İstihdam

da 3i işgücü işveren İŞKUR

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU SAYI 19

İSTİHDAMIN KAPISI 70 YAŞINDA

2023 YOLUNDA KADIN İSTİHDAMI

İSTİHDAMDA 3İ DERGİSİ
19. SAYISI EKİDİR

editörden

İstihdam İŞKUR

Sayı 19

Şubat - Haziran 2016

Yayın Sahibi
Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına
Mehmet Ali ÖZKAN

Genel Yayın Yönetmeni ve Sorumlu Yazı İşleri Müdürü
Cafer UZUNKAYA

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

Editör
Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü
Musa ÇİÇEK

Fotoğraf
Adem KILIÇ
Fuat GERÇEKDOĞAN

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

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

Baskı
Özyurt Matbaacılık Ltd. Şti.
Süzgün Sk. No:8 İskitler/ANKARA

Değerli Okurlarımız

1946 yılından itibaren iş arayan ve işveren arasında köprü vazifesi görerek Türkiye'ye hizmet veren İŞKUR, bu yıl 70 inci yaşını kutluyor. Faaliyetlerine İş ve İşçi Bulma Kurumu olarak başlayan ve 2003 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ismini alan Kurumumuzun bu süre boyunca geçirdiği büyük değişim ve gelişim sürecini Tarihten Sayfalar'da sizlerle paylaştık.

İŞKUR bugün, bir yandan klasik iş ve işçi bulmaya yönelik aracılık faaliyetlerini yürütürken, öte yandan işsizlik sigortası, ücret garanti fonu, kısa çalışma ödeneği gibi pasif işgücü programlarını; işgücü piyasası araştırmalarını, ulusal istihdam politikası oluşturulmasına katkı faaliyetlerini ve işgücünün mesleki kalifikasyonunu ve mesleki uyumunu hedefleyen aktif işgücü programlarını etkin ve kararlı bir şekilde sürdürmektedir. Yürütülen bu faaliyetler tüm vatandaşlarımıza yönelik olmakla birlikte; kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren gruplar Kurumun hedef ve stratejilerini şekillendirmede büyük bir öneme haizdir. Bu noktadan hareketle; kadınlara yönelik çok önemli hizmetleri bulunan ve öncelikli hedef kitlesi kadınlar olan bir proje yürütmekte olan Kurumumuz tarafından yayınlanan dergimizin "Geniş Açı" konusunu "Kadın İstihdamı" olarak belirledik. Sayfa sayısı sınırlı bir yayında kadın istihdamına ilişkin her konuya değinmek mümkün olamayacağından, Geniş Açı için seçtiğimiz yazılarda mümkün olduğunca özenli davranarak birbirinden değerli çalışmaları sizlere sunmaktayız.

"Ekonomik Görünüm"de "İşgücü Piyasasına Bakış"ı da ele alan İstihdam Uzmanı Volkan Öz'ün analiz ve değerlendirmelerine yer verdik. Dergimizin ilerleyen bölümlerinde yer alan "Aktüel", "Fuarlar ve Kariyer Günleri" bölümleri, Kurumumuzun yaptığı çalışmalar hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak. "Perspektif" bölümünde Dr. Resul Kurt sizler için "Suriyeli Göçmenlerin İstihdamı" üzerine yazdı. "Parantez" bölümümüzde; Milli Savunma Sanayii'nin gelişimi ve Altay Tankı ile işgücü piyasasındaki özel sektörün konumunu ele aldık. "İŞKUR Özel" de Fon Yönetimi Aktüerya Dairesi Başkanlığını konuk ettik.

"İŞKUR Üniversite İrtibat Noktaları Trabzon Uygulaması"nı "Genç Sayfalar" da okuyacaksınız. "Başarı Hikâyesi" bölümümüzde İŞKUR hizmetlerinden yararlanarak önemli başarılara imza atmış isimleri konuk etmeye devam ediyoruz. "İnce İşçilik" bölümünde, "Anadolu Motifleri ve El Örgüsü" ile ilgili detayları bulabilirsiniz.

"Meslek Bankası" bölümümüzde sinema sanatçılarının farklı mesleklerdeki rollerini bulacaksınız. Ayrıca Kültür-Sanat bölümüyle dergimizi beğeniyle okuyacağınızı umuyoruz.

Nazan ÖKSÜZ
Editör

İŞKUR

GENİŞ AÇI

Kadın İstihdamı

04 2023 Yolunda Kadın İstihdamını Arttırma Mücadelemiz
Mehmet Ali ÖZKAN

06 BAKAN MESAJI
Türkiye'nin İstihdam Kapısı 70 Yaşında

08 TARİHTEN SAYFALAR
İŞKUR 70 Yıldır İstihdam İçin Çalışıyor
Nazan ÖKSÜZ

14 AKTÜEL

36 EKONOMİK GÖRÜNÜM
İstikrarlı Büyüme
Volkan ÖZ

42 PERSPEKTİF
Suriyeli Göçmenlerin İstihdamı
Dr. Resul KURT

45 PERSPEKTİF
Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği
Lütfiye HATİPOĞLU - Gökçen ÖZKAN

50 Dünyada ve Ülkemizde Kadın İstihdamı
Can ALKAN

54 Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Durumu
Mehmet BAYHAN

58 Türkiye'de Kadın İstihdamını Destekleyen Politika ve Teşvikler
Şerife TÜRKER

62 Kadın İstihdamı ve İŞKUR
Sonay SAKAL

65 Aktif İstihdam Politikaları Ekseninde Kadın İstihdamı ve Eğitim
Nazan ÖKSÜZ

69 Kadın Girişimciliği
Dilek YUMRUTEPE

72 İşveren Bakışı İle Türkiye'de Kadın İşgücü Talebi
Filiz AYVAZ

76 Kadın İstihdamında Bir Yenilik Yarım Çalışma Ödeneği
Ekmel Onur AYDIN

78 Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik İŞKUR Projeleri
Aşkın TÖREN

82 PARANTEZ
Milli Savunma Sanayi Altay Tankı

84 PARANTEZ
Sivil Toplum ve Özel Sektörün İşgücü Piyasasındaki Konumu
Burcu SÖKÜL

88 SEKTÖREL BAKIŞ
İşgücü Piyasası Açısından TURİZM Sektörüne Bakış
Ferhat ATAR

94 GENÇ SAYFALAR
Meslek Seçiminde İpuçları
Eda Dilhan AYDIN

97 GENÇ SAYFALAR
İŞKUR Üniversite İrtibat Noktası Trabzon Uygulaması
Servet KABA

100 MESLEK BANKASI
Mesleki Rehberlerin En Güzeli
Emrah Akın AYAN

104 FUAR

112 BAŞARI HİKAYELERİ
- Engelli İstihdamı İçin Teknolojik Destek
- İŞKUR "Gençleri" Kariyer Sahibi Yapıyor
- İŞKUR "Engellileri" Kariyer Sahibi Yapıyor

115 İŞKUR ÖZEL
Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanlığı

118 İNCE İŞÇİLİK
Anadolu Motifleri

120 İL TANITIMI
GAZİANTEP

128 KİTAP
Prof. Dr. Cem KILIÇ "Çalışma Hayatı"

130 ÜLKE TANITIMI
Gazze Şeridi ve Ürdün Nehri'nin Batı Yakasını İçeren FİLİSTİN

134 BİLİYOR MUSUNUZ?
İŞKUR Olarak İşsizlik Ödeneği İle Yanınızdayız

2023 Yolunda Kadın İstihdamını Arttırma Mücadelemiz

Mehmet Ali ÖZKAN
İŞKUR Genel Müdür V.

Kurumumuz, kadınların niteliklerini arttırmak suretiyle istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi üzerine odaklanırken aynı zamanda fırsat eşitliğini gözeten, bazı noktalarda pozitif ayrımcılık yaparak kadını destekleyen bir uygulama anlayışı geliştirmektedir.

1946 yılından bu yana faaliyetlerini özveri ile yürütmekte olan ve Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak 70 yıllık tecrübesi ile istihdam alanındaki en önemli aktörlerden biri olan İŞKUR, sunduğu işe yerleştirme ve danışmanlık hizmetleriyle işveren ve iş arayan arasında güçlü bir köprü oluştururken, uyguladığı aktif ve pasif işgücü piyasası politikalarıyla piyasanın ihtiyaçları doğrultusunda becerilerin geliştirilmesi ve zor zamanlarında işverenlerin, çalışanların ve iş arayanların sorunlarına etkin çözümler üretilmesi görevini üstlenmektedir.

Yeniliğe ve gelişime açık bir vizyonla, küresel eğilimleri sürekli ve yakından takip eden ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu tarafından da Türkiye'nin İnovasyon Markası olarak tanımlanmış olan Kurumumuz, son yıllarda yakaladığı başarı ivmesini geleceğe taşıma yolunda önemli çalışmalar gerçekleştirmektedir.

Hükümetimizin ve Ulusal İstihdam Stratejimizin ortaya koyduğu 2023 Vizyonunda Ülkemizin geleceği için oldukça hayati hedefler bulunmaktadır. Bu hedefler doğrultusunda 2023 yılı itibarıyla, işsizlik oranı %5 düzeylerine indirilecek, istihdam oranı, %55 düzeylerine yükseltilecek, tarım

dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranı ise %15'in altına indirilecektir. Bu temel hedeflere ulaşmak için birçok kurum ve kuruluşla birlikte İŞKUR da önemli katkılar sunmakta, Ülkemizin mevcut işgücü potansiyelini etkin ve verimli kullanabilmek için önemli faaliyetler yürütmektedir. Hedeflere ulaşma noktasındaki en önemli potansiyel olarak ise kadınlar ön plana çıkmaktadır. Sayın Bakanımız bu hususu Meclis kürsüsünde "Kadın istihdamını artırmak zorundayız. Bu bizim ulusal istihdam stratejimizin en önemli hedeflerinden bir tanesi." şeklinde ayrıca ifade etmiştir.

TÜİK verilerine göre, 2015 yılında Türkiye'nin 15 ve üzeri yaştaki nüfusu 58 milyona yaklaşmakta, işgücü sayısı ise yaklaşık 30 milyon olarak gerçekleşmektedir. Bununla birlikte, kadın nüfusu yaklaşık 30 milyon iken kadın işgücü sayısı ise 9 milyonun ancak bir miktar üzerindedir. Türkiye nüfusunun geneline bakıldığında işgücüne katılma oranı %51,3 seviyesinde iken kadınlarda ise bu oran %31,5 seviyesinde kalmaktadır.

Tüm bu rakamlar bize çalışabilir durumdaki kadın işgücünün yeterince istihdama dâhil olamadığını, fakat bununla birlikte işgücüne dâhil olma konusunda önemli bir potansiyeli kendi içinde barındırdığını ayrıca göstermektedir.

İŞKUR olarak bu potansiyeli 2010-2013 yılları arasında uyguladığımız Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu isimli AB projesi için ortaya koyduğumuz "Tek Kanatla Uçamam" mottosu ile ifade etmeye çalıştık. Bugün ise ILO işbirliğiyle uyguladığımız Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi kapsamında "İşte, Evde, Her Yerde, Eşitiz, Beraberiz" diyerek kadınların işgücü piyasası için önemine, toplumsal algının hangi yönde değişmesi gerektiğine dikkat çekmeye çalışmaktayız.

İŞKUR olarak sahip olduğumuz kadın istihdamına önem veren bütüncül yaklaşımımız paydaşlarımız aracılığıyla Genel Kurul kararlarımıza da önemli ölçüde yansımaktadır. Kurumumuz, Genel Kurul kararlarında kadınların niteliklerini arttırmak suretiyle istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi üzerine odaklanırken aynı zamanda fırsat eşitliğini gözeten, bazı noktalarda pozitif ayrımcılık yaparak kadını destekleyen bir uygulama anlayışı geliştirmektedir. Dolayısıyla kadınlar İŞKUR'un sunduğu hizmetler açısından önemli bir odak noktası haline gelmişlerdir.

Kurum istatistiklerine bakıldığında ise kadınların İŞKUR hizmetlerine olan ilgisi ayrıca dikkat çekmektedir. 2015 yılında İŞKUR'a başvuran kadın sayısı 1 milyonu geçmiş, işe yerleştirilen kadınların sayısı bir önceki yıla göre %17,2 oranında artış göstererek yaklaşık 261 bin kadın işe yerleştirilmiştir. Yıllar bazında işe yerleştirmelere bakıldığında ise kadınların işgücü piyasasına daha fazla entegre olduğu ayrıca görülmektedir.

2002 yılında toplam işe yerleştirme içerisinde kadınların oranı %9,3 iken bu oran 2015 yılında %29,3'e yükselmiştir. İŞKUR'un düzenlemiş olduğu kurslar ise bu entegrasyonun farklı bir göstergesidir. 2006 yılında İŞKUR'un düzenlemiş olduğu kurslara katılan kursiyerlerin %30,1'i kadınlardan oluşmaktayken bu oran 2015 yılında %54,7'ye yükselmiştir.

Kadınların ilgi ve potansiyelini başarıya dönüştürmeyi hedefleyen Kurumumuz, becerilerini her alanda geliştirebilmeleri için kendilerini cesaretlendirmekte, bu vesileyle kadınlar, yalnızca mavi yakalı olarak değil, yönetici, girişimci ve daha birçok alanda işgücü piyasasına dâhil olmaktadır.

Kadınların ilgi ve potansiyelini başarıya dönüştürmeyi hedefleyen Kurumumuz, becerilerini her alanda geliştirebilmeleri için kendilerini cesaretlendirmekte, bu vesileyle kadınlar, yalnızca mavi yakalı olarak değil, yönetici, girişimci ve daha birçok alanda işgücü piyasasına dâhil olmaktadır.

Daha birçok istatistiki veri ve bilgi, ayrıca elde edilen başarı hikâyeleri, İŞKUR'un "kadın istihdamının desteklenmesi" hususunda doğru yolda ilerlediğini göstermektedir. Elbette elde edilen kazanımlar bizler için önemli birer başarı göstergesi olsa da, gelecek adına daha fazlasını yapmak, işgücünün her iki yanında duran kadınlar ve erkekler için dengeyi, birlikte başarma ve kalkınma şiarını gözeten çalışmaları sürdürmek İŞKUR'un yüklendiği ve titizlikle yerine getirmeye çalıştığı önemli görevlerdendir.

Bakanımız Süleyman Soylu'nun İŞKUR'un Kuruluş Yıldönümü İle İlgili Mesajı

TÜRKİYE'NİN İSTİHDAM KAPISI 70 Yaşında

"79 milyon vatandaşımıza hizmet veren İŞKUR, 70 yıldır bu ülke ve insanlarımız için çalışmanın, Türkiye'nin istihdam kapısı olmanın haklı gururunu yaşamaktadır"

Ülkemizin istihdam politikalarının belirlenmesinde önemli bir yeri olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR); 1946 yılında; İş ve İşçi Bulma Kurumu olarak faaliyete geçtiği günden bugüne kadar kamu istihdam kurumu olarak, istihdam piyasasının bütün bileşenlerine hizmet vermekte ve etki alanını giderek genişletmektedir.

Köklü bir yeniden yapılanma sürecine giren İŞKUR, 2003 yılından bugüne kadar 1 milyon 700 binin üzerinde kişinin faydalandığı aktif istihdam programları ile iş arayan vatandaşlarımızın, nitelik eksikliği ve mesleksizlik sorunlarını çözerek, işgücü piyasasında etkin bir konuma gelmiştir.

Beceri geliştirme ve meslekleştirmenin temel taşıyıcısı olan İŞKUR halen bu hizmetlerini "mesleki eğitim kursları", "işbaşı eğitim programları" ve "girişimcilik eğitim programları" ile devam ettirmektedir.

21. Yüzyılın inovatif markası olarak tanımladığımız İŞKUR'un kurumsal kapasitesi arttırılmış, daha etkin bir yapıya kavuşturulmuştur. Kurum önemli bir açılımı da açık iş konusunda gerçekleştirmiştir

Kayıtlı iş arayanla işçi arayanı buluşturmak için işyerlerindeki açık iş sayısını da takip eden İŞKUR, 2002'deki 139 bin 205 açık iş rakamını 2015 sonu itibarıyla 2 milyon 43 bin 256'ya çıkarmıştır.

Bugün 81 ilde il müdürlükleri ve hizmet merkezleri ve 8 bin çalışanı ile 79 milyon vatandaşımıza hizmet veren İŞKUR, 70 yıldır bu ülke ve insanlarımız için çalışmanın "Türkiye'nin İstihdam Kapısı" olmanın haklı gururunu yaşamaktadır.

Bu vesileyle, istihdam piyasasının amiral gemisi konumuna gelmiş olan İŞKUR'a kuruluşundan bugüne kadar hizmeti geçen bütün bakanlarımıza, genel müdürlerimize ve çalışanlarımıza şükranlarımı sunuyor gelecekte daha büyük hizmetlere imza atacağına olan inancımla bu önemli kurumumuzun 70. Kuruluş Yıldönümünü en içten dileklerimle kutluyorum.

İŞKUR

70 YILDIR İSTİHDAM İÇİN ÇALIŞIYOR

Nazan ÖKSÜZ
İŞKUR, Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü

Ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetinin bir kamu hizmeti olarak tanımlanması ve bu alanda resmi bir kurumun görevlendirilmesinin üzerinden tam 70 yıl geçti…

Lonca ve Ahi örgütleri, örf ve adetler doğrultusunda hem iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetlerini hem de mesleki eğitimler vererek topluma meslek sahibi kişiler kazandırma görevlerini yüzyıllar boyunca sürdürmüşlerdir. Bu örgütlerin yapısı incelendiğinde; ülkemizde iş ve işçi bulmaya aracılık yapma hizmetlerinin Anadolu'da hüküm süren Türk devletlerinin geleneksel meslek kuruluşları olan Lonca ve Ahi örgütlenmeleri ile başladığı söylenebilir.

Tanzimat Fermanı ile birlikte başlayan modernleşme süreci tüm geleneksel kurumların olduğu gibi bu örgütlenmelerin de zamanla tasfiye olmasına yol açtı. 19. yüzyılda çalışma hayatını düzenleyen Nizamnameler hazırlanması yoluyla iş hukukuna ilişkin mevzuat, yavaş yavaş şekillenmeye başladı.

Cumhuriyetin İlk Yılları

Cumhuriyet döneminde çalışma hayatı ile ilgili ilk önemli adım, 1926 yılında Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesidir. Borçlar Kanunu, çalışma hayatını düzenleyen genel bir kanunun yokluğunda bu alana ilişkin düzenlemeler getirmesi açısından önemlidir. Bu Kanun, işçi ve işvereni denk güçte taraflar olarak kabul etmesinin yanı sıra önemli bir yenilik olarak "toplu sözleşme" kurumunu, o günlerdeki söyleyişle "umumi mukavele"yi iş hukukumuza dahil etti.

Türkiye'nin, Birleşmiş Milletler bünyesinde 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne 1932 yılında üye olmasıyla, iş hayatının uluslararası normlara ulaştırılması ve işgücünün koruma altına alınması bir zorunluluk halini aldı.

Bu çerçevede hazırlanan ve 1936 yılında yürürlüğe giren 3008 sayılı İş Kanunu Türkiye'de ilk defa çalışma ilişkilerini tüm boyutlarıyla ele alıp düzenleyen genel Kanun olma özelliğinin yanı sıra, iş ve işçi bulmaya aracılık etme hizmetini bir kamu hizmeti olarak tanımladı ve bu hizmetin devlet eliyle yürütülmesini öngördü.

Kendisine yüklenen görev ve sorumlulukları layıkı ile yerine getirmek için 70 yıldır hizmet veren İŞKUR, her yıl yüzbinlerce vatandaşımıza umut kapısı oluyor, onları iş ve meslek sahibi yapıyor.

İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun Kurulması

Ancak bu görevi yürütecek İş ve İşçi Bulma Kurumu (İİBK), İkinci Dünya Savaşı nedeniyle, kanunun yürürlüğe girmesinden tam 10 sene sonra, 1946 yılında kabul edilen 4837 sayılı Kanun ile kurulabildi.

Kanun İİBK'nın hukuki statüsünü "Çalışma Bakanlığına bağlı, tüzel kişiliğe sahip, mali ve idari bakımdan özerk, özel hukuk hükümlerine tabi bir kamu iktisadi teşebbüsü" olarak tanımladı. Kuruma, "işçilere vasıflarına uygun işler bulmak ve işverenlere de işlerine uygun vasıfta işçi bulmak, işgücü piyasası hakkında bilgi toplamak, iş arz ve talebini düzenlemek, işçi ücretlerini takip ederek fiyat artışlarının geçim sıkıntısına neden olmasını engelleyecek tedbirleri tespit etmek, kalifiye eleman yetiştirilmesi için gerekli çalışmaları yapmak ve iş sözleşmelerinin imzalanmasına aracılık etmek gibi çalışma hayatının genel seyrine ilişkin hizmetleri yürütmek" görevleri verildi.

Ayrıca, 3008 sayılı İş Kanununun, işverenlere işçi ve işçilere iş bulmak üzere kazanç sağlamak gayesiyle özel büro açılmasını yasaklamasına karşın; 4837 sayılı Kanun, İİBK'ya, kamuya açık toplantı yerlerinde (lokanta, kahvehane gibi) iş ve işçi bulma aracılığı yapmalarına izin verilen kişilere resmi belge düzenlenmesi yetkisini de vererek günümüz özel istihdam bürolarının öncülü sayılabilecek bir yenilik getirdi.

İİBK, 15 Mart 1946 tarihinde merkez teşkilatının fiilen göreve başlamasından sonra aynı yıl içinde İstanbul, İzmir, Eskişehir ve Bursa gibi büyük şehirlerde de şubelerini oluşturdu ve işe yerleştirme ve mesleki eğitim alanlarında hizmet vermeye başladı.

Kurulduğu yıl işçi eğitim faaliyetlerine yönelen İİBK, İstanbul'da ev hizmetleri, mürettiplik, mücellitlik; Ankara'da ev hizmetleri ve kunduracılık kursları açtı ve 116 işçi yetiştirdi. Kursların yapısı sonraki yıllarda Türkiye ekonomisinin geçirdiği değişimlere paralel olarak, farklı iş kollarındaki meslekleri de kapsayacak şekilde değişti ve gelişti.

Yurtdışına İşçi Gönderilmesi

Ekonominin ihtiyaç duyduğu işgücünün yetiştirilmesinde ve istihdam edilmesinde önemli bir rol üstlenen İİBK'ya 1960'lı yıllarda yeni bir misyon yüklendi: Yurtdışına işçi göndermek. Başta Almanya olmak üzere sanayileşmiş Batılı ülkelerin artan işgücü ihtiyaçlarını yabancı işçiler yoluyla

1964 Yılı Tophane İİBK Yurtdışında Çalışmak İsteyenler

1946 yılında kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu, kurulduğu günden bu yana milyonlarca işçi ve işsize hizmet verdi. 2000'li yıllarda köklü bir yeniden yapılanma sürecine girerek İŞKUR'a dönüştü.

karşılamak istemeleri üzerine Türkiye önce 1961'de Almanya ile, ardından 1964'de Avusturya, Hollanda ve Belçika, 1965'de Fransa ve 1967'de İsveç ve Avustralya ile işgücü göçüne ilişkin ikili antlaşmalar imzaladı ve bu işgücü göçüne ilişkin aracılık etme görevi İİBK'ya verildi.

Yurtdışına işçi gönderme işlemlerinin başlamasıyla birlikte bir umut kapısı haline gelen Kurumun hizmet binaları önünde dönemin gazeteleri, sinema filmleri ve edebi eserlerine konu olan uzun kuyruklar oluştu, öyle ki 1965 yılında Kuruma kayıt yaptıranların sayısı 500 bini geçmişti. Bu yoğun talebi karşılayabilmek için kurumsal kapasitesini her anlamda arttırmaya öncelik veren İİBK, 1966 yılında ülke çapında teşkilatlanmasını tamamladı. Bu tarihten itibaren her ilde bir şubesi, iş ve işgücü yönünden önem gösteren bazı ilçelerde de büro şeflikleri ile hizmet veren İİBK'ya kayıt yaptıranların sayısı 1970 yılında 1 milyona ulaştı.

1970'li yılların başında İİBK, sosyal politika anlamında önemli bir görev daha yüklendi. 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu ile, özürlü ve eski hükümlülerin işe yerleştirilmeleri ve yöneltildikleri işlerdeki çalışma şartlarının belirlenmesi görevi İİBK'ya verilerek toplumda işe yerleşme açısından dezavantajlı kesimlerin işgücü piyasasına kazandırılmaları sağlanmaya çalışıldı.

Petrol Krizi ve Sonrası

1973 Petrol Krizi, ülkemizden işgücü talebinde bulunan gelişmiş Batılı ülkelerin ekonomilerini oldukça etkiledi ve bu tarihten sonra bu ülkelerin işgücü talebi azalmaya başladı. Ancak yurtdışına işçi gönderimi tamamen durmadı, bir yandan az da olsa Batılı ülkelere işçi göçü devam ederken diğer yandan Libya, Suudi Arabistan, Irak ve Kuveyt gibi Kuzey Afrika ve Ortadoğu ülkelerinden gelen işgücü talebi karşılanmaya çalışıldı.

Bu şekilde yurtdışından gelen işgücü talebinin azalmasının yanı sıra, özel sektörün ihtiyacı olan işgücünü Kurum aracılığı olmaksızın bulabilmesi; iş arayanların Kurum dışındaki kaynaklar vasıtasıyla iş bulabilmesine, bütün bunların yanı sıra ekonominin daralmasına paralel olarak özel sektörün işgücü ihtiyacının azalmasına, İİBK'nın 1970'li yıllarda, hizmet sunumunda gerileme sürecine girmesine neden oldu.

İİBK, bu sürecin olumsuz etkilerini atlatmak için 1978 yılında teşkilatında köklü bir değişikliğe gitti. Bu çerçevede, Genel Müdürlük bünyesinde bir Genel Sekreterlik makamı ihdas edildi; mevcut birimlere ek olarak 5 Daire Başkanlığı ile bunlara bağlı 23 Şube Müdürlüğü kuruldu. Verilen hizmetlerin daha etkin bir biçimde yürütülmesi amacıyla 12 il merkezinde (Adana, Ankara, Bursa, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Konya, Malatya, Sakarya, Samsun ve Trabzon) Bölge Müdürlükleri kuruldu ve illerdeki Şube Müdürlükleri bu Bölge Müdürlüklerine bağlandı.

1980'li yıllarla birlikte teknolojik gelişmelerin hızlanması, küreselleşme ve bilgi toplumuna geçiş sürecinin başlaması, tüm dünyada kamu istihdam kurumlarının önemini arttırdı ve fonksiyonlarını genişletti. Gelişmiş ülkelerde bu kurumlar, iş ve işçi bulmaya aracılık etme ve işgücü yetiştirme fonksiyonlarının dışında, işgücü piyasası bilgi sisteminin oluşturulması, aktif işgücü politikalarının uygulanması ve işsizlik sigortası hizmetlerinin yürütülmesi gibi alanlarda da görevlendirildiler. Ayrıca işgücü piyasası ve istihdamla ilgili sosyal taraflar (örneğin, sendikalar) bu kurumlarının yönetimine aktif ve etkin bir biçimde katılmaya başladılar.

İİBK da bu gelişmelere paralel olarak teşkilat yapısında ve hizmet sunumunda sürekli yenilenmelere gitti. Örneğin, 1987 yılında merkez

teşkilatı bünyesinde Bilgi İşlem Şube Müdürlüğü kuruldu; 1988 yılında yetişmiş işgücünün istihdam edilebilirliğini arttırmak maksadıyla üniversitelerde İstihdam Danışma Merkezleri faaliyet göstermeye başladı; sonraki yıllarda da Kayseri ve Malatya illerinde Günlük İşçi Merkezleri, 21 merkezde de Özel Sektör İstihdam Merkezleri hayata geçti.

Ortak Projeler

1990 yılında İİBK ile Almanya Federal İş Kurumumun birlikte yürüttüğü proje kapsamında İş ve Meslek Danışma Merkezleri kuruldu, Kurumun merkezde çalışacak personeline Almanya'da eğitim verildi.

1993-2000 yılları arasında Dünya Bankası tarafından desteklenen Eğitim ve İstihdam Projesi uygulandı; bu proje kapsamında aktif istihdam tedbirleri ile ilgili faaliyetlere ağırlık verildi; pilot ve model ofisler oluşturulması yönünde ilk adımlar atıldı; Kurum personelinin kapasitesinin geliştirilmesine yönelik hizmet içi eğitimler düzenlendi; merkez ve taşra birimlerinde bilgisayar sayısı arttırılarak birimler on-line olarak birbirlerine bağlandı.

Kurumun değişimine temel oluşturan bu iki proje sonrasında 2000'li yıllarda da Dünya Bankası, Avrupa Birliği ve ILO v.b. kurumların katkısı ile Aktif İşgücü Programları Projesi (AİPP), Özelleştirme ve Sosyal Destek Projesi, Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonel Programı gibi pek çok önemli proje ve çalışamaya imza atıldı.

İlk Pasif İstihdam Programı Uygulaması

Ayrıca, 1994 yılında Dünya Bankası ve Özelleştirme Yüksek Kurulu ile ortak yürütülen bir çalışma ile 4046 sayılı Kanun kapsamında, özelleştirilen kamu kurumlarında işçi statüsünde çalışmakta iken iş akitleri feshedilen kişilere yönelik iş kaybı tazminatı ödemesi başlatıldı. İşsizlik sigortası uygulaması ve tecrübesinin olmadığı ülkemizde gerçekleştirilen ilk pasif işgücü programı sayılabilecek bu uygulama ile özelleştirme sonucu işsiz kalanlara hem belli bir süre maaş ödendi hem de sosyal güvenlik primleri yatırıldı.

İİBK'dan İŞKUR'a

İşsizlik sigortası uygulaması ise 1999 yılında çıkartılan 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile hayata geçirilmeye başlandı. Bu Kanunla, işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek görevi İİBK'ya verildi ve Kurum bünyesinde İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı oluşturuldu. Ayrıca Kanun, İşsizlik Sigortası Fonunun gelir ve giderlerini yönetmek üzere sosyal tarafların da katılımının sağlandığı bir Yönetim Kurulu oluşturulmasını öngördüğü için, içerisinde işçi ve işveren sendikalarından gelen temsilcilerin de bulunduğu, ileride Kurumun Yönetim Kurulu'na dönüşecek olan, Fon Yönetim Kurulu oluşturuldu.

1980'li yıllarda başlayan sosyal devlet anlayışının genişleme süreciyle birlikte gelişmiş ülkelerdeki kamu istihdam kurumlarının fonksiyonlarının artmasını örnek alarak kendini yenileme sürecine giren İİBK'nın, Kanunlarla kendisine ihdas edilen yeni görevleri ile toplumsal ve ekonomik şartların mecbur kıldığı yeni fonksiyonlarını kapsayan ve Kurumun örgütsel yapısını da kökünden değiştiren 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK), 2000 yılında kabul edildi.

İŞKUR kuruluşundan bu yana 3 farklı logo kullanmış olup 2011 yılında kullanmaya başladığı yeni logo, İŞKUR'un "i" harfini temsil etmesinin yanı sıra bir "ok" stilizasyonu olup ileri gitmek, hedefe ulaşmak anlamını taşımaktadır. Bunların yanı sıra bir insan siluetini andırmakta ve bir kurum için en önemli değer olan insanı kurumsallaştırmaktadır. Köşesel pozisyon da kesin ve kararlı bir duruşu ifade etmektedir.

Bu KHK ile İİBK, Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'na dönüştürülüyor ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının bağlı kuruluşu olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığının ilgili kuruluşu haline getiriliyordu. Ayrıca sosyal tarafların ve kamu temsilcilerinin, Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurumları adı altında oluşturulan organlarda yer almaları sağlanıyordu. Kurumsal yapısını ve hizmetlerini bu KHK doğrultusunda yeniden yapılandıran ve hatta 23-24 Mayıs 2001 tarihinde ilk Genel Kurul toplantısını gerçekleştiren İŞKUR, 8 Kasım 2001 tarihinde Anayasa Mahkemesinin Hükümete KHK çıkarma yetkisi veren kanunu iptal etmesi sonucunda 617 sayılı KHK'nın da yürürlükten kalkmasıyla hukuki temelinden yoksun kaldı. Hukuksal boşluğun giderilmesi amacıyla hazırlanan "Türkiye İş Kurumu Kanun Tasarısı"nın da belirlenen süre içerisinde TBMM Genel Kurulunda görüşülememesi nedeniyle kadük olması üzerine Kurumun hukuki statüsü tartışılır hale geldi.

ESKİ GENEL MÜDÜRLERİMİZ

NECATİ TOPÇUOĞLU
30.11.1946 - 30.12.1948

FARİS ULUBAY
31.12.1948 - 05.09.1950

FARUK KARDAM
13.09.1950 - 01.03.1954

ŞERİF GÜROL
02.03.1954 - 11.06.1958

NAKİ TEZEL
07.07.1958 - 01.04.1961
22.02.1966 - 09.09.1971

KEMAL GÖKÇEDAĞ
06.04.1961 - 22.02.1966

İ. HAKKI AYDINOĞLU
18.01.1971 - 18.11.1974

ALİ TABANLI
25.07.1975 - 24.05.1976
25.12.1979 - 27.03.1981

HÜSEYİN COŞKUN
01.07.1976 - 01.02.1978

TURAN ERSOY
21.03.1978 - 25.12.1979
30.03.1981 - 16.10.1981

MURAT IŞIK
08.07.1982 - 19.09.1984

A. TEOMAN GÜNER
19.09.1984 - 16.07.1987

MEHMET KARADUMAN
25.08.1987 - 08.06.1989

M. NURİ ASLAN
28.08.1989 - 17.08.1992

DOÇ. DR. META TÖRÜNER
17.08.1992 - 26.11.1996

K. İRFAN AKKUŞ
26.11.1996 - 09.08.1997

HARUN ÖZTÜRK
09.08.1997 - 16.09.1999

MUZAFFER KARAKAŞ
16.09.1999 - 13.12.1999

DR. NECDET KENAR
09.12.1999 - 30.07.2004

NAMIK ATA
30.07.2004 - 29.04.2010

Doç. Dr. MUSTAFA KEMAL BİÇERLİ
29.04.2010 - 11.11.2011

DR. NUSRET YAZICI
30.04.2012 - 26.01.2016

İŞKUR'un Teşkilat Yapılanması

Türkiye'nin yaşadığı siyasi ve ekonomik kriz ortamının sona ermesinin ardından yeniden başlayan Kanun hazırlıkları sonucunda, 5 Temmuz 2003 tarihinde 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu kabul edildi ve Kurumun hukuki statüsü netleştirildi.

İŞKUR, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili kuruluşu olarak özel hukuk hükümlerine ve Sayıştay denetimine tabi, tüzel kişiliğe sahip, idari ve mali açıdan özerk bir kamu kurumu olarak tanımlanarak, istihdamın korunmasına, geliştirilmesine, yaygınlaştırılmasına ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak ve işsizlik sigortası hizmetlerini yürütmek üzere kurulduğu belirtildi. İŞKUR'a işgücü arz ve talebi arasında aracılık hizmeti yapmak, ulusal istihdam politikalarının hazırlanmasına katkı sağlamak, işgücü piyasası verilerini derlemek, analiz etmek ve yorumlamak ile aktif ve pasif işgücü programlarını etkin bir şekilde uygulamak görevleri verildi.

Ayrıca teşkilat yapısında da önemli değişikliklere gidildi. Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İl İstihdam Kurullarına sosyal taraflar (işçi ve işveren sendikaları ile esnaf ve sanatkârlar konfederasyonları vb.) dâhil edilerek Kurumun sosyal diyaloga açık bir şekilde yönetilmesi imkanı sağladı. Fon Yönetim Kurulu ile Kurum Yönetim Kurulu birleştirilerek tek bir Yönetim Kurulu oluşturuldu ve böylece İşsizlik Sigortası Fonu'nun oluşumunda en büyük katkıyı veren sosyal tarafların bu Fon'un değerlendirilmesinin yanı sıra bu Fon'dan yapılacak ödemeler konusunda da yetki sahibi olması sağlandı. AB kaynaklı projelerin yürütülmesi için daha etkin bir mekanizma kurulması amacıyla Dış İlişkiler Dairesi Başkanlığı kuruldu. Bilgi İşlem Dairesi Başkanlığının görevlerini de kapsayacak şekilde İşgücü Piyasası Bilgi Hizmetleri Dairesi Başkanlığı kurularak işgücü piyasası analizlerinin yapılması ve işgücü piyasası bilgi sisteminin kurulmasına odaklanan uzman bir ekip oluşturuldu. Bölge Müdürlükleri kaldırılıp illerdeki Şube Müdürlükleri "İl Müdürlükleri"ne dönüştürülerek daha çağdaş bir hiyerarşik yapıya ulaşılması ve yerinden yönetimin önem kazanması amaçlandı. Ayrıca Özel İstihdam Bürolarına izin verilerek Kurumun aracılık hizmetlerindeki tekel konumu ortadan kaldırıldı.

Tüm bu yenilikler Kurumun yönetiminde ve faaliyetlerini yürütmesinde sosyal tarafların etkinliğinin arttırıldığı, sadece çalışma hayatının aktörleriyle değil toplumun her kesimiyle temas edebilen, çağdaş bir kamu istihdam kurumu yapısına ve etkinliğine ulaşılmasını sağladı.

Küresel Kriz ve İŞKUR

İşsizlik sigortası uygulamasının 2000'li yılların başında hayata geçmesiyle birlikte pasif istihdam programlarını başarıyla uygulamaya başlayan İŞKUR, 2008 yılında ABD'de başlayıp tüm dünyaya yayılan küresel ekonomik krizin ülkemize yönelik etkilerini azaltmak amacıyla hazırlanan İstihdam Paketlerinde yer alan aktif işgücü programları kapsamında büyük bir mesleki eğitim seferberliğine girişti. İŞKUR, hizmet sunumunu daha da ileriye taşıyarak daha çok kişiye ulaştı ve daha çok kişinin hizmetlerinden yararlanmasını, meslek sahibi olmasını ve istihdamını sağladı.

Aktif istihdam programları ve kısa çalışma ödeneği uygulamasına ağırlık vererek krizin işgücü piyasası üzerindeki etkisinin mümkün olan en alt seviyede hissedilmesi için büyük çaba sarfeden İŞKUR, Türkiye'nin, AB ve OECD üyesi ülkelerle mukayese edildiğinde istihdam anlamında daha az zarar görmesinde ve daha çabuk toparlanmasında önemli bir pay sahibi oldu.

Yenilenme Süreci

2011 yılı Kasım ayında yürürlüğe giren 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Çalışma Bölge Müdürlüklerinin tüm hak ve yetkileri devralmasıyla görev alanı genişleyen ve merkez teşkilatı bugünkü yapısına kavuşan İŞKUR, vatandaşlarımıza daha verimli hizmet sunabilmek için merkez ve taşra teşkilatında bir dizi değişikliğe gitmiştir. İŞKUR'un taşra teşkilatı yeniden düzenlenerek il düzeyindeki birimleri "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü", daha alt düzeydeki birimler ise "Hizmet Merkezi" olmak üzere yeniden yapılandırılmıştır.

Ayrıca 2012 yılı Nisan ayında Başbakanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın teşrifleriyle gerçekleştirilen atama töreni ile 2 bin İş ve Meslek Danışmanı'nı ailesine katan İŞKUR, iş arayan ve işverenlere verilen danışmanlık hizmetinin kapsam ve kalitesini artırmış olup zaman içinde danışman sayısını da 3 bin 715'e çıkarmıştır.

Türkiye'nin köklü kamu istihdam kurumu olan İŞKUR sadece ulusal bir aktör olmakla yetinmemiş; 2012 yılında Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiş, 2015 yılı Mayıs ayında ise İstanbul'da düzenlenen WAPES Dünya Kongresi'nde Dönem Başkanı seçilerek istihdam ve sosyal politika alanında uluslararası arenada da söz sahibi küresel bir Kurum olduğunu göstermiştir.

Bugün 81 İl Müdürlüğü, 65 Hizmet Merkezi, 3 bin 70 Hizmet Noktası ve 8 binin üzerinde çalışanı ile 79 milyon vatandaşımız için 70 yıldır hizmet veren "Türkiye'nin İstihdam Kapısı" İŞKUR insanımız için çalışmaya ve üretmeye devam ediyor.

DÜNYA İNSANİ ZİRVESİ

Suriyeli Mülteciler İçin İstanbulda Toplandı

Türkiye ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreterliği'nin ev sahipliğinde ve Dışişleri Bakanlığı'nın koordinasyonunda iki gün süren 2016 Dünya İnsani Zirvesi, 23-24 Mayıs 2016 tarihinde İstanbul Lütfi Kırdar Uluslararası Kongre ve Sergi Sarayı'nda gerçekleştirildi.

Dünyada bir ilk olan İnsani Yardım Zirvesine; BM üyesi ülkelerin devlet ve hükümet başkanları ile üst düzey hükümet temsilcilerinin yanı sıra krizden etkilenen kesimler, uluslararası örgütler, sivil toplum kuruluşları, akademik kuruluşlar, medya ve özel sektör temsilcileri katılım sağladı.

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan, Birleşmiş Milletler Dünya İnsani Zirvesi açılışında katılımcılara hitaben yaptığı konuşmada dünyada savaşların, doğal afetlerin, salgın hastalıkların ve iklim değişikliğinin yol açtığı krizlerin insanlığın huzurunu tehdit ettiğini vurguladı. Konuşmasında Türkiye'nin yaptığı insani yardımları ve insani yardımlar konusunda yapılması gerekenleri de anlatan Cumhurbaşkanımız; "Zirvede bulunanlar olarak hepimiz de acının rengi, ırkı, dili, dini olmadığını biliyoruz. Bu anlayışla Türkiye bugün dünyanın 140'ı aşkın ülkesinde insani ve kalkınma yardım faaliyetleri yürütüyor. Aynı zamanda 3 milyonun üzerinde Suriyeli ve Iraklı mülteciyi ülkemizde misafir ediyoruz. Büyük bir iftiharla belirtmek isterim ki bu iltica, bu sığınma süreci devam etse dahi varil bombalarından kaçan ister Suriyeli olsun ister Iraklı kim olursa olsun kapımızı hiçbir zaman insanlığa kapamayacağız" diye konuştu.

Dünya liderlerini, ilk kez, krizden etkilenen kesimlerle bir araya getiren Zirve, insani yardım alanında etkin rol oynayan sivil toplum, özel sektör ve diğer kesimlerin temsilcileriyle birlikte insani yardım sisteminin geleceğine ilişkin acil cevaplanması gereken sorulara cevaplar aramış olup Ülkemize de bu alandaki tecrübelerini ve dünyaya örnek teşkil eden uygulamalarını uluslararası toplumla paylaşma fırsatı sundu.

Zirve'de; "Suriyelilere Sunulan Eğitim ve Sağlık Hizmetleri Örnekleri", "Suriyelilere Yönelik İstihdam Alanında Yapılan Projelerin Tanıtılması", "Göçmenlerden Başarı Öyküleri", "Savaşın Yarattığı Travma ile Mücadele", "Mevlana İnsani Medeniyet Paneli" ve "Şehirlerin Göçe Yanıtı" konu başlıkları altında yan etkinlikler düzenlenmiş olup ayrıca sergi alanları açıldı ve yenilikçi ürün tanıtımları gerçekleştirildi.

"Suriyelilere Yönelik İstihdam Alanında Yapılan Projelerin Tanıtılması" konulu panel düzenlendi.

Zirvenin ilk gününde yan etkinlikler kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın birlikte düzenlediği ve Bakanımız Süleyman SOYLU'nun da katıldığı "Suriyeli Mülteci Krizini Ele Alırken İnsana Yakışır İşlerin Merkezi Rolü: ILO Deneyimi" isimli bir panel gerçekleştirildi.

Bakanımız Süleyman SOYLU panelde yaptığı konuşmada,Türkiye'de mevcut soruna kapsamlı çözümler için, eğitim, sağlık, insani yardım, sosyal destek ve uyum, belediye altyapıları ile ekonomi ve iş gücünü de kapsayacak şekilde uzun vadeli göç stratejisi ve ihtiyaç analizi çalışmalarını başlattıklarını belirterek, bunda sivil toplum kuruluşlarının da aktif şekilde yer aldığını vurguladı.

Yapılan bütün çalışmaların hedeflenen amaca ulaşması için gelecek dönemde uygulanacak bazı plan ve programlardan bahsederken Suriyeli işgücünün mesleki niteliklerinin ve istihdam edilebilirliklerinin belirlenmesine yönelik bir profilleme sisteminin kurulması ve profilleme çalışmasının yapılması gerekliliğine dikkat çeken Bakanımız Soylu; "İşgücü piyasamızın geliştirilmesi, kayıtlı istihdamın artırılması ve özel politika gerektiren grupların istihdamının önündeki engellerin kaldırılması hedefleri, hükümet programımızda da geniş yer bulmuştur. Sözlerime son verirken, tarihte ilk defa düzenlenen Dünya İnsani Zirvesi'nin ve bu panelin, zulümden, baskıdan, terörden, yoksulluktan uzak, daha eşit, daha müreffeh, daha huzurlu bir dünyanın oluşmasına ve insan onuruna yaraşır çalışmanın yaygınlaşmasına katkı vermesini temenni ediyorum." dedi.

Bununla birlikte Zirve kapsamında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve İŞKUR'un işbirliğinde "Suriyelilere Yönelik İstihdam Alanında Yapılan Projelerin Tanıtılması" konulu bir panel düzenlendi.

Panele konuşmacı olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Nurcan Önder, İŞKUR Genel Müdürü Vekilimiz Mehmet Ali Özkan, ILO Türkiye Ofisi Direktörü Numan Özcan, SESRIC Genel Direktörü Musa Kulaklıkaya, Uluslararası Göç Örgütü Güneydoğu Avrupa, Doğu Avrupa ve Orta Asya Bölgesel Ofisi Kıdemli Uzmanı Marina Manke, BMMYK Türkiye, Ortadoğu ve Kuzey Afrika Bölgesi Yetkinlik Programları Müdürü Damla Taşkın katıldı.

Konuşmalarında bu yıl beşinci yılını dolduran ülkemizin ve dünyanın karşılaştığı en büyük mülteci krizine değinen Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan Suriyeli sığınmacılara yönelik şu bilgileri verdi: "Suriye'de yaşayan iç savaş nedeniyle yerlerinden olmuş Suriyeli mülteciden 2.7 milyonuna Türkiye ev sahipliği yapmıştır. Bu rakam, toplam mülteci sayısının neredeyse yarısına karşılık gelmektedir. Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmeliğin Ocak ayında yürürlüğe girmesiyle birlikte, Suriyelilerin kayıtlı olarak istihdam edilmeleri önünde yasal bir engel kalmamıştır."

Yönetmelikle geçici koruma statüsüne alınan Suriyeli nüfusun yüzde 60'ının 15-64 yaş grubu aralığında olduğunu belirten Genel Müdür Vekilimiz Özkan, bu durumun Türkiye'de çalışma çağındaki Suriyeli nüfusun büyüklüğünü açıkça ortaya koyduğunu dile getirdi. Böylesine hızlı ve büyük bir mülteci nüfusu akını, ülkemiz ve ekonomimiz açısından birtakım büyük sorumlulukları da beraberinde getirdiğini kaydetti.

Ayrıca Genel Müdür Vekilimiz Özkan; İŞKUR'un Suriyeli işgücünün Türk işgücü piyasalarına uyum ve entegrasyonunu sağlamak gayesiyle işlev gösteren politika ağının, yönlendirici aktörlerinden biri olduğunu belirtti.

Dünya İnsani Zirvesi Kapanışında Ortak Basın Toplantısı Düzenlendi

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan ve Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Ban Ki-Moon, İstanbul'da gerçekleştirilen Dünya İnsani Zirvesi'nin sona ermesinin ardından ortak basın toplantısı düzenledi. Toplantının ardından her iki lider gazetecilerin gündeme ilişkin sorularını yanıtladı.

Düzenlenen basın toplantısında AB'nin gönderdiği desteğin kamplardaki Suriyelilere, sığınmacılara, mültecilere verildiğini, bu desteklerin onların şartlarını daha da iyiye götürmeye yönelik olduğunu vurgulayan ve Türkiye'nin lütuf değil dürüstlük beklediğini belirten Cumhurbaşkanımız; "Türkiye kriterleri yerine getirecek, ne yerine getirecek Türkiye? Eğer sizin Türkiye'den kriter dediğiniz bu çadırlarda, bu konteynır kentlerde Avrupa'ya gitmek üzere bekleyen veya gidebilecek insanların oralara gidişlerini engellemek suretiyle AB'ye, AB üyesi ülkelere bu konuda gayet önemli bir destek sağlayan Türkiye'ye karşı hala kriter koyuyorsanız kusura bakmayın. Bu bir yere kadar tahammül edilir, bir yere kadar çekilir. Bir yere kadar çekildikten sonra da Türkiye nihai kararını verir ve nihai kararını verdikten sonra da kusura bakmayın ondan sonra da siz düşünün deriz" diye konuştu.

BAKANIMIZ SOYLU
SAKARYA'DA BİR DİZİ AÇILIŞA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu ve beraberindeki heyet Sakarya'da bir dizi açılış ve ziyaret gerçekleştirdi. Bakanımız, istihdam fuarı nedeniyle ziyaret ettiği Sakarya'da iki engelli vatandaşımızın işyerinin açılışına ve "Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik" konulu konferansa da katıldı.

Bakanımız Süleyman Soylu Engelli İşyeri Açılışına Katıldı

Bakanımız, Sakarya'daki programı kapsamında Sakarya'nın Serdivan ilçesi'nde İŞKUR Engellilerin Kendi İşini Kurma Hibe Desteği kapsamında projeleri komisyonca finanse edilen Mehmet Selim Dursun ve İfakat Çakır Özen adlı iki engelli vatandaşımızın kurduğu simit fırını ve halı yıkama işyerlerinin açılışına katıldı.

Burada yaptığı konuşmada Temmuz sonu itibarıyla 6 bin engelli vatandaşımızı kamuda istihdam edileceğinin müjdesini de veren Soylu; "Ocak ayı başından bugüne kadar İŞKUR 355 bini aşan kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2002'de iktidara geldiğimizde kamuda çalışan 5 bin 777 engellimiz mevcuttu. Bugün ise tam yüzde 753 artışla birlikte 43 bin 959'a ulaşmıştır. " diye konuştu.

Sadece kamuda değil, özel sektörde de özellikle engelliler konusunda çok önemli adımlar atıldığını vurgulayan Soylu, 2002'deki 28 bin engelli istihdamının, yüzde 285 civarında artışla 82 bine çıkarıldığını bildirdi.

Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik Konferansı

Engelli vatandaşlarımızın işyeri açılışının ardından Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası'nda gerçekleştirilen "Çalışma Hayatı ve Sosyal Güvenlik" konulu konferansa katılan Bakanımız Soylu burada yaptığı konuşmada Türkiye'nin gündemi ve çalışma hayatına ilişkin önemli hususlara değindi.

Bakanımız Soylu'nun konuşmalarından sonra Bakanlığımızın her Biriminin en yetkili ağızdan bilgilendirmelerde bulunduğu konferans, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eski Müsteşarı Ahmet Erdem'in moderatörlüğünde gerçekleştirildi. Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan Konferans kapsamında yaptığı konuşmada; işveren ve işarayanlara yönelik yapılan faaliyetler ile İŞKUR'un son 13 yılda yaptığı çalışmalara ilişkin bilgi verdikten sonra Kurumun geleceğe yönelik hedeflenen faaliyetlerine değindi.

SAGİF "İŞ-SİZİ Arıyor"

Sakarya programı kapsamında işarayan ve işverenleri buluşturmak üzere Sakarya Kent Meydanı'nda düzenlenen Sakarya Girişimcilik ve İstihdam Fuarı'nın (SAGİF) açılış törenine de katılan Bakanımız Süleyman Soylu yaptığı konuşmada, "Ne kadar çalışırlarsa çalışsınlar, bugün Erzurum'da da Sakarya'da da istihdam fuarını yapıyoruz, gençlerimize iş, aş, huzur bulacağız. Türkiye'yi hep beraber büyüteceğiz. Biz ne yaptığımızı, nasıl adım attığımızı, neler ortaya koyduğumuzu biliyoruz." diye konuştu.

"İŞ-SİZİ Arıyor" sloganıyla düzenlenen etkinliğe Sakarya'da en çok istihdam sağlayan ve işgücü talebinde bulunan 120 firma ile 20'ye yakın kamu kurum/kuruluşu ile sivil toplum kuruluşu katılım sağladı. Fuar ile başta işsizler, daha iyi şartlarda iş arayanlar, engelliler, lise son sınıf ile üniversite öğrencileri olmak üzere Sakarya'da ve ülkemizin üretime, ihracata ve istihdama destek olmak isteyen tüm vatandaşlarımıza hizmet sunuldu.

KISA BELGESEL FİLM ÖDÜLLERİ SAHİBİNİ BULDU

Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi Kısa Belgesel Film Yarışması Ödül Töreni Bakanımız Süleyman SOYLU'nun katılımı ile gerçekleşti.

Türkiye'de kadınlar için insana yakışır işlerin oluşturulması yönünde izlenen politikaları ve İŞKUR'un kadın istihdamı alanında yürüttüğü faaliyetleri desteklemek amacıyla ILO tarafından, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ve İŞKUR işbirliğiyle, "Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi"nin ödül törenine Bakanımız Süleyman SOYLU, Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali ÖZKAN, ILO Türkiye Direktörü Numan ÖZCAN, İsveç Türkiye Büyükelçisi Lars WAHLUND ve kısa belgesel film yarışmasında ödül almaya hak kazanan kadın yarışmacılar katıldı.

Birincilik ödülü "Hanımeli"nin

İşyerinde, aile yaşamında ve her yerde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın istihdamına dair başarı hikayelerinin konu edildiği Kurumumuzun ve paydaş kurumların

temsilcilerinden oluşan 11 jüri üyesi tarafından başvuruda bulunan 31 kısa belgesel filmin değerlendirilmesi neticesinde belgesel yarışmasında birincilik ödülüne 35 yıldır oto lastikçiliği yapan 76 yaşındaki bir kadının gündelik hayatını konu alan "Hanımeli" adlı film değer görüldü. Filmin yönetmeni Celal Köken, ödülünü Bakanımız Soylu'nun elinden aldı.

Yarışmada ikincilik ödülüne yönetmenliğini Ezgi Var'ın yaptığı "Aşk'la", üçüncülük ödülüne ise yönetmenliğini Ekin Çalışır'ın yaptığı "Sarışın Taksi" filmleri layık görüldü.

"Kadın istihdamı konusunda 2023 hedeflerimize emin adımlarla yürüyoruz."

Ödül töreninde konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu; "Son yıllardaki kapsayıcı politikalarıyla yerel ve ulusal ölçekte takdir toplayan İŞKUR, 21. yüzyılın inovasyon markasıdır. İŞKUR bu vizyonla hizmetlerini arttırarak faaliyetlerine devam edecektir.

Kadınlarımızın istihdamının önündeki engeller kaldırmaya ve hem toplumsal huzuru hem de ekonomik refahımızı güçlendiren politikaların sonuçlan alınmaya devam etmektedir.

