erkek çalışanların ilettikleri sorun alanlarında en büyük fark ev-iş dengesine ilişkin olarak ortaya çıkmıştır. Çalışanlar tarafından salgın döneminde ifade edilen sorun alanları sorulduğunda, araştırmaya katılan işletmelerin %99'u, kadın çalışanların artan ev işleri ve çocuk/yaşlı/hasta bakımı nedeniyle karşılaştıkları zorlukları ilettiklerini belirtmiştir. Bunları sırasıyla uzaktan/evden çalışma ile birlikte gelir karşılığı çalışma saatlerinin artması, endişe, psikolojik stres, tükenmişlik vb. durumlar, evde iletişim ve bilişim teknolojilerine kısıtlı erişim zorlukları izlemektedir. COVID-19 salgını ve ilgili kısıtlamalar başladığından bu yana çalışanların yaşadığı stresi azaltmak ve genel refahlarını desteklemek üzere, işletmelerin %76'sı özel önlemler aldığını belirtmiş ancak sadece %26'sı kadın çalışanlara yönelik özel önlem alındığını ifade etmiştir.

2020 tarihli ve "COVID-19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler" konulu araştırma notu, Türkiye'de salgının kadınlar üzerinde orantısız biçimde artan ev ve bakım iş yüküne neden olduğunu, ev işi ve ev halkı bakımına bir günde harcanan sürenin arttığını göstermektedir.[14] Pandemi önlemleri kapsamında, iş yerleri ve okulların kapanması ile sokağa çıkma yasakları nedeniyle eve kapanma dönemlerinde, çocuk bakımı ve ev işlerinde büyük bir artış yaşanırken çalışmaya da devam edilmesi, cinsiyete dayalı roller sebebiyle ülkemizde kadınların iş yükünü erkeklere kıyasla çok daha yüksek seviyelere taşımıştır.

Bu noktada, dünyada alternatif çalışma biçimleri yoluyla kadın istihdamının hem rakamsal hem de toplumsal anlamda olumlu şekilde gelişmesini sağlayan çözüm odaklı politikaların incelenmesi faydalı olacaktır. Örneğin, Hollanda'nın 1970'li yılların başında Avrupa'daki en düşük kadın iş gücüne katılım oranına sahip ülke olmasına karşın, yarı zamanlı çalışma uygulamasının artmasıyla beraber 2000'lerin başında bu oranın %59 seviyesine yükselerek AB ortalamasının üstüne çıkması ve sonrasında da hep yüksek seyretmesi dikkat çekicidir.[15]

Hollanda, 2016 yılında Esnek Çalışma Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur. Yasada esnek çalışma talebinin yapılması, kabulü, uygulanması ve sonlandırılması süreçlerine ilişkin detaylı düzenlemeler ile birlikte esnek çalışacak kişinin iş güvenliği, sağlığı, aile hayatı ve özel hayatının korunması adına koruyucu ve önleyici hükümlere yer verilmiştir.[16]

Hollanda'nın 1970'li yılların başında Avrupa'daki en düşük kadın iş gücüne katılım oranına sahip ülke olmasına karşın, yarı zamanlı çalışma uygulamasının artmasıyla 2000'lerin başında bu oranın %59 seviyesine yükselmesi ve AB ortalamasının üstüne çıkması dikkat çekicidir.

Bu çerçevede, Hollanda'da yarı zamanlı çalışma modeli ile kadın istihdam oranındaki artışın sebepleri, kadınların iş ve aile hayatları ile kişisel/özel alanlarının birbirinden ayrılarak düzenlenmesi ve korunması, evli ve çocuklu kadınların iş gücü piyasasına girişlerinin çalışma hayatında yer alan kurumlar ve uygulanan politikalarla başarılı şekilde kolaylaştırılması, yasal düzenlemelerin yarı zamanlı çalışma modelinin sınırlarını net şekilde çizerek kadın ve erkek arasında eşitsizlik yaratan uygulamaları ortadan kaldırmasıdır.

[13] TÜSİAD-TÜRKONFED-UN WOMEN Türkiye Ofisi Araştırması "Covid-19 Salgınının Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkileri", 2020.
[14] Memiş, E., İlkkaracan, İ., "Covid 19 Küresel Salgın Sürecinde Türkiye'de Bakım Ekonomisi ve Toplumsal Cinsiyet Temelli Eşitsizlikler" Araştırma Notu, UNDP, 2020.

[15] Jelle Visser, Ton Wilthagen, Ronald Beltzer & Esther van der Putte , "Part-Time Employment in the Netherlands: From Atypicality To A Typicality." University Of Amsterdam 2004 https://pure.uva.nl/ws/files/4028002/143586_107_parttime_for_ silvana.pdf
[16] https://wetten.overheid.nl/BWBR0011173/2016-01-01, erişim tarihi: 30 Eylül 2022.

Hollanda'da yarı zamanlı çalışmanın zorunluluktan değil, kadın çalışanların isteği üzerine tercih edilmesi de önemli bir husustur. Yapılan araştırmalarda, Hollanda'da gönüllü olmadan yarı zamanlı çalıştıklarını ifade edenlerin oranının oldukça düşük olduğu belirtilmiştir.[17] Yasal düzenlemeler ve uygulanan politikalar ile yaratılan memnuniyet, kadınları gönüllü olarak esnek çalışma modellerine yönlendirmektedir.

Kadınların kendi ayakları üzerinde durarak sosyal ve ekonomik hayatta güçlü birer birey olarak yer almalarının toplumları güçlendiren ve ülkelerin sürdürülebilir kalkınmalarına hizmet eden bir çıktı olduğu her zaman göz önünde bulundurulmalıdır.

Görüldüğü üzere, hem toplumsal yaşamda hem de çalışma hayatında cinsiyet eşitliğini sağlamak adına politika üretenler başta olmak üzere savunu ve farkındalık faaliyeti yürüten tüm kesimlerin önlemler alarak bunları hayata geçirmesi, ülkemizin geleneksel özellikleri dikkate alınarak çocuk, yaşlı, hasta bakımının devlet politikaları yoluyla kolaylaştırılması, işverenler tarafından psikolojik destek de dâhil olmak üzere kişilerin özel hayatlarının iyileştirilmesi ve sosyal hayata dâhil olmalarının sağlanması adına mekanizmalar oluşturulması, uzaktan çalışma modeline uygun teknik altyapının tamamlanarak teknolojik aletlerin kadınların kolay erişimine sunulması kadın istihdamının alternatif çalışma modelleri yoluyla desteklenmesi için zorunlu unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

[17] TİSK, Yeni Nesil Çalışma Modelleri Raporu, Şubat 2022, s. 33.

Ülkemizde hâlihazırda iş gücü piyasasında dezavantaja sahip bir grup olan kadınların çalışma hayatına kazandırılması için devlet tarafından atılması gereken adımlar ile desteklenmesi gereken alanlar bulunmaktadır. Devlet tarafından yerine getirilmesi ve geliştirilmesi gereken hususlar:

- Uzaktan çalışma ile kısmi süreli çalışmayı kapsayan esnek çalışma koşullarının 4857 sayılı İş Kanunu tarafından düzenlenmiş olması olumlu bir durum olmakla birlikte çağın gerekleri ve çalışma hayatının değişimine uyum sağlayarak yeni modellere ilişkin de usul ve esasların belirlenmesi,
- Yasal düzenlemelerin uygulanmasının sıkı denetimi,
- Sadece ücret ve prim ödemelerinde değil, kadın çalışanların erkeklere göre daha yoğun yaşadıkları sosyal stresle mücadele edebilmeleri adına psikolojik ve sosyal açıdan korunmaları için mekanizmalar geliştirilmesi amacıyla da işverenlerin teşvik edilmesi,
- Kadınlar üzerine yüklenmiş olan bakım sorumluluklarının azaltılması için kurumsal bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının sağlanması,
- Yeni çalışma modellerinin pek çoğunun temelinde bulunan dijital altyapının tamamlanması ve özellikle kadınların teknolojik araçlara erişiminin sağlanması için gerekli stratejilerin geliştirilmesidir.

Kadınların kendi ayakları üzerinde durarak sosyal ve ekonomik hayatta güçlü birer birey olarak yer almalarının toplumları güçlendiren ve ülkelerin sürdürülebilir kalkınmalarına hizmet eden bir çıktı olduğu her zaman göz önünde bulundurulmalıdır. 21. yüzyılla birlikte, özellikle salgının ortaya çıkışıyla dönüşüme uğrayan çalışma hayatında kadınların varlığını şimdiye kadar olduğu gibi kanuni düzenleme, politika, farkındalık ve teşvik çalışmalarıyla desteklemek, ülkelerin ekonomik büyüme ve kalkınma hedeflerine ulaşmasına da katkı sağlayacaktır.

Evrin DAĞKALDIRAN DEMİRALP
Çalışma Uzmanı / Çalışma Genel Müdürlüğü

KADIN İŞÇİNİN DOĞUM SONRASI İŞE DÖNÜŞÜNÜ KOLAYLAŞTIRAN MEVZUAT DÜZENLEMELERİ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesinde düzenlenen "Kanun Önünde Eşitlik" hükmünde belirtildiği üzere herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayrım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Mevzu Anayasa hükmü kapsamında, kadın erkek eşitliğini sağlamak amaçlı kadın çalışanlara özel yapılmış olan düzenlemelerin eşitlik ilkesine aykırı olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmiştir. Gebelik ve doğum sadece kadınları etkileyen olaylar olduklarından, anılan nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yapılması eşitlik hükümlerine aykırılık oluşturmaktadır. (YILDIZ, 2008) Benzer bir yaklaşımla uluslararası mevzuatta da kadının iş hayatında korunması hususunda çeşitli düzenlemeler bulunduğu görülmektedir. 3 no.lu Annelik Koruma Sözleşmesi (1919), 4 no.lu Gece Çalışması (Kadın) Sözleşmesi (1919), 41 no.lu Gece Çalışması (Kadın) Sözleşmesi Revize (1934), 45 no.lu Yer altı İşleri (Kadın) Sözleşmesi (1935), 89 no.lu Gece Çalışması (Kadın) Sözleşmesi Revize (1948), 100 no.lu Eşit Ücret Sözleşmesi (1951), 103 no.lu Annelik Koruma Sözleşmesi Revize (1952) ve 183 no.lu Annelik Koruması Sözleşmesi (2000) Uluslararası Çalışma Örgütünün kadın işçiler için özel düzenlemeler öngören sözleşmeleridir.

Ulusal mevzuatımızda kadın işçiler için özel olarak yer alan düzenlemelerin temelde anayasanın eşitlik ilkesine dayandığı ve uluslararası düzenlemelere uyum sağlamaya yönelik olduğu görülmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nda, Anayasa'da yer alan eşitlik ilkesi iş ilişkisi bağlamında düzenlenerek iş hayatında eşitliğin sağlanması amacıyla işverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadığı sürece bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı belirtilmiştir. 2010 yılında yayımlanan *Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi* kapsamında kamu ve özel sektör iş yerlerine yönelik yapılan her türlü denetimde yukarıda ifade edilen cinsiyet eşitliğine ilişkin hükümlere uyulup uyulmadığı hususlarının denetim raporunda yer verilmesi gerektiği düzenlenmiştir.

İşbu makale kapsamında kadın işçilerin özellikle doğum sonrasında işe dönüşünü kolaylaştırma amacı ile yapılan düzenlemelerden detaylı olarak bahsedilecektir. Bu kapsamda ulusal mevzuatımız incelenmiş olup belirli düzenlemelere ilişkin olarak Yargıtay kararlarından bahsedilecektir. Kadın işçinin işe dönüşü hususunda yapılan düzenlemelerde sıklıkla doğum öncesinde kadın işçiye tanınmış olan haklara atıfta bulunulması sebebiyle doğuma kadarki süreç için yapılmış olan düzenlemelerden de genel anlamda bahsedilecektir.

Analık Hâli ve Doğuma Kadarki Kanuni Düzenlemeler

4857 sayılı İş Kanunu değerlendirildiğinde iş sözleşmelerinin kurulması süresinde kadın işçiler için özel bir düzenleme bulunmadığı görülmektedir. Sözleşmenin devam etmesi ve sonlandırılması süreçlerinde evlilik, gebelik, evlat edinme ve çocuk sahibi olduktan sonra Kanun'la sınırlandırılmış olan sürelerde ek düzenlemeler bulunmaktadır. (Köseoğlu, 2017)

Analık hâli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadının gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hâlleri olarak tanımlanmıştır.

Kadın işçiye gebelik süresince periyodik kontroller için ücretli izin verilmektedir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, gebe kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır ve bu hâlde işçinin ücretinde bir indirim yapılmaz.

Analık hâli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda kadının gebeliğinin başladığı tarihten itibaren doğumdan sonraki ilk sekiz haftalık, çoğul gebelik hâlinde ise ilk on haftalık süreye kadar olan gebelik ve analık hâliyle ilgili rahatsızlık ve engellilik hâlleri olarak tanımlanmıştır.

"Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik"te belirtildiği üzere kadın çalışanlar, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar, emziren kadın çalışanlar ise doğum tarihinden başlamak üzere kendi mevzuatlarındaki hükümler saklı kalmak kaydıyla bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılamazlar. Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun iş yerinde görevli iş yeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi hâlinde altı ay daha uzatılır.

Analık Hali ve Doğum Sonrası Kanuni Düzenlemeler

Gebelik süresini kapsayan düzenlemelere ek olarak doğum sonrası izinler ve işe dönüş hususunda 4857 sayılı İş Kanunu'nda çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemelerden Madde 74'te Analık Halinde Çalışma ve Süt İzni kapsamında belirtildiği üzere kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik hâlinde, doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın işçi isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar iş yerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelere eklenir. Kadın işçinin erken doğum yapması hâlinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelere eklenmek suretiyle kullandırılır.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılamayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinen çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.

Kanun'da yer alan düzenlemelere ek olarak feshin geçerli sebebe dayandırılması maddesinde belirtildiği üzere yukarıda belirtilmiş olan 74'üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek geçerli neden sayılmamaktadır. Ayrıca işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkının düzenlendiği madde 25'te belirtilen sağlık sebepleri fıkrasında, işçinin devamsızlığının ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi hâlleri sayılmıştır. İlgili maddenin devamında belirtildiği üzere doğum ve gebelik hâllerinde bu süre 74'üncü maddede belirtilen sürenin bitiminde başlar. 74'üncü madde hükümlerine aykırı olarak doğumdan önceki ve sonraki sürelerde gebe veya doğum yapmış kadınları çalıştıran veya ücretsiz izin vermeyen işveren veya işveren vekiline idari para cezası verilir.

· Yargıtay Kararı - 22. HD., E. 2014/28783 K. 2014/30841 T. 10.11.2014

Kadın işçi iş sözleşmesinin haksız ve geçersiz sebeple feshedildiğini belirterek, devamsızlık nedeniyle yapılan feshin geçersiz olduğunu iddia etmiş ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir. Somut olayda, davacı işçinin doğum yaptığı, doğum sonrasında kullandığı ücretli izinlerinden sonra davacının ücretsiz doğum iznin başlangıcı 22.10.2012 bitişi ise 22.01.2013 olup, davacı bu sürenin bitiminde ise gelmediğinden davacının iş sözleşmesinin devamsızlık haklı sebebine dayalı olarak feshi doğrudur denilmiştir.

Kanun'da tanımlanmış olan doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde belirtilen sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde kaçıncı doğum olduğuna bakılmaksızın bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır. Bu fıkra hükümlerinden yararlanılan süre içerisinde süt iznine ilişkin hükümler

uygulanmaz. Bahsi geçen süreler hekim raporu ile işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında düzenlendiği üzere isteği hâlinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir.

Doğum yapan kadınlar ile 3 yaşından küçük çocuğu evlat edinen kadın veya erkek çalışanların analık izninin bitiminden itibaren doğum sayısı ve durumuna bağlı olarak 60 ila 360 gün arasında haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullandığı dönemde, gerekli başvuru ve prim ödeme şartlarını sağlayanlara "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği" ödenmektedir.

Yarım Çalışma Ödeneği Süresi:

- 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 gün olarak belirlenmiştir.

Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği'nden faydalanmak için işçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması, haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışılması ve analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Belgesi ile başvuruda bulunulması gerekmektedir.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik kapsamında düzenlendiği üzere isteği hâlinde kadın işçiye, on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik hâlinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilmektedir. Bu izin, üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinme hâlinde eşlerden birine veya evlat edinene verilir. Bu süre, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz.

· Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2014/29360 K. 2016/1935 T. 26.1.2016

Emeklilik nedeniyle iş akdini haklı olarak feshetmiş olan kadın işçinin mevzu iş yerinde çalıştığı zaman aralığı kesin belirli olup bu süre içerisinde 4 ay 21 gün ücretsiz doğum izni kullandığı ve bu sürenin kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin ücreti hesabında dikkate alınıp alınmayacağının dava konusunu oluşturduğu görülmektedir. Yargıtay kararında kadın işçinin kullanmış olduğu ücretsiz izin süresinin hizmet süresinden düşülerek kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı hakkında karar verilmesi gerektiği karara bağlanmıştır.

· Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2007/27521 K.2008/25157 T. 26.09.2008

Kadın işçi, fazla çalışma ücretlerinin ödenmemesi ve 4857 sayılı İş Kanunu 74. maddesine dayanarak işverenden istediği 6 aylık ücretsiz izin talebinin kabul edilmemesi üzerine iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiğini iddia ederek fazla çalışma ücretleri ile kıdem tazminatı isteklerinin hüküm altına alınmasını istemiştir. Karara göre 4857 sayılı İş Kanunu 74 maddesinin 5. fıkrasında "isteği halinde kadın işçiye on altı haftalık sürenin tamamlanmasından veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık süreden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir." hükmünde yer alan "izin verilir" ifadesi emredici mahiyettedir denilmiştir. Bu nedenle "iznin verilmesi işverenin takdirine bırakılmamıştır ve davacının iş sözleşmesini 74. madde hükümlerini işverenin uygulamaması üzerine haklı nedenlerle feshettiği anlaşılmakta olup kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekmektedir." denilmiştir.

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaça bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır. Bu madde hükümleri iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi için uygulanır.

· Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2010/53 K. 2012/10631 T. 29.03.2012

İşbu davada taraflar arasında uyuşmazlık davacının süt izni alacağına hak kazanıp kazanmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu bağlamda kararda belirtildiği üzere, kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı idari para cezası olarak öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceği sözleşme ile kararlaştırılabilir. Aksi takdirde süt izni süresinin fazla çalışma süresi gibi değerlendirilmesi hatalı olacak olup idari para cezasının uygulanması gerektiğine hükmedilmiştir.

Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir.

Yukarıda belirtilen, İş Kanunu'nda düzenlenmiş analık izinlerinin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli çalışma hususunun unsurları Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışma talebi işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. İşveren tarafından süresi içinde işçinin talep dilekçesine cevap verilmemesi hâlinde, talep işçinin dilekçesinde belirtilen tarihte veya bu tarihi takip eden ilk iş gününde geçerlilik kazanır. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin iş sözleşmesini feshetmesi hâlinde, yerine alınan işçinin iş sözleşmesi yazılı onayı olması koşuluyla fesih tarihinden itibaren belirsiz ve tam süreli sözleşmeye dönüşür. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak

bildirir. Kısmi süreli çalışma talebinde bulunulması için işçi, eşinin çalıştığına dair belgeyi kısmi süreli çalışma talebine eklemek zorundadır. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Ancak, ebeveynlerden birinin çalışma şartı:

a) Ebeveynlerden birinin sürekli bakım ve tedavisini gerektiren bir hastalığının olması ve bu hastalığın tam teşekküllü hastane ya da üniversite hastanesinden alınacak doktor raporuyla belgelendirilmesi,

b) Velayetin mahkemece eşlerden birine verilmesi hâlinde çocuğun velayetine sahip ebeveynin talepte bulunması,

c) Üç yaşını doldurmamış bir çocuğun münferiden evlat edinilmesi, hâllerinde aranmaz.

Mevzuatımızda yer alan düzenlemeler değerlendirildiğinde, kadın işçilerin gebelik ve doğum sonrası süreçlerinde iş ve sosyal yaşam dengesinin göz önünde tutulduğu görülmektedir. Bu bağlamda işçinin kendi tercihi dışındaki sebeplerle iş yaşamından ayrılmasının önüne geçerken iş yerinde işin devamlılığının da teminini sağlamak amaçlanmaktadır.

KAYNAKÇA

• Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik (2016). Resmî Gazete, 29882.

• İş Kanunu (2003). Kanun no: 4857. Resmi Gazete, 25134.

• İşsizlik Sigortası Kanunu – Ek Madde 5 Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Yarım Çalışma Ödeneği (1999). Kanun no: 4447. Resmi Gazete, 23810.

• Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik (2013). Resmî Gazete, 28717.

• Kadın İstihdamının Artırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Genelgesi (2010). Genelge no: 2010/14. Resmî Gazete, 27591.

• Köseoğlu, Ali Cengiz (2016). Türk İş Hukukunda Analık. İş ve Hayat, 2(4), 97-124.

• Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (2006). Kanun no: 5510. Resmî Gazete, 26200.

• Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2014/29360 K. 2016/1935 T. 26.1.2016.

• Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2007/27521 K. 2008/25157 T. 26.09.2008.

• Yargıtay Kararı - 9. HD., E. 2010/53 K. 2012/10631 T. 29.03.2012.

• Yıldız, Gaye Burcu (2008). İşverenin eşit işlem yapma borcu. Yetkin Basım Yayım ve Dağıtım.

Hasan Basri KURT
KOSGEB Başkanı

KOSGEB KADIN GİRİŞİMCİ DESTEKLERİ

Kurulduğu günden bu yana girişimciliğe yönelik önemli projeler ve destekler sağlayan Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), tüm işletmeleri istihdam seferberliğine de hizmet edecek şekilde istihdamı desteklemekte ve ülkemizin ekonomisine yüksek katma değer sağlayacak yenilikçi ve imalatçı işletmelere, ihtiyaçları doğrultusunda daha yüksek destek tutarları sağlamaktadır.

Kurulduğu günden bu yana girişimciliğe yönelik önemli projeler ve destekler sağlayan KOSGEB, 2010 yılından bu yana tüm ülke çapında ücretsiz ve herkesin katılımına açık Uygulamalı Girişimcilik Eğitimleri vermiş, bu kapsamda bugüne kadar 1,5 milyonu aşkın vatandaşımız söz konusu eğitimlere katılım sağlamıştır. Eğitimlere katılanların yüzde 47'si kadın girişimci adaylarıdır. Bu eğitimlere talep gün geçtikçe arttığı için Temmuz 2019'da KOSGEB, bu hizmetini elektronik ortama taşıyarak e-Akademi'yi kurmuş ve girişimcilik eğitimlerini uzaktan eğitim metodu ile (çevrim içi) ücretsiz bir şekilde tüm vatandaşlarımızın istifadesine sunmuştur. Bu şekilde zaman ve mekân kısıtı ortadan kalkmış, başta kadın girişimci adaylarımız olmak üzere fiziksel ortamda bir eğitime katılma konusunda engelleri olan girişimci adaylarımızın daha rahat eğitim alabilmelerine imkân sunulmuştur.

E-Akademi'de "Geleneksel Girişimci Eğitimi ve İleri Girişimci Eğitimi" sunulmaktadır. On-line girişimcilik eğitimleri de hesaba katıldığında toplam katılımcıların yüzde 45'ini kadın girişimci adaylarımız oluşturmaktadır.

Bu eğitimlerde, "Girişimcilikte Temel Kavramlar, Girişim Fırsatlarını Görme ve Fikir Yaratma/Geliştirme, Yapılabilirlik Analizi, İş Modelleri, Müşteriler, Değer Önerileri ve Gelir Kaynakları, Ekonomi, Endüstri, Rekabet ve Müşteri Analizi, Hukuki Altyapı, Girişimin Etik Temelleri, Pazarlama İlkeleri ve Yönetimi, Networking (Ağ Kurma), Girişimin Finansal Yapısının Belirlenmesi ve Yönetimi, Yeni Girişimler için Finansal Kaynaklara Erişim, Yenilik Yönetimi, Fikri Mülkiyet Hakları, Girişimin Profesyonel Yönetimi ve KOBİ'lerde Stratejik Yönetim, Büyüme Sürecinin Yönetimi ve Büyüme Stratejileri, İş Planı Geliştirme" dersleri anlatılmaktadır.

Hem "Geleneksel Girişimci Destek Programı"ndan hem de "İleri Girişimci Destek Programı"ndan yararlanacak işletmeler için kuruluş, sertifika ve performansa dayalı (sağlanan istihdamla doğru orantılı) olacak şekilde hibe destek sağlanmakta olup ileri girişimcilere ise bunlara ilave olarak teknoloji seviyesi ile bağıntılı olarak 300.000 TL'ye kadar makine teçhizat desteği ile orta yüksek ve yüksek teknoloji alanlarında faaliyet gösteren işletmelerin mentorlük, danışmanlık ve işletme koçluğu ihtiyaçlarına binaen 10.000 TL'ye kadar destek sağlanabilmektedir.

Bu zengin içerikli eğitimlerimizi tamamlayan girişimci adaylarımız hem kendilerini piyasada daha donanımlı yer almak adına geliştirmiş olmakta hem de destek programlarımıza başvuru hakkı elde etmektedir.

2010 yılında uygulayamaya aldığımız "Yeni Girişimci Desteği" yerine gerek ulusal gerekse makropolitika dokümanlarında yer alan hedeflerimiz doğrultusunda, 8 yıllık uygulama tecrübesi ile günümüz ihtiyaçlarını ve ulusal hedeflerimizi karşılama noktasında daha esnek, seçici, ilgili hedef kitlenin de ihtiyaçlarını karşılayabilecek olan Geleneksel Girişimci Destek Programı ve İleri Girişimci Destek Programı 2019 yılında uygulamaya alınmıştır. Söz konusu programlar kapsamında destek sağlanacak hedef kitle, ilgili eğitimi tamamladıktan sonra işini kurarak İdare Başkanlığımıza elektronik ortamda destek başvurusu yapabilmektedir.

Hem "Geleneksel Girişimci Destek Programı"ndan hem de "İleri Girişimci Destek Programı"ndan yararlanacak işletmeler için kuruluş, sertifika ve performansa dayalı (sağlanan istihdamla doğru orantılı) olacak şekilde hibe destek sağlanmakta olup ileri girişimcilere ise bunlara ilave olarak teknoloji seviyesi ile bağıntılı olarak 300.000 TL'ye kadar makine teçhizat desteği ile orta yüksek ve yüksek teknoloji alanlarında faaliyet gösteren işletmelerin mentorlük, danışmanlık ve işletme koçluğu ihtiyaçlarına binaen 10.000 TL'ye kadar destek sağlanabilmektedir.

Girişimcilerimize, Geleneksel Girişimci Destek Programı kapsamında geri ödemesiz 55.000 TL'ye kadar (girişimcinin; genç, kadın, engelli, birinci derecede şehit yakını veya gazi olması durumunda 65.000 TL'ye kadar), İleri Girişimci Destek Programı kapsamında ise geri ödemesiz 365.000 TL'ye kadar (girişimcinin; genç, kadın, engelli, birinci derecede şe-

hit yakını veya gazi olması durumunda 375.000 TL'ye kadar) destek sağlanabilmektedir. Böylece tüm işletmelerde istihdam seferberliğine de hizmet edecek kapsamda istihdam desteklenmekte hem de ülkemiz ekonomisine yüksek katma değer sağlayacak yenilikçi ve imalatçı işletmeler, ihtiyaçları doğrultusunda daha yüksek destek tutarları sağlanarak desteklenmektedir. Desteklerimizde kadın girişimci adaylarına pozitif ayrımcılık yapılarak içlerinde barındırdıkları girişimci ruhunu açığa çıkarmaları hedeflenmektedir.

