İstihdam da 3i

İŞKUR

İşgücü İşveren İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 25

2017'Yİ İSTİHDAMDA ZİRVEDE TAMAMLADIK

GENİŞ AÇI

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMA KAZANDIRILMASI

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
25. SAYI EKİDİR

EDİTÖRDEN

NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

Toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde istihdam politikalarını gerçekleştirmek, istihdamın önündeki engelleri kaldırmak kamu istihdam kurumlarının en önemli görevleri arasında yer almaktadır. İŞKUR olarak, işgücü piyasasına girmekte zorluklarla karşılaşan kadın, genç, engelli ve uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren kişilerin istihdamını artırmak için düzenlediğimiz aktif ve pasif işgücü programlarıyla bu kişilerin toplumla bütünleşmelerini sağlıyoruz. Özel politika gerektiren gruplara yönelik Kurumumuz hizmetlerini sizler için derlediğimiz dergimizin bu sayısının Geniş Açı bölümünde kadınların, engellilerin, gençlerin ve uzun süreli işsizlerin, eski hükümlülerin ve mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu noktasında karşılaşılan sorunları ve çözüm önerilerini ele aldık. "Ekonomik Görünüm" bölümünde "Yüksek Büyüme İstihdama Olumlu Yansıdı" yazısıyla Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Volkan Öz'ün analiz ve değerlendirmelerine yer verdik. "Aktüel", "Fuar" ve "İŞKUR'dan Haberler" bölümlerinde Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. Aktüel bölümünde yer alan "İstihdam Şurası" haberi ile 2017 yılında ilan edilen Milli İstihdam Seferberliği kapsamında gerçekleştirilen faaliyetleri değerlendirerek 2018 yılında yapılacak çalışmaları anlattık. Kadın, genç ve engelli bireylerin istihdamına yönelik politikalar ile Sanayi 4.0 konularının ele alındığı "İstihdam ve Kariyer Kongresi" başlıklı haberimizde ise kongre kapsamında gerçekleştirilen panel sunumları ve bildirileri ele aldık. "Perspektif" bölümünde Kurumumuz İstihdam Uzmanı Yücel Karakoyun İŞKUR'da insan kaynaklarının etkin yönetimi bağlamında personel başarı değerlendirmesini, Dr. Resul Kurt iş uyuşmazlıklarında dostane çözümü hedefleyen arabuluculuk sistemini sizler için yazdı. "Başarı Hikâyesi" bölümünde İŞKUR'dan aldığı destekle cam boncuk ve füzyon atölyesini açarak hayallerini gerçekleştiren Engelli Girişimci Murat Uslu'nun hikâyesini anlattık. Meslek Bankası bölümünde İŞKUR'un açtığı uçak bakım teknisyeni kursuna katılarak hayallerindeki mesleğe kavuşan Muhammet Caşurluk ile mesleğe dair detayları konuştuk. "Genç Sayfalar" bölümümüzde Prof. Dr. Ertuğrul Yaman'ın "Başarıya Giden Yollar-1 Huzurlu Aile" yazısına yer verdik. "Tarihten Sayfalar" bölümünde Prof. Dr. Fahri Sakal "Edebiyat ve Tarih" yazısını İstihdamda3İ okuyucuları için kaleme aldı.

İŞKUR İstihdam 3i

Sayı 25
Ekim-Kasım-Aralık 2017

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

Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.

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

Yayın Sahibinin Adı
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Cafer UZUNKAYA

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Cafer UZUNKAYA

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

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Zahide YILDIRIM

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN

Organizasyon ve Hazırlık
aren®

Sanat Yönetmeni
Emrah ANDİŞ

Editör
Neslihan GÜRSOY

Tel: 0312 430 70 81
www.arentanitim.com.tr

Baskı
İleri Haber Ajansı Tanıtım İletişim Matbaacılık Yayıncılık ve Teknik Hizmetler A.Ş.

Basım Adresi:
Merkez Mah. 29 Ekim Cad. İhlas Plaza No: 11/A-21 Yenibosna Bahçelievler/İSTANBUL
Tel: 0 212 454 32 90

Yayın Türü: Yerel Süreli Yayın
Basım Tarihi: 15.02.2018

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

İÇİNDEKİLER

EKİM - KASIM - ARALIK | 2017

AKTÜEL 8

İSTİHDAMDA HEDEFİ DAHA DA BÜYÜTTÜK

BAKANIMIZ SARIEROĞLU ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLERİYLE BİR ARAYA GELDİ

ULUSLARARASI İSTİHDAM VE KARİYER KONGRESİ GERÇEKLEŞTİ

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ETKİNLİĞİNİ ARTTIRAN BİR KAMU İSTİHDAM KURUMU OLARAK İŞKUR

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ

KADINLARIN İŞLETTİĞİ 14 BİN 400 KOBİ'YE FİNANSAL DESTEK

İŞKUR GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİ

ENGELLİ İSTİHDAMINDAKİ GÖRÜNMEZ ENGELLER ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

PROF. DR. MÜGE ERSOY KART

İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

EKONOMİK GÖRÜNÜM 40

YÜKSEK BÜYÜME İSTİHDAMA OLUMLU YANSIDI

VOLKAN ÖZ

PERSPEKTİF 48

İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA DOSTANE ÇÖZÜM: ARABULUCULUK

YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT

DAHA ETKİN VE VERİMLİ HİZMET İÇİN İŞKUR'DA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE PERSONEL BAŞARI DEĞERLENDİRMESİ

YÜCEL KARAKOYUN 52

İŞKUR'DAN HABERLER 122

FUARLAR 124

BAŞARI HİKÂYESİ 126

GİRİŞİMCİ MURAT USLU: SİZ HAZIRSANIZ DEVLET DE İŞKUR'LA SİZİ DESTEKLEMEYE HAZIR

MESLEK BANKASI 128

İŞKUR UÇAK BAKIM TEKNİSYENİ KURSU MEZUNU MUHAMMET ÇAŞURLUK

GENÇ SAYFALAR 130

BAŞARIYA GİDEN YOLLAR-1

HUZURLU AİLE

TARİHTEN SAYFALAR 132

EDEBİYAT VE TARİH

TARİH Mİ BUGÜNÜ OLUŞTURUR, BUGÜN MÜ TARİHİ BELİRLER?

KİTAP 136

BÜYÜK KRİZ 1929

56 GENİŞ AÇI

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMA KAZANDIRILMASI

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE 2018 YILINDA ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA AĞIRLIK VERECEĞİZ
ZAHİDE YILDIRIM 58

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
ŞERİFE TÜRKER 62

GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE VE TÜRKİYE İŞ KURUMU ÇALIŞMALARI
SAVAŞ MERCAN
OĞUZHAN ÇAVDAR
EMRE YILDIZ 69

ESKİ HÜKÜMLÜ İSTİHDAMINDA İŞKUR
TUFAN KARA 73

DESTEKLİ İSTİHDAM
MERT ÖCAL 78

GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ KİŞİLERİN TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMU
GÜLER ÇUHADAROĞLU 82

UZUN SÜRELİ İŞSİZLER İÇİN KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ
NURAN TORUN ATIŞ 86

SOSYAL YARDIM YARARLANICILARININ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULAMALAR
ÖZKAN BOLAT
GİZEM DENİZ KAYATAŞ 90

AKTİF YAŞLANMA KAPSAMINDA TÜRKİYE
TUBA AKKAYA 94

TÜRKİYE'DE İŞ VE YAŞLILIK TÜRKİYE GERONTOLOJİ ATLASI (GEROATLAS) ÖRNEĞİNDE İŞ VE YAŞLANMA ÜZERİNE GERONTOLOJİK DEĞERLENDİRME
PROF. DR. İSMAİL TUFAN
ÖZLEM ÖZGÜR 98

TÜRKİYE'NİN ATALET DURUMUNDAKİ GENÇLERİ: NEİY
YRD. DOÇ. DR. NERGİS DAMA 103

ENGELLİ KAMU PERSONEL İSTİHDAMI GERÇEK BİR İSTİHDAM MI? SOSYAL YARDIM MI?
TURHAN İÇLİ 108

TÜRKİYE'DE GENÇ NÜFUSUN "NEET" ÇIKMAZI: NE İSTİHDAMDA NE EĞİTİMDEKİLER VE ÇIKIŞ YOLLARINA İLİŞKİN AB'DEN ÖRNEKLER
YRD. DOÇ. DR VOLKAN IŞIK 112

SOSYAL YARDIMLAR VE İSTİHDAM BAĞLANTISI
HİKMET ÇETİN 118

İŞKUR

2018 YILINDA DAHA GÜÇLÜ POLİTİKALARLA DAHA BÜYÜK HEDEFLERE DOĞRU

Her Şeyin En İyisine Layık Aziz Milletimiz İçin İstihdam Konusunda "Durmak Yok Yola Devam Diyoruz".

JÜLİDE SARIEROĞLU
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

Küresel rekabet, ekonomik gelişmeler, demografik ve teknolojik değişim gibi çok sayıda faktörün etkisi altında olan işgücü piyasaları hızlı bir dönüşüm süreci geçirmektedir.

İstihdamın artırılması **ve işsizlikle mücadele**, dünyanın öncelikli gündem maddesi olarak varlığını sürdürürken, kırılganlıklarla karşı karşıya olan küresel işgücü piyasalarında risklerin devam ettiği görülmektedir.

Müreffeh bir toplum haline gelebilmenin ön şartı, nitelikli istihdamı artırmaya, işsizliği ve mesleksizliği azaltmaya ve çalışma hayatını geliştirmeye yönelik politikalar izlemekle mümkündür.

Bu inançtan hareketle aldığımız tedbirlerle ve geliştirdiğimiz politikalarla ülkemizde **son on yılda 7 milyonun üzerinde bir istihdam artışı** gerçekleştirdik ve dünyaya örnek teşkil edecek **bir başarı hikâyesini** ortaya koyduk.

Ülkemiz açısından 2017 yılı birçok alanda çetin mücadelelerle ile geçen zor bir yıl oldu.

Bu süreçte bulunduğumuz coğrafyadan kaynaklı risklerin yok edilmesinde etkin rol oynadık ve ülkemizi uluslararası arenada yükselen bir güç haline getirdik.

Ülkemize karşı içerde ve dışarda oynanan tüm oyunları ve yürütülen tüm operasyonları bertaraf ettik.

Küresel çıkar odakları tarafından Ortadoğu'da çıkarılan karışıklık, siyasi istikrarsızlık, çatışmalar ve savaşlar, yaşlı, çocuk, kadın gözetmeden insanî kıyıma neden olmuş ve **kitlesel göç hareketleri** devam etmiştir.

Yaşanan insanlık dramı, geçmişten günümüze misafirperver Türk milletine bir kez daha **tarihi bir sorumluluk** yükledi ve dil, din, ırk, renk ayrımı gözetmeden **milyonlarca insana** bu ülkenin kapılarını açtık.

Sınırlarımız dışında yaşanan bu gelişmelerin yanı sıra içerde de ülke bekası için çetin bir mücadele sürdürdük.

Milletimiz için bir İstiklal ve istikbal mücadelesi olan 15 Temmuz hain darbe teşebbüsünü engelledik ve etkilerini silebilmek adına sosyo-ekonomik yönlü diğer tehditleri de ortadan kaldırdık.

Yaşadığımız tüm bu olumsuz gelişmelere ve atlattığımız hayati süreçlere rağmen, tesis ettiğimiz **siyasi istikrar ve uyguladığımız kararlı politikalar** sayesinde ekonomi ve istihdam alanındaki performansımız olumlu seyretti.

İstihdamı artırma odaklı güçlü bir ekonomik ortam oluşturmak için gerekli bütün tedbirleri aldık.

Sayın Cumhurbaşkanımızın himayelerinde başlattığımız **"Milli İstihdam Seferberliğinde"** ana aktör olarak Bakanlığım ve ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR önemli görevler ifâ etti.

Bütüncül politika ve tedbirlerimizin bir neticesi olarak **1.5 milyonun üzerinde ilave istihdam** oluşturduk.

Yine aynı dönemde İŞKUR'umuz aracılığı ile tarihi bir rekor olarak **bir milyonun üzerinde kardeşimizin işe yerleşmesini** sağladık.

Aktif işgücü programlarımız ile **500 binin üzerinde** kardeşimize **işgücü piyasası gereklerine uygun vasıflar kazandırdık,** özellikle dezavantajlı konumda olan engelli, eski hükümlü, genç, kadın, uzun süreli işsiz gibi gruplara yönelik mesleki eğitim kursları, girişimcilik eğitim programları ve işbaşı eğitim programları düzenledik.

Pasif işgücü piyasası politikalarımızla sosyal devlet olmanın gereği olarak piyasadan kopan vatandaşlarımıza geçici gelir desteği sunduk. Nihai hedefi istihdam olan ve birbirini tamamlayıcı nitelikte

sunulan her bir faaliyetimiz özelinde önemli başarılar elde ettik.

Büyüme yolunda emin adımlarla yürüyen ülkemizin önü kesilmek istenirken, biz **2017 yılının 3. Çeyreğinde 11.1 büyüme kaydederek dünya devi olarak görülen ülkeleri geride bıraktık.**

Yılsonunu **yüzde 7'nin üzerinde** bir büyüme oranıyla tamamlayacağız.

Hükûmet olarak olumlu ekonomik gelişmelerin ülkemiz kalkınmasına katkı sunması için istihdam alanındaki temel yaklaşımımız **"daha fazla"** ve **"nitelikli"** iş imkânları oluşturmaktır.

Yüksek oranlı ekonomik büyümenin yanı sıra **istihdam dostu bir büyüme trendinin** yakalanması önceliğimizdir.

Ülkemiz işgücü piyasasının 2017 yılı değerlendirmesini yaptığımızda, tüm olumsuzluklara rağmen çalışma hayatı ve çalışma hayatına etki eden ekonomik gelişmeler yönüyle önemli ilerlemeler kaydettik.

Kriz öncesi dönem olan 2008'de yüzde 10 olan işsizlik oranımız, 2009 yılında yüzde 13'e yükselmiş olmasına rağmen, **Ekim 2017 itibarıyla yüzde 10,3** seviyesine tekrar geriledi.

İstihdamımızın, bir önceki yılın aynı dönemine göre **1 milyon 378 bin** kişilik artışla **28 milyon 645 bin** kişi olduğunu, **istihdam oranın da** ise 1,4 puanlık artış ile **%47,6'lık** bir orana ulaştığını görüyoruz.

Ülkemiz ve milletimiz için mutluluk verici bu tablonun artarak devam etmesi için çalışmalarımızı, 2023 hedeflerimiz arasında yer alan **%5 işsizlik seviyesine ulaşana kadar kararlılıkla** sürdüreceğiz.

2018 Yılında Daha Büyük Hedeflerle ve Güçlü Desteklerle Yolumuza Devam Edeceğiz.

Her şeyin daha iyisine layık aziz milletimiz için istihdam konusunda "durmak yok yola devam diyoruz".

Kamuda taşeron düzenlemesi, asgari ücrette gerçekleştirdiğimiz önemli artış, sürdürdüğümüz istihdam destekleri ve çalışma hayatında gerçekleştirdiğimiz onlarca proje, düzenleme ve iyileştirme, her birisi **Cumhuriyet tarihinde reform niteliğinde** çalışmalardır.

Tüm bunlar hükümetimizin ve Bakanlığımızın istihdama, işgücü piyasamıza ve nihayetinde insanımıza verdiği değerin göstergesidir.

Şunu net bir şekilde ifade etmek isterim ki; **2018** yılında da ülkemizin öncelikli **gündemi nitelikli istihdamı** artırmak ve işsizlikle mücadele olacaktır.

Sayın Cumhurbaşkanımızın himayelerinde **"Milli İstihdam Seferberliğinde İkinci Fazı"** başlattık ve işgücü piyasasına sunulacak yeni desteklerimizin müjdesini verdik.

Bu kapsamda 2017 yılında olan istihdam teşviklerini çeşitlendirerek ve yeni istihdam teşvikleri yürürlüğe koyarak 2018 yılında istihdama olan desteğimizi daha kapsayıcı şekilde sürdüreceğiz.

2018'de, **bilişim ve imalat sektörlerinde** mevcut istihdama ilave her çalışanın **brüt 5 bin 411 TL'ye kadar** brüt ücret için hesaplanacak **sigorta primlerinin tamamını ve vergisinin ise asgari ücret tutarına denk gelen kadarını** Devlet olarak karşılayacağız.

Diğer sektörlerde ise 2017 yılında olduğu gibi 2018'de de, ilave istihdam edilen her bir çalışan için **asgari ücret üzerinden sigorta prim ve vergi desteği** sunmaya devam edeceğiz.

Burada ayrıca **kadınlarımız, gençlerimiz ve engelli** vatandaşlarımız açısından da **genişletici ve koruyucu** bir düzenleme yoluna gittik. Teşvikten yararlanma süresi her bir sigortalı için 12 ay iken, 18-25 yaş arası gençlerimiz, kadınlarımız ve engelli vatandaşlarımız için bu süreyi 18 aya çıkarttık.

Ayrıca önceki yıllarda olduğu gibi **Asgari Ücret Desteğini** de sağlamaya devam edeceğiz.

2018 yılında "**1 Senden 1 Benden"** uygulamamız ile esnaflarımıza da özel bir destek sunacağız.

İmalat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerimizden **ustalık belgesi** olan ve **1 ila 3 çalışanı** bulunan işverenlerimizin çalışan sayılarına **ilave olarak** istihdam edecekleri **18-25 yaş** grubundaki her sigortalının 2018 yılı boyunca ücret ve sosyal güvenlik prim giderlerini **bir ay işverenimiz karşılayacak bir ay ise İşsizlik Sigortası Fonu'ndan biz** karşılayacağız.

Aktif İşgücü Programlarını **işgücü piyasasının ihtiyaçlarına ve çağın gereklerine** daha da uygun şekilde uygulayacağız.

Bilişim ve imalat sektörlerinin önemine binaen bu sektörlerde düzenlenecek programlara ve hedef grup olarak **kadın ve gençlere süre ve cep harçlığı farklılaşması** yoluna giderek pozitif ayrımcılık yapmayı hedefliyoruz.

İlk defa **sanayi sektöründeki** mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına ve mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlarımızın bakmakla yükümlü oldukları 2-5 yaş çocukları için aylık **400 TL'lik bakım desteğini** program/kurs süresi boyunca annelere sunacağız.

Ayrıca gençlerimize özel bir destek olarak **Mesleki Eğitimde Kupon Yöntemini** de hayata geçireceğiz.

Bu sayede nitelikli işgücü gerektiren bilişim sektöründeki mesleklerde gençlerin akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından kendilerine uygun zaman ve şartlarda eğitim almalarını sağlayacağız.

İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadele noktasında yakaladığımız başarıyı yeni politika ve projelerimizle daha da sürdürülebilir kılacağız. İstihdam dostu büyüme hedefi ile özellikle çalışma hayatında daha kırılgan olan**; gençlerimizin, kadınlarımızın ve engelli kardeşlerimizin istihdamının önündeki tüm engelleri** aşacağız. Ayrıca yine önümüzdeki dönemde, çocuk işçiliği ve **kayıt dışılıkla** mücadele ile mevsimlik işçilerin çalışma ve yaşam şartlarının **iyileştirilmesi** noktasında çalışmalarımıza devam edeceğiz.

İşgücü piyasasına yön veren Bakanlığımız, her şeyin en iyisini hak eden aziz milletimize hizmet yolunda daha çok çalışma azmi ve kararlılığı içinde olacaktır.

Yeni yılda 2023 hedeflerimize ulaşmak için şimdiye kadar olduğu gibi bundan sonra da sosyal ortaklarımız ve paydaş kamu kurumlarımızla işbirliği içerisinde, daha güçlü ve emin adımlarla ilerleyeceğiz, geleceğimize daha büyük umutlarla bakacağız.

İŞKUR'DAN 2018 YILINDA DAHA NİTELİKLİ VE HEDEF GRUP ODAKLI HİZMET SUNUMU

CAFER UZUNKAYA
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

İstihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi noktasında önemli mesafelerin alındığı 2017 yılını geride bıraktık. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın himayelerinde başlatılan "Milli İstihdam Seferberliği" gelişmiş ekonomilere dahi örnek olacak bir başarı hikâyesine dönüştü. Ülkemiz açısından oldukça yoğun geçen 2017, Cumhuriyet tarihimiz ve İŞKUR geçmişimiz açısından, istihdam alanında örnek **uygulamaların gerçekleşti**ği bir yıl oldu.

2017 yılında 357 bin 210'u kadın, **361 bin 440'ı genç**, **12 bin 151'i engelli** olmak üzere toplam **1 milyon 57 bin 249** vatandaşımızın iş sahibi olmasını sağlayarak 71 yıllık İŞKUR tarihinin en yüksek işe yerleştirme sayısına ulaştık.

"Mesleksizlik" ve "tecrübesizlik" sorununu çözmek için 116 bin 624 kurs ve program düzenledik ve **508 bin 851 vatandaşımızı** meslek sahibi yaptık. Tüm dünya gibi ülkemizin de önemli bir sorunu haline gelen **eğitimde ve istihdamda olmayan yaklaşık 120 bin gencimizi** aktif işgücü piyasası programlarımızdan yararlandırdık.
187 **engellimize kendi işinin patronu olabilmesi** için 6 milyon 732 bin TL, 159 eski hükümlü vatandaşımıza ise 3 milyon 541 bin TL tutarında hibe desteği sunduk.

İş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında iş arayanlar ile işverenler arasında köprü vazifesi görmeye devam ettik. Bu kapsamda; **4 milyon 276 bin 25 bireysel görüşme, 601 bin 202 işyeri ziyareti ve 22 bin 146 eğitim-öğretim kurumu ziyareti** gerçekleştirdik. Kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi dezavantajlı konumdaki kişilere, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermek gayesiyle **"İş Kulüpleri Projesini"** faaliyete geçirdik.

Politika belirleme sürecinde atılacak adımlara yön verebilmek için İşgücü Piyasası Talep Araştırması ile Türkiye işgücü piyasasının fotoğrafını **sektör ve bölge** itibarıyla çektik.

Pasif İşgücü Piyasası Politikalarımızla işini kaybeden vatandaşlarımıza ve işverenlerimize destek olmaya devam ettik. İşsizlik Sigortası kapsamında, **681.687 kişiye** 4 milyar 169 milyon 246 bin TL; Kısa Çalışma Ödeneği kapsamında, **493 kişiye** yaklaşık 760 bin TL; Ücret Garanti Fonu kapsamında, **5.809 kişiye** 25 milyon 848 bin TL; İş Kaybı Tazminatı kapsamında, 233 kişiye yaklaşık 3 milyon 854 bin TL ve **Yarım Çalışma Ödeneği** kapsamında **7.402** kişiye 17 milyon 52 bin TL ödeme yaptık.

2017 yılının Aralık ayında gerçekleştirdiğimiz **"İstihdam Şurasında"** Sayın Cumhurbaşkanımız himayelerinde "Çalışma Hayatında Milli Seferberliği ikinci faz" başlatıldı ve işgücü piyasasını tüm taraflarıyla rahatlatacak; her bir işverenimizin, işsizimizin, işgücümüzün derdine doğrudan çözüm olacak çok sayıda desteğin müjdesi verildi. Bu süreçte ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR'a önemli vazifeler tevdi edildi.

2017 yılında milletimizin ve devletimizin el ele gerçekleştirdiği başarının 2018 yılında da devamı için daha güçlü hedeflerle İŞKUR olarak **bir yıllık yol haritamıza** son şeklini verdik.

2018, **işverenlerimizle olan diyalog ve işbirliğimizi** daha da artıracağımız bir yıl olacak. Öncelikle ülkemizin kalkınması noktasında her türlü fedakârlığı gösteren işverenlerimizin yatırımlarını artırmalarına katkı sağlamak maksadıyla **sigorta prim ve vergi maliyetlerine destek olacağız,** yüklerini hafifleteceğiz. Bilişim ve imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenlerimize önceki yıllardan farklı olan özel bir destek sunacağız. Bu iki sektörde ilave istihdam edilecek her bir çalışanın sigorta prim ve vergi maliyetlerini asgari 883,01 TL olmak üzere **2.151,45 TL'ye kadar** karşılayacağız.

Bunun yanı sıra **k**üçük işletmelerimizin istihdam oluşturma kapasitelerini önemsiyoruz. Bu gerekçeyle yine imalat sektöründe faaliyet gösteren 1 ila 3 çalışanı olan işverenlerimizin ilave istihdam edecekleri kişilerin ücret dâhil prim ve vergi maliyetlerinin tamamını bir ay işverenimiz bir ay Devlet olarak biz karşılayacağız. İşverenimiz için **ilave istihdam ettiği kişinin maliyetini yarıya** indirmiş olacağız.

2018 yılında bu ülke ekonomisine yakışır şekilde asgari ücrette büyük bir artış yaşandı. İşverenlerimiz üretimlerini herhangi bir çekince yaşamadan devam ettirsinler diye daha önceki yıllarda verdiğimiz **asgari ücret desteğimizi** de sürdüreceğiz.

İşverenlerimizle bir araya geldiğimiz her ortamda, kendileri bize aradıkları **nitelikli ve tecrübeli işgücünü bulmakta güçlük** yaşadıklarını iletmekteler. Bu sorunun çözümü için uygulamakta olduğumuz **aktif işgücü programlarının çeşidini ve yoğunluğunu 2018 yılında daha da** artıracağız. Bu konudaki ilk adımı imalat ve bilişim sektörü için iş başı eğitim programların süresini **3 aydan 6 aya** çıkararak attık. Ayrıca **TOBB ile Bakanlığımız arasında imzaladığımız Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü** (MEGİP) kapsamında işverenlerimizin nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak üzere mesleki eğitim kurslarımız ile işbaşı eğitim programlarımızı bir arada uygulayacağımız yeni bir eğitim sistemini hayata geçiriyoruz. Benzer projeleri diğer işveren örgütlerimizle de geliştireceğiz.

2018 yılında **işgücümüze yönelik** olarak da çeşitli politika ve uygulamaları hayata geçireceğiz. "**Nitelik"** ve **"tecrübe"** meselesi sadece işverenlerimizin değil, işgücümüzün de sorunudur. İşsizlik sorununun üstesinden gelinmesi ve çalışanlarımızın daha yüksek standartlardaki yaşam şartlarına erişmeleri ancak becerilerinin geliştirilmesi ve dönüştürülmesi ile mümkün olacaktır. **Sanayi 4.0'ın mevcut mesleklerin bir kısmını ortadan kaldırması** ve özel politika gerektiren grupların **kırılganlıklarının daha da artması** riskinin bulunduğu bu ortamda, işgücümüze çağın ve geleceğin aranan becerilerine uygun eğitimler verme gayretindeyiz.
Bu bilinçle, çağımızın ve geleceğin mesleklerinde (siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı, kodlama vb.) düzenlenecek olan işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençlerimiz için işbaşı eğitim programlarının süresini 9 aya, cep harçlıklarını ise 75 TL'ye çıkardık.

Benzer şekilde ailenin yükünü omuzlarında taşıyan **kadınlarımızın işgücü piyasasında hak ettikleri konuma erişmeleri için** sanayi sektöründeki mesleklerde düzenlenecek işbaşı eğitim programlarına ve mesleki eğitim kurslarına katılmaları ve 2-5 yaş çocukları olması halinde program/kurs süresince **400 TL bakım desteği** sunacağız.

Ayrıca ilk defa **Mesleki Eğitimde Kupon Yöntemini** de pilot olarak uygulamaya geçireceğiz. Bu sayede dijital dönüşümün gereklerine uygun şekilde bilişim sektöründeki mesleklerde, gençlerin akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından kendilerine uygun zaman ve şartlarda eğitim almalarını sağlayacağız.

Danışmanlık hizmetlerimizi daha nitelikli hale getirmek için; **profil temelli nitelikli danışmanlık modelini** hayata geçirerek danışmanlık hizmetlerimizi çeşitlendireceğiz. Kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcı gibi gruplara iş arama desteği vermek için hayata geçirdiğimiz **"İş Kulüpleri Projemizi"** Türkiye geneline yaygınlaştıracağız. Ayrıca; **"Engelli** İş **Koçluğu Projemiz"** ile engellilerimizin mesleki uyum ve rehabilitasyonunu işveren desteğinde sağlayacak yeni bir danışmanlık modelini uygulamaya koyacağız.

Kadınlarımız, gençlerimiz ve engelli vatandaşlarımıza göstereceğimiz özel ihtimamın yanı sıra **uzun süreli işsizlerimize, sosyal yardım alan vatandaşlarımıza, madde bağımlılarına, eski hükümlülere ve sığınmacılara yönelik destek politikalarımızı da yoğunlaştıracağız.** Her bir vatandaşımızın işgücü piyasasına girişte ve istihdamını sürdürmede karşılaştığı sorunları yakinen izleyecek ve birey odaklı çözümleri devreye sokacağız.

2018 yılında büyüyen ve üreten Türkiye'nin inşası sürecinde tüm paydaşlarımızla olan diyalogumuzu daha da artıracağız. İŞKUR olarak 7500 personelimizle aziz milletimize hizmet etmenin haklı gururunu ve heyecanını koruyarak istihdamı arttırma ve işsizliği azaltma kararlılığıyla yolumuza devam edeceğiz.

İSTİHDAMDA HEDEFİ DAHA DA BÜYÜTTÜK

Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde düzenlenen İstihdam Şurası'nda Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, 2017 yılında hayata geçirilen Çalışma Hayatında Milli Seferberlik Projesi'nin 2018 yılında daha büyük hedeflerle devam edeceğini ilan etti.

Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde 14 Aralık tarihinde gerçekleştirilen **İstihdam Şurası'na** Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, Başbakanımız Binali Yıldırım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, ÇSGB yöneticileri ve çok sayıda davetli katıldı.

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan 2017 başında TOBB üyelerinden artı bir istihdam sağlamalarını istediklerini hatırlatarak "Şimdi büyüme oranımız ikiye katlandığına göre, eğer biz **artı iki istihdam** sağlayacak olursak bu ülkemizin büyüme oranını Allah'ın izniyle daha da genişletecek, daha da yayacak ve bu ülkeyi kıskananları da çıldırtacaktır" dedi.

Cumhurbaşkanımız Erdoğan, şubat ayında başlattıkları istihdam seferberliğine katılan iş dünyasına şükranlarını sundu.

Cumhurbaşkanımız, seferberlik kapsamında 2017 yılından şu ana kadar **1,5 milyon kişiye ilave istihdam** sağlanmasının **Türkiye için bir rekor** olduğuna işaret ederek, "Türkiye'nin geleceği ile ilgili kriz tellallığı yapanlara vereceğimiz en güzel cevap işte bu tür gelişmelerdir. Ülkemizin üçüncü çeyrekte yüzde 11,1 oranında büyümesine

dudak bükenlerin elde ettiğimiz 1,5 milyon kişilik ilave istihdamı takdir etmelerini elbette beklemiyoruz. Sadece gölge etmesinler, ayağımıza bağ olmasınlar, vaktimizi boşa harcamasınlar yeter, başka ihsan istemeyiz. Biz **milletimizle, iş dünyamızla, esnafımızla, sanatkârımızla, çalışanlarımızla el ele verir** Allah'ın izniyle önümüzdeki tüm engelleri aşarak hedeflerimize ulaşırız." diye konuştu.

İstihdam seferberliğinde elde edilen sonuçta devletin sağladığı teşviklerin etkisine değinen Cumhurbaşkanımız Erdoğan, "Bu gayretin sizlerin gönül dünyasında karşılığı olmadan yürümeyeceğini de gayet iyi biliyorum." dedi.

"Hedefe ulaşmanın yolu üretmekten geçiyor"

Cumhurbaşkanımız, Türkiye'nin "Muasır medeniyet seviyesinin üzerine çıkmak" olarak ifade ettikleri ve 2023 projeleriyle somutlaştırdıkları bir hedefi bulunduğuna vurgu yaparak, şunları söyledi: "Bu hedefe ulaşmanın yolu **üretmekten,** özellikle de **yenilenmekten,** her alanda **kendimizi geliştirmekten** geçiyor. Ülkemizin bu yılın ilk üç çeyreğinde elde ettiği ortalama yüzde 7,4'lük büyüme oranı hamdolsun hedeflerimiz doğrultusunda ilerlediğimizi gösteriyor."

Teşviklerin istihdamın artmasındaki ve sürekli hale gelmesindeki öneminin farkında olduklarını, bu nedenle de mevcut 11 istihdam teşvikini sürdüreceklerini belirten Cumhurbaşkanımız Erdoğan, sözlerini şöyle sürdürdü: "Burada özellikle benim tüm girişimcilerimizden, iş adamlarımızdan özellikle şahsım ve milletim adına yeni bir ricam olacak. Çünkü bu istihdam seferberliğini sürekli devletten bekleyecek olursak, bu ciddi bir yanılgı olur."

"İmalat ve Bilişim Sektörlerini Stratejik Öncelik Olarak Belirledik"

Teşvikler belirlenirken, öncelikle **işverenin taleplerine** bakıldığını bildiren Cumhurbaşkanımız Erdoğan, bunun yanı sıra **gençler, kadınlar, engelliler ile ilgili hassasiyetlerin** de teşviklerin şekillenmesinde önemli rol oynadığını belirterek "İmalat ve bilişim sektörlerini **stratejik öncelik** olarak belirledik. İmalat ve bilişim sektörlerindeki işverenler, bugüne kadar yalnızca asgari ücret üzerinden prim desteği alıyordu şimdi bunu genişletiyor ve **prime esas kazanç sistemini** getiriyoruz. Bir başka ifadeyle artık ek istihdamda 4 bin 740 liraya kadar olan ücretler de sigorta primi teşvikine dahil edildi. Bilişim imalat için prime esas kazanç dikkate alınacakken diğer sektörlerde brüt asgari ücret üzerinden hesaplanacak tutar kadar destek sunulacaktır. Kadınlar, 18-25 yaş arası gençler, engelliler bu sistemden diğerlerine göre 6 ay daha fazla yani 1,5 yıl süreyle yararlanabilecekler." dedi.

İşbaşı eğitim programlarına katılanlara günlük 54 liraya kadar cep harçlığı vermeyi, katılımcıların genel sağlık sigortalarıyla iş kazası ve meslek hastalığı primlerini karşılamayı da sürdüreceklerini bildiren Cumhurbaşkanımız Erdoğan, geleceğin meslekleri olarak görülen **siber güvenlik, bulut bilişim, kodlama gibi alanlardaki işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arasındaki kişilerin 9 aya kadar olan eğitim ve günlük 75 lira cep harçlığı almalarını sağlayacaklarını dile getirdi.**

Cumhurbaşkanımız Erdoğan, işbaşı eğitim programlarında **kadınlara** ayrı bir yer verdiklerini söyleyerek, bu programlara ve mesleki eğitim kurslarına katılan kadınlara 2-5 yaş arasındaki çocukları için aylık **400 lira bakım desteği** verileceğini bildirdi.

Mesleki eğitim programlarında revizyona gidileceğini ifade eden Cumhurbaşkanımız Erdoğan, şunları kaydetti: "Ülkemizde bir yandan işsizlikten şikayet edilirken, diğer yandan da iş dünyamız, bilhassa da sanayicilerimiz, işçi bulamamaktan, eleman bulamamaktan yakınıyor. Bu çelişkiyi ortadan kaldırmak ve mesleki eğitimin etkinliğini artırmak için özel sektörle işbirliği yapıyoruz. Şu anda aramızda öyle özel sektör mensupları var ki yurt dışından çalıştırmak için şoför getiriyorlar. İş makinelerinde çalıştırmak için operatör getiriyorlar ama lafa geldiği zaman 'iş bulamıyoruz' diyorlar. Böyle bir durum var."

"Önemli Teşvik Kararları Aldık"

Ülkenin aydınlık yarınları için çalışan, ekmeğini, aşını büyütmek için uğraşan iş camiasının mensuplarıyla bir arada olduklarını ifade eden Başbakanımız Binali Yıldırım, ülke için ürettikleri her katma değerden dolayı iş adamlarını tebrik etti.

Yıldırım, bu yılın başında Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan ve hükümetin çağrısı üzerine, iş aleminin de etkin katılımıyla düzenlenen Ekonomi Şurası'nda istihdam seferberliği başlattıklarını, bu çerçevede Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinin (TOBB) üyelerini en az 1 ilave istihdam sağlamaya davet ettiklerini hatırlattı.

Bugün buna benzer bir çağrının Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın çağrısıyla gerçekleşeceğini belirten Yıldırım, şöyle devam etti:

"Bu sefer artık 1 olmaz, daha fazla olacak. Onun kararını burada Cumhurbaşkanımız verecek. Türkiye **genç** ve **dinamik nüfusa** sahip. Genç nüfusumuza yeni iş ve aş imkanları hazırlamamız lazım. Son 1 yıl içinde, bu istihdam seferberliği başlatıldığı andan itibaren 1,5 milyon vatandaşımıza yeni iş, aş sağladık. Hükümet olarak bu seferberlikte sizin yükünüzü hafifletmek için önemli teşvik kararları aldık. Teşvik ve tedbirleri hayata geçirdik. Sonuçta muhteşem bir **toplumsal dayanışma** ortaya çıktı. Asgari ücret desteğinden vergi istisnasına, borçların ertelenmesinden iş kurma ve ilave istihdam desteklerine kadar reform niteliğinde birçok kararı hemen o toplantı sonrası hayata geçirdik."

10 Yılda 7 Milyon 467 Bin Kişiye İstihdam Sağladık

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu ise yaptığı konuşmada, "Son 10 yılda toplam **7 milyon 467 bin** kişiye istihdam sağladık. Bu nereden bakarsanız bakın, büyük bir başarı hikayesi, Türkiye'nin başarı hikayesidir." dedi.

Bakanımız Sarıeroğlu, İstihdam Şurası'nın sonuçlarının ülkeye, millete ve çalışma hayatına yeni bir soluk ve heyecan getirmesini dileyerek, zor süreçlerden geçen Türkiye'nin her zamankinden daha güçlü, daha üretken olmak zorunda olduğunu vurguladı.

Milli İstihdam Seferberliği'nin Türkiye'nin içeride ve dışarıda tarihi bir mücadeleyi yürüttüğü, olumsuzluklar karşısında umutsuzluğa düşmesinin istendiği bir dönemde başlatıldığına dikkati çeken Bakanımız Sarıeroğlu, konuşmasına şöyle devam etti; "Milli İstihdam Seferberliği çağrısını yaparak, iş dünyamızı harekete geçiren ve oluşturduğu sinerjiyle güçlü sonuçlar almamıza imkan sağlayan Cumhurbaşkanımıza, yaklaşık bir yıldır sürdürdüğümüz bu seferberlikteki tüm çalışmalarımıza destek olan Başbakanımıza, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ne ve kıymetli başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu'na şükranlarımı ifade etmek istiyorum. Diğer taraftan yerel düzeyde hedefe ulaşmak için gayret gösteren valilerimize, belediye başkanlarımıza, oda ve borsa başkanlarımıza, elbette Cumhurbaşkanımızın çağrısına cevap verip ilave istihdam sağlayan çok kıymetli işverenlerimize desteklerinden dolayı teşekkür ediyorum."

TOBB Başkanı Rıfat Hisarcıklıoğlu, TOBB olarak istihdam konusunda **"Bu iş olur"** sloganıyla ulusal bir kampanya başlattıklarını hatırlatarak, bu seferberliğin milyonlarca insana iş ve aş sağladığını bildirdi.

Hisarcıklıoğlu, küresel finansal kriz sonrası 2010-2017 döneminde Türkiye ekonomisinin kesintisiz 7 yıl büyüdüğüne ve söz konusu dönemde ortalama büyüme oranının yüzde 7 olduğuna işaret ederek, 6 milyon 600 bin kişiye de yeni istihdam sağladıklarını söyledi.

Konuşmaların ardından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Sarıeroğlu ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Hisarcıklıoğlu tarafından "Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP)" imzalandı.

Programda, Milli İstihdam Seferberliği kapsamında en fazla istihdam sağlayan şirket ve illere ödülleri verildi. Firma başına istihdamını en fazla artıran iller Ardahan, Bayburt, Bingöl, Tunceli ve Muş olurken, Türkiye genelinde istihdamını en fazla artıran iller İstanbul, Antalya, Ankara, İzmir ve Muğla olarak sıralandı.

İGA Havalimanı İşletmesi AŞ, KMO Anadolu Otoyol İşletmeleri AŞ ve BİM Birleşik Mağazaları AŞ ise Türkiye genelinde istihdamını en fazla artıran şirketler olarak ödüllendirildi. Şirket temsilcilerine ödüllerini Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, Başbakanımız Binali Yıldırım ve Bakanımız Jülide Sarıeroğlu takdim etti.

İŞKUR GENEL KURULU GERÇEKLEŞTİ

9. Olağan Genel Kurulumuz, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu'nun başkanlığında gerçekleşti.

Devletin ekonomik ve sosyal politikalarına uyumlu ulusal **istihdam politikasının oluşturulmasına yardımcı olmak**, uygulanan politikalardaki dönem içindeki gelişmeleri değerlendirmek, **istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi** faaliyetlerine yardımcı olmak ve önerilerde bulunmak, Kurumun dönem faaliyet raporunu görüşmek, Kurumun hizmetlerini iyileştirici önerilerde bulunmak

görevleri haiz olan İŞKUR Genel Kurulu'nun 9. Olağan toplantısı 1 Kasım'da Ankara'da gerçekleşti.

Genel Kurul toplantısına; Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Bakan Yardımcımız Orhan Yegin, Milletvekillerimiz, Müsteşarımız Ahmet Erdem, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, SGK Başkanımız Mehmet Selim BAĞLI, Müsteşar Yardımcılarımız, ÇSGB ve İŞKUR yöneticileri, HAK-İŞ Genel Başkan Vekili Mehmet Şahin, TOBB Yönetim Kurulu Üyesi Yahya Toplu, DİSK Genel Başkanı Kani Beko, TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Kudret Önen, TÜRK-İŞ/ Şeker İş Sendikası Başkanı İsa Gök, MEMUR-SEN Genel Başkanı Ali Yalçın ve çok sayıda davetli katıldı.

Türkiye işgücü piyasasında uygulanan politikalardaki gelişmelerin ele alındığı ve Bakanımız Jülide Sarıeroğlu'nun başkanlığında gerçekleştirilen Genel Kurul'da ülkemizin ekonomik ve sosyal politikalarıyla uyumlu ulusal istihdam politikasına yön verecek kararlar alındı.

Genel Kurulun açılış konuşmasını yapan Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Kurula katılan tüm sosyal paydaşların görüş ve önerilerinin kendileri için değerli olduğunu söyledi. Hedeflere ulaşmada bu görüş ve önerilerden yararlanacaklarını ifade eden Sarıeroğlu, "Bakanlık olarak yaptığımız

ve yapacağımız tüm çalışmalarda sosyal paydaşlarımızla ortak sorumluluğumuz bulunuyor. İstihdamın artırılması ve işsizliğin önlenmesi maksadıyla ortak kararlar alıyoruz" dedi.

Sarıeroğlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak Hükümetimizin işaret ettiği 2023 hedeflerine ulaşmak için tüm tarafların yeni şeyler söylemesi gerektiğine dikkat çekti. İstihdam ve işsizlik konularının ÇSGB'nin öncelikli gündem maddeleri arasında yer aldığını belirten Bakanımız Sarıeroğlu, şunları söyledi: "Yürümeye başladığımız bu yolda sosyal paydaşlarımızın da bizimle hareket etmesini istiyoruz. İŞKUR, son yıllarda yeniden yapılanarak güçlü bir vizyon ortaya koydu. 81 ilimizde etkin olarak hizmet veren bir kuruma dönüştü". İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin artırılması noktasında da önemli adımların atıldığını ve atılmaya devam edileceğini belirten Sarıeroğlu; "Güçlü hedeflere güçlü kurumsal kapasite ile ulaşacağımızı biliyoruz" dedi.

İŞKUR'un 2002'den bugüne istihdamda sağladığı rakam yönüyle alkışlanması gereken bir performans ortaya koyduğunu dile getiren Sarıeroğlu; "Bu başarı hikâyesi dünya tarafından övgü almaktadır. Bu başarıda işçi-işveren ve kamu taraflarından oluşan sosyal diyalog geleneğimizin etkisi oldukça önemlidir." şeklinde konuştu. Ayrıca; istihdam imkânlarının nasıl geliştirilebileceği noktasında tüm taraflarla sürekli ve kapsamlı istişare içinde olunduğunu vurgulayan Sarıeroğlu; "ÇSGB olarak her yerdeyiz ve işgücü piyasası ile ilgili her alanda olmaya devam edeceğiz. 2023 hedefleri kapsamında yapılacak çok şeyimiz var ve güçlü adımlarla devam ediyoruz" diye konuştu.

1.5 Milyon Ek İstihdam Sağladık...

Türkiye'nin kararlı ve istikrarlı bir şekilde önüne çıkan engellere, atlatılan badirelere rağmen önemli mesafe kat ettiğini belirten Bakanımız Sarıeroğlu; "İçerde ve dışarda yaşanan gelişmelerle mücadele sürdürülecektir" şeklinde konuştu.

15 Temmuz'da yaşanan hain darbe girişimine de değinen Sarıeroğlu, önüne çıkarılan engellere rağmen Türkiye'nin tüm zorlukların üstesinden geldiğini kaydetti. Dünyada buna benzer bir örneğin olmadığının altını çizen Sarıeroğlu; "Tüm bu yaşananlar başka bir ülkede olsaydı, istihdam yaratamaz, adım atamazlardı. Cumhurbaşkanımızın başlattığı Çalışma Hayatında Milli Seferberlik ile 1.5 milyon ek istihdam sağlamayı başardık. Türkiye'de, istihdam yaratma konusunda, gençler, kadınlar ve engellilerle ilgili hususlarda atılan adımlar konusunda dünyanın örnek aldığı

bir başarı hikâyesi var. Bundan sonra 'Bu başarı hikâyemizi daha ileriye nasıl götürebiliriz' diye gece gündüz çalışıyoruz. Yeni modeller, yeni çalışmalar hayata geçirelim ve ulaştığımız bu aşamayı daha ileriye taşıyalım diye. Bu çabamıza, sosyal paydaşlarımızın da aynı heyecan, aynı azimle, aynı inançla ortak olmasını istiyoruz" dedi.

Hükümetlerimizce 15 yılda devrim niteliğinde atılan adımların devam edeceğini vurgulayan Bakanımız Sarıeroğlu sözlerini şöyle sürdürdü: "İstihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, kadın ve gençlerin işgücü piyasasında yer alması, engelli kardeşlerimizin toplumsal hayatta güçlü bir yer edinmesi önceliklerimiz arasındadır. ÇSGB olarak vatandaşlarımızın taleplerini geri çevirmemek için güçlü Türkiye için çalışmaya hizmet etmeye devam edeceğiz."

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise 2003 yılından bu yana İŞKUR'un geçirdiği değişime değinerek; "Pek çok ülkenin işsiz sayısı ve kamu istihdam kurumu personel sayısıyla ülkemizdeki durum mukayese edildiğinde çalışma tempomuz da ortaya çıkacaktır. 2003 yılında 26 bin kişiyi işe yerleştiren İŞKUR, 2017 yılı Kasım ayı sonu itibariyle 982 bin 758 insanımızın işe yerleşmesine vesile oldu. Bu rakam İŞKUR'un gerçekleştirdiği dönüşüm sürecini görmek adına son derece önemli bir göstergedir" dedi.

Türkiye'nin oynanmaya çalışılan onca oyuna rağmen işgücü piyasasına katılım ve istihdamda elde edilen ivmede dünyada mukayese edilemeyecek bir başarının öncüsü olduğunu dile getiren Uzunkaya; bu başarının tüm paydaşların katkısıyla elde edildiğine dikkat çekti.

"İstihdamın kalıcı hale getirilebilmesi için Bakanımızın yüksek destekleriyle ihtimam gösterilen gruplar arasında ifade edilen; kadınlarımıza, uzun süreli işsizlerimize, gençlerimize, engellilere, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerimizin istihdamına İŞKUR olarak öncelik vermekteyiz" diyen Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya sözlerine şöyle devam etti: "Hizmetlerimizi daha nitelikli hale getirmek için gece gündüz çalışmalarımızı yürütmekteyiz. Üstlendiğimiz sorumluluğun ve vatandaşlarımızın bizden beklentisinin bilinciyle 7 bin 561 personelimiz ile iş arayan ve işverenlerimizin beklentisini karşılamak için azimle çalışıyoruz ve çalışmaya devam edeceğiz."

İşgücü Piyasası Dinamiklerini Harekete Geçirecek 55 Politika Önerisi Karara Bağlandı

Konuşmaların ardından Genel Kurul Çalışma Komisyonunun hazırladığı ve önümüzdeki 2 yılda İŞKUR'un çalışmalarına yön verecek öneriler oybirliğiyle kabul edildi.

Kamu ve sosyal paydaşların bir araya geldiği en önemli platformlardan biri olan İŞKUR Genel Kurulu'nda İŞKUR ve diğer ilgili kurum ve kuruluşların politika oluşturma ve uygulamalarında öncelikle dikkate alınacak kararlara imza atıldı.

BAKANIMIZ JÜLİDE SARIEROĞLU ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLERİYLE BİR ARAYA GELDİ

İstihdamın artırılması ve işsizlikle mücadelenin ele alındığı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu'nun katılımıyla Ankara'da gerçekleştirildi.

İki gün süren toplantının ilk günkü oturumu Bakanımız Jülide Sarıeroğlu ve Müsteşarımız Ahmet Erdem'in katılımlarıyla gerçekleşti. İl müdürlerimizin sorun, görüş ve önerilerinin masaya yatırıldığı toplantıda konuşan Bakanımız Sarıeroğlu, ÇSGB olarak temel önceliklerinin istihdam olduğunu söyledi. Cumhurbaşkanımızın himayesinde başlayan "İstihdam Seferberliği"ne de değinen Bakanımız Sarıeroğlu "İstihdam, hayata en çok dokunan, yapılan her çalışmanın, atılan her adımın konuşulduğu, her konusunun vatandaşlarımızı ilgilendirdiği çok temel bir alan. İşçi, işveren, emekli, esnaf ve çiftçi olmak üzere toplumun tüm kesimlerinin dünlerini, bugünlerini geleceklerini ilgilendiren kilit bir konumdayız. Sorumluluğumuz büyük." ifadelerini kullandı.

Bakanımız Sarıeroğlu ayrıca daha enerjik, güçlü ve proaktif bir süreç yönetimi için bütün şartları uygun hale getirmeye çalıştıklarını belirterek şöyle konuştu: "İl müdürlerimizden beklentimiz yerel paydaşlarımızla güçlü diyalog içinde olmaları. Bunu iyi şekilde yaparsak, ortak çalışma kültürünü sahaya da yansıtırsak aslında birçok uygulama sırasında ortaya çıkan sorunlar, sıkıntılar kolaylıkla aşılabilir."

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise il müdürlerimize hitaben yaptığı konuşmada; işsizliği azaltmak yönünde çalışmaların aralıksız sürdürülmesini istedi. İŞKUR'un işsizliğin azaltılmasındaki sorumluluğu ve üstlendiği misyona değinen Uzunkaya "İŞKUR değişen yapısıyla toplumun her kesimine ulaşmaya çalışıyor. Bu noktada mesleki eğitim alan üniversite öğrencilerine ve meslek seçme aşamasında bulunan ortaöğretim öğrencilerine de hizmet sunuyoruz. İnsanların hayallerini kurduğu meslekleri tanıması ve ileride mutlu olacakları mesleği seçmeleri maksadıyla 81 ilde Meslek Tanıtım Günleri düzenleyeceğiz." diye konuştu.

İl Müdürleri toplantısının ilk günkü oturumunda mevcut istihdam politikalarının geliştirilmesine yönelik tedbirler ele alındı. Yeni iş imkânlarının oluşturulması, teşvik sisteminin düzenlenmesi, genç işsizler ile 40 yaş üstü kişilere yönelik politikaların geliştirilmesi, mesleksizlik sorununa yönelik çözümler üretilmesi, iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programına ilişkin görüş ve öneriler masaya yatırıldı.

İkinci günkü oturumda ise İŞKUR Genel Müdürlüğünde görevli tüm Daire Başkanlıklarımız, ÇSGB'den Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Deniz Ersöz, İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Arif Şimşek, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdür Yardımcısı Sedat Yenidünya, Uluslararası İşgücü Genel Müdürü Saadettin Akyıl da kendi çalışma alanlarıyla ilgili İl Müdürlerimizi bilgilendirdi.

KADINLARIN İŞLETTİĞİ 14 BİN 400 KOBİ'YE FİNANSAL DESTEK

Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı kapsamında 14 bin 400 kadın işletmeciye finansal destek verildi.

Kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen KOBİ'lerin sürdürülebilir büyümelerinin desteklenmesi maksadıyla 2014 yılından itibaren Kurumumuz ile Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası işbirliğinde yürütülen ve AB Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) kapsamında finanse edilen Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programının kapanış toplantısı Ankara'da yapıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcımız Orhan Yegin, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, AB Türkiye Delegasyonu Elçi-Müsteşar Mali İşbirliği Başkanı Simona Gatti ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) Türkiye Yönetici Direktörü Arvid Tuerkner'ın açılış konuşmalarını gerçekleştirdiği etkinliğe kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, kadın girişimciler, finans kuruluşları, uluslararası kuruluşlar ve sivil toplum örgütlerinin temsilcileri ve çok sayıda davetli katıldı.

Açılış konuşmasında Bakan Yardımcımız Yegin, kadın istihdamının artırılması noktasında Türkiye'nin geldiği aşama ve gerçekleştirilen çalışmalar hakkında şu bilgileri paylaştı. "2007-2016 yılları arasında kadın istihdamını yaklaşık 3 milyon kişi artırdık, yani yüzde 55,2 oranında artırmayı başardık. 2004 yılında yüzde 20 düzeylerinde seyreden kadınların işgücüne katılım oranı 2017 yılının Ağustos ayında yüzde 34,3'e ulaşmıştır. Artık kadınlarımız çalışma yaşamının vazgeçilmez parçası oldular. Kadınların bu etkinliğinin artmasında hükümetimizin hayata geçirdiği düzenlemeler önemli rol oynamıştır. Hedefimiz 2023 yılında kadınların işgücüne katılım oranını yüzde 41'in üzerine çıkarmak." Bakan Yardımcımız Yegin, İŞKUR tarafından sunulan hizmetlerin, kadın istihdamının artırılmasındaki önemli rolüne ve katkılarına da dikkat çekti.

"10 Ayda 302 Bin Kadını İşe Yerleştirdik"

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise 2002 yılından günümüze İŞKUR'un istihdamı artırmada önemli mesafeler kat ettiğine dikkat çekerek 2017 yılının ilk 10 ayında 302 bin kadının işe yerleştirildiğini belirtti. Hiçbir başarının tesadüf olmadığını söyleyen Uzunkaya, "2017 yılının ilk 10 ayında 430 bin kişinin faydalandığı aktif işgücü programlarımızdaki kadın katılımcıların oranı yüzde 55 ve sayısı 235 bindir. Elbette ki kadınlarımızın işgücüne katılım oranında 2023 hedefimiz olan yüzde 41'i

yakalamak için kadınlara yönelik programlara ve etkinliklere ağırlık vermek durumundayız. Daha düne kadar kadınlarımız daha çok eğitim ve sağlık alanında görülürken gelinen aşamada bilişim sektörü başta olmak üzere nitelikli nice alanlarda varlıkları artmaktadır.Bizim kadınlarımız her zaman iddialıdır ve iddialı olmaya da devam edecektir" dedi.

Uzunkaya, program kapsamında kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen yaklaşık 14 bin 400 işletmeye yaklaşık 200 milyon Avroluk finans desteği verildiğini, bu desteğin yılsonu

itibariyle 300 milyon Avro olacağını ve ayrıca kadın KOBİ'lerin danışmanlık, mentörlük ve eğitimlerle kapsamlı ve bütüncül olarak desteklendiğini ifade etti. Genel Müdürümüz Uzunkaya son olarak projede emeği geçenlere ve projenin tüm paydaşlarına teşekkür etti.

Konuşmaların ardından finans ve danışmanlık kuruluşları, kadın girişimciler ve sivil toplum temsilcilerinin katılımıyla kadın işletmelerin finansmanı, Türkiye'deki kadın girişimcilerin profili, kadın işletmelerine danışmanlık konularında paneller düzenlenerek etkinlik tamamlandı.

TÜRKİYE SON ON YILDA AVRUPA'YA KIYASLA İSTİHDAMDA ZİRVEDE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Türkiye İhracatçılar Meclisi'nde yaptığı konuşmada 10 yılda işgücü piyasasına katılan 7 milyon 467 bin kişiden 6,5 milyonunun istihdam edildiğini söyledi.

Türkiye İhracatçılar Meclisi (TİM) tarafından Ekonomi Bakanlığı koordinasyonunda düzenlenen Türkiye İhracat Haftası'nın ikinci gün oturumuna katılan Bakanımız Jülide Sarıeroğlu, Türkiye'nin daha ileriye gidebilmesi için önemli bir çalışmanın sürdüğünü ifade etti.

Başbakanımız Binali Yıldırım tarafından açıklanan ihracat rakamlarının önemine işaret eden Bakanımız Sarıeroğlu, önümüzdeki dönemde de bu rakamların artarak devam edeceğine olan inancını dile getirdi. İhracatçılar için üzerlerine düşen her şeyi yapacaklarını belirten Bakanımız Sarıeroğlu şunları söyledi: "İhracatçılarımız Türkiye'nin dışa açılan yüzü. Yerli ve milli olmaktan bahsediyoruz ve bununla ilgili çok önemli çalışmalar gerçekleştiriyoruz. Bugün Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde tarihi bir ana şahitlik ettik. Yerli otomobil konusunda bugün atılan imzalarla yeni bir başlangıç yapılmış durumda. Dünyada ve Türkiye'de çok farklı bir sürece girildi. Önümüzdeki dönem bu süreçle ilgili önlem almamız, hazırlık yapmamız gereken bir süreç. Endüstri 4.0'ı, yapay zekayı, dijitalleşmeyi tartıştığımız, değişim ve dönüşümün çok hızlı yaşandığı bir dönemden geçiyoruz. Bu dönemden avantajlı olarak çıkabilmemiz için şimdiden güçlü şekilde önlemlerimizi alıp, hazırlıklarımızı yapıp, stratejilerimizi oluşturup güçlü adımlarla ilerlemeliyiz."

Bakanımız Sarıeroğlu, 15 yıl içinde Türkiye'de yapılan çalışmalar ve yaşanan gelişmelere işaret ederek, son 10 yılda ortaya konulan performansın çok önemli olduğunu vurguladı. Son 10 yılda ortaya konulan istihdam performansı ile Türkiye'nin, Avrupa'da en başarılı ülke olduğunu belirten Bakanımız Sarıeroğlu, 2007 yılından 2016 yılına kadar toplam 7 milyon 467 bin kişinin iş gücü piyasasına girdiğini, bunların 6,5 milyonuna Türkiye'de yeni iş, yeni istihdam oluşturulduğunu bildirdi.

Bakanımız Sarıeroğlu'na eşlik eden İŞKUR Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, SGK Başkanımız Dr. M. Selim Bağlı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürümüz Orhan Koç, Çalışma Genel Müdürümüz Nurcan Önder de ihracatçıların sorularını cevapladı.

ULUSLARARASI İSTİHDAM VE KARİYER KONGRESİ GERÇEKLEŞTİ

Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi İŞKUR'un her geçen gün gelişen hizmet anlayışı göz önünde bulundurularak 14-15 Aralık 2017 tarihlerinde Ankara'da düzenlendi.

İstihdam Şurası kapsamında Eğitimden İş Hayatına Geçiş" ana temasıyla toplanan ve 2 gün süren kongrede günümüz işgücü piyasalarını yakından ilgilendiren pek çok konu ele alındı. **Kadın, genç ve engelli bireylerin istihdamına yönelik politikalar ile Sanayi 4.0 gibi konularda** deneyimli akademisyenler, yöneticiler, bürokratlar, uzmanlar ve çalışanlar tarafından panel sunumları, bildiri ve poster sahipleri tarafından ise alan çalışmalarına yönelik sunumlar gerçekleştirildi.

Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi'nin açılışı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Jülide Sarıeroğlu tarafından yapıldı. Kongrede konuşan Bakanımız Sarıeroğlu, gündemlerinin merkezine istihdamı aldıklarını belirterek, bu doğrultuda kadın, genç ve engellilerin istihdamını artırmaya yönelik çalışmalar yürüttüklerini ifade etti. İşgücü piyasasına yönelik hedeflerinin büyük olduğunu anlatan Sarıeroğlu, İŞKUR'un bu yılın sonunda 1 milyonun üzerinde vatandaşa istihdam imkanı sağlamış olacak ancak bunun yeterli olmadığını ve önümüzdeki dönemde **işsizlik oranlarını** tekrar **tek haneli rakamlara** indirebilmek için daha güçlü, daha vizyoner İŞKUR oluşturmayı hedeflediklerini belirtti. Milli İstihdam Seferberliğini tüm dünyaya örnek bir başarı olarak nitelendiren Sarıeroğlu, işverenlerin "Aradığım elemanı bulamıyorum" yakarışlarına son vermeyi arzu ettiklerini vurgulayarak, "Bu yakarışa son verecek **mesleki eğitim kurslarıyla ilgili yeni vizyonu** ortaya koyacak bir modeli de açıklayacağız." diye konuştu.

Kongre açılışında konuşan Türkiye İş Kurumu Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise konuşmasında, kongrenin İŞKUR'un önümüzdeki dönemde hayata geçirmeyi planladığı yenilikçi yaklaşımlar için önemli bir **bilgi havuzu** görevi göreceğini belirtti.

İŞKUR'un Türkiye'nin son dönemde kazandığı ivmenin ve başarı hikayesinin ete kemiğe

bürünmüş yüzü olduğunu belirten Genel Müdürümüz Uzunkaya "2000'lerin başında "İŞKUR acaba fonksiyonunu görevini tamamladı mı? Kapatalım mı? diye düşünülürken yılda sadece 25 bin insanın işe yerleştirilmesine aracılık yapan ve o dönemde işgücü piyasasının aradığı nitelikler konusunda bir gündemi olmayan İŞKUR bu yılın ilk 11 ayında yaklaşık 1 milyon insanımızın iş sahibi olmasına aracılık yapan bir kurum haline geldi. Bakanımızın Kurumumuzu ilk ziyaretlerinde çalışmalarımızın ana ekseninin istihdamı artırmak ve işsizlikle mücadele olduğu beyanlarının ardından özellikle çalışma hayatında dezavantajlı olan kesimlere yönelik özel politikaların geliştirilmesi noktasında gençler, kadınlar, engelliler, uzun süreli işsizler, ne eğitimde ne de istihdam olmayan (NEET) kapsamında yer alanlar, sosyal yardım yararlanıcıları, madde bağımlıları gibi unsurların çalışılmasını ve özellikle de 180 günlük eylem planı içerisinde NEET konusuna ayrı bir önem verilmesini talimatlandırdılar. Ve biz de bu kapsamda son 4 ayda 115 bin NEET kapsamındaki insanımızın işgücü piyasasına hazırlanması anlamında aktif işgücü programlarından yararlanmalarının önünü açtık ve bu noktada gayretlerimiz tüm kesimlere yönelik devam etmektedir." dedi.

Kongrenin başarı hikayeleri ilişkin olan ilk bölümünde; Akbank'ın genç istihdamı alanındaki uygulamalarını anlatan Akbank Genel Müdür Yardımcısı Burcu Civelek Yüce, 1990'ların sonunda Kızılcahamam'ın yerel pazarındaki bir tezgâhta yöresel ürünler satarak iş hayatına adım atan Aynur Gümüşsoy, kadın girişimciliğinde mentorlüğün önemine değinen Bursa İş Kadınları ve Yöneticileri Derneği Yönetim Kurulu Üyesi Nermin Atalay, Bitlis'te ceviz ağaçlarından elektrogitar yaparak çok sayıda ülkeye ihracat yapmaya başlayan Faruk Yılmaz, ve İŞKUR Engelli Hibe Desteği ile kendi işini kuran Kadir Ozan Ulusoy konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Kongre kapsamında düzenlenen panellerde eğitimden iş hayatına geçiş, İŞKUR ve özel istihdam büroları arasındaki işbirliğinin artırılması, Sanayi 4.0 ve işgücünün dijitalleşmesi, engelli bireylerin eğitim ve istihdamına yönelik yeni yaklaşımlar, kadın istihdamının önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik öneriler, genç istihdamı ve NEET konuları ele alındı.