Ülkemiz her alanda olduğu gibi kadın istihdamı konusunda da 2023 hedeflerine emin adımlarla yürümektedir" dedi.

ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan ise yaptığı konuşmada "Tüm hikayeler aslında kadın işi erkek işi diye bir ayrımın olmadığının, önemli olanın adil ve eşit fırsatlar sunan bir çalışma hayatı inşa etmek olduğunun altını çiziyor" dedi.

İNŞAAT SEKTÖRÜNE NİTELİKLİ İŞGÜCÜ KAZANDIRMAK İÇİN İMZALAR ATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman SOYLU, Çevre ve Şehircilik Eski Bakanımız Fatma Güldemet SARI ile Milli Eğitim Bakanlığı Bakan Yardımcısı Orhan ERDEM'in teşrifleri ile "Yapı Sektöründe Çalışan Meslek Erbaplarının Mesleki Niteliklerinin Geliştirilmesi İşbirliği Protokolü" imzalandı.

Yapı sektöründe çalışan meslek erbaplarının mesleki niteliklerin artırılması, sektöre öncü iyi uygulamaların geliştirilmesi ve ürün kalitesinin artırılması için eğitilerek bilinçlendirilmesi ve bu sayede "mesleki yeterlilik belgesi" alabilmelerine yardımcı olunması için kurumlar arasında işbirliği yapılmasını amaçlayan Protokolün imzalanması ile özellikle belgesiz çalışan sorunu en aza indirilmiş olacak.

Yapılan törende konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman SOYLU, kendisini en çok üzen haberlerin başında iş kazası haberlerinin geldiğini söyledi.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nin en önemli ayağının eğitim ve istihdam ilişkisi olduğunu belirten Bakanımız Soylu, bu doğrultuda mesleki becerilerin eğitimle buluşturulması yönünde adımları itinayla attıklarını vurguladı. Mesleki yeterlilik belge zorunluluğu getirilen 40 mesleğe, bu yıl yayınlanan ikinci tebliğle 8 mesleğin daha eklendiğini bildirerek, "Toplamda 48 meslekle birlikte ülkemizde mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu uygulanmış olacak. Protokolle yapı sektöründe çalışan 300 bin kişinin eğitilmesini hedefliyoruz. Milli Eğitim Bakanlığımız tarafından verilecek eğitime İŞKUR 248 milyon lira katkı sağlayacak.

Bu protokolün başarıya ulaşmasında herkese büyük sorumluluklar düşüyor. Böyle önemli bir protokolün hazırlanmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyorum." diye konuştu.

5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Kanunu gereğince hazırlanan "Meslekî Yeterlilik Kurumu Meslekî Yeterlilik Belgesi Zorunluluğu Getirilen Mesleklere İlişkin Tebliğ" 25.05.2015 tarihli ve 29366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. Söz konusu Tebliğ ile yapı sektöründe; ahşap kalıpçı, bacacı, betonarme demircisi, betoncu, duvarcı, ısı yalıtımcısı, inşaat boyacısı, iskele kurulum elemanı, panel kalıpçı, seramik karo kaplamacısı, ses yalıtımcısı, sıvacı, su yalıtımcısı, tünel kalıpçısı ve yangın yalıtımcısı meslekleri için "Mesleki Yeterlilik Belgesi" zorunluluğu getirildi.

Bu Tebliğ gereğince adı geçen mesleklerde Meslekî Yeterlilik Belgesine sahip olmayan kişilerin 25.05.2016 tarihinden sonra çalıştırılmaları mümkün olamayacaktır. Bu sürenin yıl sonuna kadar uzatılması için kanuni düzeltilmesi çalışması da başlatılmıştır. Bakanlık tarafından verilen sürenin sonunda belgesiz olarak işçi çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir çalışan için 500 TL idari para cezası verilecektir.

Protokol kapsamında;

- Türkiye İş Kurumu, kursiyerlere yönelik iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunacak ve düzenlenecek eğitimler için ihtiyaç duyulacak temrin giderini, kursiyerlerin iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortası primlerini, eğitici giderlerini ve sınavlarda başarılı olanların belge ve sertifika bedellerini karşılayacak.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu, sınav ve belgelendirme iş ve işlemleri koordine edecek ve eğitim müfredatının basılarak kursiyerlere dağıtılmasını İŞKUR ile birlikte gerçekleştirecek.
- Çevre ve Şehircilik Bakanlığı, eğitimlerin tanıtım ve bilgilendirmesini taraflarla işbirliği içinde yapacak, kursiyerlerin sektör ile işbirliği içinde başvurularının toplanması ve bunların İŞKUR'a kaydının yapılmasını sağlayacak, eğitimini tamamlayan kişilerin mesleki yeterlilik belgesi alması için gerekli bilgilendirme ve yönlendirmeleri yapacak, kursları bitiren kişilere, işyerlerinde kullanılmak üzere kişisel koruyucu donanım temin edip dağıtacak.
- Milli Eğitim Bakanlığı ise eğitim programlarına uygun olarak eğitim mekânı, kurs ve sınıf planlaması ve eğitici temini konularında gerekli çalışmaları yaparak eğitimlerin düzenlenmesini sağlayacak.

Eğitim sonunda sınav ve belgelendirme işlemleri, MYK tarafından yetkilendirilmiş sınav ve belgelendirme kuruluşlarınca yapılacaktır. Sınav ve belge ücretleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacak. Ayrıca yeterlilik belgesi sahibi olan kişileri çalıştıran işverenlerin 54 ay işveren sigorta primleri de İŞKUR tarafından karşılanacak.

Bu Protokol konusu mesleki eğitimler ile sınav ve belgelendirme işlemlerinin İŞKUR'a toplam maliyeti 248.135.000 TL'dir.

Bu protokol sayesinde 81 ilde düzenlenecek eğitimler ile; mesleki yeterlilik belgesi zorunluluğu getirilen yapı sektöründe çalışan meslek erbaplarının mesleki niteliklerinin geliştirilmesi sağlanacak.

TURİZM SEKTÖRÜNE YÖNELİK İSTİHDAM DESTEK PAKETİ AÇIKLANDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu ile Kültür ve Turizm Eski Bakanımız Mahir Ünal arasında imzalanan Protokoller ile Turizm sektörüne yönelik istihdamı koruyucu ve artırıcı çeşitli programlar uygulanmaya başlanması ve özellikle yabancı çalışma izinleri ile ilgili kolaylıklar sağlanması amaçlanıyor.

İmzalanan protokoller kapsamında 5 temel destek mekanizması geliştirilmiştir.

Sektörel İstihdam Destekleme Eğitim Programı (SİDEP)

Program ile, tatil ve diğer kısa süreli otel vb. konaklama faaliyetlerini yürüten işyerlerinde 2015 yılında çalışmış olan ve aynı yıl en az 3 ay iş akdi askıda olan kişilerden, aynı işyerinde 31.05.2016 tarihine kadar işe başlayarak 9 ay çalıştırılan (fiili çalışma ve denkleştirme dahil) kişilerin takip eden 3 ay süresince asgari ücreti ve sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanacaktır.

Turizme Yönelik Toplum Yararına Programlar

Ülkemize gelen turistlere havalimanları, müze ve ören yerlerinde istihdam edilecek kişiler aracılığı ile yönlendirme yapılacaktır.

Program ile turistlerin ülkemizle ilgili olumlu duygular edinmeleri ve turizm sektörüne nitelikli işgücü kazandırılması amaçlanan Program kapsamında istihdam edilecek 1.200 kişiye aynı zamanda kendilerini geliştirecekleri eğitimlerde verilecektir. Program için yaklaşık 14,5 milyon TL kaynak ayrılmıştır.

Turizm Sektöründe Yabancı Çalışma İzinlerinde Kolaylık

Turizm sektöründe yabancılara çalışma izni verilmesi süreçleri ve ölçütleri gözden geçirilerek 2016 yılının sonuna kadar uygulanmak üzere çeşitli kolaylıklar sağlanmaya başlanmıştır.

Denkleştirme

Turizm sektöründe istihdamda mevsimselliğin önlenmesi, tecrübeli ve nitelikli personelin sürekli istihdam edilmesi suretiyle hizmet kalitesinin korunması amacıyla; denkleştirme süresi dört aya çıkarılarak, bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılması imkanı getirilmesi sayesinde yoğun çalışılan yaz ayları ile çalışılmayan kış ayları arasında denkleştirme yapılabilecektir. Düzenleme TBMM'de yer alan kanun tasarısının yasalaşması ile yürürlüğe girecektir.

Nitelikli İşgücü Yetiştirme

İşsizlikle mücadele kapsamında uygulanan Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları ile turizm işletmelerinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün işverenlerle birlikte yetiştirilmesi desteklenmektedir.

Bakanımız SOYLU
4 BİN KİŞİNİN İSTİHDAMI İÇİN İMZA ATTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu, Sakarya'da 4 bin kişiye istihdam sağlayacak işbirliği sözleşmesi imza törenine katıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu, Sakarya Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü ile Toyota Otomotiv Türkiye, Toyota Boshoku A.Ş. ve Yazaki Otomotiv Kablo Sanayi A.Ş. arasında 3 bin kişilik UMEM Beceri'10 Projesi kursu ve bin kişilik işbaşı eğitim programı sözleşmesinin imza törenine katıldı.

İŞKUR Genel Müdür Vekili Mehmet Ali Özkan, Toyota Otomotiv Sanayi Genel Müdürü Hiroshi Kato, Toyota Boshoku Türkiye Başkanı Halim Turhan ve Yazaki Genel Müdürü Alper Yıldızdaş'ın da katıldığı imza töreni, Serdivan Belediyesi Kültür ve Kongre Merkezi'nde gerçekleşti. İmzalanan sözleşme kapsamında otomotiv sektörünün ihtiyaç duyduğu işgücünü temin etmek için 3 bin kişi, meslek liseleri ile mesleki eğitim merkezlerinde yetiştirildikten sonra firmalar bünyesinde beş ay sürecek işbaşı eğitime katılacak, bin kişi ise doğrudan sözleşme imzalanan işyerlerinde mesleki tecrübe kazanacakları işbaşı eğitim programına katılacak.

Sözleşme töreninde konuşma yapan Bakanımız Soylu, "4 bin rakamı bizim için önemli bir rakamdır. Memleketimiz için, insanlarımız için bir rakamı da önemlidir. Bir iş kapısı, bir sofranın aile ile bütünleşmesi bizim için önemlidir. Geleneğimiz, göreneğimiz için önemlidir" dedi.

2002 yılından bugüne Türkiye'ye gelen yatırımın 150 milyar dolar olduğunu ifade eden Bakanımız Soylu, "Türkiye Cumhuriyeti kurulduğundan 2002 yılına kadar olan yatırım miktarı sadece 15 milyar dolardır. 2002 yılından bugüne kadar Türkiye'ye gelen toplam yatırım miktarı 150 milyar dolara ulaşmıştır. Bu bizim attığımız adımların ne kadar isabetli olduğu, Türkiye'nin hangi noktaya gittiği ve Türkiye'nin nasıl bir süreç içinde olduğunun en temel hikayelerinden bir tanesidir" şeklinde konuştu.

2007 yılı ile 2015 yılları arasında özellikle OECD ülkelerinde 11 milyonun üzerinde istihdam kaybı yaşandığının altını çizen Bakanımız Soylu, "2007 ile 2015 arasında benim ülkem 6.6 milyon insana iş bulmuştur. Bu bizim ortaya koymuş olduğumuz politikaların ne kadar doğru olduğunun en bariz delillerinden biridir" ifadelerini kullandı.

Bakanımız Soylu, "Türkiye özellikle kayıt dışının kayıt içine alınmasında büyük bir başarı hikayesine imza atmıştır; Kayıtdışılık oranı yüzde 52'lerden yüzde 33.6'lara getirmiştir. 2023 yılında istihdam oranımızı yüzde 55'e çıkarma hedefimiz var. Bizim kadın istihdamını yüzde 41'e çıkarma hedefimiz var. Bizim işsizliği yüzde 5'e düşürme hedefimiz var" diye konuştu.

Bakanımız Soylu program sonunda fabrika yöneticileri ile birlikte işbirliği sözleşmesine imza attı.

İŞKUR İl Müdürleri Toplantısı Kahramanmaraş'ta Düzenlendi

"Türkiye İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı" Kahramanmaraş Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün ev sahipliğinde 27-29 Mayıs 2016 tarihleri arasında gerçekleştirildi

2016 yılında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerince gerçekleştirilen çalışmaların değerlendirildiği toplantıya; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcımız Orhan Yegin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcımız Mazhar Yıldırımhan, İŞKUR Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan, İŞKUR Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya, İŞKUR Genel Müdür Yardımcımız Adnan Yıldırım, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanı Bilge Aydın, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı Adana Grup Başkanı Veysel Gül'ün yanı sıra daire başkanları ile il müdürleri katıldı.

Programın ilk gününde İl Müdürlerine hitaben yaptığı konuşmada milletinden almış olduğu bu ülkeyi sevk ve idare etme yetkisine; tüm vatandaşlara hizmet etmeyi onların hayır duasını almayı ve Rabbimizin rızasını kazanmayı temel gaye edinmiş bir yönetim anlayışının iradesinin zuhuru ile ulaşıldığını ifade eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcımız Orhan Yegin sözlerinin devamında; "Yarın nerede ve ne halde olacağımızı bilemeyiz ama bugün olduğumuz yeri biliyoruz ve elimizde bize bahşedilen imkanları bizi hayır duayla andıracak hassasiyetle, fedakarlıkla bu ülkeyi yönetmek zorundayız. Hepimizin

birbirimizden karşılıklı beklentileri var; milletimizin bizlerden, bizim sizlerden, sizlerin bizlerden beklentileri var. Milletimiz hepimizden özel bir gayret bekliyor. Her birimizin sorumlu olduğu yerde teröre, vesayetçi yapılara, fitnecilere, paralel gruplara tavırlı olmamızı bekliyor. Sürekli şeffaf, doğru ve yerinde bir iletişim kanalıyla kendi sorunlarına yaklaşmamızı ve çözüm üretmemizi bekliyor.“ dedi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcımız Mazhar Yıldırımhan ise yapılan çalışmanın Bakanlığımız açısından büyük bir öneme haiz olduğunu ve ortaya konulacak çalışmaların yeni ufuklar açacağını belirterek Bakanımızın yeni anlayışına, yürüyüşüne ve çalışma temposuna tüm il müdürlerinin uyum sağlaması gerektiğine vurgu yaptığı konuşmasında; “Bakanlığımızın arazideki temsilcileri, aynalarısınız. Toplum size bakarak Bakanlığımızın işleri hakkında fikir sahibi oluyor. Bu nedenle ildeki temsiliyetinizi üst düzeyde tutmanız gerekir. Her birinize bakan vatandaşımız sizlerde Bakanımızın aşk ve şevkini mutlak surette görmelidir.” diye konuştu.

Yaptığı açılış konuşmasında 65. Hükümet Programında Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine önemli görevler düştüğüne vurgu yapan İŞKUR Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan; “Merkezde belirlenen politikalar alanda bir karşılık bulamıyorsa bir ehemmiyeti yoktur. Onun için öncelikli hedefimiz sizleri dinleyerek bunları tespit etmek ve yapılan tespitler kapsamında eksiklikleri gidermektir.” şeklinde konuştu.

Açılış konuşmalarının ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanı Bilge Aydın il ziyaretlerine ilişkin oluşturulan İzleme Değerlendirme Sistemi-İZDES hakkında bilgilendirme yaptı, sisteme ilişkin il müdürlüklerinden gelen soruları cevapladı.

Yapılan sunumun ardından Bakan Yardımcımız ve Müsteşar Yardımcımızın tüm il müdürlüklerinden ilde yürüttükleri çalışmalara ilişkin detaylı bilgiler alarak istişare ve değerlendirmelerde bulundu.

Programın diğer günlerinde ise; daire başkanlıkları ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ilgili birimleri tarafından yapılan bilgilendirme ve soru-cevap bölümünün ardından toplantı sona erdi.

MANİSA
İŞKUR HİZMET BİNASI AÇILDI

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü hizmet binasının resmi açılışı, Eski Başbakanımız Prof. Dr. Ahmet Davutoğlu ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu'nun katılımıyla gerçekleştirilen toplu açılış töreninde yapıldı.

4 bin 600 metrekare kullanım alanına sahip Hizmet Binasında engelli vatandaşlar için engelli rampası, engelli asansörü vs. gibi imkanlar sağlanarak hizmet almaları kolaylaştırılmıştır.

Ayrıca binada işveren ve iş arayanların rahatça görüşme yapmalarına imkan sağlayan Bağımsız Görüşme Odaları da yer almaktadır. Bundan böyle İl Müdürlüğü personeli, vatandaşlara nezih ortamda hizmet verecektir.

SURİYELİ MÜLTECİLER İÇİN "Özel Sektör ile İstişare Toplantısı" Yapıldı

Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği Türkiye Temsilciliği'nin İstanbul'da düzenlediği ve yaklaşık 70 özel sektör temsilcisinin yanı sıra çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarından katılımcıların hazır bulunduğu "Özel Sektör ile İstişare Toplantisi"na Kurumumuzu temsilen Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya ve Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanımız Aşkın Tören katıldı.

Yerlerinden olmuş Suriyelilerin yaşam şartlarının iyileştirilmesi ve evsahibi toplumlara entegre olabilmeleri için özel sektörden beklenen işbirliği yaklaşımı temasıyla açılış konuşmasını gerçekleştiren Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya konuşmasında; Orta Doğu, Kuzey Afrika ve Avrupa'ya yayılmış olan 5,8 milyon yerinden olmuş Suriyelinin 2,8 milyonuna tek başına Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin ev sahipliği yaptığının ve bu sürecin planlı olarak yönetilmesi için de Eğitim, Sağlık, İnsani Yardım, Sosyal Destek ve Uyum, Belediye Altyapıları ile Ekonomi ve İşgücü başlıkları altında altı adet Eylem Planı hazırlandığının altını çizdi.

Suriyeli işgücünün profillenmesi, Suriyeli işgücüne dil ve girişimcilik eğitimi ve hizmet sağlayan kurumlarda kapasite geliştirme gibi eylemler içeren Ekonomi ve İşgücü Eylem Planı'nı katılımcılara sunan Uzunkaya; hem işgücü arzı, hem işgücü talebi, hem de sürecin tamamının yönetimine dair sistemin geliştirilmesi açılarından tedbirler içeren Eylem Planı'nın dış finansman sağlandığında ve özel sektör desteğini aldığında başarılı bir uygulama aşamasına erişeceğini vurguladı.

Toplantının soru-cevap bölümünde ise, Uzunkaya ve Tören, sektör temsilcilerinin konuyla ilgili sorularını cevaplandırdı.

EUROGUIDANCE PORTAL TANITIM TOPLANTISI YAPILDI

Türkiye İş Kurumu Avrupa Rehberlik Merkezi (Euroguidance) Türkiye Birimi tarafından kamu kurum/kuruluşları, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin katılımıyla Ankara'da "Avrupa Çapında Öğrenme Fırsatları ve Yeterlilikler Portalı Tanıtım Toplantısı" gerçekleştirildi.

2015 Mart ayında çalışmalarına başlanılan ve 2 yıl sürecek olan Avrupa Çapında Öğrenme Fırsatları ve Yeterlilikler Projesi kapsamında hazırlanan portalin tanıtımı için gerçekleştirilen toplantının açılış konuşmasında Kurumumuz Genel Müdür Yardımcısı Adnan Yıldırım; ülkemizdeki eğitim ve öğrenim fırsatları hakkında bir ulusal veri tabanı oluşturulmasının ve bu verilerin Avrupa Komisyonu'nun hazırlamış olduğu Avrupa Çapında Öğrenme Fırsatları ve Yeterlilikler internet portalına (http://ec.europa.eu/ploteus) aktarılmasının planlanmakta olduğunu belirtti. Yıldırım konuşmalarının devamında, yapılacak çalışmalarla ihtiyaç duyulan bu bilgilerin tek bir çatı altında birleştirilerek Avrupa'da dolaşım özgürlüğünü etkin hale getirmenin ve "öğrenme imkânları" konusunda Avrupa çapında bir bilgi bankası oluşturarak eğitim hareketliliğini kolaylaştırmanın hedeflendiğini ifade etti.

Açılış konuşmasının ardından Kurumumuz İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanı Sinan Temur sunumunda; Avrupa Çapında Öğrenme Fırsatları ve Yeterlilikler internet portalı ile öğrencilere, iş arayanlara, çalışanlara, ailelere, rehber ve danışmanlara ve eğitimcilere Avrupa'daki eğitim ve öğretim fırsatları konularında bilgi edinmek için yardım etmenin amaçlandığını ve bu portal üzerinden Avrupa eğitim ve öğretim alanındaki; öğrenme imkanları, yeterlilikler, rehberlik hizmetleri, değişim ve burslar, bir Avrupa ülkesine gitme gibi birçok bilgiye ulaşılabileceğini dile getirdi.

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARI İle Değerlendirme Toplantısı

İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık etme görevi ülkemizin tek kamu istihdam kurumu olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülmekte iken, 25 Haziran 2003 tarihinde kabul edilen 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ile iş ve işçi bulmaya aracılık faaliyetlerinin gerçek ve tüzel kişiler tarafından kurulan özel istihdam bürolarınca da yapılmasına izin verilmiş ve ilk özel istihdam bürosu 2004 yılı Haziran ayında faaliyetine başlamış olup bugün itibarıyla 441 özel istihdam bürosu faaliyetini sürdürmektedir.

İŞKUR ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla, Özel İstihdam Bürolarının katılımı ile İŞKUR Genel Müdürlüğü Konferans Salonu'nda bir Değerlendirme Toplantısı gerçekleştirildi. Toplantı kapsamında, İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanı Abdullah Taşaltın tarafından gerçekleştirilen sunumda Türkiye İş Kurumundan izinli olarak faaliyet gösteren 441 özel istihdam bürosunun faaliyetlerine ilişkin genel bir değerlendirme yapılarak, günümüze kadar özel istihdam bürosu mevzuatında yapılan değişiklikler gerekçeleriyle açıklandı. Ayrıca, İŞKUR olarak özel istihdam büroları ile işbirliği kapsamında yürütülebilecek çalışmalar ve önümüzdeki dönemde gerçekleştirilmesi muhtemel olan özel istihdam bürolarına mesleki olarak geçici iş ilişkisi düzenleme yetkisinin verilmesi konusundaki örnek ülke uygulamaları ve ülkemizdeki mevzuat düzenlemelerine değinildi.

Daha sonra, özel istihdam bürolarının işgücü piyasalarında yaşamış olduğu zorluklar ile etkin bir işbirliğinin gerçekleştirilmesini teminen görüş ve önerileri alındı. Soru-cevap yöntemiyle mevzuat ve mevzuatın uygulanmasına ilişkin tereddütler giderilerek, önümüzdeki döneme yönelik fikir alışverişinde bulunuldu.

WAPES Başkanı ve Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan Başkanlığındaki İŞKUR heyeti, WAPES-ANAPEC ortaklığıyla gerçekleştirilen "Yatırımcıların ve İşverenlerin İhtiyaçlarını Karşılamaya Yönelik Destekler" konulu çalıştaya katıldı.

WAPES-ANAPEC ORTAKLIĞIYLA *"Yatırımcıların ve İşverenlerin İhtiyaçlarını Karşılamaya Yönelik Destekler"* Çalıştayı Düzenlendi

"Yatırımcıların ve İşverenlerin İhtiyaçlarını Karşılamaya Yönelik Destekler" temalı etkinlik, WAPES Ortadoğu ve Arap Ülkeleri Bölgesi adına Fas İstihdam Kurumu (ANAPEC) ev sahipliğinde Fas'ın Rabat kentinde düzenlendi.

Fas İstihdam ve Sosyal İşler Bakanı, Fas Milli Eğitim ve Mesleki Eğitim Bakanı, Rabat Valisi, Rabat Belediye Başkanı ve Fas Kamu İstihdam Kurumu Genel Müdürü'nün (WAPES Başkan Yardımcısı-Orta Doğu ve Arap Ülkeleri Bölgesi) yer aldığı ilk oturumda WAPES başkanı sıfatıyla Kurumumuz Genel Müdür Vekili Mehmet Ali Özkan açılış konuşması yaptı. Konuşmada WAPES'in faaliyetleri, vizyonu ve stratejisinden bahsedilmiş olup akabinde çalıştayın konusuna dair hususlara değinildi.

Çalıştayın devamında "Yatırımcıların ve İşverenlerin İhtiyaçlarının Karşılanması", "İstihdam Teşvikleri", "Yatırımcılara ve İşverenlere Sunulan Çevrimiçi Hizmetler" başlıklı sunumlar yapılarak; İstihdam Teşvikleri başlığında Kurumumuz adına sunum gerçekleştirildi.

Hukuk Müşavirliği İDARİ PARA CEZASI EĞİTİMİ VERDİ

Türkiye İş Kurumu Hukuk Müşavirliği tarafından 02-04 Mart 2016 tarihleri arasında Antalya'da "İdari Para Cezası Uygulamaları ve Tebligat Hukuku" konulu eğitim düzenlenmiştir. İl müdürlükleri ve hizmet merkezlerinin ATUS, Çalışma İlişkileri ve Hukuk Servislerinde görevli personel ve kadrolu avukatlardan oluşan yaklaşık 300 kişiye eğitim verilmiştir.

Eğitimin genel amacı; İl Müdürlükleri tarafından düzenlenen idari para cezalarının Kabahatler Kanununa uygun düzenlenmesi ve Tebligat Kanununda belirlenen usule uygun şekilde tebliğ edilmesi ve bu şekilde usul yönünden Kurum aleyhine verilebilecek mahkeme kararlarının önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Türkiye İş Kurumu 1. Hukuk Müşaviri Av. Mehmet KURT tarafından yapılan açılış konuşması ile başlayan eğitim, genel kanun mahiyetindeki Kabahatler Kanunu uygulamalarının, çalışma ve iş kurumu il müdürlükleri tarafından düzenlenen idari para cezalarının, Tebligat Kanunu ve 6331 Sayılı Kanun' da yapılan değişikliklere ilişkin uygulamaları ile ATUS programının işleyişinin anlatılması ve katılımcıların yaşadıkları sorunlarla ilgili hukuki tereddütlerini gidermeye yönelik katılımları ile üç günlük program çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.

2016 Yılı WAPES İcra Komitesi Toplandı

WAPES Başkanı ve Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan Başkanlığındaki İŞKUR heyeti Fas'ın Rabat şehrinde WAPES'in İcra Komitesi Toplantısına katıldı.

İcra komitesi toplantısında; 2015 yılı Kasım ayında yapılan WAPES Yönetim Kurulunun ardından alınan mesafe gözden geçirilerek ve yine Yönetim Kurulunca kendisine tevdi edilen hususlarda kararlar alındı. Söz konusu toplantıda beş idari bölgenin (Amerika, Avrupa, Asya-Pasifik, Afrika ve Ortadoğu-Arap Ülkeleri) faaliyet raporları incelenip, 2015 bütçe gerçekleşmesi ile 2016 ve 2017 bütçe teklifleri onaylandı. 2016 faaliyet takvimine son halinin verildiği, iletişim faaliyetlerine dair bilgilendirmelerin yapıldığı toplantıda WAPES tüzük değişikliklerinin Genel Kurula sunulması ve hayata geçirilmesi planlanan diğer aktiviteler masaya yatırılarak tartışıldı.

Toplantıda görüşülen bir diğer önemli başlık ise İŞKUR yönetimindeki WAPES'in önümüzdeki üç yılına yönelik yol haritası olan, stratejik planına son halinin verilmesi oldu. İlgili gündem maddesi altında Stratejik Plan taslağında Yönetim Kurulunca talep edilen değişiklikler işlenerek 2015-2018 WAPES Stratejik Planı son halini aldı.

İcra Komitesince onaylanan etkinlik takvimine göre; bir sonraki WAPES Yönetim Kurulu Toplantısı 2016 yılı Kasım ayında Japonya'da gerçekleştirilecek.

İŞKUR HEYETİ, 12. OECD-LEED YILLIK FORUMUNA KATILDI

"Yaratıcılık, İşler ve Yerel Kalkınma" temalı OECD - LEED toplantısı İtalya'nın Venedik kentinde 18-19 Nisan 2016 tarihlerinde gerçekleştirildi.

İŞKUR; Yerel Ekonomi ve İstihdamın Geliştirilmesi İçin Ortak Eylem Programına (Local Economic and Employment Development Programme-LEED) 2002 yılından bu yana aktif olarak katılım sağlıyor.

Programda İŞKUR ve WAPES Başkanlığını temsilen Genel Müdür Yardımcımız Cafer Uzunkaya bir açılış konuşması yaptı. Kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasalarındaki etkin rolüne vurgu yapan Uzunkaya; WAPES'in faaliyetlerine kısaca değindi. WAPES' in mevcut stratejisinin merkezinde "göç" olgusunun yer aldığını ifade eden Uzunkaya; Türkiye'ye sığınan Suriyeli göçmenler konusunda katılımcılara bilgi verdi. Uzunkaya; WAPES' in uluslararası rolü çerçevesinde bölgesel ve çeşitlendirilmiş faaliyetleri desteklemek konusunda teknik işbirliği projeleri, ortak etkinlikler ve ikili işbirliği anlaşmaları gibi yeni ve yenilikçi yollar konusuna değindi

Programın ikinci gününde gerçekleştirilen "Daha İyi İşler İçin İyi Beceriler" temalı panelde işgücü piyasasının taleplerine cevap verecek yerel eğitim ve öğretim sistemlerinin dizayn edilmesine yönelik hususlar ele alındı. Eğitim ve öğretim sistemlerinin işveren ihtiyaçlarını karşılamasının yanında işverenlerin de mevcut çalışanlarının yeteneklerinin geliştirilmesi ve yaptıkları işin kalitesinin artırılması gerekliliği ifade edildi. Bu kapsamda katılımcılar tarafından mevcut sistemler üzerine tecrübeler paylaşıldı.

"ÇALIŞMA HAYATININ SORUNLARI" ELE ALINDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) tarafından çalışma hayatına ilişkin sorunlar ve çözüm önerilerini görüşmek üzere Ankara'da 'Çalışma Hayatı Sorunları' konulu bir konferans düzenlendi.

Çalışma hayatının aktörlerinin katılımıyla gerçekleştirilen ve Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan'ın da konuşmacı olarak katıldığı konferansta ekonomik ve teknolojik gelişmelere duyarlı çalışma hayatı, işveren ve işçi açısından tüm yönleriyle görüşüldü.

Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan konuşmasında, İŞKUR'un görev alanına giren Yurtdışı İstihdam Hizmetleri, Çalışanların Mesleki Eğitimi, İşveren Teşviklerine dair mevzuat ve İŞKUR tarafından verilen hizmetler hakkında katılımcıları bilgilendirdi. İşbaşı Eğitim Programları hakkında detaylı bilgi veren Özkan, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) tarafından ilan edilen 40 meslekte yetkilendirilmiş kuruluşlarca yapılan sınavlarda başarılı olanların sınav ve belge ücretlerinin, brüt asgari ücretin yarısını geçmemek şartı ile işsizlik sigortası fonundan karşılanacağını söyledi.

MYK tarafından belirlenen 40 meslekte 2016 yılından sonra belge sahibi olmayan işçilerin çalıştırılmayacağını, aksi halde işverenlerimizin ceza yaptırımıyla karşılaşabileceğini ve bu nedenle işverenlerimizin gerekli eksiklikleri gidermesi gerektiğini belirten Özkan; ayrıca işverenlerimize Çalışanların Mesleki Eğitimi kapsamında tehlikeli ve çok tehlikeli işlerde çalıştırılan işçilere yönelik İŞKUR ile işbirliği yoluyla kurs düzenlenerek gerekli sertifikanın alınmasının mümkün olduğunu dile getirdi.

Genç İstihdamına Destek İçin İŞKUR 33 İlde 58 Yeni Hibe Projesi Başlattı

Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) kapsamında Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilen Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında hibe faydalanıcılarına yönelik uygulama eğitimi Ankara'da yapıldı.

İŞKUR'un ana faydalanıcısı olduğu Sektörel Yatırım Alanlarında Genç İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu kapsamında bütçeleri 200 bin ile 400 bin Avro arasında değişen ve 12 ay sürecek olan 58 yeni hibe projesi, gençlerin istihdam edilebilirliklerini ve girişimcilik becerilerini artırmak amacıyla 1 Mart 2016 tarihi itibarıyla 33 ilde hayata geçti. Projelerin uygulama aşamasına ilişkin olarak hibe faydalanıcılarını teknik ve tematik süreçlerle ilgili bilgilendirmek üzere tasarlanan eğitim programı düzenlendi.

İŞKUR Genel Müdür Vekilimiz Mehmet Ali Özkan, ÇSGB AB ve Mali Yardımlar Dairesi Eski Başkanı Ömer Ayçiçek, İŞKUR Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Tören ve hibe faydalanıcılarının katılımıyla gerçekleşen etkinliğin açılış bölümündeki konuşmalarında Özkan, İŞKUR olarak başta gençler olmak üzere özel politika gerektiren gruplara yönelik gerçekleştirilen çalışmalardan, aktif işgücü piyasası programları kapsamında İŞKUR tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarından ve İşbaşı Eğitim Programlarının bahsetti. Gençlere yönelik gerçekleştirilen çalışmalar hakkında verdiği bilgilerden sonra Özkan, dünyayı düzeltmenin insanı düzeltmekten geçtiğini, gençlerinse ülkemizin geleceği açısından her anlamda oldukça önemli olduğunu belirterek, proje kapsamında yerelde uygulanacak olan hibe projelerinin bu süreçte önemli bir rol üstlendiğini ve projelerin başarıyla tamamlanması için İŞKUR'un proje sahiplerine her zaman destek olacağını ifade etti.

İstihdam Hizmetleri Değerlendirme Toplantısı

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, hizmet sunumunda etkinliğini artırmak, merkez-yerel işbirliğini güçlendirmek ve insan kaynakları kapasitesinin değişen mevzuat ve gelişmelere uyumunu temin etmek amacıyla çalışmalarını sürdürmektedir.

Bu kapsamda; İstihdam Hizmetleri Dairesi Başkanlığı faaliyetlerine yönelik olarak Genel Müdürlüğümüzden ve il müdürlüklerimizden her kademeden çeşitli unvanlarda gruplar halinde toplam 491 personelin katılımı ile 04-08 Nisan 2016 tarihlerinde Antalya'da Toplum Yararına Programlar, Özel İstihdam Büroları, Tarım Aracıları, Özel Sektör İşe Yerleştirme Hizmetleri, Kamu Sektörü İşe Yerleştirme Hizmetleri, İl İstihdam Mesleki Eğitim Kurulu konuları kapsamında toplantı/çalıştay çalışmaları gerçekleştirilmiştir.

Çalışma kapsamında İl Müdürlüklerinin ilgili konularda mevzuat ve bilgi işleme yönelik sorunları ve çözüm önerilerine ilişkin görüşleri talep edilmiştir.

Volkan ÖZ
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

İSTİKRARLI BÜYÜME

Türkiye ekonomisi 2015 yılının son çeyreğinde, bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla %5,7 büyümüştür. 2015 yılının son çeyreğindeki %5,7'lik büyüme oranı ile Türkiye ekonomisi, son 17 çeyreğin en güçlü büyüme performansını sergilemiştir. Bununla birlikte, mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış büyüme verileri incelendiğinde, son çeyrekteki büyüme performansının daha ılımlı bir görünüme sahip olduğu görülmektedir.

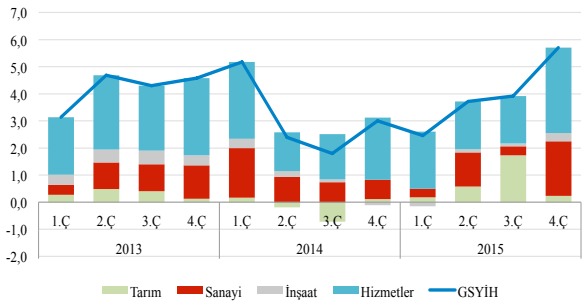
Zira, 2015 yılının son çeyreğinde takvim etkisinden arındırılmış büyüme oranı %4,1, mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış büyüme oranı ise %0,7'dir.

Türkiye ekonomisi 2015 yılının genelinde %4,0'lük büyüme ile beklentilerin üzerinde bir büyüme performansı sergilemiştir.[1] **Türkiye 2015 yılındaki %4,0'lük büyüme ile Hindistan, Çin ve Endonezya'dan sonra G20 ülkeleri içerisinde en hızlı büyüyen dördüncü ülke olmuştur.**

Türkiye 2015 yılında G20 ülkeleri içerisinde en hızlı büyüyen dördüncü ülke olmuştur.

Üretim yönünden 2015 yılının son çeyreğindeki büyüme incelendiğinde; bir önceki yılın son çeyreğine kıyasla; tarım sektörünün %2,8, inşaat sektörünün %5,4, hizmetler sektörünün %6,1 ve sanayi sektörünün %7,5 büyüdüğü görülmektedir.

Şekil:1 Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2015 yılının son çeyreğinde söz konusu olan %5,7'lik büyümeye sektörlerin katkıları incelendiğinde; en büyük katkının hizmetler sektöründen geldiği görülmektedir. Başka bir deyişle, 2015 yılının son çeyreğinde büyümenin sürükleyici sektörü hizmetler olmuştur.

Bir önceki yılın dördüncü çeyreğine kıyasla 2015 yılının dördüncü çeyreğinde, hizmetler sektöründe söz konusu olan %6,1'lik büyümenin, Türkiye ekonomisindeki büyümeye katkısı 3,2 puan olmuştur. Diğer taraftan, bir önceki yılın son çeyreğine kıyasla 2015 yılının son çeyreğindeki büyümeye, sanayi sektörünün katkısı 2,0 puan iken inşaat sektörünün katkısı 0,3, tarım sektörünün katkısı ise 0,2 puandır.

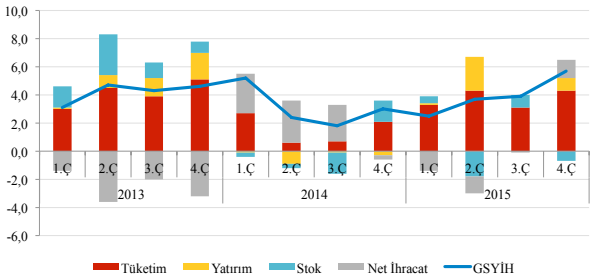
İnşaat sektöründe 2015 yılının birince çeyreğinde görülen olumsuz gelişmelerin etkilerinin kademeli şekilde azalmasına bağlı olarak inşaat sektörü Türkiye ekonomisinin dördüncü çeyrek büyümesine pozitif katkı sağlamıştır.

Yıllık bazda ana sektörlerin büyüme performansları incelendiğinde de benzer bir tablonun söz konusu olduğu görülmektedir. **2015 yılında tarım sektörü %7,6, hizmetler sektörü %4,8, sanayi sektörü %3,7, inşaat sektörü ise %1,7 büyümüştür. Bunun yanında, geçen yıla kıyasla 2015 yılındaki ekonomik büyümeye; hizmetler sektörünün katkısı 2,2 puan, sanayi sektörünün katkısı 1,0 puan, tarım sektörünün katkısı 0,7 puan ve inşaat sektörünün katkısı 0,1 puandır.** 2015 yılındaki büyümeye tarım sektöründen gelen güçlü katkının yanı sıra inşaat sektöründen gelen sınırlı katkı, dikkat çeken ayrıntılar olarak ön plana çıkmaktadır.

> 2015 yılının son çeyreğindeki %5,7'lik büyüme oranı ile Türkiye ekonomisi, son 17 çeyreğin en güçlü büyüme performansını sergilemiştir.

Harcamalar yönünden 2015 yılının son çeyreğindeki ekonomik büyümenin görünümüne bakıldığında; ilk üç çeyrek boyunca büyümeyi negatif etkileyen net ihracatın toparlandığı ve son çeyrekte büyümeye yatırım ve tüketim harcamaları ile birlikte pozitif katkı verdiği görülmektedir. Son çeyrekteki büyümeye en önemli katkı tüketim harcamalarından gelmiştir. Tüketim harcamalarının son çeyrekteki büyümeye katkısı 4,3 puandır. Bunun yanında, özel tüketim harcamalarının katkısı 3,2 puan, kamu tüketim harcamalarının katkısı 1,1 puan olmuştur.

Şekil: 2 Harcama Bileşenlerinin Çeyreklik Büyümeye Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Bunun yanında, yılın son çeyreğinde yatırım harcamaları sınırlı olmakla birlikte büyümeye 0,9 puanlık katkı sağlamıştır. 2014 yılının son çeyreğinden itibaren çeyreklik büyümeyi negatif yönde etkileyen net ihracat, 2015 yılının son çeyreğinde büyümeye 1,3 puanlık önemli bir katkı vermiştir. Zira, çevre ülkelerdeki jeopolitik gerilimlere, petrol ihraç eden ticaret partnerlerimizdeki zayıf talep yapısına ve iç siyasetteki belirsizliklere rağmen net ihracatın 2015'in son çeyreğindeki performansının önemli olduğu değerlendirilmektedir.

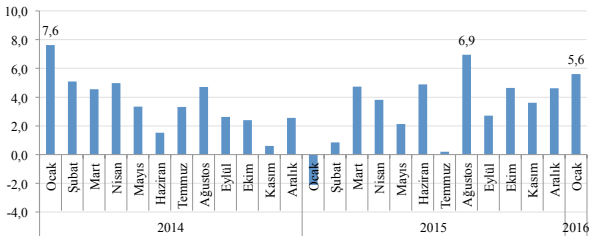
2015 yılı büyümesine harcama kalemlerinin katkısı incelendiğinde, son çeyrekteki duruma benzer şekilde, yıl genelindeki büyümeye en önemli katkının iç tüketimden geldiği görülmektedir. Tüketim harcamalarının 2015 yılı büyümesine katkısı 3,7 puan olmuştur. Bunun yanında özel tüketim harcamalarının büyümeye katkısı 3,0 puan olurken kamu tüketim harcamalarının büyümeye 0,7 puanlık sınırlı bir katkısı olmuştur. 2014 yılında büyümeyi negatif etkileyen yatırım harcamaları, son çeyrekteki toparlanmanın da etkisiyle 2015 yılında büyümeye 0,9 puanlık katkı sağlamıştır.

Her ne kadar net ihracat son çeyrekte toparlanmış olsa da yıl genelindeki olumsuz seyrin etkisiyle net ihracat 2015 yılı büyümesini 0,3 puan aşağı çekmiştir.

Sanayi Üretimindeki Artış Son Beş Ayın Zirvesinde

2015 yılında bir önceki yıla kıyasla %3,1 artış gösteren takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi, 2016 yılının Ocak ayında bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %5,6 artmıştır.

Şekil: 3 Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretim Endeksi, 2014 Ocak-2016 Ocak (2013=100,%)



Kaynak: Sanayi Üretim Endeksi, Ocak 2016, TÜİK.

2016 yılının Ocak ayında sanayi üretiminde görülen %5,6'lık artış, 2015 yılının Ağustos ayından bu yana sanayi üretiminde görülen en yüksek artış olmuştur. Bunun yanında, 2015 yılına daralma ile başlamış olan sanayi üretiminin, 2016 yılına %5,6'lık pozitif artış ile başlamış olması, 2016 yılında sanayi üretiminin bir önceki yıla kıyasla daha iyi bir performans sergileyeceği şeklinde değerlendirilmektedir.

Dış Ticaret Açığı Daralmaya Devam Ediyor

2016 yılı Şubat ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Türkiye'nin ihracatı %1,4 artış göstermiş ve 12,4 milyar ABD Doları olmuştur. Söz konusu dönem itibarıyla Türkiye'nin ithalatı ise bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %8,1 azalışla 15,5 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı Şubat ayı itibarıyla dış ticaret açığı 3,1 milyar ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %32,8 daralmıştır.

Tablo: 1 Dış Ticaret Verileri, Ocak 2016 (Milyon ABD $)

Değişken/ Dönem	Ocak-Şubat			Şubat		
	2015	2016	Değişim (%)	2015	2016	Değişim (%)
İhracat	24.534	21.966	-10,5	12.232	12.406	1,4
İthalat	33.587	29.029	-13,6	16.941	15.571	-8,1
Dış Ticaret Dengesi	-9.052	-7.063	-22,0	-4.709	-3.165	-32,8
Karşılama Oranı (%)	73,0	75,7	:	72,2	79,7	:

Kaynak: Dış Ticaret İstatistikleri, Eylül 2015, TÜİK.

2016 yılı Şubat ayı itibarıyla enerji ve emtia fiyatlarında devam eden azalmanın etkisiyle; enerji ürünlerinin ithalatı %42,6, demir ve çelik ithalatı ise %26,6 azalmıştır. Buna karşılık, söz konusu dönem itibarıyla motorlu kara taşıtları ihracatında görülen %17,4'lük artış ile hazır giyim ürünlerinin ihracatında görülen artış mevcut dönem itibarıyla ihracatı olumlu etkilemiştir. 2016 yılı Şubat ayında bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Avrupa Birliği'ne (AB) yapılan ihracatın %11 artmış olması önümüzdeki dönem açısından dikkat çeken olumlu bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.

2015 Yılında 688 Bin İlave İstihdam Yaratıldı

TÜİK tarafından açıklanan 2015 yılı Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi (SHİA) sonuçları çerçevesinde işgücü piyasasındaki gelişmelere bakıldığında öncelikle, istihdam bir önceki yıla kıyasla 688 bin kişi arttığı ve böylelikle Türkiye'de 2015 yılında bir önceki yıla göre 688 bin kişilik ilave istihdamın yaratıldığı görülmektedir.

2015 yılında istihdamda, bir önceki yıla göre %2,7'lik bir artış gerçekleşmiştir. Tarım dışı sektörlerdeki istihdamın durumu incelendiğinde; inşaat sektöründe 2 bin, sanayi sektöründe 16 bin ve hizmetler sektöründe 658 bin kişilik istihdam artışının yaşandığı ve tarım dışı istihdamın 2015 yılında 675 bin kişi artarak 21 milyon 137 bin kişiye ulaştığı görülmektedir.

Tablo: 2 2014 ve 2015 Yılında Temel İşgücü Göstergeleri

Değişken / Zaman	2014	2015	Dönemler Arası Fark	Dönemler Arası Değişim (%)
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (Bin Kişi)	56.986	57.854	868	1,5
İşgücü (Bin Kişi)	28.786	29.678	892	3,1
İstihdam	25.933	26.621	688	2,7
Tarım	5.470	5.483	13	0,2
Tarım Dışı	20.462	21.137	675	3,3
Sanayi	5.315	5.331	16	0,3
İnşaat	1.912	1.914	2	0,1
Hizmetler	13.234	13.892	658	5,0
İşsiz (Bin Kişi)	2.853	3.057	204	7,2
İşgücüne katılma oranı (%)	50,5	51,3	0,8	:
İstihdam Oranı	45,5	46,0	0,5	:
İşsizlik Oranı (%)	9,9	10,3	0,4	:
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,0	12,4	0,4	:
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	17,9	18,5	0,6	:

Kaynak: Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, TÜİK.

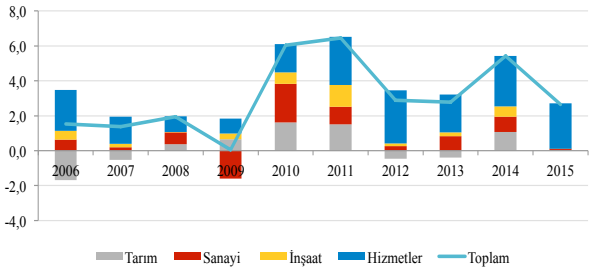
Avrupa Birliği İstatistik Ofisi'nin (EUROSTAT) 2015 yılı dördüncü çeyrek verileri incelendiğinde, Türkiye'nin AB üyesi ülkeler ile AB'ye aday ülkeler arasında bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2015 yılının son çeyreğinde istihdamını en çok artıran ülke olduğu görülmektedir.

İşgücündeki gelişmelere bakıldığında, 2015 yılında bir önceki yıla göre işgücüne katılma oranının %50,5'ten %51,3'e yükseldiği ve işgücünün 892 bin kişi artarak 29 milyon 678 bin kişiye yükseldiği görülmektedir. 2015 yılında, bir önceki yıla kıyasla, Türkiye'de çalışma çağındaki nüfus %1,5 artarken, işgücü %3,1 artış göstermiştir. Bu verilerden de rahatlıkla görülebileceği gibi Türkiye'de işgücü, çalışma çağındaki nüfusa göre daha hızlı artmaktadır. Diğer taraftan, istihdam ise söz konusu dönemde %2,7'lik artış gerçekleşmiştir. 2015 yılında istihdamda ortaya çıkan artışın, işgücündeki artışın gerisinde kalmasından dolayı bir önceki yıla kıyasla 2015 yılında işsizlik oranı 0,4 puan artarak %10,3 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı da benzer bir eğilim sergileyerek 2015 yılında bir önceki yıla göre 0,4 puan artarak yüzde 12,4 seviyesinde gerçekleşmiştir.

2015 Yılında İstihdam Artışında Sürükleyici Sektör Hizmetler Olmuştur

2015 yılında, bir önceki yıla kıyasla istihdam edilenlerin sayısında görülen artışa sektörlerin katkıları incelendiğinde; en büyük katkının hizmetler sektöründen geldiği görülmektedir. İlgili dönem itibarıyla istihdam edilenlerin sayısında görülen %2,7'lik artışa hizmetler sektörü 2,6 puan katkı verirken sanayi sektörü 0,1 puanlık katkı sağlamıştır. Veriler ışığında, 2015 yılında gerçekleşen istihdam artışında sürükleyici sektör hizmetler olmuştur.

Şekil: 4Yıllık İstihdam Artışına Sektörlerin Katkısı (2006-2015, %)



Kaynak: TÜİK verilerinden yararlanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2015 yılında inşaat ve sanayi sektöründe görülen sınırlı istihdam artışı, yıl genelinde istihdamda gerçekleşen artışı da sınırlamıştır. Bir önceki yıla kıyasla, 2015 yılında sanayi sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 16 bin kişi artarken, inşaat sektöründe istihdam edilen kişi sayısı 2 bin kişi artmıştır. 2015 yılında siyasi belirsizlikler nedeniyle ertelenen yatırımların, 2016 yılında gerçekleşeceği ve yatırımlardaki beklenen artışların özellikle sanayi ve inşaat sektörlerindeki istihdama yansıyacağı öngörülmektedir.

> Türkiye, AB üyesi ülkeler ile AB'ye aday ülkeler arasında bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2015 yılının son çeyreğinde istihdamını en çok artıran ülke olmuştur.

2016 Yılı Dünya Ekonomisi Açısından Zor Geçecek

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) tarafından 2016 yılı Şubat ayında yayımlanan "Geçici Ekonomik Görünüm" başlıklı değerlendirmede; 2016 yılına ait büyümenin 2015 yılı büyümesinden büyük olmayacağı ve son beş yıldaki en yavaş büyümenin söz konusu olacağı öngörülmüştür. Ticaret ve yatırımdaki zayıf görünüm, küresel talepteki durgunluk ve finansal piyasalardaki oynaklık nedeniyle başta küresel büyüme rakamı olmak üzere gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin büyüme rakamları aşağı yönlü güncellenmiştir.

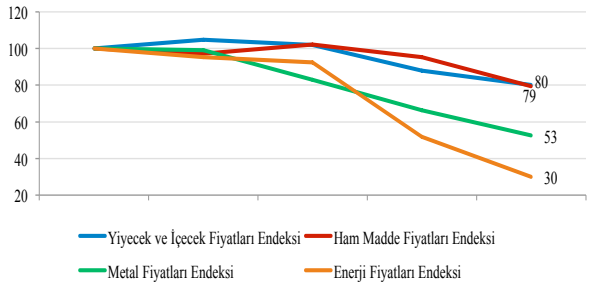
Şekil: 5 OECD Büyüme Oranı Tahminleri (%)

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

Kaynak: Geçici Ekonomik Görünüm Raporu, Şubat 2016, OECD.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki mevcut zayıflıklar ve küresel finansal piyasalardaki oynaklıklar nedeniyle dünya ekonomisinin 2016 yılındaki büyüme oranı 0,3 puan düşürülmüş ve %3 olarak tahmin edilmiştir. Küresel finansal piyasalardaki gelişmeler, büyüme oranlarının yeniden değerlenmesine yol açmanın yanında varlık fiyatlarında yüksek düşüşlere ve piyasalarda ciddi dalgalanmalara yol açma riski taşımaktadır. Bunun yanında, çoğu gelişmekte olan ülke yüksek yurtiçi borç ve döviz kurundaki sert hareketlere karşı özellikle hassas durumdadır. Ayrıca küresel talepteki durgunluk, enflasyon oranlarının düşük seviyelerde seyretmesine ve ücretler ile istihdamda yetersiz bir büyümeye neden olmaktadır.

Şekil: 6 Emtia Fiyatlarında Yaşanan Düşüşler (%, 2012/2=100)



Kaynak: IMF Emtia Endeksi verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

Emtia fiyatlarındaki gelişmeler incelendiğinde, 2016 Şubat ayı itibarıyla emtia fiyatlarının aşağı yönlü seyrine devam ettiği görülmektedir. Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından 2005 yılını baz alarak oluşturulan emtia fiyatları endeksi incelendiğinde, 2005 Ocak ile 2016 yılı Şubat ayları arasındaki dönemde 2016 yılı Şubat ayı itibarıyla emtia fiyatları endeksinin dip yaptığı görülmektedir. 2016 yılı Ocak ayında Çin'in emtia ithalatında görülen ciddi azalmaya bağlı olarak zayıf talep yapısı nedeniyle emtia fiyatlarında görülen gerilmenin devam edeceği öngörülmektedir. Özellikle enerji fiyatlarında 2012 Şubat ile 2016 yılı Şubat arasında keskin bir düşüş söz konusudur. 2012 yılı Şubat ayına kıyasla enerji fiyatları %70 gerilmiştir. Emtia fiyatlarındaki mevcut gelişmeler, emtia ihraç eden ülkeler ile emtia ithal eden ülkeleri farklı yönde etkilemektedir. Emtia fiyatlarındaki düşüş, emtia ithal eden ülkelerin tüketimlerindeki artışı desteklerken, emtia ihraç eden ülkelerin gelirlerini azaltmakta ve bu ülkelerde emtia üreten firmaların maliyet baskı ile karşı karşıya kalmalarına neden olmaktadır. Buna ek olarak düşük emtia fiyatları, emtia ithal eden ülkelerin büyümesini desteklerken, emtia ihraç eden ülkelerin büyümesini sınırlandırmaktadır.

> Ekonomik yaptırımların yanında düşen petrol fiyatlarının etkisiyle Rusya ekonomisinde 2016 yılında daralmanın dip yapacağı öngörülmektedir.

Avrupa Merkez Bankası tarafından uygulamaya konulan tedbirler ve politikalara rağmen 2016 yılında Avro Alanı'nda düşük büyümenin devam edeceği öngörülmektedir.

