

İstihdam

da 3i işgücü işveren İŞKUR

İŞKUR

SAYI 17 MAYIS-HAZİRAN-TEMMUZ 2015

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü

ISSN: 1308-528x

İŞKUR'DA HEDEFLERLE YÖNETİM



WAPES DÖNEM
BAŞKANIĞI İŞKUR'DA
Dr. Nusret Yazıcı

ÜST POLİTİKA BELGELERİ
ÇERÇEVESİNDE İŞKUR'UN
İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ROLÜ
Mehmet Ali Özkan

GENÇ YOKSULLUĞUNUN
TEMEL BELİRLEYİCİLERİ:
EĞİTİM VE DÜZGÜN İŞ
Arş.Gör. Süheyla Erikli

İŞKUR'DAN İSTİHDAMA
YÖNELİK TEKNOLOJİK
YENİLİKLER

İşi “İşbaşı”nda ÖĞRENİN



İşimin Başındayım İŞKUR ile İşbaşındayım

Teorik bilgilerinizi İŞKUR'a kayıtlı bir işyerinde uygulama yaparak pekiştirin ve iş deneyimi kazanın!



4447587
İŞKUR
İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr

[f /TürkiyelsKurumu](https://www.facebook.com/TurkiyelsKurumu) [i /TürkiyelsKurumu](https://www.instagram.com/TurkiyelsKurumu)

ALO
170

Bilgi Danışma Hattı

Ayrıntılı bilgi için İş ve Meslek Danışmanınızla görüşebilirsiniz.



FAHRETTİN KAYA

Editör

EDITÖRDEN

Değerli Okurlarımız;

İstihdamda3i'nin yeni bir sayısıyla huzurlarınızdayız. Bu sayımızın ana gündemi: **“İŞKUR’da Hedeflerle Yönetim”**.

“Perspektif”te **“İŞKUR’un Wapes Başkanlık Vizyonu ve Birliğe Katkıları”** başlıklı makalesiyle **Nuran Torun**, **“Yunanistan’ın U-Dönüşü”** başlıklı makalesiyle **Volkan Öz**, **“Daha Çok Destek, Daha Çok Üretim, Daha Çok İş: İstihdam, Sanayi Yatırımı Ve Üretimi Destek Paketi”** başlıklı makalesiyle **Savaş Mercan** ve **“Çalışanların Mazeret İzni Hakkı”** başlıklı makalesiyle **Dr. Resul Kurt** var.

“Ekonomik Görünüm”ü “2015 Yılı’nın İlk Çeyreğinde Türkiye Ekonomisinin Görünümü” başlıklı makalesiyle **Volkan Öz** yazdı.

“Geniş Açrı” bölümümüzde; **Üst Politika Belgeleri Çerçevesinde İŞKUR’un İşgücü Piyasasındaki Rolü, 2013-2015 Dönemi Hedef Analizi, İŞKUR’da Hedeflerle Yönetim Sürecinin Etkinleştirilmesi, Hedeflerle Yönetim Ve Performans Çalışmalarında Aktif İşgücü Hizmetleri, Kamu İstihdam Kurumlarında Hedeflerle Yönetim Uygulamaları, Hedefler İle Yönetim Ve Nitelsiz Nicelik Tuzağından Kaçış**, başlıklarıyla uzmanların konuya ilişkin yazıları yer alıyor...

“İşgücü Piyasasına Bakış”ta yine işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaştık. **“İŞKUR İstatistikleri”** bölümü ile yine İŞKUR hakkında bilgilendirmelerimiz devam ediyor.

“Genç Sayfalar” bölümünde **“Meslek Seçiminin Önemi”** ve **“Genç Yoksulluğunun Temel Belirleyicileri: Eğitim Ve Düzgün İş”** yazıları yine gençlik için, yine gençler için.

“Parantez” sayfalarında; yapımı devam eden 3. Boğaz Köprüsü, medeniyetimizin yeni sembolü **Yavuz Sultan Selim Köprüsü’nü** tanıttık.

“İŞKUR’dan Haberler” bölümünde yine işverenlerle iş arayanlar arasında birebir iletişim sağlayan, **“İstihdam ve İnsan Kaynakları Fuarları”, “Kariyer Günleri”** haberlerimizi okuyabilirsiniz.

“Başarı Hikâyesi” bölümünde İŞKUR’un **İşbaşı Eğitimi** ve **Girişimcilik** kurslarını başarıyla bitiren **Özge Akay, Işın Atasağın, Erkan Yol** ve **Münevver Özen** nasıl başladıklarını anlattılar.

“Meslek Bankası” bölümünde bu kez **“Sualtı Kameramanı”** ile söyleşi yaptık.

Tezhip Sanatı’nın inceliklerine **“İnce İşçilik”** bölümünde yer verdik.

“Portre” bölümümüzde bu kez tarihimizin çok önemli bir şahsiyetine, **“Büyük Osmanlı Devletinin Temellerini Atan”, Ertuğrul Gazi’ye** yer verdik.

“Çile: Necip Fazıl Kısakürek Şiirleri”, “Anı Harabeleri Ya Da Kırk Kapılı Şehir”, “Kar’ın, Vakarın ve Türkülerin Şehri Erzurum”, yazıları ve fotoğraflarıyla **“Kültür Sanat”** sayfalarının yine ilginizi çekeceğini umuyoruz.

İyi Okumalar...

İstihdam
İŞKUR

Sayı 17
Mayıs-Haziran-Temmuz 2015

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

Yayın Sahibinin Adı:

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Adına
Dr. Nusret YAZICI

Genel Yayın Yönetmeni ve

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Cafer UZUNKAYA

Yayın Kurulu:

Cafer UZUNKAYA • Abdullah TAŞALTIN •
Abdullatif GÖKDERE • Aşkın TÖREN • Mehmet ASLAN •
Mehmet KURT • Sinan TEMUR • Doğanay Nafiz İLHAN •
Ekmel Onur AYDIN • Ezgi YILDIZ •
Fahrettin KAYA • Nazan ÖKSÜZ • Uğur TUNÇ •
Yılma Halis DÖRTLEMEZ • Zahide YILDIRIM

Editör: Fahrettin KAYA

Yayın Koordinatörü: Zahide YILDIRIM

Fotoğraf: Adem KILIÇ • Fuat GERÇEKDOĞAN

Tasarım: www.tmarka.com.tr



0216 473 76 18 & 0532 633 90 95

Basım Yeri: Turkuva Matbaacılık Yay. A.Ş.

Basım Adresi: Akpınar Mah. Hasan Basri Cad.

No: 4 Sabah Gazetesi Tesisleri

Sancaktepe/İSTANBUL Tel: 0216 585 90 00

İstihdam için İŞKUR

İŞKUR'DA HEDEFLERLE YÖNETİM



GENİŞ AÇI

38

ÜST POLİTİKA BELGELERİ ÇERÇEVESİNDE
İŞKUR'UN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ROLÜ

Mehmet Ali Özkan
İŞKUR, Genel Müdür Yardımcısı

40

KAMU İSTİHDAM KURUMLARINDA
HEDEFLERLE YÖNETİM UYGULAMALARI

Güler Çuhadaroğlu
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı
Şebnem Işık
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

51

İŞKUR'DA HEDEF ANALİZİ 2013-2015

Abdullah Taşaltın
İŞKUR, Daire Başkanı

44

İŞKUR'DA HEDEFLERLE YÖNETİM
SÜRECİNİN ETKİNLEŞTİRİLMESİ

Şebnem Işık
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

56

HEDEFLER İLE YÖNETİM VE NİTELİKSİZ
NİCELİK TUZAĞINDAN KAÇIŞ

Emrah Akın Ayan
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı
Mustafa Işık
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

48

HEDEFLERLE YÖNETİM VE
PERFORMANS ÇALIŞMALARINDA
AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ

Emrullah Aslan
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

60

4

WAPES DÖNEM BAŞKANLIĞI İŞKUR'DA
Dr. Nusret Yazıcı
İŞKUR Genel Müdürü ve WAPES Başkanı

AKTÜEL 6

PERSPEKTİF 20

İŞKUR'UN WAPES BAŞKANLIK VİZYONU
VE BİRLİĞE KATKILARI
Nuran Torun
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

YUNANİSTAN'IN U-DÖNÜŞÜ
Volkan Öz
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

DAHA ÇOK DESTEK, DAHA ÇOK ÜRETİM,
DAHA ÇOK İŞ: İSTİHDAM, SANAYİ YATIRIMI
VE ÜRETİMİ DESTEK PAKETİ
Savaş Mercan
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

ÇALIŞANLARIN MAZERET İZNİ HAKKI
Dr. Resul Kurt
SGK E. Başmüfettişi
BAU Öğretim Görevlisi
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri

EKONOMİK GÖRÜNÜM 34

2015 YILININ İLK ÇEYREĞİNDE TÜRKİYE
EKONOMİSİNİN GÖRÜNÜMÜ
Volkan Öz
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ 68

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ VE
İŞKUR İSTATİSTİKLERİ
Mustafa Özen
İŞKUR, İstihdam Uzmanı
Yasin Çakmak
İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

GENÇ SAYFALAR 74

MESLEK SEÇİMİNİN ÖNEMİ
GENÇ YOKSULLUĞUNUN TEMEL BELİRLEYİCİLERİ:
EĞİTİM VE DÜZGÜN İŞ
Arş.Gör. Süheyla Erikli
Gazi Üniv. Çalışma Ekonomisi ve
Endüstri İlişkileri Bölümü

PARANTEZ 82

YAVUZ SULTAN SELİM KÖPRÜSÜ

86 İŞKUR ÖZEL

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

92 İŞKUR'DAN HABERLER

108 PROJELER

İŞKUR - OECD İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA
YEREL İŞ OLUŞTURMA KAPASİTESİNİN
ARAŞTIRILMASI PROJESİ
N. Kağan BAYRAMOĞLU
İŞKUR, İstihdam Uzmanı

110 BAŞARI HİKAYESİ

BÜYÜK DÜŞÜNENLER KAZANIYOR: DEFACTO'DAN
BAŞARININ HİKAYESİ

HİÇBİR BAŞARI TESADÜF DEĞİLDİR
Özge Akay

EVDEKİ PASTALARDAN PASTA EVİ'NE
Işın Atasagun

BAKIR İŞLEMECİLİĞİNDE KURSTAN ATÖLYE/
DÜKKAN SAHİPLİĞİNE
Erkan Yol

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINDAN MÜDÜRLÜĞE
Münevver Özen

116 MESLEK BANKASI

SU ALTI KAMERAMANLIĞI
Selman Kahraman

118 İNCE İŞÇİLİK

TEZHİP SANATI

120 PORTE

ERTUĞRUL GAZİ

122 TARİHTEN SAYFALAR

MEDENİYETLER VE ŞEHİRLERİ:
BABİL, BAĞDAT VE İSTANBUL
Prof. Dr. Fahri Sakal
OMÜ, Fen Edebiyat Fakültesi Tarih Bölümü

128 KÜLTÜR - SANAT - KİTAP

ÇİLE / NECİP FAZIL KISAKÜREK
ANİ HARABELERİ
ERZURUM



DR. NUSRET YAZICI

İŞKUR Genel Müdürü ve
WAPES Başkanı

WAPES DÖNEM BAŞKANLIĞI İŞKUR'DA

WAPES Dünya Başkanlığının getirdiği yetkinlik ve sorumlulukla birlikte, 2023 yılında işsizliği yüzde 5 seviyesine düşürme gayretinde olan İŞKUR, faaliyetlerine "Hedeflerle Yönetim Sistemi"ni daha da geliştirip güçlendirerek devam edecektir.

Afrika ve Avrasya'nın jeopolitik konumunun ve dolayısıyla uluslararası politik, ekonomik ve kültürel etkileşimlerin merkezinde yer alması; şüphesiz ki Türkiye'nin uluslararası konular üzerinde geniş ve birleştirici bir görüşe sahip olmasını sağlamıştır. Dinamik, vizyon sahibi ve çok boyutlu dış politika uygulamaları ve etkili ekonomik icraatı sayesinde ülkemiz; Asya, Afrika ve Latin Amerika'yı kapsayan geniş bir coğrafya boyunca karşılıklı fayda sağlayan faaliyetlerde parlayan, öncü ve özel bir rol oynamaktadır.

Bu vizyon ve kapasite doğrultusunda, Türkiye Kamu İstihdam Kurumu olarak İŞKUR'un temel hareket noktası daha iyi bir gelecek için değişimin sağlanması ve sürekli kılınmasıdır. Uluslararası işbirliğine, deneyim paylaşımına, ortak bilginin oluşturulmasına, istihdamın teşvik edilmesi ve sürdürülebilirliğine katkılarını sunmak için Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanlığına aday olan Kurumumuz;

5-8 Mayıs 2015 tarihlerinde İstanbul'da gerçekleştirilen 10. Dünya Kongresinde WAPES'i daha iyi bir aşamaya taşıyacağı taahhüdü ile bu göreve layık görülmüştür. Bu başarı, hiç şüphesiz uzun soluklu ve son derece önemli çalışmaların sonucunda elde edilmiştir.

Bundan sonraki süreçte uluslararası aktörlerle işbirliği anlayışı içerisinde karşılıklı öğrenme/bilgi paylaşımlarının sağlanması ve üye ülkelerin istihdam politikalarının etkinliğinin artırılması temel hedefimizdir. Şunu da belirtmek gerekir ki; WAPES, üye ülkeler için kamu istihdam politikaları konusunda ortak bir öğrenme ve bilgi paylaşımı platformu olmanın ötesinde teşkilat yapısında barındırdığı Genel Kurul, Yönetim Kurulu ve İcra Komitesi aracılığıyla küresel anlamda geniş kapsamlı politika belirleyici bir niteliğe de sahiptir. WAPES bünyesinde işsizlik oranı yüzde 2 ile yüzde 80 arasında geniş bir ölçekte değişiklik gösteren yaklaşık 90

üye ülke bulunmaktadır. Bu çerçevede değerlendirildiğinde İŞKUR, hem kapasite hem de sağladığı istihdam hizmetlerinin sonuçları bakımından WAPES üyeleri arasında en hızlı büyüyen Kamu İstihdam Kurumlarından biridir. İŞKUR'un büyümesi hem idari kapasite anlamında, hem de çıktılar bağlamında gerçekleşmiştir. Örnek vermek gerekirse; 3 binlerden 9 binlere yükselen personel ve 200 binlerden 700 binlere çıkan yıllık işe yerleştirme sayıları bu büyümenin boyutlarını anlamamızı sağlayan birer gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda, İŞKUR'un uluslararası görünürlüğüne ve saygınlığının arttığı son yıllarda, G20 gibi küresel ölçekli oluşumlarda aldığı aktif rollerin de WAPES'e sunacağı katkılar ciddi önem arz etmektedir. Bu çerçevede; ILO Yönetim Kurulunda yer alan Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu olan İŞKUR'un hem ulusal hem de uluslararası başarıları WAPES dönem başkanlığına aday olan Belçika ve Güney Kore'yi geride bırakarak kazanmasında etkisi olan hususlardan biridir.

Ulaşılmaya amaçlanan noktalara başarılı bir şekilde varılması, belirlenecek kısa-orta-uzun vadeli hedeflere bağlıdır. Kurumumuzun faaliyetler anlamında büyümesi ve etkinliğinin artmasında personel sayısındaki önemli artışın yanı sıra "hedeflerle yönetim" anlayışının benimsenmesi son derece etkili olmuştur. İlk defa 2010 yılında özel sektörde işe yerleştirme ve işyeri ziyareti hedefi, iller arasında belirli kriterler kullanılarak paylaştırılmıştır. Başarılı olarak değerlendirilen bu yöntemin diğer hizmetlere ilişkin hedeflemeleri kapsayacak şekilde her yıl kullanılmasına karar verilmiştir. Kurumumuz yıllık hedefleri Ulusal İstihdam Stratejisi, Kalkınma Planları, Orta Vadeli Program ve Kurum Stratejik Planı gibi politika belgeleri ile uyumlu şekilde ve katılımcı bir anlayışla belirlenmektedir.

Ulusal İstihdam Stratejisi doğrultusunda Cumhuriyetimizin 100'üncü yılında işsizliği yüzde 5 seviyesine düşürmek amacına ulaşmak ve 2013-2017 Stratejik Planımızdaki "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve belirleyici bir kamu istihdam kurumu olmak" vizyonunu gerçekleştirmek için hedefler belirlemek ve hedeflerle yönetim anlayışı içinde hareket etmek Kurumumuz açısından vazgeçilmez bir araçtır.

Kamu yönetimi alanında verimliliği ve etkinliği artırmak için kullanılan hedeflerle yönetim sistemi, kamu hizmetleri alanında geniş bir şekilde uygulama alanı bulmaktadır. Hedeflerle yönetim anlayışı, ihtiyaç ve beklentiler doğrultusunda, Kurumun misyonunun, hedeflerinin ve performans ölçümünün belirlenmesinde aktif rol oynamaktadır. Bu sistemi sadece bir ölçüm yaklaşımı olarak değil, kurumların hedeflerine

hizmet eden önemli bir araç olarak görmektediriz. Kurumumuz hedeflerini nihai olarak "iş arayanlar için hizmetler" ve "işverenler için hizmetler" ayrımı bazında değerlendirmektediriz.

Hedeflerle yönetim anlayışı çerçevesinde hareket eden İŞKUR için yıldan yıla hizmet düzeyinde önemli gelişmeler ve artışlar yaşanmıştır. Özel sektörde işe yerleştirme son beş yılda yaklaşık 550.000 kişi artmıştır. Rakamlara daha detaylı değinmek gerekirse özel sektörde 2010 yılında 159.050; 2011 yılında 304.187; 2012 yılında 418.939; 2013 yılında 609.636; 2014 yılında 691.015 kişi işe yerleştirilmiştir. 2015 yılının ilk altı ayında ise özel sektörde işe yerleştirilen kişi sayısı 474.268'dir. Öncelikli hedefi istihdamın artırılması olan Kurumumuzda bu başarının yakalanmasında hiç şüphesiz hedeflerin bütüncül bir yaklaşımla takibi son derece etkili olmuştur. Etkin iş arayan danışmanlığı hizmetleri kapsamında kişilerin kendileri için en uygun ve doğru işe ya da meslekî eğitim kurslarına yönlendirilmesi gerçekleştirilmektedir. Ayrıca iş arayan danışmanlığı hizmetleri kapsamında Kurumumuza başvuran vatandaşlara verilen "iş arama becerileri" eğitimleri ile söz konusu kişilerin doğrudan işe yönlendirmesi yapılamasa bile verilen danışmanlık hizmetleri sayesinde işsiz vatandaşların istihdama kazandırılmasına dolaylı yollardan etki edilmeye de devam edilmektedir. İşverenlerle geliştirilen ilişkiler vasıtasıyla çeşitli konularda verilen danışmanlık hizmetlerinin yanı sıra işgücü piyasasında yaşanan gelişmeler yakından takip etmekteyiz. 2015 yılının ilk altı ayında danışmanlık kapsamında 1.618.322 görüşme ve 264.239 işyeri ziyareti gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca yıllık hedefler kapsamında özellikle takip edilen "işbaşı eğitim programları" çıkarılan son teşvik düzenlemesi ile daha da önemli bir noktaya taşınmıştır. Hükümetimiz tarafından da özel olarak desteklenen işbaşı eğitimlerinden 2015 yılının ilk altı ayında 65.192 vatandaşımız faydalanmış olup bu programlar ile bir yandan meslekî deneyimi veya iş tecrübesi olmayan kişilere meslekî deneyim ve iş tecrübesi kazandırılarak bu kişilerin istihdam edilebilirliklerinin artırılması amaçlanmakta; diğer yandan ise nitelikli işgücü temin etmekte zorlanan işverenlere işe alacakları kişileri işyerinde belli bir süre gözlemleme ve onlara eğitim verme imkânı tanıyarak bu kişiler hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olma ve işe alma konusunda isabetli bir karar vermesine destek olmayı hedeflemekteyiz.

WAPES Dünya Başkanlığının getirdiği yetkinlik ve sorumlulukla birlikte, 2023 yılında işsizliği yüzde 5 seviyesine düşürme gayretinde olan İŞKUR, faaliyetlerine "hedeflerle yönetim sistemi"ni daha da geliştirip güçlendirerek devam edecektir.

DÜNYA DA İŞKUR DEDİ







2015-2018 WAPES BAŞKANLIĞINI İŞKUR ALDI

Türkiye İş Kurumu'nun, Güney Kore istihdam kurumuyla yarıştığı Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanlığı seçimlerine İŞKUR, ilk turda ezici bir çoğunlukla 41 ülkenin oyunu alarak kazandı. İŞKUR Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı 2015-2018 Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği Başkanlığına seçildi.

Dünya genelinde toplam 90 üyesi bulunan Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği'nin (WAPES), her üç yılda bir gerçekleştirilen ve en prestijli etkinliği olan WAPES Dünya Kongresi'nin 10'cusu, 58 ülkeden 300'e yakın katılımcıyla İŞKUR'un ev sahipliğinde İstanbul'da gerçekleşti.

Bu yıl ki genel kurul, beklenenin üzerinde üyenin katılımıyla coşku içerisinde gerçekleştirildi. Kongre mekânının İstanbul olmasıyla ayrıca hareketlilik kazanan kongre, 58 ülkenin oy kullandığı geniş katılımlı bir genel kurul toplantısıyla açıldı. Türkiye İş Kurumu'nun, Güney Kore istihdam kurumlarına karşı WAPES Başkanlığı için yarıştığı seçimlerde İŞKUR, ilk turda ezici bir çoğunlukla 41 ülkenin oyunu alırken, Güney Kore de 15 oy aldı. 1 oyun geçersiz sayıldığı seçimler sonucunda İŞKUR Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı 2015-2018 WAPES Dünya Başkanı seçildi.

İŞKUR'UN WAPES SERÜVENİ

İŞKUR, hem kapasite hem elde edilen sonuçlar bakımından WAPES'in üyeleri arasında en hızlı büyüyen Kamu İstihdam Kurumlarından biridir. Daha kesin bir deyişle, son 5 yıl içinde, personel sayısı 3 binden 9 bine yaklaşırken, işe yerleştirmelerin sayısı yıllık olarak 200 binden 750 bine yükselmiştir. Bu da üç kattan fazla bir kapasite büyümesine denk gelmektedir. 2003 yılındaki WAPES üyeliğiyle birlikte ulusal düzeyde görevlerin genişlemesi ve politika araçlarının çeşitlilik kazanması, bu değişim sürecinin yansımaları olarak düşünülmelidir.

İŞKUR, hitap ettiği yaklaşık 30 milyon kişilik işgücü piyasası, başarıyla yürüttüğü geniş görev yelpazesi, özellikle son yıllarda kapasitesindeki büyümeyle birlikte başta gelişmekte olan

lkeler olmak üzere birçok kamu istihdam kurumuna örnek olabilecek niteliktedir. Diğer yandan; iğgc piyasalarında karşılaşılan sorunların benzerliği, tüm kamu istihdam kurumları gibi İşKUR'u da uluslararası bir bilgi, iyi örnek paylaşımı ve işbirliği platformu olan WAPES çatısı altında yer almaya teşvik etmiştir.

İşKUR: WAPES YÖNETİM KURULU ÜYESİ

İşKUR; BM, ILO, Dünya Bankası, OECD, AB, G20, İşlam İşbirliği Teşkilatı (OIC), İşlam Kalkınma Bankası (IDB), Güneydoğu Avrupa lkeleri Kamu İstihdam Kurumları Merkezi (CPESSEC), Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (ECO), Avrupa Eğitim Vakfı (ETF) ve Karadeniz Ekonomik İşbirliğini (BSEC) içeren uluslararası ve bölgesel organizasyonlarla yakın işbirliği içinde olmuştur. Bu uluslararası aılımin en önemli göstergesi İşKUR'un WAPES'teki artan etkinliğidir. Bu ereve, 26 Haziran 2012 tarihinde Güney Kore/Seul'de yapılan 9. WAPES Dünya Kongresinde üç yıl için Yönetim Kurulu yeliğine aday olmuş ve seçilmiştir. Bu itibarla Avrupa Bölgesindeki 8, dünyadaki 16 ülkeden biri olma başarısını göstermiştir.

WAPES Yönetim Kurulu yeliği süresince İşKUR, istihdam politikaları oluşturma ve uygulamasındaki deneyimlerini ortaya koymada, muhtemel çözümlere yönelik kendi bakış açısını paylaşmada ve diğer ortaklarını bunları yapma konusunda cesaretlendirmede olduğa aktif olmuştur.

Yönetim Kurulu yeliği neticesinde Birlik içerisinde görünürlüğü ve sorumlulukları artan İşKUR, çeşitli alıştay ve konferanslara katılarak ülkemizin istihdam alanında son yıllarda yakalamış olduğu başarıları paylaşma imknına sahip olmuştur. Bu süreçte Türkiye'nin başarısının sebeplerini öğrenmek isteyen ülkeler, kendi etkinliklerine İşKUR'u özellikle davet etmiş; ayrıca Kurumumuza yapılan heyet ziyaretlerinde önemli bir hareketlilik yaşanmıştır. Birliğe ye olduğu günden bu yana çeşitli ülkelerin tecbelerinden faydalanan Kurumumuz, bir yandan kendi tecbelerini de yoğun bir şekilde paylaşarak karşılıklı bir öğrenme platformunun oluşmasına hizmet etmiştir.

10. WAPES DÜNYA KONGRESİ İSTANBUL'DA

Ekim 2013'te Fas'ın Marakeş kentinde düzenlenen WAPES 25. yıl kutlamaları esnasında yapılan Yönetim Kurulu toplantısında gerçekleştirilen oylama neticesinde; Birliğin en prestijli etkinliği olan Dünya Kongrelerinin 10'uncusunun ülkemizde düzenlenmesi kararı alınmıştır. Bu kararın alınması sürecinde farklı ülkelerin temsilcileriyle bir araya gelen Kurumumuz temsilcileri; pek çok defa Kurumu ve İstanbul'u tanıtan sunumlar gerçekleştirmiş, bu sayede ikili işbirliklerini de iletme imkânı bulmuştur.

Neticede bu prestijli etkinliğe ev sahipliği yapıyor olmak, 2014 yılı içerisinde İşKUR'un WAPES kapsamında yürüttüğü faaliyetlerin de hızlanmasına sebep olmuştur. Nitekim 20-22 Mayıs



2014 tarihlerinde İŞKUR ev sahipliğinde dünyanın çeşitli bölgelerinden yaklaşık 20 ülkenin muadil kurumlarının üst düzey temsilcilerinin katıldığı “Genç ve Sosyal Girişimcilik: Kamu İstihdam Kurumlarının Rolü ve İyi Uygulamalar” konulu çalıştay ile 2014’ün 2. Avrupa Bölge toplantısı Antalya’da gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalıştay Türkiye’de gerçekleşmesi sebebiyle Kurumumuz için ön plana çıkmaktadır. Çalıştay sayesinde, ülkelerde mevcut çeşitli girişimcilik destek hizmetlerinin bir taraması yapılmış olup, bu bağlamda; ülkelerin yaşadığı sıkıntılar ve ülke ekonomisi ve istihdam için son derece önemli olduğu anlaşılan girişimcilerin ihtiyaçlarını daha iyi karşılamak için neler yapılması gerektiği masaya yatırılmıştır. Aynı zamanda İŞKUR’un WAPES kapsamında ev sahipliği yaptığı ilk etkinlik olan Antalya çalıştay, Dünya Kongresi öncesinde önemli bir prova olmuş ve İŞKUR’un WAPES ile ortak hareket etme reflekslerinin gelişmesini sağlamıştır. 2014 Mayıs’ında Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde gerçekleştirilen Avrupa Bölge toplantısı esnasında İŞKUR’un önderliğinde kurulan “İslam İşbirliği Teşkilatı Ülkeleri İstihdam Kurumları Ağı” (OIC-PESNET) hakkında bilgi verilmiş, bu gelişme katılımcı ülkeler tarafından takdirle karşılanmıştır.

5 Mayıs 2015’te gerçekleştirilen Genel Kurul’un ardından 6-8 Mayıs tarihlerinde WAPES’in en geniş katılımlı Dünya Kongresi “Kamu İstihdam kurumları ve Yeni Çalışma Dünyası” ana teması çerçevesinde gerçekleştirildi. Açılıшта Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik’in katılımcılara hitap etti. Ardından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Bankası, İktisadi Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı (OECD), Avrupa Birliği ve Microsoft’un üst düzey yöneticilerinin katılımıyla gerçekleştirilen açılış panelinde teknoloji ile birlikte çalışma hayatında ortaya çıkan yenilikler tartışıldı. 3 gün boyunca katılımcılar “Gelecek için Beceriler”, “Herkes için Daha İyi İşler” ile “Göç ve İşgücü Hareketliliği” konularında gerçekleştirilen 9 ayrı panelde fikir teatisinde bulundular. Kongrenin son gününde katılımcılar İŞKUR’un hizmet merkezlerini ziyaret etme ve faaliyetleri hakkında bilgi alma imkânı da buldular. Organizasyonun kalitesi ve içeriğinden çok memnun kaldıklarını ifade eden katılımcılar WAPES Dünya Kongrelerinin Dünya’nın birçok bölgesinden Kamu İstihdam Kurumları’nda görev alan uzman ve yöneticiler için bir araya gelerek fikir alışverişinde bulunmak, bilgi paylaşmak ve yenilikleri takip etmek için eşi bulunmaz bir fırsat olduğu fikrinde birleştiler.





MAKEDONYA İLE İŞBİRLİĞİ ANLAŞMASI İMZALANDI

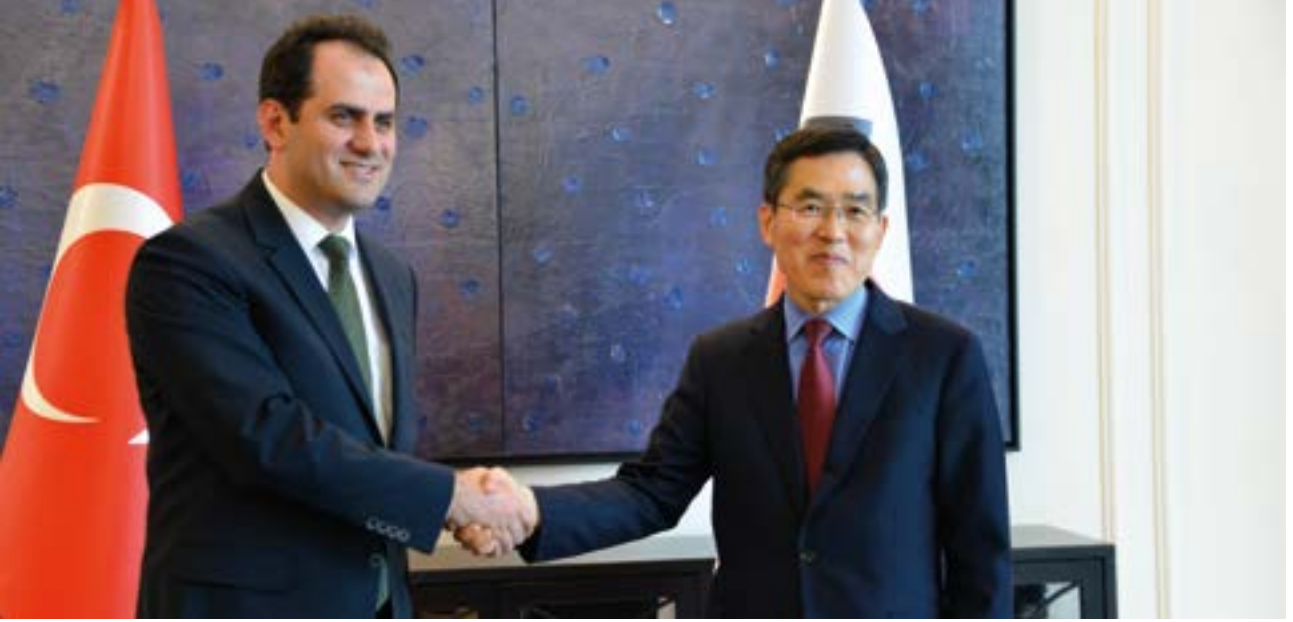
İŞKUR'un Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanlığını kazanmasının ardından ülkelerle olan ikili ve çoklu işbirliği çalışmaları hız kesmeden devam ediyor.

5 Mayıs tarihinde gerçekleştirilen WAPES Genel Kurulunda kullanılan 58 oyun 41'ini alarak Yönetim Kurulu Başkanlığına seçilen İŞKUR, seçimin ardından Makedonya ile yaptığı görüşmeler sonrasında İşbirliği Protokolü imzalama kararı aldı.

Alınan karar ve gerçekleştirilen görüşmeler üzerine nihai haline getirilen işbirliği protokolü 5 Mayıs Salı günü gerçekleştirilen törenle imza altına alındı. Makedonya Kamu İstihdam Kurumu Genel Müdürü Vlatko Popovski ile Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı'nın karşılıklı imzalarıyla resmîyet kazanan işbirliği anlaşması ile iki ülke arasındaki ilişkiler ve işbirliği güçlendirilmiş oldu.

Çalışma şartları ve standartları, karşılıklı olarak yürütülen iş ve işlemlere ilişkin sağlanacak olan kolaylıklar, kurumlar arası iletişim, işbirliği, bilgi ve tecrübe paylaşımı gibi hususların yer aldığı işbirliği protokolü doğrultusunda istihdama katkıda bulunulması hedefleniyor.

İkili işbirliği çalışmalarıyla İŞKUR, daha önce sürdürdüğü çalışma hayatına ilişkin köklü ilişkilerini daha da güçlendirerek, gelişen ve değişen kurumsal kapasitesini ve hizmetlerini iyi uygulama örnekleri olarak sunmayı ve bu çalışmalarını komşu ülke ve bölgelere yaygınlaştırmayı amaçlamakta, işbirliği anlaşmaları yoluyla etkileşim köprüleri ve aktarım hatları oluşturmayı istemektedir.



İŞKUR GÜNEY KORE İLE İŞBİRLİĞİ ANLAŞMASI İMZALADI

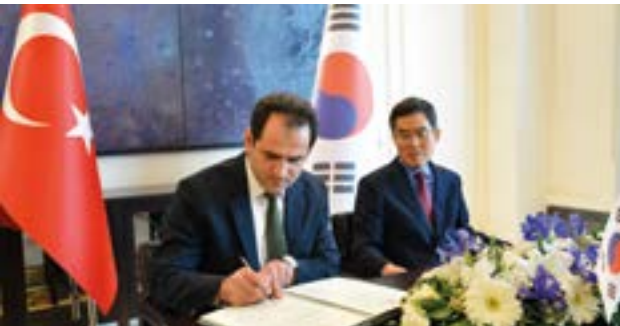
İŞKUR, ülkelerle gerçekleştirdiği işbirliği anlaşmalarına bir yenisini daha ekleyerek Dünyadaki uluslararası işbirliği ağını genişletti.

İŞKUR, gerçekleştirdiği ikili işbirliği çalışmalarıyla dünyanın farklı bölgelerine ve ülkelere ilişkin köklü ilişkilerini daha da güçlendirerek istihdama yönelik kurumsal bilgi ve kapasitesini diğer ülkelerle paylaşmaya devam ediyor.

Bu kapsamda, 5 Mayıs tarihinde gerçekleştirilen Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Genel Kurulunda kullanılan 58 oyun 41'ini alarak Dünya Başkanlığına seçilen İŞKUR, seçimin ardından Güney Kore ile yaptığı görüşmeler sonrasında İşbirliği Protokolü imzalama kararı aldı. 5 Mayıs günü gerçekleştirilen törende Güney Kore Kamu İstihdam Kurumu Başkanı Dr. Yoo Kilsang ile Genel Müdürümüz

Dr. Nusret Yazıcı'nın imzaladığı işbirliği anlaşması ile iki ülke kamu istihdam kurumları arasındaki ilişkiler ve işbirliği güçlendirilmiş oldu.

İstihdama ilişkin karşılıklı konuların ele alındığı işbirliği anlaşmasıyla, çalışma hayatına ilişkin koşulların, standartların, kolaylaştırıcı unsurların, kurumlar arası işbirliğinin, tecrübe paylaşımına ilişkin çalışma prensiplerinin detaylı olarak ele alınması, iki ülke istihdamına pozitif katkıda bulunulması, ayrıca ülkeler ve kurumlar arasında etkileşim köprüleri ve aktarım hatları oluşturulması hedefleniyor.





WAPES BAŞKANI DR. NUSRET YAZICI, DÜNYA BANKASI İLE WAPES'İN GELECEĞİNİ KONUŞTU

Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı Yazıcı ile Genel Müdür Yardımcımız Asım Göker Keskin; Dünya Bankası yetkililerinden Arup Banerji, William Wiseman, Ximena del Carpio ve Ulrich Hoerning'in katılım sağladığı geniş kapsamlı bir istişare toplantısı gerçekleşti.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanlığını kazandıktan sonra hazırlanan strateji belgesinde belirtilen WAPES'i sosyal politika alanında faaliyet gösteren referans bir kurum yapabilmek amacıyla ikili görüşmeler çerçevesinde Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı ile Genel Müdür Yardımcımız Asım Göker Keskin; Dünya Bankası adına Arup Banerji, William Wiseman, Ximena del Carpio ve Ulrich Hoerning'in katılım sağladığı geniş kapsamlı bir istişare toplantısı gerçekleştirdi. Dünya Bankası yetkilileri İstanbul'da düzenlenen organizasyondan çok etkilendiklerini ve Türkiye'nin WAPES'in Başkanı olmasından duydukları memnuniyeti dile getirdi.

Toplantıda konuşan Genel Müdürümüz Yazıcı Başkan seçilmiş olmalarının kendilerine duyulan güvenin bir göstergesi olduğunu, başkanlık ile hayata geçirmek zorunda oldukları birçok sorumluluk bulunduğunu, WAPES kapsamında neler yapılması gerektiğine ilişkin net ve kapsamlı bir yol harita-

larının bulunduğunu ancak söz konusu faaliyetleri hayata geçirmeden önce 1-2 aylık bir dönemde gerçekleştirilecek durum analizi çalışmaları çerçevesinde yol haritasının netleşeceğini ve bu çerçevede Dünya Bankası gibi önemli bir uluslararası kuruluşun tecrübelerinin öngördüğümüz projelerin hayata geçirilmesinde büyük önem taşıdığını ifade etti.

Dünya Bankası yetkilileri İŞKUR ile diğer alanlarda olduğu gibi bu alanda da işbirliği yapmaktan büyük memnuniyet duyacaklarını, WAPES benzeri kurum/kuruluşların yapısının ve işleyişinin incelenerek Türkiye'nin kafasında tasarladığı etkin, verimli, çalışma hayatında referans nokta yapılmak istenen WAPES yapısının hayata geçirilebileceğini ve bu konuda her türlü teknik desteğin verilebileceğini ifade etti.

Taraflar söz konusu hedeflerin hayata geçirilmesi konusunda yakın işbirliği beyanlarını bir kez daha teyit ederek, İŞKUR'un WAPES başkanlık döneminde diğer uluslararası kuruluşlarla olduğu gibi verimli bir çalışma yapacaklarını dile getirerek toplantıyı sonlandırdı.



GENEL MÜDÜRÜMÜZ YAZICI MANCHESTER'DA “KAPSAYICI BÜYÜME İÇİN YEREL LİDERLİK” TOPLANTISI'NA KATILDI

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü ve Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) Başkanı Dr. Nusret Yazıcı ve İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin 24-26 Haziran tarihlerinde OECD LEED'in Manchester'da düzenlediği “Kapsayıcı Büyüme İçin Yerel Liderlik” Toplantısı'na katıldı.

Kapsayıcı büyümenin tabandan yukarıya doğru nasıl oluşturulabileceğinin görüşülmesi için yerel ve ulusal liderleri, politika üreticileri ve uygulayıcıları bir araya getiren OECD Yerel İstihdam ve İktisadi Kalkınma Komitesi'nin (LEED) 11. Yıllık Toplantısı 25-26 Haziran tarihlerinde 39 ülke ve 6 uluslararası kuruluşun katılımıyla Manchester'da yapıldı. Toplantının açılış konuşmalarını; OECD LEED Yönetim Kurulu Başkanı John Atherton, OECD Genel Sekreter Yardımcısı Stefan Kapferer, Birleşik Krallık OECD Daimi Temsilcisi Nick Bridge ve İŞKUR Genel Müdürü ve WAPES Başkanı Dr. Nusret Yazıcı yaptı. Yerel kalkınma ve istihdam alanında paneller, çalıştaylar ve çalışma ziyaretlerini kapsayan iki günlük toplantının sonunda, bir sonraki yıllık toplantının Venedik'te yapılması kararlaştırıldı.

Dr. Nusret Yazıcı yaptığı açılış konuşmasında, istihdamı göz ardı ederek kapsayıcılıktan söz etmenin mümkün olmadığını belirtti. Halen dünyada 200 milyon işsiz bulunduğunu ve önceliğin istihdamda olması gerektiğini bildiren Yazıcı “İşgücü piyasasında arz ve talebin birleştirilebilmesi için yerel aktörlerin önemi bü-

yüktür. Bu çerçevede kamu istihdam kurumlarının kapsayıcı istihdam hizmetleri için yerel dinamikleri harekete geçiren önemli bir rolü var.” dedi. Yazıcı ayrıca Türkiye'nin G20 dönem başkanlığı ve WAPES Genel Kurulu gibi platformlarda kapsayıcı büyümede istihdamın önemini dünya gündemine taşıdığını hatırlattı.

Toplantının ikinci gününde, İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Asım Göker Keskin'in de panelist olarak yer aldığı “Kamu İstihdam Kurumlarının Önündeki Yeni Sorunlar” başlıklı oturumda kamu istihdam kurumlarının 10 yıl içinde geleceği nokta ve karşılaşılabilecek sorunlar ele alındı. Asım Göker Keskin kamu istihdam kurumlarının geleceğini işgücü piyasasındaki gelişmeler ile teknolojinin belirleyeceğini ifade etti. İŞKUR'un uygulamaya koyduğu yeniliklerden örnekler veren Keskin; “Akıllı telefonlardan kendinize en yakındaki açık işleri görmenize izin veren teknolojik uygulamalar yakın gelecekte daha da gelişecek ve çeşitlenecektir. Fakat; iş bulma ve işe yerleştirme sürecinde işsizlerle yüz yüze görüşme hiçbir zaman ortadan kalkmayacak.” dedi.



İLO TÜRKİYE DİREKTÖRÜ GENEL MÜDÜRÜMÜZÜ ZİYARET ETTİ

İLO Türkiye Direktörü Numan Özcan, Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı'ya iade-i ziyarette bulundu.

İLO Türkiye Direktörü olarak atanmasının ardından Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı'nın tebrik ziyaretinde bulunduğu Numan Özcan, 30 Haziran günü Genel Müdürümüze iade-i ziyarette bulundu.