Eğitimden İş Hayatına Geçiş

Panel oturumları, kongreye ismini veren "Eğitimden İş Hayatına Geçiş" oturumu ile başlamış olup, bu oturumda; mesleki ve teknik eğitimde sektör ve istihdam odaklı çalışmalar, eğitimden iş hayatına geçişte temel çerçeve, Avrupa Birliğindeki genç işsizliği, hayat boyu rehberlik-hayat boyu öğrenme-kamu istihdam kurumları ilişkisi, mesleki rehberlikteki paradigma değişimleri ve Türkiye'deki gençlerin okuldan iş hayatına geçiş konuları tartışılmıştır. Oturuma TED Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Yüksel Kavak başkanlık etmiştir. Oturumda; Mesleki ve Teknik Eğitim Genel Müdürlüğü İzleme ve Değerlendirme Daire Başkanı Yusuf Çidem, İŞKUR Eski Genel

1990'ların sonunda Kızılcahamam'ın yerel pazarındaki bir tezgâhta yöresel ürünler satarak iş hayatına adım atan Aynur Gümüşsoy

Bitlis'te ceviz ağaçlarından elektrogitar yaparak çok sayıda ülkeye ihracat yapmaya başlayan Faruk Yılmaz

İŞKUR Engelli Hibe Desteği ile kendi işini kuran Kadir Ozan Ulusoy

Müdürü Dr. Necdet Kenar, Macaristan Ulusal Ekonomi Bakanlığı Kıdemli Danışmanı Dr. Tibor Bors Borbely Pecze, OECD Beceriler ve İstihdam Edilebilirlik Birimi Yöneticisi Mark Keese ve Mövenpick Otelleri Başkan Yardımcısı Peter Mitchell konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Yusuf Çidem, meslek okulu mezunlarının iş piyasasına geçişlerinde işletmelere çeşitli teşvikler getirilmesini ve meslek okulu mezunları için farklı bir asgari ücret düzenlemesi gerektiğini ifade etmiştir. Çidem ayrıca, mesleki eğitim gerektiren alanlarda belgesiz personel çalıştırılmasının önlenmesi gerektiğini, meslek lisesi öğrencilerine özel burs imkânlarının geliştirilmesinin önemini ve orta-uzun vadeli işgücü ihtiyaç analizlerinin ülke ve il bazında gerçekleştirilmesinin ehemmiyetini vurgulamıştır.

Necdet Kenar yaptığı konuşmada, mesleki teknik eğitimin ancak kurumlar arası işbirliği ile gelişebileceğini, dijital dönüşümün ise bu alan için bir tehdit olarak değil fırsat olarak görülmesi gerektiğini, esnek işgücü piyasası düzenlemelerinin çağın ve toplumun ihtiyaçları göz önünde bulundurularak geliştirilmesinin önemli olduğunu ifade etmiştir.

Tibor Bors Borbely Pecze konuşmasında, gençlerin iş hayatına geçişlerinin kolaylaştırılmasında birkaç önemli adımın olduğunu vurgulayarak ve bu adımları, eğitim sektöründe yer alan aktörler arasında ileri düzeyde işbirliği, kariyer ile ilgili bilgi ve materyallerin güncel ve kanıt temelli olması, bireysel kariyer danışmanlığı, gençlerin işe yerleştirilmesinin teşvik edilmesi ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilere göre müfredatın sürekli güncellenmesi şeklinde sıralamıştır. Pecze, hayat boyu öğrenme ve rehberlik kapsamında kamu istihdam kurumları ile ilgili kurumların iş hayatına geçiş, daha iyi bir işe geçme ve emekliliğe geçiş dönemlerinde bütüncül bir rehberlik hizmeti vermesi gerektiğini dile getirmiştir.

OECD temsilcisi Mark Keese, Türkiye'nin NEET oranının yüksek düzeyde olduğunu belirterek bu oranın kabul edilebilir seviyelere düşmesi için okuldan ayrılma oranlarının düşürülmesi, ayrıca eğitimin kalitesinin artması gerektiğini savunmuştur. Keese, kariyer danışmanlığının okulu bırakma ve dezavantajlıların dışlanmasının önüne geçmede önemli bir araç olabileceğini; etkili kariyer rehberliği için işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerin iyi tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir. OECD'nin meslekler için geliştirdiği beceri veri tabanının arz fazlasını ve eksiğini esas alan çalışma şekli hakkında bilgilendirmede bulunmuştur.

Peter Mitchell konuşmasında, doğru bireyin doğru işe yönlendirilmesinin önemini vurgulamıştır. Kişiyi motive eden unsurların, kişinin nasıl bir iletişimi tercih ettiğinin, grup çalışmasına uygunluğunun, zamana bağlı çalışabilmesinin, stresi yönetebilmesinin ve ikna kabiliyetinin ayrı ayrı değerlendirilmesinin gerekliliğini belirmiştir. Öğrencilerin mezun olduklarında kendi kişilik özelliklerini bilip anlayabilmelerinin ve başvurdukları işlerde aranan becerilere sahip olup olmadıklarını anlamalarının, üzerine düşünülmesi gereken araştırma konuları olduğunu ifade etmiştir.

Oturumda, Türkiye'de geçmiş yıllardaki ve mevcut durumdaki mesleki eğitim sistemi hakkında bilgi verilmiş olup, mesleki teknik eğitim mezunlarının eğitim ve istihdam durumları istatistiklerle ve zaman içerisinde sistemde yapılan değişikliklerle birlikte değerlendirilmiştir. Aralık 2016 yılında yapılan düzenleme sonucu çıraklık eğitiminin 12 yıllık zorunlu eğitim kapsamına alınması ve işletmelerde beceri eğitimi ve staj

yapan öğrencilere ödenen ücrete devlet katkısı sağlanması düzenlemesinin olumlu çıktıları olduğu vurgulanmıştır. Panel kapsamında, gençlerin eğitimlerini yarım bırakma nedenleri arasında en önemli faktörün ailevi nedenler ve eğitim maliyetleri olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca, gençlerin eğitim hayatından iş hayatına geçme süresi detaylı istatistiklerle incelenmiştir. Genç istihdamı kapsamında işsizlik ile deneyim süresi arasında ters yönlü bir ilişki olduğu belirtilmiş ve gençlere işgücü piyasasında deneyim kazandıracak mekanizmaların geliştirilmesi hususu ifade edilmiştir.

Panelde, gençler için en önemli adımın piyasaya ilk giriş aşaması olduğu vurgulanmıştır.

İŞKUR ve Özel İstihdam Büroları Arasındaki İşbirliğinin Artırılması

Kongre, "Eğitimden İş Hayatına Geçiş" konulu panelin ardından "İŞKUR ve Özel İstihdam Büroları Arasındaki İşbirliğinin Artırılması" temalı panel ile devam etmiş olup panelde alanda çalışmaları ile bilinen akademisyenler ve sektör temsilcisi konumunda olan özel istihdam büroları yetkilileri sunumlarını gerçekleştirmiştir. Oturuma Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mehmet Barca başkanlık etmiştir. Oturumda; Hacettepe Üniversitesi'nden Doç. Dr. Arif Özer, Uludağ Üniversitesi'nden Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat ile Özel İstihdam Büroları Derneği Yönetim Kurulu Başkanı Kerim Paker ve Güleryüz İnsan Kaynakları İstihdam Danışmanlık Şirketi Yöneticisi İsmail Güleryüz konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Arif Özer konuşmasında, özel istihdam bürolarının katılımı ile gerçekleştirdiği anketin sonucunda bazı konularda acil çözüm beklendiğini ortaya koymuştur. Bunlar arasında kayıt dışı istihdam aracılığı yapan kişi ve kuruluşların bulunması, özel istihdam bürosu iznini alma kriterlerinin kolay olması ve bu izni alan özel istihdam bürosunun belirli illerde/bölgelerde toplanması ve İŞKUR ile rekabet edemez duruma düşmeleri, varlık gösterememeleri gibi konular bulunmaktadır.

Zerrin Fırat konuşmasında, özellikle son yıllarda dünya ekonomisindeki hızlı değişen şartlara uygun sağlıklı örgütlenmiş özel istihdam bürolarının işgücü piyasasında önemli bir aktör haline geldiğini ifade etmiştir. Fırat, ayrıca özel istihdam bürolarının varlığının İŞKUR ile rekabet mi, yoksa bütünleşme mi olduğu konusunu gündeme getirmiştir.

Kerim Paker, geçici iş ilişkisinin dezavantajlı grupların istihdamı açısından oldukça önemli bir adım olduğunu, bunun üzerine politika önerilerinin geliştirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Paker ayrıca özel istihdam bürolarının İŞKUR'un adeta bir hizmet merkeziymiş gibi ortak bir veri tabanı üzerinde çalışması gerektiğini vurgulamıştır.

İsmail Güleryüz konuşmasında, özellikle mavi yakalıların özel istihdam büroları tarafından istihdam edilmelerinin önünde SGK ile entegrasyon sıkıntısının olduğunu belirtmiştir.

Panelde, özel istihdam bürolarının dünya ve Türkiye'deki tarihçesi, mevzuat çerçevesi ve İŞKUR'a karşı yükümlülükleri belirtilmiştir. Mevcut durumda faaliyetlerine devam eden özel istihdam bürolarının aracılık istatistikleri incelenmiş, raporlama yöntemlerine alternatif önerilerde bulunulmuştur. Gerçekleştirilen sunumlarda hâlihazırda faaliyet gösteren özel istihdam bürosu sayısından fazla kapanmış olan büro olduğu konusuna dikkat çekilmiş ve bunun nedenleri konusunda görüş alışverişinde bulunulmuştur.

Panelde, özel istihdam bürolarının çoğunlukla alt piyasalarda uzmanlaşmaları nedeniyle İŞKUR ile işbirliğine ve veri paylaşımına açık olmalarının uzun vadede işgücü piyasasına olumlu yansıyacağından bahsedilmiş, faaliyet alanlarına bütünsel açıdan bakıldığında ise kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam büroları faaliyetlerinin birbirinin rakibi değil tamamlayıcısı konumda olduğu sonucuna varılmıştır.

Oturumun son bölümünde ise özel istihdam bürolarının istihdam faaliyetlerinde çözülmesi gereken sorunlarının cevabı aranmış, İŞKUR ile işbirliği çerçevesinde çözüm önerileri geliştirilmiştir. Oturumda ayrıca özel istihdam bürolarının etkinliğinin arttırılması konusu değerlendirilmiştir.

Sanayi 4.0 ve İşgücünün Dijitalleşmesi

Kongrenin ikinci gününde ana salonda panel oturumları, diğer salonlarda ise bildiri ve poster sunumları olmak üzere eş zamanlı oturumlar gerçekleştirilmiştir. "Sanayi 4.0 ve İşgücünün Dijitalleşmesi" panel oturumu ile başlayan ikinci günde Sanayi 4.0 kavramı değerlendirilmiş ve Türkiye

işgücü piyasasının bu süreçteki durumu masaya yatırılmıştır. Geleceğin işlerinde aranacak beceriler ve Türkiye'nin bu süreçte yapması gerekenler konusunda sunumlar gerçekleştirilmiş, alanda deneyimli kişiler tarafından önerilerde bulunulmuştur. Panel oturumunda ayrıca sektörün öncü firmaları tarafından mevcut durumda Sanayi 4.0 kavramı çerçevesindeki firma uygulamaları hakkında bilgi verilmiştir. Oturuma ODTÜ Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Gülser Köksal başkanlık etmiştir. Oturumda; Hacettepe Üniversitesi'nden Prof. Dr. Gültekin Çakmakçı, Koç Holding Endüstri İlişkileri Koordinatörü ve TÜSİAD İstihdam Çalışma Grubu Üyesi İlber Aydemir, Arçelik A.Ş. Üretim Teknolojileri Direktörü Mustafa Esenlik, Google Türkiye Kamu İlişkileri Müdürü Pelin Kuzey ve Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Bilim, Teknoloji ve Sanayi Eğitimi Dairesi Başkanı Zübeyde Arslanoğlu konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Gültekin Çakmakçı yaptığı konuşmasında, eğitimin gayesinin inovasyon yapmak olduğunu, inovasyonun yalnızca para kazanmak anlamına gelmediğini, insanların hayatına etki etmek olduğunu ifade etmiştir. Çakmakçı ayrıca, Endüstri 4.0'a geçmenin ürün satın alarak ya da bu ürünü geliştirenlerin vermiş olduğu eğitimleri satın alarak değil bizzat ürün geliştiren bireylerin yetiştirilmesiyle mümkün olacağını dile getirdi.

İlber Aydemir, TÜSİAD hakkında kısa bilgilendirmede bulunarak Sanayi 4.0 sürecinin bir hedeften ziyade bir yolculuk olduğunu, bu yolculukta birçok bilinmeyen değişkenin bulunduğunu ve keşfetme süreci olduğunu ifade etmiştir. Bu süreçte kritik olan hususun işbirlikleri olduğunu, kamu-özel, işveren-üniversite, işçi-işveren, üniversite-kamu gibi işbirliklerinin artırılmasını sürecin kotarılmasını sağlayacak yegâne unsur olarak gördüğünü belirtmiştir.

Mustafa Esenlik, Endüstri 4.0 kapsamında hayata geçirilen uygulamaların uzun zamandır bunları uygulayan işletmeler için temel anlamının, operasyonel teknolojilerle AR-GE teknolojilerini birleştirerek verimliliği maksimize etmek şeklinde tanımlandığını belirtmiştir.

Pelin Kuzey, ekonomik büyüme ve dijitalleşmeye dikkat çekerek bugünün mesleklerinin gelecekte yerini yeni mesleklere bırakacağına değinmiştir. Bunun ekonomik - sosyal çevrenin ve kültürel anlamda içinde yaşadığımız ortamın değişeceğine ilişkin bir gösterge olduğunu belirtmiştir.

Zübeyde Arslanoğlu, Sanayide Dijital Dönüşüm Platformundan bahsederek dijital dönüşümün sağlanmasına yönelik yol haritası çalışmalarına değinmiştir. Bu çalışmalarla özellikle belirlenen beş sektörde dijital dönüşüm yetkinliğindeki firmaların bu teknolojiyi kullanabilir hale gelmesinin ve yerli üretimin dijital teknolojiye odaklanmasının hedeflendiğini belirtmiştir.

Panelde, üretimde yaşanan değişim sürecinin işgücü piyasasını her geçen gün daha fazla etkileyeceği ve işsizlik sorununun kapsamını genişletebileceği belirtilmiştir. Sanayi 4.0 kavramı Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı (PISA) ve Uluslararası Yetişkin Becerilerinin Ölçülmesi Programı (PIAAC) sonuçları ölçeğinde değerlendirilmiş ve eğitim-istihdam bağlantısına yönelik öneriler geliştirilmiştir. "Bilimsel bilgi ve teknolojiyi sadece tüketen değil aynı zamanda bunları üreten bireylere ihtiyacımız var" mesajı vurgulanmıştır.

Panelde ayrıca dijital ekonominin global ekonomi içindeki payının her geçen yıl arttığı belirtilmiş olup, bu payın 2020 yılında 25 Trilyon Dolar seviyesinde tahmin edildiği ifade edilmiştir. Dijital ekonomi kapsamında Türkiye'nin durumu değerlendirilmiş ve 2015 yılında mobil ekonominin gayri safi yurt içi hasılanın yaklaşık %5'ini ürettiği belirtilmiştir.

Oturumda Sanayi 4.0 kavramı altında çokça tartışılan bir konu olan mesleklerin geleceği konusuna da değinilmiş ve günümüzde var olan mesleklerin yaklaşık üçte birinin 25 yıl önce olmadığı konusu gündeme getirilmiştir.

Mevcut durumda ise şu anda ilkokula başlayan çocukların yaklaşık %65'inin bugün var olmayan işlerde çalışacak olduğu tahmini ile değişimin hızı konusuna dikkat çekilmiştir.

Panelde son olarak Sanayi 4.0 devriminin mevcut ve olası etkileri değerlendirilmiş olup, Türkiye'nin bu alandaki yol haritası konusunda önerilerde bulunulmuştur. İşgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını ancak yaşam boyu öğrenme anlayışı ile yetiştirebileceği vurgusu yapılmıştır.

Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamına Yönelik Yeni Yaklaşımlar

"Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamına Yönelik Yeni Yaklaşımlar" adlı ikinci panel oturumunda bireye özel danışmanlık modelleri tartışılmış ve farklı engel türlerine sahip bireylerin istihdamlarına ilişkin yaklaşımlar değerlendirilmiştir. Oturumda ayrıca, mevcut durumda İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı gibi kamu kurumlarının engelli vatandaşlarımıza yönelik hizmetleri anlatılmıştır. Panelde, sivil toplum örgütleri tarafından alanda başarı sağlamış iyi uygulama örnekleri paylaşılmıştır.

Oturuma Ankara Üniversite'nden Prof. Dr. Müge Ersoy Kart başkanlık etmiştir. Oturumda; Engelliler Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Turhan İçli, Türkiye Beyazay Derneği Başkanı Lokman Ayva, MEB Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü İzleme ve Değerlendirme Dairesi Başkanı M. Ramazan Barın, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı İstihdam ve Sosyal Güvenlik Dairesi Başkanı Umut Pınar Büyükkayaer, Gaziantep Büyükşehir Belediyesi Engelliler Daire Başkanı ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu Başkanı Yusuf Çelebi ve Down Sendromu Derneği Başkan Yardımcısı Fulya Ekmen konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Turhan İçli, toplumun üretim dışı birçok kesimi taşıdığına fakat engelli bireylerin bu kesimin artık dışına çıkmasının gerekliliğine değinmiş ve toplumda engelli bireyleri artı değer üreten bireyler haline getirecek sistemler kurgulanması gerektiğini belirtmiştir. 2003 yılından sonraki süreçte özellikle 2012 yılından itibaren kamudaki engelli istihdamında yaşanan artışın değerli olduğunu ancak engellilerin istihdamda görünmesinin gerçekten üretim sürecinde olması ile aynı anlama gelmediğini belirtmiştir.

Lokman Ayva kişilerin, dünya ile yani fiziksel ve sosyal sistemler ile diğer insanlar ile ve kendisi ile doğru etkileşimde bulunabilirse mutlu ve başarılı bir insan olacağını dile getirmiştir. Fakat günümüzde fiziksel ve sosyal sistemlerin genelde engelsiz bireyler için tasarlanması üzerine engelli insanların etkileşiminin başarısız olabileceğini vurgulamıştır. Ayva, en önemli konunun bireyin kendisi ile olan etkileşimi olduğunu, çünkü kişinin kendi ile olan etkileşimi doğru ise diğer iki etkileşimdeki sorunları da aşabildiğini ifade etmiştir. Ayva, herkesin birbirinden farklı olduğunun kabul edilmesi gerektiğini ve başta eğitim ve istihdam olmak üzere sistem tasarımlarında bunun göz önünde tutulmasının önemine değinmiştir.

M. Ramazan Barın konuşmasında, hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan bireylerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi ve işgücüne katılımlarının arttırılması konusunu gündeme getirmiştir. Barın, ülkemizde özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin eğitim ve öğretim hizmetlerinin Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğünce yürütüldüğünü, Türkiye'de mevcut durumda 148 özel eğitim merkezi bulunduğunu ve burada 12.346 öğrencinin eğitim gördüğünü belirtmiştir. Barın, yürütülen çalışmalar sonucunda özel eğitime ihtiyacı olan bireylerin yeterliliklerine uygun alanlarda istihdam edilmelerine olanak sağlayacak 18 farklı meslek alanı belirlendiğini ve bu alanlara yönelik programlar oluşturulduğunu ifade etti.

Umut Pınar Büyükkayaer, engelli bireylerin eğitim ve istihdamına yönelik yeni yaklaşımlara değinmiştir. Bu kapsamda Korumalı İşyeri, Destekli İstihdam, İşe Katıl Hayata Atıl gibi uygulamaları anlatan Büyükkayaer, kurum olarak her bireyin çalışma hayatında yeri olduğu fikrini esas aldıklarını ifade etmiştir.

Yusuf Çelebi konuşmasında, engellilerin üretim sürecine etkin biçimde katılabilmesinin önemine değinmiştir. Bunun için en önemli konunun mesleki eğitim olduğuna dikkat çeken Çelebi, İŞKUR İşbaşı Eğitim Programını engelli bireyleri daha da kapsayacak biçimde yeniden revize edilebileceğini dile getirmiştir. Bunun yanında, engelli istihdamı konusunda engelliler için iş analizi yapılmasının önemli olduğunu ifade etmiştir.

Fulya Ekmen, istihdam temelli politikalar oluştururken politikaların hak temelli anlayış üzerine kurgulanmasının önemine değinmiştir. Doğru işe doğru insan prensibini engelli istihdamı konusunda da edinmemiz gerektiğine dikkat çeken Ekmen, Down Sendromu Derneği olarak istihdama yönelik uygulamaları hakkında bilgi vermiştir. Dernek olarak gençlerin bağımsız bir hayat sürmesini çok önemsediklerini ve bunun da gençleri sürdürülebilir istihdama dâhil etme yoluyla sağlanabileceğine inandıklarını ifade etmiştir. İş Koçu Destekli İstihdam uygulaması hakkında bilgi veren Ekmen, bu uygulama kapsamında iş koçlarına, ailelere ve iş yeri çalışanlarına eğitimler verdiklerini belirtmiştir.

Panelde, engelli bireylerin bağımsızlığının işgücü piyasasına dâhil edilmeleri sonucunda gerçekleşeceği ifade edilmiş ve bu konuya yönelik çözüm önerilerinde bulunulmuştur. İşgücü piyasası aktörlerinin engelli bireyler hakkında doğru bilgilendirilmesi ve bilinçli işyerlerinin oluşturulmasının önemi vurgulanmıştır. Hafif düzeyde zihinsel yetersizliği olan bireylerin mesleki becerilerinin geliştirilmesi ve işgücü katılımlarının arttırılması konusunda mevcut durumda Türkiye'deki uygulamalar hakkında bilgi verilen oturumda, bu bireylerin istihdama kazandırılması

konusunda İŞKUR ile Milli Eğitim Bakanlığı ortaklığında gerçekleştirilen faaliyetler hakkında değerlendirmelerde bulunulmuştur. Ayrıca potansiyel istihdam alanları hakkında yapılan saha çalışması hakkında bilgi verilmiştir.

Panelde, engelli bireylere yönelik olarak iş ve meslek analizlerinin yapılması önerisi dikkat çeken öneriler arasında yer almıştır.

Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Kaldırılmasına Yönelik Öneriler

Yoksulluğu azaltmak, toplumsal cinsiyet eşitliğini, ekonomik büyümeyi ve sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliğini sağlamak adına büyük öneme sahip olan kadın istihdamı konusu, "Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Kaldırılmasına Yönelik Öneriler" başlıklı panelde alanında uzman akademisyenler, yöneticiler ve sosyal taraf temsilcileri tarafından değerlendirilmiştir. Panelde, Türkiye'de kadın istihdamındaki mevcut durum, kadın istihdamının önündeki engeller ve çözüm önerileri, kadın girişimciliği ve girişimcilikte cinsiyet temelli bakış açısı farklılığı konuları ayrıntılı olarak tartışılmıştır.

Oturuma Gazi Üniversitesi'nden Prof. Dr. Gonca Bayraktar Durgun başkanlık etmiştir. Oturumda; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürü Gülser Ustaoğlu, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nden Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl, Pamukkale Üniversitesi'nden Prof. Dr. Oğuz Karadeniz, KADEM Genel Başkanı Doç. Dr. E. Sare Aydın Yılmaz, Çankaya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Dekan Yardımcısı ve Psikoloji Bölüm Başkan Vekili Doç. Dr. Aslı Göncü Köse ve KAGİDER Yönetim Kurulu Üyesi Seçil Şendağ konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Gülser Ustaoğlu konuşmasında, bir ülkenin gelişmişlik düzeyinde kadın istihdamının yadsınamaz bir öneme sahip olduğunu belirtmiştir. Kadın istihdamının sadece bireysel bir kazanım anlamına gelmediğini, aile yapısında ve toplumun sosyal dönüşümünde de anahtar rolü olduğunu ifade eden Ustaoğlu, ülkemizde tarımsal faaliyetlerden uzaklaşma ve kırdan kente göç gibi nedenlerle daha önce tarım sektöründe ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların çoğunlukla işgücü piyasasından çekilmekte olduklarını veya işsiz kaldıklarını ya da düşük ücretli, sosyal güvencesi olmayan işlerde çalışmakta olduklarını belirtmiştir.

Erdal Tanas Karagöl, kadın istihdamını arttırma konusunda son dönemde verilen teşviklerin önemli olduğunu, kadın istihdamına verilen önemin üst politika belgelerinden de anlaşılabileceğini fakat bu üst politika belgelerinde yer alan eylem

ve tedbirlerin mutlaka etki analizlerinin yapılması gerektiğini vurgulamıştır.

Oğuz Karadeniz konuşmasında, ülkemizde kadın istihdamının son yıllarda hızla arttığına değinmiş ancak bunun hala istenilen seviyede olmadığını ifade etmiştir. Kadınların işgücüne katılması konusundaki sosyal olgulara da yer veren Karadeniz, eğitim seviyesi ile kadının işgücü piyasasına girmesi arasında güçlü bir ilişki olduğunu belirtmiştir. Karadeniz, kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının arttırılabilmesi için çalışma saatlerinin düşürülmesi gerektiğini, çocuk bakım hizmetlerinin arttırılması ve teşvik uygulamalarının yaygınlaştırılması gerekliliğini vurgulamıştır.

Türkiye'de kadın girişimciliğin düşük seviyede olduğunu belirten Sare Aydın Yılmaz ise konuşmasında kadınların işgücü piyasasındaki rollerini belirleyen temel unsurları; eğitim düzeyi, çocuk sayısı, medeni durum ve ücret seviyesi olarak sıralamıştır. Yılmaz, kadınların işgücü piyasasına erkeklerle eşit fırsatlarda ve insana yakışır nitelikte ücretli çalışma biçimleriyle katılmasını sağlamanın kamusal politikaların hedefi olması; kadın istihdamı alanında geliştirilen politikalarda bölgesel özelliklerin göz önünde bulundurması ve bu politikaların yerel ihtiyaçlara göre şekillendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır.

Aslı Göncü Köse yaptığı konuşmasında, kadın girişimci ve liderlerin karşılaştıkları sorunların; çoklu sorumluluklar, özgüven, cinsiyet yanlılıkları ve önyargılar olarak bölümlenebileceğini dile getirmiştir. Köse, kadın istihdamını arttırmaya yönelik olarak iş-aile dengesine yönelik kurumsal politikaların benimsenmesi ve cinsiyet ayrımcılığının temelindeki faktörlerin belirlenerek yok edilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

Seçil Şendağ, kadınların güçlenmesinde girişimciliğin önemli bir yeri olduğunu belirterek ekonomik güçlenmenin beraberinde sosyal güçlenmeyi de getirdiğine dikkat çekmiştir. İŞKUR'un Girişimcilik Eğitim Programı kapsamında ulaştığı kadın sayısının muazzam olduğunu ifade eden Şendağ, KAGİDER olarak uyguladıkları Fırsat Eşitliği Modeli hakkında da bilgi vermiştir. Fırsat Eşitliği Modeli ile kadın istihdamı konusunda toplumsal zihniyet dönüşümünün bir parçası olabilmeyi hedeflediklerini belirtmiştir.

Oturumda, son yıllarda dünyada ve Türkiye'de yaşanan kadın istihdamına dair gelişmeler ele alınmıştır. Türkiye ekonomisinin, 2007-2015 yılları arasında düzenli ücretli işlerde %77 artış sağlayarak, 2 milyon 160 bin kadına net iş sağladığı ve bu sonuçla 2007-2015 yılları arasında incelenen 63 ülke içinde en fazla kadın istihdam artış oranına sahip ülke olduğu özellikle vurgulanmıştır. Panelde ayrıca, son yıllarda Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranındaki payının artmasının olumlu bir gösterge olduğundan bahsedilmiş, kadınların iş aramama nedenleri masaya yatırılmış; kadın istihdamının artırılması için toplumun, kamunun, sosyal tarafların ve İŞKUR'un yapabilecekleri tartışılmıştır. Mesleki eğitim, kreş ve bakımevleri, bakım sigortası ve evde engelli bakanların sosyal güvenceye erişimi ve eğitimi, ücretler ve vergi teşvikleri, kadın ve aile dostu işyeri, doğum borçlanmasındaki aksaklıkların giderilmesi ve fazla çalışmanın azaltılması gibi kadın istihdamını artırıcı öneriler sunulmuştur.

Genç İstihdamı ve NEET

Demografik geçiş sürecini yaşamakta olan Türkiye'de toplam nüfusun büyük kısmını gençler oluşturmaktadır. Yüksek üreticilik potansiyeli olan genç nüfus, ülke ekonomisinin gelişimi için anahtar rol oynayabilmektedir. Konunun önemine binaen Kongre temaları arasına alınan ve son panele ismini veren "Genç İstihdamı ve NEET" adlı oturumda, eğitimde ve istihdamda yer almayan gençlerin Türkiye ve dünyadaki durumu değerlendirilmiş, genç nüfustaki atalet sorunu istatistikler ile çözümlenmiş ve bu alanda çözüm önerileri geliştirilmiştir. Panelde uzman akademisyenler, kamu kurumu temsilcileri ve uluslararası kuruluşlardan uzmanlar sunumlarını gerçekleştirmişlerdir.

Oturuma Hacettepe Üniversitesi'nden Prof. Dr. Tuncay Ergene başkanlık etmiştir. Oturumda TÜİK İşgücü ve Yaşam Koşulları Dairesi Başkanı Meral Daşkıran, Sakarya Üniversitesi'nden Doç. Dr. Emel İslamoğlu, Dünya Bankası Uzmanı

Dr. Sırma Demir Şeker ve Uluslararası İstihdam ve Sosyal Politika Uzmanı Cleofe Maria Cristina Guardigli konuşmalarını gerçekleştirmiştir.

Meral Daşkıran konuşmasında, Ne İstihdamda Ne Eğitimde Olanlar (NEET) göstergesinin sürdürülebilir kalkınma hedefleri ve insana yakışır iş çerçevesinde önemli bir gösterge olduğunu, Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştırıldığında oranın Türkiye'de yüksek ancak 2010'dan itibaren bir azalma gösterdiğini vurgulamıştır.

Emel İslamoğlu, işsizlik ve atalet probleminin genç nüfus üzerinde farklı sonuçlara yol açtığını, gençlerin ekonomik refahlarına olumsuz etki ettiğini, bu gençlerin suç ve madde bağımlılığı da dâhil, çeşitli anti-sosyal davranış biçimlerine yönelme ihtimallerinin arttığını ve istihdam ile eğitimden ayrı kalma süreçlerinin uzunluğunun sosyal dışlanma riskini de beraberinde getirdiğini belirtmiştir.

Sırma Demir Şeker yaptığı konuşmasında, işgücümüzün beceri tespitinin dinamik olarak analiz edilmesinin önemine dikkat çekmiştir. Şeker, sınıf temelli eğitimin işbaşı eğitimlerle entegre edilmesi gerektiğini ve kariyer rehberlik piyasası ile diğer aktif işgücü hizmetleri politikalarının sunulmasının gençlerdeki etkinliği arttıracağını ifade etmiştir.

Cleofe Guardigli, gençlere yönelik sunulan kariyer rehberlik hizmetlerinin önemine vurgu yaparak, iş arama teknikleri üzerine atölye çalışmaları, bireysel ve grup danışma yoluyla kariyer yönetim becerilerinin geliştirilmesi ile çeşitli iletişim biçimleri yoluyla bilgi kampanyalarından yoğun şekilde yararlanılması gerektiğini dile getirmiştir.

Panelde, işgücüne katılma potansiyeli en yüksek grup olarak adlandırılan NEET nüfusuna yönelik uygun etkinleştirme politikaları uygulanmadığında kayıp bir neslin ortaya çıkma riskinin oluştuğu vurgulanmıştır. Oturumda ayrıca yüksek NEET oranlarının sebepleri incelenmiş ve engel durumu, eğitim maliyeti, ailevi sorumluklar, ulaşım sorunu ve sosyal yapı en önemli faktörler arasında gösterilmiştir. Genç nüfustaki atalet sorunu gündeme getirilmiş ve NEET popülasyonuna dâhil olma nedenlerinin birbirinden oldukça farklılaşabildiği belirtilmiştir. Bu sebeple, NEET'lere yönelik politika geliştirme sürecinde makro ve mikro ölçekte değerlendirmenin daha doğru çıktılar sağlayacağı vurgulanmıştır.

İşgücü piyasası faktörleri göz önüne alınarak İŞKUR, Milli Eğitim Bakanlığı ve üniversiteler işbirliğinde öğrencilere ve velilere yönelik olarak yürütülen meslek tanıtımı faaliyetlerinin etkinliğinin arttırılması, okullardaki kariyer merkezlerinin yaygınlaştırılması ve bu merkezler aracılığıyla öğrencilere yönelik iş arama ve bulma tekniklerine ilişkin rehberlik faaliyetlerinin artırılması, üniversite öğrencilerinin işgücü piyasasına geçişlerini sağlamak maksadıyla staj vb. uygulamaların arttırılması ve buna yönelik projelerin düzenlenmesi, esnek çalışma düzenlemeleri üzerindeki kısıtlamaların kaldırılarak gençlerin işgücü piyasasına girişlerine yönelik fırsatların arttırılması ve gençlere kendilerini etkileyen politikaları geliştirebilmeleri için söz hakkı verilerek ulusal ve yerel düzeyde sosyal diyalogun geliştirilmesi gibi alınabilecek tedbirlerle panel kapanışı yapılmıştır.

Bildiri ve Poster Sunumları

Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresinin bir diğer ayağı ise Eğitimden İş Hayatına Geçiş; Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi ana teması altında yer alan;

- Ne İstihdamda Ne Eğitimde Yer Alan Gençler,
- Sanayi 4.0 ve İşgücü Yetiştirmede Yenilikçi Yöntemler,
- Hayat Boyu Öğrenme ve Rehberlik,
- Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi ve Çeşitlendirilmesi,
- Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamı
- Y ve Z Kuşaklarının İşe ve Kariyere İlişkin Tutumları adlı alt temalar kapsamında gerçekleştirilen bildiri ve poster sunumlarından oluşmuştur.

Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresinde sunulmak üzere; 124 kişi tarafından hazırlanan 54 adet bildiri özeti ve 22 adet poster özeti değerlendirmeye alınmış, 53 akademisyenden oluşan Kongre Bilim Kurulu tarafından kabul edilen 35 bildiri ve 21 posterin sunumu gerçekleştirilmiştir.

Kongrenin ilk günü panel aralarında poster sunumları gerçekleştirilmiş, ikinci gününde ise panel oturumları ile eş zamanlı olarak Kongre temalarına göre gruplandırılmış olan bildiriler iki ayrı bildiri salonunda sunulmuştur.

Bildiri/poster sahipleri gerçekleştirdikleri sunumlar ile istihdam politikalarına farklı bir bakış açısı ve Kongreye zenginlik kazandırmıştır. Panel ve bildirilerin çıktıları İŞKUR'un politika ve faaliyetlerinde de değerlendirilecektir.

İŞGÜCÜ PİYASASINDA ETKİNLİĞİNİ ARTTIRAN BİR KAMU İSTİHDAM KURUMU OLARAK İŞKUR

PROF. DR. OĞUZ KARADENİZ
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
İ.İ.B.F. ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ BÖLÜMÜ, ÖĞRETİM ÜYESİ

Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasının düzenleyici bir aktörü olarak hızla gelişimini sürdürmekte ve Türkiye'nin en güzide sosyal politika kurumları arasında yerini almaktadır. İŞKUR gerek iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, gerekse aktif ve pasif işgücü piyasası programları ile işsizlikle mücadelede etkin bir Kurum olarak faaliyetlerini sürdürmekte ve işsizlik oranının azalmasına ve istihdamın artmasına önemli katkılar sağlamaktadır.

Giriş

İşgücü piyasasında gerek geçici ve yapısal, gerekse konjonktürel işsizlikle mücadelede kamu istihdam kurumlarına önemli görevler düşmektedir. Kamu istihdam kurumlarının etkin çalışması, işsizlik oranının azalması yanında gençler, kadınlar, engelliler gibi çalışma hayatında dezavantajlı konumda olan bireylerin istihdamını kolaylaştırmaktadır. Kamu

istihdam kurumları kayıtlı (sigortalı ve güvenceli) işlerin artmasına da katkı sağlamaktadır. Ülkemizde 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu olarak kurulan 2000'lerin başında Türkiye İş Kurumu olarak ad değiştirmekle kalmamış, kurumsal kapasitesinin gelişmesi ile birlikte işgücü piyasasında Türkiye'nin en önemli kurumları arasında yerini almıştır. Çalışmamız bir kamu istihdam kurumu olarak, İŞKUR'un faaliyetlerini ve işgücü piyasası üzerine etkilerini incelemektedir. Ayrıca İŞKUR'un işgücü piyasasındaki etkinliğinin artması için önerilerde bulunmaktadır.

İşe Yerleştirme Faaliyetlerinde Artış

İŞKUR'a başvuran ve İŞKUR kanalı ile işe yerleşen işsiz sayısında önemli bir artış gözlemlenmektedir. Özellikle iş ve meslek danışmanlarının 2012 yılında işe başlaması ile birlikte İŞKUR'a kayıtlı olan işsiz ve işe yerleştirme sayıları yıllar itibariyle hızla artmıştır (Tablo1). 2017 yılı itibariyle 1.057.249 işsiz İŞKUR kanalı ile işe başlamıştır. Son on yılda İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı yaklaşık 4,5 kat, işe yerleştirme sayısı ise yaklaşık 9,5 kat artmıştır. Söz konusu rakamlar, İŞKUR'un Kurumsal kapasitesindeki artışın bir göstergesi sayılabilir. Kadın işsizlerin İŞKUR'a kayıt oranı son 10 yılda 7,5 kat, işe yerleştirilen kadın sayısı ise yaklaşık 10,5 kat artış göstermiştir. Türkiye'de son 10 yılda kadın işgücü artış göstermiştir. Söz konusu artışa İŞKUR'un uyguladığı aktif işgücü piyasası politikalarının önemli katkı sağladığı söylenebilir.

Tablo 1

İŞKUR' a Kayıtlı İşsiz ve İşe Yerleştirilen Sayıları (2002-2017)

Kaynak: İŞKUR 2002-2016 İstatistik Bültenleri ve İŞKUR 2017 Aralık Ayı İstatistik Bülteni

Yıllar	Başvurular			İşe Yerleştirme		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
2002	263.575	61.185	324.760	113.441	11.630	125.071
2003	452.991	104.101	557.092	56.742	8.656	65.398
2004	486.460	159.722	646.182	64.112	12.145	76.257
2005	380.272	136.431	516.703	68.942	12.743	81.685
2006	416.498	147.890	564.388	69.458	16.424	85.882
2007	487.601	169.368	656.969	87.975	23.400	111.375
2008	928.135	347.539	1.275.674	84.584	25.011	109.595
2009	922.244	512.780	1.435.024	88.825	29.453	118.278
2010	759.316	458.620	1.217.936	155.534	49.697	205.231
2011	860.206	538.149	1.398.355	261.964	101.708	363.672
2012	1.476.264	820.061	2.296.325	390.979	165.608	556.587
2013	1.496.699	862.605	2.359.304	466.155	205.423	671.578
2014	1.500.064	875.519	2.375.583	478.839	222.596	701.435
2015	1.550.732	1.091.780	2.642.512	628.792	260.848	889.640
2016	1.926.488	1.390.396	3.316.884	542.184	246.949	789.133
2017	1.330.437	1.268.855	2.599.292	700.039	357.210	1057249

Aktif İşgücü Piyasası Programları ve Katılımcı Sayılarında Artış

İşsizlikle mücadelede kullanılan araçlardan bir tanesi de aktif iş gücü piyasası programlarıdır. İş ve meslek danışmanlığı, mesleki eğitim ve iş başı eğitim programları, girişimcilik kursları gibi programlar işsizin istihdam edilebilirliğini ve iş bulmasını kolaylaştırmaktadır. Aktif işgücü piyasası programlarının özellikle gençlerin ve kadınların istihdam edilebilirliğini kolaylaştırdığına dair önemli bilimsel kanıtlar mevcuttur (Akbaş, 2017). İŞKUR'un özellikle 2009 küresel ekonomik krizinin ardından uyguladığı mesleki eğitim ve girişimcilik kursları ile iş başı eğitim programlarının işsizliğin azalmasına katkısı

yadsınamaz. Söz konusu programlardan yararlananların yarıdan fazlasının kadın olması kadın istihdamına sağlanan katkı anlamında önemlidir (Bkz. Tablo 2). Denizli'de kursların ve programların bitiminden yaklaşık üç sene sonra yarı deneysel bir yöntemle yapılan ampirik bir çalışma, özellikle iş başı eğitim programları ve UMEM kurslarının gençlerin ve kadınların istihdam edilebilirliği üzerine olumlu etkisini tespit etmiştir (Akbaş, 2017). İl ve sektör bazında aktif işgücü piyasası programlarının etki analizinin yapılması kaynakların etkin kullanımına ve işsizliğin azalmasına daha fazla katkı sağlayabilecektir.

Tablo 2

İŞKUR'un Açtığı Mesleki Eğitim, Girişimcilik Kursları ile İş Başı Eğitim Programları ve Katılımcı Sayısı (2008-2017)

Kaynak: İŞKUR 2002-2016 Faaliyet Raporları ve İŞKUR 2017 Aralık Ayı İstatistik Bülteni

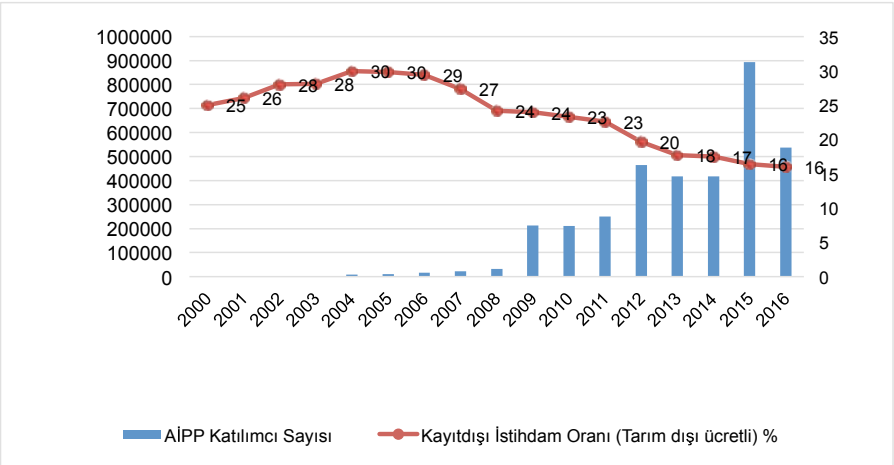
	Kurs/Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam
2008	1.645	17.948	9.677	27.625
2009	10.113	120.099	93.753	213.852
2010	11.821	114.321	97.306	211.627
2011	16.595	147.109	102.907	250.016
2012	27.351	276.901	187.744	464.645
2013	31.385	107.001	113.074	220.075
2014	33.064	94.951	105.819	200.770
2015	86.227	167.946	202.439	370.385
2016	112.027	207.784	212.854	420.638
2017	116.624	229.343	279.508	508.851
Toplam	446.852	1.483.403	1.405.081	2.888.484

Aktif işgücü piyasası programının bir önemli etkisi de kayıtlı istihdamın artışına ve kayıt dışı istihdamın azalmasına sağladığı katkıdır. Söz konusu programlara katılan işsizlerin belirli bir oranının program süresi kadar sosyal sigortalı olarak istihdam zorunluluğunun bulunması, belirtilen kesimin sosyal güvenlik şemsiyesinin kapsamına girmelerini sağlamaktadır. Şekil 1'in incelenmesinden de anlaşılacağı üzere aktif işgücü piyasası programları katılımcı sayısının hızla arttığı 2009 yılından bu yana tarım dışı sektörlerde ücretli çalışanlarda kayıt dışı çalışma oranı %24'den %16'ya gerilemiştir.

Şekil 1

Tarım Dışı Sektörlerde Ücretli Kayıt Dışı Çalışma (%) ve AİPP Katılımcı Sayısı

Kaynak: TÜİK HHİA ve İŞKUR İstatistikleri 2000-2016 içinde (Karadeniz 2017)



İşgücü Piyasasının İhtiyaçlarına Bilimsel Bakış: İşgücü Piyasası Analizleri ve Uluslararası Kariyer ve İstihdam Kongreleri

İŞKUR 2007 yılından bu yana düzenli olarak yaptığı işgücü piyasası analizleri ile işgücü piyasasında talep yanlı olarak mevcut istihdam durumları, açık işleri, temininde güçlük çektikleri meslekleri, gelecek döneme ait beklenen istihdam değişimleri ve açık iş verilen mesleklerden istenen becerileri tespit etmektedir. Söz konusu veriler, aktif işgücü piyasası programlarının etkin biçimde uygulanmasına katkı sağlamaktadır (İŞKUR, 2017). 2017 yılında söz konusu araştırma kapsamındaki toplam 1 milyon 111 bin 226 işyerinden 113 bin 748 tanesinin çalışma döneminde açık işi olduğu tespit edilmiştir. 113 bin 748 işyerinde toplam 286 bin 23 kişilik açık iş tespit edilmiştir. İşyeri büyüklüğü arttıkça açık iş oranı artmaktadır. İŞKUR hizmetlerinden faydalanma oranı, 10'dan az kişi istihdam eden işyerlerinde yüzde 19,6 iken, 10-19 kişi istihdam eden işyerlerinde yüzde 40,2'ye 20 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinde yüzde 55,4'e yükselmektedir (İŞKUR, 2017). Açık iş bağlamında bakıldığında, İŞKUR'un işsizliği azaltmak adına temel hedef grubunun 10 ve üzerinde işçi çalıştıran işyerleri olduğu söylenebilir. Bununla beraber, istihdamın neredeyse üçte birini sağlayan 10 ve altında işçi çalıştıran işyerlerinin daha fazla İŞKUR hizmetlerinden yararlanması için Esnaf ve Sanatkâr Odaları ve Ticaret Odaları ile işbirliğine gidilebilir. Böylelikle küçük işyerlerinin İŞKUR aktif işgücü programlarından yararlanmaları sağlanabilir.

İŞKUR'un son yıllarda gerçekleştirdiği önemli etkinliklerden bir tanesi de bilimsel kongrelerdir. 2013 ve 2014 yıllarında Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongrelerini düzenleyen İŞKUR, 14-15 Aralık 2017 tarihlerinde Ankara'da İstihdam Şurası kapsamında Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresini başarı ile gerçekleştirmiştir. Söz konusu kongre ile istihdam alanındaki güncel bilimsel çalışmaları paylaşmanın yanı sıra, kalıcı istihdam yaklaşımlarını ele alınması ve işsizlikle mücadelede yenilikçi yaklaşımları ön plana çıkarılması hedeflenmiştir. Söz konusu kongre ile politika yapıcılar, bilim insanları ve uygulayıcıların bir araya getirilmesi, ulusal ve uluslararası düzeyde kariyer ve istihdam alanındaki iyi uygulama örneklerinin paylaşılması sağlanmıştır (http://kongreug.iskur.gov.tr/tr-tr/).

İşsizlik Sigortası

İşsizlik, çalışma hayatında gelir azaltan en önemli risklerden birisidir. İşsizlik sigortası ülkemizde yarım asra yakın süren uzun tartışmalardan sonra, 1999 yılında 4447 sayılı Kanun ile kurulmuştur. İlk primleri Haziran 2000'de tahsil edilmeye

başlanan fon, ilk işsizlik ödeneğini Şubat 2002'de ödemeye başlamıştır. İşsizlik sigortası ödenekleri işsiz bireylerin işsizlik nedeniyle oluşan gelir kayıplarını belirli ölçüde karşılamakta, yoksulluk riskini ise azaltmaktadır. Bununla beraber, yararlanma şartlarının AB ülkelerine göre görece katı olması, işverenlerin işten çıkardıkları işçinin sözleşmenin sona erme nedeni olarak fesih nedenini göstermesi, söz konusu ödenekten yararlanma oranını azaltmaktadır. 2016 yılı itibariyle bir hesaplamaya göre işsizlerin %10,5'u işsizlik ödeneğinden yararlanabilmektedir (Kumaş ve Karadeniz, 2016).

İşkur'un Kurumsal Kapasite Gelişimi Yolculuğu İçin Öneriler:

İŞKUR'un 2000'lerin başında başlayan kurumsal kapasite gelişimi yolculuğu tüm hızıyla ve gelişmekte olan ülkelere model olacak şekilde devam etmektedir. Söz konusu gelişime katkı sağlayacak önerilerimiz aşağıda sunulmuştur:

1. İŞKUR'un personel sayısı arttırılmalıdır. İŞKUR'un personel sayısı son yıllarda artmakla beraber, nüfusa göre yetersizdir. Personel başına düşen kişi sayısı anlamında Almanya düzeyinde bir kurumsal kapasiteye sahip olabilmek için personel sayısının 10 kat, Macaristan düzeyinde bir kapasite için personel sayısı beş kat artmalıdır (Tablo 3). İŞKUR oldukça nitelikli bir personele sahiptir. Bununla beraber, Kurumun mevcut personelinin çalışma şartları iyileştirilmeli, Gelir İdaresi Başkanlığı'ndaki gibi yerel düzeyde uzman ve uzman yardımcısı kadroları tahsisi edilmelidir. Kuruma yeni alınacak personelin seçiminde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde işgücü piyasası konusunda eğitim veren Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü müfredatına sınavlarda ağırlık verilmelidir.

Tablo 3

Çeşitli Ülkelerde Kamu İstihdam Kurumlarının Personel Sayıları ve Ülkelerin Nüfusları (2012)-Nüfus(2016)

Kaynak: OECD/IDB/ WAPES (2016), WB (2018)

	Kamu İstihdam Kurumu Personel Sayısı	Ülke Nüfusu	Personel Başına Düşen Kişi Sayısı
Almanya	93.900	80.900.000	862
Fransa	53.000	64.100.000	1.209
Avusturya	4.982	8.747.000	1.756
İsveç	12.560	9.903.000	788
Belçika	8.867	11.348.000	1.280
Macaristan	4.333	9.817.000	2.266
Çek Cumhuriyeti	9.200	10.561.000	1.148
Finlandiya	3.200	5.495.000	1.717
Çin	390.000	1.378.665.000	3.535
Türkiye	7.834	79.512.000	10.150

2. Özellikle il merkezine uzak büyük ilçelere İŞKUR Merkez Ofisleri açılması, İŞKUR'dan yararlanan işveren ve işsiz sayısını arttırabilir. Söz konusu ofisler ilk başta Kaymakamlık ya da SGK İlçe Müdürlükleri içine açılabilir. Ofislerin Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları, Aile ve Sosyal Politikalar İlçe Müdürlükleri ile SGK' ya yakın olması ya da söz konusu ofislerin bir araya toplanması, yoksul ve işsiz vatandaşların İŞKUR'a erişimini kolaylaştırabilir.

3. Üniversite kampüslerindeki kariyer merkezlerine İŞKUR ofisleri açılması, üniversite öğrencilerinin İŞKUR ile çalışma hayatına başlamadan tanışmalarını ve İŞKUR'dan yararlanmalarını sağlayabilecektir.

4. Üniversitelerdeki son sınıflarda yer alan zorunlu ve gönüllü stajlar ile İŞKUR işbaşı eğitim programları birbirine entegre edilmesi konusundaki çalışmaların yaygınlaştırılması, işgücü piyasasına yeni giren gençlerin istihdamını kolaylaştırabilir.

5. İş kulüplerinin üniversitelerdeki kariyer ofisleri ve öğrenci toplulukları ile entegre çalışması yoluyla etkinliği arttırılabilir.

6. İŞKUR'un meslek danışmanları ile ortaokul ve liselerde rehberlik öğretmenlerinin mesleki seçimi için ortak çalışması sağlanmalıdır. Özellikle örgün eğitimdeki liseye devamın az olduğu, köyden kente göçün yoğun yaşandığı bölgelerdeki ortaokullarda meslek seçimi için kariyer ofisleri kurulması, işgücü piyasasına girecek gençleri mesleki eğitim ile yüksek öğretime yönlendirilmesine yardımcı olabilir.

7. Aktif işgücü piyasası programlarının tür, sektör ve il bazında etki analizleri yapılmalı, başarılı uygulamalar yaygınlaştırılmalıdır.

8. Yerel düzeyde sosyal diyaloğun önemli bir aracı olan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının etkinlikleri arttırılmalıdır. Söz konusu kurulların başarılı uygulama örnekleri diğer illere yaygınlaştırılmalıdır. Yılda bir kez yapılacak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Konferansı ile iyi uygulama örnekleri Kurul üyeleri ile paylaşılmalı ve ödüllendirilmelidir.

9. İşsizlik ödeneğinden yararlanma şartları kolaylaştırılmalıdır. İşsizlik sigortasından yararlananların işgücü piyasasına giriş süreleri ve işsizlerin işgücü piyasasındaki konumları ile ilgili detaylı bilimsel analizler yapılmalıdır.

10. İstihdamın neredeyse üçte birini sağlayan ve 1-9 arasında işçi çalıştıran işyerlerinin İŞKUR hizmetlerinden yararlanmasını sağlayacak yeni projeler geliştirilmelidir.

11. İşyerini yeni açan işverenler için Ticaret ve Sanayi Odaları ile Esnaf ve Sanatkar Odalarına İŞKUR programları ile ilgili bilgilendirme masaları kurulması, yeni kurulan işletmelerin İŞKUR teşvik ve programlarından yararlanma oranını arttırabilecektir.

Sonuç

Türkiye İş Kurumu işgücü piyasasının düzenleyici bir aktörü olarak hızla gelişimini sürdürmekte ve Türkiye'nin en güzide sosyal politika kurumları arasında yerini almaktadır. İŞKUR gerek iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleri, gerekse aktif ve pasif işgücü piyasası programları ile işsizlikle mücadelede etkin bir Kurum olarak faaliyetlerini sürdürmekte ve işsizlik oranının azalmasına ve istihdamın artmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Uygulanan programlar kadınlar ve gençlerin işgücü piyasasına girişini kolaylaştırmakta ve kayıt dışı istihdamın azalmasına katkı sağlamaktadır. Kurumsal kapasite gelişimi yolculuğunda; personel sayısının arttırılması, hizmetlerinin ilçe düzeyinde yaygınlaştırılması ve politikaların etki analizlerinin yapılması, İŞKUR'un işgücü piyasasındaki etkinliği daha da arttırabilecektir.

KAYNAKÇA

Akbaş, S. (2017) Aktif İşgücü Piyasası Politikalarının Etki Değerlendirmesi: Denizli Örneği, ,Türk Metal Sendikası, Araştırma Ve Eğitim Merkezi Yayınları-II Ankara

İŞKUR 2002-2016 Faaliyet Raporları , http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx Erişim Tarihi:20.01.2018

İŞKUR 2017 Aralık Ayı İstatistik Bülteni http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx Erişim Tarihi:20.01.2018

İŞKUR 2002-2016 İstatistik Bültenleri, http://www.iskur.gov.tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx Erişim tarihi:20.01.2018

İŞKUR (2017) İşgücü Piyasası Analiz Raporu, Ankara

Kumaş H. Ve O. Karadeniz, (2017) "Türkiye'xxde İşsizlik Sigortası Ödeneği'xxnden Yararlanan İşsiz Sayısının Düşük Olma Nedenleri: AB Ülkeleri İle Bir Karşılaştırmalı Bir Analiz.," Sosyo-Ekonomi, no. 33, pp. 195–220

Karadeniz, O. (2017), The effects of the social reforms on reducing undeclared work in Turkey. 24TH INTERNATIONAL RESEARCH SEMINAR ON ISSUES IN SOCIAL SECURITY, İsveç

OECD/IDB/WAPES (2016), The World of Public Employment Services: Challenges, capacity and outlook for public employment services in the new world of work, IDB, Washington, D.C..

Worldbank, (2018) Worldbank Databank, https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL (Erişim Tarihi:20.01.2018

ENGELLİ İSTİHDAMINDAKİ GÖRÜNMEZ ENGELLER ÜZERİNE DÜŞÜNCELER

Engelli Bireylerin, İstihdama Katılma Sürecinde Ve Çalışma Hayatında Çok Sayıda Görünür Olan ve olmayan engelle baş etmek zorunda oldukları yadsınamazsa da, Uygun Ortamlarda Çalışmalarına Fırsat Verildiğinde Oldukça Önemli Başarılar Elde Edebildikleri de O Denli Büyük Bir Gerçekliktir.

PROF. DR. MÜGE ERSOY KART
ANKARA ÜNİVERSİTESİ, SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

Giriş

14-15 Aralık 2017 tarihlerinde İŞKUR tarafından düzenlenen "Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi", günümüzün işgücü piyasası açısından son derece kritik sorun alanlarına odaklanmakla çok önemli bir misyonu başarıyla gerçekleştirmiştir. Bu bağlamda, 'Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamına Yönelik Yeni Yaklaşımlar' başlıklı panel, hatırı sayılır bir farkındalık yaratmayı başarmakta oldukça etkili olmuştur.

Bu makalede, anılan panelde değinilen bazı temel konu başlıklarından da örnekler verilmek suretiyle, engelli bireylerin eğitimi ve istihdamı açısından güncel yaklaşımların gözden geçirilmesi hedeflenmektedir.

Engelli Bireylerin Eğitim Sorunları

'Engelli bireylerin eğitimi" özel bir ilgiyi hak etmektedir. Zira, her şeyden önce formel eğitim sürecinin "engellilere" uygun tasarlanmasındaki zafiyetler, ulaşım sağlama kısıtlılıkları, engelli asansörünün olmaması, yoksulluk diğer mevcut engellerle birleştiğinde, hem eğitim sürecinden hem de toplumsal yaşamdan dışlanmanın ilk adımı haline dönüşebilmektedir. Sosyal dışlanma daha yaşamın ilk yıllarında "örtük" bir ilave engel haline kolaylıkla gelebilmektedir.

Eğitim düzeyi doğrudan yaşam kalitesini etkileyen bir göstergedir. Sağlık, çalışma durumu, gelir ve sosyal yaşama katılma düzeyi, eğitim düzeyi ile doğru orantılı olarak artar. Engelli olmak eğitim yaşamına katılmayı engelleyen bir durum olduğu gibi, bu durumun sonucu engelliliğin yükünü artırır. Bu kısır döngüyü kırmak engelliler için gereken özel eğitim hizmetlerinin nitelik ve niceliğini, ulaşılabilirliğini artırmakla, bunun yanı sıra normal eğitime devam edebilecek engellilere fırsat eşitliği sağlamakla mümkün olabilecektir (Özbayram, 2014).

2014-2018 yıllarını kapsayan 10. Kalkınma Planı'nda engellilere yönelik düzenlemeler içerisinde yer alan "Özel eğitime gereksinim duyan engellilerin ve özel yetenekli bireylerin, bütünleştirme eğitimi doğrultusunda, uygun ortamlarda eğitimlerinin sağlanması amacıyla beşeri ve fiziki altyapı güçlendirilecektir." (Akt., Özbayram, 2014) ifadesinin yansımaları geçtiğimiz yıllarda güçlü biçimde görülmüştür. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü,148 özel eğitim mesleki eğitim merkezi aracılığıyla 12346 engelli bireye temel yaşam becerilerini geliştiren, topluma uyumlarını sağlayan, onlara iş ve mesleğe yönelik bilgi ve beceri kazandıran eğitimler vermiştir (Barın, 2017). Bu merkezlerde dört yıl süren öğrenim süreci, uygulamalı atölye dersleri ile engellilerin istihdam fırsatına kavuşması adına hatırı sayılır katkı sunmayı başarmıştır. İstihdam ihtiyaç analizi sonuçlarına göre belirlenen 18 farklı meslek alanına (örneğin el sanatları teknolojisi, gıda teknolojisi, motorlu araçlar teknolojisi, bilişim teknolojileri, giyim üretim teknolojisi) yönelik oluşturulan programlar engelli gençler için güçlü bir umut ışığı olmuştur. Barın'ın (2017) önemle vurguladığı Özel Eğitimi İyileştirme Projesi (ÖZİP) de üç yıl içerisinde meslek edinme atölyelerinin yenilenmesi ve standartlaştırılması, fiziki alt yapılarının güçlendirilmesi hedefine yönelik olarak uygulamaya konulmuş ve 2017 yılı sonu itibarıyla 305 atölyenin kullanıma sunulması mümkün olmuştur. 2018 yılında 295 atölyenin eklenmesiyle, 600 meslek edindirme atölyesinin işlev kazanması ve planlanan standartlaşmanın gerçekleşmesi umulmaktadır.

Engelli Bireylerin İstihdama Katılma Sorunları:

Engelli bireylerin, istihdama katılma sürecinde ve çalışma hayatında çok sayıda görünür olan ve olmayan engelle baş etmek zorunda oldukları yadsınamazsa da, uygun ortamlarda çalışmalarına fırsat verildiğinde oldukça önemli başarılar elde edebildikleri de o denli büyük bir gerçekliktir. Kuşkusuz iş sahibi olmak, o işte başarılı olmak ve bu sayede onurlu bir hayat sürmek tüm insanların olduğu gibi engellilerin de hakkıdır (Ölmezoğlu, 2015). Çalışmak gelir elde etmenin ötesinde, bir işe yarama, topluma yük olmama, kendine ve geleceğe güvenle bakabilme gibi bir dizi farklı gereksinimi de giderme misyonuna sahiptir.

Engellilerin işgücü piyasasına katılımının sağlanması için Türkiye'de benimsenen başlıca tedbirler; kota yöntemi, korumalı işyeri düzenlemesi, devletin işverenlere finansal yönden destek ve teşvik sağlaması, temel ve mesleki eğitimin sağlanması, kamu sektöründe bazı iş ve mesleklerin engelliler için tahsis edilmesidir (Aktekin, 2010: 148). İşverenler engelli bir birey çalıştırmayı genellikle bir istihdam yükü olarak algılamaktadır. Bir de meslek ve eğitim açısından işe uygun olmayan engellilerle karşılaştıklarında, bazı işletmeler sırf cezadan kurtulmak için engellileri işe alıp bu kişileri gerçekte hiç çalıştırmayıp yalnızca ücret ödemeyi bile tercih etmektedirler (Ölmezoğlu, 2015). Bu kişilerin engellerine uygun işlerde çalıştırılıp çalıştırılmadıkları da önemli bir husustur ve güçlü bir denetimi zorunlu kılar. Belli işlerin sadece engellilere yaptırılması da insani boyutu zayıf bir diğer stratejidir.

Korumalı istihdam kişisel noksanlıkları veya engelleri nedeniyle yaşamlarını normal bir mesleki faaliyetle kazanamayacaklar için özel olarak düzenlenip, kurulan işyerlerindeki istihdam türüdür. Bu kavram aynı zamanda ileri derecedeki engelliler için kurulup düzenlenen işyerlerinde istihdam olanağı sağlanmasını da kapsamaktadır (Uşan, 2003, s.13).

Büyükkayaer'in (2017), engelli bireylerin açık işgücü piyasasında gelir getirici bir iş bulma ve o işte kalıcı olma konusunda onları destekleyen bir yöntem olarak tanımladığı "destekli istihdam" ise hem engelli bireyleri hem de işvereni gözeten bir yaklaşımı temsil etmektedir. Bu alternatif yaklaşım, bireyin yapamadıklarına değil yeteneklerine ve yapabildiklerine odaklanmaktır. İş bulmada, işi öğrenmede ve işi sürdürmede destek esastır. İşe yerleştirme, eğitim ve istihdamda bireysel özellikler dikkate alınır. Örneğin, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, "İşe Katıl Hayata Atıl" başlıklı projeleriyle, engellilerin iş koçlarının rehberliğinde açık iş gücü piyasasında işe başlayarak bağımsız biçimde ücretli olarak çalışmalarını hedeflemiştir. Proje 5 ilde 60 iş koçunun yetiştirilmesi ve 300 engelli bireyin işe yerleştirilmesi hedefi ile yola çıkmıştır. İş koçları; engel, engelli bireyler, engel grupları, psikoloji ve davranış bilimi, beceri öğretimi, iş sağlığı ve güvenliği, iş analizi, hukuk ve uygulamanın olduğu 70 saatlik bir koçluk eğitimi almaktadır. Bu sistemde 1 iş koçu 6 ay boyunca 5 engelli birey ile çalışır ve işyerine tam adaptasyonu ve oryantasyonunu sağlar (Büyükkayaer, 2017).