Yatırımlarda görülen durgunluk, yüksek işsizlik oranları ve enflasyonda görülen gerileme Avro Alanı'nda büyümenin sınırlı olacağına ilişkin öngörünün temelini oluşturmaktadır. Her ne kadar alınan tedbirler neticesinde Avrupa'daki iktisadi faaliyette bir toparlanma söz konusu olsa da Avro Alanı aradan geçen altı yıla rağmen hala Büyük Resesyon öncesindeki büyüme rakamlarına ulaşamamıştır. 2015 yılı sonu itibarıyla ABD'de %2,4 büyümüştür. Bunun yanında, 2015 yılı Aralık ayı sonu itibarıyla işsizlik oranı %5 seviyesine gerilerken tarım dışı sektörlerde 292 bin kişilik istihdam artışı sağlanmıştır. Buna karşılık, özel sektör yatırımlarındaki ve ihracattaki vasat görünüm, 2016 yılındaki büyümenin bir önceki yılın gerisinde kalabileceğine ilişkin uyarı vermektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde büyüme yavaş seyrini sürdürmektedir. Gelişmekte olan ülkelerden bazılarında sıkılaşan finansal koşullar ile birlikte sıkı para ve maliye politikalarının benimsenmesi durumunda talep aşağı yönlü baskılanmakta ve büyüme sınırlı kalmaktadır. Yükselen enflasyonla birlikte artan siyasi çalkantılar Brezilya'daki resesyonun beklenenden daha fazla derinleşebileceğini düşündürmektedir. Ekonomik yaptırımların yanında düşen petrol fiyatlarının etkisiyle Rusya ekonomisinde 2016 yılında daralmanın dip yapacağı öngörülmektedir. Ruble'deki değer kaybının üç yıldır devam etmesi ve %60'lara yaklaşması belirtilen öngörüyü desteklemekte ve Rus ekonomisinde toparlanmaya yönelik beklentileri daha da zayıflatmaktadır. Çin ekonomisinde 2015 yılının ikinci yarısında başlayan yeniden dengelenme süreci devam etmektedir. Bununla birlikte, Çin ekonomisindeki yavaşlamanın, ticaret ve finans kanalı ile başta bölge ekonomileri olmak üzere dünya ekonomisine bulaşma riski taşıması nedeniyle 2016 yılında küresel büyümenin önündeki en ciddi zorluklardan biri olacağı tahmin edilmektedir. Çin Merkez Bankası'nın politika faizini düşürmesi ve uygulamaya konulan mali ve parasal teşvikler büyüme beklentilerini olumlu yönde etkiliyor olsa da mevcut finansal ve ekonomik dengesizlikler belirsizliği artırmaktadır.

2016 yılının küresel ekonomi açısından zor geçeceği değerlendirilmektedir. Zira, halihazırda uygulanan makroekonomik politikalar sonucunda; düşük yatırım, düşük talep, düşük enflasyon, tatmin edici olmayan işgücü piyasası gelişmeleri ve zayıf verimlilik artışı ile nitelendirilebilecek zayıf bir büyüme ortamı ortaya çıkmıştır. Mevcut zayıf büyüme ortamında yaşam koşullarında ve gelir dağılımında arzu edilen iyileşmelerin ve ilerlemelerin 2016 yılında sağlanması mümkün gözükmemektedir.

> 2016 yılında yurtiçinde ortadan kalkan siyasi belirsizliklerin etkisiyle tüketici ve yatırımcı güvenin artmasına bağlı olarak tüketim ve yatırım harcamalarının artması beklenmektedir.

Bu çerçevede; talebin, yatırımların ve ücretlerin toparlanabilmesi için küresel iktisadi faaliyetin ivmelenmesi gerektiği düşünülmektedir.

2016 Yılında Türkiye Ekonomisine Yönelik Beklenti

2016 yılında yurtiçinde ortadan kalkan siyasi belirsizliklerin etkisiyle tüketici ve yatırımcı güvenin artması beklenmektedir. Tüketici ve yatırımcı güvenin gerçekleşecek artışla birlikte tüketim harcamaları ve yatırım harcamalarının artması da beklenmektedir. Ayrıca, asgari ücretteki artışın, satın alma gücünü artırmak suretiyle tüketimi destekleyeceği değerlendirilmektedir. Böylelikle, 2016 yılında tüketim harcamaları ile yatırım harcamalarının ekonomik büyümeye 2015 yılına kıyasla daha fazla katkı sağlayacağı öngörülmektedir. Her ne kadar jeopolitik gerilimlerin ve petrol fiyatlarındaki düşüşün etkisiyle petrol ihraç eden ticaret ortaklarımızın talebindeki azalma riski ihracatı tehdit ediyor olsa da AB ülkelerinin talep artışı ile birlikte 2015 yılının son çeyreğinde toparlanmaya başlayan ihracatın, 2016 yılında iyileşmeye devam edeceği tahmin edilmektedir. Bunun yanında, enerji ve gıda fiyatlarında devam eden oynaklıklar ile asgari ücrette yapılan düzenlemenin etkisiyle enflasyonun, 2016 yılında mevcut seyrini sürdüreceği öngörülmektedir.

Sonnot

1. 2015 yılı Kasım ayında IMF tarafından yayımlanan "Dünya Ekonomik Görünümü" raporunda, 2015 yılı sonunda Türkiye'nin %3 büyüyeceği öngörülmüştür.

Kaynakça

- TÜİK, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri, Mart 2016.
- TÜİK, Dış Ticaret İstatistikleri, Şubat 2016.
- TÜİK, Sanayi Üretim Endeksi, Şubat 2016.
- TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Dönemsel Sonuçları, Mart 2016.
- OECD, Interim Economic Outlook, February 2016.
- EUROSTAT, Çeyreklik İşgücü Piyasası İstatistikleri, Mart 2016.
- IMF, World Economic Outlook, October 2015.
- IMF, World Economic Outlook – Update, January 2016.
- IMF, Temel Emtia Fiyatları Endeksi, Mart 2016.

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

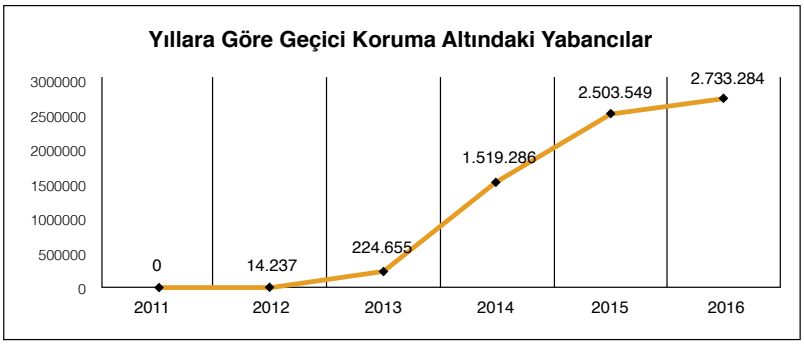
SURİYELİ Göçmenlerin İstihdamı

2011 yılından beri kendi ülkelerinde yaşanan iç savaş nedeniyle ülkemizce geçici koruma sağlanan Suriyeli göçmenlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır

Ülkemiz uzun yıllardan beri ülkesinde yaşanan karışıklardan dolayı göç etmek zorunda kalan göçmenlere ev sahipliği yapmaktadır. Son yıllarda ise milyonlarca Suriyeli göçmeni geçici koruma statüsü altına almış, barınma, eğitim, sağlık hizmetleri sağlanarak göçmenlerin onurlu bir şekilde yaşam sürdürebilmeleri için gerekli hukuki çalışmalar yapılmaktadır.

Ülkemizdeki Suriyeli Göçmenlerin Genel Görünümü

2011 yılından beri kendi ülkelerinde yaşanan iç savaş nedeniyle ülkemizce geçici koruma sağlanan Suriyeli göçmenlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır.04.03.2016 tarihi itibarıyla İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi tarafından açıklanan istatistikler de gösteriyor ki geçici koruma altındaki yabancılar yıl bazında ortalama 1 milyon 399 kişi olarak artmaktadır. Şu an ülkemizde 2 milyon 733 bin 284 geçici koruma altında yabancı bulunmaktadır.



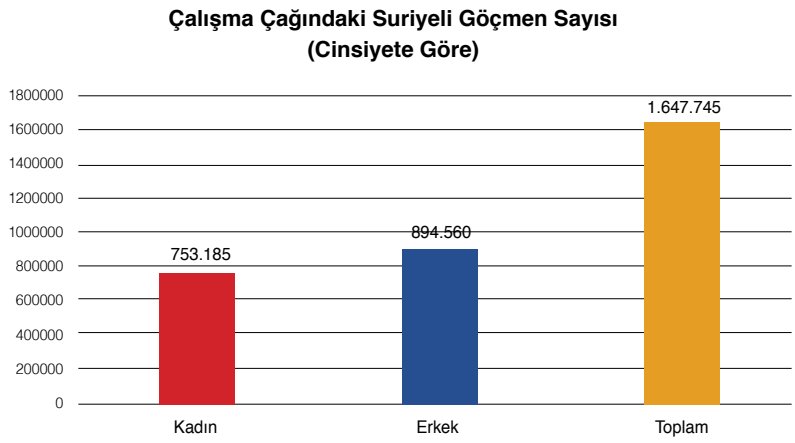
Kaynak: T.C İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi İstatistikleri, (çevrimiçi:http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik, 04.03.2016)

Geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışması ve çalıştırılması mümkün olmayacaktır.

Ülkemize bu denli yoğun şekilde göç yaşanması gerek ekonomik gerekse de sosyal bakımdan birtakım problemlerle karşılaşılmasına da neden olabilecektir. Bu anlamda önemli ölçüde entegrasyonun sağlanması, ülkemize gelen yabancıların yaşamsal her türlü kaynağa erişiminin sağlanması gerekmektedir.

Bu kaynaklardan öncelikli olanı istihdamın sağlanmasıdır. Kendi ülkesinden kopup gelen göçmenlerin, ülkemizde istihdam sahasına erişimlerinin sağlanması ülke kaynaklarının dağılımı üzerinde hafifletici bir etki olmasının yansıra, göçmenlerin kendilerini fiziki anlamda değil güvende hissetmelerine de neden olacaktır. Bu şekilde ülkenin karışılabileceği olumsuz koşullar önün engel oluşturulmuş olacaktır.

Ülkemizde geçici koruma altında bulunan 2 milyon 733 bin 284 Suriyeli göçmenlerin, yaş ve cinsiyet dağılımına bakıldığında çalışma çağındaki (15-65 yaş arası) Suriyeli göçmen sayısı 1 milyon 647 bin 745 kişidir. Diğer bir deyişle toplam Suriyeli göçmen sayısının %60,28 i çalışma çağındadır.



Kaynak: T.C İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi İstatistikleri, (çevrimiçi:http://www.goc.gov.tr/icerik6/gecici-koruma_363_378_4713_icerik, 04.03.2016)

Suriyeli Göçmelerin İstihdamı İçin Gerekli İş ve İşlemler

Ülkesinden ayrılmaya zorlanmış, ülkesindeki yaşanan savaş ve olağanüstü koşullar nedeniyle ülkesine geri dönemeyen yabancıların geçici korumaya alınmasına dair Geçici Koruma Yönetmeliği 22 Ekim 2014 tarihinde yayınlanmıştır.

Bu sayede Suriyeli göçmenlerin, geçici koruma altında alınma şartları, geçici koruma sağlandıktan sonra hangi hizmetlerin sunulacağı, korumanın ne kadar süreceği kesinleşmiştir.

Diğer yandan Geçici Koruma Yönetmeliği ile birlikte geçici koruma altında bulunan Suriyeli göçmenlerin iş piyasasına erişiminin sağlanması yönünde düzenleme yapılmıştır. İş piyasasına ne şekilde erişim sağlanacağı 15.01.2016 tarihli Resmi Gazetede Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ile açıklanmıştır.

Buna göre geçici koruma sağlanan yabancılar çalışma izni olmaksızın Türkiye'de çalışması ve çalıştırılması mümkün olmayacaktır. Çalışma izni almaksızın çalışan geçici koruma sağlanan yabancılar hakkında cezai işlem uygulanacaktır. Çalışma izni başvuruları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yapılabilecektir.

İşyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, Türk vatandaşı sayısının %10 ununu geçemez.

Geçici koruma sağlanan yabancı başvuru yapacak ise geçici koruma kayıt tarihinden 6 ay sonra çalışma izni almak için başvuru yapabileceklerdir. Ancak başvuru işveren tarafından yapılacak ise işveren tarafından e-Devlet sistemi üzerinden başvuru yapılabilecektir. Ayrıca geçici koruma sağlanan yabancıların bağımsız çalışma iznine başvuru yapabilme hakları da bulunmaktadır.

Çalışma izninin ülkemizde genel olarak her meslek için verilmesi mümkün değildir. Yalnızca Türk vatandaşları tarafından icrasına izin verilen iş ve mesleklere yapılan başvurular değerlendirmeye alınmayacaktır. Diğer yandan bazı meslekler için çalışma izni ön izin belgesinin alınması da gerekecektir.

Diğer bir ifadeyle sağlık meslek mensuplarının Sağlık Bakanlığından; eğitim meslek mensuplarının Milli Eğitim Bakanlığından veya Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından ön izin alınması gerekecek, aksi durumda çalışma izni başvuruları değerlendirilmeyecektir.

Buna karşılık geçici koruma sağlanan yabancılar için sektörel bazda çalışma izni muafiyeti de bulunmaktadır. Mevsimlik tarım ve hayvancılık işlerinde çalışacak geçici koruma sağlanan yabancılar, çalışma izni muafiyeti kapsamında olacaklardır. Çalışma izni muafiyeti başvuruları, geçici koruma sağlanan il valiliğince yapılacaktır.

Tüm bunlarla birlikte geçici koruma sağlanan yabancılara asgari ücretin altında ücret ödenmesi mümkün olmayacaktır.

Ülkenin Mevcut İstihdamının Korunması ve Kontrolü; İstihdam Kotası

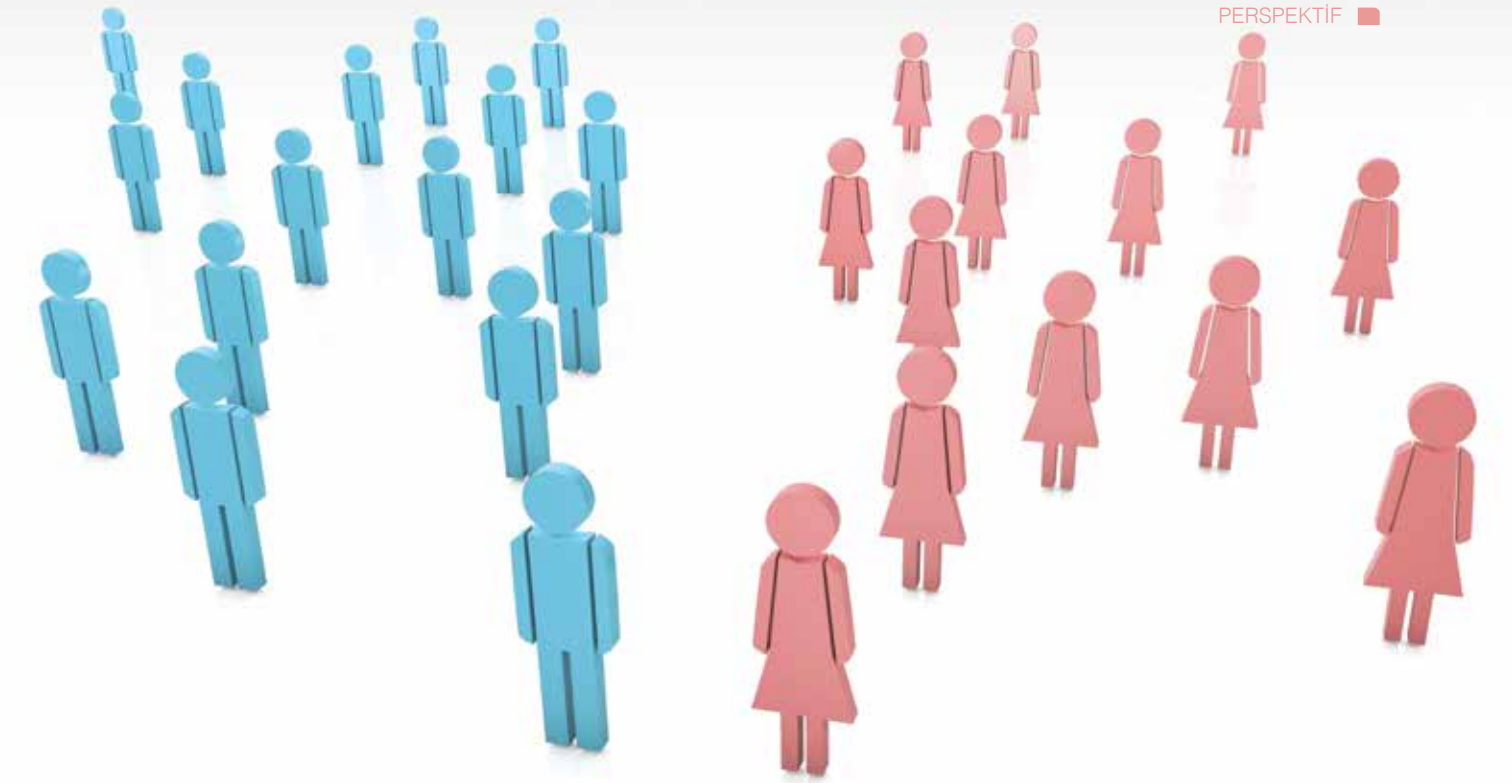
Yüksek oranda göç alan ülkelerin, göçmenlerle ilgili uyumlaştırma süreçlerinin sağlıklı bir şekilde yürütmesi esastır. Özellikle istihdam açısından göçmenlerin istihdamı sağlanırken, mevcut istihdam yapısının olumsuz etkilenmemesi gerekmektedir. Bu durum aynı zamanda ülkenin ekonomik ve sosyal istikrarının sağlaması için önem arz etmektedir.

Bu anlamda ülkemizin kontrollü uyumlaştırma uygulamalarından biri de Suriyeli göçmenlere çalışma izni verilirken istihdam kotası uygulanmasıdır.

Çalışma izin başvurularının değerlendirilmesinde, işyerinde çalışan Türk vatandaşı sayısı üzerinden sektör ve illere göre açık iş ve işe yerleştirmeler dikkate alınarak ÇSGB tarafından geçici koruma sağlanan yabancı istihdam kotası değişen oranlarda uygulanabilir. İstihdam kotası istisnası dışında, çalışma iznine başvurulan işyerinde çalışan geçici koruma sağlanan yabancı sayısı, Türk vatandaşı sayısının %10 ununu geçemez.

Toplam çalışan sayısı ondan az olan işyerlerinde, en fazla bir geçici koruma sağlanan yabancının çalışmasına izin verilmektedir.

Ancak işveren tarafından; işyerinin kayıtlı bulunduğu ÇSGB İl Müdürlüğünden, çalışma izni başvurusu tarihinden önceki 4 haftalık süre içerisinde yabancının çalıştırılacağı işi yapacak aynı nitelikte Türk vatandaşı bulunamadığının belgelendirildiği başvurularda istihdam kotası uygulanmayabilecektir.



Lütfiye HATİPOĞLU
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Gökçen ÖZKAN
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

TÜRKİYE'DE Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği dünyada özellikle son 15 yıldır gündemde olan ve hem iş hayatında hem de sosyal alanda farklı kurumların ve grupların desteklediği önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Cinsiyet ve fırsat eşitliği, ayrımcılık, toplumsal rollerin tartışılması gibi kavramların tarihçesi ise daha eskilere dayanmaktadır. Dünya geneline bakıldığında geçmişten bugüne pek çok alanda fırsatlara erişimde cinsiyetler arası eşitsizlik olduğu gözlemlenmektedir. Birleşmiş Milletler toplumsal cinsiyet eşitliğinin tanımını; kadın ve erkeklerin eşit hak, sorumluluk ve fırsatlara ulaşabilmesi olarak yaparken[1]; cinsiyet eşitliğini bir amaç, toplumsal cinsiyet eşitliğini ise strateji olarak[2] gördüklerini belirtmektedir.

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önlenmesi açısından önem taşımaktadır.

Literatürdeki farklı boyutları içine alan tanımlamaların buluştuğu ortak noktalar; herhangi bir bireyin cinsiyeti göz önünde bulundurularak bir ayrımcılığa uğramaması, bireylerin fırsatlardan eşit olarak faydalanmasının sağlanması ve toplumsal tüm alanlarda her iki cinsin de temsili ve katılımının eşit şekilde sağlanması olarak özetlenebilir.

Kadın erkek eşitliğinin sağlanması cinsiyete dayalı her türlü ayrımcılığın önlenmesi açısından önem taşımaktadır. Hâlihazırda kadınlar istihdama ve toplumsal hayata katılım, insana yaraşır bir işte çalışma ve karar mekanizmalarında yer alma süreçlerinde farklı biçimlere bürünen ayrımcılıkla karşılaşmakta, özellikle kadına yönelik aile içi şiddet kadının can güvenliğini tehdit eden bir insan hakkı ihlali olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadına yönelik aile içi şiddet diğer alanlarda yaşanan sorunları katmerleştirmekte, kadının kendi hayatı üzerine söz söylemesini ve hayatına yön vermesini engellemektedir.[3]

2000'li yılların başından itibaren Türkiye başta Anayasası olmak üzere tüm mevzuatında, kadın-erkek eşitliğini garanti altına almak ve hiçbir alanda kadına karşı ayrımcılık yapılmamasını sağlamak amacıyla düzenlemeler yapmıştır.

Türkiye'de kadın-erkek eşitliği ilkesi, Anayasanın 2001 yılında yapılan 41 inci maddesi, 2004 yılında yapılan 90. madde, 2004 ve 2010 yıllarında yapılan 10. maddedeki değişikliklerle güçlendirilmiştir. Anayasanın 10. maddesine 2004 yılında yapılan değişiklikle "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." hükmüne, 2010 yılında yapılan değişiklikle "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." hükmü eklenmiştir.[4]

Yine, 2000 yılından bu yana Devletin ve kadın kuruluşlarının çabalarıyla gündelik hayatta toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin yerleştirilmesinde önemli adımlar atılmış, Ülkemiz; Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin (CEDAW) çekincesiz olarak imzalanması öncelikli olmak üzere, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Hakları Sözleşmesi, ILO, OECD, AGİK gibi kuruluşların sözleşme, karar ve tavsiyeleri, Kahire Dünya Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Planı, 4. Dünya Kadın Konferansı Eylem Planı Pekin Deklarasyonu ve Avrupa Birliği'ne uyum sürecinde ulusal mevzuatına aktarması gereken kadın-erkek eşitliği ile ilgili AB direktifleri doğrultusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bu yasaları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir.[5]

Söz konusu sözleşmeler, eylem planları ve uluslararası kuruluşların yapmış olduğu çalışmalar neticesinde kadınların eğitim, istihdam ve siyasi platformlarda desteklenmesi amacıyla çeşitli hedefler ve stratejiler belirlenmiştir. Bu hedeflerle yola çıkan katılımcı ülkelerin hükümetleri toplumsal cinsiyet eşitsizliğini giderme ve kadınları bu alanlarda destekleyebilme adına çeşitli tedbirler uygulamakta ve farklı programlar yürütmektedir.

Bu kapsamda başta Anayasa olmak üzere Türk Ceza Kanununda, Türk Medeni Kanununda ve İş Kanununda pek çok düzenleme[6] gerçekleştirilmiş, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı hazırlanmış ve 2009 yılında TBMM'de Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurulmuştur.

Kadın haklarının ulusal mekanizmanın Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve devlet (hükümet) ayağının yanında eksik olan parlamento ayağının tamamlanması anlamını taşıyan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, kadın erkek fırsat eşitliğine ilişkin uygulamaların incelenmesi, denetlenmesi, ulusal ve uluslararası gelişmelerin izlenmesi görevlerinin yanı sıra, hem yasama yani kanun teklif ve tasarılarını inceleme yetkisine, hem de vatandaş dilekçe ve şikayetleri doğrultusunda ilgili kuruluşları uyarma yetkisine ve toplumsal sorunları inceleme, toplumu bilgilendirme, bilinçlendirme çalışmaları, ulusal ve uluslararası toplantı, panel, sempozyum yapma yetkisine de sahip kılınmıştır.

Komisyon bu çerçevede, BM Kadın ve UNDP ortaklığı ile "Türkiye'de Cinsiyet Eşitliği'ne Yönelik Elverişli Ortamın Teşvik Edilmesi Ortak Programı" kapsamında yürütücü kuruluş olduğu "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Ortamın Desteklenmesi Programı"nı uygulamaya geçirmiştir. Program sonucunda[7] toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmasının daha iyi işlemesi için strateji belgesi oluşturulmuş, kadın istihdamı, karar alma süreçlerine katılım, kadına karşı şiddet ve medya alanlarında Türkiye'de yaşanan zorlukları değerlendiren Politika Öneri Belgesi geliştirilmiş, çeşitli eğitimler ve toplantılar düzenlenerek bilgilendirme faaliyetleri yürütülmüş ve Komisyon'un kapasite geliştirmesine devam etmesi için önümüzdeki yıllarda kullanabileceği bir yol haritası hazırlanmıştır.

Bu bağlamda, kadınlara karşı ayrımcılığı önlemenin yolu, toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirmekten geçmektedir. Kamunun hem merkez hem de yerel düzeyde oluşturduğu politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı bir biçimde, kadınlara

etkisinin göz önünde bulundurularak yapılandırılması, kadınlara yönelik politikalara ve hizmetlere öncelik verilmesi cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından gereklidir. Bu kapsamda, üretilen politikaların ve sunulan hizmetlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetip gözetmediğini ölçmek, değerlendirmek ve izlemek açısından Komisyon özel bir önem taşımaktadır.

Türkiye'de yapılan düzenlemeler ile kadınların ekonomik ve sosyal yaşamlarına ilişkin iyileşmeler ümit verici olsa da henüz arzu edilen noktaya ulaşılamamıştır. Türkiye; Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği (Gender Inequality Index-GII) endeksinde 68. sırada (2012), Dünya Ekonomi Forumu 2013 Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu'nda (Global Gender Gap Report) ise 136 ülke içinde 120. sırada yer almıştır[8]. En son 8 Mart 2016 Dünya Kadınlar Gününde, ILO Türkiye'nin yayınlamış olduğu "Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği"[9] karnesinde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde 188 ülke arasında 71. sırada yer aldığı, ülkede kadınların işgücüne katılım oranlarının ise %32 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Ekonomik, sosyal ve hukuki alanlarda gerçekleşen kayda değer gelişmelere rağmen, Türkiye'nin halen kadın potansiyelini yeterince kullanamaması ülkenin istenen kalkınma ivmesini yakalamasını engellemekte ve kadınların bireysel ve toplumsal haklarını almaları ve kullanmaları yönünde önemli sorunların yaşanmasına sebep olmaktadır.

Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği alanında Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün faaliyet göstermesi, kadın erkek eşitliğinin sağlanması amacıyla Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'nun kurulması ve ülkenin ulusal önceliklerini belirleyen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı'nın (2008–2013) hazırlanması; toplumsal cinsiyet eşitliğinin önündeki engellerin kaldırılması, insan haklarına ve onuruna uygun şekilde tüm sektörlerde ve iş yaşamının her aşamasında gerekli

düzenlemelerin yapılması ve cinsiyet temelindeki her türlü ayrımcılığın önlenmesinin sağlaması açısından stratejik bir öneme sahiptir.

Bireylerin toplumun her alanında eşit haklara sahip olduğu, kadınların eğitim başta olmak üzere istihdamda, ekonomik hayatta, siyasal ve sosyal alanlarda tam olarak katılımının sağlandığı bir Türkiye, potansiyelini gerçekleştiren ve uluslararası endekslerde üst sıralarda yer alan bir ülke olarak dünyadaki lider ülkelerin arasında yerini sağlamlaştıracaktır.

Sonnot

1. UN (2008), "The Role of Men and Boys in Achieving Gender Equality", http://www.un.org/womenwatch/daw/public/w2000/W2000%20Men%20and%20Boys%20E%20web.pdf
2. http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/e65237.pdf
3. Tepav Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi, sf.9
   http://www.tepav.org.tr/upload/files/haber/13910123958.81_II_icin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitligi_Karnesi___Taslak.pdf
4. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/hakkinda.htm
5. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, sf.13
   http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf
6. http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/TCEUlusaleylemplani.pdf
   Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de önemli bir sorun alanı olan aile içi şiddetin önlenmesi amacıyla 1998 yılında çıkarılan Ailenin Korunmasına Dair Kanun ile bu konuya ilişkin özel bir yasal düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenleme ile Türkiye'de ilk kez aile içi şiddet kavramı hukuksal metinde tanımlanmış ve aile içi şiddetin vuku bulduğu durumlarda mağdurun şikayeti olmaksızın (üçüncü şahısların bildirimiyle) polis ve adalet mekanizmasının harekete geçmesi sağlanmıştır. Yasanın uygulanmasından kaynaklanan aksaklıkların giderilmesi amacıyla söz konusu yasada değişiklik içeren düzenleme 4 Mayıs 2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yapılan değişiklik ile şiddet olgusu geniş yorumlanarak aile içi şiddet yalnızca eşler arası şiddet olarak algılanmaktan çıkarılmıştır. Bu düzenlemeyi takiben uygulamaya ilişkin bir Yönetmelik hazırlanarak 1 Mart 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.
   Kadın erkek eşitliği gözetilerek hazırlanan ve 1 Haziran 2005'te yürürlüğe giren Yeni Türk Ceza Kanunu'nda kadının mağdur olduğu birçok suç topluma karşı işlenen suçlar kapsamından çıkarılıp, kişilere karşı işlenen suçlar kapsamına alınarak cezaları ağırlaştırılmıştır. Ayrıca, "töre" cinayetleri faillerinin Kanunda öngörülen en ağır ceza olan ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası ile cezalandırılması hükmü getirilmiştir. Ülkemizde çalışma hayatını düzenleyen Yeni İş Kanunu'nda 2003 yılında yapılan düzenlemeler ile çalışma yaşamında kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönünde önemli gelişmeler kaydedilmiştir.
   İş Kanununda; işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı, aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramayacağı, cinsiyet, medeni hal ve aile yükümlülükleri, hamilelik ve doğumun iş akdinin feshi için geçerli sebep oluşturamayacağı hükümleri yer almıştır. İşyerinde cinsel taciz ve kısmi çalışmaya ilişkin hükümler de ilk kez Kanunda yer almıştır. Ayrıca kadın çalışanlara verilen ücretli doğum izin süreleri de artırılmıştır. Bununla birlikte 4857 sayılı yeni İş Kanunu ile esnek çalışma yöntemlerinin bir kısmı yasal temele kavuşmuştur.
7. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/belge/Ortak%20Program%20Raporu_Temmuz%202014.pdf
8. Tepav Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi,sf.5
9. http://www.ilo.org/ankara/publications/WCMS_458655/lang--tr/index.htm

GENİŞ AÇI
KADIN İSTİHDAMI

50 Dünyada ve Ülkemizde Kadın İstihdamı
Can ALKAN

54 Türkiye İşgücü Piyasasında Kadın İstihdamının Durumu
Mehmet BAYHAN

58 Türkiye'de Kadın İstihdamını Destekleyen Politika ve Teşvikler
Şerife TÜRKER

62 İŞKUR ve Kadın İstihdamı
Sonay SAKAL

65 Aktif İstihdam Politikaları Ekseninde Kadın İstihdamı ve Eğitim
Nazan ÖKSÜZ

69 Kadın Girişimciliği
Dilek YUMRUTEPE

72 İşverenin Gözünden Türkiye'de Kadın İşgücü Talebi
Filiz AYVAZ

76 Kadın İstihdamında Bir Yenilik Yarım Çalışma Ödeneği
Ekmel Onur AYDIN

78 Kadın İstihdamının Desteklenmesine Yönelik İŞKUR Projeleri
Aşkın TÖREN

Dünyada ve Ülkemizde

KADIN İSTİHDAMI

Can ALKAN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Kadın istihdamı sosyal, ekonomik ve kültürel boyutu olan, ekonomik gelişmenin ve toplumsal barışın temelinde yer alan bir kavramdır. 19. yüzyılda batılı ülkelerin tarım toplumlarından sanayi toplumlarına dönüşmesiyle, kadınların üretim süreçlerine giderek daha fazla dahil oldukları görülmektedir. 150 yıl öncesine kıyasla kadın emeğine yönelik önyargılar ve kadının işgücü piyasasındaki dezavantajlı durumu, çalışma hayatına yönelik düzenlemeler sayesinde gelişmiş ülkelerde önemli ölçüde giderilmiş olsa da; gelişmekte olan ülkelerde bu sorun halen devam etmektedir. Batılı ülkelerin refah toplumlarına evrilmesinin çalışma hayatı göstergeleri penceresinden ortaya koyduğu en önemli çıkarım şudur ki; kadın istihdamının artması, muasır medeniyet seviyesinin üstüne çıkmak için kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Kadın istihdamı, ekonomik gelişmişliğin önemli bir göstergesidir.

Giriş

Küresel krizin sekizinci yılında, işgücü piyasalarındaki toparlanma süreci olması gerektiğinden daha yavaş gerçekleşmektedir. ILO'nun verilerine göre 2015 yılında dünya genelindeki toplam işsiz sayısı 200 milyona yaklaşmıştır. Özellikle Güney Amerika, Afrika ve Asya'nın gelişmekte olan ekonomilerinde işsizlik oranları kabul edilebilir düzeylerin üzerindedir. Bununla birlikte dünyada 1,5 milyar insan sosyal güvenlik dışı, düşük ücretli ve kırılgan işlerde çalışmaktadır ki bu küresel istihdamın yüzde 46'sıdır. Kadınların işgücü piyasalarındaki yeri krizle birlikte daha da kötüleşmiştir. Kemer sıkma politikaları, eğitimli kadınların yoğun olarak çalıştığı kamu sektörünü önemli bir biçimde etkilemiştir. Krizin sonraki aşamalarında ise uygulamaya geçirilen teşviklerle, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı sanayi ve inşaat sektörleri toparlanmaya başlamıştır ancak bu sektörlerde kadın istihdamı oldukça düşüktür.

İstihdam oranları OECD ülkelerinin genelinde artmakla birlikte halen 2008 yılı öncesinin altındadır. Bu da ekonomik büyümenin, tek başına işsizliğin düşürülmesinde yeterli olmadığına işaret etmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde büyümeyi destekleyecek şekilde vergi teşviki, aktif işgücü piyasası programları, sosyal yardımlar, işsizlik sigortası uygulamaları, çalışma barışını mümkün kılacak düzeyde asgari ücret ve özlük hakları vb. uygulamaların bütün olarak hayata geçirilmesi için köklü reformların yapılması; bunların başarıya ulaşması için kadın istihdamının desteklenmesi gerekmektedir.

Kadınların İşgücü Piyasalarındaki Yeri

II. Dünya Savaşı sonrası Batı Avrupa ve ABD'de yaşanan ekonomik büyüme dönemi ve erkek işgücü arzının düşüklüğü, kadın istihdamının artmasını sağlamıştır. Bununla birlikte kadınların işgücüne daha fazla katılmasında kadınların daha kolay istihdam edildikleri hizmetler sektörünün gelişmesi, doğum öncesi ve sonrasında ücretli-ücretsiz izin hakkı tanınması, kreş imkanlarının artması ve yarı zamanlı çalışma gibi çalışma hayatına dair bir takım düzenlemelerin yapılması önemli bir etkendir. Böylelikle kadınlar annelik sorumluluklarını çalışma hayatının dışında kalmadan daha rahat bir şekilde yerine getirebilmektedir.

Ancak kadın istihdamının arttırılmasına yönelik düzenlemeler, kadının dezavantajlı durumunun iyileştirilmesi için yeterli değildir. ILO'nun bu yıl yayınlanan bir araştırmasında kadınların yüzde 25'inin haftada 48 saatten fazla çalıştığı, emeklilik hakkından faydalanabilen kadınların oranının erkeklerden yüzde 11 daha düşük olduğu, kadınların daha az beceri gerektiren, daha düşük ücretli, daha az kaliteli işlerde çalışmak zorunda kaldığı, kadınların erkeklerin kazandığının sadece yüzde 77'si kadar kazanabildiği bulgularına ulaşılmıştır.

Ücret açığının kapanması kadının beceri ve eğitim yönünden güçlendirilmesiyle mümkün kılınabilir ancak kadınların aynı işlerde erkeklerden daha az kazanmasının altında yatan sebep yalnızca eğitim eksikliğiyle açıklanamaz. Bunun nedenleri olarak kadın emeğine halen gereken değerin gösterilmemesini, kadınların ağırlıklı olarak istihdam edildiği mesleklerde ayrımcılığa uğramalarını ve doğum ve sonrasında çalışma hayatından uzak kalmalarını vb. sıralayabiliriz. Bununla birlikte kadına biçilen toplumsal ve geleneksel rollerin, kadınların çalıştığı işlerin sayısını sınırladığını belirtmek gerekir. OECD'nin yaptığı araştırmaya göre ülkemizin de dahil olduğu Asya Pasifik grubu ülkelerinin önemli bir kısmında kadınlar evlerinde ücretsiz aile işçiliği yapmakta, sosyal koruma anlamında eşinin desteğine muhtaç kalmaktadır.

Gelişmiş ülkelerde gönüllü olarak yarı zamanlı işlerde çalışmak kadınlar için tercih edilen genel bir durumdur

ki böylelikle kadınlar iş ve aile arasındaki dengeyi kurabilmektedirler. Geçtiğimiz son 30 yılda kadınların işgücü piyasalarına girişleri bu esneklikle artmış olmasına rağmen; işverenler kadınların çalışabileceği herhangi tam zamanlı bir iş için tercihini erkek adaydan yana kullanma eğilimindedir. İşsizlik oranlarının yüksek seyrettiği İtalya, İspanya ve Yunanistan'da kadınlar gönüllülük olmaksızın yarı zamanlı çalışmaya mecbur kalmaktadırlar. Bu ülkelerde toplam istihdamın 3/5'ini oluşturan yarı zamanlı çalışma; tam zamanlı çalışmanın bir alternatifi olmaktan çıkarak onun yerini almış, OECD ülkelerinde 2014 yılında yarı zamanlı işlerde kadın istihdamı yüzde 69 olarak gerçekleşmiştir.

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların, kayıt dışı sektörlerde erkeklere oranla daha fazla istihdam edildiği bir gerçektir. Genç işsizler kayıt dışı çalışmayı kariyerlerinde bir basamak olarak görmektedir. Fakat söz konusu kadınlar olunca kayıt dışı işlerden kayıtlı işlere geçiş kolay olmamaktadır. Bu ülkelerde kadınların nitelikli eğitime ulaşmaları görece zordur ve mesleki becerileri erkeklere göre daha düşük olduğundan kayıt dışı çalışma, kırılması zor bir döngü haline gelmektedir. OECD verilerine göre Türkiye'de 2010-2011 yılları arasında kayıt dışı işlerden kayıtlı işlere geçiş erkeklerde yüzde 12 iken; bu oran kadınlarda yüzde 3 olarak gerçekleşmiştir. Çalışma hayatına kayıt dışı işlerde çalışarak başlayan kadınlar çalışabilir 20-60 yaş aralığının yüzde 76'sında kayıt dışı çalışıyorken; iş hayatına kayıt dışı işlerde atılan erkeklerde bu oran yüzde 68'dir.

Kadınların yüzleştiği bir diğer engel, kariyer olarak ilerlemesi güç mesleklerde çalışmaları, yükselme fırsatlarında ise erkeklere oranla daha dezavantajlı durumda olmalarıdır. Bu da kadın işgücüne yönelik toplumsal önyargıların bir başka yansımasıdır. G20 tarafından yapılan bir araştırmaya göre 2011 yılında kadınların üst idareci pozisyonlarında çalışma oranı ABD'de yüzde 13.9, Brezilya'da yüzde 4.2, Türkiye'de ise yüzde 2.9 olarak gerçekleşmiştir.

Kadınların kariyerlerinin önündeki engelleri aşmasının bir yolu kendi işlerini kurmalarıdır. Girişimcilik eğilimleri kapsamında OECD'nin elde etmiş olduğu bulgular, erkeklerin kadınlardan daha fazla oranda kendi hesabına çalışmak istediğini ortaya koymaktadır. Buna göre eğer fırsatı olsaydı kadınların yüzde 31'i, erkeklerin ise yüzde 43'ü ücretli çalışmaktan ziyade kendi işini kurmak isterdi. Kendi işini kurmak isteyen erkeklerin çoğunluğunun amacı daha iyi bir gelir iken; kadınlar için daha tatmin edici bir statü sahibi olmak, çevresindekiler için fark yaratmak ve aile-iş arasında daha dengeli çalışma şartları sağlamaktır.

Kadının çalışma hayatındaki dezavantajlı konumunun iyileştirilmesi konusu, uluslararası kuruluşların da gündeminde yer almaktadır. Örneğin Avustralya dönem başkanlığında G20 ülkeleri, 2025 yılına kadar kadın erkek arasındaki işgücüne katılım farkının en aza indirilmesi için anlaşmaya varmışlardır. Avrupa Birliğinin kadın erkek eşitsizliğini ortadan kaldırmaya yönelik hedeflerini içeren Kadın Erkek Eşitliği Stratejik Planı yürürlüktedir ki bu konudaki çalışmalar aslında Avrupa Birliğinin kuruluş değerlerinde kendisini göstermektedir. Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun temelinin atıldığı Roma Anlaşması'nda (1957) yer alan "eşit işe eşit ücret" ilkesi günümüzde de önemini korumaktadır. Kadın istihdamı kapsamında Türkiye, 1986 yılında yürürlüğe giren Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini-CEDAW imzalayarak kadınların ve erkeklerin tüm ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi haklardan eşit olarak yararlanmalarını taahhüt etmiştir. Ayrıca ülkemiz 2009'da Lizbon'da Ulusal Saygın İş Programı Mutabakat Zaptını imzalayarak kadınların insana yakışır işlerde çalışması ve kadın istihdamının arttırılması için gönüllü olduğunu beyan etmiştir.

Çalışma İstatistikleri ve Türkiye

Kadınların, çalışma hayatındaki dezavantajlı durumu Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin ortak bir gerçeğidir. Bu durum ülkemizde kendisini işgücüne katılım, ücret, mesleki nitelik, idari pozisyon gibi kriterleri içeren cinsiyet uçurumunun/eşiğinin (gender gap) fazla olmasıyla göstermektedir. Bu kriterlere göre 2015 yılında ülkemiz cinsiyet uçurumunda 145 ülke içinde 135. sırada yer almıştır.

Türkiye kadın istihdamının arttırılmasına yönelik yol haritasını Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (2014) çizmiştir. Buna göre 2012 yılı itibarıyla yüzde 54,2 düzeyinde gerçekleşen kadınların kayıt dışı çalışma oranı 2023 yılında yüzde 30'a düşürülmesi ve kadınların işgücüne katılma oranının 2023 yılına kadar yüzde 41 düzeyine çıkarılması planlanmaktadır. Ancak 2014 verileri ışığında hedeflerin üzerine daha fazla eğilmesi gerektiği görülmektedir (Bkz. Tablo 1).

G20'ye göre dünyada krizin etkileriyle birlikte, ne istihdamda ne de eğitimde olan kadınların (NEET) oranı gözle görülür oranda artmıştır. 15-24 yaş aralığındaki kadın NEET oranları Almanya'da yüzde 9.1, Türkiye'de yüzde 43.2 seviyelerindedir. Bu bize ülkemiz kadınlarının aile kurmak ile eğitim ve çalışma arasındaki (zorunlu) tercihlerinin ne yönde olduğu hakkında önemli ipuçları vermektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında istihdamdaki nüfusumuzun toplam çalışma sürelerinin OECD ülkeleri arasında ilk sırada olduğu görülmektedir. Erkeklerin yüzde 45'i kadınların ise yüzde 31'i çok uzun saatler çalışmaktadır. Batılı ülkelerde çalışma süreleri haftalık 40 saatin altına düşürülmekteyken; ülkemizde

uzun sürelerine rağmen üretimin aynı oranda artmaması, eğitimli işgücü arzının işveren talepleri ile örtüşmediğinin göstergesidir.

Türkiye'de kadın işgücünün yüzde 30'u lise altı, yüzde 37'si lise ve dengi ve yüzde 73'ü lisans ve ön lisans mezunudur. OECD ortalaması ise yüzde 52 lise altı, yüzde 71.3 lise ve dengi, yüzde 83 lisans ve ön lisans mezunudur. Bu istatistikler ülkemizde kadınların eğitim seviyesi düştükçe çalışmak veya iş aramaktan uzaklaştığını; eğitim seviyesinin yükselmesiyle iş arama motivasyonunun arttığını göstermektedir. İşgücüne katılan yüzde 30'luk dilim içerisindeki kadınların yarısı okur-yazar bile değildir. Bununla birlikte tarımsal çözülme sonucu kentte tutunmaya çalışan ailelerin erkek bireylerinin vasıfsız işgücü talebini kadınlara oranla daha fazla karşıladığını; kadınların ise eğitimsizliğin ve mesleksizliğin bir sonucu olarak giderek çalışma hayatından uzaklaştığını görmekteyiz. Çalışma imkanı bulan kadınların önemli bir kısmı belirli mesleklerde, güvencesiz olarak istihdam edilmektedir. Kadınların sadece belirli mesleklerde ustalaşması, görece yüksek ücretli ve sosyal güvencesi olan diğer mesleklere geçişlerini güçleştirmektedir.

Ne Yapılmalı?

Cinsiyet uçurumunun kapanmasına yönelik stratejiler daha sürdürülebilir ve kapsayıcı ekonomilerin inşası için uygulanacak politikaların temelini oluşturmalıdır. OECD ülkelerinde geçtiğimiz elli yılda daha kaliteli eğitime ulaşabilme olanaklarının artması, ekonomik büyümenin en büyük destekleyicisi olmuştur ki bunda kızların okullaşma oranının artması ve cinsiyet uçurumunun görece azalması önemli bir etkiye sahiptir.

Kadınların işgücü piyasalarına katılımının artması, tek başına toplumsal cinsiyet uçurumunu tamamen ortadan kaldırmaya yetmez. Kadınlar, ekonomik büyümenin devamının sağlanması için çalışma hayatında cinsiyet ayrımına maruz bırakılmamalı, kendi isteği dışında yarı zamanlı düşük ücretli-düşük verimli ve kırılgan işlere mahkum bırakılmamalıdır.

Tablo:1 OECD Kadın İstihdamı İstatistikleri

OECD KADIN İSTİHDAMI İSTATİSTİKLERİ %				
Faaliyet	2000		2014	
	OECD	Türkiye	OECD	Türkiye
İşgücüne Katılım Oranı	59	28	62,8	33,6
İşsizlik Oranı	6,8	6,5	7,6	12,1
İstihdam Oranı	55	26,2	58	29,5

Kadının çalışma hayatındaki olumsuz algıları kırmasında bir yöntem, kendi işini kurmak isteyenlere finansal desteklerin sağlanmasıdır. Kadınların kurduğu işletmeler kadınlar için iş yaratmada, çalışma hayatındaki kadın algısının değişmesinde ve yerel ekonomilerin gelişmesinde olumlu katkı sağlamaktadır. G20 üyesi ülkelerde kadınların kurduğu işletmeler yüzde 25 düzeyindedir. Kadınların kurduğu büyük şirket oranının az olmasının yanı sıra, kadınların yürüttüğü işlerde kazançları erkeklere oranla yüzde 60 daha düşüktür. Kadınların daha başarısız girişimciler olduğuna dair bir bulgu yoktur sadece erkeklerin bir çok imkandan daha fazla faydalandığı bir gerçektir. OECD'nin tespitine göre kadınların kendi işletmeleri için bankalara yapmış olduğu kredi başvurularının kabul edilme oranı, erkeklere oranla daha düşüktür. Finansmana ulaşmada kadınların uğramış olduğu ayrımcılığın azaltılması, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi destekleyecektir.

Kadınların işgücüne katılımlarının artması için; kayıt dışı ve iş sağlığından uzak işlerde çalışan kadınların sosyal güvenlik koruması altına alınmasına yönelik stratejilerin geliştirilmesi, kariyer ve ücret anlamında ayrımcılığı önleyici tedbirlerin hayata geçirilmesi, kadın istihdamının önünde engel teşkil eden düzenlemelerin ortadan kaldırılması, çocuk bakımı hizmetlerinin geliştirilmesi, kadın idarecilerin sayısının artması için çalışmalar yapılması, toplumsal cinsiyet rolleri ile iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik düzenlemelerin daha iyi planlanması, istihdamdaki kadınların becerilerini geliştirmek için mesleki eğitim programlarının daha sağlıklı kurgulanması gerekmektedir.

Özetle, sürdürülebilir kalkınma için kadınların işgücüne daha fazla katılımı zorunludur. Kadın istihdamı gelişmişliğin bir göstergesidir. Kadının kol ve beyin gücünün üretim faaliyetlerinin her aşamasında kullanılması kadının dezavantajlı durumundan sıyrılması ve ülkelerin muasırlaşması için elzemdir.

Kaynakça

- OECD Employment Outlook 2015
- WBG-IMF-ILO-OECD Achieving Stronger Growth By Promoting A More Gender Balanced Economy G20
- OECD 360 Türkiye 2015
- ILO Women At Work 2016
- G20 Monitoring Progress In Reducing The Gender Gap In Labour Force Participation 2015
- ILO Women at Work Centenary Initiative: Where We Are, And Where We Want To Be 2014
- ILO World Employment Social Outlook 2016
- European Commission - Strategy For Equality Between Women And Men 2010-2015

Mehmet BAYHAN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

TÜRKİYE İŞGÜCÜ PİYASASINDA

Kadın İstihdamının Durumu

Kentleşme ve toplumsal bilinç artışının etkileri ve özellikle de devletin eğitime verdiği önemle birlikte kadınların eğitim seviyesi yükselmeye başlamış bununla birlikte kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Giriş

Ekonomik açıdan ülkelerin kalkınması, üretimin artırılması, kıt kaynakların verimli ve etkin kullanılması, toplumun gelir ve yaşam standartlarının yükseltilmesi açısından kadın emeğinden maksimum seviyede yararlanılması; sosyal açıdan ise kadının aile ve toplum içerisindeki yerinin güçlendirilmesi, daha iyi nesiller yetiştirilmesi, birey olarak özgüvenli ve değerli olduğunun farkında olması gibi nedenlerle kadının işgücü piyasası içerisinde aktif olarak yer alması oldukça önem arz etmektedir. Bu amaçlarla tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de önemli çalışmalar yürütülmekte ve kadının işgücü piyasasında etkin bir şekilde yer alması sağlanmaya çalışılmaktadır.

Nedenleri ülkeden ülkeye değişmekle birlikte kadınlar işgücü piyasalarında dezavantajlı durumda bulunmaktadır. Gelişmiş batı toplumları ve İskandinav ülkelerinde kadınların işgücü piyasası açısından yaşadığı sorunlar nispeten giderilmiş olmakla birlikte dünyanın pek çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de kadın istihdamı önemli bir sorun alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Sanayi

Devrimi ve tarımda makineleşmenin artmasıyla birlikte işgücü sanayi ve sonrasında hizmetler sektöründe yoğunlaşmaya başlamıştır. Son yıllarda ise küreselleşme ve üçüncü dalga olarak da adlandırılan bilgi toplumuna geçişle birlikte istihdamın sektörel yapısı yine değişmiş, tarımda istihdam edilen nüfus ise iyice düşmüştür. Ancak ülkemizde 2000'li yıllarda kadın lehine iyileşmeler yaşanmış olsa da halen ev hizmetleri ve tarım sektörü başta olmak üzere kadınlarda ücretsiz aile işçiliği ve eksik istihdam durumu ciddi seviyelerde karşımıza çıkmaktadır.

Bu yazımızda Türkiye'de oldukça geniş bir sorun alanı olarak karşımıza çıkan kadın istihdamı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen 2015 yılı Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi (SHİA) sonuçları doğrultusunda ele alınacaktır.

AB'de Kadın İşgücü Verileri

Avrupa Birliği ülkelerinde kadın işgücünün durumu gerek işgücüne katılma oranları gerekse de istihdam oranları bakımından Türkiye'ye göre oldukça iyi durumdadır. Kuzey ülkeleri özellikle de İzlanda, İsveç, Norveç ve Danimarka'da kadınların işgücüne katılım oranları ve istihdam oranları hayli yüksek, kadın işsizliği oranı da düşük seviyelerdedir. İşsizlik oranlarında ise Norveç, Almanya, İzlanda ve İngiltere oldukça düşük seviyelerdedir İşsizlik oranı bakımından ise %30,2 ile Yunanistan, %25,4 ile İspanya'nın çok ciddi sorun yaşadığı görülmektedir.

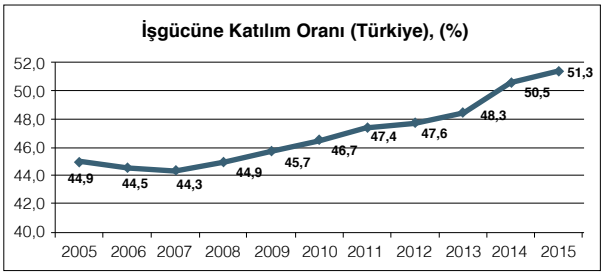
Ülke	İşgücüne Katılma Oranı,%	İstihdam Oranı,%	İşsizlik Oranı,%
AB-28	66,5	59,6	10,3
Belçika	63,0	57,9	7,9
Danimarka	75,0	69,8	6,8
Almanya	72,9	69,5	4,6
Yunanistan	59,0	41,1	30,2
İspanya	68,8	51,2	25,4
Fransa	67,2	60,9	10,0
İtalya	54,4	46,8	13,8
Hollanda	73,8	68,1	7,8
İsveç	79,3	73,1	7,7
İngiltere	71,3	67,1	5,8
İzlanda	84,7	79,3	4,9
Norveç	75,9	73,4	3,3

Kaynak: EUROSTAT, (15-64 yaş), 2014

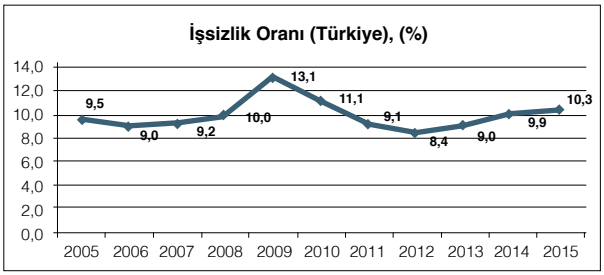
Temel Göstergeler Açısından Türk İşgücü Piyasasının Görünümü

İşgücü piyasaları açısından TÜİK tarafından her ay düzenli olarak açıklanan üç temel gösterge bulunmaktadır. Bu göstergelere yıllar itibarıyla kısaca bakıldığında işgücüne katılma oranı ve istihdam oranının ciddi oranda arttığını görmekteyiz.