Gerçekleşen ziyarette Özcan, Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) 10. Dünya Kongresine ev sahipliği yapan Kurumumuzun İstanbul'da gerçekleştirdiği organizasyondan çok etkilendiğini ve Türkiye'nin WAPES'in Başkanı seçilmesinden duyduğu memnuniyeti dile getirdi. Diğer alanlarda olduğu gibi WAPES alanında da işbirliği yapılmasının önemini vurgulayan Özcan, İLO olarak işbirliğine ve desteğe açık olduklarını belirtti.

İLO-İŞKUR işbirliğinin Türkiye için önemine dikkat çeken Genel Müdürümüz, İŞKUR'un kapasite ve çıktılar bakımından en hızlı büyüyen kamu istihdam kurumu olması ve bu alanda yürüttüğü çalışmaların WAPES Başkanlığının Ülkemize kazandırılmasında önemli bir rol aldığını ifade etti. Başkan seçilmiş olmanın İŞKUR'a duyulan güvenin bir göstergesi olduğunu belirten Genel Müdürümüz Yazıcı, görev ve sorumluluklarının

daha da arttığını, İLO gibi önemli bir uluslararası kuruluşun tecrübelerinin çeşitli proje ve uygulamaların hayata geçirilmesinde büyük önem taşıdığını belirtti.

Toplantıda aynı zamanda, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) tarafından finanse edilen ve İŞKUR işbirliğiyle İLO tarafından yürütülen, "Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi" projesi kapsamında bir değerlendirme yapıldı. Söz konusu değerlendirme çerçevesinde projede gelinen aşama ve gerçekleştirilecek faaliyetlere ilişkin fikir teatisinde bulunuldu.

İLO Türkiye Direktörü Numan Özcan ve Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı, WAPES kapsamında belirlenen hedeflerin hayata geçirilmesi ve SIDA Projesi kapsamında gerçekleştirecek faaliyetler konusunda yakın işbirliği beyanlarını bir kez daha yenileyerek, İŞKUR'un WAPES başkanlık döneminde diğer uluslararası kuruluşlarla olduğu gibi küresel çalışma hayatının en önemli aktörlerinden biri olan İLO ile verimli bir çalışma yapacaklarını dile getirerek toplantıyı sonlandırdılar.



TÜRKİYE İŞ KURUMU GENEL MÜDÜRLÜĞÜ İLE DENİZ TİCARETİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ARASINDA İŞBİRLİĞİ PROTOKOLÜ İMZALANDI

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ile Deniz Ticareti Genel Müdürlüğü, gemi adamları ve onları istihdam edecek işverenlerin, daha kolay buluşmasını sağlamak için, limanlara İŞKUR Hizmet Noktaları açıyor.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü (İŞKUR) ile Deniz Ticareti Genel Müdürlüğü (DTGM) arasında, 27.05.2015 tarihinde oldukça önemli bir işbirliği protokolü imzalandı. Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı'nın ev sahipliğinde imzalanan bu protokol çerçevesinde; İstanbul, İzmir, Mersin, Samsun, Trabzon ve Antalya başta olmak üzere tüm liman Başkanlıklarının bulunduğu illerde İŞKUR Hizmet Noktaları kurulacaktır.

Liman Başkanlıklarında faaliyet gösterecek İŞKUR Hizmet Noktalarında, yetkilendirilecek istihdam görevlilerine İŞKUR tarafından eğitimler verilecek ve bu görevliler İŞKUR sistemini kullanarak denizcilik sektörünün personel (gemiadamları, tersane ve liman çalışanları vb.) ihtiyacını karşılayacaktır.

Yine bu hizmet noktaları sayesinde gemi adamları, İŞKUR sistemine kayıt olabilecek, durumlarına uygun açık işleri görebilecek, tercih ettikleri işlere doğrudan başvuru yapabilecek ve aktif işgücü programlarından yararlanabileceklerdir.

Bu sayede denizcilik sektöründe çalışanların sigortasız çalışma sonucunda doğabilecek mağduriyetlerinin önlenmesi ve emeklilik güvencesine kavuşturulmaları amaçlanmaktadır.

Protokol imza töreninde konuşan Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı protokolün içeriğine ve işlevine değinerek, "Hizmeti vatandaşın ayağına götürmek amacıyla yapılan bu protokolle, gemi adamlarının ve onları istihdam eden işverenlerin İŞKUR sistemi aracılığıyla daha kolay buluşması sağlanacaktır. Denizcilik sektörünün işgücü ihtiyacının karşılanması yolunda atılan bu adım hem sektöre hem de ülkemize oldukça önemli bir katkı sağlayacaktır." dedi.



BAKANIMIZ FARUK ÇELİK, İŞKUR'UN YENİ ONLINE HİZMETLERİNİ BASINA TANITTI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Faruk Çelik, Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı ile birlikte Bursa'da düzenlediği basın toplantısında İŞKUR'un online hizmetleri hakkında bilgi verdi.

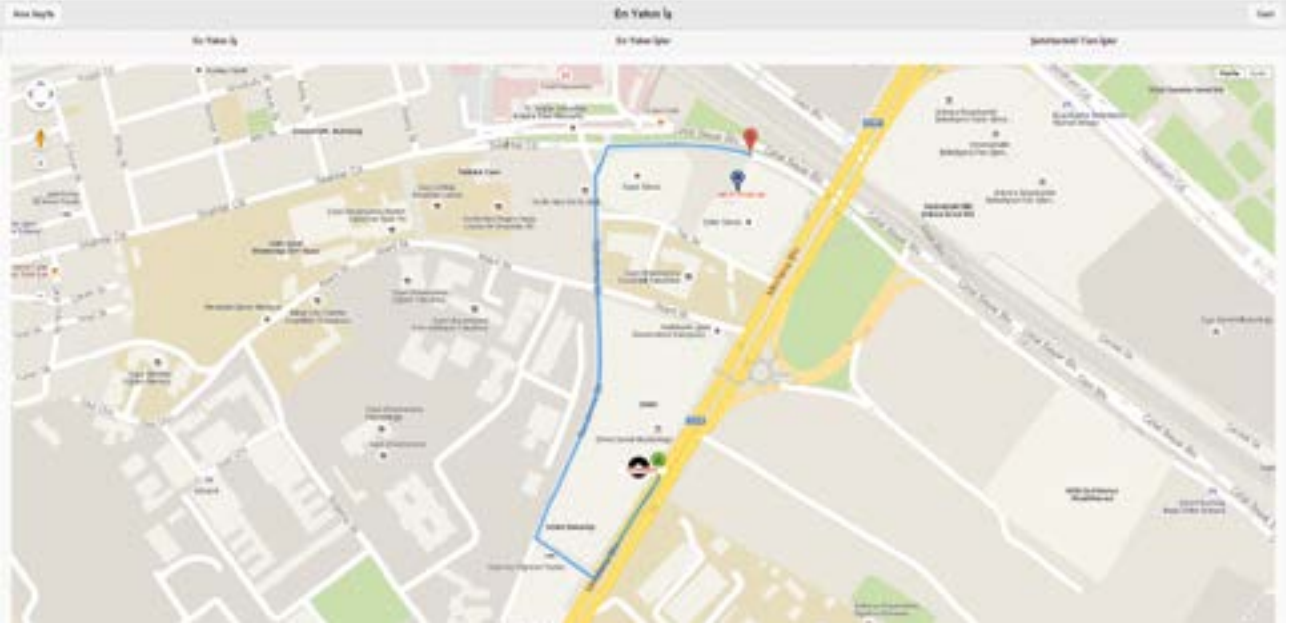
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Faruk Çelik, Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı ile birlikte bir basın toplantısı düzenledi. Toplantıda İŞKUR faaliyetlerini anlatan Bakanımız Faruk Çelik, iş arayanların yeni uygulama ile birlikte harita üzerinden en yakın iş ilanlarını mobil cihazlardan bulabileceklerini söyledi.

İŞKUR'un 80'in üzerinde üniversitede tam zamanlı hizmet veren irtibat noktaları olduğunu ifade eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Faruk Çelik, "Belediyelerde, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarında, kaymakamlıklardaki hizmet noktaları da dikkate alındığında yaklaşık 4 bin noktadan vatandaşlarımız İŞKUR hizmetlerine erişebilmektedir. İŞKUR, 2015 yılının ilk 4 ayında 637 bin 634 kişilik açık iş talebi olarak geçen senenin aynı dönemine kıyasla yüzde 19'luk bir artış yakalamıştır. Alınan açık işlerin artışına bağlı olarak işe yerleştirme rakamlarında da önemli derecede artış yaşanmıştır" dedi.

İŞKUR'un başarılarından dolayı Dünya Kamu İstihdam Kurumları (WAPES) Başkanlığı'na seçildiğini anlatan Bakanımız Çelik, "5 yılda yaklaşık 5 milyon istihdam artışı meydana gelmiştir. Bu süreçte 2,8 milyon kişiyi İŞKUR işe yerleştirmiştir. 2015 yılının ilk 4 ayında bu sayı 316 bin, 2014'de 701 bin, 2013'de 671 bin, 2012'de 556 bin, 2011'de 363 bindir. Bu yılın ilk 4 ayında ise İŞKUR 316 bin 263 kişiyi işe yerleştirerek, geçen yılın aynı dönemine göre

yüzde 32'lik artış sağladı. Artık, yıllık 1 milyon rakamını hedef olarak telaffuz etmeye başlamıştır" diye konuştu.

İŞKUR'un online hizmetleri hakkında bilgiler veren Bakanımız Çelik, "İş arayan ve işverene İŞKUR tarafından sağlanan tüm hizmetlere internet üzerinden erişilebilmektedir. İŞKUR'un faaliyetleri esube.iskur.gov.tr adresinde, tüm tarayıcılar ve tüm cihazlardan erişilebilir durumdadır. Akıllı telefondan, tableten, bilgisayardan İŞKUR'a kaydolabilir, iş arayabilir, iş başvurusu yapabilir, iş ilanı verebilir ve kurs başvurusu yapabilirsiniz. Bugün vatandaşlarımıza tanıtmak istediğimiz çok faydalı olacağına inandığım bir uygulamayı da İŞKUR Mobil platformuna ekledik. Artık iş arayanlar bu yeni uygulama ile birlikte harita üzerinden en yakın iş ilanlarını mobil cihazlardan bulabilecekler. Eklenen bu yeni özellik, harita üzerinden açık işleri ve işyeri lokasyonunu görebilme, Telefon GPS koordinatlarını alarak en yakın iş yerine yol tarifi alma, Telefon GPS koordinatlarını alarak en yakın iş ilanlarını harita üzerinde gösterme, Aynı ekran üzerinde işaretçi taşıyarak, istenen lokasyondaki diğer iş ilanları da görebilme, Seçilen bir şehirdeki tüm iş ilanlarını harita üzerinde görebilme imkânı sağlanmıştır. Böylelikle vatandaşlarımız akıllı telefonlarına indirecekleri İŞKUR uygulamasından iş ilanı verebilecek veya kendilerine uygun işlere başvurabileceklerdir" şeklinde konuştu.



İŞKUR'DAN İSTİHDAMA YÖNELİK TEKNOLOJİK YENİLİKLER

Kurumumuza kayıtlı iş arayan ve işverenlerin kullanmakta olduğu İŞKUR web sitesi, internet şubesi (esube.iskur.gov.tr), mobil uygulamalar ve çevrimiçi (online) diğer hizmetler modern Bilgi Teknolojilerine (IT) uygun olarak geliştirilip hizmete sunulmuştur.

Kamuya yönelik hizmetlerin elektronik ortamda sunulması olarak tanımlanan e-devlet kavramı günümüzde birçok kurum tarafından benimsenmiş, çevrimiçi (online) hizmet uygulamaları yaygınlaşmaya başlamıştır. Bununla birlikte, konumsal veriye dayalı Coğrafi Bilgi Sistemi (CBS) tabanlı e-devlet uygulamaları yeni yeni kullanılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda Kurumumuz; Çevrimiçi (Online) Hizmetler Grafik Ara Yüzü Modernizasyonu, İşveren Bilgileri Harita Entegrasyonu, Mobil Çevrimiçi (Online) Hizmetler, Anlık İşe Yerleştirmeler gibi uygulamalar hizmete sunmuştur.

ÇEVİRİMİÇİ (ONLINE) HİZMETLER

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) çevrimiçi (online) hizmetlerle ilgili yazılım geliştirme faaliyetlerine 2005 yılında başlamıştır. İlk sürüm (versiyon), faydalanıcıların (iş arayan - iş veren) hizmetine 2007 yılında sunulmuştur. Bu sürümde özgeçmiş ile ilgili işlemler, iş arama ve işe başvuru vb. gibi temel istihdam fonksiyonları bulunmaktaydı. 2007 yılından bu yana, çevrimiçi hizmetler alanında yazılım geliştirme faaliyetleri

devam etmiş, kanun değişiklikleri ve faydalanıcıların beklentilerine göre işsizlik sigortası işlemleri, kurs işlemleri vb. yeni özellikler çevrimiçi hizmetlere entegre edilmiştir.

2015 yılında İŞKUR'un çevrimiçi hizmetlerinde birçok kapsamlı yenilik yapılmıştır. Bu yeniliklerin en önemlileri aşağıda belirtilmiştir:

Çevrimiçi (Online) Hizmetler Grafik Ara Yüzü Modernizasyonu

Twitter tarafından desteklenen "bootstrap" teknolojisi tabanlı modern grafik ara yüzleri tüm çevrimiçi hizmetlere entegre edilmiş olup; internet şubesinin modern tasarımlara sahip, yaygın tarayıcılarda sorunsuz çalışan, mobil tarayıcıları da destekleyen, yenilikçi ara yüzü ile daha iyi kullanıcı deneyimi sunan ve İŞKUR Kurumsal Kimliğini ön plana çıkaran bir yapıya getirilmesi sağlanmıştır. Böylece, faydalanıcılar eskisine göre 2-5 kat arası daha hızlı çalışan çevrimiçi hizmetlere akıllı cihazları, dizüstü veya masaüstü bilgisayarları aracılığıyla erişebileceklerdir.

İşveren Bilgileri Harita Entegrasyonu

2015 yılından itibaren Kurumumuza kayıtlı işverenlere, açık iş ilanı talebinde bulunurken harita üzerinden iş yeri adres bilgilerini girilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu sayede, iş arayanlar akıllı cihazları ve bilgisayarları ile cihazın GPS konum bilgilerini kullanarak, harita üzerinden en yakın açık işleri ve tercih ettikleri ildeki tüm açık işleri, detayları ile görüntüleyebileceklerdir.

Mobil Çevrimiçi (Online) Hizmetler

İŞKUR mobil web sitesinin (m.iskur.gov.tr) ilk sürümünün 2012 yılında kullanıma açılmasının ardından, Android ve iOS mobil uygulamaları da 2013 yılında hizmete sunulmuştur. 2015 yılında harita entegrasyonu, mobil web sitesine ve mobil uygulamalara entegre edilerek en yakın iş ilanları ve tercih edilen ildeki açık iş ilanlarının harita üzerinde görüntülenmesi sağlanmıştır. Harita üzerinden açık iş ilanlarının gösterimi uygulaması, akıllı cihazın GPS konum bilgisini baz alarak çalışmaktadır.

Özetle, bu yeni uygulama ile aşağıdaki yenilikler getirilmiştir:

1. Harita üzerinden açık işleri ve işyeri konumunu görüntüleme.
2. Akıllı cihazın GPS koordinatlarını kullanarak en yakın açık iş ile ilgili yol tarifi.
3. Akıllı cihazın GPS koordinatlarını kullanarak en yakın iş ilanlarını harita üzerinde görüntüleme.
4. Ekranda işaretçiye gerektiğinde konumlandırarak, herhangi bir konumdaki diğer iş ilanlarını da görüntüleme.
5. Tercih edilen bir ildeki tüm iş ilanlarını harita üzerinde görüntüleme.
6. Akıllı cihazın GPS koordinatlarını kullanarak en yakın İŞKUR birimi ile tercih edilen ildeki tüm İŞKUR birimlerini görüntüleyebilme.



Anlık İşe Yerleştirmeler

2015 yılında uygulamaya konulan diğer bir proje, anlık işe yerleştirmeler ile ilgili bilgilerin, İŞKUR web sitesinde (www.iskur.gov.tr) harita üzerinde gösterimini sağlamaktadır. İŞKUR tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirme bilgileri, web sitemizde ve çeşitli noktalara konumlandırılmış dijital ekranlarda anlık olarak görülebilmektedir.



SONUÇ

Yukarıda bahsedilen ve e-devlet yaklaşımı doğrultusunda gerçekleştirilen projeler, konumsal veriye dayalı Coğrafi Bilgi Sistemi (CBS) kullanan veya kullanmayı amaçlayan kamu kurumları için birer örnek olma niteliğindedir.

İŞKUR olarak; faydalanicıların istedikleri bilgilere, istedikleri zaman, istedikleri kanaldan ulaşabildikleri, karşılıklı iletişimin kurulduğu ve oluşan verilerin analiz edilip işlenerek vatandaşlara daha iyi hizmet götürebilmenin yollarının arandığı entegre bir yapıya, "Akıllı Devlet" platformuna, geçmek ve ulaşabilmek hedefimizdir.

Sonuç olarak, İŞKUR; hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olma vizyonunu, teknolojik yenilikleri yakından takip ederek ve anında uygulamaya koyarak gerçekleştirmeyi ilke edinmiştir.



İŞKUR'UN WAPES BAŞKANLIK VİZYONU VE BİRLİĞE KATKILARI



NURAN TORUN

İŞKUR
İstihdam Uzman Yardımcısı

Önümüzdeki üç yıl boyunca 90 üyeden oluşan Birlik çatısı altında küresel boyutta kamu istihdam politikalarına yön verebilecek bir konuma yükselen İŞKUR, bu dönemde WAPES'e sunacağı katkıları adaylık sürecinde hazırladığı Strateji Belgesi'nde ortaya koymuştur.

4-8 Mayıs 2015 tarihlerinde İstanbul'da İŞKUR'un ev sahipliğinde gerçekleştirilen Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) 10. Dünya Kongresi programı kapsamında, İŞKUR, Birliğin Başkanı seçilmiştir. Önümüzdeki üç yıl boyunca 87 üyeden oluşan Birlik çatısı altında küresel boyutta kamu istihdam politikalarına yön verebilecek bir konuma yükselen İŞKUR, bu dönemde WAPES'e sunacağı katkıları adaylık sürecinde hazırladığı Strateji Belgesi'nde ortaya koymuştur.

İŞKUR, 1988'den bu yana faaliyet gösteren WAPES'e, kendi iç yapılanmasından ve dış ilişkilerinden edindiği iki farklı düzey ve nitelikte kazanımları aktarmayı taahhüt etmiştir. Daha açık ifade etmek gerekirse, **78 milyon nüfusa ve bu nüfusun içinde yer alan 29 milyonluk işgücüne hizmet veren bir kamu istihdam kurumu olan İŞKUR, Türkiye istihdam politikalarını başarılı ve uluslararası düzeyde itibar gören uygulamalarla yürütmektedir.** Bu başarının belirleyicisi, İŞKUR hizmetlerinin temellendirildiği sosyal diyalog ve katılımcı teşkilat yapısına ek olarak uluslararası uygulamaların ülke şartlarına optimal düzeyde entegrasyonudur.



AMSEP WAPES AMSPE

World Association of Public Employment Services
Association Mondiale des Services d'Emploi Publics
Asociación Mundial de los Servicios Públicos de Empleo

İşte bu noktada, İŞKUR, geliştirdiği örgütsel becerilerini WAPES'e de aktarmayı arzu etmektedir. Öte yandan, İŞKUR'un sadece üyelik düzeyinde kalmayıp yönetsel düzeyde de varlık gösteren geniş uluslararası ilişkiler yelpazesi WAPES'e etkileşim alanını ve üye tabanını genişletebileceği çok yönlü ve yapıcı bir kapasite artırımı imkanı sunacaktır. Bahsi geçen ilişkileri kuruluşlar bazında aşağıdaki gibi özetleyebiliriz:

- **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO):** Türkiye 2014'te en yüksek oyla ILO Yönetim Kurulu üyeliğine seçilmiştir. İŞKUR ise ILO ile uzun süredir devam eden yüksek düzeydeki ilişkilerini çeşitli işbirliği projeleriyle sürdürmektedir. Şu günlerde yürütülmekte olan kadınlar için insana yakışır iş temalı proje, bu işbirliğinin en güncel yansımasıdır.

İŞKUR dünya genelinde uluslararası işbirliğine, deneyim paylaşımına, ortak bilginin oluşturulmasına, istihdamın teşvik edilmesi ve sürdürülebilirliğine katkılarını sunmayı ve son tahlilde insan onuruna yakışır işlere hizmet etmeyi amaçlamaktadır.

- **G20:** İŞKUR, G20 İstihdam Çalışma Grubu Başkanlığını üstlenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyon ekibine etkin katılım sağlamaktadır. Bu bağlamda, G20 Türkiye Dönem Başkanlığı'nda İŞKUR'un girişimleriyle "kamu istihdam hizmetlerinin geliştirilmesi" başlığı G20 gündemine alınmıştır.

- **İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD):** İŞKUR, OECD ile varolan köklü ilişkilerini, 2014 yılı sonunda başlatılmış olan "Yerelde İş Oluşturma Kapasitesinin Araştırılması" projesi ile güçlendirmektedir.

- **Dünya Bankası:** İŞKUR, bir taraftan kendi uygulamalarını geliştirmek için Dünya Bankası'nın uzmanlığından faydalanan pek çok ar-ge çalışması ve pilot uygulamayı hayata geçirirken, öte taraftan Dünya Kalkınma Raporu örneğindeki gibi Dünya Bankası yayınlarına katkıda bulunmaktadır.

- **Avrupa Birliği (AB):** Ülkemiz ve AB arasındaki uzun erimli tarihsel ilişkiler, Katılım Öncesi Mali Yardım Araçları (IPA) aracılığıyla proje finansmanı düzleminde de varlığını sürdürmektedir. İŞKUR bugüne kadar toplam 100 milyon avro bütçeli 7 proje aracılığıyla AB mali yardımlarından faydalanmış-

tır. Bu projeler gerek ülkemiz kamu istihdam hizmetlerine, gerekse bu hizmetleri sağlayan İŞKUR'un kurumsal kapasitesine kayda değer katkılarda bulunmuştur.

- **İslam İşbirliği Teşkilatı (İİT):** İŞKUR'un fikir önderliğini üstlendiği ve kuruculuğuna ev sahipliği yaptığı İslam Ülkeleri Kamu İstihdam Kurumları Ağı (OIC-PESNET) kapsamında kapasite geliştirme etkinlikleri'nin (PESCab) yanı sıra yıllık bazda söz konusu ağın idari toplantıları da gerçekleştirilmektedir.

- **Güneydoğu Avrupa Ülkeleri Kamu İstihdam Hizmetleri Merkezi (CPESSEC):** İŞKUR, kurucu üye sıfatıyla yer aldığı yapılanmanın 2016 yılında dönem başkanlığını yürütecek olup bu kapsamda biri uzman biri üst düzey olmak üzere iki etkinliğe ev sahipliği yapacaktır.

- **İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA):** İŞKUR, SIDA ve ILO ile işbirliği içinde "Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş İçin Kadınların Güçlendirilmesi Projesi"ni yürütmektedir.

- **Türkiye İşbirliği ve Kalkınma Ajansı (TİKA):** TİKA, Türkiye resmi kalkınma yardımlarını geniş bir coğrafyada idare etmektedir. İŞKUR, TİKA'nın kamu istihdam hizmetleriyle ilgili kapasite geliştirme ve bilgi paylaşımı projelerinde daha çok Balkanlar, Orta Asya ve Afrika'daki operasyonlarda ortak kurum olarak yer almaktadır.

- **Avrupa Rehberlik Ağı (EUROGUIDANCE):** İŞKUR, 2009'dan bu yana Avrupa genelinde mesleki rehberlik sistemleri ağı olarak faaliyet gösteren Euroguidance'ın Türkiye ayağı olarak rol üstlenmiştir.

Bunların yanı sıra, Ekonomik İşbirliği Teşkilatı (ECO), Avrupa Eğitim Fonu (ETF) ve Karadeniz Ekonomik İşbirliği Örgütü ile de ilişkiler sürdürülmekte olup söz konusu yapılarla temas halinde olmanın gereği doğan yükümlülükler yerine getirilmektedir. İŞKUR, WAPES'i bahsi geçen uluslararası kuruluşlarla halihazırda yürüttüğü aktif ilişkiler ağına dahil ederek, Birliği alanında en güçlü referans noktası haline getirmeyi amaçlamaktadır. İçine kapanık bir örgütsel yapıdan, dış ağlarla eklemlenebilen bir örgüte dönüşmesi öngörülen

PERSPEKTİF

WAPES, İŞKUR Başkanlığında uluslararası camiada daha saygın ve görünür olacak, istihdam konusunda ilk referans noktası olma konumunu güçlendirecektir.

İŞKUR, işte bu kurumsal yetilerle WAPES'in temel geliştirme alanlarını altı başlık altında değerlendirmektedir. Bunlar:

1. Örgütsel amaçların daha açıkça belirlenmesi ve belirlenmesi
2. Örgütsel yapı ve süreçlerde şeffaflığın artırılması
3. İç iletişim araçlarının güçlendirilmesi
4. Diğer uluslararası aktörlerle etkileşimin artırılması
5. Bilgi üretim ve paylaşımı için motivasyon artırımı
6. Üyelerin aktif katılımını sağlayacak gerekli, etkili ve katılımcı örgütsel araçların geliştirilmesi

Öte yandan İŞKUR, bu alanlar için önerdiği geliştirme basamaklarını, Başkanlık Strateji Belgesi'nde beş başlık altında sunmuş ve özetle İŞKUR Başkanlığında WAPES'in; kurumsallaşma, üyelerin aktif katılımı, kurumsal meşruiyetin pekiştirilmesi, dış aktörlerle bağlantıların güçlendirilmesi, uluslararası alanda saygınlık ve bilgi üretim ve paylaşımı bakımından gelişeceğini taahhüt etmiştir. Sadece kavramsal düzeyde ifadelerle yetinmeyen İŞKUR, WAPES için oldukça

somut ve uygulanabilir bir takım girişimler tahayyül etmiş ve bunları da Strateji Belgesi'nde sunmuştur. Üyelerin değerli katkılarıyla hayata geçirilmesi öngörülen somut adımlardan bazıları aşağıdaki gibidir:

- Üye kuruluşlarda aynı konular üzerinde çalışan personelin etkileşimini kolaylaştırmak ve sistemli bir hale getirmek için bir uzman veri tabanı oluşturmak
- Uluslararası işçi ve işveren örgütleriyle daha güçlü ilişkiler kurmak
- Bugüne kadar yapılmış çalışmaların saklanması için dijital veri tabanı ve bellek oluşturmak
- Dergi ve e-dergi yayınlamak
- İyi uygulamaların paylaşımını teşvik etmek

İşte bu vizyon ve stratejik araçlarla, İŞKUR dünya genelinde uluslararası işbirliğine, deneyim paylaşımına, ortak bilginin oluşturulmasına, istihdamın teşvik edilmesi ve sürdürülebilirliğine katkılarını sunmayı ve son tahlilde insan onuruna yakışır işlere hizmet etmeyi amaçlamaktadır. Daha iyi bir gelecek için değişimin sağlanması ve sürekli kılınması vizyonuyla hareket edecek olan İŞKUR, WAPES Başkanlığı sürecinde dünya kamu istihdam kurumlarına aktarılabilecek bir değişim hareketinin merkezinde yer almak ve bu hareketi sürekli kılmak sorumluluğuyla hareket edecektir.





YUNANİSTAN'IN U-DÖNÜŞÜ

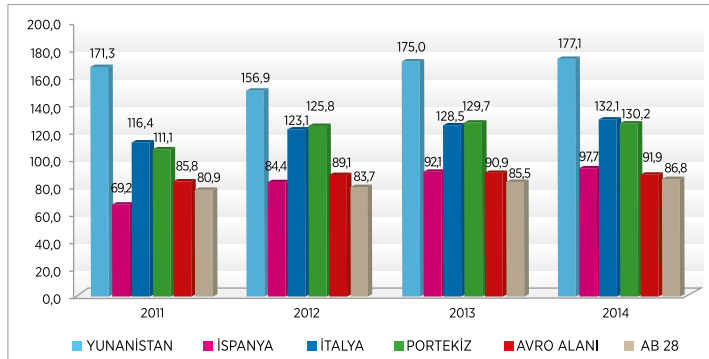


VOLKAN ÖZ

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

5 yıldır ekonomik sorunlarla boğuşan Yunanistan'da, Haziranın son haftasından itibaren durum daha da kötüye gitmeye başladı. 2010 ve 2011 yıllarında uygulamaya konulan ve şu anda ikincisi uygulamada olan yardım paketleri Yunanistan'daki borç krizinin çözümünü sağlayamadı. Zira Yunanistan'da 2011 yılında borçların milli gelire oranı %171 iken 2014 yılı sonunda bu oran azalmak yerine %177'ye yükselmiştir. Ayrıca, Yunanistan 2015 yılının Haziran ayı sonu itibarıyla IMF nezdinde temerrüde düşen ilk gelişmiş ülke olmuştur.¹ Peki 2010 yılından bugüne kadar uygulanan yardım paketlerine rağmen Yunanistan'da işler son dönemde neden daha kötüye gitti? Bu makalede temel olarak; Haziranın son haftasından 13 Temmuz'a kadar geçen süre zarfında Yunanistan'da ve Yunanistan ile AB arasında nelerin yaşandığı ve 13 Temmuz itibarıyla son durum ortaya konulmaya çalışılacaktır.

Şekil 1: 2011-2014 Yılları Arasında Borçların Milli Gelire Oranı (%)



Kaynak: Eurostat, Finans İstatistikleri

¹ <http://www.voxeu.org/article/meaning-referendum-austerity-and-sovereignty> Daniel Gros, The meaning of a referendum: Austerity and sovereignty (3 Temmuz 2015)

YANİS VARUFAKİS'İN SAVUNMASI

Öncelikle 18 Haziran 2015 tarihinde Yunanistan Maliye Eski Bakanı Yanis Varoufakis'in açıklamalarının üzerinde durulmasının faydalı olacağı düşünülmektedir. Varoufakis kişisel web sayfasında yayınladığı yazısında özetle şunları söylemektedir:¹

- Yardım paketleri kapsamında uygulanan tedbirler sonucunda Yunanistan'da bütçe fazlası verilmeye başlandı,
- Ücretler %37, emeklilik harcamaları ise %48 azaltıldı,
- Kamu istihdamı %30 küçültüldü,
- Tüketim harcamaları %33 daralırken, ülkenin cari açığı %16 azaltıldı.

Varoufakis tarafından uygulanan tedbirler sonrasında sorunların çözülmediği, tersine yeni problemlerin ortaya çıktığı ifade edilmiştir. Söz konusu problemler özetle şunlardır:

- 2008 yılından sonra milli gelir 18 çeyrek boyunca durmadan gerilemiş ve nihai olarak milli gelir %27 küçülmüş,
- İşsizlik %27'ye fırlarken, kayıt dışı istihdam %34'e yükselmiş,
- Bankalardaki batık kredi oranı %40'ı aşmış,
- Kamu borcunun milli gelire oranı %180'e ulaşmış,
- Açlık, yoksulluk ve enerji ihtiyacı, savaş halinde karşılaşılan duruma yaklaşmıştır.

Bu çerçevede, Varoufakis tarafından Yunanistan'ın daha fazla reforma ihtiyacı olduğu ancak daha fazla kemer sıkma tedbirine ihtiyacı olmadığı belirtilmiştir. Bu anlayış doğrultusunda Yunanistan Başbakanı Alexis Tsipras tarafından 26 Temmuz 2015 tarihinde Yunanistan'ın referanduma gideceği ilan edildi. Bu gelişme sonrasında sermaye kontrolü uygulamaya girdi. Bu kapsamda, yabancı bankaların para transferleri, istisnalar hariç olmak üzere, Yunanistan hükümeti tarafından yasaklanırken, ATM'lerden günlük para çekme limiti 60 avro (67\$) ile sınırlandırıldı. Para transferlerinin sınırlandırılması, özellikle ihracat için yabancı kredi kullanan firmaları önemli derecede olumsuz etkiledi.

REFERANDUM VE SONRASI

5 Temmuz 2015 Pazar günü Yunanistan'da referandum gerçekleştirilmiş ve %61'e, %39 ile referandumdan ilave kemer sıkma önlemlerine "Hayır" sonucu çıkmıştır. Her ne kadar sonuç Yunanistan'da sevinçle karşılanmış olsa da sonuçların açıklanmasının ardından AB'den sert tepkiler gelmiştir. Pazar akşamı Avro alanı maliye bakanlarını temsil eden Eurogroup'un Başkanı Jeroen Dijsselbloem, Yunanistan'daki referandumdan çıkan sonuçların

"üzücü" olduğunu belirtirken²; Almanya'da koalisyon üyesi Sosyal Demokrat Parti Başkanı Sigmar Gabriel Yunanistan ve Avrupa arasındaki "son köprü"nin de atıldığını belirtmiştir.

26 Haziran 2015 tarihinden itibaren iki haftalık süre zarfında, Yunanistan Başbakanı Alexis Tsipras tarafından AB ve IMF ile yürütülmekte olan görüşmelerin kesilerek referanduma gidilmesi ile birlikte, uzun süredir AB'de bir tabu olarak görülen Yunanistan'ın avro alanından çıkması (Grexit) meselesi, AB'de en üst seviyede tartışılmaya başlanmıştır.

7 Temmuz 2015 tarihinde Brüksel'de Avrupa Komisyonu Başkanı Jean-Claude Juncker tarafından Yunanistan'ın avro alanından çıkışına yönelik planının somutlaştırıldığı ifade edilmiştir. 12 Temmuz 2015 tarihinde gerçekleştirilen görüşmeler öncesinde, Avrupa Birliği Konseyi Başkanı Donald Tusk tarafından yapılan açıklamada söz konusu tarihin Yunanistan için "son tarih" olduğu ifade edilerek, AB'nin Yunanistan'a yönelik tavrı net ve kararlı bir şekilde ortaya konulmuştur. AB'nin Yunanistan'a yönelik net ve kararlı tavrının arkasında son 5 yıl içerisinde Yunanistan'ın alacaklılarındaki değişimin etkisi olduğu düşünülmektedir. Zira, 5 yıl önce Yunanistan'ın farklı Avrupa bankalarına yüklü miktarda borcu bulunuyordu. Ancak 2010 ve 2011 yıllarında AB ve IMF tarafından sağlanan iki kurtarma paketi ile temin edilen mali yardımlar, Avrupa Bankalarına olan borçların ödenmesinde kullanılmıştır. Böylelikle, Yunanistan'ın alacaklıları artık AB ve IMF olmuştur. Başka bir deyişle, hem AB üyesi ülkelerdeki bankaların Yunanistan kaynaklı bir bankacılık kriz yaşamalarının önüne geçilmiş hem de Yunanistan'ın borcu AB'nin kamu alacağı haline getirilmiştir.

Referandum sonrasında Yunanistan tarafındaki gelişmeler incelendiğinde, dikkat çekici iki gelişmenin gerçekleştiği görülmüştür. Bunlardan ilki, ilave kemer sıkma önlemlerine karşı olumsuz ve ısrarcı bir duruş sergileyen maliye bakanı Yanis Varoufakis'in hemen referandum sonrasında görevinden istifa etmiş olmasıdır.³ Bir diğer dikkat çekici gelişme ise 11 Temmuz 2015 tarihinde Yunanistan parlamentosu tarafından Başbakan Alexis Tsipras'a kreditorler ile yeni bir kurtarma paketi görüşmesi yürütülmesi konusunda yetki verilmiş olmasıdır. Bir haftadan daha kısa bir süre önce, referandum ile kamuoyu tarafından ilave kemer sıkma tedbirlerine hayır denildiği ve hükümet tarafından kreditorler ile yürütülecek görüşmeler konusunda böyle bir yetkilendirmeye gerek olmadığı göz önünde bulundurulduğunda, parlamentodan çıkan yetkilendirmenin ihtiyatla değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Belirtilen iki gelişme piyasalar tarafından Başbakan Tsipras'ın hızlı bir şekilde kreditorler ile anlaşmayı amaçladığı şeklinde yorumlanmıştır.⁴

² <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/07/05-statement-eurogroup-president-following-referendum-greece/> (12 Temmuz 2015).

³ <http://www.wsj.com/articles/greek-finance-minister-yanis-varoufakis-resigns-after-referendum-1436162284>

⁴ The Economist, "No to what?", 5 Temmuz 2015.

¹ <http://yanisvaroufakis.eu/2015/06/18/greeces-proposals-to-end-the-crisis-my-intervention-at-todays-eurogroup/> (13 Temmuz 2015).

13 Haziran 2015 Pazartesi günü Yunanistan ve Avrupalı kreditorler, Yunanistan'daki borç krizini çözmeyi ve Yunanistan'ı Avro Alanı'nda tutmayı hedefleyen yeni bir anlaşmanın zemini üzerinde uzlaşmışlardır. Her ne kadar Yunanistan ve Avrupalı kreditorler arasında bir anlaşma sağlanmış olsa da bu husus, Yunanistan için üçüncü bir kurtarma paketinin hayata geçirileceği anlamına gelmemektedir. Bunun yerine söz konusu gelişme, Yunanistan'a yönelik yeni bir kurtarma paketinin detayları üzerinde görüşmelere başlanacağı anlamına gelmektedir. 17 saat süren görüşmeler neticesinde, yeni bir kurtarma paketine yönelik görüşmelerin başlayabilmesi için Yunanistan tarafından yerine getirilmesi gereken ön koşullar net bir şekilde belirlenmiştir.⁵ Bu çerçevede, öncelikle Yunan parlamentosu tarafından 15 Temmuz 2015 tarihinde birinci reform paketinin onaylanması gerekmektedir. Söz konusu reform paketi; katma değer vergisinin artırılmasını, emeklilik maaşlarının azaltılmasını, Yunanistan İstatistik Ofisi'nin (ELSTAT) yasal bir şekilde bağımsızlığını devam ettirmesini, otomatik harcama kısıtlamalarının gerçekleştirilmesini sağlayacak bir mekanizmanın oluşturulmasını içermektedir. Sayılan tedbirlerden özellikle katma değer vergisinin artırılmasının ve emeklilik maaşlarının azaltılmasının, 5 Temmuzda Yunanlılar tarafından referandumda reddedildiği hatırlanacak olursa, Tsipras ve hükümetinin ve Yunanistan'ın ne kadar zor durumda olduğu daha rahat anlaşılabilir. Eğer reform paketi parlamento tarafından reddedilecek olursa, Yunanistan için avro alanından çıkış kapısı aralanacaktır. Diğer taraftan, eğer reform paketi parlamento tarafından kabul edilecek olursa Avrupa Merkez Bankası tarafından Temmuz ayı sonuna kadar acil borçlanma imkânı artırılabilir. Böylelikle Yunanistan'daki sermaye kontrolünün gevşetilmesi ve Haziranın son haftası ile Temmuzun ilk haftası arasındaki dönemde mevduat çıkışının 8 milyar avroya yaklaştığı Yunanistan'da bankacılık sisteminin faaliyetlerine devam edebilmesi mümkün olacaktır.

Yeni bir kurtarma paketine yönelik görüşmelerin başlayabilmesi için birinci reform paketinin yanında ayrıca 22 Temmuz tarihine kadar ikinci bir reform paketinin de Yunan parlamentosu tarafından kabul edilmesi gerekmektedir. İkinci reform paketinde ise sivil yargının daha etkin hale getirilmesine yönelik tedbirler yer almaktadır. Ancak görüşmeler öncesinde Yunanistan tarafından yerine getirilmesi beklenenler iki reform paketi ile sınırlı değil. Söz konusu reform paketlerinin yanında, Yunan kamu idaresinin siyasetten arındırılmasına yönelik bir planın da oluşturulması beklenmektedir. Ayrıca, "değerli Yunan varlıklarının/aktiflerinin", planlanan yeni kurtarma paketinin geri ödemelerine kaynak oluşturmak amacıyla, bağımsız bir fona depozit olarak aktarılması da istenmektedir. Her ne kadar bağımsız fonun Yunanistan'da kurulacağı ve Yunanistan'daki yetkili makamlar-

ca idare edileceği belirtilmiş olsa da fonun denetiminin Avrupa Birliği kurumlarınca yapılacağına ifade edilmesi, Yunanistan'a yönelik güvensizliği gözler önüne sermektedir.

Özetle 13 Temmuz 2015 itibarıyla; Alexis Tsipras hükümeti, AB tarafından belirtilen ön koşulları yerine getirebilirse AB ile Yunanistan arasında yeni bir kurtarma paketi üzerinde görüşmeler başlayabilecektir. Ancak belirtilen ön koşulların sağlanamaması durumunda büyük ihtimalle Yunanistan avro alanından çıkmak zorunda kalacaktır.

BUNDAN SONRA...

26 Haziran ile 12 Temmuz arasındaki dönemde yaşanan gelişmeler bir arada değerlendirildiğinde, Yunanistan'daki borç krizinin son dönemde derinleşmesinde Yunanistan Başbakanı Alexis Tsipras'ın popülist tutumunun önemli rol oynadığı düşünülmektedir.

Başbakan Alexis Tsipras'ın AB ve IMF ile yürütülen görüşmeleri ani bir kararla sonlandırarak hızla referanduma gitmesinin oldukça popülist bir yaklaşım olduğu düşünülmektedir. Zira, referandum sonucunda Yunanistan halkının çoğunluğu tarafından "ilave kemer sıkma önlemlerine Hayır" denilmesine rağmen, 12 Temmuz itibarıyla (referandumdan yaklaşık 1 hafta sonra) Yunanistan halkı daha ağır kemer sıkma önlemleri ile karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle, Yunanistan'ın bundan sonraki süreçte bu tür popülist yaklaşımlardan kaçınması gerekmektedir. Diğer taraftan, Üye Ülkelerdeki bankaların Yunanistan kaynaklı bir bankacılık kriz yaşamalarının önüne geçerek Yunanistan'ın borcunu kendi kamu alacağı haline getiren AB'nin ise, Başbakan Alexis Tsipras'ın popülist yaklaşımına bağlı olarak son dönemde daha sert ve daha az uzlaşmacı bir tavır sergilediği gözlemlenmiştir. Bunun yerine bundan sonraki süreçte AB'nin, "tüm borçlar ödenir, tüm alacakları tahsil edilir" şeklinde ortaya konulabilecek ödemeler dengesi önermesi çerçevesinde hareket ederek daha ihtiyatlı ve sakin bir tavır sergilemesi gerektiği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Euro Summit, Euro Summit Statement, SN 4070/15, Brüksel, 12 Temmuz 2015.

The Economist, "No to what?", 5 Temmuz 2015.

<http://www.voxeu.org/article/meaning-referendum-austerity-and-sovereignty> (3 Temmuz 2015).

<http://yanisvaroufakis.eu/2015/06/18/greeces-proposals-to-end-the-crisis-my-intervention-at-todays-eurogroup/> (13 Temmuz 2015).

<http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2015/07/05-statement-eurogroup-president-following-referendum-greece/> (12 Temmuz 2015).