Benzer bir başka proje de oldukça dikkat çekicidir. Down Sendromu Derneği, İş Koçu Destekli İstihdam Programı geliştirmiş ve 2015 yılında "Bağımsızım Çünkü Çalışıyorum" adı altında "Sabancı Vakfı Hibe Programları" tarafından desteklenmeye

DEZAVANTAJLI GRUPLAR İÇERİSİNDE YER ALAN ENGELLİ BİREYLER DE BU TOPLUMUN DEĞERLİ BİLEŞENLERİDİR VE BAŞTA KENDİLERİ OLMAK ÜZERE HERKESİN MARUZ KALDIĞI SORUNLAR İÇİN ÇÖZÜM ÜRETME POTANSİYELİNE SAHİPLERDİR.

başlanan programlarını Anadolu Üniversitesi Özel Eğitim Bölümü ile yaptıkları işbirliği ile saha çalışmaları, beklenti analizleri yapılarak, daha da genişletmiştir. İş koçluğu eğitim programı hazırlanmaya başlanmıştır. Bu çalışmanın temel amaçları Down sendromlu çocukların, yetişkin olduklarında bir işte çalışıp kendi paralarını kazanmaları, en az destekle bağımsız yaşayabilmeleri, kendine güvenen, becerikli, mutlu ve sosyal yetişkinler olmaları, hayatın içindeki her alana dâhil olup, toplumsal bariyerleri ve önyargıları kırmaları ve ebeveynleri hayatta olmadığı zaman tek başlarına yaşayabilmeleridir (Ekmen, 2017).

Sonuç

Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan engelli bireyler de bu toplumun değerli bileşenleridir ve başta kendileri olmak üzere herkesin maruz kaldıkları sorunlar için çözüm üretme potansiyeline sahip oldukları açıktır. Sosyal devlet, doğası gereği bu süreci kolaylaştırıp, destekleyecek ve denetleyecek temel aktör olsa da birey temelinde farkındalığın artması, sivil toplum kuruluşlarının, tıpkı Down Sendromu Derneği gibi, inisiyatif üstlenmesi çok daha aydınlık bir ortak geleceğe katkı sunacaktır.

Yetersizlikle kınanmak yerine, yetenekli oluşlarıyla onurlandırıldıklarında, engelli bireyler, elde edecekleri başarılara kendileri bile şaşıracaktır. Önce kendimize, sonra birbirimize güvenerek sosyal bütünleşme halkasını güçlendirmek mümkündür. İŞKUR tarafından düzenlenen Kongre'deki paneller ve bildiri sunumları bu husustaki umudumuzun gücünü daha da arttırarak gerek akademik gerek sosyal camiaya önemli bir katkı sunmuştur.

Kaynakça

- AKTEKİN, Ş. (2010). Engelli İstihdamında Korumalı İşyerleri Çözüm Olacak mı?, MESS Mercek Dergisi, 148-153.
- BARIN, R. (2017). "Hafif Düzeyde Zihinsel Yetersizliği Olan Bireylerin Mesleki Becerilerinin Geliştirilmesi ve İş Gücüne Katılımlarının Artırılması", Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi, sunum, Ankara:14-15 Aralık 2017.
- BÜYÜKKAYAER, U. P. (2017). "Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamına Yönelik Yeni Yaklaşımlar", Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi, sunum, Ankara:14-15 Aralık 2017.
- EKMEN, F. (2017). "Bağımsızım, Çünkü Çalışıyorum. İş Koçu Destekli İstihdam Programı", Uluslararası İstihdam ve Kariyer Kongresi, sunum, Ankara:14-15 Aralık 2017.
- ÖLMEZOĞLU, N. İ. (2015). Çalışma Yaşamında Engelliler: Gümüşhane İli Engelli İstihdamına İlişkin emek Arz Yönlü Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ÖZBAYRAM, E. (2014). Türk Çalışma Hayatında Korumalı İşyerleri ve Engelli İstihdamı. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- UŞAN, F. (2003). Mesleki eğitim ve istihdam, devlet personel rejimi ve iş mevzuatı. E-akademi. Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilimler Aylık İnternet Dergisi.

İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

2017 yılında Türkiye'de istihdam seferberliğinin meyveleri en iyi şekilde toplanmış olup, önümüzdeki yıl istihdamda daha yüksek hedeflere ulaşmak için stratejik bir yol haritası çizildi.

Türkiye' de son yıllarda istihdam konusunda atılan önemli adımların iş gücü piyasalarına olumlu yansımaları net bir şekilde hissediliyor. 2017 yılı Eylül dönemine dair açıklanan işgücü istatistikleri bir önceki yılın aynı dönemine göre istihdamda 1 milyon 233 bin artış gerçekleştiğini gösteriyor. Bu artıştaki en önemli etkenlerden biri şüphesiz ki 2017 yılının başında uygulamaya konulan istihdam seferberliğidir.

Gerek ilave istihdam teşviki ile gerek kadın genç gerek engelli gerekse işbaşı eğitim teşvikleriyle 2017 yılında Türkiye'nin istihdam karnesine önemli başarılar kaydedildi. Bu başarıları sürdürülebilir kılmak ve istikrarı korumak için ise şimdi yeni bir uygulama daha yola koyuldu. 2018 yılında istihdam seferberliğinin ikinci fazı devreye girmesiyle iş gücü piyasalarında ciddi hareketlenmelerin görülmesi istihdam oranlarında önemli artışlar yaşanması hedefleniyor.

PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ SBF
ÖĞRETİM ÜYESİ

2018 Yılında Teşvik ve Destekler Devam Edecek

2018 yılında uygulamaya konulacak olan teşvik ve destekler, İlave İstihdam Teşviki, 1 Senden 1 Benden Teşviki, İşbaşı eğitim programına ilişkin düzenlemeler, Mesleki Eğitim

ve Beceri Geliştirme Protokolü ve mesleki eğitim kurslarında kupon yönteminin pilot uygulamasına geçiş gibi birden fazla başlığı içerisinde barındırıyor.

2017'nin başında uygulamaya giren ilave istihdam teşviki kapsamında işverenlere mevcut çalışanlarına ilave olarak işe alacakları her 1 sigortalının prim ve vergi yükümlülüklerinin devlet tarafından karşılanacağına dair bir uygulama hayata geçirilmişti.

İlave İstihdam Teşviki

Şimdi ise İlave İstihdam Teşviki kapsamında daha geniş çaplı uygulamalara ve istihdam artışına gidilmesi öngörülüyor. İlave istihdam teşviki kapsamında öncelikle Bilişim ve İmalat Sektörlerine mevcut sigortalı sayısına ilave olarak işe alınacak her bir sigortalının tüm sigorta primleri devlet tarafından karşılanması planlanıyor. Ayrıca bu sektörlerde sağlanacak ilave istihdamda asgari ücret üzerinden verilen sigorta prim desteği 2018 yılında ilk kez prime esas kazanç üzerinden verilmeye başlanacak.

Ekonomik faaliyet kollarına göre istihdam durumlarına bakıldığında çalışma hayatındaki kişilerin yüzde 50'sinde fazlası hizmetler sektöründe yer alırken sanayide bu oranın yüzde 18'ler civarında olduğu görülmektedir. Yani Türkiye'de sanayi sektörü, istihdam yaratılması gereken önemli alanlardan birini oluşturuyor. Dolayısıyla bu sektöre yönelik verilen teşvikler, kişilerin sanayi sektöründe çalışma taleplerini arttırıcı bir etki yaratacaktır.

Tabi bir de bilişim ve imalat sektörü dışında istihdam edileceklere yönelik uygulamalar var. Bu sektörlerde ise her bir ilave istihdamda sigortalının sigorta primleri ve vergisi asgari ücret üzerinden devlet tarafından karşılanacak.

1 Senden 1 Benden

1 Senden 1 Benden Teşvikine bakılacak olunursa burada yine imalat sektöründe faaliyet gösteren küçük işletmelere yönelik önemli bir fırsatın yer aldığı göze çarpıyor. Bu uygulama 1 ila 3 çalışanı olan işverenlerin 18-25 yaş arası gençlere sağlayacakları her bir ilave istihdamda ücret ve primlerin bir ay işveren bir ay devlet tarafından ödenmesini öngörüyor. Yani buradaki işverenler istihdam sağlayacakları her bir kişi için yalnızca 6 ay maaş ödemiş olacak. Böylece küçük işletmelerin eleman alımı konusundaki çekinceleri devlet tarafından aldıkları destekle ortadan kaldırılmış olacak.

Diğer yandan 18-25 yaş grubunu kapsayan bu teşvikin genç işsizliğini azaltıcı etkilerinin olduğunu da unutmamak lazım. Bugün Türkiye'de 15-24 yaş arası genç nüfus 11 milyon 876 bin kişiden oluşurken 20-24 yaş grubunda yaklaşık 5 milyon 629 bin kişi bulunuyor. 20-24 yaş arasındaki bu kişilerin 1 milyon 877 bini ise ne istihdam ne de eğitimde yer alıyor. İşverenlerin devletten aldıkları bu destekle herhangi bir ekonomik faaliyet kolunda yer almayan gençleri çalışma hayatına kazandırması demek yüzde 20 seviyelerinde olan genç işsizliğin aşağıya çekilmesi demektir.

İşbaşı Eğitim Programları

Gençleri işgücü piyasalarına kazandırmak için işverene ücret konusunda verilen destekler ne kadar önemliyse bu kitleye yönelik birebir verilecek destekler de bir o kadar önemli. Bu noktada devreye giren İşbaşı Eğitim Programlarıyla genç nüfusun iş hayatına en pratik şekilde hazırlanması sağlanıyor. Ancak bu programların 3 ay gibi bir süre ile sınırlı olması, çalışanların yeterli iş gücü kalitesine ulaşıp ulaşmadığı konusunda akıllarda belli soru işaretlerinin oluşmasına neden oluyordu.

Bu yüzden 2018 yılında işbaşı eğitim programlarında revizyona gidilmesi ve Bilişim ve İmalat sektörlerindeki programların süresinin 6 aya çıkarılması planlanıyor. İşbaşı eğitim programları kapsamında teşviklerden

faydalanan bir diğer kitleyi ise özel politika gerektiren gruplar oluşturuyor. Sanayi sektöründe düzenlenecek olan İşbaşı Eğitim Programlarında ve mesleki eğitim kurslarında uygulanacak olan bu teşvik bu sefer kadınlara yönelik. İŞKUR'un kendi işçini kendin yetiştir programı kapsamında sanayi sektöründeki kurslara katılan kadın katılımcıların 2-5 yaş arası çocukları için 400 TL bakım desteği verilecek.

Kadın İstihdamının Artırılması İçin Verilen Destekler

Türkiye'de işsizlik sorunun oluşmasının en temel sebeplerinden birini kadınların iş gücü piyasalarında yeteri kadar yer almaması oluşturuyor. Türkiye'de erkeklerin iş gücüne katılım oranı yüzde 73.1 civarındayken kadınlarda bu oran yüzde 34.5'larda seyretmektedir. Aynı şekilde istihdam oranlarına bakıldığında erkeklerde yüzde 67 civarında gerçekleşirken kadınların istihdamda yüzde 30'larda kaldığını görüyoruz.

Kadın ve erkek istihdam oranları arasındaki bu farkın giderilmesinde odaklanılması gereken en önemli konu kadınların iş gücü piyasalarına girmesinin önündeki engellerin nasıl aşılacağıdır. Bugün birçok kadının çalışma hayatından çekilmesindeki en önemli sebeplerden biri çocuk bakım hizmetleri oluşturuyor. Dolayısıyla henüz meslek hayatına atılmadan önlerine çıkacak olan en temel zorluğa yönelik kadınlara böyle bir kolaylık sunulması iş gücü piyasalarına girmelerini daha da cazip hale getirecektir.

KADIN VE ERKEK İSTİHDAM ORANLARI ARASINDAKİ BU FARKIN GİDERİLMESİNDE ODAKLANILMASI GEREKEN EN ÖNEMLİ KONU KADINLARIN İŞ GÜCÜ PİYASALARINA GİRMESİNİN ÖNÜNDEKİ ENGELLERİN NASIL AŞILACAĞIDIR.

Mesleki Eğitime Destek

İşbaşı eğitim programlarında hayata geçirilecek olan teşviklerin dışında bir de mesleki eğitim kurslarına yönelik destekler var. Nitelikli iş gücü ihtiyacını karşılamaya yönelik TOBB ile imzalanan Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü kapsamında iki yıl boyunca mesleki eğitim kurslarında teori ve pratiğin bir arada uygulanmasına karar verildi. Ayrıca 8 aya kadar uygulanacak bu mesleki eğitim kurslarına katılan vatandaşlara günlük 61,65 TL de cep harçlığı verilecek.

Mesleki eğitim ve istihdam kalite paydasında buluştuğu takdirde bu uygulamaların iş gücü piyasalarına etkileri görünür kılınabilir. İstihdamın kalitesini artırma noktasında oldukça kritik bir araç olan mesleki eğitim uygulamalarıyla sektörlere sadece ara eleman yetiştirilmiyor. Burada asıl karşılanması gereken ihtiyacın nitelikli ara eleman olduğunu unutmamak gerek. Bu durum daima göz önünde bulundurularak işbaşı eğitim uygulamalarında yapılacak her revizyon, iş gücü piyasalarında muhakkak kaliteyi arttıracaktır.

Sonuç ve Öneriler

2017 yılında Türkiye'de istihdam seferberliğinin meyveleri en iyi şekilde toplanmış olup, önümüzdeki yıl istihdamda daha yüksek hedeflere ulaşmak için stratejik bir yol haritası çizildi. İstihdamda artışı sağlamaya yönelik alınan bu kararlar bir yandan iş gücü piyasalarının geleceğini belirlerken diğer yandan da Türkiye ekonomisinin sağlam bir istihdam yapısına kavuşmasını sağlayacaktır.

Üçüncü çeyrekte yüzde 11.1 büyüme gerçekleştiren Türkiye ekonomisi, istihdamda yaşanan artışla birlikte bizlere büyümenin bir yandan da tabana yayılarak istihdam üzerinde etki ettiği o geniş alanı gösterdi. Şimdi ise bir sonraki adım bu alanı iyice genişleterek 2018 yılında daha yüksek istihdam oluşturan büyüme oranlarına ulaşmak olacak. Türkiye'de işçiyi, işvereni yani çalışma hayatını destekleyen tüm bu adımların, sürdürülebilir ve kapsayıcı büyüme hedeflerine ulaşma yolunda oldukça önemli kazanımlar olduğunun altını çizmek gerek.

YÜKSEK BÜYÜME İSTİHDAMA OLUMLU YANSIDI

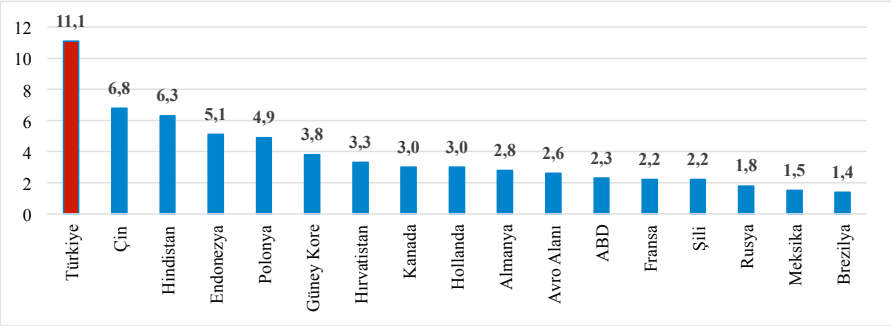
Türkiye üçüncü çeyrekte dünyanın en hızlı büyüyen ekonomisi oldu. Yüzde 11.1 büyüme ile son altı yılın da en güçlü performansını gösterdi.

VOLKAN ÖZ
AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ DAİRESİ BAŞKANI

Türkiye ekonomisi, 2017 yılının üçüncü çeyreğinde bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 11.1 büyümüş ve son 6 yılın en güçlü performansını sergilemiştir. Öte yandan yüzde 11.1'lik büyüme oranı ile Türkiye; Çin ve Hindistan gibi yüksek büyüme oranına sahip ülkeleri geride bırakarak yılın üçüncü çeyreğinde dünyanın en hızlı büyüyen ekonomisi olmuştur.

Bir önceki veri açıklama döneminde; yüzde 5.2 olarak açıklanan birinci çeyrek büyümesi, yüzde 5.3 ve yüzde 5.1 olarak açıklanan ikinci çeyrek büyümesi yüzde 5,4 olarak güncellenmiş ve Türkiye ekonomisi yılın 9 aylık döneminde yüzde 7,3 büyüme kaydetmiştir. Diğer taraftan, yılın üçüncü çeyreğinde mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış büyüme yüzde 1,2 olarak gerçekleşmiştir.

İlk çeyrekte yüzde 1.6, ikinci çeyrekte yüzde 2.2 olarak açıklanan mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış büyümenin üçüncü çeyrekte yüzde 1.2 olarak gerçekleşmesi, üçüncü çeyrekte Türkiye ekonomisinde hafif bir ivme kaybı olduğuna işaret etmektedir.



Şekil 1

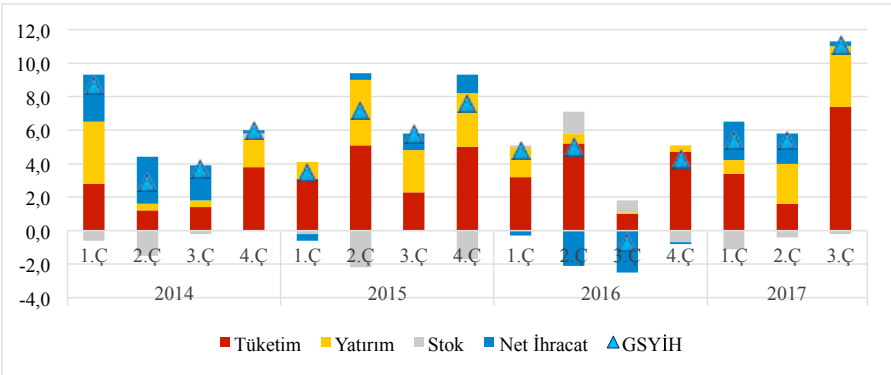
2017 Yılı Üçüncü Çeyreğinde Büyüme Oranları (%)

Kaynak: Trading Economics

Zira, üçüncü çeyrekte açıklanan yüzde 11.1'lik büyüme, ekonominin geçen yılın üçüncü çeyreğine kıyasla yaşadığı büyümeyi yansıtmaktadır. Geçtiğimiz yılın üçüncü çeyreğinde Türkiye ekonomisinin yüzde 0.8 daraldığı hatırlanacak olursa, mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış büyüme oranı üzerinden yapılan ivme kaybına yönelik değerlendirme daha net anlaşılabilecektir.

Yılın üçüncü çeyreğinde söz konusu olan yüksek büyüme harcama kalemlerinin katkısı incelendiğinde, tüketim harcamalarının ön plana çıktığı görülmektedir. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla 2017'nin üçüncü çeyreğinde yüzde 10,2 büyüyen tüketim harcamalarının üçüncü çeyrek büyümesine katkısı 7.4 puan olmuştur. Başka bir deyişle, yılın üçüncü çeyreğinde söz konusu olan yüzde 11.1'lik büyümenin, 7.4 puanı tüketim harcamalarından gelmiştir.

Geçtiğimiz yılın aynı dönemine kıyasla hanehalklarının dayanıklı tüketim mallarına yönelik harcamalarında yüzde 31.1 gibi ciddi bir artış görülmüştür. Yılın ilk çeyreğinde yüzde 3.3; ikinci çeyreğinde ise yüzde 5.5 artış görülen dayanıklı tüketim malları harcamalarının, yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 31.1 artması, tüketim harcamalarının üçüncü çeyrek büyümesinin sürükleyicisi olmasında temel etken olmuştur.



Şekil 2

Harcama Kalemlerinin Çeyreklik Büyüme Katkısı

Kaynak: TÜİK verileri ve yazarın hesaplamalarına dayanmaktadır.

Üçüncü çeyrek büyümesine önemli katkı sağlayan bir diğer harcama kalemi yatırımlar olmuştur. Yılın ikinci çeyreğinde görülen büyümenin sürükleyicisi olan yatırım harcamaları, bir önceki çeyreğe kıyasla katkısını artırarak üçüncü çeyrek büyümesini yukarı çekmiştir. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla 2017'nin üçüncü çeyreğinde yüzde 12.4 artış gösteren yatırım harcamaları, çeyreklik büyümeyi 3.6 puan yukarı çekmiştir. Özellikle bu çeyrekte makine ve teçhizat yatırımlarında görülen yüzde 15,3'lük dikkat çekici artış, yatırım harcamalarının çeyreklik büyümeye vermiş olduğu katkının ivmelenerek devam etmesini sağlamıştır. Makine ve teçhizat yatırımlarının son dört çeyrektir daraldığı göz önünde bulundurularak yılın üçüncü çeyreğinde sergilediği performansın değerlendirilmesi gerekmektedir. Öte yandan, yılın ikinci çeyreğinde ciddi sıçrama gösteren inşaat yatırımlarının üçüncü çeyrekte artış hızında yavaşlama gözlemlenmiştir. Geçtiğimiz yılın aynı çeyreğine kıyasla 2017'nin üçüncü çeyreğinde inşaat yatırımları yüzde 12 artış göstermiş ve büyümeye olan desteğini sürdürmüştür.

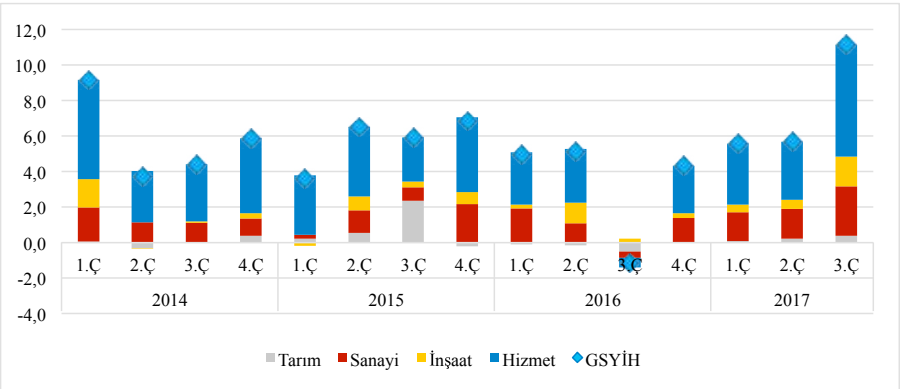
Yılın üçüncü çeyreğinde net ihracat kaleminin büyümeye pozitif olmakla birlikte oldukça sınırlı bir katkısı olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla ithalattaki yüzde 14.5'lik güçlü artışın, negatif etkisi nedeniyle üçüncü çeyrek büyümesine net ihracatın katkısı 0.3 puan olmuştur. İç talepteki kuvvetli ivemelenmenin etkisine bağlı olarak ithalatın üçüncü çeyrekte sıçrama yaptığı ve net ihracatın büyümeye olan katkısını sınırlandırdığı değerlendirilmektedir.

Üretim yönünden çeyreklik büyüme incelendiğinde; büyümeye en önemli katkının geçtiğimiz çeyrekler olduğu gibi hizmetler sektöründen geldiği görülmektedir. Ancak üçüncü çeyrekte hizmetler sektörü büyümeye olan katkısını önceki çeyreklere kıyasla oldukça artırmıştır. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 11.5 büyüyen hizmetler sektörü, üçüncü çeyrek büyümesine 6.3 puanlık katkı sağlamıştır. Alt sektörler itibariyle üçüncü çeyrekte bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla en hızlı büyüyen sektörlere baktığımızda bunların; ticaret, ulaştırma ve depolama ile konaklama ve yiyecek hizmetleri olduğunu görmekteyiz.

Şekil 3

Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı

Kaynak: TÜİK verileri ve yazarın hesaplamalarına dayanmaktadır.

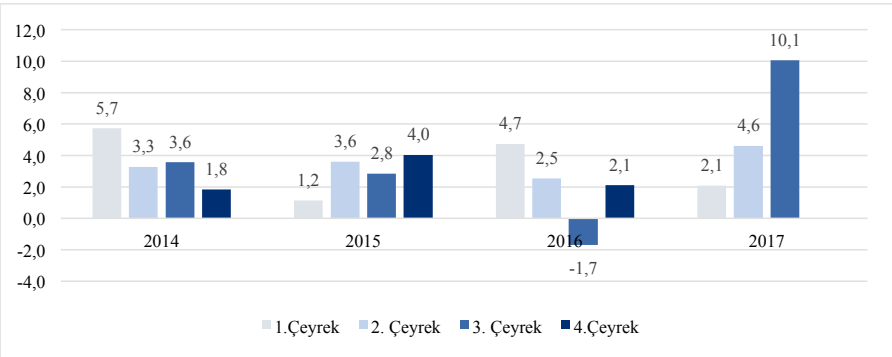


Üçüncü çeyrek büyümesine hizmetlerden sonra en yüksek katkıyı sanayi sektörü vermiştir. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 14.8 genişleyen sanayi sektörü, çeyreklik büyümeyi 2.8 puan yukarı çekmiştir. Üçüncü çeyrekte sanayi üretiminde görülen ivmelenmenin temel belirleyicisi dayanıklı tüketim malı imalatı olmuştur. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla yılın üçüncü çeyreğine dayanıklı tüketim malı imalatı yüzde 25 artış göstermiştir. Alt sektörler bazında yılın üçüncü çeyreğindeki sanayi üretimine bakıldığında; bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2017 üçüncü çeyreğinde elektronik ve optik ürünlerin imalatının yüzde 39 ve mobilya imalatının yüzde 38.5 arttığı görülmektedir.

Yılın üçüncü çeyreğinde yüzde 18.7 büyüme kaydeden inşaat sektörü, çeyreklik büyümeye 1.7 puanlık katkı sağlamıştır. Öte yandan, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2017 üçüncü çeyrekte yüzde 2.8 genişleyen tarım sektörü büyümeyi 0.4 puan yukarı çekmiştir. Böylelikle, üçüncü çeyrekte tüm ana sektörler büyümeye pozitif katkı sağlamıştır. Aynı zamanda, üçüncü çeyrekte büyümenin sektörel yayılımında da artış gözlemlenmiştir.

Sanayi Üretimi Dördüncü Çeyrekte Yüksek İvmesini Sürdürerek Girdi

Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2017 Ekim ayında, takvim etkilerinden arındırılmış sanayi üretim endeksinde, yüzde 7.3'lük artış yaşanmıştır. Böylelikle, ilk çeyrekte yüzde 2.1; ikinci çeyrekte ise yüzde 4.6 ve üçüncü çeyrekte yüzde 10,1 artış gösteren sanayi üretimi, dördüncü çeyreğe yakaladığı yüksek ivmeyi sürdürerek başlamıştır. Üçüncü çeyrekte sanayi üretiminde görülen seyrin, üçüncü çeyrek büyümesini yukarı çekeceği değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, ÖTV indiriminin sona ermesi nedeniyle dördüncü çeyrekte sanayi üretiminin kademeli bir şekilde ivme kaybedeceği öngörülmektedir.



Şekil 4

Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretimindeki Değişim (%)

Kaynak: TÜİK.

Ana gruplar bazında sanayi üretiminde Ekim ayında görülen artış incelendiğinde, sermaye malı imalatının öne çıktığı görülmektedir. Geçen yılın aynı ayına kıyasla 2017 Ekim ayında sermaye malı imalatı yüzde 13.5 artmıştır. Öte yandan, ÖTV indiriminin sona ermesi nedeniyle dayanıklı tüketim malı imalatında Ekim ayında ciddi bir yavaşlama görülmüştür. Dayanıklı tüketim malı imalatı; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2017 Eylül ayında yüzde 36.6 artarken Ekim ayında yüzde 3.1 artmıştır. ÖTV indiriminin son ayı olan 2017 Eylül ayında güçlü bir artış gösteren dayanıklı tüketim malı imalatı Ekim ayında ciddi bir ivme kaybetmiştir. Bu gelişmenin etkisiyle dayanıklı tüketim malı imalatının yılın son çeyreğinde sanayi üretimine katkısının sınırlı olacağı tahmin edilmektedir.

Enflasyondaki Artış Devam Ediyor

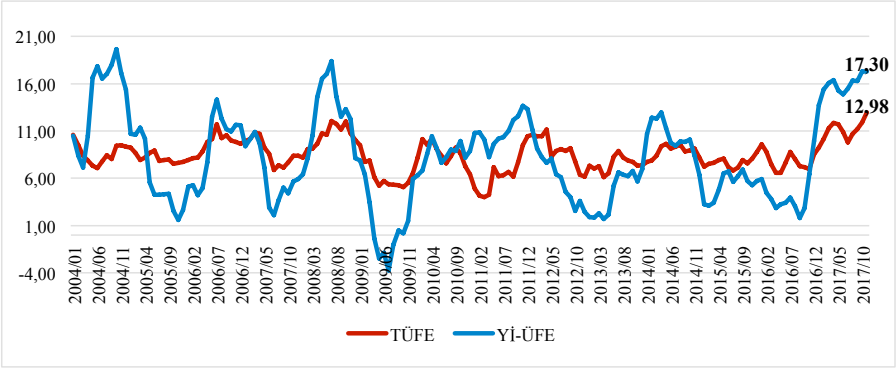
Kasım ayında tüketici fiyat endeksi (TÜFE) geçen aya kıyasla yüzde 1,49; geçen yılın aynı ayına göre ise yüzde 12.98 artış göstermiştir. Böylelikle, tüketici fiyat endeksindeki yıllık değişim, 2003 yılından bu yana görülen en yüksek seviyesine ulaşmıştır. TÜFE'deki artışın altında; mevsimsel şartların yanında, yurtiçi talepte görülen ivmelenme ve bu ivmelenmeye bağlı maliyetlerdeki artışın fiyatlara yansıtılmaya başlanması yatmaktadır. Döviz kurundaki oynaklığa bağlı olarak maliyetlerde görülen artış, tüketici fiyatlarındaki ayarlamaları tetiklemekte ve böylece enflasyonu yükseltmektedir. Ana harcama grupları bazında fiyat endeksindeki değişim incelendiğinde; gıda ve alkolsüz içecekler, ulaştırma ile

Şekil 5

Tüketici Fiyat Endeksi ve Yurtiçi Üretici Fiyat Endeksinde Yıllık Değişim (%)

Kaynak: TÜİK.

giyim ve ayakkabı gruplarında görülen fiyat artışlarının endeks üzerinde belirleyici olduğu görülmüştür. Aylık bazda TÜFE'yi; gıda ve alkolsüz içecekler 46 baz puan, ulaştırma 33 baz puan, giyim ve ayakkabı grubu ise 28 baz puan yükseltmiştir.



Yurtiçi Üretici Fiyat Endeksi (Yİ-ÜFE) Kasım ayında; bir önceki aya kıyasla yüzde 2.02, bir önceki yılın aynı ayına kıyasla ise yüzde 17.3 artış göstermiştir. Üretici fiyatlarında görülen artışın belirleyicisi imalat fiyatları olmuştur. İmalat fiyatları, bir önceki yılın aynı ayına göre 2017 Kasım'da yüzde 18.86 artmıştır. Döviz kurundaki gelişmelerin yanı sıra uluslararası enerji ve emtia fiyatlarında görülen yüksek artışlar üretici fiyatları üzerindeki olumsuz seyirde belirleyici olmuştur. Bir önceki aya kıyasla alt sektörler bazında üretici fiyatlarındaki değişim incelendiğinde; kok ve rafine petrol ürünlerinde yüzde 11.72'lik, ham petrol ve doğal gazda yüzde 8.12'lik ve ana metallerde yüzde 4.67'lik artış olduğu görülmektedir. Üretici fiyat endeksindeki aylık değişimi; kok ve rafine petrol ürünleri 30,7 baz puan, ana metaller ise 39.1 baz puan yukarı çekmiştir.

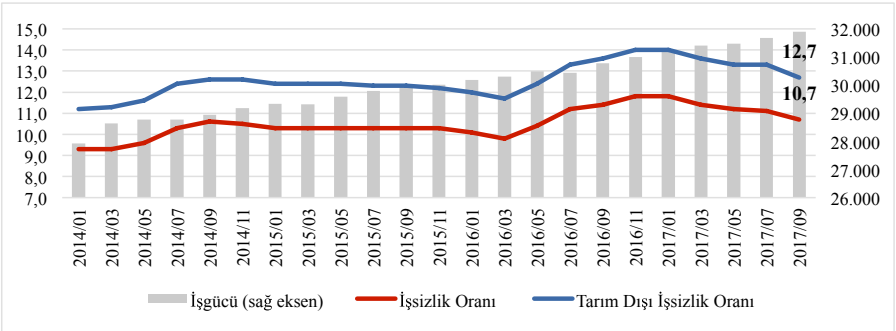
Türkiye İstikrarlı Bir Şekilde İlave İstihdam Oluşturmaya Devam Ediyor

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan hanehalkı işgücü anketi 2017 Eylül dönemi sonuçlarına göre; işgücü piyasasındaki toparlanma devam etmektedir. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla 2017 Eylül döneminde işgücü 1 milyon 128 bin kişilik artışla 32 milyon 215 bine ulaşmıştır. Aynı dönemde işgücüne katılma oranı ise 0.8 puan artarak yüzde 53.6 olmuştur. Öte yanda, istihdam edilen kişi sayısı incelendiğinde; geçtiğimiz yıla kıyasla 1 milyon 233 bin ilave istihdam oluşturulduğu ve istihdam oranının 1.1 puanlık artışla yüzde 47.9'a yükseldiği görülmektedir.

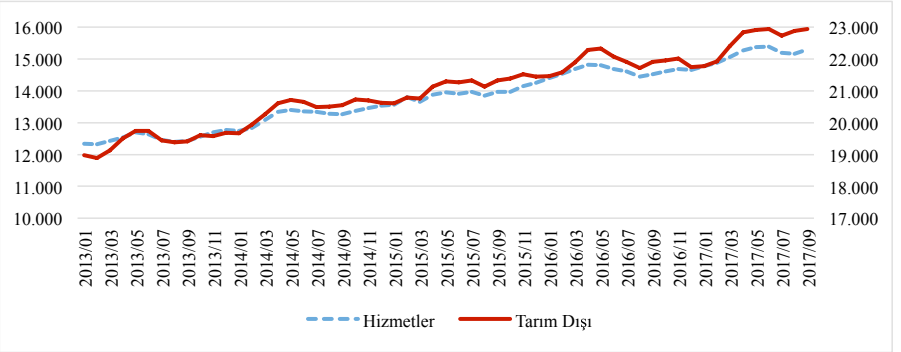
Şekil 6

Mevsimsellikten Arındırılmış İşgücü Sayısı ve İşsizlik Oranları (%)

Kaynak: TÜİK.



Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2017 Eylül döneminde işgücümüz yüzde 3,6 artarken istihdamımız yüzde 4.5 artış göstermiştir. İstihdamdaki artışın işgücündeki artışı geride bırakmasına bağlı olarak işsiz sayısı geçtiğimiz yılın aynı dönemine kıyasla 104 bin kişi azalmıştır. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla 2017 Eylül döneminde işsizlik oranı 0.7 puan azalarak yüzde 10.6'ya gerilemiştir. Benzer şekilde, mevsimsel etkiden arındırılmış işsizlik oranı da geçen yılın aynı dönemine kıyasla 0.7 puan azalmış ve son 16 çeyreğin en düşük seviyesine gerilemiştir. Mevcut istihdam teşviklerinin de desteğiyle işsizlik oranının aşağı yönlü seyrini sürdüreceği öngörülmektedir.

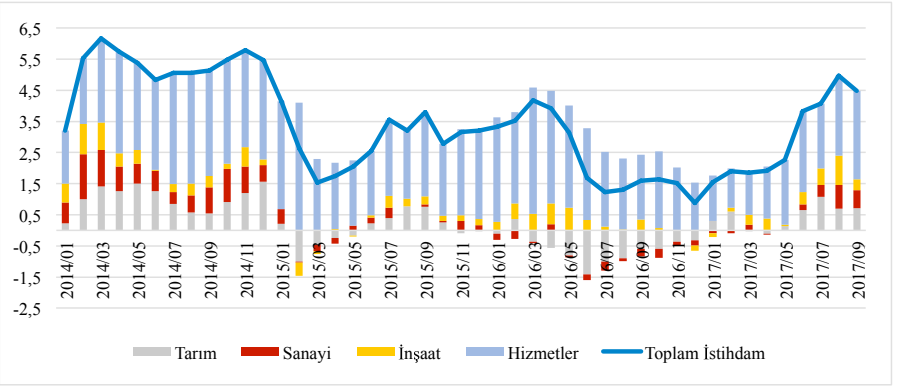


Şekil 7

Tarım Dışı Sektörlerde ve Hizmetler Sektöründe İstihdam (2013/01-2017/09, Bin Kişi)

Kaynak: TÜİK.

2017 Eylül dönemi itibariyle ana sektörlerin tamamı istihdam artışına pozitif katkı sağlamıştır. Bunun yanında söz konusu dönemde, istihdam artışında sürükleyici sektör önceki dönemlere benzer şekilde hizmetler olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla hizmetler sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 2017 Eylül döneminde 777 bin kişi artmıştır. Söz konusu dönem itibariyle, istihdamda görülen yüzde 4.5'lik artışa hizmetler sektörünün katkısı 2.8 puan olmuştur. Hizmetler sektörü istihdamında görülen bu gelişmede turizm sektörünün belirleyici olduğu değerlendirilmektedir. Zira, bir önceki yılın üçüncü çeyreğine kıyasla 2017 yılının üçüncü çeyreğinde hem turist sayısında hem de turizm gelirinde yüzde 38'lik bir artış gerçekleşmiştir. Turizm sektöründe görülen bu güçlü toparlanmanın hizmetler sektörü istihdamına da yansıdığı değerlendirilmektedir.



Şekil 8

Çeyreklik Büyüme Oranı ve Ortalama İlave İstihdam Artışı (2015/1.Ç-2017/3.Ç)

Kaynak: TÜİK.

Eylül döneminde istihdam artışına katkı veren bir diğer sektör tarım olmuştur. Bir önceki yıla kıyasla 2017 Eylül döneminde tarım sektöründe istihdam 197 bin kişi artarken, tarım sektörünün istihdam artışına katkısı 0.7 puan olmuştur. Öte yanda, sanayi sektöründe geçen yılın aynı dönemine kıyasla Eylül döneminde istihdam 161 bin kişi artmıştır. Söz konusu artışa bağlı olarak sanayi sektörü istihdam artışını 0,6 puan yukarı çekmiştir. Her ne kadar geçen yıla kıyasla sanayi sektörü istihdamında ciddi bir toparlanma olsa da, sanayi üretiminde görülen güçlü artışın, sektörün istihdamına yansımasının sınırlı kaldığı değerlendirilmektedir. İnşaat sektörü istihdamı geçen yıla kıyasla 97 bin kişi artış göstermiş ve geçen yılın aynı dönemine kıyasla inşaat sektöründe istihdam yüzde 4.6 artmıştır.

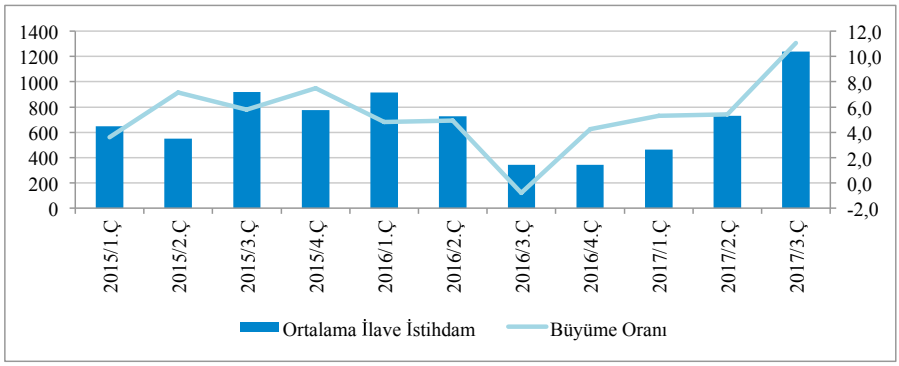
Yüksek Büyüme İstihdama Yansıyor Mu?

Üçüncü çeyrek büyüme verilerinin açıklanmasından sonra kamuoyunda yapılan değerlendirmelerde, yüksek büyüme oranına rağmen işsizliğin yüksek olduğu ve dolayısıyla büyümenin istihdama yansımadığı eleştirisi sıklıkla dile getirildi. Acaba veriler bu eleştiriyi destekliyor mu?

Şekil 9

Çeyreklik Büyüme Oranı ve Ortalama İlave İstihdam Artışı (2015/1.Ç-2017/3.Ç)

Kaynak: TÜİK.



Bu çerçevede bakabileceğimiz temel veriler; çeyreklik bazda geçen yılın aynı dönemine kıyasla istihdamdaki ortalama artış ile çeyreklik büyüme oranlarıdır. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2016 üçüncü çeyreğinde ortalama istihdam artışı 342 bin iken 2017 yılının üçüncü çeyreğinde ortalama istihdam artışı 1 milyon 237 bindir. Başka bir deyişle, 2017 yılının üçüncü çeyreğinde istihdam geçen yıla kıyasla 2.6 kat daha fazla artış göstermiştir. Ayrıca, istihdamda görülen artışın yüzde 84'ü de tarım dışı sektörlerdedir. Bunun yanında, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla işsiz sayısı; 2016 Eylül döneminde 420 bin artarken, 2017 Eylül döneminde 104 bin kişi azalmıştır. Ayrıca, 2017 Eylül döneminde işgücünün 2016 Eylül dönemine kıyasla 300 bin kişi daha fazla arttığını da unutmayalım. Öte yandan, Türkiye ekonomisi 2016 yılının üçüncü çeyreğinde yüzde 0.8 daralırken, 2017 yılının üçüncü çeyreğinde yüzde 11.1 büyümüştür. Her ne kadar üçüncü çeyrek büyümesinde takvim ve baz etkisi önemli rol oynuyor olsa da, ekonomik aktivitede önemli bir güç kazanımı söz konusudur. Veriler ışığında, yüksek büyüme oranının istihdama yansımadığı eleştirisinin gerçeği yansıtmadığı rahatlıkla söylenebilmektedir. Zira, işgücü ve istihdam geçen yıldan daha hızlı bir şekilde artarken işsiz sayısı ve işsizlik oranı gerilemektedir. İşgücü piyasasındaki toparlanmada, büyümenin ve tarım dışı sektörlerde gerçekleşen istihdam artışının belirleyici olduğu değerlendirilmektedir.

Dış Ticaret Açığı Genişlemeye Devam Ediyor

2017 yılı Ekim ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Türkiye'nin ihracatı %9 artış göstermiş ve 13.9 milyar ABD Doları olmuştur. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye'nin ithalatı ise bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %25'lik dikkat çekici artışla 21.3 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılı Ekim ayı itibariyle dış ticaret açığı 7.3 milyar ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %73.9 artmıştır. Aynı zamanda söz konusu dönemde, ihracatın ithalatı karşılama oranı yüzde 75.2'den yüzde 65.6'ya gerilemiştir.

Tablo 1

Dış Ticaret Verileri (Milyon ABD $)

Kaynak: TÜİK.

Değişken/Dönem	Ocak-Ekim			Ekim		
	2016	2017	Değişim (%)	2016	2017	Değişim (%)
İhracat	116.962	129.034	10,3	12.796	13.942	9,0
İthalat	163.273	190.218	16,5	17.009	21.267	25,0
Dış Ticaret Dengesi	-46.311	-61.184	32,1	-4.212	-7.324	73,9
Karşılama Oranı (%)	71,6	67,8	:	75,2	65,6	:

Ocak-Ekim döneminde ihracat yüzde 10.3, ithalat ise yüzde 16.5 artış göstermiştir. Dış ticaret dengesi ise söz konusu dönemde yüzde 32.1 genişlemiştir. Dış ticaret dengesindeki bozulmada altın ticaretinin rol oynadığı değerlendirilmektedir. Zira, Ocak-Ekim döneminde altın ticaretinin dahil olması durumunda dış ticaret açığı yüzde 32.1 genişlerken, altın ticaretinin hariç tutulması durumunda yüzde 8.8 genişlemektedir.

Motorlu taşıt ihracatında önceki aylarda görülen artış, 2017 Ekim ayında da devam etmiştir. Bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2017 Ekim ayında motorlu taşıt ihracatı %17.3 artmıştır. Yıllık bazda ise motorlu taşıt ihracatımız yüzde 23.5 artış göstermiştir. Motorlu taşıt ihracatının yukarı yönlü seyrinde başta Avrupa Birliği olmak üzere dış pazarlarda meydana gelen hareketlenmenin belirleyici olduğu değerlendirilmektedir. Bunun yanında, 2017 Ekim ayında ihracat artışını yukarı çeken diğer fasıl makine ve mekanik cihazlar olmuştur. Geçen yılın aynı dönemine kıyasla makine ve mekanik cihazlar ihracatımız yüzde 20.5'lik artış göstermiştir.

Ekim döneminde ithalatta ortaya çıkan dikkat çekici artışta; enerji, elektrikli makine ve cihazlar ile demir ve çelik ithalatındaki kuvvetli artışlar önemli rol oynamıştır. Zira, enerji ithalatımız bir önceki yıla kıyasla 2017 Ekim ayında yüzde 38.4 artış göstermiştir. Bunun yanında, 2017 Ocak-Ekim döneminde ise enerji ithalatımız yüzde 36.1 artmıştır. Enerji ithalatında yaşanan artış hem dış ticaret dengemizi hem de cari açığı olumsuz etkilemektedir. Demir ve çelik ithalatımız ise geçen yılın aynı dönemine kıyasla yüzde 88.6 yükselmiştir. Her ne kadar Ekim ayında altın ithalatı yüzde 12.8 gerilemiş olsa da 2017 Ocak-Ekim döneminde yüzde 192.5'lik dikkat çekici bir artış kaydetmiştir.

Önümüzdeki Dönem...

Alınan ekonomik tedbirler ve sağlanan teşviklerin etkisiyle ekonomik aktivitedeki ivmenin yılın son çeyreğinde de devam edeceği tahmin edilmektedir. Dördüncü çeyrek büyümesinde tüketim ve yatırım harcamalarının belirleyici olmaya devam edeceği öngörülmektedir. Bununla birlikte, konut satışlarında görülen azalmaya bağlı olarak inşaat yatırımlarındaki ivme kaybının devam edebileceği değerlendirilmektedir. Her ne kadar üçüncü çeyrekte olduğu kadar yüksek bir büyüme oranı yılın son çeyreği için beklenmese de Türkiye ekonomisinin 2017 yılında yüzde 7'ye yakın bir büyüme sergileyeceği tahmin edilmektedir.
Öte yanda, yılın üçüncü çeyreğini oldukça yüksek bir büyüme ile kapatan sanayi üretimi, her ne kadar dördüncü çeyreğe yüzde 7.3'lük bir büyüme ile başlamış olsa da ÖTV indiriminin sona ermesi nedeniyle Kasım ve Aralık aylarında kademeli bir şekilde yavaşlayacaktır. Petrol ve emtia fiyatlarında yaşanacak artışlara ek olarak yurt içi talepteki ivmelenmenin devam etmesi dış ticaret açığının genişlemeye devam etmesine yol açabilecektir. Ancak başta AB olmak üzere dış pazarlarımızdaki toparlanmanın devam etmesinin, ihracatımızı olumlu etkileyerek dış ticaret açığını sınırlandıracağı ve net ihracatın büyümeye vermiş olduğu sınırlı desteğin yılın son çeyreğinde de sürmesini sağlayacağı tahmin edilmektedir. İstihdam seferberliğiyle birlikte kademeli bir şekilde toparlanan işgücü piyasasının ılımlı seyrini yılın son çeyreğinde de koruyacağı ve son dönemde istihdamda yakalanan ivmenin devam ettirilmesi durumunda, işsizlik oranı ve tarım dışı işsizlik oranı aşağı yönlü hareketini sürdüreceği öngörülmektedir.

Kaynakça

TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri, Aralık 2017.

TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Kasım 2017.

TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Aralık 2017.

TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Aralık 2017.

TÜİK, Tüketici Güven Endeksi, Aralık 2017.

OECD, Economic Outlook, Kasım 2017.

TCMB, Enflasyon Raporu, Ekim 2017.

İŞ UYUŞMAZLIKLARINDA DOSTANE ÇÖZÜM: ARABULUCULUK

1950 yılından günümüze kadar çalışma hayatında yaşanan köklü dönüşümler karşısında iş uyuşmazlıklarının çözüm yöntemleri yetersiz kalmıştır. 5521 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu yerine bu yetersizliğe karşı işçi sorunlarına interaktif çözüm getiren, mahkemelerin iş yükünü azaltarak daha adaletli bir yargı sistemi kurgulayan ve alternatif uzlaşma yöntemlerini benimseyen yeni bir kanun getirilmiştir. 01.01.2018 itibariyle yürürlüğe girmiş olan "Dava Şartı Olarak Arabuluculuk" sistemini içeren 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu bu anlamda çalışma hayatında önemli bir ihtiyacı karşılamış olacaktır.

YRD. DOÇ. DR. RESUL KURT
SGK E. BAŞMÜFETTİŞİ
BAU ÖĞRETİM ÜYESİ
İŞ VE SOSYAL GÜVENLİK MÜŞAVİRİ

İşçi-işveren uyuşmazlıklarında yeni bir dönem başlatan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarih ve 30221 Sayılı Resmî Gazetede yayınlanmıştır. Böylece iş hukukumuzda, ilk defa **"dava şartı olarak arabuluculuk"** getirilmiştir.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi olan arabuluculuk, işçi ve işveren tarafının bir masa etrafında bir araya gelmesi, aralarındaki uyuşmazlığı müzakere etmesi, ortak bir sonuç ve karara varmaları için gerekli ortamın hazırlanmasını hedeflenmektedir.

Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak kabul edilecektir. Yani işçi, bu tür uyuşmazlıklarda öncelikle arabulucuya gitmek zorunda olacaktır.

Arabuluculuk kurumunun dava şartı olarak getirilmesinin temel amacı, birinci derece mahkemelerine yapılan başvuruların %15'inin iş uyuşmazlığı alanında olmasıdır.

Öncelikli olarak arabuluculuk sisteminin geliştirilmesi uygun görülmüş ve mahkemeye gitmeden uzlaşma sağlanabilecek konularda daha kısa sürede çözüm üretilmesi ve böylece mahkemelerin iş yükünün azaltılması hedeflenmiştir.

Böylelikle kısa sürede ve masrafsız şekilde işçi ve işveren uyuşmazlıklarına çözüm sağlanabilecektir.

Arabuluculuğun zorunlu hâle getirilmesi kamuoyunda birtakım

yanlış değerlendirmelere neden olmuştur. Bunun en başında işçinin mahkemeye gitmesinin engellenmesidir. Ancak bu yanlış bir değerlendirmedir. Arabuluculuk faaliyeti yargılamanın alternatifi olarak değil, tamamlayıcısı olarak getirilmiştir.

Bu nedenle arabulucuda anlaşılamazsa mahkeme yoluna başvurulması mümkündür. Mahkeme öncesinde arabulucuya başvurma bu yönüyle yargılama hakkının ihlal edilmesi anlamına gelmemektedir.

Çalışan tarafından talep edilebilecek;

- Kıdem tazminatı,
- İhbar tazminatı,
- Kötü niyet tazminatı,
- Ayrımcılık (eşitliğe aykırılık) tazminatı,
- Sendikal tazminat,
- Mobbing tazminatı,
- Ücret, prim, ikramiye,
- Fazla çalışma (mesai) ücreti,
- İş sözleşmesi feshinde ödenecek kullanılmayan yıllık izin ücreti,
- Hafta tatili ücreti,
- Ulusal bayram ve genel tatil çalışma ücreti ve benzeri işçilik alacaklarının söz konusu olması halinde arabulucuya gidilmesi gerekmektedir.

Ancak iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat ile bunlarla ilgili tespit, itiraz ve rücu davaları hakkında arabulucuya başvurma zorunluluğu bulunmamaktadır. Yani sözkonusu davalarda taraflar ihtiyari olarak arabulucuya başvurabilmekle beraber, zorunlu dava şartı olması sözkonusu değildir.

Yine kamuoyunda yapılan yanlış değerlendirmelerden bir tanesi de arabuluculuğun işçiye ağır mali yük getirmesidir. Aksine arabuluculukta tarafların iyi niyetleriyle masaya oturması hedeflenmiş ve iyi niyete aykırı davranan taraf üzerine yargılama gideri bırakılmıştır. Ayrıca taraflar arabuluculuk toplantısına katılmış olsalar dahi aşağıdaki tabloda yer aldığı üzere görüşme sonrası ücret, eşitlik ilkesine ve ölçülü bir bedele dayalı olarak düzenlenmiştir.

ARABULUCUĞUN SONA ERME NEDENLERİNE GÖRE ARABULUCUK ÜCRETLERİ

Arabuluculuğun Sona Erme Nedenleri	Ödeme Niteliği	Ödeme Yükümlüsü
Mazeretsiz ilk toplantıya katılmama	Davada tamamen ya da kısmen haklı çıkılsa dahi yargılama giderinin tamamı ödenir. Ayrıca vekâlet ücreti ödenmez.	İlk toplantıya mazeretsiz katılmayan taraf öder.
Her iki taraf da ilk toplantıya mazeretsiz katılmazsa	Davada yapılan giderler kendi üzerlerine bırakılır.	Taraflar öder.
Anlaşma (işe iade talebi hariç)	Arabuluculuk ücreti taraflarca eşit şekilde ödenir. Ücret miktarı, iki saatlik ücret tutarından az olamaz. 2017 yılı iki saatlik arabuluculuk ücreti için 240 TL	Aksi kararlaştırılmadıkça taraflarca eşit biçimde ödenir.
Anlaşma (işe iade talebi)	İşe başlatmama tazminatı ile çalıştırılmayan süre için ödenecek ücret ile diğer hakların toplamı üzerinden arabuluculuk Ücret tarifesinin ikinci kısmında belirtilen oranlara göre hesaplanır.	Aksi kararlaştırılmadıkça taraflar eşit biçimde ödenir.
Anlaşamama (iki saatten az görüşme)	İki saatlik arabuluculuk ücreti 2017 yılı iki saatlik arabuluculuk ücreti için 240 TL	Hazine tarafından karşılanır.
Anlaşamama (iki saatten fazla)	İki saati aşan kısım eşit şekilde karşılanır.	İki saatlik ücret Adalet Bakanlığı bütçesinden, iki saati aşan kısım ise taraflarca eşit şekilde ödenir.

İş Mahkemeleri Kanunu ile dava şartı olarak arabuluculuk getirildiğinden 4857 Sayılı İş Kanununa uyumlu düzenlemeler yapılmasını da gerekli kılmıştır. Bu nedenle 4857 Sayılı İş Kanunun 20. maddesi işe iade talebiyle açılacak dava yolu yeniden düzenlenmiştir.

Düzenlemeye göre iş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurmak zorundadır.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilmektedir.

Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilmektedir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi halinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilecektir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.

Başvuru karşı tarafın yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna yapılacaktır.

Karşı taraf birden fazla ise bunlardan birinin yerleşim yerindeki veya işin yapıldığı yerdeki arabuluculuk bürosuna başvuru yapmak yeterli sayılır. Arabuluculuk bürosu kurulmayan yerlerde başvuruların, adli yargı ilk derece mahkemesi tarafından görevlendirilen sulh hukuk mahkemesi yazı işleri müdürlüğüne yapılması gerekir.

> SOSYAL GÜVENLİK KURUMUNA MÜRACAAT ZORUNLULUĞU; 7036 SAYILI İŞ MAHKEMELERİ KANUNUNDAN ÖNCE DE VAR OLAN VE YİNE UYGULANMAYA DEVAM EDECEK OLAN BİR HUSUSTUR.

Arabulucu, yapılan başvuruyu görevlendirildiği tarihten itibaren üç hafta içinde sonuçlandıracaktır. Ancak bu süre zorunlu hâllerde arabulucu tarafından en fazla bir hafta uzatılabilecektir. Arabulucu, taraflara ulaşılamaması, taraflar katılmadığı için görüşme yapılamaması yahut yapılan görüşmeler sonucunda anlaşmaya varılması veya varılamaması hâllerinde arabuluculuk faaliyetini sona erdirir ve son tutanağı düzenleyerek durumu derhal arabuluculuk bürosuna bildirecektir.

Arabuluculuk bürosuna başvurulmasından, son tutanağın düzenlendiği tarihe kadar geçen sürede zamanaşımı duracak ve hak düşürücü süre işlemeyecektir. Diğer yandan arabuluculuk görüşmelerine tarafların bizzat, kanuni temsilcileri veya avukatları aracılığıyla katılabilmelerinde bir sakınca bulunmamaktadır. İşverenin yazılı belgeyle yetkilendirdiği çalışanı da görüşmelerde işvereni temsil edebilecek ve son tutanağı imzalayabilecektir.

Dava şartı olarak arabuluculuk hükümlerinin uygulanmasında 5953 Sayılı Basın İş Kanunu kapsamındaki gazeteciler ve 854 Sayılı Deniz İş Kanunu kapsamındaki gemi adamları "işçi" sayılacaktır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığı hâlinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulduğunda, anlaşmanın gerçekleşebilmesi için işverenlerin arabuluculuk görüşmelerine birlikte katılmaları ve iradelerinin birbirine uygun olması aranacaktır.

Usul yönünde arabulucuya başvurulmuş ve mahkeme yolu açılmışsa uyuşmazlık konusu mahkeme tarafından ivedilikle sonuçlandırılacaktır. Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde, bölge adliye mahkemesi ivedilikle ve kesin olarak karar verecektir. Bir başka ifadeyle artık nihai karar Yargıtay tarafından değil, bölge adliye mahkemesi (istinaf) mahkemesi tarafından verilecektir.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununda yeni olan bir diğer düzenleme ise geçersiz sebeple yapılan fesih sonucunda hak kazanılan hakları, para miktarıyla belirlenecek olmasıdır. Buna göre mahkeme veya özel hakem, işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücreti ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleyecek.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları halinde ise işe başlatma tarihi, boşta geçen süre ücreti ve diğer hakların parasal miktarı, işçinin işe başlatılmaması durumunda ödenecek tazminatın parasal miktarının belirlenmesi zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılacaktır.

Dava şartı olarak arabuluculuk sistemine geçilmesi kamu kurumları açısından da birtakım yenilikler getirmiş ve 7036 sayılı Kanun'da idarelerin arabuluculuk görüşmelerinde temsiline ilişkin olarak bazı düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre; Arabuluculuk müzakerelerinde idareyi, üst yönetici tarafından belirlenen iki üye ile hukuk birimi amiri veya onun belirleyeceği bir avukat ya da hukuk müşavirinden oluşan komisyon temsil edecektir. Komisyon, arabuluculuk müzakereleri sonunda gerekçeli bir rapor düzenleyecek ve raporu beş yıl boyunca saklayacaktır. Komisyon üyeleri arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar nedeniyle (görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullananlar hariç olmak üzere) sorumlu tutulamayacaktır. Komisyon üyelerinin arabuluculuk faaliyeti kapsamında yaptıkları işler ve aldıkları kararlar sebebiyle açılacak tazminat davaları, ancak Devlet aleyhine açılabilecek, Devlet ödediği tazminattan dolayı görevlerinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle görevini kötüye kullanan üyelere ödeme tarihinden itibaren bir yıl içinde rücu edebilecektir.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu 25.10.2017 tarihinde yürürlüğe girmekle beraber, dava şartı olarak arabuluculuk 01.01.2018 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunun dava şartı olarak arabuluculuğa ilişkin hükümleri, 01.01.2018 tarih itibarıyla ilk derece mahkemeleri ve bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay'da görülmekte olan davalar hakkında uygulanmayacaktır.

7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunundan önce de var olan ve yine uygulanmaya devam edecek olan bir husus ise dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat zorunluluğudur. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile diğer sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan uyuşmazlıklarda, hizmet akdine tabi çalışmaları nedeniyle zorunlu sigortalılık sürelerinin tespiti talepleri hariç olmak üzere, dava açılmadan önce Sosyal Güvenlik Kurumuna başvurulması zorunluluğu devam edecektir.

DAHA ETKİN VE VERİMLİ HİZMET İÇİN

İŞKUR'DA İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ VE PERSONEL BAŞARI DEĞERLENDİRMESİ

Kamu yönetiminde etkinlik, kurumların gerçekleştirdikleri faaliyetlerle hedeflerine ulaşma derecesini belirlemektedir. Dünyanın en eski ve en büyük sektörü olarak görülen kamuda, yönetimin ve personelin etkili ve verimli çalışarak kaliteli hizmetler sunması tüm ekonomiyi yakından etkiler.[1]

YÜCEL KARAKOYUN
İSTİHDAM UZMANI

Giriş

Kamu yönetiminde etkinlik, kurumların gerçekleştirdikleri faaliyetlerle hedeflerine ulaşma derecesini belirlemektedir. Dünyanın en eski ve en büyük sektörü olarak görülen kamuda, yönetimin ve personelin etkili ve verimli çalışarak kaliteli hizmetler sunması tüm ekonomiyi yakından etkiler.[1]

Kamu kaynaklarının ne ölçüde etkin ve verimli kullanıldığı tartışması devlet olgusunun ilk defa karşımıza çıktığı zamanlara kadar geri götürülebilecek bir konu olmakla birlikte; modern çağda, 1980'lerden sonra yeni kamu işletmeciliği reformlarının gündeme gelmesiyle birlikte daha da yaygınlık kazanmıştır. Yeni kamu işletmeciliğini savunanlar, genel olarak özel sektör yönetim tekniklerinin kamu sektöründe de kullanabileceğini, mevcut girdiler ile en yüksek düzeyde çıktı alınabileceğini ve etkinlik/verimlilik kaygısı gütmeyen örgütlerin entropiye uğrayarak yok olacağını iddia etmişlerdir. Bu düşünceden hareketle özel sektörde yaygın olarak yapılan bireysel ve kurumsal başarı ölçümleri ve buna dayalı yönetim uygulamalarından (başarıya dayalı ücretlendirme, başarı esaslı

bütçeleme vb.) kamu yöneticileri ve politika yapıcılar da yararlanmaya başlamıştır. OECD, IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşların çabalarıyla giderek önem kazanan ve etkinliğin ölçülmesinde önemli bir araç olarak kullanılan başarı yönetimi, 1990'lardan itibaren küresel anlamda yaygın bir yönetim aracı haline gelmiştir. 1980'lerden sonra kamuda kalite ve sonuç odaklı çok yönlü ölçütler, ekonometrik modeller ve analitik yöntemleri içeren sayısal teknikler, kıyaslama ve hedef belirleme gibi rasyonel yönetim araçları kullanılarak; katılımcı ve çok düzeyli başarı yönetim sistemlerinin, çok sayıda faktörü dikkate alan ölçüm faaliyetlerinin hesap verebilirlik ve şeffaflık ilkeleri çerçevesinde ön plana çıktığı görülmektedir.[2]

Kamu yönetiminde "etkin ve verimli" bir yapı kurma anlayışının sonucu olan bu çabalarla, kamu hizmeti sunacak personelin verimliliğinin mümkün olduğunca artırılarak hizmet kalitesinde yükselme hedeflenmiştir.[3] Kurumların insan kaynağının ne ölçüde verimli olduğu sorusu bizleri zorunlu olarak yöneticilerin ve personelin başarının değerlendirilmesine götürmektedir.

Günümüzde devletler, sunmakta oldukları kamusal hizmetlerin etkin ve verimli araçlarla vatandaşlara ulaştırılması için çeşitli reformları hataya geçirmiş ve bu reformların önemli bir kısmını insan kaynakları oluşturmuştur. Çeşitli ülkelerin değişen şartlar çerçevesinde insan kaynaklarını en etkin şekilde kullanma çabalarının genellikle başarı değerlendirme ekseninde şekillendiği görülmekle birlikte, farklı adlar altındaki değerlendirme sistemleriyle de personelin çalışmalarının ve başarısının değerlendirildiği ve bu doğrultuda personelin ihtiyaç ve katkılarının ortaya konulduğu görülmüştür. Çalışma kapsamında incelenen ülkelerinin insan kaynaklarını etkin yönetme konusunda geliştirmiş oldukları sistemlerin benzerlikleri şu şekilde sıralanabilir:

Türk Kamu Yönetiminde Personel Başarı Değerlendirmesi

Türkiye'de kamu yönetimindeki etkinsizlik ve verimsizliğin kaynağı genel olarak akademik çevrelerce; kamu personelini olumsuz etkileyen liyakat sistemindeki aksaklıklar, hizmet hiyerarşisinin bozulması, ücret yelpazesindeki bozukluklar, iş memnuniyetsizliği, düzensizlik olarak görülmektedir.[4] Etkinsizlik ve verimsizliğin kaynağı olan bu ana sorunları çözmek için iyi bir liyakat ve başarı değerlendirme sistemine tartışılmaz şekilde ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu ihtiyacı gidermeye dönük olarak; Ülkemizde personelin etkinliği ve başarı düzeyi ilk defa 1986 yılında, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Sicil Sistemi" adı altında ölçülmüş olup; geleneksel değerlendirme yöntemleri ve ağırlıklı olarak kişisel özellikler çerçevesinde ölçülmüştür.