2005 yılında Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı %44,9 iken 2015 yılında 6,4 puanlık artışla %51,3 seviyesine yükselmiştir. 2015 yılında yaşanan artış bir önceki yıla göre ise 0,8 puan seviyesindedir. Aynı dönemde istihdam oranında da 5,4 puanlık bir artış yaşanarak 2005 yılında %40,6 olan istihdam oranı 2015 yılında %46'ya yükselmiştir. İki genel seçimin yaşandığı ve ekonomik açıdan sıkıntılı bir yıl olarak görülen 2015 yılında bir önceki yıla göre istihdam oranının 0,5 puan artması oldukça önemlidir.



2005-2015 yılları arasındaki işsizlik oranlarına bakıldığında ise yıllar itibarıyla dalgalı bir seyir görülmektedir. 2005 yılında %9,5 olan işsizlik oranı 2015 yılında 0,8 puanlık artışla %10,3 seviyesine yükselmiştir. 2015 yılında işsizlik oranı bir önceki yıla göre ise 0,4 puan yükselmiştir.



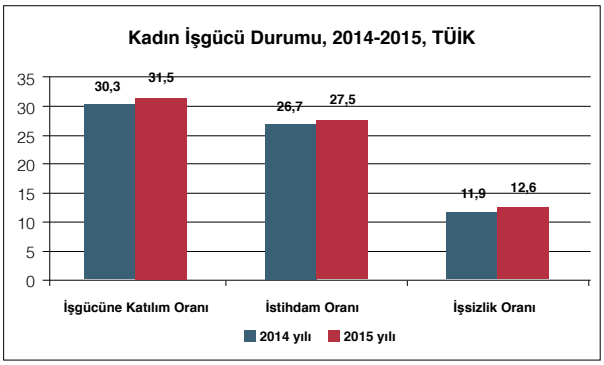
Kadınlar Açısından Türk İşgücü Piyasasının Görünümü

Türk işgücü piyasasında kadınlar uzun yıllar tarımda ücretsiz aile işçisi, ev hizmetleri, yaşlı ve çocuk bakımı gibi aslında ciddi emek isteyen ancak gelir getirici bir faaliyet olmadığından hareketle toplumda çalışan olarak görülmemişlerdir. Kentleşme ve toplumsal bilinç artışının etkileri ve özellikle de devletin eğitime verdiği önemle

birlikte kadınların eğitim seviyesi yükselmeye başlamış bununla birlikte kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almaya başlamışlardır.

TÜİK tarafından 2014 yılından itibaren açıklanan yeni seriye göre kadın işgücünün durumuna bakıldığında 2015 yılında Türkiye'nin 15+ nüfusu 57 milyon 854 bin kişi, işgücü sayısı 29 milyon 678 bin kişi iken kadın nüfusu 29 milyon 281 bin kişi ve kadın işgücü sayısı 9 milyon 225 kişidir. 11 milyon 498 bini ev işleriyle meşgul olmak üzere 20 milyon 56 bin kadın ise işgücüne dahil değildir.

Bu verilerden elde edilen işgücüne katılım oranlarına bakıldığında kadınlar aleyhine ciddi bir durum olduğu görülmektedir. Türkiye nüfusunun geneline bakıldığında işgücüne katılma oranı %51,3 seviyesinde iken kadınlarda bu oran %31,5 seviyesinde kalmaktadır. Ancak olumsuz gibi görülen bu rakamların yıllar itibarıyla değişimine bakıldığında sürekli şekilde iyileşme gösterdiği de bilinmektedir. Nitekim TÜİK'in eski seriye göre açıkladığı verilerine göre (yöntem farklı olmakla birlikte kısmen karşılaştırılabilir) 2005 yılında kadınların işgücüne katılım oranının %23,3 seviyesinde olduğu göz önüne alındığında 2015 yılında 8,2 puanlık bir artış yaşanması oldukça önemlidir. Yine 2005 yılında kadınlarda istihdam oranı %20 ,7 iken 2014 yılına gelindiğinde bu rakam %26,7'ye, 2015 yılında da %27,5'e yükselmiştir. Buna karşılık işsizlik oranı 2005 yılında %11,2 iken 2014 yılında %11,9'a, 2015 yılında da %12,6'ya yükselmiştir. Rakamlardan da anlaşılacağı üzere işgücüne yeni katılan kadınların önemli bir bölümü istihdam edilmiş iken çok daha düşük kısmı işsiz kalmıştır.



Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücünün Durumu

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması Sonuçlarına göre kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe işgücüne katılım oranları da istihdam oranları da yükselmektedir. Nitekim 2015 yılı verilerine göre Türkiye genelinde okur-yazar olmayan kadınlarda işgücüne katılım oranı %16,1 iken lise altı eğitimlilerde %26,6'ya yükseköğretim mezunu kadınlarda %71,6'ya yükselmektedir. Bununla birlikte aynı iyimser tablo istihdam oranı açısından da görülmektedir. Buna göre okur-yazar olmayan kadınlarda istihdam oranı %15,6 iken lise altı eğitimlilerde %23,9 yükseköğretim mezunlarında %59,9 olarak gerçekleşmiştir. Toplam işgücüne katılım oranının %79,8 ve istihdam oranının %71 olduğu göz önüne alındığında bu durum oldukça önem arz etmektedir. Buna karşın aynı iyimser tablo işsizlik oranında görülememektedir. Okur-yazar olmayan kadınlarda işgücüne katılımın düşük olmasının da etkisiyle işsizlik oranı %2,9 iken lise altı eğitimlilerde %10,1 ve yükseköğretim mezunlarında %16,3 seviyesindedir. Aynı dönemde okur-yazar olmayan kadınlar hariç olmak üzere tüm eğitim seviyelerinde kadın işsizlik oranı toplam işsizlik oranlarından (dolayısıyla erkeklere göre de) daha yüksek seviyelerdedir. Toplam yükseköğretim mezunlarında işsizlik oranı %11 iken kadınlarda bu oranın %16,3 olması kadınların işgücüne katılsa bile erkeklere göre daha dezavantajlı durumda olduğunu göstermektedir.

Eğitim Durumu	Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü Verileri					
	İşgücüne Katılım Oranı		İstihdam Oranı		İşsizlik Oranı	
	Toplam (%)	Kadın (%)	Toplam (%)	Kadın (%)	Toplam (%)	Kadın (%)
Toplam	51,3	31,5	46	27,5	10,3	12,6
Okur-yazar olmayanlar	18,6	16,1	17,6	15,6	5,3	2,9
Lise altı eğitimliler	48,1	26,6	43,3	23,9	10	10,1
Lise	54,1	32,7	47,3	26	12,4	20,3
Mesleki veya teknik lise	65,4	40,8	58,7	33,4	10,2	18,1
Yükseköğretim	79,8	71,6	71	59,9	11	16,3

Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Araştırması,2015

İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre Kadın İşgücünün Durumu

Türkiye'de 2015 yılı itibarıyla 26 milyon 620 bin kişi istihdamda iken bunun 8 milyon 59 bini kadınlardan oluşmaktadır. Çalışan kadınların %61,7'sini ücretli veya yevmiyeli çalışanlar oluşturmaktadır. Bu oran toplam çalışanlar içerisindeki ücretli veya yevmiyeli çalışan oranı ile paralellik arz etmektedir. Buna karşılık işverenler ve kendi hesabına çalışanlar açısından kadınların sayısal ve

oransal olarak hayli gerilerde kaldığı görülmektedir. Türkiye genelinde istihdamda olanların %4,4'ü işveren, %16,8'i kendi hesabına çalışanlardan oluşurken kadınların sadece %1,2'si işveren, %8,8'i kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır. Burada en dikkat çekici ve kadınlar açısından olumsuz görülebilecek durum ise ücretsiz aile işçilerinde görülmektedir. Türkiye genelinde toplam çalışanların %11,8'i ücretsiz aile işçisi iken kadın çalışanların %28,4'ü ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır.

Çalışanların ekonomik faaliyetler içerisindeki dağılımına bakıldığında Türkiye genelinde çalışanların %20,6'sı tarım, %20'si sanayi, %7,2'si inşaat ve %52,2'si hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Buna karşılık kadın çalışanların %31,4'ü tarım, %15,3'ü sanayi, %0,9'u inşaat ve %52,5'i hizmetler sektöründe yer almaktadır. Rakamlardan da görüleceği üzere hizmetler sektöründeki kadın çalışan oranı toplam çalışan oranı ile denk seviyelerdedir. İnşaat sektöründeki iş şartları göz önüne alındığında kadın çalışan oranının düşüklüğü kabul edilebilir durum olarak görülmektedir. Buna karşın sanayi sektöründe çalışan kadın oranının sanayide çalışan toplam istihdam oranından düşük, tarım sektöründe çalışan kadın oranının ise tarım sektöründe toplam çalışan oranından ciddi şekilde yüksek olması önemli bir sorun alanı olarak görülmektedir. Nitekim ücretsiz aile işçisi durumundaki kadın çalışanların önemli bir bölümünün tarım sektöründe istihdam edildiği bilinmektedir.

	İşteki Durum ve Ekonomik Faaliyete Göre İstihdam Edilenler			
	Toplam (%)	Kadın (%)	Toplam (%)	Kadın (%)
İşteki durum	26.620	8.059	100	100
Ücretli veya yevmiyeli	17.827	4.971	67,0	61,7
İşveren	1.175	95	4,4	1,2
Kendi hesabına	4.468	707	16,8	8,8
Ücretsiz aile işçisi	3.150	2.286	11,8	28,4
Ekonomik faaliyetler	26.620	8.059	100	100
Tarım	5.483	2.527	20,6	31,4
Sanayi	5.331	1.230	20,0	15,3
İnşaat	1.914	71	7,2	0,9
Hizmetler	13.892	4.231	52,2	52,5

Kaynak: TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2015

Son yıllarda atılan adımlar neticesinde 2005 yılında %23,3 olan kadın işgücüne katılma oranı 2015 yılında %31,5'e, %20,7 olan istihdam oranı %26,7'ye yükselmiş olup işsizlik oranı %12,6 olarak gerçekleşmiştir. İlerleyen yıllarda ise işgücüne katılım ve istihdam oranlarında olumlu artışın sürmesi beklenmektedir.

Sonuç

TÜİK verilerine göre Türkiye işgücü piyasasında kadının yerine bakıldığında gerek işgücüne katılım gerekse de istihdam ve işsizlik oranları bakımından ciddi bir sorun yaşandığı görülmektedir. Özellikle son yıllarda kadın istihdamına yönelik olarak çok ciddi adımlar atılmakta, teşvik düzenlemeleri yapılmaktadır.

Atılan adımlar neticesinde her yıl düzenli olarak iyileşmeler sağlanmış olmakla birlikte gidilmesi gereken çok daha fazla yol olduğu bir gerçekliktir. Nitekim 2023 hedeflerinde kadın istihdamına yönelik önemli hedefler belirlenmiş olup bu yolda İŞKUR başta olmak üzere birçok kurum ve kuruluş tarafından ciddi mesailer harcanmaktadır.

Son yıllarda atılan adımlar neticesinde 2005 yılında %23,3 olan kadın işgücüne katılma oranı 2015 yılında %31,5'e, %20,7 olan istihdam oranı %26,7'ye yükselmiş olup işsizlik oranı %12,6 olarak gerçekleşmiştir.

İlerleyen yıllarda ise işgücüne katılım ve istihdam oranlarında olumlu artışın sürmesi beklenmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların işgücüne daha fazla katıldığı ve istihdam oranının yükseldiği gerçeğinden hareketle Türkiye'de kadınların eğitim düzeylerinin yükseltilmesi önem arz etmektedir.

İşgücü piyasasında istihdam edilmiş bulunan kadınların durumuna bakıldığında ücretsiz aile işçiliği ve tarımda çalışan kadın sayısının yüksekliği dikkat çekmektedir. Ayrıca yine işveren ve kendi hesabına çalışan kadın oranında da olumsuzluk ciddi seviyelerde olup çözümü noktasında üzerinde mesai harcanması gereken alanlar olarak öne çıkmaktadır.

TÜRKİYE'DE KADIN İSTİHDAMINI

Destekleyen Politika ve Teşvikler

Şerife TÜRKER
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Kadın istihdamı ülkelerin gelişmişlik düzeyleri ve rekabet güçleri üzerinde hem ekonomik hem de sosyal açıdan belirleyici etkiye sahiptir. Beşeri sermayenin oluşturulmasındaki rollerinin yanı sıra kendileri de ekonomik açıdan birer beşeri sermaye olarak değerlendirilebilecek kadınların işgücüne katılımı ülkelerin kalkınmasında önemli bir unsurdur. Kadınların iş yaşamı ve aile yaşamı içerisindeki konumlarının iyileştirilmesi ve uyumlaştırılması gelişmişliğin temel göstergelerindendir.

Dünyada kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldığı sorunları çözmek üzere, başta Kamu İstihdam Kurumları olmak üzere çok sayıda kurum ve kuruluş; hem ekonomik hem de sosyal amaçlarla kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artıracak, kadınları daha iyi ve "düzgün iş"lere yönlendirecek, fırsat eşitliğini ve her anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaları teşvik etmektedirler.

Bunun yanı sıra çalışabilir durumdaki kadın nüfusun işgücü piyasasından uzak kalması, bağımlı nüfusun artmasına yol açmakta ve ülkeyi ekonomik olarak dezavantajlı bir konuma getirmektedir. Büyük savaşlar ve insan müdahalesi dışında dünyanın her yerinde genellikle kadın erkek nüfusu birbirine yakındır.

Ülkemizde de çalışabilir nüfus içerisindeki kadın erkek oranının yaklaşık %50 olduğu düşünülürse kadınların çalışmaması toplumun çalışabilir durumdaki yarısının iktisadi anlamda üretime katılmamasına ve ekonomik açıdan beşeri sermayenin israfına yol açmaktadır. Bu bağlamda, kadın işgücünün atıl bırakılması ekonomik bir kayıptır.

Ayrıca erkeklerle kıyaslandığında kadınların elde ettiği gelirin daha büyük kısmını çocukları için harcadığı çeşitli araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu da toplumsal açıdan gelecek neslin beslenme, eğitim, sağlık hizmetlerine erişimini doğrudan etkilediği için gelecekteki beşeri sermayenin de yapısını etkilemektedir. Bu sebeplerle, kadın istihdamının artırılması, ülkelerin bugününü ve geleceğini etkileyen ve onları küresel rekabet yarışında ön sıralara taşıyan aktörlerin başında gelmektedir.

Dünyada kadınların işgücü piyasasında karşı karşıya kaldığı sorunları çözmek üzere, başta Kamu İstihdam Kurumları olmak üzere çok sayıda kurum ve kuruluş; hem ekonomik hem de sosyal amaçlarla kadınların işgücüne katılımını ve istihdamını artıracak, kadınları daha iyi ve "düzgün iş"lere yönlendirecek, fırsat eşitliğini ve her anlamda toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik uygulamaları teşvik etmektedirler.

Bunun yanı sıra kadınların iş ve aile yaşamlarını uyumlaştırmaya, kadın işsizliğinin ve kadın yoksulluğunun azaltılmasına, kadın istihdamında daha sık karşımıza çıkan kayıt dışı çalışmanın önlenmesine, kadınları ücretsiz aile işçisi durumundan çıkarıp gelir elde edilen ekonomik faaliyetlere yönlendirilmesine, kadın ve genç girişimciliğinin özendirilmesine yönelik tedbirleri de uygulamaktadırlar.

Türkiye'de de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR başta olmak üzere tüm kurum/kuruluşlar kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlara yönelik çalışmalar yapmaktadır. Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, bu anlamda kendi faaliyetlerinin yanı sıra diğer Kurumlar tarafından yapılan çalışmalara da destek vermektedir. Ancak diğer gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'nin kadın istihdamı konusunda hedeflenen düzeyde olmadığı görülmektedir.

Bunun toplumsal ve ekonomik pek çok sebebi olmakla birlikte 2004 yılından itibaren hayata geçirilen kadınlara yönelik istihdam teşvikleri ile konuya ilişkin tedbirler alınmaya çalışılmıştır. Kadınların uğradığı maddi manevi şiddetin daha görünür hale gelmesi ve bilinçlendirme çalışmalarının da bu doğrultuda artırılması, kadının hem iş hayatında hem de aile hayatında karşılaştığı sorunlara daha fazla dikkat çekilerek sorunların çözümüne katkıda bulunmaya çalışılmıştır.

TÜİK 2015 yıl sonu verilerine göre Türkiye'de kadın ve erkeklerin son 10 yıldaki işgücü piyasasındaki durumları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Buna göre;

- Türkiye genelinde kadın ve erkek işgücüne katılım oranlarının 2015 yılı için sırasıyla %31,2 ve %71 olduğu ancak kadınların işgücüne katılım oranının son 10 yılda istikrarlı bir şekilde arttığı ve %23,3'lerden bugüne gelindiği görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılma oranında ise yıllar içerisinde anlamlı bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla kadınların ve erkeklerin işgücüne katılma oranları arasındaki uçurumun kapanması yönünde önemli bir adım atılmıştır.

- 2015 yılı istihdam oranlarında ise kadınların istihdam oranı (%27,2), erkeklerin istihdam oranından (%64) oldukça düşüktür. Burada da istihdam oranlarında olduğu gibi yıllar içerisinde erkeklerin istihdam oranında anlamlı bir artış olmamakla birlikte kadınların istihdam oranı yaklaşık 7 puanlık artış göstermiştir.

- 2015 yılında kadınların işsizlik oranı (%12,9), erkeklerin işsizlik oranından (%9,9) daha yüksektir. Ancak yıllar içerisinde kadınların işgücüne katılımında artış olmasına rağmen işsizlik oranlarında

Yıllar	İşgücüne Katılma Oranı%		İşsizlik Oranı%		İstihdam Oranı%	
	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın
2015	71	31,2	9,9	12,9	64	27,2
2014	71,3	30,3	9	11,9	64,8	26,7
2013	71,5	30,8	8,7	11,9	65,2	27,1
2012	71	29,5	8,5	10,8	65	26,3
2011	71,7	28,8	9,2	11,3	65,1	25,6
2010	70,8	27,6	11,4	13	62,7	24
2009	70,5	26	13,9	14,3	60,7	22,3
2008	70,1	24,5	10,7	11,6	62,6	21,6
2007	69,8	23,6	10	11	62,7	21
2006	69,9	23,6	9,9	11,1	62,9	21
2005	70,6	23,3	10,5	11,2	63,2	20,7

önemli bir artış olmaması yavaş ama istikrarlı bir biçimde işgücü piyasasının kadınların lehine değişmeye başladığı göstermektedir. Ancak elbette Türkiye'nin bu anlamda yolun henüz başında olduğu bir gerçektir.

Türkiye ile 28 AB üyesi ülkedeki kadınların işgücü piyasasındaki durumları karşılaştırıldığında ise EUROSTAT verilerine göre işsizlik oranında çok büyük bir fark olmamakla birlikte kadın erkek oranları arasındaki farklılıklarda ve özellikle kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı noktasında Türkiye'den oldukça farklı bir yapıda olduğu görülmektedir.

- Türkiye'de kadınların işsizlik oranı ile erkeklerin işsizlik oranı arasında 3 puanlık fark varken 2015 verilerine göre AB 28'de bu oran kadın ve erkekler için sırasıyla %9,5 ve %9,3 olarak gerçekleşmiş ve cinsiyetler arasında kadınların aleyhine sadece 0,2 puanlık bir fark oluşmuştur. Bazı ülkelerde bu oran kadınların lehinedir.
- Türkiye'de kadınların istihdam oranı %26,7 iken, 2015 üçüncü çeyrek verilerine göre AB 28'de bu oran %60,7 olup %71,6 olan erkeklerin istihdam oranıyla çok aşırı farkı bulunmamaktadır. Kıyaslama açısından Türkiye'de kadın erkek istihdam oranları arasında yaklaşık 37 puan fark bulunmakta olup bu oran başlı başına kadınların istihdam oranından yüksektir.
- Aynı şekilde işgücüne katılım oranında Türkiye'de kadın erkek oranları arasındaki fark 40 puan olup bu fark dahi %31,2 olan kadınların işgücüne katılım oranından yüksektir. 2015 üçüncü çeyrek verilerine göre AB 28'de bu oran kadınlar ve erkekler için sırasıyla %66,9 ve %78,6 olup aralarında yalnızca 12 puan fark olduğu görülmektedir.

Bu verilerin gözler önüne serdiği gibi, Türkiye'de kadınlar, işgücü piyasasındaki durumları bakımından hem erkekler hem de AB üyesi ülkelerdeki kadınlar ile karşılaştırıldığında daha dezavantajlı konumda yer almaktadır.

Eğitim ve mesleki eğitim konusunda yeterli imkânlara sahip olamayan kadınlar, yüksek işsizlik oranları, kayıt dışılık ve düşük nitelikli istihdam sorunlarıyla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu da yüksek işsizlik oranları, ekonomideki kayıt dışılık, piyasadaki talep seviyesindeki dalgalanmalar gibi piyasa koşullarının, kadınların diğer gruplara göre daha fazla etkilemesine neden olmaktadır. Ayrıca toplumsal bakış açısı ve aile yüklerindeki eşitsizlik de kadınların işgücü piyasasından uzak kalmasına neden olmaktadır. Bu da, hassas bir dengede yavaş ama istikrarlı bir şekilde ilerleyen kadın istihdamındaki gelişmenin aslında kırılgan bir yapıda olduğunu göstermektedir.

İŞKUR ülkemizin AB'ye üyelik sürecinin müktesebata uyum çalışmaları kapsamında, kadın istihdam oranının artırılması ve cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi amacıyla, görev alanına giren konularda hareketlenen bir çalışma gayreti içine girmiştir.

Ülkemizde son yıllarda kadın istihdamını desteklemeye ve teşvik etmeye yönelik pek çok mevzuat değişikliği gerçekleşmiştir.

4857 sayılı İş Kanununun "eşit davranma ilkesi" başlığı altında yer alan 5 inci maddesinde getirilen düzenlemede; Anayasanın 10. maddesinde getirilen eşitlik ilkesi dikkate alınarak, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak ayrım yapılamayacağı hükme bağlanmıştır. Aynı Kanunun 24. Maddenin 11/d fıkrasında ise, cinsel taciz haklı bir fesih nedeni olarak hükme bağlanmıştır.

2008 yılında Birinci İstihdam Paketi olarak anılan 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile kadın istihdamının teşvik edilmesi amacıyla yeni işe alınan işçiler için üst yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadın-

lardan kanunda belirtilen koşulların gerçekleşmesi halinde sigorta primleri işveren paylarının 5 yıl süreyle azalan oranlarla işsizlik sigortası fonundan sağlanmasına yönelik teşvik getirilmiştir. Ayrıca kreş kurma zorunluluğu bulunan işletmelerin dışarıdan bu hizmeti almalarına imkân sağlanmıştır. Dışarıdan kreş hizmeti alımı daha önce yönetmelikte yer alırken yapılan düzenlemeyle Kanun hükmü haline getirilmiştir.

Birinci İstihdam Paketi ile kadınlara ve gençlere yapılan teşvikin kapsamı 2011 yılında 6111 sayılı kanunun 74. maddesiyle genişletilerek daha sistemli hale getirilmiştir. Verilen sigorta primi işveren payı teşvikinin süresi; mesleki yeterlilik belgesine sahip olma, İŞKUR'a kayıtlı işsiz olma, işgücü yetiştirme kurslarını bitirme gibi kriterlere göre belirlenmeye başlanmıştır. Ayrıca bu Kanun ile el sanatlarıyla uğraşan isteğe bağlı sigortalı kadınların düşük primle sigortalılık haklarından yararlandırılmasının kapsamı genişletilmiştir.

Bu bağlamda, yapılan mevzuat değişiklikleri ile ilgili olarak İŞKUR 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. Bu konuda son olarak Nisan 2006 tarihinde, Kamu kurum ve Kuruluşlarının Daimi Kadrolarına ilk defa işçi olarak alınacaklar hakkında usul ve esasları belirleyen tebliğde değişiklik yapılmış ve işgücü taleplerinde cinsiyet ayrımı kaldırılmıştır.

Ayrıca, İl Müdürlüklerimizden, özel sektör işyerlerinin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılınmadıkça iş ilişkisinde cinsiyete dayalı ayrım yapılamayacağı konusunda işverenlerin bilinçlendirilmesi istenmiştir.

Türkiye'de de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR başta olmak üzere tüm kurum/kuruluşlar kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlara yönelik çalışmalar yapmaktadır. Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR, bu anlamda kendi faaliyetlerinin yanı sıra diğer Kurumlar tarafından yapılan çalışmalara da destek vermektedir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarında ilde bulunan kadın sivil toplum kuruluşlarından en az bir temsilcinin olağan toplantılara katılması ve 4 olağan toplantıdan en az birinin gündeminde kadın istihdamının ele alınması yönünde düzenlemeler yapılmıştır.

İşgücü Piyasası Araştırmalarında işverenlerin tercihleri araştırılırken kadın erkek kırılımları da araştırmaya eklenerek cinsiyet açısından da işgücü piyasasının projeksiyonunun yapılabilmesi ve buna göre politika üretebilmenin önü açılmıştır.

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.

TÜİK verilerine göre ülkemizde kadınların işgücü piyasasından kopmasının en önemli nedeni ev işleri ve çocuk bakımı ile ilgilenmek olarak görünmektedir. Doğum yapan kadınların çocukları belli bir yaşa gelene kadar çocuklarıyla daha fazla ilgilenmeyi tercih etmesi ancak ülkemizde yarı zamanlı çalışma imkânı olmaması, geçtiğimiz yıllarda doğum yapan kadınların işgücü piyasasından tamamen kopmasına neden olmuştur. Bu bağlamda 2015 yılında doğum yapan kadınların işgücü piyasasından uzaklaşmasının önlenmesi için istendiği takdirde doğum izni sonrası yarı zamanlı çalışma imkânı getirilmiştir.

Adı geçen düzenlemelerle, işgücü piyasasında ve iş hayatında dezavantajlı konumda olan kadınlara yönelik önemli pozitif ayrımlar sağlanmıştır ve sağlanmaya devam etmektedir.

İŞKUR'un 2013-2017 Stratejik Planındaki amaçlarından birisi 2017 yılı sonuna kadar özel sektörde işe yerleştirilenler içinde kadınların oranını % 35'e çıkarmaktır. 2015 yılı sonu itibarıyla söz konusu rakam %32 olup, 2017 yılı sonu için hedeflenen %35'e ulaşılacağı öngörülmektedir.

Ülkemizde her geçen gün artan işgücüne rağmen yıllar içerisinde işgücü piyasası oranlarında gerileme olmaması önemli bir adım olup bundan sonra amaçlanması gereken işgücü piyasası açısından AB ortalamalarına mümkün olduğunca yaklaşmaktır. Bu amaçla, mevcut iyi uygulamaları devam ettirerek ve bu amaca hizmet edecek ilave tedbirleri hayata geçirerek kararlı bir şekilde kadın istihdamının artması için mücadele edilmelidir.

KADIN İSTİHDAMI ve İŞKUR

Sonay SAKAL
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Ekonomide ve işgücü piyasalarındaki gelişmeler ile birlikte sosyal ve ekonomik hayatta kadına yeni roller verilmeye başlanmış, özellikle kamu ve hizmet sektörlerinde yaşanan büyüme, kadınların toplam işgücü içerisindeki oranlarını hızla arttırmıştır. Ancak bugün tüm dünyada, ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları açısından büyük farklılıklar olduğu bilinmektedir.[1]

Ekonomide ve işgücü piyasalarında yaşanan gelişmeler kadın işgücünün yeniden şekillenmesine sebebiyet verirken aynı zamanda yeni sorunların da ortaya çıkmasına ve yeni politikaların gelişmesine sebep olmuştur. Sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olarak kadınların ekonomik faaliyetlere katılımının önemi ülkeleri kadınlar özelinde yeni teşvik ve politikalar oluşturmasına itmektedir.[2]

Zira üretim faktörleri arasında yer alan kadın işgücünün yok sayılması ya da atıl kalması ekonomik bir kayıptır. Kadınların işgücüne dolayısıyla ekonomiye kazandırılması tüm ülke için bir kazanç, kalkınmanın hızlandırılması ve büyümenin dengeli bir yapıya kavuşmasında önemli bir etken olacaktır.

Kadınların işgücü piyasasında aktif bir rol alması ekonomik ve sosyal gelişimin odağında yer almaktadır. Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına erişiminin kolaylaştırılması gerektiği birçok üst politika belgesinde yer almaktadır. Bu belgelerden birisi ise Hükümet programıdır. Hükümet Programında kadın istihdamının önemi ve kadınların istihdam fırsatlarını yakalamasında niteliklerinin arttırılması gerekliliği üzerinde durulmuştur.

64. Hükûmet Programında kadınların bireysel ve toplumsal olarak daha da güçlenmeleri, daha kaliteli eğitim imkanlarına sahip olmaları, karar alma mekanizmalarındaki etkinliklerinin artırılması, işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılarak istihdamlarının artırılması, sosyal güvencelerinin sağlanması ve kadın girişimci sayısının artırılması temel hedefler olarak belirlenmiştir.[3]

Kadınların işgücü piyasalarına erişiminin kolaylaştırılması ve istihdam imkanlarının arttırılması aktif işgücü piyasası politikalarını gündeme getirmektedir. Türkiye'de istihdam politikalarının geliştirilmesinde ve aktif işgücü piyasası politikalarının uygulanmasında söz sahibi olan İŞKUR, Genel Kurul kararlarında kadınların niteliklerini arttırmak suretiyle istihdam edilebilirliklerinin geliştirilmesi üzerine odaklanmıştır:

- "Ulusal İstihdam Stratejisi"nin bir parçası olarak "Ulusal Kadın İstihdamı" politikaları geliştirilmeli, eylem planları ile yürütülmelidir.
- Kadınların nitelikli işlere erişimlerini kolaylaştırmak ve işgücü piyasasında fırsat eşitliğini sağlamak amacıyla; danışmanlık hizmetlerine, aktif işgücü piyasası programlarına ve nihayetinde istihdama kolaylıkla ulaşmaları sağlanarak işgücü piyasasına geçişleri kolaylaştırılmalıdır.
- Kadın girişimciliği; eğitim, danışmanlık ve finansal açıdan güçlü kurumsal mekanizmalarla desteklenmelidir.
- Kadınların işgücü piyasasına katılımlarını kolaylaştırmak amacıyla iş ve aile yaşamının uyumlaştırılmasına yönelik politikalar oluşturulması ve faaliyetlerin yürütülmesi için ilgili "ILO Sözleşmeleri" ve "AB Direktifleri" göz önünde bulundurularak işçi, işveren, merkezi ve yerel yönetimler ile STK'lar arasında işbirliği geliştirilmelidir.[4]

> Kadınların işgücü piyasasında aktif bir rol alması ekonomik ve sosyal gelişimin odağında yer almaktadır.

İŞKUR'un izlemiş olduğu politikaların odağında kadınlar önemli bir yere sahiptir. İŞKUR işgücü piyasasında daha güçlü bir şekilde yer edinmeleri amacıyla gerek aktif işgücü piyasası politikaları gerekse projelerle kadınlara destek olmaya çalışmaktadır. Kurum istatistiklerine bakıldığında yıllar itibarıyla kadınların İŞKUR hizmetlerine olan ilgisi dikkat çekmektedir.

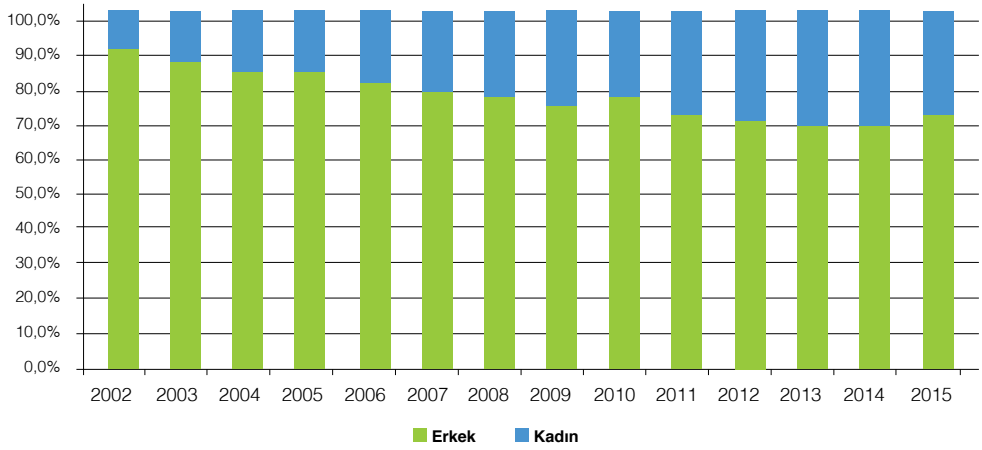
Tablo:1 İŞKUR Kayıtlarında Kadın İşgücü Durumu

	Başvuru	İşe Yerleştirme	Kayıtlı İşgücü	Kayıtlı İşsiz
2002	61.185	11.630	108.664	84.465
2003	104.101	8.656	122.195	118.031
2004	159.722	12.145	214.265	200.596
2005	136.431	12.743	237.521	225.043
2006	147.890	16.424	294.299	279.201
2007	168.967	23.400	191.141	179.992
2008	347.539	25.011	283.552	263.502
2009	512.780	29.453	539.026	503.130
2010	458.620	49.697	454.732	414.972
2011	538.149	101.708	797.979	702.037
2012	820.061	165.608	1.293.322	938.641
2013	862.605	205.423	1.724.017	1.049.766
2014	875.519	222.596	1.815.056	1.114.723
2015	1.091.780	260.848	2.168.177	1.003.684

Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Yukarıdaki tablo incelendiğinde yıllar itibarıyla İŞKUR hizmetlerinden yararlanmak amacıyla Kuruma başvuruda bulunan kadınların sayısında önemli bir artış gerçekleşmiştir. Bu anlamda işe yerleştirilen kadınların sayısında da artış gerçekleşmiş olup 2015 yılında işe yerleştirilen kadınların sayısı bir önceki yıla göre %17,2 oranında artış ile 260 bin 848 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı sonunda Kuruma işsiz olarak ya da daha iyi şartlarda iş aramak amacıyla kayıt olan kadınların sayısı ise bir önceki yıla göre %19,5 oranında bir artışla 2 milyon 168 bin 177 olmuştur.

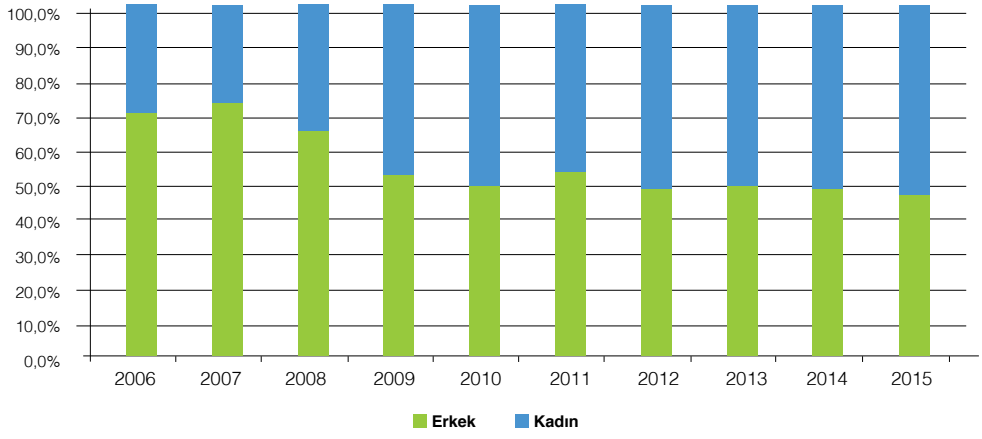
Grafik:1 Toplam İşe Yerleştirme İçinde Kadınların Oranı



Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

Yıllar içerisinde İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyeti kapsamında kadınların ağırlığının artmakta olduğu göze çarpmaktadır. 2002 yılında toplam işe yerleştirme içerisinde kadınların oranı %9,3 iken bu oran 2015 yılında %29,3'e yükselmiştir.

Grafik:2 Toplam Kursiyerler İçinde Kadınların Oranı



Kaynak: İŞKUR Veri Tabanı

2006 yılında İŞKUR'un düzenlemiş olduğu kurslara katılan kursiyerlerin %30,1'i kadınlardan oluşmaktayken bu oran 2015 yılında %54,7'ye yükselmiştir. Geçmiş yıllarda hem işe yerleştirme hem de kursiyer rakamlarında kadınların çok fazla bir ağırlığının bulunmadığı görülmektedir. İŞKUR'un özellikle dezavantajlı grupların istihdam imkanlarını geliştirmek noktasında uyguladığı politikalar Türkiye'de kadınların işgücü piyasasındaki yerini güçlendirmek anlamında çok önemlidir. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı sosyal, kültürel ve ekonomik engellerin ortadan kaldırılması ve özellikle istihdam edilebilirliklerinin arttırılması amacıyla İŞKUR uyguladığı aktif ve pasif işgücü politikaları ile kadın işgücünün yanında olmaya devam etmektedir.

Sonnot

1. Kocacık, Faruk – Gökkaya, Veda B.; "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 6, Sayı 1, 2005, s.196- 198.
2. Özdemir, Zekai-Yalman, İlkay Noyan-Bayrakdar, Seda; "Kadın İstihdamı ve Ekonomik Kalkınma: Geçiş Ekonomileri Örneği", International Conference on Eurasian Economies 2012, s. 115-116.
3. 64. Hükümet Programı, s. 53. http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/KurumsalHaberler/64.hukumet_programi.pdf.
4. İŞKUR; 8. Olağan Genel Kurul Kararları, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/raporlar.aspx#dltop, s.2.

Aktif İstihdam Politikaları Ekseninde

Kadın İstihdamı ve Eğitim

Nazan ÖKSÜZ
İŞKUR, Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü

İşgücünün beceri seviyesi ile işsizlik arasında ters bir orantı olduğu, beceri seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğü önemli bir gerçektir.

Giriş

İşsizlik, gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm dünya ülkelerin uğraştığı sosyo-ekonomik problemlerin başında gelmektedir. İşsizlikle mücadelenin en önemli araçlarından birisi ekonomik kalkınma, ekonomik kalkınmada en önemli yatırım ise insana yapılan yatırımdır. Bu nedenle, ülkelerin istihdam politikalarında işsizlikle mücadele önemli bir yer tutmakta olup istihdam edilebilirliği ve verimliliği artırmaya, eğitim-istihdam ilişkisini güçlendirmeye yönelik çalışmalar bu mücadelenin temel dinamiklerindendir.

Bu çalışmada; bütün Dünyada önem kazanan aktif istihdam politikalarının son 10 yılda özellikle de kriz sonrasında -2009 sonrası yıllarda- Türkiye uygulaması çerçevesinde kadın istihdamına katkısı üzerinde genel hatları ile durulmaya çalışılacaktır.

İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikalarının Uygulanması

Bugünkü anlamıyla işgücü piyasasını düzenlemede işsizlere gelir desteği sağlayan edilgen işgücü piyasası politikalarından işsiz insanların iş bulma şansının artırıldığı daha aktif politikaların ilk uygulamalarına 1970'li yıllarda rastlansa da; işgücü piyasalarının küreselleşme nedeniyle karşı karşıya kaldıkları ve giderek artan riskleri bertaraf etmek üzere önemli bir politika aracı olarak kullanılmaya başlanması neo-liberal politikaların bir sonucu olarak 1990'lı yıllarda Avrupa İstihdam Stratejisi'nde aktif politikaların bir politika aracı olarak sayılmasına ve istihdam politikaları için önemli bir kaldıraç haline getirilmesine dayanır.

İş arayanlar ile işverenleri bir araya getiren; insanların kendi işlerini bulmalarını sağlama, grup etkinlikleri (iş kulüpleri, iş fuarları ve grup çalışmaları biçiminde) ve kişisel yardım (mesleki rehberlik ve danışmanlık programları) gibi aktiviteleri içeren iş arama yardım programları, işsiz bireylerin mesleki bilgi ve becerisini arttırarak ve deneyim eksikliğini gidererek iş bulma şanslarını artıran mesleki eğitim ve yetiştirme programları ile kamu kesimi iş programları, kendi işini kuranlara yardım, ücret ve istihdam sübvansiyonlarını içeren doğrudan iş yaratma programları[1] bu aktif istihdam politikalarının temelini oluşturmakta ve bu politikaların uygulanmasında tüm dünya da olduğu gibi ülkemizde de kamu istihdam kurumu belirleyici rol oynamaktadır.

Eğitim-İstihdam İlişkisi Üzerine

İşgücünü piyasaların istediği beceri ve yetkinliğe kavuşturmak önemli bir problemdir.[2] Bununla birlikte; işgücünün beceri seviyesi ile işsizlik arasında ters bir orantı olduğu, beceri seviyesi arttıkça işsizlik oranlarının düştüğü önemli bir gerçektir. İşgücünün kalitesi, firmaların rekabet yeteneği ve başarısında merkezi rol oynamaktadır. Bilgili ve becerili insan sermayesi, teknoloji çağında fiziksel sermayenin önüne geçmiştir. İstihdam ve eğitim arasındaki interaktif bir ilişkiye bağlı olarak, değişen teknoloji ve bilgi toplumu gereği yaşam boyu eğitim felsefesi öne çıkmaktadır. Bu çerçevede işgücünün rekabet gücünü artırmak, istihdam edilebilirliğini ve uyum becerisini geliştirmek yaşam boyu eğitimle ve insan kaynaklarına daha fazla yatırımla mümkün hale gelmiştir. Eğitim, istihdamda artış ve yeni iş kollarına uyumu sağlarken, günün koşullarına göre istihdam yapısında meydana gelen değişmeler de eğitim politikalarına yön vermektedir. Bu bağlamda işsizlikle mücadelenin en etkili yolu şüphesiz ekonomik büyümenin yanında, yeni iş alanları yaratma ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesidir.

İşverenlerin değişen ihtiyaç ve taleplerini karşılamak için gerekli olan bireysel nitelik ve yetkinliklere sahip olmak[3] olarak tanımlayabileceğimiz "istihdam edilebilirliği" arttırmada aktif istihdam politikalarının temel araçlarından olan mesleki eğitime özel bir önem atfedilmektedir. Mesleki eğitim genel anlamda "iş" ile "birey" arasında uyum sağlama sürecidir. İşin sürekli değişimi mesleki eğitime dinamik bir nitelik kazandırmaktadır. Mesleki eğitimin ihtiyaçlara uyumluluğu ve etkinliliği ile değişime uyum göstermesi arasında güçlü bir ilişki vardır.

Gelişen ve değişen günümüz dünyasında; öğrenmeyi bilme kavramına sahip, esnek becerilerle donanmış işgücüne duyulan ihtiyaç her geçen gün artmaktadır. Bu noktadaysa, kısa süreli ve kademeli eğitim uygulayarak kişilerin ekonomik gelişmeler doğrultusunda ve ülkenin istihdam politikasına uygun meslekler edinmelerini sağlayıcı mesleki eğitim kurs ve programlarının önemi ortaya çıkmaktadır.

Kadın İstihdamı Üzerinde Eğitimin Etkisi

Kadınlar, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, dünyanın her yerinde farklı ölçülerde de olsa aynı sorunlarla karşı karşıyadır. Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümü üzerinde yükselen ataerkil toplum yapılanmasında kadınlardan esas olarak ev işleri ve bakım hizmetlerini yerine getirmesi beklenmekte ve kadınlar işgücü piyasasından uzak kalmaktadır. İşgücü piyasasında yer alan kadınlar ise genel olarak; daha çok düşük beceri ya da yarı-beceri gerektiren işlerde çalıştırılmakta, erkeklere göre daha düşük ücret almakta olup işyerlerinde yükselme olanakları da görece daha zayıftır. Yarı-zamanlı (part-time) işlerde daha çok kadınlar istihdam edilmekte ve bu işler daha çok, kadının ev içinde yaptığı işlere benzeyen; temizlik, eğitim, hasta bakımı vb. işlerden oluşmaktadır. Ayrıca kadınlar erkeklere oranla iş güvencesi olmayan kayıt-dışı sektörde daha fazla çalışmakta (ev ürünlerinin üretilmesi, yaygın tarımsal faaliyetler, küçük el sanatları işleri, temizlik vb.) olduğundan; kadınların işsiz kalma olasılıkları her zaman erkeklerden daha yüksektir.

Kadın işgücünün bu kronikleşen yapısı ekseninde işgücü piyasası verileri incelendiğinde; kadınların istihdamı ile eğitim düzeyleri arasında güçlü bir ilişki olduğu, kadınların işgücüne katılmalarında eğitim düzeyinin belirleyici bir rol oynadığı ve kadınların eğitim düzeyi düştükçe işgücüne katılımının azaldığı gerçeği daha net olarak görülebilmektedir. Kadınlar, eğitimli ve nitelikli oldukları ölçüde işgücüne katılımları artmaktadır. Ülkemizde kadınların; eğitim düzeyinin daha çok lise ve altı seviyede olduğu ve işgücüne katılımlarının ise son derece düşük olduğu düşünüldüğünde kadınların işgücüne katılımını artırmada genel ve mesleki eğitimin anahtar rol oynadığı görülmektedir. Bu bağlamda; kadınların sahip oldukları nitelikleri zenginleştiren, yeni beceriler kazandıran ve farklı alanlarda istihdam

olanakları sağlayan bir mesleki eğitim yapısını oluşturacak aktif istihdam tedbirlerine duyulan gereksinim de ortaya çıkmaktadır.

İşgücü piyasasının bu temel gerçeklerinden hareketle Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)[4], Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018)[5] ve Orta Vadeli Program (2016-2018)[6] gibi üst politika metinlerinde işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı ve piyasanın kadınlar ekseninde şekillenen temel sorunlarını bertaraf edici politika ve tedbirler belirlenmektedir. Kadın istihdamını artırmak üzere belirlenen bu politika ve tedbirlerin başında; kadın girişimciliğinin desteklenmesi, esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması, kadın işgücü arzının artırılması için çocuk bakım evlerinin yaygınlaştırılması, kültürel engellerle mücadele edilmesi, mesleki eğitim yoluyla kadın işgücü arzının niteliğinin yükseltilmesi gibi hususlara yer verilmektedir.

Ayrıca; Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan temel politika eksenlerinden birisi ülkemizde eğitim–istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi olarak belirlenmiş, Onuncu Kalkınma Planında ise "Nitelikli Eğitim ve İşgücüne Artan Talep" başlığıyla işgücünün gelecekte sahip olması gereken nitelikler belirtilmiştir. Burada öne çıkan unsur işgücünün istihdam edilebilirliğinin arttırılması için eğitim ile bireylere kazandırılması gereken niteliklerdir.

Dört temel politika ekseninden ve yedi sektöre ilişkin sektör stratejilerinden oluşan Ulusal İstihdam Stratejisi incelendiğinde kadınlara yönelik olarak belirlenen bu politika ve tedbirlerin ağırlıklı olarak; eğitim -istihdam ilişkisinin sağlanması (eğitime erişimin sağlanmasına ilişkin 1.1. nolu tedbir ve aktif işgücü piyasası programlarının hedef gruplara göre özelleştirilerek hizmet verilen her bir grubun özelliğine göre geliştirilerek sunulmasına ilişkin 5.3 nolu tedbirde doğrudan adı geçmese de dolaylı olarak), özel politika gerektiren grupların istihdamı ile turizm, finans ve tekstil sektöründe yer aldığı görülmektedir. UİS'in temel politika eksenlerinden biri olan özel politika gerektiren gruplar içinde yer alan kadınların istihdamının artırılması bağlamında; 2015 Aralık ayı verilerine göre %31,2 olan kadınların işgücüne katılma oranının 2023 yılına kadar % 41 düzeyine çıkarılması hedeflenmekte olup bu hedefin gerçekleşmesi eğitim istihdam ilişkisinin sağlanması başta olmak üzere- belirlenen tedbirlerin hayata geçirilmesi ile doğru orantılıdır.

İŞKUR kurs ve programlarla kadınların istihdam edilebilirliğine katkı sağlayarak kadın işgücünün işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırıcı önemli bir rol üstlenmektedir.

İŞKUR'un Kadınların Mesleki Eğitimindeki Rolü

İŞKUR aktif işgücü hizmetleri kapsamında; işgücü piyasasında tespit edilen işgücü ihtiyaçlarını ve işveren taleplerini dikkate alarak hazırlanan eğitim planları doğrultusunda nitelikli işgücü ihtiyacının karşılanması için mesleki eğitim kursları, beceri eksikliğini gidermek için işbaşı eğitim programları ve yeni iş fikirleri olanlar için girişimcilik eğitim programları düzenlemektedir. Diğer çalışmalarında olduğu gibi, bu kurs ve programlarda da cinsiyet ayrımcılığı yapılmamakta dileyen ve katılım şartlarını taşıyan kursiyerler kurslara katılabilmektedir. Bununla birlikte; işgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan özel politika gerektiren gruplara yönelik yayınlanan Genelge[7] kapsamında doğrudan kadınların işgücü piyasasında istihdam edilebilirliğini kolaylaştırıcı kurs, program ve projeler düzenlenebilmektedir.

Ayrıca; ulusal ve uluslararası kaynaklarla doğrudan ve dolaylı olarak kadın istihdamını destekleyici önemli çıktılar sunan projeler (1993-2000 yılında uygulanan İstihdam ve Eğitim Projesi başta olmak üzere Kadın İstihdamının Desteklenmesi OP gibi) düzenlenmektedir.

İŞKUR'un gerçekleştirdiği kurs ve programlardan 2003 yılından bu yana 1 milyon 700 binin üzerinde kişi faydalanmıştır. Yıllar itibariyle kurs ve programlar katılım açısından değerlendirildiğinde; 2000'li yılların sonunda belirlenen hükümet politikaları ve yayınlanan istihdam paketlerinin de etkisi ile kurslara katılımda genel artış eğiliminin olduğu görülmektedir. 2003 yılında 3.532 kişi katılırken 2009 yılında bu sayı 168.385 kişi 2015 yılında ise 370.385 kişi olarak gerçekleşmiştir[8].

Yıllar itibariyle kurslara katılanların cinsiyete göre dağılım oranları incelendiğinde ise; 2003 yılında %40 olan kadın kursiyer oranının zaman içinde düşme eğilimi gösterse de küresel ekonomik krizin etkilerinin daha az hissedilmesine yönelik tedbirlerin alındığı 2009 yılında %48 olarak gerçekleştiği, yıllar içinde alınan tedbirler ve uygulanan yeni aktif istihdam programlarının etkisine paralel olarak artış eğilimi göstererek 2015 yılında %55 olarak gerçekleştiği görülmektedir[9].

Meslek eğitiminin arttırılması kadınlar ve erkekler için yeni iş olanaklarının yaratılması anlamına gelmektedir. Özellikle kadınlar için mesleki eğitim kursları hem ev içi emeğin değerlendirilmesine katkıda bulunmakta hem de gelir sağlayıcı olanaklar yaratmaktadır. Bu bağlamda kadınların meslek kurslarına katılırken hangi mesleklerde eğitim veren kursları tercih ettikleri önemlidir.

Kadınlar, eğitimli ve nitelikli oldukları ölçüde işgücüne katılımları artmaktadır.

Kadınların kursiyerlerin ağırlıklı olarak eğitim aldığı meslekler incelendiğinde ise; 2005 yılında dikiş makinası operatörü, bilgisayar işletmeni, psikolojik destek eğitimi, el ve makine dikişi, halı dokumacı, kablo ağı montaj[10] 2009 yılında bilgisayar işletmeni, bilgisayarlı muhasebe elemanı, çocuk bakıcısı, dikiş makinası operatörü (kumaş), konfeksiyon işçisi, bayan kuaförü[11] 2015 yılında ise çağrı merkezi müşteri temsilcisi, dokuma konfeksiyon makineci, aşçı yardımcısı, hasta ve yaşlı refakatçisi, düz dikiş makineci, evde çocuk bakım elemanı[12] mesleklerinde düzenlenen kurslara katıldıkları görülmektedir. Yıllar itibariyle işgücü piyasasının ihtiyaçları ve işverenlerin taleplerine bağlı olarak kadın kursiyerlerin yoğun olarak eğitim aldığı meslekler değişim gösterse de ağırlığın geleneksel kadın mesleklerinde olduğu aşikardır.

Dünya'da aktif istihdam politikaları üzerine yapılan araştırmalar bu kapsamda gerçekleştirilen mesleki eğitimlerin erkeklere oranla kadınların istihdam edilebilirliğini daha olumlu etkilediğini göstermektedir. 2009 yılında yapılan bir çalışmaya göre; İŞKUR'un düzenlediği kursu tamamladıktan sonra işe yerleşenlere ilişkin veriler incelendiğinde eğitim düzeyi arttıkça istihdama dahil olma sürecinde kadınların daha avantajlı hale geldiği bir kez daha görülmüştür[13].

İŞKUR'un anlık olarak istihdamın sorgulandığı OLAP sistemi verilerine göre; 2009 yılında kursları tamamlayan kadınların %20'sinin istihdama dahil olduğu görülürken bu oran 2013 yılında %52, 2014 yılında %60 ve 2015 yılında ise %40 olarak gerçekleşmiştir. Ayrıca doğrudan istihdam garantisi aranan kurslarda ise; 2009 yılında kursları tamamlayanların %25'inin istihdama dahil olduğu görülürken 2015 yılında bu oran %67,5 olarak gerçekleşmiştir. Bu oran kadınlarda ise; 2009 yılında %23 iken 2015 yılında %60 olarak gerçekleşmiştir.

Bu rakamlar değerlendirilirken; istihdam garantili kurslar dışındaki kursların istihdam zorunluluğunun olmadığı, kursu bitirenlerden kurs bitiminde istihdama dahil olmayanlarında kurs sonrasında elde ettikleri bilgi ve becerilerle işgücü piyasasında iş aramaya devam ettikleri ve işe girmiş olabilecekleri unutulmamalıdır. Burada üzerinde durulması gereken diğer bir husus ise, değerlendirme 2016 yılının hemen sonrasında yapıldığı için kursların bir kısmı çok önceden bitmiş bir kısmı ise henüz yeni sonuçlanmıştır. Dolayısı ile bu rakamların daha yüksek gerçekleşeceği değerlendirilmektedir.

Sonuç

Çalışmada ortaya konulan göstergeler ışığında; günümüz dünyasında entelektüel sermayeye yapılan yatırımlardan en önemlisi olan eğitimin, işsizlikle mücadelede önemli bir politika aracı olduğu kabul edilmekte ve kadın işgücünün aktif istihdam politikaları kapsamında düzenlenen kurs ve programlar ile işgücü piyasasına entegrasyonunun kolaylaştırılacağı düşünülmektedir. Kurulduğu dönemde sadece aracılık hizmeti üstelenen İŞKUR ise; yeniden yapılanma süreci ile birlikte işgücü piyasasında meydana gelen değişimleri de takip ederek sürdürülebilir istihdama katkıda bulunan dinamik bir kamu istihdam kurumu olarak görev yapmaya devam etmekte ve düzenlediği kurs ve programlarla kadınların istihdam edilebilirliğine katkı sağlayarak kadın işgücünün işgücü piyasasına entegrasyonunu kolaylaştırıcı önemli bir rol üstlenmektedir.