<http://www.wsj.com/articles/greek-finance-minister-yanis-varoufakis-resigns-after-referendum-1436162284>

⁵ Euro Summit, Euro Summit Statement, SN 4070/15, Brüksel, 12 Temmuz 2015.



DAHA ÇOK DESTEK, DAHA ÇOK ÜRETİM, DAHA ÇOK İŞ: İSTİHDAM, SANAYİ YATIRIMI VE ÜRETİMİ DESTEK PAKETİ



SAVAŞ MERCAN

İŞKUR
İstihdam Uzman Yardımcısı

Açıklanan teşvik paketi 'Yatırımın Teşvik Edilmesi, İstihdamın ve Üretimin Arttırılması' temeline inşa edilerek uzun vadeli bir perspektif ortaya koymakta ve bu alandaki sorunların hızlı bir şekilde çözülerek kalıcı sonuçlar elde edilmesini amaçlamaktadır.

2 Nisan 2015 tarihinde Sayın Başbakanımız tarafından açıklanan "İstihdam, Sanayi Yatırımı ve Üretimi Destek Paketi" daha önce oluşturulan "Yapısal Dönüşüm Programı" kapsamında hayata geçirilmesi planlanan tedbirlere ilişkin atılan önemli bir adım olarak iş dünyası için yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur.

"Daha Çok Destek-Daha Çok Üretim-Daha Çok İş" sloganıyla açıklanan ve 11 maddeden oluşan teşvik paketi, istihdamdan eğitim desteğine, prim ve yatırım desteğinden vergi

indirimine kadar birçok konuda getirdiği yenilik ile ekonomide büyümenin sağlanması ve sürdürülmesinin temini için sanayiye, yatırımcıya ve iş dünyasına ülkemiz ekonomisinde geçmişten beri yaşanan yapısal sorunların çözümü ve ekonomik dönüşümün sağlanması için yeni bir vizyon sunan motivasyon kaynağı olması açısından son derece önemli bir gelişme olmuştur.

Açıklanan teşvik paketi “Yatırımın Teşvik Edilmesi, İstihdamın ve Üretimin Arttırılması” temeline inşa edilerek uzun vadeli bir perspektif ortaya koymakta ve bu alandaki sorunların hızlı bir şekilde çözülerek kalıcı sonuçlar elde edilmesini amaçlamaktadır.

İŞKUR’DAN İŞGÜCÜ DESTEĞİ: İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

Toplum Yararına Programlar

Paket içeriğinde öncelikli olarak yer verilen ve işgücü piyasası açısından önemli bir adım olarak görülen İstihdam Teşvikleri iki kısımdan oluşmaktadır.

İstihdam teşvikinin ilk kısmı işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde çevre temizliği, kamusal altyapının yenilenmesi, restorasyon, tarihi ve kültürel mirasın korunması ve ağaçlandırma gibi toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin istihdam edilerek bu kişilere geçici gelir desteği sağlanmasını amaçlayan ve Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanmakta olan Toplum Yararına Programlar aracılığıyla ekonomide ilave 120.000 kişilik istihdam sağlanmasıdır.

Toplum Yararına Programlar aracılığıyla gerçekleştirilecek 120.000 kişilik istihdam ile hem istihdamında zorluk çekilen grupların işgücü piyasasının dışına çıkmaları önlenmiş olacak hem de bu kişilerin elde ettikleri gelirin harcanması yoluyla ekonomide rahatlatma sağlanmış olacaktır.

Bu kapsamda teşvik paketi ile gerçekleştirilmesi öngörülen 120.000 kişilik istihdamın sağlanması amacıyla 04.04.2015 Tarih ve 29316 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2015/7437 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesinin eki İşsizlik Sigortası Fonu Gelirlerinin, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci Maddesinin Yedinci Fıkrasında Belirtilen Amaçlar İçin Kullanılacak Oranın Artırılmasına İlişkin Karar ile ilave (%12

oranında) kaynak tahsis edilmiştir. Yapılan bu kaynak tahsisinin ardından Türkiye İş Kurumu tarafından Toplum Yararına Program kapsamında çalıştırılacak kişilerin çalışmaya başlamasının sağlanması için yapılması gereken işlemler tamamlanmıştır.

Başlatılan ve halen devam eden çalışmalar ile ormanlık alanlarda ağaç dikme ve bakım hizmetlerinin yanı sıra kamu kurumlarının temel ihtiyaçları doğrultusunda toplumsal hizmetler sunulmaya devam edilirken, işgücü piyasasında yer edinme konusunda sorunları olan ve iş disiplini kazanması gereken kişilerin yeniden işgücü piyasasına entegrasyonu sağlanmaya çalışılmaktadır.

Deneyim Eksikliği Gidermek İçin: İşbaşı Eğitim Programı

Teşvik paketinde yer verilen istihdam teşviklerinin ikinci kısmı ise Türkiye İş Kurumu tarafından mesleki deneyim eksikliği bulunan işsizlere iş tecrübesi kazandırılması amacıyla uygulanmakta olan İşbaşı Eğitim Programları aracılığıyla özel sektör işyerlerinde 6 ay süreyle çalıştırılacak olan kişilere ilişkin maliyetlerin İŞKUR tarafından karşılanması ile işverenlerin işgücü maliyetlerinin azaltılarak hem üretimin arttırılması hem de program kapsamında çalışacak kişilere 6 ay süreyle çalışma ve iş tecrübesi edinme imkanı sağlanarak programın ardından bu kişilerin istihdam edilmelerinin sağlanmasıdır.

Pakette öngörülen bu teşvik ile ilgili olarak yapılan ilk düzenleme programa katılan kişilere verilen ücretin net asgari ücret düzeyine çıkarılması olmuştur. Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu tarafından alınan kararlar ile İşbaşı Eğitim Programına katılan ve ay içinde programa toplam 26 gün devam eden kişilere 2015 yılının birinci altı aylık dönemi için 949,07 TL ve 2015 yılının ikinci altı aylık dönemi için de 1,000, 54 tutarında aylık net asgari ücret ödemesi yapılması sağlanmıştır.

Bu teşvik ile ilgili olarak yapılan bir diğer düzenleme ise 6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılmıştır. 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan ve aynı gün yürürlüğe giren 6645 Sayılı Kanun ile işverenlere hem İşbaşı Eğitim Programı süresince katılımcıya yapılan harcamaların vergiden indirilmesi hem de programın tamamlanmasının ardından bu kişilerin istihdam edilmeleri durumunda imalat sektöründe faaliyet gösteren işverenler için 42 ay, diğer

sektörlerde faaliyet gösteren işverenler içinse 30 ay süreyle işveren tarafından ödenmesi gereken sigorta primlerinin Kurumumuz tarafından karşılanması imkanı getirilmiştir. Bu sürele ilave olarak 30 Haziran 2015 tarihine kadar başlatılan programlara katılan kişilerin istihdam edilmeleri durumunda sigorta primlerinin karşılanma süresinin 6 ay uzatılarak 48 ay ve 36 ay olarak uygulanması sağlanmıştır.

Söz konusu yasal düzenlemeler sonrasında en az 2 sigortalı çalışanı olan işverenler yeni işe alacakları kişileri önceden işbaşında tanıma imkanı bulacak, işe aldığı anda ise 30-48 ay arası değişen süreler ile işveren sigorta primleri İŞKUR tarafından karşılanacaktır. Bunun yanı sıra işsizler ve özellikle de üniversite öğrencileri işe girerken karşılarına çıkan “İş Tecrübesizliği” engelini İşbaşı Eğitim Programları ile aşacak ve işsizlik sorunu ile karşılaşmayacaklardır.

YATIRIMCIYA DAHA ÇOK VERGİ İNDİRİMİ

Teşvik Paketinde yer alan bir diğer teşvik ise yatırımcıların 2015-2016 yıllarında gerçekleştirecekleri yatırım harcamaları için yatırım döneminde mevcut diğer tüm faaliyetlerinden elde edecekleri bütün kazançlarda daha yüksek miktarda

vergi indirimini uygulanması ile yatırımların arttırılmasının sağlanmasıdır.

Öngörülen bu teşviğin hayata geçirilmesi amacıyla 2012/3305 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karara geçici madde eklenmiştir. Yapılan bu değişiklik ile anılan karara istinaden düzenlenen teşvik belgeleri kapsamında 1 Ocak 2015 ile 31 Aralık 2016 tarihleri arasında gerçekleştirilecek yatırım harcamaları için indirimli gelir ve kurumlar vergisi uygulaması getirilmiştir.

Anılan karar ile getirilen bu teşvik kapsamında 2015-2016 harcamaları için yatırıma katkı tutarları yapılacak büyük ölçekli ve bölgesel yatırımlar için; birinci bölgede %50, ikinci bölgede %55, üçüncü bölgede %60, dördüncü bölgede %65, beşinci bölgede %70, altıncı bölgede yüzde 80 ve yine yapılacak stratejik yatırımlarda altıncı bölgede %80 ve diğer bölgelerde %70 oranında yatırım döneminde yatırımcının diğer faaliyetlerinden elde edeceği kazançlarında da uygulanması imkanı getirilmiştir.



YÜKSEK TEKNOLOJİ YATIRIMLARINA TAM DESTEK

Teşvik Paketi ile getirilen teşviklerden bir diğeri ise yüksek teknolojiye yatırımlara daha fazla destek sağlanarak bu alandaki yatırımların artırılması ve ekonomiye yüksek oranda katma değer sağlayacak ürün ve hizmetlerin üretilmesinin sağlanmasıdır.

Bu çerçevede 2012/3305 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karara yapılan ekleme ile Ekonomik ve Kalkınma Teşkilatı tarafından yapılan teknoloji yoğunluk tanımına göre yüksek teknolojiye sanayi sınıfında yer alan ürünlerin üretimine yönelik olarak yapılacak yatırımlar öncelikli yatırım konuları arasına alınmıştır.

Yatırım yapmak isteyen yatırımcıların teşvik edilmesi ve yapılacak yatırımlar aracılığıyla üretim ve istihdamın arttırılarak ekonomik büyümenin sağlanmasını amaçlayan destek ve vergi indirimi teşvik paketinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

Bu düzenleme ile yapılacak olan yatırımlarda 5. bölgede yapılan yatırımlara sağlanmakta olan bütün desteklerden yararlanma imkanı getirilmiştir. Bu kapsamda 4. bölgede yer almakta olan bir ilde yapılacak olan 5 milyon TL tutarındaki bir ileri teknoloji yatırımında yatırımcıya 1.5 milyon TL'lik bir vergi indirimi uygulanarak yatırımcının yatırım maliyetlerinin azaltılması ve bu sayede ileri teknoloji yatırımlarının yapılması sağlanmıştır.

YENİ YATIRIMCIYA DAHA FAZLA DESTEK VE VERGİ İNDİRİMİ

Yatırım yapmak isteyen yatırımcıların teşvik edilmesi ve yapılacak yatırımlar aracılığıyla üretim ve istihdamın arttırılarak ekonomik büyümenin sağlanmasını amaçlayan destek ve vergi indirimi teşvik paketinin önemli bir ayağını oluşturmaktadır.

Bu teşvik kapsamında 31 Aralık 2015 tarihine kadar başlanılan yatırımlarda yatırımcılara daha uzun sürelerle ve daha yüksek oranda destek verilmesi sağlanmıştır. Bu amaçla 2012/3305 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konu-

lan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda yapılan değişiklikler ile 2014 yılının sonunda uygulaması biten vergi indirimi ve sigorta priminin işveren hissesine ilişkin destek 31 Aralık 2015 tarihine kadar başlatılacak yatırımlar için uzatılarak yatırım maliyetlerinin azaltılması sağlanmıştır.

SİGORTA PRİMİ İŞVEREN HİSSESİ DESTEĞİ

Sigorta primi işveren hissesi desteği; büyük ölçekli yatırımlar, stratejik yatırımlar ve bölgesel teşvik uygulamaları kapsamında desteklenen yatırımlarda uygulamakta olan bir destek unsurudur. Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Karar kapsamında uygulanmakta olan ve daha önce 1 Ocak 2014 tarihine kadar başlayan yatırımlarda sadece 3., 4., 5. ve 6. bölgelerde yatırım yapan yatırımcılar faydalanabilmek-

teyken yapılan değişiklikler ile geriye kalan bölgelerde kapsama alınmıştır.

8 Nisan 2015 tarihinde Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararda yapılan değişiklikler ile hem yatırıma başlama tarihi 1 Ocak 2014'ten 31 Aralık 2015'e uzatılmış hem de daha önce bu destek kapsamında yer almayan 1. ve 2. bölgeler teşvik kapsa-

mina alınmıştır. Bu teşvik kapsamında yapılan bir diğer ve önemli değişiklik ise teşvikten yararlanma sürelerinin birer yıl arttırılarak daha uzun sürelerle destek sağlanacak olmasıdır.

ÖZKAYNAK KULLANIMINA VERGİ KOLAYLIĞI

Teşvik paketinde yer verilmekte olan bir diğer destek unsuru ise yeni bir yatırım yapmak isteyen veya mevcut yatırımını geliştirmek isteyen yatırımcıların finansmana erişim imkanlarının arttırılarak daha fazla öz kaynak kullanımının sağlanmasıdır.

Bu alanda öngörülen desteğin sağlanması çalışmalarına paket açıklanmadan önce başlanmış ve 27 Mart 2015 tarihinde kabul edilen 6637 Sayılı Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun 7 Nisan 2015 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanmıştır.

6637 Sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile finans, bankacılık ve sigortacılık sektörlerinde faaliyet gösteren kurumlar ile kamu iktisadi teşebbüsleri hariç sermaye şirketlerinin nakit

sermaye artışı şeklinde yapacakları yatırımlarda hesaplanan tutarın %50'sinin Kurumlar Vergisi matrahından indirilmesi imkanı getirilerek yatırımcıların dışarıdan borçlanmak yerine kendi öz kaynaklarını kullanması ile sermaye yapısının güçlendirilmesi sağlanacaktır.

Bu teşvik paketini kendisinden önceki teşvik paketlerinden ayıran en temel özellik ise işgücü maliyetlerini vergi ve sigorta maliyeti dışında düşürebilecek bir aracın kullanılmasının sağlanması olmuştur. Bu araç ise Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan ve işverenin işgücü maliyetini belirli bir dönem için önemli ölçüde azaltan ve hatta bu dönem için maliyetsiz işgücü çalıştırma imkânı veren İşbaşı Eğitim Programıdır.

Bu alanda düzenleme yapılan bir diğer husus ise sanayicilerin girdi maliyetlerinin azaltılmasını sağlayacak olan yatırım malları ve ara malların vadeli ithalatında uygulanmakta olan % 6 oranındaki KKDF kesintisinin kaldırılmasıdır. Bu hususa ilişkin olarak Bakanlar Kurulu tarafından alınan 2015/7511 Sayılı Kararnamenin eki kararla bu karar ekinde yer verilen listede yer almakta olan çeşitli kategorilerdeki malların kabul kredili, vadeli akreditif ve mal mukabili ödeme şekillerine göre KKDF kesinti oranının %0 olarak uygulanacağına ilişkin düzenleme yapılmıştır.



AR-GE VE TASARIMA DAHA FAZLA DESTEK

Teşvik Paketinde karşımıza çıkan bir diğer teşvik Ar-Ge ve tasarım faaliyetlerine sağlanacak destek ile bu alanda yapılan yatırımlara sağlanan katkıların arttırılmasıdır.

Bu kapsamda öngörülen ilk destek unsuru tasarım merkezi olarak faaliyette bulunan işyerlerinin Ar-Ge merkezleri gibi desteklenerek tasarım merkezlerinin gelişmelerinin teşvik edilmesidir. Bu çerçevede yapılacak yasal düzenlemeler ile tasarım merkezleri 5746 Kanun kapsamında Ar-Ge merkezlerine sağlanan gelir vergisi stopajı teşviği, Ar-Ge indirimi, sigorta primi desteği, damga vergisi istisnası ve diğer desteklerden yararlanma imkanına kavuşacaktır.

Bu alanda yapılması planlanan diğer düzenlemeler ise Ar-Ge ve tasarım personelinin daha esnek çalışmasının sağlanması ve KOBİ'lerin siparişe dayalı Ar-Ge ve tasarım faaliyetlerinin desteklenmesidir.

YATIRIMCILARA HAZİNE DESTEĞİ

Ülkemiz ekonomisi açısından önemli bir yere sahip olan KOBİ'lerin en temel sorunlarından biri yatırım yapılarak işletmenin geliştirilmesini sağlayacak olan işletme sermayesinin yetersizliği ve bu yetersizliği giderebilmek için finans kurumlarından kredi temin edilememesidir.

KOBİ'lerin bu sorununa çözüm bulunması ve yatırım yapmalarının sağlanması için 6637 Sayılı Kanun ile Hazine destekli kefaletin miktarı 1 Milyar TL'den 2 Milyar TL'ye çıkarılmış ve böylelikle Kredi Garanti Fonu aracılığıyla 20 Milyar TL'ye kadar Hazine Kefaleti verilebilmesi sağlanmıştır.

Bu konuda getirilen bir diğer yenilik ise Hazine destekli kefalet sisteminden yararlanabileceklerin kapsamının genişletilmesidir. Bakanlar Kurulu tarafından alınan 2015/7331 Sayılı Karar ile kredi kefaletinden yararlanabilecek olanlar arasına İmalatçı KOBİ'ler ile Kadın Girişimciler dahil edilmiştir.

İMALATÇI KOBİ'LERE VE KADIN GİRİŞİMCİLERE İLAVE DESTEK

İmalat sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'ler tarafından yapılacak yatırımların daha yüksek oranlarla desteklenmesini öngören bu teşviğin uygulanması amacıyla Bakanlar Kurulu tarafından alınan 2015/7331 Sayılı Karar ile her bir KOBİ için 1.5 Milyon TL ve her bir risk grubu için 2 Milyon TL olan kefalet limiti, imalat sektöründe faaliyet gösteren KOBİ'lerin yatırım yapmak için kullanacakları krediler için 2.5 Milyon TL'ye ve her bir risk grubu için 3 Milyon TL'ye çıkarılmış ve vade 8 yıldan 10 yıla çıkarılarak kefalet oranı da %80 seviyesine yükseltilmiştir.

Kadın girişimciliğinin özendirilmesi ve kadın girişimcileri finansmana erişim imkanlarının kolaylaştırılması için Bakanlar Kurulu'nun aynı kararı ile kadın girişimcilere 5 yıl vadeli olmak üzere 100.000 TL'ye kadar kullanacakları krediler için Kredi Garanti Fonu aracılığıyla %85 oranında kefaletten faydalanabilme imkanı getirilmiştir.

AR-GE'YE DAYALI YATIRIMLAR İÇİN PROJE VE FİNANSMAN DESTEĞİ

Teşvik paketinde yer alan desteklerden birisi de Ar-Ge'ye dayalı sanayi yatırımları için proje ve finansman modeli oluşturularak bu alanda yapılması planlanan yatırımların arttırılması için bir model oluşturulması ve uygulanmasıdır.

Oluşturulacak proje ve finansman modeli ile TÜBİTAK tarafından yapılacak çalışmalar kapsamında ulaştırma, enerji ve sağlık sektörleri gibi imalat sanayisinde faaliyette bulunacak özel sektör tarafından hazırlanacak projelerde Türkiye Kalkınma Bankası tarafından %50'ye kadar uygun kredi desteği sağlanarak Ar-Ge'ye dayalı yatırımlar teşvik edilerek ekonomiye katma değeri yüksek ürünlerin kazandırılması amaçlanmaktadır.

KOBİLERE TEMİNAT KOLAYLIĞI

Daha önce değindiğimiz gibi KOBİ'lerin en temel sorunlarından birisi finansman erişiminde yaşanan sorunlardır.

KOBİ'lerin yaşadığı bu soruna çözüm bulunması amacıyla teşvik paketinde yer verilen kefalet desteğinin yanı sıra KOBİ'ler tarafından sahip olunan taşınırınların kredi veya diğer finansman yollarının kullanımında teminat olarak gös-

terilmesi imkanı getirilerek KOBİ'lerin finansmana erişiminin arttırılması ve bu yolla da yapılacak yatırımların önünün açılmasıdır. Bu teşviğin uygulanmasını sağlayacak olan kanuni düzenlemeler için çalışmalar devam etmekte olup hazırlanacak olan Kanun Tasarısının gelecek dönemde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne sevk edilmesi planlanmaktadır.

SONUÇ

İstihdam, Sanayi Yatırımı ve Üretimi Destek Paketini bir bütün olarak değerlendirdiğimizde 1980 sonrası dönemin ekonomiye getirdiği "Serbest Piyasa" odaklı bakış açısı kapsamında özel sektör temelli bir teşvik paketi ile yatırım-üretim ve özellikle de istihdamın arttırılmasının amaçlandığını söyleyebiliriz. **Diğer yandan bu teşvik paketini kendisinden önceki teşvik paketlerinden ayıran en temel özellik ise işgücü maliyetlerini vergi ve sigorta maliyeti dışında düşürebilecek bir aracın kullanılmasının sağlanması olmuştur. Bu araç ise Türkiye İş Kurumu tarafından uygulanan ve işverenin işgücü maliyetini belirli bir dönem için önemli ölçüde azaltan ve hatta bu dönem için maliyetsiz işgücü çalıştırma imkanı veren İşbaşı Eğitim Programıdır.** Bu programın etkin ve verimli kullanılması ile paketteki diğer araçlardan daha hızlı ve etkin olarak bir sonuç alınması mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- *İstihdam, Sanayi Yatırımı ve Üretimi Destekleme Paketine İlişkin Sunum, Başbakanlık, http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/_Article/pg_Article.aspx?Id=dad75500-3a03-47ab-8823-d5d561fd38b2, (25.06.2015)*
- *5746 Sayılı Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun, R.G.: 12.03.2008-26814.*
- *6645 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G.: 23.04.2015-29335.*
- *6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, R.G.: 07.04.2015-29319.*
- *2015/7437 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi, R.G.:04.04.2015-29316.*
- *2015/7511 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi, R.G.:10.04.2015-29322.*
- *2015/7331 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, R.G.: 28.02.2015-29281.*
- *2012/3305 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı, R.G.: 19.06.2012-28328.*



ÇALIŞANLARIN MAZERET İZNİ HAKKI



DR. RESUL KURT

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

Mazeret izinleri konusunu, en başta işçinin anne, baba, eş veya kardeşin ölümü olmak üzere eşin doğum yapması ve hastalık gibi zaruriyet halleri oluşturmaktadır. Bu özelliğiyle mazeret izni hakkı, diğer izin türlerinden farklı olarak kıdem süresine veya haftalık çalışma gün sayısına bağlı kalmadan kazanılmaktadır.

Çalışma hayatının en önemli konularından biri de mazeret izni uygulamasıdır. Özellikle çalışanların yakınlarının ölümü, evlenme veya babalık gibi durumlarda işçiye mazeret izni verilmesi gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda, mazeret izinleri; evlenme izni, ölüm izni, analık izni, doğum yapan işçi için ücretsiz izin hakkı, süt izni, yol izni ve diğer izinler olarak ifade edilmektedir.¹

İş Kanunu'ndan doğan mazeret izinleri, 23.04.2015 tarih ve 6645 sayılı Kanun öncesinde sağlam bir hukuki temele oturduğunu söylemek mümkün değildi. 4857 sayılı İş Kanununda düzenlenen mazeret izinleri; evlenme izni, ölüm izni, analık izni, yıllık ücretli iznini işyerinin kurulu olduğu yer dışında başka yerde geçirecek işçiye verilecek olan yol izni, doğum yapan kadının işçinin ücretsiz izni ve diğer izinler gibi izinlerin ücretli ya da ücretsiz olacağı net değildi.

¹ Bektas Kar ve Seracettin Göktas, "Türk İş Hukukunda İşçinin Yasadan Kaynaklanan Mazeret İzinleri", *Sicil Dergisi*, Yıl.2, Sayı.6, Haziran: 2007, s.28

6645 sayılı yasa öncesinde mazeret izinlerinin ücretli izin olarak verilip verilmeyeceği konusunda açık bir hüküm bulunmamaktaydı. Ancak 4857 sayılı İş Kanununun 55. Maddesinde işçinin evlenmesi halinde üç güne kadar, ana, baba, eş, kardeş veya çocuklarının ölümü halinde üç güne kadar verilecek izinler, yıllık izin süresinin tespitinde dikkate alınmaktaydı. Ancak uygulamada ve doktrinde çoğunlukla bugünlerin kural olarak “ücretsiz” olduğu konusunda görüş birliği bulunmaktaydı. Kanımızca da bugünler, bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ya da eki belgelerinde aksine hüküm olmadıkça, ücretsiz kabul edilmeliydi.

6645 sayılı yasada yapılan düzenlemede, mazeret izinlerinin ücretli olarak verileceği açıkça hükmedildiğinden, uygulamalarda yaşanan en büyük sorunlardan bir tanesi çözülmüş oldu.

6645 sayılı Kanun ile 4857 sayılı İş Kanuna aşağıdaki hüküm eklenerek, hukuki zemine kavuşturulmuş ve bu izinlerin ücretli olacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunun Ek Madde 2 hükmüne göre “İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde üç gün, eşinin doğum yapması hâlinde ise beş gün ücretli izin verilir. İşçilerin en az yüzde yetmiş oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde on güne kadar ücretli izin verilir.” Doğayısıyla;

1. İşçiye; evlenmesi veya evlat edinmesi ya da ana veya babasının, eşinin, kardeşinin, çocuğunun ölümü hâlinde **ÜÇ GÜN**,
2. Eşinin doğum yapması hâlinde ise **BEŞ GÜN**,
3. İşçinin en az % 70 oranında engelli veya süregelen hastalığı olan çocuğunun tedavisinde, hastalık raporuna dayalı olarak ve çalışan ebeveyninden sadece biri tarafından kullanılması kaydıyla, bir yıl içinde toptan veya bölümler hâlinde **ON GÜNE KADAR ÜCRETLİ İZİN** verileceği hüküm altına alınmıştır.

Mazeret izinleri konusunu, en başta işçinin anne, baba, eş veya kardeşin ölümü olmak üzere eşin doğum yapması ve hastalık gibi zaruriyet halleri oluşturmaktadır. Bu özelliğiyle mazeret izni hakkı, diğer izin türlerinden farklı olarak kıdem süresine veya haftalık çalışma gün sayısına bağlı kalmadan

kazanılmaktadır. Bu noktada esas olan, mazeretin oluşması ile birlikte mazeret izin hakkının doğması ve mazeret süresince iznin kullanılmasıdır. Bu durum aynı zamanda mazeret izinlerinin, yıllık izine kıyasla, bölünemez ve tasarruf edilemez bir hak olduğunu göstermektedir.

Mazeret izinleri, işverence zorunlu olarak verilmesi gereken bir haktır. Ancak bu zorunluluk, **mazeretin ortaya çıkması, mazerete bağlı olarak zaruri bir izin ihtiyacının doğması ve bu ihtiyacın işverene intikal etmesine** bağlı olmaktadır. Örneğin, evlilik nedeniyle mazeret izni hakkını kullanmak isteyen bir çalışanın, mazeretinin ortaya çıktığını belgelen-dirmesi (evlilik cüzdanı vb. resmi kayıtlar) ve bu belgeleri işverene sunması halinde üç gün ücretli mazeret izni hakkını kullanılabilecektir. Ancak mazeret izinlerinin işçiye kullandırılmaması halinde iş mevzuatına göre cezai yaptırım uygulanmamakta, işçi açısından haklı nedenle fesih sebebi yapılabilecektir.²

Diğer yandan mazeret izin hakkının kullanılması işçi açısından bir zorunlu değildir. İşçi dilerse, mazeretin ortaya çıkması halinde iznini kullanma iradesini işverene sunmayarak izin hakkından vazgeçebilecektir. Ancak kullanılmayan mazeret izin sürelerinden tasarruf sağlanamamaktadır. Diğer bir ifadeyle ihtiyaç süresinin sonrasında mazeret izin hakkı kullanılması mümkün olmayacak ve aynı zamanda iş sözleşmesinin feshinde bu sürelerle ilişkin ödeme talep edilemeyecektir.³

Mazeret izin günlerinin yıllık ücretli izin, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlaması bir başka ifadeyle “çakışması” halleri bir diğer uygulama sorunu olmaktadır. Mazeret izin günleri, esas olarak iş günü olarak değil, takvim günü olarak değerlendirilmelidir. Çünkü mazeret izinleri, mazeretin ortaya çıkmasına bağlı olarak doğmakta ve ihtiyaç süresince kullanılmaktadır. Bu doğrultuda mazeret izin günlerinin hafta tatiline, ulusal bayram ve genel tatil günlerine rastlaması halinde bu günler mazeret izni günlerinden sayılacaktır; ancak mazeret izin günlerinin, yıllık ücretli izin günlerine rastlaması halinde bu günler yıllık izin günü kullanılmamış gibi sayılacaktır. İşçi yıllık izindeyken; Kanunda yer alan mazeret iznine mahal veren durumlardan birinin ortaya çıkması halinde; işçi öncelikle mazeret iznini kullanmış sayılacaktır. Ancak, işçi yıllık izne gitmeden önce belirttiği işbaşı tarihinde işyerine gelmek durumunda kalacaktır. Yine daha önce belirlenen tarihte işbaşı yapmasına karşın yıllık iznini mazeret izin süresi kadar eksik kullanmış kabul edilecektir.

² Bektas Kar ve Seracettin Göktaş, **a.g.m.**, s.34.

³ Şahin ÇİL, **İş Kanunu Şerhi**, 2.baskı, Cilt.3, Turhan Kitabevi, Eylül: 2007, s.2811.



2015 YILININ İLK ÇEYREĞİNDE TÜRKİYE EKONOMİSİNİN GÖRÜNÜMÜ



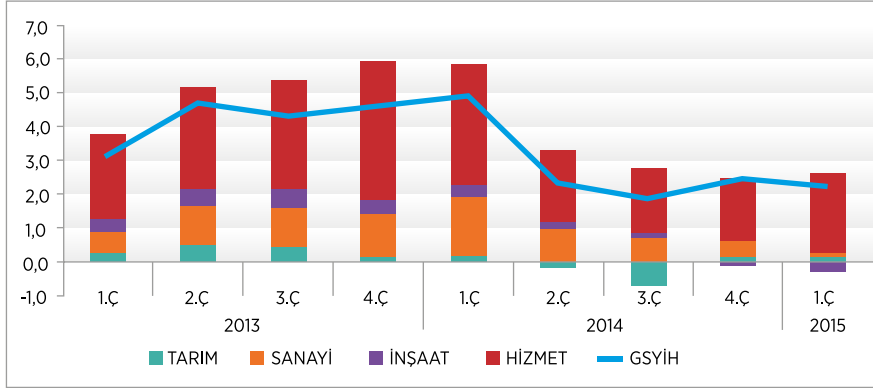
VOLKAN ÖZ

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

2015 yılının ilk çeyreğinde Türkiye ekonomisinin büyümesi iç talep kaynaklı olmuştur. İnşaat sektöründeki ve sanayi üretimindeki öncü veriler ışığında ikinci çeyrekte büyümenin sınırlı da olsa artacağı ve iç talebin büyüme üzerinde belirleyici olacağı öngörülmektedir. Ayrıca iç talebin, vergi gelirleri aracılığıyla bütçe dengesini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan Gayri Safi Yurtiçi Hasıla verileri incelendiğinde, Türkiye ekonomisinin 2015 yılının ilk çeyreğinde bir önceki çeyreğe kıyasla %2,3 büyüdüğü görülmektedir. Türkiye ekonomisi 2015 yılının ilk çeyreğinde %2,3'lük büyüme ile %1,6'lık piyasa tahmininin üzerinde bir büyüme performansı sergilemiştir.

Şekil 1: Sektörlerin Çeyreklik Büyümeye Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır

Üretim yönünden 2015 yılının ilk çeyreğindeki büyüme incelendiğinde; bir önceki yılın birinci çeyreğine kıyasla 2015 yılının birinci çeyreğinde sanayi sektörü %0,8, tarım sektörü %2,7 ve hizmetler sektörü %4,1 büyümüştür. Buna karşılık, inşaat sektörü 2014 yılının son çeyreğinde olduğu gibi 2015 yılının ilk çeyreğinde de daralmıştır. 2015 yılının ilk çeyreğinde inşaat sektöründe %3,5'lik bir daralma söz konusudur.

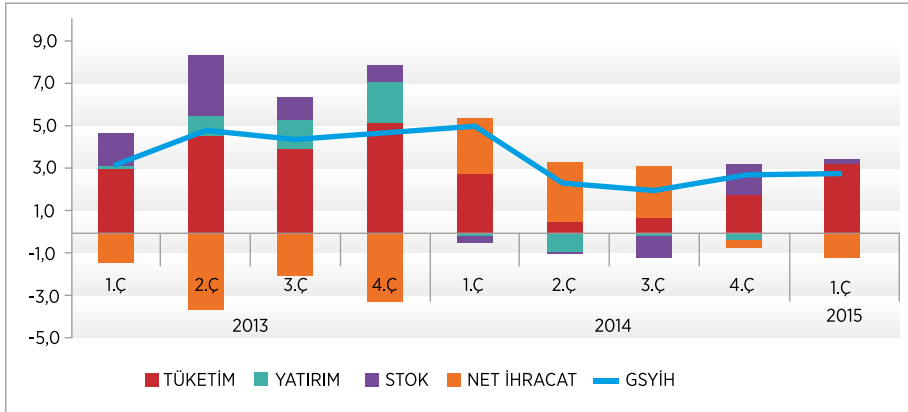
Satış İstatistikleri incelendiğinde, Türkiye genelinde konut satışlarının 2015 yılı Mayıs ayı itibarıyla, bir önceki yılın aynı ayına göre %19,4 oranında artış gösterdiği ve 107 bin 888'e ulaştığı görülmektedir. Konut piyasasında görülen olumlu gidişatın temel belirleyicinin, ipotekli konut satışlarında bir önceki yılın aynı ayına kıyasla görülen %34,7'lik artış olduğu

düşünülmektedir. İktisadi faaliyet ile konut piyasası arasında söz konusu olan güçlü bağlantı dikkate alındığından, öncü veriler ışığında Türkiye ekonomisinin ikinci çeyrek büyümesine inşaat sektörünün pozitif katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Harcamalar yönünden 2015 yılının ilk çeyreğindeki ekonomik büyümenin görünümüne bakıldığında, büyümeye en büyük katkının tüketimden geldiği görülmektedir. Bir önceki yılın aynı çeyreğine kıyasla 2015 yılının ilk çeyreğinde %4,2 büyüyen tüketim, ilk çeyrek büyümesine 3,4

puanlılık katkı sağlamıştır. Bunun yanında, söz konusu dönem itibarıyla özel tüketim harcamaları %4,4 artarak büyümeye 3 puanlık bir katkı sağlarken, kamu tüketim harcamalarının 2015 yılının ilk çeyreğindeki büyümeye 0,3 puanlık sınırlı bir katkısı olmuştur. Diğer taraftan, özel sektör yatırım harcamaları ekonomik büyümeye 0,4 puanlık katkı sağlarken,

Şekil 2: Harcama Bileşenlerinin Çeyreklik Büyüme Katkısı (%)



Kaynak: TÜİK verilerine dayanılarak yazar tarafından hesaplanmıştır.

2015 yılının ilk çeyreğinde Türkiye ekonomisinde söz konusu olan büyümeye sektörlerin katkıları incelendiğinde en büyük katkının hizmetler sektöründen geldiği görülmektedir. Bir önceki yılın birinci çeyreğine kıyasla 2015 yılının birinci çeyreğinde hizmetler sektöründe söz konusu olan %4,1'lik büyümenin, Türkiye ekonomisindeki büyümeye katkısı 2,6 puan

EKONOMİK GÖRÜNÜM

kamu yatırım harcamalarının ekonomik büyümeyi 0,4 puan düşürücü yönde etkide bulunması nedeniyle, 2015 yılının ilk çeyreğinde yatırım harcamalarının ekonomik büyüme üzerinde etkisi olmamıştır. Bu çerçevede, TL'deki değer kaybının ve kurdaki değişim yatırımcının güveninin zayıflamasına yol açtığı ve yatırımların yılın ilk yarısında zayıf seyretilmesine neden olduğu düşünülmektedir.

2014 yılının ilk üç çeyreğinde ve yıl genelinde büyümeye önemli ölçüde katkı sağlayan net ihracat, 2015 yılının ilk çeyreğinde ekonomik büyümeyi olumsuz etkilemiştir. 2015 yılının ilk çeyreğinde net ihracatın ekonomik büyümeyi 1,2 puan düşürücü yönde etkisi olmuştur. Net ihracat ile ilgili söz konusu sorun; Türkiye'nin en büyük ihracat pazarı olan Avrupa Birliği'ndeki ekonomik sorunların aşılamamasından, Avronun ABD dolarına karşı son dönemde yaşadığı yüksek değer kaybından ve Türkiye'ye komşu ülkelerde ve bölgelerde söz konusu olan jeopolitik gerilimlerden ve tehditlerden kaynaklandığı düşünülmektedir.

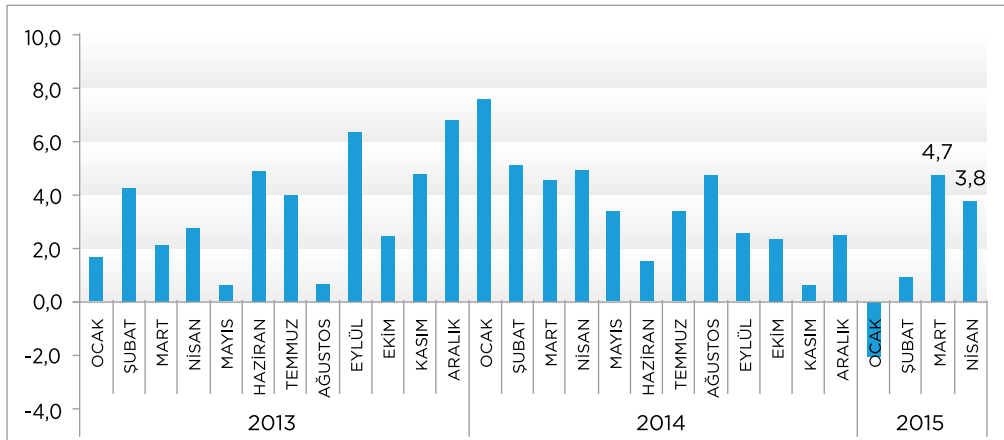
AB'de Yaşanan Gelişmeler hem Küresel Risk Algısını Dalgalandırıyor hem de Türkiye'nin İhracatını Olumsuz Etkiliyor

Avrupa Birliği'nde yaşanan gelişmeler incelendiğinde, büyümenin hala kırılgan bir yapıya sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede Avro Bölgesinde beklenen toparlanmanın sağlanamadığı gerekçesiyle Avrupa Merkez Bankası tarafından, 2015 yılının Ocak ayında "Genişletilmiş Varlık Alım Programı" uygulanacağı ilan edilmiştir.¹ Ekonomik aktivitenin canlandırılmasını hedefleyen programın kapsamına devlet tahvilleri de dahil edilmiştir. 9 Mart 2015 tarihinde

uygulanmaya başlanan ve 2016 yılının Eylül ayına kadar sürdürülmesi planlanan programın, ihtiyaç duyulması halinde enflasyon oranını yüzde 2'ye ulaşıncaya kadar sürdürülmesi, alımların her ay 60 milyar avro ve toplamda 1,1 trilyon avro tutarında gerçekleşmesi hedeflenmiştir. Bunun yanında, piyasalar tarafından yakından takip edilen Avro Alanı üyesi Yunanistan ile uluslararası kreditorler arasında gerçekleştirilen görüşmeler henüz bir sonuca ulaşamadığından ve Yunanistan'ın 30 Haziran 2015 tarihinde IMF'ye ödemesi gereken 1,6 milyar avroluk borcun geri ödemesini gerçekleştirerek temerrüde düşmesi, küresel risk algılamasında dalgalanmaya neden olmaktadır. IMF tarafından, taraflar arasında bir uzlaşmanın sağlanması durumunda, Yunanistan'ın borcunun yeniden yapılandırılabilirliğinin belirtilmesi piyasalar tarafından olumlu karşılanmış olsa da 5 Temmuz'da gerçekleştirilen referandum ile Yunanistan'da mali yardımlar karşılığında ilave kemer sıkma tedbirlerini hayata geçirmesine yönelik önerinin reddedilmesi nedeniyle, piyasalardaki belirsizlik varlığını korumuştur.

Referandum öncesinde bankaların bir hafta süre ile süre kapatıldığı ve sermaye kontrollerinin uygulandığı, likidite sıkışıklığının arttığı ve Haziranın son haftası ile Temmuzun ilk haftası arasındaki dönemde mevduat çıkışının 8 milyar avroya yaklaştığı Yunanistan'da bankacılık sisteminin faaliyetlerine devam edebilmesi için Avrupa Merkez Bankası'nın likidite desteğini artırmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Referandum sonrasında Yunanistan Maliye Bakanı Yanis Varoufakis'in istifa etmesi ilerleyen dönemde gerçekleştirilecek müzakerelerin daha olumlu geçeceği beklentisini oluşturmuş ve piyasaları yatıştırılmıştır.

Şekil 3: Takvim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Üretim Endeksi, 2013 Ocak-2015 Nisan (%)



Kaynak: Sanayi Üretim Endeksi, Mayıs 2015, TÜİK.

Sanayi Üretiminde Toparlanma Devam Ediyor

2015 yılının Ocak ve Şubat aylarında zayıf bir görünüm sergileyen sanayi üretimi, Mart ayında hızlı bir şekilde ivmelenmiş ve bu eğilimini Nisan ayında da sürdürmüştür. 2015 yılı Nisan ayında takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretimi bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %3,8 artış göstermiştir.

¹ https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2015/html/pr150122_1.en.html

2015 yılı Nisan ayı itibariyle sanayi üretimindeki ivmelenmenin kaynağını, sermaye malı imalatı oluşturmaktadır. Bir önceki yılın aynı ayına kıyasla 2015 yılı Nisan ayında sermaye malı imalatı %14 artış göstermiştir. Sermaye malı imalatında söz konusu olan bu olumlu gelişme, ilgili dönem itibariyle dayanıklı tüketim malı imalatının da bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %6,5 oranında artış göstermesi ile birlikte değerlendirildiğinde yılın ikinci çeyreğinde yatırım harcamalarının ve büyümenin ivmeleneyeceği öngörülmektedir.

Bir Önceki Yıla Kıyasla 2015 Yılı Ocak-Mayıs Döneminde Dış Ticaret Açığı %15,2 Daraldı

2015 yılı Mayıs ayı dış ticaret verilerine göre; bir önceki yılın aynı ayına kıyasla Türkiye'nin ihracatı %18,8 azalış göstermiş ve 11,1 milyar ABD Doları olmuştur. Söz konusu dönem itibariyle Türkiye'nin ithalatı ise bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %14,4 azalışla 17,9 milyar ABD Doları olarak gerçekleşmiştir.

önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2015 yılı Ocak-Mayıs döneminde ithalat %10,6 azalmış ve 88,5 milyar ABD Doları olmuştur. Böylelikle bir önceki yılın Ocak-Mayıs döneminde 31,8 milyar ABD Doları olan dış ticaret açığı, 2015 yılı Ocak-Mayıs döneminde %15,2'lik dikkat çekici azalışla 27 milyar ABD Doları olmuştur.

Önümüzdeki Dönemde...

2015 yılının ilk çeyreğinde Türkiye ekonomisinin büyümesi iç talep kaynaklı olmuştur. İnşaat sektöründeki ve sanayi üretimindeki öncü veriler ışığında ikinci çeyrekte büyümenin sınırlı da olsa artacağı ve iç talebin büyüme üzerinde belirleyici olacağı öngörülmektedir. Ayrıca iç talebin, vergi gelirleri aracılığıyla bütçe dengesini olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Diğer taraftan, 2014 yılında büyüme-ye önemli katkı sağlayan net ihracatın, 2015 yılında zayıf bir performans sergileyeceği düşünülmektedir. Zira, Irak, Suri-

Tablo 1: Dış Ticaret Verileri, Mayıs 2015 (Milyar ABD \$)

Değişken/Dönem	Ocak-Mayıs			Mayıs		
	2014	2015	Değişim (%)	2014	2015	Değişim (%)
İhracat	13,7	11,1	-18,8	67,2	61,6	-8,4
İthalat	20,9	17,9	-14,4	99,0	88,5	-10,6
Dış Ticaret Dengesi	-7,2	-6,8	-6,1	-31,8	-27,0	-15,2
Karşılama Oranı (%)	65,5	62,2	:	67,9	69,5	:

Kaynak: Dış Ticaret İstatistikleri, Şubat 2015, TÜİK.

2015 yılı Mayıs ayı itibariyle dış ticaret açığı 6,8 milyar ABD Doları seviyesinde gerçekleşirken bir önceki yılın aynı ayına kıyasla %6,1 daralmıştır.

Mayıs ayının ortasında otomotiv sektöründe başlayan ve ayın sonuna doğru anlaşmanın sağlandığı grevin dış ticaret üzerinde ciddi etkileri olduğu görülmektedir. 2015 yılı Mayıs ayında en fazla ihracatın yapıldığı fasıllar incelendiğinde motorlu kara taşıtlarının ilk sırada yer aldığı görülmektedir. 2015 yılı Mayıs ayı itibariyle en fazla ihracatın yapıldığı fasıl motorlu kara taşıtları olmakla birlikte, söz konusu fasılda bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla %30,4'lük ciddi bir azalma söz konusudur.

2015 yılının Ocak-Mayıs dönemi itibariyle dış ticaret verileri incelendiğinde, bir önceki yılın aynı dönemine kıyasla 2015 Ocak-Mayıs döneminde ihracat %8,4 azalarak 61,6 milyar ABD Doları düzeyinde gerçekleşmiştir. Diğer taraftan, bir

ye, Ukrayna-Rusya kaynaklı jeopolitik risklerin yanında Türkiye'nin en önemli ihrac pazarı olan AB'de Yunanistan kaynaklı yaşanabilecek olumsuz ekonomik gelişmelerin, ihracat üzerinde baskı yaratabileceği öngörülmektedir.

Kaynakça

1. TÜİK, *Gayri Safi Yurtiçi Hasıla İstatistikleri*.
2. TÜİK, *Dış Ticaret İstatistikleri*.
3. TÜİK, *Sanayi Üretim Endeksi*.
4. <http://www.economist.com/news/europe/21657003-greek-voters-have-rejected-austerity-eu-may-think-they-have-rejected-europe-no-what> (5 Temmuz 2015).
5. https://www.ecb.europa.eu/press/pr/date/2015/html/pr150122_1.en.html (27 Haziran 2015).

GENİŞ AÇI

İŞKUR'DA HEDEFLERLE YÖNETİM

**ÜST POLİTİKA BELGELERİ ÇERÇEVESİNDE
İŞKUR'UN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ROLÜ**

MEHMET ALİ ÖZKAN

40

İŞKUR'DA HEDEF ANALİZİ 2013-2015

ABDULLAH TAŞALTIN

44

**HEDEFLER İLE YÖNETİM VE NİTELİKSİZ
NİCELİK TUZAĞINDAN KAÇIŞ**

EMRAH AKIN AYAN
MUSTAFA IŞIK

48

**KAMU İSTİHDAM KURUMLARINDA
HEDEFLERLE YÖNETİM UYGULAMALARI**

GÜLER ÇUHADAROĞLU
ŞEBNEM IŞIK

51

**İŞKUR'DA HEDEFLERLE YÖNETİM
SÜRECİNİN ETKİNLEŞTİRİLMESİ**

ŞEBNEM IŞIK

56

**HEDEFLERLE YÖNETİM VE
PERFORMANS ÇALIŞMALARINDA
AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ**

EMRULLAH ASLAN

60



ÜST POLİTİKA BELGELERİ ÇERÇEVESİNDE İŞKUR'UN İŞGÜCÜ PİYASASINDAKİ ROLÜ



MEHMET ALİ
ÖZKAN

İŞKUR
Genel Müdür Yardımcısı

İŞKUR, bireylere işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu temel ve mesleki beceriler kazandıracak aktif işgücü ve istihdam politikalarını bölge ve sektör bazında yapılan etki analizlerine dayalı olarak, etkin ve bütüncül bir istihdam politikası izleyerek uygulamaya ve kadın, genç ve engelliler başta olmak üzere işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmaya devam etmektedir.

GİRİŞ

İŞKUR, üst politika belgelerinde ortaya konulan politika ve tedbirler kapsamında belirlenen temel hedeflere ulaşma doğrultusunda çalışmalarına yön vermektedir. Arzulanan başarının planlı ve programlı bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak için, 2010 yılında başlayan hedef belirleme ve izleme sistemini geliştirerek sürdüren İŞKUR, ülkemizin 2023 hedeflerine ulaşması için Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023), Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018) ve Orta Vadeli Program (2015-2017) doğrultusunda hedeflerini belirleyerek çalışmalarına devam etmektedir. Bu çalışmada, belirtilen üst politika belgeleri çerçevesinde eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, özel politika gerektiren grupların istihdamı ve sosyal koruma-istihdam bağlantılarının güçlendirilmesi başlıkları altında işgücü piyasası ve istihdama yönelik hedefler incelenecektir.

Ulusal İstihdam Stratejisi'nde (UİS) 2023 yılında işsizlik oranının yüzde 5 düzeylerine indirilmesi, istihdam oranının yüzde 55 düzeylerine yükseltilmesi, tarım dışı sektörde kayıt dışı istihdam oranının yüzde 15'in altına indirilmesi hedeflenmektedir.

2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı, ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda, toplumumuzu yüksek refah seviyesine ulaştırma yolunda önemli bir kilometre taşıdır. Plan, beş yıllık süre içinde ülkemizin kalkınmasının ve gelişmesinin sağlanması amacıyla uygulanması düşünülen programları içermektedir. Onuncu Kalkınma Planı döneminde, yıllık ortalama yüzde 2,9 oranında istihdam artışıyla toplamda 4 milyon yeni iş yaratılması öngörülmektedir.

2015-2017 dönemini kapsayan Orta Vadeli Program (OVP) istihdam alanında 2023 hedeflerine ulaşmak için büyümeyi ve yurtiçi tasarrufları artırmak, mevcut kaynakları üretken alanlara yönlendirmek, ekonomik üretim kapasitesini ve verimliliği artırmak, yatırım ortamını iyileştirmek, işgücü piyasası ve eğitim vb. alanlarda başlatılan yapısal dönüşüm ve reformların tamamlanmasını sağlamayı amaçlamaktadır.

Orta Vadeli Program döneminde, işgücüne ve istihdama katılımın artırılmasına yönelik uygulanacak politikalar sonucunda tarım dışında ilave 2.158 kişinin istihdam edilmesi beklenmektedir. Bu dönemde tarım istihdamında beklenen azalmanın etkisiyle toplam istihdam artışının 1.775 kişi olacağı öngörülmektedir. Program dönemi sonunda yüzde 50,5'e ulaşması hedeflen işgücüne katılım oranı; 2014 yılı sonunda yüzde 50,5 olarak gerçekleşmiştir. 2014 yılında yüzde 45,3 olması beklenen ve 45,5 olarak gerçekleşen istihdam ora-

nının 2017 yılında yüzde 45,9'a yükselmesi beklenmektedir. 2014 yılı sonunda yüzde 9,6 olacağı tahmin edilen ancak 9,9 olarak gerçekleşen işsizlik oranının ise 2017 yılında yüzde 9,1 seviyesine gerileyeceği öngörülmektedir.

EĞİTİM-İSTİHDAM İLİŞKİSİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Ulusal İstihdam Stratejisinde yer alan temel politika eksenlerinden birisi ülkemizde eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesidir. Onuncu Kalkınma Planında, Nitelikli Eğitim ve İşgücüne Artan Talep başlığıyla işgücünün gelecekte sahip olması gereken nitelikler belirtilmiştir. Burada öne çıkan unsur işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması için eğitim ile bireylere kazandırılması gereken niteliklerdir. Bu nitelikler planda küresel bilgiyi kullanarak yeni bilgiler üretebilen, bilgiyi ekonomik ve sosyal faydaya dönüştürebilen, bu süreci bilgi ve iletişim teknolojileri ile bütünleştirebilen bireyler yetiştirilmesi şeklinde sayılmıştır. Yine Planda; mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetleri başta olmak üzere aktif işgücü politikalarının etki analizlerine dayandırılarak yaygınlaştırılması, işgücünün eğitim düzeyi yükseltilerek istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işgücü piyasasının talep ettiği becerilerin kazandırılması için yaşam boyu eğitim faaliyetlerine önem verilmesi hedeflenmektedir.

İŞKUR, herhangi bir mesleği olmayan, mesleğinde yetersiz olan veya mesleği iş piyasasında geçerli olmayan İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından belirlenen şartları taşıyan kişilere; işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirilip, becerileri geliştirilerek veya meslekleri değiştirilerek istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla Mesleki Eğitim Kursları (MEK) düzenlemektedir. Bunun yanı sıra İŞKUR'a kayıtlı işsizlere iş ve meslek danışmanları aracılığı ile danışmanlık hizmeti verilmekte ve işe yerleştirmede aracılık yapılmaktadır.

İŞKUR tarafından düzenlenen İşbaşı Eğitim Programları (İEP) ile de işsizlerimiz ve öğrencilerimiz mesleği için başında uygulayarak öğrenmekte ve mesleki deneyim ve tecrübe kazanmaktadır. Katılımcılara günlük 38,48 TL cep harçlığı verilerek ve iş kazası ve meslek hastalığı sigorta primi ile genel sağlık sigortası primi ödenerek yaklaşık olarak net asgari ücret düzeyinde gelir elde etmeleri sağlanmaktadır.

Ayrıca, kendi işini kurmak isteyen ve 18 yaşını tamamlamış kişilere Girişimcilik Eğitim Programı (GEP) uygulanarak KOSGEB sertifikası verilmektedir. Programı bitiren katılımcılara kendi işlerini kurmaları halinde KOSGEB hibelerinden yararlanma imkânı tanınarak girişimcilik teşvik edilmektedir.

ÖZEL POLİTİKA GEREKTİREN GRUPLARIN İSTİHDAMI

ÜİS'in temel politika eksenlerinden biri olan özel politika gerektiren grupların istihdamının artırılması bağlamında 2023 yılına kadar; kadınların işgücüne katılma oranının % 41 düzeyine çıkarılması, genç işsizliği oranının genel işsizlik oranına yaklaştırılması; uzun süreli işsizlerin oranının yüzde 15'e indirilmesi gerekmektedir. TÜİK verilerine göre, 2015 Nisan döneminde işsizlik oranı % 9,6, genç işsizlik oranı % 17 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda işgücüne katılma oranı ise yüzde 31,4 olmuştur.

Onuncu Kalkınma Planında beşeri sermayenin geliştirilmesinde genç nüfusun önemi vurgulanarak Türkiye'nin sahip olduğu genç nüfusun değerlendirilerek eğitim kalitesinin ve işgücü niteliğinin artırılması, içinde bulunduğumuz geniş kültürel havza, dinamik nüfus açısından hem işgücü hem de eğitimle ilgili fırsatların Türkiye'nin bir bölgesel merkez olarak yükselmesi için, iki yönlü insan hareketliliğinin artırılması gerektiği belirtilmektedir. Planda ayrıca İstihdam ve Çalışma Hayatı başlığıyla özellikle kadınlar ve gençlerde işgücüne katılımın ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, iş kazalarının ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması planlanmaktadır. Bölgesel, yerel ve sektörel işgücü dinamikleri dikkate alınarak, başta kadın ve gençler olmak üzere tüm kesimler için nitelikli istihdam imkânları geliştirilmesi hedeflenmektedir. Plan dönemi sonunda 2018 yılında, işgücü piyasasına yönelik politikalar yoluyla özellikle kadınların iş hayatına katılımının artırılması sayesinde toplam işgücüne katılma oranının 2,7 puan artışla yüzde 53,8 seviyesine yükseleceği tahmin edilmektedir.



İŞKUR tarafından kadın istihdamına yönelik ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapılarak pek çok proje uygulanmış ve uygulanmaya devam etmektedir. İŞKUR'un içerisinde yer aldığı ve halen yürütülmekte olan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ve İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı (SIDA) işbirliğiyle yürütülmekte olan 2013 yılında başlayıp 2016 yılında da sona ermesi planlanan ve pilot iller olarak belirlenen Ankara, Bursa, İstanbul ve Konya'da uygulanmakta olan "Kadınlar için Daha Çok ve İyi İşler: Türkiye'de İnsana Yakışır İş için Kadınların Güçlendirilmesi" adlı proje ile kadın istihdamının artırılması ve yaygınlaştırılması amaçlanmaktadır.

Ayrıca, 2014 yılında Toplum Yararına Programlar (TYP) Genelgesinde yapılan değişikliklerle 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.

ÜİS'de ayrıca, 2013 yılı itibarıyla kamu sektöründe 22 bin 302 olan engelli memur açık kontenjanının tamamı ile kamu ve özel sektörde 28 bin 864 olan engelli işçi açık kontenjanının tamamı 2015 yılında doldurulması hedeflenmektedir. İŞKUR, engellileri mesleki eğitim kurslarından ve işbaşı eğitim programlarından yararlandırarak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vererek işe yerleştirme çalışmaları yapmaktadır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi gereği işverenlerinin, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli çalıştırmakla yükümlülüğünün takibi İŞKUR tarafından yapılmakta ve aykırılık hallerinde idari yaptırımlar uygulanmaktadır. Bu kapsamda tahsil edilen idari para cezaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır. İŞKUR engellilerin girişimciliğini teşvik ederek iş kurmalarını desteklemektedir. İş kuracağı meslekle ilgili belgesi (diploma, sertifika) ya da girişimcilik sertifikası olan engellilerin projeleri Kurumca uygun görülmesi halinde toplamda 36 bin TL'ye kadar hibe, işyeri kuruluşunda fatura karşılığı ödenmektedir. Böylece, engellilerin sadece çalışan olarak değil aynı zamanda kendi işyerini kurarak da istihdama kazandırılabilmelerine katkı sağlanmaktadır.

SOSYAL KORUMA-İSTİHDAM BAĞLANTISININ GÜÇLENDİRİLMESİ

ÜİS'in bir diğer temel politika eksenini oluşturan istihdam-sosyal koruma ilişkisinin güçlendirilmesi bağlamında işsizlik ödeneği alanların toplam işsizlere oranının, 2012 yılındaki yüzde 14,5 seviyesinden 2023 yılına kadar yüzde 25'e yükseltilmesi, işsizlik ödeneği alanlardan işten çıkış tarihinden itibaren bir yıl içinde işe girenlerin oranının 2015 yılında yüzde 40'a yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, 2023 yılında sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların tamamına iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulması ve sosyal yardım alanlardan çalışabilir durumda olanların yüzde 25'inin bir yıl içerisinde işe yerleştirilmesi hedeflenmektedir.

OVP'de özel önem verilen Sosyal Yardımlar İle İstihdam Bağlantısının Etkinleştirilmesi kapsamında 2011 yılından itibaren İŞKUR ile Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları arasında yapılan protokol ile tüm vakıflarda (973 SYDV) "İŞKUR Hizmet Noktası" kurulmuştur. Görevlendirilen istihdam görevlileri İŞKUR portalının kullanımı konusunda eğitilerek yetkilendirilmişlerdir. Bu kapsamda; sosyal yardım alan kişilerden çalışabilir olanların, vakıflardaki istihdam görevlileri tarafından iş arayan kayıtları yapılmakta ve aktif işgücü programlarına ve işgücü taleplerine yönlendirilmektedir.

SONUÇ

Ülkemizin büyüme performansını istikrarlı hale getirip daha üst seviyeye taşımak için bir taraftan yüksek düzeyde üretken yatırımlara, diğer taraftan da hem nüfusun daha büyük bir bölümünün ekonomik olarak aktif hale gelmesine, hem de daha verimli bir biçimde üretim faaliyeti içerisinde yer almasına ihtiyaç vardır. 2023 yılında dünyanın en büyük ekonomileri arasında yer alma hedefinin, işgücü potansiyelinin ancak yarısını harekete geçirebilen bir ekonomik yapıyla başarılması mümkün değildir. Nüfusun daha büyük bir bölümünün üretim sürecine katılması gereklidir. Bu süreçte gençlerin ve kadınların işgücüne katılma oranında meydana gelecek artış büyük rol oynayacaktır.

Bu bağlamda İŞKUR, bireylere işgücü piyasasının talepleriyle uyumlu temel ve mesleki beceriler kazandıracak aktif işgücü ve istihdam politikalarını bölge ve sektör bazında yapılan etki analizlerine dayalı olarak, etkin ve bütüncül bir istihdam politikası izleyerek uygulamaya ve kadın, genç ve engelliler başta olmak üzere işgücüne katılım ve istihdam oranlarını artırmaya devam etmektedir.

"Hedeflerle Yönetim" bir sihirli değnek olmasa da performansla olumlu katkı yaptığı aşikardır. Bu sürecin etkinleştirilmesinde tüm Kurum çalışanlarının oynadığı bir rol bulunmakta olup beraber öğrenme aracı olarak nitelenen bu anlayış, İŞKUR'da sürekli geliştirilmektedir.





İŞKUR'DA HEDEF ANALİZİ 2013-2015



İŞKUR,
Daire Başkanı

Hedef koymaksızın yapılan faaliyetlerde istenilen seviyeye ulaşmada başarının elde edilememesi, kaynakların en verimli şekilde kullanılmasının gerekliliği Hedeflerle Yönetimi şart kılmıştır. Kurum faaliyetlerine hedef konulması, kurumun kendini yılın herhangi bir döneminde değerlendirme imkânı sunmakta, şu an neredeyiz sorusuna verilebilecek cevaba kaynak teşkil etmektedir.

Hedeflerle yönetim, bir organizasyonun gelecekte ulaşmayı planladığı noktaya nasıl ulaşacağı gösteren bir plandır. Söz konusu bu planın başarıya ulaşılabilmesi içinse organizasyonda görev alan her kademedeki kişinin katılımı ve kurum yöneticilerinin desteği başarı için son derece önemlidir.

Başarılı bir hedeflerle yönetim anlayışı için;

- Kurum yönetimin tam desteği,
- Planı yapanların sorumluluğunun paylaşılması ve desteklenmesi,
- Esnek bir yapının olması,
- Hedeflerin anlaşılır ve net olması,
- Dinamik olması ve sorunları hızlı aşması,
- Planda, hedeflerde yer alan unsurlara ilişkin adil ve net sorumluluk dağılımı şarttır.

Bu perspektifte Türkiye İş Kurumu Hedeflerle Yönetim anlayışıyla 2013 yılından bu yana planlı bir süreç yönetimi oluşturmıştır.

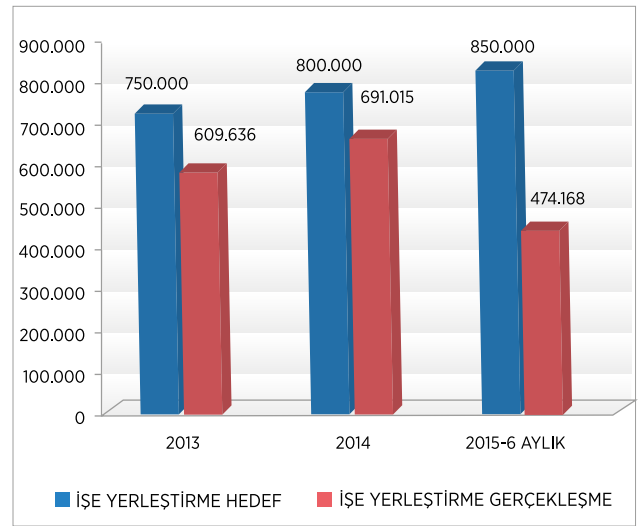
Hedef koymaksızın yapılan faaliyetlerde seviyeye ulaşmada istenilen başarının elde edilememesi, kaynakların en verimli şekilde kullanılmasının gerekliliği Hedeflerle Yönetimi şart kılmıştır. Kurum faaliyetlerine hedef konulması, kurumun kendini yılın herhangi bir döneminde değerlendirme imkânı sunmakta, şu an neredeyiz sorusuna verilebilecek cevaba kaynak teşkil etmektedir.

2013 yılından itibaren takip edilen hedeflere bakılacak olursa, 2013 yılında 14, 2014 yılında 24 ve en son 2015 yılında 9 hedef belirlenmiştir.

Hedef Adı	Ölçü Birimi	2013	2014	2015
Özel Sektörden Alınan Açık İş	Açık İş Sayısı	1.000.000	1.500.000	1.800.000
Özel Sektörde İşe Yerleştirilen Sayısı	İşe Yerleştirilen Sayısı	600.000	800.000	850.000
İEP Katılımcı Sayısı	Katılımcı Sayısı	150.000	100.000	100.000
Girişimcilik Katılımcı Programı	Katılımcı Sayısı	28.000	30.000	30.000

2013- 2015 yılları için, 4 ortak hedef rakamı incelendiğinde; özel sektörden alınan açık iş sayısının 2013 yılında 1 milyon, 2015 yılında 1,8 milyon olduğu görülmektedir. Özel sektörde işe yerleştirme hedefi 2013 yılında 600 bin iken, 2015 yılında 850 bin olmuştur. İşbaşı Eğitim Programı (İEP) kapsamında katılımcı sayısının 2013 yılında 150 bin, 2015 yılında 100 bin olması planlanmıştır. Girişimcilik Eğitim Programı için ise 2013 yılında 28 bin, 2015 yılında 30 bin katılımcı sayısı hedeflenmiştir.

Grafik 1: 2013-2015 Yılları İşe Yerleştirme Hedef ve Gerçekleşme Rakamları

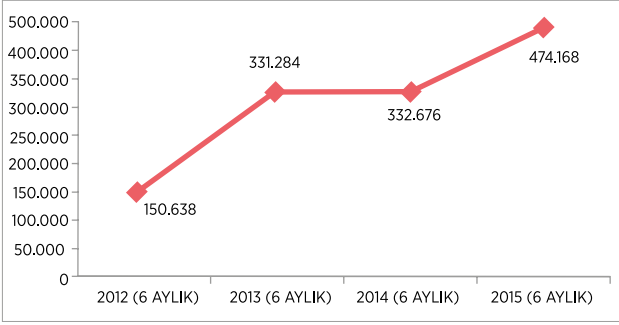


Belirlenen hedeflerin ne kadarı gerçekleşti sorusuna gelindiğinde; işe yerleştirme hedefinin Türkiye geneli, 2013 yılında %81'i gerçekleşirken, 2014'te % 86'sı, 2015 yılının Ocak-Haziran döneminde ise hedefin % 56'sı gerçekleşmiştir.

Hedeflerle yönetim anlayışının benimsenmesinin ardından Kurum işe yerleştirme rakamları bir önceki yılın aynı dönemine göre incelendiğinde; Kurum işe yerleştirme faaliyetlerinin oldukça olumlu etkilendiği görülmektedir.

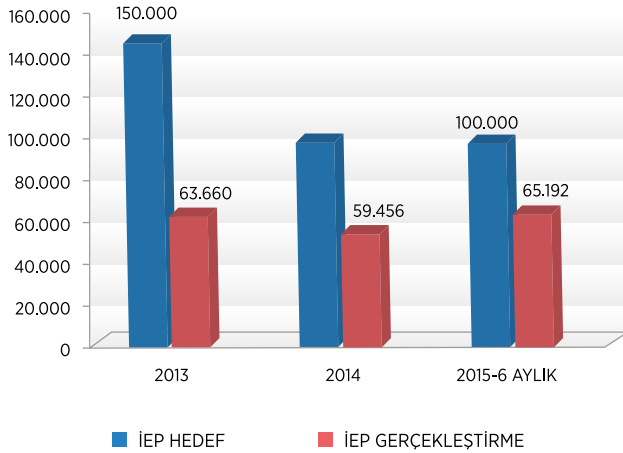


GENİŞ AÇI

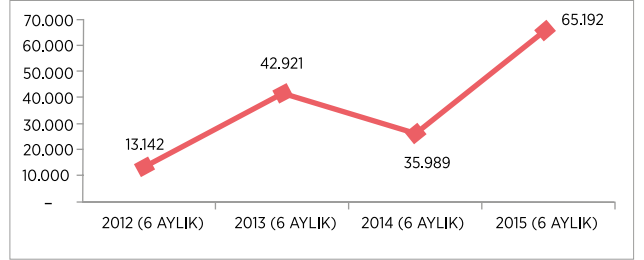


Şekilde görülebileceği üzere ilk altı aylık veriler incelendiğinde; 2012 yılında Kurumun özel sektörde işe yerleştirme rakamı 150.638 iken 2013 yılında iyi bir planlama ve il bazlı takip sürecinin başlamasıyla işe yerleştirme sayısı %100 artarak 331.284, 2014 yılında 332.676 ve son olarak 2015 yılında 474.168 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 2: 2013-2015 Yılları İşbaşı Eğitim Programı Hedef ve Gerçekleşme Rakamları



İşbaşı Eğitim Programı (İEP) hedefinin Türkiye geneli, 2013 yılında %40'si gerçekleşirken, 2014 yılında %59'u ve 2015 yılının Ocak-Haziran döneminde ise hedefin % 65'i gerçekleşmiştir.



İşgücü piyasasında tecrübeli elemana duyulan ihtiyacın karşılanması ve yeni mezun olan öğrencilerin tecrübe kazanmaları amacıyla uygulanan İEP'ler 2013 yılından beri İŞKUR'un hedefleri arasında yer almaktadır. Bu kapsamda 2015 Ocak-Haziran döneminde İEP'ten yararlanan kişi sayısı hedeflerin olmadığı 2012 Ocak-Haziran dönemine kıyasla yaklaşık olarak beş katı bir artışla 65.192 olarak gerçekleşmiştir.

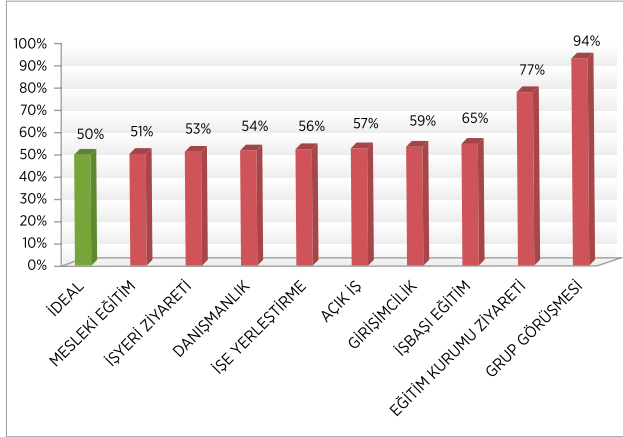
2015 HEDEFLERİ

2015 yılında hedeflerin sadeleştirilmesine gidilmiş, analiz ve takibini kolaylaştırılmak amacıyla, hedef sayısı 24'ten 9'a düşürülmüştür.

No	Hedef Adı	Ölçü Birimi	2015 Hedefi
1	Özel Sektörden Alınan Açık İş	Açık İş Sayısı	1.800.000
2	Özel Sektörde İşe Yerleştirme	İşe Yerleştirilen Sayısı	850.000
3	Özel Sektör İşyeri Ziyareti	Ziyaret Sayısı	500.000
4	Danışmanlık Kapsamında Yapılan Görüşme	Görüşme Sayısı	3.000.000
5	Mesleki Eğitim Kursiyer Sayısı	Yararlanıcı Sayısı	200.000
6	İEP Katılımcı Sayısı	Yararlanıcı Sayısı	100.000
7	Girişimcilik Katılımcı Programı	Yararlanıcı Sayısı	30.000
8	Grup Görüşmesi & İş Arama Becerileri Eğitimi	Görüşme Yapılan Grup Sayısı	20.000
9	Eğitim Kurumu Ziyareti	Ziyareti Sayısı	20.000

2015 Ocak-Haziran dönemi itibariyle hedef gerçekleştirmeleri ise Grafik 3' de yer almaktadır.

Grafik 3: 2015 Ocak-Haziran Dönemi Hedef Gerçekleşmeleri – Türkiye Geneli



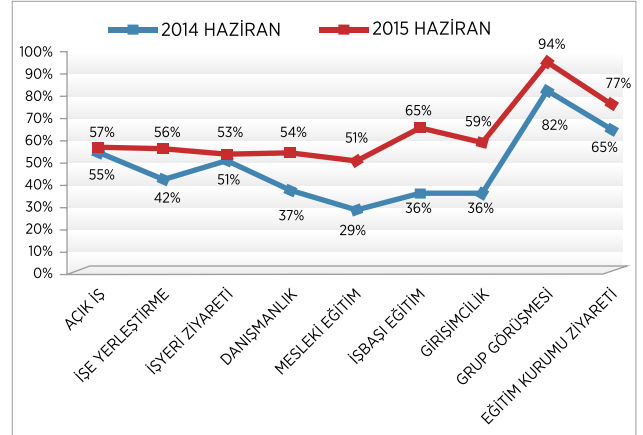
2015 Ocak-Haziran Dönemi itibariyle Türkiye genelinde hedeflere ortalama bazda ulaşıldığı ve sürecin planlandığı gibi yönetildiği aşıkardır.

Türkiye geneli hedef gerçekleştirmeleri incelendiğinde Girişimcilik Eğitim Programı hedefi dışında diğer hedefler idealin üstündedir. Grup Görüşmesi Hedefi, % 94'lük gerçekleşme ile en çok başarılı olunan hedef olmuştur.

Hedeflerin belirlenmesinin ardından her İl Müdürlüğü kendi planını yapmış önceliklerini belirleyerek çıkarmış oldukla-

rı eylem planları çerçevesinde çalışmalarını sürdürmüştür. Örneğin okulların haziran ayında kapanması ve eylül ayında açıldıktan sonra yılın sonuna fazla bir zaman kalmaması sebebiyle eğitim kurumu ziyaretlerinin eylem planları çerçevesinde %77 civarında bitirilmesi; İl Müdürlüklerimizin planları doğrultusunda hedeflerini gerçekleştirdiğinin bir göstergesidir.

Grafik 4: 2014 -2015 Ocak-Haziran Dönemlerinin Karşılaştırılması – Türkiye Geneli



Tüm hedefler; geçen yılın aynı dönemine göre kıyaslandığında ise geçen yılın oldukça ilerisinde olduğu görülmektedir. Geçen yılın aynı dönemi % 42'lık olan özel sektörde işe yerleştirme bu yıl % 56, İEP % 36 iken bu yıl %65 olarak gerçekleşmiştir. Hedeflerle yönetiminin yıllar geçtikçe artan bir ivmeyle yol aldığı görülmektedir.





HEDEFLER İLE YÖNETİM VE NİTELİKSİZ NİCELİK TUZAĞINDAN KAÇIŞ



EMRAH AKIN AYAN

İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Montaigne'in "Hedefi olmayan gemiye hiçbir rüzgâr yardım edemez." sözünden hareketle kategorizasyon modeline bağlı hedef süreci, kurum politikalarının öncelikleri dikkate alınarak ve dışlayıcı yaklaşımdan uzak bir anlayışla yönetilmelidir.

Hedefler ile yönetim anlayışı, kurum misyon ve vizyonunun planlı bir şekilde hayata geçirilmesine yardımcı olması, taşra birimleri tarafından merkezi yönetimin kararlarının somutlaştırılabilmesine imkân sağlaması, rekabetçi bir ortama zemin hazırlaması, adil yönetim anlayışının benimsenmesine katkı sağlaması, sunulan hizmette standardizasyonun sağlanmasına destek olması ve kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasında yönetime alternatif maliyet penceresinde yardımcı bir çerçeve çizmesi açısından günümüzde büyük kurum ve kuruluşların organizasyonlarını yönetmede tercih ettiği yöntemlerin başında gelmektedir.



MUSTAFA IŞIK

İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

2010 yılından itibaren artan sorumluluğu ve buna bağlı olarak gelişen insan kaynağı ile beraber İŞKUR, hedefler ile yönetim anlayışını benimsemiş ve bu süreçte elde ettiği kazanımlar sayesinde her yıl hedef belirleme, ölçme ve izleme yöntemlerini geliştirmiştir. 2013 yılı ile beraber hedef yaklaşımı, hedeflerin belirlenmesinde istatistiksel tekniklerden faydalanılmaya çalışılması ve izleme ekipleri oluşturularak sürece başından itibaren merkezin de kanalize edilmesi ile daha sistematik bir yapıya kavuşturulmaya çalışılmış olup, bu süreç 2014 yılında da gelişerek devam etmiştir. 2014 yılında katılımcı anlayışa destek olan çalıştay ve toplantılar ile 24 hedef belirlenmiş, süreç içinde değişkenlerin ve ölçü birimlerinin tanımlanmasının, kurumlar arası entegrasyonun ve raporlamaya uygun teknik alt yapı desteğinin önemi daha iyi anlaşılmıştır.

2015 yılında, Galileo'nun belki de bilimin temelini oluşturan "Ölçülebileni ölç, ölçülemeyeni ölçülebilir yap" sözünden esinlenerek yine çalıştay ve toplantılar doğrultusunda belirlenen 9 hedefe ilişkin faktörler belirlenerek, çoklu regresyon modeli ile 9 hedefe ilişkin toplam sayılar belirlenmiş ve illerin kapasiteleri ile doğrultulu oluşturulan endeks ile paylaşımı yapılmıştır.

Tablo 1: 2015 Yılı İŞKUR Hedefleri

HEDEF 1: Özel Sektörden Alınan Açık İş	HEDEF 6: İEP Katılımcı Sayısı
HEDEF 2: Özel Sektörde İşe Yerleştirme	HEDEF 7: Girişimcilik Katılımcı Programı
HEDEF 3: Özel Sektör İşyeri Ziyareti	HEDEF 8: Grup Görüşmesi & İş Arama Becerileri Eğitimi
HEDEF 4: Danışmanlık Kapsamında Yapılan Görüşme	HEDEF 9: Eğitim Kurumu Ziyareti
HEDEF 5: Mesleki Eğitim Kursiyer Sayısı	

2015 yılı için belirlenen bu 9 hedefin, 4+1 kategori şeklinde izlenmesi ve raporlanması amaçlanmaktadır. Hedef sayısının azaltılmasının, birbirini içermeyecek şekilde organize ve kategorize edilmesinin hedeflerin izlenmesinin de kolaylaştıracağı düşünülmektedir.

Tablo 2: Hedef Kategorisi Tanımları

Kategori I	İşe Yerleştirme
Kategori II	Bireysel Danışmanlık
Kategori III	Kurumsal Danışmanlık
Kategori IV	Aktif İşgücü Piyasası Politikaları
Kategori V(*)	Tanıtım Faaliyetleri

(*): Kategori V, belirlenen 9 hedeften bağımsız olarak belirlenmiş olup, İstihdam Fuarı, Kariyer Günü ve Girişimcilik Günleri birleşiminden oluşmaktadır.

Hedef kategorizasyonu, ilgili birimlerin hedeflere kategori açısından odaklanmaya imkân vermesinin yanı sıra genel çerçeveyi net olarak belirlemesi ve kolay raporlanabilmesi açısından da faydalı sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Başarılı bir şekilde izlenmiş ve raporlanmış olan hedefler, ihtiyacı

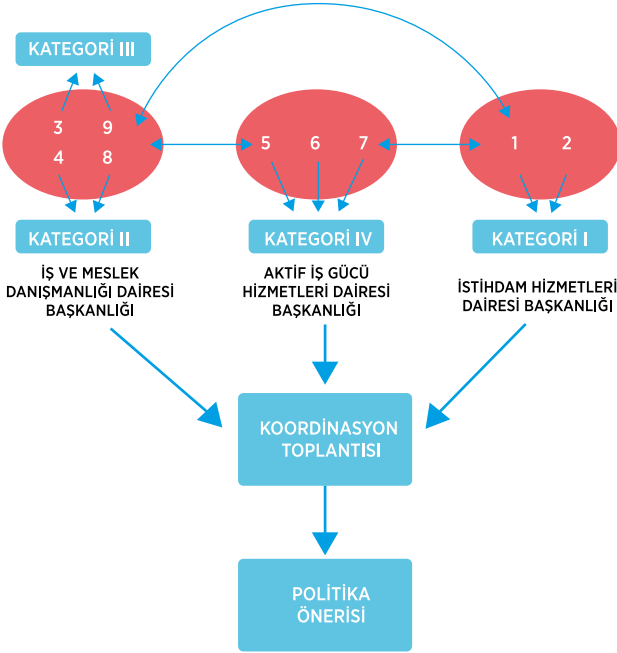
olarak karşılamayı amaçlayan politika oluşturmada bilgi verme açısından büyük önem arz etmektedir.

Tablo 3: Kategorilere Göre Hedeflerin Sınıflandırılması

Kategori I	Kategori II	Kategori III	Kategori IV	Kategori V
Hedef1	Hedef4	Hedef3	Hedef5	Tanıtım Faaliyetleri
Hedef2	Hedef8	Hedef9	Hedef6	
			Hedef7	

Hedef kategorizasyonunun, avantajlarının yanında bazı dezavantajları da mevcuttur. Farklı birimlerin sorumluluğunda olan hedeflerin farklı kategoriler altında birleştiği bu gibi durumlarda birimler arasında ortaya çıkabilecek koordinasyon eksikliği halinde birbiriyle bağlantılı olan hedef kategorileri arasındaki bağlantının doğru bir şekilde kurulamamasından kaynaklı olarak optimal çözümü bulan bir politika hayata geçirilemeyecektir. Ortaya konan politika sadece belirli bir durum (kategori) için çözüm üreten, arzulanan seviyede çıktı veremeyen ve kaynakların doğru kullanılmadığı bir politika olacaktır. Bu durumun önlenmesi için gerekli olan husus, merkezi birimler arasında güçlü koordinasyon oluşturacak, katılımcı yaklaşım ve etkin tartışma sağlayacak bir koordinasyon toplantısı ortamıdır. Bu konsept, düzenli aralıklarla toplanan, ilgili birimlerden katılımcılarla desteklenen ve toplantı sonucunda gündem maddelerinin ve kararların raporlandığı bir etkin tartışma ortamını simgelemektedir. Koordinasyon toplantıları sayesinde, farklı birimlerce sonuçları değerlendirilen farklı hedef kategorileri tümevarım yöntemi ile ele alınabilecek, merkezi birimler arasındaki iletişim ve iş birliği artacak, birimlerin ihtiyaçları, güçlü yanları ve zayıf yönleri bütüncül bir yaklaşımla tartışılacak ve bu sayede mevcut kaynaklar ile optimal çözüm üreten politika önerisinin geliştirilmesine imkan sağlanabilecektir.

Hedefler ile yönetim anlayışında dikkat edilmesi gereken başka bir husus ise hedefte yer almayan ancak yürütülmesi gereken bir faaliyetin kurumsal açıdan geri plana atıldığı algısı oluşmasına zemin hazırlamasıdır. Montaigne' in "Hedefi olmayan gemiye hiçbir rüzgâr yardım edemez." sözünden hareketle kategorizasyon modeline bağlı hedef süreci, kurum politikalarının öncelikleri dikkate alınarak ve dışlayıcı yaklaşımdan uzak bir anlayışla yönetilmelidir.



Şekil 1: Koordinasyon Toplantısı İle Politika Oluşturma Süreci Örneği

(**): Kategori içindeki sayılar hedefleri temsil etmektedir. (Örneğin; 1 sayısı, hedef numarası 1 olan “Özel Sektörden Alınan Açık İş” hedefini simgelemektedir.)

Kurum içi katılımcı yaklaşımı destekleyerek hedeflerin belirlenmesinde objektif kriterleri baz alan İŞKUR, anlaşılabilir ve ölçülebilir hedefler ile nicelik bakımından belirli bir seviyeye ulaşmıştır. Kurumun belirlenen hedef gruplar ve amaçlar çerçevesinde kaç kişiye ulaştığı bilgisi, yani nicelik, önemli bir bilgi sağlamak ile beraber yönetim ve optimal çözüm üreten politika hazırlama çerçevesinde tek başına yeterli veri sağlamamaktadır. Kurumun bir sene içinde kaç üniversite mezunu ile grup görüşmesi gerçekleştirdiği bilgisi akabinde, bu görüşmelerin nasıl gerçekleştiği, hizmeti alan kişilerin memnuniyet seviyesinin ve benzer profildeki kişilerin İŞKUR’dan beklentilerinin ne olduğu gibi sorulara zemin hazırlamaktadır.

Bilim adamları, bir konuyu iyi bir şekilde analiz edebilmek için ilgili konunun hem niceliksel hem de niteliksel boyutuyla ele alınması gerekli olduğunu ifade etmektedirler. Peki, İŞKUR etkin politika oluşturma adına niceliksel kısmını her yıl

üzerine koyarak geliştirdiği bu alanda niteliksel açıdan nasıl bir yol izleyebilir?

Modern kamu istihdam kurumlarınca, niceliksel verinin yanında sunduğu hizmetlerin niteliksel bakımdan da analiz yapılmasına imkân sağlayabilecek veri oluşturma adına, memnuniyet anketi, gizli müşteri tekniği gibi yöntemlerin kullanıldıkları bilinmektedir. Geliştirilen bu yaklaşım ile hem hizmet alanlardan geri bildirim alınmakta, hem de hizmet alan nezdinde kurumsal açıdan farkındalık oluşturulduğu düşünülmektedir.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde “Gönderilen bilgi veya talimatın alıcıda yaptığı etkiye ilişkin edinilen bilgi, dönüt” olarak tanımlanan geri bildirim (feedback), uzmanlar tarafından etkili bir iletişimde yer alması gereken unsurlardan biri olarak görülmektedir. Hizmet alandan modern teknikler ile istatistiksel yaklaşım çerçevesinde alınacak geri bildirimlerin, mevcut durum analizi ve etkin politika oluşturmada yönetime büyük katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sayede Kurumun bir sene içinde kaç üniversite mezunu ile grup görüşmesi gerçekleştirdiği nicel verisi ile bu hedef gruptaki kişilerin memnuniyet seviyesi ve hizmetlerden beklentisi ölçülerek niteliksiz nicelik tuzağından kaçış adına nicel veriler ile nitel verilerin eşleşmesine imkân sağlanacaktır. Ayrıca, hedefler ile yönetim konusunda Kurum içi katılımcı bir durum sergileyen İŞKUR, sosyal ve dışa dönük bir Kurum olarak etkin politika oluşturma hususunda direkt faydalancı olan hizmet alana da söz hakkı vermiş olacaktır.