KOBİ'lerin finansmana erişiminin kolaylaştırılmasına yönelik olarak uygun koşullarda kredi kullanabilmelerini teminen, KOSGEB ile protokol imzalayan bankalar tarafından işletmelere kredi kullandırılmasını müteakip finansman maliyetinin tamamının veya bir kısmının KOSGEB tarafından karşılandığı KOSGEB KOBİ Finansman Destek Programı 2019 yılında başlatılmıştır.

İlgili bankalar tarafından kullandırılacak kredilerde girişimci işletmeler için kredi üst limiti azami 50.000 TL'dir. Girişimcinin; genç, kadın, engelli, birinci derecede şehit yakını veya gazi olması durumunda bu rakam 70.000 TL olarak uygulanmakta, kadın girişimcilerimiz bir kez daha pozitif ayrımcılık kapsamında ekonomik hayata atılmaları için teşvik edilmektedir.

Kadın girişimcilerimizin finansmana erişim olanaklarını daha da genişletmek amacıyla Türkiye Halk Bankası A.Ş. ile "KOSGEB Girişimcileri Kredisi" programını da hayata geçirmiş bulunuyoruz. Bu uygulama kapsamında, KOSGEB desteği ile işini kurmuş girişimcilerimiz Halk Bankasından uygun koşullarda 300.000 *TL'ye kadar kredi kullanabilecektir. Kullanacakları bu kredi için KOSGEB tarafından kredi faiz desteği de verilmektedir.*

Kadın emeğinin değerlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla "KOSGEB Girişimcileri Kredisi" kapsamında kadın kooperatiflerine de uygun koşullarda kredi kullanma olanağı sağlanmaktadır. Bu doğrultuda, ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan kooperatiflerimiz de Halk Bankasından uygun koşullarda 300.000 TL'ye kadar kredi kullanabilecektir.

Kadın emeğinin değerlendirilmesi ve desteklenmesi amacıyla "KOSGEB Girişimcileri Kredisi" kapsamında kadın kooperatiflerine de uygun koşullarda kredi kullanma olanağı sağlanmaktadır. Bu doğrultuda, ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan ve kadın emeğinin değerlendirilmesi amacıyla kurulan kooperatiflerimiz de Halk Bankasından uygun koşullarda 300.000 TL'ye kadar kredi kullanabilecektir.

2022 yılında girişimcilik destekleri kapsamında 9.377 kadın girişimcimize 166 milyonu aşan destek ödemesi yapılmıştır. 1.090 kadın girişimcimiz de KOSGEB Kredi Faiz Destekleri Programı kapsamında işletme kredisinden faydalanmış ve yaklaşık 71 milyon TL kredi hacmi oluşturulmuştur. 2022 yılı KOSGEB e-Akademi verilerine göre ise 42.000 kadın girişimci adayımız Geleneksel Girişimci Eğitim Programı'nı

tamamlamış bu girişimci adaylarımızın 20.000'i de İleri Girişimci Eğitimi'ni tamamlamış bulunmaktadır.

Başarılı Kadın Girişimcilerimizden Örnekler

Amatör bir ruhla dekoratif aksesuar üretimi yapan Bartın'daki kadın girişimcimiz İleri Girişimci Destek Programı'ndan faydalanarak kurduğu işletmesi ile şu anda Amerika, Almanya ve İngiltere başta olmak üzere 50'den fazla ülkeye doğrudan ve dolaylı olarak ihracat yapmaktadır.

KOSGEB olarak sadece kurulmuş işletmelerin değil aynı zamanda iş fikirlerini hayata geçirmek ve kendi işlerine sahip olmak isteyen kadın girişimcilerimizin de en büyük destekçisi konumundayız. Bugün, 81 ilde 88 müdürlük, 107 temsilcilik, 17 teknoloji merkezi ve 18 iş geliştirme merkezi ile ülke genelinde KOBİ'lere hizmet vermeye ve girişimci adaylarını desteklemeye devam ediyoruz.

Şanlıurfa'da bir kadın girişimcimiz güneş enerjisi panelleri üreterek tarımsal üretimde giderleri azaltmak amacıyla çiftçilerin kendi elektriğini üretmesini sağlamaktadır. Panel üretiminin yanında montaj ve kurulumunu da sağlayarak anahtar teslim projelere imza atmaktadır.

KOSGEB Osmaniye İŞGEM bünyesinde İleri Girişimci Destek Programı'ndan yararlanarak kurduğu işletmesinde dağlarda ve ormanlarda yetişen kara yosunundan elde ettiği organik sıvı yosun gübresi üretimi yapan kadın girişimcimiz, ithal edilen bir ürünü Osmaniye'de üreterek üreticinin maliyetlerini aşağıya çekmesine yardımcı oluyor.

Biz KOSGEB olarak 1990 yılından beri, KOBİ'lerin sorunlarını çözmek, ihtiyaçlarını belirlemek, önlerindeki engelleri aşmalarına yardımcı olmak üzere bütün imkânlarımızla KOBİ'lerin yanındayız. KOSGEB olarak sadece kurulmuş işletmelerin değil aynı zamanda iş fikirlerini hayata geçirmek ve kendi işlerine sahip olmak isteyen kadın girişimcilerimizin de en büyük destekçisi konumundayız. Bugün, 81 ilde 88 müdürlük, 107 temsilcilik, 17 teknoloji merkezi ve 18 iş geliştirme merkezi ile ülke genelinde KOBİ'lere hizmet vermeye ve girişimci adaylarını desteklemeye devam ediyoruz.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü

KOOPERATİFÇİLİK VE KADIN

Dünyada yaşanan ekonomik krizler, giderek artan gıda güvenliği ve gıda ihtiyacı, artan çevre kirliliği ve iklim değişiklikleri günümüzde kooperatifleri dikkate değer bir ekonomik işletme modeli olarak öne çıkarmaktadır.

Dünyada yaşanan ekonomik krizler, giderek artan gıda güvenliği ve gıda ihtiyacı, artan çevre kirliliği ve iklim değişiklikleri günümüzde kooperatifleri dikkate değer bir ekonomik işletme modeli olarak öne çıkarmaktadır.

En kısa tanımıyla "birlikte iş yapmak" demek olan kooperatifçilik; dayanışmanın, yardımlaşmanın, güçlü sermaye karşısında rekabet edebilmenin önemli bir yolu olarak özellikle gelişmekte olan ülke ekonomileri için günümüzün en etkili kalkınma araçlarından biridir. Kooperatifler, atıl kaynakların harekete geçirilmesine, mikrokredi ve finansman imkânlarının genişletilmesine, sermaye birikiminin sağlanmasına, yeni istihdam alanları oluşturularak işsizliğin önlenmesine ve yoksullukla mücadeleye önemli katkılar sunmaktadır.

Bu çerçevede kooperatifçilik, başta Birleşmiş Milletler (BM) olmak üzere birçok uluslararası kuruluş tarafından alınan tavsiye kararlarıyla teşvik edilmektedir.

Sayılarla Kooperatifler

Kooperatifçilik, tüm dünyada gittikçe önemli bir sosyal ve ekonomik hareket hâline gelmiştir.

• Dünya genelinde 2,6 milyon kooperatif işletme bulunmakta olup kooperatiflere ait 770 bin ofis ve satış yeri bulunmaktadır.

• Dünya nüfusunun %12'si kooperatif ortağıdır.

• 280 milyon kişi kooperatif çalışanıdır. Dünya genelinde her on çalışandan biri kooperatiflerde çalışmaktadır.

• Kooperatifler, sahip olduğu 19,6 trilyon dolarlık varlığa karşılık yıllık 2,98 trilyon dolar kazanç yaratmaktadır.

Avrupa'da ise:

• 141 milyonu aşan ortağa sahip 176.461 kooperatif işletmesi bulunmaktadır.

• En çok kooperatife sahip üç Avrupa ülkesi: İtalya, Türkiye ve İspanya'dır.

• Kooperatif sayısının en yüksek olduğu sektörler; sanayi ve hizmetlerdir. Yıllık iş hacmine göre ilk sırada tarım sektörü bulunmaktadır.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kooperatifçilik faaliyetleri sosyal ve ekonomik yönden önemini sürdürmektedir. Tarımsal üretim ve pazarlamadan, esnaf ve sanatkârın finansman talebine kadar geniş kesimlere işletmecilik alternatifi sunan kooperatifçilik hem üretimde sürekliliğin sağlanması hem de istihdama katkısı bakımından Türkiye ekonomisinde önem arz etmektedir.

• Ticaret Bakanlığının 18 Haziran 2021 verilerine göre yerel düzeyde faal olan kooperatiflerin toplam sayısı 84.232'dir. Bu kooperatiflerin 8.109.225 ortağı bulunmaktadır.

• Ortak sayısına göre ilk üç sırada pancar ekicileri kooperatifleri, konut yapı kooperatifleri ve tarım kredi kooperatifleri bulunmaktadır.

• Kooperatiflerin yıllık toplam cirosu 300 milyon avrodan fazladır.

Kadınların Güçlenmesinin Anahtarı: Kadın Kooperatifleri

Türkiye'deki kooperatifçilik faaliyetlerinin odaklandığı alanlardan biri kadın kooperatifleridir. Kadın kooperatifi kadınların ürettikleri mal/ürün ve hizmetleri pazarlama amacıyla kurulan ve ortaklarının tamamı/yarısından fazlası ya da denetim/yönetim kurulunun çoğunluğu kadınlardan oluşan kooperatifleri ifade etmektedir.

Kadın kooperatifleri, çalışma alanına göre Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığına bağlı olarak faaliyetlerini yürütmektedir. Ağustos 2022 itibarıyla ortakları ve yönetiminin tamamı kadınlardan oluşan Ticaret Bakanlığına bağlı 891 kadın kooperatifi; ortaklarının çoğunluğu kadınlardan oluşan Tarım ve Orman Bakanlığına bağlı 164 kadın kooperatifi olmak üzere toplam 1.055 kadın kooperatifi bulunmaktadır. Söz konusu kooperatiflerdeki toplam kadın ortak sayısı 16.550'dir.

Kadın kooperatifi kadınların ürettikleri mal/ürün ve hizmetleri pazarlama amacıyla kurulan ve ortaklarının tamamı/yarısından fazlası ya da denetim/yönetim kurulunun çoğunluğu kadınlardan oluşan kooperatifleri ifade etmektedir.

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de kooperatifçilik faaliyetlerinin kadınların ekonomik ve sosyal güçlenmesi için kritik öneme sahip olduğu kabul görmektedir. Ülkemizde 1990'lı yıllardan sonra hızlanan kadın kooperatifleri hem ülkemiz ekonomisi hem de kadın girişimciliği açısından önemli fırsatlar sunmaktadır.

Kooperatifler yoluyla kadınlar kendi iş fırsatlarını yaratabilir, pazarlık gücü avantajlarını kullanarak bireysel olarak karşılaştıkları zorluklarla bir araya gelerek baş edebilirler.

Kooperatifler, yerel düzeyde kadınların daha aktif olabilmeleri, önceliklerini ve ihtiyaçlarını gündeme getirebilmeleri, güçlenmelerine yönelik politikaların ve kaynak aktarımlarının sağlanabilmesi konularında da önemli bir model oluşturmaktadır.

Bununla birlikte, Türkiye'de Kadın Kooperatiflerinin Mevcut Durumu Raporu'na (2015) göre Türkiye'de kadın kooperatiflerinin yaşadığı sorunların başında hem kooperatif hem de ortak sayısının az olması gelmektedir. Toplumda kooperatifçilik kültürü ve bilincinin yeterince yerleşmemiş olması sonucunda kooperatifler, özelde de kadın kooperatifleri az ortaklı ve küçük ölçekli bir yapıya sahiptir. Kadın kooperatifleri finansmana erişim, yüksek harçlar vb. mali güçlükler ile ortakların kooperatifle ve işle ilgili becerilerinin yetersizliği, ekipman, mekân gibi sorunlarla karşılaşmaktadır.

Bu nedenlerle, kooperatifleşmenin teşvik edilmesi, ortakların kapasitelerinin geliştirilmesi, yönetimde yer alan kadın sayısının ve kooperatifçiliğe ilişkin farkındalık ve iş birliğinin arttırılması oldukça önemli olup 2011 yılından itibaren Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ana hizmet birimlerinden olan Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü olarak kadın kooperatifleri alanında farkındalık yaratmak, sorunlara dikkat çekmek ve çözüm üretmek, ilgili taraflarla güçlü iş birlikleri geliştirmek amacıyla çeşitli çalışmalar yürütülmektedir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Tarafından Gerçekleştirilen Çalışmalar

"Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması Projesi"

2012-2016 yılları arasında İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansının (SIDA) mali desteğinde, Dünya Bankası iş birliğinde yürüttüğümüz "Kadınların Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Artırılması" başlıklı proje kadın kooperatiflerini anlama ve harekete geçme açısından bir dönüm noktası olmuştur.

Projenin "Kadın Kooperatiflerinin Desteklenmesi" bileşeni kapsamında yürütülen ve Türkiye'de kadın kooperatiflerinin durumu, karşılaştıkları engeller, çözüm önerilerinin geliştirilmesi konularını içeren araştırma sonucunda "Türkiye'de Kadın Kooperatiflerinin Mevcut Durumu Raporu" hazırlanmıştır.

"Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü"

Cumhurbaşkanlığı tarafından oluşturulan 100 Günlük İcraat Programı kapsamında; Bakanlığımız sorumluluğunda olan hedefler arasında "Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi ve görünürlüklerinin arttırılması" hedefine yer verilmiştir.

Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü'nün uygulanabilirliğini kolaylaştırmak; Türkiye'de kadın kooperatiflerinin mevcut durumunu, sorunlarını ve çözüm önerilerini değerlendirmek amacıyla 15 Kasım 2018 tarihinde, Ankara'da "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi Çalıştayı" düzenlenmiştir.

Söz konusu hedef kapsamında; Bakanlığımız, Tarım ve Orman Bakanlığı ve Ticaret Bakanlığı iş birliğinde hazırlanan "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü" 30 Ekim 2018 tarihinde Sayın Bakanlar tarafından imzalanmıştır. Söz konusu Protokol, 12 Temmuz 2021 tarihinde iki yıl süreyle yenilenmiştir.

Başta Protokol yükümlülükleri olmak üzere alana ilişkin ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak pek çok çalışma yürütülmektedir.

"Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi Çalıştayı"

Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü'nün uygulanabilirliğini kolaylaştırmak; Türkiye'de kadın kooperatiflerinin mevcut durumunu, sorunlarını ve çözüm önerilerini değerlendirmek amacıyla 15 Kasım 2018 tarihinde, Ankara'da "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi Çalıştayı" düzenlenmiştir.

"Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü Uygulama Esasları"

Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü'nün yerelde uygulanabilirliğini sağlamak ve uygulayıcılara rehberlik etmek amacıyla Bakanlıkların İl Müdürlükleri için "Kadın Kooperatiflerinin Güçlendirilmesi İşbirliği Protokolü Uygulama Esasları" hazırlanmıştır.

Söz konusu Uygulama Esasları çerçevesinde 15 Nisan 2019 tarihinden itibaren 81 ilde Kadın Kooperatifleri Çalışma Grupları oluşturulmuş olup çeşitli etkinlik ve toplantılar düzenlenmektedir.

Bu kapsamda Ağustos 2022 itibarıyla gerçekleştirilen 845 çalıştay, eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile toplamda 39.870 kişiye ulaşılmıştır. 385 kooperatif ziyareti gerçekleştirilmiş ve 866 yeni kadın kooperatifi kurulmuştur.

Kadın Kooperatifleri Bölgesel Buluşmaları

Kooperatifler arasında bölgesel iletişimi geliştirmek, yerel aktörlerin, kadın kooperatiflerinin desteklenmesi konusunda farkındalıklarını arttırmak, iyi uygulamaları yaygınlaştırmak amacıyla "Kadın Kooperatifleri Bölgesel Buluşmaları" gerçekleştirilmiştir.

İlki 2019 yılında Çorum'da gerçekleştirilen buluşmalar; Akdeniz, Ege, Doğu Karadeniz, Batı Karadeniz, Marmara, Güneydoğu Anadolu, Doğu Anadolu, İç Anadolu ve İstanbul Buluşması ile devam etmiştir. Gerçekleştirilen 10 bölgesel buluşma ile 3.522 kişiye ulaşılmıştır.

Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi

Kadın kooperatiflerinin güçlendirilmesi, sürdürülebilirliklerinin sağlanması, kurumsal kapasitelerinin geliştirilmesi, görünürlüklerinin arttırılması ve yaygınlaştırılmaları hedefi ile "Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi" Tarım ve Orman Bakanlığı iş birliğinde yürütülmektedir.

3.299.576 avro bütçesi olan ve 30 ay sürmesi planlanan proje 15 Eylül 2021 tarihinde başlamış olup 30 pilot ilde[1] yürütülmektedir.

Kadınların Kooperatifler Yoluyla Güçlendirilmesi Projesi

Projenin Açılış Toplantısı 14 Aralık 2021 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Proje:

- Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri,
- Kurumsal Kapasite Geliştirme,
- Farkındalık Arttırma,
- Bilimsel ve Teknik Çalışmalar,
- Koordinasyon ve İş birliği olmak üzere 5 bileşenden oluşmaktadır.

Proje kapsamında pek çok çalışma gerçekleştirilmiştir.

Birinci Bileşen: Eğitim ve Danışmanlık Hizmetleri

- Eğitimlerle kooperatif kurma/ortağı olma isteği olan 3.500 kadına, kooperatif ortağı olan 1.500 kadına ve 3.000 erkeğe ulaşılması hedeflenmektedir.

[1] Adana, Afyonkarahisar, Aksaray, Ankara, Antalya, Artvin, Batman, Bitlis, Bursa, Çanakkale, Çorum, Diyarbakır, Erzurum, Eskişehir, Gaziantep, Hatay, Isparta, İstanbul, İzmir, Karabük, Kars, Kırklareli, Kocaeli, Konya, Malatya, Mardin, Muğla, Sinop, Sivas ve Van.

• 2022 Şubat ayı içerisinde nitel ve nicel araştırma yöntemleri kullanarak Eğitim İhtiyaç Analizi gerçekleştirilmiştir. 12 ilde kadın kooperatifi ortakları, kooperatif ortağı erkekler ve bu alanda çalışan kilit paydaşların katılımıyla 213 anket, 52 derinlemesine görüşme ve 5 odak grup toplantısı yapılmıştır.

• Eğitim İhtiyaç Analizi bulgularından yararlanarak eğitim programı çerçevesi belirlenmiştir. 25-29 Temmuz 2022 tarihleri arasında kooperatif ortağı olma potansiyeline sahip kadın, kooperatif ortağı kadın ve erkeklere yönelik 3 farklı hedef gruba yönelik eğitim programları ilk olarak Ankara'da gerçekleştirilmiştir.

• Danışman havuzunun oluşturulması ve danışmanlık hizmeti verilmesi kapsamında ise amaç kadın kooperatiflerinin ihtiyaç duyduğu ürün geliştirme, kooperatif hukuku, sosyal güvenlik, muhasebe, markalaşma, pazarlama, e-ticaret vb. konularda destek sağlamak üzere teknik bilgi ve beceriye sahip uzmanlarla kadınları bir araya getirmektir. Bu kapsamda danışmanlık havuzu oluşturulmuş ve danışmanlık hizmeti alacak kooperatifler belirlenmiş olup çalışmalar devam etmektedir.

İkinci Bileşen:
Kurumsal Kapasite Geliştirme Çalışmaları

• Kooperatifçilik alanında çalışan kurumların kapasitelerini geliştirmeye yönelik olarak ilgili kamu kurumları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları personeli de dâhil olmak üzere toplam 585 kişiye eğitim verilecektir.

Üçüncü Bileşen:
Kamuoyuna Yönelik Farkındalık Arttırma Çalışmaları

• 14 Aralık 2021 tarihinde faydalanıcı ve eş faydalanıcı kurumlar, ilgili kamu kurumları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, uluslararası kuruluşlar, kooperatifler ve kadın kooperatiflerinden oluşan 400 kişinin katılımıyla Projenin Açılış Toplantısı gerçekleştirilmiştir.

• Projenin logosu ve mottosu üretilerek projenin sosyal medya hesaplarının açılışı sağlanmıştır.

• Bununla birlikte 2 ayrı başarılı kadın kooperatifleri filmi, kadının ekonomik güçlenmesi, kooperatif kuruluş ve işleyiş süreci ile kooperatiflerin önemine ilişkin hazırlanması öngörülen kamu spotu hazırlanmıştır.

Dördüncü Bileşen: Bilimsel ve Teknik Çalışmalar

• Türkiye'de kadın kooperatifleri, ortak sayıları ve çalışma alanları tespit etmeye yönelik **haritalama çalışması** yapılacaktır. Bununla birlikte, kooperatiflerin mevcut çevreleri ve piyasa dikkate alınarak hangi mal ve hizmetin ne şekilde üretilmesinin kârlı olduğuna yönelik **potansiyel ürünler çalışması** da gerçekleştirilecektir.

• Kooperatifçilik alanında dünyadaki iyi uygulamaların ve yenilikçi alanların inceleneceği bir "İyi Uygulamalar ve Yenilikçi Alanlar Araştırması" da yürütülecektir.

• Kooperatif ekosistemi kadınlar açısından değerlendirilecek ve kadın kooperatiflerini güçlendirmek için bir ekosistem modeli geliştirilecektir.

Beşinci Bileşen: Koordinasyon ve İş Birliği

• Kadın kooperatifleri alanında proje illerinin kendi önceliklerini ve ihtiyaçlarını yansıtmasını mümkün kılmak amacıyla her ile özgü "Kadın Kooperatiflerini Güçlendirme Yol Haritası ve Faaliyet Planı" hazırlanacaktır. Bu kapsamda Ankara, Adana, Bursa ve Isparta'da olmak üzere yerel paydaş toplantıları gerçekleştirilmiştir. Toplantılar Türkiye'ye özgü ekosisteme dayalı büyüme modelinin ana çerçevesinin şekillenmesine de önemli girdiler sağlamaktadır.

• Kadın kooperatifleri arasındaki iş birliği ve koordinasyonu geliştirmek için bir web portalı geliştirilecektir.

Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Olarak Kadın Kooperatiflerini Destekliyoruz

Ülkemizin kalkınma hedeflerinde tam başarıyı yakalaması ancak nüfusun yarısını oluşturan kadınların güçlenmesi ile mümkün olacaktır. Kadınların güçlenmesinde bir fırsat olan kooperatiflerin desteklenmesi ve teşvik edilmesi önemlidir.

Bu sürece ivme kazandırmak için mevcut kooperatiflerde kadın ortak ve yönetici sayısını arttırmak, yeni kadın kooperatiflerinin kurulmasının yanı sıra var olan kadın kooperatiflerini daha da güçlendirmek için Bakanlık olarak çalışmalarımıza devam edeceğiz.

KAYNAKÇA

• Dünya Bankası, (2015). Türkiye'de Kadın Kooperatiflerinin Mevcut Durumu Raporu. https://www.aile.gov.tr/KSGM/PDF/Turkiyede_Kooperatifcilik_Kadin.pdf.

• Ticaret Bakanlığı, (2017). Türkiye Kooperatifçilik Raporu.

• Türkiye Milli Kooperatifler Birliği, (2013). 2012 Uluslararası Kooperatifler Yılı http://www.turkey.coop/menu/2012-Uluslararasi-Kooperatifler-Yili/18

TÜRKİYE TARİHİNE İZ BIRAKAN BAŞARILI KADIN PORTRELERİ

Kadınlar; çalışma hayatında, aile hayatında ya da sosyal hayatta engellerle karşı karşıya kalabiliyorlar. Bunlara rağmen, tarih boyunca gücünü ortaya koymaktan geri durmayan kadınların başarı hikâyelerine şahitlik ettik, ediyoruz da.

Onların başarılarına baktığımızda bir kadını başarıya götüren adımların birbirinden çok da farklı olmadığını görüyoruz.

Farklı hikâyelerde ve farklı zamanlarda yaşasalar da sorunlara çözüm üretme şekilleri ve genel olarak hayata karşı duruşları benzerlikler gösteriyor. Çok çalışmak ve titizlik bu benzerliklerin başında geliyor. Bunun dışında; vizyon sahibi olmak, sürekli öğrenmek, düzenli olmak, akıllıca mücadele etmek ve tutkulu olmak gibi özellikleri sayabiliriz.

İşte bu özelliklere sahip mücadeleci kadınlardan bazılarını sizlere hatırlatmak istiyoruz. Geçmişten günümüze hepsinin ilham vermesi dileği ile...

Millî Mücadele'nin Kadın Savaşçısı: Kara Fatma

Erzurumlu Kara Fatma adıyla bilinen Fatma Seher Hanım, Kurtuluş Savaşı'nda verdiği gönüllü mücadele ile bilinir. O dönemde çok zor olan bir iş yapar ve Mustafa Kemal'e ulaşır. "Mustafa Kemal'in huzuruna çıkabilmek için muhtelif kıyafete girerek üç gün uğraşır. En sonunda Sivas'ta öğle yemeğine davetli olduğu bir yere giderken yolda denk gelir. Mustafa Kemal ona adını, silâh kullanmayı, ata binmeyi bilip bilmediğini, harpten, ateşten korkup korkmadığını sorar. Kara Fatma, verdiği cevaplar karşısında Mustafa Kemal'in ona "Bütün kadınlar senin gibi olsa idi Kara Fatma!" dediğini daha sonraki yıllarda gururla anlatır. Adının "Kara Fatma" olması da Atatürk'ün bu sözünden sonradır.

Atatürk'ten icazeti alan Kara Fatma, Yunan işgali altında bulunan İzmit'e gider. Sultani Mektebinde Ali Efendi'den aldığı cephane sandıklarını cepheye götürmeyi iki defa başarır ancak üçüncüde yakalanır. Yakalandığında askerî koğuşlardan birine atılarak 19 gün işkence gördüğü bilinmektedir.

Müfrezesine 43 kadın, 700 erkek katıldığını söyleyen Kara Fatma, İzmit dışında Birinci ve İkinci İnönü Savaşları'na ve Bursa'nın kurtuluşuna da katılmıştır. Zaferden sonra İstiklal Madalyası ile ödüllendirilen Kara Fatma'ya savaşta kullandığı silahı da hatıra olarak bırakılmıştır. Kendisine bağlanan maaşı da "Vatana yaptığım hizmetten bir karşılık beklemiyordum." diyerek Kızılay'a bırakmıştır.

Kurtuluş Savaşı Ruhunu Ateşleyen Edebiyatçı: Halide Edip Adıvar

Halide Edip'in Millî Mücadele Dönemi boyunca yaptıkları, Türk kadınının gelişen millî ve siyasal bilincini yansıtması açısından büyük önem taşımaktadır. Kendisi, "Milletinin ve memleketinin istikbali tehlikede olmamak şartıyla ben daima harp aleyhtarıyım." diyerek barışçı tavrını ortaya koymuştur. O dönemde hislerini şöyle anlatıyor: "İstiklal Mücadelesi hissi bende bir çeşit kutsal delilik hâlini almıştı. Artık şahıs olarak yaşamıyordum. Bu millî kutsal deliliğin bir parçasından ibarettim. 1922'de İzmir'i aldığımız güne kadar benim için hayatta başka hiçbir şeyin önemi kalmamıştı."