Sonnot

1. THUY, Phan, HANSEN, Ellen, PRİCE David; Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri, ILO, Ankara 2001, s.12.
2. BEDİR, Eyüp; Eğitim İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar, İstihdamda 3İ 8. Sayı, Ankara, 2013, s.39.
3. KURNAZ, Işıl; İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007, s.22.
4. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014
5. 10. Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2014
6. Orta Vadeli Program (2016-2018) , http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/9691,ortavadeliprogram20162018.pdf?0 (Erişim 21.03.2016)
7. "Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge (2014/1)
8. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx (Erişim 21.03.2016)
9. http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx (Erişim 21.03.2016)
10. İstatistik Yıllığı, İŞKUR, Ankara, Yayın No:336, 2005. s.93-94.
11. İstatistik Yıllığı, İŞKUR, Ankara, 2009, s.79-80.
12. İŞKUR, Aylık İstatistik Bülten Tabloları, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx (Erişim 21.03.2016)
13. ÖKSÜZ, Nazan; İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010, s.183

Kaynakça:

- 10. Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı, Ankara, 2014.
- BEDİR, Eyüp; Eğitim İstihdam İlişkisinin Teorik Çerçevesi ve Güncel Tartışmalar, İstihdamda 3İ 8. Sayı, Ankara, 2013.
- BİÇERLİ, M.Kemal; İşsizlikle Mücadelede Aktif İstihdam Politikaları, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1563, Eskişehir 2004.
- ECEVİT, Yıldız; İşgücü Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği El Kitabı, Ankara, 2010.
- İstatistik Yıllığı, İŞKUR, Ankara, Yayın No:336, 2005.
- İstatistik Yıllığı, İŞKUR, Ankara, 2009.
- KURNAZ, Işıl; İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2007.
- Orta Vadeli Program (2016-2018), http://www.bumko.gov.tr/Eklenti/9691,ortavadeliprogram20162018.pdf?0 (Erişim 21.03.2016)
- ÖKSÜZ, Nazan; İŞKUR Tarafından Düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarının Kadınların İstihdam Edilebilirliğine Katkısı, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2010.
- "Özel Politika ve Uygulamaların Geliştirilmesine İlişkin Genelge (2014/1)
- THUY, Phan, HANSEN, Ellen, PRİCE David; Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmetleri, ILO, Ankara, 2001.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014.
- İŞKUR, Aylık İstatistik Bülten Tabloları, http://www.iskur.gov.tr/tr-tr/kurumsalbilgi/istatistikler.aspx (Erişim 21.03.2016)

Kadın Girişimciliği

Dilek YUMRUTEPE
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Türkiye'de yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler ile kadınların işgücü piyasasında daha fazla aktif olarak çalışma hayatına katılmaları artmaktadır. Kadınların kişisel çabalarıyla birlikte hükümetlerin, sivil toplum örgütlerinin, ilgili kurum ve kuruluşların da kadınların iş hayatında daha etkin hale getirilmesine yönelik plan ve programlar geliştirmesi bu süreci hızlandırmıştır. TÜİK verilerine göre Türkiye nüfusunun yarısını kadınların oluşturmasına rağmen, aynı oranda temsil edilmemektedir. Potansiyel bir sosyal ve ekonomik güç olan bu nüfusun bilgi, yetenek ve tecrübelerinden yeteri kadar yararlanılmadığı görülmektedir.

Ekonomik ve toplumsal gelişmede daima anahtar rol oynamış bir olgu olan girişimcilik konusu son yıllarda daha da önemli hale gelmiştir. Birçok ülkede girişimci sayısını arttırmaya yönelik yeni politikalar ve teşvikler uygulanmaya başlanmıştır.

Kadın girişimciliği, kadın istihdamı sorununun çözümünde önemli araçlardan birisi olarak görülmekte ve kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla çeşitli proje, program ve çalışmalar yürütülmektedir.

İŞKUR tarafından uygulanmakta olan girişimcilik eğitimleri kadın girişimcilik değerlerinin geliştirilmesinde etkili olmaktadır.

Sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınmanın kaynağı olarak görülen girişimcilik, işsizlik sorununa çözüm olarak yeni fırsatlar oluşturmaktadır. Kadınlar kırsal alanlarda özellikle ücretsiz aile işçisi olarak tarım sektöründe istihdam edilebilme imkanına sahip iken, kentsel alanlarda sanayi ve hizmet sektöründe yeterli eğitim, tecrübe ve vasıflara sahip olamadığı için istihdam edilebilme olasılığı düşmektedir. Kadınların işgücü piyasasında karşılaştığı engeller nedeniyle çalışma hayatının dışında kalan kadınların kendi işlerini kurarak ekonomiye katılımlarının artması işsizliği azaltmakta ve ekonomik büyümeyi sağlamada önemli bir etken olmaktadır. Kadın girişimciliği, kadın istihdamı sorununun çözümünde önemli araçlardan birisi olarak görülmekte ve kadın girişimciliğini desteklemek amacıyla çeşitli proje, program ve çalışmalar yürütülmektedir.[1]

Kadın girişimciliği dünya genelinde ve Türkiye'de önemli bir istihdam alanıdır. Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, kadının sosyal sermaye kaynaklarına işlerlik kazandırarak girişimci niteliklerini geliştirmesinin önemi giderek artmaktadır. Özellikle kadınların ve erkeklerin işgücüne katılımı göz önünde bulundurulduğunda var olan eşitsizlik, kadınların erkeklere oranla daha fazla girişimsel niteliklere sahip olmalarını zorunlu kılmaktadır.[2]

Kadınların işgücüne katılımını artırmaya yönelik politikalar genelde mikro kredi yoluyla girişimciliği geliştirmek yönünde olsa da salt ekonomik politikalarla kadınların girişimcilik eğilimini geliştirmenin mümkün olmadığı görülmüştür. Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılımlarını artırmak bağlamında girişimcilik önemli bir yere sahip olmaktadır. Çünkü iş hayatında kadınlar erkeklere göre daha dezavantajlıdır. Bunun sonucu olarak da kadınların kendi işini kurmak istemelerinin birçok nedeni bulunmaktadır.

Bunlar; ülkenin ekonomik koşullarından kaynaklanan işsizlik sorunları, kadınlara uygun olmayan iş koşulları ve kadınların özellikle ücretli işlerde cinsiyet ayrımcılığına uğramalarıdır. Bağımsızlık isteği, kendini gerçekleştirme isteği, kendi işinin patronu olma, aile ve iş sorumluluğu arasındaki dengeyi kurma isteği gibi çekme faktörleri de kadınları iş kurmaya yönelten faktörler arasında sayılabilmektedir.

Günümüzde kadının çalışma yaşamında, her geçen gün etkinliğini arttırması, hem kendisi hem de toplum açısından oldukça önemli görülmektedir. Özellikle kadının daha eğitimli, azimli, hırslı ve kararlı duruşu, onu erkeğe bağımlı olmaktan kurtararak ekonomik anlamda bağımsızlığını ve toplumdaki konumunu güçlendirmesine olanak sağlamaktadır. Kadına bu gücü sağlayan en önemli olgu ise onun girişimcilik özelliğidir. Girişimcilik faaliyeti ile kadın, bir taraftan maddi ve manevi kazanımlar elde ederken, diğer taraftan bağımsızlık, finansal fırsatlar, toplumsal hizmet, iş güvenliği, aile istihdamı ve meydan okuyuculuk gibi özellikler ile de cinsiyet ayrımcılığına yönelik yargıları kadınlar lehine çevirebilme fırsatını da elde etmiş olmaktadır.[3]

Kadının formel sektörde iş bulmada ve bu işe devam etmede yaşadığı zorluklar kadınların girişimcilik gibi istihdam türlerine olan ilgisini canlı tutmaktadır. Kendi hesabına bir iş kurmak ve dolayısıyla girişimci kadın olmak, kadınların istihdamla ilgili yaşadıkları sıkıntıları aşarak iş piyasasına aktif katılımlarını sağlayacak olumlu bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır Kadınlar kendilerini daha bağımsız hissedebilmek, sosyal hayata katılabilmek belki de kendini güvende hissetmek amacıyla iş yaşamına katılmak istemektedir. Kadınlar kendi işini kurmak istediklerinde birçok sorunla engelle karşılaşabilmektedirler. Bunlar; toplumda yaşanılan kültürel farklılıklar, kadının sosyal pozisyonu, finansal kaynaklara erişim, ailedeki rolü, motivasyon eksikliği, Hükümet desteklerine ulaşılmasında yaşanılan sorunlar, yaşadıkları yer, eğitim eksikliğidir.[4]

Kadınlar girişimcilik eğitim programlarına katıldıktan sonra yönlendirme ve danışmanlık hizmetlerini yeterince alamamaktadırlar. Kadınlar iş kurma sürecinde veya işin kuruluşundan sonraki süreçte deneyimsizlik ve bilgi eksikliğinden kaynaklı bir takım sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunu gidermek için kendine ait bir işi olan kadınların sahip olduğu bilgi ve deneyimlerini, iş fikri olan kadınlara aktarması, iş kurma sürecinde destek vermesi, hem kadınların kişisel tatmin hissinin güçlendirmesine, hem de kendi gelişim süreçlerini gözden geçirmesine olanak sağlamak için İŞKUR tarafından mentörlük hizmeti ve girişimcilik eğitim seminerleri yapılmaya başlamıştır.

Deneyimli girişimcilerin yeni girişimcilere deneyimlerini aktarmaları, onlara rehberlik etmeleri, onlar açısından eğitici ve destekleyici rol oynamaları önemlidir. Bilgi ve deneyim paylaşımının girişimciler açısından doğrudan ve dolaylı yararlar sağladığını unutmamak gerekir. Girişimcilik kültürünün paylaşılmasını ve yeni kuşaklara aktarılmasını kalıcı kılmak için bu yönde kurumsallaşmakta yarar vardır.[5]

İŞKUR tarafından uygulanmakta olan girişimcilik eğitimleri kadın girişimcilik değerlerinin geliştirilmesinde etkili olmaktadır. Girişimcilik Eğitim Programları, Kuruma kayıtlı olanların kendi işlerini kurmalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmak ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) Yeni Girişimci Desteğine başvurabilmelerini sağlamak amacıyla düzenlenmektedir.

Yıl	Girişimcilik Eğitim Programları			
	Kurs Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam Kursiyer
2010	319	4.707	3.599	8.306
2011	906	13.605	10.540	24.145
2012	921	13.127	12.348	25.475
2013	910	13.023	12.143	25.166
2014	1.229	16.456	15.192	31.648
2015	1.625	21.905	20.002	41.907

**İŞKUR Aylık İstatistik Bülteni*

Yukarıda yer alan istatiksel verilere bakıldığında; kadınlarda neredeyse erkekler kadar girişimcilik eğitim programlarına katılmaktadır. Bu da gösteriyor ki Türkiye de kadınlar kendi işini kurup istihdama öyle katılmak istemektedirler. Ayrıca 2015 yılında girişimcilik eğitim programlarına katıldıktan sonra KOSGEB tarafından 5.682 kadın girişimciye 57.894.232 TL ödeme yapılmıştır.[6]

Kadın girişimcilerin önündeki engeller kaldırıldığında girişimcilik alanında erkeklerden daha başarılı olacaktırlar. Çünkü; kadınlar çalışanlarına gerekli eğitimi daha iyi verebilmektedirler, bir iş için erkekten daha fazla çaba gösterirler ve daha dikkatlidirler, öğreticilik yönleri erkeklere oranla daha gelişmiştir, yeni durumlara ve değişimlere daha rahat uyum sağlayabilirler, çalışanları iş konusunda heveslendirme ve teşvik etme yetenekleri erkeklere oranla daha yüksektir, yeni fikirlere daha açıktır, üretkenlikleri iş yaşamında başarılarını destekleyen önemli bir faktör olarak görülür, gözlem yeteneklerini iş yaşamında başarılı bir biçimde kullanabilirler, Çalışanlarıyla iletişim kurarken kadının sağladığı başarı, iyi bir yönetici olmasında olumlu bir etkiye sahiptir, problem çözebilmedeki yeteneği, bir yönetici olarak erkekten daha başarılı olmasını sağlamaktadır, özel yaşamlarında olduğu gibi iş yaşamında da açık bir stratejiye sahiptirler, iş yaşamında erkeklere oranla daha neşeli ve eğlenceli olabilirler, tahminlerin aksine kadınlar, iş yaşamında kararlarını kolay verebilir ve kararları konusunda daha ısrarcı olabilirler.

Sonnot

1. ARIKAN Canan "Kadın Girişimcilikte Başarı Ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği" Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi BURSA – 2013
2. YETİM Dr. Nalan "Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği" Mersin Üniversitesi, Fen – Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423877182.pdf(11.03.2016)
3. SOYSAL Yrd. Doç. Dr. Abdullah "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme" http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/1346/15596.pdf(11.03.2016)
4. GÖKÜŞ Mehmet "Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi "http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/viewFile/45/29
5. MUNGAN Seylan "Kadın Girişimcilik Değerleri İle Kadın Girişimcilik Algısı Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitimlerinin Rolü" Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2013
6. KOSGEB 2015 Yılı Faaliyet Raporu ve 2015 Yılı Performans Programı

Kaynakça:

- ARIKAN, Canan; "Kadın Girişimcilikte Başarı Ve Başarıyı Etkileyen Faktörler: Bursa Örneği" Uludağ Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Bursa, 2013.
- GÖKÜŞ, Mehmet; "Bölgesel Kalkınmada Kadın Girişimciliğinin Önemi "http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/viewFile/45/29,(11.03.2016).
- İŞKUR; Aylık İstatistik Bülteni.
- KOSGEB; 2015 Yılı Faaliyet Raporu.
- KOSGEB; 2015 Yılı Performans Programı.
- MUNGAN, Seylan; "Kadın Girişimcilik Değerleri İle Kadın Girişimcilik Algısı Arasındaki İlişkide Girişimcilik Eğitimlerinin Rolü", Marmara Üniversitesi , Yüksek Lisans Tezi İstanbul, 2013.
- SAYIN, Esin; "Kadın Girişimcilerin Sorunlarının Betimleyici Analizi http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2011_1/03esin_sayin.pdf(11.03.2016).
- SOYSAL, Abdullah; "Türkiye'de Kadın Girişimciler: Engeller Ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme" http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/42/1346/15596.pdf,(11.03.2016).
- YETİM ,Nalan; "Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği" Mersin Üniversitesi, Fen – Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü, http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423877182.pdf(11.03.2016

Filiz AYVAZ
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

İŞVEREN BAKIŞI İLE

Türkiye'de Kadın İşgücü Talebi

İşgücü piyasasının istenilen düzeyde olması, işgücü arz ve talebinin temel niteliklerinin incelenip bunlara uygun önlemlerin zamanında alınmasına bağlıdır.

İşgücü piyasasının arz tarafını piyasa koşullarında emeğini arz edenler yani çalışanlar ve işsizler oluştururken, talep tarafını ise işyerlerinin istihdam etmek üzere ihtiyaç duyduğu işgücü oluşturmaktadır. İşgücü piyasasının istenilen düzeyde olması, işgücü arz ve talebinin temel niteliklerinin incelenip bunlara uygun önlemlerin zamanında alınmasına bağlıdır.

İşgücü piyasasının arz tarafına yönelik veriler ağırlıklı olarak Türkiye İstatistik Kurumu'nun yapmış olduğu Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi (SHİA) sonuçlarından elde edilmektedir. Ancak işgücü piyasasının talep tarafına yönelik gerek il düzeyinde gerekse Türkiye genelinde yeterli veri bulunmamaktadır. Piyasanın ihtiyaç duyduğu bu açığı da İŞKUR İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA) ile doldurmaya çalışmaktadır.

İPA'dan elde edilen verilerin yanında İŞKUR'a iletilen taleplere ilişkin kayıtlarda önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

İŞKUR tarafından 2007 yılından bu yana periyodik olarak gerçekleştirilen İPA'lar kapsamında kadın işgücüne yönelik veriler de derlenmektedir. Kadın işgücü özelinde sonuçlarını değerlendireceğimiz 2015 İPA çalışmasında, işverenlere mevcut istihdamları, soru formu doldurulduğu an itibarıyla açık işleri temininde güçlük çektiği meslekler ve nedenlerini ile sonraki yıla ilişkin istihdam öngörüleri sorulmaktadır. İşverene uygulanan soru formunda, mevcut istihdam ve ihtiyaç duyduğu işgücüne ilişkin detayların sorulduğu sorularda cinsiyet bilgileri alınmaktadır. Bu doğrultuda işverenin kadın işgücü istihdamına genel bakış açısı bu çerçevede yansıtılacaktır.

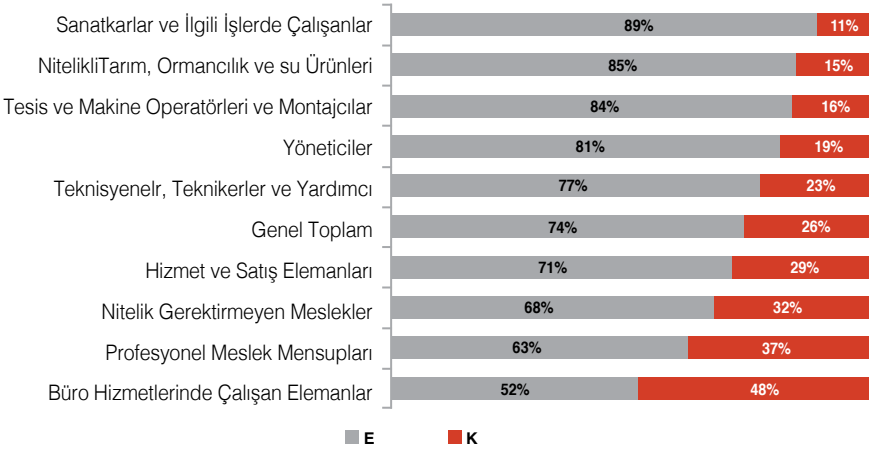
Talep tarafının gözünden kadın işgücüne bakmadan önce, işgücü piyasasında kadının durumunu incelemekte yarar bulunmaktadır. TÜİK tarafından açıklanan 2015 yılı SHİA sonuçlarına göre, 29 milyon 281 bin kişiden oluşan 15 yaş üstü kadın nüfusunun 9 milyon 225'i işgücünde bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle söz konusu nüfusun 20 milyon 56 bini çeşitli nedenlerle işgücü piyasasına dâhil olmazken geri kalan nüfusun 8 milyon 58 bini istihdam halinde, 1 milyon 167 bini ise işsiz olarak işgücü nüfusu kapsamında bulunmaktadır.

İstihdamda Kadın İşgücünün Durumu

2015 yılının Mart ve Nisan aylarında saha çalışması gerçekleştirilen İPA çalışmasında 103 bin 390 işyeri ziyaret edilmiş ve 1 milyon 8 bin 191 işyeri için veri üretilmiştir. Buna göre; araştırma kapsamındaki işyerlerinde 7 milyon 56 bin 259'u erkek, 2 milyon 491 bin 826'sı kadın olmak üzere toplam 9 milyon 548 bin 85 kişinin çalıştığı tespit edilmiştir. Mevcut istihdamın yüzde 73,9'u erkek işgücünden yüzde 26,1'i ise kadın işgücünden oluşmaktadır. Bir diğer ifade ile araştırma kapsamındaki işyerlerinde istihdam edilen her 4 kişiden 3'ü erkek, 1'i kadın olduğu tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında istihdam edilen kadınların yüzde 28'inin İmalat yüzde 20'sinin ise Toptan ve Perakende Ticaret sektöründe çalıştığı tespit edilmiştir. Bununla beraber 17 sektörde faaliyet gösteren işyerlerini kapsayan çalışmada, Eğitim ve İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler sektörlerinde çalışan kadın sayısının erkek sayısından fazla olduğu diğer sektörlerde ise erkek işgücünün daha yoğun olarak istihdam edildiği görülmüştür.

Grafik: 1 Çalışanların Meslek Gruplarına ve Cinsiyete Göre Dağılımı



Kaynak: 2015 İPA verilerinden oluşturulmuştur.

Mevcut istihdam verilerinin derlenmesi sonucu kadın işgücünün en yoğun olarak çalıştığı meslek gruplarının; Büro Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar, Nitelik Gerektirmeyen Meslekler ve Profesyonel Meslek Mensupları olduğu görülmektedir. İşgücü piyasasında istihdam edilen hemen her 5 kadından 3'ü söz konusu meslek gruplarında çalışmaktadır. Ancak grafikten de göründüğü üzere çalışma kapsamında istihdam halinde bulunulan meslek gruplarının hiçbirinde kadın istihdam erkek istihdamından fazla değildir.

Yalnızca Büro Hizmetlerinde Çalışanlar meslek grubunda çalışanların yarısının kadınlardan yarısının ise erkeklerden oluştuğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Söz konusu inceleme meslekler detayında yapıldığında kadınların en fazla, Temizlik Görevlisi, Satış Danışmanı, Muhasebeci, Makineci (Dikiş) ve Sekreter mesleklerinde çalıştığı tespit edilmiştir.

Çalışma kapsamında işverenlere, işyerlerinde vardiyalı çalıştırma durumları ve part-time çalışanlarının olup olmadığı sorulmuştur. Verilen cevaplar doğrultusunda part-time çalışanı olan işyerlerinde; çalışanların yüzde 38'inin, vardiyalı çalışma yapan işyerlerinde ise çalışanların yüzde 25'inin kadın olduğu görülmektedir. Bu sonuç part-time çalışmanın kadın istihdamını arttıran bir unsur olduğu sonucunu karşımıza çıkarmaktadır.

Açık İşlerde Kadın İşgücünün Durumu

İŞKUR tarafından gerçekleştirilen İşgücü Piyasası Araştırmaları çerçevesinde son 2 yıldır, işverenlere açık işlerinde aradıkları cinsiyet detayı sorulmakta ve işverenlerden kadın, erkek veya fark etmez seçeneklerinden birini işaretlemeleri istenmektedir. Söz konusu soruya kadın seçeneğini işaretleyen işverenlerin, faaliyet gösterdikleri sektörler

incelendiğinde her iki yılda da İmalat sektörünün başı çektiğini görmekteyiz. 2014 yılında kadın işgücünün arandığı açık işlerin yüzde 41'i İmalat sektöründeyken bu oran 2015 yılında yüzde 44'lere yükselmiştir.

Hem 2014 hem de 2015 yılı İPA sonuçları, Eğitim sektörü ile İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmetler sektörü dışındaki sektörlerde ihtiyaç duyulan işgücünde, oransal olarak erkek işgücü tercihinin daha fazla olduğunu göstermektedir. Her iki yılda da kadın işgücü tercihinin açık ara önde olduğu söz konusu sektörlerde istihdam edilenlerin cinsiyeti incelendiğinde ise erkek çalışanı kadın çalışanından daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Açık işlerde aranan beceri düzeyi ile ilgili soru her iki çalışmada da sorulmasına karşın, 2015 yılında yöntem farklılığına gidildiği için verilen cevapların karşılaştırılabilirliği bulunmamaktadır. 2014 yılında kendine sunulan becerilerden istediği kadarını işaretleyebilen işverene 2015 yıl çalışmasında, en çok ihtiyaç duyduğu ilk üç beceri sorularak bu becerileri sıralaması istenmiştir.

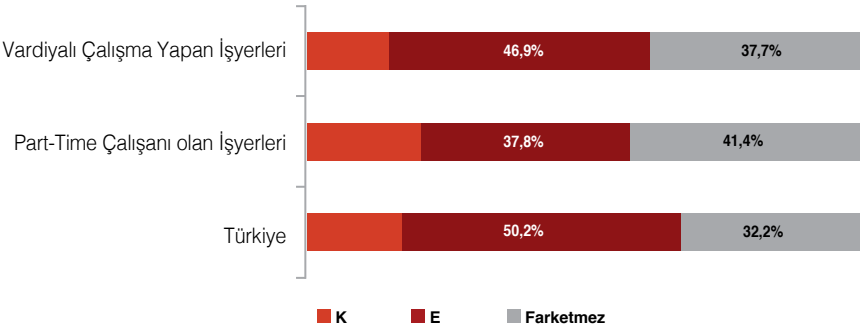
Bu bilgi doğrultusunda 2014 yılı İPA sonuçlarında kadın işgücü arayan işverenlerin en çok talep ettiği beceriler, iş ahlakına sahip olma, fiziki bedensel yeterlik, yeterli mesleki teknik bilgi, iletişim ve ifade yeteneği ve takım çalışması becerileri olmuştur. 2015 yılı İPA sonuçlarında ise kadın işgücünün arandığı açık işler için sıralaması yapılan beceriler; yeterli mesleki ve teknik bilgi, fiziki ve bedensel yeterlik, iletişim ve ifade yeteneği, bilgisayar kullanımı ve takım çalışması şeklinde sıralanmıştır.

Son olarak 2015 İPA çalışmasında işverenlere talep ettikleri işgücünde tercih edecekleri cinsiyet ve eğitim düzeyi detayı sorulmuştur. Her iki soru için de mevcut seçeneklere ilave olarak "fark etmez" seçeneği eklenmiştir.

Bu kapsamda 2015 Mart-Nisan aylarında işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan açık işlerin yüzde 18'i kadın işgücünden oluşmaktadır. Tüm açık işlerin yarısında erkek işgücünün tercih edildiği boş pozisyonların, yüzde 32'si için ise işverenler fark etmez seçeneğini işaretlemişlerdir. Söz konusu inceleme işyerinin özelliği de göz önünde bulundurularak yapıldığında, yine part-time çalışmanın kadın istihdamı konusunu destekler bir yapı olduğu sonucu karşımıza çıkmaktadır.

Kadınlarda en fazla eleman ihtiyacı duyulan meslekler Satış Danışmanı, Makineci (Dikiş), Ön Muhasebeci, Sekreter, Temizlik Görevlisi, Garson ve Kasiyer şeklindedir.

Grafik: 2 Açık İşlerin Cinsiyete Göre Dağılımı

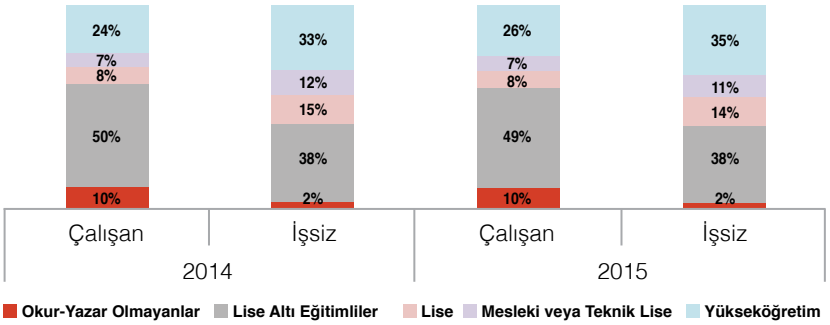


Kaynak: 2015 İPA verilerinden oluşturulmuştur.

2015 İPA sonuçlarında açık işlerde aranan kadın işgücünün eğitim düzeyini incelemeden önce, SHİA verilerine göre işgücü piyasası verilerinde kadın işgücünün eğitim düzeyini incelemekte yarar bulunmaktadır.

2015 yılı verilerine göre işgücü piyasasında; gerek istihdam halinde bulunan gerekse işsiz olan kadın işgücünün çoğunluğunun, lise altı eğitim düzeyinde olduğu görülmektedir.

Grafik: 3 Eğitim Durumuna Göre Kadın İşgücü

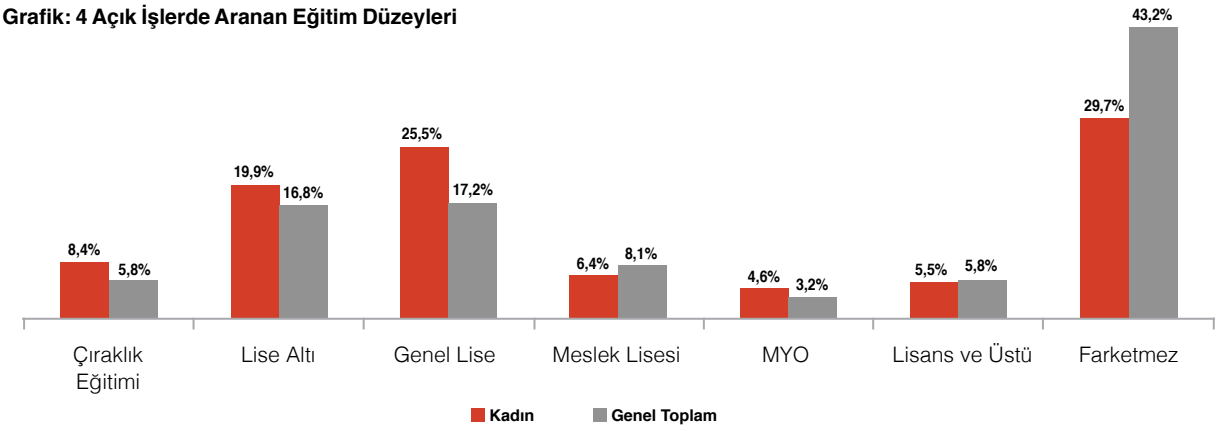


Kaynak: TÜİK

Arz tarafının durumunu yansıtan grafik 3 verilerine göre, 2015 yılında işgücü piyasasında yer alan kadın işsizlerin yüzde 60'nın lise ve üstü eğitime sahip olduğu görülmektedir. Söz konusu kişiler piyasada kendilerine uygun bir iş bulmaları halinde, işgücü piyasasına emeklerini sunarak istihdam edileceklerdir.

Piyasada ihtiyaç duyulan açık işlerin yüzde 43'ünde eğitim düzeyinin işveren için fark etmediği düşünüldüğünde, bu oranın kadın işgücü için yüzde 30 olması olumlu bir gösterge sayılabilir.

Grafik: 4 Açık İşlerde Aranan Eğitim Düzeyleri



Kaynak: 2015 İPA verilerinden oluşturulmuştur.

İşverenler tarafından açık işlerde aranan eğitim düzeyleri incelendiğinde genel anlamda nitelikli işgücü talebinin oldukça düşük olduğu gözlenmektedir. Söz konusu inceleme cinsiyet detayında yapıldığında; meslek lisesi ve fark etmez seçenekleri dışında diğer eğitim düzeylerinde, kadın işgücü talebinin, genel ortalamanın ya üstünde ya da aynı oranlarda seyrettiği görülmektedir. Piyasada ihtiyaç duyulan açık işlerin yüzde 43'ünde eğitim düzeyinin işveren için fark etmediği düşünüldüğünde, bu oranın kadın işgücü için yüzde 30 olması olumlu bir gösterge sayılabilir. Fark etmez seçeneğini işaretleyen işverenlerin; aradıkları işlerde, eğitim düzeyinden ziyade işi yapabilmeye bakıldığını veya belirli bir eğitim düzeyinden ziyade "işbaşında işi öğrenme" mantığının geçerli olduğu görülmektedir.

TÜİK'in açıkladığı Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre işgücü piyasasında yer alan kadın işsizlerin yarısından fazlası lise altı ve genel lise eğitim düzeyine sahipken, İŞKUR tarafından açıklanan İPA sonuçlarına göre işverenlerin talep ettiği kadın işgücünün de yarısı söz konusu eğitim düzeylerinde bulunmaktadır.

Eğitim planlamasından, yatırım planlamasına; teşvik sistemlerinden, beşeri sermaye yatırımına; kariyer planlamasından, mesleki eğitim programlarına kadar bir dizi alanda temel politikaların belirlenip, politika belgelerinin hazırlanmasında en hayati konulardan biri İşgücü Piyasası Araştırmaları ile talep yapısının nicelik ve nitelik yönünden ihtiyaç duyduğu işgücü belirlenmektedir. Bu yönüyle kadın işgücüne yönelik uygulanacak politikalara da yön vermektedir.

Kaynakça:

- 2015 İşgücü Piyasası Araştırması Sonuç Raporu

KADIN İSTİHDAMINDA BİR YENİLİK

YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİ

Ekmel Onur AYDIN
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Kadının istihdamda kalmasını sağlamak amacıyla 64. Hükümet Programında, çalışanların doğuma bağlı izin ve haklarını güçlendirmek üzere Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu'nda gerekli değişikliklerin yapılması ve işçi ve memur çalışan kadınlara doğuma bağlı olarak ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay, üçüncü ve üzeri çocukta 6 ay yarı zamanlı, tam ücretli çalışma hakkının ve çocuğun okula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkının sağlanması yönünde tedbirlere yer verilmiş ve yasal düzenleme yapılmıştır.

Çalışma hayatımıza ilişkin en önemli sorunlardan birisi, kadınların işgücü piyasasında yeteri kadar yer bulamamasıdır. TÜİK'in açıklamış olduğu Aralık 2015 dönemine ilişkin işgücü istatistiklerine göre ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı %31,2 ve istihdam oranı ise %27,2'dir.

Kadının işgücüne katılımının düşük olmasının sebepleri arasında eğitim seviyesi, kültürel yapı toplumsal cinsiyet anlayışı ve cinsiyet ayrımcılığı gibi pek çok unsur yer almaktadır. Bu unsurların sonucu olarak istihdamda bulunan kadınlar, doğumun ardından çocuğun bakımı amacıyla işgücü piyasasından ayrılmaktadır. Kadının istihdamda kalmasını sağlamak amacıyla 64. Hükümet Programında, çalışanların doğuma bağlı izin ve haklarını güçlendirmek üzere Devlet Memurları Kanunu ve İş Kanunu'nda gerekli değişikliklerin yapılması ve işçi ve memur çalışan kadınlara doğuma bağlı olarak ilk çocukta 2 ay, ikinci çocukta 4 ay, üçüncü ve üzeri çocukta 6 ay yarı zamanlı, tam ücretli çalışma hakkının ve çocuğun okula başlama yaşına kadar kısmi süreli çalışma hakkının sağlanması yönünde tedbirlere yer verilmiştir. Tedbirlerin hayata geçirilebilmesi için yapılacak çalışmalar 2016 yılı eylem planında "3 Ay İçerisinde Gerçekleştirilecek Vaatler" başlığı ile belirli bir takvime bağlanmıştır.

29.01.2016 tarihinde kabul edilen 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile doğum sonrasında yarım çalışma uygulaması 10.02.2016 tarihinde çalışma hayatımızdaki yerini almıştır.

İş Kanununda Doğum Sonrası Yarım Çalışma

Yapılan düzenleme ile öncelikle, 4857 sayılı İş Kanununun analık halinde çalışma ve süt iznini düzenleyen 74. maddesine yeni hükümler getirilmiştir. Buna göre; doğumdan önce ve doğumdan sonra sekizer hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için kullanılan doğum sonrası analık hali izninin bitiminden itibaren, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde;

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

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

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

Yarım Çalışma Ödeneği

6663 sayılı Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa Ek 5 inci madde eklenmiştir. Yapılan düzenleme ile İş Kanununun 74 üncü maddesi uyarınca haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilen işçiye bu dönemde doğum ve evlat edinme sonrası belirli koşullarda yarım çalışma ödeneği ödenmesine imkan tanınmıştır.

Hak Kazanma Şartları

Bir kişinin yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- İşçinin adına doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi bildirilmiş olması,
- Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar fiilen çalışması,
- Analık hali izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunması, gerekmektedir.

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

Bir diğer husus, ödenekten yararlanmak için belirlenen başvuru süresine ilişkindir. Yasal başvuru süresini aşanların istirahat, doğal afet gibi mücbir bir nedeni bulunmuyor ise başvuruda geciktikleri süre, ödenek almaya hak kazandıkları toplam süreden düşülecektir.

Ödeneğin Miktarı ve Süresi

İş Kanununda haftalık çalışma süresi en fazla 45 saat olarak belirlenmiştir. Yapılan düzenleme ile bu sürenin yarısını çalışan hak sahibi, çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla çalışmadığı süreler için yarım çalışma ödeneğinden yararlanabilecektir. Örnek vermek gerekirse, analık halinin bitiminden sonra birinci doğum için 60 gün süre ile yarım çalışma uygulayan hak sahibi, ücretsiz izinde bulunduğu döneme tekabül eden 30 günlük süre için ödenekten faydalanabilir.

Ödenek olarak verilecek günlük miktar, kişinin çalıştığı işte aldığı ücret ne olursa olsun, günlük asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Yapılan ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmamaktadır. 2016 yılında brüt asgari ücretin 1.647 TL olarak belirlendiği göz önünde bulundurulursa hak sahibi, bir aylık yarım çalışma yaptığı dönemde ücretsiz izinli olduğu 15 günlük süre için 817,25 TL ödenek alacaktır.

Kanuna göre ödenek, çalışılan aya ait aylık prim ve hizmet belgesinin ilişkin olduğu aydan sonraki ikinci ay içinde İşsizlik Sigortası Fonundan aylık olarak ödenecektir. Buna göre bir hak sahibinin Mart 2016 tarihinde yarım çalışmaya başlaması halinde, ilk ödemesi Mayıs 2016 tarihinde gerçekleştirilecektir.

Yarım Çalışma Ödeneği Alınan Dönemde Sosyal Güvenlik Hakları

Hak sahipleri için yarım çalışma ödeneği ödenen dönemde, prime esas alt kazanç sınırı olan brüt asgari ücretin;

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

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

Analık halinin bitiminden sonra yarım çalışma ödeneğinden yararlanan hak sahipleri, geçici işgöremezlik ödeneği almaları halinde, bu sürenin devamı boyunca yarım çalışma ödeneğinden yararlanamazlar. Çalışma hayatımızda yeni bir uygulama olarak yerini alan yarım çalışma ödeneği, kadınların işgücüne katılım oranı gelişmiş ülkelere kıyasla daha düşük olan ülkemizde, kadın istihdamının korunmasında ve artırılmasında pozitif katkı sunacaktır.

KADIN İSTİHDAMININ Desteklenmesine Yönelik İŞKUR Projeleri

Aşkın TÖREN
Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu İŞKUR, 21. yüzyılın ortaya çıkardığı yeni ihtiyaçlar ve yaklaşımlar doğrultusunda, ilerleme temelinde değişimi ve istihdamı hızlandırmaya yönelik dinamik bir anlayışla kendisini sürekli olarak yenileyerek hem ulusal hem de uluslararası anlamda yeni sorumluluklar üstlenmiş ve politika uygulamalarını bu yönde çeşitlendirmiştir.

Üstlendiği bu önemli görevler ve inovatif yapısının gereği, kurumsal kapasitesini sürekli güçlendiren İŞKUR, geçmişten bu yana sosyal diyalog ve katılımcılık prensipleri üzerine inşa ettiği kurumsal öğretisini, bugün ulaştığı politika üretme ve uygulama kapasitesiyle harmanlayarak işsizlikle mücadelede vatandaşlarımızın, istihdam alanındaki aktörlerin, işgücü piyasasının, kamu ve özel sektörün her geçen gün takdirini kazanmaktadır.

Kurumumuz; uzmanlığı, tecrübesi ve kendini sürekli yenileyerek geliştirdiği vizyonu doğrultusunda ulusal boyutta gerçekleştirdiği etkili, kapsamlı ve bütüncül çalışmalarının yanı sıra uluslararası ilişkiler ve projeler alanında da önemli çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bu çalışmalar kapsamında iyi uygulama örnekleri incelenmekte; Kurumsal birikim ve tecrübe diğer ülkelere aktarılmakta ve etkili projeler geliştirilmektedir.

Proje çalışmalarımız kapsamında başta Avrupa Birliği Katılım Öncesi Yardım Aracı (IPA) olmak üzere uluslararası kurum ve kuruluşların sağlamış olduğu mali desteklerden azami ölçüde faydalanılarak Kurumumuz görevlerine ve stratejik hedeflerine katkı sağlayacak projeler geliştirilmekte ve yürütülmektedir. Bu kapsamda 2002 yılından bu yana gerek IPA öncesi dönemde gerekse IPA döneminde kullanılan fon miktarı toplam 200 milyon Avroya ulaşmıştır. Bu fonların kullanımıyla Avrupa Birliği'nin beşeri sermayesinden ve entelektüel birikiminden faydalanılarak ortak akıl marifetiyle yenilikçi uygulamalara ve çıktılara ulaşılmaktadır. Gerek AB fonları gerekse uluslararası kuruluşların fonlarıyla gerçekleştirilen projelerde odak noktalarımızdan biri de kadınların işgücüne katılımının artırılması ve kadınların işgücü piyasasında desteklenmesidir. Bu doğrultuda kadın istihdamının desteklenmesine yönelik uyguladığımız projeler, önemli bir faaliyet alanımızı oluşturmaktadır.

Gerek AB fonları gerekse uluslararası kuruluşların fonlarıyla gerçekleştirilen projelerde odak noktalarımızdan biri de kadınların işgücüne katılımının artırılması ve kadınların işgücü piyasasında desteklenmesidir.

Hâlihazırda yürütmekte olduğumuz Kadın İşletmelerine Finansman ve Danışmanlık Desteği Programı ile kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen KOBİ'lerin sürdürülebilir büyümelerinin desteklenmesi ve istihdam oluşturmaları için finansal ve teknik iş geliştirme araçlarına erişimlerinin kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. Programın bir diğer amacı ise kadın işletmelerine yönelik sürdürülebilir finansal araçların geliştirilmesi için programa katılan ulusal bankaların teknik destek yoluyla desteklenmesidir.

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (AİKB) ile İŞKUR ortaklığında yürütülen proje, iş geliştirmeye yönelik finansal ve teknik desteğin bir arada sunulduğu yenilikçi, bütüncül ve kapsamlı bir model olarak ülkemizde öncü bir proje niteliğindedir.

Projenin finansal bileşeni kapsamında Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası tarafından tahsis edilen 300 milyon Avro, programa katılan ulusal bankalar aracılığıyla kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen KOBİ'lere uygun koşullu kredi olarak kullandırılmaktadır. Bu kapsamda Vakıfbank, Finansbank, TEB ve Türkiye İş Bankası tarafından hedef KOBİ'lere yönelik finansal ürünler sunulmaya başlamış olup Garanti Bankası ve Şekerbank'ın da 2016 yılı içerisinde programa katılması planlanmaktadır. Programa katılan ulusal bankaları, hedef KOBİ'lere yönelik finansal ürün geliştirmek amacıyla teşvik etmek üzere finanse edilen portföye ait kayıp riskinin %10'luk kısmı Program kapsamında karşılanmaktadır. Bu risk paylaşımı düzenlemesi ile kadın girişimcilerimizin finansmana erişimlerinin kolaylaştırılmasını hedeflemekteyiz. Ayrıca kadın girişimcilere yönelik finansal araçların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için personel eğitimleri, uygun organizasyonel yapıların ve süreçlerin geliştirilmesi gibi konularda programa katılan ulusal bankalar desteklenmektedir. Böylece projenin, finansal piyasalardaki önemli çıktılarından birinin de etkili ve sürdürülebilir "kadın girişimciliği bankacılığının" geliştirilmesi olacağını düşünmekteyiz.

Projenin küçük işletme destekleri bileşeni kapsamında ise kadınlara ait veya kadınlar tarafından yönetilen KOBİ'lere yönelik pazarlama, organizasyon, bilgi ve iletişim teknolojisi, kalite yönetimi, enerji etkinliği, çevre yönetimi gibi alanlarda kapsamlı danışmanlık desteği, işletme becerileri eğitimleri ve mentörlük hizmetleri sunulmaktadır. Böylece kadın girişimciler, finansal alanda olduğu gibi teknik danışmanlık, know-how, networking gibi finansal olmayan iş geliştirme araçlarına erişim açısından da desteklenerek işletmelerinin orta ve uzun vadede sürdürülebilir büyümeleri desteklenmektedir. Ayrıca bugüne kadar 6 ilde düzenlenen ve toplamda 17 ilde düzenlenmesi planlanan Kadın İşletmeleri Seminerleri ile programın görünürlüğü sağlanırken etkinliğe katılan kadın işverenler, finansal piyasalar, liderlik ve iletişim gibi konulardaki seminerlerden de faydalanmaktadırlar.

Avrupa Birliği fonları ile gerçekleştirdiğimiz projelerin yanı sıra uluslararası kuruluşlar ile ortaklaşa yürütülen projeler aracılığıyla da kadınlar işgücü piyasasında desteklenmektedir. Bu amaçla yürüttüğümüz bir diğer projemiz ise Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesidir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile İŞKUR işbirliğinde ve İsveç Uluslararası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı (SIDA) finansmanı ile yürütülen ve 2013 yılında başlamış olan projenin, 2016 yılının ikinci yarısında sona ermesi öngörülmektedir. Projenin temel hedefi, kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması konusunda ulusal ölçekte kapsayıcı ve bütünsel bir politikanın geliştirilmesine destek olmaktır. Bunun yanı sıra projenin diğer hedefleri ise aktif işgücü piyasası politikaları ile kadınlar için insana yakışır iş olanakları yaratmak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları alanında farkındalık oluşturmak yoluyla Türkiye'de kadın istihdamının güçlendirilmesine destek olmaktır. Proje, ILO ve İŞKUR'un deneyimlerinin ve uzmanlığının harmanlanarak kadın istihdamı konusunda ortak çalışmaların geliştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Proje, hem ulusal düzeyde hem de proje illeri kapsamında yerel düzeyde sonuçlar elde etmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda proje çıktılarından biri de "Kadın İstihdamı Eylem Planı" hazırlanmasıdır. Söz konusu Eylem Planının hazırlık çalışmaları, paydaş Kurum/Kuruluşların temsilcilerinden oluşturulmuş Ulusal Teknik Ekip (UTE) üyelerinin değerli katkıları ile yürütülmekte olup işbirliği ekseninde alınan ortak kararlar doğrultusunda hazırlanan "Kadın İstihdamı Eylem Planı" nihai hale getirilmiştir.

Belirtilen hedefler doğrultusunda proje çıktılarından bir diğeri ise eğitim programları ve tanıtıcı etkinlikler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği ve çalışma standartları konusunda farkındalığın artırılmasıdır. Bu doğrultuda kadın istihdamı ve kadınlar için insana yakışır işler konusunda ulusal çapta kısa belgesel film yarışması düzenlenmiştir. Yarışma kapsamında 31 adet kısa belgesel film hazırlanmış ve jürinin değerlendirmesine sunulmuştur. Kısa belgesel filmlerin değerlendirilmesi, Kurumumuzun ve paydaş kurumların yer aldığı 11 kişilik jüri tarafından gerçekleştirilmiştir. Söz konusu değerlendirmeler neticesinde en çok oyu alarak dereceye giren ilk üç kısa belgesel filmin yönetmenleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman Soylu'nun katılımıyla 17 Mart 2016'da Cer Modern Sanat Merkezi'nde gerçekleştirilen Kadın İstihdamı Kısa Belgesel Film Yarışması Ödül Töreninde ödüllerini almışlardır.

Söz konusu çalışmalarımız aynı zamanda kadınların iş hayatında güçlendirilmesi adına İŞKUR'un ortaya koyduğu kararlı duruşun bir göstergesidir. Kadınların fikri ve duygusal katkılarının karar mekanizmalarına ve işgücü piyasasına yansıtılmasını, büyüme ve kalkınma süreçlerinin ve daha güçlü bir geleceğin teminatı olarak değerlendiriyoruz. Bu doğrultuda önümüzdeki dönem de ulusal çalışmalarımızda olduğu gibi başta kadınlar olmak üzere işgücü piyasasındaki dezavantajlı gruplara yönelik etkili, sürdürülebilir ve insan odaklı projeler geliştirmeye ve başarı ile yürütmeye devam edeceğiz.

Türkiye'nin İlk "KADIN İSTİHDAMI EYLEM PLANI" Açıklandı

Toplantıya İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan, İsveç Türkiye Büyükelçi Yardımcı Peter Svensson Kemeny, TBMM Kadın- Erkek Eşitliği Meclis Komisyonu Üyeleri, İŞKUR yetkilileri, Ulusal Teknik Ekip Üyeleri ile sivil toplum kuruluşu temsilcileri katıldı.

Proje çerçevesinde İŞKUR, çeşitli kamu kurum/kuruluş temsilcileri, sivil toplum örgütü temsilcileri, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının temsilcilerinin oluşturduğu Ulusal Teknik Ekip tarafından hazırlanan ve 2016-2018 yılları arasında uygulanması amaçlanan "Kadın İstihdamı Eylem Planı" ile İŞKUR'un kadın istihdamı alanında yürüttüğü çalışmaların desteklenmesi, kadınların istihdamda daha çok yer almasının sağlanması hedefleniyor.

İŞKUR'un kadın eksenli politikalarını desteklemek amacıyla hazırlanan Eylem Planının çalışmaları 2014 yılında başladı. Türkiye'de ilk defa hazırlanan Kadın İstihdamı Eylem Planı çerçevesinde İstanbul, Ankara, Konya ve Bursa pilot il seçildi. Kadınların istihdamının artırılması için mesleki beceriler kazandırılması, işe yönlendirilmeleri ve işgücü piyasasına erişim olanaklarının arttırılması temel hedeflerinin ön plana çıktığı plan, 19 eylem maddesinden oluşuyor.

"Kadının elinin değmediği, gücünün yansımadığı bir çalışmadan verim almak mümkün değildir"

2023 hedeflerine giden yolda ilgili kuruluşlarla işbirliği yapmaktan büyük memnuniyet duyduklarını ifade eden Uzunkaya, sözlerini şöyle sürdürdü: "Türkiye olarak arzu ettiğimiz hedeflere ulaşabilmemiz için kadınlarımızın iş hayatında, nitelikli işgücü piyasasında aktif ve etkin bir şekilde yer alması lazım. Kadının elinin değmediği, gücünün yansımadığı hiçbir çalışmadan verim ve netice almak mümkün değildir. Sağlam bir toplumdan, başarılı bir iş hayatından bahsedeceksek, kadının önündeki engelleri kaldırmak gerekir. Kadınımız güçlüdür ayrıca güçlendirilmeye ihtiyacı yoktur. Kadının önündeki engelleri, kamu kurum, kuruluşları, sivil toplum kuruluşları olarak kaldırır, işgücü piyasasına kadınımızın gücünü yansıtırsak ülkemizin yarınları çok daha iyi noktalara gelecektir."

ILO Türkiye Direktörü Numan Özcan: "Eylem planının uygulanması ve ileri dönemlerde ihtiyaçlar gözetilerek güncellenmesi ile Türkiye'de kadınların daha çok istihdamda yer almasına katkı sağlayacağını düşünüyoruz." ifadelerini kullandı.

İŞKUR Dış İlişkiler ve Projeler Dairesi Başkanı Aşkın Törenin hazırlanan eylem planına ilişkin bilgilendirmesinin ardından teknik ekipte yer alan kişilere katkılarından dolayı teşekkür belgeleri verildi.

İŞKUR tarafından 2016-2018 yılları arasında uygulanmak üzere hazırlanan ve "Kadın istihdamının arttırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi" ve "Kadınların işgücü piyasasına erişim imkanlarının arttırılması" temel hedefleri kapsamında belirlenen 19 eylem maddesi;

	Kadın istihdamının arttırılması için mesleki beceriler kazandırılması ve işe yönlendirilmesi
1	İşbaşı eğitim programlarının kadın istihdamını arttıracak şekilde düzenlenmesi sağlanacaktır.
2	Kurum hizmetlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısı geliştirilecektir.
3	2010/14 sayılı Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması Başbakanlık Genelgesinde de yer alan "İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları çalışmalarında kadın-erkek fırsat eşitliğini gözetecek ve bu kurullara "kadın" konusunda faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarından bir temsilcinin katılımı sağlanacaktır." tedbirinin etkinliğini artırmak adına çalışmalar yapılacaktır.
4	Kadınların işe dayalı hareketlilik noktasında yaşadıkları sıkıntılar tespit edilecek, bu tespitler gerçekleştirilecek politikalarda göz önünde bulundurulacaktır.
5	Kadınların meslek edindirilmesi ve istihdamına yönelik hazırlanan projeler desteklenecektir.
6	İlk kez iş arayan kadınlar başta olmak üzere kadınlar için iş fırsatlarının yaratılması amacıyla özel destek programlarının devamlılığı sağlanacaktır.
7	Yaygın Eğitim Kurslarına katılan kadınların çocuklarına yönelik çocuk bakım oyun odaları yaygınlaştırılacaktır.
8	Özel sektörde İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilen kadınların oranı arttırılacaktır.
9	İşgücü piyasasında kadınlara ihtiyaç duyulan alanlar, meslek ve temel beceri ihtiyacı göz önüne alınarak İşgücü Piyasası Araştırmaları yapılacaktır.
10	Şiddet mağduru kadınların açık işlere yönlendirilmesinde danışmanlık faaliyetleri etkinleştirilecektir.
	Kadınların işgücü piyasasına erişim imkanlarının arttırılması
1	Kadın girişimciliğinin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılacaktır.
2	İş arayanların girişimciliğe bakış açısını ölçmeye yönelik farkındalık çalışmaları artırılacaktır.
3	Kadın girişimcilik eğitimi almış kadın girişimci adaylarına işverenler ya da akademisyenler tarafından mentörlük hizmetleri verilmesi sağlanacaktır.
4	Kadın istihdamında kayıtlılığın korunmasına destek verilecektir.
5	İŞKUR'un kadın istihdamına yönelik faaliyetlerinin tanıtımına ağırlık verilecektir.
6	Kadın istihdamının artırılmasına yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılacaktır.
7	İstihdam garantili kurslarda kadınlara öncelik verilecektir.
8	KOSGEB ile işbirliği halinde yürütülen girişimcilik eğitimleri ve finansman imkanlarından kadınların daha fazla faydalanmasına yönelik programlar hazırlanacaktır.
9	Kırsalda kadın istihdamının artırılması ve fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik işbirliği sağlanacak ve programlar hazırlanacaktır.

MİLLİ SAVUNMA SANAYİ
ALTAY TANKI

Türkiye'de savunma sanayini geliştirmek ve Silahlı Kuvvetlerin modernizasyonunu sağlamak göreviyle kurulan Savunma Sanayii Müsteşarlığı, kuruluşundan bu yana geçen 30 yılda, milli savunma sanayinin oluşumunda önemli başarılar elde etmiştir. Bugün, ortaya konulan çaba ve özverinin bir sonucu olarak, Silahlı Kuvvetlerin savunma sistemi ihtiyaçlarının karşılanması adına Türkiye'de önemli savunma sanayi altyapısı tesis edilmiş ve savunma sanayinin binden fazla şirketin, Kobilerin, araştırma kuruluşların ve üniversitelerin katılımını sağlayan, Türkiye'nin bütün beyin ve üretim gücünü seferber eden bir yapıya dönüşmüştür.

Savunma Sanayimiz Yıllık 5 Milyar Dolardan Fazla Üretim Gücüne Sahip

Sektörde yaşanan bu dönüşüm rakamlara da yansımaktadır. Milli Savunma Sanayi yıllık 5 Milyar Dolardan fazla üretim gücüne, 1,65 Milyar Dolar ihracat kapasitesine ulaşmıştır. Yıllık 1 Milyar Dolar seviyesinde Ar-Ge harcaması ile Türkiye'nin en fazla Ar-Ge ve teknoloji yatırımı yapan sektörü konumuna gelmiştir.

Mevcut durumda Savunma Sanayi, binden fazla şirketin, KOBİ'lerin, araştırma kuruluşlarının ve üniversitelerin katılımıyla millî bir yapıya dönüşmüş durumdadır.