Ancak 13/2/2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun, "... sicil değerlendirmesi memurların yükselmesinde ve liyakatin tespitinde başlıca kaynak olma vasfını yitirmiş, bürokratik bir formaliteye dönüşmüştür. Gelinen noktada, gerek değerlendirme makamları, gerekse değerlendirilenler açısından inandırıcılığını ve güvenilirliğini yitirmiş olan sicil sisteminin kaldırılmasının kamu yararı açısından daha uygun olacağı değerlendirilmektedir." gerekçesiyle sicil sistemi uygulamasını kaldırmıştır. Aynı Kanun'la, 657 sayılı Kanun'un 122'nci maddesinin son fıkrasına "Kamu kurum ve kuruluşları yürütmekte oldukları hizmetlerin özelliklerini göz önünde bulundurarak memurlarının başarı, verimlilik ve gayretlerini ölçmek üzere, Devlet Personel Başkanlığı'nın (DPB) uygun görüşü alınmak kaydıyla, değerlendirme ölçütleri belirleyebilir." hükmü eklenmiştir.

Bu düzenlemeye rağmen, başarının nasıl ölçüleceği, hangi ölçüm sistemi ve yaklaşımların kullanılacağı, başarısızlıkların ne tür yaptırımlara bağlanacağı gibi konuların üst bir mevzuat ya da politika belgesinde düzenlenmemiş olması; farklı kurumlarda karmaşık bir değerlendirme sisteminin ortaya çıkmasına, çoğu kurumlarda da başarı değerlendirmesinin yapılmamasına neden olmuştur.

Söz konusu eksikliklerden ve kamuda modern yönetim anlayışının uygulanması getirmek gerekliliğinden dolayı DPB tarafından "Kamu Personelinin Başarılarının Değerlendirilmesine Yönelik Genel Yönetmelik Taslağı" hazırlanmıştır.

Yönetmelik, 657 sayılı Kanun'a tabi memurlar ile 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye tabi sözleşmeli personeli kapsamakta olup, öngördüğü başarı değerlendirme sisteminin temel ilkeleri; adalet, nesnellik, saydamlık, alenilik, belirlilik, katılımcılık, ölçülebilirlik, işlevsellik, çok yönlülük, uzlaşma, stratejik planlar ve ilgili mevzuat ile uyumluluk olarak belirlenmiştir.

Değerlendiriciler; yöneticiler ve diğer personel olmak üzere iki kategoriye ayrılmış olup, diğer personelin de değerlendirici olarak öngörülmesi dikkat çekicidir. Değerlendirme dönemleri, kurumsal ihtiyaçlara göre 6 ay ya da 1 yıl olarak önerilmiş; A,B,C ve D olmak üzere dört aşamalı başarı düzeyi esas alınmıştır.

Personelin "hedefleri", "görevleri" ve "yetkinlikleri" esas alınarak

çok yönlü değerlendirilmesi ve değerlendirme sürecinin "planlama", "izleme", "değerleme" şeklinde olması kurgulanmıştır.

Taslak Yönetmeliğe göre; başarı değerlendirmesine ilişkin hazırlanacak kurumsal sistemlerin, DPB'nin uygun görüşü ile yürürlüğe konulması gerekmektedir.

Türkiye İş Kurumu Personel Başarı Değerlendirmesi

Kamuda sicil sistemi kaldırıldıktan sonra 657 sayılı Kanun'un 122'nci maddesine eklenen hüküm ile DPB'nin taslak çalışmalarına uyum sağlanması, daha da önemlisi modern kamu yönetimi yaklaşımının, değişen ve gelişen İŞKUR'da da yakalanarak insan kaynaklarının etkin yönetilmesi için Mayıs 2017'de çalışmalara başlanmıştır.

Çalışmaları yürütmek üzere, her daire başkanlığından uzman temsilcilerin katılımı ile bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma grubu tarafından; daire başkanlıkları ve il müdürlüklerinin görüşleri alınmış, görüşler doğrultusunda aşağıdaki yol haritası belirlenmiştir.

Hazırlık	Akademik ve Bilimsel Araştırma Yapılması Birimlerden Görüş İstenmesi ve Birimlerden Gelen Görüşlerin Analizi Diğer Kamu Kurumlarındaki ve Özel Sektördeki Çalışmaların İncelenmesi Seçilmiş Ülke Uygulamalarının İncelenmesi Uzman / Akademisyen Desteği Alınması
Altyapı Uyumlaştırma	İş - Görev Tanımları ile İlgili Mevzuat İncelemesi Mevzuattaki Sorunların Analizi Mevcut Personel Durumunun Analizi Saha Çalışması İş - Görev Tanımlarının Tamamlanması
Taslak Model Oluşturma	Kurum Gereklerine Uygun Taslak Model Çalışılması Taslak Modelin Görüşe Açılması ve Çalıştay Yapılması Görüşler Doğrultusunda Taslak Model Revizyonu
Pilot Uygulama	Pilot Uygulama Yapılması Pilot Uygulamadaki Aksaklıkların Tespiti Pilot Uygulamadaki Aksaklıklara Çözüm Üretilmesi Pilot Uygulama Doğrultusunda Modelin Tamamlanması
Değerlendirmeye Geçiş	Bilgi İşlem Alt Yapısının Oluşturulması Personel Eğitim ve Seminer Çalışmaları Değerlendiricilerin ve Değerlendirilenlerin Eğitimi Tüm Birimlerde İlk Uygulamanın Yapılması
İzleme, Geri Bildirim ve Sistem Geliştirme	Geri Bildirimlerin Değerlendirilmesi Geri Bildirimler ve Meydana Gelen Değişikliklere Uygun PBDS'nin Geliştirilmesi

Oluşturulan yol haritası çerçevesinde çalışmalar yürütülmekte olup, ikinci aşamanın sonuna gelinmiştir. Bu doğrultuda; akademik ve bilimsel araştırma sonucu rapor hazırlanmış, birimlerden gelen görüşler analiz edilmiş, DPB başta olmak üzere konuyla ilgili kamu kurumlarıyla görüşülmüş, başarı değerlendirmesi yapan kurumsal özel sektör firmaların sistemleri incelenmiş, tüm personele dönük beklenti anketi uygulanmış, İstanbul İl Müdürlüğü ve Hizmet Merkezleri yöneticileri ile görüşülmüştür. Hâlihazırda merkez ve taşra görev tanımları ile personel analizi çalışılmakta olup, saha çalışmalarının yapılması akabinde Taslak Model Oluşturma aşamasına geçilmesi planlanmaktadır. Taslak model oluşturulduktan sonra çalıştay ve diğer yöntemlerle alınan görüşler sonucu taslak model tamamlanarak pilot uygulama yapılması, pilot uygulamadan elde edilen tecrübelerle bilgi işlem altyapısının oluşturulması ve eğitimler sonrası tüm birimlerde uygulamaya geçilmesi hedeflenmektedir. Uygulamaya geçiş sonrası da izleme ve geri bildirimlerle sistemin sürekli geliştirilmesi öngörülmektedir.

Çalışmalar devam etmekle birlikte, gelinen aşamada, İŞKUR'da oluşturulması planlanan başarı değerlendirme sistemi temelde şu kıstasları esas almaktadır:

- Kurumsal etkinlik ve verimliliğin yanı sıra personelin bireysel gelişimine katkı sunmak
- Kurumsal hedefler ve mevzuatla uyumlu olmak
- Adil, nesnel, saydam, açık, belirli, katılımcı,

işlevsel ve uzlaşmaya dayalı olmak

- Ödül-gelişim-yaptırım sistemleri ile ilişkilendirilmek
- Her kademedeki (ast-üst) personeli kapsamak
- Çok yönlü (360⁰) değerlendirmeye dayanmak, başarısı değerlendirilenin etkileşimde olduğu tüm aktörleri (çalışma arkadaşları, ast, üst, hizmet alan, temas kurulan) değerlendirici olarak sisteme katmak
- Personelin işteki başarısının yanı sıra, kişiler arası iletişim becerilerini de ölçebilmek
- Gelişim ve değişime açık olmak, sürekli yenilenmek, bürokratik uygulamalara dönüşmemek
- Personelin "hedefleri", "görevleri", "yetkinlikleri" ve "vatandaş memnuniyeti" esas alınarak çok yönlü değerlendirme yapmak
- "Planlama", "izleme", "değerleme" döngüsünü sağlıklı işletmek

AKADEMİK ÇEVRELERCE; LİYAKAT SİSTEMİNDEKİ AKSAKLIKLAR, HİZMET HİYERARŞİSİNİN BOZULMASI, ÜCRET YELPAZESİNDEKİ BOZUKLUKLAR, İŞ MEMNUNİYETSİZLİĞİ, DÜZENSİZLİK TÜRKİYE'DE KAMU YÖNETİMİNDEKİ ETKİNSİZLİK VE VERİMSİZLİĞİN KAYNAĞI OLARAK GÖRÜLMEKTEDİR.

İnsan kaynaklarının etkin yönetilmesi çalışmaları kapsamında iyi kurgulanmış bir başarı değerlendirme sistemi ile şu çıktıların elde edilmesi hedeflenmektedir:

- Her türlü insan gücü planlaması için personel envanteri
- Personel eğitim gereksinimleri
- Terfi ve nakiller ile ödül ve ceza mekanizmalarında kullanılacak adil değerlendirme kıstasları
- Yöneticiler ve personel arasında sağlıklı işleyen bir geribildirim mekanizması
- Çalışmaların aksayan yönlerinin görülmesi ve geliştirilmesi için bilgi havuzu
- İş disiplini ve yeterlilikten uzak personele dönük özel tedbirler
- Vatandaşa etkin hizmet sunumu için geliştirilmiş personel ve Kurum performansı.

Dipnotlar

1 Akçakaya, Murat; "Kamu Sektöründe Performans Yönetimi ve Uygulamada Karşılaşılan Sorunlar", Karadeniz Araştırmaları, Sayı 32, s.172, 2012.

2 Köseoğlu, Özer ve Şen, Mustafa Lütfi; Kamu Sektöründe Performans Yönetimi: Politikalar, Uygulamalar ve Sorunlar Akademik İncelemeler Dergisi (Journal of Academic Inquiries) Cilt/Volume: 9, Sayı/Issue: 2, 2014, s.113-116

3 Bilgin, K.U.; "Kamuda Ölçülebilir Denetime Hazırlık: Performans Yönetimi", Sayıştay Dergisi, Sayı: 65 (özel), 2007.

4 Şaylan, Gencay; Kamu Personel Yönetiminden İnsan Kaynakları Yönetimine Geçiş, http://tesev.org.tr/wp-content/uploads/2015/10/Kamu_Personel_Yonetiminden_Insan_Kaynaklari.pdf ,2000, s.11

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMA KAZANDIRILMASI

58 İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE 2018 YILINDA ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA AĞIRLIK VERECEĞİZ
ZAHİDE YILDIRIM

62 KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ
ŞERİFE TÜRKER

69 GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE VE TÜRKİYE İŞ KURUMU ÇALIŞMALARI
SAVAŞ MERCAN - OĞUZHAN ÇAVDAR - EMRE YILDIZ

73 ESKİ HÜKÜMLÜ İSTİHDAMINDA İŞKUR
TUFAN KARA

78 DESTEKLİ İSTİHDAM
MERT ÖCAL

82 GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ KİŞİLERİN TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMU
GÜLER ÇUHADAROĞLU

86 UZUN SÜRELİ İŞSİZLER İÇİN KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ
NURAN TORUN ATIŞ

90 SOSYAL YARDIM YARARLANICILARININ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULAMALAR
ÖZKAN BOLAT - GİZEM DENİZ KAYATAŞ

94 AKTİF YAŞLANMA KAPSAMINDA TÜRKİYE
TUBA AKKAYA

98 TÜRKİYE'DE İŞ VE YAŞLILIK TÜRKİYE GERONTOLOJİ ATLASI (GEROATLAS) ÖRNEĞİNDE İŞ VE YAŞLANMA ÜZERİNE GERONTOLOJİK DEĞERLENDİRME
PROF. DR. İSMAİL TUFAN - ÖZLEM ÖZGÜR

103 TÜRKİYE'NİN ATALET DURUMUNDAKİ GENÇLERİ: NEİY
YRD. DOÇ. DR. NERGİS DAMA

108 ENGELLİ KAMU PERSONEL İSTİHDAMI GERÇEK BİR İSTİHDAM MI? SOSYAL YARDIM MI?
TURHAN İÇLİ

112 TÜRKİYE'DE GENÇ NÜFUSUN "NEET" ÇIKMAZI: NE İSTİHDAMDA NE EĞİTİMDEKİLER VE ÇIKIŞ YOLLARINA İLİŞKİN AB'DEN ÖRNEKLER
YRD. DOÇ. DR VOLKAN IŞIK

118 SOSYAL YARDIMLAR VE İSTİHDAM BAĞLANTISI
HİKMET ÇETİN

İŞSİZLİKLE MÜCADELEDE 2018 YILINDA ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARA AĞIRLIK VERECEĞİZ

Toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde istihdamın önündeki engelleri kaldırmak, özel olarak yoğunlaşmamız gereken alanlarda politikalar üretmek ve hayata geçirmek adına kamu istihdam kurumumuz İŞKUR'a büyük görev düşmektedir.

ZAHİDE YILDIRIM
BASIN, YAYIN, TANITIM BİRİMİ KOORDİNATÖRÜ

Gelişmiş ve gelişmekte olan tüm ekonomileri derinden etkileyen ve gelecekte daha da etkileyeceği öngörülen 4. Sanayi devriminin yaşandığı günümüzde işgücü piyasaları açısından önemli değişikliklerin yaşanacağı muhakkaktır.

Demografik fırsat penceresi olarak tabir ettiğimiz ülke nüfusu içerisinde yoğun olan genç nüfusun üretime katılarak, sürdürülebilir büyümenin yakalanması yolunda avantajlara sahip olan ülkemizin 4. Sanayi devrimini her yönden hazır bir şekilde karşılaması önem arz etmektedir.

Bu yaklaşımdan hareketle toplumun tüm kesimlerini kapsayacak şekilde istihdamın önündeki engelleri kaldırmak, özel olarak yoğunlaşmamız gereken alanlarda politikalar üretmek ve hayata geçirmek adına kamu istihdam kurumumuz İŞKUR'a büyük görev düşmektedir.

Diğer vatandaşlarımıza göre işgücü piyasasına girmekte zorluklarla karşılaşan kadınlar, gençler, engelliler, eski hükümlüler, sığınmacılar ve mülteciler, sosyal yardım yararlanıcıları ve uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren kişilerin istihdam yolundaki kısıtlılıklarını kaldırmak adına yapılan çalışmalar ve teşvik politikalarını 2018 yılında da sürdüreceğiz.

Aralık ayı içerisinde Cumhurbaşkanımızın himayelerinde gerçekleştirmiş olduğumuz "İstihdam Şûrası" kapsamında düzenlenen "İstihdam ve Kariyer Kongresi" ile sosyal diyalog anlamında önemli bir görüntü sergilenmiş; akademisyenler, STK'larımız ile çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarının değerli temsilcileriyle kapsayıcı politika başlıkları üzerinde değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Kongrede, özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına girişlerinin önündeki engellerin kaldırılması ve istihdamlarını kolaylaştırıcı tedbirler ana odak noktası olarak belirlenmiş ve kongre; "Eğitimden İş Hayatına Geçiş" ana temasıyla toplanmıştır. Kongre, " Sanayi 4.0 ve İşgücünün Dijitalleşmesi", "Engelli Bireylerin Eğitim ve İstihdamına Yönelik Yeni Yaklaşımlar", "Kadın İstihdamının Önündeki Engellerin Kaldırılmasına Yönelik Öneriler", "Genç İstihdamı ve NEET" başlıkları altında gerçekleştirilmiştir.

Şüphesiz 2018 yılı yapacağımız çalışmalar neticesinde işsizlikle mücadele yolunda özel politika gerektiren gruplara odaklanılan bir yıl olacaktır.

Sayın Cumhurbaşkanımızın 2017 yılında başlatmış olduğu Milli İstihdam Seferberliği; işverenlerimiz ve çalışanlarımızın ele ele vermesi ile meyvelerini vermiş ve 1,5 milyon ilave istihdam oluşturarak bir rekora imza atılmıştır. İşverenlerimizin samimiyetle vermiş olduğu bu destek ekonomimizin 2017 yılı 3. çeyreği sonunda % 11,1'lik büyüme ile harcanan çabaların boşa çıkmadığını gözler önüne sermiştir.

Milli İstihdam Seferberliğinin devamı olarak gerçekleştirilen İstihdam Şûrası ile Milli Seferberliğin ikinci fazı başlatılmış ve bu çerçevede istihdam teşviklerinin kapsamı genişletilerek özel politika gerektiren grupları kapsayıcı şekilde desteklere devam edileceği bizzat Cumhurbaşkanımız tarafından müjdelenmiştir.

Bu kapsamda işverenlerimizin 3 yıllık planlamalarını yapmaları açısından 31.12.2020 yılına kadar uygulanacak olan "İlave İstihdam Teşviki" kapsamında özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan 18-25 yaş arası gençler, kadınlar ve engelliler 12 aya ilave olarak teşvikten 6 ay daha fazla yararlanabilecektir.

2018 yılında yürürlüğe girecek olan "Bir Senden Bir Benden Teşviki" kapsamında imalat sektörü faaliyet gösteren küçük esnaf ve ticaret erbabımız 18-25 yaş gençlerimizle buluşturulacak ve gençlerimizi istihdam yolunda ücret ve sosyal güvenlik primlerinin bir ay işverenimiz-bir ay devletimiz tarafından karşılanması sağlanacaktır.

Aktif işgücü politikalarının istihdama dönüşmesi maksadıyla uyguladığımız en önemli programlardan birisi olan işbaşı eğitim programlarında 4. sanayi devriminin zorunlu kıldığı dönüşümü gerçekleştirerek; geleceğin önemli mesleklerinden olan siber güvenlik, yenilenebilir enerji, bulut bilişim ve kodlama gibi mesleklere 18-29 yaş gençlerimizi yönlendirerek 9 aya kadar değişen sürelerde günlük 75 TL cep harçlığı ile bu gençlerimizin iş başında meslek öğrenmelerini teşvik edeceğiz. Bunun yanı sıra 2018 yılından itibaren 18-25 yaş arası kısmi zamanlı çalışan öğrencilerin yetim aylıklarının kesilmemesi sağlanarak desteklenecektir.

Engelli vatandaşlarımızı istihdam yolunda desteklediğimiz engelli hibe desteğini 2018 yılında 36 bin TL'den 50 bin TL'ye çıkararak desteklemeye devam edeceğiz.

Yine 2018 yılından itibaren 2 yıl boyunca hayata geçirilmesi öngörülen Genel Kurul Çalışma Komisyonunun hazırladığı ve İŞKUR'un çalışmalarına yön verecek, özel politika gerektiren gruplara yönelik politikaların da yer aldığı 55 öneri oybirliğiyle kabul edilmiştir. Sosyal tarafların görüşlerine kapsamlı bir şekilde yer verilen İŞKUR Genel Kurulu sosyal diyalog örneği sergilemesinin yanı sıra özel politika gerektiren grupların işgücü piyasası politikaları bakımından odak noktası olduğunun da önemli bir göstergesidir.

İşgücü piyasasının hızla değişen ihtiyaçlarına kapsayıcı politikalar ile cevap verebilmek için önümüzdeki dönemde de **danışmanlık hizmetlerinde yenilikçi yaklaşımlarımızı sürdüreceğiz.**

İş arayan veya işlerini değiştirmek isteyen vatandaşlarımıza, üretim ve hizmet kapasitesini korumak ve geliştirmek adına işgücü talebinde bulunan işverenlerimize, meslek seçimi aşamasında işgücü piyasası dinamiklerini değerlendirmek isteyen öğrencilerimize sunduğumuz ***danışmanlık hizmetlerini***; genel danışmanlık yaklaşımından özelleştirilmiş danışmanlık hizmetlerine geçerek vatandaş odaklı hizmet anlayışına dönüştürüyoruz.

Bu kapsamda Aralık ayı içerisinde pilot çalışmasını üç hizmet birimimizde başlatmış olduğumuz "Nitelikli Danışmanlık Modeliyle" vatandaşlarımızı işgücü piyasasından uzaklıklarını dikkate alan bilimsel yöntemlerle profil gruplarına ayırıyor ve danışmanlık hizmetlerini bu kapsamda özelleştiriyoruz. Bu modelin bir parçası olarak İş ve Meslek Danışmanlarımızı "iş arayan", "işveren" ve "meslek danışmanlığı", engelli bireylere danışmanlığa odaklanan "Engelli İş Koçluğu" ve hedef kitlesi özel gruplar olan "İş Kulüpleri" branşlarına ayırıyoruz. Böylece vatandaş odaklı ve daha nitelikli danışmanlık hizmetleriyle özel politika gerektiren vatandaşlarımızın istihdamı önündeki engellerin hızla kaldırılmasını hedefliyoruz.

Engelli bireylerimize yönelik politika ve projelerimizde yardım ekseninde bir bakış açısıyla değil, hakların sahiplerine teslim edilmesi anlayışıyla hareket ediyor ve teşvikler ile desteklemenin yanı sıra bir zihniyet dönüşümü gerektiren engelli politikalarımıza 2018 yılında ağırlık vereceğimiz **"Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması Projesi (Engelli İş Koçu Projesi)** ile öncülük ediyoruz.

Proje kapsamında **Engelli İş Koçluğu;** işgücü piyasasına girişte zorluk yaşayan ve dezavantajlı gruplardan biri olarak gösterilen engelli bireylerimizin kendi potansiyellerinin yardımcı araçlarla (iş ve meslek danışmanlığı, aktif işgücü piyasası programları, test merkezi ve araçları vb.) ortaya çıkarılması ve bu bireylerin toplumsal üretim sürecine dâhil edilerek kendi başlarına hayatlarını idame ettirmelerine destek olmak amacıyla hayata geçirilecek bir model olarak tanımlanmaktadır. Projenin öncelikli hedefi, engelli bireylerin geliştirilecek ölçme değerlendirme araçları ile çalışma potansiyellerinin ortaya çıkarılması ve engelli iş koçları tarafından uygun işe/mesleğe yönlendirilmesi ve sonrasında da işe uyum desteğinin sağlanmasıdır.

> ENGELLİ VATANDAŞLARIMIZI İSTİHDAM YOLUNDA ENGELLİ HİBE DESTEĞİNİ 2018 YILINDA 36 BİN TL'DEN 50 BİN TL'YE ÇIKARARAK DESTEKLEMEYE DEVAM EDECEĞİZ.

Antalya, Aydın, Bursa, Denizli, Eskişehir, Malatya ve Tekirdağ illerimizin pilot olarak seçildiği proje kapsamında; "Engellilerin çalışma kapasitelerini tespit edebilecek **ölçme ve değerlendirme araçlarını**n temin edilmesi", "İş ve Meslek Danışmanlarının alanda kullanacakları **Engelli Danışmanlığı Rehberinin** hazırlanması", "Seçilen pilot illerdeki yaklaşık **50** İş ve Meslek Danışmanına eğitimler verilerek **Engelli İş Koçu** olarak göreve başlatılması" ve "proje dönemi boyunca istihdam edilen engellilerin Engelli İş Koçları tarafından değişen sürelerle **işe uyumlarının takip edilmesi"** hedeflenmektedir.

"Bu Kulüpte İş Var!" sloganıyla çalışmalarına 2017 yılında başladığımız iş kulüpleri projesiyle temelde özel politika gerektiren gruplara küçük hizmet birimleriyle yoğun danışmanlık hizmetleri sunuyor, iş arama motivasyonu kazandırmayı ve yöntem desteği vermeyi amaçlıyoruz.

2017 yılında İş Kulüpleri hizmetinden toplam 1.326 kişi faydalanmıştır. Faydalanan gruplar arasında gençler

yoğunlukta olmak üzere kadınlar, engelliler, Suriyeli ve Iraklı göçmenler, sosyal yardım alanlar gibi işgücü piyasasında özel politika gerektiren gruplar olarak nitelendirilen iş arayanlar yer almaktadır.

İşgücü piyasasında teknolojik dönüşümü gerekli kılan 4. sanayi devrimine hazırlıklı olmak adına tüm mesleklerin beceri envanterlerinin çıkarılması ve işgücü piyasamızda "Beceri Açıklarımızın" tespit edilerek Aktif İşgücü Politikaları vasıtasıyla kapanması kapsamında bir proje başlatılmaktadır. Proje kapsamında öncelikli olarak yoğun bir şekilde eleman aranan mesleklerden başlamak üzere tüm mesleklerin beceri haritalarının çıkarılması ve eşleştirme sisteminin beceri temelinde dönüştürülmesi hedeflenmektedir.

Gençlerimizin ülkemizin üretim kapasitesine istihdam edilerek sunacakları katkıyı maksimum seviyeye çıkarmak maksadıyla eğitim-istihdam bağlantısını sağlayarak ne istihdamda ne de eğitimde olmayan (NEET) gençlerimizi tespit etmek, bu gruba özelleştirilmiş danışmanlık hizmetleri sunmak adına eğitim-istihdam veri tabanını İŞKUR bünyesinde kurulması için çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Bu sayede gençlerimizi eğitime ya da istihdama kazandıracak aktifleştirme politikalarını ve danışmanlık hizmetlerini geliştireceğiz.

Dergimizin bu sayısında da "özel politika gerektiren gruplara" dikkat çekmek ve bu grupların işgücü piyasasına entegrasyonları konusunda karşılaşılan sorunları tartışmak, çözüm önerilerini ele almak adına yer vermiş bulunmaktayız.

Toplumun her kademesinde kadının etkinliğini artırmak, çalışma hayatında fırsat eşitliğini sağlamak için önerilerin, fikirlerin ve tecrübelerin tartışıldığı platformların artırılmasının öneminin yanı sıra kadın istihdamını destekleyici politikalar büyük önem arz etmektedir. Nitekim kadınlar, çalışma hayatına ne ölçüde dâhil olurlarsa, ekonomi o ölçüde gelişimi, dinamizmi ve sürekliliği içinde barındırır. Bu kapsamda dergimizin bu bölümünde; özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan işgücü piyasasının önemli unsurlarından kadınlarımızın işgücüne katılımının önündeki engeller ve çözüm önerilerini tartışıyor, kadın istihdamının neden artırılması gerektiğine dikkat çekiyoruz. Eski hükümlülere, engellilere

ve gençlere yönelik İŞKUR faaliyetlerine yer veriyoruz. Sığınmacı ve mültecilerin işgücü piyasasına entegrasyonu konusundaki sorunları dile getirdiğimiz bölümde mevcut politika ve uygulamalarımızı değerlendiriyor, uzun süreli işsizlere yönelik sunulabilecek kamu istihdam hizmetlerini ele alıyoruz. NEET olarak işgücü piyasasında kavramsallaşan istihdamda veya eğitimde olmayan gençlerimize yönelik politikaları ele alarak AB örnekleriyle bu soruna çözüm arıyor, üst politika belgelerimizin ana eksenlerinden birisi olan sosyal yardım istihdam bağlantısını değerlendiriyoruz.

2023 yılı hedeflerine ulaşmak adına gerekli olan üretkenlik, yenilenme, her alanda kendimizi geliştirme misyonundan bize düşen, işgücü piyasasının kapsayıcılığını yakalayarak özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasının ve istihdamlarının önündeki engellerin hızla kaldırılması yolunda seferber olmaktır.

2016 yılında maruz kaldığımız hain darbe girişimine rağmen hızlı toparlanmanın ve coğrafyamızda gerçekleşen siyasi hareketliliğin getirdiği olumsuz etkilerin minimum seviyelere indirilmiş olmasının mutluluğu içerisinde vatandaş odaklı politika ekseninde 2023 hedeflerimizi ve güçlü Türkiye vizyonumuzu kararlılıkla sürdürüyoruz.

KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMININ ÖNÜNDEKİ ENGELLER VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

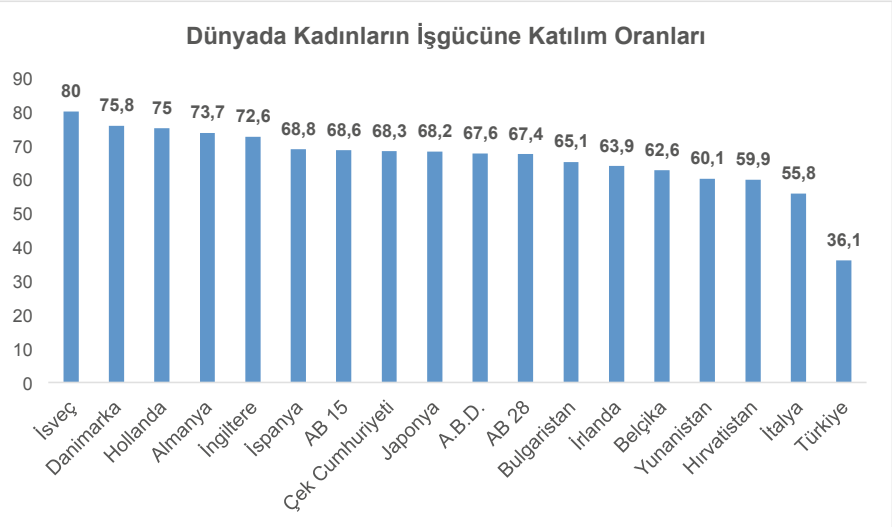
Toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına yansıması neticesinde işverenler tarafından belirli meslekleri belirli bir cinsiyetin yapamayacağına ilişkin varsayım ve algı sonucunda iş yaşamında da ayrımcılık oluşmaktadır. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır.

ŞERİFE TÜRKER
İSTİHDAM UZMANI

Neden Kadın İstihdamı?

Kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranlarının artması hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmayı sağlayan ve ülkede yoksulluğun azaltılmasında rol oynayan temel etkenlerden biridir. Kadınların iktisadi hayata katılımları, ülkeyi istihdamsız büyüme risklerinden uzaklaştırarak ekonomik büyümeye katkıda bulunmaktadır.

Ülkemizde işgücü piyasasında en dezavantajlı gruplardan biri olan kadınların durumları son 15 yıl içerisinde ciddi gelişmeler kaydetmiştir. Bu süreçte kadın istihdamını desteklemeye yönelik pek çok mevzuat değişikliği gerçekleşmiş ve kadın istihdamının gelişmesi konusunda önemli adımlar atılmıştır ve İŞKUR bu konudaki başat aktörlerden biri konumundadır. Ancak kadınların işgücüne katılımında hâlen AB ve OECD ülke ortalamalarının çok gerisinde yer aldığımız için geliştirilmesi gereken alanlar olduğu bir gerçektir.



Kaynak: EUROSTAT 2017 1. çeyrek

Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde işgücü piyasasında kadınlar lehine ciddi düzenlemeler bulunmakta ve bu düzenlemelerin sürekli geliştirildiği gözlenmektedir.
Kuzey Avrupa ülkeleri İskandinav Refah Modeli doğrultusunda 1990'lı yıllardan itibaren iş ve aile yaşamını uyumlaştırmaya yönelik politikalar uygulamıştır ve kadınların işgücüne katılmasının önündeki en büyük engel olan bakım hizmetleri konusunda kamu hizmeti yatırımı yapmışlardır. Bunun neticesinde bugün kadın istihdamı açısından en başarılı ülkelerin Kuzey Avrupa ülkeleri olduğunu söylemek mümkündür.

Kadının istihdamının artması ekonomiye olduğu kadar, topluma, haneye ve bireye de katkı sağlamaktadır. Ortalama olarak bir emeklinin giderlerinin karşılanması için yaklaşık dört sigortalının prim ödemesi gerekmektedir. Buna göre; tıp teknolojisinin gelişmesi sonucu insan ömrünün giderek uzadığı günümüz dünyasında sürdürülebilir ve büyüyen bir ekonomi kadın istihdamı olmadan mümkün değildir. Ayrıca konu ile ilgili 2013 yılında AB için yapılan bir araştırmada kadın ve erkek istihdam oranlarındaki 10 puanlık farkın 370 milyar avroluk ekonomik kayba yol açtığı belirtilmiştir. Bu rakam AB'nin GSYİH'nin yüzde 2,8'ine tekabül etmektedir. [1]

> KADIN İSTİHDAMININ ARTMASI, KADINLARIN EKONOMİK ANLAMDA BAĞIMSIZ OLMASI, ONURLU VE ÖZGÜR BİR HAYAT SÜRMESİ, HAYATININ KONTROLÜNÜ ELLERİNE ALMASI VE ÖZSAYGILARININ ARTMASI, ÜLKE EKONOMİSİNE KATKI YAPARAK KAYNAKLARDAN VE FIRSATLARDAN EŞİT ŞEKİLDE YARARLANMASI İÇİN ELZEMDİR.

Yapılan çeşitli araştırmalar kadınların erkeklere kıyasla, elde ettikleri gelirin daha büyük bir kısmını haneye ve çocuklara aktardığını göstermektedir. Bu da yoksulluğun engellenmesinde ve gelecek nesillerin nitelikli ve eğitimli olmasında etkili olmaktadır. Kadın istihdamının artması, kadınların ekonomik anlamda bağımsız olması, onurlu ve özgür bir hayat sürmesi, hayatının kontrolünü ellerine alması ve özsaygılarının artması, ülke ekonomisine katkı yaparak kaynaklardan ve fırsatlardan eşit şekilde yararlanması için elzemdir.

Bunların yanında kadın istihdamının bir işyerindeki diğer çalışanları ve genel olarak işyeri atmosferini olumlu etkilediği bilinmektedir. İŞKUR'da görevli İş ve Meslek Danışmanlarımızın işverenlerden aldığı geri bildirimlere göre, kadın işçi çalıştırmaya başlayan işverenler kadın çalışanların varlığının artmasıyla birlikte erkek çalışanların mesai saatlerine ve işlerine daha fazla özen gösterdiklerini, kişisel bakımlarına dikkat ettiklerini, işyerinde yaşanan uyuşmazlıklarda daha önceleri uygun olmayan söz ve davranışlar ile sonuçlanan durumların sona erdiğini ve kişilerin hâl ve tavırlarına daha fazla dikkat ettiklerini, işyerinin kadın çalışanlardan olumlu etkilendiğini iletmişlerdir.

Kadınların İşgücü Piyasasına Katılmasının Önündeki Engeller

Kadınların işgücü piyasasına katılmasının önündeki engellerden en sık karşılaşılanlar aşağıdaki şekilde sıralanabilir.

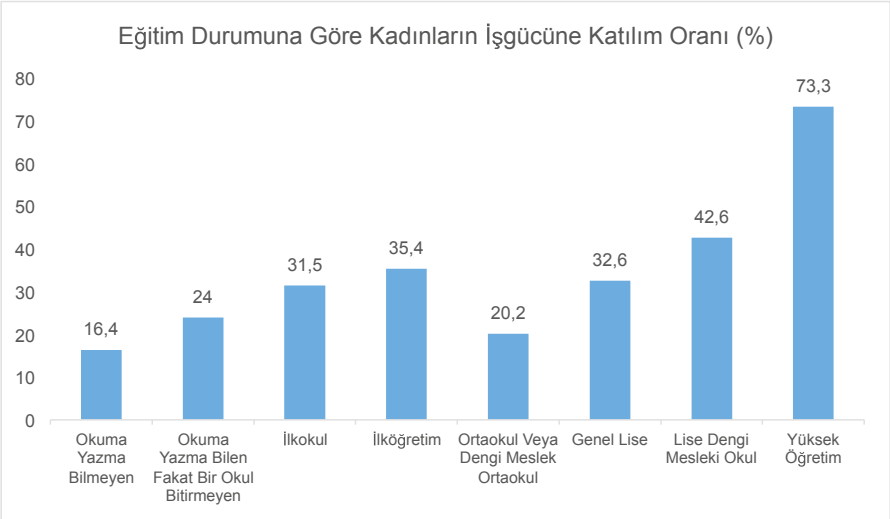
- Toplumsal cinsiyet rolleri
- Kırdan kente göç
- Temel ve mesleki eğitim yetersizliği
- Kayıtdışılık ve olumsuz çalışma şartları
- Aile ve iş yaşamını uyumlaştırıcı tedbir ve düzenlemelerin yetersiz oluşu

Toplumsal Cinsiyet Rolleri: Kadınların işgücü piyasasına katılmalarını engelleyen en önemli unsurdur. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın ve erkeklerin özel yaşamlarında ve iş yaşamlarında yüklenecekleri sorumlulukların neler olması gerektiğine yönelik varsayımlardan yola çıkarak tayin edilen bir kavramdır. Örneğin; erkeklerin teknik beceri gerektiren işlerde, kadınların ev işlerinde daha başarılı olduğu varsayımı gibi... Toplumsal cinsiyet rollerinin iş hayatına yansıması neticesinde işverenler tarafından belirli meslekleri belirli bir cinsiyetin yapamayacağına ilişkin varsayım ve algı sonucunda iş yaşamında da ayrımcılık oluşmaktadır. Örneğin, kadın marangoz olmaz, erkek anasınıfı öğretmeni olmaz gibi... Bu durumla kadınlar daha çok karşılaşmaktadır ve böylece kadınların işgücü piyasasındaki seçenekleri kısıtlanmakta ve işgücü piyasasına girişleri zorlaşmaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri zamana ve mekâna göre değişebilir. Örneğin günümüzde, erkeklerin daha fazla ev içi sorumluluk alması ve çocuklarıyla nitelikli zaman geçirmeleri yaygındır.

Kırdan Kente Göç: Tarımsal çözülmeyle birlikte gelen kırdan kente göç, kadınların üretimden çekilmeleri ve ev hayatına mahkûm olmaları ile sonuçlanmıştır. Tarımsal üretimde çalışırken, tarımdaki kayıtdışılığın yaygın olması sebebiyle çoğu kadın ücretsiz aile işçisi olarak istihdamda yer almıştır. Ancak kent hayatı, toplumsal cinsiyet rolleri üzerinde belirleyici olmuş, eğitim seviyesi düşük olan kadınların istihdama katılımı söz konusu olmazken eğitim seviyesi düşük erkekler beden işçisi olarak istihdama katılmışlardır. Bu bağlamda, ekonomik faaliyetler erkeğe, ev işleri ise kadının sorumluluğuna terk edilmiştir.

Temel ve Mesleki Eğitim Yetersizliği: Erkek çocukların eğitiminin kız çocukların eğitiminin önünde tutulması söz konusu olabilmektedir. Bu da, kadınların işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan temel ve mesleki becerilerinin yetersiz olması sonucunu doğurmaktadır. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne katılım oranları da artmaktadır. Yüksek öğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelerdeki kadınların işgücüne katılım oranları ile paralellik göstermektedir.

Kayıtdışılık ve Olumsuz Çalışma Şartları: Kayıtdışılık ve olumsuz çalışma şartlarının bir ülkede yüksek olması bütün çalışanları olumsuz etkilemekte ancak özellikle kadınların işgücü piyasasına girişlerini daha



Kaynak: TÜİK Ekim 2017

fazla zorlaştırmaktadır. Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri sebebiyle üstlenmek zorunda kaldıkları sorumlulukların fazla olması, onları iş hayatında kısmi süreli veya güvencesiz işlerde çalışmaya itmekte, kimi zaman eğitimli kadınların dahi kariyerine odaklanmasını engellemektedir. Ayrıca düşük ücret seviyeleri, örneğin çalışma sebebiyle bakım hizmetini satın almak zorunda kalacak bir kadın için çalışmasının marjinal maliyetini de düşürdüğünden belirli bir ücret seviyesinin altında ve uzun mesai saatleri ile çalışmaları gerektiğinde çalışmamayı tercih etmektedirler. Bunun yanı sıra yeterli iş sağlığı güvenliği önlemlerinin alınmamış olması, kadınların doğurganlığı ve anne bebek sağlığı üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmekte, güvenlik kaygısı nedeniyle kadınların iş ararken ulaşım ve güvenlik imkânlarında daha seçici olmalarına

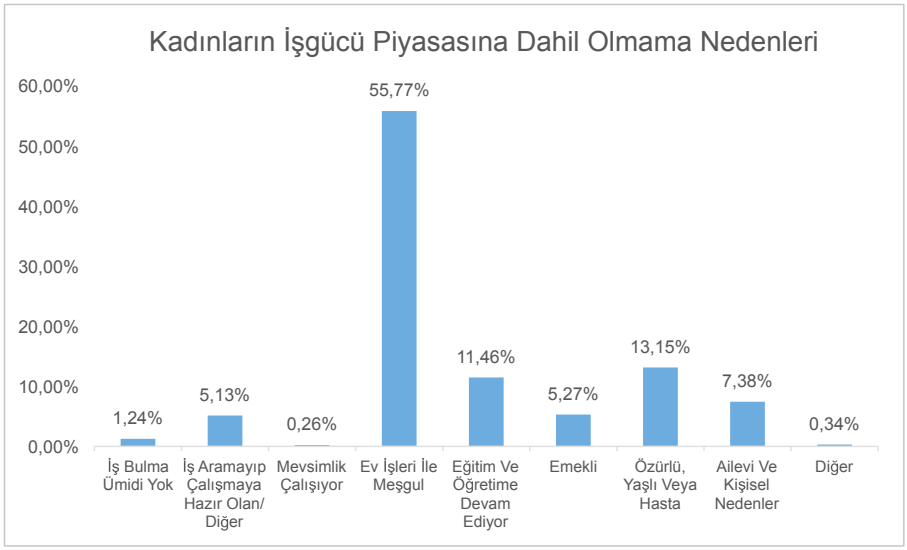
ÖZEL SEKTÖR İŞVERENLERİNİN VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİNİN DE BU KONUYU SAHİPLENMESİ VE BU KONUDA ÇALIŞMALARDA BULUNMASI ÇOK ÖNEMLİDİR.

yol açabilmektedir. Bunlar da kadınların işgücü piyasasındaki seçeneklerinin kısıtlanmasına yol açan diğer etkenlerdir.

Aile ve İş Yaşamını Uyumlaştırıcı Tedbir ve Düzenlemelerin Yetersiz Oluşu: Bu husus işgücü piyasasında hem kadınları hem erkekleri olumsuz etkileyen en önemli etkendir. Toplumların devamı için aile kavramı vazgeçilmezdir. Ancak kişilerin iş ve aile sorumlulukları arasında tercih yapmaya itilmesi hem ülkenin ekonomisi ve hem de toplumsal yapısı üzerinde onarılamaz sorunlara yol açabilmektedir. Bugün Avrupa ülkelerinde yaşanan nüfus azalması ve yaşlanan nüfus sorunu, zamanında uygulanan yanlış uyumlaştırma politikalarının bir sonucudur. Üretimi birinci sıraya aileyi ikinci plana iten yaklaşımlar, bireylerin aile kurma ve çocuk sahibi olma tercihlerini olumsuz etkilemiştir ve şu anda toplumda oluşan bu hasarın tamiri için yüksek bütçelerle büyük projeler ve uyumlaştırma mekanizmaları harekete geçirilerek oluşan hasar tamir edilmeye çalışılmakta, bireylerin daha fazla çocuk sahibi olması teşvik edilmektedir.

Günümüz ekonomik yapısı içerisinde bir ülkenin tam tersi şekilde aileyi birinci sıraya ekonomiyi ikinci sıraya itme lüksü de bulunmamaktadır. Tarihin başlangıcından beri büyük savaşlar ve insan müdahalesi haricinde kadın erkek nüfusu yaklaşık yarı yarıya olagelmiştir. Bu bağlamda, çalışabilir durumdaki nüfusun yarısının ekonominin dışında bırakılması, ekonomik ve sosyal güvenlik anlamında bağımlı nüfus hâline gelmesi, ekonomiyi olumsuz etkilemektedir. TÜİK verilerine göre ülkemizde kadınların işgücü piyasasına dahil olmamasının en önemli nedeni ev işleri ile meşguliyet

olarak belirtilmiştir. İşgücü piyasasına katılmayan kadınların yarısından fazlası (11 milyon kadın) bu gerekçe ile katılmamaktadır. Öyleyse ülkemizde kadın istihdamını artırmak için çalışmak isteyen kadınları işi ve ailesi arasında tercih yapmaya zorlayan sistemin iyileştirilmesi, iş ve aile yaşamını uyumlaştıran politikaların hayata geçirilmesi gerekmektedir.



Kaynak: TÜİK Ekim 2017

Neler Yapıldı?

Kadın istihdamı ile ilgili son yıllarda almış olduğumuz mesafe gerçekten başarılıdır. AB ülkeleri ile kıyaslandığında 2007-2016 yılları arasında **Türkiye kadınların işgücüne katılımını, kadın işgücünü ve kadın istihdamını artırmada** ilk sıralarda yer almıştır. Kurum olarak kadın istihdamı konusunda İŞKUR üzerine düşen büyük sorumluluğun farkındadır ve var gücüyle bu alanda çalışmalarını sürdürmektedir.

İŞKUR'un kadınlara yönelik hizmetlerinden belki de en önemlisi, istihdam teşviklerinin finansmanıdır. "Kadın, Genç Mesleki Yeterlilik Teşviki" kapsamında işverenler 12 aydan 54 aya kadar değişen sürelerle desteklenmektedir. Bunun yanı sıra "İlave İstihdam Teşviki" ve "İşbaşı Eğitim Programı Teşviki" hem kadınların hem de erkeklerin istihdamını teşvik etmek üzere finanse edilmektedir.

İŞKUR, açık iş taleplerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetmek adına işe yerleştirmede cinsiyet ayrımını ortadan kaldırmaya yönelik bir genelge yayınlayarak, işverenlerin cinsiyetle ilgili tercih belirtmesi uygulamasına son vermiş, işgücü taleplerinde işgücü istem formunda yer alan "işçinin cinsiyetine" ilişkin ibareyi uygulamadan kaldırmıştır. Ayrıca, İl Müdürlüklerimizden özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım yapılamayacağı konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir.

2014 yılında Toplum Yararına Programlar (TYP) Genelgesinde yapılan değişiklikle kadınlar, engelliler, eski hükümlüler, 35 yaş üstü bireyler, terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralananlar TYP'den öncelikli olarak yararlandırılmaya başlanmıştır. Öyle ki; başvurular arasındaki söz konusu dezavantajlı gruplar programa alınmadan, diğer kişiler programa dâhil edilememektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının yıllık olağan dört toplantılarının en az birinde kadın istihdamı konusunda çalışan sosyal tarafların da katılımıyla, kadın istihdamı gündemiyle toplanması uygulaması hayata geçirilmiştir.

İŞKUR'un kadın işe yerleştirme sayısı 2002 yılından itibaren 1 milyon 749 bin 501 kadın İŞKUR tarafından işe yerleştirildi. 2017 yılında ise 357 bin 210 kandın işe yerleştirilerek bir önceki yıla göre %44,6'lık bir artış sağlandı. Her geçen dönem işe yerleştirilen kadınların, toplam işe yerleştirme rakamlarının içinde daha fazla oranda yer bulmaya başlaması kadın istihdamı üzerine İŞKUR'un daha fazla odaklandığına işaret etmektedir.

Aktif işgücü programlarımızdan ve iş ve meslek danışmanlığı hizmetlerimizden kadınların daha fazla yararlanması için tüm imkânlar seferber edilmiştir. 2014/1 sayılı Özel

Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge kapsamında kadınların ve diğer dezavantajlı grupların Kurumumuz hizmetlerinden daha etkin yararlanması hedeflenmiştir. 2002 yılında İŞKUR mesleki eğitim kurslarına katılanların yüzde 38'i kadın iken 2017 yılında bu rakam yüzde 69'a yükselmiştir. İşbaşı eğitim programları katılımcılarının ise yaklaşık olarak yarısını kadınlar oluşturmaktadır.

İŞKUR'a başvuran kadınlarımıza Kurumumuz İş ve Meslek Danışmanları aracılığıyla bireysel danışmanlık hizmeti verilmektedir. 2008-2017 yılları arasında kadın danışanlar ile 5 milyondan fazla bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.. Ayrıca kadın sığınma evlerinde bulunan kadınlara da belirli dönemlerde iş arama becerileri eğitimi verilmektedir. Bu kapsamda 2017 yılında kadın sığınma evinde bulunan 764 kadına söz konusu eğitim verilmiştir ve 2014 yılından bu yana yaklaşık 2 bin kadın ile irtibat kurulmuştur.

> KADIN İSTİHDAMI KONUSUNDA SON ON YILDA KAT EDİLEN MESAFE ÇOK ÖNEMLİ OLMAKLA BİRLİKTE BU İVMENİN DEVAM EDEBİLMESİ BUNDAN SONRA UYGULANACAK POLİTİKALARA BAĞLIDIR.

İŞKUR, gerek uluslararası örgütlerle gerek yurtiçinde bulunan sosyal taraflarla uzun yıllardır kadın istihdamı alanında çeşitli projeler uygulamıştır ve uygulamaya devam etmektedir. Bunlardan en bilineni "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" 2009-2012 yılları arasında uygulanmıştır. İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile işbirliği içinde yürütülen *"Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi"* ile Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı (GTHB) ve Türkiye Jokey Kulübü Derneği At Yetiştiriciliği ve Yarışları İktisadi İşletmesi (TJK) işbirliğinde yürütülen *"Kırsalda Kadın Seyisler Yetişiyor"* projesi uygulanmaya devam etmektedir.

Çözüm Önerileri?

İş ve aile yaşamını uyumlaştıran tedbirler hayata geçirilerek kadınların çifte yükü azaltılmalı, çocuk ve yaşlı bakım hizmetleri yaygınlaşmalı, toplumsal cinsiyet rolleri üzerindeki algı değiştirilerek cinsiyetler arasındaki iş paylaşımı dengeli olmalıdır.

Kadınların istihdama katılımı genel olarak zor olmakla birlikte, hane reisi kadınlar, bekâr ebeveynler, engelli kadınlar, göçmen kadınlar, doğum izni sonrası işgücü piyasasına katılacak kadınlar gibi

spesifik kadın gruplarına özel düzenlemeler hayata geçirilebilir. Ancak bunun için öncelikle kurumlar arasında istatistiksel işbirliği imkânları geliştirilerek iş arayanlar hakkında sosyal konularda da veri (kaç yaşında çocukları olduğu, bekâr ebeveyn olup olmadıkları, vb.) temin edilmelidir. Bu sayede daha derinlemesine analiz yapılarak bu kişilerin ihtiyaçlarına yönelik özel politikalar geliştirilebilir.

Aktif işgücü programlarında ve teşvik mekanizmalarında erkek ağırlıklı mesleklerde kadınların yetiştirilmesi ve istihdamı hususu gözetilmeli, kadınların iş hayatında daha fazla sektörde ve pozisyonda yer alması temin edilmeye çalışılmalıdır.

Bir yandan kadın istihdamını ve işgücüne katılım oranlarını artırırken bir yandan da gelişmiş ülkelerdeki gibi cinsiyet temelli ücret açığına yol açmamaya dikkat etmek gerekmektedir. Bu sebeple kontrollü politikalar uygulanarak kadınların ve erkeklerin piyasada fırsat eşitliğine sahip olabileceği şekilde nitelik kazandırma çalışmaları yürütülmelidir.

Son yıllarda kadınların, çalışma hayatına büyük oranda katılması ve daha aktif rol alarak girişimcilik faaliyetlerinde bulunmaları, gelişen ekonomiler için stratejik bir öneme sahiptir. Çünkü iş dünyasında başarılı olmanın, kullanılmayan potansiyeli etkin hâle getirmenin ve yeni iş alanları oluşturmanın yolunun girişimciliğin teşvik edilmesinden özellikle de kadın girişimciliğini teşvik etmekten geçtiği aşikârdır.

Güvenceli esnek çalışma biçimleri yaygınlaştırılarak bireylerin istihdam seçenekleri çoğaltılmalı ve erkek kadın fark etmeksizin kişiler iş aile yaşamı arasında seçim yapmak zorunda bırakılmamalıdır.

Özel sektör işverenlerinin ve işveren örgütlerinin de bu konuyu sahiplenmesi ve bu konuda çalışmalarda bulunması çok önemlidir. İşverenler mevzuatta belirtilen kadınların doğum ve emzirme izinlerine hassasiyet göstermeli, işyerlerinin iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini eksiksiz sağlamalı, kreş uygulamasını bir külfet olarak değil hem erkek hem de kadın çalışanlar için doğal bir ihtiyaç olarak görmeli ve kreş yükümlülüklerini yerine getirmeli ve mümkünse bu hizmeti işyerine yakın bir konumda sağlamalıdır. Bunun yanı sıra özellikle vardiyalı çalışan veya ulaşım imkânları az olan işyerlerinin servis sağlaması kadın istihdamı açısından önem arz etmektedir.

Avrupa ülkelerinde ve ülkemizde de kamuda uygulanan daha uzun süreli ücretsiz doğum izni hakkı ve ücretsiz izni isterse babanın kullanabilmesi uygulaması özel sektör için de hayata geçirilmelidir.

Kamu ilanlarında olduğu gibi özel sektör ilanlarında da cinsiyet belirtilmemesinin zorunlu hâle getirilmesi farkındalık açısından önemli olacaktır.

Birçok Avrupa ülkesinde uygulandığı gibi ilk etapta kamu kurum ve kuruluşlarından, sivil toplum kuruluşlarından ve kurumsal şirketlerin yönetim kurullarından başlamak üzere kota sistemine geçilerek kadın yönetici sayısının artması için çalışılabilir.

Bilindiği gibi ülkemizde eşi çalışmayan kişilere daha yüksek asgari geçim indirimi uygulanmaktadır. Bu uygulamaya son verilerek kadın ve erkeğin birlikte çalıştığı ailelere asgari geçim indirimi yoluyla teşvik verilebilir. Bu miktar oldukça cüzi olmakla birlikte farkındalık açısından önemli olacağı öngörülmektedir.

Kadın istihdamı konusunda son on yılda kat edilen mesafe çok önemli olmakla birlikte bu ivmenin devam edebilmesi bundan sonra uygulanacak politikalara bağlıdır. Sosyokültürel bakış açısı konusunda tedbirler almak ekonomik tedbirler almak kadar kısa vadede sonuç vermemektedir ancak kadın istihdamı konusunun bir günde çözülmeyecek uzun vadeli bir süreç olduğunun bilinciyle planlı bir şekilde hayata geçirilecek politikalarla ülkemizin dünyada başarılı bir konuma geleceğine inancımız tam olmalıdır.

Dipnotlar

1 https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1638en_1.pdf

GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELE VE TÜRKİYE İŞ KURUMU ÇALIŞMALARI

Genç işsizliği ile mücadele politikalarının, ülkelerin gelişmişlik ve ekonomik düzeyleri ile ihtiyaçlarına göre şekillendiği görülmekle birlikte, konuyla ilgili pek çok ülkede bütüncül bir politika setinin uygulandığı görülmektedir.

SAVAŞ MERCAN
İSTİHDAM UZMANI

OĞUZHAN ÇAVDAR
İSTİHDAM UZMANI

EMRE YILDIZ
İSTİHDAM UZMANI

Genç İşsizliği

Emek arz eden bireyin üretim sürecine katılması olarak tanımlanabilen istihdam; günümüzde bireyin üretime katılmasının ötesinde topluma uyum sağlayabilmesi ve yoksulluk riskinden sürdürülebilir olarak kurtulabilmesi için en önemli unsur olarak görülmektedir. Bu doğrultuda refahın artırılması için işsizliğin azaltılması pek çok ülkede sosyal politika gündeminin ilk maddesini oluşturmaktadır.

İşsizlik; birey, toplum ve ekonomi açısından pek çok soruna yol açmakla birlikte özellikle gençlik döneminde yaşanan işsizlik, bireyi hayatı boyunca etkileyecek olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Genç işsizliğine ilişkin bir diğer önemli nokta ise neredeyse tüm dünyada genç işsizliğinin genel işsizlik oranının iki katı düzeyinde seyretmesidir. Bu doğrultuda genç işsizliği sonuçları ve boyutları açısından önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Genç işsizliğinin nedenleri ise genel işsizliğe yol açan sebeplerin yanı sıra eğitimden iş hayatına geçişte yaşanan sorunlar, iş tecrübesi eksikliği, sahip olunan nitelikler ile işgücü piyasasının ihtiyaçları arasındaki farklılık, beceri uyumsuzluğu, işgücü piyasası hakkında bilgi sahibi olmama, işçi ve işveren tutumları ve gençlerin tercih edilmemesi olarak sayılabilmektedir.

Genç İşsizliği ile Mücadelede Örnek Politikalar

Genç işsizliği ile mücadele politikaları, ülkelerin gelişmişlik ve ekonomik düzeyleri ile ihtiyaçlarına göre şekillendiği görülmekle birlikte pek çok ülkede bütüncül bir politika setinin uygulandığı görülmektedir.

Avrupa Birliği üyesi ülkelerde eğitimin ve istihdamın gençler için bir hak olarak tanımlandığı, kamu istihdam kurumlarına ve ilgili kurumlara çeşitli sorumluluklar getiren "Gençlik Garanti" yaklaşımının ve bu doğrultuda politikaların uygulandığı görülmektedir. Özellikle 1980'li yıllarda Kuzey Avrupa ülkelerinde geliştirilen Gençlik Garanti yaklaşımı kapsamındaki uygulamalar, ülkelere göre farklılık gösterse de temel gayesi gençlere işsiz kaldıktan veya eğitim sistemi dışına çıktıktan sonraki 4 ay içerisinde kendilerine uygun eğitim, staj, çıraklık veya bir iş imkânının sunulmasıdır. Bu hedef doğrultusunda kamu istihdam kurumu tarafından gençlere yönelik hizmetler, bütüncül olarak kayıt, nitelikli danışmanlık ve kaliteli/sürdürülebilir yönlendirme olmak üzere birbirini tamamlayan 3 aşamalı bir süreç olarak sunulmaktadır. Bu kapsamda işgücünün talep tarafını teşvik eden sübvansiyonlar ile arz tarafını teşvik eden iş arama destek ödeneği ve işgücü mobilitesinin artırılmasına yönelik ödenekler ayrıca dikkat çekmektedir. Gençlik Garanti Programı uygulamalarının hayata geçirildiği 2014 yılından itibaren genç işsizliği ile NEET oranlarının pek çok AB ülkesinde azalma eğiliminde olduğu görülmektedir.

> İŞKUR, GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE ÇOK SAYIDA POLİTİKAYI HAYATA GEÇİRMEKTE VE BUNLARI SÜREKLİ GELİŞTİRMEKTEDİR.

Genç işsizliği ile mücadelede başarılı sonuçlar elde eden ülkelerden biri olan Güney Kore'de uygulanan işyerinde öğrenme odaklı mesleki eğitimin yanı sıra doğru bir yönlendirmenin sağlanabilmesi için gençlerin işe ve mesleğe yönelimlerinin ölçüldüğü testlerin kullanıldığı danışmanlık süreci öne çıkmaktadır. Ayrıca süresi 1 yıla varan ve 3 aşamalı olarak uygulanan danışmanlık, mesleki eğitim/iş deneyimi ve işe yerleştirme hizmetlerini içeren "Genç İstihdamı Paketi" de gençlere sistematik ve bütüncül bir hizmet sunum modeli sağlamaktadır.

Görece düşük genç işsizliği oranı ile dikkat çeken ülkelerden biri olan Almanya'da ise teorik ve pratik mesleki eğitimi içeren ikili eğitim modeli ile eğitim ve istihdam ilişkisinin kurulması, mesleki yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerine ilişkin pek çok programın uzun yıllardır başarıyla uygulanmakta olduğu görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında özellikle gençler açısından işsizlik sorununun ortaya çıkmadan önlendiği

söylenebilmektedir.
Bu kapsamda kamu istihdam kurumunun koordinasyonunda eğitim kurumları ve işverenler arasındaki yoğun işbirlikleri ile teorik ve pratik eğitimlerle gençler okuldan iş hayatına geçişte desteklenmekte ve mesleki deneyim kazanmaları sağlanmaktadır. Ayrıca yeni hayata geçirilen bir uygulama ile de iş arayan genç, kamu istihdam kurumundaki danışmanı ile anlık çevrimiçi görüşme/yazışma gerçekleştirebilmekte ve böylece danışmanlık hizmetine ve bilgiye hızlıca erişebilmektedir. Bununla birlikte gençlere sosyal destek ve işgücü piyasasına yönelik danışmanlık sağlayan Gençlik İstihdam Ajansları sayesinde kamu istihdam kurumu ve yerel yönetimler tarafından gençlere sunulan hizmetler tek merkezde birleştirilerek gençler için one-stop-shop yaklaşımı (tek noktadan hizmet alma imkânı) ile hizmet sunularak etkinliğin arttırılması hedeflenmiştir.

Genç İşsizliği İle Mücadelede Türkiye İş Kurumu'nun Çalışmaları

Ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), genç işsizliği ile mücadelede birçok faaliyet yürütmekte, bu faaliyetleri sürekli geliştirmekte ve etkili politikalar belirlemektedir. Bu alanda yürütülen faaliyetler danışmanlık, işe yerleştirme, aktif işgücü piyasası programları, pasif işgücü piyasası uygulamaları ve projeler olarak özetlenebilir.

2017 yıl sonu verilerine göre danışmanlık hizmetleri kapsamında 15-24 yaş arası 855 bin 912 gençle 1 milyon 173 bin 402 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir. 2013 yılında 15-24 yaş arası gençlerle yapılan görüşme sayısı 462 bin 768 kişi iken bu sayının iki kattan fazla arttığı görülmektedir. Bu bireysel görüşmelerle özgeçmiş oluşturma, gencin işgücü piyasası ve açık işler hakkında bilgi edinmesi ve uygun iş/kurs-programlara yönlendirilmesi, kendini ve meslekleri tanıması hedeflenmektedir. Danışmanlık hizmetleri kapsamında 22 bin 146 eğitim-öğretim kurumu ziyaret edilmiş; öğrencilerin, velilerinin ve öğretmenlerin mesleklere ilişkin bilgi düzeylerini artırmak gayesiyle hazırlanan "Meslek Seçimine Destek Dergisi" 2017 yılında bir milyondan fazla kişiye dağıtılmıştır. Gençlerin daha etkin bir şekilde işgücü piyasasında yer alabilmeleri ve doğru kariyer planlaması yapabilmeleri maksadıyla üniversitelerde 88 adet "İŞKUR İrtibat Noktası" kurulmuştur. Meslekler, mülakat teknikleri, CV hazırlama, işgücü piyasası hakkında güncel bilgilere yer verilen "İŞKUR Kariyer" isimli internet sitesi kullanıma açılmıştır. Motivasyon ve yöntem desteği vererek herkese göre bir iş bulunduğu fikrinin bireylere aşılanması ve işverenle mülakat/görüşme teknikleri, CV hazırlama, işveren beklentileri gibi konularda bilgi edinmeleri maksadıyla "İş Kulüpleri" oluşturulmuştur.

İŞKUR tarafından gençlerin işe yerleştirilmeleri için yapılan çalışmalar ile 2002-2017 döneminde 1 milyon 769 bin 157 genç İŞKUR tarafından işe yerleştirilmiştir ve 2017 yılındaki toplam işe yerleştirmelerin yaklaşık olarak üçte birini (361bin 440 kişi) gençler oluşturmaktadır.

Aktif işgücü hizmetleri kapsamında ise 2012-2017 döneminde 1 milyon 768 bin 894 genç mesleki eğitim kurslarından, 440 bin 85 genç işbaşı eğitim programlarından yararlanmıştır. 2017 yılının sonuna kadar düzenlenen mesleki eğitim kursu, işbaşı eğitim programı ve girişimcilik eğitim programlarına toplam 508.851 kişi katılmış olup katılımcıların % 41.2'si (209.693) 15-24 yaş arası gençlerden oluşmaktadır.

Genç işsizliğinin ortaya çıkardığı olumsuz ekonomik etkilerin azaltılması hedefiyle uygulanan pasif işgücü hizmetleri kapsamında ise; 2017 yılında işsizlik ödeneğine başvurup ödenek almaya hak kazanan 15-24 yaş arası 53.109 genç bulunmaktadır.