Halide Edip Adıvar'ın tarihimizdeki en önemli yeri Sultanahmet mitinginde halkı, Millî Mücadele için coşturması olmuştur. Ardından içinde bulunduğu pek çok hareketle de bu mücadeleyi desteklemiştir.

Kendisine yapılan her türlü eleştiriye rağmen Millî Mücadele öncesinde ve Millî Mücadele döneminde ülke için yaptığı hizmetler, her türlü övgünün üzerindedir. Eserlerinde; yaşadığı duyguların, vatan ve millet sevgisinin büyüklüğünün bugün bile hissedilişi Halide Edip Adıvar'ı, Türk kadınının azim ve kararlılığını gösteren en güzel örneklerden biri yapmaktadır.

Piri Reis'i Dünyaya Tanıttı: Afet İnan

1925 yılında Bursa Kız Öğretmen Okulunu bitiren Afet İnan, İzmir'de öğretmenlerin verdiği bir çay ziyafetinde Mustafa Kemal ile tanışır. Bu tanışıklık onun hayatına yön verir ve Atatürk'ün desteği ile önce dil eğitimi daha sonra ise üniversite ve doktora çalışması için Lozan'a gider. Yurt dışında olduğu süre içinde yabancı ders kitaplarında Türk milletine ilişkin doğru olmayan bilgiler görünce Türk uygarlığı konusunda çalışmalara yönelir.

Yurt içinde ve yurt dışında Türk tarihine dair yanlışları düzeltmek, eksiklikleri gidermek ve sahip olunan değerleri ortaya çıkarmak için Mustafa Kemal ile istişare ederek çok sayıda çalışma yapar. Bunlardan biri de Cenevre'de verdiği konferansla Piri Reis'i dünyaya tanıtmasıdır.

Atatürk'ün özellikle tarih ve dil çalışmalarında yanında bulunmuştur. Türk Tarih Kurumunun kurulmasında kurucu üye olarak görev yapmıştır.

Göklere Baktıran Kadın: Dilhan Eryurt

Türk astrofizikçi Dilhan Eryurt'a NASA tarafından 1969'da "Apollo Başarı Ödülü" verildi. Çünkü bilim dünyası, onu aya çıkaran keşfin temellerini Dilhan Eryurt sayesinde attı.

Güneşin parlaklık ve sıcaklığının gezegenler oluşurken Dünya ve Ay'ın fiziksel ve kimyasal özelliklerine doğrudan etki yaptığı Dilhan Eryurt'un çalışmaları temelinde keşfedildi.

1961-1973 yılları arasında NASA'da çalışan ilk Türk bilim insanı oldu Dilhan Eryurt. Güneşin ve yıldızların oluşumunu anlamada insanlığa büyük katkı sunan Eryurt, aynı zamanda ODTÜ'de astrofizik ana bilim dalını kuran kişidir.

Ölmeden iki yıl önce eşi Sebahattin Eryurt'la tüm servetlerini Erzurum Millî Eğitim Müdürlüğüne bağışlamış; çocuklarına miras bırakmak yerine tüm servetini neden bağışladığını soranlara: "Ömrümüzün sonuna geldik, memlekete vefa borcumuzu ödemek istedik." diye karşılık vermiştir.

8 Bin Saat Uçan Kadın Pilot: Sabiha Gökçen

Dünyanın ilk kadın savaş pilotu olarak tarihe geçen Sabiha Gökçen, aynı zamanda Atatürk'ün manevi kızlarından biridir. Bir Bursa ziyareti sırasında Atatürk tarafından 12 yaşında iken evlat edinilen Gökçen, Üsküdar Kız Lisesini bitirdi. Ardından Türk Hava Kurumu Havacılık Okuluna girdi. Yüksek planörcülük kurslarına katılmak üzere Sovyetler Birliği'ne bağlı Kırım'a giden Gökçen, yurda dönünce Eskişehir Hava Okuluna girdi.

1934'teki Soyadı Kanunu'yla birlikte Atatürk tarafından kendisine "Gökçen" soyadı verildi. 1940 yılında Üsteğmen Kemal Esiner ile evlendi ve eşi de onun soyadını aldı.

Av ve bombardıman uçakları alanında uzmanlaşan Gökçen, 32 muharebe uçuşuyla birlikte toplam 8 bin saat uçuş gerçekleştirdi.

1938'de yaptığı Balkan turuyla adını Avrupa'da da duyurdu. Sabiha Gökçen, son uçuşunu, 83 yaşında 1996 yılında yaptı. Bu uçuşta Fransız pilot Daniel Acton ile bir Falcon 2000 uçağı kullandı.

Böceklere Bakıp Dünyayı Değiştirdi: Semahat Geldiay

Semahat Geldiay Ankara Üniversitesinde doktorasını yaparken böcek hormonları üzerine çalıştı. Bu alanda yaptığı çalışmalarla bilimde çığır açtı. Yayımladığı ilk iki makale dünyada büyük yankı uyandırdı. ABD'deki Columbia Üniversitesi Zooloji Bölümünde çalıştı. Burada da önemli buluşlara imza attı. Türkiye'ye dönünce Ege Üniversitesinde elektron mikroskobu laboratuvarı kurarak Türkiye'nin bilimini geleceğe taşıdı.

Hakkındaki önemli bilgilerden biri de yurt dışında kabul edilen yanlış bir Türkiye algısını değiştirmesidir. Columbia Üniversitesine gittiğinde, Türkiye'den bir erkek öğrencinin gelmesi bekleniyordu.

Türkiye'de kadınların bilimle ilgilenmesi, özellikle de fen bilimleri alanında böylesine zor bir alanda bir kadının uzmanlığının olması beklenen bir şey değildi o dönemde. Semahat Hanım ile bu yanlış düşünce de yıkılmış oldu.

İlk Kadın Hemşire: Esma Deniz

Esma Deniz, 1924 yılında Amerikan Hastanesi Hemşirelik Okulunu bitirdi. Amerika'da New York Columbia Üniversitesi Teachers College'ye giden Deniz, 1929 ylında mezun oldu. Bir yıl Amerika'da çalışıp memlekete döndü. Esma Deniz, bundan sonra 73 yıl kendini hemşireliğe adadı. 1943 yılında açılan Türk Hemşire Derneğinin kurucularındandır ve 18 yıl bu derneğin başkanlığını yapmıştır.

Darphane ve Damga Matbaası Genel Müdürlüğü tarafından adına "Kadın İlklerimiz" serisi içinde 5. gümüş hatıra parası olarak 2015 yılında para basılmıştır. Parada Esma Deniz'in portresi, "ilk kadın hemşiremiz" yazısı, doğum ve ölüm yılları yer almıştır.

İlk Kadın Kimyacı: Prof. Dr. Remziye Hisar

Prof. Dr. Remziye Hisar, birçok ilke imzasını atmış bir Türk kadınıdır. Türkiye'nin ilk kadın kimyacısı olmasının yanında Fransa Sorbonne Üniversitesinden de mezun olan ilk Türk kadınıdır. Dünyaca ünlü fizikçi Feza Gürsey ve Milletlerarası Psikoloji Cemiyetinin tek Türk azası psikiyatrist Deha Hanım'ın annesidir.

1902 yılında Üsküp'te dünyaya geldi. Davutpaşa'daki üç yıllık Mekteb-i İptidayiyi bir yılda başarıyla tamamlayıp mezun oldu. Eğitim hayatını böyle başarılarla devam ettiren Hisar, Darülfünun Kimya Bölümünde okudu.

Kız öğrencilerin erkek öğrencilerden ayrı ders aldığı bu dönemde, öğretmeni ve okul arkadaşlarıyla Bakü'ye gitti. Burada savaşın ortasında kaldı ama bir erkek lisesinde hocalık yaparak burada yaşamaya devam etti.

Sovyet Rusya'nın Azerbaycan'ın bağımsızlığına son vermesi ile de orada tanışıp evlendiği Doktor Reşit Süreyya Gürsey ile İstanbul'a döndü. Daha sonra eşinin tedavisi için Paris'e gitti ve burada adını bilim dünyasında duyurmak için Sorbonne'da kimya okumaya başladı. Biyokimya sertifikası alan Hisar, Paris'te Maarif Vekâletinin verdiği bursla okudu. Bursu kesilince Türkiye'ye dönüp kimya öğretmenliği yapmaya başladı ancak Sorbonne'da doktorasını tamamlamak için de fırsat arıyordu. Zorlu bir çaba sonucunda doktorasını yapmak üzere 1930 yılında yeniden Paris'e gitti. Doktora tezini tamamlayınca Türkiye'ye döndü ve 1933-1936 arasında İstanbul Üniversitesinde kimya ve fızikokimya doçenti olarak görev yaptı. Daha sonra, Ankara Hıfzıssıhha Müessesesinde farmakodinami şubesi hayati kimya mütehassısı oldu. Hisar son olarak 1947-1973 arasında İTÜ Makine ve Kimya Bölümünde akademik kariyerini devam ettirdi.

Prof. Dr. İsmet AKOVA
İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Coğrafya Bölümü

TÜRKİYE'NİN ENERJİ STRATEJİLERİ VE POLİTİKALARI

Ülkelerin kalkınmasında olduğu gibi gelişmesinde de önemli rol oynayan kömür, petrol ve doğal gaz gibi enerji kaynakları vazgeçilemez değerde olmaları nedeniyle stratejik öneme sahiptir. Fosil enerji kaynaklarının yeryüzündeki dağılışının eşitsiz bir şekilde olması, bu kaynaklara sahip olan ülkeler ile enerjiyi talep eden ülkelerin çıkarlarını korumak için kısa ve uzun vadede çeşitli politikalar geliştirmelerine sebep olmaktadır. Çünkü aralarında Türkiye'nin de bulunduğu kendine yetecek kadar enerji kaynaklarına sahip olmayan gelişmekte olan ülkeler, ekonomik güçlerinin önemli bir kısmını enerji ithalatı için harcamak zorunda kalmaktadır. Belirlenen stratejilerin ve politikaların hedefi ülkelerin ihtiyaç duydukları enerjiyi kendi çıkarları açısından en uygun koşullarda temin edilmesinin sağlanmasıdır ki bu durum ülkeler arasında çeşitli anlaşmaların veya anlaşmazlıkların yaşanmasına neden olmaktadır. Buna bağlı olarak ülkelerin gelişmesini belki de birinci derecede etkileyen bir madde olarak enerji temini konusunda hazırlanacak stratejilerin ve politikaların alternatifli, ortaya çıkacak tehditlerden sakınmak ve fırsatlardan yararlanılması esasları üzerine geliştirilmesi gerekmektedir.

Enerji Stratejileri

Stratejinin anlamı farklı disiplinler tarafından farklı şekillerde ifade edilmekle birlikte; muhakeme yaparak gelecekte neler olabileceğini öngörmenin ve yönetim iyileştirilmesinin bir aracı olduğu ifade edilebilir. Politika ise yol gösterme ve önceden belirlenen hedeflere ulaşılabilmesi için izlenen plan olarak tanımlanabilir ki strateji ile politika kavramlarının kolaylıkla birbirleriyle karıştırılabildiğini de belirtmek gerekmektedir.

Hazırlanacak strateji planları oluşturulurken ülkenin gelecekteki enerji ihtiyacının mümkün olabildiğince doğru olarak tahmin edilmesi, ihtiyacın ülkenin sahip olduğu kaynaklardan karşılanıp karşılanamayacağı, enerjinin ithal edilmesi gerekiyorsa hangi ülkelerden ve hangi koşullarda satın alınacağı ve bu ithalatın ekonomik boyutlarının dikkatle irdelenmesi gerekmektedir. Bütün bu süreç planlanırken enerji kaynaklarını kontrol eden ülkelerdeki gelişmelerin de yakından takip edilmesi önem taşımaktadır.

Türkiye enerji stratejisinin ana hedefleri arasında:

- Enerji ithal edilen ülkelerin ve güzergâhların çeşitlendirilmesi,

- Enerji temininde yenilenebilir enerji kaynaklarının payı arttırılırken nükleer enerjiden de yararlanılması,

- Enerji verimliliğinin sağlanması gibi özellikler yer almaktadır.

Enerji Politikaları

Ülkemizde gerçekleştirilen enerji stratejileri ve politikalarını bazı dönemler hâlinde değerlendirmek mümkündür. Bu dönemleri; Cumhuriyet'in ilk yılları, 1938-1950, 1950-1960, 1960-1980, 1980-2000 ve 2000 yılından sonrası olmak üzere ifade etmek mümkündür ki bu dönemlerin irdelenmesi çalışmanın sınırları dışında kalmaktadır. Fakat günümüzdeki politikaların ortaya çıkmasındaki etkilerine bağlı olarak zaman zaman bazı yasal düzenlemelere yer verilecektir.

1963 yılında kabul edilen 3154 sayılı Kanun'a göre; enerji ve tabii kaynaklarla ilgili hedef ve politikaların, ülkenin savunması, güvenliği ve refahı, millî ekonominin gelişmesi ve güçlenmesi doğrultusunda tespitine yardımcı olmak; enerji ve tabii kaynakların bu hedef ve politikalara uygun olarak araştırılmasını, geliştirilmesini, üretilmesini ve tüketilmesini sağlama amacıyla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı (ETKB) kurulmuştur.

Kanun'a istinaden faaliyetlerini sürdüren Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığının üstlendiği birçok görevi arasında; ülkenin enerji ve tabii kaynaklara olan kısa ve uzun vadeli ihtiyacını belirlemek, temini için gerekli politikaların tespitine yardımcı olmak ve gerekli planlamayı yapmanın ön plana çıktığı düşünülebilir.

1970 yılında kurulduktan sonra 1994 yılına kadar ülkemizde elektriğin üretilmesi, iletilmesi ve dağıtılmasından sorumlu birim Türkiye Elektrik Kurumu (TEK) olmuştur. TEK, 1994 yılında yeniden yapılandırılarak Türkiye Elektrik Dağıtım A.Ş. (TEDAŞ) ve Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş. (TEAŞ) olarak iki kanada ayrılmıştır. Türkiye Elektrik Üretim İletim A.Ş. (TEAŞ) 2001 yılında bu kez üçe bölünerek Türkiye Elektrik İletim A.Ş. (TEİAŞ), Elektrik Üretim Anonim Ortaklığı (EÜAŞ) ve Türkiye Elektrik Ticaret ve Taahhüt A.Ş. (TETAŞ) şeklinde yeniden yapılandırılmıştır.

Kanunda yapılan değişikliklerle Türkiye Elektrik Kurumunun (TEK) tekel statüsüne son verildiği gibi elektrik üretim tesislerinin yerli ve yabancı şirketler tarafından kurulması, mülkiyeti kamuda kalmak koşuluyla elektrik üretim ve dağıtım işletmelerinin işletme haklarının devredilebilmesine olanak sağlanmıştır. Ayrıca özel sektör tarafından üretilen elektriğin, belirli koşullar altında, satın alınması garanti edilmiştir.

2001 yılında kabul edilen kanunla Enerji Piyasası Denetleme Kurumu (EPDK) kurularak elektriğin yeterli miktarda, kaliteli, kesintisiz, ucuz ve çevre sorunlarına neden olmayacak bir şekilde tüketicilere ulaştırılması amaçlanmıştır.

Başta TEK olmak üzere BOTAŞ gibi enerji sektöründe faaliyet gösteren çeşitli kurumların faaliyetlerini düzenleyen kanunlarda yapılan değişiklikler vasıtasıyla devletin çeşitli sorumlulukları özel sektöre devredilerek 21. yüzyılın başlarından itibaren serbest piyasa modeli benimsenmiştir.

Enerji sektörünün düzenlenmesi ve işleyişinin yeniden biçimlendirilmesi çalışmaları zaman içinde farklı uygulamaların ortaya çıkmasına zemin hazırlamış olmakla birlikte, günümüze gelindiğinde enerji politikalarının temel hedefinin ekonomik kalkınmanın yanı sıra sosyal ve kültürel gelişmenin sağlanabilmesi için gerekli enerjinin rekabetçi piyasa koşullarında sürekli, kaliteli, güvenli ve ucuz bir şe-

kilde temin edilmesi olduğu dikkat çekmektedir. Hazırlanan beş yıllık kalkınma planlarında bu duruma özellikle önem verildiği anlaşılmaktadır. Örneğin Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'na göre bu hedefe ulaşılabilmesi için Türkiye'nin enerji kaynakları bakımından olanakları ve tüketilen enerjinin önemli oranda ithal ediliyor olması gerçeği göz ardı edilmeksizin, enerji kaynaklarının ve enerji ithal edilen ülkelerin çeşitlendirilmesi, yerli enerji kaynaklarından öncelikle faydalanılarak bu kaynakların toplam enerji tüketimi içindeki payının arttırılması, yeni teknolojilerin geliştirilmesinin öncelenmesi, ülkemizin fosil enerji kaynaklarına bol miktarda sahip olan ülkeler ile bu kaynakları ithal eden tüketim sahaları arasındaki konumu nedeniyle sahip olduğu "geçiş ülkesi" üstünlüğünden yararlanılması, ihtiyaç duyulan enerjinin temini konusunda alternatif enerji kaynaklarından yararlanmanın desteklenmesi, petrol ve doğal gaz gibi aynı zamanda stratejik önemi bulunan enerji kaynaklarının depolama olanaklarının arttırılması gibi ulusal ve uluslararası düzeyde sonuçları olabilecek çeşitli önlemlerin hayata geçirilmesi öncelenmiştir.

Türkiye 2001 yılı elektrik üretiminin %80'i fosil yakıtlarca sağlanmakta iken yenilenebilir enerji kaynaklarının payı %20 düzeyinde kalmıştır. Buna karşın 2021 yılına gelindiğinde fosil enerji kaynaklarının elektrik üretimindeki payı %64,2 ve yenilenebilir enerji kaynaklarının payı da %35,8 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Uygulanan Enerji Politikalarının Yansıması

Elektrik üretimi sürecine özel sektörün dâhil edilebilmesi amacıyla gerçekleştirilen Yap-İşlet-Devret (YİD), Yap-İşlet (Yİ) veya İşletme Hakkı Devri (İHD) gibi düzenlemelerle elektrik enerjisi üretiminde yeni teknolojiler kullanıldığı gibi sermaye aktarımı da gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tablo Türkiye elektrik üretimine özel sektörün katkısının boyutlarını ortaya koymaktadır.

Serbest Üretim Şirketleri	EÜAŞ	Lisanssız Üretim	İHD Santralleri	YİD Santralleri
78,11	16,18	3,6	2,05	0,07

Tablo 1- Türkiye Elektrik Üretiminin Kuruluşlara Göre Dağılımı (% olarak-2021)
Kaynak: EÜAŞ, 2022:26

2021 yılında ülkemizde çeşitli kaynaklardan üretilen yaklaşık 335 milyar kWh'lik elektrik enerjisinin sadece 53,5 milyar kWh'lik kısmı devlet yani EÜAŞ tarafından üretilirken 281,5 milyar kWh'lik kısmı EÜAŞ dışında kalan aktörler tarafından üretilmiştir. Diğer bir ifadeyle toplam Türkiye elektrik üretiminin yaklaşık olarak % 84'ü EÜAŞ dışında kalan paydaşlar tarafından gerçekleştirilmiştir ki bu durum dikkat çekmektedir.

Türkiye elektrik üretiminin zaman içinde kaynaklara göre dağılımını gösteren Tablo 2'yi irdelemek gerektiğinde ilk bakışta fark edilen bazı durumlar söz konusudur. Bu durumlardan birincisi "sıvı yakıt" kategorisinde değerlendirilen başta motorin olmak üzere Fuel-Oil, LPG ve Nafta'dan elektrik üretimi 2001 yılından itibaren azalarak günümüzde ihmal edilebilecek bir düzey olan %0,08'e gerilemiş olmasıdır. İkincisi 2001-2010 yılları arasında hidroelektrik üretiminin yaklaşık olarak %115 artması, üçüncüsü çeşitli çevre sorunlarının ortaya çıkmasında önemli katkı sağladığı bilinen kömür odaklı elektrik üretiminden vazgeçilemediği ve son olarak da yenilenebilir enerji kaynaklarının elektrik üretimindeki paylarının artmasıdır.

*Rüzgâr ve jeotermal enerji birlikte

	2001	2010	2021
Kömür	38.418	55.046	103.382
Doğal Gaz	49.549	98.144	111.181
Sıvı Yakıtlar	10.366	2.180	282
Hidroelektrik	24.010	51.796	55.927
Rüzgâr	152*	2.916	31.437
Jeotermal		668	10.793
Güneş	-	-	13.943
Diğer Yen. Kay.	230	458	7.779
Toplam	**122.725**	**211.208**	**334.723**

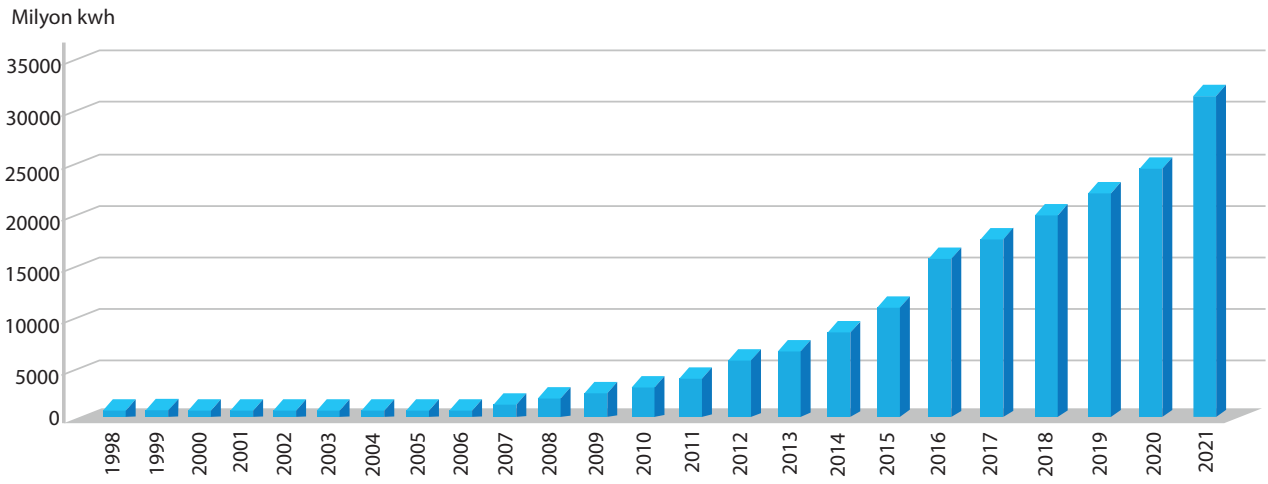
Tablo 2- Türkiye Elektrik Üretiminin Kaynaklara Göre Dağılımı (Milyon kWh olarak)
Kaynak: TEİAŞ

Ülkemizde yenilenebilir enerji kaynaklarından zaman içinde artan düzeyde yararlanılmasında rol oynayan birçok faktörden söz edilebilmekle birlikte bu faktörlerin başında gerçekleştirilen yasal düzenlemelerin yer aldığı ileri sürülebilir. Türkiye 2001 yılı elektrik üretiminin %80'i fosil yakıtlarca sağlanmakta iken yenilenebilir enerji kaynaklarının payı %20 düzeyinde kalmıştır. Buna karşın 2021 yılına gelindiğinde fosil enerji kaynaklarının elektrik üretimindeki payı %64,2 ve yenilenebilir enerji kaynaklarının payı da %35,8 seviyesinde gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle küresel ısınmaya neden olan fosil enerji kaynaklarından üretilen elektriğin oranı yirmi yıl içinde yaklaşık olarak %25 düzeyinde gerilemiştir. Bu süreci, elektrik üretiminde yararlanılan yenilenebilir enerji kaynaklarının payı aynı zaman diliminde yaklaşık olarak %80 arttığı şeklinde de değerlendirmek mümkündür ki bu durum çevre değerlerinin korunması ve karbon salınımının azaltılmasına sağladığı katkı açısından kıymetlidir ve ülkemizin kabul ettiği çeşitli uluslararası çevre sözleşmelerinden kaynaklanan sorumluluğunu yerine getirmesine anlamlı katkı sağlayacaktır. Çevre sorunlarının azaltılması ekonomik gelişme ve büyüme gerçekleşirken sera gazları salınımını azaltan yeni enerji kaynaklardan yararlanması ve yeni enerji sistemlerinin geliştirilmesiyle mümkün olacaktır. Bu gelişme/dönüşüm ise ancak enerji politikaları vasıtasıyla sağlanabilecektir.

Ülkemizde ticari anlamda rüzgâr enerjisinden yararlanılması ilk kez 1998 yılında gerçekleştikten sonra 2005 yılına kadar oldukça yavaş bir gelişme ivmesine sahip olduğu görülmektedir. Ancak 2005 yılında kabul edilen 5346 sayılı Yenilenebilir Enerji Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte sadece rüzgâr gücünden değil jeotermal ve güneş enerjisinden elektrik üretiminin boyutları hızla değişme sürecine girdiği görülmektedir. 1998 yılı Türkiye rüzgâr enerjisi üretimi sadece 6 milyon kWh iken 2005 yılında 59 milyon kWh düzeyine ulaşmıştır. Yenilenebilir Enerji Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte 2006 yılında rüzgâr enerjisinden üretilen elektriğin miktarı 127 milyon kWh seviyesinde gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle 2006 yılı rüzgâr enerjisinden üretilen elektrik miktarı 2005 yılına göre %115 oranında artmıştır. Rüzgâr gücünden elektrik üretiminin bir önceki yıla kıyasla önemli miktarda arttığı diğer bir yıl 2008'dir. 2007 yılına göre 2008 yılındaki artış miktarı %139 olarak gerçekleşmiştir ki bu veriler yürürlüğe giren kanunun sektörün gelişmesine sağladığı katkıyı açıkça ortaya koymaktadır. Günümüzde rüzgâr gücünden üretilen elektrik 31,1 milyar kWh seviyesinde gerçekleşmiş ve Türkiye elektrik üretiminin yaklaşık olarak %9,39'unu karşılamıştır.

Ülkemizde ticari anlamda rüzgâr enerjisinden yararlanılması ilk kez 1998 yılında gerçekleştikten sonra 2005 yılına kadar oldukça yavaş bir gelişme ivmesine sahip olduğu görülmektedir.

Aşağıdaki grafik yenilenebilir enerji kaynaklarından biri olan rüzgâr gücünden elektrik üretiminin zaman içindeki gelişimini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.



Grafik 1. Rüzgâr Gücünden Elektrik Üretiminin Zaman İçindeki Değişimi

Yenilenebilir enerji kaynaklarından biri olan rüzgâr enerjisine ait gelişmeler yukarıda oldukça ayrıntılı bir şekilde ele alındığından; 2020 yılında kurulu gücü 7.000 MW'a yaklaşarak aynı yıl elektrik üretiminin yaklaşık %4'ünü sağlayan güneş enerjisi; yine 2020 yılı kurulu gücü 1.600 MW'ı aşarak üretilen toplam elektriğin yaklaşık %3'ünü karşılayan jeotermal enerji santrallerinin bulunduğu belirtilmekle yetinilecektir.