Dünyanın en büyük 100 savunma sanayi firması arasında iki firması bulunmaktadır. Firmalar her yıl sıralamada daha yüksek yerlere tırmanmaktadır. ASELSAN 2015 yılında 67. sıradan 62. sıraya, TUSAŞ ise 80. sıradan 78. sıraya yükselmiştir.

Milli Savunma Sanayinin projelerinden biri olan, yakında seri üretime geçecek olan, ALTAY TANKI Projesi 3 milyar dolarlık finansal büyüklüğüyle Cumhuriyet tarihinin en büyük savunma hamlelerinden biridir.

Projenin gelişimi oldukça kapsamlı süreçlere dayanmaktadır. 2009 yılının Ocak ayında başlayıp 18 ay süren ilk aşamada sistem gereksinimleri analizi ve kavramsal tasarıma yönelik aşamalar tamamlanmıştır. Sonrasında detaylı tasarım fazının tamamlanmasıyla birlikte manevra ve atış testlerinde kullanılmak üzere 2 prototip geliştirilmiş ve 3. aşamaya geçilmiş, bu aşamada ise sistem kalifikasyon testlerinin gerçekleştirilmesine başlanmıştır.

Milli Savunma Sanayinin projelerinden biri olan, yakında seri üretime geçecek olan, ALTAY TANKI Projesi 3 milyar dolarlık finansal büyüklüğüyle Cumhuriyet tarihinin en büyük savunma hamlelerinden biri.

ALTAY TANKI projesi ülke savunmamız ve savunma sanayii sektörü açısından önemli bir mihenk taşıdır. Güncel tehditlere karşı koruma sağlayan modüler yapıda kompozit ve reaktif zırh sistemi, 3 km menzile sahip atış sistemiyle donatılmış 120 mm 55 kalibre, yivsiz ana silah sistemi , yeni nesil tank atış kontrol sistemi, dost-düşman tanıma sistemi, 1500 beygir gücüne sahip dizel motor, 450 km intikal menzili, -45 / +55 derece operasyon yeteneği, Uzaktan kumandalı 7.62 mm Silah sistemi, Yangın Söndürme/ İnfilak Bastırma Sistemi, 360 Derece Görüş Sistemi gibi bu alanda dünya klasmanında yarışabilecek teknik özelliklere sahiptir.

Farklı arazi koşullarında manevra kabiliyetinin denenmesi adına yürütülen testler, ekstrem hava sıcaklıklarında operasyonel aktiflik, atış testleri gibi çalışmalar çok büyük özveriyle gerçekleştirilmiştir. Mevcut durum itibarıyla projede gelinen son duruma ilişkin şunları söyleyebiliriz;

ALTAY Projesi Sistem Kalifikasyon ve Kabul Testleri eş zamanlı olarak devam etmektedir. Bu yıl içerisinde sistem kalifikasyon testleri büyük oranda tamamlanmış olup, halen mevcut prototiplerle dayanıklılık testleri icra edilmektedir.

Gelecek yıl dayanıklılık testlerine devam edilmesi ve kabul testleri'nin tamamlanması planlanmaktadır. Bunun yanında Altay Tankının Seri Üretimi için sunulacak teklifin değerlendirilmesi ve seri üretim için gerekli planlamaların netleştirilmesi öngörülmektedir.

Son aşamada; başlangıç olarak 250 tanktan oluşacak olan seri üretim faaliyetine geçilecektir.

Burcu SÖKÜL
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

SİVİL TOPLUM VE ÖZEL SEKTÖRÜN İşgücü Piyasasındaki Konumu

1990'lardan başlayarak bilginin dolayısıyla da beşeri sermayenin önemi artmıştır. Ekonomik büyüme sürecinin sağlıklı ve istikrarlı bir yapıya kavuşmasında nitelikli işgücüne işaret eden beşeri sermaye büyük önem taşımaktadır.

Küreselleşme sürecinde dünyanın yaşadığı hızlı dönüşüm endüstri ilişkileri alanındaki mevcut işleyişi, bakış açısını ve yapıları değişime zorlamıştır. Bu değişim ve dönüşüm ile birlikte yoğunluk kazanan ulusal ve uluslararası rekabetin etkisiyle "ileri teknoloji", "verimlilik" ve "nitelikli işgücü" kavramları stratejik faktörler olarak ön plana çıkmıştır. Küresel rekabet ortamında sağlıklı ve istikrarlı ekonomilere sahip ülkeler uluslararası arenada söz sahibi konuma gelmiştir. Dünya ekonomisinde yaşanan bu yapısal değişim ortamında yüksek teknolojiye dayalı yeni üretim yapılarına geçişi tamamlayan, yönetim tekniklerini uluslararası rekabete uyumlu hale getiren ve nitelikli insan gücünün üretim sürecine etkin katılımını sağlayan ülkeler başarıya ulaşmıştır.

Ülkemizde üretim, yatırım, verimlilik, istihdam ve eğitim alanlarında yaşanan sorunlar makroekonomik politikalar ile istihdam politikaları arasında fonksiyonel bir ilişki ve işbirliğinin kurulamadığını göstermektedir. Aynı zamanda işsizlik ve ekonominin nitelikli işgücü ihtiyacı

sorunlarının bir arada yaşanması istihdam ve mesleki eğitim arasında bir uyumun sağlanamadığının da bir göstergesidir. Ekonomide yer alan faktörler ve yapılar arasında gerekli dengelerin sağlanamaması, sorunların bütüncül bir bakış açısıyla ele alınması ihtiyacını beraberinde getirmektedir.

Günümüz mesleki eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan 3308 sayılı Kanun ile mesleki eğitim sistemimiz okul ağırlıklı yapıdan, tam zamanlı ve okul-endüstri işbirliğine dayalı karma bir yapıya dönüştürülmüştür.

Ülkeler küresel düzeyde bilgiye dayalı rekabet gücünün artırılmasına yönelik olarak sahip oldukları nitelikli insan gücü vasıtasıyla kalkınma süreçlerini rekabetçi bir yapıya kavuşturabilmektedir. Küreselleşme sürecinin özellikle ekonomik büyüme ve kalkınmaya etkileri, bilim ve teknolojide yaşanan gelişmeler gibi birbirleriyle etkileşim içinde bulunan faktörler, 1990'lardan başlayarak bilginin dolayısıyla da beşeri sermayenin önemini artırmıştır. Ekonomik büyüme sürecinin sağlıklı ve istikrarlı bir yapıya kavuşmasında nitelikli işgücüne işaret eden beşeri sermaye büyük önem taşımaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki beşeri sermayenin niteliği, bu ülkelerin istikrarlı bir yapıda büyümesinde etkili olmuştur. Bu süreçte, özellikle işgücü piyasasının ihtiyaçlarına yönelik bilgi ve beceri düzeyini artırmayı amaçlayan eğitimler ve işgücü piyasası ile mesleki eğitim sistemi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan sorunları analiz ederek nitelikli insan kaynağının önem kazandığı günümüzde sürdürülebilir bir nitelikli işgücü planlaması sisteminin oluşturulması önemli rol oynamaktadır.

İşgücü piyasası ile mesleki eğitim sistemi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan yapısal sorunları analiz ederek nitelikli insan kaynağının önem kazandığı günümüzde sürdürülebilir bir nitelikli işgücü planlaması sisteminin oluşturulması gerekliliği hem kamuda hem özel sektör çevrelerinde dile getirilmekte; ayrıca akademik çalışmalarda da konuya ilişkin analizler yapılmaktadır.

Türkiye'de eğitim sisteminin en önemli eksikliği ekonominin gereksinimlerine uygun nitelikli işgücü yetiştirilememesidir. Türkiye ekonomisinde istihdamda kalitenin artırılması amacına yönelik olarak büyümenin sürdürülebilirliğinin yanı sıra, istihdamın büyüme esnekliğinin yükseltilmesi de önemli bir faktördür. İstihdam tedbirlerinin geliştirilmesinde ve uygulanmasında yerel ihtiyaçların yanı sıra sektörel taleplerin de dikkate alınması söz konusu esnekliğin yükseltilmesine katkı sağlayacaktır.

Üretim ve ihracatla büyüme modelini benimsemiş olan Türkiye genç ve dinamik bir nüfus yapısına sahiptir. İlerleyen dönemde nüfus dinamiklerinin sunmuş olduğu bu durumu fırsata çevirme amacına ilişkin olarak işgücüne katılımın artırılması, genç işgücünün eğitimine önem verilmesi, eğitimin niteliksel yapısının geliştirilmesi önemli unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkedeki sektörlere yön veren demografik yapı içerisinde kilit rol oynayan gençlerin hangi alanlarda mesleki gelişime ihtiyaç duyduklarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlar ile uyumlu ve sektörün ihtiyaçlarına cevap veren nitelikli işgücünün yetiştirilmesi, aynı zamanda işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumlu eğitim programlarına gereksinim duyulmaktadır.

Türkiye genç ve dinamik nüfusu ile birlikte düşünüldüğünde nitelikli insan gücü yetiştirme potansiyeli doğrultusunda bireylerin bilgi, beceri ve niteliklerini artırma ve işgücü piyasasında aktif rol almalarını sağlamak adına mesleki eğitim önemli bir paya sahiptir. Dolayısıyla, nitelikli insan ve güçlü toplum hedefine yönelik kalkınmanın sağlanması amacı çerçevesinde uluslararası standartlar ve kriterler doğrultusunda planlanan, yerel, ulusal ve uluslararası işgücü piyasalarının beklentilerine uygun yapılandırılan, ulusal ve uluslararası alanda tanınırlığın ve hareketliliğin artırıldığı bir mesleki eğitim sisteminin kurulması başlıca önceliklerdendir.

Ülkeler nitelikli işgücü gereksinimini, uluslararası deneyimlerden de yararlanarak kendi ekonomik, sosyal ve kültürel özellikleri ile uyumlu bir şekilde geliştirdikleri mesleki eğitim sistemleri yoluyla karşılamaktadırlar. Literatürde ülkelerin uyguladıkları üç farklı mesleki eğitim modelinden bahsedilmektedir. Birinci model ikili sistem de denilen okul-işyeri esasına dayalı, işyeri ile okulun işbirliği içinde yürütülen mesleki eğitim sistemidir. İkinci modeli benimseyen ülkelerde ise mesleki bilgi ve becerilerin, işe ilişkin tavır ve tutumların okulda

Eğitim ile istihdam arasında güçlü uyumun sağlandığı ikili mesleki eğitim sistemi, Avrupa ülkelerinde uygulanan mesleki eğitim sistemleri içerisinde en gelişmiş ve başarılı sistem olarak kabul edilmektedir.

edindirilmeye çalışıldığı okula dayalı sistem uygulanmaktadır. Her iki modelin de uygulandığı, aynı zamanda yeni sistem arayışlarının devam ettiği ülkelerde uygulanan mesleki eğitim sistemi ise üçüncü model olarak adlandırılmaktadır. Bu üç farklı modeli uygulayan ülkelerin aynı hedefe ulaşma yolunda sağladıkları başarı dereceleri ise farklılaşmaktadır.

Günümüz mesleki eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan 3308 sayılı Kanun ile mesleki eğitim sistemimiz okul ağırlıklı yapıdan, tam zamanlı ve okul-endüstri işbirliğine dayalı karma bir yapıya dönüştürülmüştür.

Türkiye'de mesleki eğitimin ahilik kültürüne dayanan köklü bir geçmişi olmasına rağmen devlet politikası olarak ele alınması 1920'li yıllara dayanmaktadır. Bu dönemden itibaren mesleki eğitimi yapılandırma çalışmaları tarihsel süreç içerisinde farklı modeller çerçevesinde yeniden ele alınmıştır. Ülkemizde uzun zaman okul ağırlıklı model uygulanmakla birlikte, ekonomide ve toplumsal alanda yaşanan değişimler karşısında okul ile işyerinin işbirliğine dayalı model çerçevesinde gerekli mevzuat düzenlemeleri gerçekleştirilmiştir. Günümüz mesleki eğitim sisteminin temel yapısını oluşturan 3308 sayılı Kanun ile mesleki eğitim sistemimiz okul ağırlıklı yapıdan, tam zamanlı ve okul-endüstri işbirliğine dayalı karma bir yapıya dönüştürülmüştür. Bu Kanun ile mesleki eğitimin planlanması, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi konularında işçi ve işveren kuruluşları karar alma süreçlerine dâhil edilerek ulusal ve yerel düzeyde işgücü piyasası talepleriyle uyumlu mesleki eğitim programlarının oluşturulması ve böylece eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi ve mesleki eğitimin etkinliğinin artırılması hedeflenmiştir. Ülkemizdeki mesleki eğitim sistemine ilişkin bir başka önemli yasal düzenleme ile de işletmelerde verilen beceri eğitiminin planlanması, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinde esnaf ve sanatkârlar dernekleri, birlikleri, federasyonları ve Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonu (TESK) önemli bir rol üstlenmiştir.

Aktörler ekseninde ülkemizdeki mesleki eğitim sistemine baktığımızda kamuda yaygın mesleki eğitim hizmeti sunan en kapsamlı kurum olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nı görmekteyiz. Yaygın mesleki eğitimde önemli bir rol oynayan bir diğer kamu kurumu ise Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'dur. İŞKUR, istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren grupların işgücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak üzere aktif işgücü hizmetleri kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, çalışanların mesleki eğitimi, toplum yararına programlar, engelli, hükümlü ve eski hükümlülere yönelik mesleki eğitim kursları düzenleyerek herhangi bir mesleği olmayan, bir mesleği olmakla birlikte mesleğinde iş bulamayan veya mesleğinde yeterli olmayanların, niteliklerini geliştirerek istihdam edilebilirliklerini artırma amacına yönelik çalışmalarını yürütmektedir. Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı da el sanatları eğitim merkezleri aracılığıyla Bakanlıkça belirlenen ulusal tarım politikaları çerçevesinde kırsal alanda istihdamı geliştirme amacıyla yaygın mesleki eğitim faaliyetinde bulunmaktadır.

Belediyeler ve büyükşehir belediyeleri de düzenledikleri ücretsiz meslek edindirme kursları, üniversiteler ise sürekli eğitim merkezleri aracılığıyla değişik hedef gruplara yönelik ücretli kurslar ve sertifika programları aracılığıyla yaygın mesleki eğitim faaliyetlerini yürütmektedirler.

Meslek kuruluşları, üyelerine ve üye işyerlerinde çalışan kişilere yönelik sundukları hizmetler yönüyle yaygın mesleki eğitimde rol oynayan aktörler arasındadır. TESK, 3308 sayılı Kanun çerçevesinde yürütülen çıraklık eğitim sisteminin işletmelerde verilen beceri eğitiminin planlanması, yürütülmesi, değerlendirilmesi ve denetlenmesinde kilit bir rol oynamaktadır. Esnaf ve sanatkârların ve yanlarında çalışanların mesleki gelişimlerini ve yeni teknolojilere uyumlarını sağlama amacıyla kurulan işletmeler üstü eğitim merkezleri ya da bir başka adıyla mesleki eğitim ve teknoloji merkezleri (METEM) bunun en güzel ürünüdür. Meslek kuruluşları arasında yer alan Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) de birlik üyelerinin nitelikli eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurmuş olduğu eğitim merkezlerinde çeşitli mesleklerde mesleki eğitim kursları ve sertifika eğitim programları düzenlemektedir.

Sendikalar tarafından yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerine bakıldığında, Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) öncülüğünde kurulan MESS Eğitim Vakfı güzel bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. Vakıf sadece üyelerine değil, sanayi ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren yerli ve yabancı firmalara, başta işçi ve işveren kuruluşları olmak üzere sivil toplum kuruluşlarına ve çalışanlara mesleki eğitim ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Vakıf kuruluşundan günümüze istihdam edilmiş işgücüne yönelik eğitim programları üzerine yoğunlaşmakta, Türk sanayi ve hizmet sektörünün verimliliğini ve etkinliğini artırarak ekonominin rekabet gücünün artırılmasına katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Sendikaların mesleki eğitim faaliyetlerine örnek olarak inşaat sektöründe işgücünün eğitimi amacına yönelik Türkiye İnşaat Sanayicileri İşveren Sendikası (İNTES) ile Türkiye Yol Yapı İnşaat

İşçileri Sendikası (YOL-İŞ) tarafından kurulan YOL-İŞ – İNTES Türkiye Eğitim Şantiyesi verilebilmektedir.

Özel kuruluşlar tarafından yürütülen mesleki eğitim faaliyetlerine bakıldığında nitelikli işgücü sorununa özellikle kurumsal şirketlerin kendi yol haritalarını çizerek kendi alanlarına yönelik bireylere eğitimler yoluyla mesleki kalifikasyon kazandırmak suretiyle istihdam ettiği görülmektedir. Dünyanın önde gelen beyaz eşya üreticilerinden BSH Ev Aletleri Sanayi ve Ticaret A.Ş.'nin 2000 yılında kurmuş olduğu BSH Meslek Eğitim Merkezi, MNG Holding'in kendi bünyesinde yer alan World Of Wonders grubu otellerine nitelikli işgücü yetiştirme amacıyla 2002 yılında Antalya'da açtığı MNG Uygulamalı Turizm ve Otelcilik Eğitim Merkezi özel sektörün düzenlediği mesleki eğitim faaliyetlerine örnek olarak gösterilebilmektedir.

Eğitim ile istihdam arasında güçlü uyumun sağlandığı ikili mesleki eğitim sistemi, Avrupa ülkelerinde uygulanan mesleki eğitim sistemleri içerisinde en gelişmiş ve başarılı sistem olarak kabul edilmektedir.

Mesleki eğitim sistemi uygulamaları ve istihdama kattığı nitelikli işgücü temini ve bunun ekonomiye kazanımları boyutuyla dikkat çeken ülkelerden biri hiç kuşkusuz Almanya'dır. Almanya'daki mesleki eğitim sistemi incelendiğinde karşımıza üç mesleki eğitim türü çıkmaktadır: Bunlar okullarda verilen meslek eğitimi, kamu kuruluşlarında verilen meslek eğitimi ve okul ve işletme işbirliğinde yürütülen ikili mesleki eğitim (Duale Ausbildung) dir. Eğitim ile istihdam arasında güçlü uyumun sağlandığı ikili mesleki eğitim sistemi, Avrupa ülkelerinde uygulanan mesleki eğitim sistemleri içerisinde en gelişmiş ve başarılı sistem olarak kabul edilmektedir. Almanya'da geleneksel bir geçmişe sahip olan ikili mesleki eğitim sistemi kapsamında yer alan meslekler sanayi, ticaret, zanaat ve tarım sektörlerinde olabilmektedir. Tüm genç nüfusun üçte ikisinin katıldığı bu sistem ile eğitim süresince mesleğe yönelik deneyim kazanılmakta, böylelikle gençlerin istihdam imkânları artmaktadır.

İkili mesleki eğitim sisteminin yapısı ve işleyişi açısından sürecin temel aktörleri incelendiğinde Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü (Bundesinstitut für Berufsbildung), Federal İş Ajansı (Bundesagentur für Arbeit), esnaf ve zanaatkâr odaları ile ticaret ve sanayi odaları ve işletmeler karşımıza çıkmaktadır. Meslek tanımları, bu mesleklerde istenilen bilgi ve beceri düzeyleri, eğitim süreleri, eğitim ve sınav yönergeleri gibi mesleki eğitimin temel çerçevesini ve ilkelerini belirlemede yetkili üst kuruluş işverenlerin, sendikaların, eyaletlerin ve federal hükümetin eşit düzeyde temsil edildiği Federal Mesleki Eğitim Enstitüsü'dür. Bu enstitünün meslek okullarında yürütülen eğitim programları çerçevesinde işletmelerde uygulanan mesleki eğitimle ilgili yönergeleri hazırlama yükümlülüğü bulunmaktadır. Esnaf ve zanaatkâr odaları ile ticaret ve sanayi odaları ise bünyelerinde kurdukları mesleki eğitim ve sınav komisyonları ile bu süreçte en etkin faaliyette bulunan aktörler konumundadırlar.

Günümüze gelindiğinde, kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler, sivil toplum kuruluşları, özel sektör gibi işgücü piyasasında etkinlik gösteren kuruluşların eylem planları aracılığıyla sisteme entegre edilmeye çalışıldığı görülmektedir. Mesleki eğitim sisteminin yerel ihtiyaçların dikkate alındığı, sektör temsilcilerinin birebir işleyişin içinde yer aldığı bir şekilde tasarlanması yoluyla mesleki eğitimin etkinliği artırılarak işgücü piyasasıyla mesleki eğitim arasındaki uyuşmazlıkların ortadan kaldırılması sağlanabilecektir. Sektörün içerisinde yer alan meslek kuruluşları, özel sektör ve işçi ve işveren kuruluşlarının sistemde söz sahibi olması ve işleyişin komutasını devralması ile nitelikli insan kaynağının önem kazandığı günümüzde sürdürülebilir bir nitelikli işgücü planlaması sistemi oluşturulabilecektir.

Sonnot

1. Bağdadioğlu, Enis; "Türkiye'de İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisi", www.tes-is.org.tr/TR/Genel/dg.ashx?DIL=1&BELGEANAH...pdf, (11.03.2016).
2. Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kasım 2014, sy.13.
3. 21'inci Yüzyıl Türkiye'sinde Çıraklık Eğitiminin Rolü, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/giris.php (11.03.2016).
4. Kurnaz, Işıl; İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması, Gazi Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007, s.108.
5. 21'inci Yüzyıl Türkiye'sinde Çıraklık Eğitiminin Rolü, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/giris.php, (11.03.2016).
6. MESS Eğitim Vakfı Hakkımızda, http://www.messegitim.com.tr/ti/291/0/Hakkimizda, (11.03.2016).
7. Aydagül, Batuhan; "Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler", http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/Meslek%20Raporu_Poilitika%20Analizi%20ve%20%C3%96neriler_0.pdf, (11.03.2016).

Kaynaklar

- 21'inci Yüzyıl Türkiye'sinde Çıraklık Eğitiminin Rolü, http://www.tesk.org.tr/tr/yayin/88/giris.php (11.03.2016).
- Aydagül, Batuhan; "Beceriler, Yeterlilikler ve Meslek Eğitimi: Politika Analizi ve Öneriler", http://erg.sabanciuniv.edu/sites/erg.sabanciuniv.edu/files/Meslek%20Raporu_Poilitika%20Analizi%20ve%20%C3%96neriler_0.pdf, (11.03.2016).
- Bağdadioğlu, Enis; "Türkiye'de İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisi", www.tes-is.org.tr/TR/Genel/dg.ashx?DIL=1&BELGEANAH...pdf, (11.03.2016).
- Kurnaz, Işıl; İstihdam Edilebilirliğin Önemi Açısından Eğitim-İstihdam İlişkisi ve Ankara Bölgesi İmalat Sanayii Uygulaması, Gazi Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2007.
- MESS Eğitim Vakfı, Hakkımızda, http://www.messegitim.com.tr/ti/291/0/Hakkimizda, (11.03.2016).
- Onuncu Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı, Ankara 2013.
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Kalkınma Bakanlığı, Ankara 2014.
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), Mesleki Eğitimin Yeniden Yapılandırılması Çalışma Grubu Raporu, Kalkınma Bakanlığı, Ankara 2014.
- Sökül, Burcu; Yaygın Eğitim Kapsamında Mesleki Eğitim Sistemi ve Türkiye İş Kurumu İçin Bir Model Önerisi, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Ankara 2014.
- Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Kasım 2014.

İşgücü Piyasası Açısından TURİZM Sektörüne Bakış

Ferhat ATAR
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

Turizm sektörü, işgücü maliyetinin düşük olması ve ülkemizin turistik faaliyetler için zengin kaynaklara sahip olması nedenleriyle istihdam potansiyeli yüksek bir sektör konumundadır. Bu sektöre yapılacak yatırımlar sayesinde diğer sektörlere kıyasla daha fazla işsiz için istihdam imkanları bulunmaktadır.

Emek yoğun bir sektör olan turizm sektörü ülkemizde istihdamın artırılmasında özellikle genç istihdamı açısından önemi gittikçe artan bir sektör haline gelmiş durumdadır.

Turizm sektörü; terör, savaş, ekonomik siyasal krizler ve mevsimsellik gibi etkenlerden en fazla etkilenen sektör konumundadır. Söz konusu etkenler nedeniyle işgücü devir hızı da fazla olan bir sektördür. İşgücü devrinin fazla olması yukarıda sayılan nedenlerle sektörde nispeten daha düşük ücretlerle çalışan niteliksiz işgücü istihdam edilmektedir.

Turizm sektöründe işgücü piyasasının en önemli sorunlarının başında işgücü devrinin çok yüksek olması, sektördeki rekabet koşulları nedeniyle daha düşük ücretle işçi çalıştırmaya bağlı olarak niteliksiz eleman çalıştırma eğilimi ve sezonluk çalışma nedeniyle çalışma ilişkilerinin kurumsallaşamaması gibi nedenler gelmektedir.

Sektöre İlişkin Genel Bilgiler

Türkiye Turizm Stratejisi 2023 belgesine göre turizmin 2023 yılına gelindiğinde temel hedeflerinin başında en çok turizm geliri elde edilen ilk beş ülkeden birisi olmaktır. Bu belgede belirtilen hedeflere ulaşılması için alt hedeflerde hem iç turizmin hem de ülkemize gelen yabancı turist sayısının artırılması yer almaktadır. 2023 yılına kadar iç turizmden 20 milyon, toplamda ise 50 milyon turist sayısına ulaşmak hedeflenmektedir. Bu hedeflerle birlikte 50 Milyar Dolarlık turizm geliri ve turist başına 1000 dolarlık gelir amaçlanmaktadır.

Dünya turizm pazarına bakıldığında ise Birleşmiş Milletlere bağlı Dünya Turizm Örgütünün 2015 yılı verilerine göre, Çin ve anakarasına bağlı Hong ve Makao'nun toplam turizm gelirleri 146,5 milyar dolara ulaşarak 2014'te 177,2 milyar Dolarlık gelir sağlayan ABD'nin arkasından ikinci sırada yer almıştır. Ülkemiz, turist sayısı bakımından dünyada altıncı sırada yer almaktadır. Buna karşın turizm geliri bakımından ülkemiz dünya sıralamasında 10-15 inci sıralar arasında kendine yer bulmuştur. Bu durum, diğer ülkelere göre Türkiye'nin turistlerden yeterince gelir elde edemediğini, başka bir deyişle harcama yapan ya da zengin turistlerin ülkemizi yeterince ziyaret etmediğini gösterdiği söylenebilecektir. Ülkemiz dünya turizm pazarında yüzde 2,7, Avrupa turizm pazarında ise yüzde 5,6 paya sahiptir.

Konaklama	İşyeri Sayısı: 17.662 Çalışan Sayısı: 219.120 Ort. Günlük Kazanç(TL): 74,22
Yiyecek İçeçek	İşyeri Sayısı: 105.068 Çalışan Sayısı: 599.124 Ort.Günlük Kazanç(TL): 51,67
Havayolu	İşyeri Sayısı: 302 Çalışan Sayısı: 25.391 Ort.Gelir(TL): 203,99
Spor Eğlence	İşyeri Sayısı:7.048 Çalışan Sayısı: 43.985 Ort.Gelir(TL): 76,78
Seyh.Ac.Tur Op.	İşyeri Sayısı:8.014 Çalışan Sayısı: 49.066 Ort.Gelir(TL): 78,16

Kaynak: SGK 2015 Aralık Sonu Itibarıyla

2015 yılındaki 41 milyonu aşkın turist sayısı, 31,5 Milyar Dolar civarındaki turizm gelirleri ve bir milyon civarında çalışan sayısı ile turizm, hem ekonomi içerisindeki payı hem de istihdama sağladığı katkılar ile önemi yıldan yıla artan bir sektör haline gelmiştir.

Hizmetler ana sektörü içerisinde yer alan turizm sektörünün ekonomi içindeki payı 2010 yılından itibaren artmaktadır. Son beş yılda sektörün ekonomi içindeki payı ortalama yüzde 2,4'dür. 2014 yılında ise bir önceki yıla göre artarak sektörün ekonomi içindeki payı yüzde 2.6'ya ulaşmıştır.

Tablo: 1 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinin GSYİH İçindeki Oranı, Son 5 Yıl

2011	2,3
2012	2,4
2013	2,5
2014	2,6
2015*	2,7

Kaynak: TÜİK

**2015 ilk üç çeyrek ort.*

2001 yılından 2015 yılına kadar turist sayısı yaklaşık 3 kat artarken, turizm geliri yaklaşık iki kat artmıştır. Son on yılda ise turist sayısı yüzde 83 artarken, turizm geliri yüzde 50 artmıştır. 2014 yılında ise bir önceki yıla göre yüzde 5 artışla turist sayısı 41.4 milyona ve turizm gelirleri yüzde 6 artışla 34.3 Milyar Dolara ulaşmıştır.

Sektörün İşgücü Piyasası

Sektörün istihdam yapısı açısından en kapsamlı veriler Türkiye İş Kurumu tarafından gerçekleştirilen işgücü piyasası araştırmaları, Türkiye İstatistik Kurumunun Hane Halkı İşgücü Anketleri ve Sosyal Güvenlik Kurumunun sigortalı çalışan istatistiklerinden elde edilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 2015 yılı Aralık ayı itibariyle sektörde çalışan sayılarına bakıldığında 936.686 kişinin bu sektörde istihdam edildiği görülmektedir. 2014 yılının aynı ayı ile kıyaslandığında sektörde çalışan sayısı yüzde beş civarında bir artış göstermiştir. Turizmin alt sektörleri içerisinde en çok çalışanın bulunduğu sektör ise yiyecek ve içecek hizmetleri sektörüdür. Bu alt sektörde çalışanların sayısı 2014 yılına göre yüzde 6,1 oranında artış göstermiştir. 2014 yılına göre en büyük oranda artış ise havayolu taşımacılığı alt sektöründe görülmüştür. 2015'te konaklama alt sektöründe çalışanların sayısı da bir önceki yıla göre artış göstermiştir.

Tablo: 2 Turizm Sektöründe Çalışan İstatistikleri*

	2014	2015	Değişim%
Yiyecek İçecek Hizmetleri	564.616	599.124	6,1
Konaklama	213.202	219.120	2,8
Spor,Eğl.Din.Faal.	40.373	43.985	8,9
Seyahat Ac.Tur Op.Hiz.	49.221	49.066	-0,3
Havayolu	22.602	25.391	12,3
Turizm Toplamı	890.014	936.686	5,2
Türkiye Toplamı	13.240.122	13.999.398	5,7
Turizmin Payı(%)	6,72	6,69	-0,03

**2014 ve 2015 Aralık ayı bazında SGK 4a çalışan verileri*

Konaklama ve Yiyecek İçecek Sektörü

Turizm sektörü içerisinde nitelikli işgünün öneminin giderek attığı alt sektörlerin başında Konaklama ve Yiyecek İçecek hizmetleri sektörü gelmektedir. Diğer sektörlerde olduğu gibi konaklama ve yiyecek-içecek sektöründe faaliyet gösteren işletmeler nitelikli işgücüne sahip olduğu oranda rekabet gücünü artırabilmektedirler. Sektörde faaliyet gösteren işyerleri sermayeleriyle, gerekli ekipman ve donanımlara kolaylıkla ulaşabilip rekabette hemen hemen eşit konumlarda iken özellikle nitelikli işgücü ile sektörde ön plana çıkıp bunun sürdürülebilirliğini sağlayarak rekabet avantajı sağlamak durumundadırlar.

Tablo: 3 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde İstihdam, 2004-2015

Yıllar	İstihdam Sayısı (Bin Kişi)	Toplam İstihdam	Toplam İstihdam Oranı (%)
2004	812	19.632	4,1
2005	877	20.067	4,3
2006	931	20.423	4,5
2007	988	20.738	4,7
2008	998	21.194	4,6
2009	1.049	21.277	4,9
2010	1.084	22.594	4,7
2011	1.141	24.110	4,7
2012	1.206	24.821	4,8
2013	1.308	25.524	5,1
2014	1.351	25.933	5,2
Ağustos	1.445	26.313	5,4
2015			
Ağustos	1.508	27.150	5,5

Kaynak: TÜİK

Türkiye İş Kurumunun 2015 yılında 77 bin 840 işyerinde ve Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektöründe gerçekleştirdiği araştırmada sektörün tüm sektörler içerisinde yüzde 7,7'lik paya sahip olduğu belirtilmektedir. Sektörde çalışanların yüzde 32,9'u 2-9 istihdamlı işyerlerinde iken, geri kalan yüzde 67,1'i ise 10 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde çalışmaktadır. Diğer bir deyişle her 3 çalışandan 1'i 2-9 istihdamlı, 2'si ise 10 ve daha fazla istihdamlı işyerlerinde istihdam edilmektedir.

Tablo: 4 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Sektöründe En Çok Açık İş Olan Meslekler

2-9 Çalışanı Olan		10 ve Daha Fazla Çalışanı Olan		Genel Toplam	
Meslek	%	Meslek	%	Meslek	%
Garson	37,5	Garson	30,3	Garson	34,1
Aşçı Yardımcısı	7,8	Servis Komisi	9,0	Bulaşıkçı	7,2
Bulaşıkçı	7,8	Bulaşıkçı	6,5	Aşçı Yardımcısı	6,2
Temizlik Görevlisi	4,7	Resepsiyon Görevlisi	4,5	Servis Komisi	5,9
Aşçı	3,1	Aşçı Yardımcısı	4,4	Aşçı	3,4
Servis Komisi	3,1	Servis Elm. Yardımcısı	3,9	Temizlik Görevlisi	3,2
Mutfak Görevlisi	3,1	Aşçı	3,8	Resepsiyon Görevlisi	3,0
Diğer	32,9	Diğer	37,6	Diğer	37,0
Genel Toplam	100,0	Genel Toplam	100,0	Genel Toplam	100,0

Kaynak: İŞKUR İPA 2015

Bu araştırma ile Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektöründe 20 bin 995 kişilik açık iş tespit edilmiştir. Açık işi en çok olan mesleklere bakıldığında; her 3 işyeri büyüklüğü için de ilk sıradaki meslek Garson'dur. İkinci sıradan itibaren farklılaşma başlamakta olup sırasıyla şu şekildedir; 2-9 istihdamlı işyerleri için Aşçı Yardımcısı, Bulaşıkçı, Temizlik görevlisi, Aşçı; 10 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için ise Servis Komisi, Bulaşıkçı, Resepsiyon Görevlisi ve Aşçı Yardımcısı meslekleridir.

Tablo: 5 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri Sektöründe Temininde Güçlük Çekilen Meslekler

2-9 Çalışanı Olan		10 ve Daha Fazla Çalışanı Olan		Genel Toplam	
Meslek	%	Meslek	%	Meslek	%
Garson	32,8	Garson (Servis Elemanı)	30,8	Garson (Servis Elemanı)	32,1
Aşçı	15,6	Aşçı	7,5	Aşçı	12,5
Kat Hizmetleri Elemanı	3,9	Bulaşıkçı (Stevard)	7,4	Bulaşıkçı (Stevard)	5,2
Pide Ustası	3,9	Servis Komisi	5,9	Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi	3,3
Bulaşıkçı	3,9	Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	5,5	Servis Komisi	3,2
Fırıncı Ustası-Unlu Mamuller	3,1	Oda Görevlisi-Turizm	3,6	Resepsiyon Görevlisi (Ön Büro Elemanı)	3,1
Aşçı Yardımcısı	2,3	Servis Elemanı (Garson) Yardımcısı	3,4	Pide Ustası	3,0
Resepsiyon Görevlisi	1,6	Aşçı Yardımcısı	2,5	Aşçı Yardımcısı	2,4
Diğer	32,9	Diğer	33,4	Diğer	35,2
Genel Toplam	100	Genel Toplam	100	Genel Toplam	100

Kaynak: İPA 2015

Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri sektöründe 17 bin 150 işyeri 35 bin 919 kişilik temininde güçlük çekilen meslek olduğunu belirtmiştir. Bu oran Türkiye genelinde temininde güçlük çekilen kişilerin yüzde 8,1'inin bu sektöre ait olduğunu göstermektedir. Temininde güçlük çekilen mesleklere bakıldığında; 2-9 istihdamlı işyerleri için Garson, Aşçı, Kat Hizmetleri Elemanı/Kat Görevlisi, Pide Ustası;10 ve daha fazla istihdamlı işyerleri için ise Garson, Aşçı, Bulaşıkçı, Servis Komisi, Resepsiyon Görevlisi meslekleridir.

Sektörde Kayıtdışı İstihdam

Ülkemizde turizm sektörünün özellikle yaz aylarında yoğunlaşması sebebiyle istihdamın da bu dönemde artış gösterdiği görülmektedir. Turizmde sezonsallık nedeniyle istihdam talebi de belli dönemlerde artış göstermekte fakat 12 aya yayılamaması nedeniyle kayıt dışı istihdam sorunu yaşanmaktadır. Özellikle yeme-içme işyerlerinde yaygın olan kayıt dışı istihdam, konaklamada da, özellikle tatil köylerinde, pansiyonculukta kum-deniz-güneş turizminde gözlemlenmektedir. Fakat son beş yıllık TÜİK verileri incelendiğinde sektörde istihdam edilen kişi sayısı hızla artarken kayıt dışılığın önemli oranda azalmakta olduğu görülmektedir.

Tablo: 6 Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde Kayıtdışı İstihdam, 2011-2015

Yıllar	Kayıtlı Değil (Bin Kişi)	Toplam (Bin Kişi)	Oran (%)
2011	460	1.141	40,3
2012	421	1.206	34,9
2013	409	1.308	31,2
2014	278	1.120	24,8
2015			
Ağustos	438	1.508	29,0

Kaynak: TÜİK

Ulusal İstihdam Stratejisi ve Turizm Teşvikleri

Tüm sektörlerde olduğu gibi turizm sektöründe de istihdam edilenlerin sayısının artması için üretilen hizmetlere talebin artması önemli bir faktördür. Talebi karşılamak için üretilecek hizmet ise istihdamın nitelik ve niceliğini artırma ve belirli bir strateji çerçevesinde konulan hedeflere ulaşma yolunda atılacak adımlara bağlıdır. Ulusal İstihdam Stratejisinde turizm sektörüne yönelik temel amaç sektörde esnek çalışma şartlarının uygulanabilirliğinin artırılması, nitelikli işgücü talebinin karşılanması ve alternatif turizmin desteklenmesi yoluyla mevcut istihdam imkânlarının geliştirilmesi olarak belirlenmiştir. Sayısal hedeflerin başında ise;

- 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar turizm sektöründe istihdamın yüzde 80 oranında artırılması,
- Kayıt dışılığın 2013 yılı sonuna göre 2023 yılına kadar yüzde 50 oranında azaltılması, gelmektedir.

Diğer taraftan içerisinde bulunduğumuz turizm sezonu için 12.02.2016 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren turizm teşviklerinin ülkemize gelecek olan turist sayısını ve turizm gelirlerini artırması beklenmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi ile 2023 yılına kadar 400 bin turizm çalışanının meslek içi eğitimden geçirilmesi ve 500 bin kişiye sektöre yönelik işgücü yetiştirme eğitimi verilmesi hedeflenmektedir.

Tüm ülkelerden turist getiren A Grubu seyahat acentelerine uçuş başı 6 bin dolar destek verilecek olması ve destek verilecek havalimanları olan Alanya Gazipaşa, Antalya Dalaman, Muğla, Bodrum tarifeli ve tarifesiz uçuşlara İzmir Adnan Menderes havalimanı ve Kütahya Zafer Havaalanı da ekleyerek 6'ya çıkarılması ile teşviklerin kapsamının genişletilmiştir. Turizm sektörüne sağlanan bu ve diğer teşviklerin istihdama olumlu yansıması beklenmektedir.

Kültür ve Turizm Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı arasında 12.04.2016 tarihinde imzalanan protokolle Turizm sektöründe istihdamın artırılmasına yönelik çeşitli önlemler alınmıştır. Beş ana başlığı kapsayan protokolde; Sektörel İstihdam Destekleme Eğitim Programı (SİDEP) tatil ve diğer kısa süreli otel vb. konaklama faaliyetlerini yürüten işyerlerinde 2015 yılında çalışmış olan ve aynı yıl en az 3 ay iş akdi askıda olan kişilerden, aynı işyerinde 31.05.2016 tarihine kadar işe başlayarak 9 ay çalıştırılan (fiili çalışma ve denkleştirme dahil) kişilerin takip eden 3 ay süresince asgari ücreti ve sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanacağı belirtilmiştir. Turizme yönelik toplum yararına programlar düzenlenerek Ülkemize gelen turistlere havalimanları, müze ve ören yerlerinde istihdam edilecek kişiler aracılığı ile yönlendirme yapılması da bu sektörde istihdamın artırılması adına atılmış adımlar arasında yer almaktadır.

Ayrıca, turizm sektöründe yabancı işçi çalıştırma noktasında kolaylıklar sağlanması, nitelikli işgücü yetiştirmek amacıyla mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim programlarının turizm işletmelerinde ihtiyaç duyulan nitelikli işgücünün işverenlerle birlikte yetiştirilmesi ve denkleştirme süresinin dört aya çıkarılarak, bu sürenin toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar artırılması imkânına yönelik düzenlemeler yapılacağı, söz konusu protokolde yer verilen hususlar arasındadır.

Sonuç ve Öneriler

Sektörün yapısı gereği gençlerin yoğun olarak çalışması ve mevsimsellik gibi nedenlerle yapılan işlerin geçici olarak görülmesi sektördeki uzmanlaşmayı azaltmaktadır. Turizm sektöründe istihdamın artması için öncelikle personelin niteliğinin arttırılması için düzenlenecek teorik ve pratik eğitimler büyük önem kazanmaktadır. Sektördeki iş hacminin artmasının bir ayağı da işletmelerin hizmet kalitesi ve çeşitliliğinin arttırılmasıdır. Bunun sağlanması için bu sektörde çalışan/çalışabilecek kişilere yeni beceriler kazandıracak eğitimler düzenlenmelidir.

Sektörde çalışanlara ödenen ücretlerin düşük olması da nitelikli işgücü açısından sektörün cazibesini olumsuz etkilemektedir. Tecrübeli personelin sektörden uzaklaşmasının engellenmesi için özellikle sezon dışı dönemlerde gelir desteği vb. uygulamalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Son yıllarda turizm sektöründe yaşanan temel sorun gelir seviyesi yüksek müşteri talebinin azlığıdır. Bu sorunun çözümü için hem yurtiçinde hem de yurtdışında talebi arttırıcı önlemler alınması gerekmektedir. Ayrıca sektördeki işletmelerin hizmet kalitesinin korunabilmesi için mevcut tecrübeli personelin başka sektörlere kaymasını önleyici (gelir desteği, sigorta primlerinin düşürülmesi vb.) tedbirler alınmalıdır. Hali hazırda gelen ve artacak taleple birlikte gelecek turistlerin memnuniyet seviyesinin yüksek tutulması için personel kaybının önlenmesi ve personelle ilgili eğitim faaliyetlerinin devam etmesi gereklidir.

Kaynakça

- AKTOB; Raporlar ve Yayınlar, http://www.aktob.org.tr/istatistik/rapor-ve-arastirmalar
- UNTWO; Dünya Turizm Örgütü2015 İstatistikleri, http://www2.unwto.org/
- ÇSGB; Ulusal İstihdam Stratejisi(2014-2023); http://www.uis.gov.tr/uis/EylemPlanlariTR
- İŞKUR; İPA 2015
- Kalkınma Bakanlığı; 10. Kalkınma Planı (2014-2018)
- Kalkınma Bakanlığı; Serhat Kalkınma Ajansı, http://www.serka.gov.tr/sayfa-79-arastirma-raporlari.html
- Kültür ve Turizm Bakanlığı; Türkiye Turizm Stratejisi 2023
- Resmi Gazete;12.02.2016, Karar Sayısı: 2016/8508
- SGK; İstatistikler 2016, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler
- TÜİK; 2015 İstatistikler

Turizm Eylem Planının sektöre katkılarına ve turizm sektörünün nitelikli işgücü ihtiyacını karşılama sürecinde sektör temsilcilerinin İŞKUR'dan beklentilerine ilişkin TÜRSAB Başkanı Başaran ULUSOY'un görüşlerini aldık.

Başaran ULUSOY

Türkiye Seyahat Acentaları Birliği (TÜRSAB) Başkanı

Eski Başbakanımız Ahmet DAVUTOĞLU tarafından açıklanan "Turizm Acil Eylem Planı"nı zorlu bir süreçten geçen turizm sektörüne devletimizin verdiği önemin bir göstergesi olarak görüyoruz. Biz turizm sektörü temsilcileri olarak sektörün sorunlarını, talep ve dileklerini Kültür ve Turizm Eski Bakanımız Mahir Ünal'a arz etmiştik.

Konunun çok kısa sürede kabinede ele alınması ve "Turizm Acil Planı" şeklinde açıklanması bizi memnun etmiştir. Ancak biz turizmcileri asıl memnun eden, devletimizin, hükümetimizin turizm sektörünün sorunlarına ivedilikle çözüm bulma gayreti içerisinde oluşudur. Ancak açıklanan eylem planı özellikle küçük ve orta ölçekli seyahat acentaları ile işletmelerin bu zorlu süreci ayakta geçirebilmesi için gerekli destekleri kapsamamaktadır.

Bu yöndeki görüşlerimizi desteklerin verilmesi hususundaki taleplerimizi ilgili Bakanlıklara da iletmiş durumdayız.

Müşteri memnuniyeti ve tüketici güveni gibi konularda en hassas sektörlerden biri turizm sektörüdür. Bu bakımdan; turizm sektörü çalışanları; geleneksel misafirperverlik anlayışının ötesinde profesyonel bir mesleki birikime de sahip olmalarının önemi büyüktür.

Tüm bu gerçekler ışığında; turizm sektörünün yapısı itibarıyla kalifiye personel ihtiyacının en üst seviyede olduğu sektörlerin başında geldiği söylenebilir. Bu noktada Türkiye İş Kurumu'nun turizmin her alanında düzenleyeceği sertifika programları ile sektöre büyük katkısı olacağı düşüncesindeyiz.

Turizm sektörü çalışanları; geleneksel misafirperverlik anlayışının ötesinde profesyonel bir mesleki birikime de sahip olmalarının önemi büyüktür.

MESLEK SEÇİMİNDE İPUÇLARI

Eda Dilhan AYDIN
Öğrenci Koçu/Eğitimci

*"Mutlu olunan meslekte **başarıyı** tatmamak mümkün değildir."*

Meslek seçimi, bireylerin hayatları süresince verdikleri en önemli kararlardan biridir. Genellikle bu seçim yapılırken iki soru üzerinde yoğunlaşılır.

- Hangi meslekte çok para kazanabilirim?
- Hangi meslekte daha az çalışırım?

Hayatımızın tümünü etkileyecek bir seçim için sadece bu iki soruya cevap aramak doğru mudur?

Çevrenizde işinden memnun olmayan pek çok insana rastlamışsınızdır. Bu insanların içerisinde maddi kazancı gayet tatmin edici olsa dahi mesleğinden ya da çalışma şartlarından dolayı sürekli söylenen insanlar da mevcuttur. Peki nasıl oluyor da birey yeterli para kazanırken bile şikayet edebiliyor? Çalışma şartları gayet iyi olsa da neden mutsuzlar?

> Meslek sadece para kazanma yöntemi değil aynı zamanda bireyin kendini ifade etme biçimidir.

Çünkü meslek sadece para kazanma yöntemi değil aynı zamanda bireyin kendini ifade edebilme biçimidir. Yapılan seçim bireyin gelecek hayatındaki statüsünü, hayattan alacağı doyumu, bunlarla bağlantılı olarak da mutluluk ya da mutsuzluğunu belirleyecektir.

Meslek seçiminin yaşantımıza etkilerini değerlendirecek olursak yapmış olduğumuz seçim;

- Geleceğimizi hangi koşullar altında geçireceğimizi belirler.
- İşimizin devamlılığı ve kalitesini şekillendirir.
- Gelir düzeyimizi ve hayat tarzımızı belirler.
- Statü ve sosyal ilişkilerimizi yönlendirir.
- Hatta eş seçimimizi bile etkileyebilir.

Dolayısıyla bu seçimi yaparken anlık ya da rastgele karar vermek yerine, seçimimizi uzun bir sürece ve daha fazla kritere dayandırarak karar vermek çok daha doğru olacaktır.

Meslek seçimi sanılanın aksine, çok önemli ve uzun bir süreçtir. Kişi bir ömür boyu yapacağı mesleği seçerken çok dikkatli ve özenli olmalıdır.

Peki bu önemli süreç nasıl yürütülmelidir? Bu süreçte kişi iki kademeli olarak değerlendirme yapmalıdır.

Birinci kademe bireyin kendine dair sorularını kapsar. İkinci kademe ise seçmek istediği meslek hakkındaki sorgulamalardır.

Birinci kademeye dair hangi soruları sormalıyız?

Ben hangi konulara ilgi duyuyorum?

Bu soruyu cevaplarken en önemli husus herhangi bir zorlama olmadan gerçekten sevdiğiniz için yapmış olduğunuz etkinliklere dikkat etmektir. Teknik konulara mı meraklısınız, sosyal konulara mı? Eğitim ile ilgili yazılar okumak, eğitimlere katılmak sizi daha mı çok mutlu ediyor? Hangi alanlarda ve işlerde yetenekli olduğunuzu düşünüyorsunuz? Bu sorulara vereceğiniz yanıt sizi seçiminize bir adım yaklaştıracaktır.

Kisilik özelliklerim neler?

Eğer sosyal bir insan değilseniz, insanlarla sohbet etmektense yalnız kalmayı tercih ediyorsanız ve bir resepsiyonda çalışıyorsanız ne kadar mutlu olabilirsiniz? Şimdi size daha can alıcı bir soru sorayım. Her gün mutsuz olduğunuz bir işe giderek nasıl başarılı olabilirsiniz? Bu sorunun cevabını ararken kendinize karşı objektif olmanız gerekmektedir. Dilerseniz bu soru için fikrine güvendiğiniz dostlarınıza danışabilirsiniz

Yaşamdan ne gibi beklentilerim var?

Bundan sonraki hayatımı nasıl sürdürmek istiyorum? Yaşam standardım nasıl olursa ben mutlu olurum? Nasıl bir çevrem olsun? Yaşamda en çok nelere önem veriyorum? Günlük hayatımda olmazsa olmazlarım neler? Bu sorulara verdiğimiz cevaplarla birlikte kaba hatları ile meslek seçimi yaparken bireyin kendi özelliklerini tanıma aşamasını tamamlamış oluruz.

İkinci kademe de ise seçmek istediğimiz mesleği analiz etmemiz gerekmektedir.

Seçmeyi düşündüğünüz mesleğin iş bulma imkânları ve meslekte ilerleme olanakları nasıl?

Gerekli eğitimleri aldıktan sonra iş bulma evresinde sizi nelerin beklediğini araştırmak için bu meslek gruplarında çalışan kişiler ile görüşebilirsiniz.

Yaptığımız iş her ne olursa olsun severek yapıldığında hissettiğimiz huzur, mutluluk, kendini gerçekleştirme duygusu, yaptığımız işle kendimizi anlatmanın doyumu paha biçilemez.

Seçmeyi düşündüğünüz mesleğin fiziki olarak çalışma şartları neler?

Sosyal bir insansanız, insanlarla dialog halinde olmak sizi mutlu ederken, masa başı ve sadece bilgisayar ile yapacağınız bir işin sizi mutlu etmesini bekleyemezsiniz. Dolayısıyla seçmiş olduğunuz mesleğin fiziki olarak çalışma şartlarını kişisel özelliklerinizi ön planda tutarak karar vermelisiniz.

Seçmeyi düşündüğünüz meslek gerek maddi açıdan gerekse manevi açıdan sizin beklentilerinizi karşılayabilecek mi?

Bu soru yapmış olduğunuz analizdeki en kritik soru. Çünkü bu sorunun yanıtı sizi "ASLINDA NASIL BİR HAYAT YAŞAMAK İSTİYORUM? "sorusunun cevabına götürecektir.

Bu analizi yaparken birey ister istemez çevresel faktörlerden de etkilenir. Örneğin; çevre baskısı ile işsiz kalma ve başarısızlık korkusu, iş hayatına karşı önyargılı davranma ve yanlış bilgilere sahip olma, aile ve çevrenin popüler mesleklere yöneltmesi bireyi bu süreçte yanlış yönlendirebilir. Dolayısıyla meslek seçimi yaparken kişi kendi ile baş başa kalmalı ve objektif olarak değerlendirme yapmalıdır.

Eğer bu seçim sürecini ayrıntılı ve analitik şekilde değerlendirirseniz bir ömür boyu işe gitmek zorunda kalmazsınız. Ne kadar çok çalışırsanız çalışın yorgunluk hissetmezsiniz. Çünkü mesleğiniz, sizin kendinizi ifade etme biçiminiz olacaktır.

Mutluluk ve yaşadığınız mesleki doyum sizi her zaman başarıya götürecektir. Her sabah evden çıktığınızda işinize değil aslında ait olduğunuz, yapmaktan mutlu olduğunuz ve başarılarla dolu parçanıza doğru yol alıyorsunuzdur.

Bu seçimin önemini mesleğini severek yapan insanlarla karşılaştığınızda daha belirgin biçimde hissedebiliyorsunuz. Onlar yorgunluktan olumsuz bir şekilde söz etmezler. Bunu emek olarak nitelendirirler. Meraklıdırlar. Çalıştıkları alan ile ilgili araştırma yaparak mesleki alanda gelişimlerine devam ederler.

Edindikleri bilgileri uygulamaya geçirirler. Aynı alanda çalışan başarılı insanlarla görüşüp, fikir alışverişinde bulunurlar. Değişime ve gelişime açık bireylerdir. İş yaşamında böyleleri farklıdır, gözleri hep ışıldar.

Çünkü seçimleri kendilerini anlatır. Mutlu olunan bir meslekte başarıyı tatmamak mümkün değildir. Dolayısıyla birey maddi olarak da karşılığını alacaktır. Yaptığımız iş her ne olursa olsun severek yapıldığında hissettiğimiz huzur, mutluluk, kendini gerçekleştirme duygusu, yaptığımız işle kendimizi anlatmanın doyumu paha biçilemez.

Sonuç olarak kişiye uzun bir zaman diliminde yol arkadaşlığı yapacak olan meslek tercihi yapılırken özenli hareket edilmeli. Popüler meslek seçimleri girdabına kapılmadan, diğer insanların düşünceleriyle değil kendimizle baş başa kalarak, istediklerimize ve mutluluğumuza odaklanarak seçimler yapalım ki ömür boyu mutlu olalım...

İŞKUR-Üniversite İrtibat Noktası

TRABZON UYGULAMASI

Servet KABA
Trabzon Çalışma ve İş Kurumu
İl Müdürlüğü, Şube Müdürü

Genç işsizliği, Türkiye gibi gelişme trendinde olan ülkelerin temel sorunu olup, gelişmiş ülkelerde bile hala sorun olmaya devam etmektedir. Ülkelerin işgücü piyasası aktörlerine göre yerel veya ulusal ölçekte alacağı kararlar, uygulayacağı istihdam politikaları genç işsizliğin azaltılmasına yönelik temel yapı taşlarını oluşturmaktadır.