Ulusal kaynaklı çalışmaların yanı sıra özellikle AB eş finansmanı ile yürütülen projeler de İŞKUR'un genç işsizliği ile mücadele politikalarına katkı sağlamaktadır.
Bu kapsamda 2017 yılı içerisinde tamamlanan "Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu" kapsamında 33 ilde uygulanan 56 hibe projesi ile 15-29 yaş aralığındaki binlerce gence yerel ihtiyaçlar ve sektörlerle uyumlu olarak mesleki eğitim, işbaşı eğitim, girişimcilik eğitimi ve danışmanlık hizmeti verilmiş ve yaklaşık 770 genç istihdam edilmiştir.

Bu çalışmaların yanı sıra işverenlerin gençleri daha çok istihdam etmelerinin sağlanması için çeşitli teşvikler de uygulamaya konulmuştur. Bu kapsamda Kadın, Genç (18-29) ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki, İlave İstihdam Teşviki, İşbaşı Eğitim Programının Ardından Prim Desteği Teşviki ve Staj Desteği ile gençleri istihdam eden işverenlerin sigorta prim yüklerinin azaltılması sağlanmıştır.

Sonuç ve Değerlendirme

Genç işsizliği ile mücadelede eğitim – istihdam ilişkisinin geliştirilerek tedavi edici uygulamalar yerine genç işsizliğini ortaya çıkmadan önleyici uygulamalar hayata geçirilmeli ve bu doğrultuda farklı kurumların işbirliklerini gerektiren kapsamlı politikalar oluşturulmalıdır.

İlgili kamu kurumları, sosyal paydaşlar, sivil toplum kuruluşları ve diğer paydaşların etkin katılımı ile gençlerin temel hedef grup olarak tanımlandığı ve beklentilerinin yansıtıldığı, genç işsizliğinin ve aktif olmama nedenlerinin ortaya koyulduğu, ilgili tarafların uygulama boyutuyla katılım sağladıkları ve

uygulamaları izlenen ulusal genç istihdamı strateji belgesi oluşturulmalıdır.

Makro düzeydeki politikaların yanı sıra kanıta dayalı politikaların geliştirilebilmesi için hedef gruba özel saha araştırmaları yoluyla hedef grup tanımlanmalı, grubun işgücü piyasasına ilişkin sorunları, ihtiyaçları, eğilimleri belirlenmeli ve politikalar bu doğrultuda geliştirilmelidir. İşgücü piyasasının aktörleri olan işverenlerin ve özellikle temel hedef grup olan gençlerin işgücü piyasasına yönelik beklentileri tanımlanmalıdır.

Gençler hedef grup olarak tanımlanarak hizmetler, İŞKUR'a kayıttan işe yerleştirmeye kadar bir süreç olarak ele alınmalıdır. İlk olarak özellikle aktif olmayan gençlere ulaşmak ve gençleri kayıt olmaya teşvik etmek hedeflenmelidir. Kayıt olan gençlere nitelikli danışmanlık ve profilleme sunularak ihtiyaçları, eğilimleri ve kendisine uygun tedbirler belirlenmelidir. Son olarak gençler kendilerine uygun eğitime, mesleki eğitime, staja veya işe yönlendirilmeli ve etkin bir izleme sağlanmalıdır.

> GENÇ İŞSİZLİĞİ İLE MÜCADELEDE HİZMETLERİN BÜTÜNCÜL VE KAPSAMLI BİR ŞEKİLDE GENÇLERİN İHTİYAÇLARINA UYGUN OLARAK SUNULMASI VE HER GENCE UYGUN ALTERNATİF YÖNLENDİRMELERİN SAĞLANMASI ÖNEM ARZ ETMEKTEDİR.

Gençlerin ne eğitimde ne istihdamda olma (NEET) durumuna girmelerinin önlenebilmesi adına gerçekleştirilen her düzey eğitim kurumuna yönelik bilgilendirme faaliyetleri çeşitlendirilmeli ve etkinleştirilmelidir. Kuruma kayıt olmanın faydalarına vurgu yapılarak eğitime devam eden gençler de dâhil olmak üzere gençler kayıt olmaya teşvik edilmelidir. Gençlerin kamu istihdam kurumuna gelmeleri beklenmemeli, gençlerin yoğun olarak bulunduğu yerlere hizmet götürülmelidir.

Gençlerin teknolojiyi yoğun kullanımı ve vakit harcadıkları internet siteleri göz önünde tutularak gençlere yönelik içeriklere sahip internet sitesi, online uygulamalar, anlık çevrimiçi görüşme vb. yenilikçi ve ilgi çekici uygulamalar hayata geçirilmelidir. Bu uygulamalar, gençleri özendirici, güncel, kullanıcı dostu ve engelli gençler için de erişilebilir olmalıdır.

Girişimci olma motivasyonuna ve iş fikrine sahip gençler finansmanla ve danışmanlıkla desteklenmelidir. İşveren teşvikleri çeşitlendirilmeli ve özellikle NEET'lerin işgücü piyasasında tercih edilebilirliklerinin artırılması için 15 – 29 yaş arası genç işsizlerin istihdamına yönelik işveren teşvikleri geliştirilmelidir. Bu teşvik, belirli oranlarda ücret ve sigorta primini kapsamalı ve istihdam süresi uzadıkça kademeli olarak artan şekilde verilmelidir.

Ayrıca genç işgücünün coğrafi hareketliliği desteklenerek etkin bir eşleşme sağlanmalı; gençlere farklı şehirlerdeki çalışma ve yaşam şartları ile iş imkânlarına yönelik danışmanlık sağlanmalıdır. Ayrıca taşınma ve yerleşme maliyetleri de işe başlama sürecinde belirli bir oranda karşılanmalı ve istihdamda kalış süresi arttıkça bu sübvansiyonun tamamı gence sağlanmalıdır.

Genç işsizliği ile mücadelede hizmetlerin bütüncül ve kapsamlı bir şekilde gençlerin ihtiyaçlarına uygun ve kişiselleştirilmiş olarak sunulması ve her gence uygun alternatif yönlendirmelerin sağlanması önem arz etmektedir.

ESKİ HÜKÜMLÜ İSTİHDAMINDA İŞKUR

Eski hükümlülerin mesleki rehabilitasyonunu gerçekleştirmek, istihdam edilmelerini kolaylaştırmak ve işgücü piyasasında tutunmalarını sağlamak için çeşitli projeler gerçekleştirilmelidir. Projeler tasarlanırken ilgili kurum ve kuruluşlar, sivil toplum örgütleri ile işbirliğine gidilmelidir.

TUFAN KARA
İSTİHDAM UZMANI

İşsizliğin kaynağında esas olarak iki farklı neden vardır. Bu nedenler, karşımıza bazen iradi yani kişinin isteğine bağlı bazen de gayri iradi yani kişinin isteğinden bağımsız nedenler olarak çıkmaktadır. Bu noktada üzerinde dikkatle durulması ve çözüm üretilmesi gereken işsizlik türü gayri iradi işsizliktir.

Her toplumda çeşitli nedenlerden dolayı bir suç işleyerek cezaevine giren pek çok insan bulunmaktadır. Cezalarını çekip, tekrar özgürlüklerine kavuştuklarında bu kimseler yaşamlarını sürdürebilmek için kendilerine uygun bir işte çalışmak istemektedirler. Ancak "eski hükümlü" olmalarından dolayı başta önyargılar olmak üzere çeşitli nedenlerle bu kişilerin istihdam edilme imkanları düşmektedir.

Eski hükümlü istihdamını düzenleyen kanunlar

854 Sayılı Deniz İş Kanunu'nun "engelli ve eski hükümlü çalıştırma" başlıklı 13 üncü maddesine göre bu kanunun kapsamına giren işveren veya işveren vekilleri, işyerlerinde İş Kanunu'nun bu konuda koyduğu hükümler ve esaslara göre engelli ve "eski hükümlü" gemiadamı çalıştırmak zorundadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu" başlıklı 30 uncu maddesi, engelli ve eski hükümlü istihdamı ile ilgili hususları düzenlemektedir. Buna göre;

"İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.

Herhangi bir suçtan hüküm giymiş olanların çoğunluğu; ekonomik yönden güçsüz, aile ve toplum ilişkileri sağlıksız, temel ve mesleki eğitimleri yetersiz kişilerden oluşmaktadır. Buna bağlı olarak, bir yandan eğitim yetersizliği, diğer yandan toplum tarafından duyulan güvensizlik ve önyargı nedeniyle eski hükümlülerin istihdam edilmeleri çok zor olmaktadır. Bu nedenle, işverenlerin belirli sınırlar dâhilinde eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu yasalarla düzenlenmektedir. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapan 5763 sayılı Kanunla 1.7.2008 tarihinden geçerli olmak üzere özel sektör işverenleri yönünden eski hükümlü istihdamı zorunluluğu kaldırılmıştır.

Eski hükümlüleri istihdama kazandırıyoruz

Kurum tarafından yürütülen bütün hizmetlerinin nihai hedefi işe yerleştirme olup bu hedef doğrultusunda çeşitli faaliyetler yürütülmektedir. Öncelikle, eski hükümlü belgesi ile durumlarını belgelendiren kişiler, İŞKUR'a eski hükümlü statüsünde kaydedilmektedir. Sonraki aşamada, iş ve meslek danışmanlığı faaliyetinde bulunularak, kişinin mesleki ve kişisel özellikleri ortaya çıkarılmak suretiyle istihdam edilmelerine çalışılmaktadır.

2017 yılsonu itibariyle, 6.806'sı erkek 115'i kadın olmak üzere toplam 6.921 eski hükümlü/TMY statüsünde kayıtlı işsiz bulunmaktadır.

YILLAR	E.Hükümlü/TMY	Terörden Etkilenen
2017	186	-
2016	242	-
2015	255	-
2014	384	-
2013	247	-
2012	270	0
2011	237	0
2010	223	0
2009	332	0
2008	2.481	30
2007	5.204	37
2006	6.454	89
2005	6.694	86
2004	5.648	0
2003	5.997	0
2002	5.747	0

Tablo 1

Eski Hükümlü/TMY İşe Yerleştirme Verileri

Kaynak: İŞKUR İstatistik Bülteni

Tablodan da görüleceği üzere 2002-2017 yılları arasında İŞKUR tarafından eski hükümlü/TMY statüsünde 40.601 kişi işe yerleştirilmiştir.

YILLAR	ESKİ HÜKÜMLÜ/TMY KONTENJAN VERİLERİ									
	50+ işyeri sayısı		Çalıştırmakla Yükümlü Olunan Eski Hükümlü/TMY Sayısı		Eski Hükümlü/ TMY çalışan sayısı		Eski hükümlü açık kontenjan		Eski hükümlü kontenjan fazlası	
	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel	Kamu	Özel
2017	789	-	3.484	-	4.344	0	600		1.460	-
2016	806	-	3.765	-	4.486	0	697		1.418	-
2015	844	-	3.964	-	4.604	0	733		1.373	-
2014	809	-	4.147	-	4.565	0	1.047		1.465	-
2013	890	-	4.850	-	5.140	3	1.393		1.683	-
2012	979	-	7.232		5.364	0	2.873		1.005	
2011	1.077	-	5.293		5.683	0	1.453		1.843	
2010	1.154	-	5.863		6.079	3	1.549		1.765	
2009	1.166	-	6.037		6.215	0	1.611		1.789	
2008	1.126	13.268	5.832		5.822	0	1.761		1.751	
2007	1.613	17.864	7.097	28.796	6.678	13.620	2.420	17.864	2.001	2.688
2006	1.467	13.522	7.851	23.806	8.889	15.091	1.192	11.652	2.230	2.937
2005	1.526	11.423	8.804	28.068	9.458	15.269	1.738	14.490	2.392	1.691
2004	1.602	9.866	-	-	9.858	14.451	-	-	2.485	1.825
2003	1.506	8.271	-	-	10.800	17.595	-	-	1.010	298
2002	1.451	7.954	-	-	11.123	15.773	-	-	1.554	375

Tablo 2

Eski Hükümlü/TMY Kontenjan Verileri

Kaynak: İŞKUR İstatistik Bülteni

İŞKUR'un zorunlu kontenjanların takibiyle ilgili 2017 yılı verilerine göre, ülke genelinde eski hükümlü/TMY çalıştırmakla yükümlü 50+ istihdamlı 789 kamu kurum ve kuruluşu bulunmaktadır. Bu kuruluşların çalıştırmakla yükümlü olduğu eski hükümlü/TMY işçi sayısı 3.484'dür. Eski hükümlü/TMY statüsünde 4.344 kişi çalışmaktadır. 2017 yılsonu itibariyle kamu kurum ve kuruluşlarının açık eski hükümlü/TMY işçi kontenjanı sayısı 600'dür. Diğer taraftan, kamu kurum ve kuruluşları toplamda 1.460 eski hükümlü/TMY işçiyi ise kontenjan fazlası olarak çalıştırmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesinde kamu işyerlerinin % 2 oranında eski hükümlü veya terörle mücadelede malul sayılmayacak şekilde yaralanan kişileri istihdam etme zorunluluklarının bulunduğu ifade edilmektedir. Bu zorunluluğa uymayan kamu işyerlerine kanunda belirtilen idari para cezası uygulanmaktadır. Kamu işyerleri, kota kapsamında çalıştırmakla yükümlü oldukları bu işçileri İŞKUR aracılığıyla istihdam etmektedirler. Bu işyerlerinden kota kapsamındaki işçileri istihdam etmeyenlere kesilen idari para cezası sonucunda toplanan paralar, engelli ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, iş ve işyerlerine uyumun sağlanması gibi amaçlar için kullanılmaktadır.

ÖNCELİKLE, ESKİ HÜKÜMLÜ BELGESİ İLE DURUMLARINI BELGELENDİREN KİŞİLER, İŞKUR'A ESKİ HÜKÜMLÜ STATÜSÜNDE KAYDEDİLMEKTEDİR. SONRAKİ AŞAMADA, İŞ VE MESLEK DANIŞMANLIĞI HİZMETİ SUNULARAK, KİŞİNİN MESLEKİ VE KİŞİSEL ÖZELLİKLERİ ORTAYA ÇIKARILMAK SURETİYLE İSTİHDAM EDİLMELERİNE ÇALIŞILMAKTADIR.

Ayrıca, kendi işini kurmak isteyen eski hükümlülere yönelik hibe projeleri uygulanmaktadır. 2014 yılından itibaren eski hükümlülerin kendi işini kurmalarını amaçlayan 324 adet proje alınmış olup 235 adet proje desteklenmiş ve 4.502.700TL kaynak tahsisi yapılmıştır.

Çeşitli nedenlerle işgücü piyasalarında aksaklıklar meydana gelebilmektedir. Bu aksaklıkların ekonomiye ve insanların yaşamlarına, psikolojilerine çok ciddi olumsuz etkileri olabilmektedir. İşte bu nedenle, devletin çeşitli araçlarla işgücü piyasasındaki aksaklıkları gidermesi büyük önem taşımaktadır. Aktif istihdam politikaları, bu noktada çok önemli bir işleve sahiptir. İŞKUR tarafından uygulanan mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programları ile işgücünün niteliği ve yeterlilik düzeyi arttırılmaktadır. Bu ise, değişen şartlara ve yaşanan hızlı gelişmelere işgücünün uyumunun sağlanması açısından son derece önemlidir.

Uygulanan Toplum Yararına Programlarla eski hükümlüler; erozyonla mücadele, ağaçlandırma gibi alanlarda faaliyette bulunmaktadır. Bu programlar aracılığıyla, eski hükümlülere hem geçici süreyle de olsa iş imkânı sağlanmakta hem de kamunun kullanımına açık olan yerlerin daha nitelikli ve kullanılabilir hale gelmesi sağlanmış olmaktadır.

Daha fazla eski hükümlüyü istihdama nasıl kazandırabiliriz?

4857 sayılı İş Kanunu'nda 2008 yılında yapılan değişiklikle birlikte, özel sektörün eski hükümlü istihdam etme zorunluluğu kaldırılmıştır. Ayrıca 2012 yılında yapılan bir başka Kanun değişikliği ile de işverenlere eski hükümlü yerine terörle mücadelede

malul sayılmayacak şekilde yaralananları istihdam etme imkânı getirilmiştir. Bu iki değişiklikle birlikte istihdam edilen eski hükümlü sayısında büyük düşüş yaşanmıştır. Bununla birlikte işverenler; işe girişte adli sicil kaydı belgesi istemekte ve eski hükümlü olduğu ortaya çıkan kişileri istihdam etmekten kaçınmaktadır.

Denetimli Serbestlik Müdürlükleri ile İŞKUR eşgüdüm içerisinde çalışarak, denetimli serbestlik süresi içerisinde eski hükümlülerle ilgili her türlü bilgiye ulaşılmasını sağlayacak bir bilgi sistemi oluşturulmalıdır. Böylece, eski hükümlülerle ilgili olarak yapılacak çalışmalarda hedef kitleye ulaşmak daha kolay olacaktır.

Eski hükümlülerin işgücü piyasasına girişte ve istihdamda kaldıkları süreç içerisinde karşılaştıkları sorunların giderilmesi noktasında, toplumda konuyla ilgili bilinç ve farkındalığın artırılması maksadıyla özel sektör ve sivil toplum kuruluşları, medya ve kamu kesimi arasında iletişim ve işbirliği mekanizmalarının artırılması gerekmektedir.

Eski hükümlü istihdamında mevcut durum, sorunlar ve gelecek dönem çalışmaları İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları (İİMEK) toplantılarında ele alınmalı ve eski hükümlü istihdamı hakkında yerel düzeyde eylem planları uygulamaya konularak yapılan çalışmalar izlenmelidir.

Ayrıca toplumdaki yanlış düşünce ve tutumları değiştirecek bilinçlendirme çalışmalarının da yapılması gerekmektedir.

Eski hükümlülerin mesleki rehabilitasyonunu gerçekleştirmek, istihdam edilmelerini kolaylaştırmak ve işgücü piyasasında tutunmalarını kolaylaştırmak için çeşitli projeler gerçekleştirilmelidir. Projeler tasarlanırken ilgili kurum ve kuruluşlar ile sivil toplum örgütleri ile işbirliğine gidilmelidir.

Sonuç olarak; eski hükümlülerin çalışma hayatına girmeleri ve çalışma yaşamında tutunabilmeleri için gerekli olan mesleki rehabilitasyonun ve gerek görülen diğer eğitimlerin verilebilmesi için, kamunun konunun tarafı olan tüm kurum ve kuruluşlarla yakın bir işbirliği içerisinde olması gerekmektedir. Bir taraftan gerekli mevzuat düzenlemeleri yapılmalı, diğer taraftan da bu düzenlemelerin uygulanmasında ortaya çıkan sorunlar çözülmelidir. Eski hükümlülerin istihdamı ve toplumsal yaşamdaki konumları hakkında toplumun diğer kesimlerinde oluşan önyargı ve olumsuz tutumların aşılması da büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça:

1. İŞKUR İstatistik Bülteni, Ekim 2017.
2. http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/.
3. Kara, Tufan; "Eski Hükümlü İstihdamında Yaşanılan Güçlükler ve İŞKUR'un Bu Konudaki Rolü", Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2014.

DESTEKLİ İSTİHDAM

İŞKUR olarak Destekli İstihdamın uygulanmasına ilişkin hazırlık çalışmalarımız başlamış olup, 2018 yılı itibariyle Kurumumuz Destekli İstihdamın uygulayıcısı olacaktır.

MERT ÖCAL
İSTİHDAM UZMANI

İşe alışma sürecinde, engelli birey özellikle çalıştığı ortamda desteğe ihtiyaç duymaktadır. Ancak işverenden ve çevresinden beklediği ölçüde destek göremeyen engelli birey, çalışma ortamına sosyal ilişkilerde yaşayabileceği olumsuz tecrübeler nedeniyle genel olarak kabul görmemektedir. Söz konusu başarısızlık sonucunda kimi zaman engelli birey çalışma istek ve arzusunu kaybederek işten ayrılırken, kimi zaman da işveren engellinin iş ortamına uyum sağlamasını beklemeden iş ilişkisini sonlandırmaktadır. Her iki durum sonucunda da iş ilişkisi sonlanan engelli birey bu olumsuz tecrübesinin kendisinde yarattığı düşünceler nedeniyle tekrardan işgücü piyasasına dönmeye kuşku ile bakmaktadır.

Önyargılar ve İşverenlerin Engelli İstihdamına Bakışı

"Muhtemel bu olumsuz tecrübeler sonucunda kimi zaman engelli birey çalışma istek ve arzusunu kaybederek işten ayrılırken, kimi zaman da işveren engellinin iş ortamına uyum sağlamasını beklemeden iş ilişkisini sonlandırmaktadır." İşverenler engellileri genellikle yasal zorunluluk veya sosyal sorumluluk gerekçeleriyle istihdam etmektedir.[1]

Önyargılar nedeniyle işgücü piyasasının dışında kalan engelliler, kamu otoritelerince "pozitif ayrımcılık" kapsamında yapılan yasal düzenlemelerle korunmakta ve işverenler yasal zorunluluklarla engelli istihdam etmeye zorlanmaktadır.[2]

İşverenlere getirilen yasal yükümlülükler, toplumun engellilerin istihdamına yönelik bakış açısını değiştirmediği için engelliler iş yaşamına katılsalar dahi diğer çalışanlarla kendilerini eşit hissetmemektedir. Bu durum engellilerin **tam bir sosyal entegrasyon tesis edememelerine neden olmaktadır.** Engelli bireylerin iş yaşamına tam entegrasyonları ancak; işverenlerin engellilerin istihdamını zorunluluk olarak görmekten vazgeçmeleri ve onları, duyulan ihtiyaçtan dolayı istihdam etmelerinden geçmektedir. Dünyada destekli istihdam engellilerin işgücü piyasasında entegrasyon sağlamalarında uygulanan etkin bir yöntemdir.

Destekli İstihdamın Gelişimi

İlk olarak 70'li yıllarda Kuzey Amerika'da zihinsel engellilerin istihdamını geliştirmek maksadıyla uygulanmaya başlayan destekli istihdam,[3] 1980'li yıllarda başta Avrupa olmak üzere özellikle son 20 yıl içinde gelişerek Dünyaya yayılan başarılı bir istihdam modeli olmuştur.[4] Destekli istihdam, felsefesi itibariyle başlangıçta Avrupa ülkelerinde çekinceler uyandırmıştır. Çünkü sistem özü itibariyle dezavantajlı grupların istihdamına temel teşkil eden herhangi bir zorunluluk mekanizması öngörmeden, bireyin kendisine uygun bir işe yerleştirilmesi ve yerleştirildiği pozisyonda uzun süre kalması üzerine kurulmuştur. Söz konusu sistemin başarıya ulaşması, sisteme yönelik kaygıların da ortadan kalkmasını sağlamış ve destekli istihdam, engelli istihdamında kendini ispatlamış bir yöntem olarak dünya çapında yayılmaya başlamıştır. Destekli istihdam sadece engelli istihdamında kullanılan bir model olmayıp, istihdamında zorluk çekilen bütün dezavantajlı gruplar için uygulanabilmektedir.

Destekli İstihdam Nedir?

Dünya Destekli İstihdam Örgütünün (WASE, World Association for Supported Employment) tanımına göre destekli istihdam; açık işgücü piyasasında engellinin bireysel ihtiyaçları doğrultusunda tasarlanmış ücretli bir işte desteklenerek o işte devamlılığının sağlanmasıdır. Bahse konu tanımda yer alan engelliye özel tasarlanmış ücretli iş ise; işin şartlarının engelliye uygun olmasını ve işverenin eşit işe eşit ücreti ödemesini ifade etmektedir.[5]

Destekli İstihdamın Genel İşleyişi

Destekli istihdam yurtdışında İş Koçları (Job Coach) tarafından yürütülen bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sistemde genel olarak danışman, destekli istihdam kapsamında değerlendirmeyi düşündüğü engelli bireyi portföyünden seçmekte ve onu yakından tanıyarak sistem açısından analiz etmektedir. Danışman, portföyünde yer alan işyerlerinden destekli istihdam kapsamında değerlendirmeyi düşündüğü engelli bireye uygun iş/işyeri arayışına geçerek işyerlerini/açık işleri engelli bireyin özelliklerini göz önünde bulundurarak belirlemektedir. Danışman tarafından yapılan detaylı araştırmalar sonucunda engelli bireye uygun işin bulunmasının ardından danışman, işverenle gerekli görüşmeleri yapmakta ve işverenin onayını aldıktan sonra engelli danışan, program kapsamında işverenin hesabına çalışmaya başlamaktadır. İşin bulunması ile destekli istihdam süreci tamamlanmamakta olup ***iş dışında destek aşamasına*** geçilmektedir. Bu aşamada engelli bireyin istihdam edildiği ***işyerinde*** devamlılığı sağlanmakta ve nihai gaye olan kalıcı, uzun, engelli bireyin ve işverenin mutlu olacağı bir iş ilişkisi kurulmaktadır.

Destekli istihdam genel işleyiş olarak aktif bir programdır. Bu sebeple, ***işverenlerin destekli istihdam kapsamında genellikle 3-6 ay arası*** bir süreyle çalıştırabildikleri engelli bireyler, işverenlerin kanuni ***işçisi*** değil, stajyeri veya kursiyeri olmaktadır. İşveren bu süre zarfında istediği zaman programı sonlandırma yetkisine sahiptir.

Sistemde genellikle teşvik mekanizmaları bulunmaktadır. İşverenler engelli bireyleri istihdam etmeleri halinde, belli sürelerle engelli bireylerin üretkenlik kayıpları oranında bir miktarı ücret sübvansiyonu almaktadırlar.

Destekli istihdam modeli ***özellikle Avrupa'da çok önemsenmektedir.*** Avrupa'da ***ülkeler*** sadece destekli istihdamı ***düzenli*** uygulamak için birlikler kurmaktadır.[6]

İŞ DANIŞMANI, ENGELLİ BİREYİN ÇALIŞMA HAYATINA KATILMASINI SAĞLAMAYA YÖNELİK NE GİBİ DESTEKLERE İHTİYAÇ DUYDUĞUNU TESPİT ETMEKTE VE BUNLAR İÇİN ÇÖZÜM YOLLARI ARAMAKTADIR.

Uygulama Sürecinde Danışmanların Tamamlaması Gereken Temel Dört Aşama

1. **Değerlendirme Aşaması**

Bu kapsamda engellinin eğitim seviyesi, geçmişteki iş tecrübeleri, hastane bilgileri gibi engelliye ait bilgiler toplanmalıdır. İlk görüşme ideal olarak yüz yüze gerçekleşmelidir. Görüşme boyunca danışman engelli bireyi rahatlatmalı ve onun özgüvenini yüksek tutarak görüşmeyi güven ve saygı çerçevesinde yürütmeye çalışmalıdır. Ayrıca görüşmenin gerçekleştiği yerin rahat olması ve uygun olması da oldukça önemlidir. Görüşme yerinin uygunluk kriterleri danışan engelliye göre belirlendiğinden, en ideal görüşme yeri engelli bireyin belirlediği yer olacaktır. Görüşmenin içeriği ise; engelli bireyin genel olarak destekli istihdam süreci hakkında bilgilendirilmesidir. Danışman yaptığı bu bilgilendirme sonucunda engellinin sürece katılma konusunda karar vermesini beklemektedir. Ayrıca danışman engelli birey hakkında görüşme esnasında bilgiler toplamaya ve onu tanımaya devam etmekte ve onun destekli istihdam kapsamında değerlendirilip değerlendirilemeyeceğine bu aşamada karar vermektedir. Eğer danışman engelli bireyi sistem için uygun bir aday olarak değerlendirir ve engelli birey de destekli istihdam metodu ile çalışmayı kabul ederse bir sonraki aşama olan mesleki profilleme aşamasına geçilmektedir.[7]

2. Mesleki Profilleme

Mesleki profillemedeki asıl gaye, engelli birey hakkında toplanan bilgilerle onun hangi işleri yapabileceğinin belirlenmesi ve gelecekte girebileceği muhtemel işlerin neler olabileceğinin belirlenmesidir. Bu aşamada bir bakıma engelli bireyin gelecekteki mesleğinin ne olacağına karar verilmektedir.[8] Söz konusu süreçte ayrıca engelli bireyin motivasyonu, ilgileri, hoşlandığı ve hoşlanmadığı konular, hobileri, kendisine ilişkin planları, çalışma hayatına bakışı, ihtiyaç duyduğu destek miktarı ve kariyer olanaklarının ne olabileceği saptanmaya çalışılmaktadır.[9]

Bu aşamada danışman engelli bireyin iş deneyimi (formel ve informel tüm işler), eğitim ve sahip olduğu yetenekleri, iş ile ilgili tercihleri, hobileri ile ilgili bilgileri toplamakta ve onları analiz etmektedir. Bilgilerin toplanmasının ardından artık engelli birey ile iş danışmanı, engelli bireyin hangi tür işlerde çalışabileceğini belirlemeye çalışmaktadırlar. Danışmanlar bu süreçte açık fikirli olmalı ve engelli bireyin geçmiş iş tecrübelerine birebir bağlı kalarak meslek belirlememelidirler. Bu aşamanın sonunda artık danışman ile engelli birey;

- Engelli birey hangi işleri başarabilir? Engelli bireyin iş alıştırma eğitimlerine ihtiyacı var mıdır?
- Engelli birey hangi tür işleri denemekten hoşlanacak?
- Yapılacak eylemlerden (ulaşım, gerekli aletler, görüşmeler, vb.) kimler sorumlu olacaktır?

sorularına cevap verir hale gelmektedir.

3. İş Bulma ve İşveren ile Bağlantıya Geçme Aşamaları

İlk iki aşamada işverenle herhangi bir iletişimde bulunmayan iş danışmanı bu aşamada işveren ile yakın iletişimde bulunmaktadır. Mesleki profilleme aşamasında engelli bireyi tam olarak tanıyan iş danışmanı bundan sonraki süreçte, işverenin beklentilerine ve ihtiyaçlarına odaklanmaktadır. Çünkü destekli istihdam modelinde, iki tarafın da beklentileri tam olarak karşılandıktan sonra iş eşleştirme işlemi yapılabilmektedir. İş danışmanının bu süreci doğru değerlendirmesi ve yapacağı analiz doğrultusunda en doğru eşleştirmeyi yapması önem arz etmektedir.

4. İş ve İş Dışında Destek

İş danışmanı bu aşamada, engelli bireyin çalışma hayatına katılmasını sağlamaya yönelik ne gibi desteklere ihtiyaç duyduğunu tespit etmekte ve bunlar için çözüm yolları aramaktadır. Bu süreçte iş danışmanının çevresinden maksimum destek alması önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, bir konuda engelli bireyin karşılaştığı herhangi bir sorun, iş arkadaşı veya aile bireylerinin yardımı ile çözülebiliyor ise iş danışmanı bu görevi onlara bırakmalıdır.[10] Söz konusu süreçte sorumluluğun veya desteğin iş danışmanından çıkarak diğer paydaşlara yüklenmesi, destekli istihdam için arzulanan bir durum olarak görülmektedir. Bu kapsamda iş danışmanının engelli bireyin yanında her an bulunamayacağı ve sağlayacağı desteğin de geçici (en fazla üç yıl) olacağı, buna karşılık engelli bireyin ailesinin veya iş arkadaşlarının sağlayabileceği desteğin ise daha uzun ömürlü ve göreceli olarak süreklilik arz edeceği göz ardı edilememelidir.

Destekli istihdam modeli ile ***işveren ve engelli bireylerin ihtiyaçlarını tam olarak karşılayacak,*** sağlıklı bir iş ilişkisi kurulmasının ***mümkün olduğu*** hususu çoğu ülke tarafından kabul edilmiş ve ispatlanmış durumdadır. ***İŞKUR olarak gerekli*** Destekli İstihdamın uygulanmasına ilişkin hazırlık ***çalışmalarımız başlamış*** olup, 2018 yılı itibariyle Kurumumuz Destekli İstihdamın uygulayıcısı olacaktır. Bu kapsamda; uygun işe uygun adayları yerleştirerek engelli bireyleri işgücü piyasasında etkin kılmak ve işverenlerin ihtiyaçlarını istekleri doğrultusunda tam karşılamak için destekli istihdam modeli gelecekte Kurumumuzun engelli istihdamını geliştirmede en çok başvuracağı yöntemlerden biri olacaktır.

Dipnotlar

1. ÖCAL, Mert; **Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar**, Uzmanlık Tezi, 2014, s. 26.
2. ÖCAL, Mert; **Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar**, Uzmanlık Tezi, 2014, s. 27.
3. Scottish Union of Supported Employment; **Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland**, The University of Edinburgh yayını, 2012, s.12. ; DR. O'REİLLY; **a.g.e,** ss.71-72
4. Gordon Sobowalea - Lynn Cockburn; "George's journey: Developing a career path with supported employment" **Work**, Cilt: 33, Ocak 2009, s.396
5. Michael KAMP - Christy Lynch**; Handbook Supported Employment,** WASE yayınları, 2007, s.4.
6. ÖCAL;a.g.e., s.110; **Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, Uzmanlık Tezi**, 2014, s. 110.
7. ÖCAL;a.g.e., s.120; **Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar, Uzmanlık Tezi**, 2014, s. 120.
8. Scottish Union of Supported Employment; **Employers' Views of Supported Employment for Disabled People in Scotland**, The University of Edinburgh yayını, s.17.
9. Indiana University; **The Hoosier Orientation Handbook on Supported Employment,** Indiana Üniversitesi yayınları, Bloomington, Indiana, 2009, s.57-59. ; European Commission; 2011, s.35.
10. Scottish Union Of Supported Employment; a.g.e., s.93

GEÇİCİ KORUMA STATÜSÜNDEKİ KİŞİLERİN

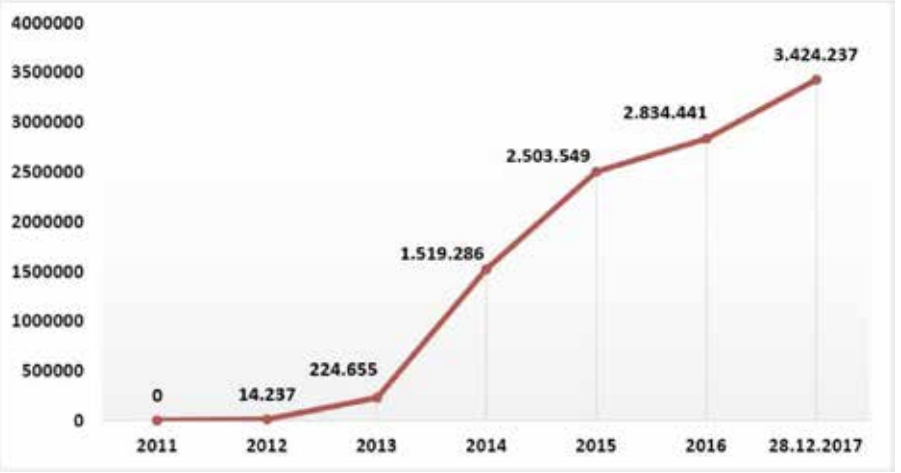
TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINA UYUMU

Kamu İstihdam Kurumları iltica arayanlar için entegrasyon programları sunmada önemli bir rol oynamaktadır.

GÜLER ÇUHADAROĞLU
İSTİHDAM UZMANI

Cumhuriyet tarihi boyunca ülkemiz belirli dönemlerde farklı yoğunlukta göç akınları ile karşı karşıya kalmış, bu durum toplumun göç olgusuna aşina olmasını sağlamıştır. Özellikle belirli sektörde ağırlıklı olarak yabancılar istihdam edilmiş ancak bu durum politikacıların, medyanın ve kamuoyunun dikkatini ve tepkisi çekecek boyutlara dönüşmemiştir. 2011 yılına gelindiğinde ise Suriye'den Türkiye'ye kitlesel kaçışlarla sonuçlanan iç savaşın patlak vermesiyle sığınmacılar toplumun bir numaralı gündem maddesi haline gelmişlerdir.

Ülkemizde 2017 sonu itibarıyla yaklaşık 3.4 milyon Suriyeli bulunmaktadır[1] ve bu rakam Türkiye'yi dünyada en fazla sayıda mülteciye ev sahipliği yapan ülke konumuna getirmiştir.[2] Suriyelilerin yaklaşık 2 milyonu 15-64 yaş aralığında iken; 0-14 yaş aralığında olan Suriyeli çocuk sayısı 1 milyon 300 bin civarındadır.



Grafik 1

Yıllara Göre Geçici Koruma Kapsamındaki Suriyeliler (28.12.2017)

Rakamların büyüklüğü ortaya konulan ve konulacak olan istihdam ve eğitim politikaların ve maliyetlerin büyüklüğünü de doğrudan etkilemektedir. Ancak "kaç kişinin geldiği" sorusundan belki de daha önemli olan soru, "kimlerin geldiğidir." Çalışma hayatına bakan yönü ile bu kişilerin profilleri hakkında sınırlı ve gayri resmi bilgi sahibi olunması zaten zor bir alan olan işgücü piyasası politikalarını bir kat daha zorlaştırmaktadır.

Toplumsal huzur, refah ve herkes için insani yaşam imkanlarını sağlanması maksadıyla yabancıların bulundukları ülkeye uyumu hayati öneme sahiptir. Yabancıların entegrasyonu kısa dönemde dil becerilerinin kazanımı, aile birleşimlerinin sağlanması, eğitim ve sağlık hizmetlerine erişim, ayrımcılığa maruz kalmama, işgücü piyasasına katılma gibi konuları kapsamaktadır. Özellikle zorunlu göç durumlarında entegrasyonun önemli şartlarından biri olan sığınmacıların işgücü piyasasına erişim ve istihdam edilme hakkının verilmesi bu kişilerin gelir getiren bir işte çalışarak belirli bir yaşam standardına kavuşması adına son derece önemlidir.

15.01.2016 tarih ve 29594 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ile kamuoyu tarafından uzunca bir süredir beklenen geçici koruma kapsamındakilerin çalışma izin başvurusunda bulunmalarının önündeki engeller kaldırılmıştır. Bu düzenleme uyumun gerçekleştirilmesi açısından son derece kritik bir aşamadır.

Bu Yönetmelik ile geçici koruma kapsamında bulunanların çalışma izin başvuruları il ve istihdam kotası ile sınırlandırılmıştır. Geçici koruma sağlanan yabancılara çalışma iznine başvuru hakkı verilmesinde yabancının ikametine izin verilen iller esas alınmaktadır. Çalışma iznine başvurulan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısının yüzde onunu geçememekte; toplam çalışan sayısı ondan az olan işyerlerinde ise en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancının çalışmasına izin verilebilmektedir. Ancak işveren tarafından; işyerinin kayıtlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki dört haftalık süre içerisinde yabancının çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunamadığının belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası uygulanmasında esnekliğe gidilebilmektedir.

Yönetmelik ile geçici koruma kapsamında bulunanların mesleki eğitimine ilişkin de düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda, Türkiye İş Kurumu tarafından aktif işgücü hizmetleri kapsamında düzenlenen kurs ve programlar kapsamında bir işyerinde mesleki eğitim ve işbaşı eğitimi görecekler ile bu kişilerin eğitim süresinin sonunda aynı işyerinde çalıştırılması için işverenlerin Bakanlığa başvuruda bulunulabilecekleri ve bu madde kapsamında yapılacak başvurularda, Bakanlıkça işyeri istihdam kotasının farklı uygulanabileceği hüküm altına alınmıştır.

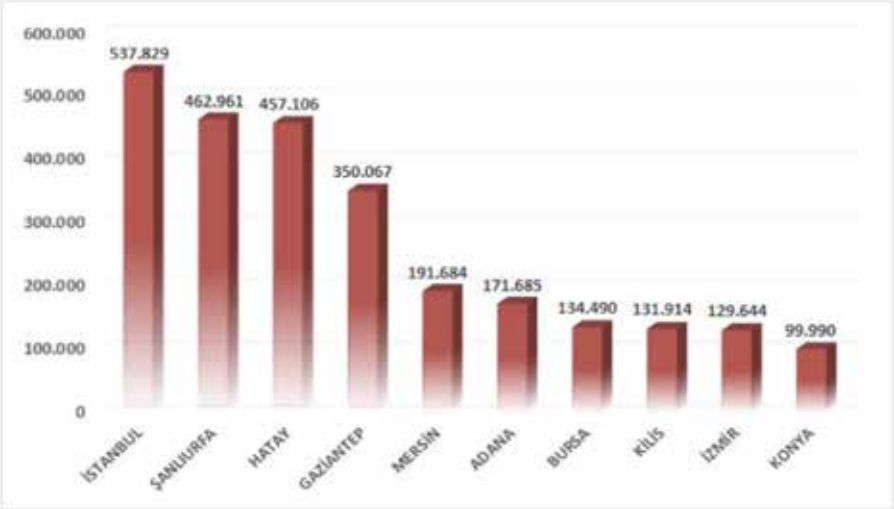
Suriyelilerin ağırlıklı olarak belirli illerde ikamet etmeleri ve çalışma çağında olan Suriyeli sayısının fazlalığı göz önünde bulundurulduğunda il ve istihdam kotası uygulamasının mevcut duruma cevap vermede yetersiz kalabileceği değerlendirilmektedir.

Geçici Koruma Statüsündeki Kişilerin İşgücü Piyasasına Uyumunun Sağlanmasında İŞKUR'un Rolü

İşgücü piyasasının izlenmesi ve politikalara yön verilmesinde kamu istihdam kurumlarının belirleyici bir rolünün bulunmasının yanı sıra yabancıların işgücü piyasasına kazandırılması ve mesleki ihtiyaçlarının karşılanması büyük

Grafik 2

Geçici Koruma Kapsamında Bulunan Suriyelilerin İlk 10 İle Göre Dağılımı



ölçüde söz konusu kurumlar tarafından gerçekleştirilmektedir.

Ülkemizin son dönemde karşı karşıya kaldığı kitlesel göçün işgücü piyasası anlamında yönetiminde İŞKUR, adı en sık geçen kamu kurumu haline gelmiştir. Bu durum bir taraftan İŞKUR'u çözümün önemli bir parçası haline getirmekte diğer taraftan ise zorlu bir görevin altına sokmaktadır.

Mevcut durumda en az altı aylık geçici koruma süresini dolduran kişiler, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine başvurarak "iş arayan" olarak kurum hizmetlerinden yararlanmak maksadıyla kayıt yaptırabilmektedir. Kuruma kayıtlı olan geçici koruma kapsamındaki kişilerin bireysel danışmanlık hizmetlerinden ve geçici koruma kapsamındaki işverenlerin de kurumsal danışmanlık hizmetlerinden faydalanmasının önünde herhangi bir yasal engel bulunmamaktadır.

12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği'nde geçici koruma statüsündeki kişilerin mesleki eğitimine ilişkin bir takım düzenlemeler yapılmış ve bu kişilerin TYP hariç kurs ve programlardan yararlanmalarına imkân sağlanmıştır.

İŞKUR söz konusu hizmetlere ilave olarak, çok sayıda ulusal ve uluslararası kuruluş ile işbirliği içerisinde, geçici koruma statüsündeki kişilerin Türkiye işgücü piyasasına uyumunu desteklemeye yönelik projeler yürütmektedir.

Ülkemizde bulunan geçici koruma statüsündeki kişilerin işgücü piyasasına kazandırılması konusunda aşağıda yer verilen önerilerin bütüncül bir politika setine dönüştürülmesinin sürecin yönetimine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

İşbirlikleri Artırılmalıdır. Türkiye'de her Kurumun kendine bakan yönüyle çözümün bir parçası olmaya çalışması belirli bir aşamaya kadar sürdürülebilir olmakla birlikte sorunların iç içe geçmişliği ve çok yönlülüğü nedeniyle kurumsal düzeyde yürütülen çalışmalar sonuçsuz kalabilmektedir. Kitlesel göç hareketlerinde süreçlerin yönetimi çok boyutlu ve çok taraflı bir koordinasyon ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Yapılan araştırmalarda, sığınmacı ve mültecilerin işgücü piyasası başta olmak üzere ev sahibi toplumlara uyumu konusunda iyi uygulamalara sahip olan ülkelerin merkezi hükümet, yerel yönetimler ve uluslararası aktörler ile özel sektör ve sivil toplum kuruluşları arasında iletişim ve işbirliği mekanizmalarını son derece etkin kullandığı ve oluşturulan politikaların bütüncül bir yapı sergilediği görülmektedir.

Hedef kitle odaklı politika ve uygulamalara ihtiyaç vardır. Uygulamada genellikle geçici koruma kapsamındaki kişilerin mevcut aktif işgücü piyasası politikalarına ve işe yerleştirme hizmetlerine dâhil edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Ancak hedef gruba göre özelleştirilmiş yaklaşımlar (yaş, cinsiyet, eğitim, aile statüsü gibi) iş gücü piyasasına entegrasyonda hayati öneme sahiptir. Sığınmacı ve mülteciler için bireyin nitelik ve ihtiyaçlarının değerlendirilmesi sonucunda, nihai hedefi sürdürülebilir istihdam olan bireysel kariyer planları hazırlanmalıdır.

Dil eğitim programları ihtiyaçlara cevap verecek düzeyde ve gerçekçi bir şekilde planlanmalıdır. Dil eğitimi, bu kişilerin işgücü piyasasına girişini ve mesleki eğitim ihtiyaçlarının giderilmesini geciktirmeyecek şekilde verilmesi kaydıyla anlam ifade etmektedir.

Geçici koruma statüsündeki kişilerin mesleki niteliklerine göre profillerinin ortaya konulması gerekmektedir.

Bütüncül bir çalışmaya bağlı olarak geçici koruma kapsamındaki kişilerin kişisel becerilerine, mesleki niteliklerine ve iş deneyimlerine ilişkin profillerinin mekânsal dağılım temelinde ortaya konulması gerekmektedir. Bu bilgiye sahip olmak ev sahibi toplumun işgücü talep yapısı ile uyumlu önlemler geliştirilmesi sürecinde önemli ölçüde yol gösterici olacaktır.

Uyum eğitimi programları düzenlenmelidir. Geçici koruma kapsamındaki kişilerin mesleki yönelimlerine uygun bir takım eğitimleri de içerecek şekilde toplumsal kültüre ilişkin tanıtım programları hayata geçirilmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

Mali ve beşeri açıdan kurumsal kaynaklar artırılmalıdır. Olağandışı bir duruma olağan kaynaklarla tepkiler vermenin istenilen sonuçların elde edilmesini sekteye uğratması riski bulunmaktadır.

Sığınmacıların kurslardan ziyade işe yönlendirilmesine öncelik verilmelidir. Sığınmacıların işgücü piyasasına entegrasyonunda mesleki eğitim kurslarına yapılan yönlendirme fikri mucizevi bir çözüm olarak görülmektedir. Oysaki göz ardı edilmemesi gereken husus, ilk aşamada acil ihtiyaçlarını giderme telaşında olan bu kişilerin istihdamının mesleki eğitimlerinden daha önemli olduğudur.

> TOPLUMSAL HUZUR, REFAH VE HERKES İÇİN İNSANİ YAŞAM İMKÂNLARININ SAĞLANMASI MAKSADIYLA YABANCILARIN BULUNDUKLARI ÜLKEYE UYUMU HAYATİ ÖNEME SAHİPTİR.

Mesleki nitelik ve beceriler tanınmalıdır. Sığınmacıların mesleki niteliklerinin tanınmasına yönelik mekanizmaların geliştirilmesi önem arz etmekle birlikte bu tespitlerin yapılmış olmasından her zaman beklenilen fayda sağlanamayabilir. Özellikle işverenler, yabancıların nitelikleri ve iş tecrübelerine güvenme konusunda pek çok çekinceye sahiptir. Literatürde mesleki yeterliliklerin devlet tarafından tanınmasının işverenlerin yabancıların almış oldukları eğitimler konusundaki endişelerine cevap verecek nitelikte olmadığı konusunda fikir birlikleri bulunmaktadır. Bu duruma ek olarak resmi öğretim kurumları dışında yani tecrübeyle elde edilen yeterliliklerin tanınması da başlı başına bir sorun alanıdır.

Yabancı girişimciliği desteklenmelidir. Girişimci olan yabancılara sunulan başlangıç teşvikleri bu kişilerin gelirleri ve iş tahminleri üzerinde önemli yansımalara neden olacaktır.

Nitelikli işgücünü kazanmayı hedefleyen politikalar geliştirilmelidir. İş bulma hizmetlerine erişim hızlandırılmalı ve kolaylaştırılmalıdır. ***Ayrıca*** çıraklık eğitim programı benzeri uygulamalar ***mesleki tecrübesi olmayan yabancılar*** için yaygınlaştırılmalıdır.

Dipnotlar

[1] http://www.goc.gov.tr/icerik3/gecici-koruma_363_378_4713 (14.01.2018)

[2] http://www.unhcr.org/figures-at-a-glance.html (14.01.2018)

UZUN SÜRELİ İŞSİZLER İÇİN KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİ

Ülkemizde uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı %23'tür. Ulusal İstihdam Stratejisi'nde 2023 yılı itibariyle uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payının %15 seviyesine düşürülmesi hedeflenmiştir.

NURAN TORUN ATIŞ
İSTİHDAM UZMANI

Konuya dair araştırma çalışmalarında ön plana çıkan, işsizliğin süresini uzatan ve dolayısıyla uzun süreli işsizliğe sebep olan başlıca etkenler şu şekildedir: "Beceri uyuşmazlığı/eksikliği, işsizlik yardımları ve sosyal güvenlik sisteminin işe dönüşü teşvik edici şekilde tasarlanmamış olması, aile içi yardımlaşma ağlarının cömertliği, işverenlerin uzun dönemli işsizlere yönelik önyargıları, yeni istihdam olanaklarının azlığı ve yaşlılık, engellilik, göçmenlik ya da eski hükümlü olma gibi genel dezavantaj faktörleri ile cinsiyet, ikâmet yeri, medeni durum, meslek gibi ülkeden ülkeye dezavantaja dönüşebilecek özellikler.[2]"

TÜİK'in Ekim 2017 İşgücü İstatistikleri'ne göre ülkemizde uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payı yüzde 23'tür. Bu veri cinsiyet ayrımlı incelendiğinde erkek işsizlerin yüzde 16.8'i, kadın işsizlerin ise yüzde 29.7'si uzun süreli işsiz olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine TÜİK'in bir başka araştırma çalışmasına göre gençlerin yüzde 33.4'ü mezuniyet sonrası uzun süreli işsizliği tecrübe etmektedir.[3]

Uzun süreli işsizlikle mücadele, 10. Kalkınma Planı'nda önem atfedilmiş bir alan olmuş, "uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payının" 2018 yılı itibariyle yüzde 18'e düşürülmesi[4] "İşgücü Piyasasının Etkinleştirilmesi Programı" adlı öncelikli dönüşüm programı için performans göstergesi olarak belirlenmiştir. Uzun süreli işsizlik, Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS) de öncelik verilen bir müdahale alanı olmuştur. Bu itibarla, UİS'de "Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Arttırılması" ekseni kapsamında "kadınlar, engelliler, gençler ve uzun süreli işsizler başta olmak üzere özel politika gerektiren grupların işgücüne ve istihdama katılımlarının önündeki engellerin kaldırılması" temel bir gaye olarak belirlenmiş ve 2023 yılı itibariyle uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içindeki payının yüzde 15 seviyesine düşürülmesi hedeflenmiştir.[5] İlgili güncel Eylem Planı'nda ise uzun süreli işsizlerin işe dönüşünü hızlandırmaya yönelik politikalara öncelik verilmiştir.[6] Bu kapsamda UİS'te yer verilen başlıca tedbirler AİPP'ler kapsamında ilave tedbirlerin alınması ve uygulanan eğitim programlarının izlenmesinin sağlanması; uzun süreli işsizlerin çeşitli alt gruplara sınıflandırılarak grup özelliklerine göre motivasyon, açık işlere ulaşma, kendini en iyi şekilde ortaya koyma hususlarında iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sağlanması, istihdam garantili işbaşı eğitimi ve meslek edindirme kurslarında uzun süreli işsizlerin katılımı için esnek kota uygulanması ve uzun süreli işsizlere yönelik beceri kazandırma ve güncelleme eğitimlerinin iyileştirilmesidir.

> UZUN SÜRELİ İŞSİZLİK SOSYAL DIŞLANMA, YOKSULLUK VE EŞİTSİZLİK RİSKİ VE SOSYAL HİZMETLERİN MALİYETLERİNİ YÜKSELTMEKTE, GELİR KAYBINA, BECERİ EROZYONUNA, SAĞLIK SORUNLARININ DAHA SIK GÖRÜLMESİNE VE HANEHALKI YOKSULLUĞUNUN ARTMASINA NEDEN OLMAKTADIR.

2014 yılı verilerine göre uzun süreli işsizler aktif AB nüfusunun yaklaşık yüzde 5'ini, toplam işsizlerin ise yarısını oluşturmaktadır.[7] Öte yandan, Avrupa Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi Merkezi'nin (CEDEFOP) uzun süreli işsizlikle mücadele için Avrupa'daki iyi uygulamalara dair hazırladığı raporda, uygulamaların başarısı üç kriter üzerinden değerlendirilmiştir[8]. Bunlar:

1. Uzun süreli işsizlere sağlanan ödenek ve hizmetlerin etkinliği
2. İstihdam, sosyal yardım ve sosyal hizmet birimleri arasında eşgüdüm
3. Bireyselleştirilmiş desteğin kapsamı

Ülkemizde uzun süreli işsizlere yönelik özelleştirilmiş istihdam hizmetleri henüz uygulamada yer almamaktadır. Ancak, mevcut üst politika belgelerinde işaret edilen hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için uzun süreli işsizlere özel hizmetler sunan Avrupa ülkelerinden yönteme dair ipuçları almak bakımından

İngiltere, Almanya, Fransa, İsveç, Fransa ve Danimarka ülkelerinden seçilmiş bazı iyi uygulama örneklerinden bahsetmekte fayda görülmektedir.

1. Bireysel Eylem Planlarının Oluşturulması: Birçok Kuzey Avrupa ülkesinde karşımıza çıkan bu uygulamada, kamu istihdam kurumuna danışan birey ile danışmanın görüşmelerine istinaden, danışanın beceri ve ihtiyaç profiline uygun bir bireysel eylem planı oluşturulmakta ve danışan bu plan üzerinden beceri edinme, istihdamın önündeki engelleri kaldırma ve iş arama faaliyetlerini yürütmekte; danışanın danışmanına düzenli rapor sunması sorumluluğu bulunmakta; bu süreçte etkin profilleme araçları, veri tabanları ve iletişim araçları kullanılmaktadır.

2. Vaka Yönetimi Yaklaşımı ve Vaka Yöneticileri: Almanya başta olmak üzere birçok Avrupa ülkesinde, özel politika gerektiren gruplara sunulan hizmetlerde, sosyal çalışma (social work) faaliyetlerinde olduğu gibi "vaka yönetimi yaklaşımı" (case management) benimsenmektedir. İMD hizmetleri "vaka yöneticisi", "yerleştirme memuru", "istihdam danışmanı" ve "kariyer danışmanı" gibi branşlara ayrılarak yürütülmektedir. Vaka yöneticileri yüksek nitelikli danışmanlar arasından seçilmektedir; portföylerindeki işsizler sayıca az, nitelik olarak da işe girme olasılıkları bakımından daha düşüktür.

3. Kişisel Eğitim Hesabı: Fransa'da oldukça gelişmiş bir uygulaması bulunan bu yöntemde, işgücü piyasasına giren herkes için (çalışan, iş arayan, çırak) bir tür zaman bankası hesabı açılmaktadır. Bu hesapta, sekiz yılda 150 saatlik ücretsiz eğitim ve ücretli izin hakkı biriktirilmektedir. İş arayan veya mesleki becerilerini geliştirmek isteyen bireyler, iş kurumunun grup oluşturmasını veya kurum bünyesinde eğitim açılmasını beklemeksizin hesaplarında biriken zamana karşılık gelecek eğitimleri piyasadan alabilmektedirler. Hangi konularda eğitim alınabileceğine dair sınırlamalar mevcuttur. Merkezi olarak belirlenmiş, farklı düzeylerde 3881 eğitim başlığında eğitim almak mümkündür ve bu eğitim listesi devletin önceliklerini de yansıtmaktadır. Çalışırken mesleki yeterliliklerini geliştirmek ve/veya çeşitlendirmek için eğitim almak isteyen bireylerin, belirli ön bildirim sürelerine uymak kaydıyla işverenden ücretsiz izin alma hakkı vardır.

4. Gönüllülük Programı: İngiltere'de 2 yıl süreyle Çalışma Programı'na (Work Programme) katılıp "İş Arayan Ödeneği" almış olduğu hâlde bir işe yerleştirilemeyen işsizler, istihdam edilebilirliklerini kolaylaştıracak ve toplum hizmetleri yapacakları Help to Work Programme'a (HtWP) zorunlu olarak yönlendirilmektedir. HtWP'ye iş ve meslek danışmanlarının kararıyla yönlendirilen katılımcılar, 6 aylık zorunlu gönüllülük hizmeti gerçekleştirmektedirler. Yeşil alanların bakımı, kamusal alanların temizliği veya gönüllü bir yardım kuruluşunda hizmet faaliyetleriyle geçecek bu sürede, uzun süreli işsiz kategorisindeki katılımcının iş disiplini kazanması beklenmektedir. Türkiye'de uygulanan Toplum Yararına Program'dan farklı olarak, HtWP'ye katılanlar sivil toplum kuruluşlarında da gönüllülük yapabilmekte, gönüllülük için yönlendirilmeden önce mesleki eğitim ve danışmanlık hizmeti almakta ve gönüllülük hizmeti sürecinde de danışmanın yönlendirdiği iş arama faaliyetleri, günlük danışman görüşmesi veya gönüllü hizmet faaliyetlerine devam yükümlülüğü taşımakta, yükümlülüklerini yerine getirmediğinde ödenekleri kesilerek yaptırım uygulanmaktadırlar.

5. Uzun Süreli İşsizlere İstihdam Hizmetleri Verecek Olan Özel İstihdam Büroları'na Teşvik: İngiltere'de istihdam hizmetlerinin büyük bir kısmı özel istihdam büroları eliyle verilmekte, kamu istihdam kurumu da birçok hizmeti ÖİB'ler aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Bu yaklaşımın bir yansıması olarak, uzun süreli işsizleri istihdama döndürmek amacıyla ÖİB'ler hizmet sağlayıcı olarak desteklenmekte, işe yerleştirilen her bir uzun süreli işsiz için, hizmet sağlayıcı ÖİB'ye devlet tarafından işsizin istihdamda tutundurulması performansına göre/sonuca dayalı bir teşvik ödemesi yapılmaktadır. İngiltere örneğinde, sadece ÖİB'ler değil, kamu kurumları ve gönüllülük sektöründen eğitim kuruluşlarını da kapsayacak şekilde tanımlanan bir "hizmet sağlayıcı" profili ile imzalanan 5 yıllık sözleşmelerle, elde edilen istihdam sonucuna istinaden ödeme yapılması prensibiyle uzun süreli işsizler gibi özel hedef grupların istihdamı için özel sektör ve sivil toplum kesimlerinin yenilikçi fikir ve yöntemleri de harekete geçirilmektedir.

6. Ücret Sübvansiyonu: Almanya'da işverenler uzun süreli işsizleri işe aldıklarında yaşadıkları verimlilik kaybını tanzim etmek üzere, çalışanın işverene olan maliyetinin bir kısmı devlet tarafından sağlanan ücret sübvansiyonlarıyla karşılanmaktadır. Uygulanan sübvansiyon ödemeleri istihdam edilen işsizin yaşı, engellilik durumu ve işsizlik süresinin uzunluğuna göre işçinin işverene maliyeti üzerinden değişen oranlarda ve sürelerde yapılmaktadır. İsveç›te ise «İş ve Gelişim Programı» kapsamına alınan uzun süreli işsizler, kendilerine sunulan beceri haritalama, koçluk, meslek eğitimi ve iş tecrübesi imkânlarından sonra 90. haftanın sonunda hâlâ bir işe yerleşemediği takdirde sübvansiyonlu istihdam kapsamına alınmaktadır.

7. Primsiz İşsizlik Yardımları: Almanya'da primli işsizlik ödeneğinden yararlanamayan işsizlerin, işsiz kaldıkları dönemde mağdur olmalarının engellenmesi amacıyla, bütçeden karşılanan bir işsizlik yardımı ödemesi yapılmaktadır.

> UZUN SÜRELİ İŞSİZLERE VERİLEN İSTİHDAM HİZMETLERİNDE DANIŞANIN BİREYSEL EYLEM PLANI ÜZERİNDEN TAKİP EDİLMESİ VE İSTİHDAM, SOSYAL YARDIM VE SOSYAL HİZMET BİRİMLERİ ARASINDA EŞGÜDÜM ÖNEM ARZ ETMEKTEDİR.

8. İş Ödülü: Danimarka'da uygulanan iş ödülü ödemesinde özellikle sosyal yardım aldığı için uzun süreli işsiz kalanlara işe girmeleri halinde ilk 18 ay maaşlarının veya kendi hesaplarına çalışacaklarsa kârlarının yüzde 10'u tutarında "iş ödülü" ödemesi işe dönmeye yönelik bir teşvik unsuru olarak uygulanmaktadır.

9. İşsizlik ödeneği verilen sürenin belirli bir dönem sabit, bu dönemden sonra azalan oranlı uygulanması: Fransa'da toplam işsizlik ödeneği süresi normal oranlı ödeme yapılan dönem ve azalan oranlı ödeme yapılan dönem olmak üzere bölünmekte ve bu ödeme sistemi işsizlik ödeneği alanların işe dönüşü için zorlayıcı bir unsur olarak kullanılmaktadır. Normal olarak birinci dönem toplam ödenek süresinin 1/3 ile yarısı arasında bir süreyi; ikinci dönem ise kalan süreyi kapsamaktadır. Normal günlük ödenek miktarı ilgilinin daha önceki brüt gelirinin belirli bir oranı üzerinden hesaplanmaktadır. Birinci dönem sona erdiğinde normal ödenek oranında genel olarak her 4 ayda bir yüzde 15 indirim uygulanır. Bununla birlikte, bu tutar devletçe belirlenen bir asgari geçim düzeyinin altında bir miktara indirilemez. İşsizlik Ödeneği alanlara haftada 15 saat ödeneği kesilmeksizin çalışma hakkı tanınması: "Almanya'da primli veya primsiz işsizlik ödeneği alanların ödenek haklarını kaybetmeden haftada azami 165 avro ücret karşılığı 15 saat çalışmaları mümkündür. Bu şekilde, bireyin iş disiplinini kaybetmemesi, primsiz ödeme alıyorsa sosyal yardım bağımlısı hâline gelmemesi, işsizlik ödeneğine ilave gelir elde ederek hane bütçesinin iyileştirilmesi ve tekrar kalıcı işlerde istihdam için gerekli motivasyon ve beceri donanımının korunması hedeflenmektedir."

Dipnotlar

1 "Council Recommendation of 15 February 2016 on the integration of the long-term unemployed into the labour market" Official Journal of the European Union, 20.2.2016 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220(01)&from=EN

2 Taşçı, H.Mehmet& Özdemir, A. Rıza (2005) "Trends in Long-Term Unemployment and Determinants of Incidence of Long-Term Unemployment in Turkey", Journal of Economic and Social Research

3 TÜİK, Gençlerin İşgücü Piyasasına Geçişi Araştırma Sonuçları, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2016

4 10. Kalkınma Planı Öncelikli Dönüşüm Programları, s.144, http://odop.kalkinma.gov.tr/dokumanlar/ODP_TOPLU_KITAP_yeni%20yapilan%2004122015.pdf

5 Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023

6 Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planı 2017-2019

7 http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32016H0220(01)&from=EN

8 CEDEFOP (2015) "Integrated support for the long-term unemployed in Europe"

SOSYAL YARDIM YARARLANICILARININ İSTİHDAMINA YÖNELİK UYGULAMALAR

ÖZKAN BOLAT
İSTİHDAM UZMANI

GİZEM DENİZ KAYATAŞ
İSTİHDAM UZMANI

Yapılan çalışmalar sosyal yardımların tek başına yoksulluğu çözmede etkili olamadığını, ancak istihdam politikalarıyla desteklenmesi halinde kişiyi yoksulluk sarmalından kurtarabileceğini vurgulamaktadır.

Dünyada, müreffeh ülkelerde bile yoksulluğun boyutları yadsınamayacak düzeydedir. Türkiye'de ise mutlak yoksulluk neredeyse sıfır iken, toplumun genel refah seviyesinin altında kalanların, yani göreli yoksulluğun oranı AB ortalamalarının üstündedir. Dolayısıyla, ülkemizde düşen yoksulluk oranlarına rağmen göreli yoksulluk halen temel sorunlar arasında yer almaktadır.