Daha önce Kurumsal açıdan olasılıksal (istatistiksel) bir örnekleme yöntemi kullanmayarak işveren bazında memnuniyet ölçümü yapan İŞKUR, 2015 yılı Temmuz ayı itibari ile bu yaklaşımı geliştirerek sistematik örnekleme tekniği ile işveren ve iş arayan bazında memnuniyet ve beklenti ölçümü yapmaya başlamış bulunmaktadır. Elde edilen verilerin, kümülatif ve il bazlı olarak raporlanarak optimal çözüm üreten politika hazırlama sürecinde niceliksel veriler ile beraber değerlendirilmesi düşünülmektedir.

Sonuç olarak, niceliksel ve niteliksel veriler ile desteklenmiş bir koordinasyon toplantısı formatının, katılımcı bir ortam ile beraber optimal çözümü bulan politika hazırlama adına faydalı olacağı düşünülmektedir.

Niteliksiz nicelik tuzağına düşmemek ümidiyle...



KAMU İSTİHDAM KURUMLARINDA HEDEFLERLE YÖNETİM UYGULAMALARI



**GÜLER
ÇUHADAROĞLU**

İŞKUR,
İstihdam Uzman Yardımcısı

ŞEBNEM IŞIK

İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

Hedeflerle yönetimin kamu istihdam kurumlarına nasıl bir katkı sunduğu net olarak ölçümlenememekle birlikte, gerekli olduğu hususunda bir görüş birliği bulunmaktadır. Hedeflerle yönetim sürecinde ülkelerin yönetim yapılarının son derece etkili olduğu görülmektedir.

“Hedeflerle Yönetim” kavramı ilk olarak ünlü yönetim bilimci Peter DRUCKER tarafından, 1954 yılında, “The Practice of Management” (Yönetim Uygulamaları) adlı kitabında kullanılmıştır. Kamu istihdam kurumlarında hedeflerle yönetimin örnekleri ise yaygın olarak 1998’den beri Avrupa Birliği’ne üyesi ülkelerde görülmüş, söz konusu ülkelere istihdam politikalarının başarısını ölçmek ve Avrupa İstihdam Politikasını gerçekleştirmek için ulusal eylem planı hazırlamak zorunluluğu getirilmiştir. Bu zorunluluk nedeni ile birçok kamu istihdam kurumunda hedeflerle yönetim sistemi uygulanmaya başlanmış ancak hedeflerin belirlenmesi ve hedef başarısının ölçümü aşamalarında ülkeden ülkeye farklılıklar bulunduğu görülmüştür.

Çalışma kapsamında Avusturya, Almanya, İngiltere ve Fransa örneklerinin incelenmesinde bu ülkelerin hedeflerle yönetim uygulamaları konusunda önemli ilerlemeler kaydet-

miş olması etkili olmuştur. Ayrıca hedeflerle yönetim uygulamalarının yanı sıra ülkelerin idari yönetim yapılarına birkaç cümle ile değinilmesi planlanmaktadır. Çünkü uygulamada bu iki konunun birbirinden bağımsız olmadığı görülmektedir.

AVUSTURYA

Avusturya kamu istihdam kurumu olan "The Arbeitsmarktservice" (AMS); 1995 yılından itibaren hedeflerle yönetilmektedir. Adem-i merkeziyetçiliğin liderleri arasında yer alan ülke hedeflerle yönetim biçimini; bölgesel ve yerel ofisler için sağlanan bütçe esnekliğiyle; kuralları, detaylı prosedürleri azaltmasıyla ve uygulanan programlarda yerel düzeyde karar alma yetkisini artırmasıyla gerçekleştirdiğini belirtmiştir.

Bölgesel hedef seviyelerini ulusal düzeyde bir formülle değil adem-i merkeziyetçi bir aracılıkla belirleyen ülkede hedefler belirlendikten sonra yapılan hedef seviyesine ilişkin görüşmeler önce AMS'nin genel merkezi ve bölgesel temsilcilikler arasında sonra hedefi gerçekleştirme sorumluluğunu alan kurum çalışanları ve bölgesel yöneticiler arasında gerçekleştirilmektedir. Avusturya'da bölgesel anlamda hatırı sayılır bir özerklik vardır. Bölgeler içlerindeki daha küçük birimlere göre belirledikleri hedeflerini ulusal seviyede tartışır ve bu yaklaşım bölgelerin kendileri için belirledikleri hedefle-

rin genişlemesine neden olur. Her iki taraftan gelen amaçlar birleşerek sistemin başarıya ulaşabileceği seviyede hedef belirlenmeye çalışılır. Avusturya'da sosyal ortaklardan da (örneğin; engellilerin ya da etnik azınlıkların temsilcisi ya da grup savunucuları) doğrudan ya da dolaylı olarak hedeflere ilişkin görüş alınmaktadır.

21-22 Ekim 2014 tarihlerinde Romanya'da gerçekleştirilen CPESSEC organizasyonunda ülkelerin performans yönetimi konusu ele alınmış, birliğe üye olmayan ancak davet edilen ülkeler içerisinde yer alan Avusturya sunumunda; performans ölçüm sisteminde; yönetim taslaklarının bir kombinasyonunu (Kurum Karnesi (Dengeli Skor Kartı), EFQM (Mükemmeliyetçilik Modeli) ve ISO9000) kullandığını belirtmiştir. Ayrıca AMS kendisinden hizmet alan her kişinin ve/veya kurumun memnuniyet ölçümünü bağımsız bir çağrı merkezi tarafından telefon ve/veya mail yoluyla hizmet alanla görüşerek yapmakta ve raporlamaktadır. Yılda 4 kere geniş bir örneklemle iş arayanlara ve işverenlere yönelik memnuniyeti ölçen araştırmalar yapılmakta ve bu araştırma sonuçları kurumsal karne için girdi oluşturmaktadır.

ALMANYA

Almanya kamu istihdam kurumu "Bundesagentur für Arbeit" (BA)'da hedeflerle yönetim; ilk kez 1998 yılında uygulamaya başlamıştır. Sistemin tam anlamıyla uygulamaya geçi-



rilmesi ise yeni kontrol sisteminin oluşturulmasıyla mümkün olmuş, yönetim stratejisi bazında “performans odaklı liderlik” modeline geçilmiştir.

Çoklu yıl bütçesi ve performans planlamasını birleştirerek hedeflerine yön veren Almanya’da hedefler adem-i merkezi bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bölgesel/yerel ofisler hedeflerini tartışabilir ve dahası kendilerine hedef belirleyebilir. Ulusal düzeyde belirlenen hedefler; uygulayıcı birimlere bölge müdürleri tarafından dağıtılmaktadır. Yerel birimler kendileri için belirlenmiş hedefler için geri bildirimde bulunurlar. Bu geri dönüşler bölge müdürleri aracılığıyla ulusal temsilcilere iletilir. Ortak paydada buluşmaya çalışılır. Bu sistem hedeflerin sahiplenilmesini sağlar.

Yeniden bütünleşme dengesi içinde yerel ofislerin kıyaslanması isteği 1998’den beri gündeminde bulunan BA’nın gerçek anlamda kümeleme sistemi IAB Enstitüsü (Institute of Employment Research of the Federal Employment Agency) tarafından geliştirilmiştir. Sistemleri; bölgesel işgücü piya-

Ülkeden ülkeye farklılık arz eden kamu istihdam kurumlarının sorumluluk alanları, belirlenen hedef ve gösterge türlerini etkilemektedir. Bununla birlikte belirlenen hedeflerin somut, gerçekçi ve ölçülebilir olması gibi uluslararası kriterler tüm ülkeler tarafından kabul edilmektedir.

sasının durumunu ortaya çıkartmaya çalışan ileri düzey istatistiki modellemeye dayanmaktadır. IAB ilk olarak BA ile görüşmeler sonucu tespit edilen ana işgücü piyasası göstergeleri içerisinden karar verici göstergeleri regresyon analizi yöntemiyle belirlemektedir. Daha sonra karar verici olarak belirlenen göstergeleri ve tespit edilen ağırlıklarını gruplama analizinde kullanarak benzer özellik gösteren birimleri bir araya getirmekte ve doğru bir şekilde kıyaslama yapılmasına zemin hazırlamaktadır. Yüksek işsizlik oranlarının ve düşük işgücü talebinin olduğu Doğu Almanya’da yer alan bölgeleri ve artan miktarda işgücü talebinin yer aldığı ferah kentsel bölgeleri birbirinden ayıran bu çalışmanın sonucunda araştırmacılar Almanya’yı 12 gruba ayırmışlardır.

Ülkede iş arayan ve işverenleri kapsayan müşteri memnuniyeti anketlerinin büyük kısmı üç ayda bir yapılmaktadır. Yapılan anket ölçümlmeleri sonuçları; yerel kurumlar seviyesine indirilerek kümelenmiş grupların farklılıklarının kıyaslanarak ölçülmesine olanak sağlamaktadır.

İNGİLTERE

İngiltere’de hedeflerle yönetim yaklaşımı 1991 yılından itibaren uygulamaya geçirilmiştir. Birim model (agency model) olarak adlandırdığı yönetim anlayışı çerçevesinde benimsediği merkeziyetçi bir tutumu bulunan kamu istihdam kurumunun personeli yönetim tarzını sıklıkla ‘kontrol kültürü’ olarak tarif etmektedir.

İngiltere’de amaç ve hedefleri ortaya koyan yıllık Performans Antlaşması; Kurum ve Bakanlık uzmanları arası müzakerelerle şekillenmektedir. Müzakereler hedeflerle ilgili kabul edilme sorunu bulundurabilmesi nedeniyle zorlu geçmektedir. Genel olarak Bakanlık, kamu istihdam kurumunun önemsendiği daha gerçekçi (düşük) hedefleri daha yüksek hedeflere dönüştürmek için uğraşmaktadır. Son aşamada Hazine; kamu istihdam kurumu ve Bakanlık arasındaki antlaşmayı kabul etmekte ve antlaşmayı onaylamaktadır.

İngiltere’de hedef seviyesini belirlemek açısından yapılan müzakereler; üst kademeden alt kademeye doğru yapıl-

maktadır. Sınırlıdır ve teknik açıdan yetersiz olarak değerlendirilmektedir. İşgücü piyasası hedeflerinin bölgesel düzeyde paylaştırılması; işgücü piyasası tahminlerinin, hedefe ulaşma ile ilgili bireysel modellerin ve geçmiş performansın birleşimi ile oluşturulmaktadır. Hedeflerin dağılımında sınırlı düzeyde

coğrafi tanımlar doğrultusunda (şehir-kırsal) kümeleme çalışmaları mevcuttur. Ancak yönetsel alanda daha geniş tahminler ve makroekonomik verilerle ilgili daha geniş karşılaştırmaları içeren kümeleme yaklaşımı henüz yoktur, planlama aşamasındadır.

Kurum performans ölçümü ile ilgili kendi modelini “Kurumsal Karne” olarak adlandırmaktadır. Kurumsal karnenin şablonuna tamamen uymayan, birçok ilgisiz bilgiyi barındıran bir uygulama mevcut olduğu için İngiltere’de “Kurumsal Karne” terimi “Puantaj Cetveli” olarak da anılmaktadır.

İngiltere’de yıllık veya iki yılda bir olan iş arayanlarla ilgili yapılan anketler dış organizasyonlar tarafından yapılmaktadır. İşverenlerin memnuniyetini ölçen anket uygulamasına ise son verilmiştir. Mağazalardaki satış koşullarının sıradan tüketici kılığına girmiş kişilerce gizlice incelenmesi yöntemi olarak örneklendirilen “gizli alışveriş” yöntemi de hizmet kalitesinin ölçümünde kullanılan bir tekniktir.

FRANSA

Fransa kamu istihdam kurumu Pôle Emploi'de hedeflerle yönetim sisteminin gelişimi iki aşamada olmuştur. İlk aşamada 1990'da hedeflerle yönetim sistemine geçilmiş, ikinci aşamada ise 1995 yılında bir kontrol birimi kurulmuş ve sistem gözle görülür biçimde ilerlemiş, bölgelerdeki ve şubelerdeki hedefler izlenmeye başlanmış ve tüm organizasyon, hedefler çerçevesinde kurumsallaştırılmıştır.

Fransa'da hedeflerin belirlenmesinde yerel birimlerin görüşleri dikkate alınmaktadır. Hatta alt düzey yöneticiler bazı programların uygulanmasında ana kurallara bağlı kalmak şartıyla kendi program karmalarını oluşturabilirler. Buna rağmen hedeflerinin belirlenmesi sürecinde Fransa'nın hiyerarşik bir yapıya sahip olduğu söylenebilir. Bu sistemde her bir alt birim kendisinden üst düzeydeki birimle performans hedeflerine ilişkin müzakereler yürütmektedir. Ancak en alt düzeydeki birimlerin performans hedeflerine ilişkin manevra yeteneği azdır. Bunun yanında yerel birimler belirlenen hedeflerin kendileri için çok fazla olduğunu belirtebile, hedeflerde herhangi bir değişiklik için üst birim temsilcilerinin belirtilen gerekçeleri kabul etmeleri gerekmektedir. Ancak sisteme yeni bir yaklaşım getirmeyi amaçlayan yeni stratejik plan (Pôle Emploi 2015) ile takip sistemi oluşturulması ve bölgeler arası performans diyalogunun gerçekleştirilmesi

amaçlanmakta olup bölgelerin kendi hedeflerini belirleme ve onlara ulaşması için inisiyatif alması teşvik edilmektedir.

Fransa'da kalite yönetim modellerinden (Kurum Karnesi, EFQM vs.) yararlanılmamaktadır. Uygulanabilir ve şeffaf bir yönetim için hedefler ve performans göstergeleri belirlendikten sonra veri ambarının ürettiği sayı tahtası (skorbord) adı verilen sistemle veriler aylık olarak izlenmektedir.

İş arayan ve işveren memnuniyet ölçümleri ise yıllık bazda yapılmakta, ayrıca rastlantısal olarak gerçekleştirilen işlemler sistemden çekilmekte ve yapılması gereken işlem süreçleriyle karşılaştırılmaktadır.

TÜRKİYE

Türkiye Kamu İstihdam Kurumu olarak İŞKUR istihdamın ve işgücü niteliğinin artırılması ile iş arayanlara ve işverenlere daha kaliteli hizmet sunulması amacıyla hedeflerle yönetim anlayışı benimsemiştir. Hedeflerin belirlenmesi, hedef başarısının ve performansın ölçülmesi, izleme aşamalarından oluşan hedeflerle yönetim başlama tarihleri incelenen ülke örneklerinde her ne kadar 1990'lı yıllar olarak görüne de bu anlayış tam anlamıyla; kontrol birimlerinin kurulması ve ölçümleme ve raporlama sistemlerinin oluşturulmasıyla gerçekleştirilmiştir. İŞKUR, performans yönetimi anlayışı



çerçevesinde İl Müdürlüklerinin performanslarını ölçmeye yönelik çalışmalara 2005 yılında başlamıştır. Ancak hedef gerçekleştirmeleri üzerinden performans ölçümleri 2010 yılında yapılmaya başlandığından, bu bağlamda ilk stratejik plan doğrultusunda oluşturulmaya başlayan çalışmalarla 2010 yılında hedeflerin belirlenmesi, hedeflerin başarısının ve performansın ölçümü ile izleme çalışmaları birlikte ele alınmaya başlanmıştır.

2015 yılında İŞKUR'da hedeflerin belirlenmesi çalışması kapsamında öncelikle Ulusal İstihdam Stratejisi, 10. Kalkınma Planı, Orta Vadeli Program, Kurumumuz Stratejik Planı gibi üst politika belgeleri incelenmiş ve istihdama ilişkin başlıklar özellikle dikkate alınarak bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmanın akabinde İŞKUR'un yerel birimleri olan İl Müdürlüklerinin hedeflere ilişkin yazılı görüşleri talep edilmiş ve her düzeyden personelin katkısı ile 18-20/12/2014 tarihlerinde "2015 Yılı İl Müdürlükleri Hedefleri" konulu bir Çalıştay düzenlenmiştir. İl Müdürlükleri görüşleri ve Çalıştay kapsamında ortaya çıkan görüşler Genel Müdürlük tarafından analiz edilerek, yapılan çalışmalar sonucunda katılımcı bir anlayışla "2015 Yılı İl Müdürlükleri Hedefleri" belirlenmiştir.

Hedeflerin başlık olarak belirlenmesine müteakip, teknik bir ekip tarafından hedeflerin sayısal olarak belirlenmesi ve illere dağıtılması aşamasına geçilmiş ve 2015 yılı hedeflerinin ölçümünde etkili olabilecek faktörler (değişkenler) belirlenmiştir. Türkiye geneli toplam hedeflerine ilişkin değerleri bulmak amacıyla çoklu regresyon modelleri kurulmuş ve istatistiksel varsayımlar çerçevesinde uygun modeller oluşturulmuştur. Hedeflerin belirlenmesinde hedeflerin somut-net ve ölçülebilir olmasına dikkat edilmeye çalışılmıştır. Personel ve diğer kaynaklar göz önünde bulundurularak hedeflerin gerçekçi olması süreçte belirlenen temel kriterlerden biridir.

SONUÇ

Hedeflerle yönetimin kamu istihdam kurumlarına nasıl bir katkı sunduğu net olarak ölçümlenememekle birlikte, gerekli olduğu hususunda bir görüş birliği bulunmaktadır. Hedeflerle yönetim sürecinde ülkelerin yönetim yapılarının son derece etkili olduğu görülmektedir. Avusturya, Almanya gibi adem-i merkeziyetin güçlü olduğu ülkelerde hedefler yerel birimler tarafından belirlenmekte, merkezi yapısı güçlü olan İngiltere gibi ülkelerde ise Bakanlık etkili olmaktadır Türkiye'de bu kapsamda merkezi yapının güçlü olduğu ülkeler arasında yer almaktadır. Yerel birimlerin süreçlere etkisi göz ardı edilmemekle birlikte İŞKUR hedeflerle yönetim sürecinde esas belirleyici merkez yönetim olan Genel Müdürlük' tür.

Ülkeden ülkeye farklılık arz eden kamu istihdam kurumlarının sorumluluk alanları, belirlenen hedef ve gösterge türlerini etkilemektedir. Bununla birlikte belirlenen hedeflerin somut, gerçekçi ve ölçülebilir olması gibi uluslararası kriterler tüm ülkeler tarafından kabul edilmektedir.

KAYNAKÇA

Işık, Şebnem; Türkiye İş Kurumu'nda Hedeflerle Yönetim Sürecinin Etkinleştirilmesi, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2015

Arbeitsmarktservice Österreich (AMS Austria); "Peer Review on Performance Management in Public Employment Services", 2013

Bundesagentur für Arbeit (BA); "Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)", 2013

Jobcentre Plus; "Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)", European Commission PES to PES Dialogue Program, Copenhagen 2013

Pôle emploi; "Peer Review on Performance Management in Public Employment Services (PES)", European Commission PES to PES Dialogue Program, Copenhagen 2013

İŞKUR Hedef ve Performans İzleme Rehberi, 2015





İŞKUR'DA HEDEFLERLE YÖNETİM SÜRECİNİN ETKİNLEŞTİRİLMESİ



ŞEBNEM İŞİK

İŞKUR
İstihdam Uzmanı

Başarılı bir hedeflerle yönetim yaklaşımı için gerekli hususlar; sınırlı sayıda anlaşılabilir ve açık hedeflerin belirlenmesi, karar verme süreçlerine taşra birimlerinde çalışan personelin dahil edilmesi, idari kurallar ve bürokratik işlemlerin yoğunluğunun ve karmaşıklığının azaltılması, hedeflerde gelişmenin ağsal bir yapıyla izlenmesi ve değerlendirilmesi için güvenilir, esnek ve gerçek zamanlı bilgi yönetim sistemi, performansın değerlendirilmesi ve ölçülmesinde açık ve şeffaf prosedürlerin varlığı olarak sıralanmaktadır.

İŞKUR, üst politika belgeleri ve stratejik planındaki hedeflerine ulaşmak amacıyla 2010 yılında hedeflerle yönetim anlayışını uygulamaya koymuş olup, hizmet birimleri için yılbaşında objektif kriterlerle belirlediği ve yıl içinde düzenli olarak yaptığı izlemeler sonunda yılsonunda performans ölçümleri yaptığı bu yönetim anlayışını her geçen yıl geliştirerek devam ettirmiştir. Stratejik yönetim anlayışı çerçevesinde hareket eden İŞKUR için yıldan yıla hizmet düzeyinde önemli gelişmeler ve artışlar yaşandığı aşikârdır. Ancak hedeflerle yönetim; sürekli gelişmesi gereken bir anlayış ve bir öğrenme aracıdır. Bu çalışmada; hedeflerle yönetim; hedeflerin belirlenmesi, hedef başarısının ölçümü, izleme ve ödül-ceza aşamaları çerçevesinde değerlendirilecektir.

HEDEFLERİN BELİRLENMESİ

Hedeflerle yönetim; birçok ülkede kamu istihdam kurumlarının merkezileşme derecesinin düzeyine göre değişen farklı varyasyonlarda uygulanmaktadır. Ancak bu anlayışın felsefesinde yönetim döngüsünün her aşamasında katılımcı yaklaşımın benimsenmesi gerektiği görülmektedir. Özellikle uygulama aşamasında takdir yetkisi alt birimlere devredilmekte, uygulayıcı birimler, bütçe kalemleri arasında esnek olarak kaynak dağılımı yapabilmekte, yürüttükleri program koşullarını ve uygulamaları değiştirebilmektedir. Hedeflerle yönetim yaklaşımında geleneksel bürokratik yapıların aksine kuralların ve düzenlemelerin az olduğu esnek bir yapı bulunmaktadır. Çıktılardan ziyade girdilerin ve kurallara uygun hareket etmenin değerlendirildiği bir sistematik vardır. Bu nedenle adem-i merkezi yapıyla hedeflerle yönetim (decentralisation) birçok kamu istihdam kurumu tarafından önemsenmekte ve karar alma yetkisi taşra birimlerine bırakılmaktadır. Alt birimler ulusal veya bölgesel düzeydeki birimlerle performans hedefleri konusunda pazarlık edebilmekte ya da kendileri ek hedefler belirleyebilmektedir.

Verilen hedeflerin gerçekleştirilmesi için farklı yollar bulunması olarak nitelendirilebilen ve özellikle hiyerarşik yapısı güçlü olan kamu istihdam kurumlarında karşımıza çıkan ahlaki tehlike riski katılımcı yaklaşım aracılığıyla azaltılmaya çalışılmaktadır. Yapılan araştırmalar; verilen hedefleri yakalamak için uygulayıcı birimlerin pratik çözümler bulması yönünde güçlü bir güdülenin olduğunu göstermektedir. Bunun çözümü ise personelin hedefleri yüksek derecede kabullenışı ve benimseyişi olarak değerlendirilmektedir. Yönetime katılım, karşılıklı tartışma ortamı ve problemleri ortaya koyabilme imkânı sağladığından, birlikte alınan kararların tüm çalışanlar tarafından kabul edilmesi ve sahiplenilmesi daha kolay olacaktır. İŞKUR'da 2014 yılında gerçekleştirilen Abant ve Muğla çalıştaylarıyla katılımcı yakla-

şımın adımları atılmıştır. Ancak uzun vadede AB diliyle “subsidarite ilkesi” kapsamında değerlendirilebilecek ana hususların merkezde belirlendiği, detay hususların ise bağlı birimlerde belirlendiği sisteme göre hareket edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda İŞKUR yerel düzeydeki idarecilerine daha fazla güç ve yetki vermeli, bunun yanı sıra Kurum yöneticilerini inisiyatif almaları konusunda teşvik etmelidir.

Katılımcı yaklaşımla hedef belirlenmesinde; adem-i merkezi yapının yanı sıra ele alınabilecek başka bir husus ise sosyal paydaşların hedeflerle yönetim döngüsünün belirli aşamalarında katılımının sağlanmasıdır. İşgücü piyasasındaki sorunlar ile mücadelenin etkin şekilde gerçekleştirilmesi için; demokratik temsil, katılım ve üçlü diyalog mekanizmasına dayalı sosyal modellerin geliştirilmesi, ulusal-yerel ve sektörel düzeyde işlevsel olmasının sağlanması “İŞKUR 7. Genel Kurul Politika Önerileri” içerisinde yer almaktadır. Ulusal İstihdam Stratejisinde de sosyal diyalog öne çıkan hususlar arasındadır. Hedeflerle yönetim sürecinde çeşitli platformlarda sosyal paydaşların yer alması, hedeflerin belirlenmesi ve dağılımı kararında farklı bakış açıları kazandıracaktır.

Hedef belirleme aşamasında; hedeflerin spesifik olması ve illerin özelliklerinin, güçlü yönlerinin, geliştirilmesi gereken yönlerinin dikkate alınması gerekmektedir. Üst politika belgelerinde, dezavantajlı gruplara yönelik hedeflere yer verilmektedir. Bu belgelerde kadınlar, sosyal yardım alanlar, engelliler, uzun süreli işsizler daha fazla yoğunlaştırılması gereken gruplar arasında yer almaktadır. Fakat Türkiye’de dezavantajlı grupların işe yerleştirilmesi bölgesel olarak farklılık arz ettiğinden objektif bir kriter olarak belirlenmesi oldukça zordur. İlgili grupta yer alanların kayıt dışı çalışma eğilimi yüksektir. Ayrıca sistemler arası entegrasyon sıkıntıları nedeniyle, İŞKUR sosyal yardım alanlara ve uzun süreli işsizlere yönelik net ölçümler yapamamaktadır. İş ve meslek danışmanlarının portföyleri dezavantajlı gruplara yönelik raporlar üretmemektedir. Esasında nasıl ki tek bir ilaç tüm hastalıkları iyileştiremezse ülke geneli için belirlenmiş hedefler de her ilin işgücü piyasasındaki sıkıntılara çözüm getiremeyecektir. Örneğin bazı illerde kadınlara yönelik işbaşı eğitim programının yoğun olarak yapılması gerekirken bazı illerde engellilere yönelik işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu mesleklerde kurs açılmasına ağırlık verilmesi gerekebilir. Ancak İŞKUR’un bu yönlü hedefleri belirleyebilmesi için öncelikle yapısal sorunların çözümü noktasında ulusal istihdam stratejisinde belirtildiği şekilde bölgesel düzeyde farklı dinamiklere tabi olan işsizlik sorununun çözümüne yönelik işgücü piyasasında ayrıntılı analizler yapması ve bu analizler aracılığıyla bölgeye özgü stratejiler geliştirmesi gerekmektedir.

HEDEF BAŞARISININ ÖLÇÜMÜ

Niteliksel amaçların başarısının niceliksel performans göstergeleriyle ölçülmesi zordur. Bu sorunun üstesinden gelebilmek için ölçüm sisteminde birçok kamu istihdam kurumu, kalite yönetim modeli kullanılmaktadır. Ülkelerde göstergeler; Dengeli Skor Kartı (Balanced Scorecard) olarak da adlandırılan Kurum Karnesi yaklaşımı, EFQM Mükemmellik Modeli, Ortak Değerlendirme Taslağı (CAF), ISO 9000 gibi farklı veri teknikleriyle değerlendirilmektedir.

İŞKUR hedeflerle yönetim sistemi kaliteyi henüz ölçümleyemekte sadece hedefin başarılmasını değerlendirmektedir. Kalite yönetim modellerinin kullanılması, İŞKUR'un sayısal hedef çıkmasına çözüm olabilecek unsurlardan biridir. İl Müdürlüklerinde çalışanlar yerine göre bir psikolog gibi hizmet vermekte, özellikle dezavantajlı grupları (engelli, kadın, eski hükümlüleri) rahatlatmakta ve bu kişilerin tatmin olmuş bir şekilde Kurumdan ayrılmasına vesile olmaktadır. Bu memnuniyet sayısal olarak değerlendirilemediği için hedef başarısına etki etmemektedir. Kaliteyi ölçümlemek için ülke uygulamalarında genellikle bağımsız firmalar aracılığıyla müşteri ve işveren memnuniyet anketlerinin yapıldığı ve tercih edilen kalite yönetim modellerinde ölçüm neticelerinin bir girdi olarak değerlendirmeye alındığı görülmektedir. Tamamlayıcı kalite yönetim yaklaşımlarına duyulan gereksinim önümüzdeki dönemde İŞKUR için ciddi miktarda artacaktır.

Tüm bu ölçümlerin yanı sıra başarının ölçülmesinde ülkeden ülkeye değişen farklı sistemler kullanılmaktadır. İşe yerleştirme özelinde değerlendirme yapacak olursak; birçok ülke; etki alanını ölçümlemekte, kamu istihdam kurumlarının açık iş talebiyle işe yerleştirilip yerleştirilmediğine bakılmaksızın sistemlerinde yer alan ve hizmet alan tüm iş arayanların işe yerleşmesini ölçümlerinde dikkate almaktadır. Bu tekniğin gerekçesi olarak da kamu istihdam kurumlarının işgücü piyasasına geçişin hızlandırılmasındaki aracı rolü gösterilmektedir.

İŞKUR için işe yerleştirmeler sadece Kurum tarafından alınan açık işlere gönderilen adayların işe yerleşmesinin ardından yapılan kayıtlardan oluşmaktadır. Bu kapsamda, Kurumun bulunduğu aşağıdaki hizmetlerin işsizlerin işgücü piyasasında işe yerleştirilmesinde önemli katkısı olmasına rağmen bu katkı istatistiklere yansımamaktadır. Söz konusu bu hizmetler;

- Danışmanlık Hizmetleri,
- Mesleki Eğitim (kurs),
- Teşvikler,
- İstihdam Fuarları ve Kariyer Günleri,

- Hizmet Noktaları Hizmetleri,
- İnternet Sitesindeki İlanlara Aracılığımız Olmadan Başvuru Yapanlar,

olarak sınıflandırılabilir.

Danışmanlık hizmetleri kapsamında gerçekleştirilen işe yerleştirmelerin ölçümü için altyapı çalışmaları 2014 yılında başlatılmış olup 2015 yılında da çalışmalara devam edilmektedir.

Eğer iş ve meslek danışmanı balık tutmayı öğretecekse, yönlendirme yapılan işyerlerinin dışında gerçekleşen işe girişlerin de dikkate alınması ve etki alanının uzun vadeli ölçümlerinin de yapılabilmesi için farklı kurumlardan (üniversiteler, araştırma kurumları) destek alınması İŞKUR'da hedeflerle yönetim sürecinin etkinleşmesine katkı sağlayacak ve gerçek performansı ortaya çıkaracak unsurlardandır.

İZLEME

İzleme sistemiyle, hedeflere göre uygulamalara ilişkin ilerlemeler belirli dönemlerle takip edilmektedir. Hedeflerde gelişmenin izlenmesi ve değerlendirilmesi için güvenilir, esnek ve gerçek zamanlı bilgi yönetim sistemi şarttır. Kamu istihdam kurumlarının tüm çalışanlarının hedeflere ilişkin gelişmeleri veri tabanı aracılığıyla takip ettiği bir dönemde İŞKUR için de hedef bazında ilin performans düşüklüğü ya da yüksekliği analiz edilip nedenlerinin irdelenmesi ve sapmaların tespit edilip gerekli müdahalelerin yapılması için gerçek zamanlı izleme sistemi şarttır. Hedef gerçekleştirmelerine ilişkin veriler iller tarafından da doğrudan görülebilmelidir.

İŞKUR'un bölgesel toplantılar ve görüşmeler aracılığıyla 2015 yılı içerisinde daha etkili bir izleme sürecini yürüttüğü görülebilir. Ancak izleme sistemi farklı uygulamalar ile geliştirilmelidir. Birçok ülkede kamu istihdam kurumları yatay bağlantılar kurarak diğer illerin tecrübelerinden de yararlanılmasını teşvik edecek şekilde ulusal konferanslarda "illerin ağları (network)" ile büyük şehirlerdeki yöneticileri bir araya getirmektedir. Ülkelerde tecrübelerinin paylaşılacağı Yardımcı Bölge Müdürleri Ağı, Yeni Antlaşma Koordinatörleri Ağı gibi ağlarda izleme amacıyla oluşturulmuştur. İŞKUR'un izleme yöntemi interaktif ve ağsal bir yapıya kavuşturulmalı bu platformda da toplantılar gerçekleştirilmelidir.

ÖDÜL-CEZA YAKLAŞIMI

Motivasyon, bireyin gerçekleştirmekte olduğu bir dizi faaliyet sonucunda hedefe ulaşmayı ve kendi ihtiyaçlarını da karşılamaya yarayacak değerinde bir ödül ile takdir edileceğini beklediği ve buna inandığı zaman ortaya çıkar. Kurumlar personellerine işlerinin önemli olduğu duygusunu ödül, ücret, terfi gibi motive edici uygulamalarla gösterirler.

Literatürde hedeflerin motive edici ve zorlayıcı olmasının yanı sıra ödüllendirmeye de bağlantılı olması gerektiğine dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda iyi bir hedef sisteminin ödül ve ceza yaklaşımını içermesi gerekse de uygulamada ülkeden ülkeye farklılıklar vardır. Kamu istihdam kurumlarında ödül çeşitleri oldukça çeşitlidir. Ödüllendirme bireysel bazda olabildiği gibi, yerel birim bazında da olabilmektedir. Bazı ülkelerde iki ödül sistemi birlikte uygulanmaktadır. Ülkelerin ceza anlayışına ise sistematik olarak yer vermediği görülmektedir. Başarısız olma durumunda performans düşüklüğünün nedenlerinin araştırılıp bu nedenleri ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapılmakta, motivasyonu düşük danışmanlar için özel programlar geliştirilmektedir.

Ancak bireysel bazda hedeflere yönelik ödül-ceza sistemi; motivasyonu yükselten bir sistem olarak görünse de bazı sıkıntılar ortaya çıkartmıştır. Bu uygulamanın olduğu ülkelerde potansiyel açık işler vb. hususlarda danışmanlar arasında bilgi paylaşma isteği azalmış, istihdama geçişi nispeten daha kolay işsizleri işe yerleştirmek için yarış yapılmaya başlanmıştır. Bu nedenlerle çalışanların başarılarının takım üyelerinin ortak başarısına bağlı olduğu işlerde ödüllendirme ve ücretlendirme sistemi takım bazlı olarak kurulmaktadır. Takım çalışmasına dayalı ödüllendirmede dikkate alınması gereken en önemli nokta, çalışanlar arasında rekabeti değil, işbirliği ve yardımlaşmayı teşvik etmesi ve grup dayanışmasını sağlamasıdır.

İŞKUR özelinde hedefler kapsamında bir ödül ve ceza sistemi bulunmamaktadır. Takım çalışmasına dayalı ödül mekanizması kurularak İŞKUR için İl Müdürlüğü bazında ödül sistemi oluşturularak çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik tedbirler alınabilir. Başarılı İl Müdürleri sadece plakette ödüllendirilmeli, tüm çalışanların motivasyonunu arttıracak mekanizmalar geliştirilmeli, ilin ihtiyacı olan araç, personel, fiziksel altyapı ya da donanımsal talepleri karşılanmalıdır.

SONUÇ

Özetle; incelenen araştırmalarda başarılı bir hedeflerle yönetim yaklaşımı için gerekli hususlar; sınırlı sayıda anlaşılabilir ve açık hedeflerin belirlenmesi, karar verme süreçlerine taşra birimlerinde çalışan personelin dahil edilmesi, idari kurallar ve bürokratik işlemlerin yoğunluğunun ve karmaşıklığının azaltılması, hedeflerde gelişmenin ağsal bir yapıyla izlenmesi ve değerlendirilmesi için güvenilir, esnek ve gerçek zamanlı bilgi yönetim sistemi, performansın değerlendirilmesi ve ölçülmesinde açık ve şeffaf prosedürlerin varlığı olarak sıralanmaktadır. Ayrıca bu çalışmalarda tamamlayıcı kalite yaklaşımlarının önemine dikkat çekilmiş, kamu istihdam kurumlarında nicel ve nitel ölçümleme ve yönetim tekniklerinin bir arada kalite yönetim modellerinde kullanıldığı gözlemlenmiş, hedef sayısında azalış, performans gösterge sayısında ise artış olduğu görülmüştür.

Ödül sisteminde ise bireysel performansa dayalı ödüllendirme değil takım çalışmasına dayalı ödüllendirmenin daha etkili olduğu gözlemlenmiştir. Ceza anlayışı yerine de ülkelerde onurlu çalışmaya ve bunun takdir edilmesine dayalı motivasyon anlayışının geliştirilmesine çalışılmaktadır.

KAYNAKÇA

- Işık, Şebnem; *Türkiye İş Kurumu'nda Hedeflerle Yönetim Sürecinin Etkinleştirilmesi*, Türkiye İş Kurumu, Ankara, 2015
- Mosley, Hugh - Holger Schütz - Nicole Breyer; *"Management by Objectives in European Public Employment Services"*, 2001
- Nunn, Alex; *"Review Of Performance Management In Pes"*, 2013
- The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services; *"Performance Management in Public Employment Services"* (2012)





HEDEFLERLE YÖNETİM VE PERFORMANS ÇALIŞMALARINDA AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ



EMRULLAH ASLAN

İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

Yirminci yüzyılın son çeyreğinde özellikle küreselleşme ile birlikte bilim ve teknoloji alanlarında yaşanan gelişmeler, işgücü piyasalarının ekonomik ve teknolojik gelişmelere olan duyarlılığı artırmakla birlikte mesleki eğitim, istihdam, üretim teknolojisi, pazarlama, insan kaynakları ve yönetim anlayışı gibi pek çok alanda hızlı bir değişime neden olmuştur.

NİTELİKLİ İŞGÜCÜ İÇİN AKTİF İŞGÜCÜ HİZMETLERİ

Dünyada yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler nitelikli işgücünü gerekli kılmış ve beraberinde istihdam sorunu ortaya çıkarmıştır. İşsizlik, bugün tüm dünya ülkelerinin uğraştığı sosyo-ekonomik sorunların başında gelmektedir. Türkiye'nin de en önemli sorunlarından birisidir. Bu sorunun temel nedenlerinden bir tanesi işgücünün sahip olması gereken nitelikler ile açık işlerin gerektirdiği niteliklerin örtüşmemesidir. Bu durum bir taraftan mesleği olan mezun işsiz ordusu diğer taraftan da istediği vasıfta eleman bulamayan işverenler yaratmaktadır.

Türkiye'de istihdam politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında ana aktörlerden biri olarak İŞKUR, hizmetlerini sunarken günlük, değişken politikalar yerine reel, ölçülebilen, hedeflere dayalı politikalarla yoluna devam etmektedir.

İşsizlik sorununun çözümüne yönelik arayışlar, kamu istihdam kurumlarının sorumluluklarını ve bu kurumlardan beklentileri artırmıştır. Bu kapsamda Türkiye İş Kurumunun önemli görevleri vardır.

Toplumun bütün kesimleri için sürdürülebilir ve nitelikli istihdamı hedefleyen İŞKUR; işsizliği kalıcı şekilde azaltmak için başta kadınlar, gençler, engelliler, niteliksiz işgücü olmak üzere tüm işsizlere yönelik yapısal politikalar uygulamaktadır. Aktif işgücü hizmetleri kapsamında iş arayan, işveren ve çalışanların desteklendiği teşvik uygulamaları, toplum yararına çalışmalar, mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları, girişimcilik eğitim programları, engellilere yönelik destekler gibi kurs ve programlar Kurumun kullandığı en önemli politika araçlarıdır.

Ulusal İstihdam Strateji kapsamında 2023'te işsizliği yüzde 5 seviyesine indirmek için işsizlikle mücadele kapsamında önemli çalışmalara imza atan İŞKUR uygulamakta olduğu politikalarla işgücünün niteliğini geliştirmek, insana yakışır işlerde sürdürülebilir istihdamı artırmak, işverenlerin aradığı niteliklerde işgücünün temin edilmesini sağlamak noktasında OECD ve Dünya Bankası tarafından diğer Avrupa ülkelerine örnek gösterilmektedir.

2003 yılından günümüze kadar yaklaşık 1 milyon 300 bin kişinin faydalandığı ve yaklaşık 1,7 milyar TL kaynağın kullanıldığı aktif işgücü programlarına ilişkin rakamlar detaylı

incelendiğinde İŞKUR'un bu alanda yaptığı çalışmaların boyutunun kapsamı ve genişliği daha net ortaya çıkmaktadır.

Herhangi bir mesleki niteliği olmayan ya da mesleğini geliştirmek ve değiştirmek isteyen işsizlerin katıldığı mesleki eğitim kurslarından 2003 yılından bu yana yaklaşık 1 milyon kişi yararlanmış ve bu kurslar için yaklaşık 1,5 milyar TL'lik bir kaynak kullanılmıştır. İŞKUR işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda birçok alan ve meslekte kurs düzenlemekle birlikte özellikle beyaz yakalı olarak tabir edilen mesleklerde de kurs açmaya başlamıştır. Örneğin İstanbul'da bilişim sektörüne yönelik 1.000 kişilik kurs başlatılmış olup kurs sonra-

sı başarılı kursiyerler uluslararası sertifikalara sahip olabileceklerdir. Yine Kocaeli ve İzmir'de Uçak teknisyeni mesleğinde kurslar başlatılmıştır.

2009 yılından bu yana uygulanan ve işsizlerin işyerinde niteliklerini geliştirilmesini sağlamakla birlikte

aynı zamanda işverenin de aradığı elemanı kendi işyerinde yetiştirmesini temin eden işbaşı eğitim programlarından 2015 yılı Mayıs sonuna kadar yaklaşık 225 bin kişi yararlanmıştır. Programı tamamlayanların yüzde 60'dan fazlası işe yerleştirilmiş ve bu kapsamda 300 milyon TL'ye yakın kaynak kullanılmıştır.

2009 yılından itibaren yaklaşık 35 milyon TL kaynak kullanarak 120 bine yakın girişimci adayına temel girişimcilik eğitimleri veren İŞKUR artık bu kişilere mentorluk ve finansal kaynaklara erişim konusunda da danışmanlık yapmaya başlamıştır.

Hizmet yelpazesini her geçen gün genişleten İŞKUR işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar arasında nitelendirilen kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler, eski hükümlüler, hükümlüler ve madde bağımlılarının mesleki eğitimine ve rehabilitasyonuna yönelik faaliyetler yürütmektedir. Bununla birlikte 2014 yılından itibaren kendi işini kurmak isteyen ve en az yüzde 40 engelli olan kişilerden gelen projeleri oluşturulan Komisyon aracılığı ile değerlendiren İŞKUR uygun görülen projelere 36 bin TL'ye kadar hibe desteği vermektedir.