Hızlı gelişen ekonomilere bağlı olarak işgücü piyasasının mesleki yetkinlik anlamında talep ve beklentilerini karşılayabilecek nitelikli işgücü ihtiyacı bu ekonomik gelişime eşgüdümlü olarak kendini yenilemekte zorlanmaktadır. Buna bağlı olarak da işgücü arzı ile işgücü talebi denge noktasına gelememektedir. Özellikle üniversite mezunu genç işsizlerin okul sonrası doğrudan işgücü piyasasına girmelerini sağlayacak mesleki donanım ve yetkinliklere sahip olmalarına rağmen işgücü piyasasını tanımamaları, iş arama kanallarını bilmemeleri gibi gerekçelerle aslında ekonominin yapısal dinamiklerinden kaynaklanmayan argümanlarla işsiz kalabilmektedirler.

> İŞKUR, özellikle işbaşı eğitim programları gibi araçlarla üniversite öğrencilerine sonuç odaklı çözümler üretmeye çalışmaktadır.

Temel amacı istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), son yıllarda hizmet aktivitesini çeşitlendirerek işgücü piyasasında hakim olan “İŞKUR sadece nitelik gerektirmeyen işlerde işe yerleştirme yapar” algısını kırmaya başlamıştır.

Bu algının kırılmasında temel faktörlerden biri de Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün 2013 yılında almış olduğu kararla üniversite irtibat noktalarının kurulmasına yönelik çalışmalardır.

Karadeniz Teknik Üniversitesi İŞKUR İrtibat Noktasının Çalışma Sistemi

- İŞKUR Üniversite İrtibat Noktası salt bireysel danışmanlık faaliyetlerinin yürütüldüğü bir merkez olmayıp, fakültelerdeki grup/sınıf görüşmelerinin planlandığı; istihdam fuarı ve kariyer günü gibi büyük organizasyonların üniversite yönetimi, Kariyer Merkezi ve öğrenci kulüpleriyle ortak bir anlayışla takvime bağlandığı bir hizmet merkezidir. Üniversite içindeki faaliyetlerin amaca dönük ve sonuç odaklı olması için İŞKUR-Üniversite işbirliği kültürünün sağlanması bir zorunluluktur.

- İŞKUR Üniversite İrtibat Noktası öğrenci yoğunluğunun en fazla olduğu İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi içinde 12 m^2'lik alanda, öğrenci kulüplerinin yanında faaliyetini sürdürmektedir. İrtibat noktasının faaliyetlerinden İİBF dışındaki öğrencilerin faydalanabilmesi için gerekli tanıtım çalışmaları yapılmakta, periyodik olarak diğer fakülteler danışmanlarca ziyaret edilmekte, yapılan planlar doğrultusunda diğer fakültelerde grup görüşmeleri uygulanmakta ve zaman zaman üniversitenin web sitesinde konuyla ilgili olarak duyuru/tanıtım çalışmaları yapılmaktadır. İrtibat noktası haftanın 5 günü 08.00-17.00 saatleri arasında çalışmaktadır. Sınav dönemlerinde ve tatil günlerinde öğrenci katılımı olmayacağı için irtibat noktasında danışman görevlendirmesi yapılmamaktadır.

- Her hafta iki İş ve Meslek Danışmanı olacak şekilde dönüşümlü görevlendirmeler yapılmaktadır. Haftalık görevini tamamlayan danışmanlar, bir sonraki hafta görevlendirilecek danışmanların oluşturacağı planlamaya esas olmak üzere yaptıkları tüm çalışmaları raporlamaktadır. Danışmanlardan biri irtibat noktasında durmakta, gelen öğrencilere danışmanlık hizmeti vermektedir. Diğer danışman ise haftalık plan doğrultusunda stant açmakta ya da sınıf görüşmeleri yapmaktadır.

- Temel amacı, üniversite öğrencilerinin mezun olmadan işgücü piyasasına ilişkin bilgileri edinmesi, işgücü piyasasının temel aktörlerini tanıması ve mezun olduktan sonra elde etmiş olduğu bu kazanımlar sayesinde işe giriş süreçlerinin hızlandırılması olan İŞKUR irtibat noktaları; son dönemlerde üniversite içinde ikili bir yapı oluşturmaya başlamıştır. İşlevselliği ve hedef kitlesi benzerlik gösteren üniversiteye ait Kariyer Merkezleriyle İŞKUR irtibat noktalarının üniversite içinde farklı alanlarda benzer amaçlarla bir arada olması zaman zaman faaliyet başlıklarında öğrenciler arasında yanılgılara sebebiyet vermekte, kariyer danışmanlığında standardizasyon oluşumuna engel olmaktadır. Bu sorunun aşılması ve ortak bir çalışma anlayışının benimsenmesi için Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından Aralık 2015'te üniversite temsilcilerinin katılımlarıyla "İŞKUR-Üniversite İşbirliği Çalıştayı" düzenlenmiştir.

Temel amacı istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) son yıllarda hizmet aktivitesini çeşitlendirerek işgücü piyasasında hakim olan "İŞKUR sadece nitelik gerektirmeyen işlerde işe yerleştirme yapar" anlayışını kırmaya başlamıştır.

Üniversite Yönetiminin İŞKUR İrtibat Noktasına Katkısı

- Büro yeri, büro malzemeleri, elektrik, telefon Üniversite tarafından sağlanmaktadır.
- Sunumlarda konferans salonları ücretsiz tahsis edilmektedir.
- Ders ortalarında verilecek 15-20 dakikalık kısa bilgilendirmeler için Danışmanlara kolaylık sağlamaktadır.
- Öğrencilerin irtibat noktasına yönlendirilmesi konusunda destek vermektedir.
- İş ve Meslek Danışmanlarının haftalık iş planlarına dahil olmaktadır.

İŞKUR Üniversite İrtibat Noktasında Yürütülen Faaliyetler

Temel amacı istihdamın korunması, geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işsizliğin önlenmesi olan Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) son yıllarda hizmet aktivitesini çeşitlendirerek işgücü piyasasında hakim olan "İŞKUR sadece nitelik gerektirmeyen işlerde işe yerleştirme yapar" algısını kırmaya başlamıştır.

Son dönemlerde çalışmalarının önemli kısmını üniversite öğrencileri üzerinde kurgulayan İŞKUR, özellikle işbaşı eğitim programları gibi araçlarla bu hedef kitleye sonuç odaklı çözümler üretmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda üniversite öğrencilerinin eğitim aldıkları bölüm üzerinden deneyim kazanmalarını ve mezun olduktan sonra işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştırmak için 12.05.2015 tarihinde Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası ve Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü arasında "İşbaşı Eğitim Programı İşbirliği Protokolü" imzalanmıştır. Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü diğer illerin yapmış olduğu işbirliği protokollerinden farklı olarak Ticaret Odası gibi işveren kitlesi geniş olan örgütlenmeleri sistemin bir parçası yaparak üniversite öğrencilerine yönelik uygulanacak işbaşı eğitim programlarında üçlü bir yapı oluşturmuştur.

İrtibat noktasında İş ve Meslek Danışmanlarınca iş arama süreçleri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, etkili iş görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, İŞKUR dışındaki kurumların sunduğu finansal kaynaklar, mülakat teknikleri, Avrupa düzleminde özgeçmiş oluşturma (Europass CV) konu başlıklarında danışmanlık hizmeti verilerek üniversite öğrencilerine yönelik kariyer yolculuğunda bir farkındalık oluşturulmaktadır.

İŞKUR Üniversite İrtibat Noktasında sadece İŞKUR faaliyetlerine yönelik danışmanlık hizmeti verilmeyip, İŞKUR dışındaki kurumların (MYK, İl Bilim Sanayi ve Teknoloji Müdürlüğü, Kalkınma Ajansı, TKDK gibi) üniversite öğrencilerine yönelik faaliyetleri de kısmen tanıtılmaktadır.

Sonuç olarak;

İŞKUR Üniversite İrtibat Noktasının aktif olarak çalışmaya başlamasından günümüze kadar hedeflediğimiz amaca ulaştığımızı söyleyebiliriz. İrtibat noktalarında temel amaç, üniversite öğrencileri üzerinde İŞKUR algısı ve İŞKUR faaliyetleri hakkında farkındalık oluşturmaktır.

Son dönemlerde İŞKUR'a başvuran üniversite öğrencisi sayısının fazlalığı bu uygulamanın amacına ulaştığının göstergesidir. Ancak bu uygulama örneğinin temel başarısı, üniversite yönetimiyle Kurumumuz arasında oluşturulan işbirliği kültüründen kaynaklanmaktadır.

Mesleki Rehberlerin En Güzeli

Emrah Akın AYAN
İŞKUR, İstihdam
Uzman Yardımcısı

Meslek seçmek, özellikle öğrencilik döneminde hayatımızın en önemli ve bir o kadar da zor kararlarından birisidir. Öyle ki seçtiğimiz meslek, muhtemelen gelirimiz, iş ortamımız, özlük haklarımız gibi iş hayatına dair faktörleri belirlemekle birlikte sosyal çevremiz, yaşam tarzımız, hobilerimiz gibi pek çok sosyal faktörü de etkilemektedir. Uzmanlar tarafından yapılan "Mutsuz bir iş, mutsuz bir evliliğe benzer" teşbihinden önemi anlaşılan ve ömrümüzün sonuna kadar birlikte yaşayacağımız hayat arkadaşımız olan mesleğimizi seçme sürecinde en büyük dostlarımız şüphesiz rehber öğretmenler, iş ve meslek danışmanları ve sosyal çevremizdir.

Meslek seçme sürecinde yer alan bir öğrenciye mesleki rehberlik açısından uzmanlar ve çevresi tarafından yapılan yardım göz ardı edilemez fakat; bilgilendirme yöntemi olarak genellikle doğrudan öğrenme tekniği kullanılması bazen öğrencilerde ilgili meslek nezdinde oluşturulması istenilen farkındalık seviyesinin yakalanamamasına sebep olabilmektedir. Birçok kişi için dolaylı öğrenme tekniği, doğrudan öğrenme tekniğine göre daha yüksek motivasyon sağladığı yani daha eğlenceli olduğu için bilgi edinmede daha cazip gelmektedir.

Konfüçyüs'ün -herkesin çok iyi bildiği- "Eğer sevdiğin işi yaparsan, hayatın boyunca bir kez bile çalışmış olmazsın" sözünün hayaliyle bu yazımızda, hayat arkadaşımız mesleklerimizi seçmede bize yardımcı ve bizce eğlenceli dolaylı öğrenme yöntemlerinden birisi olan mesleki rehberlerin en güzeli Yeşilçam sinema filmlerinin aklımıza biraz da meslekleri ile kazınmış karakterlerini anımsatmaya çalışacağız.

Vecihi - Pilot

Bilin bakalım ben kimim?

Adı, Türk havacılık tarihinin en önemli kişilerinden biri olan Vecihi Hürkuş' tan esinlenildiği iddia edilen Vecihi, koskoca Boeing uçağını Ankara asfaltına indirmesi sonucunda profesyonel pilotluk kariyerine ara vermek zorunda kalmasına rağmen ne uçma sevdasından ne de Yaşar Bey'in kızı Fikret'ten vazgeçmiştir. İnatçı yapısı, duygusal hali ve sempatik tavırlarıyla bizlere kendisini oldukça sevdiren Vecihi, sonunda Yaşar Bey'i de ikna etmeyi başarmıştır. Biz, pilotluk mesleğini ve azmin hedefe ulaşmada altın anahtar olduğunu biraz da ondan öğrendik.

Apti Şakrak - Temizlik İşçisi

365 günüm de yandı ha yandı

Yozgat'ın Şefaatli ilçesi doğumlu, belediyenin asli kadrosunda 9 sene hizmeti olan 2548 yaka numaralı temizlik işçisi Apti Şakrak... Kısa süren şarkıcılık tecrübesinde bile yanından hiç ayırmadığı süpürgesi ile Apti, yaşadığı talihsiz olay sonrasında kendi deyimiyle gül gibi olan temizlik işçiliği mesleğine geri döndüğünde onunla beraber eminim hepimiz sevinmişizdir. Evini temizler gibi süpürdüğü sokaklar ile birlikte biz, temizlik işçiliği mesleğini ve meslek kıymetini bilmeyi biraz da ondan öğrendik.

Mahmut Hoca - Öğretmen

Hayatını öğrencilerine güzel şeyleri öğretmek ve onlara doğru yolu göstermek için adayan ve gün geçtikçe ticarileşen eğitime; "Ben tüccar değilim, eğitimciyim!" diyerek karşı çıkan, hepimizin çocukken kaçmak fakat büyüdüğümüzde ise sarılmak istediği Mahmut Hoca, bizlere her zaman iyi bir rol model olmuştur. Biz, öğretmenlik mesleğini ve idealist olmayı biraz da, ülkemizin beşeri sermayesinin gelişiminin en önemli yapı taşı olan öğretmenlerimizin bir yansıması olan Mahmut Hoca'dan öğrendik.

Doktor Amca - Doktor

Türk sinemasının tonton amcası Nubar Terziyan… Maalesef bazı emektar oyuncularımızın gerçek isimlerini bilemeyiz de oynadığı filmlerden canlandırdığı karakterlere kadar her türlü ayrıntısını biliriz diyebildiğimiz örneklerin en başında gelen sanatçılarımızdan birisidir. Birçok filmde oynadığı iyi kalpli doktor karakteriyle, maddi imkânı elverişli olmayan hastalarından para kabul etmemesiyle mesleki etik yönünden herkesin saygısını kazanmıştır. Biz doktorluk mesleğini ve hayır duasının hiçbir maddiyata üstün gelemeyeceğini biraz da doktor amcamızdan öğrendik.

Turgut - Polis

24 saat sürekli devam eden mesaisi ile kamu düzeninin sağlanması için canını tehlikeye atmaktan çekinmeyen, kötülerin korkulu rüyası polis memuru Turgut Bey… Gerektiğinde suçluya bile merhamet göstermekten çekinmeyen yapısıyla bizlere güven duygusunu aşılamayı başarmıştır. Her gün vatanı için kendini feda eden Polis Turgutlara (veya Asker Metelere) çok şey borçluyuz. Biz, polislik mesleğini ve zorluklar karşısında cesur olmayı biraz da ondan öğrendik.

Hüseyin Şevki Topuz - Müfettiş

“ Günaydın efendim! Ben Milli Eğitim Müfettişlerinden Hüseyin Şevki Topuz.” Unutulmuş bir şarkı gibi tekrar dinlenildiği zaman insanı keyiflendiren bu repliği ve Hüseyin Şevki Topuz’u sevmemek gerçekten elde değildir. Biz, müfettişlik mesleğini, sabırlı olmayı ve verilen görev konusunda zaman-mekanın teferruattan öteye geçmediğini biraz da ondan öğrendik.

Fehmi Haznedar - *İş Adamı*

Türk girişimcilik tarihinin en büyük temsilcilerinden biri olan Fehmi Bey, babacan ruhuyla evlatları ile fabrikasında çalışan işçilerini birbirinden ayırmayacak kadar adil olan, tatlı sert hareketleriyle az da olsa korktuğumuz; Yeşilçam'ın her daim sert görünümlü fakat iyi kalpli fabrikatörüdür. Fehmi Bey'in en büyük şansızlığı belki de o dönemde İşbaşı Eğitim Programı gibi bir aktif işgücü programı olmamasıdır. Biz, müteşebbis ruhu ve sevecen olmayı biraz da ondan öğrendik.

Mesudiyeli Mesut - *İstasyon Şefi*

Dünyanın en sevdiği ülkesinde en sevdiği işi yaptığını söyleyen Mesudiye ilçesindeki tren istasyonunun amiri, namıdiğer Mesudiyeli Mesut'un en önemli özelliği belki de sahip oldukları ile mutlu olmayı bilmesidir. Çalışkanlığı ve işine olan bağlılığıyla her zaman saygı duyduğumuz karakterlerden biri olan Mesudiyeli Mesut, en sadık dostu kara tren ile doğduğu yeri terk ederek hepimizi hüzünlendirmiştir. Birbirlerinden ayrıldıktan sonra artık ne Mesut ne de Mesudiye eskisi gibidir. Biz, istasyon şefliği mesleğini ve vefa duygusunu biraz da ondan öğrendik.

Yaşar Usta - *Ustabaşı*

Bak beyim, sana iki çift lafım var!

Mühendislik Fakültesinde okuyan oğluna derslerinde yardımcı olacak kadar bilgili, mesleğinin erbabı olacak kadar işinin ehli, ailesi ve çevresindeki insanlara karşı şefkatli, işverenlerin en büyük beklentisi takım çalışmasındaki takımın lideri, Yaşar Usta… İnsanlığınla ve yaptıklarınla sadece ustalık mesleğine değil her meslek mensubu insana rol model oldun. Bu yüzden sen büyüksün Yaşar Usta! Biz ustalık mesleğini ve aile harcını sevginin kardığını biraz da ondan öğrendik.

Kaynakça

- Arzu film, Erman Film, Özer Film, Wikipedia, www.sinematurk.com

Bu yazıdaki görseller sırasıyla Gülen Gözler, Çöpçüler Kralı, Hababam Sınıfı, Aslan Bacanak, Bebek Yüzlü, Hababam Sınıfı Tatilde, Oh Olsun, Milyarder, Bizim Aile filmlerinden alınmıştır.

ANTALYA İSTİHDAM FUARI

Her yıl işverenlerle iş arayanları aynı çatı altında buluşturan Antalya İstihdam Fuarı (ANİF), bu yıl 3 Mart 2016'da gerçekleştirildi.

Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından Cam Piramit Fuar alanında gerçekleştirilen etkinlik İŞKUR İl Müdürü Veli Tekkanat'ın açılış konuşmaları ile başladı. Organize Sanayi Yönetim Kurulu Başkanı Ali Bahar, Akdeniz Üniversitesi AKGİM Müdürü Prof. Dr. Mustafa Gürhan Yalçın, Antalya Büyükşehir Belediyesi Basın ve Halkla İlişkiler Daire Başkanı Ali Ergin, İŞKUR 1. Hukuk Müşaviri Mehmet Kurt, Antalya Vali Yardımcısı Canan Hançer Baştürk ve Antalya Vali Yardımcısı Mustafa Özkaynak'ın konuşmalarıyla devam eden fuarda ANİF'in iş arayanlar ve işverenler açısından önemi vurgulandı.

Antalya Vali Yardımcısı Mustafa Özkaynak konuşmasında, "650 kilometre sahil şeridi ile geniş bir coğrafyaya yayılmış olan ilde başta turizm sektörü olmak üzere, sanayi, üretim, lojistik ve diğer sektörlerdeki ticari işletmelerin aradıkları nitelikli personel ile buluşmak üzere İŞKUR tarafından organize edilen etkinliklere ihtiyaç duyduklarını; diğer taraftan vatandaşların işletmelerle görüşme imkânı bulacakları bu etkinlik sayesinde, işletmelerin sadece yakın civarlarında bulunan işgücüne değil, Antalya il sınırları içerisinde bulunan nitelikli işgücüne kolay erişim sağladıklarını ve doğru işe doğru insan politikası açısından istihdam fuarlarının önem arz ettiğini" ifade etmiştir.

Programın devamında fuar alanında bulunan stantlara ziyaretler gerçekleştirilmiştir.

İSTİHDAMIN "EN"LERİ ÖDÜLLERİNİ ALDI

MERSİN

Mersin Valiliği'nin desteği ile Mersin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinesinde Mersin Büyükşehir Belediyesi, Mersin Üniversitesi, Çağ Üniversitesi, Toros Üniversitesi, Mersin Ticaret ve Sanayi Odası, Mersin Deniz Ticaret Odası, Mersin Esnaf Sanatkârlar Odaları Birliği, Mersin Tarsus Organize Sanayi Bölgesi ve Mersin Serbest Bölge Müdürlüğü işbirliğiyle düzenlenen ve iki gün süren "Fuar" Kongre ve Sergi Sarayı'nda yapılan açılışla iş arayanlar ile işverenleri bir araya getirdi.

Fuarın açılışına Vali Vekili Süleyman Deniz, Büyükşehir Belediye Başkan Vekili Kerim Tufan, Vali Yardımcısı Aylin Duman Kırcı, il protokolü, meslek odaları, sivil toplum kuruluşları temsilcileri, fuara katılan firma yetkilileri ve çok sayıda vatandaş katıldı. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Kutlu, açılış konuşmasında en önemli yatırımın insana yapılan yatırım olduğunu vurgulayarak; İŞKUR'un insan kaynakları planlaması konusunda profesyonel bir biçimde çalıştığını, bu bağlamda işbaşında eğitim, uygulamalı girişimcilik gibi projelerle nitelikli işgücü yetiştirme, istihdam ve özel sektörün işgücü ihtiyacına cevap verme konularında çok ciddi gelişmeler kaydedildiğini dile getirdi. Açılış töreninde konuşan Vali Vekili Süleyman Deniz ise ; "Bu fuarın temel amacının işgücü arz ve talep taraflarını buluşturmak, girişimcilik, mesleki eğitim kursları ve staj programlarından faydalanma konularında iş arayanlar ile işverenlere bilgi vermek ve iş arayan vatandaşların firmalara doğrudan iş başvurusu yapmalarına imkân sağlamak olduğunu ve bu amaca da hep birlikte el ele vererek ulaşılacağını" ifade etti.

Açılış konuşmalarının ardından "İstihdamın 'EN'leri ödül törenine geçildi. Törende en fazla istihdam sağlayan firma ile işbaşı eğitim programından en fazla faydalanan ilk üç firmaya ödülleri verildi. Ödül töreninin ardından etkinliğe konuk olarak katılım sağlayan Ahmet Şerif İzgören bir söyleşi gerçekleştirdi. Söyleşiden sonra Vali Vekili ve beraberindeki heyet stantları gezerek bilgi aldılar. Etkinliğin 2. Günü; seminer programları ve firma ziyaretleri gerçekleştirildi, firmalara teşekkür belgeleri sunuldu.

TRABZON

ENGELSİZ KARİYER ZİRVESİ

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Trabzon Büyükşehir Belediyesi, Trabzon Aile ve Sosyal Politikalar İl Müdürlüğü ve E-PRODER ortaklığıyla Hamamizade İhsan Bey Kültür Merkezinde "Engelsiz Kariyer Zirvesi" düzenledi. Zirveye Vali Abdil Celil Öz'ün yanı sıra Büyükşehir Belediye Başkanı Dr. Orhan Fevzi Gümrükçüoğlu, Ortahisar Kaymakamı Mahmut Şirinoğlu, İŞKUR İl Müdürü Mustafa Sezgin, engelli dernek yöneticileri, sivil toplum kuruluş temsilcileri, işverenler ile engelli vatandaşlar ve aileleri katıldı.

Düzenlenen etkinlikte iş arayan engelliler ile engelli çalıştırmak isteyen firmalar bir araya getirilerek, engellilerin iş hayatına katılımlarına ve kariyer planlaması yapmalarına destek verildi. Etkinliğin açılışında bir konuşma yapan Trabzon Valisi, "Son yıllarda engelli vatandaşlar için mali ve sosyal haklar, eğitim ve istihdam gibi konularda çok önemli düzenlemeler yapıldığını ve mesafeler alındığını, yaşanabilir bir kent olan Trabzon'u daha yaşanabilir, engelli dostu ve her yönüyle insana saygı konusunda güçlü bir şehir haline getirmek için büyükşehir belediyesi ve diğer kurumlarla beraber gayret göstereceklerini" ifade etti.

Protokol konuşmalarının ardından; İŞKUR'un finanse ettiği engelli hibesinden faydalanıp işyeri açan Cengiz Türk isimli vatandaş, kariyer hikayesini, iş arama sürecindeki engelli arkadaşlarıyla paylaşarak onlara motivasyon kaynağı oldu.

E-PRODER başkanı Gökhan Kenanoğlu "Girişimci Engelliler Akademisi Proje" sunumuyla kendi işini kurmak isteyenlere yol gösterdi.

Programın ikinci bölümünde Yaşam Koçu Acun Erkuloğlu "Kahraman mı Kurban mı'' ve Trabzon Büyükşehir Kent Konseyi Engelliler Meclisi Genel Sekreteri Yusuf Şafak "Engellilerde Kariyer Planlaması" adlı sunumlarını gerçekleştirdi.

Program sonunda en fazla engelli istihdam eden özel sektör firmalarına plaket, etkinliğe katılan 13 özel sektör işverenine teşekkür belgesi, iş arayanlara da katılım belgesi verildi.

1. KARİYER GÜNLERİ

ISPARTA

Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Süleyman Demirel Üniversitesi işbirliği ile "1. İİBF Kariyer Günleri" düzenlendi.

Etkinlik, SDÜ Lütfi Çakmakçı Konferans Salonu'nda, Isparta Valisi Vahdettin Özkan, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Cafer Uzunkaya, SDÜ Rektörü İlker Hüseyin Çarıkçı, SDÜ İİBF Dekanı Murat Okçu'nun katılımı ve konuşmaları ile başladı.

Açılış konuşmaları sonunda, SDÜ Batı Kampüsünde faaliyet verecek olan İŞKUR Hizmet Noktası'nın açılışı gerçekleştirildi.

Etkinlik kapsamında; stant açan 50'den fazla firma kurumsal tanıtım olanağı bularak öğrencilerin iş başvurularını değerlendirdi ve kariyer ve insan kaynakları yönetimi konusunda deneyimli kişilerin katıldığı otuz oturum düzenlendi. Panellere yoğun ilgi gösteren öğrenciler; iş hayatındaki hedeflerine dair merak ettiklerini, konunun muhatabı uzmanlara sorma fırsatı buldu.

Etkinlik boyunca Kariyer Günleri çerçevesinde; özel sektör temsilcileri, üniversite öğrencileri ile iş görüşmeleri yaptılar ve uygun buldukları kişilerle işbaşı eğitim programı sözleşmesi imzaladılar.

RİZE

5. KARİYER GÜNLERİ

Rize Çalışma ve İş Kurumu 5. Kariyer Günleri, Rize Ticaret ve Sanayi Odası'nda düzenlenen programla gerçekleşti.

Etkinliğe, Rize Valisi Ersin Yazıcı, Rize Belediye Başkan Vekili İsmet Sivrikaya, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Hüseyin Karaman, Rize Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Hasan Kiraz, İl Milli Eğitim Müdürü Şemsettin Durmuş, Rize Ticaret ve Sanayi Odası Meclis Başkanı Ömer Faruk Ofluoğlu, Rize Ticaret Borsa Başkanı Mehmet Erdoğan, RTB Meclis Başkanı Resul Okumuş, Esnaf Odaları Başkanı Muammer Atılgan, Memur Sen Başkanı Resul Usta, işveren yetkilileri ve sertifika almaya hak kazanan kursiyerler katıldı.

Programda bir konuşma yapan Belediye Başkan Vekili İsmet Sivrikaya "Belediye olarak her gün iş arayanlarla karşılaştıklarını ve İŞKUR'un yaptığı çalışmaların önem arz ettiğini belirterek" İŞKUR yetkililerine teşekkür etti. Vali Ersin Yazıcı ise konuşmasında, "İŞKUR tarafından yapılan çalışmaların önemine dikkat çekti. Açılış konuşmalarının ardından genç girişimciler adına Gökçehan Çep sunum yaptı. Sunum sonunda istihdama katkı sağlayan işverenlere teşekkür belgesi ve plaket, İŞKUR tarafından açılan kurslarda başarı göstererek sertifika almaya hak kazanan kursiyerlere ise sertifikaları takdim edildi.

KONYA

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE KARİYER VİZYONU DESTEĞİ

Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Ekonomi Topluluğu'nun katkılarıyla İİBF konferans salonunda "İş Arama Becerileri ve İşbaşı Eğitim" konulu kariyer günü etkinliği gerçekleştirildi.

Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Adem Öğüt yaptığı konuşmada "Dünya genelinde ilk 500'ü hedefleyen bir üniversite olarak öğrencilere her türlü imkanı sunmaya devam ettiklerini ifade etmiş ve İŞKUR'a bu noktada desteklerinden dolayı teşekkür etmiştir. Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Emrah Keleş ise yaptığı konuşmada, "öğrencilere hazırlayacakları özgeçmişin öz geleceklerine yön vereceğini ve İl Müdürlüğü çalışanlarının bu konuda kendilerine yardımcı olacağı bilgisini vermiştir.

Konya'da faaliyet gösteren firmaların insan kaynakları yöneticilerinin de öğrencilere kısmi süreli (part-time) iş imkanları hakkında bilgi verdiği etkinlik kapsamında firma temsilcileri; öğrencilerin çalışma talepleri ve işbaşı eğitimi için başvurularını aldı.

EDİRNE

İLK İSTİHDAM FUARI

Edirne İstihdam Fuarı 'EDİF 2016'; 27 Nisan 2016 tarihinde Çalışma ve İş Kurumu Edirne İl Müdürlüğü ile Trakya Üniversitesi Kariyer Uygulama Araştırma Merkezi işbirliğinde Balkan Kongre Merkezi'nde gerçekleştirildi.

İstihdam fuarının açılış törenine Edirne Vali Vekili Mustafa Ergün, Vali Yardımcısı Mustafa Serdar Bakır, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Adnan Yıldırım, Trakya Üniversitesi Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Metin Aydoğdu, Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Şengül Çildam, kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri ile işveren temsilcileri katıldı.

İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Adnan Yıldırım Fuar açılışında yaptığı konuşmasında; "AB ülkeleri ile

kıyaslandığında ülkemizdeki işsizlik oranının pek çok Avrupa ülkesinin altında olduğunu belirtti.

Edirne'de ilk defa düzenlenen ve 45 firmanın katıldığı fuar üniversite öğrencilerinin yoğun katılımıyla gerçekleşti. EDİF 2016'da 1000'e yakın öğrenci iş başvurusu yaptı ve üniversite öğrencilerine İŞKUR hizmetleri tanıtıldı.

ERZURUM

İŞARAYANLAR İLE İŞVERENLER BEŞİNCİ KEZ BULUŞTU

Erzurum'da "BU FUARDA İŞ VAR" sloganıyla açılan ERKİF 2016 5. Kariyer Günleri ve İstihdam Fuarı; Erzurum Valiliği, Çalışma ve İş Kurumu Erzurum İl Müdürlüğü, Erzurum Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Atatürk Üniversitesi Rektörlüğü, Erzurum Teknik Üniversitesi Rektörlüğü, Erzurum Ticaret Borsası ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü işbirliği ile 12-13 Mayıs 2016 tarihleri arasında Havuzbaşı Kent Meydanı'nda gerçekleştirildi.

İstihdam Fuarı'na Büyükşehir Belediye Başkanı Mehmet Sekmen, Vali Yardımcısı Hatice Bayar Özdemir, Cumhuriyet Başsavcısı, 1. Hukuk Müşaviri Mehmet Kurt, Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanı Ahmet Toraman, Yakutiye Kaymakamı, basın mensupları ve vatandaşlar katıldı. Açılış konuşmalarının ardından yetkililer ve katılımcılar stantları ziyaret etti.

87 firmanın katılım sağladığı Fuar'da, Erzurum Belediyesi ve İŞKUR işbirliği ile düzenlenen kurslarda üretilen ürünlerin sergilenmesi amacıyla 13 stant, İl Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından ise okul tanıtımı için Öğrenme Şenliği adı altında 29 stant açıldı.

Ayrıca; firmalara işyerlerini ve sektörleri tanıtma olanağı, mezun olmuş veya olacak öğrencilere iş görüşmesi yapmaları olanağı, ara sınıflardaki öğrencilerin staj imkanlarına erişmesi ve mesleki eğitim konusunda bilgilendirilmesi sağlandı.

MANİSA

İSTİHDAM VE EĞİTİMDE BULUŞMA GÜNLERİ

Manisa'nın ''9.İstihdam ve Eğitimde Buluşma Günleri'' etkinliği; Manisa Valiliği, Manisa Büyükşehir Belediyesi, Çalışma ve İş Kurumu Manisa İl Müdürlüğü, Manisa İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Celal Bayar Üniversitesi, Manisa Sanayi ve Ticaret Odası, Manisa Esnaf ve Sanatkârlar Odaları Birliği ve Sivil Toplum Kuruluşları işbirliği ile 16-17 Mayıs 2016 tarihleri arasında Manisa Büyükşehir Belediyesi Fuar alanında düzenlendi.

Fuar açılışında konuşan Manisa Valisi Erdoğan Bektaş geleceğin belirsizlik taşıdığını belirterek; "Bu belirsizlik ne kadar sıkıntılı olursa o kadar sorun olur. Onun için geleceği planlı bir hale getirmemiz gerekiyor. Gelecek açısından bu tür fuarlar her zaman önemlidir. Şehrin sanayi politikasını çok dikkatli bir şekilde dizayn edilmesi gerekir. Manisa ciddi bir sanayi havzasıdır. Bunun iyi değerlendirilmesi gerekir." dedi.

Fuarda iş arayan, işi olup iş değişikliği yapmak veya kariyer hedefleri hakkında bilgilenmek isteyen kişiler sektörün önde gelen firma temsilcileri ile birebir görüşme imkânı buldu. Fuar süresince ziyaretçiler uzman kişilerce düzenlenen panel ve söyleşilere katıldı.

BAYBURT

KARİYER VE İSTİHDAM PROGRAMI

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünce Bayburt Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Konferans Salonu'nda "Kariyer ve İstihdam" programı düzenlendi. Programa, Vali Yusuf Odabaş, Belediye Başkan Yardımcısı Nesumittin Selçuk, Bayburt Üniversitesi Rektör Vekili Prof. Dr. Süleyman Çiğdem, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ömer Akdeniz, kamu kurumlarının temsilcileri ile öğrenciler katıldı.

Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ömer Akdeniz Kariyer ve İstihdam Programında yaptığı konuşmada; "Köklü bir geçmişe sahip olan İŞKUR'un 2003 yılından bu yana yeniden yapılanma çalışmaları ile bilimsel, sosyal, ekonomik gelişmeleri yakalayan sosyal tarafların yönetime katılımına imkân tanıyan kamu istihdam kurumu olma yolunda hızlı ve kararlı adımlarla ilerlediğini; 2015 yılında Dünya kamu istihdam kurumları birliği başkanlığına seçilmiş olmasının da bunları kanıtlar nitelikte olduğunu" belirtti. Konuşmasının devamında İŞKUR ve faaliyetleri hakkında kısaca bilgi takdiminde bulunan Akdeniz öğrencilere hitabında İŞKUR'un öğrencilere yönelik hizmetleri hususunda önemli noktalara değindi.

5. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

AYDIN

Aydın İŞKUR öncülüğünde Adnan Menderes Üniversitesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Ticaret Odası, MÜSİAD ve TÜMSİAD işbirliği ile, 58 firma ve 9 kamu kurumunun katılımıyla Forum AVM'de 06-07 Mayıs 2016 tarihinde 5.Aydın İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı gerçekleştirildi. Fuar açılışına Vali Yardımcısı Bahri Tiryaki, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Adnan Yıldırım, Adnan Menderes Üniversitesi Rektörü Cavit Bircan ile kamu kurum ve kuruluş temsilcileri katıldı.

Fuar açılışında Yüksel Yalova Güzel Sanatlar Lisesi müzik topluluğunun klasik müzik dinletisi ve Aydın Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi Folklor ekibinin zeybek gösterileri fuara renk kattı. Daha sonra Genel Müdür Yardımcısı Adnan Yıldırım ile İl Müdürü Rahmi Terzi stantları ziyaret ederek, teşekkür belgesi verdi. Fuar süresince toplam 1.563 açık iş ilanına yönelik iş arayan başvuruları alındı.

ENGELLİ İSTİHDAMI İÇİN TEKNOLOJİK DESTEK

Yol süpürme makinasını temin ederek engelliler açısından yeni bir istihdam kapısı araladık ve 2 engelli vatandaşımızı da istihdam etme imkanını sağladık.

İŞKUR ile yaklaşık 3 yıldır mesleki eğitim kursları düzenlemekteyiz. İŞKUR Hizmet Merkezi Müdürünün kurs denetimi için işletmemizi ziyareti esnasında, engellilerin çalışma hayatına kazandırılması konusu gündeme geldi. Kendileri bu konunun açılması üzerine, İŞKUR'un engellilere yönelik proje desteğinden, işyerimizde de bu projenin rahatlıkla uygulanabileceğinden bahsetti.

İşyerimizin tehlikeli sınıfta yer alması nedeni ile engellilere ancak yasal sayıda istihdam olanağı sağlayabiliyorduk. Böyle bir proje olduğunu öğrendiğimizde; hem sosyal sorumluluğa verdiğimiz önem hem de engelli bireyleri çalışma hayatına kazandıracak yeni istihdam alanlarının açılacak olması nedeni ile kurum olarak hem çok memnun olduk hem de heyecanlandık.

Öncelikle, İŞKUR'un engellilere yönelik proje desteği başvuru rehberinin detaylarını inceledik. İşyerimizde hangi alanlarda ve nasıl bir proje ile bu destekten yararlanarak engelli bireyleri çalışma hayatına kazandırabileceğimizi düşünmeye başladık.

Konuyu araştırmak üzere bir ekip kurduk. Fabrika içerisindeki alanların temizlenmesi işinin engelli personelimize sağlanacak özel tertibatlı bir araç ile yapılabilirliğini incelemeye ve araştırmaya başladık.

Bunu sağlayabilmemiz için "Yol Süpürme Makinasına" ihtiyacımız olduğunu tespit ettik. Projemizi, Gemlik Hizmet Merkezi Müdürümüz ile de paylaştık. Tüm süreçte projeyi destekledi ve ciddi katkılar verdi. Temin edilecek aracın engellilerin kullanımına uygun hale getirilip getirilemeyeceği konusunda ilgili firmalar ile teknik çalışmalar yaptık. Tüm bu çalışmaların sonrasında İŞKUR'un engelliler için düzenlemiş olduğu destek programına başvurumuzu yaptık.

Projemiz, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon tarafından kabul edilerek onaylandı. Yol süpürme makinasını temin ederek engelliler açısından yeni bir istihdam kapısı araladık ve 2 engelli vatandaşımızı da istihdam etme imkanını sağladık. Bu sayede engelli istihdamı konusunda çıkmaza giren çevre işletmelere de örnek olmayı hedefledik.

İŞKUR tarafından düzenlenen bu destekler sayesinde zamanla engellerin ortadan kalkacağına inanıyoruz.

Türkiye'de ilk ve tek olması bakımından önem arz eden, ÇİMTAŞ- İŞKUR ortaklığı ile engelli çalışanların iş ve sosyal yaşama kazandırılması projesinde süreç boyunca bu projeye katkı veren tüm yetkililere teşekkür ediyoruz.

** Başarı Hikayesi bölümünün hazırlanması sürecine katkı veren: Mustafa Volkan YILDIRIM - Gemlik Hizmet Merkezi Müdürü - Bursa*

İŞKUR "GENÇLERİ" KARİYER SAHİBİ YAPIYOR

İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kurslarında kursiyer olarak başlayan ve uluslararası bir işletmede Doğu ve Güneydoğu Anadolu İnsan Kaynakları Personel Müdürü olan Umut TÜRK ile İŞKUR'un başarısındaki yeri hakkında görüştük

Malatyalı bir ailenin çocuğu olarak büyüdü. Zor şartlarda okuyup insan kaynakları personel müdürlüğüne kadar yükseldi, bugüne kadar sekiz kez terfi bir o kadar da takdirname ile ödüllendirildi.

Bu mesleği seçerken başkaları tarafından yönlendirildiniz mi?

Evet, İŞKUR'un çok büyük emeği ve katkısı var. Çağrı merkezi müşteri temsilcisi olarak işe yönlendirildiğim de İŞKUR kursiyeri idim. Kursu başarı ile tamamladıktan sonra altı ay gibi kısa bir sürede insan kaynakları asistanlığına terfi ettim ve sonraki beş yıl zorlu ve bir o kadar zevkli bir süreçti benim için.

Meslek hayatınızda bir insan kaynakları ve personel müdürü olarak İŞKUR'un önemi nedir?

Bir personel müdürü olarak sınırlı kaynakları etkin bir şekilde kullanmak büyük önem arz etmekte, yönetim sistemlerinin temel kaynağı insan olan bir sektörde bu daha kritik bir konu. Bu noktada en büyük iş ortağımız İŞKUR. Personel ihtiyacımızı karşılamakla kalmıyor aktif işgücü piyasası hizmetleri ile personel eğitmemiz ve yetiştirmemiz de kısa ve uzun ölçekli planlar uygulayarak birlikte ülkemize yetişmiş işgücü sağlıyoruz.

İlk kez iş arayan gençlere tavsiyeleriniz nelerdir?

İş arayan gençlerin öncelikli olarak yetkinliklerinin ve yapabileceklerinin çok iyi farkına varması gerekiyor, daha sonra öne çıkan özellikleri doğrultusunda iş araması çok mantıklı. Bir diğer faktör sürekli değişen ve değişmekte olan iş hayatı; bu noktada İŞKUR'un mesleki eğitim kursları ve iş arama becerileri seminerleri önemli bir eksikliği gideriyor.

İş hayatında '' Ne iş olsa yaparım'' devri tarihe karışıyor, iş arayanların kendilerini ifade etmekte zorlandıkları bir gerçek. İlk kez iş hayatına atılanlar kendilerini anlatamıyor, cv ve özgeçmişlerini doğru hazırlayamıyor. Bu tür sıkıntılar doğru teknik ve yöntemlerle aşıldığında işsizlik sorun olmaktan çıkıyor.

** Başarı Hikayesi bölümünün hazırlanması sürecine katkı veren: Cemil BÜYÜKKAYA - İş ve Meslek Danışmanı - Malatya*

İŞKUR "ENGELLİLERİ" KARİYER SAHİBİ YAPIYOR

İŞKUR'un İşe Yönlendirdiği Hüseyin YILDIRIM ile işe yerleştirme süreci hakkında görüştük

Malatyalı yoksul bir ailenin çocuğu olarak büyüdü. Çocukluğu böbrek hastası olmanın vermiş olduğu zorluklarla geçti. Okul hayatı da aynı zorluklarla kaynaştırma öğrencisi olarak devam etti. Ring işçisi olarak başladığı iş hayatına bugün uluslararası bir işletmenin Doğu Anadolu bilgi işlem görevlisi Hüseyin Yıldırım'ın hayatının kısa bir özeti bu . . .

Bu mesleği seçerken başkaları tarafından yönlendirildiniz mi?

Evet, iş aramak için İŞKUR'a başvuru yaptığımda birkaç kez işletmelere yönlendirildim, İŞKUR tarafından yönlendirildiğim iplik fabrikasında ring operatörü olarak çalışıyordum bu arada İŞKUR'un internet sitesinden iş ilanlarını takip ediyor, düzenli olarak İŞKUR'u ziyaret ediyordum.

Yine ziyaretlerimin birinde İş ve Meslek Danışmanımın şuan ki çalıştığım işletmenin insan kaynakları müdüründen benim için randevu alması ile kariyerim tamamen değişti. Danışmanımın vermiş olduğu özgüven ve insan kaynakları müdürü ile ilişkilerinin sağlıklı olması benim bir anda bilgi işlem görevlisi olmamın kapısını araladı.

Hedeflerinize ulaşabildiniz mi?

Bilgisayar kullanmayı seviyor ve bilgi işlem otomasyon sistemleri üzerine bir işte çalışmak istiyordum. Hedeflerimin gerçekleşmesinde İş ve Meslek Danışmanım en büyük destekçimdir.

Normal bir liseden mezundum böbrek fonksiyonlarımın tam olarak yerine getirmemesinden ötürü okul hayatımın çoğu hastanelerde geçmişti. Ve hedeflemiş olduğum iş için yeterli olmadığımın farkında idim. İş ve Meslek Danışmanım beni şuan ki işime yönlendirdikten sonra, işletme de beni bilgi işlem görevlisi eğitimlerine önerdi, eğitimleri başarı ile tamamladıktan sonra hedeflemiş olduğum koltukta idim.

Engelli bir çalışan olarak iş arayanlara önerileriniz ne olacaktır?

İş arayanların kendilerini ifade etmekte zorlandıkları bir gerçek. İlk kez iş hayatına atılanlar kendilerini anlatamıyor, cv ve özgeçmişlerini doğru hazırlayamıyor. Bu tür sıkıntılar doğru teknik ve yöntemlerle aşıldığında işsizlik sorun olmaktan çıkıyor. Bu noktada en büyük destekçimiz ve ortağımız İŞKUR.

** Başarı Hikayesi bölümünün hazırlanması sürecine katkı veren: Cemil BÜYÜKKAYA - İş ve Meslek Danışmanı - Malatya*

FON YÖNETİMİ VE AKTÜERYA DAİRESİ BAŞKANLIĞI

Ahmet TOROMAN
Fon Yönetimi ve Aktüerya Dairesi Başkanı

İşsizlik Sigortası Fonu işsiz kalan vatandaşlarımızı işsizliğin vermiş olduğu olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerden korumakta ve sosyal adaletin sağlanması anlayışının tesisinde etkin, verimli, planlı ve şeffaf bir şekilde yönetilmektedir.

1999 yılında 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile kurulan İşsizlik Sigortası Fonu, kuruluşundan itibaren sürekli artarak bugün 100 milyara yaklaşan varlığıyla, işsizlikle mücadelede önemli bir kaynak haline gelmiştir.

Fon kaynağı, işsizliğin olumsuz sosyal ve ekonomik etkilerinden korunması ve sosyal adaletin sağlanması anlayışının tesisinde çok önemli işlev görmektedir. Fon işini kaybedenlere gelir desteği olmanın ve yeni bir iş bulmanın ötesinde, istihdamı artıran, istihdamı teşvik eden ve koruyan birçok uygulamanın, Kurumumuzca uygulanan aktif işgücü programlarının da en büyük kaynağı haline gelmiştir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde ve Onuncu Kalkınma Planı'nda, Fon'un daha fazla kişiye daha fazla oranda koruma sağlayacak yapıya kavuşturulmasına ilişkin öngörülen politikalardan, işsizlik yarasını iyileştirmede kullanılacak en etkili ilacın Fon olacağı anlaşılmaktadır.

Fon'un gelirleri amacına uygun belirlenmiş giderler için harcanmaktadır.

Fon'un gelirleri; sigortalının prime esas aylık brüt kazancı üzerinden hesaplanan %2 işveren, %1 sigortalı kesintileri ve %1 Devlet payı ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratlar, işverenlerden alınan gecikme zammı ve faizlerden oluşmaktadır.

Fon'un giderleri ise; işsizlik sigortası - kısa çalışma - ücret garanti ödemeleri, Kurumumuzca uygulanan aktif işgücü programları giderleri, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamındaki istihdam teşviklerine yapılan ödemeler, Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Belge Ücreti ve MYK yararlanıcılarına yapılan ödemeler ile işsizlik sigortası hizmetlerinin yerine getirilebilmesi için İŞKUR tarafından yapılan giderlerden oluşmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu gelirlerinin toplanması ve değerlendirilmesi ile giderlerinin ilgili yerlere aktarılmasına ilişkin işlemler ilgili mevzuatı çerçevesinde son derece açık kurallar çerçevesinde büyük bir titizlikle ve tam bir şeffaflıkla yürütülmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde ve Onuncu Kalkınma Planı'nda, Fon'un daha fazla kişiye daha fazla oranda koruma sağlayacak yapıya kavuşturulmasına ilişkin öngörülen politikalardan, işsizlik yarasını iyileştirmede kullanılacak en etkili ilacın İşsizlik Sigortası Fonu olacağı anlaşılmaktadır.

İşsizlikle mücadelede geniş alana yayılmış hizmetlere mali kaynaklık yapan İşsizlik Sigortası Fonunun Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde değerlendirilmesine ilişkin işlemleri yapmak, Fon hareketlerini izlemek ve Fonun değerlendirilmesi ile ilgili olarak finansal piyasaları takip etmek ve Fonun aktüeryal işlemlerini yürütmekle görevli Başkanlığımız, 2 Kasım 2011'de 665 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin Kurum Kanunu'muzda yaptığı değişiklikle kurulmuştur. Daha önce İşsizlik Sigortası Dairesi Başkanlığı altında bir birim olarak yürütülen "Fon'un yönetimi ve aktüeryası" görevi, daire başkanlığı düzeyinde daha fazla imkânlar, daha fazla personel ve daha nitelikli insan gücü ile yürütülür hale gelmiştir.

Başkanlığımız, Kurumumuzun "değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" vizyonu doğrultusunda daha çok vatandaşımızın Kurum hizmetlerinden yararlanmasına dönük hedefleri mali anlamda desteklemek için faaliyetlerini büyük bir özen ve titizlikle sürdürmektedir.

İşsizlik Sigortası Fonu gelirlerinin toplanması ve değerlendirilmesi ile giderlerinin ilgili yerlere aktarılmasına ilişkin işlemler ilgili mevzuatı çerçevesinde son derece açık kurallar çerçevesinde büyük bir titizlikle ve tam bir şeffaflıkla yürütülmektedir.

Fon'un gelirlerinin değerlendirilmesi ile giderlerinin ilgili yerlere aktarılmasına ilişkin işlemler ilgili mevzuatı çerçevesinde son derece açık kurallar çerçevesinde büyük bir titizlikle yapılmaktadır. Bu denli büyük bir kamu fonunun yönetilmesinde; İşsizlik Sigortası Kanunu, Kurum Kanunumuz, Kurum Görev Yetki ve Sorumluluk Yönetmeliği, Yönetim Kurulumuzun Toplanma ve Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ve Kamu Haznedarlığı Tebliği hükümleri esas alınmaktadır.

Mevzuat doğrultusunda titizlikle çalışılmasının yanı sıra Fon'un yönetiminde tam bir şeffaflık söz konusudur. Fon'un yönetimi, Kurum Yönetim Kurulu'nun kararları çerçevesinde olmaktadır. Toplam altı üyesi olan Kurul; Genel Müdürümüz, Bakanlığımızı ve Hazine Müsteşarlığını temsilen müşterek kararname ile atanan birer üye, yetkili sendika tarafından belirlenen bir üye, TİSK tarafından bir üye, TESK tarafından belirlenen bir üye olmak üzere altı üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu'nun ilgili kamu kurumları ve sosyal taraflardan oluşan bu katılımcı yapısı, Fon'un işçi - işveren - devlet temsilcilerinin gözetimi altında yürütülmesinde önemli rol üstlenmektedir.

Yönetim Kurulu bu fonksiyonunu; Fon kaynaklarını piyasa şartlarında değerlendirmek, Fon gelir ve giderlerinin denetlettirilmesini ve denetim raporlarının kamuoyuna açıklanmasını sağlamak, Fon'a ilişkin aktüeryal projeksiyonları yaptırmak, günlük fon hareketlerinin izlenmesini, kayıtlarının tutulmasını ve genel kabul görmüş muhasebe standartlarına uygun olarak muhasebeleştirilmesini temin etmek yoluyla icra etmektedir.

Fon'un şeffaflığı ve kamuoyu denetimine açıklığı için Başkanlığımızca ayrıca; Fon'un gelir ve giderleri üçer aylık dönemler itibarıyla ilgili kanuna

göre ruhsat almış, denetim yetkisine sahip meslek mensubu yeminli mali müşavirlere denetlettirilerek denetim raporları kamuoyuna açıklanmakta, İşsizlik Sigortası Aylık Basın Bülteni yayınlamakta, finansal piyasalar takip edilerek Yönetim Kurulu'na sunulmak üzere haftalık, aylık ve yıllık raporlar hazırlanmaktadır.

İlgili mevzuat ve Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde başarılı yönetilmesi ve değerlendirilmesi sonucu Fon kaynaklarının 2015 yılındaki yıllık getirisi %7,64 olmuştur. Aynı yılda ÜFE artışı %5,71 olarak gerçekleşmiştir. 2015 sonu itibarıyla Fon portföyünün %91,35'i kuponlu tahvilde, %7,57'si mevduatta, %1,08'i ise kuponsuz tahvilde değerlendirilmiştir.

Kurulmasından itibaren yapılanmasını hızla tamamlayan Başkanlığımız, bünyesinde dört şube müdürlüğü ve özveriyle çalışan personeli aracılığıyla hizmet vermektedir.

Aktüerya ve Raporlama Şube Müdürlüğü; Hazine Müsteşarlığı devlet iç borçlanma senedi satışlarının takibini yapmak, İŞKUR Yönetim Kuruluna sunulmak üzere haftalık-aylık-yıllık periyotlarda faaliyet raporu hazırlamak, kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla İşsizlik Sigortası Aylık Basın Bülteni hazırlamak ve yayınlamak, Fonun aktüeryal hesaplarını yapmak ve her yıl aktüerya raporu hazırlamak gibi görevlerin yerine getirilmesini sağlamaktadır.

Fon Yönetimi Şube Müdürlüğü; Fon kaynaklarını değerlendirmek, Fon hareketlerini izlemek, portföy sınırlarını takip etmek, İşsizlik Sigortası devlet payının aktarımını takip etmek, Fon giderlerinin aktarım işlemlerini yapmak gibi görevlerin yerine getirilmesini sağlamaktadır.

Fon Bütçe ve Muhasebe Şube Müdürlüğü; Fon'un değerlendirilmesi ilgili işlemlerin muhasebe kayıtlarını düzenlemek, takip ve kontrollerini yapmak, Fon'un üçer aylık dönemler halinde mutabakatını sağlamak, il müdürlüklerimiz tarafından işsizlik ödeneği, ücret garanti ve kısa çalışma ödemeleri ile ilgili gelen para aktarım taleplerine ilişkin işlemleri yürütmek gibi görevlerin yerine getirilmesini sağlamaktadır.

Destek Hizmetleri Şube Müdürlüğü; Başkanlığımız ve personeline ilişkin destek hizmetlerinin yerine getirilmesini sağlamaktadır.

Başkanlığımız, doğrudan Başkanlığa ve Şube Müdürlüklerine bağlı çalışan 20 personeli marifetiyle faaliyetlerini

İlgili mevzuat ve Yönetim Kurulu kararları çerçevesinde başarılı yönetilmesi ve değerlendirilmesi sonucu Fon kaynaklarının 2015 yılındaki yıllık getirisi %7,64 olmuştur. Aynı yılda ÜFE artışı %5,71 olarak gerçekleşmiştir.

her yıl geliştirerek devam etmektedir. Başkanlığımızda fiilen çalışan 1 Daire Başkanı, 1 İstihdam Uzmanı, 4 Şube Müdürü, 3 Şef, 5 Aktüer, 1 Muhasebeci, 1 Eğitim Uzmanı, 3 Veri hazırlama Kontrol İşletmeni, 1 Memur bulunmaktadır.

Başkanlığımız bünyesindeki nitelikli insan gücü kaynağı ve diğer imkânları ile, gerek mevzuattan gerekse uygulamadan doğan görevleri layıkıyla yerine getirmeye devam ederek, on beş yıldır başarılı bir Fon yönetimi sağlayan İŞKUR'un hem bu alandaki hem de işsizlikle mücadelenin diğer alanlarındaki Kurumsal başarının devamı için üzerine düşen sorumluluk bilinciyle hizmet etmeye devam edecektir.

Anadolu Motifleri

Anadolu insanı, kilimde, nakışta, çizgide dile getirmiştir yaşamı. Kültür mirasımızın ana kaynaklarından biri olan bezeme motiflerinin bazıları doğumu, ölümsüzlüğü, soyu, bereketi, bolluğu temsil etmektedir.