Yoksulluğun kalıcı bir hal almaması ve kişilerin bu durumdan kurtulabilmeleri için uygulanan politikalar yoksullukla mücadelenin temelini oluşturmakta olup en bilinen mücadele aracı sosyal yardımlardır. Yapılan çalışmalar sosyal yardımların tek başına yoksulluk problemini çözmede etkili olamadığını, ancak istihdam politikalarıyla desteklenmesi halinde kişiyi yoksulluk sarmalından kurtarabileceğini vurgulamaktadır.

Bu yazıda, çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcılarının üretken ve kendine yetebilir duruma gelmesini istihdam yoluyla sağlayarak, yoksulluğun azaltılmasına yönelik ülkemizde yapılan çalışmalar ele alınıp, diğer ülkelerdeki uygulamalar aktarılmaya çalışılmıştır.

Ülkemizde Yapılan Çalışmalar

Dünyadaki gelişmelerle uyumlu olarak Türkiye'de de gerek yoksullukla mücadele, gerekse sosyal yardımlar son yıllarda daha dikkat çekici bir hal almıştır. Sosyal yardımların maliyeti ve yararlanıcı sayısı yıllar itibarıyla artarken aynı zamanda yardımlar çeşitlilik de kazanmıştır. Sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılması yönündeki irade ise ilk kez 01 Nisan 2010 tarihinde düzenlenen Ekonomi Koordinasyon Kurulu kararlarında ortaya konulmuştur. Söz konusu EKK kararlarını takip eden süreçte, sosyal yardım yararlanıcılarının işgücü piyasasına kazandırılmasına Ulusal İstihdam Stratejisi'nde, 10. Kalkınma Planında, Orta Vadeli Programlarda, 64. ve 65. Hükümet Programlarında ve Yıllık Programlarda da yer almıştır.

Ülkemizde sosyal yardım istihdam bağlantısının kurulmasına yönelik çalışmalar ve bu politika belgeleri doğrultusunda, 2010 yılında ve 2014 yılında iki eylem planı hazırlanarak hayata geçirilmiş ve bu çalışmalarda Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü (SYGM) ile Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na önemli sorumluluklar verilmiştir.

2014 yılında oluşturulan eylem planı kapsamında; tüm Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında (SYDV) İŞKUR Hizmet Noktaları oluşturulmuş, çalışabilir durumda olduğu değerlendirilen hedef kitlenin vakıf görevlilerince; İŞKUR sistemine kayıt edilmesine, danışmanlık hizmetleri verilmesine, durumlarına uygun işgücü taleplerine ve aktif işgücü programlarına yönlendirilmesine başlanılmıştır. Bu çalışmalar ASPB tarafından 2014/04 Sayılı Genelge ile Valiliklere ve Vakıflara duyurulmuştur.

Bu bağlamda istihdama yönelik teşvik destekleri kapsamında; SYDV'ler tarafından işe ve istihdama kazandırıcı faaliyetlere yönlendirilen hedef kitledeki çalışabilir durumdaki sosyal yardım yararlanıcılarına;

- İş görüşmesine gidilmesi halinde en fazla üç defa 70 TL ödenmesi,
- İşe girilmesi ve çalışmaya devam edilmesi halinde brüt asgari ücretin 1/3'ü tutarında tek seferlik ödeme yapılması,
- 12 ay boyunca şartlı eğitim ve sağlık yardımlarının kesilmemesi,
- Yakacak, eğitim ve gıda yardımlarında öncelik verilmesi,
- Sosyal yardım alanlardan çalışabilecek durumda olanların geçerli bir mazereti olmaksızın teklif edilen işleri kabul etmemesi halinde, merkezi ve ayni yardımlarına dokunulmaksızın başvuru yaptığı nakdi yardımların ise olumsuz değerlendirilmek suretiyle kesilmesi uygulanmıştır.

Sosyal Yardım Yararlanıcılarından İstihdama Yönlendirilenlere İlişkin Veriler

Sosyal Yardımlar ile İstihdam Bağlantısının güçlendirilmesi çalışmaları kapsamında ASPB ile İŞKUR arasında düzenlenen çalışmalar sonucunda işe yerleştirilen kişi sayılarına ilişkin bilgiler, yıllar itibarıyla şu şekildedir:

Tablo 1

Yıllara Göre İŞKUR Tarafından İşe Yerleştirilen Sosyal Yardım Yararlanıcısı Sayısı

YIL	İŞE YERLEŞTİRME
2011	3.876
2012	9.253
2013	10.652
2014	29.925
2015	11.554
2016	3.725
2017	5.932
TOPLAM*	**74.917**

Tablo 2

Sosyal Yardım İstihdam Bağlantısı Kapsamında İstihdama Yönlendirilenler

İstihdam Faaliyetleri	Kişi Sayısı
İŞKUR'a Kaydedilen / Güncellenen	618.967
İşe Yönlendirilen	287.030
İşe Yerleştirilen	74.917
Mesleki Eğitime Yönlendirilen	106.960
Mesleki Eğitime Katılan	32.179

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı (31.12.2017)

Belirtilen bu verilerin haricinde, bir dönem ayrıca SYDV'ler tarafından hedef kitleye özgü olarak da işlem yapılmıştır. Bu çalışmalar sonucunda da 14.07.2014 – 30.09.2015 tarihleri arasında SYDV'ler tarafından 2.695 yararlanıcı işe yerleştirilmiştir. Böylelikle çalışmaların başlatıldığı yıldan itibaren işe yerleştirilen toplam sosyal yardım yararlanıcısı sayısı 77.612 olmaktadır.

Teşvik Uygulaması

Teşvik uygulaması kapsamında Yönetmelikte belirtilen şartları taşıdığı belirlenen yaklaşık 180.000 kişilik grubun sistem üzerinden İŞKUR'a kayıt işlemi gerçekleştirilecek ve sosyal yardım yararlanıcısı olduklarına dair statü tanımlamaları yapılacaktır. İŞKUR personelince çalışamaz olduğu ya da ikametine yakın yerde açık iş, kurs ve TYP dahil program bulunamayacağı değerlendirilen kişiler hedef kitleden çıkarılacaktır. Hedef gruptaki kişiler durumlarına uygun açık iş, kurs ve programlara yönlendirilecektir. İŞKUR tarafından teklif edilen işi, mesleki eğitimi veya aktif işgücü programlarını haklı bir sebep olmaksızın üçüncü kez kabul etmeyenlerin nakdi düzenli sosyal yardımları, durumun İŞKUR sistemi üzerinden Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi sistemine bildirilmesini takip eden aybaşından itibaren bir yıl süreyle Vakıflar tarafından kesilecektir.

> ALMANYA'DA İŞSİZLİK PARASI VERGİLERLE FİNANSE EDİLDİĞİNDEN; TOPLUM, UYUM TEŞVİKLERİNİN EN İYİ ŞEKİLDE YAPILMASINI VE İŞ ARAYANLARIN BU FAALİYETLERE KATKIDA BULUNMASINI TALEP EDER.

Örnek Ülke Uygulamaları

Almanya

Almanya'da İş Arayanlar İçin Temel Güvence, bir diğer adıyla işsizlik parası II ile işgücü piyasasına kazandırılabilir durumda olan ve yardıma muhtaç yoksul kişilerin ve bu kişilerle aynı hanede yaşayanların; kendi kaynakları ve güçleriyle geçimlerini sağlayabilmelerine katkı sağlaması hedeflenmektedir.

Bununla birlikte aynı yasa ile kamu tarafından yürütülen ya da desteklenen bir istihdam programına katılım imkânı verilmektedir. Kişiye özel danışmanlık sayesinde, çalışabilir kişilerin iş hayatına dönüşüne yönelik hizmetlerin etkin ve kapsamlı olmasının sağlanması hedeflenmektedir. İş arayanlarla, istihdama giriş için gösterilecek ortak çabanın bağlayıcı adımlarını içeren ve kişinin özel durumlarını dikkate alan bir anlaşma yapılır.

İşsizlik parası II vergilerle finanse edildiğinden; toplum, uyum teşviklerinin en iyi şekilde yapılmasını ve iş arayanların bu faaliyetlere katkıda bulunmasını talep eder. Bu yardımı alan kişilerden, sosyal yardım bağımlılıklarını ve topluma yükledikleri maddi külfeti kısa zamanda sonlandırmak için gayret göstermeleri beklenir.

Avustralya

"Geçimin İçin Çalış" Programı ile 18-24 yaş aralığında, en az 6 aydır işsiz olan, işsiz yoksulları uygulama içine almaktadır. 21 yaş altı için haftalık en az 24 saat, 21-24 yaş aralığı için ise haftalık en az 30 saat çalışan ve iş arama faaliyetini devam ettiren katılımcılar, işsizlik ödeneği gibi sosyal yardımlar dışında diğer sosyal yardımlardan da faydalandırılır ve sağlık harcamaları devlet tarafından karşılanır.

Avustralya'da 16 – 20 yaş arası gençler tam zamanlı iş arıyorlarsa "Youth Allowance (Gençlik Ödeneği)", 21 yaşın üzerinde olan ve emeklilik yaşı gelmemiş bireyler iş ararken "Newstart (Yeni Başlangıç)" adı verilen ödenekten yararlanabilmektedir. Bu ödeneklerden yararlanabilmek için katılımcılara bir etkinleştirme programı uygulanmakta ve belli şartlar dâhilinde istihdam edilmelerine yönelik yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekmektedir.

Fransa

25 yaşını doldurmuş olan ve geliri asgari düzeyin altında kalan herkesin yararlandığı, finansmanının tamamının devlet tarafından karşılandığı Asgari Uyum Geliri programı kapsamında kişinin istihdam faaliyeti için sürekli olarak ulaşılabilir olması gerekmektedir. Program kapsamında, katılıma ilişkin devlet ile vatandaş arasında bir sözleşme yapılır ve yararlanıcının aldığı gelir, belirtilen faaliyetlere katıldığı zamana göre değişmektedir. Programa katılan kişiye ayrıca konut ve gıda yardımı yapılmaktadır.

Ayrıca, faydalanıcı ile devletin karşılıklı yükümlülüğü üzerinde kurulan sistem de, kişinin yönlendirileceği faaliyet durumuna göre değişkenlik göstermektedir. Örneğin, nispeten yaşı büyük kadına kendi çevresinde faydalı olabileceği herhangi bir sosyal etkinlik önerilebilirken, genç bir kişiye yeteneklerini ve mesleki bilgisini artırabileceği bir eğitim ve staj programı uygulanabilmektedir. Toplumla bütünleşme ödevi, yapılan parasal yardımların ön şartı değil, aksine bu haktan yararlananlara sunulan bir hizmet olarak görülmektedir.

Bu programın yanında, Fransa Devleti, "Aktif Dayanışma Geliri" adı altında, çalışabilir durumdaki, yalnız ebeveynlere asgari bir geliri garanti etmektedir. Bu destek için Fransa Kamu İstihdam Kurumuna Pôle

emploi'ye kayıt olmak zorunluluğu yoktur. İşsiz ve şartları taşıyan kişiye iş aramasında yardımcı olacak bir danışman atanmaktadır.

Hollanda

Primsiz İşsizlik Yardımı: Hollanda'da işsizlik riskine karşı işsizlik sigortası hem bir sigorta kolu olarak hem de sosyal yardım olarak düzenlenmiştir. Yani ikili bir sosyal koruma sistemi mevcuttur. Sistemin sosyal sigorta ayağı, primlerle finanse edilirken yardım ayağı, vergilerle finanse edilmektedir. Ancak primli sistemde bile işsizlik sigortası ödemelerinden yararlanabilmek için UWV İstihdam Bürosuna iş aradığını belirterek zamanında kayıt yaptırmak gerekmektedir. Ayrıca bu primli sistemden sağlanan işsizlik yardımı miktarı işsizliğin ikinci ayından sonra azaltılarak verilmektedir.

İngiltere

İş Arayan Yardımı (Jobseeker's Allowance): İngiltere'de iş arayan yardımı iki türlüdür. Bunlardan ilki katkıya dayalı olan ve ülkemizdeki işsizlik sigortasına benzer türde işleyen yapıdır. İkinci tür ise gelire göre uygulanan bir işsizlik ödemesi türüdür. Gelir bazlı iş arayan yardımından yararlanmak için sisteme prim ve benzeriyle daha önce katkı sağlamış olmasına bakılmaksızın, işgücü piyasası dışında kalmış birey iş aramaya teşvik edilirken, iş hayatına yeni atılmış deneyimsiz işsizler de bu destekten faydalanabilmektedir. Katkıya dayalı iş arayan yardımı alamayanlar, gelire dayalı iş arayan yardımı alabilmektedir.

Gelire dayalı iş arayan yardımından yararlanmak için; 18 yaşından büyük olma, tam zamanlı eğitime devam ediyor olmama, birikiminin belli bir düzeyin üzerinde olmaması, aktif olarak iş arıyor olma veya haftalık 16 saatten az çalışıyor olma ve varsa birlikte yaşadığı hanedeki kişinin (eşinin) 24 saat ve daha az saat çalışıyor olma şartı aranmaktadır.

Kanada

Çalışan Gelir Vergisi Ödeneği: Kanada Vergi İdaresi tarafından ödenen bu yardım, düşük gelirli çalışan bireyleri veya aileleri, gelir vergisi konusunda rahatlatmak, işgücü piyasasında tutmak ve işgücü piyasası dışındaki Kanadalıları işgücü piyasasına çekmek için ödenmektedir.

Mal ve Hizmet Vergisi Kredisi: kişinin ödediği vergi miktarından bağımsız olarak, ailenin gelirine ve aldığı yardımlara göre hesaplanmakta ve düşük ve orta gelirli ailelerin mal ve hizmet vergilerini ödemesine yardımcı olmaktadır.

Değerlendirme

Ülkemizde sosyal yardım istihdam bağlantısı çalışmaları ve teşvik uygulamalarının yanında örnek ülkelerde uygulanan primsiz işsizlik yardımı ve düşük gelirli haneler için vergi indirimi gibi uygulamalar dikkate alınmalıdır. Ayrıca yerel yönetimlerin, sosyal tarafların ve özel sektörün söz konusu bağlantının sağlanmasına dâhil edilmesi, her bireyin durumuna özel çalışma yapılması önem taşımaktadır.

Sosyal yardımlar açısından incelenen ülkelerde olduğu gibi yardımların kapsayıcı olması, sosyal yardımların ve buna ilişkin mevzuatın tek elde toplanması ve anlaşılır olması gereklidir. Bunun yanı sıra sosyal yardım yararlanıcılarının etkinleştirilmesi ve istihdama katılımının sağlanabilmesi için yaptırım uygulamalarının yanında, etkinleştirme faaliyetlerine katılma düzeylerine göre sosyal yardım yararlanıcılarının kazanç miktarları artırılmalıdır.

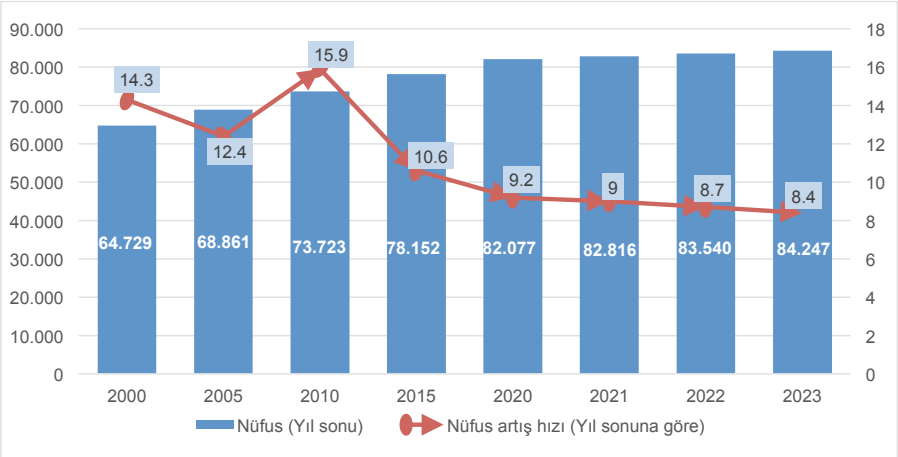
AKTİF YAŞLANMA KAPSAMINDA TÜRKİYE

Son on yılda 55-64 yaş grubundaki işgücü sayısında yaşanan yüzde 43.2'lik artış dikkat çekmektedir. Oransal artışa tekabül eden 2 milyon işgücünün bu gruba dâhil olması ile birlikte ülkemizde 55-64 yaş arası işgücü sayısı 7 milyon 26 bine ulaşmıştır.

Ortalama yaşam süresinin artması ve doğum oranlarının düşmesi sonucu yaşlı nüfusun payının artması gelişmiş ülkelerde görülen bir durumdur. Bu durum işgücü piyasası ve sosyal güvenlik sistemi açısından mücadele edilmesi gereken bir soruna dönüşmektedir. Yaşlılık sebebiyle emekli olarak işgücü piyasasının dışına çıkan kişilerin fazlalığı ve yaşlı bağımlılık oranının artması, hem tecrübeli ve eğitimli kişilerin işgücü piyasası açısından kaybedilmesi hem de sosyal güvenlik dengelerinin olumsuz yönde etkilenmesi anlamına gelmektedir.

Gelişmekte olan ülkeler arasında yer alan Türkiye'nin ise giderek düşen doğurganlık hızı ile nüfus artış hızının düşmesi, genç yaş bağımlılık oranının azalması, buna karşın yaşlı bağımlılık oranlarının artması gibi demografik etkenler yaşlanan ülkeler arasında yer aldığını kanıtlamaktadır. Hâlihazırda artan nüfusumuzun artış hızının yıllara göre yavaşladığı bilinmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun nüfus projeksiyonuna göre 2000 yılında binde 14.3 olan nüfus artış hızının 2023 yılında binde 8.4'lere kadar düşeceği öngörülmektedir.

TUBA AKKAYA
İSTİHDAM UZMAN YARDIMCISI



Grafik 1

Nüfus Projeksiyonu

Kaynak: TÜİK Nüfus Projeksiyonu

Nüfus artış hızının düşmesiyle eş anlı olarak ülkemizde doğurganlık hızı da oldukça düşmüş ve ilerleyen yıllarda daha da düşeceği anlaşılmaktadır. 2000'li yılların başında kadın başına 2.4 olan doğurganlık hızının, 2023'te 1.85 çocuğa kadar düşeceği öngörülmektedir.

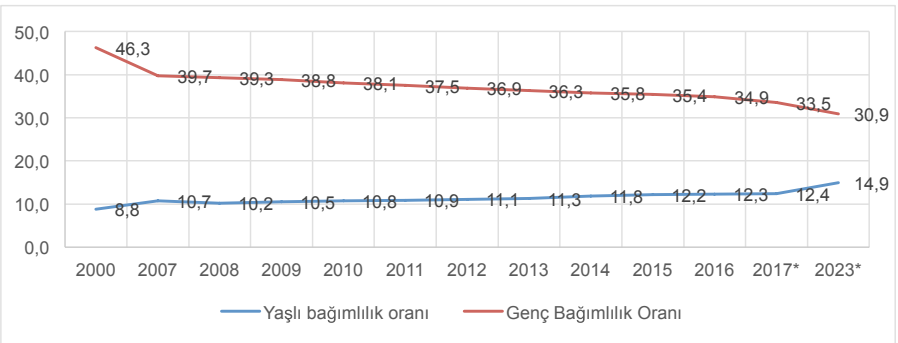
Grafik 2

Yıllara Göre Doğurganlık Hızı Projeksiyonu

Kaynak: TÜİK

** Tahmin*

Demografik göstergelerden diğer bir önemli gösterge olan yaş bağımlılık oranı, ülkemiz nüfusunun durumunu özetlemektedir. Grafik 3'ten görüldüğü üzere giderek azalan genç bağımlılık oranına karşın artan yaşlı bağımlılık oranı dikkat çekmektedir. 2023 yılında söz konusu iki oranın birbirine iyice yaklaşacağı görülmekle beraber 15-64 yaş arası ekonomik olarak aktif olan nüfusun bakmakla yükümlü olacağı yaşlı birey sayısının da oldukça yükseleceği anlaşılmaktadır.



Grafik 2

Yıllara Göre Yaş Bağımlılık Oranı Projeksiyonu

Kaynak: TÜİK

** Tahmin*

Ekonomilerde yaşlanan nüfusun istenmeyen bir durum olmasının en büyük nedeni fiziki olarak bireylerin çalışabilecek güç ve enerjilerini kaybetmeleri, üretime olan katkılarının azalması ve nihayetinde söz konusu bireylerin işgücü piyasası dışına çıkmalarıdır. Aktif nüfus içerisinde 55-64 yaş aralığındaki bireylerin işgücü içerisindeki payı, Avrupa ülkelerinde daha belirgin olmakla beraber yaşlı işgücünün ülkemiz toplam işgücü içerisindeki oranında da son on yılda dikkat çeken bir artış yaşanmıştır. Söz konusu artış, AB 28'de yaklaşık 5 puan iken ülkemizde 2.3 puan olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 1

Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubundaki İşgücünün Toplam İşgücü İçerisindeki Payı

Kaynak: EUROSTAT

Ülke-Yıl	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
AB 28	11.8	12.1	12.5	13.0	13.5	14.0	14.6	15.1	15.6	16.1
Türkiye	6.0	6.2	6.5	6.8	7.1	7.4	7.4	7.6	7.8	8.3

AB ülkelerine nazaran işgücü piyasasında yaşlı bireylerimizin daha az olduğu görülse de giderek arttığı aşikârdır. Son on yılda 55-64 yaş grubundaki işgücü sayısında yaşanan yüzde 43.2'lik artış dikkat çekmektedir. Oransal artışa tekabül eden 2 milyon işgücünün bu gruba dâhil olması ile birlikte ülkemizde 55-64 yaş arası işgücü sayısı 7 milyon 26 bine ulaşmıştır.

Tablo 2

Yıllara Göre 55-64 Yaş Grubunun Nüfus İçerisindeki Durumu

Kaynak: TÜİK

Yıl	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nüfus Sayısı (000)	4.908	5.066	5.307	5.756	6.020	6.148	6.307	6.498	6.769	7.026

Ülkemizdeki yaşlı işgücünün durumunu daha iyi anlamak adına Kurumumuza yapılan başvuru sayılarına da bakmak, bu yaş grubunun işgücü piyasasına giderek artan bir ivmeyle dâhil olduklarını göstermektedir. Tablo 3'te görüldüğü üzere 2014'ten bu yana söz konusu yaş grubunda 60 binlik artış görülmektedir.

Tablo 3

İŞKUR 55-64 Yaş Grubu Başvuru Sayısı

Kaynak: İŞKUR

Yıl	2014	2015	2016	2017
Başvuru Sayısı	40.063	65.651	76.900	99.181

Bugün başta Avrupa olmak üzere, gelişmiş ülkelerin önemli bir problemi olan nüfusun ve işgücünün yaşlanması sorunu, 21. yüzyılda dünyanın önemli yapısal sorunlarından birisidir. Gelişmiş ülkeler bir yandan hızla yaşlanan nüfusları desteklemeye yönelik tedbirler alırken, diğer yandan da yaşlanan ve gelişen teknoloji karşısında yeni niteliklere ihtiyaç duyan işgücünün, işgücü piyasasıyla uyumunu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaktadırlar.

Ülkemizde yaşlılara yönelik sunulan hizmetler daha çok 65 yaşın üzerinde ve işgücü piyasasının dışında kalan kişiler için ve genellikle sağlık ve bakım hizmetleri olarak yürütülmektedir. 55-64 yaş aralığında, yaşlı işgücü olarak tanımlanan kişilerin işgücü piyasasında tutulması veya işgücü piyasasına dâhil edilmesi için özel olarak tasarlanmış faaliyet veya projeler ülkemizde mevcut değildir.

Bununla birlikte yaşlıların işgücü piyasası da dâhil olmak üzere durumlarını ele alan ve konumlarını güçlendirmeyi hedefleyen bazı politika belgeleri de hazırlanmıştır. DPT tarafından 2007 yılında Türkiye'de Yaşlıların Durumu ve Yaşlanma Ulusal Eylem Planı hazırlanmıştır. Bu planda yaşlıların istihdamı ile ilgili olarak çalışmak isteyen bütün yaşlılar için istihdam olanakları şeklinde bir hedef belirlenmiştir. Buna ek olarak konuya ilişkin en güncel çalışma ise 2014-2018 yıllarını kapsayan Onuncu Kalkınma Planı Yaşlanma Özel İhtisas Raporudur. Bu çalışma ile yaşlı işgücü grubuna yönelik bazı hedefler belirlenmiştir. Yaşlı bireylerin istihdama katılımı, gönüllü faaliyetlerde etkili olmaları, bağımsız ve özerk bir yaşam ile sağlıklı yaşam sürdürebilme gibi aktif yaşlanma kriterlerinin karşılanması; çalışma yaşamında yaşlı işgücünün desteklenmesi, çalışma çevresinin yaşlı bireylere uyumlu hale getirilmesi, yaşlıların çalışma yaşamından ayrılması ile ortaya çıkabilecek kayıpların en aza indirilmesi gibi başlıkları ihtiva eden 8 adet eylem planı oluşturulmuş, ancak hâlihazırda konuyla ilgili somut bir adım atılamamıştır.

Gelişmiş ülkelerin günümüzde karşı karşıya bulunduğu işgücünün yaşlanması sorunu, şu an demografik geçiş sürecini yaşayan Türkiye'de de yakın bir gelecekte kaçınılmaz olarak gündeme gelecektir. Eğer şimdiden gerekli önlemler alınmaz ve yeni politikalar uygulanmazsa, bugünün başta işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunlarıyla karşı karşıya bulunan genç işgücünün, otuz yıl sonrasında benzer problemleri yaşayan "yaşlı işgücü" olması kaçınılmazdır.[1] Bu nedenle yaşlıların işgücü piyasasında ve istihdamda tutulması, aktif yaşlanma politikalarının koordineli olarak uygulanması konusunda bir strateji ortaya koyulması öncelikli olarak ülkemize bir yol haritası belirlemesi açısından önem arz etmektedir.

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU'NUN NÜFUS PROJEKSİYONUNA GÖRE 2000 YILINDA BİNDE 14.3 OLAN NÜFUS ARTIŞ HIZININ 2023 YILINDA BİNDE 8.4'LERE KADAR DÜŞECEĞİ ÖNGÖRÜLMEKTEDİR.

Bunu yapmayı başaran az sayıdaki ülkelerden biri olan Estonya'da 50 yaş üstündeki bireylerin sağlık, işgücü piyasası, sivil toplum, yaşam boyu öğrenme faaliyetleri açısından politika çerçevesinin çizildiği ve bütün ilgili kurum ve kuruluşların rol üstlendiği Aktif Yaşlanma Gelişim Planı mevcuttur. Benzer şekilde Letonya'da yaşlı işgücü içerisindeki kişilerin işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmek, bu gayeyle istihdam edilebilirliği artırmaya yönelik bir AB projesi kapsamında hazırlanan "Daha Uzun ve Daha İyi Çalışma Hayatı için Aktif Yaşlanma Stratejisi" mevcuttur. Yine 2005 yılında çalışmalara başlayan Güney Kore Hükümeti, yaşlı insanların sahip oldukları niteliklerle birlikte daha uzun süre ve daha iyi işlerde istihdam edilmeleri adına temel eylem planı hazırlıkları yapmıştır. Gelişmiş ülke olmanın öngörü gerektirdiği gerçeği ile gelişmekte olan ülkemizde de benzer planların ortaya çıkması için adımlar atılmaktadır. Bakanlığımız nezdinde İŞKUR ile birlikte yürütülen çalışmalarda yaşlı işgücü de dezavantajlılar grupları içerisinde yerini almış, ülkemizin gelecek işgücü piyasası hazırlığı çalışmalarına başlanmıştır.

Dipnotlar

1 Gündoğan, Naci; **Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi SBF Dergisi**, İşgücünün Yaşlanması ve İşgücü Piyasalarına Etkileri, s.107-108

TÜRKİYE'DE İŞ VE YAŞLILIK

TÜRKİYE GERONTOLOJİ ATLASI (GEROATLAS) ÖRNEĞİNDE İŞ VE YAŞLANMA ÜZERİNE GERONTOLOJİK DEĞERLENDİRME

PROF. DR. İSMAİL TUFAN
AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ, EDEBİYAT FAKÜLTESİ
GERONTOLOJİ BÖLÜMÜ, ÖĞRETİM ÜYESİ

ÖZLEM ÖZGÜR

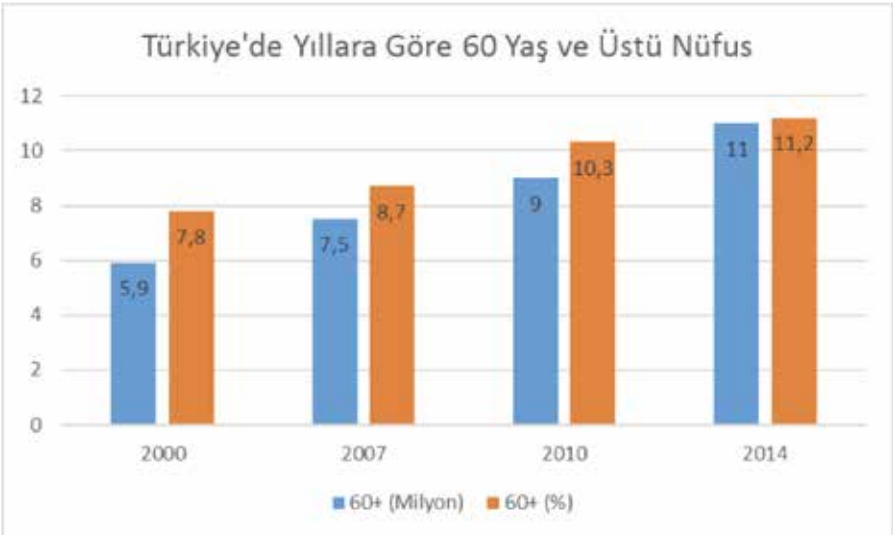
Orta yaşlarda çoğalan işsizliğin azaltılabilmesi açısından işveren tarafı yaşlılıkla ilişkili tutumunu gözden geçirmelidir. Gerontoloji bu bağlamda işverenlere iyi bir kaynak teşkil edebilir. GeroAtlas bulgularına göre 40-64 yaş grubundaki çalışan kişilerin randıman kaybı ya hiç ya da düşük düzeydedir. Uzun süreli işsizlik çalışma motivasyonunu azaltmaktadır.

İş; hayatı sürdürmekle bağlantılı sorunları çözmeye veya azaltmaya hedefli ve tüketim aracılı etkinliklerdir (Hillmann 2007, s.37). Antikçağdan beri iktisadi yaşam üzerine düşünceler dile getirilmiştir. Fakat devlet ve savaş sanatının, felsefenin ve teolojinin gölgesinde kalmıştır. Bunun sebebi işleri genellikle kölelerin yapmasıydı. Bu yüzden işe ilgi duyulmamıştır (Winkel 1980, s.59).

Modern toplumla birlikte işin değeri artarken işyeri kıtlığı ortaya çıkmıştır. İşsizliğe çözüm olarak belirli yaşam dönemleri bir nevi "park yeri" hâline gelmiştir. Örneğin eğitim süresinin uzatılması veya yaşı ilerlemiş çalışanların erken emekliliğe sevk edilmesi gibi girişimlerin ardında realist düşünceler yer almaktadır (Rosenmayr, Rosenmayr 1978, s.22).

Demografik gelişmeler dikkate alınarak bireye odaklı hedeflerin ekonomi, endüstri ve politika açısından önemli konular hâline dönüşmesinin ardında yaşam süresinin uzaması yer almaktadır. Türkiye Gerontoloji Atlası (GeroAtlas)[1] örneğinde bu konu burada tartışılacaktır. Yaşı 40-64 arasında 4 bin 4 yüz 61 kişi incelenmektedir (toplam örneklem 5 bin 5 yüz 23 kişidir). Odak noktaya yaşlanan bireyi ve çalışma statüsünü koyarak konu ele alınacaktır. Fakat yerimizin çok kısıtlı olması nedeniyle bu önemli konuyu yaklaşık olarak bile dile getirme imkânı olmadığını bir parantez açarak belirtelim.

Perspektifinizi Dahrendorf'un 1980'de tanımladığı *iş toplumu* belirleyecektir (Hillmann 2007, s.42). İş toplumunda randıman temel beklentidir. Genel kanıya göre insanın yaşı ilerledikçe iş piyasalarının randıman beklentisine cevap verme olanakları azalmaktadır. (Tufan 2007). Nüfusumuz 2000-2014 yılları arasında 63.2 milyondan 75.8 milyona ulaşmıştır. Aynı dönemde çocuk nüfus (*15 yaş ve üzeri nüfus*[2]) yüzde 17.6 azalmış, buna karşın 60-64 yaş arası nüfus yüzde 6 ve 65 yaş ve üstü nüfus yüzde 25 çoğalmıştır (Statistisches Bundesamt 2015, s.3). 2000 yılında 60 yaş ve üzeri nüfus yüzde 7.8 iken, 2014 yılında yüzde 11.2'ye yükselmiştir (TÜİK 2000, 2007, 2010, 2014). Yani Türkiye'de sadece iş toplumu yaygınlaşmakla kalmayıp, aynı zamanda yaşlanmaktadır. Bu yüzden iş piyasalarında beklenen randımanı gelecekte de getirip getirmeyeceği sorusunun önemi artmaktadır.



Şekil 1

Türkiye'de 2000-2014 yılları arasında 60 yaş ve üstü nüfus (TÜİK 2000, 2007, 2010, 2014; Hesaplama: Tufan 2015).

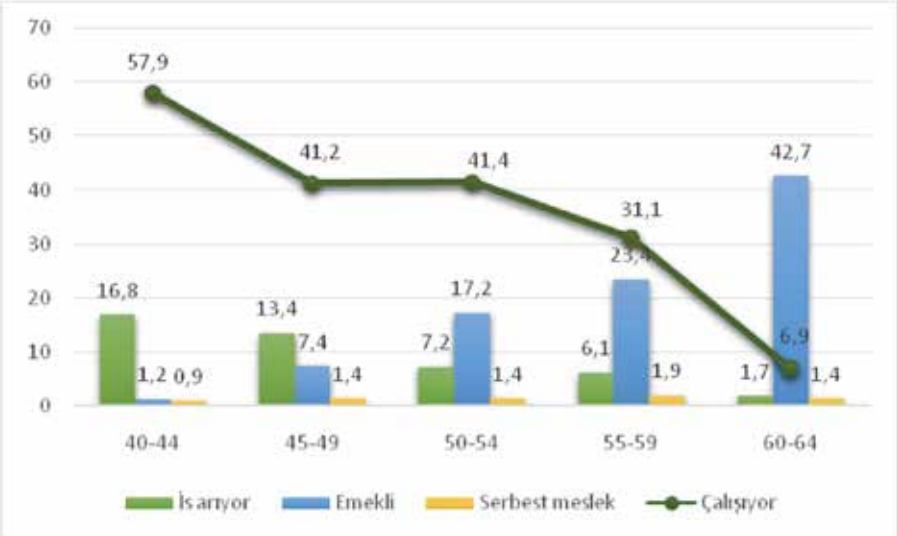
GeroAtlas bulgularına göre 40 yaş ve üzeri kişilerin eğitim süresi genelde kısa ama işsizlik süresi genelde uzundur. Birçoğu ya hiç çalışamadan (örneğin ev kadını veya uzun süre işsizlik) yaşlılığa adım atmaktadır. Nüfus istatistiklerinde 65 yaşında başladığı kabul edilse de iş piyasasında yaşlılığın çok daha erken başladığına işaret eden bulgulara ulaşılmıştır.

Çalışma durumunu gösteren grafikte bizi ilgilendiren veriler görülmektedir.[3] Çalışanların yaşa bağlı olarak azalması normal bir gelişmedir. Fakat asıl sorun erken yaşlarda iş hayatının dışında kalanların yüksek oranıdır: 40-44 yaş grubunda yüzde 16.8'i iş aramaktadır. Emeklilerle (yüzde 1.2) birlikte çalışma yaşamına sadece yüzde 60'ı katılmaktadır. 45-49 yaş grubunda iş arayanların oranı yüzde 13.4'tür. Emeklilerle birlikte (yüzde 7.4) sadece yüzde 50'si çalışma yaşamına katılmaktadır. 50-54 yaş grubunda yüzde 7.2'si iş ararken emeklilerle birlikte (yüzde 17.2) çalışma yaşamına katılanların oranı sadece

yüzde 60'tır. 55-59 yaş grubunda yüzde 6.1'i iş aramaktadır. Emeklilerle birlikte (yüzde 23.4) çalışma yaşamına katılanlar yüzde 56.4'e erişmektedir. 60-64 yaş grubunda sadece yüzde 1.7'si iş aramaktadır. Emeklilerle birlikte (yüzde 42.7) çalışma yaşamına katılanlar yüzde 51.3'e erişmektedir.

Şekil 2

Çalışma durumunun yaş grubundaki dağılımı (GeroAtlas)



Aşağıdaki tablolardan ilkinde çalışma statüsünün erkek ve kadın için ayrı ayrı yaş gruplarına göre dağılımı, ikinci tabloda her yaş grubu için ayrı ayrı cinsiyet de dikkate alınarak dağılımı görülmektedir. Bu perspektifler farklı değerlendirme olanağı sunmaktadır. Birinci tablodan şu bilgileri elde ediyoruz (sütuna göre değerlendirme):

- İş arayan grubunda erkek ve kadınlarda en büyük oran 40-44 yaş grubundadır. Ama bu yaş grubunda erkeklerin yaklaşık yüzde 30'u, kadınların yüzde 83'ü yer almaktadır.
- Kadınlar çalışma yaşamından daha erken yaşlarda emekli olarak ayrılmaktadır. Emekli erkeklerin yüzde 29'u, buna karşın emekli kadınların yüzde 43'ü henüz 40-54 yaşları arasındadır. Yani ileride herkesin 65 yaşında emekli olacağı yaştan ortalama 10 yıl önce çalışma yaşamının dışında kalmışlardır.
- Serbest meslek erkeğin dominant olduğu alandır. Serbest meslek sahiplerinin yüzde 94'ü erkektir.
- "En az 5 yıldır işsiz" olan bireylerin çoğu 60-64 yaş grubunda yer almaktadır. Erkelerde yüzde 94, kadınlarda yüzde 89 oranına sahiptir. Dolayısıyla 40 yaş ve üzeri nüfustaki işsizlik sorunu birey henüz 60 yaşına basmadan önce ortaya çıkmaktadır.
- Çalışanların çoğu 40-44 yaş grubu üyesidir. Çalışan erkeklerin yüzde 46'sı ve kadınların yüzde 45'i bu yaşlar arasındadır.

YAŞLANAN TOPLUMUMUZDA YAŞ VE CİNSİYETE BAĞLI ÇALIŞMA YAŞAMINDAKİ BİREYSEL DEZAVANTAJLARIN GİDERİLMESİ İÇİN POLİTİKANIN VE ENDÜSTRİNİN DAHA SIKI BİR İŞ BİRLİĞİ YAPMASI GEREKMEKTEDİR.

İkinci tablo incelendiğinde (satıra göre değerlendirme) şu durumlar dikkat çekmektedir:

- 40-44 yaş grubunda erkeklerin yüzde 79'dan fazlası, ama kadınların yüzde 15'i çalışmaktadır.
- 60-64 yaş grubunda erkeklerin yüzde 12'si çalışırken, kadınların sadece yüzde 1'i çalışmaktadır.
- 60-64 yaş grubunda erkeklerin yaklaşık yüzde 10, ama kadınların yüzde 32'si "iş buldukça" çalışmaktadır.

Tablo 1: Çalışma statüsünün yaş grubu ve cinsiyete göre dağılımı (GeroAtlas).

Cinsiyet			Çalışma Statüsü (N=4461)								Toplam
			İş arıyor	Emekli	Ev kadını[4]	Serbest meslek	En az 5 yıldır işsiz	Çalışıyor	İş buldukça	Hiç çalışmadı	
Erkek	Yaş grubu	40-44	29,8	1,8	-	22,8	1,1	46,3	23,7	-	33,3
		45-49	39,4	8,9	-	24,6	1,1	23,2	19,1	-	22,2
		50-54	17,3	17,6	-	15,8	-	16,0	27,8	-	16,7
		55-59	10,3	23,2	-	21,1	4,2	11,4	12,4	-	13,0
		60-64	3,2	48,5	-	15,8	93,7	3,1	17,0	-	14,8
Toplam			100,0 (N=313)	100,0 (N=337)	-	100,0 (N=58)	100,0 (N=96)	100,0 (N=1339)	100,0 (N=195)	-	100,0
Kadın	Yaş grubu	40-44	83,1	3,7	28,5	25,0	-	45,3	21,6	10,0	30,8
		45-49	12,2	15,8	33,1	25,0	2,4	25,7	27,6	-	24,8
		50-54	1,1	23,5	19,1	50,0	1,2	20,5	15,3	-	17,1
		55-59	3,2	21,1	18,9	-	7,1	7,6	14,8	-	13,9
		60-64	0,5	35,9	0,4	-	89,4	0,7	20,6	90,0	13,4
Toplam			100,0 (N=189)	100,0 (N=323)	100,0 (N=671)	100,0 (N=4)	100,0 (N=85)	100,0 (N=536)	100,0 (N=485)	100,0 (N=10)	100,0

Tablo 2: Çalışma statüsünün yaş grubundaki cinsiyete göre dağılımı (GeroAtlas).

Cinsiyet			Çalışma Statüsü (N=4461)								Toplam
			İş arıyor	Emekli	Ev kadını	Serbest meslek	En az 5 yıldır işsiz	Çalışıyor	İş buldukça	Hiç çalışmadı	
Erkek	Yaş grubu	40-44	11,9	0,8	-	1,7	0,1	79,5	5,9	-	100,0 (N=779)
		45-49	23,7	5,8	-	2,7	0,2	59,8	7,1	-	100,0 (N=520)
		50-54	13,8	15,1	-	2,3	-	54,9	13,8	-	100,0 (N=390)
		55-59	10,5	25,7	-	3,9	1,3	50,3	7,9	-	100,0 (N=304)
		60-64	2,9	47,2	-	2,6	25,8	11,9	9,6	-	100,0 (N=345)
Toplam			13,3	14,4	-	-	4,1	57,2	8,3	-	(N=2338)
Kadın	Yaş grubu	40-44	22,1	1,7	26,9	0,1	-	34,2	14,8	0,1	100,0 (N=710)
		45-49	4,0	8,9	38,9	0,2	0,4	24,2	23,5	-	100,0 (N=571)
		50-54	0,5	19,3	32,6	0,5	0,3	28,0	18,8	-	100,0 (N=393)
		55-59	1,9	21,3	39,7	-	1,9	12,8	22,5	-	100,0 (N=320)
		60-64	0,3	37,5	1,0	-	24,6	1,3	32,4	2,9	100,0 (N=309)
Toplam			8,2	14,0	29,1	0,2	3,7	23,3	21,1	0,4	100,0 (N=2303)

Sonuç olarak orta yaşlarda işsizlik probleminin arttığı, erken ve uzun süreli işsizlik nedeniyle emekli maaşı alamama veya düşük emekli maaşı riskinin arttığı, işsizlik sorununun ardında yaş ve cinsiyet faktörlerine bağlı dezavantajların çoğaldığına işaret eden bulgulara erişilmiştir. Yaşlanan toplumumuzda yaş ve cinsiyete bağlı çalışma yaşamındaki bireysel dezavantajların giderilmesi için politikanın ve endüstrinin daha sıkı bir işbirliği yapması gerekmektedir.

Öte yandan orta yaşlarda çoğalan işsizliğin azaltılabilmesi açısından işveren tarafı yaşlılıkla ilişkili tutumunu gözden geçirmelidir. Gerontoloji bu bağlamda işverenlere iyi bir kaynak teşkil edebilir. GeroAtlas bulgularına göre 40-64 yaş grubundaki çalışan kişilerin randıman kaybı ya hiç ya da düşük düzeydedir. Uzun süreli işsizlik çalışma motivasyonunu azaltmaktadır.

Önerimiz işveren, personel ve istihdamdan sorumlu resmi kurumların aktörlerinin gerontolojik bilgiyle donatılarak yaşlanan toplumun taleplerine daha iyi çözüm üretebilecek ve yaşlanan toplumun potansiyellerini algılayabilecek bir konuma gelmelerine yardımcı olunması yönünde olacaktır.

Kaynakça

- Hillmann, K.-H. (2007). *Wörterbuch der Soziologie, 5., vollst. überarb. u. erw. Aufl.* Stuttgart: Alfred Kröner Verlag.
- Rosenmayr, L., & Rosenmayr, H. (1978). *Der alte Mensch in der Gesellschaft.* Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Statistisches Bundesamt . (2015). *Türkei: Satistische Länderprofile – G20 Industrie- und Schwellenländer. Ausgabe 2015.* Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. (2000). *Türkiye Nüfus İstatsitikleri.* Ankara: TÜİK.
- TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. (2007). *Türkiye Nüfus Istatistikleri.* Ankara: TÜIK.
- TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. (2014). *Türkiye Nüfus Istatistikleri.* Ankara: TÜIK.
- TC Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu. (2015). *Türkiye Nüfus İstatsitikleri.* Ankara: TÜİK.
- Tufan, İ. (2007). *Birinci Türkiye Yaşlılık Raporu.* Antalya: GeroYay.
- Winkel, H. (1980). *Einführung in die Wirtschaftswissenschaften.* Paderborn, München, Wien, Zürich: Ferdinand Schöningh.

Dipnotlar

1 Türkiye Gerontoloji Atlası (GeroAtlas) 2000 yılında başlamıştır ve 2023 yılında sona erecektir.

2 Çalışabilir nüfusun 15 yaşında başladığını kabul etmemizin sebebi, bu yaştan itibaren meslek eğitiminin de başlamasıdır. Meslek eğitimini "iş" olarak değerlendirmekteyiz. Ancak iş hayatına atılma yaşını 18 olarak kabul etmekteyiz. Dolayısıyla çalışabilir nüfus olarak 15-64 yaşları arasındaki nüfustur.

3 Ev kadını, iş buldukça çalışan, artık iş aramayı bırakmış (5 yıl ve üzeri süreden beri işsiz) ve hiç çalışmamış kategorilerindeki bireylere grafikte yer verilmemesinin sebebi durumu daha iyi algılamayı sağlamak içindir.

4 Ev kadınlığına çalışma statüsü kapsamında özel bir yer verilmesi tartışılabilir. İş toplumda "işsiz" kategorisinde yer almaktadırlar.

TÜRKİYE'NİN ATALET DURUMUNDAKİ GENÇLERİ: NEİY

15-24 yaş aralığının 15-19 ve 20-24 yaş aralıklarında da Türkiye genç nüfus açısından özellikle gelişmiş ekonomilere göre önde yer almaktadır. Birçok gelişmiş ülke ekonomisinin üye olduğu Avrupa Birliği üye ülkelerinde ise, genç nüfus oranı düşüktür.

YRD. DOÇ. DR. NERGİS DAMA
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SİYASAL BİLGİLER FAKÜLTESİ, ÖĞRETİM ÜYESİ

1. Giriş

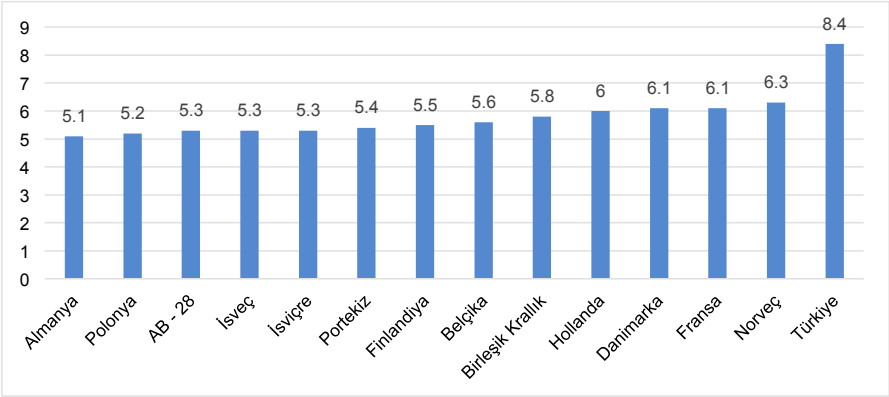
Ekonomik üretim sürecinin etkili değişkenlerinden birisi olan işgücünün niteliği, ekonomik üretimin miktarını, katma değerini, sektörel dağılımını ve üretim yapısını belirleyen başlıca değişkendir. İşgücünün niteliksel özelliklerini belirleyen yaş, eğitim, meslek, vb. göstergeler, ülke ekonomik yapısının niteliğini de ortaya koymaktadır. Çalışma çağındaki nüfus olan 15-64 yaş aralığındaki dağılımları, yaş dağılımlarındaki grupların eğitim seviyesi, mesleki yeterlilik ve becerileri, ülke ekonomilerinin azgelişmiş, gelişmekte olan ve gelişmiş ekonomi olarak sınıflandırılmasında belirleyici faktördür. Ülke ekonomilerini sınıflandırılması üzerindeki bu gücünden dolayı, işgücünün niceliğini artırmanın yanı sıra niteliğinin arttırılmasına dair politika ve uygulamalara öncelik verilmektedir. Genç işsizliğinin önlenmesi ve gençlerin istihdamının arttırılması bu uygulamaların başında gelmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO)15-24 yaş aralığındaki bireyler için kullandığı genç tanımına göre, Türkiye'de 2016 yılında genç nüfus 12 milyon 989 bin 42'dir. Genç nüfus, Türkiye'nin toplam nüfusunun yüzde 16.3'üne karşılık gelmektedir. 15-24 yaş aralığını 15-19 ve 20-24 yaş aralıklarında da Türkiye genç nüfus açısından özellikle gelişmiş ekonomilere göre önde yer almaktadır. Birçok gelişmiş ülke ekonomisinin üye olduğu Avrupa Birliği üye ülkelerinde ise, genç nüfus oranı düşüktür. Grafik 1'de seçilmiş Avrupa ülkelerindeki ve Türkiye'de ki 15-19 yaş grubundaki genç nüfus oranı gösterilmiştir. 15-19 yaş grubundaki gençlerin oranı yüzde 5-7 bandında değişirken, Türkiye'de bu oranı yüzde 8,4'tür. Grafik 2'de ise 20-24 yaş aralığındaki gençlerin nüfus içindeki oranı gösterilmiştir. 15-19 yaş grubundaki Türkiye'nin sahip olduğu yüksek orandaki genç nüfus, 20-24 yaş aralığı için de geçerlidir.

Grafik 1

Seçilmiş AB Ülkelerinde ve Türkiye'de 15-19 Yaş Aralığındaki Genç Nüfus Oranı, (%, 2016)

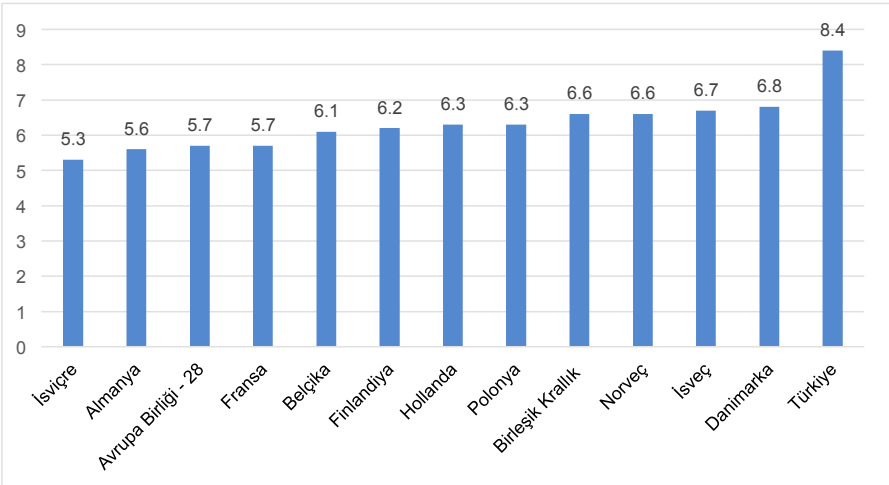
Kaynak: Eurostat



Grafik 2

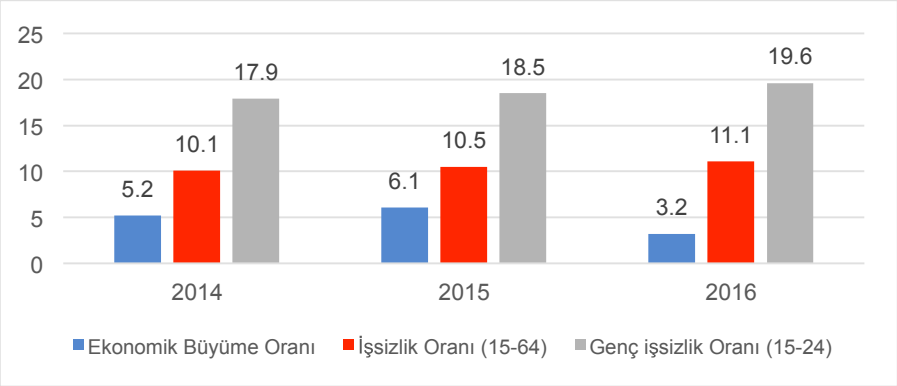
Seçilmiş AB Ülkelerinde ve Türkiye'de 20-24 Yaş Aralığındaki Genç Nüfus Oranı (%, 2016)

Kaynak: Eurostat



Ekonomik Büyüme Performansı ve Genç Nüfus Potansiyeli İkilemi

Türkiye'nin genç nüfusu, 2002-2016 döneminde gösterilen ekonomik büyüme performansında etkili bir faktördür. Çünkü, ekonomik üretim sürecinde girdi olan işgücünün genç olması, ekonomik üretimin dinamizmini ve sürdürülebilirliğini sağlayacağından genç nüfus ülke ekonomileri için avantaj olarak kabul edilmektedir. Ülke ekonomilerinde gerçekleşen büyümeye rağmen, yeni istihdam alanlarının oluşturulamaması ve işsizlik oranında beklenen düşüşün yaşanmaması, ekonomik büyümenin tek başına işsizlik sorununu çözemeyeceğini göstermektedir. Grafik 3'te Türkiye'de 2014-2016 döneminde ekonomik büyüme oranı, (15-64 yaş grubu için) işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı (15-24) gösterilmiştir. Ekonomik büyüme oranı artmış olmasına rağmen çalışma çağı nüfusundaki işsizlik oranı artmıştır. 15-24 yaş grubu için genç işsizliği ise 2016 yılı itibariyle yaklaşık yüzde 20 seviyesine yükselmiştir. Bu durum, genç istihdamına yönelik özel bir uygulama planının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır.



Grafik 3

2014-2016 Döneminde Türkiye'de Ekonomik Büyüme Oranı ve İşsizlik Oranı (%)

Kaynak: TÜİK

Genç işsizlik sorunu, Türkiye ekonomisi için avantaj olarak kabul edilen genç nüfusun etkin bir şekilde ekonomik üretim sürecine katılmasına engel olmaktadır. Artan okullaşma oranı, eğitim seviyesi, mezun sayısı göstergelerine rağmen, genç işsizlik oranındaki yüksek oran mevcut durumdaki işgücü potansiyelinin kullanılamadığını göstermektedir. Genç işsizlik sorununa yönelik Ulusal İstihdam Stratejisi Eylem Planları (2014-2016) ve (2017-2019) genç istihdamını arttırmak için önemli tedbirler bulunmaktadır. Türkiye'de genç işsizliği sorununu çözmek için ciddi bir çaba gösterilirken, son yıllarda, özellikle Avrupa ülkelerinde genç işsizlik sorununun yanı sıra herhangi bir işte, eğitimde veya öğrenimde olmayan gençlerin oluşturduğu atalet sorunu ön plana çıkmaktadır.

> EKONOMİK ÜRETİM SÜRECİNDE GİRDİ OLAN İŞGÜCÜNÜN GENÇ OLMASI, EKONOMİK ÜRETİMİN DİNAMİZMİNİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİNİ SAĞLAYACAĞINDAN GENÇ NÜFUS ÜLKE EKONOMİLERİ İÇİN AVANTAJ OLARAK KABUL EDİLMEKTEDİR.

Genç İşsizlik Sorununda Yeni Boyut: Atalet Durumundaki Gençler

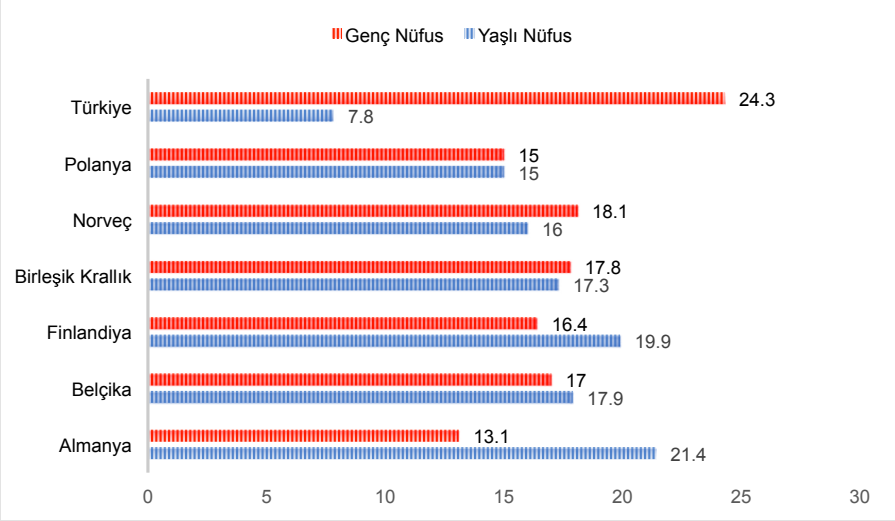
15-29 yaş grubunda herhangi bir eğitim / öğrenim faaliyetinde bulunmayan veya herhangi bir işte çalışmayan kişiler olarak tanımlanan bu gençler, Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler, yani NEİY gençleri olarak tanımlanmaktadır.[1] Avrupa ülkelerindeki demografik yapı, genç nüfus açısından yüksek bir orana sahip değildir. Hâlihazırda düşük olan genç nüfusun eğitim, öğrenim veya iş alanlarının hiçbirinde aktif olmaması, dolayısıyla atıl durumu Avrupa ülkeleri için kısıtlı olan işgücünün dinamizmini de azaltmaktadır. Grafik 4'te seçilmiş OECD ülkelerinde genç ve yaşlı nüfus oranları verilmiştir. Türkiye, genç nüfus açısından OECD

ülkelerine göre oldukça avantajlı bir durumda iken, gelişmiş ülke ekonomileri Türkiye nüfusuna göre yaşlı bir nüfusa sahiptir. Genç nüfusun oran olarak düşük olduğu bu ülkelerde, genç nüfusun aktif bir şekilde eğitim, öğrenim veya çalışma sürecine katılması önemsenmektedir. Türkiye'ye nazaran özellikle Avrupa ülkelerinde NEİY gençlerini eğitim, öğrenim veya çalışma sürecine dahil etme politika ve uygulamalarının daha önce başlaması, bu ülkelerin yaşlı bir nüfusa sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

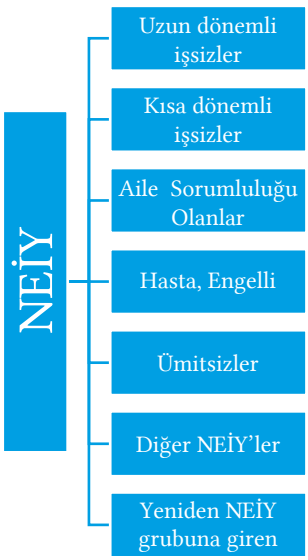
Grafik 4

Seçilmiş OECD Ülkelerinde Genç ve Yaşlı Nüfus Oranları, 2014

Kaynak: OECD



NEİY grubu, 15-29 yaş grubuna göre tanımlanmasından dolayı cinsiyet, eğitim, beceri, vb. farklı özelliklere sahip olan geniş ölçekli bir grubu içermektedir. 15-29 yaş grubu NEİY oranları, 15-19, 20-24 ve 15-29 sınıflandırması baz alınarak yaşa ve cinsiyete göre alt gruplara ayrılmıştır. Ancak, bu tanımlamanın yanı sıra, 15-29 yaş grubundaki gençlerin beklenti, ihtiyaç ve sorunlarına göre sınıflandırılması da gerekmektedir. Şekil 1'de NEİY gençlerinin farklı özelliklere göre ayrıldığı alt gruplar gösterilmiştir.



Şekil 1

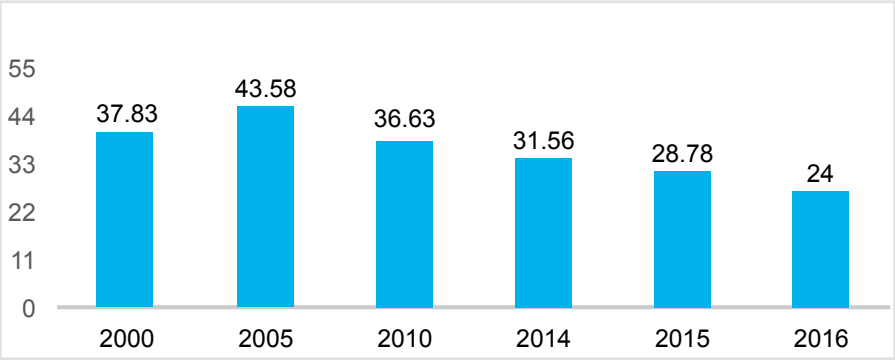
NEİY Grubunun Alt Grupları

Kaynak: Eurofound (2016), Exploring the diversity of NEETs, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Sosyoekonomik Gelişme, Türkiye'de Eğitim, Öğrenim veya İstihdam Sürecinde Olmayan Gençleri Aktif Hâle Getirmekle Mümkün

Türkiye'de ise, NEİY gençlerinin ekonomik ve sosyal yaşama katılımını sağlayacak uygulamalar Avrupa ülkelerine nazaran yeni bir gündem maddesidir. Yüksek olan genç işsizlik oranının yanı sıra NEİY oranları da, bu konuda uzun vadede soruna çözüm sağlayacak uygulamalara ihtiyaç bulunduğunu ortaya koymaktadır. Grafik 5, Türkiye'de belirli periyotlarda hesaplanan NEİY oranlarını göstermektedir. 2000-2010 yıllarında 5 yıllık dönemlerde hesaplanan NEİY oranları, sorunun önemsenmesiyle birlikte 2014 yılı itibariyle yıllık olarak açıklanmaya başlanmıştır. 2000 yılında yüzde 37.83 olan 15-29 yaş grubundaki NEİY oranı, 2016 yılında yüzde 24 olarak gerçekleşmiştir.

2005 yılından sonra ciddi bir düşüş gösteren bu oranın aşağı yönlü seyrinde, Türkiye'de zorunlu eğitimin 12 yıl olması etkilidir. Ancak, zorunlu eğitimin son 4 yılının açık liseye kayıt olması aktif eğitim ve öğrenim sürecine karşılık gelip gelmediği konusunda soru işaretleri bulunmaktadır. Açık liseden mezun olanların herhangi bir işe yerleşme veya öğrenime devam edip etmediğine dair elde edilecek veri, NEİY grubuna aday olan bu kesime yönelik uygulamaların geliştirilmesine imkân tanıyacaktır.