Hizmet sunumunda etkinlik ve verimliliği amaçlayan İŞKUR, modern bir kamu istihdam kurumu olarak vatandaşlara kaliteli istihdam olanaklarını ücretsiz olarak sunmaktadır. Bu kapsamda sunulan hizmetlerin nihai hedefi olan istihdamı

artırmak amacıyla İŞKUR, 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile 61 Hizmet Merkezi'nde faaliyetini sürdürmektedir. Ayrıca, 2012 yılından itibaren 4.000'e yakın iş ve meslek danışmanı istihdam edilerek İŞKUR'un kurumsal kapasitesi artırılmıştır. Öte yandan, 2008 yılından itibaren de internet üzerinden iş arayan ve işverenlere e-İŞKUR sayesinde elektronik ortamda 7/24 hizmet sunulmaktadır.

Orta Vadeli Programlarda, Kalkınma Planlarında, Ulusal İstihdam Stratejisinde ve Kurumun Stratejik Planlarında belirlenmiş faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ve özellikle 2023'te işsizliği yüzde 5 seviyesine indirme hedefine başarılı bir şekilde ulaşılabilmesi, belirlenecek hedeflere bağlıdır. İŞKUR bu kapsamda başarının planlı ve programlı bir şekilde gerçekleştirilmesini teminen, 2010 yılında başlayan hedef belirleme ve izleme sistemi ile performans ölçüm sistemini geliştirerek uygulamaya koymuştur.

İŞKUR 2013-2017 Stratejik Planında belirtilen "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve belirleyici bir kamu istihdam kurumu olmak" vizyonunu gerçekleştirmek için hedeflerle yönetim anlayışı içinde hareket ederek her düzeydeki yönetici ve çalışanları kapsayan, Kurumla uyumlu, anlaşılır, hesap verebilirliği içeren, Kurumsal hedef ve amaçlara yönelik anlayışlar üreten Kurumsal hedefler belirlemiştir. Belirlenen hedeflerin aylık olarak rakamlar üzerinden takibinin yanı sıra aktif işgücü hizmetlerine ilişkin il müdürlüklerince yapılan ve yapılması planlanan çalışmaları içeren aylık raporlar alınarak il müdürlüklerinin hedeflere ulaşılması konusunda hangi noktada olduğu düzenli olarak takip edilmektedir.

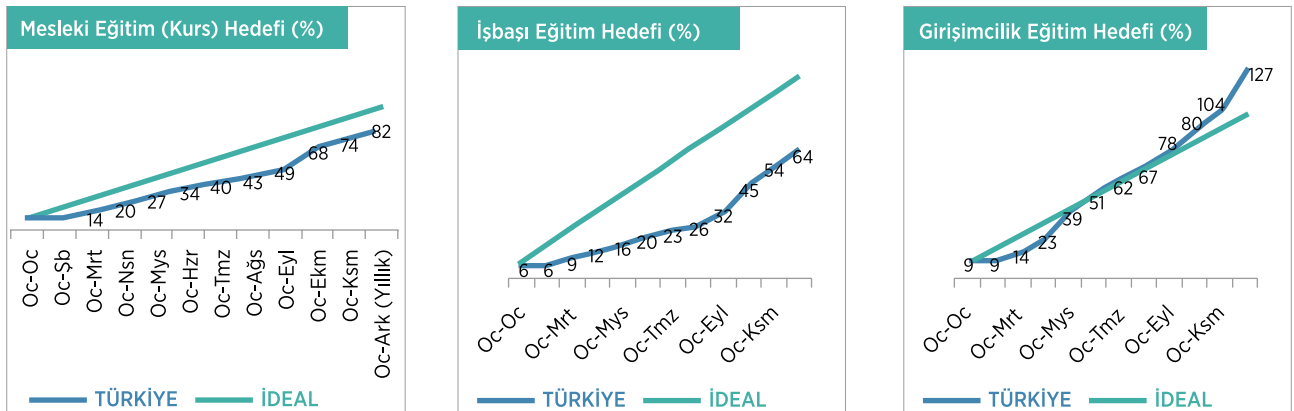
2012-2015 DÖNEMİ HEDEF VE PERFORMANS ANALİZİ

2012 yılında 3 tanesi aktif işgücü hizmetlerine yönelik olmak üzere 12 hedef belirlenmiştir. Aktif işgücü hizmetleri kapsamında belirlenen hedefler mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları faaliyetlerinin katılımcı sayılarına ilişkin olarak belirlenmiş hedeflerdir.

2012 yılında; Mesleki eğitim kurslarına ilişkin 261.743 kişilik bir katılımcı sayısı hedeflenmiş ve %82'lik gerçekleşmeyle 215.399'luk bir katılımcı sayısına ulaşılmıştır. 36 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Şanlıurfa, Osmaniye, Sakarya, Ağrı, Bayburt, Batman %200'ün üzerinde gerçekleşmelerle dikkat çekmiştir. 45 il ise %100'ün altında kalarak hedefi gerçekleştirememiştir. 33 il Türkiye ortalaması olan %82'nin altında kalmıştır. Ardahan, Kahramanmaraş, İstanbul, Iğdır, Mardin, Elazığ, Burdur, İzmir, Van, Tunceli, Konya, Aydın %50'nin altında gerçekleşmeler ile dikkat çekmektedir.

İşbaşı eğitim programlarında ise 50.000 kişilik bir katılımcı sayısı hedeflenmiş ve %64'lük gerçekleşmeyle 31.773'lük bir katılımcı sayısına ulaşılmıştır. 19 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Karaman, Bayburt, Mardin, Sinop, Şanlıurfa, Samsun, Batman, Şırnak %120'nin üzerinde başarı göstermiştir. 62 il ise %100'ün altında kalarak hedefi gerçekleştirememiştir. 36 il Türkiye ortalaması olan %64'ün altında kalmıştır. İstanbul, Ankara, İzmir gibi sanayi yönünden gelişmiş iller %50 gerçekleşmenin altında kalırken, Bolu, Zonguldak, Iğdır, Hakkari, Ağrı, Erzincan, Tunceli %30'un altında gerçekleşmeler ile dikkat çekmektedir.

Tablo 1: 2012 Yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Belirlenen Hedefler



Kaynak: İŞKUR

Girişimcilik eğitim programları ile ilgili olarak da 20.000 kişilik bir katılımcı sayısı hedeflenmiş ve %127'lik gerçekleşmeyle 25.475'lik bir katılımcı sayısına ulaşılmıştır. 54 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Karaman, Batman, Bayburt, Iğdır, Yozgat, Kilis %300'ün üzerinde gerçekleştirmelerle dikkat çekmiştir. 27 il ise %100'ün altında kalarak hedefi gerçekleştirememiştir. 47 il Türkiye ortalaması olan %127'nin altında

işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları faaliyetlerinin katılımcı sayılarına ilişkin olarak belirlenmiş, 2012 yılındaki mesleki eğitim kursları katılımcı sayılarına ilişkin belirlenen hedef yerine kurslara katılanların istihdam edilmesine ilişkin olarak kursları başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilmesi hedefi belirlenmiştir. Kursları başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilmesi hedefi bir işe yerleştirme faaliyeti olmakla

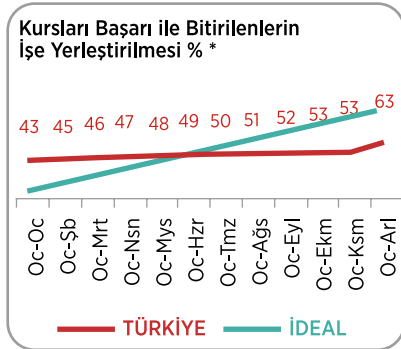


kalmıştır. Van, Tunceli, Nevşehir, Mardin, Düzce, Diyarbakır, Bingöl, Adıyaman illeri hiçbir girişimcilik eğitim programı düzenleyememiştir.

2013 yılında; yine 3 tanesi aktif işgücü hizmetlerine yönelik olmak üzere 14 hedef belirlenmiştir. Bu hedeflerden ikisi

birlikte aktif işgücü hizmetleri neticesinde gerçekleşen bir istihdamı hedeflemesinden dolayı burada yer verilmektedir. Ayrıca İŞKUR 2013 yılında aktif işgücü programları mevzuatında köklü değişiklikler yaparak uygulamaya koydukları yeni düzenlemelerle mesleki eğitim kurslarının etkinliğini ve niteliğini yükseltmiş, kursiyerlerin daha uzun süre istihdamda

Tablo 2: 2013 Yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Belirlenen Hedefler



Kaynak: İŞKUR

*İşe yerleştirme hedefi olarak belirlenmiş olup, aktif işgücü hizmetleri ile bağlantılı olduğu için tabloda yer verilmiştir.

GENİŞ AÇI

kalmalarına yönelik de ciddi tedbirler almıştır. Bu çerçevede işgücü arz ve talebini en etkin şekilde eşleştirmek ve işveren taleplerine en uygun işgücünü yetiştirmek amacıyla, uluslararası normları da esas alan yeni bir anlayışla Aktif İşgücü Hizmetleri Mevzuatı hazırlanmış ve 12.03.2013 tarih ve 28585 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

2013 yılında kursları başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilmesine ilişkin olarak 70.000 kişilik bir hedef belirlenmiş ve %63'lük gerçekleşmeyle kursları başarıyla bitiren 44.177 kişinin istihdamı gerçekleştirilmiştir. 16 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Ağrı ve Karaman %200'ün üzerinde istihdam gerçekleştirmiştir. 65 il ise %100'ün altında kalarak hedefi gerçekleştirememiştir. 42 il Türkiye ortalaması olan %63'ün altında kalmıştır. Isparta, Burdur, Sivas, Mardin, Van %10 gerçekleşmenin altında kalırken Ardahan, Bayburt, Hakkari, Tunceli %0 gerçekleşmeyle hiçbir başarılı kursiyerin istihdamını sağlayamamıştır.

İşbaşı eğitim programlarında ise 150.000 kişilik bir katılımcı sayısı hedeflenerek iddialı bir rakam ortaya konulmuştur. Nitekim 2013 yılı sonuna gelindiğinde uygulamaya konuldu-

ğu 2009 yılından bu yana 63.660'lık bir katılımcı sayısı ile yıllık olarak gerçekleşmiş en yüksek katılımcıya ulaşmasına rağmen işbaşı eğitim programının 2013 yılı gerçekleşme oranı %42'de kalmıştır. 15 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Bayburt, Şırnak, Sinop, Artvin %150'nin üzerinde başarı göstermiştir. 66 il ise %100'ün altında kalarak hedefi gerçekleştirememiştir. 29 il Türkiye ortalaması olan %44'ün altında kalmıştır. 2013 yılında da İstanbul %12, Ankara %14, İzmir %25 gerçekleştirmelerle %30 gerçekleştirmenin altında kalırken, Niğde ise %2'lik bir gerçekleştirmede kalmıştır.

Girişimcilik eğitim programları hedefi ise 8.000 kişilik bir artışla 28.000 katılımcı sayısına ulaşılmasını hedeflenmiş ve %90'lık gerçekleşmeyle 25.166'lık bir katılımcı sayısına ulaşılmıştır. 51 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Batman, Muş, Siirt, Sinop %300'ün üzerinde gerçekleştirmelerle dikkat çekmiştir. 30 il ise %100'ün altında kalarak hedefi gerçekleştirememiş ayrıca Türkiye ortalaması olan %93'ün altında kalmıştır. Ağrı, Aksaray, Ardahan, Bayburt, Çankırı, Diyarbakır, Iğdır, Kars, Kırşehir, Yalova illeri girişimcilik eğitim programı düzenleyememiştir.

Tablo 3: 2014 Yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Belirlenen Hedefler

Hedef Adı	Başarılı kursiyerleri 1 yıl içinde işe yerleştirme*			İEP katılımcılarının 1 yıl içinde işe yerleşmesi*			İşbaşı eğitim programı (İEP)			İEP'e katılan yükseköğretim mezunları		
Hedef Ölçü Birimi	İşe yerleştirilen başarılı kursiyer sayısı / başarılı kursiyer sayısı			İşe yerleşen İEP katılımcı sayısı / İEP yararlanıcı sayısı			İEP katılımcı sayısı			Yükseköğretim mezunu katılımcı sayısı		
	Hdf	Grçk	Orn	Hdf	Grçk	Orn	Hdf	Grçk	Orn	Hdf	Grçk	Orn
	55%	41%	74%	60%	83%	138%	100.000	59.456	59%	30.000	11.037	37%
Hedef Adı	İşbirliğiyle açılan mesleki eğitim kurslarının oranı (en az)			Temininde güçlük çekilen ve istihdam artışı beklenen mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarından yararlananların oranı			Özel politika gerektiren gruplara yönelik düzenlenen kurs ve programlardan yararlanma			Girişimcilik eğitim programı		
Hedef Ölçü Birimi	İşbirliği ile açılan kurs sayısı / toplam kurs sayısı			Söz konusu mesleklerde açılan kurslardaki kursiyer sayısı / toplam kursiyer sayısı			Söz konusu kurs ve programlardaki yararlanıcı sayısı			Yararlanıcı sayısı		
	Hdf	Grçk	Orn	Hdf	Grçk	Orn	Hdf	Grçk	Orn	Hdf	Grçk	Orn
	75%	90%	121%	80%	37%	47%	15.000	19.142	128%	30.000	31.598	105%

Kaynak: İŞKUR

*İşe yerleştirme hedefi olarak belirlenmiş hedefler olup, aktif işgücü hizmetleri ile bağlantılı olduğu için tabloda yer verilmiştir.

İŞKUR 2014 yılı hedeflerinde ve performans ölçümleri sonucunda başarılı illerin belirlenmesinde farklı bir uygulamayı hayata geçirmiştir. Şöyle ki Kurumun görev alanıyla ilgili veriler ile objektif kriterlere göre belirlenmiş illerin endeks değeri/ağırlığı tespit edilerek 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü homojen 8 gruba ayrılmıştır. Bu sayede birbirine yakın büyüklüğe sahip illerin, performans ölçümünde grup olarak değerlendirilmesine yönelik alt yapı oluşturulmuştur. 2014 yılı için belirlenmiş olan hedefler ise endeks değerleri kullanılarak il müdürlükleri arasında paylaştırılmıştır. Bununla birlikte aktif işgücü programları mevzuatında yapılan köklü değişikliğin olumlu sonuçlarının görülmesi ile birlikte, İŞKUR tarafından sunulan hizmetlerin hem daha fazla işsize hem de daha fazla işverene ulaştırılmasını teminen, Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde Değişiklik Yapan Yönetmelik 06.11.2014 tarih ve 29167 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe konulmuştur.

2014 yılında hedeflerin belirlenmesine ilişkin yapılan değişikliklerle birlikte 6 tanesi aktif işgücü hizmetlerine yönelik olmak üzere toplam 24 hedef belirlenmiştir. Önceki yıllarda da yer alan işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları faaliyetlerinin katılımcı sayılarına ilişkin hedefler devamlılığını korurken yeni olarak dört hedef ilave edilmiştir. Bunlardan bir tanesi yine işbaşı eğitim programları ile ilgili olup işbaşı eğitim programlarına katılan yükseköğretim mezunları sayısına ilişkindir. İkincisi ise aktif işgücü hizmetlerine ayrılan kaynağın daha etkin ve verimli kullanılmasını temin etmek amacıyla belirlenen işbirliğiyle açılan mesleki eğitim kurslarına ilişkin hedeftir. Üçüncü olarak dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilen grupların istihdam edilmesini amaçlayan özel politika gerektiren gruplara yönelik düzenlenen kurs ve programlara katılan kişi sayısına ilişkin hedeftir. Son olarak da aktif işgücü programlarının işgücü piyasası analizleri ve işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda açıldığı esastan yola çıkılarak belirlenmiş olan temininde güçlük çekilen ve istihdam artışı beklenen mesleklerde düzenlenen mesleki eğitim kurslarına ilişkin hedeftir.

2014 yılı hedefleri içerisinde belirlenmiş olan başarılı kursiyerleri 1 yıl içinde işe yerleştirme ve işbaşı eğitim programı katılımcılarının 1 yıl içinde işe yerleşmesi hedefleri işe yerleştirme faaliyetleri kapsamında değerlendirilmiş olup, aktif işgücü hizmetleri için belirlenen diğer 6 hedefin ağırlığı toplam hedefler içinde %21’dir.

2014 yılında kursları başarı ile bitirenlerin işe yerleştirilmesine ilişkin olarak kişi sayısı yerine oran belirlenmiş olup %55 olarak belirlenen hedefe %41’lik bir gerçekleştirmeyle yani kursları başarıyla bitirenlerin %41’inin işe yerleşmesiyle sonuçlanan %74 oranında bir gerçekleştirme olmuştur. İşbaşı eğitim programı katılımcılarının işe yerleştirilmesi hedefinde ise %60 olarak belirlenen hedefe %83’lük bir gerçekleştirmeyle %138 gibi yüksek bir gerçekleştirme oranıyla sonuçlanmıştır. Bu veriler işbaşı eğitim programlarının başarısını ve istihdama sağladığı katkısı gözler önüne sermektedir.

Mesleki eğitim kursları hizmet alımı ve işbirliği yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilmekte olup hizmet alımı yöntemi işbirliği yöntemine göre daha maliyetli bir yöntemdir. İşbirliğiyle açılan mesleki eğitim kurslarına ilişkin belirlenmiş hedefte gerçekleşen %121’lik oran aktif işgücü hizmetleri için ayrılan ödeneğin, daha fazla kişiye hizmet sunulması anlamında etkin kullanıldığının göstergesidir.

2014 yılında açılan mesleki eğitim kurslarının %80’inin, İŞKUR tarafından yapılan işgücü piyasası analizleri neticesinde tespit edilmiş olan, temininde güçlük çekilen ve istihdam artışı beklenen mesleklerde düzenlenmesini amaçlayan hedefte yılsonunda %47’lik bir oran gerçekleştirilmiştir. Bu gerçekleşen oran, açılacak mesleki eğitim kurslarının planlaması yapılırken ve meslekler belirlenirken işgücü piyasası ihtiyaçlarının ve yapılan analizlerin göz önünde bulundurulması hususuna dikkat edilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

İşgücü piyasasında dezavantajlı konumda olan kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, engelliler, eski hükümlüler, hükümlüler ve madde bağımlılarına özel projeler kapsamında mesleki eğitimler verilmesini amaçlayan diğer bir hedefte ise gerçekleşen %128 lik oran söz konusu hedef kitleye ulaşıldığını ve bu kişilerin mesleki eğitim yoluyla işgücü piyasasına kazandırılmaya çalışıldığının göstergesidir.

2014 yılı işbaşı eğitim programlarına ilişkin hedefte bir önceki yılda oldukça yüksek olarak belirlenmiş olan 150.000 kişilik hedef 100.000 kişi olarak aşağıya çekilmiştir. Bir önceki yıla göre aşağıya çekilmiş bu hedefte işbaşı eğitim programlarından 59.456 kişinin yararlanmasıyla %59’luk bir başarı sağlanmıştır. 39 il %100 ve üzeri başarı göstermiş 24 il ise %150’nin üzerinde başarı göstermiştir. Bayburt, Batman, Ardahan, Hakkari, Çorum, Şanlıurfa %250’nin üzerinde başarı göstermiştir. 42 ise %100’ün altında kalarak hedefi gerçek-

GENİŞ AÇI

leştirememiştir. Sadece 17 il Türkiye ortalaması olan %59'un altında kalmıştır. Bursa, İstanbul, Ankara, Kayseri %20 gerçeğeşmenin altında kalmışlardır.

Girişimcilik eğitim programları hedefinde ise bir önceki yıl 28.000 olan hedef 30.000'e çıkarılmış, her yıl olduğu gibi gerçekleşme oranı bu yıl da yüksek olmuştur. Şöyle ki 31.648 kişinin girişimcilik eğitim programlarına katılımı ile birlikte %105'lik bir başarı elde edilmiştir. 63 il %100 ve üzeri başarı göstermiş Karaman, Siirt, Sinop, Hakkari, Kars, Gümüşhane, Artvin, Erzincan %300'ün üzerinde hedeflerini gerçekleştirirken Bayburt %876 ile oldukça yüksek bir gerçekleşme oranına sahip olmuştur. Sadece 18 il ise %100'ün altında kalmıştır. Ağrı, Ardahan, Çankırı, Iğdır, Kastamonu illeri girişimcilik eğitim programı düzenleyememiştir.

İŞKUR 2015 yılı hedeflerini belirlerken 2014 yılında hayata geçirilen farklı uygulamayı korumuş, objektif kriterler ışığında 2014 yılında 8 grup olarak sınıflandırılan 81 Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iller arası rekabet anlamında daha homojen bir yapıya kavuşturulmuş ve 7 gruba ayrılmıştır.

lam hedefler içinde %25'dir. Görüldüğü üzere mesleki eğitim kurslarına ilişkin olarak belirlenen hedefler günün ihtiyacına göre her yıl değişiklik göstermekle birlikte işbaşı eğitimi ve girişimcilik eğitimi ile ilgili hedeflerde herhangi bir değişiklik olmamıştır. Mesleki eğitim kurs hedeflerinin belirli dönemlerde kursiyer sayısı belirli dönemlerde de kursu başarı ile bitirenlerin istihdamı olarak belirlenmesinin nedeni belirli bir niteliğe kavuşmuş ancak kurs sonucunda istihdam edilemeyen veya istihdam imkanı bulamayan vatandaşların istihdam edilmesine odaklanmak olarak söyleyebiliriz. İşbaşı eğitimi ni tamamlayan katılımcıların istihdam edilme veya istihdama katılma oranındaki başarıdan dolayı bu hedef yıllar itibarıyla değişmemekte olup programa katılan katılımcı sayısı hedefi artırılmıştır.

2012 yılında var olan ve iki yıl aradan sonra 2015 yılında tekrar hedefler kapsamına alınan Mesleki eğitim kurslarına ilişkin katılımcı sayısı hedefinde 200.000 kişilik bir katılımcı sayısı hedeflenmiştir. 2015 yılı haziran ayı itibarıyla ve 101.543 kursiyerin mesleki eğitim kurslarına katılımıyla %51'lik bir

Tablo 4: 2015 Yılında Aktif İşgücü Hizmetleri Kapsamında Belirlenen Hedefler*

Hedef Adı	Mesleki Eğitim Kursu			İEP			Girişimcilik Kursu		
Hedef Ölçü Birimi	Kursiyer Sayısı			Katılımcı Sayısı			Kursiyer Sayısı		
	Hedef	Gerçek	Oran	Hedef	Gerçek	Oran	Hedef	Gerçek	Oran
	200.000	101.543	51%	100.000	65.192	65%	30.000	17.651	59%

Kaynak: İŞKUR

*Tabloda yer alan gerçekleştirmeler ve oranlar 2015 Ocak-Haziran dönemlerine aittir.

2015 yılında azalan il grup sayılarına paralel olarak hedef sayısında da bir azalma gerçekleşmiştir. İşe yerleştirme, bireysel danışmanlık, kurumsal danışmanlık, aktif işgücü piyasası politikaları ve tanıtım faaliyetleri olmak üzere 5 çatısı altında 9 Kurumsal hedef belirlenmiştir. Aktif işgücü hizmetlerine yönelik olarak mesleki eğitim kursları katılımcı sayısına ilişkin hedef işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda 2015'de tekrar gündeme alınarak hedefler arasında yer almıştır. Bununla birlikte işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları faaliyetlerinin katılımcı sayılarına ilişkin hedefler 2015 yılı hedefleri içerisinde de yer almışlardır. Bu kapsamda aktif işgücü hizmetleri için belirlenen 3 hedefin ağırlığı top-

orana ulaşılan hedef 2012 yılının aynı ay gerçekleşmesi olan %34 ile karşılaştırıldığında oldukça yüksek olduğu, bu şekilde devam etmesi durumunda yılsonunda hedefin gerçekleşeceği öngörülebilir. Tunceli, Muş, Kahramanmaraş, Bayburt, Mardin, Edirne illeri daha şimdiden kendileri için belirlenmiş hedefleri gerçekleştirmiş durumdadır. 35 il ideal hedef olan %50'nin altında kalmış olup söz konusu illerin önümüzdeki süreçte planlamalarını daha iyi yapmaları gerekmektedir.

İşbaşı eğitim programlarına katılım sayılarına ilişkin olarak 100.000 olarak belirlenmiş olan hedefte 2015 yılı haziran ayı itibarıyla ve 65.192 katılımcının işbaşı eğitim program-

larına katılımıyla %65'lik bir orana ulaşılan hedef geçmiş yılların aynı ay gerçekleştirmeleri ile karşılaştırıldığında oldukça yüksektir. Şöyle ki 2012, 2013 ve 2014 yıllarının haziran ayı gerçekleştirmeleri sırasıyla %20, %24 ve %31'dir. 2015 yılı gerçekleşmesi olan %65 ise işbaşı eğitim programlarına ilişkin hedefin yılsonunda ilk defa yakalanabileceğinin sinyallerini vermektedir.

2015 yılında işbaşı eğitim programlarına ilişkin gerçekleşen rakamların geçmiş yılların aynı dönemi ile karşılaştırıldığında çok farklı bir noktada olduğu aşikardır. Söz konusu gerçekleşme oranlarındaki başarıda; Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliğinde yapılan değişikliklerle işbaşı eğitim programının sadeleştirilmesi ve uygulamada getirilen kolaylıkların yanı sıra gerçekleştirilen işbaşı eğitim programları neticesinde istihdam edilen katılımcı oranlarının yüksek olması ve programın daha fazla hedef kitleye ulaştırılmasının payı oldukça büyüktür. Bu başarıda en büyük etkenlerinden biri de işbaşı eğitim programları ile alakalı 42 aya kadar sigorta prim teşviklerinin yürürlüğe konulduğu 23 Nisan 2015 tarih ve 29335 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6645 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'dur.



Girişimcilik eğitim programları hedefinde 2015 yılı haziran ayı itibarıyla 17.651 kişinin girişimcilik eğitim programlarına katılımıyla gerçekleşen %59'luk oran 2012, 2013 ve 2014 yıllarının haziran ayı gerçekleştirmeleri ki sırasıyla %51, %28 ve %35 ile karşılaştırıldığında yüksek olup, yılsonunda hedefin gerçekleştirilebileceğini söyleyebiliriz. Ancak girişimcilik eğitimi ile ilgili hedefin geçmiş yıl verileri aylar itibarı ile incelendiğinde eğitimlerin genellikle Eylül-Ekim aylarından sonra gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. Söz konusu yılsonu yığılmalarının nedenini, girişimcilik eğitiminin 70 saatlik bir eğitim olmasından dolayı çok kısa bir sürede tamamlanabilmesi nedeniyle yılsonuna doğru planlamaların yapılmasından kaynaklandığı söylenebilir. Bu nedenle il müdürlüklerinin girişimcilik eğitim programlarını yılsonuna doğru değil işgücü piyasası ihtiyaçlarını zamanında karşılayacak şekilde yıla yaygın olarak planlaması gerekmektedir.

SONUÇ

Reel, ölçülebilen, hedeflere dayalı politikalarla hizmetlerini her geçen gün daha etkin ve daha verimli hale getiren İŞKUR, aktif işgücü hizmetleri kapsamında belirlemiş olduğu hedeflere her geçen yıl daha fazla yaklaşmaktadır. Aynı zamanda hedefler ile yönetim anlayışına geçilmesi ve bunun iller tarafından içselleştirilmesine paralel olarak; önceki yıllarda hedefinin oldukça gerisinde olan il müdürlüklerinin aynı hedefte sonraki yıllarda daha başarılı olduğu görülmektedir. Bu da Kurumsal olarak hedefler belirlemenin ve belirlenen hedefler ekseninde politikalar geliştirmenin Kurumsal başarının artırılmasında ne derece önemli olduğunu göstermektedir.

KAYNAKÇA

- *Ulusal İstihdam Stratejisi (2014-2023)*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2013
- *İstihdam ve Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyon Raporu*; Kalkınma Bakanlığı, Ankara 2013
- *10. Kalkınma Planı*, Kalkınma Bakanlığı, Ankara 2013
- *Orta Vadeli Program (2015-2017)*, Kalkınma Bakanlığı
- *Aktif İşgücü Hizmetleri Yönetmeliği (Resmi Gazete:12.03.2013-28585)*
- *Hedef İzleme ve Performans Ölçüm Rehberi, İŞKUR, 2014*
- *Hedef İzleme ve Performans Ölçüm Rehberi, İŞKUR, 2015*



İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ VE İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

MUSTAFA ÖZEN

İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

YASİN ÇAKMAK

İŞKUR,
İstihdam Uzman Yardımcısı

2015 yılı Ocak-Haziran döneminde İŞKUR aracılığıyla 478 bin 770 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 41 oranında artmıştır. Yine 2015 yılı Ocak-Haziran döneminde 11 bin 416 engelli vatandaşımız, 116 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan(TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

İşgücü piyasasına ilişkin değerlendirmeler, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından gerçekleştirilen sürekli hanehalkı işgücü anketi sonuçları marifetiyle gerçekleştirilecektir.

Tablo 1: 2014 Nisan-2015 Nisan Dönemi Verileri

DEĞİŞKEN / DÖNEM	TÜRKİYE	
	2014	2015
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus (000)	56.795	57.679
İşgücü (000)	28.773	29.459
İstihdam (000)	26.194	26.638
İşsiz (000)	2.579	2.821
İşgücüne katılma oranı (%)	50,7	51,1
İstihdam oranı (%)	46,1	46,2
İşsizlik oranı (%)	9,0	9,6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	10,8	11,6
Genç nüfusta işsizlik oranı(%)	15,5	17,0
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	28.022	28.220

Kaynak: TÜİK

2015 Yılı Nisan Döneminde Türkiye Geneline çalışma çağındaki nüfus bir önceki yılın aynı dönemine göre 884 bin kişi artarak 57 milyon 679 bin kişi olmuştur. Bir önceki yılın aynı dönemine göre çalışma çağındaki nüfusta Türkiye Genelindeki söz konusu artış % 1,6 olarak gerçekleşmiştir.

2015 yılı Ocak-Haziran döneminde 1 milyon 2888 bin 957 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2014 yılının aynı dönemine göre Kuruma başvurularda yüzde 20 oranında bir artış olduğu görülmektedir. Başvuranların yüzde 62,3'ü erkek, yüzde 37,7'si ise kadındır.

Çalışma çağındaki nüfusta işgücünü oluşturan kesim 2014 yılı Nisan döneminde 28 milyon 773 bin kişi iken, 2015 yılında %2,4'lük bir artışla 29 milyon 638 bin kişi olmuştur. İşgücündeki söz konusu %2,4'lük artış 686 bin kişilik artışa isabet etmiştir. İşgücü içerisindeki istihdamın durumuna bakıldığında istihdamda da artış kaydedilmiştir. 2014 yılı Nisan döneminde 26 milyon 194 bin kişi olan istihdam, 2015 yılı Nisan döneminde 444 bin kişi artarak 26 milyon 638 bin kişi olmuştur. Bir önceki yılın aynı döneminde göre istihdamdaki söz konusu artış % 1,7 olarak gerçekleşmiştir. İşgücü içerisinde işsizlerin durumuna bakıldığında ise, Türkiye genelinde 2014 yılı Nisan döneminde 2 milyon 579 bin kişi olan işsiz sayısı 2015 yılı Nisan döneminde 242 bin kişilik artışla 2 milyon 821 bin kişi olmuştur.

İşgücüne katılım oranı 2014 yılı Nisan döneminde %50,7 iken 2015 yılı Nisan döneminde 0,4 puanlık artışla %51,1 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılım oranı 2014 yılı Nisan döneminde %71,1 iken 2015 yılı Nisan döneminde 0,1 puanlık artışla %71,2 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda ise Nisan 2014'te %30,7 olan işgücüne katılım oranı Nisan 2015'te 0,7 puanlık artışla %31,4 olarak gerçekleşmiştir. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranı değerlendirildiğinde erkeklerde de kadınlarda en yüksek işgücüne katılım oranı yükseköğretim mezunlarında kaydedilmiştir. Yükseköğretim mezunu erkeklerde Nisan 2014'te %84,3 olan işgücüne katılım oranı Nisan 2015'te 1,7 puanlık artışla %86 olarak gerçekleşmiştir. Yükseköğretim mezunu kadınlarda Nisan 2014'te %70,7 olan işgücüne katılım oranı Nisan 2015'te 1,3 puanlık artışla %72 olarak gerçekleşmiştir. Erkek ve kadınlar birlikte değerlendirildiğinde yükseköğretim mezunlarındaki işgücüne katılım oranı Nisan 2015'te geçen yılın aynı dönemine göre 1,4 puanlık artışla %79,8 olarak gerçekleşmiştir.

İstihdam oranı Nisan 2015'te geçen yılın aynı dönemine göre 0,1 puanlık artışla %46,2 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde istihdam oranı 2014 Nisan döneminde %65,1 iken 2015 yılı

Nisan döneminde 0,1 puanlık azalışla %65 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda istihdam oranı Nisan 2014'te %27,6 iken Nisan 2015'te 0,2 puanlık artışla %27,8 olarak gerçekleşmiştir. İstihdamın sektörel dağılımına bakıldığında ise, Nisan 2015'te istihdam edilenlerin %20,7'si tarım, %20'si sanayi, %7,2'si inşaat, %52,1'i ise hizmetler sektöründe yer almıştır. Önceki yılın aynı dönemi ile karşılaştırıldığında hizmet sektörünün istihdam edilenler içindeki payı 1,2 puan artarken, tarım sektörünün payı 0,6 puan, sanayi sektörünün payı 0,5, inşaat sektörünün payı 0,1 puan azalmıştır. İstihdam edilenlerde hizmetler sektörünün ağırlığı "istihdamdaki her iki kişiden biri hizmetler sektöründe" şeklinde devam etmektedir.

Nisan 2015 döneminde kayıtdışı istihdam oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1,5 puanlık azalışla %33,3 olarak ger-

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ VE İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

çekleşmiştir. Nisan 2015 döneminde tarım sektöründe sosyal güvenlikten yoksun çalışanların oranı %80,9; tarım dışı sektörlerde ise %20,9 olarak gerçekleşmiştir. Ücretli ve yevmiyeli çalışanlarda kayıt dışı istihdam oranı ise geçen yılın aynı dönemine göre 1 puanlık azalışla %18 olarak gerçekleşmiştir.

İşsizlik oranı 2015 yılı Nisan döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 0,6 puanlık artışla %9,6 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işsizlik oranı Nisan 2014'te %8,4 iken Nisan 2015'te 0,3 puanlık artışla %8,7 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda işsizlik oranı 2014 yılı Nisan döneminde %10,2 iken 2015 yılı Nisan döneminde 1,3 puanlık artışla %11,5 olarak gerçekleşmiştir. Tarım dışı işsizlik oranı ise 2015 yılı Nisan döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 0,8 puanlık artışla %11,6 olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2: 2014 Nisan-2015 Nisan Dönemi Genç İşgücü Durumu

DEĞİŞKEN / DÖNEM	TÜRKİYE	
	2014	2015
Nüfus	11.703	11.790
İşgücü (000)	4.657	4.692
İstihdam (000)	3.933	3.894
İşsiz (000)	724	797
İşgücüne katılma oranı (%)	39,8	39,8
İstihdam oranı (%)	33,6	33,0
İşsizlik oranı (%)	15,5	17,0
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	18,2	19,6
İşgücüne dahil olmayanlar (000)	7.046	7.098

Kaynak: TÜİK

15-24 yaş arası nüfus Nisan 2015 döneminde geçen yılın aynı dönemine göre 87 bin kişi artarak 11 milyon 790 bin kişi olmuştur. Söz konusu nüfus içerisinde genç işgücünün durumu Nisan 2015'te geçen yılın aynı dönemine göre 35 bin kişi artarak 4 milyon 692 bin kişi olmuştur. Genç işgücü kompozisyonunun içinde istihdam Nisan 2015'te 3 milyon 894 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Genç işgücü içerisinde işsizler ise 797 bin kişi olarak gerçekleşmiştir. Genç işgücünün durumu bu şekilde iken, genç nüfus içerisinde işgücüne dâhil olmayanların durumu ise Nisan 2014'te 7 milyon 46 bin kişi iken, Nisan 2015'te 52 bin kişi artarak 7 milyon 98 bin kişi olarak gerçekleşmiştir.

Gençlerde işgücüne katılım oranı Nisan 2015'te %39,8 olarak gerçekleşmiştir. Genç erkeklerde işgücüne katılım oranı %51 iken, genç kadınlarda işgücüne katılım oranı %28,5 olarak kaydedilmiştir. Aynı dönemde gençlerde istihdam oranı %33 olarak gerçekleşirken, genç erkeklerde istihdam oranı %43,4, genç kadınlarda istihdam oranı ise %22,7 olarak gerçekleşmiştir. Gençlerdeki işsizlik oranına bakıldığında ise Nisan 2015'te genç nüfusta işsizlik oranı geçen yılın aynı dönemine göre 1,5 puanlık artışla %17 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı Nisan döneminde genç erkeklerde işsizlik oranı %15 iken, genç kadınlarda %20,5 olarak gerçekleşmiştir.

TÜİK Nisan 2015 dönemi Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçlarına ilişkin değerlendirmeler bu şekilde iken; İŞKUR tarafından gerçekleştirilen faaliyetlere ilişkin genel veriler aşağıda derlenmiştir.

Tablo 3: İŞKUR Genel Verileri

	2014 Ocak - Haziran	2015 Ocak - Haziran	Değişim
Başvuru	1.078.449	1.288.957	20
Erkek	710.761	802.704	13
Kadın	367.688	486.253	32
Açık İş	834.258	1.029.807	23
Kamu	5.948	8.884	49
Özel	828.310	1.020.923	23
İşe Yerleştirme	338.976	478.770	41
Erkek	233.474	341.082	46
Kadın	105.502	137.688	31
Normal	324.340	467.238	44
Engelli	14.428	11.416	-21
Eski Hükümlü-TMY	208	116	-44
Kayıtlı İşgücü	4.363.343	5.031.789	15
Erkek	2.729.629	3.146.322	15
Kadın	1.633.714	1.885.467	15
Kayıtlı İşsiz	2.341.514	3.053.833	30
Erkek	1.389.762	1.853.752	33
Kadın	951.752	1.200.081	26
Yurtdışı Başvuru	729	975	34
Yurtdışı Gönderme	21.324	16.927	-21

Kaynak: İŞKUR

2015 yılı Ocak-Haziran döneminde 1 milyon 288 bin 957 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2014 yılının aynı dönemine göre Kuruma başvurularda yüzde 20 oranında bir artış olduğu görülmektedir. Başvuranların yüzde 62,3'ü erkek, yüzde 37,7'si ise kadındır.

İŞKUR 2015 yılı Ocak-Haziran döneminde 1 milyon 29 bin 807 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine göre açık işlerini yüzde 23 oranında arttırmıştır. Yıl içinde alınan açık işlerin yüzde 99'u özel sektördendir.

2015 yılı Ocak-Haziran döneminde İŞKUR aracılığıyla 478 bin 770 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 41 oranında artmıştır. Yine 2015 yılı Ocak-Haziran döneminde 11 bin 416 engelli vatandaş-

mız, 116 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan(TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2015 yılı Haziran ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 5 milyon 31 bin 789 kişi işgücü, 3 milyon 53 bin 833 kişi işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işgücü sayısında yüzde 15 oranında bir artış olmuştur.

2015 yılının ilk 6 aylık dönemi 2014 yılının aynı dönemi ile mukayese edildiğinde; yurtdışı başvurular yüzde 34 oranında artış gösterirken, yurtdışı göndermeler ise yüzde 21 oranında azalmıştır. 2015 yılının ilk 6 ayında 16 bin 927 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara paralel olarak en fazla gidilen ülkeler Rusya, Irak ve S. Arabistan olmuştur.

İŞKUR 2015 YILI OCAK-HAZİRAN DÖNEMİNDE 478 BİN 770 KİŞİYİ İŞE YERLEŞTİRDİ.

Tablo 4: AKTİF İŞGÜCÜ PİYASASI PROGRAMLARI

PROGRAM TÜRÜ	2015 Ocak-Haziran			
	Program Sayısı	Katılımcı Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI (İEP)	28.203	31.956	31.695	63.651
MEK/ İSTİHDAM GARANTİLİ	1.109	11.361	19.277	30.638
MEK/ÖZEL POLİTİKA	1.221	9.124	17.438	26.562
MEK/İSTİHDAM GARANTİSİZ	951	3.970	17.329	21.299
GİRİŞİMCİLİK EĞİTİM PROGRAMI	683	9.251	8.400	17.651
UMEM PROJESİ/MEK	751	6.626	6.390	13.016
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	337	6.678	1.097	7.775
ENGELLİ KURSU/KOMİSYON KAYNAKLI	161	924	749	1.673
UMEM PROJESİ/İEP	566	964	577	1.541
HÜKÜMLÜ KURSU/KURUM KAYNAKLI	28	413	71	484
ENGELLİ KURSU/KURUM KAYNAKLI	7	63	33	96
Genel Toplam	34.017	81.330	103.056	184.386

Kaynak: İŞKUR

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ VE İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

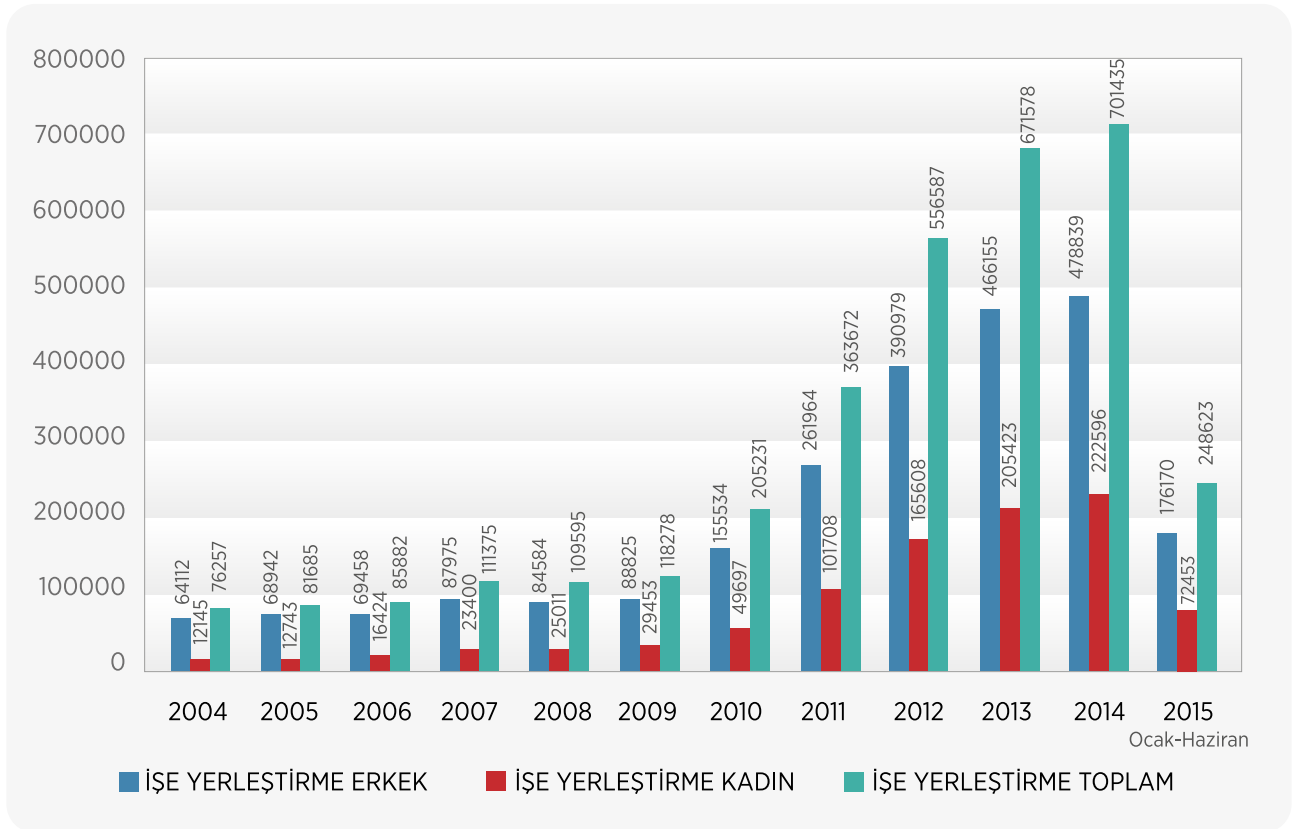
İŞKUR 2015 yılı Ocak-Haziran döneminde toplam 28 bin 203 program açmış olup bu programlara 81 bin 330 kişisi erkek, 103 bin 56 kişisi kadın olmak üzere toplam 184 bin 386 kişi katılmıştır.