Tarih boyunca pek çok kültüre ev sahipliği yapan Anadolu, çok çeşitli ve zengin özelliklere sahip olan el sanatları açısından da bir merkez olmuştur. Türkler hakimiyet kurdukları coğrafyalarda toplumların sanat ve kültüründen de etkilenmişlerdir.

Türk el sanatları bu zenginlik içinde kendine özgü bir sanat anlayışı geliştirmiştir. El sanatları Türk kültürünün ayrılmaz bir parçasıdır.

Anadolu insanı, kilimde, nakışta, çizgide dile getirmiştir yaşamı. Kültür mirasımızın ana kaynaklarından biri olan bezeme motiflerinin bazıları doğumu, ölümsüzlüğü, soyu, bereketi, bolluğu vb. temsil etmektedir. Anadolu Motiflerinin bazılarının isimleri ve anlamları kısaca şu şekildedir.

ELİ BELİNDE MOTİFİ: Dişiliğin simgesidir. Sadece analık ve doğurganlığı değil, ayni zamanda uğur, bereket, kısmet, mutluluk ve neşeyi de sembolize eder.

KOÇBOYNUZU: Bereket, kahramanlık, güç, erkeklik sembolü olan koç boynuzu motifi, Anadolu kültüründe anatanrıça'dan sonra, ya da onunla birlikte kullanılan bir motiftir. Boynuz sembolü insanlık tarihinde her zaman güç kuvvet timsali olan erkekle özdeşleştirilmiştir.

BEREKET: Dut, karpuz, kavun, nar, incir, üzüm, bitki ve yılan, ejder, koç, boğa, geyik, kelebek, balık gibi, hayvanlardan oluşan formda bereket motifleri sonsuz mutluluğu ifade eder.

İNSAN: Anadolu'da ölüm-doğum döngülü törenlerin ruhun beden değiştirmesi gibi inançların Şaman kültürünün bir devamı olduğu bilinmektedir. Anadolu motiflerinde sık sık rastlanan insan figürü daha çok erkek ve kız çocuğu olarak betimlenmiştir. Bu figürler dokuyan kişinin erkek çocuk beklentisini veya gurbetteki sevgiliyi anlatır

SAÇBAĞI: Evlilik isteği göstergesidir. Doğum ve çoğalmayı sembolize eder. Evlenmek isteyen genç kızlar zülüf keserler, tek örgü yaparlar. Yeni evli genç kadınlar saçlarını çift örerler. Uçlarına renkli ipliklerle süslerler.

KÜPE: Cinselliği sembolize eder. Çatalhöyük'te bulunan örneklerde genç kızın evlilik isteğini belirtmek maksadıyla takıldığı tespit edilmiştir. Erkekler de küpe takmışlar. Ahiler (tüccarlar) sağ kulağa mesleklerinin zirvesinde olduklarını sembolize eden küpe takmışlar. Padişah ve Dervişler ve de Zenneler küpe takmışlardır.

SUYOLU: Su, yeniden doğuşun, bedensel ve ruhsal yenilenmenin, yaşamın sürekliliğinin, bereket, soyluluk, bilgelik, saflık ve erdemin sembolüdür. En etkin arınma sembolüdür. O hem yaşamın hem de ölümün kaynağıdır. Anadolu'da su yaşamın kendisidir. Anadolu kadının bütün gün iç içe yaşadığı su dokumalara motif olmuştur.

EL, PARMAK, TARAK: Yaratıcı gücün sembolü olan "El" insanı hayvandan ayıran en önemli organdır. Eller kuvvet, kudret ve hükmetme gücünü simgeler. Anadolu'da "el motifi" dokumalarda hem gerçekçi, bir üslupla hem de stilize edilerek beş çubuk ve beş nokta şeklinde yorumlanmıştır.

MUSKA VE NAZARLIK: Nazar, belli özeliklere sahip kimselerde bulunduğuna inanılan; özellikle savunmasız gözalıcı insanlara, evcil hayvanlara, eve, mala mülke hatta cansız nesnelere zarar veren, bakışlardan fırlayan çarpıcı ve öldürücü bir kuvvet olarak tanımlanabilir.

GÖZ: Fizyolojik işlevi görsel algı organı olmak olan göz, aynı zamanda entelektüel algının sembolü olarak da anılmaktadır. Bedenin dışa açılan bir organı olan gözün, ışığı alma yetisi nedeniyle derin bir anlamı ve etki gücü vardır. Budizm'in ünlü şeklerinden Shiva'nın alnındaki "üçüncü göz", ruhsal aydınlığın alıcısıdır.

YILAN: Yılan en eski tanrılardandır. Hayatın güçlerinin efendisidir. Hayatı yaratmış ve devam ettirmiştir. İnsanın ruhunu temsil eder. Yılan çeşitli sanat eserlerinde kuvveti, ölümsüzlüğü ve dünyanın yaradılışını sembolize eden önemli bir motif olarak görülür.

EJDER: Genelde aslan pençeli, kuyruğu yılanı anımsatan kanatlı bir hayvan olarak stilize edilen ve büyük bir yılan olarak kabul edilen ejder, hazinelerin ve gizli şeylerin bekçisidir. Ejder hava ve suların hakimidir. Ejder ile Zümrütü Anka'nın kavgası bereketli yağmurlar getirir. Ejder Anadolu uygarlıklarında bulut olarak resmedilir.

KURT AĞZI, KURT İZİ, CANAVAR AYAĞI: Bu motif stilize edilmiş kurt ayağı ve kurt ağzı şeklindedir. İyimserliğin ve korunmanın simgesi olan kurt karanlıkta görebilme yeteneğine sahip olduğu için ışığı ve güneşi sembolize etmektedir.

HAYAT AĞACI: Hayat Ağacı sürekli gelişen, cennete yükselen hayatın dikey sembolizmini oluşturur. Geniş anlamda sürekli gelişim ve değişim içinde yaşayan evreni sembolize eder. Evrenin üç elementini: toprağın derinliğine inen kökleriyle yeraltını, alt dalları ve gövdesiyle gökyüzünü, ışığa yükselen üst dallarıyla cenneti birleştirir. Yeryüzü ve cennet arasındaki iletişimi sağlar.

DAMGA İM: Türkler tarih boyunca aile, oba, oymak, boy, devlet gibi kavramları ifade etmek için belirli figürleri, damga=im kullanmışlardır. İm/damgalar o kişinin, o toplunun varoluşunun simgesidir. Bu uygulama, hem soy ve aile adının sürdürülmesini, hem de aileye ait değerli eşyaların yitirilmemesini sağlamaktadır.

KUŞ: Anadolu insanı kuş ile hasbıhalini, bazen ejderle kavgasını halıya koyarak, bazen çift kafalı kuş yapıp tapınağın girişine yerleştirerek, bazen kafasına tüy takarak her vesile ile sergilemiştir. Anadolu sembolizminde kuş pek çok anlama gelmektedir. Kuş bazen sevgi, sevgili bazen ölen kişinin ruhudur. Kuş kadın ile özdeşleşmiştir, kutsaldır, özlemdir. Haber beklentisidir. Kuvvet ve kudreti temsil eder.

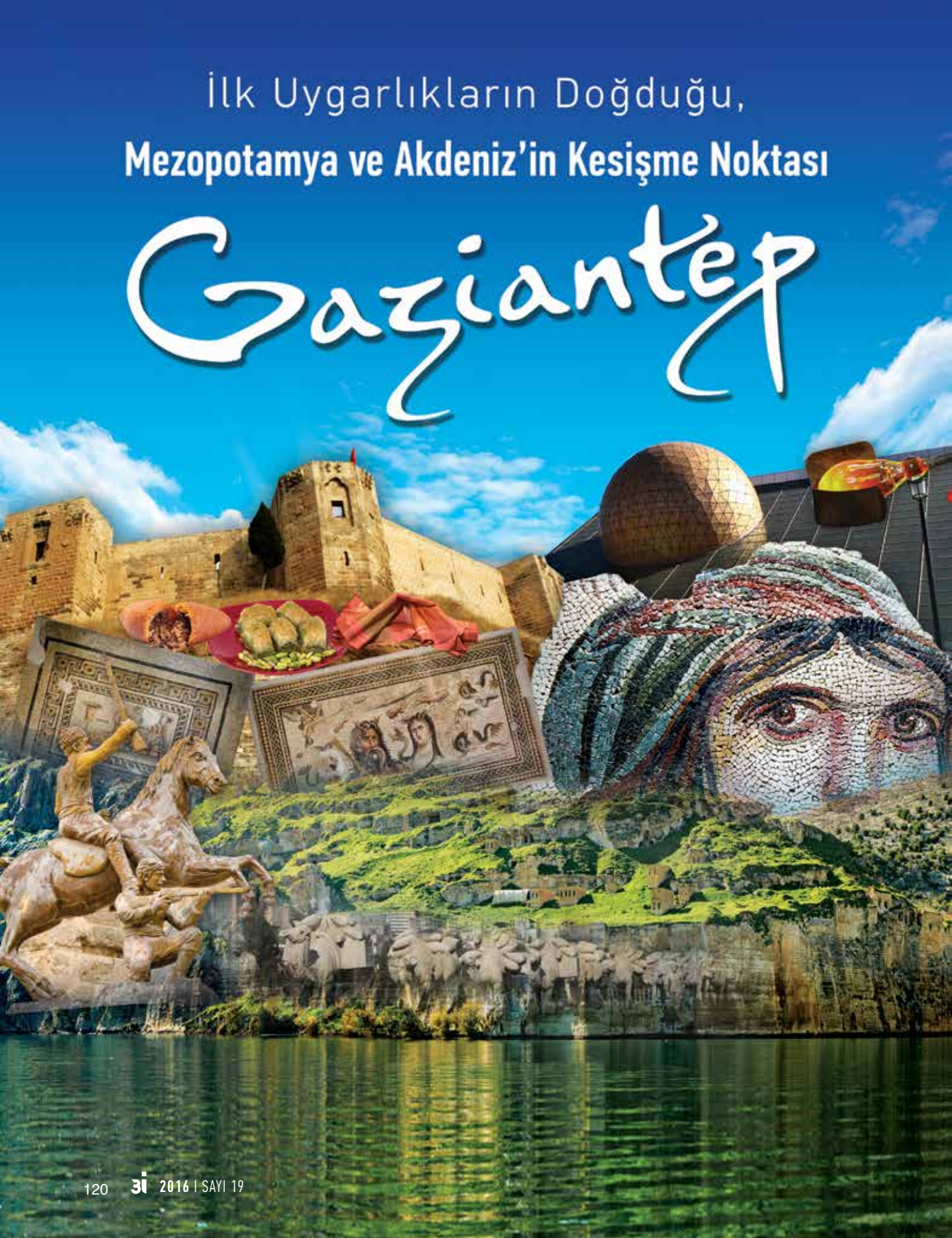
Kaynak

- Mine ERBEK
  Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayını

İlk Uygarlıkların Doğduğu,

Mezopotamya ve Akdeniz'in Kesişme Noktası

Gaziantep



İşgücü Piyasasının Görünümü

İşgücü piyasası bakımından TRC1 bölgesindeki (Adıyaman, Gaziantep, Kilis) diğer illerden farklılık gösteren Gaziantep, illerin gelişmişlik endeksi sıralamasında 10. sırada yer almaktadır. Buna rağmen temel işgücü göstergeleri ve demografik özellikler açısından Gaziantep TRC1 bölgesi itibarıyla değerlendirilmektedir.

İşgücüne katılma oranı, istihdam oranı ve işsizlik oranı illerin işgücü piyasa yapılarını ortaya çıkarmada önem arz eden verilerdir. 2013 yılında Gaziantep'te işgücüne katılım oranı % 46,8, istihdam oranı % 43,6 ve işsizlik oranı % 6,9 olarak gerçekleşmiştir. Özellikle işsizlik oranında Gaziantep, % 9,7 olan Türkiye ortalamasının çok altında bir seyir izlemektedir.

Gaziantep 2015 yılı işgücü piyasası verilerine göre sektörler itibarıyla işyerlerinin %32,1'i imalat sektöründedir. Bu sektörü %24,3'lük oranla toptan ve perakende ticaret ve %16,6'lık oranla inşaat sektörleri takip ediyor. Bu üç sektör toplam oranın %73'ünü oluşturmakta ve Gaziantep için ana sektörleri oluşturmaktadır. Türkiye genelinde işyerlerinin %41,9'u İŞKUR hizmetlerinden faydalandığını belirtmiş iken bu oran Gaziantep ilinde %55,3'tür. Açık işlerin aranma kanallarına bakıldığında; Gaziantep'te işverenlerin %73,1'i en fazla İŞKUR aracılığıyla açık işlerini karşılama yoluna giderken, bu oran Türkiye genelinde %57,5'tir. Gaziantep'te akraba-eş dost aracılığıyla açık iş arama kanallarını kullananların oranı ise %64,3 olup bu oran Türkiye genelinde %61,5'tir.

Gaziantep'te eleman temini noktasında en fazla güçlük çekilen meslek %4,9 oranla hemşiredir. Bu mesleği %3,3 oranla satış danışmanı ve %2,4 oranla şoför-yük taşıma meslekleri takip etmektedir. İmalat sektörünün ihtiyacı olan gaz altı kaynakçısı, dokuma makineleri operatörü/dokumacı, halı dokuyucu-otomatik tezgah ve ayakkabı imalatçısı gibi meslekler de ilk 10'da yer almaktadır.

İşe yerleştirme sayılarına bakıldığında 2013 yılına kadar doğrusal bir artış görülürken 2014 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık olarak %16 oranında bir düşüş göze çarpmaktadır. Sanayi sektöründe meydana gelen daralmaya paralel olarak işe yerleştirme sayıları da azalmıştır. 2015 yılının ilk 6 aylık döneminde ise işe yerleştirme sayısı 8.474 kişi olarak gerçekleşmiştir. İşe yerleştirme sayıları işgücü piyasasının seyrine göre şekillenmektedir. Aktif işgücü politikalarının uygulanması işgücü piyasasını olumlu şekilde etkilemektedir. Gaziantep ilinde bölgesel bazdaki krize rağmen 2015 yılında İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü politikaları sayesinde işe yerleştirme sayılarının beklentilerin üzerinde olduğu söylenebilir.

GAZİANTEPLİLERİN İşine İş, Aşına Aş Katmak İçin İŞKUR Çalışıyor...

YAPILAN ÇALIŞMALARDAN BAZILARI

İl müdürlüğü görev alanına giren aktif ve pasif istihdam politikaları ve işe yerleştirme çalışmalarına ilave olarak örnek olabilecek pek çok çalışmaya imza atmıştır.

Şiddeti önleme merkezlerinde bulunan kadınların, kadın iş ve meslek danışmanları tarafından danışmanlık hizmetlerine tabi tutulmaları sonrasında istihdam edilebilirlikleri veya mesleki eğitim kurslarına alınmaları bulundukları ortamları kolaylaştıran ve çevreleriyle uyumlu sürece girmelerini sağlamaktadır.

Geleneksel kurs anlayışından vazgeçip ilde unutulmaya yüz tutmuş yöresel el sanatlarının yeniden canlandırılması ve geliştirilmesi noktasında kurslar açılarak istihdama katkı sunulmaktadır. Özellikle Bakırcılar ve Sedefçiler Odası ile işbirliği içinde istihdam garantili olarak düzenlenen kurslarla yok olmaya yüz tutmuş, Bakır-Kalay ve Sedefçilik mesleği tekrar canlandırılıyor. Moda tasarım ve dikim kurslarının düzenlenmesi sonrasında kurs gören kadınlarca Gaziantep yöresinin kutnu kumaşından kıyafetler dikilerek sergilendi. Yine kadınlarımızın kilim atölyelerinde işledikleri kilimleri fuarlarda ve turizm bölgelerinde satışa sunarak kursiyerlere gelir kaynağı sağlanmaktadır.

2014 yılından itibaren, Gaziantep Üniversitesi ile Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü arasında İntörn uygulamasına yeni bir boyut kazandırmak adına işbirliği protokolü imzalanarak teknik ve sosyal içerikli fakültelerde okuyan öğrencilerin İşbaşı Eğitim Programı (İEP) stajlarını yapıp para kazanmaya devam ediyor. Bu sayede mühendislik fakültesinden mezun olan öğrencilerden yüzde 80'i iş bulurken, işverenlerin de kendi elemanlarını yetiştirme imkanı sağlandı. Uygulamadaki başarı nedeniyle ilerleyen dönemlerde İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin işletme, iktisat ve lojistik bölümü öğrencilerine de intörn mühendislik uygulaması getirildi.

2014 yılında il müdürlüğü personelleri tarafından hazırlanan proje ile tüm İŞKUR personeli işaret dili eğitiminden geçirilerek, “konuşan eller projesi” ile sessiz iş arayanlarımıza çözüm olunmuştur.

Gaziantep girişimcilik ruhu ile tanınan bir kent olması dolayısıyla, İŞKUR olarak girişimciliğin pekiştirilmesi ve geliştirilmesi noktasında özverili çalışmalara devam edilmektedir. KOSGEB-İŞKUR destekleri ile açılan ve Gaziantep’e özgü yöresel yemeklerin yapıldığı restoran yoğun müşteri akınına uğramaktadır.

Gaziantep Esnaf Sanatkarlar Odaları Birliği, İŞKUR ve Emniyet Müdürlüğü Toplum Destekli Polislik Şube Müdürlüğü koordinesinde suça itilmiş risk altındaki gençlere yönelik “Mesleğim Var Geleceğim Güvende Projesi” kapsamında açılan metal şekillendirme ve kaynakçılık kurslarını bitiren kursiyerler sertifikalarını alarak işe başladı. İŞKUR, diğer ortaklarıyla yaptığı bu anlamlı çalışmalarla gençlerin kötü alışkanlıkları rehabilite ediliyor, aldıkları cep harçlıkları ile özgüven duyguları artıyor ve meslek öğrenerek uygun çalışma alanlarında istihdam ediliyorlar.

İŞKUR İl Müdürlüğü, İl Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı İl Müdürlüğü ve Gaziantep Esnaf Sanatkârlar Odalar Birliği ve işbirliği programları kapsamında sertifikalarını alan “Girişimci Kadın Çiftçilerimiz”, tarım sektöründe yapacakları işlerle elde edecekleri ürünlere iyi pazar ortamı yaratarak kadının iş yapabilirliğini gösterip tarım alanında farkındalık oluşturdu.

Uyuşturucu bağımlılığından kurtulmak için tedavi gören gençler İŞKUR ve Gaziantep Büyükşehir Belediyesi ortaklığıyla açılan bahçıvanlık kursuyla el becerilerini geliştirmekte ve park bahçelerin bakımını yapmaktadırlar. Kurs sonrasında uyuşturucu ile tanıştıkları mekanlarda istihdam edilerek park ve bahçe düzenlemesinde çevreye kalıcı hizmet vermektedirler. Madde bağımlısı gençler, İŞKUR ile hem meslek öğreniyor hem rehabilite oluyor.

Engellilere yönelik yapılan özel uygulama ve hizmet alanlarıyla il müdürlüğümüz engellilerin gönlünü fethetmiştir. Her Çarşamba engelli kesimlerin işe yerleştirilmeleri amacıyla engelli ve işveren buluşması yapılmaktadır. İŞKUR bütçesi ile engellilere hizmet vermek amacıyla tahsis edilen özel donanımlı araçla engelli iş arayanlar işverenlerin işletmelerine taşınmakta veya kendi evlerine bırakılarak sorunsuz ulaşım ve işe yerleştirme hizmeti sunulmaktadır. Ayrıca zaman zaman engellilerle beraber sosyal etkinlikler yaparak piknik ve sinema gibi aktivitelerde birlikte keyifli zaman geçirilmektedir. Bu uygulamalar sayesinde Gaziantep’te engelli kadrosu doluluk oranı % 93 oranında seyretmektedir.

2015 yılı içerisinde 8 kariyer günü düzenlenerek, üniversiteler, meslek odaları, ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile işverenlerimizin katılımıyla gençlerimizin ve öğrencilerimizin kariyer planlamalarına destek olunmuştur. İŞKUR kurum faaliyetleri ve özellikle işbaşı eğitim programları yerinde anlatılmıştır.

BAŞARILAR VE ÖDÜLLER

> Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün bütün personeli ekip ruhuyla çalışarak 2015 İl Müdürlükleri hedef kriterlerinde hedeflerin tamamında başarı gösterip gruptaki diğer iller arasında ilk sırada yer aldı. İl Müdürü Siraç EKİN il müdürğü ve çalışanları adına başarı ödülünü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Süleyman SOYLU'nun elinden aldı.

> İşsizlik sigortası işlemleri kapsamında 3 yıl üst üste Türkiye birincisi olan Gaziantep İşsizlik Sigortası Servisi üstün başarılardan dolayı teşekkür belgesi ile ödüllendirdi.

> İPTA (İşgücü Piyasası Talep Araştırması) 2014 yılı hedef gerçekleştirme sonuçlarına göre Gaziantep cevaplılık oranında büyük şehirler arasında birinci oldu.

GAZİANTEP İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARLARI (GAİF)

Gaziantep'te değişik sektör ve alanlarda fuarlar yapılmakta olup Gaziantep ili "fuarcılık kenti" olarak adlandırılır. Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünün düzenlediği İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarları bu fuarlar içinde özel bir öneme sahiptir. Bu fuar işe yerleştirme hizmetlerinin yanı sıra İŞKUR-Üniversite-Sanayi işbirliğini geliştirerek sektörün en çok ihtiyaç duyduğu kalifiye işgücü olarak tarif edilen üniversite mezunu gençlerin teorik bilgi kapasitesini pratik çalışmalarla tamamlayarak staj ve iş olanaklarına ulaşmasını sağlıyor.

Her yıl yaklaşık 45-50 bin kişinin katılım sağladığı istihdam fuarları sayesinde iş arayanlar ve işverenler aynı çatı altında buluşturularak istihdam noktasında büyük başarılar elde ediyor. Fuarda, yeni girişimcilere, üniversite öğrenci ve mezunlarına ilham kaynağı olabilecek başarılı girişimcilerin hayat hikayeleri de anlatılıyor Ayrıca iş dünyası ile yakın ilişki kurulması nedeniyle sürekli değişen ve gelişen iş dünyası taleplerinin hızla öğrenilip değerlendirilmesi fırsatı sunuluyor.

YAYINLAR

Gaziantep İŞKUR yaptığı projelere dayalı hizmetlerini kamu oyu ile paylaşmak amacı ile yayın haline getiriyor. Bu çalışmalar Kuruma yeni atanan çalışanların daha kısa sürede Kurum faaliyetlerini öğrenmelerini sağladığı gibi diğer Kurumlara örnek teşkil ediyor. Bu yayınlardan başlıcaları:

- 2012-2017 Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu Eylem Planı
- Gaziantep'te İŞKUR (2012-2015)
- İstihdamda Gaziantep Gaziantep'te İŞKUR
- Sosyal yardımlar ve istihdam çalışmaları

GAZİANTEP SURİYELİ MİSAFİRLERİ KENDİNE YAKIŞIR ŞEKİLDE AĞIRLIYOR...

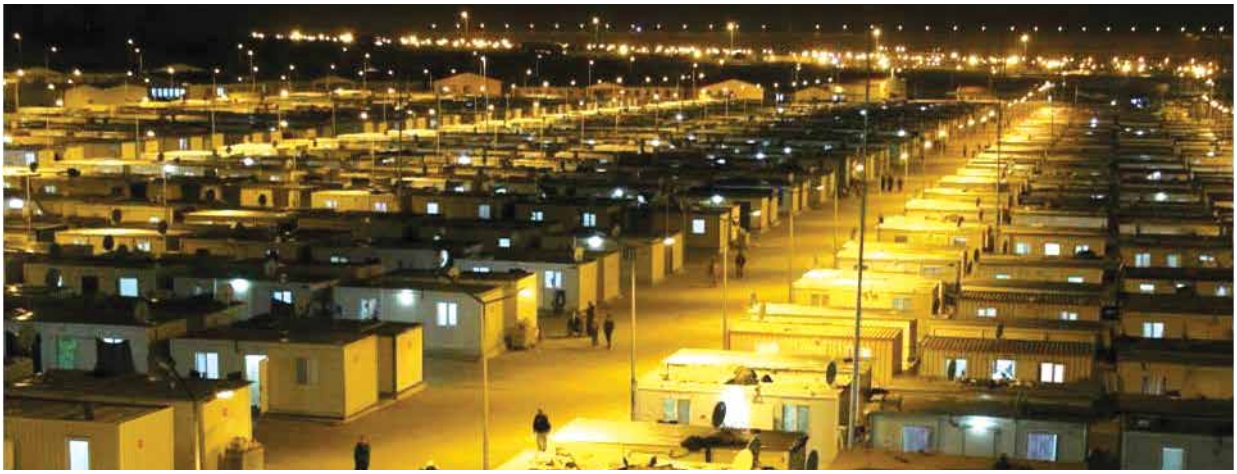
Gaziantep'te yaşayan Suriyelilerin sayısı 350.000'e ulaşmıştır. İslahiye, Nizip, Karkamış ilçelerinde 5 adet çadır ve konteyner kent merkezleri kurulmuş olup buraya yerleşenlere hizmet verilmektedir.

İŞKUR, geçici eğitim merkezlerinde ve konteyner kentlerde ve çevre temizliğinin yapılması amacıyla TYP'den yeterli sayıda katılımcı sağlamakta ve katkı sunmaktadır.

18 ve üzeri yaşlarda bulunan geçici koruma statüsündeki Suriyelilerin yaklaşık 25.000'i işgücüne katılımını sağlayarak Gaziantep'te imalat ve üretime yönelik sektörlerin yanı sıra Gastronomi alanında da katkı sağlayarak, ekonominin güçlenmesine katkı sağlamışlardır.

Şehir merkezlerinde ikamet edenlerin, sanat ve kültürlerini Ülkemizin sanat ve kültürleri ile birleştirerek bazı sektörlerin canlanmasına yol açmışlardır.

> Gaziantep ilinde bölgesel bazdaki krize rağmen 2015 yılında İŞKUR tarafından uygulanan aktif işgücü politikaları sayesinde işe yerleştirme sayılarının beklentilerin üzerinde olduğu söylenebilir.



GAZİANTEP'İN Tarihi Turistik Yerleri

Müzeler Kenti Gaziantep

Gaziantep Arkeoloji Müzesi, Emine Göğüş Gaziantep Mutfak Müzesi, Hasan Süzer Etnografya Müzesi, Medusa Cam Müzesi, Ömer Ersoy Kültür Merkezi, Şahinbey Savaş Müzesi, Zeugma Mozaik Müzesi, Gaziantep Savunması ve Kahramanlık Panoraması Müzesi, Yesemek Açıkhava Müzesi, Bayazhan Gaziantep Kent Müzesi, Oyun ve Oyuncaklar Müzesi, Hamam Müzesi, Bakır Eserler Müzesi, Atatürk Anı Müzesi müzeler kenti Gaziantep' teki müzeler arasındadır. Zeugma mozaik müzesi Roma ve geç antik dönemin ait 2248 m^2 mozaik teşhiriyle dünyanın en büyük mozaik müzesidir.

Şehitkamil Belediyesi Dülük Tabiat Parkı

Şehitkamil Belediyesi Dülük Tabiat Parkı, hizmete açıldığı günden bu yana içerisinde barındırdığı Türkiye'nin en büyük biyolojik göleti ve 155 ayrı cinsten oluşan 11 bin 350 kök bitkiden oluşan doğal güzelliğiyle ziyaretçilerini her mevsim büyülüyor. Gazianteplilerin yanı sıra kenti ziyaret eden yerli-yabancı turistlerin de vazgeçilmez mekanı olan Şehitkamil Belediyesi Dülük Tabiat Parkı, kurulduğu günden bu yana yaklaşık 1 milyon ziyaretçi ağırladı.

Gaziantep Çarşı Pazar

Gaziantep ruhunu en yakından tanıyabileceğiniz yerler Gaziantep tarihi çarşılarıdır. Dünyaca ünlü Bakırcılar Çarşısı'nı, Gaziantep Altın Çarşısı'nı, tarihi Zincirli Bedesten ve Kemikli Bedesten'i gezmeden Gaziantep'ten ayrılmayın. 250 yıllık geçmişiyle tarihi bedestenler sizi geçmişe götürürken, aynı zamanda alış veriş imkânı da sağlamaktadır. Gaziantep pazarlarında yok yok, kuruluklar, acı tatlı biber salçaları, Antep fıstığı, isot, pul biber, ev yapımı nar ekşisi, bastık, muska bastık, sucuk, helva, üzüm ve el yapımı yemeniler dahil pek çok şeyi bu pazarlarda bulmak mümkün.

Rumkale, Suya Gömülen Güzellik

Fırat'ın kuşattığı eşsiz güzelliğe sahip Rumkale, tarifi imkânsız güzelliği, tarihi ve kültürel zenginliğinin yanı sıra doğa yürüyüşüne ve tekne turuna uygun imkânlar sunarak doğal güzelliği ile büyülemektedir.

Gaziantep Mutfağı Unesco Gastronomi Listesinde

Gastronomi dalında Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü'nün (UNESCO) "Yaratıcı Şehirler Ağı"na dahil edilmeye hak kazanan Gaziantep'in başarısı, 20 Şubat 2016 akşamı İstanbul Çırağan Palace Kempinski'de Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Gaziantep Valisi Ali Yerlikaya ve Gaziantep Büyükşehir Belediye Başkanı Fatma Şahin ve ülkemizin seçkin davetlilerin katıldığı özel bir protokol yemeği ile kutlandı.

09 Mart 2016 günü, Türkiye Büyük Millet Meclisi Şeref Holü'nde Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütünün (UNESCO) Gastronomi dalında yaratıcı şehirler ağına dahil ettiği Gaziantep'in tanıtımı için baklava standı açıldı. Stantta, Eski Başbakanımız Ahmet Davutoğlu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu ve Gaziantep Valisi, Belediye Başkanı ve milletvekillerinin katılımıyla gerçekleştirildi.

Tarihi Gaziantep Kalesi ve Çevresi

Güzel ülkemizde ayakta kalabilen kalelerin en güzel örneklerinden biridir. 12 adet kuleden mevcut olan Gaziantep Kalesi geçmişi ilk olarak Roma dönemine dayanmaktadır. Gaziantep Kalesi, Türkiye'de ayakta kalabilen kalelerin en güzel örneklerinden birisi olup, gerek ihtişamı ve heybetiyle, gerekse bir sır gibi gizlediği tarihiyle şehir merkezinde, Alleben Deresi'nin güney kenarında, yaklaşık 25 m yükseklikte hemen herkesin dikkatini çeken bir tepe üzerindedir.

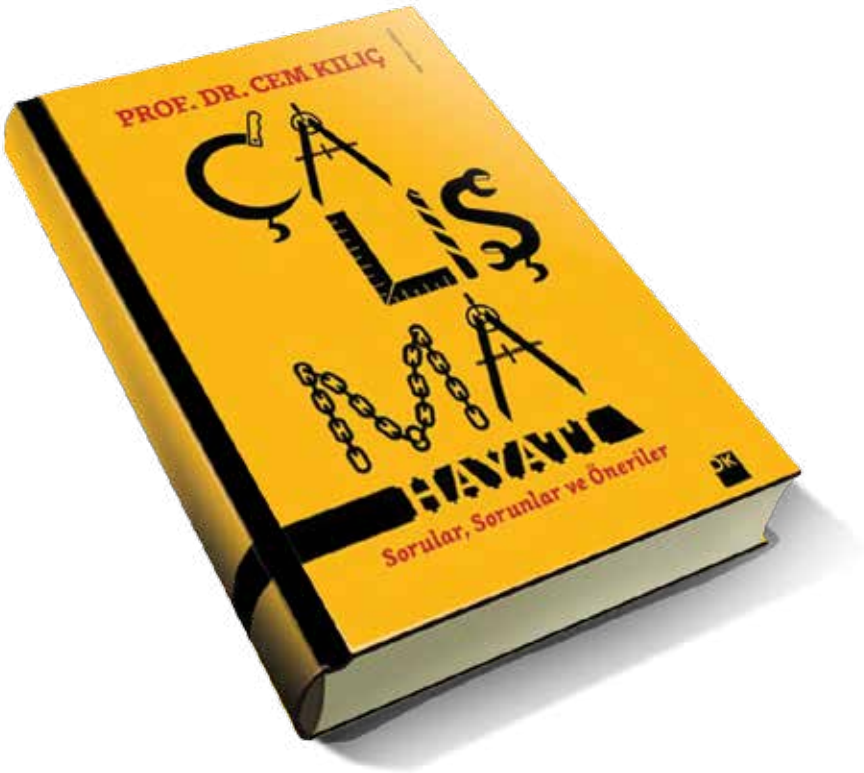
Gaziantep Kalesinin ne zaman ve kimler tarafından yapıldığı hususunda kesin bir bilgi bulunmamakla birlikte tarihi günümüzden 6000 yıl geçmişe, kalkolitik döneme kadar giden bir höyük üzerinde kurulduğu, M.S II-III yüzyıllarda ise kale ve çevresinde "Theban"isimli küçük bir kentin olduğu bilinmektedir

Gaziantep Gezegen Evi

Gaziantep Büyükşehir Belediyesi tarafından hizmete açılan planetaryum Türkiye'nin ilk gezegen evi ve bilim merkezidir. Astronomi, fiziki deney laboratuvarları ve robot tiyatrosu bulunan bilim merkezidir.

Türkiyenin En Büyük Hayvanat Bahçesi

Gaziantep Hayvanat Bahçesi 100 dönümlük alana kurulmuş, Türkiye'nin ve Ortadoğu'nun alan olarak birinci, Avrupa'nın ikinci ve Dünyanın üçüncü en büyük hayvanat bahçesi olarak biliniyor. Alan içerisine düzenlenen tren ve fayton turlarıyla ziyaretçiler nostaljik zaman geçirmektedirler.



Prof. Dr. Cem KILIÇ ile

"Çalışma Hayatı"

Çalışan, emekli ya da işsiz; işçi, memur ya da serbest meslek sahibi fark etmez… Çalışma yaşamına dair her şey bu kitapta…

'Çalışma Hayatı' kitabınız nasıl ortaya çıktı?

Akademiye yıllarını adamış biri olarak, çalışma hayatında pek çok farklı sorunun var olduğunu biliyordum. Çok sayıda bilimsel çalışmamda bu sorunları ele aldım. Ancak en az akademik çalışmalar kadar önemli olan, bunları tüm toplumun anlayabileceği şekilde de ifade edebilmek. Köşe yazarlığı deneyimim sayesinde, çalışma hayatının güncel sorunlarını herkesle paylaşabildim ve bu heyecanla "Çalışma Hayatı" kitabımı hazırlamaya başladım.

Bu eserle gerek akademik düzeyde, gerek okuyucularımın yönlendirmeleri ve gerekse Türkiye çalışma hayatının oldukça hızlı değişen dinamikleri doğrultusunda ele aldığım çeşitli konuları sistematik bir şekilde bir araya toplama fırsatım oldu.

Dolayısıyla, bu kitap sokaktaki her bir vatandaşı ilgilendirdiği gibi, akademik olarak sosyal politikaya ilgi duyanlara, çalışma yaşamının önemli aktörleri olan sosyal taraflara ve çalışma hayatını anlamak için bir başlangıç noktası arayan herkese hitap ediyor.

Geride bıraktığımız dönemde, Türkiye gibi çalışma hayatı da hızla değişti ve bu değişimi nasıl okuduğunuz çok önemli.

Ben söz konusu sürece ilişkin değerlendirmemi bütüncül bir bakış açısı içinde paylaşabilmek adına elinizdeki kitabı yayımlama gereği hissettim. Kitaptaki yazıların tamamını değerlendirdiğimizde yalnızca benim değil, sosyal tarafların çalışma hayatına nasıl baktığını, değişimin ne yöne doğru olduğunu ve işçi – işveren – devlet üçgeninde neler yaşandığını görebilmeniz mümkün.

Kitapta ele aldığınız meseleler tam da hayatımızın içinden konular. Bu kitap daha çok kimin için yazıldı? Çalışanlar için mi, yoksa işveren için mi bu kitabı yazdınız?

Bu kitabın hedef kitlesi doğrudan çalışanlar. Ancak çalışma hayatında üçlü bir yapı söz konusudur. Bu üçlü sacayağının tarafları işçi, işveren ve devlettir. Sacayağının bir noktasında dengesizlik olursa yapı temelden sarsılır.

Çalışma hayatında bütün sosyal tarafların ortak amaç etrafında, yani daha huzurlu ve refah içinde bir toplumsal yapının hayata geçmesi noktasında işbirliği yapması gerekir.

Benim yazılarım günlük bir gazetede yayımlandığı için elbette ki, çalışanın kitabı niteliğinde. Ancak bu üçlü dengenin sürdürülmesi belki de en

çok çalışanlara fayda sağlayacağı için yazılarımın içerisinde işverenleri ve politika yapıcıları da ilgilendiren noktalar var.

Akademik birikimimi gerçekleştirdiğim sosyal politika alanında hayata geçirilmesi planlanan uygulamalar ile ilgili görüşlerim, işverenlerin çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları bazı durumlarda nasıl davranmaları, sosyal güvenlik işlemlerinde hangi hususlara dikkat etmeleri gerektiği gibi konularda yazılarım var.

Ancak tabii ki, çalışma hayatının en önemli aktörü emeğinden başka kaybedecek hiçbir şeyi olmayan çalışanlardır. Benim kitabım da bu anlamda çalışanların kitabıdır.

Kitap, çalışma hayatında farklı sorunlar yaşayanlar için çözüm yolları da içeriyor mu? Yani, bu kitap için bir başucu kitabı diyebilir miyiz?

Bu kitap çalışanlar için başucu kitabı niteliğinde. Özellikle emeklilik konusunda çalışanlara yol gösterici pek çok yazı kitapta mevcut. Emekli olmak için hangi şartlara tabi oldukları, emekli aylıklarının nasıl daha yüksek olabileceği, yıllık izinlerinin kullanma usulleri, mobbinge uğrarlarsa hangi yolları izlemeleri gerektiği gibi soruların cevaplarını bu kitapta bulabilirler.

Diğer yandan, özellikle insan kaynakları departmanlarında çalışanlar için de bu kitap başvuru kaynağı olacaktır. İşverenler adına bu tip işlemleri yürüten departmanlarda çalışan kişiler bu kitaptaki yazılar çerçevesinde davranırlarsa aslında çalışma hayatındaki pek çok sorun en başından engellenmiş olacaktır.

Size göre çalışma hayatına dair doğru bildiğimiz en büyük yanlış nedir?

Aslında pek çok nokta var. Ancak son dönemde tekrar gündeme geldiği için "staj girişi emeklilikte dikkate alınır"'ın doğru bildiğimiz en büyük yanlış olduğunu söylemek mümkün.

Bununla beraber, son dönemde mahkemelerin verdiği kararlarla birlikte "işçi dava açarsa kesin kazanır" düşüncesinin de doğru bilinen bir yanlış olma yolunda hızla ilerlediğini söyleyebilirim.

İş Hukukundaki işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesinin son dönemde geri planda kaldığını görüyoruz.

GAZZE ŞERİDİ VE ÜRDÜN NEHRİ'NİN BATI YAKASINI İÇEREN

FİLİSTİN

BİR MİLLETİN UMUTLARI VE ÖZLEMLERİ

Filistin, coğrafi konum olarak, Orta Doğuda, Doğu Akdeniz kıyısında ve kutsal toprakların kalbindedir. 6.020.Km² yüz ölçümlük alana sahiptir. Toplam nüfusu 2016 yılında 4.816.503 kişi olup, dağılımı şu şekildedir; Batı Yakası 2.935.386 kişi, Gazze Şeridinde ise 1.881.135 kişi yaşamaktadır. Başkent Doğu Kudüs'tür.

Filistin iki meclisli yasama sistemi olan Parlamenter demokrasi ile yönetilir. Cumhurbaşkanı, şu an Mahmut Abbas olup, dört yılda bir seçilir ve Hükümet Başkanı Başbakandır.

Filistin kültürel bilgi ve manevi zenginlik arayanlar için ideal bir yerdir. Etnik ve dini farklılıklar gösteren nüfusuna değer verir ve bunun sonucunda da tüm vatandaşlarının kültürel farklılık haklarını gözetir. Bu hoşgörü ve takdir ruhu, Filistin içinde gelişen istikrarlı ve barışçıl kültürel ortama katkıda bulunan merkezî unsurlardan bir tanesidir.

Kültür ve Turizm

Bir milyon yıllık tarihi ile Filistin, insan uygarlığında önemli bir rol oynamıştır. Yerleşik toplum, alfabe, din ve edebiyatın geliştiği prehistorik kültür potası, bugünkü bildiğimiz dünyayı şekillendiren farklı kültürlerin ve fikirlerin buluşma yeri haline gelmiştir. Zengin ve çeşitlilik arz eden geçmişi, bol miktardaki kültürel mirası ve Hz. İsa'nın doğum yeri de dâhil olmak üzere, üç tek tanrılı inanışın çıktığı dinî ve arkeolojik konumu, Filistin'i dünya tarihinin benzersiz bir merkezi yapmaktadır. Filistinliler için bu kültürel çeşitlilik refah kaynağı olarak görülmekte ve bu toprakları vatan kabul eden geniş bir insan mirası, milyonlarca yıllık yerleşik yaşamın her bir bölümünün ayrılmaz bir parçası olarak rol almaktadır. Filistin'e gelecek ziyaretçiler bu seyahatlerinde sayısız dinî, tarihi ve arkeolojik yerlerle karşılaşacaklardır. Tarihi yerler ötesinde, Filistin, nefes kesen manzaraların kalbine yuvalanmış şehirler ve köylerin ortasında eski pazar yerleri, çöl tepeleri, kasabaları yanında sahil boyunda, geniş vadilerde gezinti ve yürüyüşler sunmaktadır. Ziyaretçiler Filistin'in görkemli mutfağının tadını ve en önemlisi, yeniden inşa sürecinde olan bir milletin umutlarını ve özlemlerini paylaşacak, Hıristiyan ve Müslüman, Filistin halkının sıcaklığını ve misafirperverliğini hissedeceklerdir.

Ekonomik Yapı

2007 Haziran ayında Hamas'ın iktidarından sonra İsrail'in aldığı bir kararla Gazze'ye yönelik her türlü mal giriş ve çıkışını durdurmasıyla birlikte halkın temel ihtiyaç maddelerine erişimde karşılaştığı zorluklar ciddi bir yoksulluğa ve sosyal yapıda bozulmaya yol açmıştır.

2008 yılında meydana gelen İsrail saldırıları ile ekonomik açıdan çok zor koşullarda bulunan Gazze Şeridi'nde altyapı tamamen çökmüştür. Savaştan bu yana Gazze'nin yeniden imarına yönelik çalışmalar devam etmektedir. Bununla birlikte Gazze ile Mısır arasında bağlantı sağlayan Refah Kapısı, İsrail'in 27 Aralık 2008 ile 18 Ocak 2009 arasında 22 günlük saldırılarının ardından yerle bir olan bölgeye insani yardım geçişleri için son aylarda aralıklarla açılmaktadır.

Diğer taraftan, 2007 Kasım ayında düzenlenen Annapolis Zirvesi sonrasında gerçekleştirilen Paris Konferansı'nda taahhüt edilen yardım miktarı çerçevesinde, Filistin'e yapılmakta olan yardımların istikrarlı bir şekilde süreceği anlaşılmıştır. Öte yandan, ağırlıklı olarak ithalata bağımlı olan Filistin ekonomisi, para arzının da yerli kanallarla karşılanamıyor olması nedeniyle tamamen dış faktörlere dayanan bir yapıya sahiptir.

Küçük fakat dışa açık Filistin ekonomisi 2011 yılında büyük bir büyüme göstermiştir. Gazze'deki büyüme, Batı Şeria'dan daha yüksek olmuştur. Bu büyüme, yurtdışı bağışlara ve İsrail'in Batı Şeria'da hareket serbestisini artırmasına ve yeraltı tünelleri ve ablukanın hafifletilmesiyle dayalı görünmektedir. Fakirlik oranı düşmüştür. İşsizlik oranı düşmeye devam etmiştir.

Öte yandan sanayi sektöründe büyüme mütevazi kalırken, hizmetler sektörü özelikle de inşaat sektörü büyümüştür. Dış ticaret açığı çok yüksek kalmaya devam etmiştir. Aralarındaki siyasi çatışmaya rağmen, İsrail, Filistin Yönetiminin en büyük ticaret ortağı olmaya devam etmektedir.

Filistin'de eğitim düzeyi yüksek olmasına rağmen, işgücünün nitelikleri iş dünyasının ihtiyacını karşılayamamaktadır.

Türkiye, Filistin halkıyla geçmişten gelen tarihsel bağları, adalet ve hak anlayışı kapsamında Filistin Devleti'ne en büyük desteği veren ülke konumundadır.

Dış yardımlarla ayakta kalmaya çalışan Filistin ekonomisine 2013 yılında Türkiye'den toplam 69.5 milyon dolar resmi kalkınma yardımı gönderilmiştir. 2004-2013 yılları kapsayan dönemde ise Türkiye'den Filistin'e gönderilen toplam yardım miktarı 293.2 milyon dolardır.

Filistin Ekonomisinde Yaşanan Temel Sorunlar:

- Doğal kaynaklar üzerinde tasarruf yetkisi sorunu,
- Ekonomik üretim yapısının hem tarım hem sanayi ürünlerinde gelişmemiş olması,
- Ekonomik gelişmeyi destekleyecek istikrar ve siyasi iradenin yokluğu,
- Siyasi nedenlerle ticari ilişkilerin doğrudan gerçekleştirilememesi

Filistin'de müteşebbis olarak nitelendirilebilecek bir işadamı sınıfı mevcut olmakla birlikte, ülkenin içinde bulunduğu durum ticari faaliyetler ile iç ve dış yatırımların istenilen düzeye çıkartılmasının önünde engel teşkil etmektedir

Nüfus ve İşgücü Yapısı

Economist Intelligence Unit (EIU) verilerine göre Filistin'in 2011 yılı sonu nüfusu tahmini 4.17 milyon kişidir. Bu sayıya Batı Şeria da yaşayan 470.000 kişi dahil değildir.

Nüfus yoğunluğu bakımından dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında 141. sırada yer almaktadır. Ülkede 0–14 yaş arası nüfus %35,1, çalışan nüfus %61,2 ve 65 yaş üstü nüfus da %3,7 dir. Nüfus artış oranı %2.06 dır.

Dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında nüfus artış oranı en fazla olan ülkeler sıralamasında 49. sırada yer almaktadır. Nüfusun cinsiyete göre dağılımı 1.04 erkek: 0.96 kadın şeklindedir.

Ülkede kentleşme oranı %72 (2008 tahmini) olup, 2005–10 arası kentleşme artış oranı da yıllık %3,3 olarak verilmektedir.

Ülkede yaşayanların %83'ü Filistinli Arap, %17'si Yahudi'dir. Nüfusun %75'i Müslüman (çoğunluğu Sünni), % 17'si Yahudi ve % 8'i Hıristiyan ve diğer dinlere mensuptur. Ülkede Arapça, İbranice ve yaygın olarak da İngilizce konuşulmaktadır. 15 yaş ve üzeri için okuma yazma oranı toplam nüfusta: erkek: % 92,4, kadın: % 96,7 dir.

Filistin'de sektörlere göre iş gücü dağılımı: Hizmetler: % 82, Sanayi: % 12.5, Tarım: % 5.5 şeklindedir. İşsizlik oranı ise %23.5 olup, dünya ülkeleri ile karşılaştırıldığında 172. sıradadır. Yoksulluk sınırı altındaki nüfus oranı ise % 18.3'dür.

İŞKUR OLARAK İŞSİZLİK ÖDENEĞİ İLE YANINIZDAYIZ

İşsiz kalınan dönemde işsizliğin sebep olduğu sonuçların etkisini azaltmak adına işsizlik sigortası; kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlerin uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak, kendilerinin ve aile fertlerinin zor duruma düşmelerinin önlenmesine, yeni nitelikler kazanabileceği mesleki eğitim programlardan yararlanmalarına ve yeni iş bulmalarına destek olmaktadır.

İşsiz vatandaşlarımıza sunduğumuz hizmetlerden birisi de 2002 yılından bu yana uyguladığımız işsizlik sigortası ödemeleridir.

Ödenekten faydalanabilmeniz için;

- Kendi istek ve kusurunuz dışında işsiz kalmanız,
- İşinizi kaybetmiş olduğunuz tarihten önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmanız,
- İşinizi kaybetmiş olduğunuz tarihten önceki son 120 gün içinde sürekli çalışmış olmanız,
- İşten çıkış tarihinden sonraki 30 gün içerisinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da www.iskur.gov.tr aracılığı ile başvuruda bulunmuş olmanız gerekmektedir.

İşsizlik ödeneğinin süresi son 3 yılda ödenmiş olan prim gün sayına göre belirlenmektedir.

- 600 gün prim ödeyenlere 180 gün,
- 900 gün prim ödeyenlere 240 gün,
- 1080 gün prim ödeyenlere 300 gün,

süre ile ödeme yapılır.

Ödenek miktarınız, son 4 aylık kazancınız dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancınızın %40'ıdır. Ancak işsizlik ödeneği miktarı, aylık brüt asgari ücretin %80'ini aşamaz.

İşsizlik ödeneği alırken;

- Genel sağlık sigortası primleriniz ödendiği için sağlık hizmetlerinden,
- İş ve meslek danışmanlığı hizmetlerinden,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitim hizmetlerinden,
- Niteliklerinize uygun yeni iş bulma hizmetlerinden faydalanabilirsiniz.

Ödenek alırken; çalışmaya başlamanız, iş ve mesleki eğitim almaya hazır olmamanız, istirahat raporu almanız veya emekli olmanız gibi hallerde işsizlik ödeneğinizin durdurulması için durumunuzu İŞKUR'a bildirmelisiniz. Ödeneğinizin durdurulma gerekçesi ortadan kalktığında tekrar başvurarak kalan ödeneğinizi alabilirsiniz.

İŞVERENİNİZ ÖDEME GÜÇLÜĞÜNE DÜŞTÜĞÜNDE ÜCRETİNİZ GARANTİ ALTINDA

İşvereninizin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde ödenmeyen 3 aylık ücret alacaklarınızı İŞKUR olarak biz ödüyoruz.

- Konkordato ilan edilmesi,
- Aciz vesikası alınması,
- İflas veya iflasın ertelenmesi,

nedenleri ile işvereninizin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde, son bir yıl içinde o işyerinde bir gün dahi çalışmış olsanız ücret alacağınız için İŞKUR'a başvurabilirsiniz.

KISA ÇALIŞMA İLE ZOR ZAMANLARINIZDA YALNIZ DEĞİLSİNİZ

İşverenlerimizin geçici olarak kriz ve zorlayıcı sebeplerle yaşadıkları olumsuz etkileri azaltabilmek için bir çaremiz var.

Kısa çalışma ödenek miktarı, işçilerin son 12 aylık kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ancak aylık ödenek miktarı, aylık brüt asgari ücretin %150'sini aşamaz.

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle geçici olarak işyerindeki faaliyetin önemli ölçüde azaltılması veya tamamen/kısmen durdurulması ve İŞKUR tarafından bu durumdan etkilenildiğinin tespiti halinde 3 ay süre ile kısa çalışma yapabilirsiniz.

Başvurunuzun uygun bulunması halinde işçilerinizin çalışmadıkları dönem için kısa çalışma ödeneği ödüyoruz.

İşçilerinizin kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi için;

- Son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olması,
- Son 120 gün içinde sürekli çalışmış olması gerekmektedir.

Ödenek miktarı, işçilerin son 12 aylık kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Ancak aylık ödenek miktarı, aylık brüt asgari ücretin %150'sini aşamaz.

Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar için ödenek aldıkları dönemde genel sağlık sigortası primleri de İŞKUR tarafından ödenmektedir. Bu sayede işçileriniz ve aileleri sağlık sigortası hizmetlerinden yararlanabilir.

ÖZELLEŞTİRME SEBEBİYLE İŞSİZ KALAN VATANDAŞLARIMIZA İŞ KAYBI TAZMİNATI ÖDÜYORUZ

Özelleştirme kapsamına alınan bir kuruluşta çalışırken, bu kuruluşun özelleştirilmesi sonucu işsiz kalmanız halinde iş kaybı tazminatı ve sosyal güvenlik haklarınız İŞKUR tarafından ödenmektedir.

İş kaybı tazminatından faydalanabilmek için;

- Özelleştirilen işyerinde en az 550 gün çalışmış olmanız,
- Hizmet akdinizin, kıdem tazminatı hak edecek şekilde feshedilmiş olması gerekmektedir.

Özelleştirme nedeniyle işsiz kalmanız halinde, özelleştirilen kuruluşta çalıştığınız süre dikkate alınarak 3 ila 8 ay süresince iş kaybı tazminatından yararlanabilirsiniz. Ödeme tutarı asgari ücretin 2 katı olup, engelli vatandaşlarımız için bu tutar asgari ücretin 4 katı olarak hesaplanmaktadır. İş kaybı tazminatı ödenen sürede sosyal güvenlik kesintileriniz İŞKUR tarafından karşılanmaktadır.

Ayrıca, iş ve meslek danışmanlığı hizmetimizden faydalanabilir, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimlerine katılabilir ve yeni bir iş bulmak için bizden yardım alabilirsiniz.

İşsizlik ödeneği ve iş kaybı tazminatını birlikte hak etmeniz durumunda ise öncelikle iş kaybı tazminatı, kalan süre içinse işsizlik ödeneği tarafınıza ödenecektir.

> İŞKUR tarafından, haftalık çalışma sürenizin yarısı kadar ücretsiz izin verilen dönemde yarım çalışma ödeneği ödenmekte ve sosyal güvenlik ödemeleri karşılanmaktadır.

DOĞUM VE EVLAT EDİNME SONRASI YARIM ÇALIŞMA ÖDENEĞİNİ DUYDUNUZ MU?

İş Kanununda yapılan değişiklikle analık halinin bitiminden itibaren;

- birinci doğumda altmış gün,
- ikinci doğumda yüzyirmi gün,
- sonraki doğumlarda ise yüzseksen gün

süreyle işçilerimize haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izinden yararlanma imkanı getirilmiştir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuz gün eklenmekte, çocuğun engelli doğması hâlinde bu süreler üçyüzaltmış gün olarak uygulanmaktadır.

İŞKUR tarafından, haftalık çalışma sürenizin yarısı kadar ücretsiz izin verilen dönemde, çalışmadığınız süreler için belirli koşullarla günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar yarım çalışma ödeneği ödenmekte ve sosyal güvenlik ödemeleri karşılanmaktadır.

Doğum sonrasında ödenekten faydalanabilmeniz için;

- Doğum sonrası analık halinin bitiminden itibaren yarım zamanlı çalışmaya başlamanız,
- Doğum veya evlat edinme tarihinden önceki son üç yılda en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmanız,
- Doğum ve evlat edinme sonrası analık hâli izninin bittiği tarihten itibaren 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine doğum ve evlat edinme sonrası yarım çalışma belgesi ile başvuruda bulunmanız gerekmektedir.

"İŞKUR MESLEK SEÇİMİNE DESTEK"

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

İŞKUR

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

ISSN 1308-528X
05 >
9 771308 528008