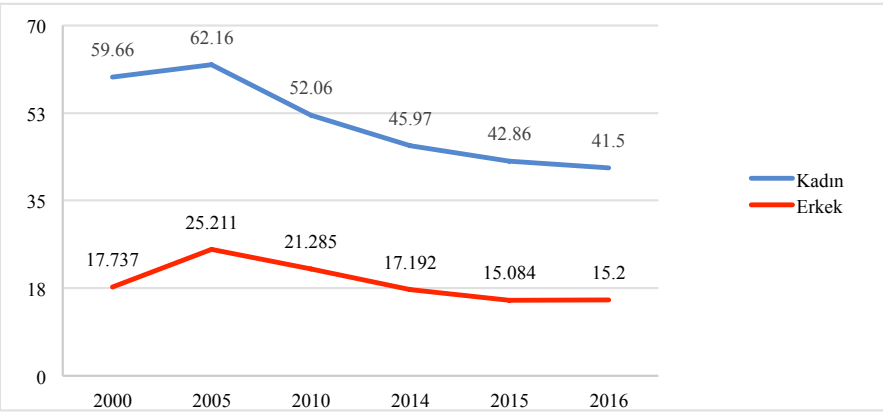
Grafik 5

Türkiye'de 15-29 Yaş Grubundaki NEİY Oranı, (%)

Kaynak: OECD, 2017

NEİY grubunun yaş aralığının yanı sıra, cinsiyete göre bir değerlendirme yapıldığında ise herhangi bir eğitim, öğrenim veya çalışma sürecinde olmayan kadınların oranının erkeklere göre oldukça yüksek olduğu görülmektedir. 2016 yılında erkeklerde NEİY oranı yüzde 15.2 iken, kadınlarda bu oran yüzde 41.5 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılından sonra hem erkeklerde hem de kadınlarda NEİY oranının düşmesine rağmen, herhangi bir eğitim veya öğrenim görmeyen veya herhangi bir işte çalışmayan kadınların oranı oldukça yüksektir. Yaş aralığının 15-29 olduğu dikkate alındığında, sosyal ve ekonomik yaşamda yer edinmek için en uygun yaş aralığında kadınların pasif bir rol üstlendikleri ortaya çıkmaktadır. Sosyoekonomik refahın kadınların sosyal ve ekonomik yaşama aktif katılımıyla mümkün olacağı bilinciyle hareket eden gelişmiş ekonomiler kadınların üretim sürecinde yer alması için sosyal politikaları uygulamaktadır. Dolayısıyla, Türkiye'nin atıl durumdaki 15-29 yaş grubunda yer alan kadınlar eğitim, öğrenim ve çalışma sürecine dahil edebilmesi için hedef kitle baz alınarak mikro politikalar uygulamalıdır.

Türkiye'nin sosyal ve ekonomik refahı, sahip olduğu genç nüfusun sosyal ve ekonomik yaşama nitelikli bir şekilde katılımına bağlıdır. Son dönemde genç işsizlik oranını düşürebilmek için atılan adımlar, bu katılımın niceliğini ve niteliğini artırmayı hedeflemektedir. Ancak yalnızca genç işsizliğine yönelmek çözüm değildir. Genç işsizliğinin yanı sıra, NEİY grubunun aktif bir şekilde sosyal ve ekonomik yaşama dahil edilmesi için tedbirler gerekmektedir. Çünkü genç işsiz grubundaki kişi eğitim, öğrenim veya çalışma sürecine katılmazsa, NEİY grubuna geçme olasılığı yüksektir.



Grafik 6

Türkiye'de 15-29 Yaş Aralığında Cinsiyete Göre NEİY Oranı, (%, 2000 -2015)

Kaynak: OECD, 2017

Genç işsizlikle mücadelede ekonomi politikaları ön planda iken, NEİY grubunun ekonomik ve sosyal yaşama katılımı için ekonomi politikalarının yanı sıra sosyal politikalara da ihtiyaç vardır. Çünkü pasif durumdaki bir gencin yeniden ekonomik üretim veya eğitim / öğrenim sürecine dahil olması için bir istek ortaya koymalıdır. Dolayısıyla, genç işsizlikle mücadele ederken, işsiz olan bir gencin NEİY grubuna geçmesini önlemek için de tedbirler belirlenmeli ve uygulanmalıdır. NEİY grubunun farklı özellikleri olduğu dikkate alınarak, makro düzeydeki politikaların hedef kitleye göre çeşitlenmesi ise, uygulamaların etkinliğini ve verimliliğini arttıracaktır.

Dipnotlar

1 Kılıç, Y. (2014), Türkiye'de ne eğitimde ne istihdamda ne de yetiştirmede yer alan gençler, Eğitim ve Bilim, Cilt: 39; Sayı: 175, ss. 121-135.

ENGELLİ KAMU PERSONEL İSTİHDAMI GERÇEK BİR İSTİHDAM MI? SOSYAL YARDIM MI?

Çalışma hakkı, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'nde yer aldığı gibi ülkemiz tarafından onaylanan ve 28 Ekim 2009'dan beri yürürlükte bulunan Engelli Hakları Sözleşmesi'nde de önemli haklar arasında sayılmaktadır.

TURHAN İÇLİ
ENGELLİLER KONFEDERASYONU BAŞKANI

Çalışma hakkı, diğer insan haklarının kullanımının temelini oluşturan önemli bir haktır. Yaşamın üretimi ve yeniden üretimine olanak veren çalışma hakkı kullanılamadığı takdirde eğitim, kültür, toplumsal yaşama katılım gibi hakların kullanılması olanaksızdır. Zira çalışma hakkı sadece bir geçim aracı değil, aynı zamanda bir toplumsal itibar aracıdır.

Tarihin en eski ayrımcılığa uğrayan toplumsal kesimi engellilerdir. Bunun temelinde ilkel dönemlerden bu yana engellilerin etkin ve yaygın bir biçimde üretim ve hizmet süreçlerinin içerisinde yer almamaları bulunmaktadır. Toplumsal üretim ve hizmet sürecine katılamayan engelli, asalak olarak görülmekte, bu nedenle dışlanmakta ve ötekileştirilmektedir. Toplumsal iş bölümü içerisinde yer bulduğu sürece engelli bireyin itibarı ve kendine güveni artmaktadır.

Toplumun engelli bireye karşı tutumu şu iki sorunun yanıtına göre değişmektedir:

- Toplumsal artı değer, kişinin kendi gereksinimlerini karşılamanın ötesinde bir birikim sağlayabilmekte midir?
- Verili koşullarda toplumsal iş bölümü içerisinde engelli bireye bir yer bulunmakta mıdır?

Bu iki sorunun yanıtı olumsuz ise engelli itibarsız ve yok sayılan, hatta yok edilen bir kişidir. Bu iki sorunun yanıtı olumlu ise toplumsal artı değerin miktarına ve işbölümünde aldığı rolün niteliğine göre engelli değişik düzeylerde olumlanmakta ve toplumsal yaşamda etkin bir rol oynayabilmektedir.

Nitekim toplumların ilkel, gün bulup gün yediği ve bir artı değer üretemediği dönemlerinde toplumun üretim dışı kalan unsurları (özellikle engelliler ve yaşlılar) toplumun sırtında fazladan boğaz sayıldıkları için öldürülüyorlardı. Sıparta ve Atina gibi eski Yunan sitelerinde engelliler sepetlerin içerisine konularak akarsulara bırakılır veya ıssız dağ başlarında ölüme terkedilirlerdi. 80'li yıllarda ülkemizde de gösterime giren Narayama Türküsü adlı filme göre eski Japonya'da belirli bir yaşa gelip üretimden kopan yaşlıların Narayama Dağında ölüme terk edilmeleri köklü bir gelenekti.

> 2012 YILINDAN BERİ UYGULANAGELEN ENGELLİ KAMU PERSONELİ SEÇME SINAVI NEDENİYLE KAMU PERSONEL İSTİHDAMINDA ÖNEMLİ BİR ARTIŞ MEYDANA GELMİŞTİR. YAKLAŞIK 31 BİN DOLAYINDA ENGELLİ, KAMU PERSONELİ OLARAK ÇEŞİTLİ GÖREVLERE ATANMIŞTIR.

Artı değer üretiminin gerçekleştiği köleci Roma İmparatorluğu'nda körler beygir yerine bostan dolaplarına koşulur, kalyonlarda kürekçi olarak körlerin ve bedensel engellilerin pazı gücünden yararlanılırdı. Çin İmparatorluğu'nda belleği güçlü olduğu düşünülen körlere imparatorluk fermanları ezberletilir ve kent kent dolaştırılarak bu fermanlar halka tebliğ edilirdi. Osmanlı döneminde körlerin belleğinden yararlanılarak Kuran'ın ezberletilmesi ve okutulması yaygın bir gelenekti. Bu nedenle Anadolu'da körlere hâlâ hafız diye hitap edilir. Kuyu dibi temizliği sıklıkla körlerin, körükçülük ise pazı gücü fazla olan engellilerin icra ettiği mesleklerdendi.

Çalışma hakkı, Evrensel İnsan Hakları Bildirgesi'nde yer aldığı gibi ülkemiz tarafından onaylanan ve 28 Ekim 2009'dan beri yürürlükte bulunan Engelli Hakları Sözleşmesi'nde de önemli haklar arasında sayılmaktadır. Sözleşmenin 27. maddesi çalışma hakkını engelliler açısından yeniden tanımlamış ve çalışma hakkına erişim için üye devletlere birtakım yükümlülükler getirmiştir.

Ülkemizde çalışma yaşındaki engellilerin ancak yüzde 9'u istihdam edilebilmektedir. 657 sayılı kanuna göre Devlet Memurluğunda yüzde 3, 4857 sayılı Kanuna göre kamu sektöründe yüzde 4, özel sektörde yüzde 3 oranında engelli istihdamı zorunluluğu vardır. Bu zorunluluk çerçevesinde işçi ve kamu personeli olarak çalışan toplam engelli sayısı 2017 yılı ekim ayı itibariyle 158

bin 239'dur. Genel nüfus istatistiklerinden engelli nüfusa ilişkin olarak yaptığımız çıkarımlara göre çalışma yaşında çalışma gücüne sahip
1 milyon 800 bin dolayında engelli bulunmaktadır.
158 bin dolayındaki çalışan engellinin çalışma yaşında ve gücündeki engellilere oranı yüzde 9'a yaklaşmaktadır. Bu demektir ki, çalışma yaşındaki çalışma gücüne sahip engellilerin yüzde 9'u çalışma imkânına kavuşmuştur. Engelli işsizliği yüzde 91 dolayındadır.

KATILIMCI DEMOKRASİNİN ETKİNLİĞİNİ ARTIRAN EN ÖNEMLİ İLKELERDEN BİRİ, KARAR ALMA SÜRELERİNE İLGİLİ TÜM TARAFLARIN ETKİN BİR BİÇİMDE DÂHİL EDİLMESİDİR.

2012 yılından beri uygulanagelen Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı nedeniyle kamu personel istihdamında önemli bir artış meydana gelmiştir. Yaklaşık 31 bin dolayında engelli, kamu personeli olarak çeşitli görevlere atanmıştır.
Ne var ki, engellilerin istihdam edildikleri kuruluşların yetkilileri, genellikle onlara uygun iş vermeyi reddetmekte ya da onların hangi işlerde değerlendirilebileceklerini bilmemektedirler. Bu yüzden engelliler atıl kalmakta, çoğu zaman ayda bir maaşını almak için işyerlerine uğramakta veya maaşını bankadan çekip hiç uğramamayı tercih etmektedirler. Bu durum engellilerin işsiz, yapılacak işlerin kadrosuz kalmasına yol açmaktadır. Bu istihdam biçimi, engelliyi üretim ve hizmet süreçlerine katmadığı için gerçek bir istihdamdan ziyade sosyal yardım niteliği göstermektedir. Devlet engelliyi bir gelire kavuşturmak için ona sosyal yardım sunmak yerine istihdam etmek suretiyle bu amacını yerine getirmiş olmaktadır.

Niteliği gereği bu istihdam biçimi sürdürülebilir değildir. Zira bir yandan devletin gereksinim duyduğu işler yerine getirilememekte; öte yandan engelliler üretim ve hizmet süreçlerinde yer alarak kendilerini gerçekleştirememektedirler. Bu durum, engelliler hakkında öteden beri süre gelen asalak ve aciz imajını pekiştirmekte; devlet kuruluşlarının yöneticilerinin engellilere karşı tepkili davranmasına yol açmakta ve engellilerin manevi olarak çöküşüne neden olmaktadır. Dolayısıyla geleceğe ilişkin ciddi bir tehlike oluşturmaktadır.

Önerimiz; kamu personel istihdamından önce engellilerin başarıyla yapabilecekleri işlerin tespiti için Devlet Personel Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu tarafından meslek ve iş analizlerinin yapılması; buradan elde edilecek sonuçlara göre engellilerin başarılı olabilecekleri işlerde mesleki eğitim ve rehabilitasyona tabi tutunmasıdır. Ancak o zaman kamu personeli olarak engellilerin istihdamı gerçek bir istihdam niteliğine kavuşacaktır.

İş ve meslek analizi yapma yükümlülüğü gerek Devlet Personel Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamede (madde 3-e) gerekse Türkiye İş Kurumu Kanununda (madde 3-c) yer almaktadır. Ne ki bugüne dek Türkiye Körler Federasyonu'nun çabaları ile yaptırılan sınırlı iki araştırma dışında engellilerin başarı ile yapacakları iş ve mesleklerin tespiti için analiz çalışmaları yapılmamıştır.

İş ve meslek analizlerinin yapılmasından sonra belirlenecek iş ve meslekler için eğitim modüllerinin geliştirilmesine sıra gelecektir. Engellilerin engel türlerine ve derecelerine göre bu eğitim modülleri çerçevesinde eğitilmeleri hâlinde istihdam edilecekleri işlerde başarılı olacakları kuşkusuzdur. O zaman engelli kamu personel istihdamı, gerçek bir istihdam niteliği kazanacaktır.

Burada son olarak şu hususu belirtmemizde yarar vardır: Katılımcı demokrasinin etkinliğini artıran en önemli ilkelerden biri, karar alma sürelerine ilgili tüm tarafların etkin bir biçimde dâhil edilmesidir. Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi bu hususun altını döne döne çizmektedir. Sözleşmenin Genel Yükümlülükler başlıklı 4. maddesinin 3. bendi aynen şöyledir "Taraf devletler, bu sözleşmeyi yürürlüğe koyacak yasaların ve politikaların gelişimi ve uygulanmasında ve engellilere ilişkin diğer karar alma süreçlerinde, engelli çocuklar dahil engellilere onları temsil eden örgütler aracılığıyla sık sık danışacaklar ve onları etkin bir şekilde sürece dahil edeceklerdir."

Devlet Personel Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü gerek iş ve meslek analizlerinin yapılması gerekse buna uygun eğitim modüllerinin geliştirilmesi sürecinde engelli örgütlerinin bu süreçlere etkin olarak katılımlarını sağlamalıdır. Ancak o zaman doğru, uygulanabilir ve sürdürülebilir kararların verilmesi güvence altına alınabilir.

TÜRKİYE'DE GENÇ NÜFUSUN "NEET" ÇIKMAZI:

NE İSTİHDAMDA NE EĞİTİMDEKİLER VE ÇIKIŞ YOLLARINA İLİŞKİN AB'DEN ÖRNEKLER

Genç işsizliği oranlarının sürekli yüksekliği ve eğitimden çalışma yaşamına geçişin sürekli zorlaşması nedeniyle, gençlerin giderek artan bir bölümü ne istihdamda ne eğitimde (NEET) kategorisine girmektedir.

YRD. DOÇ. DR VOLKAN IŞIK
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ, İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYESİ

Özet

Bir ülkedeki işsizler ve istihdam edilenlerin yer aldığı işgücü piyasası içerisindekiler, yaş grupları itibariyle değerlendirildiğinde genç nüfus yoğunluğunun o ülke için önemli bir potansiyel göstergesi olduğu söylenebilir. Dolayısıyla; iş piyasası beklentilerini proaktif bir yaklaşımla doğru analiz edebilen, iş piyasasının ihtiyaç duyduğu ve gelecekte duyması muhtemel alanlara yönelik eğitim sistemini planlayabilen ülkeler, bu potansiyeli avantaja dönüştürerek gelişmişlik ve kalkınma düzeyleri itibariyle öne geçeceklerdir. Buradan hareketle; ekonomik ve sosyal politikalarda avantaj olarak kabul edilen gençlerin eğitim ve istihdama katılımı gelişmişlik düzeyinin göstergesidir.

Birleşmiş Milletler (BM), Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Teşkilatı (UNESCO) ve Dünya Bankası tanımlarına göre 15-24 yaş, Avrupa Birliği (Eurostat) tanımlarına göre ise 15-29 yaş grubundakileri ifade eden aktif nüfus içerisindeki gençler eğer istihdamda veya işsiz kategorisinde değillerse eğitim nedeniyle işgücü piyasası dışında oldukları

düşünülmektedir. Ancak istihdamda olmayıp, iş aramadığı için de işsiz sayılmayarak işgücü piyasası dışına çıkan gençler eğitimde de değillerse; bu durumda karşımıza önemli bir atalet sorunu çıkmaktadır.

Hem işsizlik hem de aktif olmamaktan kaynaklanan eğitimsizlik; gençlerin iş piyasasındaki ve toplumdaki konumlarının risklilik hâlini ölçen ve aynı zamanda bu sürelerin uzamasıyla onları bir çıkmaza sürükleyen önemli referanslar hâline gelmiştir. Bu özel grubu tespite yönelik gösterge ise istihdam, eğitim veya öğrenime dâhil olmayan gençleri tanımlayan "NEETs" (Not in Education, Employment or Training)'dir.

Genç İşsizliği ve NEET'e Bakış

İşsizlik günümüz toplumlarının ekonomik, toplumsal, siyasal ve hatta psikolojik sonuçlarıyla en önemli sorunlarından birisidir. Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkeler günümüzde küresel nitelik arz eden işsizlik sorunu ile mücadele politikaları geliştirmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün Dünyada İstihdam ve Toplumsal Durum 2017 raporuna göre; küresel işsizlik oranının 2017 yılında küçük bir artışla yüzde 5.7'den yüzde 5,8'e çıkması beklenmektedir. Ayrıca işgücündeki artış artarken, iş sayısının bu artışın gerisinde kalması nedeniyle 2018 yılında küresel işsiz sayısına 2.7 milyon kişinin daha eklenmesi beklenmektedir[1].

İşsizlik; kuşkusuz bütün bireyler üzerinde çok yönlü olumsuz etkiler yaratmakla birlikte bazı dezavantajlı grupları (gençler, kadınlar, engelliler, düşük nitelikliler, vs.) daha fazla etkilemektedir. Bu gruplar içerisinde yer alan gençler ise diğerlerine kıyasla oldukça önemli bir paya sahiptir.

Genç işsizliği, tablo 1'de de görüldüğü gibi hemen hemen dünyanın her yerinde genel işsizlik oranının yaklaşık 2 katı civarındadır.

Ülkeler	Genel İşsizlik	Genç İşsizliği
Almanya	%4.1	%7.0
İsviçre	%4.9	%8.6
Hollanda	%6.0	%10.8
Norveç	%4.7	%11.0
Danimarka	%6.2	%12.0
Birleşik Krallık	%4.8	%13.0
Yeni Zelanda	%5.1	%13.2
Polonya	%6.2	%17.6
AB-28	%8.5	%18.7
İsveç	%7.0	%18.8
Belçika	%7.8	%20.1
Fransa	%10.1	%24.6
Portekiz	%11.1	%27.9
İtalya	%11.7	%37.8
İspanya	%19.6	%44.5
Yunanistan	%23.5	%47
OECD Ortalama	%6.3	%13

Tablo1

OECD Genel İşsizlik-Genç İşsizliği Karşılaştırması (2016)

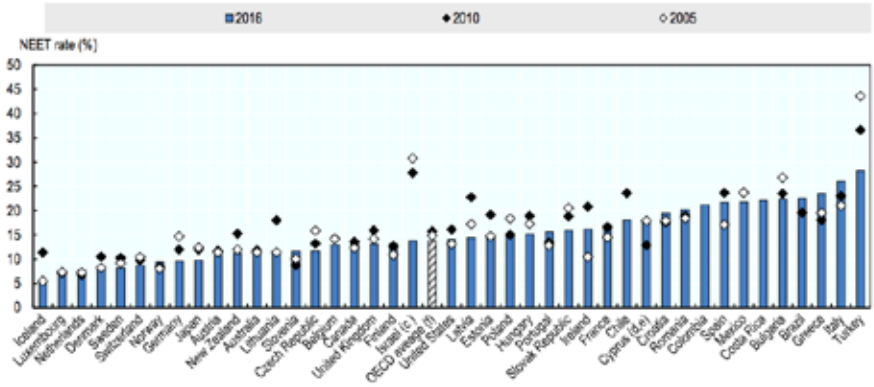
Kaynak: OECD, 2017

Genç işsizliği oranlarının sürekli yüksekliği ve eğitimden çalışma yaşamına geçişin sürekli zorlaşması nedeniyle, gençlerin giderek artan bir bölümü ne istihdamda ne eğitimde (NEET) kategorisine girmektedir.

Tablo 2

OECD NEET Oranları Karşılaştırması (2005-2010-2016)

Kaynak: OECD, 2017.



Tablo 2'de Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ülkeleri için 2005, 2010 ve 2016 yılları NEET oranları verilmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi Türkiye en yüksek NEET oranıyla dikkat çekerken, diğer en yüksek NEET oranları ise Güney Avrupa ülkelerinde (İtalya, Yunanistan ve İspanya) görülmektedir.

Tüm OECD ülkelerinde, NEET'lerin çoğunluğu 20'li yaşlardadır. Türkiye'nin de dâhil olduğu birçok ülkede NEET oranının en yüksek olduğu yaş grubu ise; 25-29 yaş aralığıdır. Özellikle Belçika, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Yunanistan, Japonya ve Slovenya'da NEET'lerin yüzde 50'sinden fazlası 25-29 yaş aralığındadır.

Gençlerde NEET; sıklıkla düşük nitelikli ve ilgili iş tecrübesine sahip olmayan bireylerden oluştuğu için nispeten bu durum kronik bir hal almakta ve gençler uzun bir süre için NEET'de kalma eğilimi taşımaktadır[2]. ILO'ya göre; bu oran düşük vasıflı gençlerin ve aynı şekilde yükseköğretimi bırakan gençlerin sınırlı iş olanaklarını ve istihdama geçişte karşılaştığı engelleri yansıtır; bu duruma becerilerin bozulması, eksik istihdam ve cesaretin kırılması eşlik eder[3]. Dolayısıyla bu çıkmazdan kurtulabilmek için genç nüfusun eğitim ve istihdam edilebilirliği; gelişmiş, gelişmekte olan veya az gelişmiş ülkelerin uygulamalardaki farklılıklarına rağmen ortak hedefini oluşturmaktadır.

Türkiye'de Genç İşsizliği ve NEET

Türkiye'de toplam nüfusun yaklaşık dörtte biri 0-15 yaş grubunda yer almaktadır. Genç NEET grubunu oluşturan 15-29 yaş grubuna yeni katılım sağlama olasılığı bulunan 0-15 yaş grubunun yüksek oranı bu yaş grubu için eğitim ve sosyal politikaların aciliyetini ortaya koymaktadır[4].

Türkiye'de genç işsizliği 2001 yılına kadar OECD ortalamasına yakın bir oranda gerçekleşmekle birlikte; 2001 krizinden sonra OECD ortalamasını aşmıştır. 2016 yılında 15-24 yaş grubunda işsizlik OECD ülkelerinde yüzde 13.0 iken, Türkiye'de yüzde 19.5 olarak gerçekleşmiştir (OECD, 2017).

Türkiye'de genç işsizliğinin önemli bir bölümünü de eğitimli genç işsizliği oluşturmaktadır. Eğitim seviyesinin ve işgücünün niteliğinin yükseltilmesi işsizlikle mücadelede yeterli olmamıştır. İşsizler içinde eğitimli işgücünün yüksekliği Türkiye'de yüksek eğitimini tamamlamış genç işgücü istihdamında sorunlar olduğunu göstermektedir. Ülkemizde eğitim-istihdam ilişkisi yeterince kurulamamıştır[5].

Gençler arasında eğitimden iş yaşamına geçiş sürecindeki ilk iş arama döneminde işsizliğin görülmesi doğal karşılanabilir ancak uzun dönemli işsizliğin ne ölçüde yoğun

olduğuna dikkat edilmesi gerekmektedir. Uzun dönemli işsizlik sonrasında gençler "ümidi kırılmışlar" kategorisine girerek iş arama sürecini sonlandırmakta, böylelikle işgücü piyasası dışına çıkmaktadır. Bu durum ise yüzde 35 düzeyinde olan kayıtdışı istihdama gençlerin yönelimi gibi bir risk taşımaktadır.

Türkiye'deki NEET oranı ise; 2016 yılı itibariyle OECD ülkeleri içerisinde en yüksek oranla yüzde 28.2 olarak belirlenmiştir (OECD, 2017). Bu oranın 2005 yılında yaklaşık yüzde 44 ve 2010 yılında ise yüzde 35 düzeyinde olduğu düşünüldüğünde; 2005'ten bu yana önemli ölçüde bir düşüş eğilimi olduğu söylenebilir. Ancak yaklaşık 16 puan azalış olsa da OECD ortalamasının hâlen çok üzerinde olan NEET oranı, cinsiyetlere göre de önemli bir ayrımcılığı içerisinde barındırmaktadır. Türkiye'de kadınlar (yüzde 33.5), erkeklere (yüzde 14.6) göre 2.4 kat daha fazla NEET konumunda olma riski taşımaktadır (TÜİK, 2016). Ayrıca, erkeklerin çoğu işsiz NEET'ler, iken kadınların büyük kısmı aktif olmayan NEET konumundadır.

> GENÇLERDE NEET; SIKLIKLA DÜŞÜK NİTELİKLİ VE İLGİLİ İŞ TECRÜBESİNE SAHİP OLMAYAN BİREYLERDEN OLUŞTUĞU İÇİN NİSPETEN BU DURUM KRONİK BİR HÂL ALMAKTA VE GENÇLER UZUN BİR SÜRE İÇİN NEET'DE KALMA EĞİLİMİ TAŞIMAKTADIR.

Türkiye'de eğitime katılma ve eğitimde kalma kademeli olarak iyileştiği için toplam NEET'ler içinde 20 yaş altı olanların oranı azalmaktadır. TÜİK 2016 yıllık verisine göre; 20-24 yaş grubunda olanlarda yüzde 32.5, 25-29 yaş grubunda ise yüzde 35.3 olan NEET oranı, 15-19 yaş aralığındaki gençlerde yüzde 16.5'dir. Cinsiyet farkı ise yaşla birlikte derinleşmekte ve bir çıkmaza dönüşmektedir. Kadın NEET'lerin oranı 20-24 yaş aralığında yüzde 47.3, iken 25-29 yaş aralığında yüzde 56.0'dır (TÜİK, 2016). Son yıllarda gözlenen pozitif eğilimlere rağmen, iş piyasasında cinsiyet eşitsizliklerini sistematik olarak ele alma konusunda daha fazla çaba gösterilmesi gerekmektedir.

AB'den Çözüme İlişkin İyi Uygulama Örnekleri

Gençlerin iş piyasasında karşılaştığı bu zor durumla mücadele, Avrupa Birliği (AB) politika yapıcılarının uzun süredir gündemindedir. Ülkeler, kariyer danışmanlığı, beceri

izleme programları, ilk iş deneyimi ve girişimcilik gibi özel hizmetler ve destekler sayesinde gençlerin ilk işlerine sahip olmalarına yardımcı olarak özel programlar geliştirmişlerdir.

Gençlerin iş imkânlarına daha kolay erişmeleri için çalışma mevzuatının revizyonu; iş piyasasını iyileştirmeyi hedefleyen daha verimli ve işi teşvik edici sosyal koruma sistem ve önlemleri ve çalışma piyasasını ve eğitim ve öğrenimin sosyal sonuçlarını iyileştirmeye yönelik tedbirler gibi diğer yapısal reformlar uygulanmıştır.

AB, 2020 istihdam hedefine ulaşmasını sağlayacak olan "Yeni Beceriler Gündemi" ile genç istihdamına yeni bir ivme kazandırmaya karar vermiştir. Bazı ülkelerdeki (Avusturya, Finlandiya, İsveç ve Hollanda gibi) olumlu deneyimlerden hareketle, genç işsizliğini ve aktif olmama durumunu ele alan Gençlik Garantisi adı altında entegre bir paket tasarlanmıştır. Bununla birlikte Estonya, Letonya, Lüksemburg ve Çek Cumhuriyeti'nde Gençlere Yönelik Beceri izleme programları oluşturulmuş ve çoğu diğer üye ülkede yaşam boyu öğrenme sistemlerine önemli yatırımlar yapılmıştır.

> AB, 2020 İSTİHDAM HEDEFİNE ULAŞMASINI SAĞLAYACAK OLAN "YENİ BECERİLER GÜNDEMİ" İLE GENÇ İSTİHDAMINA YENİ BİR İVME KAZANDIRMAYA KARAR VERMİŞTİR.

Yunanistan'da, 29 yaşına kadar olan işsizler için özel bir belgeli kayıt sistemi getirilmiştir. 2013 yılında Çalışma, Sosyal Güvenlik ve Refah Bakanlığı'nca "İnsan Kaynakları Geliştirme Programı" kapsamında başlatılan bu sistemde; vasıflarına bağlı olarak, gençlere, bir ödenek dâhil olmak üzere, 500 saatlik eğitimden oluşan beş aylık bir staj imkânı sağlanmaktadır. Yine benzer şekilde Haziran 2012'de Portekiz'de başlatılan Impulso Jovem programı kapsamındaki İstihdam Pasaportu (Passaporte Emprego) uygulamasıyla; ulusal istihdam merkezlerinde "iş arayan" olarak kayıtlı gençlere aylık ödenek ile bir staj imkânı sunulmaktadır. Belçika'da da 2012'den bu yana, genç işsiz mezunlar veya genç yaşta okul terk edenlere; seçilen ülkelerde yurtdışında staj/dil kurslarını içeren bir projeye katılmak için bir hibe sunulmaktadır.

AB'de gençlere yönelik beceri izleme ve tahmin sistemleri de etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Örneğin; Letonya'da,

yükseköğretim kurumları, 2010-2012 Eylem Planı uyarınca öğrencileri izlemekte ve bilgi toplamaktadır. Lüksemburg'da da; 2012 ve 2013'te eğitim gözlemevi (observatoire de la formation), eğitimden işgücü piyasasına geçişleri ve öğrencilerin kariyer hedeflerini belirten yedi yıllık bir çalışma başlatmıştır. Eğitim gözlemevinin faaliyetlerinin uzun vadeli hedeflerinin başında ise mesleki sektörlerdeki değişiklikleri analiz etmek gelmektedir.

Yine bir diğer etkili çözüm aracı olarak yeniden beceri kazandırma ve beceri arttırmaya yönelik eğitim reformları kullanılmaktadır. Fransa'da, 16-25 yaşları arasındaki nitelikleri az veya hiç olmayan ve iş bulmada zorluk çeken gençlerin, iş yaratma konusunda güçlü potansiyele sahip sektörlere entegrasyonunun desteklenmesi hedeflenmektedir. Finlandiya'da da; genç yetişkinlere yönelik olarak 2013-2016 dönemi için kabul edilen bir beceri programı ile temel eğitim sonrası yeterlik derecesine sahip olmayan 20-29 yaşları arasındaki gençlere yönelik olarak; mesleki nitelik kazanma fırsatı sunulmaktadır. Ayrıca; bireysel ihtiyaçlara dayalı ömür boyu öğrenme sistemi kurulmaya çalışılmaktadır. Malta'da ise İstihdam Yardımı Programı kapsamında; genç işsizler için son iki yılda tam zamanlı eğitim alan ve henüz ilk düzenli ücretli işini bulamayan gençler için beceri eğitiminin yanı sıra maddi yardım sağlanmaktadır.

Sonuç

Eğitim, öğrenim ve çalışma çağındaki genç nüfusun bu süreçlerin dışında kalması ekonomik ve sosyal maliyete sebep olmakla birlikte orta ve uzun vadede sosyal refah ve toplumsal huzur dinamikleri için de risk oluşturmaktadır.

Türkiye'de eğitime katılma ve eğitimde kalmanın kademeli olarak iyileşmesi, zorunlu eğitimin on iki yıla çıkarılması, yüksek öğretimin yaygınlaşması ve yüksek öğretime yönelik talebin farklı program biçimleriyle karşılanması, bireyin yeterlilik veya beceri düzeyini geliştiren öğrenim programlarının çeşitlenmesi gibi faktörlerin etkisiyle[6] NEET oranı; son 10 yıllık süreçte önemli ölçüde bir düşüş eğilimi içerisine girmiştir. Ancak buna rağmen halen her dört gençten biri ne istihdamda ne de eğitim sürecinde yer almamaktadır.

Geçtiğimiz on yılda, Avrupa'da ve dünya genelinde yürütülen politikalar ve araştırmalar da gençlerin harekete geçirilmemiş potansiyellerine daha kapsamlı bakmaya odaklanmıştır. Bu kapsamda genç işsizliği ve NEET durumu ile mücadele amacıyla, üye ülkelere göre değişmekle birlikte; staj ve ilk iş destekleri, yaşam boyu öğrenme ve yeniden beceri kazandırma veya beceri arttırmaya yönelik reformlar ile beceri izleme ve tahmin programları en yaygın kullanılan araçlardandır.

Kaynakça

- Nergis Dama, Türkiye'nin Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Sürecinde Olmayan Gençleri, SETA, Nisan 2017.
- Başak Kıçır, "Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bakış", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3.
- Stephane Carcillo, v.d., NEET Youth in The Aftermath of The Crisis: Challenges and Policies, OECD Publication, 2015.
- ILO (2016). World Employment and Social Outlook. Trends for Youth 2016, World Employment and Social Outlook. Trends for Youth 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513739.pdf.
- ILO, World Employment Social Outlook, 2017.
- TÜİK, Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları, 2017.

Dipnotlar

1 ILO, World Employment Social Outlook, 2017, s.1.
2 Stephane Carcillo, v.d., NEET Youth in The Aftermath of The Crisis: Challenges and Policies, OECD Publication, 2015, s.20.
3 ILO (2016). World Employment and Social Outlook. Trends for Youth 2016 ILO (2016). World Employment and Social Outlook. Trends for Youth 2016 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_513739.pdf (25-12-2016), 18.
4 Nergis Dama, Türkiye'nin Eğitim, Öğrenim ve Çalışma Sürecinde Olmayan Gençleri, SETA, Nisan 2017, s.18.
5 Başak Kıçır, "Eğitimli Genç İşsizliği Üzerinden İşsizlik Kaygısına Bakış", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2017/3, s.1377.
6 Dama, **a.g.e.**, s.19.

SOSYAL YARDIMLAR VE İSTİHDAM BAĞLANTISI

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından belirlenen ve nakdi düzenli yardımlar olarak nitelendirilen şartlı eğitim yardımları, şartlı sağlık yardımları, şartlı gebelik yardımları, eşi vefat etmiş kadınlara yönelik yardımlar, muhtaç asker ailelerine yönelik yardımlar, öksüz, yetim yardımları ve asker çocuğu yardımları il ve ilçelerde kurulu bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına yapılan müracaatların değerlendirilmesi neticesinde her iki ayda bir, merkezi ödeme yöntemiyle hak sahiplerinin hesaplarına yatırılmaktadır.

Ekonomi Koordinasyon Kurulu, sosyal yardımlar ile istihdam bağlantısının güçlü bir şekilde kurulması ve yoksul kesimin sosyal yardımlara bağımlı hâle gelmemesi amacıyla çalışabilir durumdaki yoksullara verilen nakdi yardımların çalışmayı teşvik edecek şekilde yeniden tasarlanması ve böylece sosyal yardım yararlanıcılarının istihdama kazandırılmasına yönelik çalışmalar yapılması hususunda Bakanlığımıza görevler vermiştir.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununa eklenen Ek 5. maddenin dokuzuncu fıkrası gereğince, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca uygulanan nakdi düzenli sosyal yardım programlarından yararlananların istihdam edilmesi hâlinde verilecek sigorta prim desteği ile çalışabilir durumda olanların işe veya mesleki eğitime yönlendirilmesine ilişkin usul ve esasları düzenleyen Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmelik Bakanlığımızca hazırlanmış, 01/01/2018 tarihinden itibaren yürürlüğe girmek üzere 22 Haziran 2017 tarih ve 30104 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

HİKMET ÇETİN
VERGİ MÜFETTİŞİ

Sosyal Yardım Yararlanıcılarının İstihdamına İlişkin Yönetmeliğin hükümleri genel itibariyle incelendiğinde Bakanlığımıza, İŞKUR Genel Müdürlüğüne ve SGK'ya ayrı ayrı görev ve sorumluluklar yüklediği, bu görev ve sorumlulukların yerine getirilmesi için veri ve bilgi paylaşımının gerekli ve önemli olduğu görülecektir. Nitekim Bakanlığımız ile İŞKUR ve SGK arasında sistem üzerinden bilgi paylaşımının sağlanabilmesi için veri tabanlarının hazır hâle getirilmesi yönündeki çalışmalar kurumlar nezdinde devam etmektedir.

Biz bu çalışmamızda Yönetmeliğin Bakanlığımıza yüklediği görev ve sorumlulukları açıklamaya çalışacağız. Yönetmeliğin İkinci Bölümünde destek kapsamında bildirilecek sigortalıda bulunması gereken şartlara yer verilmiştir.

A- Prim Desteğinden Yararlanacak Sigortalıda Bulunması Gereken Şartlar:

Yönetmeliğin İkinci Bölümünde sigorta prim desteğinden yararlanacak sigortalıda aşağıda yazılı şartların birlikte aranılacağı belirtilmiştir. Buna göre;

a- Son bir yıl içerisinde nakdi düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunmak.

b- 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olmak.

c- İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasında olmak,

d- 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında özel sektör işverenlerince 26/4/2016 tarihi ve sonrasında işe alınmış olmak.

Sosyal yardım yararlanıcılarından çalışabilir nitelikteki olanlar, yukarıda yazılı genel şartları birlikte haiz olmaları hâlinde sigorta prim desteğinden yararlanabileceklerdir.

Söz konusu Yönetmeliğin Yönlendirme ve Müeyyide başlıklı Dördüncü Bölümünde ise İŞKUR'a kaydedilecek kişiler ve Müeyyide konularına yer verilmiştir.

B-İŞKUR'a Kaydedilecek Sosyal Yardım Yararlanıcıları:

Yönetmeliğin İŞKUR'a kaydedilecek kişiler başlıklı 10. maddesinin birinci fıkrasında, aşağıdaki şartları birlikte haiz olan sosyal yardım yararlanıcılarının, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları (Vakıflar) tarafından Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi (sistem) üzerinden İŞKUR sistemine "çalışabilir" olarak kaydedileceği belirtilmektedir. Bu şartlar şunlardır.

a- Son bir yıl içerisinde nakdi düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunmak.

Bilindiği üzere, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu Kurulu tarafından belirlenen ve nakdi düzenli yardımlar olarak nitelendirilen şartlı eğitim yardımları, şartlı sağlık yardımları, şartlı gebelik yardımları, eşi vefat etmiş kadınlara yönelik yardımlar, muhtaç asker ailelerine yönelik yardımlar, öksüz, yetim yardımları ve asker çocuğu yardımları il ve ilçelerde kurulu bulunan Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına yapılan müracaatların değerlendirilmesi neticesinde her iki ayda bir merkezi ödeme yöntemiyle hak sahiplerinin hesaplarına yatırılmaktadır.

Vakıflar, çalışabilir olarak değerlendirdikleri sosyal yardım yararlanıcılarını Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üzerinden İŞKUR sistemine kaydettikleri esnada, kaydedecekleri kişinin son bir yıl içerisinde yukarıda sayılan nakdi düzenli sosyal yardımların herhangi birinden en az bir defa yararlanmış olanların ikamet ettiği hanede bulunup bulunmadığını

sistem üzerinden kontrol etmelidir. Burada geçen hane kavramı Yönetmeliğin tanımlar bölümünde, aralarında akrabalık bağı bulunsun ya da bulunmasın adres kayıt sistemindeki kayıtlara göre aynı konutta ya da aynı konutun bir bölümünde yaşayan bir kişiyi veya birden fazla kişiden oluşan topluluğu ifade eder şeklinde tanımlanmıştır.

Vakıflar, nakdi düzenli sosyal yardımlardan son bir yıl içerisinde en az bir defa yararlanmış olan hanenin tespitini yaparken, kişinin Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üzerinden İŞKUR sistemine çalışabilir olarak kaydedileceği tarihten geriye doğru tam yıl esasına göre son bir yılı dikkate alacaklardır. Örneğin; A Vakfı tarafından çalışabilir olarak değerlendirilen bir kişinin Bütünleşik Sistem Üzerinden İŞKUR sistemine 04/08/2017 tarihinde kaydedilmesi hâlinde, nakdi düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olan hanenin tespitine ilişkin son bir yılın başlangıç tarihi 04/08/2016 olarak baz alınacaktır.

Kanaatimizce söz konusu hanede çalışabilir nitelikte birden fazla kişi olması hâlinde bu kişilerin kaydının birlikte yapılması hem bu kişilerin işe veya mesleki eğitime birlikte yönlendirilmesini hem de gereksiz yere yardımların kesilmesini önleyecektir.

b- 5510 sayılı Kanunun 60. maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olmak.

Sosyal yardım yararlanıcısının 5510 sayılı Kanunun 60.maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi kapsamında olması için bulunduğu hanede toplam gelirin kişi başına düşen aylık tutarının, asgari ücretin üçte birinden az olması gerekmektedir. Burada aile içi kişi başına düşen gelir hesaplamasında, kişinin İŞKUR sistemine kaydının yapıldığı dönemde on altı yaşından büyük işçiler için belirlenen aylık asgari ücretin brüt tutarı baz alınacaktır.

c- 18 yaşını doldurmuş ve 55 yaşından gün almamış olmak.

Vakıflar tarafından Bütünleşik Sistem üzerinden İŞKUR sistemine "çalışabilir" olarak kaydedilecek kişinin, kaydının yapıldığı tarih itibariyle 18 yaşını doldurmuş ve 55 yaşından gün almamış olması gerekmektedir.

d-2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş, Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun kapsamında aylık almıyor olmak.

2022 sayılı Kanun kapsamında hak sahibi olarak kendisine engelli maaşı bağlananlar çalışabilir olarak kaydedilmeyeceklerdir.

e- 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununun ek 7. maddesi kapsamında engelli yakını olarak engellilerin evde bakımına destek için yapılan sosyal yardımlardan yararlanmıyor olmak.

2828 sayılı Kanun kapsamında engelli yakını olarak engellinin evde bakımına destek için yapılan sosyal yardım ödemelerinden yararlananlar çalışabilir olarak kaydedilmeyeceklerdir.

Yönetmeliğin 10'uncu maddesinin birinci fıkrasında sayılı şartları birlikte haiz olanlardan;

a- Kadınların bakmak zorunda olduğu ilkokul çağında veya daha küçük yaşta çocuğu ya da çocukları olması.

Vakıf personelinin yaptığı hane ziyareti veya görüşme neticesinde kadınların, bulundukları hanede bizzat bakmak zorunda olduğu ilkokul çağında veya daha küçük yaşta çocuğu ya da çocukları olduğunun tespit edilmesi hâlinde bunlar çalışabilir olarak kaydedilmeyeceklerdir.

b- Hanesinde bulunan yaşlı, engelli, kronik hasta vb. bakıma ihtiyacı olan kişiler için kendisi dışında bakacak birinin bulunmaması.

Sağlık Kurulu Raporu ile veya vakıf personelinin yaptığı hane ziyaretinde, bulundukları hanede yaşlı, engelli, kronik hasta vb. bakıma ihtiyacı olan kişiler için kendisinden başka bakacak birinin bulunmadığının tespit edilmesi hâlinde bu kişiler çalışabilir olarak kaydedilmeyeceklerdir.

c- Sürekli veya kronik hastalık hâli ve bedenen veya ruhen çalışmasına engel teşkil edecek derecede (engellilik durumu veya psikolojik vb.) rahatsızlıklarının olması.

Sağlık Kurulu Raporuyla veya vakıf personelinin yaptığı hane ziyareti neticesinde, bedenen ve ruhen çalışmaya müsait olmadığı (kronik hastalık hâli, engellilik durumu veya çalışmasına engel teşkil edecek derecede psikolojik vb. rahatsızlıklarının olması hâli) tespit edilenler çalışabilir olarak kaydedilmeyeceklerdir.

C- Müeyyide:

Yönetmeliğin 10. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen şartları sağlayanlardan çalışabilir durumda olan sosyal yardım yararlanıcıları, Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi Sistemi üzerinden İŞKUR sistemine kaydedildikten sonra, İŞKUR tarafından durumlarına uygun işlere yönlendirilecek veya mesleki eğitim ve aktif işgücü programlarına tabi tutulacaklardır.

İŞKUR tarafından teklif edilecek iş, mesleki eğitim veya diğer aktif işgücü programları ilçe belediyesi için ilçe sınırı, il belediyesi için ilin merkez sınırı, büyükşehir belediyesi için ise işyeri servis aracı veya en fazla iki şehir içi toplu taşıma aracıyla ulaşım sağlanabilen il sınırı dâhilinde yer almalıdır. Ancak kişinin kabul etmesi hâlinde farklı il veya ilçelerde de istihdam edilebilir. İl ve ilçe merkezine bağlı köy ve beldeler bağlı oldukları il ve ilçenin sınırları içerisinde sayılırlar.

İŞKUR tarafından teklif edilen işi, mesleki eğitimi veya aktif işgücü programlarını haklı bir sebep olmaksızın üçüncü kez kabul etmeyenlerin nakdi düzenli sosyal yardımları, durumun İŞKUR sistemi üzerinden Bütünleşik Sosyal Yardım Bilgi sistemine bildirilmesini takip eden aybaşından itibaren bir yıl süreyle Vakıflar tarafından kesilecektir.

Çalışabilir durumda olan sosyal yardım yararlanıcısı, İŞKUR tarafından kendisine teklif edilen iş, mesleki eğitim veya aktif işgücü programlarından herhangi birini veya hepsini birlikte toplamda üç kez reddetmesi hâlinde üçüncü kez teklifi kabul etmemiş sayılacaktır.

Haklı bir sebep olmaksızın; davet edildiği hâlde görüşmeye gitmeyen, işe yönlendirilmeyi kabul etmeyen, işe yönlendirilmesine rağmen iş görüşmesine gitmediği veya yapılan iş teklifini kabul etmediği sistem üzerinden tespit edilenler de teklifi reddetmiş sayılacaklardır.

İŞKUR tarafından teklif edilen iş, mesleki eğitim veya aktif işgücü programlarını reddetmesine gerekçe olarak sosyal yardım yararlanıcısının öne süreceği haklı sebebin kanuna ve günün şartlarına uygun olması gerektiği kanaatindeyiz. Aksi hâlde çalışabilir olduğu hâlde çalışmak istemeyen kişinin makul ve mantıklı olmayan gerekçelerle yardım almaya devam etmesi kaçınılmaz olacaktır.

İŞKUR TARAFINDAN TEKLİF EDİLEN İŞİ, MESLEKİ EĞİTİMİ VEYA AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARINI HAKLI BİR SEBEP OLMAKSIZIN ÜÇÜNCÜ KEZ KABUL ETMEYENLERİN NAKDİ DÜZENLİ SOSYAL YARDIMLARI, DURUMUN İŞKUR SİSTEMİ ÜZERİNDEN BÜTÜNLEŞİK SOSYAL YARDIM BİLGİ SİSTEMİ'NE BİLDİRİLMESİNİ TAKİP EDEN AYBAŞINDAN İTİBAREN BİR YIL SÜREYLE VAKIFLAR TARAFINDAN KESİLECEKTİR.

Konuyla ilgili vakıflar tarafından yapılan iş ve işlemlere ilişkin olarak sosyal yardım yararlanıcılarının yapacakları itirazları değerlendirmeye Vakıf Mütevelli Heyeti yetkili olacaktır.

D-Teşvik Tutarının Ödenmesi:

Yukarıda yazılı şartları taşıyan çalışabilir nitelikteki sosyal yardım yararlanıcılarının özel sektör işverenlerince istihdam edilmesi hâlinde, işverene ait sigorta primi tutarı 1 (bir) yıl süreyle Bakanlığımız tarafından karşılanacaktır. Bu bir yıllık sürenin başlangıcı sigortalının işe başladığı tarih olacaktır. Ancak sigortalının destek kapsamında işe başladığı işyerinden bir yıllık destek süresi dolmadan ayrılıp, aynı işyerinde veya aynı işverene ait farklı bir işyerinde veyahut farklı bir işverene ait işyerinde yeniden işe başlaması durumunda, bu Yönetmelikle belirlenen şartların sağlanması kaydıyla, sigortalının sonradan işe girdiği yerlerde kalan teşvik süresi kadar destekten yararlanılabilecektir.

Sigortalının işe başladığı tarihten önceki son bir yıl içerisinde nakdî düzenli sosyal yardımlardan en az bir defa yararlanmış olanların hanesinde ikamet edenler hane bazlı olarak Bakanlığımız tarafından elektronik ortamda SGK'ya bildirilecektir. İŞKUR'a kayıtlı sosyal yardım yararlanıcılarının teşvik kapsamında özel sektör işverenlerince istihdam edilmesi hâlinde, SGK tarafından bir önceki yıla ait teşvikten yararlanmış olan işverenlerin listesi ve teşvik tutarına ilişkin bilgiler her yılın Mart ayının son iş gününe kadar Bakanlığımıza bildirilecektir. SGK tarafından bildirilen teşvik tutarı, bildirildiği tarihi takip eden ayın başından itibaren üç ay içerisinde Bakanlığımız tarafından SGK'ya ödenecektir. Ödemenin gecikmesi hâlinde prim alacaklarına uygulanan gecikme zammı uygulanacaktır.

DERECEYE GİREN İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARI ÖDÜLLENDİRİLDİ

"I. İş ve Meslek Danışmanlığı Sunum Yarışması"nda Dereceye Giren İş ve Meslek Danışmanlarına ödüllerini takdim etti.

İŞKUR tarafından farklı hedef gruplara yönelik gerçekleştirilen sunumların kalitesinin artırılması, yenilik üretmeye teşvik edilmesi ve farkındalık oluşturmak maksadıyla bu yıl 1.'si gerçekleştirilen "İş ve Meslek Danışmanlığı Sunum Yarışması"nda dereceye giren iş ve meslek danışmanları ödüllerini Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın elinden aldı. İşveren kategorisinde Ali Üçgül, öğrenci kategorisinde Mehmet Kaya, kadın kategorisinde ise Nihan Yıldırım-Rıza Çağlar ikilisi birinci oldu.

Dereceye giren 9 sunum ve bu sunumları gerçekleştiren iş ve meslek danışmanları:

İşveren: Ali Üçgül - Adana (1.) Mehmet Kaya - Malatya (2.), Erhan Akkaş - Eskişehir (3.)

Öğrenci: Mehmet Kaya (1.), Hasan Tunç- Isparta (2.), Ali Üçgül (3.)

Kadın: Nihan Yıldırım-Rıza Çağlar Yurdasiper- Burdur (1.), Yasemin Zorlu- İstanbul (2.), Yasemin Topuz –Ankara & Berna Tütüncü- Bursa (3.)

III. ULUSLARARASI GİRİŞİMCİLİK, İSTİHDAM VE KARİYER KONGRESİ

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi ve Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün işbirliğinde bu yıl 3'üncüsü düzenlenen "Uluslararası Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer Kongresi" Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın katılımı ile Fethiye ilçesinde gerçekleşti.

Ana teması "Girişimcilik, İstihdam ve Kariyer" olarak belirlenen etkinliğe Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın yanı sıra Muğla Vali Vekili Fethi Özdemir, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Rektör Vekili Prof. Dr. Volkan Coşkun, Muğla İŞKUR İl Müdürü İlyas Sarıyerli, iş dünyası ile kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri katıldı.

Kongrede konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Türkiye'nin en büyük zenginliğinin genç nüfus olduğunu, bu nedenle daha çok çalışılması gerektiğini belirterek "Türkiye'de her yıl 1 milyon 150 binin üzerinde kişi çalışma çağına giriyor. Son 10 yılda Avrupa Birliği genelinde çalışma çağına katılan nüfus 9 milyon 644 bin, aynı dönemde Türkiye'nin çalışma çağına katılan artı nüfusu ise 8 milyon 745 bindir. Avro bölgesinde bu rakam 8 milyon 250 bindir. Bütün bu rakamlar büyük bir genç nüfusu işgücü piyasasına kazandırdığımızı göstermektedir" dedi.

Genel Müdürümüz konuşmasının ardından, firmaların açmış oluğu stantları teker teker ziyaret ederek çalışmalar hakkında bilgi aldı. Ardından Fethiye ilçesinde bulunan İŞKUR Hizmet Merkezini, Fethiye'de faaliyette bulunan çeşitli işyerlerini ve İŞKUR'un girişimcilik kursuna katılarak pastahane açan girişimci Birnur Kuyucak'ın işyerini ziyaret etti.

ENGELLİ GENÇ, İŞKUR SAYESİNDE PATRON OLDU

Balıkesir'in Edremit ilçesinde iş arayan engelli genç, İŞKUR'un kendi işini kurma projelerinden faydalanarak 36 bin lira hibe desteği aldı ve 9D Sanal Gerçeklik Sineması'nın işletmecisi oldu. İlçedeki farklı işletmelerde çalışan ve engelli olduğu için kendine uygun bir iş arayışı içine giren Yavuz Genç, İŞKUR'un 'Engelliler Kendi İşini Kuruyor' projesine başvurdu. Hazırladığı projesi kabul edilen ve 36 bin lira hibe desteği alan Genç, 9D Sanal Gerçeklik Sinemasını kurdu. Ailesi tarafından da desteklenen Genç, sade bir açılış töreni düzenleyerek, kendi işinin patronu olmasını sağlayanlara teşekkür etti.

HİBE DESTEĞİ YÜZLERİ GÜLDÜRÜYOR

Samsun'un Çarşamba İlçesi'nde ikamet eden engelli Murat Karaca'ya, İŞKUR'un sağladığı 36 Bin TL hibe yardımı ile 7 adet büyükbaş hayvan aldı. İŞKUR yetkililerine teşekkürlerini sunan Murat Karaca, "Ahırımda büyükbaş hayvan bakmak maksadıyla İŞKUR'a başvuruda bulundum. Başvurum onaylandı ve ahırımda şu an hayvanlara bakmaktayım. Buradan tüm engelli arkadaşlarıma önerim 3 aydan 3 aya aldığınız engelli maaşına bağlı kalmamaları. Gösterdiğim çaba ile bugün kendi işimin sahibiyim." dedi.

KİLİM DOKUYARAK HAYATA TUTUNUYORLAR

Batman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Batman Engelliler Derneği'nin ortaklaşa hayata geçirdiği "Yöresel Kilim Dokuma" kursuna katılan engelliler, hem meslek ediniyor hem de ailelerine maddi katkıda bulunuyor. Kilim dokumanın bir engelli olarak sosyalleşmelerine yardımcı olduğunu belirten kursiyer İlyas Güneş, hayata tutunabilmek için kilim dokuduğunu anlattı. 2 yaşında çocuk felci geçirdiğini söyleyen Güneş, "İŞKUR'un kursu vesilesi ile kilim dokuyoruz. Burada hem meslek ediniyoruz hem de aile bütçemize katkı sağlıyoruz." dedi.

ÇORUMDA ESKİ HÜKÜMLÜ İŞ YERİ SAHİBİ OLDU

Çorum'da cezasını tamamlayan hükümlülerin topluma yeniden kazandırılması ve meslek edindirilmesi için Çorum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün uyguladığı Eski Hükümlü Hibe Desteği Projesi kapsamında bir eski hükümlü köfteci dükkânı açtı. İşyerinin finansmanının 3'te 2'lik bölümünün İŞKUR İl Müdürlüğünce karşılandığını diğer bölümünün ise kendisinin karşıladığını söyleyen eski hükümlü iş yeri açmaktan dolayı mutlu olduğunu belirterek, destek olan herkese teşekkür etti.

ESKİ HÜKÜMLÜYE HİBE DESTEĞİ

Hakkari Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüze kendi işini kurmak için başvuran evli ve 5 çocuk babası eski hükümlü, hibe desteğiyle 4 koyun ve 2 koç alıp aile geçimini hayvancılık yaparak sağlamaya başladı. Konuyla ilgili tecrübelerini paylaşan eski hükümlü, "İŞKUR'a iş aramak için gitmiştim İş ve meslek danışmanımla iş bulmak için görüştüm ve bana İŞKUR'un eski hükümlülere yönelik hibe desteği verdiğini söyledi. Hemen girişimcilik kursuna başvuru yaptım. Girişimcilik belgesini aldıktan sonra hayvancılık projemi hazırladım. İŞKUR'a sundum. Projem kabul edildi. Kendi işimin patronu oldum. Vatandaşlarını bu şekilde desteklemesinden dolayı devletimize sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum." dedi.

ARAÇLARIN SERAMİK KAPLAMASINA KADIN ELİ

Üç çocuğuna bakabilmek için iş arayan 45 yaşındaki Fatma Barlak, Afyonkarahisar Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından açılan İşbaşı Eğitimi Programı'na başvurdu. Başvurusunun kabul edilmesi üzerine üç ay eğitim alan Barlak, oto bakımı konusunda meslek sahibi oldu. Eğitim programı sonrası İl Müdürlüğü aracılığıyla, kentteki bir oto yıkama ve bakım servisinde işe başlayan Barlak, 2 yıldır severek yaptığı mesleği ile ailesine bakıyor.

İŞ ARAYANLARLA İŞVERENLER BULUŞTU

İstanbul Valiliği, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı, İstanbul İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Sanayi Odası ve Ticaret Odası işbirliğiyle bu yıl 6'ncısı düzenlenen İstanbul Kariyer ve İstihdam Fuarı İSKİF 2017, İş arayanlar ile işverenleri buluşturdu.

İstanbul Vali Yardımcısı M. Bahattin Atçı, İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yunus Yelmen, SGK İstanbul İl Müdürü Murat Göktaş ve çok sayıda kişinin katıldığı açılış programında konuşan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yunus Yelmen, etkinlik kapsamında 250 firmanın stant açtığını belirterek "İşsizlerimiz ve üniversite öğrencilerimiz buraya gelerek interaktif bir ortamda karşılıklı görüşme sağlıyorlar. Fuarlardaki başarımızın yüzde 90'ın üzerinde olduğunu geçmiş yıllardaki tecrübelerimizden görüyoruz. 2017 yılında 676 bin iş başvurusu aldık. 226 bin kişiyi işe yerleştirdik. 692 bin kişiye iş ve meslek danışmanlığı hizmeti verdik. 5 bin 500 kişiyi de mesleki eğitim kurslarından yararlandırdık."dedi.

Açılış kurdelesinin kesilmesinin ardından fuara katılan firmaların stantları ziyaret edilerek en çok istihdam sağlayan 6 firmaya plaket verildi.

55 bin kişinin ziyaret ettiği, 250 firmanın katıldığı fuarda iki gün boyunca iş arayanlar kendilerine uygun işler için yetkililerle görüşüp iş başvuruları yaptı. Fuarın ikinci gününde Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya fuarı ziyaret etti. Stantlarda işverenlere katkılarından dolayı teşekkürlerini ileten Genel Müdürümüz Uzunkaya iş başvurusu dolduran vatandaşlarla da sohbet ederek başarılar diledi.

GEMLİKLİLER İSTİHDAM İÇİN BULUŞTU

Çalışma ve İş Kurumu Gemlik Hizmet Merkezi, Gemlik Kaymakamlığı, Gemlik Belediyesi, Gemlik Ticaret ve Sanayi Odası, Gemlik Ticaret Borsası işbirliği ile düzenlenen ve 46 firmanın katıldığı, Gemlik İnsan Kaynakları ve İstihdam Buluşması yoğun ilgi gördü.

Gemlik Sosyal Yaşam Merkezinde düzenlenen fuarın açılış törenine Gemlik Kaymakam Vekili ve Orhangazi Kaymakamı Dr. Yalçın Yılmaz, Gemlik Belediye Başkanı Refik Yılmaz, Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Feyzullah Eren Türkmen, İŞKUR Gemlik Hizmet Merkezi Müdürü Ünver Ünver, GTSO Başkanı Kemal Akıt, Gemlik Ticaret Borsası Başkanı Özden Çakır, Orhangazi Ticaret Odası Meclis Başkanı Erol Hatırlı, Ak Parti İlçe Başkanı Zafer Işık, İlçe Emniyet Müdürü Abdulkadir Yüce, firma temsilcileri, kurum müdürleri ve çok sayıda vatandaş katıldı.

Açılış töreninde konuşan Gemlik Kaymakam Vekili Dr. Yalçın Yılmaz, Ülkemizde istihdamın son derece önemli ve çözüm üretilmesi gereken öncelikli konulardan biri olduğuna değindi. Ardından söz alan Gemlik Belediye Başkanı Refik Yılmaz ise "Bugün Gemlik'te 1. İstihdam Buluşmasını gerçekleştiriyoruz. Katkı sağlayan, hayata geçirilmesinde emek sarf eden başta İŞKUR İl Müdürümüz olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlarımıza çok teşekkür ediyorum. Türkiye hızla büyüyor. Buna ayak uyduracak, çağı yakalayacak kardeşlerimize ihtiyaç duyuyoruz" diye konuştu.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Feyzullah Eren Türkmen de "Kaymakamlığımıza, Belediyemize, Ticaret ve Sanayi Odamıza teşekkür ediyoruz. Gemlik'e ve ülkemize önemli katkı sağlayacağını düşündüğümüz programın hayırlı olmasını diliyoruz'' dedi.

8 bin kişinin ziyaret ettiği fuarda, 8 bin 200 iş başvurusu, 287 staj başvurusu alınırken 2 bin 300 iş görüşmesi yapıldı.

İSTİHDAM BULUŞMASINA YOĞUN İLGİ

Çalışma Hayatında Milli Seferberlik kapsamında İnegöl'de düzenlenen "İnegöl İstihdam Seferberliği Buluşması"nda işçi ve işverenler bir araya geldi.

İnegöl Kaymakamlığı koordinesinde; Çalışma ve İş Kurumu İnegöl Hizmet Merkezi, İnegöl Belediyesi, Ticaret ve Sanayi Odası işbirliğinde düzenlenen İstihdam Buluşması'nda iş arayanlar işverenlerce açılan stantlara yoğun ilgi gösterdi.

Etkinliğin açılışında konuşan İTSO Yönetim Kurulu Başkanı Metin Anıl, "İnegöl, Türkiye'nin diğer illerine ve ilçelerine göre şanslı bir ilçe. Bizim üç organize sanayi bölgemiz bulunuyor. Burada çalışan binlerce insan var. İşsizliğin ortadan kaldırılması, işveren ve işçinin doğru bir şekilde bir araya gelmesi adına bu organizasyonu önemsiyoruz" dedi.

Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Eren Türkmen ise milli istihdam seferberliğinin tüm hızıyla devam ettiğini belirterek bu kapsamda 42 bin kişiyi işe yerleştirdiklerini, etkinlik kapsamında bu sayıyı artırmayı hedeflediklerini söyledi.

İnegöl Belediye Başkanı Alper Taban da İnegöl'ün çok özel bir bölge olduğuna dikkat çekerek, "İnegöl Türkiye'nin parlayan yıldızı. Dolayısıyla ben işsizlikten ziyade açık iş pozisyonlarıyla iş arayanların çok senkron olamadığını düşünüyorum. İş arayan kesimle işveren kesimini bir araya getirerek bu noktada çözümler üretebilir miyiz? Bu yüzden bu fuar etkinliğini gerçekleştiriyoruz" diye konuştu

İki gün süren İstihdam Buluşmasını bin 350 kişi ziyaret etti. 2 bin 52 iş başvurusu alınırken firmalar bin 415 kişiyle görüşme gerçekleştirdi.

YILDIRIM'DA "ENGELSİZ" İSTİHDAM FUARI

Yıldırım Engelli İstihdam Seferberliği Buluşması (YENİB) Bursa Valiliği, Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Yıldırım Belediye Başkanlığı, Yıldırım Kent Konseyi ve Bursa Engelliler Federasyonu'nun işbirliği ile Barış Manço Kültür Merkezi'nde gerçekleşti.

Etkinliğin açılış töreninde konuşan Vali İzzettin Küçük, "Yöneticilerin, hayatı engelliler ile paylaşacak şekilde inşa etmesi gerekir. İnsanlarımız engelli bireylerin haklarını gözetmeli. Bursa'daki iş dünyası ve kamu kurumları bu konuda oldukça hassas." şeklinde konuştu.

Yıldırım Belediye Başkanı İsmail Hakkı Edebali ise 29-30 Eylül tarihleri arasında düzenlenen 'İstihdam Buluşması'nda 24 bin müracaatın gerçekleştiğini ve bin 250 kişinin iş sahibi olmasına vesile olduklarını söyledi.

Bursa'daki engelli istihdam oranının Türkiye ortalamasının üstünde olduğunu; ancak bunun yeterli görülmemesi gerektiğini söyleyen Bursa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Feyzullah Eren Türkmen de yaptığı konuşmada, "İşverenlerin gayreti, iş arayan kardeşlerimizin gösterdiği ilgiyle bu organizasyon hedefine ulaşacak" dedi.