2015 YILI OCAK-HAZİRAN DÖNEMİNDE 22 BİN 272 KİŞİ İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARINDAN YARARLANARAK MESLEK SAHİBİ OLMUŞTUR.

TOPLUM YARARINA PROGRAMLAR (TYP)

Toplum yararına programlar (TYP) kapsamında 2015 yılı Ocak-Haziran döneminde 4.555 programdan 153 bin 805'i erkek, 95 bin 309'u kadın olmak üzere toplam 249 bin 114 katılımcı yararlanmıştır.

Şekil 1: İŞKUR İŞE YERLEŞTİRME (2003-2015 OCAK-HAZİRAN)



Kaynak: İŞKUR

İŞKUR 2014 yılında 222 bin 596 kişisi kadın, 478 bin 839 kişisi erkek olmak üzere toplam 701 bin 435 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2014 yılı işe yerleştirme sayısı İŞKUR açısından bir rekor olmuştur.

İşe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında yüzde 25'e, 2011 yılında da yüzde 28'e ulaşmıştır. 2014 yılında ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 32 olarak gerçekleşmiştir. 2015 yılı Ocak-Haziran döneminde ise işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 28,8 olmuştur.

2015 YILI OCAK-HAZİRAN DÖNEMİNDE İŞKUR VASITASIYLA 137 BİN 688 KADIN YERLEŞTİRİLMİŞTİR. İŞE YERLEŞENLERİN YÜZDE 28,8'i KADINDIR.

Tablo 5: ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ, TERÖRLE MÜCADELEDE YARALANAN(TMY)* AÇIK KONTENJAN DURUMU

	ŞUBAT 2015 İTİBARIYLA		Toplam
	Kamu	Özel	
ENGELLİLER	711	26.221	26.932
ESKİ HÜKÜMLÜLER-TMY	1.037	-	1.037

Kaynak: İŞKUR

*06/12/2012 tarihli ve 28489 sayılı resmi gazetede yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik gereği 19/9/2009 tarihli ve 27354 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin adı "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" olarak değiştirilmiş olup, Eski Hükümlü Kontenjanlarından Terörle Mücadelede Malul Sayılmayacak Şekilde Yaralananlar da yararlanmaya başlamıştır.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde Kamu ve Özel sektörde toplam 26 bin 932 kişilik engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. Haziran 2015 itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 96 bin 261 kişi erkek, 22 bin 242 kişi kadın olmak üzere toplam 118 bin 503 engelli bulunmaktadır. 17 bin 384 kişisi erkek, 264 kişisi kadın olmak üzere toplam 17 bin 648 eski hükümlü bulunmaktadır. 2015 yılı Ocak-Haziran Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 11 bin 416 engelli, 116 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan

işe yerleştirilmiştir. 2015 yılı Mayıs ayı sonu itibarıyla 2 bin 377'si Kamu, 6 bin 122'si özel sektörde olmak üzere toplam 8 bin 499 engelli kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU VE ÖDEMELERİ

2015 yılı Haziran ayı itibarıyla İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 87 Milyar 177 Milyon 266 bin TL'dir. 2015 yılı Haziran ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 305 bin 407 kişiye 170 Milyon 471 bin 746 TL işsizlik ödeneği, 52 kişiye 2.280 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 328 kişiye 830 bin 341 TL ödeme yapılmıştır.

İŞKUR'un faaliyetlerine ilişkin daha ayrıntılı istatistiklere <http://www.iskur.gov.tr/KurumsalBilgi/istatistikler.aspx> adresi üzerinden erişilebilmektedir.

KAYNAKÇA

İŞKUR, Haziran 2015 İstatistik Bülteni

TÜİK, Sürekli Hanehalkı İşgücü Anketi Nisan 2015 Dönemi Sonuçları



MESLEK SEÇİMİNİN ÖNEMİ

Meslek seçimi konusunda gerçekçi ve doğru karara ulaşabilmek için bilinçli adımlar atmalısınız. Öncelikle kendinizi ve meslekleri tanımalı, çalışma hayatı ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelisiniz. Sonrasında edindiğiniz bilgileri değerlendirmeli ve seçtiğiniz meslekle ilgili uygun eğitim yerine yönelmelisiniz.

Kurumumuz, 2013 yılından bu yana, meslek seçme aşamasında olan öğrencilerin, velilerin ve öğretmenlerin bilgi ve ilgi düzeylerini artırmak amacıyla Meslek Seçimine Destek Dergisi'ni yayımlamaktadır. 2013 yılında 700 bin adet basılan dergi, 2014 ve 2015 yılında da 1'er milyon adet basılarak İş ve Meslek Danışmanlarınca eğitim kurumlarına dağıtılmıştır. Dergimizin ikinci ve üçüncü sayısından meslek seçiminin önemine ilişkin faydalı başlıkları sizler için derledik.

MESLEK SEÇİMİNİN ÖNEMİ

Meslek seçiminiz kişilik gelişiminizle çok yakından ilişkilidir. İnsanlar yetişkinlik dönemlerinde kendilerini ve kişiliklerini, büyük ölçüde meslekleri ve mesleğin getirdiği statü ve roller ile yansıtır. Meslek seçmek, yaşam biçimini seçmektir. Bu bakımdan meslek seçiminizi tesadüflere bırakmamalı, gerçekçi temellere dayandırmalısınız.

Meslek seçimi konusunda gerçekçi ve doğru karara ulaşabilmek için bilinçli adımlar atmalısınız. Öncelikle kendinizi ve meslekleri tanımalı, çalışma hayatı ve mesleki eğitim yerleri hakkında bilgi edinmelisiniz. Sonrasında edindiğiniz bilgileri değerlendirmeli ve seçtiğiniz meslekle ilgili uygun eğitim yerine yönelmelisiniz.

Meslek, sadece iş bulup para kazanmanız için değil aynı zamanda yeteneklerinizi değerlendirmeniz ve toplum içinde yer edinmeniz için de önemli bir araçtır. Meslek, doğru bir kararla seçilmişse bu ihtiyaçlarınızın daha üst düzeyde karşılanmasını sağlayabilir.

KENDİNİZİ TANIMALISINIZ

Meslek seçimi konusunda gerçekçi ve doğru karara ulaşabilmek için öncelikle kendinizi tanımalısınız. Genel sağlık durumunuz, bedensel açıdan güçlü ve zayıf olduğunuz noktalar, sosyal yönleriniz, başarılı ve/veya başarısız olduğunuz ders grupları, genel olarak derslerdeki başarınız, boş zamanlarınızı nasıl değerlendirdiğiniz, özel uğraşlarınız, hayattan beklentileriniz, ailenizin sosyo-ekonomik yapısı ve benzer konular üzerinde durarak kendinizi tanımanız ve buna göre bir yol haritası çizmeniz, hem iş hem de özel hayatınızda avantaj sağlayacaktır. Aşağıda yer alan bilgiler, kendi özelliklerinizi tanımanız için yol gösterici olacaktır.

- Yetenekleri keşfedebilmek: Kendinize yönelteceğiniz “Neler yapabilirim?” sorusu, var olan ve eğitimle geliştirebileceğiniz özelliklerinizi keşfetmenize yardımcı olacaktır. Başarılı ve aktif olduğunuz dersler size yetenekleriniz konusunda fikir verecektir.
- İlginin farkına varabilmek: Hangi iş veya uğraşlardan zevk aldığınızı ve o işi yapma isteğinizi gözden geçirmek için “Neler yapmaktan hoşlanırım?” sorusunu kendinize yöneltebilirsiniz.
- Değerleri belirleyebilmek: Bir mesleğe yönelirken “Mesleğimden ne bekliyorum?” “Nasıl bir iş istiyorum?” sorusunun cevabını aramalısınız. (Mesleğin kazandırdığı statü, saygınlık, kazanç, güvenli gelir elde etme vb.)
- Kişilik özelliklerini bilmek: Doğru mesleği seçmeniz kişilik yapınıza uygun mesleklere yönelmenize bağlıdır. Kendinizi değerlendirirken objektif olmanız oldukça zordur. Bunun için çevrenizin sizin hakkınızdaki görüşlerini dikkate almalısınız. Gerçekçi, sosyal, düzenli, yaratıcı, sakın, çekingen, bağımsız, duygusal vb. kişilik özelliklerine sahip bir birey olabilirsiniz.
- Güçlü ve geliştirilmesi gereken yönleri bulmak: Kendinize soracağınız “Diğer kişilerden farklı ve daha iyi yaptığım şeyler nelerdir, hangi konularda kendimi yeterli görüyorum?” gibi sorularla tüm yönlerinizi değerlendirebilirsiniz. (Yanıtlarınızı verirken ailenizden de yardım alabilirsiniz.)



MESLEKLERİ TANIMALISINIZ

Gençler, meslek seçiminize karar vermeden önce şu sorulara cevap bulmalısınız:

- Seçeceğiniz meslekte görevleriniz ve yapacağınız işler neler olacak? Sizin nitelikleriniz o görevleri yerine getirmek için yeterli olacak mı?
- Mesleğin gerektirdiği fiziksel özellikler, yetenekler, ilgiler gibi bireysel özellikler nelerdir? Bu özellikler sizi hangi mesleğe götürüyor?



- Mesleğe yönelik eğitim süresi ne kadardır, mesleki eğitimde alınan dersler nelerdir ve gerekli eğitimler nasıl ve nerelerden alınabilir?
- Meslekle ilgili çalışmalarda ne tür araç gereç kullanılmaktadır? Bu araçların kullanılmasına ilişkin herhangi bir sağlık sorunuz/engeliniz var mı?
- Mesleğin sağladığı olanaklar nelerdir? Bu olanaklar sizin beklentilerinize cevap veriyor mu?
- Çalışma ortamı ve koşulları nasıldır? Çalışma ortam ve koşulları ile ilgili sağlığınız açısından sınırlarınız var mı?
- Mesleğe ilişkin gelir düzeyi sizin beklentilerinizi karşılıyor mu?
- İş bulma olanakları nasıldır? Nerelerde ve nasıl iş bulabilirsiniz?
- Meslekte ilerleme olanakları var mıdır? Mesleğinizde ilerleme konusunda işteki veriminizi etkileyecek düzeyde öncelikli beklentileriniz var mı?

Sizlere meslek seçimi konusunda yol gösterici olabilecek:

- İş bulma olanağı yüksek olan meslekler,
- Sınırlı çalışma alanı bulunan meslekler,
- Gelecekte ihtiyaç duyulacak meslekler,
- Türkiye’de mesleklere göre işsizlik rakamları,
- İş bulmada bölgesel farklılıklar,

- Kamu/Özel sektörde iş bulma olanakları gibi işgücü piyasası bilgilerine ulaşmalı ve bunları değerlendirmelisiniz.

Kendinizi ve meslekleri tanıdıktan sonra, son aşama olarak, seçmeye karar verdiğiniz mesleğe göre eğitim yerlerini tanımalı ve edindiğiniz tüm bilgileri objektif bir şekilde değerlendirip uygun eğitim kurumuna yönelmelisiniz.

EĞİTİM YERLERİNİ TANIMALISINIZ

Kendinizi tanıdınız, meslekleri tanıdınız, meslekler hakkında çalışma hayatıyla da bağlantılı olarak detaylı bilgi edindiniz. Şimdi seçtiğiniz mesleklerle ilgili uygun eğitim yerine yönelme zamanı...

Bu aşamada eğitim yerleri hakkında aşağıdaki sorulara cevap bulmalısınız:

- Hangi eğitim kurumunda hangi mesleklerin eğitimi verilmektedir?
- Seçilmesi düşünülen meslekle ilgili eğitim kurumları hangileridir?
- Bu eğitim kurumundan nasıl ve ne şekilde yararlanılabilir?
- Genel ve bölgesel eğitim olanakları nelerdir?
- Mesleki eğitim kurumlarına başvuru şartları nelerdir?
- Eğitim süresi ne kadardır?

Son Aşama: Edindiğiniz Bilgileri Değerlendirmelisiniz

Artık elde ettiğiniz tüm bilgileri objektif bir şekilde değerlendirip, karar verme aşamasına geldiniz. Bu aşamada;

- Kendinizde var olan yetenekler, ilgiler, fiziksel özellikler ve kişilik özellikleri, seçmeyi düşündüğünüz mesleğin gerektirdiği nitelik ve şartlara uygun mu?
- Meslekle ilgili çalışma koşulları sağlık durumunuza uygun mu?
- Seçmeyi düşündüğünüz meslek, beklentilerinize cevap verebilecek mi?
- Ailenizin ekonomik gücü, eğitiminiz sırasındaki harcamalarınızı karşılayacak düzeyde mi, aileden uzakta bir başka kentte eğitiminizi sürdürebilecek misiniz? sorularını cevaplayarak, yapacağınız değerlendirmelerden sonra artık sıra sizi mutlu ve başarılı olabileceğiniz mesleğe taşıyacak olan eğitim yerine yönelmelisiniz.

21. YÜZYILDA ARANAN BECERİLER

Bu yüzyıl, teknolojinin hızla geliştiği, bilginin hızla yayıldığı, hareketliliğin arttığı, esnekliğin önem kazandığı bir çağdır. İş ve istihdam garantisinin eskiden olduğu kadar yaygın olmaması, firmaların kariyer imkanlarının azalması, bireylerin kariyer sorumluluklarını kendilerinin üstlenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede 21. yüzyılın gerektirdiği en önemli beceri, kişilerin kendi kariyerini oluşturabilme becerisidir. Beceri, “elinden iş gelme durumu, ustalık, maharet” olarak tanımlanmaktadır. Beceriler geliştirilebilir, edinilebilir, aktarılabilir, dönüştürülebilir özellikler göstermektedir.



O halde kariyerimize kendimizi tanıyarak başlamak en doğrusu olacaktır. Mevcut becerilerimiz nelerdir? Hangi becerileri edinmeliyiz ve hangilerini geliştirebiliriz? Bu soruların cevabını, kendimizi tanıyarak ve işgücü piyasasında yükselen meslekler hakkında bilgi sahibi olarak bulabiliriz. Biliyoruz ki başarılı kariyerler; hedeflerimizin ve yapabildiklerimizin bir toplamıdır.

Öğrenme Becerileri;

- Eleştirel Düşünce
- Yaratıcı Düşünme
- İşbirliği
- İletişim

Yaşam Becerileri;

- Esneklik
- Girişkenlik
- Sosyal Beceriler
- Üretkenlik
- Liderlik

Okuryazarlık Becerileri;

- Bilgi Okuryazarlığı
- Medya Okuryazarlığı
- Teknoloji Okuryazarlığı

Şüphesiz sayılan bu becerilere yenilerini eklemek ve listeyi uzatmak mümkündür.

Neler yapılabilir?

- İletişim ağı (network) oluşturmali,
- Gönüllü çalışmalara katilmali,
- Staj olanakları araştırmali,
- Ücret, mesai, mekan, şehir gibi konularda esnek olmalı,
- İş ve özel hayat dengesi kurmalı,
- Yeni beceriler edinmek veya mevcut becerileri dönüştürmek için eğitimlere katilmali,
- İşgücü piyasasına ilişkin gündem takip etmeli,
- İlgi alanlarına ilişkin kongre, fuar, sempozyum gibi etkinliklere katılım göstermelisiniz.



GENÇ YOKSULLUĞUNUN TEMEL BELİRLEYİCİLERİ: EĞİTİM VE DÜZGÜN İŞ

TÜİK verileri incelendiğinde genç yoksulluğu ile eğitim düzeyi arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe yoksulluk oranı azalmaktadır.

ARŞ.GÖR. SÜHEYL
ERİKLİ

Gazi Üniv. Çalışma Ekonomisi
ve Endüstri İlişkileri Bölümü

“Genç yoksulluğu” kavramı genellikle yoksul ailede yetişen gençleri tanımlamak için kullanılmakta olup yoksulluğun kırılgan bir dönemine karşılık gelmektedir. Bu dönemde genç, çağın gereklerine uygun olarak eğitim alamadığı ve yoksulluktan kurtulmaya yetecek düzeyde gelire sahip olamadığı durumda bireyin yoksulluğu devam edeceği gibi kendisinden sonra gelecek nesillerin de yoksul olma ihtimali yüksek olacaktır.

Bu çalışmanın amacı, gençlik döneminde yoksul olan bireylerin ancak eğitim seviyelerini yükseltmeleri ve düzgün iş niteliklerine sahip olan bir işte yer almaları durumunda yoksulluktan kurtulacaklarını vurgulamaktır. Konuya ilişkin TÜİK verileri incelendiğinde genç yoksulluğunun ailenin geliri üzerinden tespit edildiği görülmektedir. TÜİK verilerine göre eğitim seviyesi yükseldikçe genç yoksulluğu azalmaktadır. Yoksul gençler işgücü durumu açısından incelendiğinde ise söz konusu oranının gerek genç işsizler gerekse istihdamda yer alanlar arasında oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum yoksulluktan kurtulmada artık sadece istihdamda yer almanın yetmediğini; yapılan işin “düzgün iş” niteliğine sahip olmaması durumunda yoksulluk sorununun devam ettiğini kanıtlamaktadır.

GENÇ YOKSULLUĞU

Yoksulluk, bireyin özellikle gençlik döneminde çok yönlü bir sorun alanı olarak kendini göstermektedir. Çocukluk döneminde sağlık sorunları ve beslenme yetersizliği şeklinde kendini gösteren soruna gençlik döneminde, eğitim hizmetlerinden yararlanamama ve istihdam sorunu da eklenmektedir. Diğer bir yandan, yoksul gençler sık sık toplumsal katılım, sosyalleşme, boş zamanlarını değerlendirme ve hobilerini gerçekleştirmede gibi birtakım sosyal sorunlarla da karşılaşmaktadırlar. Bu durum yoksul gençlerin çevreleriyle, özellikle arkadaşlarıyla olan ilişkilerini etkileyerek kendilerine güven konusunda sorun yaşamalarına neden olmakta ve gençlerin kendilerini utangaç, dışlanmış ve hatta etiketlenmiş olarak hissetmeleri sonucunu doğurmaktadır (Treanor, Impacts of Poverty on Children and Young People Briefing, 2013).

Yoksulluk sorununun çözümü için işgücü piyasasında düzgün işlerin artırılması gerekmektedir. Bu noktada bir işin istihdam güvencesi sağlaması ve çalışanların temel haklarının korunması gerekmektedir. Aksi halde istihdamda yer almasına rağmen yoksul olmaya devam eden; “çalışan genç yoksullar” grubu ortaya çıkacaktır.

Genç yoksulluğunun nedenlerini araştıran çalışmalar genel olarak iki grup halinde incelenebilir. Bir gruba göre gençler arasında yoksulluk riskini arttıran faktörler işsizlik, düşük ücret ve düşük eğitim seviyesi olarak belirlenmiştir (Pavis, Platt, Hubbard, 2000: 26-27). Bu çalışmalara göre gençlik dönemi yoksulluk sorunu karşısında pasif rolden aktif role geçiş anlamına gelmektedir. Bu nedenle gençlik döneminde bireyler iş piyasasının gerektirdiği niteliklere uygun yetiştirildiğinde yoksulluktan kurtulabilecektir. Bu durum ülkede uygulanan gençlik politikalarının özellikle dezavantajlı grupta yer alan yoksul gençler için ciddi önem arz ettiğini göstermektedir. Diğer gruptakilere göre ise ebeveynlerin durumu genç yoksulluğunu arttırıcı bir etki yaratmaktadır (Berthoud ve Robson, 2003: 29). Burada ebeveynlerin durum ile kastedilen, çocuğun tek ebeveyn ile yaşaması ve ebeveynlerinin çalışıp çalışmaması durumudur. Tek ebeveynle yaşayan çocuklar iki ebeveynli aileye göre daha yüksek yoksulluk riski altındadır. Diğer yandan, işsiz ebeveynlere sahip bir çocuğun işi olan bir ailede yaşayan çocuğa göre yoksulluk riski daha yüksektir. Buna karşılık, ebeveynlerden her ikisinin de

çalıştığı ailede çocukların yoksulluk riski oldukça düşük olmaktadır (Erken Yaşlarda Çocuk Refahı ve Kadın İstihdamı Politika Belgesi, 2013).

Genç Yoksulluğu ile Mücadelede Eğitimin Önemi

Eğitim politikaları 2. dünya savaşından itibaren ekonomi politikalarının içinde önem kazanmış, devletler eğitim aracılığıyla bireylerin üretim kapasitelerini arttırarak kalkınmaya çalışmışlardır. Friedman’a göre devletlerin eğitim alanında müdahalede bulunmasının temelinde iki argüman yer almaktadır (Friedman, 2011: 116-117). Bu argümanlardan ilki “dışsal etkiler” dir. Dışsal etkiler eğitimin parasal olarak ölçülemeyen yararlarını ifade etmektedir. Örneğin toplumsallaşmayı sağlama, demokratik katılımı özendirme, suç oranlarını azaltma gibi işlevler bu kapsamda değerlendirilmektedir. Devletin eğitime müdahale etmesinin bir diğer nedeni çocuklar ve diğer sorumluluğu olmayan kişilere karşı

devletin paternalist (korumacı) himayesidir. Çocuğuna asgari düzeyde öğretim sağlamaya maddi gücü yetmeyen ebeveynlerin ve kırsal alanda eğitim kaynaklarına erişimin zor olması eğitimin devlet tarafından sağlanan bir hizmet olmasını gerekli kılmaktadır

(Friedman, 2011: 116-117). Bu noktada eğitim aracılığıyla bireylerin yüksek beceri gerektiren işlerde çalışmaları sağlanarak işsizlik ve yoksulluk riskini azaltılmaktadır; bireylerin daha kaliteli işgücü olarak daha nitelikli işlerde istihdam edilebilmelerine olanak sağlanmaktadır (Karadeniz, 2007: 79).

Düzgün İş Nedir?

Düzgün iş kavramı ILO tarafından resmi olarak ilk kez 1999 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı’nda gündeme getirilmiştir. Düzgün iş insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliğine uygun, sosyal güvenlik imkanları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin işçi, işveren ve hükümetin uzlaşması içinde gerçekleştirilmesidir (Palaz, 2005: 481). Düzgün iş ile ulaşılmak istenen hedefler 4 kategoriden oluşmaktadır. Bu hedefler çalışma hakkı, çalışanların temel haklarının korunması, sosyal korumanın geliştirilmesi ve sosyal diyalogun özendirilmesi olarak sıralanabilir.

Düzyün işin 4 hedefini oluşturan unsurlar aynı zamanda yoksullukla mücadele politikalarının da temel noktasını oluşturmaktadır (Gündoğan, 2010: 5). Yaratılan yeni işlerin “düzyün iş” niteliği taşıması durumunda yoksulluğun ortadan kalkacağı ve ülkede gelir eşitsizliğinin azalacağı vurgulanmaktadır. (ITUC, Decent Work in The Post-2015 Development Agenda, 2012).

ve becerilerini geliştirememelerinin genç işsizliğine neden olduğunu vurgulamakta; konuya arz yanlı yaklaşmaktadır. Neo-klasik yaklaşıma göre ise işgücü piyasasındaki katılıklar işsizliğe ve özel olarak da genç işsizliğine neden olmaktadır. Yine son yıllarda üzerinde durulan bir diğer yaklaşım ise uyumsuz eşleşme yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre gençlerin sahip oldukları eğitim ve beceri ile işgücü piyasasının ge-

Tablo 1: Öğrenim durumuna göre yoksulluk sınırı altındaki genç nüfus (15-24 yaş), ve yetişkin nüfus, (25 yaş ve üstü), 2012-2013.

	2012				2013			
	Toplam	Okur-yazar değil	Lise altı eğitilmişler	Lise ve üstü	Toplam	Okur-yazar değil	Lise altı eğitilmişler	Lise ve üstü
Genç Yoksulluk Oranı (%)	26,7	61,1	31,4	13,9	27,1	57,1	32,2	14,1
Genç erkek	25,6	47,7	30,6	14,5	26,2	47,8	31,3	15,0
Yetişkin erkek	16,8	47,6	21,2	5,0	16,5	47,8	20,8	5,2
Genç kadın	27,8	65,6	32,2	13,3	27,9	60,7	33,2	13,2
Yetişkin kadın	17,7	35,7	16,4	2,8	17,2	34,3	16,3	3,0

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Gençlik, 2014.

Genç İşsizliği

Genç yoksulluğunun temel belirleyicilerinden biri olan genç işsizliği konusunda literatürde henüz tanım birliğine varılamamıştır ancak genç işsizliği genellikle “çalışma irade ve iktidarına sahip olan, iş aramasına rağmen cari ücret düzeyinde iş bulamayan 15-24 yaş arası gençleri tanımlamak” amacıyla kullanılmaktadır (Murat ve Şahin, 2011: 44). Genç işsizliğinin nedenlerini araştıran teorik çalışmalar incelendiğinde liberal politikaların da etkisiyle beşeri sermaye yaklaşımının üzerinde sıklıkla durulduğu görülmektedir. Bu yaklaşım gençlerin okula devam oranlarının düşük olmasının

reklerinin uyuşmaması sonucunda beceri uyumsuzluğu ortaya çıkmakta; bu durum bir yandan verimsizliğine neden olurken; bir diğer yandan genç işsizliğine neden olmaktadır (Kılıç ve Bülbül, 2012: 41).

GENÇ YOKSULLUĞUNUN GÖRÜNÜMÜ

Türkiye’de gençlere yönelik ilk resmi verilere 2011 yılında Türkiye İstatistik Kurumu tarafından gerçekleştirilen “İstatistiklerle Gençlik Araştırması”nda yer verilmiştir. Bu tarihten itibaren veriler her yıl düzenli olarak güncellenerek kamuoyuna sunulmaktadır.

Tablo 2: İşgücü Durumuna Göre Yoksulluk Sınırı Altındaki Genç Nüfus (15-24), 2012-2013

	2012				2013			
	Toplam	İstihdam edilen	İşsiz	İşgücü	Toplam	İstihdam edilen	İşsiz	İşgücü
(%)								
Toplam	26,7	59,5	36,6	27,8	27,1	70,4	38,0	27,6
Erkek	25,6	64,2	41,7	24,0	26,2	73,4	45,7	23,3
Kadın	27,8	51,9	17,4	30,0	27,9	63,3	18,1	30,1

Kaynak: TÜİK, İstatistiklerle Gençlik, 2014.

Tablo 1’de 2012 ve 2013 yıllarına ait öğrenim durumuna göre yoksulluk sınırı altında yer alan genç ve yetişkin oranları yer almaktadır. Tabloda eğitim düzeyi arttıkça yoksulluk oranlarının azaldığı görülmektedir. Buna göre öğrenim düzeyi açısından yoksulluk sınırı altında yer alanlar incelendiğinde okur-yazar olmayan grubun en büyük oranı oluşturduğu görülmektedir. En düşük oran ise lise ve üstü eğitim düzeyine sahip grupta görülmektedir. Buna göre 2013 yılında okur-yazar olmayan gençlerin %57,1’i yoksulluk sınırı altında yer alırken; lise ve üstü eğitime sahip olanların ise sadece %14’ü yoksulluk sınırı altında yer almıştır.

Tablo cinsiyet açısından incelendiğinde yoksulluk sınırı altında yer alanların genç kadın oranının yoksulluk sınırı altında yer alan genç erkek oranına göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bir diğer ifadeyle genç kadınlarda yoksulluk oranı genç erkeklere göre daha yüksektir.

Tablo 2’ye göre 2012 yılında istihdam edilen gençlerin %59,5’i yoksulluk sınırı altında yer alırken 2013 yılında söz konusu oran % 70,4’ e yükselmiştir. İstihdamda yer almasına rağmen yoksulluk sınırı altında yer alan genç oranının yüksek olması işgücü piyasasında işlerin “insana yakışır iş” yada “düzgün iş” niteliğine sahip olmadığını göstermektedir. Buna bağlı olarak istihdamda yer almak yoksulluğu önlemeye yetmemekte, çalıştığı halde yoksul olan bir nüfus ortaya çıkmaktadır. Buna göre 2013 yılında istihdamda yer alan 100 gençten yaklaşık 71’i yoksulluk sınırı altında yer almıştır. Bu durum istihdamda yer almanın yoksulluktan korunmada yeterli olmadığını göstermektedir.

SONUÇ

Genç nüfusa sahip bir ülke olmanın birçok avantajı olmakla birlikte, bu nüfus yapısı doğru bir şekilde yönlendirilemediği takdirde birçok sorun da beraberinde gelmektedir. “Demografik fırsat penceresi” döneminde yer alan Türkiye’de, genç işsizliği, TÜİK sonuçlarına göre 2015 yılı mart ayında toplam işsizlik oranının yaklaşık olarak 2 katında* seyretmektedir.

TÜİK verileri incelendiğinde genç yoksulluğu ile eğitim düzeyi arasında doğrudan bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Buna göre eğitim düzeyi yükseldikçe yoksulluk oranı azalmaktadır. TÜİK verilerinden çıkan bir diğer sonuç ise yoksulluğa ilişkin alan bazında yer alan istihdamda yer alınması durumunda yoksulluğunda ortadan kalkacağına ilişkin görüşün günümüzde artık geçerli olmadığıdır. Bir diğer değişle gençlerin sadece istihdamda yer almaları sorunu çözmemektedir. Yoksulluk sorununun çözümü için işgücü piyasasında düzgün işlerin artırılması gerekmektedir. Bu noktada bir işin istihdam güvencesi sağlaması ve çalışanların temel haklarının korunması gerekmektedir. Aksi halde istihdamda yer almasına rağmen yoksul olmaya devam eden; “çalışan genç yoksullar” grubu ortaya çıkacaktır. Bireyin çalışması karşılığında elde ettiği gelir bireyi yoksulluktan kurtaramıyorsa istihdamda yer almanın bir önemi kalmamaktadır.





YAVUZ SULTAN SELİM KÖPRÜSÜ

Köprüler, yolları; yollar, şehirleri ve ülkeleri birbirine bağlar. Onun için köprü medeniyet demektir, yol medeniyet demektir, bizim kültürümüzde. Kuzey Marmara Otoyolu Projesi kapsamında yer alan İstanbul Boğazı üzerindeki 3. Köprü olarak yapılmakta olan medeniyetimizin yeni sembolü diyebileceğimiz kadar önemli çaptaki öngörülen işlevleriyle Yavuz Sultan Selim Köprüsü taşımacılığın ve ticaretin geleceği olarak da görülüyor.

MEDENİYETİMİZİN YENİ SEMBOLÜ VE İLKLERİN KÖPRÜSÜ

Köprüler, yolları; yollar, şehirleri ve ülkeleri birbirine bağlar. Onun için köprü medeniyet demektir, yol medeniyet demektir, bizim kültürümüzde.

Kuzey Marmara Otoyolu Projesi kapsamında yer alan İstanbul Boğazı üzerindeki 3. Köprü olarak yapılmakta olan medeniyetimizin yeni sembolü diyebileceğimiz kadar önemli çaptaki öngörülen işlevleriyle Yavuz Sultan Selim Köprüsü taşımacılığın ve ticaretin geleceği olarak da görülüyor.

1973 yılında faaliyete geçen Boğaziçi Köprüsü ve 1988 yılında tamamlanan Fatih Sultan Mehmet Köprüsü'nden sonra İstanbul Boğazı'na yapılmakta olan bu 3. Köprü, ilklerin köprüsü olarak adlandırılıyor.

3. BOĞAZ KÖPRÜSÜ

Çoğunluğu Türk mühendislerden oluşan bir ekip tarafından inşa edilmekte olan, yüksek mühendislik ve teknoloji ürünü olacak 3. Boğaz Köprüsü üzerinden 8 şeritli karayolu ve 2 şeritli tren yolu aynı seviyede geçecek. Gerek estetik gerekse teknik özellikleriyle dünyanın sayılı köprüleri arasında yer alacak.

İlklerin köprüsü olacak 3. Boğaz Köprüsü, Yavuz Sultan Selim Köprüsü, 59 metrelik genişliği ile dünyanın en geniş, 1408 metrelik ana açıklığı ile üzerinde raylı sistem olan dünyanın en uzun asma köprüsü olacak. Köprü'nün bir başka ilki ise 322 metreyi aşan yüksekliği ile dünyanın en yüksek kuleye sahip asma köprüsü olması.

“YENİ TÜRKİYE’NİN SİMGESİ”

2013 yılında yapımına başlanan ve 2015 yılında tamamlanması hedeflenen 3. Boğaz Köprüsü, Kuzey Marmara Otoyolu projesi'nin Odayeri – Paşaköy kesiminde yer alacak. Köprü



üzerindeki raylı sistem, Edirne'den İzmit'e kadar yolcu taşıyacak. Marmaray ve İstanbul Metrosu ile entegre edilecek raylı sistemle Atatürk Havalimanı, Sabiha Gökçen Havalimanı ve yeni yapılacak 3. Havalimanı da birbirine bağlanacak.

Kuzey Marmara Otoyolu ve 3. Boğaz Köprüsü, “Yap, işlet, devret” modeliyle gerçekleştiriliyor. 4.5 milyar TL yatırım bedeline sahip projenin yapım dahil işletmesi, 10 yıl 2 ay 20 günlük süre ile IC İçtaş – Astaldi JV tarafından yapılacak ve bu süre sonunda Ulaştırma Bakanlığı'na devir edilecek.

Kuzey Marmara Otoyolu ve 3. Boğaz Köprüsü Yavuz Sultan Selim Köprüsü Projesi, 2023 yılında dünyanın en büyük 10





ekonomisinden biri olmayı hedefleyen Türkiye'yi bu hedefine daha da yaklaştıracak ve YENİ TÜRKİYE'nin simgelerinden biri olacak.

İSTİHDAMA BÜYÜK KATKI

Projenin ülkemize sürekli yapacağı büyük ekonomik katkıyla birlikte bu kapsamda istihdama yaptığı ve yapacağı büyük katkısı da burada özellikle anmak gerek.

Projenin inşaat ve işletme aşamasında binlerce kişiye sağlayacağı istihdam ve çeşitli sektörlerle katacağı canlılık Türkiye ekonomisinin büyümesine yeni bir ivme kazandıracak.

3. Boğaz, Yavuz Sultan Selim Köprüsü, 59 metrelik genişliği ile dünyanın en geniş, 1408 metrelik ana açıklığı ile üzerinde raylı sistem olan dünyanın en uzun asma köprüsü olacak. Köprü'nün bir başka ilki ise 322 metreyi aşan yüksekliği ile dünyanın en yüksek kuleye sahip asma köprüsü olması.

Çoğunluğu Türk mühendislerden oluşan bir ekip tarafından inşa edilecek olan Yavuz Sultan Selim Köprüsü'nün inşaat aşamasında, yaklaşık **7.000 kişi**, işletme aşamasında yaklaşık **500 kişi** istihdam edilecek.

KONSEPT TASARIMI

Kuzey Marmara Otoyolu Projesi kapsamında İstanbul Boğazı üzerinde yapılacak 3. köprü'nün konsept tasarımı yapı mühendisi "Fransız köprü ustası" olarak nitelendirilen Michel Virlogeux ile İsviçreli T-Engineering firması tarafından ortak olarak yapıldı.

Köprü tasarımı konusunda dünyanın en tecrübeli isimlerinin başında gelen Virlogeux'nin imzasını taşıyan önemli köprülerden bazıları: Portekiz'in başkenti Lizbon'daki Tejo Nehri'nin üzerinden geçen ve 17.2 kilometrelik uzunluğuyla Avrupa'nın en uzun köprülerinden olan Vasco da Gama Köprüsü ve Fransa'da, yapıldığı 1 Ocak 1995'ten sonra dört yıl süreyle dünyanın en uzun asma köprüsü unvanının sahibi olan Seine Nehri üzerinde kurulu olan Normandiya Köprüsü'dür.

KUZEY MARMARA OTOYOLU

Projenin, Odayeri – Paşaköy kesiminde; 19 adet kavşak ve bağlantı yollarına sahip yaklaşık 115 km'lik Kuzey Marmara Otoyol'u bulunmaktadır.

Yavuz Sultan Selim Köprüsü ve Kuzey Marmara Otoyolu Projesi, 2023 yılında dünyanın en büyük 10 ekonomisinden biri olmayı hedefleyen Türkiye'yi bu hedefine daha da yaklaştıracak ve YENİ TÜRKİYE'nin simgelerinden biri olacak.

Bu otoyol projesi; Odayeri - Paşaköy hattının, halen kullanılmakta olan 1. Boğaz Köprüsü ile 2. Boğaz Köprüsü'nün trafiki yükünü rahatlatmak ve İstanbul'un ulaşım sorununu gidebilmek için Yap, İşlet, Devret modeli ile 20.04.2012 günü ihale edilen ve içerisinde 2015 yılında bitmesi planlanan 3. Boğaz Köprüsü'nü de kapsayan bir otoyol projesidir.

Yavuz Sultan Selim Köprüsü'nün inşaat aşamasında, yaklaşık 7.000 kişi, işletme aşamasında yaklaşık 500 kişi istihdam edilecek.

BU BÜYÜK PROJE SAYESİNDE;

Odayeri - İkitelli ve Paşaköy - Çamlık bağlantı yolları, hem otoyolun İstanbul'un şehir içi ile bağlantılarını sağlayacak hem de TEM Otoyolu'ndaki yoğun trafiği rahatlatacak.

Araçlar hem kesintisiz bir şekilde transit geçiş yapabilecek hem de İstanbul'un şehir içindeki ve mevcut boğaz köprülerindeki trafiği azalmış olacak. Böylece, önemli ölçüde yakıt tasarrufu da sağlanacak.

Yük taşıyan araçların ulaşım kısıtlamasının ortadan kalkmasıyla, ithalat ve ihracatımızdaki zaman maliyeti düşecek.

3. Boğaz Köprüsü Yavuz Sultan Selim Köprüsü ve Kuzey Marmara Otoyolu Projesi, 2023 yılında dünyanın en büyük 10 ekonomisinden biri olmayı hedefleyen Türkiye'yi bu hedefine daha da yaklaştıracak ve çağdaş Türkiye'nin simgelerinden biri olacak.

3. Boğaz Köprüsü ve Kuzey Marmara Otoyolu'nun işletmesi, 10 yıl 2 ay 20 günlük süre ile IC İçtaş – Astaldi JV tarafından yapılacak. Bu süre sonunda Ulaştırma Bakanlığı'na teslim edilecektir.





HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ

Daha çok çalışma azmi ve kararlılığı ile eşsiz ülkemize ve aziz milletimize hizmet yolunda; Yeni Türkiye 2023 vizyonu hedefleri için emin adımlarla ilerlemekte olan Kurumumuzun bu hedefleri yakalamasında sağlayacağımız hukuki desteğin önemli ve değerli olduğuna inanıyor ve Hukuk Müşavirliği olarak bu doğrultuda çalışma azim ve kararlılığımızı ifade ediyoruz.

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ HAKKINDA BİLGİ VERİR MİSİNİZ?

Hukuk Müşavirliğimiz, Kurumumuzun merkez teşkilatında yer almakta olup niteliği gereği danışma ve denetim birimleri arasında yer almaktadır. Genel anlamda görevlerimiz;

başta Genel Müdürlük Makamı olmak üzere üst yönetime hukuki danışmanlık yapmak, Kurumumuzun taraf olduğu hukuki ihtilaflarda Kurumu temsil etmek, anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirleri zamanında almak, Kurum birimlerine hukuki görüş vermek, mevzuat hazırlıklarına katılmak ve Kurum alacaklarının hukuki yollardan tahsil edilmesini sağlamaktır.

Hukuk Müşavirliği, görevlerini 1. Hukuk Müşaviri başkanlığında, Hukuk Müşavirleri, kadrolu ve sözleşmeli avukatlar ile merkezde ve kadrolu avukat bulunan illerde oluşturulan Hukuk Servisleri aracılığıyla yürütmekte ve görevlerinin yürütülmesinde bilgi işlem teknolojilerinden yararlanmaktadır.

Hukuk Müşavirleri ve avukatlar, görevlerini yerine getirirken Genel Müdür tarafından kendilerine verilen Vekâletname çerçevesinde işlem yapmakta ve görev ifa etmektedirler. Bu itibarla, Hukuk Müşavirleri ve avukatlar genel olarak Kurumu yargı organları önünde temsile yetkili ve görevlidir diyebiliriz.

Müşavirliğimizce 2015 yılı itibarıyla takip edilen dava sayısı yaklaşık 25.000, icra sayısı ise yaklaşık 53.500 olup her yıl yaklaşık 7.000 yeni dava, 12.000 yeni icra dosyası açılmaktadır.

HUKUK MÜŞAVİRLİĞİ KENDİNİ NASIL TANIMLAR?

Hukuk, toplumun genel menfaatini veya fertlerin ve toplumun ortak iyiliğini sağlamak maksadıyla konulan ve kamu gücüyle desteklenen kural, hak ve kanunların bütünüdür. Daha yaygın bir tanımıyla hukuk, adalete yönelmiş toplumsal yaşama düzenidir.