Ülkelerin her konuda geleceğe dair hazırladıkları politikaları olduğu gibi enerji stratejisi ve politikalarının da ortaya çıkması muhtemel çeşitli risklerden kaçınmak ve olası fırsatlardan yararlanmak üzere geliştirilmektedir. Gelişmekte olan ülke konumunda bulunması nedeniyle Türkiye'nin enerjiye olan talebi, geçmişte olduğu gibi gelecekte de artmaya devam edeceğinden ihtiyaç duyulan enerjinin hangi kaynaklardan ve hangi ülkelerden nasıl karşılanacağını belli bir strateji ve bu stratejilere uygun olarak hazırlanan planlar aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Ancak yeryüzündeki fosil enerji kaynaklarına ait rezervlerin sınırlı sayıdaki ülke tarafından kontrol edilmesi nedeniyle enerji konusunun uluslararası boyutları bulunmakta ve buna bağlı olarak enerji arz güvenliğinin sağlanabilmesi için birçok değişkenin eşzamanlı olarak dikkate alınması gerekmektedir. Enerji güvenliğinin farklı bileşenleri içermesi nedeniyle, enerjiyi ihraç eden ve ithal eden ülkelerin karşılıklı çıkarlarının karşılanması zorunluluğu söz konusudur ki bu durum ülkelerin ortak hareket etmelerini gerektirmektedir.

Ticaretinde belirsizliklerin çok fazla olduğu maddeler arasında ilk sıralarda enerjinin gelmesi nedeniyle stratejik bir ürün niteliğini kazanan enerji kaynaklarının; temini, tüketimi ve ekonomisinin yönetilmesi ülkemiz için büyük önem kazanmaktadır ki bu süreç ancak doğru bir strateji ve bu stratejiye uygun politikalarla hayata geçirilebilir.

Enerji temini konusunda önemli ölçüde ithalata bağımlı olan ülkemizin enerji güvenliğini sağlayabilmesi için enerjiyi ithal ettiği ülkeleri ve enerji kaynaklarını çeşitlendirmesi önem taşımaktadır. Türkiye'nin tükettiği taş kömürünün %97'sini, petrolün %90'ını ve doğal gazın da %99,9'unu ithal etmesi ve fosil enerji kaynaklarının toplam tüketimin yaklaşık olarak %83'ünü karşılaması nedeniyle başta kömür, petrol ve doğal gaz gibi fosil enerji kaynakları ile akarsular, güneş, rüzgâr, jeotermal ve biyokütle gibi yenilenebilir enerji kaynakları ile nükleer enerji olanaklarından yararlanmasını gerektirmektedir.

Bu konuda belirtilmesi gereken diğer önemli bir husus da küresel ölçekte fosil enerji kaynağı ihracatının sınırlı sayıdaki ülke tarafından gerçekleştirilmekte olduğudur. Örneğin Türkiye'nin ithal ettiği kömürün %96,6'sı Avustralya, ABD, Kolombiya, Rusya Federasyonu ve Güney Afrika Cumhuriyeti'nden temin edilirken, petrol satın aldığımız ülkeler arasında Irak, Rusya Federasyonu ve Kazakistan ilk sıralarda yer almaktadır ki bu ülkelerden ithal edilen petrol toplam ithalatın %74'ünü oluşturmaktadır. Gerçekleştirilen doğal gaz ithalatının %76'sı Rusya Federasyonu, Azerbaycan ve İran'dan yapılmaktadır.

Ticaretinde belirsizliklerin çok fazla olduğu maddeler arasında ilk sıralarda enerjinin gelmesi nedeniyle stratejik bir ürün niteliğini kazanan enerji kaynaklarının; temini, tüketimi ve ekonomisinin yönetilmesi ülkemiz için büyük önem kazanmaktadır ki bu süreç ancak doğru bir strateji ve bu stratejiye uygun politikalarla hayata geçirilebilir. İhtiyaç duyulan enerjinin yaklaşık olarak %70'inin ithalatla karşılanmasının ülke ekonomisine maliyeti, özellikle petrol fiyatlarındaki değişkenliğe bağlı olarak, 30 ila 60 milyar dolar düzeyinde geçekleşmektedir ki bu tutar, cari açığımızın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Cari açığın fazla olması ekonominin daha kırılgan bir hâle gelmesine yol açması nedeniyle önemlidir. Gelişmekte olan bir ülke olması nedeniyle döviz ihtiyacı çok fazla Türkiye'nin bu sorundan kurtulması veya sorunun büyüklüğünün azaltılabilmesi için yararlanabileceği iki olanaktan biri yenilenebilir enerji kaynaklarından daha fazla yararlanmak diğeri de yeni hidrokarbon rezervlerinin keşfedilmesidir.

Başta hidrolik kaynaklar olmak üzere rüzgâr, güneş, jeotermal, biyokütle ve atıkların sahip olduğu potansiyel enerji miktarı, ülkemizin ihtiyaç duyduğu elektrik talebini daha uzun süre karşılayabilecek boyutlardadır. Dolayısıyla bu kaynaklardan daha etkin bir şekilde yararlanılması için gerekli desteklerin arttırılarak sürdürülmesi önem taşımaktadır.

Yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesinin ve desteklenmesinin ülkemize kazandıracağı birçok faydadan söz edilebilir. Bu faydalardan biri, ülkemizin ihtiyaç duyduğu enerjiyi kendi kaynaklarından sağlayarak dışa bağımlılığın

azaltılması meydana getirirken, ikincisi enerji ithalatı için ödenmesi gereken döviz miktarının azaltılarak tasarruf edilen bu dövizin ülkenin kalkınmasında kullanılması, üçüncüsü de Kyoto Protokolü ve Paris Anlaşması gibi küresel çevre sorunlarının azaltılmasına yönelik imzalanan uluslararası anlaşmalardan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmesine sağlayacağı katkı olarak belirtilebilir. Unutulmamalıdır ki Paris Anlaşması gereğince, 2021-2030 dönemi için Türkiye'nin sera gazı salınımlarını %21 azaltması sorumluluğu bulunmaktadır.

Diğer taraftan yeni fosil enerji kaynaklarının geliştirilmesi sürecinde yapılan çalışmalar arasında başta Karadeniz olmak üzere Doğu Akdeniz'de umut verici bulgulara rastlandığı belirtilmelidir. Özellikle Karadeniz'de keşfedilen doğal gaz rezervleri (405 milyar m^3) yukarıdaki paragrafta belirtilen yenilenebilir enerji kaynaklarının geliştirilmesiyle elde edilecek kazanımların desteklenmesine katkı sağlayacağı gibi ülkemizin dünya enerji piyasasındaki "edilgen" rolünden kurtularak enerji sektöründe "etkin" bir rol üstlenmesine katkı sağlayabilir. Her iki bölgede sürdürülen doğal gaz arama faaliyetlerinin hâlâ devam etmekte olduğunu ve Karadeniz'de varlığı saptanan doğal gaz miktarının az veya çok olmasının ötesinde bir "doğal gaz havzasının keşfedilmiş olması"nın kıymetli olduğunu vurgulamak gerekir.

Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkelerin ortak hedefinin "olabildiğince kendi enerji kaynaklarından yararlanmak" ve enerji temininde yararlandığı "kaynakları çeşitlendirmek" olduğu gerçeğinden hareketle, son derece riskli bir kaynak olmasına rağmen nükleer enerjiden yararlanmayı da düşünmesi anlaşılabilir.

Sonuç

Türkiye'nin fosil enerji kaynaklarını ithal ettiği başlıca ülkelerin her birinin farklı enerji politikaları olabileceği gerçeği dikkate alındığında, fosil enerji kaynakları ticaretinin küresel siyasi ve ekonomik gelişmelerden etkilenmesi, bu kaynakların fiyatları veya fiyat dalgalanmaları üzerinde etkili olmaktadır. Küresel enerji piyasalarında yaşanan ve yaşanabilecek değişikliklere hazırlıklı olmak enerji arz güvenliği açısından önemli ve gerekli olduğundan, Türkiye'nin enerji temini konusunda dışa bağımlı olması nedeniyle, enerji politikalarının imzalanan küresel çevre anlaşmaları da gözetilerek farklı alternatifler geliştirilmek suretiyle hazırlanması önem kazanmaktadır. Özellikle yenilenebilir enerji kaynaklarının en büyük sorunu olan ilk kurulum maliyetlerinin "kabul edilebilir düzeye" gerilemeye başlamasıyla birlikte başta çevre sorunlarının azaltılması süreci olmak üzere diğer ekonomik ve stratejik üstünlüklerinden yararlanılabilmesi için Türkiye'nin enerji politikalarında bu kaynaklara öncelik vermesi gereklidir.

Keşfedilen yeni hidrokarbon sahalarının verimli olması ve alternatif enerji kaynaklarından çok daha etkin bir şekilde yararlanılması durumunda, Türkiye'nin; hedeflenen *"enerji üretim sahaları ile enerji tüketim sahaları arasında enerji köprüsü olma"* konumuna erişebileceği düşünülebilir. Bu varsayımın gerçekleşebilmesi ise ancak ülkemizin sahip olduğu enerji potansiyelinden etkin bir şekilde yararlanılmasını sağlayacak enerji politikalarının uygulanmasıyla mümkün olacaktır. Bu hedeflerine ulaşan Türkiye, ekonomik ve sosyal kalkınmasını gerçekleştirmek üzere ihtiyaç duyduğu enerjiyi zamanında, yeterli miktarda, güvenilir, ekonomik koşullarda ve çevre sorunlarına duyarlı bir şekilde sağlamış olacaktır.

Zülal YILMAZ
İstihdam Uzman Yardımcısı / İŞKUR

NE EĞİTİMDE NE İSTİHDAMDA OLAN GENÇLER İÇİN İŞGÜCÜ PİYASASI DESTEK PROGRAMI

Avrupa İstatistik Ofisinin (EUROSTAT) 2021 yılı verileri Avrupa Birliği ülkelerindeki 15-29 yaş arasındaki gençlerin %13,1'inin NEET olduğunu göstermektedir. Öte yandan, ülkemizde ise 15-29 yaş arasındaki gençler arasındaki NEET oranı %24,7'dir.

Türkiye İş Kurumu tarafından 2021-2024 yılları arasında uygulanacak olan Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı (NEET PRO) Teknik Destek Projesi, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı[1] (IPA II) kapsamında yürütülmektedir. 30 Aralık 2021 tarihinde sözleşme makamı ve yüklenici firma arasında imzalanan sözleşme sonrasında 12 Ocak 2021 tarihinde gerçekleştirilen başlangıç toplantısı (kick-off) ile uygulama aşamasına geçmiştir. Projenin amacı, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) kapsamlı ve bütüncül iş gücü piyasası destekleri ile istihdam edilebilirliklerinin ve iş gücüne katılımlarının artırılmasıdır.

Ne eğitimde ne de istihdamda olan 15 ila 29 yaş arasındaki gençlerin genç nüfus içindeki payı, "NEET oranı" olarak adlandırılan nispeten yeni bir gösterge olmasına karşın, bu kavrama uluslararası kuruluşlar ve medya tarafından giderek daha fazla işaret edilmektedir. "NEET" kavramının önemi ise işsizlik, okulu erken terk etme, iş gücü piyasasından çekilme gibi farklı nedenlerden kaynaklanan sorun alanlarını içermesinden ve gençler arasındaki geniş bir dizi kırılganlığı ele almasından ileri gelmektedir.

Avrupa İstatistik Ofisinin (EUROSTAT) 2021 yılı verileri Avrupa Birliği ülkelerindeki 15-29 yaş arasındaki gençlerin %13,1'inin NEET olduğunu göstermektedir. Öte yandan, ülkemizde ise 15-29 yaş gençler arasındaki NEET oranı %24,7'dir.[2]

Bu bilgiler ışığında, NEET'lerin ve bu soruna getirilebilecek çözüm önerilerinin hem dünyada hem de Türkiye'de son

[1] Avrupa Birliği, Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (Instrument for Pre-accession Assistance-IPA), Türkiye'nin politik ve ekonomik reformlarına mali ve teknik destek sağlamaktadır. Bu fonların amacı, ülkemizdeki mevzuat ve standartların AB mevzuat ve standartlarıyla uyumlaştırılması, ilgili makamların katılım sürecinde bu uyumlaştırma çalışmalarını gerçekleştirmesi ve reformları uygulaması için gerekli olan kapasitelerinin oluşturulmasıdır. Bu yolla Türkiye, AB üyeliğiyle birlikte gelen hak ve yükümlülüklere hazırlanmaktadır.

[2] https://data.oecd.org/youthinac/youth-not-in-employment-education-or-training-neet.htm (22.09.2022)

derece önemli bir gündem konusu olduğunu göstermektedir. Bu kapsamda, ülkemizde NEET'lere ilişkin ihtiyaçların tespit edilmesi ve atılması gereken adımların planlanması için On Birinci Kalkınma Planı'nın hedef grubunda NEET'lerin yer aldığı ve kamu kurumlarının NEET'lere ilişkin çeşitli hedefler belirledikleri görülmektedir.

Hâlihazırda İŞKUR tarafından İŞKUR'a kayıtlı 15-24 yaş aralığındaki gençlere yönelik potansiyel NEET tespiti yapılmaktadır. Bu çalışma ile İŞKUR'a kayıtlı 15-24 yaş arasındaki gençlerin eğitimde, istihdamda ve aktif iş gücü piyasası programlarında olup olmama durumu sorgulanmaktadır. NEET olarak tespit edilen kişilerin iş gücü piyasasına dâhil edilmesinde ise İş Avcılığı Modeli uygulanmaktadır. Bu modele göre iş ve meslek danışmanları potansiyel NEET birey için uygun iş taraması yaparak NEET birey ile iletişime geçmektedir.

Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı, kısa adıyla NEET PRO ise İŞKUR tarafından NEET'lere ilişkin hayata geçirilen yeni bir projedir. NEET PRO, 30 ay sürmesi planlanan teknik yardım ve 12 ay sürecek hibe bileşeni olmak üzere 2 ayrı bileşenden oluşmaktadır. Toplam bütçesi 19,5 milyon avro olan NEET PRO'nun uygulama bölgesi 81 ilimizi kapsamaktadır. NEET PRO'nun hedef kitlesi ise 15-29 yaş arası ne eğitimde ne istihdamda olan gençler (NEET'ler) ve İŞKUR personelidir.

Projenin teknik yardım bileşeni kapsamında, "Bireysel Eylem Planı ve İş Arama Ödeneği Uygulama ve İzleme Modelinin Geliştirilmesi" planlanmaktadır. Bu proje ile uygulanacak bireysel eylem planları, NEET'lerin iş gücü piyasasına ilişkin ihtiyaçlarını doğrudan tespit etmeyi amaçladığı için son derece önemlidir. Zira popüler ve bilimsel literatür, genellikle NEET'leri eğitim ve/veya çalışma yaşamının zorlukları çerçevesinde standartlaştırılmış biyografilerle karakterize etmektedir. Ancak toplumun tüm kesimlerinde olduğu gibi NEET'ler için de bireysel, sosyal ve ekonomik faktörlere bağlı farklılıklar söz konusudur. Bu kapsamda, NEET PRO ile İŞKUR'a kayıtlı ve/veya kaydolacak NEET'lerin iş arama süreçlerine destek olmak için kişilerin iş gücü piyasasına girişleri önündeki bireysel sorunların ve iş gücü piyasasına girişlerini hızlandırmayı amaçlayan araçların belirlendiği "bireysel eylem planları" oluşturulacaktır.

Ayrıca teknik yardım bileşeni kapsamında, NEET'lere yönelik bir erişim ve iletişim stratejisi hazırlanacaktır. Bu şekilde, herhangi bir yerde kaydı olmayan, ulaşılması zor NEET'lere ulaşılmasına yönelik çeşitli iletişim, erişim ve görünürlük faaliyetlerini, araçlarını ve yöntemlerini içeren kapsamlı bir strateji geliştirilmiş olacaktır. Bununla birlikte, ayrıca, NEET PRO kapsamındaki faaliyetler, destekler ve İŞKUR hizmetlerine yönelik görünürlük faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi için iletişim ve görünürlük faaliyetleri de yürütülecektir.

Teknik yardım bileşeni kapsamındaki son faaliyet ise NEET'lere yönelik saha araştırması yapılmasıdır. Saha araştırmasının temel amacı NEET'lerin, iş gücü piyasasındaki durumları ve beklentilerini içerecek şekilde profillerinin ortaya çıkarılması ve bu sonuçlar çerçevesinde politika önerileri sunulmasıdır.

NEET PRO'nun 2023 yılı başında hayata geçmesi öngörülen ve en az 5.000 gencin hedeflendiği hibe bileşeni kapsamında ise genç istihdamını arttıracak yerel hibe projelerinin desteklenmesi planlanmaktadır. Bu çerçevede; üniversiteler, meslek odaları, yerel yönetimler, kalkınma ajansları ve sivil toplum kuruluşlarının yürüteceği 200 bin–350 bin avro arasında değişen bütçelerdeki genç istihdamını artıracak hibe projeleri desteklenecektir. Öte yandan, gençlerin iş arama maliyetlerinin karşılanması ve iş gücüne dâhil olmayanların teşvik edilmesi için hibe projeleri kapsamında hazırlanacak bireysel eylem planları doğrultusunda gençlere, aylık 50 avro olmak üzere maksimum 4 ay süreyle iş arama ödeneği verilmesi, iş gücü hareketliliğinin desteklenmesi amacıyla da hibe projeleri kapsamında işe yerleşmek üzere farklı bir şehre taşınan gençlere bir defaya mahsus olmak üzere kişi başı 200 avro taşınma desteği ödeneği verilmesi planlanmaktadır.[3]

Umutlu Gençler Güzel Bir Gelecek!
NEET PRO Umut Verecek!

NEET PRO
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençler İçin İşgücü Piyasası Destek Programı
Labour Market Support Programme for NEETs

[3] Hibe projelerinin değerlendirme aşaması hâlen devam etmektedir.

İŞİTME ENGELLİ İŞ ARAYAN BİRİYKEN İŞKUR İLE İŞİTME ENGELLİ ÇALIŞTIRAN İŞVEREN OLDUM

%71 İşitme Engelli Olan Mahmuthan Kaya, İŞKUR'un Sağladığı Engelli Hibe Desteği ile Van'da Konuşan Eller Adlı Kafeyi Açtı

İsmim Mahmuthan Kaya, 32 yaşındayım. Evli ve 3 çocuk babasıyım. Doğuştan işitme engelliyim ve %71 oranında engelli raporum var. Eşim de benim gibi işitme engelli. Meslek lisesinden mezun olduktan sonra eğitim hayatıma devam etmedim. Daha önce herhangi bir işte çalışmamıştım ama çalışmayı çok istiyordum. Her ne kadar engelli olmam iş bulma konusunda beni dezavantajlı duruma düşürse de bir süre iş aradım.

İŞKUR'un Hibe Desteğini Öğrendiğim Gün Hayatım Değişti

İş arama sürecinde, engel durumumun önüme gelmesinden dolayı bir yandan iş ararken bir yandan da kendi işimi kurma isteğim vardı. Kendime ait bir yerin olması hem beni çok mutlu edecekti hem de dezavantajlı olmam önümde engel olmayacaktı. Araştırmalarımı bu yönde değiştirdim. Artık sadece kendi işimi yaparak açacağım iş yerinde ailemin geçimini sağlamak istiyordum. Bu düşüncemi Van İşitme Engelliler Derneği ile paylaştım. Bana İŞKUR'un engellilere sunduğu hibe desteklerinden bahsetti. Bu gerçekten çok hoşuma gitmişti. Devletin verdiği destek ile kendi ayaklarımın üzerinde durabilecektim. Hemen Van Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne giderek süreç hakkında bilgi aldım.

Kendi Kafemi Açarak Hayallerime Kavuştum

İŞKUR'dan detaylı bilgi aldıktan sonra ne yapacağıma karar vermem gerekiyordu. Hayalim kafe açmaktı. Eşimden öğrendiğim tatlı ve pasta tarifleriyle müşterilerimin beğenisini kazanmak istiyordum. Projemi hazırladım ve beklemeye başladım. Sonunda hayalim gerçek oldu ve projemin kabulüyle kafemi açtım. Tüm siparişleri el işaretiyle aldığım için kafemin ismini de "Konuşan Eller Kafe" koydum. Hazırladığımız tatlı ve pastaları özenle müşterilerime sunmaya başladım.

İşitme Engelli Olarak İşitme Engelli Vatandaşlarımıza İstihdam Sağladım

Zamanla insanların beğenisini aldım ve talep artmaya başladı. Bunun üzerine istihdam sağlamak istedim. Bunu da yine benim ve eşim gibi işitme engelli vatandaşlarımızdan seçmeye karar verdim. 3 işitme engelli vatandaşımızı istihdam ederek evlerine ekmek götürmesini sağladım. Burada pasta, kurabiye, sütlaç gibi tatlılar yapıyoruz. İŞKUR sayesinde hem iş yeri hem bir meslek sahibi hem de personel çalıştırarak işveren oldum. Bu gerçekten çok güzel bir duygu. Burada kimseye muhtaç değilim ve hiçbir müşteri ile anlaşmada zorlanmıyorum. İleride işi daha da büyüterek daha fazla kişiyi istihdam etmek istiyorum.

Engelli Vatandaşlarımız İş Hayatına Atılmakta Cesur Olmalı

Bir engelli vatandaş olarak İŞKUR'un Engelli Hibe Desteği'nin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Eğer bu destek olmasaydı belki şu anda hâlâ iş arıyor ya da mutlu olmadığım bir yerde çalışmak zorunda olabilirdim. Ben iş arayan engelli vatandaşlarımızın da mutlaka İŞKUR'un kapısını çalmasını isterim. Devletimiz çeşitli teşvik ve desteklerle yanımızda, pes etmemek lazım. Cesur olmak gerekir, bazen risk almak lazım. Ben bu vesileyle başta İŞKUR olmak üzere emeği geçen herkese teşekkür etmek isterim.

Doç. Dr. Ufuk BİNGÖL
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Manyas Meslek Yüksekokulu Yönetim ve Organizasyon Bölümü

E-SPOR EKOSİSTEMİ VE İSTİHDAM

Yirminci yüzyıldan başlayarak gelecek yüzyılın istihdamın yapısı ve çalışma dinamikleri bilgi teknolojilerinin ve internetin sağladığı olanaklarla esnekliği âdeta dayatır bir hâl almıştır. Öte yandan COVID-19 salgını ve teknolojik kapasite ile bütünleşmesi sonucu esneklikle istihdamda önemli verimlilik artışları sağlanmıştır. Toplumun temel ögesi olan gençlerin, siber dünyanın en dikkat çeken parçası olan dijital oyunlar ve e-spor sektörü ile olan ilişkisi sosyal politikanın temel anlamını genişletmektedir.

Tarihsel süreç içerisinde ülkelerin uyguladıkları sosyal politikalar, tüm topluma nüfuz eden bir refahı hedefleyerek teknolojik ve ekonomik gelişmelerin desteğiyle refahın ulaşılabilir olması için kolaylaştırma amacını gütmüştür. Bu anlamda, 21. yüzyıl önemli bir ekonomi alt türünü tartışmaya açmıştır. Paylaşım ekonomisi, uçtan uca ekonomi, iş birlikçi ekonomi gibi isimlendirmelerle ortaya çıkan ve GİG ekonomisi adıyla yaygın kabul platform ekonomisi ülkelere toplum ve bireylere dönük sosyal politikalar açısından önemli fırsatlar sunmaktadır (Dillahunt & Malone, 2015; Tapscott, 1996). Bu anlamda toplulukların bir arada tutulması, gelir alanlarının çeşitlendirilerek genişletilmesi, sosyal sermaye gelişimi ve ortak davranış gibi alanlarda elde edilebilecek sosyal faydalar belirtilen fırsatlardan bazılarıdır. Platform ekonomisinin üretmesi muhtemel sosyal faydanın yanında her geçen gün teknolojinin ekonomik yaşam üzerindeki etkisini de hissederek önemli bir ekonomik fayda da oluşturmaktadır. Bilgi Teknolojileri, yoğun bir ekonomi olarak vurgulanması gereken GİG ekonomisi ile beraber sosyal politika anlayışına siber dünyanın da dâhil edilmesi bir zorunluluk hâline gelmiştir. Bilhassa toplumun temel ögesi olan gençlerin, siber dünyanın en dikkat çeken parçası olan dijital oyunlar ve e-spor sektörü ile olan ilişkisi sosyal politikanın temel anlamını genişletmektedir. Geliştirici, üretici sektörler hariç olmak üzere yıllık bir milyar doları

aşan oyuncu geliri ve ödülü ile yaklaşık iki milyardan fazla insanın yer aldığı e-spor ve oyun sektörü bilhassa başta gençler olmak üzere dezavantajlı gruplar özelinde eğitim, istihdam ve sosyal koruma alanında önemli fırsatlar sunmaktadır. Bu anlamda erişebilirlik imkânları ile dezavantajlı grupların mekân ve zamandan bağımsız olarak çeşitli esnek çalışma yöntemleri ile iş gücüne katılımı mümkün kılınmaktadır. Öte yandan toplumsal refaha ulaşma gayesi içerisinde uygulanması hedeflenen sosyal politikaların GİG ekonomisi imkânları ile engelli bireylerin geleneksel çalışma hayatında karşılaşması muhtemel sorunların önüne geçmesi mümkün olabilir. Hâlihazırda tüm dünyada giderek artan esnek çalışma usülleri ile engelli bireylerin ekonomik ve sosyal hayata katılımı sağlanırken onların üretmesi mümkün ancak çeşitli kısıtlar sebebiyle ortaya koyamadıkları potansiyeli ekonomik ve sosyal fayda üreterek, ülke ekonomilerine sunma fırsatı sağlanabilir.

Dijital oyun kültürünün önemli bir parçası olan ve yirminci yüzyılın sonundan itibaren popülerliği artan ve teknoloji ile GİG ekonomisinin imkânları sayesinde tüm dünyaya yayılan e-spor, giderek etrafından oluşan dev bir ekosisteme dönüşmüştür.

Dijital oyun endüstrisinin yaklaşık kırk yılı aşkın geçmişinin GİG ekonomisi çatısı altındaki görünümü sosyal politika açısından e-sporun bir araç olarak kullanımını akla getirmektedir. Bu yazımızda e-spor ve oyun sektörünün sosyal politikaya etkilerini özellikle gençler ve dezavantajlı gruplar ekseninde tartışıyoruz. Teknoloji geliştirmenin haricinde dijital oyunlar ve e-sporun yan iş kolları ve ortaya çıkarmış olduğu alternatif iş imkânları da genç işsizliği sorununa bir aktif istihdam politikası olarak çözüm desteği sunabilir. Ülkelerin GİG ekonomisi bünyesinde e-spor ekosistemini dezavantajlı gruplara yönelik sosyopolitik bir araç olarak kullanma olanaklarını sosyal politikanın temel parametreleri bünyesinde tartışılması bu yönüyle önem taşımaktadır.