Bursa Engelliler Federasyonu Başkanı Mürşit Atlıakın ise çalışma yapan bütün kurumlara ve iş dünyasına teşekkür ederek, bu tür çalışmaların devam etmesi temennisi dile getirdi.

62 firmanın stant açtığı etkinliğe 2500 kişi katılırken, 115 adet engelli işgücü talebi alındı, 250 kişiye bireysel danışmanlık hizmeti verildi. Engelli vatandaşlarca 3 bin 500 iş başvurusu gerçekleştirildi.

GİRİŞİMCİ MURAT USLU:
SİZ HAZIRSANIZ DEVLET DE İŞKUR'LA SİZİ DESTEKLEMEYE HAZIR

Engelli Girişimci Murat Uslu, İŞKUR'dan aldığı destekle cam boncuk ve füzyon atölyesi açtı. Hayalini gerçekleştiren Uslu için şimdi sırada, istihdam oluşturacak güce kavuşmak var.

Bize kendinizden bahseder misiniz?

1962 doğumluyum. Evliyim ve dört kız babasıyım. İlkokuldan beri cam dekor işi ile uğraşıyorum. Ana mesleğim cam dekoru. Sonradan cam boncuk ve füzyonu da ekledim. Bundan beş yıl önce bazı hastalıklarım nedeniyle engelli raporu aldım. Beynim ile ilgili bir rahatsızlığım oldu. Medyada engelli projesini gördüm. Başvurdum. Gerekli evrakları verip projemi hazırladım. Kabul ettiler ve desteklerden yararlandım. Gerekli teçhizatları ve İŞKUR'dan da desteğimi aldım.

Bu işle ilgili daha önceki deneyimlerinizden bahseder misiniz?

Bu işe otuz beş yılımı verdiğimi söyleyebilirim. Cam şekillendirme ve dekorlama ustalık belgem, usta öğreticilik belgem var. Bu işe cama çamur sürmeyle başladım. Beykoz'da bir cam fabrikasında çalıştım. Daha sonra birçok dekor ve cam atölyesinde çalıştım. "Bu şekilde deneyim kazandım diyebilirim."

İŞKUR'la yolunuz nasıl kesişti?

İŞKUR ile tanışmam esasında güzel bir tesadüf oldu diyebilirim. Mesleği artık kendi iş yerimde yapmam için bir fırsattı. Medyada haberlerde İŞKUR'un engellilere yönelik projelerini görünce hemen araştırma yaptım. Kriterlerini iyice okudum. Belgelerimi hazırlayıp büyük bir heyecanla İŞKUR'a gittim. Kafamdaki projeyi de kaleme alıp teslim ettim. Daha sonra projem kabul edildi.

Cam boncuk ve füzyon atölyesinde neler yaptığınızdan bahseder misiniz?

Cam dekoruyla bu işe başladım. Yani camın üzerine kesme dekor yaparak başladım. Daha sonra cam boncuk tekniği ilave ettim. Cam dekor camın üstüne yapılan süstür. Füzyon, fırında bin iki yüz dereceye yakın bir ısıda yassı camları eriterek birbirine yapıştırmaktır. Onun bir erime noktası vardır. Bu da 900 derece civarıdır. Mutlaka yassı cam olacak. Yassı camı birbirine yapıştırabilirsiniz veya

çeşitli objeler yaparsınız. Renkli objeler eritip yassı camlara yapıştırırsınız. Kısacası cam eritme diyebiliriz füzyon için.

Satış ve pazarlama için neler yapıyorsunuz?

Bu işin pazarlama kısmı çok önemli. Uzun zamandır sektörde olduğum için piyasayı az çok tanıyorum. Tek tek dolaşıp insanlarla görüşüyor ve siparişler alıyorum. Bazı örnekler götürüyorum ya da müşteri örnek cam boncuk gönderiyor. Bunun üzerine çalışmaya başlıyorum.

> BİLDİĞİNİZ BİR İŞE GİRMEK İÇİN RİSK ALMAKTAN KORKMAYIN!"

İstihdam oluşturabildiniz mi?

Şu anda yalnızım fakat bu dekorlu ayna işi ile ilgili çalışmalarımı tamamladıktan sonra birkaç kişi belki daha fazla istihdam edeceğim.

Gelecekteki hedeflerinizden nelerdir?

Öncelikle tabi ki ben bir aile geçindiriyorum. İlk hedefim aileme helalinden rızık kazanmak. Maddi olarak iyi bir kazanç sağlamak. Daha sonra da orta ve uzun vadede hedefim, kendi projem olan dekorlu aynaları piyasaya sürmek. Bu konuda çeşitli çalışmalar yapmaktayım. Bu bölgede şu anda sadece vitrin camları yapılıyor. Züccaciye dediğimiz camlar üretiliyor. Ben ise mobilya sektörüne de bunu katmak istiyorum. Yani mobilya camlarına dekor yapmak istiyorum ve bu yönde de çalışmalarıma devam ediyorum. Bu şekilde cam ustalarına da sektörün farklılaşması için öncülük yapmış olacağım. Örneğin banyo dolaplarının camlarını dekorlamak, yemek odası takımlarındaki aynaları dekorlamak gibi.

Gerçekleştirdiğiniz ve gerçekleştirmeyi istediğiniz hayallerinizi anlattınız bize. Peki, sizin gibi girişimci olmak isteyenlere tavsiyeleriniz var mı?

Söylenecek çok şey var esasında ama en önemlisi risk almak. Her meslekte mutlaka başlangıçta risk vardır. Bunu alabilmek gerekiyor. Risk derken tabi ki hiç anlamadığınız bir konuda tabiri caizse 'Ben bu işe balıklama giriyorum' diye değil de bildiğiniz, yapabileceğinize inandığınız konularda risk almaktan bahsediyorum. Siz korkmadan yapacağınız iş ile ilgili fizibilite çalışmalarınızı yaparsanız, projenizi güzelce hazırlarsanız zaten devlet; İŞKUR aracılığı ile destekliyor. Geriye alacağınız risk kalıyor. İşe başladıktan sonra devam ettirebilmek çok önemli. Kısacası ben bütün girişimci adaylarına 'korkmayın' demek isterim.

İŞKUR UÇAK BAKIM TEKNİSYENİ KURSU MEZUNU MUHAMMET ÇAŞURLUK:

İŞKUR BU EĞİTİMLERİ VERMESEYDİ, HAYALLERİMİN PEŞİNDEN KOŞAMAYACAKTIM

Muhammet Çaşurluk, İŞKUR'un açtığı Uçak Bakım Teknisyeni Kursu'ndan mezun olarak hayalindeki işe kavuştu. "Teknolojinin hızla geliştiği dünyada bizim de hayatımızın her anında aslında bir eğitimde olduğumuzu unutmamamız gerektiğini düşünerek hareket ediyorum." diyen Çaşurluk'un genç işsizlere dikkate değer önerileri var.

Sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

Adım Muhammet Çaşurluk 1986 doğumluyum. Aslen Vanlıyım. Küçüklüğümden beri uçaklara hayranlık duyan ve meslek olarak uçak bakım teknisyenliğini hedef alan biriyim ve bu hedef doğrultusunda çalışmaya devam ediyorum.

Daha önce bu işle ilgili bir deneyiminiz var mıydı?

Herhangi bir deneyimim yoktu; ama küçüklükten beri başka bir amacım olmadı. Hatta lise birinci sınıfta sırf bu istekten dolayı İngilizce kursuna gittim. Deneyimlerim tamamen buraya aittir. Tecrübe kazanmak adına

çok çalışıyor elimden geleni yapıyorum. Zaten baktığınız zaman tecrübe kazanmak öyle bir anda olabilecek bir şey değil. En azından bu meslek ile ilgili bunu söylemek mümkün. Ne kadar çok uçakla vakit geçirirseniz seviyeniz o kadar artar. Tecrübe kazanmak için bol bol uçaklarla içli dışlı olmak gerekiyor.

İŞKUR'la yolunuz nasıl kesişti?

Biraz önce de söylediğim gibi hayalim sadece bu işti. Ve liseye başladığımdan beri araştırmalar yapıyordum. İŞKUR'un bu tür projeleri olduğunu duyduğumda çok sevinmiştim. Devamlı takip etmeye başladım. Bu eğitimi almak o kadar kolay değil. İŞKUR'un avantajı, eğitim alırken cep harçlığınızı da karşılıyor olması. Çok önemli bir ayrıntı bence. Bu benim adıma müthiş bir fırsattı. Baktığınız zaman buraya girmek çok zor. Birçok belgeniz olması ve birçok eğitimi almanız gerekiyor. İşte bu noktada eğer İŞKUR bu eğitimleri veriyor olmasaydı belki ben hayallerimin peşinden koşamayacaktım ya da en azından hayallerimi ertelemek zorunda kalabilirdim.

İŞKUR aracılığı ile büyük bir hava yolu şirketine girdiniz. Bu süreçten bahseder misiniz?

Eğitim sürecimiz gerçekten çok verimli geçti ve ben hayallerime ulaşmak için çok çalışmam gerektiğini biliyordum. Eğitim almak zor fakat eğitim bitiminde kendinizi kabullendirmek daha da zor. Bu sebeple bilginin yanında özverili çalışmanın da devreye girmesi gerekiyor. İşte bu noktada ben de elimden geleni yaparak bu firmanın bir parçası oldum ve mutluyum. İstihdam noktasında hem İŞKUR hem de firmamın bizlere çok yardımcı olduğunu söyleyebilirim.

Şu anda staj yaptığınız meslekte çalışmaya devam ediyorsunuz. Bize uçak bakım teknisyenliği hakkında biraz bilgi verebilir misiniz?

Uçak bakım teknisyenliğinde kendi paranızla yaşayamayacağınız şeyler yaşarsınız diyebilirim. Bunu çok net söylemek mümkün. İleride lisansınızı da aldıktan sonra birçok ülkeyi görebilir ve kültürlerini tanıyabilirsiniz. Hem yurt içi hem yurt dışı görevlendirmeleriniz oluyor. Mesela yazın birkaç ay Bodrum, Dalaman gibi yerlerde görev yapabiliyorsunuz. Kışın Pattaya Adaları'na, Mısır, Hurgada Adaları'na vs. görevli olarak gidiyorsunuz. Uçakların her türlü bakım onarım servis işlemlerini buralarda yapıyorsunuz.

Gelecekteki hedeflerinizden bahsedebilir misiniz?

Benim gelecek ile ilgili planlarım sadece ve sadece bu alan üzerinde. Kendimi daha çok geliştirmek adına elimden geleni yapmak en büyük hedefim. Daha

"EĞİTİM ALMAK ZOR! EĞİTİM BİTİMİNDE KENDİNİZİ KABULLENDİRMEK DAHA DA ZOR."

yolun başındayım ve birçok eğitim olacak. Bu eğitimlerin özelliği çok zor olması ve bu nedenle çok çalışmak gerekiyor. Teknolojinin hızla geliştiği dünyada bizim de hayatımızın her anında aslında bir eğitimde olduğumuzu unutmamamız gerektiğini düşünerek hareket ediyorum.

Genç yaşta hedefleri doğrultusunda ilerleyen biri olarak genç işsizlere ne gibi önerilerde bulunmak istersiniz?

Sizin de söylediğiniz gibi hedeflerim doğrultusunda

ilerlemeye çalışmaya devam ediyorum. Benim naçizane genç arkadaşlarıma tavsiyem ne olursa olsun, hangi meslek olursa olsun sevdikleri ve hayalini kurdukları işleri kovalamaları. Pes etmek sadece birilerini sizin önünüze alacaktır. Herkesin çalışarak hedeflerine ulaşabileceğini düşünüyorum. Sadece ulaşma noktasında insandan insana zaman farkı olur o kadar. Kimi hemen hayallerine kavuşur kiminin daha çok çalışması gerekir. Yeter ki azim, gayret, hırs bitmesin.

BAŞARIYA GİDEN YOLLAR-1 HUZURLU AİLE

Huzurlu aile; sağlıklı ve başarılı çocuk demektir. Bir anne ve babanın hayattaki en önemli işi çocuk yetiştirmektir. Bu bağlamda, anne ve babaların da kendilerini çok iyi yetiştirmeleri ve sonra da bu tecrübelerini çocuklarına aktarmaları gerekir.

PROF. DR. ERTUĞRUL YAMAN

Günümüz şartlarında hemen herkes; nitelikli bir hayat sürmek, başarılı olmak ve rahat yaşamak istiyor. Bu beklenti, gerçekte doğru ve yerindedir. Ne var ki hayatta hiçbir başarı tesadüfen elde edilemez. Başarı için çalışmak ve emek sarf etmek gerekiyor. Günümüz insanına sunulan sözde kolaycı yol ve yöntemler, onlara iyilik değil, kötülük olarak geri dönmektedir. Ne yazık ki günümüz insanı; çalışmadan zengin, savaşmadan kahraman, gezmeden seyyah ve sevmeden âşık olmanın peşine düşürülmüştür. Oysa, başarı için kimi basamakları ve yolları gayretle aşmak gerekiyor. Bu basamakların başında ise, huzurlu bir aile yapısı bulunmaktadır.

Aile; hem bireysel olarak hem de en yakınlarımızla birlikte sağlıklı, mutlu ve huzurlu yaşamanın diğer adıdır. Aile, başarıya giden yolların temelidir. Aile, hayata karşı dayanıklı olmanın, dayanışmanın, güvenin de ifadesidir.

Aile, huzurun adı, hayatın tadı... Sevginin oymağı, saygının kaymağı... İnsanın emeli, toplumun temeli... Mutluluğun mekânı, duyguların harmanı... Bereketin kervanı, sıkıntıların dermanı... Meleklerin övüncü, şeytanın dövüncü... Aile, birey için huzurlu bir liman; toplum için sağlıklı bir yapı taşıdır. O bakımdan aileyi sağlamlaştırmak geleceğe sahip çıkmaktır.

Hayattaki en önemli kararlardan birisi de evlilik kararıdır. Doğru zamanda doğru eşin seçilmesi gelecekteki başarıların habercisi olabilir. Yalnızca, duygularla verilen evlilik kararları çoğu zaman olumsuz sonuçlanmaktadır.

O sebeple, hayatımızı etkileyecek bu kararı verirken duygularla birlikte, aklımızı da kullanmak ve deneyimli büyüklerin sözlerine kulak verilmek güzel bir hayatın kapılarını aralayabilir.

Aile kurumu; sağlam temeller üzerine bina edilirse, o yapıda huzur, mutluluk ve bereket hasıl olur. Eğer, ailenin temelinde şeytani duygu ve ihtiraslar hakim olursa, işte o zaman aile kurumu daha baştan yanlış bir zemine sahip olur ki onun sonu pek de hayır olmaz.

Aile kurumunun hikmetini anlamak ve o hikmeti yaşamak, ailenin sağlıkla sürdürülmesinde en büyük güvencedir. Neden iki ayrı cinsten iki insan bir araya gelmek ve bir arada yaşamak zorundadır? Bunun anlamı ve önemi nedir? Birliktelik bize ne kazandırır? Yoksa tek başına yaşamak daha mı güzeldir? Ailedeki hikmet, bu soruların doğru cevaplarında gizlidir.

Aile kurumunun hikmetine mazhar olmanın ilk adımı, bu yapının ilahi bir emirle ve insan yapısına uygun bir ihtiyaçla oluştuğunu idrak etmektir. Aile kurumunda birçok hikmet olmasaydı, herhalde bu tüm insanlık için bir emir ve tavsiye olmazdı. Öte yandan hayatın zorluklarını göğüslemede birlikte yaşamanın ve eşler olarak birbirimize paydaş olmamızın ne kadar büyük faydası vardır!

Aile hayatının temeline hikmet kavramını ikame etmeden oluşturulacak bir birliktelik, olsa olsa ortak bir şirket kurmak şeklinde düşünülebilir. İşler; yani hayat iyi giderse, ortaklık devam eder, işler bozulursa şirket iflas edebilir. Dolayısıyla, evvel emirde tarafların hangi niyetle bir araya gelecekleri üzerinde düşünmeleri gerekir. Unutmamak gerekir ki hayat bir oyun, aile de bir şirket ortaklığı değildir!

Aile kurulurken eş seçimine çok dikkat etmek gerekir. Doğru seçim için, aile büyüklerinin bu konudaki görüş ve önerilerine başvurmak akıllıca bir yoldur. Evlilik ve ailenin en doğal okulu ve harika numunesi, büyüklerin sürdürdüğü örnek güzel ailelerdir. Genç adaylar, bu güzel örnekleri kendilerine rehber edinirlerse, ailenin hikmet ve bereketine daha çabuk ulaşırlar.

> GÜNÜMÜZ İNSANI; ÇALIŞMADAN ZENGİN, SAVAŞMADAN KAHRAMAN, GEZMEDEN SEYYAH VE SEVMEDEN ÂŞIK OLMANIN PEŞİNE DÜŞÜRÜLMÜŞTÜR.

Ailede huzurlu bir ortamın oluşması için; birtakım duygu ve değerlerin yaşanması ve korunması gerekir. Eşlerin birbirlerine sadakat ve vefa ile bağlanmaları aile kurumunun olmazsa olmazıdır. Bu tür duygu ve değerler, dilde değil gönülde taşınmalıdır. Hayatın her cilvesine karşı birlikte olunacağı bilinciyle sabırlı ve dayanıklı olunması gerekir. Hastalığı-sağlığı, fakirliği-zenginliği, zorluğu-kolaylığı vb. birlikte paylaşmak aile olmanın esasıdır. Akıllı eşler, aileyi bir rekabet alanı olarak değil, bir paylaşma ve yardımlaşma alanı olarak görürler. Birbirlerinden sır saklamazlar, aralarından su değil, bir toz zerreciğinin dahi geçmesine müsaade etmezler.

Huzurlu aile; sağlıklı ve başarılı çocuk demektir. Bir anne ve babanın hayattaki en önemli işi çocuk yetiştirmektir. Bu bağlamda, anne ve babaların da kendilerini çok iyi yetiştirmeleri ve sonra da bu tecrübelerini çocuklarına aktarmaları gerekir. Çocuk yetiştirirken anne ve babalar, dünyanın en önemli işini yaptıklarını asla akıllarından çıkarmamalıdırlar. Çocuklarını duygu, düşünce, değer ve davranış bakımlarından olabildiğince yeterli ve becerili yetiştirmeye gayret etmeleri gerekir. Dolayısıyla anne ve babaların; zorlayıcı değil yönlendirici, dayatmacı değil anlayışlı olmaları en doğru yoldur.

Çocuğun gelecekteki hayatı ve başarısı esasen ailenin huzuruna bağlıdır. Huzurlu, anlayışlı ve bilinçli bir ailede yetişen çocuklar, gelecekte sağlıklı ve başarılı bir birey olmaya adaydırlar. O sebeple, anne ve babalar çocuklarının başarılı olmalarını istiyorlarsa, önce kendi uyumlarını, iletişimlerini, kısacası huzurlarını sağlamalıdırlar.

Her çocuk, kendi ailesinin bir örneğidir. Aileler, ne ekerlerse onu biçerler. Huzurlu aile, sağlıklı ve başarılı çocuk demektir. Unutulmamalıdır ki gerçek başarı çocuklarımızın bizzat kendileridir. Onların varlığı en büyük mutluluktur ve başarıdır. Çocuklarımızın sağlıklı ve kişilikli bireyler olarak topluma katılmaları ailenin en önemli başarısıdır.

Aileler, hem kendi huzur ve mutlulukları için hem de gelecekte yuva kuracak çocuklarının başarısı için aile içi uyuma çok önem vermelidirler. Ailenin hoş bir ortam olması, çocuklarının gelecekteki başarılarında doğrudan etkendir. O bakımdan anne ve babalar, yaşadıkları hayatın yalnızca kendilerinin değil aynı zamanda çocuklarının hayatı olduğunu da unutmamalıdırlar.

Gerek özel hayatta gerekse iş hayatında başarılı olmak isteyenler, uzak hedef olarak her şeyden önce huzurlu bir aile kurmanın peşine düşmelerinde yarar vardır. Nitekim; aile hayatın da mesleğin de temelidir. Ailede huzuru bulamayan, başka hiçbir yerde bulamaz!..

EDEBİYAT VE TARİH

TARİH Mİ BUGÜNÜ OLUŞTURUR, BUGÜN MÜ TARİHİ BELİRLER?

Tarihi yapan tekil olarak insan ve o insanların oluşturduğu cemiyettir. Bu insan ve cemiyeti inşa eden, etkileyen, yönlendiren kurumlardan biri olan edebiyatın da bu açıdan tarihin oluşması ve yazılmasında etkisi olduğu gibi, yaşanan tarihin, tarihî kurumların, tarih içinde oluşan zihniyet ve rejimlerin de edebiyatı etkilediği bir vakıadır.

PROF. DR. FAHRİ SAKAL
19 MAYIS ÜNİVERSİTESİ
FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ

Tarih boyunca toplumların edebiyatı ve tarihi birbirini büyük ölçüde etkilemiştir. Bu karşılıklı tesir hem bu iki alanı yazanları (tarihçiler ve edebiyatçıları), hem de yapanları etkiler ki, gayet iç içe bir problematik ile karşı karşıyayız demektir. Diğer bir ifade ile tarih hem yazılırken, hem de yapılırken edebiyat tarafından etkilendiği gibi, edebiyatı da etkilemektedir. Edebiyat derken en geniş anlamını kastediyoruz; nesirden şiire, romandan hikayeye, tiyatrodan senaryo ve sinemaya, folklordan musikiye kadar kültür hayatı, tarihi hem etkiler hem de tarih tarafından etkilenirler.

Dünya tarihinin büyük hadiseleri insanlığın hafızasında derin izler bıraktığı için edebiyatçılar bunları muhtelif eserlerine konu etmişlerdir. Dolayısıyla edebiyat dünyasının en önemli eserleri konularını tarihten almışlardır, özellikle ileri toplumlar tarihle edebiyatı çok iyi kaynaştırmışlardır. Fransızlar, İngilizler, Almanlar, Amerikalılar, İsveçliler, Ruslar, Çinliler, hatta bölgemizde İran büyük ölçüde tarihle edebiyatı bir arada sunan bir kültürel iklime sahip olmuşlardır. Bu toplumların -aynı zamanda

diğer toplumlarda da geçerlidir- edebiyatları büyük ölçüde tarihten kaynaklanmıştır. Tarih isimlerimizi etkilediği gibi, kültürümüzü (kültürün bütün dallarını), aile, devlet ve toplum hayatımızı, ahlakımızı, çalışma anlayışımızı ve diğerlerini etkilemektedir. Bunun için büyük tarihçilerin ezeli sorularından biri şu olmuştur: Tarih mi bugünü oluşturur, bugün mü tarihi belirler?

Mesela milletlerin hemen hemen hepsinde ilk edebi ürünleri olan destanlar o milletin tarihinin başlangıç dönemlerini anlatan önemli tarihi bilgi kaynakları olduğu kadar, çok mühim edebi eserler sayılır. Bunun en belirgin örneklerinden birisi Gılgamış destanıdır ki, Mezopotamya tarihinin, dini, siyasi kültürel ve sair boyutları bu destanda gizlidir. Diğer bir örnek İran'ın millî destanı olan Şehname'dir. Bu destanın yazarı Firdevsî büyük bir İran/Fars milliyetçisidir ve bu eseri ile "*Fars sürülerini millet haline*" getirdiğini ifade etmiştir. Araplar Hz. Ömer çağında İran'ı fethettiği için gururu kırık olan ve Arapları hiç sevmeyen Firdevsî eserinde bolca Arapça kelime kullanmıştır. Arapları sevmediği halde, neden Arabî kelimeler kullandığı sorulduğunda "*Farsçanın Arapça gibi zengin, onunla yarışır bir dil olması için bu kelimelerin Farsçaya kazandırılması*" gerektiğini bildirmiştir. Ayrıca Şehname Türk İran toplumlarının eski çağını anlatır ki, konumuz açısından çok önemli bir örnek oluşturuyor. Benzer bir örnek Hintlerin destanlarında görülmektedir. Eski Hint yaşantısı, dinleri, inançları, felsefeleri büyük ölçüde Hint destanlarına sirayet etmiştir. Ramayana ve Mahabarata'yı inceleyenler eski Hindu din ve kültürünü yeterince tanıyabilirler ki bir toplumun din ve kültürünü tanımadan o toplumun tarihi yazılamaz. İskandinavya'da özellikle Odin Efsanesi bu toplumların geçmiş kültürünü anlatır. Almanların Nibelungen destanları sadece onların değil, Avrupa Hunlarının Almanlarla ilişkisini de anlatır. Aynı şekilde Türk destanları Yaratılış Destanı, Oğuz Kağan Destanı, Göç Destanı, Ergenekon Destanı, Şu Destanı ve nihayet büyük ölçüde Orta Asya ile Anadolu arasında cereyan etmiş olan Dede Korkut destanları Türk toplumunun belli bir dönemini bize anlatır. Türk tarihi Çin, Hint, İran, Rus, Alman, Macar, Fin vs toplumların destanlarını etkilemiş, bu toplumların edebiyat ve tarihi Türk tarihi ile adeta iç içedir.

EDEBİYAT VE KÜLTÜR; BÜTÜN KİŞİ VE KURUMLARI TOPLUMUN BÜTÜN KATMANLARINI YÖNLENDİRMEKTE, TOPLUM DA BÜTÜN KATMANLARIYLA TARİHİ YAPMAKTADIR.

Ancak destanlar birebir tarih kaynağı veya tarih metni değildir; onların tarihe ne derece, nasıl, ne kadar kaynaklık ettiğine, destanları da tarihi de iyi bilen ciddi tarihçiler karar verebilirler. Aksi halde destanda anlatılan her türlü insanüstü, tabiatüstü hadiseleri gerçek tarihi olgular olarak anlamak gibi hatalara düşeriz. Gerçekten destanlar belli bir dönemde yaşamış ve o halkın hafızalarında iz bırakmış yaşanmışlıkların nesilden nesile aktarılarak günümüze getirilmiş, güzelleştirilmiş, efsanevileştirilmiş ve insanüstüleştirilmiş anlatı örnekleridir. Ama destanın çekirdeği veya özü gerçek bir olaydan çıkmış olduğu için iyi tarihçiler bunları dikkatlice kullanarak bu ürünlerden ciddî tarihî verilere ulaşabilirler.

Tarih felsefecileri ve diğer düşünürler tarihi etkileyen faktörleri anlatırken o toplumun kültür hayatına vurgu yapmadan geçemezler. Gerçekten bütün toplumlar fikir, kültür ve bilim adamlarının oluşturdukları kültür-sanat ortamının etkisinde hareketler yaparlar. Yaşanan tarih halk vicdanında derin izler bıraktığı için deyimlere, terimlere, hatta dilin tamamına, aile, mahalle, toplum, devlet ve sair toplumsal ve sosyal birimlerin hayatına etki yapar. Mesela dilimizdeki deyimlerimiz büyük ölçüde tarihi hadiselerin günümüze kadar gelmiş izleridir. Buna birkaç örnek verebiliriz: Türkçede, hastanede yatıp tedavi olduktan sonra eve çıkmayı, yani hastaneden tedavi olmuş olarak ayrılmayı ifade eden "*taburcu olmak*" deyimi vardır.[1] Bir bebek veya 90 yaşındaki bir ihtiyar bile taburcu olur. Bu ne demektir? Tabur bir askeri birlik olduğuna göre, oradan çıkıp tabura mı gideriz, yoksa bu kelimenin dilimize yerleştiği yıllarda taburun başka bir anlamı mı vardı? Hayır, taburun o zamanki anlamı ile şimdiki arasında hiçbir fark yoktu, yani askerî birlik anlamında kullanılıyordu. O halde niçin taburcu olmak deniyor? Bunun tarihî açıklaması şöyledir? Osmanlı Döneminde Batılı anlamda ilk tıp fakülteleri askerî gayeyle kurulan askerî tıbbiyelerdir. Çünkü Osmanlı ordusunun düşman karşısında tutunabilmesi için yaralanan, hasta olan subaylarına, erlerine ve diğer görevlilerine cephede tedavi hizmeti verecek doktorlara ihtiyacı vardı. Batıdan bilim-teknik aldığımız ve batılı reformlar yaptığımız dönemde bu reformlardan biri de askerî hastanelerin kurulması olmuştur. Daha sonra sivillerin de doktor ihtiyacı olduğu görülünce Askerî Tıbbiye'ye sivil tıp öğrencileri de kayıt edilmiş; ancak bu sivil doktor adayları askerî ortamın etkisiyle daha sonra sivil hastanelerde tedavi ettikleri hastaya "yarın taburcusun" demişler ve o gelenek günümüze kadar gelmiştir. Görülüyor ki biz farkında olmadan bizi yönlendiren bir tarihî geçmişimiz vardır.

Benzer bir örnek ticari deyimlerde karşımıza çıkmaktadır: "*Ne Şam'ın şekeri ne Arab'ın yüzü*", "*bulunmaz Hint kumaşı*", "*asılırsan İngiliz sicimiyle asıl*" gibi sözler bu toplumların ve dev-

letlerin tarih boyunca Türk ekonomisi üzerindeki etkilerini göstermektedir. Azak Denizi'nin kuzeyindeki Suğdak Limanı ismini Orta Asya'daki Soğd kavminin isminden almıştır. Çünkü tarihî İpek Yolu'nun batı ucu bu Suğdak Limanı'nda bitmektedir. Orta çağlarda Orta Asya'dan bu bölgeye ülkelerarası ticareti Soğdlular yapmaktaydılar. Demek ki basit bir edebî etki değil, insan, kurum, meslek isimlerine ve coğrafi isimlere (yer, şehir, dağ, ırmak, göl, deniz vs.) kadar tarih çok güçlü bir şekilde etkili olmaktadır. Bütün isimlerde aşağı yukarı tarihin etkisini göstermektedir. Mesela Türkler arasında Cengiz ve oğullarının kurduğu hegemonya daha sonra dilimizde kendini göstermiştir. Dilimizdeki "Ali Cengiz oyunu" tabiri aslında "*âl-i Cengiz oyunu*" (Cengiz oğullarının entrikaları) anlamında bir tarihî deyimdir; yani Ali ve Cengiz isimli iki kişi değildir. Cumhuriyet Dönemi'ndeki Cengiz, Batu, Kubilay, Hulagu, Oktay gibi isimler tarihteki Moğol hakimiyetinin izlerini taşımakta olduğu gibi, Cumhuriyet devrinin kültür politikasını da yansıtmaktadır. İslamî etki yerine daha milliyetçi ve seküler Orta Asya etkisinin topluma yerleştirilmesini hedefleyen Türk tarih ve kültür tezinin dilimizdeki ve isimlerimizdeki izleridir. Aynı zamanda dilimizdeki Rüstem, Feridun, Hüsrev, Hürmüz, Gazanfer ve benzeri Farsça isimler de Fars edebiyatı ve kültürünün Türkler üzerindeki tesirini gösteren birer tarihî belgedir. Rüstem ismi üzerinde biraz daha durmak istiyoruz. Bilindiği gibi İranlıların millî destanı olan Şehname'deki İranlı kahramanın adıdır Rüstem. Efsaneye göre İran-Turan mücadeleleri esnasında, Türk hükümdarının kahramanı Alper Tunga'yı yenen İranlı Kahraman Zaloğlu Rüstem'dir. Şehname ve İran edebiyatı Selçuklu ve Osmanlı döneminde Türk toplumunu ve aydınlarını o derece etkilemiştir ki, sonuçta bu destanda kahramanlık timsali olarak yüceltilen Rüstem Türk çocuklarına isim olarak verilmiştir. Hâlbuki Rüstem ne Türk'tür ne Müslüman'dır, tam tersi Türklerin atalarını yenmiş olan İran kahramanıdır. Aynı şekilde Hürmüz ismi ve hürmüz-vâr (iyilik timsâli) deyimi ile Nuşirevân isminin adalet timsâli olarak dilimizde kullanılması da İran tarih ve kültürünün Türk kültürü üzerindeki tesirini göstermektedir. Bu paralelde Türk etkisi de İran kültürü üzerinde söz konusudur.

MEHMET AKİF ERSOY; İSTİKLÂL MARŞI VE ÇANAKKALE ŞEHİTLERİ'NE ADLI ŞİİRİ VE DİĞER YAZILARI İLE ADETA BİR DÖNEMİN TARİHİNİN YARATTIĞI ADAM OLMUŞ; KENDİSİ DE TARİH YARATMIŞTIR.

Birkaç örnek daha verelim: Mısır ve portakal gibi bitki isimlerinin Mısır ve Portekiz gibi ülke isimleriyle alakası yaşanan tarihi olaylarla ilgilidir. Daha açıkçası bu ürünler coğrafi keşiflerden sonra bu ülkelerden bölgemize yayıldığından bu isimlerle anılmıştır. Örnekleri çoğaltmak için yerimiz yetersiz olduğundan geçiyoruz.

Musiki de tarihle benzer bir etkileşim içindedir. Tanrılar (ilahlar) için yazılan ilahîler, dinî musiki, tasavvuf musikisi, kilise koroları, orduları coşturmak için yazılan marşlar, büyük adamlara methiyelerin bestelenmesi ve nihayet folklor ve halk musikileri... Adeta tarihin hem eserleri hem de müessirleridir. Özellikle Türk halk müziği, yani türkülerimiz sosyolojimizin ve tarihimizin en doğru göstergesi ve sözlü belgeleridir. Bunun için kahramanlık ve serhat türkülerine bakmaya gerek yoktur. "*Ben varmam inekliye, yoğurdu sinekliye/ Mevla'm beni kavuştur, omuzu tüfekliye*" diyen halk usta bir sosyolojik ve tarihi gerçeği dile getirmektedir: Çalışmayı sevmeyen, askere perestişle yaşayan... Asker ama iktisadi olarak tembel Türk anlayışı! Birçok türkü sözü derinlemesine tahlil edilince görülecektir ki, orada tarihin günümüze kadar gelmiş izleri bulunmaktadır. Türkülerde iki de bir feleğe çatılması buna en güzel misaldir. İnsanımız başına gelen belalar için devlete çatsa kanunlar ve devlet görevlilerinden korkuyor, Allaha sitem etse günah, çevresindeki nüfuzlu kişilere, ağalara, beylere çatsa yine risk var. Ne yapsın, mecburen şöyle söylüyor: "*Kahpe felek sana ne'ttim, neyledim!*" "*Felek seni neyleyim!*" Daha başka ifadeler...!

Tarihin edebiyatı etkilemesinin başka bir örneği savaş yılları ve sonrasındaki gelişmelerdir. Bir savaş söz konusu olunca aydınların kalemlerini adeta bir silah gibi kullandığını biliyoruz. Özellikle militarist, savaşçı ve şehit olmaya istekli bir kamuoyu oluşturma ihtiyacı söz konusu olunca, bu büyük ölçüde edebiyatçılar tarafından yapılır. Bazen de ölçü o kadar kaçırılır ki, adeta bir cinnet havasıyla savaş çığırtkanlığı yapılarak insanlar ölme öldürme yarışına sokulur. Avrupa'da ve Türkiye'de bunun örnekleri çok görülmüştür. Birinci Dünya Harbi esnasında Süleyman Nazif, "*Rus kimdir? Moskof Kimdir?*" adlı yazısıyla bunun belirgin bir örneğini vermiştir. O yazıyı okuyan bir insanın cepheye gidip savaşmaması oldukça zordur. Balkan Harbi'nde gerçek bir savaşçı millet olarak temayüz edememiş olsak bile, yine basın ve edebiyatçılar bunu

işlemişlerdir. Ama savaşın etkilerini en güzel anlatan yazılar İkinci Dünya Harbi'nde Hitler Nazizm'ine karşı gerek Almanya'da gerekse diğer ülkelerde yazılanlardır. Tabiî bu savaşlar dönemi bilindiği gibi edebiyatın kardeşi olan başka sanat dallarına, sinemaya ve tiyatroya büyük ölçüde ilham vermiş; birçok güzel eser dünya harpleri ve onunla ilgili diğer konulardan seçilmiştir. Aynı şekilde Amerikan İç Harbi, Amerikan tarihinde Vahşi Batı denen orta ve batı bölgelerin iskana açılması, bu yörelere demiryolunun gitmesi, bu yörelerde beyaz adamın boş arazilerde ekonomik yatırımlar yapması, o yöreleri yüzyıllardır iskan etmiş olan Kızılderililerin tepkisiyle karşılaşmış ve bu Kızılderili - Beyaz Adam ihtilafı bir taraftan Kızılderililerin yok edilmesine yol açmış, diğer taraftan günümüzde onları yok eden "*soluk benizliler*" bu vahşetlerinin filmlerini yaparak bu işten tekrar büyük meblağlarda paralar kazanmaktadırlar.

Bilindiği gibi Amerika'da Kızılderililerden sonra en çok mağdur edilen ikinci etnik unsurlar Afrikalı siyahîler olmuşlardır. Bu konuda Amerikan edebiyatı ve tarihi bağlamında en önemli eserlerden birincisi herhalde Alex Haley'in **Kökler**'idir. Buna benzer başka bir örneği yine Amerika'da bu siyahî Müslümanlara yapılan baskıları anlatan **Malcolm X** adlı romanın muhtevasında görüyoruz. Siyahî Afrikalıların ve Müslümanların trajedisini salt tarih kitapları bunlardan daha iyi anlatamazdı.

Rus edebiyatı başta Tolstoy'un dev eseri **Harp ve Sulh** olmak üzere bu alanda çok güzel örnekler vermiştir. Aleksandr Soljenitsin ve Cengiz Aytmatov gibi büyük romancılar ise Sovyet rejimini adeta eserleriyle halkın gözünde bitiren ve rejimin yıkılmasına yol açan edebiyatçılar oldular. Soljenitsin'in romanları ve hayatı okunmadan Sovyet rejiminin ve SSCB'nin tarihi anlaşılamaz. **Ağustos 1914** savaş tarihi açısından **Gulag Takımadaları** ise Sovyet rejiminin gayri insaniliğini ve aydınların nasıl fikir hürriyetsizliği içinde yaşadıklarını çalışma kamplarına sürüldüğünü gösteren en muazzam örneklerdir. Aytmatov ise tarihe şahitlik eden başka bir edebiyat dehasıdır. Büyükannesinden dinlediği bozkırlı halkının -Ruslar tarafından sansürlenen- menkıbelerini romanlarında o kadar muhteşem anlatmıştır ki, onun eserlerindeki her cümle bir tarihi realitenin edebi olarak sunulmuş ifadesi olmuştur. **Gün Olur Asra Bedel** ve onun içindeki başka bir hikâye **Cengiz Han'a Küsen Bulut** rejimin baskısını, bozkırlı Türklerin ve sairlerin bu baskıya karşı geliştirdikleri hayatta kalma ve seslerini duyurma mücadelelerini en mükemmel şekilde okurlarına sunmuştur. Aytmatov gibi Kırımlı Cengiz Dağcı da Kırım Türklerinin facialarla dolu hayatını muhtelif eserleriyle romanlaştırmıştır.

Tarih ve edebiyat bağlamında Türkiye'de hatırlanacak en güzel örnek Mehmet Akif Ersoy'dur. **İstiklal Marşı** şairimiz gerek yazdığı marşı ile gerek "Çanakkale Şehitlerine" adlı şiiri ve konularını tarihten alan diğer yazı ve şiirleri ile adeta bir dönemin tarihinin yarattığı adam olmuş; kendisi de tarih yaratmıştır. Türkiye'de Yahya Kemal Beyatlı gerek şiirleri gerek nesirleri ile adeta tarihi günümüze getiren kişidir. Bunun dışında Kemal Tahir, Tarık Buğra, Arif Nihat Asya, Nihal Atsız, Yakup Kadri Karaosmanoğlu, Ahmet Hikmet Müftüoğlu, Fazıl Hüsnü Dağlarca, Bekir Büyükarkın, Niyazi Yıldırım Gençosmanoğlu, Mustafa Necati Sepetçioğlu, İskender Pala, Ahmet Ümit, İhsan Oktay Anar, Nedim Gürsel gibi daha nice edebiyatçı, eserlerinde tarih konularını işleyerek tarihi hem sevdiren hem de yorumlayarak ona katkı sağlayan çalışmalar yapmışlardır.

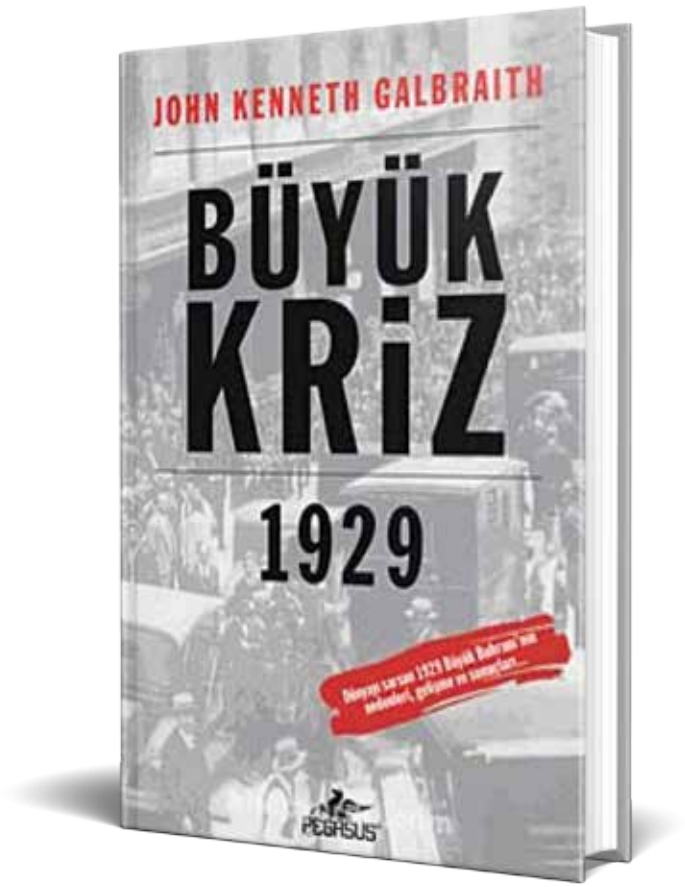
Buraya kadar verdiğimiz örnekler tarihin edebiyatı etkilediğine yönelik idi. Bunun tersi de gerçektir, yani edebiyat da tarihi etkilemiştir. Savaş yıllarında bahsetmiş olduğumuz kalemini kılıç gibi kullanan edebiyatçılar buna yol açmışlardır. Yazılan coşturucu şiirler, ateşli konuşmalar, hararetli nutuklar tarihin yaratıcısı olan politikacı ve askerleri coşturan edebi ürünlerdir. Ancak savaş karşıtı edebiyat da aydınların başvurduğu bir dal olarak önemlidir. Yukarıda bahsedilen Soljenitsin, Stalin'in Hitler ile anlaşıp ülkesini harp felaketine sokmama imkânına sahip iken bunu yapmadığını yazdığı için zindanlara atılmış, zindanlarda daha da hırslanmış, savaş ve rejim karşıtlığını daha da güçlendirmiştir.

Edebiyat ve kültür hayatı aslında en az askerleri etkilemiştir. Her meslekten aydınları, iş adamlarını, ortalama insanı da etkilediğini biliyoruz. Diğer bir ifade ile edebiyat ve kültürün bütün kişi ve kurumları toplumun bütün katmanlarını yönlendirmekte, toplum da bütün katmanlarıyla tarihi yapmaktadır.

Sonuç olarak tarihi yapan tekil olarak insan ve o insanların oluşturduğu cemiyettir. Bu insan ve cemiyeti inşa eden, etkileyen, yönlendiren kurumlardan biri olan edebiyatın da bu açıdan tarihin oluşması ve yazılmasında etkisi olduğu gibi, yaşanan tarihin, tarihî kurumların, tarih içinde oluşan zihniyet ve rejimlerin de edebiyatı etkilediği bir vakıadır. Bu noktada şu tespiti yapmamız mümkündür: Tarih dünü ve dünkü kurumları, edebiyatı, kültürü ve zihniyeti oluşturduğu gibi, bugünü de edebiyatı, kurumları ve zihniyetleriyle oluşturan bir amildir. Bunları hem oluşturmuş hem de bunlar tarafından etkilenmiş ve yönlendirilmiştir. Hem etkilemiş hem de etkilenmiştir.

Dipnotlar

1 Türkçede bu tür ifadelere tarihin etkisinin açıklandığı bir yazımız için -internet ortamında da bulunan- şu yazımıza bakılabilir: Fahri Sakal, "Folklor ve Edebiyat Ürünlerinin Tarih Araştırmalarında Kaynak Olarak Kullanılması", **Milli Folklor,** c.10, s. 77, 2008, s. 50-60.



BÜYÜK KRİZ 1929

Büyük Kriz 1929 Amerika'dan dünyaya yayılan büyük ekonomik krizi ve etkilerini en iyi anlatan kitaplardan biri.

1900'lerden günümüze kadar yaşanan olaylar arasında önemli bir yeri olan Büyük Kriz, ABD'den tüm dünyaya salgın bir hastalık gibi yayılmış ve global bir sarsıntıya neden olmuştur. Krizle birlikte yaşanan ekonomik sıkıntı yeryüzündeki toplam üretimin % 42 oranında düşmesine, dünyada 50 milyon insanın işsiz kalmasına neden oldu. Öyle ki insanlar âdeta aç kalma korkusu ile karşı karşıyaydılar.

Bu süreçte pek çok ülkede özellikle inşaat sektörü tamamen durdu. Aileler bir araya gelerek yaşamaya mecbur kaldı. Sıkıntıdan dolayı psikolojileri bozulan dönemin brokerları işyerlerinin yüksek katlarından ya da otel odalarından atlayarak intihar etmeye başladılar.

> 1929 BÜYÜK KRİZİ, ABD'DEN TÜM DÜNYAYA SALGIN BİR HASTALIK GİBİ YAYILMIŞ VE GLOBAL BİR SARSINTIYA NEDEN OLMUŞTUR.

1929 Krizi'nin etkileri çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Etkileri bazı yerlerde 1940'lara kadar devam etmiş ve II. Dünya Savaşı'na zemin hazırlamıştır.

İlk olarak 1955'te basılan bu kitap o tarihten bu yana yeni baskılar yapmaya devam ediyor. II. Dünya Savaşı sonrasında ABD ekonomisine ve siyasetine yön vermiş bir iktisatçı olan John Kenneth Galbraith bu krizi anlamak isteyenler için önemli bir kaynak sunuyor...

BİZİ SOSYAL MEDYADAN TAKİP EDEBİLİRSİNİZ

/TurkiyeİsKurumu

/TurkiyeİsKurumu

/TurkiyeİsKurumu

İŞKUR
Türkiye İş Kurumu

www.iskur.gov.tr

İŞKUR

www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
/istihdamda 3l • /istihdamda 3l • 444 75 87 İŞKUR

ISSN 1309-526X
9 771308 526008 05>

İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ 25. SAYISI EKİDİR.

ÇALIŞMA HAYATINDA MİLLİ SEFERBERLİK

İSTİHDAMDA REKORLARIN YILI 2017

www.iskur.gov.tr

Bizi Facebook'tan Takip Edebilirsiniz.

/TurkiyeİsKurumu

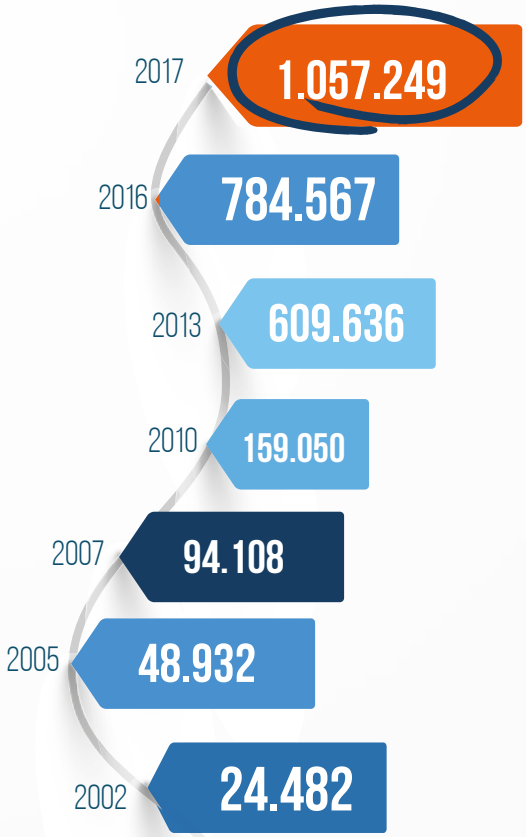
www.iskur.gov.tr

İŞKUR
Türkiye İş Kurumu

TurkiyeIsKurumu

İSTİHDAMDA REKORLARIN YILI 2017

İşe yerleştirme rakamlarında 2002 yılından günümüze **43 kat** artış sağlanmıştır.



“GENÇ, KADIN VE TOPLAM İŞE YERLEŞTİRMEDE BUGÜNE KADARKİ EN YÜKSEK SEVİYE!”

İŞKUR olarak, 2017 yılında **1 milyon 57 bin 249** kişiyi işe yerleştirerek 71 yıllık tarihimizin en yüksek işe yerleştirme sayısına ulaştık. 2017 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık yüzde %34'ün üzerinde bir artış gerçekleştirdik.

KADIN İSTİHDAMINDA REKOR

“2017 YILINDA 357 BİN 210 KADINI İŞE YERLEŞTİRDİK.”

İŞKUR olarak kadınların işe yerleştirmesinde de bugüne kadar ki en yüksek seviyeye ulaştık. 2017 yılında **357 bin 210** kadını işe yerleştirerek bir önceki yıla göre yüzde 44,6'lık bir artış sağladık. 2002 yılından itibaren ise **1 milyon 749 bin 501** kadın İŞKUR tarafından işe yerleştirildi. Kadın işe yerleştirme sayısını 2002 yılına göre yaklaşık 80 kat arttırdık.

2015 yılında işe yerleştirmelerimiz içerisinde kadın oranı %29,3 **2016** yılında %31,3 iken **2017 yılında** ise bu oran **%33,7'ye** ulaştı. Her geçen yıl işe yerleştirilen kadınların, toplam işe yerleştirme içinde daha fazla oranda yer bulmaya başlaması İŞKUR'un kadın istihdamına verdiği önemin en büyük göstergesidir.

İŞKUR İŞ HAYATINA GİRİŞTE GENÇLERİN EN BÜYÜK DESTEKÇİSİ

“2002-2017 YILLARI ARASINDA 1 MİLYON 768 BİN 894 GENCİMİZİ İŞE YERLEŞTİRİLDİK.”

2017 yılında 361 bin 440 gencimizi işe yerleştirdik. İşe yerleşen genç sayımızı 2016 yılına kıyasla % 63.7 oranında artırdık. Gençlerimizin üretime katılmaları, topluma entegre olmaları ve yoksulluk riskinden kurtulmaları için çalışıyoruz.

İŞKUR olarak uyguladığımız kurs ve programlarla gençlerimizi meslek sahibi yapıyor, deneyim ve nitelik kazandırıyoruz.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerimizle gençlerimizin kariyer planı oluşturmalarında ve işgücü piyasasına girişlerinde de yanlarındayız. İŞKUR tarafından gençlere sunulmakta olan hizmetlerin yelpazesini her geçen gün işgücü piyasası beklentileri doğrultusunda genişletmekteyiz. Öğrenim hayatının farklı kademelerinde yer alan öğrencilerin işgücü piyasasına hazırlanmalarına destek olmak maksadıyla; **Meslek Seçimine Destek Dergisi**ni her yıl 1 milyon öğrencimizle ve aileleriyle paylaşıyoruz.
88 Üniversite İrtibat Noktasıyla üniversite öğrencilerine danışmanlık hizmeti vererek, gençlerimizi iş hayatına hazırlıyoruz.

AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARIMIZLA İSTİHDAMI ARTIRIYORUZ

“2017 YILINDA KURS VE PROGRAMLARIMIZDAN 508 BİN 851 KİŞİYİ YARARLANDIRDIK.”

İŞKUR tarafından 2017 yılında iş arayanların niteliklerini geliştirme ve iş sahibi yapma yolunda düzenlenen kurs ve programlara katılanların sayısını geçen yıla göre % 20,9 arttırdık.
Mesleki eğitim kurslarıyla, iş arayanları meslek sahibi yaparak istihdam edilebilirliğin önünü açmaktayız. 2017 Yılında mesleki eğitim kurslarımızdan 117 bin 580 kişiyi yararlandırdık.

“İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI İLE İŞ ARAYANLARIMIZ İŞYERİNDE İŞİ YAPARAK ÖĞRENME İMKÂNI ELDE ETMEKTEDİR. 2017 YILINDA BU PROGRAMLARDAN 297 BİN 255 KİŞİYİ YARARLANDIRDIK.”

Girişimcilik eğitim programlarımız vasıtasıyla ise girişimci adaylarına kendi işyerlerini açmaları için eğitimler veriyoruz. 2017 Yılında 94 bin 16 girişimci adayına eğitim vererek kendi işlerinin sahibi olma fırsatı sağlamış olduk.

KADINLARIMIZI MESLEK SAHİBİ YAPIYORUZ

“2002-2017 YILLARI ARASINDA 1 MİLYON 339 BİN 977 KADINIMIZI AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARIMIZDAN YARARLANDIRDIK.”

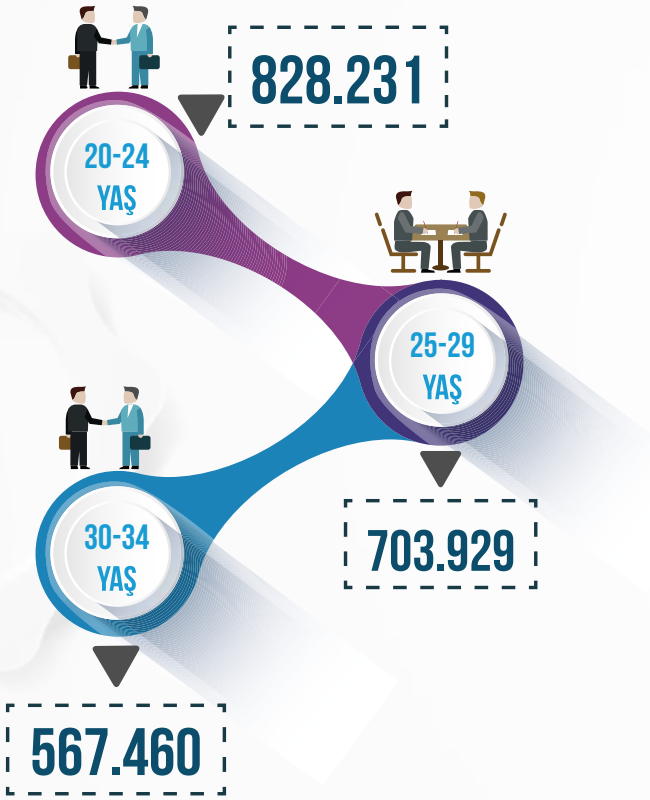
Düzenlediğimiz kurs ve programlara katılanlar içerisinde kadınların sayısını arttırıyoruz. 2002 yılında kadın katılımcı sayısı **571** kişi iken 2017 yılı yılında kurs ve programlara katılan kadınların sayısını **279 bin 508** kişiye yükselttik.

2017 yılında Mesleki Eğitim Kurslarımıza katılanların %70’ini, İşbaşı Eğitim Programlarına katılanların ise yarısından fazlasını kadınlar oluşturmuştur.

Kurs ve programlarımız aracılığıyla kadınlarımızın mesleki niteliklerini artırıyor, “iyi işlerde” istihdama girişlerini kolaylaştırıyoruz.

İŞ VE MESLEK DANIŞMANLARIMIZLA İŞ ARAYANLARIMIZIN, İŞVERENLERİMİZİN VE ÖĞRENCİLERİMİZİN YANINDAYIZ

“2017 YILINDA 4 MİLYON 276 BİN 25 BİREYSEL GÖRÜŞME, 39 BİN 613 GRUP GÖRÜŞMESİ VE 601 BİN 202 İŞYERİ ZİYARETİ GERÇEKLEŞTİRDİK.”



İş ve meslek danışmanlarımız iş arayanlara ve **kariyer tercihi yapacak olanlara** bireysel görüşme ve grup görüşmeleri yaparak, **meslek edinme, iş arama/bulma, iş arama becerilerinin geliştirilmesi ve kariyer danışmanlığı** hususlarında destek olmaktadır.

İşverenlerimizin **işgücü taleplerini karşılamak, teşviklerden haberdar olmalarını sağlamak, Kurumumuz hizmetlerini tanıtmak ve bu hizmetlerimizden faydalandırmak** maksadıyla işyeri ziyaretlerini sürdürmekteyiz.

ÇALIŞMA HAYATINDA MİLLİ SEFERBERLİK

“CUMHURBAŞKANIMIZ SAYIN RECEP TAYYİP ERDOĞAN İŞSİZLİĞİN AZALTILMASI VE İSTİHDAMIN ARTIRILMASI MAKSADIYLA “ÇALIŞMA HAYATINDA MİLLİ SEFERBERLİĞİ” BAŞLATTI.”

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından 7 Şubat 2017 tarihinde Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Türkiye Ekonomi Şurası'nda işverenlerimize oluşturacakları ilave istihdam için destek sağlanacağı müjdelendi. 09/02/2017 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 687 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Geçici 17. ve Geçici 18. Madde eklenerek **İlave İstihdam Teşviki** hayata geçirildi.

“ TEŞVİK UYGULAMASINDAN İLAVE İSTİHDAM OLUŞTURAN İŞVERENLERİMİZ YARARLANDI. ”

❖ Teşvik uygulamasından özel sektör işverenleri yararlandı.

❖ İşverenler, 02/01/2017 tarihinden itibaren 2016 Aralık ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısına ilave aldıkları her bir sigortalı için bu teşvikten faydalandı.

❖ Teşvik kapsamında işe alınan kişinin İŞKUR´a kayıtlı işsiz olması ve işe alındığı tarihten önceki üç ay içerisinde o işyerinde çalışmamış olmaması şartı arandı.

❖ 2017 yılında bir sigortalı çalışanın işverene maliyeti 2.177,44 TL'ydi. İlave İstihdam Teşviki ile işverenin maliyeti 1.404,06 TL'ye düşürüldü.

❖ Teşvik kapsamında ilave istihdam edilen sigortalının aylık prim ödeme gün sayısının 22,22 TL ile çarpılması sonucunda bulunan tutar işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyeceği primlerden mahsup edildi. Bu destek tutarı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılandı.

❖ Ayrıca brüt asgari ücretin prim ödeme gün sayısına isabet eden tutarı üzerinden hesaplanan gelir vergisine asgari geçim indirimi uygulandıktan sonra kalan kısmı, verilen muhtasar beyanname üzerinden tahakkuk eden vergiden terkin edildi.

"2017 YILINDA İŞVERENLERİMİZE İLAVE İSTİHDAM ETTİKLERİ HER BİR KİŞİ İÇİN AYLIK 773 TL DESTEK SUNDUK."

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Türkiye İş Kurumu üst yöneticilerinin katılımıyla 81 ilde gerçekleştirdiğimiz ziyaretlerde;

❖ Valilikler ve diğer kamu kurumlarını ziyaret ettik.

❖ Büyük işletmelerin ve Organize Sanayi Bölgesi temsilcileri ile bir araya geldik.

❖ Sanayi ve Ticaret, Esnaf ve Sanatkar ve Meslek Odaları temsilcileri ile toplantılar düzenledik.

❖ Engelli ve Eski Hükümlü Hibe Desteğinden yararlanarak işyeri kuran engelli ve eski hükümlü işverenlerle buluştuk.

❖ Basın toplantıları düzenledik ve basını brife ettik.

“ CUMHURBAŞKANIMIZ RECEP TAYYİP ERDOĞAN TARAFINDAN BAŞLATILAN ÇALIŞMA HAYATINDA MİLLİ SEFERBERLİĞİN İLK YILINI İŞVERENLERİMİZİN, İŞGÜCÜMÜZÜN VE DEVLETİMİZİN KENETLENMESİYLE DÜNYAYA ÖRNEK BİR BAŞARI İLE SONUÇLANDIRDIK VE 1.5 MİLYON İLAVE İSTİHDAM SAĞLADIK. ”

Ayrıca bu etkinlikler kapsamında vatandaşlarımızla da bir araya geldik.

- İŞKUR’un kurs ve programlarına katılanlarla toplantılar gerçekleştirdik.
- Asgari ücretle çalışanlar ile emekli aylığı bağlanacak kişileri evlerinde ziyaret ettik.
- Protez-ortez kullanan kişilerin olduğu haneler ile hastanelerde yatarak tedavi görenleri ziyaret ettik.

“2017 YILI ARALIK AYINDA GERÇEKLEŞTİRİLEN İSTİHDAM ŞURASINDA CUMHURBAŞKANIMIZ RECEP TAYYİP ERDOĞAN “ÇALIŞMA HAYATINDA MİLLİ SEFERBERLİĞİN İKİNCİ FAZINI” BAŞLATTI VE 2018 YILINDA HAYATA GEÇİRİLECEK OLAN SEKTÖR, MESLEK VE HEDEF GRUP ODAKLI DESTEKLERİN MÜJDESİNİ VERDİ.”

2018 YILI DESTEKLERİMİZ

❖ **Bilişim ve imalat sektöründe** ilave istihdam edilecek sigortalılar için **prime esas kazanç üzerinden sigorta primi ve asgari ücret üzerinden vergi desteği** sağlayacağız. İlave istihdam edilecek kişi başına aylık 883,01 TL ile 2.151,45 TL arasında işverenimize destek sunacağız.

❖ **Bilişim ve imalat dışındaki sektörlerde** 2017 yılında olduğu gibi 2018 yılında da ilave istihdam edilecek her bir sigortalı için **asgari ücret üzerinden sigorta prim ve vergi desteği** sunmaya devam edeceğiz. Bu kapsamda işverenimize kişi başı aylık 883,01 TL destek sağlayacağız.

❖ **12 ay olan İlave İstihdam Teşviki süresini kadınlarımızın, gençlerimizin (18-25 yaş) ve engellilerimizin işe alınması durumunda 18 ay olarak uygulayacağız.**

❖ **Bir Senden Bir Benden desteği ile 1-3 çalışanı olan imalat sektöründe** faaliyet gösteren ve **bu alanda ustalık belgesi bulunan** işverenlerimizin çalışan sayılarına ilave istihdam edeceği **18-25 yaş arası gençlerin asgari ücret üzerinden ücret dahil tüm maliyetleri** bir ay işverenlerimiz, bir ay Devletimiz tarafından karşılanacak.

“İLAVE İSTİHDAMI DESTEKLEMEYE DEVAM EDİYORUZ.”

“AKTİF İŞGÜCÜ PROGRAMLARIMIZI ÇEŞİTLENDİRİYORUZ. DAHA ÇOK ÜRETELİM DAHA ÇOK KAZANALIM DİYE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ GEREKTİREN MESLEKLERDE VE GELECEĞİN MESLEKLERİNDE GENÇLERİMİZE ÖNCELİK VERİYORUZ. KADINLARIMIZIN İŞGÜCÜNE KATILIMINI ARTIRMAK İÇİN ÇOCUKLARINA BAKIM DESTEĞİ SUNUYORUZ.”

❖ **Sanayi sektörüne** yönelik düzenlenecek olan kurs ve programlarımıza katılan ve **2-5 yaş arası çocuğu olan kadınlarımıza aylık 400 TL bakım desteği** sunacağız.

❖ İmalat ve bilişim sektörüyle ilgili mesleklerde işbaşı eğitim programlarının süresini **3 aydan 6 aya** çıkararacağız.

❖ **Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı** gibi geleceğin mesleklerinde işbaşı eğitim programının **süresini 9 aya kadar, cep harçlıklarını ise 75 TL'ye** çıkaracağız.

❖ TOBB ile imzaladığımız **Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme Protokolü (MEGİP)** kapsamında 8 aya kadar sürecek mesleki eğitim kurslarında teorik ve pratik eğitim bir arada vereceğiz.

❖ **İlk defa** hayata geçirilecek olan **Mesleki Eğitimde Kupon Yöntemi** ile nitelikli işgücü gerektiren bilişim sektöründeki mesleklerde gençlerin akredite edilmiş mesleki eğitim sağlayıcılarından kendilerine uygun zaman ve şartlarda eğitim almalarını sağlayacağız.

“2018 YILINDA DAHA GÜÇLÜ POLİTİKALARLA DAHA BÜYÜK HEDEFLERE İLERLİYORUZ.”

ÇALIŞMA HAYATINDA
MİLLİ SEFERBERLİKTE 2. FAZ
#ÇalışmaHayatındaMilliSeferberlik
ÇSGB
Daima yanınızda...
ÇALIŞMA HAYATINDA
MİLLİ SEFERBERLİK