2. GİG Ekonomisi ve E-Spor Ekosistemi

Yirminci yüzyıldan başlayarak gelecek yüzyılın istihdamın yapısı ve çalışma dinamikleri bilgi teknolojilerinin ve internetin sağladığı olanaklarla esnekliği adeta dayatır bir hâl almıştır. Öte yandan COVID-19 salgını ve teknolojik kapasite ile bütünleşmesi sonucu esneklikle istihdamda önemli verimlilik artışları sağlanmıştır. Taylorist çalışma pratikleri ve Fordist bilgi üretim hatları olmak üzere klasikleşen çalışma düşüncesinin ötesinde *dijital parçabaşı* çalışma ve aracı platformlar vasıtasıyla gerçekleşen çalışma, ya da tüm çeşitlerin birlikte tasarlandığı karma çalışma türleri iş gücü piyasalarında giderek yaygınlaşmaktadır (Healy et al., 2020). COVID-19 salgını ile beraber ise GİG ekonomisinin esnek çalışma yöntemi olarak adlandırılabilecek uzaktan çalışma, sürekli ve kalıcı bir çalışma yöntemi olarak iş gücü piyasalarında tercih edilmektedir. Geleneksel istihdam biçiminin aksine kısa süreli istihdam söz konusu iken arz edilen işlerde adayların deneyim, kıdem, gelecek beklentisi ve kariyer hedefi gibi temel insan kaynakları prensipleri yerine adayın o verilen dijital parça iş üzerindeki performansı üzerinden değerleme yapılmaktadır. *Çevrim içi iş gücü ya da sanal iş gücünün* çeşitli ağlar ve platformlar üzerinden ortaklaşa tamamladıkları *kalabalık işleri* karşılığında ücret aldıkları bir istihdam biçimi GİG ekonomisinin merkezinde yer almaktadır.

GİG ekonomisinin gelişen teknolojinin önemli bir ürünü olan e-spor ekonomisi veya ekosistemi tamamen dijital oyunlar etrafında gelişmektedir. Dijital oyun kültürünün önemli bir parçası olan ve yirminci yüzyılın sonundan itibaren popülerliği artan ve teknoloji ile GİG ekonomisinin imkânları sayesinde tüm dünyaya yayılan e-spor, giderek etrafından oluşan dev bir ekosisteme dönüşmüştür. Bu ekosistem giderek seçkin ve yüksek getirili organizasyonlar ile birlikte küresel eğlence pazarının önemli bir unsuru hâline gelmiştir (Mangeloja, 2019). Spor kavramı ve küresel eğlence pazarı sportif ve rekabete dayalı bir mücadele alanı olarak e-spor kavramını tanımlamıştır. Dolayısıyla öncelikle e-sporu, spor kavramı ile özdeşleştirme çabası gerçekleşmiştir. Türkiye Cumhuriyeti Gençlik ve Spor Bakanlığı (2013), spor kavramını bireylerin ruh ve beden sağlığının korunması ve gelişmesi, sosyal ilişkilerin kurulması, eğlenmek, rekabet ve mücadele etmek gibi farklı amaçlar ile ve ilgili otoriteler tarafından belirlenmiş kurallar çerçevesinde gerçekleştirilen organize edilmiş ya da plansız olarak gerçekleştirilen fiziksel eylemler bütünü olarak tanımlamaktadır. E-sporun sporla bütünleşmesinin parametreleri eğlence, rekabet ve mücadele ekseninde oluşmaktadır. Bu parametrelerin yer aldığı

profesyonel organizasyonların tamamı e-spor faaliyeti olarak tanımlanmaktadır. Çakmak (2020), sporun zihinsel ve fiziksel gelişim sağlama görevine atfetmek suretiyle dijital oyunlar ve sanal platformlar vasıtasıyla gerçekleştirilen rekabetçi bir oyun olarak tanımlamaktadır. Hatta geleneksel sporun özelliklerini taşımasıyla beraber aynı zamanda bir spor aktivitesi alanı veya ütopyan bir siber boşluk olarak da adlandırılabilir (Lin & Zhao, 2020). Dolayısıyla bir anlamda rekabetçi dijital oyun etkinliği çatısı altında profesyonel olarak organize edilen faaliyetler e-spor ekosistemi içerisinde yer almaktadır. Sporun tanımından yola çıkarak toplumun sağlığının geliştirilmesine olumlu katkı sağlamanın yanında eğlence ve boş zaman etkinliği de bu kapsamda yer almaktadır. Spor ekonomisi alt sektörleri ile birlikte bünyesinde amatör ve/veya profesyonel organizasyonların temeli olan liglerden elde edilen gelirler, pazarlama, yayın, ürün, iletişim, sponsorluk vb. gelirler çok önemli bir finansal varlığı oluşturmaktadır. E-sporun da dijitalleşmenin spor endüstrisi içerisindeki önemli alt sektörlerden biri olarak konumlanmasıyla yaklaşık yirmi yılı aşkın bir süre içerisinde genişleyerek çeşitli branşlarda rekabet alanı oluşmuştur. Youtube, Twitch, Discord gibi platformlar vasıtasıyla dünyanın en büyük e-spor turnuvaları düzenlenerek bir yıl içerisinde yaklaşık 120 milyon saatlik canlı yayın üretimi sağlanmıştır. Bu anlamda tüm tarafları açısından e-spora ilişkin farkındalık gelir getirici sektör ve alt uzmanlık alanlarının yayılması ile oluşturduğu güçlü fırsatlardır sebebiyle artmaktadır. Şekil 1'de e-spor ekosisteminin alt unsurlara yayılımı gösterilmektedir.

EĞİTİM
- Eğitmen
- Koçluk
- Araştırmacı

YÖNETİM
- Hukuki
- Hukuk Müşaviri
- Avukat
- Hukuk Danışman
- Finansal
- Yönetici
- Analist
- Bütçe Yöneticisi
- Varlık Uzmanı
- İnsan Kaynakları
- İşe Alım
- Sözleşmeler
- Eğitim
- Sosyal Güvenlik

İLETİŞİM
- Dış İlişkiler
- İç İletişim
- Kurumsal İletişim
- İçerik Yönetimi
- Gazeteciler
- Fotoğrafçılar
- Sunucular
- Kameraman
- Dijital İletişim
- Sosyal Medya
- Kitle Yönetimi
- Web Yöneticisi
- Grafik Tasarım
- Küratör
- Editör
- Strateji Geliştirici

TİCARİ FAALİYETLER
- İş Geliştirme
- Satın Alma
- Ürün Kabul
- Tedarik
- Firma ve Ülke İlişkileri

IT
- Network Yöneticisi
- Sistem Yöneticisi
- Teknik Yönetici
- IT Uzmanı
- Sistem Destek Uzmanı
- Veri Yönetici
- Oyun Strateji Analisti
- Yönetici
- Yazılım Mimari
- Web Geliştirici
- Donanım ve Yazılım Sağlayıcı
- Siber Güvenlik

ORGANİZASYON
- Etkinlik Yöneticisi
- Hakem
- Gözlemci
- Proje Uzmanı
- Çevirmen
- İrtibat
- Temel Destek
- Sponsor Yöneticisi

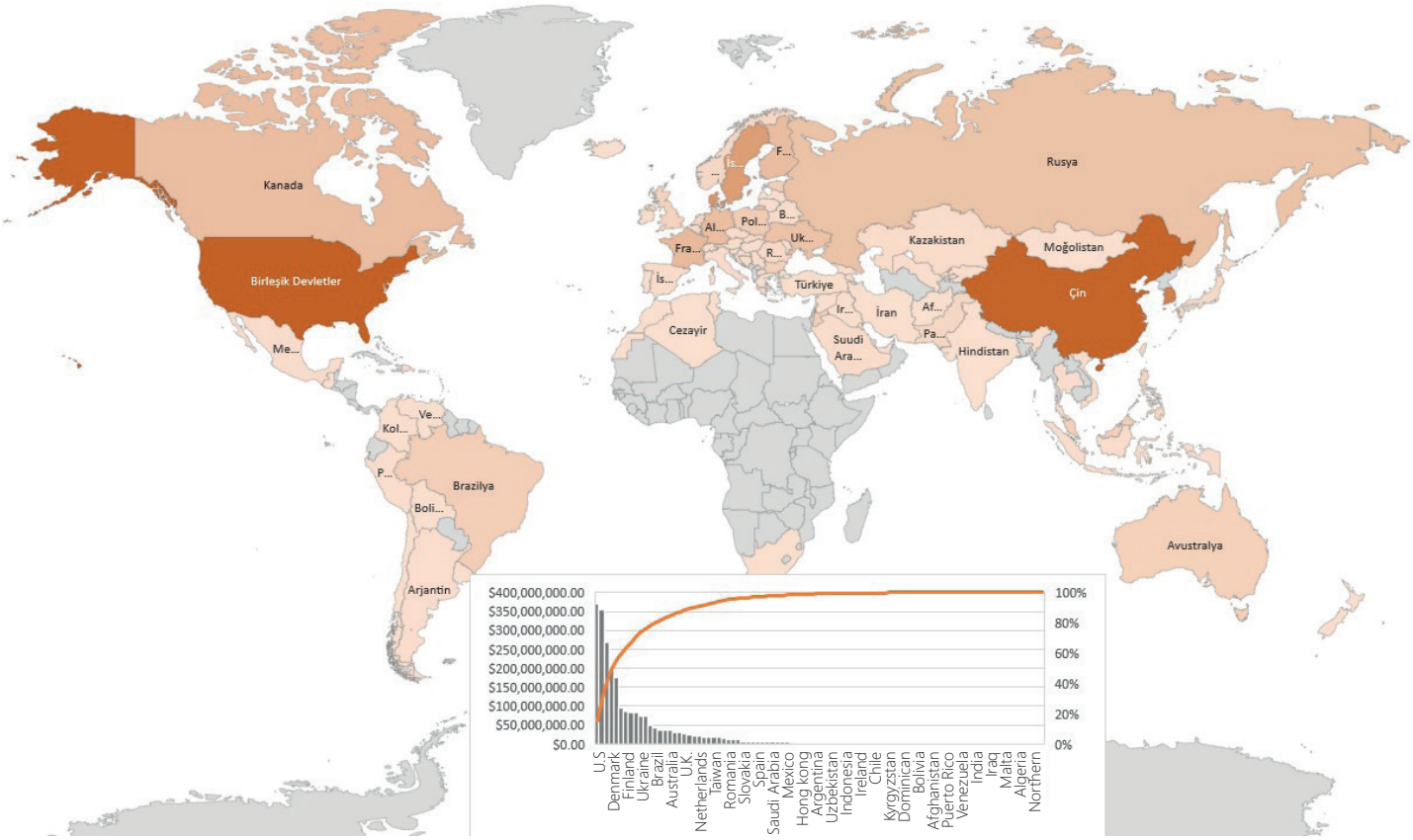
OPTİMİZASYON
- Performans
- Kariyer Koçluğu
- Başantrenör
- Video Analisti
- Takım Menajeri
- Medya Yöneticisi
- Scouting
- Veri Analisti
- Espor Ekonomisti
- Sağlık
- Psikolog
- Wellness ve Zihin Koçu
- Beslenme Uzmanı
- Spor Hekimi
- Beden Eğitimi Antrenörü
- Fizyoterapist

YAYINCILIK
- Canlı Yayın Yöneticisi
- Yayıncı
- Yayın Yöneticisi
- Sahne Planlayıcı
- Dekoratör
- Çevirmen
- Akış Yöneticisi
- Kameraman
- Yorumcu
- Sponsor Yönetimi
- İçerik Yönetimi
- Jimmy Jib

Şekil 1: E-Spor Ekosistemi Alt Uzmanlık Alanları
Kaynak: (Jenny et al., 2021)

Merkezine e-sporcuyu ya da dijital atleti almak üzere kurgulanmış olan e-spor ekosistemi, birçok harici sektörle de iş birliği içerisindedir. Dolayısıyla e-spor ekosisteminde uzmanlık alanları ve potansiyel iş gücü seçenekleri belirtilen liste ile sınırlanmamalıdır.

1972'de Standford Yapay Zekâ Laboratuvarında "Rolling Stone" dergisine bir yıllık abonelik ödülü ile birden fazla bilgisayar konsolu üzerinden "Galaksiler arası Uzay Savaş Olimpiyatları" bilinen ilk e-spor yarışmasıdır. 1980'li yıllarda oyun konsollarının gelişiminin de etkisiyle ise ABD'de Atari tarafından yapılan "Uzay İstilacıları (Space Invaders)", 1990 yılında Nintendo'nun "Power Pad" ve "Game Boy" oyun konsolu ödüllü Nintendo dünya şampiyonaları ile 2000'li yıllara kadar devam eden e-spor etkinlikleri icra edilmiş ve hâlen devam etmektedir. (Borowy & Jin, 2013; Wikipedia, 2020).) 1990'lı yılların sonundan itibaren dünyada profesyonel olarak düzenlenen e-spor liglerinde ve turnuvalarında her yıl ilk 500 oyuncunun kazandığı toplam ödül havuzu 3 milyar doları aşmaktadır (esportsearnings.com, 2022). Bu ödül havuzunun yaklaşık % 55'i sırasıyla ABD, Çin, Güney Kore, Danimarka ve İsveçli e-sporcular tarafından kazanılırken hâlihazırda Türkiyeli oyuncuların oranı %0,17 düzeyinde kalmıştır. (Şekil 2).



Şekil 2: E-Sporcuların Kazandıkları Ödüllerin Ülkelere Göre Dağılımı (1998-2021)
Kaynak: Yazar tarafından esportsearnings.com'dan (2022) edinilen verilerle görselleştirilmiştir.

1990'lı yılların sonundan itibaren dünyada profesyonel olarak düzenlenen e-spor liglerinde ve turnuvalarında her yıl ilk 500 oyuncunun kazandığı toplam ödül havuzu 3 milyar doları aşmaktadır.

Şekil 2'de belirtilen gelir haritasında engelli oyuncuların toplam gelir içesindeki oranı henüz belli olmamakla beraber kadın oyuncuların elde ettikleri gelir açısından bakıldığında erkeklere göre oldukça düşük seviyelerdedir. Fakat bu gelirlerin %90'ının 16 ile 25 yaşları arasındaki oyuncular tarafından kazanıldığını düşündüğümüzde e-sporun bilhassa atıl genç nüfusu ya da ne eğitimde ne istihdam olan genç

kurslar bulunmasına rağmen e-spor ekosisteminin mesleki yeterlilik akreditasyonlarının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Gençlik ve Spor Bakanlığının uhdesinde Millî Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Ticaret Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, üniversiteler ile yerel yönetimler ve özel sektörün desteğiyle sağlanması gerekmektedir. Ancak bu akreditasyonun bilhassa e-spor ekosistemi içerisindeki oyun ve teknoloji üreticileri, organizasyon şirketleri gibi paydaşlarla iş birliği yapılmadan başarıya ulaşması mümkün değildir.

nüfusu oldukça fazla olan Türkiye için çok önemli sosyal politika aracı olma potansiyelini göstermektedir. Ayrıca engelli bireylerin de teknolojik kolaylıklar sayesinde e-spor ekosisteminde sürdürülebilir bir yer edinme ihtimali de sosyopolitik bir fırsat olarak değerlendirilmektedir.

Dezavantajlı grupların e-spor ekosistemindeki istihdamını kolaylaştıracak temel unsur nitelik edinimidir. Her ne kadar dezavantajlı grupların istihdamına ilişkin meslek edinimi ve eğitimi politikaları sürdürülebilir istihdamın sağlamak hedefiyle icra edilse de (Zaim Gökbay et al., 2012) söz konusu grupların e-spor ekosisteminde yer alması maksadıyla herhangi bir mesleki eğitim programı henüz bulunmamaktadır. Türk oyun sektörüne ilişkin yukarıda da belirtilen değer zincirleri ve alt sektörlere ilişkin doğrudan mesleki nitelik edinimine yönelik oldukça az eğitim programı bulunmaktadır. İŞKUR tarafından hazırlanan Meslekler Sözlüğü'nde "Bilgisayar Oyunları Programcısı, Dijital Oyun Tasarımcısı, Oyun Geliştirme Uzmanı" meslek kodları bulunmasına rağmen, ulusal mesleki yeterlilik standartları kapsamında hâlihazırda e-spor veya dijital oyunlar ile ilgili herhangi bir meslek standardı bulunmamaktadır. Benzer durum, İŞKUR mesleki eğitim kursları için de geçerlidir. İstihdam garantili mesleki eğitim programları içerisinde bilgi teknolojilerine ilişkin çeşitli

Sonuç ve Öneriler

Sosyal ve ekonomik politikalar vasıtasıyla günümüzde dijital oyun sektörüne olan yatırım ilgisi giderek artmaktadır. Teknolojik girişimcilik olarak adlandırılabilecek oyun geliştirme sektörüne olan devlet teşviklerinin yanında e-sporcu yetiştirilmesine dönük kulüpler ve üniversiteler bünyesinde teşviklerin artırılması da gerekmektedir. Ailelerdeki teknoloji bağımlılığı ile karıştırılmak üzere e-spora ilişkin kötü algı e-sporcu yetiştirmede önemli engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple e-spor ekosistemine ve alt sektörlere oyuncu ve diğer iş gücünün kazandırılması için en temel düzeyde e-spor okuryazarlığı kavramının tüm toplumda farkındalığının sağlanması gerekmektedir. Yetiştirilen e-sporcuların küreselleşme ve internet vasıtasıyla emek göçü bağlamında uluslararasılaşma potansiyeli bulunmaktadır. Ancak e-spor faaliyetlerinde yaygın dil olarak İngilizce kullanılması önemli bir sorunu da ortaya çıkarmaktadır. Türk e-sporcularının İngilizce yeterliliklerinin de sağlanması istihdama olumlu katkı sağlayacaktır. Kazançların vergilendirilmesine dönük sorunlar, yasa dışı bahis ve kayıt dışı istihdam, e-sporcuların iş hukuku bağlamında sözleşmeleri, sosyal güvenlik ve sendikal hakları, fikri mülkiyet hakkı, e-sporda şiddet, kulüplerin ve e-sporcular ile diğer ekosistem iş gücünün pazarlama ve sponsorluk hakları gibi hâlen tartışmalı

Sosyal ve ekonomik politikalar vasıtasıyla günümüzde dijital oyun sektörüne olan yatırım ilgisi giderek artmaktadır. Teknolojik girişimcilik olarak adlandırılabilecek oyun geliştirme sektörüne olan devlet teşviklerinin yanında e-sporcu yetiştirilmesine dönük kulüpler ve üniversiteler bünyesinde teşviklerin artırılması da gerekmektedir.

ve tüm dünyada da belirsizliğin sürdüğü hususlar e-spor ekosisteminin gelecek dönemdeki önemli konu başlıklarıdır. Ayrıca Türkiye'deki e-sporcuların yaş durumu gözetildiğinde genç oyuncuların eğitim, sağlık ve sosyal korumasının sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

• Afrianty, T. W., Artatanaya, I. G. L. S., & Burgess, J. (2022). Working from home effectiveness during Covid-19: Evidence from university staff in Indonesia. Asia Pacific Management Review, 27(1), 50–57. https://doi.org/10.1016/J.APMRV.2021.05.002

• Bao, L., Li, T., Xia, X., Zhu, K., Li, H., & Yang, X. (2020). How does Working from Home Affect Developer Productivity? -- A Case Study of Baidu During COVID-19 Pandemic. https://arxiv.org/abs/2005.13167v3

• Borowy, M., & Jin, D. A. L. Y. (2013). Pioneering eSport: The Experience Economy and the Marketing of Early 1980s Arcade Gaming Contests. International Journal of Communication, 7(0), 21.

• Çakmak, G. (2020). Dünyada ve Türkiye'de E-spor Ekonomisi. In E. Karagün & O. Yılmaz (Eds.), Spor Bilimlerinde Güncel Konular ve Araştırmalar-3 (Issue December, pp. 59–73). Çizgi Kitabevi Yayınları.

• Dillahunt, T. R., & Malone, A. R. (2015). The promise of the sharing economy among disadvantaged communities. Conference on Human Factors in Computing Systems - Proceedings, 2015-April, 2285–2294. https://doi.org/10.1145/2702123.2702189

• Forbes, S., Birkett, H., Evans, L., Chung, H., & Whiteman, J. (2020). Flexible working and the future of work.

• Green, N., Tappin, D., & Bentley, T. (2020). Working from home before, during and after the Covid-19 pandemic: Implications for workers and organisations | New Zealand Journal of Employment Relations. New Zealand Journal of Employment Relations, 45(2), 5–16. https://search.informit.org/doi/epdf/10.3316/informit.776939020713956

• Healy, J., Pekarek, A., & Vromen, A. (2020). Sceptics or supporters? Consumers' views of work in the gig economy. New Technology, Work and Employment, 35(1), 1–19. https://doi.org/10.1111/NTWE.12157

• Jenny, S., Gawrysiak, J., & Besombes, N. (2021). Esports.edu: An Inventory and Analysis of Global Higher Education Esports Academic Programming and Curricula. International Journal of Esports, 1(1 SE-Original Research Article). https://www.ijesports.org/article/59/html

• Lin, Z., & Zhao, Y. (2020). Self-enterprising eSports: Meritocracy, precarity, and disposability of eSports players in China: Https://Doi.Org/10.1177/1367877920903437, 23(4), 582–599. https://doi.org/10.1177/1367877920903437

• Mangeloja, E. (2019). Economics of Esports. Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies, 24(2), 34. http://ejbo.jyu.fi/

• Mustajab, D., Bauw, A., Rasyid, A., Irawan, A., Muhammad, A., Akbar, M., & Amin, H. (2020). Working From Home Phenomenon As an Effort to Prevent COVID-19 Attacks and Its Impacts on Work Productivity. TIJAB (The International Journal of Applied Business), 4(1), 13–21. https://doi.org/10.20473/TIJAB.V4.I1.2020.13-21

• Tapscott, D. (1996). The digital economy: promise and peril in the age of networked intelligence. Choice Reviews Online, 33(09), 33-5199-33–5199. https://doi.org/10.5860/CHOICE.33-5199

• Weitzer, J., Kyriaki Papantoniou, ·, Seidel, S., Klösch, G., Caniglia, G., Laubichler, M., Bertau, M., Birmann, B. M., Jäger, C. C., Zenk, · Lukas, Steiner, · Gerald, Schernhammer, · Eva, & Schernhammer, E. (2021). Working from home, quality of life, and perceived productivity during the first 50-day COVID-19 mitigation measures in Austria: a cross-sectional study Telework · Work from home · Occupational health · Quality of life. International Archives of Occupational and Environmental Health, 94, 1823–1837. https://doi.org/10.1007/s00420-021-01692-0

• Zaim Gökbay, İ., Ergen, A., Özdemir, N., Üniversitesi, B., Bölümü, M., Görevlisi, Ö., Bölümü, P., Fak, F.-E., Öğretmenliği Bölümü, T., & Doçent, Y. (2012). Engelli Bireylerin İstihdamına Yönelik Bir Vaka Çalışması: "Engelsiz Eğitim" - A Case Study To The Employment Of Dısabled People: "Educatıon Wıthout Obstacles." Oneri, 9(36), 1–8. https://doi.org/10.14783/OD.V9I36.1012000258

• (Afrianty et al., 2022; Bao et al., 2020; Forbes et al., 2020; Green et al., 2020; Mustajab et al., 2020; Weitzer et al., 2021)focusing on the effects of working from home during the first COVID-19 50-day mitigation period in Austria. Methods We conducted an Austrian-representative online survey (N = 1010).

TARİH, DOĞA VE HUZUR ŞEHRİ
KASTAMONU

Kastamonu, doğası ve tarihi ile Türkiye'nin cennet köşelerinden biridir. Özellikle büyük şehirlerin gürültüsünden sıkılanlar için sığınılacak bir limandır. İnsana verdiği huzur, panoramik dağları, yemyeşil ovaları, harika sahillerinden geliyor. Bunun yanında zengin kültürel eserleri ile de gezip görmek için pek çok alternatif sunuyor.

Oldukça eski bir tarihi olan Kastamonu, MÖ 18. yüzyılda Gasların yurdu olarak biliniyor. Zaman içinde Hititler, Firigler, Kimmerler, Lidyalılar, Persler, Pontuslular, Romalılar ve Bizanslılar bölgede hüküm sürmüştür. Bizans Dönemi'nde yapılan Kastamonu Kalesi, görkemli görüntüsüyle asırlardır durmaktadır.

Tarihî Mirası Hayranlık Uyandırıyor

Geleneksel Türk evi ve yakın dönem Osmanlı mimarisi örneklerinin yoğun olarak bulunduğu nadir illerimizden biridir Kastamonu. Kentsel sit kapsamına alınmıştır ve Taşköprü, İnebolu, Küre ve Abana'nın eski mahalleleri ziyaret edenleri hayran bırakmaktadır.

Kurtuluş Savaşı sırasında lojistik destek açısından en güvenli bölge olan Kastamonu, İnebolu Limanı'ndan Ankara'ya erzak, cephane ve insan gönderilmesinde önemli bir konuma ve güzergâha sahiptir. Kurtuluş Savaşı'nda en fazla şehit veren üçüncü il olan Kastamonu'nun Araç ilçesi ise nüfus bazında en çok şehit veren ilçedir.

Evliyalar şehri olarak da bilinen Kastamonu'da Antik Çağ ve Türk-İslâm Dönemi'ne ait birçok tarihî eser bulunmaktadır. Kastamonu Kalesi, Atabey Cami, Şeyh Şaban-ı Veli Türbesi, Yanık Sultan Türbesi, Nasrullah Cami, saat kulesi gezilip görülecek yerler arasındadır. Sultan II. Abdülhamit zamanında yapılan Saat Kulesi, Kastamonu Valilerinden Abdurrahman Nureddin Paşa tarafından 1884-1885 yıllarında yaptırılmıştır. Kulenin saati de Avrupa'dan getirtilmiştir. Bir rivayete göre ise bu saat aslında İstanbul Sarayburnu'ndaymış.

Saat bir gün zamansız çalmış ve cariyelerden birinin çocuğunu düşürmesine sebep olmuş. Bu nedenle de Kastamonu'ya gönderilmiş. Şehir merkezindeki "Kent Tarihi Müzesi" ise Türkiye'deki ilk kent tarihi müzesidir.

Doğa ve Kış Sporları Sevenler Keşfetmeli

Kastamonu'daki Ilgaz Dağı Millî Parkı, dağcılık sporları için mükemmel bir merkezdir. Zengin orman örtüsü, çeşitli yaban hayvanları ile Kastamonu'nun 40 km güneyinde bulunan Ilgaz Dağı Kayak Merkezi de kış aylarında yoğun ilgi görmektedir.

Araç, Çatalzeytin ve Bozkurt ilçelerinde bulunan yaylalar bitki örtüsü ve manzara açısından çok zengin yaylalardır. Yaz aylarında tatillerini şehir dışında geçirmek isteyenlerin gittiği, bölge için oldukça önemli bir turizm noktasıdır. Pınarbaşı ilçesinde vahşi doğasıyla Valla Kanyonu ve Türkiye'nin en derin dördüncü mağarası olan Ilgarini, kampçılar ve maceracılar için henüz çok da keşfedilmemiş yerlerdir.

Karadeniz Bölgesi sınırları içindeki Kastamonu kirlenmemiş, betonlaşmamış 170 km kıyı şeridiyle deniz, kum ve güneş meraklılarının tercih edeceği yerlerden biridir.

Karadeniz Bölgesi sınırları içindeki Kastamonu kirlenmemiş, betonlaşmamış 170 km kıyı şeridiyle deniz, kum ve güneş meraklılarının tercihi edeceği yerlerden biridir. Çok sayıda doğal kumsal ve yoğun bir orman örtüsü ile "Karadeniz'in en güzel koyları buradadır." diyebiliriz.

Bitki örtüsü bakımından çok zengin olan Kastamonu topraklarının yüzde 67'si orman ve fundalıklarla, yüzde 29'u ekili-dikili alanlarla, yüzde 6,5'i çayır ve meralarla kaplıdır. Tarıma elverişsiz topraklar sadece yüzde 1.5'tir. Ormanlarda kayın, köknar, çam, karaağaç, gürgen, kestane ve ıhlamur ağaçları bulunur. Azdavay-Devrekâni arasında ise çam ağaçları çoğunluktadır.

Kastamonu'yu diğer illerimizden ayıran önemlli bir özellik de hentbol sporuna olan ilginin burada yoğun olmasıdır. Birçok ilçenin kendine özel futbol ve hentbol takımı vardır. Özellikle hentbolda Bayanlar Süper Ligi'nde 2 takımı var. İlin profesyonel tek futbol takımı Kastamonuspor'dur.

Kastamonu'da Gezilecek Yerler

Kastamonu ilimiz doğası ve tarihi için turizm açısından çok büyük bir kaynak. Halen keşfedilmeyi bekleyen o kadar çok yeri var ki biz bu yazıya sığdıramayız. Daha önce gitmediyseniz ve popüler mekânlar dışında alternatif gezi ve tatil rotası arıyorsanız burası tam size göre.

Küre Dağları Millî Parkı

Küre Dağları Milli Parkı, Kastamonu ve Bartın sınırlarının kesiştiği yerde, içinde kanyonların, karstik mağara oluşumlarının, şelalelerin ve çok çeşitli ekosistemlerin yer aldığı ormanlarla kaplı 37 bin hektarlık bir millî parktır. Buradaki yaban hayatı koruma çalışmaları ile Türkiye'nin ilk Pan Park'ı olan (Avrupa'nın Seçkin Millî Parkları Ağı) millî parkta 21 tur güzergâhı bulunmaktadır.

Valla Kanyonu

Küre Dağları'ndaki bu kanyon dünyanın en derin kanyonlarından biridir. Tehlikeli bir geçiş olduğu için sadece izin alarak profesyonel rehberle ve özel ekipmanlarla geçilebilmektedir. Bunun dışında geçişin yasak olduğu kanyona bakan harika manzaralı ahşap bir seyir terası bulunuyor.

Horma Kanyonu

Ilıca Şelalesi'nin başlangıcıdır. Valla Kanyonu'na göre daha az tehlikeli ve belli bir yere kadar yürüyüş parkuru vardır. Bu parkur tamamlandığında yürüyerek Ilıca Şelalesi'ne varılabilmesi planlanıyor.

Ilıca Şelalesi

Horma Kanyonu'nun başlangıcını oluşturan Ilıca Şelalesi, içinde yüzülebilecek ender şelalelerden biridir. Bölgedeki kamp alanı da bu tip tatil sevenler için ideal bir yer.

Gideros Koyu

Tarihi MÖ 15. yüzyıla uzanan Gideros Koyu'ndaki ilk yerleşimlerin, kadın savaşçılar topluluğu Amazonlar tarafından kurulduğu belirtiliyor. Cide'deki Gideros Koyu'ndan Cide merkeze giderek ünlü edebiyatçımız Rıfat Ilgaz'ın romanlarında geçen ve Cide'nin sembolü hâline gelmiş sarı yazma da alabilirsiniz.

Bu güzelliklerin dışında Nasrullah Cami de Kastamonu'da görülmesi gereken yerlerden. Mehmet Akif Ersoy Millî Mücadele yıllarında bu camiye gelip vaaz vermiş ve halka cesaret aşılamıştır.

Yakupağa Külliyesi, Kurşunlu Han, Arkeoloji Müzesi, Münire Sultan Medresesi ve El Sanatları Çarşısı, Mahmut Bey Cami, Taşköprü, İnebolu, İstiklal Yolu gibi daha pek çok mekân Kastamonu'ya gidilip görülmesi gereken yerler arasındadır. Ayrıca Taşköprü sarımsağı, pastırma, çekme helva ve siyez bulguru da Kastamonu'da tatmanız gereken lezzetlerden.

KASTAMONU'DA İŞ GÜCÜ PİYASASI

Türkiye'nin kuzey kesiminde, Batı Karadeniz Bölgesi'nde yer alan Kastamonu, tarihsel süreçte iş gücü piyasasında yaşanan sorunlar ve istihdam olanağının sınırlı olması nedeniyle önemli düzeyde göç vermiş illerimizden birisidir. Dolayısıyla ilin iş gücü piyasasında mevcut sorunların analiz edilerek buna yönelik çözüm önerilerinin ortaya konulması önemli bir husustur. Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş gücü piyasasının sorunlarını analiz ederek ve bunlara yönelik aktif istihdam politikaları uygulayarak iş gücü arzı ve talebi dengesini sağlamaya çalışmaktadır. Kastamonu'da faaliyet gösteren işletmeler sektörel olarak ele alındığında ''tekstil" sektörü son yıllarda İŞKUR destekleri ile birlikte gelişmiş, il düzeyinde istihdamın artmasında önemli derecede etkili olmuştur. Yine Kastamonu Üniversitesi bünyesinde 29.000 civarında öğrencinin bulunması hizmet sektöründe faaliyet gösteren iş yerlerinin ve bununla bağlantılı olarak istihdam edilen kişilerin sayıca artmasına katkı sağlamıştır. Ancak 2020 yılı Mart ayı itibarıyla ülkemizde yaşanan pandemi ile beraber başlayan süreç bu artışı olumsuz olarak etkilemiştir. Günümüzde pandemi döneminde uygulanan kısıtlamaların azaltılmasıyla hizmet ve imalat sektörü başta olmak üzere diğer sektörlerde de istihdamın artacağı öngörülmektedir. Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü istihdamın korunması ve artırılmasında tüm imkânlarıyla çalışmalarına devam etmektedir.

2022 Ağustos Ayı Kastamonu İl Geneli Verileri

GRUP	KAMU İŞ YERİ SAYISI	KAMU ÇALIŞAN SAYISI	ÖZEL İŞ YERİ SAYISI	ÖZEL ÇALIŞAN SAYISI
0-9	452	1.449	7.334	18.306
10+	156	3.346	745	14.263
50+	35	2.481	77	5.467
100+	27	5.500	50	10.572
TOPLAM	670	12.776	8.206	48.608

Kastamonu'da 670 kamu, 8.206 özel sektör iş yeri bulunmaktadır. 2021 yılında 6.580, 2022 yılı Aralık dönemine kadar 4.043 iş yeri ziyaretleri gerçekleştirerek işverenlerin talep ve beklentilerini yerinde tespit edilmiştir. Gerçekleştirilen bu ziyaretlerde işverenlere İŞKUR faaliyetleri anlatılmış, işverenlerin talep ve beklentileri dinlenilmiştir. İşverenlerden alınan açık iş ilanları neticesinde 2021 yılında 5.438, 2022 yılı Aralık dönemine kadar 4.435 kişinin özel sektör iş yerlerinde istihdam edilmesine aracılık edilmiştir. Öncelikle işe yerleştirme ve aktif iş gücü programları olmak üzere, sunulan hizmetlerin niceliği ve niteliği artırılarak iş gücü piyasasının gelişimine katkıda bulunulmaktadır.

İş Bulma-İş Gücü Bulma

İş arayanlar www.iskur.gov.tr internet sitemizden, ilçelerde bulunan İŞKUR hizmet noktalarından ya da Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüzden mesleklerini, öğrenim durumlarını, sahip oldukları ek özellikleri belirterek kayıt işlemlerini yaptırabilmekte ve oluşturulan kayıt ile mesleklerine uygun iş arayabilmektedir. İş gücüne ihtiyaç duyan işverenler ise İŞKUR sistemini internet üzerinden kullanabilmek için işveren ya da işveren temsilcisi adına sistem üyeliği oluşturduktan sonra işveren kaydı yapabilmektedir. İş gücüne ihtiyaç duyan işveren; faaliyet gösterdiği sektörde hangi meslekte elemana ihtiyacı varsa talep ettiği ek nitelikleri de belirterek açık iş ilanı açtırabilmekte, açılan ilan üzerinden kendisine talep ettiği kriterdeki iş arayanlar yönlendirilmektedir. Ayrıca işverenler sistem üzerinden iş gücü çizelgelerini işleyebilmekte ve toplu işten çıkış işlemlerini yine sistem üzerinden gerçekleştirebilmektedir.

Aktif İş Gücü Programları

İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif iş gücü hizmetleri kapsamında programlar uygulanmaktadır. Aktif iş gücü programlarının sayısını artırarak Kastamonu iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelikli iş gücünü yetiştirmeye devam ediyoruz. Herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan, mesleğini değiştirmek isteyen veya mesleğinde yeterli olmayan kişilerin istih-

dam garantili kurslarımız ile istihdam edilmesini sağlamaktayız. Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüzce 2021 ve 2022 yılı Kasım ayı itibarıyla toplamda 33 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş ve bu programlara 689 kişi katılmıştır. Bu programlar sonrasında katılanlardan 149'u kadın ve 39'u erkek olmak üzere toplam 188 kişi istihdam edilmiştir.

Mesleki Eğitim Kursları	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kursiyer Sayısı		
			Kadın	Erkek	Toplam
2021	32	664	133	36	169
2022 (Ocak-Kasım)	1	25	16	3	19

Geleneksel Meslekler

Nesilden nesile günümüze kadar ulaşan geleneksel mesleklerin unutulmamasını sağlamak amacıyla Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü; Kastamonu Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü ve Kastamonu El Sanatları Eğitim Merkezi Müdürlüğü iş birliğinde 2021 yılında "Yöresel Bez Dokuyucusu", "Yöresel Kilim Dokuyucusu", "El Nakışçısı", "Mekik Dokumacı", "Ağaç Oymacısı/Ahşap Oymacısı" ve "Ahşap Hediyelik Eşya Yapımcısı" mesleklerinde kurslar düzenlenmiştir.

İşbaşı Eğitim Programı (İEP)

Çalışma hayatının nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılayabilmek için işbaşı eğitim programları düzenlenerek mesleki yeterliliğe veya iş tecrübesine sahip olmayan iş arayanların iş gücü piyasasına entegre olmalarına yardımcı olunmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarımızdan 2021 yılında 2025 kişi, 2022 yılı Kasım ayı itibarıyla 1211 kişi yararlanmıştır. İşbaşı eğitim programı katılımcılarından 1874'ü istihdam edilmiştir. İstihdam edilen kişilerin 1052'si kadın, 822'si erkektir.

İşbaşı Eğitim Programları	Kurs Sayısı	Kursiyer Sayısı	İstihdam Edilen Kursiyer Sayısı		
			Kadın	Erkek	Toplam
2021	475	2.025	761	645	1.406
2022 (Ocak-Kasım)	231	1.211	291	177	468

İş ve Meslek Danışmanlığı

Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli iş ve meslek danışmanlarımız tarafından iş arayan, işveren ve öğrencilere istihdam eksenli danışmanlık hizmeti verilmektedir. 2021 yılında 12.813 ve 2022 yılı Aralık dönemine kadar 12.042 kişiye yönelik bireysel danışmanlık faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 2021 yılında 801 ve 2022 Aralık dönemine kadar 837 engelli vatandaşımıza da engelli danışmanlığı hizmeti sunulmuştur. Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ile Kastamonu Üniversitesi iş birliğinde her yıl gerçekleştirilen "Kariyer Günü" etkinliğine katılan öğrencilere İŞKUR hizmetleri, kendini tanıma, zamanı etkin kullanma, etkili özgeçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri konularında sunum gerçekleştirilmektedir. 2021 yılı Ekim ayı içerisinde Kastamonu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz bünyesinde; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik iş arama motivasyonu ve iş arama sürecinde yöntem desteği sağladığımız İş Kulübü birimimiz Kastamonu Üniversitesi İŞKUR Kampüs hizmet noktamızda faaliyetine başlamıştır.

2022 yılı itibarıyla kurumumuz bünyesinde oluşturulan Kastamonu İş Kulübü birimimiz gruplara yönelik çalışmalarına burada da devam etmektedir. 2022 yılı Ocak-Kasım döneminde Kastamonu İş Kulübü birimimiz tarafından 607 kişiye İş Kulübü eğitimi verilmiştir. Eğitim süreçleri sonunda katılımcılara sertifika düzenlenmektedir. Kurumumuz tarafından yürütülmekte olan engelli ve eski hükümlü hibe destekleri kapsamında hedef kitleye bilgilendirme ve proje dosyası hazırlamada gerekli danışmanlık hizmeti de verilmektedir.

TÜRKİYE DÜNYANIN OYUN ÜRETİM MERKEZİ OLMA YOLUNDA

Dijital oyunlar bilgisayar tabanlı, metin ya da görsel tasarım üzerine oluşturulmuş, bilgisayar ya da oyun konsolu gibi elektronik platformlarda, bir veya daha fazla kişinin, fiziksel ya da çevrim içi ağ üzerinden birlikte kullanabildiği bir yazılımıdır. Eğlence ya da boş zaman aktivitesi olarak kullanılan bu yazılımlar son 50 yılda, popüler kültürün önemli bir parçası oldu ve milyarlarca dolarlık bir sektör oluşturdu.

Dünyada Dijital Oyun Sektörünün Tarihi

Dijital oyunlar bilgisayarın ortaya çıkmasından itibaren yazılım ve donanım gelişmelerine bağlı olarak ilerleme göstermiştir. "Tarihteki ilk video oyunu şudur." demek zor olsa da 1951'de John Makepeace Bennett tarafından tasarlanan ve mühendis Raymond Stuart-Williams tarafından yapılan bilgisayar Nimrod'da geliştirdikleri Nim oyununu piyasada satılan ilk "popüler" video oyunu kabul edebiliriz. Bununla beraber Thomas T. Goldsmith Jr. ve Estle Ray Mann tarafından geliştirilen, 1947 yılında patenti alınan ve 1948 yılında yayımlanan bir füze simülatörü de dijital oyun tarihinin en eski ürünlerindendir. Ayrıca William A. Higinbotham adlı bir mühendisin, laboratuvara gelen ziyaretçileri eğlendirmek için ilk örneğini 1958'de ürettiği iki kişilik tenis oyunu da ilk bilgisayar oyunu olarak tarihte yerini alır.

İlk Oyunlar Tesadüf ya da Yan Yazılım Ürünleriydi

Dijital oyun tarihinde ilkleri sayarken hangisinin ilk olduğunu söylemek, farklı görüşler olduğundan oldukça zordur. Çünkü ilk zamanlarda oyunlar, genelde tesadüf eseri ortaya çıkmış ya da üreten kişinin ana uzmanlık alanına yönelik çalışmalar yaparken yan ürün olarak gelişmiştir. Bu dönemde üretilen oyunlar, farklı nedenlerle muhafaza edilemeyip silinmiş ya da kaybolmuştur. Saydığımız oyunların dışında ilk oyunlar arasına; üç taş oyunu olan Bertie The Brain (1950), OXO adlı kağıt kalem oyunu (1952), savaş oyunu Hutspiel (1955), Arthur Samuel tarafından geliştirilen dama oyunu (1956) ve NSS Satranç Programını(1958) da ekleyebiliriz.

Atari Salonu Dönemi

Nolan Bushnell, 1972'de daha sonra çok tutulacak ve büyük etki yaratacak olan Atari, Inc.'i kurdu. Bu hareket dijital oyun endüstrisinin ticarileşmesinde ilk adımdı. Daha sonra Atari, popüler video oyunu 'Pong'u yayınladı ve bununla video oyunlarında yeni bir devir olan ve 1978-1990 yılları arasında devam eden "Atari Salonu" devri başladı. Video oyun sektörünün altın çağı ise 1990-2010 yılları arasında Nintendo 64 bitlik konsolu Nintendo 64'ü piyasaya çıkarmasıyla yaşandı. Bu arada Sony Corporation, popüler PlayStation'ı ile pazardaydı. 2002'de Nintendo, en büyük N64 kartuş ROM'un kapasitesinin 200 katından

fazla kapasiteye sahipti. Yine aynı zamanlarda Microsoft, popüler olan Xbox ile oyun sektöründe büyük bir ilerleme yaptı. Cep telefonları da bu dönemde popüler konsol cihazları olarak pazarda bulundu. Bugünün teknolojisinde ise Android, iPhone ve Windows cihazları dijital oyun platformları için tercih ediliyor.

Dijital oyun türleri, teknolojinin gelişimine bağlı olarak her geçen gün değişmekte ve çeşitlenmektedir.

Dijital Oyun Sektöründe Kavramlar ve Kavramların Değişimi

Dijital oyun sektörü, 50 yıllık geçmişi ile geldiği noktada dünyanın gelişmiş ekonomilerinden daha yüksek gelir getirici bir endüstri oluşturmuştur. Sektör hakkında konuşurken "Kullanıcı Kitlesi, İş Modelleri, Ödeme Biçimi, Platform, Etkileşim" gibi beş ana kavramdan bahsedebiliriz. Aşağıdaki tabloya göz attığınızda sektörün kendi içindeki değişiminin teknolojideki değişimin hızı ile birlikte ilerlediğini ve kitlesinin, dolayısıyla da yarattığı ekonominin büyümesini gözlemleyebilirsiniz.

	YAKIN DÖNEM	ŞİMDİ
Kullanıcı Kitlesi	Genellikle sürekli oyuncular	Çocuklar, Yaşlılar Kadınlar ve Sürekli Oyuncular
İş Modelleri	Kutulu Satış	Kutulu satış, Dijital satış, Üyelik tabanlı oyuncular, Oyun içi reklamlar, E-ticaret
Ödeme Biçimi	Nakit, Kredi Kartı	Nakit, Kredi kartı, Mobil Ödeme, Kredi kartı, Entegre mobil cihazlar, E-cüzdanlar (Paypal vs.)
Platform	Pc, Konsol	PC, Konsol, İnternet tarayıcısı, Tablet, Telefon
Etkileşim	Tek oyunculu, Coğrafi Olarak Sınırlı çoklu- oyuncu	Tüm dünya ile etkileşim

Dijital Oyun Türleri

Dijital oyunların birkaç farklı türü bulunuyor. Teknolojinin gelişimine bağlı olarak bu türlerin zaman içinde artması ve bazılarının da kaybolması beklenebilir.

Konsol Oyunları: Video oyun oynamak için özel olarak yapılmış cihazlarda oynanır. Oyuncular bir kontrol cihazının düğmeleri ve kumanda kolları olan elde tuttukları cihaz ile etkileşim oluştururlar. Görüntü ve ses televizyon veya bilgisayar aracılığıyla oyuncuya ulaşır.

Masaüstü Oyunlar: Masaüstü oyunları oynayabilmek için CD, DVD gibi materyaller kullanılabilir. Aynı zamanda internet üzerinden de oynanabilir. Fare, klavye ve direksiyon gibi cihazlarla hareket ve yönlendirme yapılır.

Çevrim İçi Oyunlar: Çevrim içi oyunlar, internet üzerinden bir ağa bağlanıp bir ya da daha fazla kişi tarafından oynanabilen oyunlardır. Teknoloji geliştikçe tüm dünyada herkesin oynayabileceği bir oyun türü olmuştur. Rol yapma ve nişan oyunları çevrim içi oyun türünde revaçtadır. Gelişimi özellikle 1990'lı yıllardan sonra olmuştur.

Mobil Oyunlar: Telefon ve tablet gibi yanımızda taşıyabildiğimiz cihazların gelişmesi ve kullanımının artması "Dijital oyun sektöründe yeni bir devrin başlamasını sağlamıştır." diyebiliriz. Mobil oyunlar, dünyada yayılarak her yaştan ve cinsiyetten insanın oynayabileceği oyunlar hâline gelmiştir. Mobil oyunlarda eğilim daha çok eğitici oyunlara yöneliktir. Bunlar arasında da çevrim içi ve çevrim dışı oynanabilen ücretli ve ücretsiz oyunlar öne çıkmıştır.

Türkiye'de Dijital Oyun Sektörü

Küresel ticaretin yeni ve güçlü bir bileşeni olan dijital oyun sektörü, son yıllarda yenilikçi teknolojiler ve hayatımızın her alanında dijitalleşmenin hızla artması ile ivme kazandı. Çok büyük bir pazar hâline gelen dijital oyun sektörü, gün geçtikçe de büyümeye devam ediyor. Hem dijital oyuncuların sayısı çoğalıyor hem de yapılan harcama ve yatırımların miktarı artıyor.

Otomotiv, enerji gibi ekonominin büyük aktörü olan sektörlerin büyüme hızlarını geçerek son dönemde en hızlı büyüyen sektör hâline gelen dijital oyun sektörünün bu

başarısında akıllı telefon ve tabletlerin günlük kullanımdaki yerinin artması, bilgisayar ve konsollara ulaşımın kolaylaşması, dijital donanım maliyetlerinin düşmesi, internetin yaygınlaşması ve tüm bu cihazların kullanım yaş aralığının genişlemesi çok etkili.

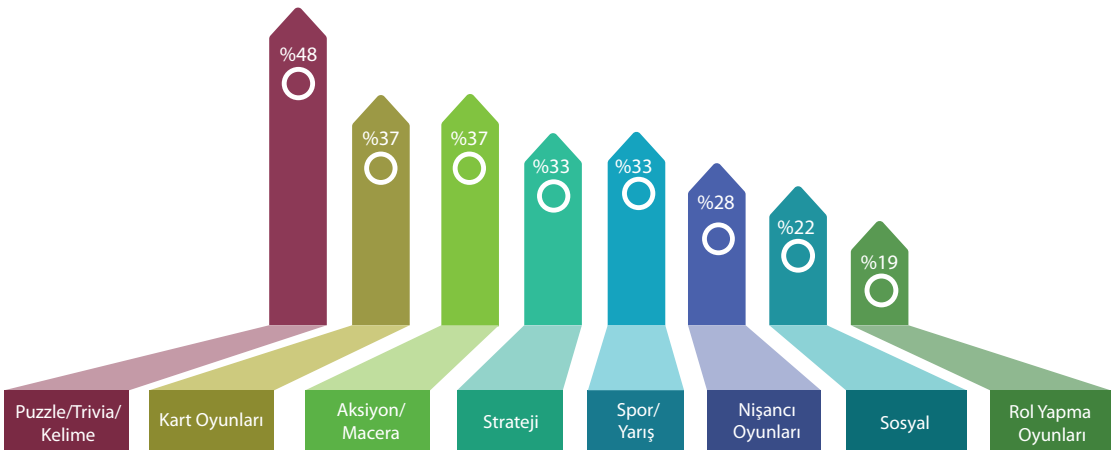
Türkiye oyun pazarının şu anda 1,2 milyar dolar hacmi bulunuyor. Covid-19 salgını sebebiyle tüm dünyada büyük bir genişleme yaşayan dijital oyun sektörü 2020 yılında % 9,3 artışla 159 milyar dolarlık bir piyasaya ulaştı. 2021 rakamlarına göre ise bu miktar 176 milyar dolar oldu. Pazarın 2026 yılına kadar 295 milyar doları aşması bekleniyor.

Türk Oyun Şirketleri 2021'de 266 Milyon Dolar Yatırım Aldı

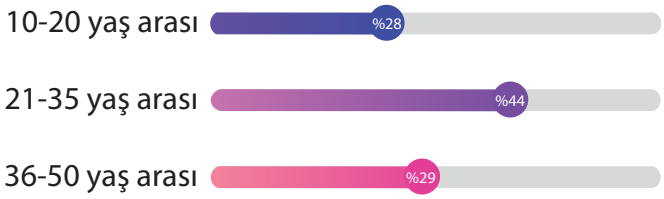
Türkiye'deki yetişkinlerin %78'i mobil oyun oynuyor. Kullanıcı miktarı bu kadar çok olunca sektöre olan yatırımlar da hatırı sayılır derecede. 2021'de Türkiye'de 54 girişim yatırım aldı ve 266 milyon dolarlık bir hacim yaratıldı. Bu gelişmeye bakıldığında gösteriyor ki Türk oyunlarının sadece Türkiye'de değil, dünyadaki başarısı da çok büyük.

Trendleri takip eden yerli firmaların ve gün geçtikçe kendini geliştiren Türk yazılımcıların başarısı bu gelişmenin elbette temelini oluşturuyor. Üretilen oyunlar da dünyada yapılan hiçbir oyundan aşağı olmadığı gibi birçoğunun düzeyi daha üst seviyelerde. Oyunlar genelde her yaştan, her kesimden oyuncuya hitap ediyor. Oynaması ve anlaması kolay eğlenceli oyunlar üretiliyor. Ayrıca sürekli güncelleniyor oyunlar. Bu da pazarda Türk oyunlarının sürekli listelerde kalmasını sağlıyor.

En Sevilen Oyun Türleri



Oyuncuların %52'si erkek, %48'i kadın.



Neden Mobil Oyun Oynuyorlar?

Türkiye'de insanlara sorulduğunda en çok eğlenceli olduğu için (%60) dijital oyunları oynadıklarını söylüyorlar. Bunun dışındaki sebepler ise rahatlattığı ve stresi azalttığı için (%57), özgür hissettirdiği için (%37), ilerleme / geliştirme / yaratma (%30), arkadaşlık (%29) olarak sıralanıyor.

Oyuncuların bir oyun türünü ya da türlerini neden oynadıklarına gelince şöyle başlıklar karşımıza çıkıyor:

-Oyunun Ücretsiz Olarak İndirilebilmesi

-Oyun İçinde Rahatsız Etmeyecek Şekilde Reklam Olması

-Arkadaşları ile Online Oynayabilme Özelliği

-Tek Başına Çevrim dışı Oynayabilme Özelliği

-Arkadaş Edinebilmek

-Chat / Sohbet Edebilmek

-Yapımcı Firmayı Bilmek ve Ona Güvenmek

-Sürekli Yenilik Getirilmesi

-Rekabet Ortamının Olması ve Bunun İyi Gösterilmesi

Oyuncuların en sevdiği oyun türü olarak ilk sırada yüzde 48 ile Puzzle/Trivia/Kelime oyunları yer alıyor. Geçen yıl bu sıralamanın başında Aksiyon/Macera oyunları yer alıyordu. Aksiyon ve macera türü oyunlar bu seneki istatistiklere göre geriledi ve 3. sıraya yerleşti.

Sektörün kullanıcı kısmında Türkiye'deki kullanıcılar için yapılan araştırmaya göre belirli karakteristik özellikler bulunuyor. Yaş kriterine göre yapılan araştırmanın sonuçlarına göre ortaya çıkan çarpıcı sonuçları aşağıdaki tablodan inceleyebilirsiniz.

TÜRK OYUNCULARININ KARAKTERİSTİK ÖZELLİKLERİ			
30-40 Yaş Arası Oyuncu	**25-30 Yaş Arası Oyuncu**	**18-24 Yaş Arası Oyuncu**	**12-18 Yaş Arası Oyuncu**
Çalışıyor, iyi giyimli, 30-40 yaşında ve oyuncu.	Çalışıyor ve spor giyinmeyi tercih ediyor. 25-30 yaş arası ve oyuncu.	Üniversite öğrencisi, spor giyim tercih ediyor, 18-24 yaşları arasında, oyuncu.	12-18 yaşında ve oyuncu.
Tüm teknolojik araçlara sahiptir; iyi telefon, konsol, PC.	Geç uyuyor.	Dizüstü bilgisayar kullanıyor.	Liseye/ortaokula gidiyor.
Günlük hayatı daha çok işle geçiyor ve akşamları ailesi ile vakit geçirdikten sonra oyunlar oynuyor.	Bir çok platformdan oyun oynuyor.	Müzik dinlemeyi seviyor.	Telefonda oyun oynuyor. Gündüz okulda ve zamanı kısıtlı.
Zamanı sınırlıdır.	Ana seçimi iyi bir telefon - bilgisayar.	Geç saatlere kadar uyumuyor.	Erken uyur, gündüz insanı.

Dijital Oyun Alanında Bilinçlendirme Çalışmaları

Dijital oyunların geçmişten günümüze bahsettiğimiz teknolojik, sosyal ve ekonomik özellikleri ve etkileri dışında bir de içeriksel etkileri bulunuyor. Oyunların içerik açısından ele alınması çocukların ve gençlerin uygun olmayan içerikten korunmaları için yapılması gereken bir eylemdir. Burada içinde yaşanılan toplumun dini, ahlaki ve kültürel değerleri önemli kıstaslardır.

Dijital oyunlarda bu şekilde bir derecelendirme yapılması gerekliliği dünyada ilk olarak 1990'lı yılların başında şiddet, kan ve uzuv kopması içeriği ile öne çıkan video oyun serisi Mortal Combat (Ölümcül Dövüş) ve müstehcen temalar içeren Night Trap (Gece Tuzağı) isimli video oyunlarının piyasaya sürülmesi ile tartışılmaya başlanmıştır.

Bilgisayar destekli video tekniği kullanılan Mortal Combat ve Night Trap oyunlarında kullanılan görseller için gerçek insanların videoları çekilmiş ve gelişmiş teknoloji ile bilgisayarda oyun görselleri hâline getirilmiştir. Bu şekilde daha gerçekçi bir hâle gelen görseller daha da etkileyici olmuştur. Bu iki oyunun olumsuz etkileri tartışılırken dijital oyun derecelendirmesinde çocuklar ve gençlere ilişkin kriterler olarak şunlar ortaya çıkmıştır:

- Müstehcenlik
- Korku/dehşet ögeleri
- Küfür
- Ayrımcılık
- Kumar
- Bağımlılık yapıcı maddeler
- Şiddet

Dijital oyunların yaygınlaşması ile çeşitli ülkelerde dijital oyunlar konusunda aileleri ve çocukları bilinçlendirmek için çeşitli platformlar oluşmuştur. askaboutgames.com, Commensensemedia, Interland, gamestudies.org gibi sayfalarda kullanıcılar ya da çocuk ve genç kullanıcıların ebeveynleri bilgilendirilmeye çalışılmaktadır.

Türkiye'de de Bilgi Teknolojileri ve İletişim Kurumu dijital oyunlar konusuna büyük önem vermektedir. Sempozyum, çalıştay ve çeşitli eğitimler şeklinde gerçekleştirdiği etkinliklerle kamuyu bu alanda bilinçlendirmeye çalışmaktadır.

Sonuç

Tüm dünyada teknolojinin gelişimine paralel olarak eğlence anlayışı da değişiyor. Hâlen içinden geçtiğimiz pandemi süreci de bu değişime etki ediyor. Oyun sektörü, Türkiye girişim ekosistemi içerisinde yatırımcılar tarafından en çok ilgi gören sektörlerden biri. Büyüme hızı ve yatırım alma kapasitesine baktığımızda Türkiye'nin oyun sektörünün dünyanın yeni oyun üretim merkezi olma yolunda ilerlediğini söyleyebiliriz.

GELECEĞİN MESLEĞİ İKLİM MÜHENDİSLİĞİ

Gelecekte iklim mühendisliği alanında tüm ülkelerin çalışmalar içinde olması beklenmektedir. Bu alandaki çalışmalar, ülkelerin ileride yaşayacakları tüm problemleri önceden kestirmesinde ve özellikle ekonomik kayıpların engellenmesinde etkili olacaktır.

İklim mühendisliği, özellikle son 10 yıldır adını sıkça duyduğumuz ve geleceğin gözde meslekleri arasında yer alan mesleklerden biridir. Gezegen mühendisliği ya da negatif emisyon teknolojileri olarak da anılmaktadır. İnsan kaynaklı iklim değişikliğinin etkileri ile mücadele amacıyla bilinçli ve geniş ölçekte çevreye müdahale etmek için kullanılır.

İklimdeki uzun dönem değişiklikleri takip eden bir meslek olan iklim mühendisliği, henüz Türkiye'de bilinen ve faaliyet gösteren bir meslek dalı değil. Üniversitelerimizde bu alanda verilen eğitimin adı meteoroloji mühendisliğidir. Meteoroloji ve iklim mühendisliği alanlarının birbirinden farkı "dönemsel" olarak ifade edilebilir. Meteoroloji mühendisliği, kısa dönem iklim olaylarını takip ederken iklim mühendisliği, daha uzun dönem olayları takip ve analiz eder.

Çevre ile ilgili uzun vadeli planların yapılmasının gerekliliği anlaşıldıkça ve bu alandaki bilinç arttıkça iklim mühendisliğinin ülkemizde bilinirliğinin artması ve önem kazanması beklenmektedir.

İklim mühendisliği, gelecekte karşılaşılacak iklimsel değişikliklerin olumsuz özelliklerinin önlenmesi ve ülkelerin buna karşı tedbirli olması için çalışmaktadır. İklim değişikliğinin ülkelerin ekonomik ve sosyal açıdan zarar görmesine sebep olabilecek olumsuz etkileri bulunmaktadır. Küresel ısınma sonucu karşılaşılacak iklimsel olaylara karşı hazırlıklı olmak isteyen ülkeler, iklim mühendisleri ile çalışmalar yapmaktadır.

Gelecekte iklim mühendisliği alanında tüm ülkelerin çalışmalar içinde olması beklenmektedir. Bu alandaki çalışmalar, ülkelerin ileride yaşayacakları tüm problemleri önceden kestirmesinde ve özellikle ekonomik kayıpların engellenmesinde etkili olacaktır. Günümüzde sadece belli başlı gelişmiş ülkelerin dikkatinde olan iklim mühendisliği, ilerleyen dönemlerde tüm ülkelerin destekleyeceği mesleklerden biri olacaktır.

İklim Mühendisliğinin Önemi

Son yıllarda küresel iklim değişikliği konusu dünyanın geleceği açısından büyük bir önem taşımaya başladı. Bu nedenle iklim mühendisliğinin de önemi arttı. Küresel ısınma, buzulların erimesi, doğal afetler ve benzeri olaylar bu mesleğin önemini ortaya koyuyor. Mesela yakın zamanda yaşanan olaylardan Kuzey Kutbu'na yakın noktada yer alan

Sibirya'da, 30 dereceyi aşan sıcaklıklar ile karşılaşıldı. Bölge için bu değerler, rekor seviyesidir diyebiliriz. Sıcaklıklar artınca Kuzey Kutbu'na yakın bu bölgelerde orman yangınları ortaya çıktı. Bunun gibi eskiye göre daha çok ve şiddetli yaşanan felaketler, küresel bir iklim değişikliği içinde olduğumuzu kanıtlıyor.

Bu olaylar nedeniyle ortaya çıkan iklim mühendisliği mesleği, küresel iklim değişikliğine karşı nelerin yapılabileceğini ve nasıl adımlar atılabileceğini planlıyor. İklim değişikliği ile yaşanabilecek bazı olumsuz olayları şöyle sayabiliriz:

- Buzulların neredeyse tamamının eriyerek deniz ve okyanus seviyesinin yükselmesi,
- Hava olaylarının şiddetinin artması,
- Kuvvetli yağışların, daha fazla hortumun ve daha çok kasırganın görülmesi,
- Sıcaklıkların artması ve sıcaktan ölümlerin görülmesi.

Geleceğin meslekleri arasında yer alan iklim mühendisliği üzerinde tartışmalar devam ederken odak noktamız, dünyanın geleceği için olumlu anlamda neler yapılabileceğidir.

İklim Mühendisliğinin Özellikleri Nelerdir?

İklim mühendisleri, küresel ısınmanın etkilerini ortadan kaldırmak için çalışıp meteorolojik olaylar hakkında düzenli çalışmalar yaparlar. 50 yıl içerisinde karşılaşılacak tüm iklimsel olayları tahmin etmek ve olayları sentezlemek öncelikli işleridir. İklimlerdeki değişimleri olumlu ya da olumsuz özellikleri ile analiz edip elde ettikleri sonuçlara göre gelecek planları yaparlar.

Atmosferde meydana gelen fiziksel ya da kimyasal hareketlilikler, iklim mühendisleri tarafından izlenir. Ozon tabakası hareketlilikleri takip edilir, olası tehlikeler analiz edilir. Meteoroloji raporları düzenli şekilde takip edilerek üst hava istasyonu, uydu hava istasyonu ve radar gibi kaynaklardan elde edilen tüm verilerle ortaya çözüme yardımcı olacak analizler çıkarılır. Küresel ya da bölgesel iklim koşullarını ve ortaya çıkaracağı etkileri analiz etmek için sayısal simülasyon çalışmaları yürütülür ve ilgili kişi ya da kurumlara durum bildirilir.

İklim Mühendislerinin Sahip Olması Gereken Genel Özellikler

- Sayısal düşünce ve hesaplama yeteneği,
- Analiz ve sentez kabiliyeti,
- Problemlere karşı çözümleme ve planlama süreçlerini hızlıca yönetebilme,
- Küresel ısınma hakkında tüm değişimleri ve gelişmeleri takip etme,
- İklim olaylarına karşı yeni çözümler üretme ve bunları koordine edebilmedir.

Ayrıca, titiz ve detaycı bir kişiliğe sahip olmak bu mesleğin olmazsa olmazıdır.

İklim Mühendisleri Nerelerde Çalışabilir?

Hava yolu firmaları, hava limanları, Devlet Meteoroloji Genel Müdürlüğü, sigorta şirketleri, il çevre müdürlükleri ve Türkiye Atom Enerjisi Kurumu iklim mühendislerinin çalışabilecekleri başlıca yerlerdir. Bunlar dışında kişinin mesleki ve kişisel yeteneklerine göre başka mecralar da bu alanda eğitim alanlara açılabilir.

İklim mühendisliği çerçevesinde sunulan çözüm önerileri kıtasal veya küresel etkilere sebep olabilir. Pek çok potansiyel metodu kapsayan bu alana, kimilerine göre henüz nihai çözüm için kurtarıcı olarak bakılamaz. Çünkü ekonomik ve teknolojik uygulanabilirlik dışında ortaya çevresel ve sosyal olarak da tartışılacak noktalar çıkıyor. Özellikle bu alandaki uygulamaların geri döndürülemez olumsuz sonuçlara yol açma ihtimali üzerinde duruluyor.

Mesleğe Yatırım Geleceğe Yatırım Olur

Geleceğin meslekleri arasında yer alan iklim mühendisliği üzerinde tartışmalar devam ederken odak noktamız dünyanın geleceği için olumlu anlamda neler yapılabileceğidir. Bu konuda atılacak her adım geleceğin daha güvenli olmasını sağlayacak ve insanlığa umut verecektir. Ülkemizin ekolojik ayak izi bilinçli ya da bilinçsizce yapılan faaliyetlerle çok yükselmektedir. Gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmak istiyorsak bir an önce önlem almamız gerekmektedir. Bu nedenle meteoroloji ya da iklim mühendisliği gibi alanlarda uzmalar yetiştirip onların analiz ve çözümleri ile gelecekte çocuklarımızın, torunlarımızın yaşayabileceği bir dünyayı daha kolay oluşturabiliriz.

AMİGURUMİST PINAR KUŞÇUOĞLU: "ÖRGÜ BİZİM ÜCRETSİZ PSİKOLOĞUMUZ"

Amigurumi Japonca "oyuncak yapma sanatı" anlamına gelmektedir. Ami (örülmüş) ve nuigirimi (doldurulmuş oyuncak) kelimelerinin birleşiminden meydana gelen bu sanat son yıllarda oldukça ilgi görmektedir. Hem yapanlar hem de alıcıları açısından eğlenceli ürünler ortaya çıkmaktadır.

Tığ örgü ve sık iğne tekniği kullanılarak yapılan bu oyuncaklar Japonya'dan dünyaya yayılmıştır. Amigurumi yapmak için ince uçlu tığ, amigurumiye uygun yün, ilmek işaretleyicisi, oyuncağın şekline göre düğme ve kumaş parçaları gibi süsleme için kullanılacak ek malzemeler gereklidir. Oyuncakların içinde kullanmak için ise elyaf gerekmektedir.

Amigurumi her türlü iple yapılır ancak daha çok ince ve tüylenme yapmayan ipler tercih edilir. Oyuncaklar modele göre ilmek artırıp eksiltme ile örülür. İstenen şekil verilip örme işlemi bittikten sonra da oyuncağın içi elyafla doldurulur ve süslemesi yapılır.

Türkiye'de bu işi başarı ile yapan isimlerden biri de Pınar Kuşçuoğlu. Kuşçuoğlu, "Her şey sihirli bir halka ile başladı. Amigurumi tekniğinin ilk temel ögesidir bu. Bu halkanın üstüne inşa edersiniz eserinizi." diyor ve onun hikâyesini konuşmaya başlıyoruz.

Amigurumi yapmaya nasıl başladınız?

Amigurumi yapmaya ciddi bir hastalık sonucu 2015 yılında başladım. Evde kalmam gerekiyordu ve kızım bir gün internette gördüğü örgü bir oyuncağı gösterdi. "Bunu yapabilir misin?" diye. El becerilerim iyidir ve "tabii" deyip hiçbir ip ve tığ bilgisi olmadan örmeye çalıştım. Bir oyuncak çıktı ortaya ama çok başarılı değildi. Sonra araştırmaya başladım. Bu oyuncakları yapmak için uygun ip, tığ ve en önemlisi bir matematik olduğunu gördüm. Bu sanatın adı amigurumi ve kökeni Japonya.

Amigurumi hakkında gerekli bilgilere ulaştıktan sonra amigurumi tasarımcıların ücretsiz tariflerini bulmaya başladım. Matematiksel sayıları çözmek için amigurumi terimlerini öğrendim. O zamanlar Facebook'ta amigurumi örgü gruplarında örgü maratonları oluyordu. Birçok örgü maratonuna katılıp tekniklerimi geliştirdim. Şimdilerde Instagram ve Youtube'da birçok eğitim videoları ve ücretsiz tarifler var. Kolaylıkla ulaşılabilir.

Daha çok ne tür figürler üzerinde çalışıyorsunuz?

Amigurumi yaparken genel bir figür üstünde çalışmadım. Gördüğüm bebekleri, hayvanları ya da karakterleri aynı hevesle ve heyecanla ördüm. Örmeye başlayınca inanın sınırlarınız olmuyor. Gördüğünüz her şeyi örmek istiyorsunuz.

Sosyal medyadaki sayfanızda "amigurumist" yazıyor. Bu ne demek? Siz mi türettiniz bu kelimeyi, yoksa bu alanda bir kavram mı?

Amigurumist, Japon örgü sanatını icra eden her örgücüye denir. Kendi matematiksel sayılarınızla bir oyuncak ürettiğinizde de tasarımcı oluyorsunuz. Kendinize ait özgün bir çalışmayı Etsy'de[1] ya da Instagram'da satışa koyabiliyorsunuz. PDF tasarımınızı satın alan örgücü arkadaşlar sizin tasarladığınız oyuncağı örüp satma yetkisine sahip oluyorlar.

Amigurumi yaparken hissettiklerinizden bahseder misiniz?

İnsanın seçtiği bir dalda başarılı olması mutluluk veriyor. Her dalda her insanın hissettiği ilk duygudur bu. Sonrasında ise başarmanın getirdiği öz güven. Çocuklarımı yetiştirirken de bu yolda ilerletmeye çalıştım. "Bir konu seçin ve onu çok iyi yapmaya çalışın. Bu bir resim, müzik, spor dallarında olabilir ve ben sizin arkanızdayım." dedim. Kişilik gelişimleri için öz güven şart. Hayatları boyunca bir konu hakkında "Ben bunu çok iyi yapabiliyorum." demeliler. Başarma hissi muazzam bir duygu ama benim için bir başka açıdan da çok önemli oldu. Ciddi bir hastalıkla uğraşıyorsunuz ve evde kalmanız gerekiyor. Deli gibi örmeye başladım. Çocuğuma ördüm, eşe dosta ördüm. Sonra her yerden bir oyuncak fırladı ve satma fikri aklıma geldi. Festivallere katıldım ve sattım. Festivaller yorucu olmaya başlayınca Instagram hesabı açıp ördüğüm oyuncakları hesabıma yükledim. Çok kısa sürede büyük ilgi gördü. Ördüm, ördüm... Gece gündüz ördüm. Şunu fark ettim: Örgü, sizi tüm endişelerinizden, kaygılarınızdan, mutsuzluklarınızdan, kırgınlıklarınızdan alıp götürüyor. Farklı bir dünyaya giriş yapıyorsunuz ve kendi dünyanızın kapısını kapatıyorsunuz. Sonra dedim ki örgü, ücretsiz psikoloğumuz bizim. Tüm yaralarınız tek tek kapanmaya başlıyor.

Türkiye'deki ve dünyadaki bu işi yapanları kıyaslarsanız neler söylersiniz?

Türkiye ve dünyadaki amigurumistleri kıyaslayamam çünkü aynı amigurumi tekniklerini ve sayılarını kullanıyoruz ve atılan her ilmek aynı emek. Her meslekte olduğu gibi bizim camiada da çıraklık, ustalık süreçleri var o yadsınamaz tabii ki... İlk Japonya'da doğmuş olsa da bu dal, Rusya'da daha çok benimsenmiş ve gelişmiş. Bizim ülkemizde daha son 4 yıldır tanınıyor ve her geçen yıl ilgi daha da artıyor.

Alıcılar açısından dünya ile bizi kıyaslar mısınız?

Alıcılar olarak değerlendirirsek ve buna değer verme konusundan bahsedersek diyeceğim, kendi ülkemizde el emeğine çok değer verilmiyor. Amiguruminin maliyeti yok bir tığ bir ip deniliyor. Bir hafta vererek ördüğünüz bebeğe sadece maliyet olarak bakılıp emeğinizin göz ardı edilmesi maalesef ki üzüyor... Yurt dışında muazzam bir ilgi var. Tığdan ipten, yani maliyetten ziyade sizin verdiğiniz emeğe hayranlık duyuyorlar ve paha biçemiyorlar. Dolayısıyla da sizi mutlu eden konu bu oluyor.

Eğitim veriyor musunuz?

Örgüye yeni başlayanlar için atölye çalışmaları düzenliyorum. Genel teknikler çerçevesinde grupça minik bir oyuncak örüyoruz.

Örgüye yeni başlayan ve aile ekonomisine katkı sağlayan ev hanımları için ne önerirsiniz?

Amigurumiye başlamak ve bu el sanatı dalında uzmanlaşıp hobisinden aile ekonomisine katkı sağlamak isteyen hanımlara tavsiyem, halk eğitim merkezlerinden eğitim almaları. Örgü dışında ahşap boyama, çanta yapımı ve keçe çalışmaları da mevcut. Maddi durumu müsait olan ev hanımlarımız ayrıca özel atölye çalışmalarına katılarak el sanatlarında uzmanlaşabilirler. Uzmanlaştıkları alan doğrultusunda evden üretim yapabilir hatta yurt dışına el emeklerini gönderebilirler.

[1] Etsy Inc., 2005 yılında kurulan, el yapımı veya nostaljik ürünlere ve el işi malzemelerine odaklanan bir Amerikan e-ticaret şirketidir. Bu ürünler, takı, çanta, giyim, ev dekorasyonu ve mobilya, oyuncak ve ayrıca el işi malzemeleri ve araçları dâhil olmak üzere çok çeşitli kategorilere girer.

Tarih, Kültür ve Turizm Denince…

KUZEY KIBRIS TÜRK CUMHURİYETİ

Kıbrıs, İtalya'ya bağlı Sicilya ve Sardinya adalarından sonra Akdeniz'in en büyük üçüncü adasıdır. Akdeniz'in kuzeydoğusundadır. Kuzeyinde Türkiye, doğusunda Suriye, İsrail ve Lübnan; güneyinde Mısır, kuzeybatısında Yunanistan yer alır. Asya, Afrika ve Avrupa kıtalarının geçiş noktasında ve eski büyük uygarlıkların yer aldığı Orta Doğu ve Anadolu bölgelerinin kesiştiği yerde konumlanır.

Akdeniz ikliminin etkisi altında olduğundan yazları sıcak ve kurak, kışları ise ılık ve az yağışlıdır. Bitki örtüsü küçük çalılıklardan oluşan makidir. Coğrafi konumu nedeni ile Afrika ve Avrupa kıtaları arasında kuş türlerinin konaklama ve geçiş rotasındadır. 350 tür hayvandan 7'si endemiktir. Sahil kıyıları, yaklaşık yüz milyon yıldır Chelonia ve Caretta Caretta kaplumbağalarının uğradığı bir yerdir. Yumurtlamak için mayıs ve ağustos ayları arasında Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin kumsallarına varırlar.

Stratejik Bölge Dolu Dolu Tarih

Kıbrıs, Osmanlı İmparatorluğu'nun yönetimine geçmeden önce Doğu Akdeniz'deki Osmanlı'ya ait gemilere akın yapan Hristiyan korsanların bölgesiydi. Bu korsanlar genellikle

deniz ticaret gemilerine ve hacca giden yolculara saldırmaktaydı. Bu nedenle Kıbrıs'ın alınması Osmanlı İmparatorluğu tarafından gerekli görüldü ve 1571'de kale teslim alındı. Kıbrıs'ın ele geçirilmesiyle Osmanlı İmparatorluğu, tarihî açıdan Doğu Akdeniz'e tamamen hâkim oldu.

Bugünkü Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti (KKTC) ise 1974 Kıbrıs Barış Harekâtı ile ortaya çıktı. Sonuçta adanın yüzde 36'sına hâkim bir KKTC yönetimi oluştu. KKTC'nin yüzölçümü 3355 km^2, nüfusu 382.230 (2019), para birimi Türk lirası, başkenti Lefkoşe'dir. Diğer önemli şehir ve kasabaları Gazimagosa, Girne, Güzelyurt ve İskele'dir.

Ambargolu Ada Ekonomisi

KKTC ekonomisi küçük ada ekonomilerinin özelliklerini taşır. Köy kesimi tahıl üretimi ve bağcılık yapar. Turunçgillerden meyve yetiştirme işi de yaygındır. Buğday ve arpanın yanı sıra portakal, mandalina ve dağların eteklerinde de üzüm yetiştiriciliği yapılır.

Adanın diğer tarafındaki Rum yönetiminin uyguladığı ekonomik ambargo ve 1994 tarihli Avrupa Birliği Adalet Divanı kararı ile tarımsal ürünlerini Avrupa'ya satmak imkânından yoksun bırakılması ekonominin dar bir çerçevede dönmesine neden olmaktadır.

Üretimde, ihracatta ve millî gelirin dağılımında en büyük sektör tarım sektörüdür. Ülke nüfusunun yaklaşık yüzde 60'ı kırsal bölgelerdedir. Nüfusun yüzde 25'i tarım sektöründe çalışmaktadır. Önemli tarım ürünleri, tahıl (arpa, buğday, nohut, fasulye), patates, karpuz, harnup, zeytin, üzüm, narenciye ve Kıbrıs'a özgü peynir olan hellimdir. Hayvancılık da ülkenin ihtiyacını karşılayacak kadar yapılmaktadır.

Sanayi faaliyetleri hafif sanayi dalında, özellikle de gıda alanında gelişmiştir.

Türkiye ile İlişkiler

İki ülke arasındaki ilişkiler Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nin kurulmasından önce, adadaki Türk varlığının ortaya çıkmasından bu yana devam etmektedir. Kıbrıslı Türkler için çok zor geçen 1963-1974 yılları arasında Kıbrıs Türk halkının en büyük destekçisi Türkiye Cumhuriyeti olmuştur. Bugün Türkiye'nin KKTC'de askeri olarak varlığı, Kıbrıslı Türkler ve Kıbrıslı Rumlar arasında sürdürülebilir, adil ve kalıcı bir çözüm bulunana kadar Kıbrıs Türk tarafının güvenliğini sağlayan en önemli unsurdur.

KKTC'yi uluslararası düzeyde resmi olarak tanıyan tek ülke Türkiye Cumhuriyeti'dir. Lefkoşa'daki Büyükelçiliği ve KKTC'nin Ankara'daki Büyükelçiliği, İstanbul'daki Başkonsolosluk, İzmir ve Mersin Konsoloslukları, devletlerinin diplomatik ve bürokratik ilişkilerini yürütmektedir.

KKTC ile Türkiye arasında ticari ve ekonomik olarak imzalanan çok sayıda anlaşmadan ilki 1975 yılındaki Ticaret ve Ödeme Protokolü'dür.

1994 yılında Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) tarafından alınan kararlar KKTC ekonomisine büyük darbe vurmuştur. Bu nedenle KKTC ekonomisinin sorunlarının aşılmasına yönelik olarak Türkiye Cumhuriyeti, 1995 yılı başı itibarıyla KKTC'nin AB ülkelerine yönelik ihracat kayıplarını Türkiye'ye ihracatın artırılması şeklinde bir karşı hamle ile aşmaya çalışmıştır.

1997 yılında ise iki ülke arasında ekonomik ve mali alanlarda bir Ortaklık Konseyi kurulması kararlaştırılmıştır. Konsey'in ayrıca, güvenlik, savunma ve dış politika alanlarında iş birliğine yönelik çalışması hedeflenmiştir.

Ocak 1998'de KKTC ve Türkiye arasında Yatırımlarda Devlet Yardımları Anlaşması imzalanmıştır. Şubat 1998'de ise Ticaret ve Ekonomik İşbirliği Anlaşması ve 1999'da İki Ülke Vatandaşlarına İlave Kolaylıklar Tanınmasına İlişkin Anlaşma imzalanmıştır.

Türkiye'nin KKTC'de askerî olarak varlığı, Kıbrıslı Türkler ve Kıbrıslı Rumlar arasında sürdürülebilir, adil ve kalıcı bir çözüm bulunana kadar Kıbrıs Türk tarafının güvenliğini sağlayan en önemli unsurdur.

Kuzey Kıbrıs'ta Gezilecek Yerler

Turizm sektörü, KKTC ekonomisinin lokomotifidir. Elverişli iklimi, doğal plajları, önemli konaklama tesisleri ve ulaşım kolaylıkları nedeniyle Magosa ve Girne önemli turizm merkezleridir. KKTC'ye gittiğinizde gezip görmeniz yerler hakkında da kısaca şöyle bilgi verelim:

Surlariçi/Lefkoşa: MÖ Lefkos adında bir hükümdarın şehri baştan inşa etmek ve düşmanlardan korumak için çember şeklinde surla çevirmesi ile şu anki şeklini almıştır. Şehir, bu surların içindeki yerleşim yerlerinden oluşuyor. Çok eski, daracık sokaklardan oluşan Surlariçi, tarih boyunca değişik amaçlarda kullanılmış. Bugünse el işi ürünlerin satıldığı, cafelerin bulunduğu, festivallerin düzenlendiği bir yer olmuştur.

Büyükhan/Lefkoşa: Osmanlı döneminde yapılmış olan Büyük Han, bütün ihtişamı ile misafirlerini ağırlamaktadır. Surlariçi'nde bulunan Büyük Han, 1572 senesinde Kıbrıs'ın ilk Osmanlı Valisi olan Muzaffer Paşa tarafından yaptırılmıştır. Birbirine benzeyen 68 tane dikdörtgen şeklinde odadan oluşur. Ortasında küçük bir cami mevcuttur.

Selimiye Camii/Lefkoşa: Selimiye Camii, Kıbrıs'ın en görkemli ibadethanesidir. Lüzinyan döneminde (1209-1326) Gotik formda inşa edilmiş ve katedral olarak kullanılmış. Adı bu dönemde St. Sophiaya'dır. Osmanlı Dönemi'nde Selimiye Camisi adı verilir.

Barbarlık Müzesi/Lefkoşa: Barbarlık Müzesi, Rumların 21 Aralık 1963'teki katliamlarıyla Kıbrıslı vatandaşlarımızın şehit edilişlerini ve bu insanların hayatlarının yakılıp yıkılışını fotoğraflarla günümüze taşımaktadır. 24 Aralık 1963'te Kıbrıs

Türk Kuvvetleri Alayı Doktoru Binbaşı Dr. Nihat İlhan Bey'in eşi Mürüvvet, çocukları; Murat, Kutsi Hakan ile ev sahipleri Feride Gudum'un katledildiği evdir burası ve bu nedenle koruma altındadır. Evin içindeki sayısız kurşun izi görenleri adeta olayın yaşandığı ana götürüyor.

Girne Kalesi/Girne: Kıbrıs tarihte ticaretin merkezinde bir ada olduğundan korsan saldırıları ve savaşlar daima bölgede yaşanmıştır. Bu nedenle zaman içinde yapılan eklemeler ve güçlendirmeler ile bugün çok büyük bir kale hâline gelmiştir. Kalede sergilenen eserler de bir o kadar etkileyicidir.

Karaoğlanoğlu Müzesi ve Şehitliği/Girne: Şehitlik 1974'te Kıbrıs Barış Harekâtı sırasında şehit düşen subay, astsubay, erbaş ile erlerin anısına yapılmıştır. Şehitlikte 5 astsubay, 8 subay, 58 erbaş ile er mezarı bulunuyor. Şehitlik girişinde bulanan iki sütunun özel bir anlamı var. Sağ taraftaki heykel grubu Türkiye Cumhuriyeti'ni, sol taraftaki heykel grubu Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'ni gösterir. İki Heykel arasındaki boşluk Ana vatana açılan pencere anlamındadır.

Heykel üzerindeki değişik motiflerle de Türk askerlerinin harekât anındaki duygusallığı, azmi, yardımseverliği ve kahramanlığı anlatılıyor.

Salamis Harabeleri/Mağusa: Kuzey Kıbrıs'taki en önemli ve en özel ören yerlerinden biri olan Salamis Kenti'dir 1952-1974 seneleri arasındaki kazılarla kısmen ortaya çıkarılmış. 1974'te kazı çalışmaları kesilmiş. 1998'den bu yana da Ankara Üniversitesi tarafından yeniden başlatılmış. Yapı kalıntılarının tamamı Roma Dönemi'ne ait. Alanda yer alan bir yazıta göre de burada MÖ 2. yüzyıla ait ancak depremlerde yıkılan Hellenistik bir gymnasium yer alıyor.

Altınkum Plajı/Karpaz: Dört mevsim güneş aldığı için yaz sezonu oldukça uzundur Kıbrıs'ta. Adanın birçok yerinde denize girmek mümkün. Şehirden uzaklaşıp burna doğru ilerlediğinizde yaban eşeklerinin ve caretta carettaların diyarı, Akdeniz'in en büyük ve en ince kum plajı olan Altın Kum Plajı karşınıza çıkar.

Bunlar dışında KKTC'de görmeniz gereken yerler olarak:

- Girne Yat Limanı,
- Mavi Köşk / Girne,
- Bellapaıs Manastırı / Girne,
- St. Hılarıon Kalesi / Girne,
- Güzelyurt Doğa ve Arkeoloji Müzesi,
- Güzelyurt,
- Aziz Mamas Kilisesi / Güzelyurt,
- Namık Kemal Meydanı / Mağusa,
- Lala Mustafa Paşa Cami / Mağusa,
- Kapalı Maraş / Mağusa,
- Barnabas Manastırı / Mağusa,
- Apostolos Andreas Manastırı / Karpaz 'ı

sayabiliriz.

KONYA İL EĞİTİM TARİHİ MÜZESİ

Geçmişimizden ders alarak geleceğe koşuyoruz. Eğitim öğretim tarihine ışık tutan Konya İl Eğitim Tarihi Müzesi, bugün tamamen dijital ortamda yapılan kayıt işlerinin geçmişte nasıl yapıldığını ortaya koyuyor. Yaklaşık yüz yıllık bir süreç, müzede herkes için gözler önüne serilmiş durumda.

2017'de hizmete giren Konya İl Eğitim Tarihi Müzesi; gençlerin millî, manevi ve kültürel değerleri benimseyen, koruyan ve geliştiren bireyler olarak yetişmesi amacıyla açıldı. Sanat eserleri, müze ve anıtlar gibi millî değerlerimizi tanıyan gençlik, geçmiş ve bugün arasında, yaşam şekilleri arasında bağlantılar kurabilecek. Bu sayede de gözlem, mantık, hayal gücü ve beğeni duygusu gelişmiş bireyler olarak yetişecekler.

Bu maksatlarla açılan Konya İl Eğitim Tarihi Müzesi için il genelinde eğitim tarihi açısından arşiv değeri taşıyan evrak, doküman, yayın, kitap, dergi, rehber, broşür, katalog, fotoğraf, video film, film şeridi, dia, eğitim araç ve gereçleri, özellikle geçmiş yıllara ait ders kitapları ve eğitim materyalleri ile objeler bir araya toplandı. Müzede koruma altına alınan eserler 1899-1927 yılları arasında Müze-i Hümayun ismiyle Anadolu'nun ilk müzesi olarak kullanılan mekânda

başta öğrenciler ve öğretmenler için sergilenmeye başlandı. Şehir merkezindeki Karma Ortaokulu bahçesindeki tarihî binada bulunan müze, hafta içi 09.00-17.00 saatleri arasında ziyaret edilebiliyor.

Konya'nın Karatay ilçesindeki müzede şehrin 31 ilçesinden toplanan çeşitli eğitim materyallerini görebilirsiniz. 150 metrekarelik alanda kurulan İl Eğitim Tarihi Müzesinde Osmanlı Dönemi'nin son zamanları ve Cumhuriyet Dönemi'ne ait kitabe, ders kitabı, fotoğraf albümü, öğrenci önlüğü, abaküs, laboratuvar malzemeleri, spor aletleri ve piyano gibi farklı dönemlere ait, eğitim kurumlarında kullanılan materyalleri inceleyebilirsiniz.

Müzedeki en eski eşya, 144 yıllık Akif Paşa Mektebine ait bir kitabe. Bunun dışında, 4 Osmanlıca kitabe, 19'u Osmanlıca 80 okul kayıt defteri, okullara ait 2 bin 700 fotoğraf, 60 ders kitabı, çeşitli diplomalar ve karne örnekleri yer alıyor. Müze yetkilileri aslında daha fazla eserin bulunduğunu ancak yer olmaması nedeniyle daha geniş bir mekâna geçinceye kadar bu eserleri depolarda koruma altına aldıklarını söylüyorlar. Fotoğraflarla birlikte yaklaşık 10 bin materyalin mevcut olduğu belirtiliyor.

Bu eserleri görmek için müzeye gelenlerin sayısı, salgın sürecinin biraz daha geride kalmasıyla artışa geçti. Hatta Konya İl Eğitim Tarihi Müzesi, Konya'ya yurt dışından gelen turistlerin de gezi listesinde yer almaya başladı.

1899 yılında Konya Lisesinin açılış tarihinden itibaren kullanılan bütün eğitim materyalleri Konya İl Eğitim Tarihi Müzesinde sergileniyor. Eğitim öğretim tarihine ışık tutan müze, bugün tamamen dijital ortamda yapılan kayıt işlerinin geçmişte nasıl yapıldığını da ortaya koyuyor. Yaklaşık yüz yıllık bir süreç Konya İl Eğitim Tarihi Müzesinde herkes için gözler önüne serilmiş durumda.

Konya İl Eğitim Tarihi Müzesi ve benzerlerinin önemli bir katkısı da öğrencilerin sınıf dışı öğrenme etkinlilerine artı değer katmasıdır. Geçmişi anlama, tarihe saygı duyma ve artık kaybolan kültürel değerlere önem verme gibi kavramlar eğitimciler için çok çok önemlidir. Gelecek nesil bu işlevi müzeler aracılığıyla daha sağlıklı bir şekilde yerine getirebilecektir. Tarafsız bir gözle görsel ve duyuşsal değerlendirmelerini yapabileceklerdir. Bu nedenle Konya İl Eğitim Tarihi Müzesini mutlaka görmenizi ve çocuklarınıza da göstermenizi tavsiye ediyoruz.

AZİZ SANCAR HAYATI VE BİLİMİ

Yazan: Aziz SANCAR
Çeviren: Mehmet ÖZTÜRK

8 Eylül 1946'da Mardin-Savur'da doğan Aziz SANCAR, ülkemizin Nobel Ödülü'ne sahip olan ilk bilim insanıdır. Nobel Ödülü'nü aldığı günden beri en az başarısı kadar hayat hikâyesi ve bir o kadar da mütevazı üslubu hakkında da konuşuldu. Kendi ifadesi ile o, hep sırat-ı müstakimde yani her türlü aşırılıktan uzak olan orta yoldaydı. Kendi hâlinde, yaptığı işte hedefe doğru sakince yürüyordu. Ancak elde ettiği başarı hem onun hem ülkemizin hem de bilim insanı olmak isteyenlerin belki de onlarca yıl konuşacağı, gururlanacağı türden.

TÜBİTAK Yayınları'ndan çıkan "Aziz Sancar-Hayatı ve Bilimi" kitabı; Sancar'ın kendi kaleminden hayatını ve çalışmalarının detaylarını anlatıyor. İlk bölümde doğduğu günden bu yana yaşamı, eğitimi, hayata bakışı ile Aziz Sancar'ı tanıyoruz. İkinci bölümde ise daha bilimsel bir üslupla Nobel'e giden yolda yaptığı çalışmaları okuyoruz.

Köyünden erken yaşta çıkıp okumaya giden Aziz Sancar, yıllar sonra doğduğu yere genç bir hekim olarak geri dönüyor. 26 yaşında Amerika'ya gidiyor ve kısa süreli ayrılışlar dışında hep orada kalıyor.

> **"Talihli bir insan olduğuma inanıyorum, çünkü bana güçlü bir iş ahlakını ve öğrenmenin değerini telkin eden ebeveynlerim oldu."**

Bilimsel çalışmalarında peşine düştüğü iki önemli soru var:

"DNA molekülü nasıl tamir edilir?"

"Biyolojik saat nasıl çalışır?"

DNA hasarının tamiri konusunda ders kitaplarına geçen keşifler yaptı ve bu keşifleriyle 2015 yılında Nobel Kimya Ödülü'ne layık görüldü. Biyolojik saatle ilgili keşifleri de Nobel

alacak kadar kıymetlidir ancak bazı bilim insanlarına göre DNA hasarı konusunun yarattığı başarının gölgesinde kalmıştır.

Bilim alanında Nobel Ödüllü ilk Türk olan Aziz Sancar'ın İngilizce olarak yazdığı bu kitap, Türkçeye, yakın arkadaşı Moleküler Biyolog Mehmet Öztürk tarafından çevrilmiştir. Kitabın ilk bölümü tüm okurlara hitap etmektedir. İkinci bölüm ise Sancar'ın bilimsel keşiflerinin mahiyetini merak edenler, lise ve üniversite öğrencileri, öğretmenler, tıp ve yaşam bilimleri alanında uzmanlaşmış okurlar için bir başvuru kaynağı niteliğindedir.

Bu kitapta özet olarak Sancar'ın Nobel'e giden yolda bilimsel çalışma basamaklarını nasıl tırmandığını izliyoruz. Başarının çalışarak geldiğini ve ne kadar değerli olduğunu kendi yaşamı ile âdeta kanıtlamış. Bu kanıt ayrıca bir Nobel'i de hak eder. Çünkü günümüzde çalışmak, okumak, öğrenmek, iş ahlakı gibi kavramlar bunların yanından bile geçemeyecek pek çok değersiz kavramın gerisinde kaldı. Kitabın bir yerinde Sancar şöyle söylüyor:

"Talihli bir insan olduğuma inanıyorum, çünkü bana güçlü bir iş ahlakını ve öğrenmenin değerini telkin eden ebeveynlerim oldu."

Onun bu sözü bireyin ve toplumun temelinin aile olduğunu kanıtlamıyor mu sizce de?

Kitapta bir başka yerde ise Sancar'ın başarılı bilim insanı olma reçetesini okuyoruz. "Başarılı bir bilim insanında üç temel özelliğin bulunması gerektiğine inanıyorum: Bilgiye dayalı yaratıcılık, delice çalışmak ve başarısızlık karşısında pes etmemek." diyor Sancar. Bilim insanı olma yolunda çalışanların ve bilime meraklı miniklerin kulağına küpe olsun bu sözler.

Kitaptaki en etkileyici bölümlerden biri de yaptığı bir keşiften sonra -bu keşfin detaylarını yine kitaptan okuyabilirsiniz- eşi Gwen Hanım'ın ofisine koşarak gidip söylediği şu sözler: "... İnsanlar hakkındaki önemli bir gerçeği şu an bir ben biliyorum bir de Allah biliyor."

Bir bilim insanından başka hangi alanda, hangi meslekte, hangi işte ya da meşguliyette Allah'la aranızda böyle bir sır oluşabilir. Düşünebiliyor musunuz, Rabbinizle aranızda sadece ikinizin bildiği bir sır var ve bu insanoğlunun yaşamında pek çok sorunu çözüme kavuşturacak. Kitapta, Sancar'ın bilim yaşamındaki motivasyonunu ortaya koyan en önemli cümle bu olmalı.

Onun yaşamı; millî ve manevî değerlere sahip çıkması, çalışmayı yüceltmesi, azmin ve kararlılığın mutlaka başarı getireceğini göstermesi açılarından genç nesle gösterilebilecek en iyi örnektir. "Aziz Sancar-Hayatı ve Bilimi" kitabı Sancar'ın sahip olduğu bütün özellikleri ve çalışmalarının detaylarını kendi kaleminden okuyucuya sunuyor. Feyz alınacak çok özel otobiyografi kitaplarından biri olarak okumanızı tavsiye ederiz.

TİYATRODA ÜÇ BİRLİK KURALI

Üç birlik kuralı ilk kez 1576 yılında Lodovico Castelvetro tarafından ortaya atılmıştır. Trajedi türü hakkında değişmez kuralların varlığı ile ilk defa Bernardino Daniello'nun La Poetica (1536) adlı eserinde karşılaşıyoruz.

Tiyatro, bir sanat faaliyeti olmanın yanında, insanlığın varoluşundan beri etkili bir iletişim aracıdır. Hayatta var olanla birlikte olması gerekenleri de insana sunar. İnsana yönelik ve etkin bir sanat dalı olan tiyatro, hayata dair farklı konuları göz önüne sererek yeni bilgilerle farkındalık kazandırır. İçinde bulunulan toplumun bir üyesi olma bilincini yani aidiyet duygusunu aşılar. Olaylara farklı açılardan bakabilme becerisi, iş birliğinin faydaları ve dayanışma ruhunu öğretir. Görsel algıyı, estetik bakışı geliştirir. Kişinin duygusal gerginliklerinden arınmasına ve hatta kişisel sorunlarını çözebilmesine yardım eder. Işık, ses ve sahne gibi unsurları ile kişinin farklı duyularına hitap eder.

Tiyatronun bir başka türü olan komediye üç birlik kuralı uygulanmaz. Komedide dramatik ve komik olaylar bir arada aktarıldığı için zaman, mekân ve olaylar başka başka olup oyun içinde bir bütün oluşturabilir.

Tiyatro, başlangıçta iki tür olarak doğar: trajedi ve komedi. Daha sonraki çağlarda türler ve alt türler olarak dağılır.

En eski tiyatro türü trajedidir. Trajedinin başarılı ve en çok bilinen örneklerini Antik Yunan Dönemi'nde Sofokles ve Eshilos vermiştir. William Shakespeare'in yazdığı "Hamlet", "Othello" ve "Kral Lear" bu türün en beğenilen örnekleridir.

Trajedi türünde bir tiyatro eseri oluşturulurken belli kurallara uyulması gerekir. Bunlardan biri "*üç birlik kuralı*"dır.

Üç birlik kuralı ilk kez, 1576 yılında Lodovico Castelvetro tarafından ortaya atılmıştır. Trajedi türü hakkında değişmez kuralların varlığı ile ilk defa Bernardino Daniello'nun "La Poetica" (1536) adlı eserinde karşılaşıyoruz. Bu kurala göre oyun metninin içinde tek bir olay dizisi bulunması, bunun

tek şehirde ve bir gün içinde geçmesi gerekiyor. Ayrıca trajedi ve komedinin bir arada kullanılması da yasaktı. Daha sonra trajedinin beş perdeden oluşması gerektiği, ölümün sahnede gösterilmesinin yasaklanması zorunluluğu, soylu kişilerin kullanılmaları ve tragedyanın sonunun mutsuz bitmesi gerektiği gibi kurallar da bu kurala dâhil edildi.

Ancak *üç birlik kuralı* genelde Aristoteles ile anılır. Bu anılma onun felsefi düşüncelerini Orta Çağ ve Latin gelenekleri ve standartlarıyla uyuşturmaya çalıştıkları sırada başlamış ve öyle devam etmiştir.

Özetle *üç birlik kuralı;* metindeki yer, zaman ve konu birliğini içerir. *Zaman birliği*, olayın en çok 24 saat içinde geçmesi; *yer birliği*, olayın aynı yerde geçmesi; *olay birliği,* eserin tek ana olay etrafında gerçekleşmesidir. Seyirci, sahnede izlediğinin gerçek olup olmadığı hakkında kuşkuya kapılmamalıdır. Böyle bir şüpheyi kaldırmak için de kurallara sıkı sıkıya bağlı kalınmalı ve inandırıcılıktan uzaklaşılmamalıdır. Üç birlik kuralının özelliklerini şöyle sıralayabiliriz:

ZAMAN BİRLİĞİ

Anlatılan olayın geçtiği zaman, hiçbir şekilde kesintiye uğratılamaz ve olay en fazla bir gün içinde başlayıp bitmelidir.

MEKÂN BİRLİĞİ

Oyundaki ana mekân, aynı zamanda tek mekândır. Bu mekânın dışına çıkılamaz. Olay sarayda ise sarayda başlayıp biter, herhangi bir evde ise orada başlayıp biter.

OLAY BİRLİĞİ

Her zaman tek olay anlatılır. Bu olay cinayet, savaş ya da ihanet olabilir. Yan hikâyelere yer yoktur ve yan karakterler sadece anlatılan olayı pekiştirmek için vardır.

Sahnedeki dönemler ve sosyal durumlar geleneksel bakışı ve beklentileri sarsmamalıdır. Bu da sahnede tek mekân, tek zaman, tek olay ile oluşturulabilecek bir illüzyon sayesinde mümkün olacaktır.

Tiyatronun bir başka türü olan komediye üç birlik kuralı uygulanmaz. Komedide dramatik ve komik olaylar bir arada aktarıldığı için zaman, mekân ve olaylar başka başka olup oyun içinde bir bütün oluşturabilir.

Günümüzde bu çok uzun tarihi olan ve modern dönem içinde yeni boyutlar kazanmış trajedi kavramını daha iyi ifade edebilmek için farklı tanımlar yapılmaktadır. Bu tanımlar modern dönem tanımları olup trajedinin yapı, biçim veya kurgu olarak tanımlanmasından ziyade, özünün tanımını araştırıp tartışmaya yöneliktir. Binlerce yıllık geçmişinin izlerini bugün de devam ettiren trajedi, gelecekte bu tartışmaların üzerine kurulmuş olacaktır.

GEÇMİŞİ TARİHLE, BUGÜNÜ TURİZMLE CANLANAN ANADOLU İLÇESİ

PALANDÖKEN

Günümüzde Erzurum'un ve Doğu Anadolu Bölgesi'nin kış sporu ve kış turizmi ile marka ilçesi Palandöken'dir. Palandöken'e dünyanın dört bir yanından ziyaretçi geliyor. Bu ziyaretçiler en çok, soğuk iklime rağmen Palandöken'de yerel halkın sıcakkanlı olmasından memnun kaldıklarını belirtiyorlar.

Palandöken, Erzurum'un merkez ilçelerinden biridir. Kuruluşu MÖ 4000 yıllarına kadar dayanan Erzurum'da Palandöken, coğrafî ve tarihî özellikleri ile ilin önemli merkezlerinden biridir. Palandöken'deki tarihî eserler özellikle yakın tarihe ışık tutmaktadır. Şehrin adı, coğrafî konumu nedeniyle tarihte oldukça fazla geçmektedir.

Tarih boyunca Bizanslılar, Sasaniler ve Araplar tarafından yönetilen Erzurum, ilk olarak 1048 yılında Türk Komutan İbrahim İnal tarafından Türk toprağı hâline gelmiştir. 1080 yılında Saltukoğulları Devleti'nin, 1514 yılında Yavuz Sultan Selim'in kuşatması ile Osmanlı İmparatorluğu'nun sınırları içine girmiştir.

Üç defa Rus işgaline uğrayan Erzurum, 1877 yılının 8-9 Kasım gecesi Ermenilerin desteği ile yeniden Ruslar tarafından işgal edilmiştir. Ruslar Mecidiye ve Aziziye Tabyalarını ele geçirmiş fakat Erzurum halkının müdafaaya bizzat katılması ve tabyalarda ordusuyla bütünleşmesi ile püskürtmüşlerdir. 1. Dünya Savaşı sırasında 16 Şubat 1916'da Ruslar tarafından yeniden işgal edilen Erzurum, Kazım Karabekir komutasındaki Türk ordusunun 12 Mart 1918'de Erzurum'a girmesiyle Rus işgalinden kurtulmuştur.

Kış Turizmi İlçeye Hareket Veriyor

Günümüzde Erzurum'un ve Doğu Anadolu Bölgesi'nin kış sporu ve kış turizmi ile marka ilçesi Palandöken'dir. Yayla, doğa, botanik, tarih, kültür ve turizm alanlarında Erzurum'un potansiyelinin büyük bir çoğunluğunu bünyesinde tutmaktadır. Yaz kış üzerinde kar eksik olmayan ve ilçeye adını veren dağ üzerindeki kış sporları tesisleriyle Palandöken, önemli bir kış turizmi ve spor merkezidir.

Palandöken, 2 bin seyirci kapasiteli buz hokeyi salonu, 5 yüz seyirci kapasiteli short track salonu, Konaklı Kayak Merkezi, Kayakla Atlama Merkezi ve Palandöken Kayak Merkezi ile kış olimpiyatlarının düzenlenebileceği alt ve üst yapıya sahip donanımlı bir turizm merkezidir.

İlçe, 2011 Winter Universiade etkinliğine ev sahipliği yapmış ve dünya kış sporları literatüründe özel bir yer edinmiştir. Bu sayede dünyanın 14 büyük ve önemli kış turizmi ve spor alanı arasındadır.

Palandöken inanç turizmi açısından da önemli bir yerdir. Abdurrahman Gazi, Pir Ali Baba, Kümbetli Ahmet Baba ve Maksut Efendi Türbeleri burada yer almaktadır. Özellikle Abdurrahman Gazi Türbesi, her gün yüzlerce kişi tarafından ziyaret edilmektedir.

Genç Nüfus Çalışma Hayatının Gücü

Turizm potansiyeli dünya çapında tesisleri ile oldukça büyük olsa da ekonomisi daha çok tarıma dayalıdır. Hizmet

sektörü de ilçenin kış turizmi konaklama noktası olması nedeniyle önemlidir. İlçenin önemli özelliklerden biri olan genç nüfusun fazlalığı da mevcut potansiyelin çalışma hayatında karşılık bulması açısından daha önemli hâle geliyor.

Palandöken'de neler yapılır? Nerelere gidilir?

Palandöken'e dünyanın dört bir yanından ziyaretçiler geliyor. Bu ziyaretçiler en çok, soğuk iklime rağmen Palandöken'de yerel halkın sıcakkanlı olmasından memnun kaldıklarını belirtiyorlar. Turistler için muhteşem kayak merkezi dışında Palandöken'in ve civarının gezilip görülebilecek olan tarihî ve turistik güzelliklerine de şöyle bir göz atalım:

Palandöken Kayak Merkezi

Palandöken dağı, 3185 metre yüksekliktedir. 12 kilometre ile Türkiye'nin en uzun kayak pistine sahip Palandöken'de bunun dışında snowboard ve buz pateni yapabilir, telesiyejlere binebilir, yamaç paraşütü, dağcılık, paintball gibi farklı aktivitelerde bulunulabilir.

Tortum Şelalesi

Türkiye'nin en büyük şelalesidir. 50 metre yüksekliğinde ve 20 metre genişliğindedir. 18. yüzyılın ortalarında, Balıklı köyünün batısında yer alan bir dağın heyelan nedeniyle Tortum Çayı'nın önünü kapatmasıyla oluşmuştur.

Yakutiye Medresesi

İlhanlı hükümdarı Olcaytu zamanında, 1310 yılında, Emir Hoca Cemalettin Yakut tarafından yaptırılmıştır. Her yıl binlerce turist tarafından ziyaret edilmektedir. Günümüzde, İslamî Eserler Müzesi olarak hizmet vermektedir.

Atatürk Müzesi

Mustafa Kemal Atatürk'ün Samsun'a çıkmadan önceki kaldığı konak, çok önemli tarihî kararların alındığı bir yerdir. Daha sonra müzeye çevrilmiştir. Burada Atatürk ile ilgili çeşitli eşyalar ve eserler sergilenmektedir.

Rüstem Paşa Kervansarayı

16. yüzyılda Kanuni Sultan Süleyman'ın sadrazamı ve damadı olan Rüstem Paşa tarafından Mimar Sinan'a yaptırılmıştır. Dikdörtgen bir avlunun çevresine sıralanmış odalardan oluşan iki katlı bir yapıdır. 1970'li yıllarda restore edilmiş ve oltu taşı esnaflarının imalat ve satış yeri hâline getirilmiştir.

Nene Hatun Tarihî Millî Parkı

Osmanlı Devleti ve Rusya arasında 1877-1878 senelerinde yaşanan savaşta henüz 20 yaşında olmasına rağmen şehrin savunmasında aktif bir biçimde rol oynayan Nene Hatun, Erzurum halkına liderlik ederek Rus ordusunun Erzurum'a girişini engellemiştir. 1955'te vefat eden Nene Hatun, Aziziye Anıtı'nın yanına defnedilmiştir.

Nene Hatun Millî Parkı 2009'da açılmıştır. Çevresi âdeta saklı bir cennet olan parkta, onlarca bitki türü ve ağaç bulunuyor. Millî park olarak koruma altına alınması sayesinde, yabani hayvanlar için doğal bir yaşam alanı hâline geldi. Her gün açık olan parkta doğa sporları ve yaban hayat gözlemciliği de yapılabiliyor.

esube.iskur.gov.tr

ÇALIŞMA HAYATI İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170

türkiye.gov.tr

"Devletin Kısayolu"

7 Gün 24 Saat **e-şube**, **e-Devlet** ve **ALO 170 Çağrı Merkezi** Aracılığıyla İŞKUR'a Ulaşabilirsiniz.

İŞKUR

TurkiyeIsKurumu

www.iskur.gov.tr

444 75 87 İŞKUR

İŞKUR

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