Bu ifadeden hareketle Hukuk Müşavirliği olarak kendimize biçtiğimiz rol/misyon; “Kurumumuzun hizmetlerini sorunsuz, en mükemmel ve objektif bir biçimde yürütebilmelerini teminen, yürürlükteki mevzuatın emredici hükümleri doğrultusunda her türlü hukuki hizmeti vermek, hukuki ilişki ve ihtilafları Kurumumuz menfaatleri yönünde düzenlemek ve çözüme kavuşturmaktır.”

Müşavirliğimiz bu rol/misyonu üstlenirken; sürekli gelişen ve değişen teknolojiyi de kullanarak sahip olduğu mevzuat birikimini çalışmalarına yansıtan yenilikçi, çağdaş, gelişmelere açık, eğitimli personeli ile zamanında, hızlı ve güvenilir hizmet anlayışıyla Kurumumuz vizyonunu benimsemiş bir birim olarak, Kurumumuz içinde ve diğer kurumlar arasında model olmayı amaçlamaktadır.

“HUKUK” DENDİĞİNDE GENEL ANLAMDA NE ANLAMAMIZ GEREKİR?

Hukuk kelimesi Arapça “hak” kökünden gelir ve hak kelimesinin çoğulu olarak bilinmektedir (galat-ı meşhur). Arapça-

da “hak” kelimesinin çoğulu “ah’kak”tır. Türk Dil Kurumuna göre hukuk kelimesi, “Toplumu düzenleyen ve devletin yaptırım gücünü belirleyen yasaların bütünüdür”. Bunun dışında hukukun “haklar” anlamı da vardır. Mecazi anlamda ise, ah-baplık, dostluk anlamında da kullanılır.

Hukuk, her şeyden önce bir düzen demektir. Fakat hukukun öngördüğü düzen, fiilen gerçekleşen bir düzen değildir. Hukuk, toplum içinde insanların gerçekten nasıl davrandıklarını değil, nasıl davranmaları gerektiğini gösterir. Hukuk, kendisine uyulmak ve uygulanmak için vardır. Adalet değeri dolayısıyla, insanlar arası ilişkileri bir düzene koymak, toplumsal yaşamın gerçekleşmesini sağlamak ister.

Hukuk düzeni, doğduğu andan itibaren bireyin karşısına kabul edilmesi ve uyulması gereken, kesinlikle doğru kurallar olarak çıkar. İnsan, özgür bir varlıktır ve iradesini hukukun buyrukları doğrultusunda kullanabileceği gibi, onlara aykırı bir yönde de kullanabilir. Bu nedenle toplum içinde insanların tutum ve davranışlarının hukuk kurallarına uymaması, her zaman mümkündür.

İnsan-insan, insan-doğa ilişkilerinin insanlığın ortak çıkarı ve huzuru için evrensel ilkelerle güvence altına alınmasıdır. Hukuk, insanlık seviyesi için göstergedir. Hukukun temeli, kaynağı üzerine birçok fikir ortaya atılmıştır. Bunlar kaynağı: tanrı, sınıf çıkarları, toplum sözleşmesi, doğa ve insanlar olarak belirten görüşlerdir.

Hukuk, toplumun genel menfaatini veya fertlerin ve toplumun ortak iyiliğini sağlamak maksadıyla konulan ve kamu gücüyle desteklenen kaide, hak ve kanunların bütünüdür. Daha yaygın bir tanımıyla hukuk, adalete yönelmiş toplumsal yaşama düzenidir.

Bilimsel bir disiplin olarak hukuk, kendi içinde temel olarak ikiye ayrılır. Genel olarak hukukun kişiler arası ilişkileri konu alan kısmına Özel Hukuk, kişiler ile devlet veya devleti oluşturan kurumlar arası ilişkileri düzenleyen kısmına ise Kamu Hukuku adı verilir. Bu ayırım roma hukukundan kalma bir ayırımdır. Medeni Hukuk, Ticaret Hukuku ve Devletler Özel Hukuku özel hukukun, buna karşılık Anayasa Hukuku, Ceza Hukuku ve İdare Hukuku kamu hukukunun başlıca alt dallarıdır.

Hukuku diğer toplumu düzenleyici kurallar olan örf ve adetler, gelenekler ve dinlerden ayıran özellik devlet tarafından

güvenceye alınmış ve cebri yaptırımlara sahip olmasıdır. Hukuk kuralları insan davranışlarını düzenler ve bulunduğu toplumun değer yargılarını taşır. Soyutluk ve genellik özelliği sayesinde benzer nitelikteki bütün durumlarda uygulanması sağlanır.

Hukuk alanında yaptırım kamu gücü ile uygulanır. Hukuka uymayı zorlama, uymayanları cezalandırma ve uyulmadığı durumlardaki zararları en aza indirmek için kullanılır. Hukuk düzenini sağlamayı ve korumayı amaçlayan yaptırımlar gene hukuk düzeninin öngördüğü şekilde yerine getirilir.



AVUKAT KİMDİR?

Avukat, hukukun uygulayıcılığının üç öznesinden biridir.

Genel olarak tanımlandığında ise Avukat, hukuk fakültesi mezunu, avukatlık stajı yapmış, avukatlık mesleğini serbest veya bir kuruma bağlı olarak icra eden kişidir. Avukatların

faaliyette bulunması için baroya kaydolmaları zorunludur. Genellikle çalıştıkları şehirde bulunan baroya kayıtlı olarak faaliyet gösterirler. Avukat, uyuşmazlıkların doğumundan başlayarak, mahkeme aşaması ve hakkın teslimine kadar olan süreçte kişileri temsil eder. Avukat sadece iş ve dava takibi yapmaz, aynı zamanda hukuki konularda danışmanlık, hakemlik, arabuluculuk görevlerini de yerine getirebilir.

Kuvvetler ayrılığı ilkesinin üzerinde yükseldiği üç erkten biri olan yargı erki, “iddia”, “savunma” ve “karar” unsurlarından oluşur.

Kamuda çalışan “Hâkimler” karar, “Savcılar” iddia ve “Kamu Avukatları” da savunma makamı olarak yargısal fonksiyon ifa etmektedirler. Her birinin yaptığı görev, bulundukları statüye göre farklı olmakla birlikte, yargılamanın yürütümünde bunlardan birinin görevinin diğerinden daha üstün olduğu ya da diğerlerinden daha değerli bir fonksiyonu bulunduğunu söylemek mümkün değildir.

Kamuda istihdam edilen Kamu Avukatı ve Hukuk Müşavirleri; devletin temel ilkesi olan ve Anayasada yerini alan kuvvetler ayrılığı prensibi gereği yasama, yürütme ve yargı fonksiyonlarından, yürütme organının yargı yerlerinde temsil ve savunuculuğu görevini de üstlenmiş olduklarından, idari görevleri ile birlikte yargısal görevleri de ifa etmektedirler. Esasen Kamu Avukatları yürütme içerisinde yargının, yargı içerisinde ise yürütmenin temsilcisidirler.

Kamu Avukatları, yürütmekte oldukları dava ve icra takibi dosyaları nedeniyle son derece büyük bir sorumluluk üstlenmişken, idari bir takım görevleri de yürüterek idarenin hukuka uygun hareket etmesini sağlamakta ve Hukuk Devleti ilkesinin gerçekleşmesinde önemli rol oynamaktadırlar.

Avukatlık mesleği ile ilgili Molierac’ın çağları aşan şu sözü herşeyi açık ve anlaşılır bir şekilde ortaya koymaktadır; “Görevimizi yaparken kimseye, ne müvekkile, ne hâkime, hele ne iktidara tabiyiz. Bizim aşağıımızda kişilerin varlığı iddiasında değiliz. Fakat hiçbir hiyerarşik üst de tanımıyoruz. En kıdem sizin en kıdemliden veya isim yapmış olandan farkı yoktur. Avukatlar tarih boyu köle kullanmadılar ama hiçbir zaman efendileri de olmadı.”

Avukat, üzerine düşen görevlerin çeşitliliği sebebiyle, her türlü baskıdan, özellikle kendi menfaatlerinden ve dış etken-

lerden neşet eden baskılardan arındırılmış tam bir bağımsızlığa sahip olmak durumundadır. Bu bağımsızlık, aynı zamanda, yargıcın bağımsızlığı ve adalete güven için de gereklidir. Dolayısıyla, avukat, bağımsızlığa hale gelmesini önemli ve müvekkilini, hâkimi ya da üçüncü şahısları memnun için meslek törelerini ihlalden kaçınmalıdır.

Bu bağımsızlık, adli makamlar nezdinde yürütülen faaliyetlerde olduğu kadar, örneğin bir hukuki mütalaa verirken de gereklidir. Çünkü avukatın, müvekkiline sırf onun memnun etme kaygısı ile veya herhangi bir dış etkenin tesiri altında kalarak verdiği hukuki mütalaanın gerçek bir değeri yoktur.

KURUMUMUZ AVUKATLARI HAKKINDA KISACA BİLGİ VERİR MİSİNİZ?

Kurumumuz merkez ve taşra teşkilatında kadrolu ve sözleşmeli avukatlar görev yapmaktadır. Kadrolu avukatlar Avukatlık Kanununun “Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu iktisadi teşebbüslerinde asli ve sürekli olarak avukatlık görevinde çalışanların baro levhasına yazılmaları isteklerine bağ-

lıdır. Ancak bunlar hakkında bu Kanunun avukatlık mesleğine kabul ve ruhsatname verilmesine ilişkin hükümleri aynen uygulanır. Bunlar, görevlerinin gereği olan işleri yaparken baro levhasına kayıtlı avukatların yetkileriyle haklarına sahip ve onların ödevleriyle yükümlüdürler. Baroya kaydını yaptırmayan avukat, çalıştığı yer barosuna bilgi verir.

Yukarıdaki fıkra uyarınca baro levhasına yazılmak istemediklerini bildiren adayların, sadece avukatlık mesleğine kabullerine ve adlarına ruhsatname düzenlenmesine karar verilerek kanunda öngörülen diğer işlemler, aynen yerine getirilir.

Birinci fıkrada sözü edilen görevlerden ayrılma halinde, avukatlık mesleğinin yapılabilmesi, baro levhasına yazılmakla mümkündür.

Bu Kanunun avukatlar hakkında öngördüğü disiplin işlem ve cezaları, bu maddede sözü edilen avukatlar hakkında da avukatın sürekli görev yaptığı yer barosunca uygulanır.” hükmüne tabii olarak görev yapmaktadırlar.



Sözleşmeli avukatlar ise Avukatlık Kanunun “Avukatlık, kamu hizmeti ve serbest bir meslektir.” Hükmüne tabii olarak ve Kuruluş Kanunumuzun “Kurum, her türlü dava, tahkim ve icra takip işleri için genel hükümlere göre vekâlet akdi ile lüzum görülecek sayıda avukat çalıştırabilir veya ihtiyaç duyulması halinde bu görevlerini Kurumca belirlenen usul ve esaslar çerçevesinde 4734 sayılı Kamu İhale Kanununun 2 nci maddesinde öngörülen doğrudan temin usulü ile avukatlar veya avukatlık ortaklıkları ile yapılacak avukatlık sözleşmeleri yoluyla yürütebilir.” hükmü gereğince Kurumumuza hizmet vermektedirler.

KURUMUMUZUN TARAF OLDUĞU DAVALAR HAKKINDA GENEL OLARAK BİLGİ VEREBİLİR MİSİNİZ?

Dava, bir hakkın, devlet kanalıyla devletin organları olan mahkemeler vasıtasıyla kullanılmasıdır. İhtilafli ve ihtilafsız veya ceza davası, hukuk davası, idari dava, amme (kamu) davası, şahsi dava olarak türleri mevcuttur.

1- İdari dava, devlet kurumları tarafından yapılan işlere karşı dava açılması demektir. Bu yolla açılan davalarda idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğu denetlenir, yerindeliği

denetlenmez. İdari davalar idare mahkemesinde, vergi mahkemesinde veya Danıştay’da açılır.

2- Adli dava, anayasa yargısı, idari yargı ve askeri yargı dışında kalan yargısal faaliyetleri, yani adalet (adliye) mahkemeleri tarafından yürütülmekte olan yargı faaliyetlerini kapsayan dava türüdür. Diğer yargı türlerine oranla adli davalar, uygulama alanı en geniş olan dava türüdür.

a) Hukuk davasının konusunu, hukuk mahkemelerinin özel hukuk alanındaki yargısal faaliyetleri oluşturur. Hukuk davalarını konu alan hukuk dalı medeni yargılama hukuku (medeni usul hukuku) adını taşır.

b) Ceza davası, ceza mahkemelerinin ceza hukuku alanındaki yargısal faaliyetlerini kapsar. Ceza davasını konu alan hukuk dalı, ceza yargılama hukuku (ceza usul hukuku) adını taşır.

Kurumumuz iş ve işlemlerine ilişkin dava açılması gereken hallerde, Kurum aleyhine dava açılması halinde, Kurum alacaklarının tahsili için icra takibi başlatılması gerektiğinde, Kurum aleyhine icra takibi yapılması halinde Kurum sözleşmeli ve kadrolu avukatları Kurumu temsil etmektedirler.



Kurumumuzun taraf olduğu davalar genel olarak Kurumumuzca uygulanan idari para cezalarına itiraz edilmesi nedeni ile Sulh Ceza Hâkimliklerinde görülen davalar, Kurumumuz adına yapılan icra takiplerine karşı yapılan itirazlar nedeni ile genel mahkemelerde görülen davalar, Kurum personeli tarafından Kurumumuz aleyhine açılan idari davalar, iş kaybı tazminatı nedeni ile iş mahkemelerinde görülen davalar, Kurumumuz faaliyetlerinden olan kurslardan kaynaklı alacaklarımızın tahsili nedeni ile genel mahkemelerde görülen davalar olarak sıralayabiliriz.

Müşavirliğimizin taşra teşkilatında yer alan kadrolu ve sözleşmeli avukatlarımız ve hukuk servislerimiz eli ile Kurumumuz il müdürlüklerince yapılan işlemler nedeni ile açılan davalar ve icra takipleri yürütülmektedir. 81 ilde yürütülen dava ve icra işlemlerimizin koordinasyonu Hukuk Müşavirliğimizce sağlanmakta ve Hukuk Bilgi Sistemi ve Dava Takip Sistemleri ile bilgi işlem sistemleri kullanılarak söz konusu dava ve icraların koordinasyonu ve denetimi yapılmaktadır.

Kurumumuz bir devlet kurumu olması nedeni ile özellikle Kurum personeli ile ilgili uyuşmazlıklarda idari hukukunun uygulandığı bir kurumdur. Bu nedenle Kurumumuz aleyhine açılan idari davalar ise genel olarak Müşavirliğimiz avukatları tarafından takip edilmektedir.

Bütün bunların yanı sıra, Müşavirliğimizce Kurumumuzun hukuki menfaatlerini gerek mahkemelerde gerekse icra dairelerinde korumak ve gözetmek başlıca görevimizdir. Mevzuat çerçevesinde Kurumumuzun hukuki menfaatleri neyi gerektiriyor ise Müşavirliğimizce yerine getirilmeye çalışılmaktadır. Bu nedenle, Kurumumuzun hukuki menfaatleri çerçevesinde tüketilmesi gereken hukuki yolların tamamına başvurulmaktadır.

Bu anlamda yürürlüğe giren kanun maddelerinin uygulanmasında ortaya çıkabilecek sorunların önüne geçilmesi adına Müşavirliğimizce il müdürlüklerine doğrudan talimat verilebilmektedir.

Başka bir deyişle, Kurumumuzun ülke çapındaki faaliyetlerinin daha etkin ve sağlıklı yürütülmesi için ihtiyaç halinde Müşavirliğimizce hukuki mütalaalar ve talimatlar ile destek verilmeye çalışılmaktadır. Kurumumuz il müdürlüklerinden

merkez birimlerine, merkez birimlerinden ise Hukuk Müşavirliğimize gelen hukuki görüş talepleri mevzuat çerçevesinde ayrıntılı ve açıklayıcı şekilde karşılanmaktadır.

Mevzuat çalışmalarına etkin bir şekilde katılım sağlanarak, vatandaşların Kurumumuzdan daha etkin ve kolay bir şekilde faydalanmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. Kurumumuzca gerçekleştirilen faaliyetlere genel olarak hakim olan Müşavirliğimiz mevzuat çalışmaları ve merkez birimlerimizin mevzuat çalışmalarına verdiği destek ile Kurumumuzun misyonunun gerçekleştirilmesine destek vermektedir.

SON OLARAK NE SÖYLEMEK İSTERSİNİZ?

Daha çok çalışma azmi ve kararlılığı ile eşsiz ülkemize ve aziz milletimize hizmet yolunda; Yeni Türkiye 2023 vizyonu hedefleri için emin adımlarla ilerlemekte olan Kurumumuzun bu hedefleri yakalamasında sağlayacağımız hukuki desteğin önemli ve değerli olduğuna inanıyor ve Hukuk Müşavirliği olarak bu doğrultuda çalışma azim ve kararlılığımızı ifade ediyoruz.

Bir kenara not edilmesinde fayda gördüğümüz şu sözlerle tüm okurlarımızı selamlıyoruz:

“Hiç kimse onu bulandırmadığı ve ihlal etmediği sürece **“hukuk”**, teneffüs ettiğimiz hava gibi görünmez ve tutulmaz bir şekilde etrafımızı kaplar. O, ancak kaybettiğimizi anladığımız zaman değerinin farkına vardığımız sağlık gibi sezilmez bir şeydir.” **La edri**

“Adalet nedir? Her şeyi yerine koymak. Zulüm nedir? Bir şeyi yerine koymamak, başka yere koymak.” **Mevlâna Celâled-din-i Rûmî**

“Kaplan adamı öldürmek isterse adı vahşilik, adam kaplanı öldürmek isterse adı spor olur. Suç ile adalet arasındaki fark da bundan büyük değildir.” **George Bernard Shaw**

“Eğitilmiş insanlar öncelikle adaletle değer verir. Eğitilmiş insanlar adalet olmadan cesaret sahibi olunca asi olurlar. Küçük insanlar adalet olmadan cesaret sahibi olunca haydut olurlar.” **Konfiçyüs**

“Avukatlar terzi gibidir, kendilerini kesmezler, araya gireni keserler.” **Anonim**



BÖLGESEL TOPLANTILAR DEVAM EDİYOR

2015 yılı hedefleri ve performans kriterleri sunumu ile başlayan toplantıda işbaşı eğitim teşvik sistemine de detaylı olarak yer verildi.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yılbaşında belirlenen 2015 yılı hedeflerinin yüzde 74'ünü gerçekleştirmesi beklenen 21 büyükşehirin katılımıyla İzmir'in ev sahipliğinde **11. Bölgesel Hedef Toplantısı** düzenlendi.

Ankara, Adana, Aydın, Antalya, Balıkesir, Bursa, Denizli, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, İzmir, Kayseri, Konya, Kocaeli, Kahramanmaraş, Manisa, Mersin, Muğla, Samsun, Sakarya ve Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinin katılımıyla Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan başkanlığında gerçekleştirilen toplantıya Daire Başkanları Abdullah Taşaltın, Mehmet Aslan, Abdullatif Gökder ve Sinan Temur katıldı.

Söz konusu toplantı 2015 yılı hedefleri ve performans kriterleri sunumu ile başladı. Akabinde, katılan illerin 5 aylık hedef gerçekleştirmeleri yansıtılarak il bazında değerlendirmeler yapıldı. Toplantıda işbaşı eğitim teşvik sistemine ise detaylı olarak yer verildi.



KURSIYERLER, TASARLADIKLARI GELİNLİKLERİ DEFİLEDE SERGİLEDİLER

Hakkari Yüksekova'da bir ilk..

Hakkari Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Gülce Çeyiz işbirliğinde düzenlenen kursta tasarlanan gelinlikler sergilendi.

Yüksekova'da düzenlenen defileye İŞKUR İl Müdürü Ahmet Kızılkaya, Belediye Başkan Yardımcısı Gönül Şedal, Aile Destek Merkezi Müdürü Zübeyde Özcan, Esnaf ve çok sayıda yurttaş katıldı.

Defilede Gülce Çeyiz tarafından tasarlanan gelinlikler katılımcılara tanıtıldı. Yüksekova'da bir ilkin yaşandığını belirten Gülce Çeyiz Sahibi Cemile Uzunköprü, "Yüksekova'da imkânlar her ne kadar kısıtlı olsa dahi istenildikten sonra yapılamayacak hiçbir şey yoktur. Özellikle Hakkari İŞKUR'un bana bu konuda çok büyük desteği olduğunu, bundan sonra kursu tamamlayan 8 kursiyeri istihdam edeceklerini ve işlerini daha fazla büyüteceklerini" dile getirdi.

Yapılan defileden sonra kurslarını tamamlayan kursiyerlere sertifika verildi.



İŞKUR'DAN ENGELLİLER İÇİN GÜZEL BİR GÜN

GAİF2014'te yapılan çekilişle tatil kazanan engelli vatandaşlarımız 10-16 Mayıs Engelliler Haftası'nda keyifli bir gün geçirdi.

GAİF (Gaziantep İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı) 2014'te yapılan çekilişle tatil kazanan engelli vatandaşlarımız 10-16 Mayıs Engelliler Haftası'nda Çalışma ve İş Kurumu personellerinin de katılımıyla keyifli bir gün geçirdi.

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu ve Uğurlu Termal Otel'in katkısıyla tatil yapan engelli vatandaşlarımız, daha önce hiç tatil yapmadıklarını ve çok güzel bir gün geçirdiklerini belirterek onlara bu imkanı sağlayan Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Sıraç Ekin ve otel sahiplerine teşekkür etti.

İl Müdürü Sıraç Ekin, yaptığı açıklamada tüm engelli vatandaşlarımız ve ailelerinin Engelliler Haftasını kutlarken Çalışma ve İş Kurumu olarak engellilerimizin istihdamını sağlamak için çalıştıklarını aynı zamanda engelli vatandaşlarımıza yönelik farkındalığın artırılması amacıyla yapılabilecek her türlü yenilikte de öncü olmayı hedeflediklerini belirtti.



YALOVA İŞKUR ÇALIŞANLARINDAN ÇAD'A "SU KUYUSU"

Bir Afrika Ülkesi olan Çad'da yaptırılan su kuyusu 35 metre derinliğinde ve 750 kişinin su ihtiyacını karşılayabilecek.

Küresel ısınmanın da etkisiyle suyun azalması, sınır aşan suların paylaşımında problemlerin yaşanması, su kaynaklarının etkin kullanımı için ihtiyaç duyulan finansman sorunları, çevre kirliliği, suyun tarımsal amaçlı kullanımı yakın gelecekte yaşanacağı öngörülen susuzluğun sinyallerini vermektedir.

Afrika'da coğrafi koşullar, kuraklık, altyapı sorunları ve muhtelif istikrarsızlıklar nedeniyle temiz içme suyuna erişim konusunda sıkıntı yaşanan bölgelerde su kuyularına ihtiyacını gören Yalova İŞKUR çalışanları ve yakınları sosyal sorumluluk çalışmaları kapsamında Çad'da su kuyusu açtılar.

Yalova İŞKUR çalışanları ve yakınları tarafından bir Afrika Ülkesi olan Çad'da yaptırılan su kuyusu 35 metre derinliğinde ve 750 kişinin su ihtiyacını karşılayabilecek şekilde yaptırıldı.



KÜTAHYA'DA KARİYER GÜNLERİ DÜZENLENDİ

Etkinlikte, Türkiye'nin ünlü Kişisel Gelişim Uzmanı, Psikoterapist Hakan Mengüç üniversiteli gençlere bir seminer verdi.

Kütahya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Dumlupınar Üniversitesi'nde üniversiteli gençlere yönelik Kariyer Günleri etkinliği düzenledi.

Etkinlik, öğrencilerin daha nitelikli ve donanımlı olarak iş hayatına hazırlanmaları, mezuniyet sonrası iş olanakları ve çalışma şartları ile iş yaşamında karşılaşılabilecekleri durumlar hakkında geleceklerine ışık tutmak amacıyla hazırlandı.

Hızlı değişimin yaşandığı çağımızda, kişisel olarak kendimizi geliştirmek, geride kalmamak ve öncü olabilmek için yaşam boyu öğrenmek ve sürekli yenilikleri takip etmemiz gerekiyor.

Bu kapsamda etkinlikte Türkiye'nin ünlü Kişisel Gelişim Uzmanı, Psikoterapist Hakan Mengüç üniversiteli gençlere bir seminer verdi. Kütahya'nın önde gelen kurumsal firmalarının stant açarak katkıda bulunduğu Kariyer Günleri etkinliğinde firmaların insan kaynakları yöneticileri öğrencilerle buluştu.



BURDUR'DA KARİYER GÜNLERİ ETKİNLİĞİ

Kariyer İnşa Etme, Kariyer Basamağı, Uygulamalı Girişimcilik konularında sunumlar yapıldı.

Burdur Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 3.Kariyer, Girişimcilik ve Meslek Tanıtım Günleri Burdur Öğretmenevinde düzenlendi.

Etkinlikte Yrd. Doç. Dr. Ali Murat Alparslan(MAKÜ-Öğretim Üyesi) **Kariyer İnşa Etme** konulu sunum yaptı.

Aytaş Akın Mermer San. Tic. A.Ş.-Yönetim Kurulu Başkanı Ercan AKIN (Aytaş Akın Mermer San. Tic. A.Ş.-Yönetim Kurulu Başkanı) **Kariyer Basamağı** ile ilgili sunumda bulundu.

Lütfullah Bakır (KOSGEB-Kobi Uzman Yrd.) **Uygulamalı Girişimcilik** ile ilgili bilgiler verdi.

İŞKUR 'un girişimcilik kursuna katıldıktan sonra KOSGEB hibesiyle işyeri açan Ahmet Gök (Gök-Tem Temizlik) -Remziye Turgut (Derman Şifalı Bitkiler) nasıl bir süreç izlediklerini katılımcılara anlattı.



DENİZLİ'DE KARİYER GÜNÜ ETKİNLİĞİ

Çalışma hayatında başarılı, topluma rol-model olmuş katılımcılar tecrübelerini, bilgi birikimlerini ve bugüne nasıl geldiklerini anlattılar.

Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Pamukkale Üniversitesi Denizli Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu işbirliğinde “İşveren Gözünde Doğru İşe Doğru Eleman” ana temalı kariyer günü etkinliği Denizli Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu’nda gerçekleştirildi.

“İşveren Gözünde Doğru İşe Doğru Eleman” ana temalı kariyer günü etkinliği iki oturum şeklinde gerçekleştirildi.

Etkinliğin ilk oturumuna Denizli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ferudun Giresun’un moderatörlüğünde çalışma hayatında başarılı, topluma rol-model olmuş katılımcılar tecrübelerini, bilgi birikimlerini ve bugüne nasıl geldiklerini dinleyicilerle paylaştı.

Etkinliğin ikinci oturumunda “Girişimcilik Nedir? Girişimci kimdir?” konulu panel gerçekleştirildi. Kariyer Günü etkinliğinin sonunda konuşmacılara, İŞKUR tarafından “TEŞEKÜR BELGESİ” verildi.



İZMİR'DE “KAR-KİM” KARİYER VE GİRİŞİMCİLİK GÜNÜ

İşsizlikle mücadelede etkin rol oynayan İŞKUR’un bu yılki işe yerleştirme hedefinin 1 milyon olduğu ve İzmir’in işe yerleştirmede ulaşması gereken hedefin yüzde 60’ını ilk dört ayda gerçekleştirdiği belirtildi.

İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi ve MÜSİAD işbirliğiyle düzenlenen “**Kariyerini Doğru Çiz, Seçilen Değil, Seçen Ol**” temalı **KAR-KİM Kariyer ve Girişimcilik Günü** İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Konferans Salonu’nda gerçekleştirildi.

20 katılımcı firma ve kurumun stant açarak öğrencilerle buluştuğu kariyer gününün açılış töreninde konuşan İŞKUR Aktif İşgücü Hizmetleri Dairesi Başkanı Mehmet Aslan işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan İŞKUR’un bu yılki işe yerleştirme hedefinin 1 milyon olduğunu ve İzmir’in işe yerleştirmede ulaşması gereken hedefin yüzde 60’ını ilk dört ayda gerçekleştirdiğini belirtti. İşsizliğin en önemli nedeninin mesleksizlik olduğunu, bunu önlemek için İŞKUR’un mesleki eğitim ve girişimcilik eğitimleri düzenlediğini söyledi. İşbaşı Eğitim Programlarının özellikle genç işsizliğin çözümüne yaptığı katkıyı belirterek, artık üniversite öğrencilerinin de bu programdan yararlanabileceğini dile getirdi.



TEKİRDAĞ'DA KARIYER GÜNLERİ

İş ve Meslek Danışmanları "İş Arama Becerilerinin Geliştirilmesi ve CV Hazırlama" ile "İşbaşı Eğitim Programları" konulu bir sunum yaptı.

Tekirdağ Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Namık Kemal Üniversitesi Turizm Meslek Yüksek Okulu işbirliğinde düzenlenen Kariyer Günleri etkinliği akademisyenler, öğrenciler, iş arayanlar ve işverenleri buluşturdu.

İki gün süren Kariyer Günlerinde turizm firmalarının yanı sıra, turizm alanında uzmanlaşmış akademisyenler ve Tekirdağ İŞKUR iş ve meslek danışmanları seminer verdi.

İş ve Meslek Danışmanları "İş Arama Becerilerinin Geliştirilmesi ve CV Hazırlama" ile "İşbaşı Eğitim Programları" konulu bir sunum yaptı.

Sunumda işgücü piyasasında iş bulma şartlarının giderek zorlaştığı ve dünyadaki değişim ve bilgi teknolojilerine bağlı olarak nitelikli personele olan ihtiyacın her geçen gün arttığı anlatıldı. Bu aşamada iş hayatına atılacak öğrencilerin ve yeni mezun gençlerin bu durumu göz önünde bulundurarak gerekli beceri ve niteliğe sahip olmaları halinde iş arama süreçlerinde başarılı olacakları belirtildi.



KADIN MODA TASARIMINA İŞKUR DESTEĞİ

Gaziantep İŞKUR ve Oğuzeli Halk Eğitim Merkezi işbirliğiyle 100 kadına meslek edindirmek için "Kadın Giysileri" ve "El ve Makine Nakışı" kursları açıldı.

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, işverenlerimizin kalifiye eleman ihtiyaçlarını karşılayabilmek ve özellikle kadın işsizlere meslek kazandırmak için meslek edindirme kurslarını açmaya devam ediyor.

Bu amaçla Gaziantep İŞKUR, Oğuzeli ilçesinde kırsal kesimde yaşayan kadın işsizlere yönelik kurs düzenledi.

Gaziantep İŞKUR ve Oğuzeli Halk Eğitim Merkezi işbirliğiyle 100 kadına meslek edindirmek için "Kadın Giysileri" ve "El ve Makine Nakışı" kursları açıldı.

Kurs sayesinde yöresel ve Osmanlı motifli kıyafetleri tasarlamayı öğrenen kursiyerler kurs bitiminde el emeği göz nuru eserlerini sergiledi.

Sergiye, Oğuzeli Kaymakamı Arif Gül, Belediye Başkanı Mehmet Sait Kılıç, İl Müdürü Sıraç Ekin, İlçe Milli Eğitim Müdürü Burhan Yüksel, İlçe Halk Eğitim Müdürü Erdal Yıldızhan ve çok sayıda davetli katıldı.



ADİYAMAN'DA MESLEK TANITIM GÜNLERİ

Ortaöğretim 11. ve 12. sınıf öğrencilerine yönelik "Meslek Tanıtım Günleri" düzenlendi. İŞKUR; etkinlikte öğrencilere mesleki yönelim sistemini tanıttı.

Adıyaman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü koordinasyonunda Adıyaman Belediyesi, Adıyaman Üniversitesi ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün katkılarıyla ortaöğretim 11. ve 12. sınıf öğrencilerine yönelik "Meslek Tanıtım Günleri" düzenlendi.

Etkinlikte; Tıp, Diş Hekimliği, Hemşirelik, Beslenme ve Diyetetik, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Sosyal Hizmetler, İşletme, Kamu Yönetimi, İnşaat Mühendisliği, Elektrik ve Elektronik Mühendisliği, Makine Mühendisliği, Harita Mühendisliği, Mimarlık, Şehir ve Bölge Planlamacısı meslek dallarında kariyer yapmış kişiler tarafından meslekleri ile ilgili bilgilendirme yapıldı.

Kamu istihdam Kurumu olarak hizmet yelpazesine bir yeniisini ekleyen İŞKUR; etkinlikte öğrencilere mesleki yönelim sistemini tanıttı. Öğrencilerin yeterliliklerine, ilgi alanlarına, becerilerine uygun mesleklerin belirlenmesi için İŞKUR'la temas kurup, söz konusu testlere katılmaları istendi.



TRABZON'DA ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI

İŞKUR, KTÜ Rektörlüğü ve Trabzon TSO işbirliğiyle, "Yükseköğretim Öğrencilerine Yönelik İşbaşı Eğitim Programı İşbirliği Protokolü" imzalandı.

Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası işbirliğiyle, "Yükseköğretim Öğrencilerine Yönelik İşbaşı Eğitim Programı İşbirliği Protokolü" imzalandı.

Protokol ile Türkiye İş Kurumu tarafından işsizlerin mesleki deneyimlerinin artırılmasına ve teorik bilgilerinin uygulama yapılarak geliştirilmesine yönelik uygulanan İşbaşı Eğitim Programları'ndan yükseköğretim öğrencilerinin de istenen düzeyde yararlanması ve gerek zorunlu, gerekse isteğe bağlı stajlarını bu kapsamda gerçekleştirebilmeleri sağlanacak.

KTÜ Rektörlüğü'nde, Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Mustafa Sezgin, Karadeniz Teknik Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Süleyman Baykal ve Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı M. Suat Hacısalihoğlu tarafından imzalanan işbirliği protokolüyle, her kademedeki yükseköğretim öğrencilerinin mesleki deneyim eksikliğini gidermek amaçlanıyor.



KARS'TA MESLEK TANITIM GÜNLERİ

Meslek erbapları ortaöğretim 11 ve 12'nci sınıf öğrencileriyle buluştu. Alanında uzman kişiler öğrencilere mesleklerini anlattılar.

Kars Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, meslek seçme aşamasında olan ortaöğretim 11 ve 12'nci sınıf öğrencilerine yönelik seçecekleri meslek konusunda yardımcı olmak amacıyla Meslek Tanıtım Günleri düzenledi.

Alanında uzman kişilerin mesleklerini her yönüyle anlattığı etkinlik Halk Eğitim Merkezi Konferans Salonu'nda gerçekleştirildi.

Meslek Tanıtım Günleri'nin açılış konuşmasını yapan Kars İŞKUR İl Müdürü Yusuf Bulut, meslek seçiminin hayatımıza etkisi ve önemi hakkında kısa bilgi verdi. Meslek seçmekle hayat biçimini seçtiğimizi belirten Bulut, her mesleğin kolay ve zor tarafları olduğunu ve gençlerin bunları göz önünde bulundurarak bir mesleği seçmelerini ifade etti. İl Müdürü Bulut, İŞKUR olarak lise çağındaki gençlerin meslek seçimiyle ilgili verecekleri hayati kararlarda onlara yol göstermek amacıyla meslek erbaplarını öğrencilerle buluşturduklarını söyledi.



İZMİR'DE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMI SEFERBERLİĞİ

2. KARIYER VE MESLEK GÜNÜ" Torbalı Belediyesi Kültür Merkezi 'nde gerçekleştirildi.

İzmir Çalışma ve İş Kurumu Torbalı Hizmet Merkezi ile Torbalı Ticaret Odası işbirliğinde düzenlenen "2. KARIYER VE MESLEK GÜNÜ" Torbalı Belediyesi Kültür Merkezi'nde gerçekleştirildi.

63 firma ve kurumun stant açarak öğrencilerle buluştuğu etkinliğin açılış kurdelesini İzmir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Kadri Kabak, İŞKUR Torbalı Hizmet Merkezi Müdürü Mustafa Şimşek, Torbalı Ticaret Odası Başkanı Abdulvahap Olgun, Torbalı Belediye Başkanı Adnan Yaşar Görmez ve İlçe Milli Eğitim Müdürü Cafer Tosun kesti.

Meslek Yüksekokul öğrencilerinin yaz stajını İEP kapsamında yapabileceğini ve ortalama 950 TL ücret alabileceği belirten İl Müdürü Kabak, İzmir olarak İEP konusunda seferberlik başlattıklarını ve tüm faydalanıcıları programdan yararlanmaya davet ettiklerini söyledi. Daha sonra ilçe protokolü, stantları ziyaret ederek firmalar hakkında bilgi aldı ve öğrencilerle sohbet etti.



ŞIRNAK'TA İŞKUR ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ İÇİN STANT AÇTI

Açılan stantta işgücü yetiştirme kursları, işbaşı eğitim programları ve UMEM(Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezi) hakkında bilgiler verildi.

Şırnak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Şırnak Üniversitesi işbirliğinde Kurum çalışmalarını tanıtmak ve iş hayatına atılacak öğrencilere yönelik danışmanlık hizmeti vermek amacıyla bir stant açıldı.

Açılan stantta İş ve Meslek Danışmanları tarafından, işgücü yetiştirme kursları, işbaşı eğitim programları, UMEM(Uzmanlaşmış Mesleki Eğitim Merkezi) ve Toplum Yararına Programlar(TYP) hakkında bilgiler verildi. Kuruma kayıtlı olmayanların kayıtları yapılarak iş arama becerileri hakkında danışmanlık hizmetleri gerçekleştirildi.

Şırnak'ta iş arayan vatandaşlara iş bulmak, işçi arayan firmalara eleman sağlamak, işsizliği en asgari düzeye indirmek ve vatandaşların ekonomik anlamda refah ve yaşam kalitesini yükseltmek hedeflerinde olduklarını kaydeden Şırnak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Lezgin Özmen; ilkokuldan üniversiteye kadar tüm eğitim-öğretim kurumlarında seminerler düzenlediklerini belirtti.



KARAMAN'DA, "İŞKUR MESLEK SEÇİMİNE DESTEK" DERGİSİ DAĞITILDI

Dergi, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetinde kullanılmak üzere meslek seçme aşamasında olan öğrencilerin, velilerin ve öğretmenlerin bilgi ve ilgi düzeylerini arttırmak ve farkındalıklarının sağlanması amacıyla hazırlandı.

Karaman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğüne hazırlanan 'İŞKUR Meslek seçimine Destek' dergisini Karaman genelindeki tüm ortaokul ve lise öğrencilerine dağıtmaya başladı.

Bu kapsamda Karaman Sabiha Gökçen Ortaokulu'nda hem dergi dağıtımını yapmak hem de içeriği ile ilgili bilgi vermek üzere düzenlenen etkinliğe İŞKUR Karaman İl Müdürü Kenan Ateş'in yanı sıra Karaman İl Milli Eğitim Müdürü Asım Sultanoğlu, Karaman Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Yaşar Göktepe, okul müdür ve yardımcıları ile okul rehber öğretmenleri katıldı.

İŞKUR Meslek Seçimine Destek Dergisi hakkında bilgi veren İŞKUR Karaman İl Müdürü Kenan Ateş şöyle konuştu: "Dergi, mesleki rehberlik ve danışmanlık hizmetinde kullanılmak üzere meslek seçme aşamasında olan öğrencilerin, velilerin ve öğretmenlerin bilgi ve ilgi düzeylerini arttırmak ve farkındalıklarının sağlanması amacıyla hazırlandı."



AYDIN 4. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Fuar iş arayanlar, gençler, öğrenciler, engelliler, kadınlar ve işgücü piyasasında iş arama konusunda destek isteyenlere yol gösterici oldu. İş arayan ve işveren arasında köprü kurma amacıyla olan İŞKUR, bu iki kesimi de yüz yüze getirdi.

Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen Aydın 4. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı ile Kariyer Günleri törenle 28 Nisan tarihinde Atatürk Kent Meydanında gerçekleştirildi.

Fuarın açılışına Vali Yardımcısı İbrahim Yurdakul, ADÜ Rektörü Prof. Dr. Cavit Bircan, Efeler Kaymakamı İzzettin Sevgili, Aydın Çalışma ve İş Kurumu Müdürü Rahmi Terzi, Aydın Milli Eğitim Müdürü Pervin Töre, Aydın TÜMSİAD Başkanı Nusret Ünal, kurum amirleri, sivil toplum kuruluşu temsilcileri, işverenler, iş arayanlar, öğrenciler ve vatandaşlar katıldı.

Açılış töreninde söz alan Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Rahmi Terzi: "İŞKUR, Ulusal istihdam politikalarının uygulayıcısı olarak aktif işgücünün niteliğinin artırılması, iş-

sizliğin azaltılması, işsizlik sigorta işlemlerinin yürütülmesi, istihdamın korunması, engellilerin istihdamı gibi son derece önemli ve hayati görevleri yerine getirmek ve kurumumuzun temel amacının ise 2023 hedefleri olan %5 işsizlik oranını yakalamak" olduğunu belirtti. Deneyimli eleman bulamıyoruz diyen işverenlere ve tecrübem olmadığı için kimse bana iş vermiyor diyen iş arayanlara seslenen Terzi, bu problemlerin çözümü için sizleri işbaşı eğitim programlarından faydalanmaya davet ediyorum" dedi.

Toplamda 68 firmanın katıldığı fuar iş arayanlar, gençler, öğrenciler, engelliler, kadınlar ve işgücü piyasasında iş arama konusunda destek isteyenlere yol gösterici oldu. İş arayan ve işveren arasında köprü kurma amacıyla olan İŞKUR, bu iki kesimi de yüz yüze getirdi.



BALIKESİR 3. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Balıkesir, büyükşehir olması nedeniyle insan kaynakları gibi birçok fuara imza atacaktır. İnsan kaynaklarına yatırım yapılabilirse, rekabette o kadar öne çıkar.

Bu yıl üçüncüsü düzenlenen Balıkesir İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı 28-29 Nisan tarihlerinde Gala Yaşam Merkezi'nde yapıldı.

Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından düzenlenen Balıkesir İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı'nın (BAİF) üçüncüsü başta Vali Mustafa Yaman olmak üzere, diğer protokol üyeleri, meslek odaları başkanları, sektör temsilcilerinin katılımı ile açıldı.

İstihdam Fuarı'yla ilgili bilgi veren İŞKUR İl Müdürü Nazım Balcı, "Balıkesir 3. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı, 58 özel sektör temsilcisi ve 5 kamu kuruluşunu ağırlamaktadır. Ayrıca fuarımızda 4 sivil toplum kuruluşunun standı yer alacaktır. Toplamda 67 standımız mevcut. 58 özel sektör

temsilcisi açık işgücüne eleman temin etmek için buradalar. Bazı firmalar bu temini hazırlayabilecektir. İl Müdürlüğümüz, toplum yararına projeler kapsamında 3 bin 100 kişiyi çalıştırmaktadır. Diğer yandan da mesleki eğitim faaliyetleri gerçekleştirerek üç ayda bin kişiye eğitim vermiştir. Yine bu üç aylık dönemde 3 bin 100 işsiz bir işle buluşturduk." dedi.

Balıkesir'in 2023 vizyonu kapsamında istihdamda lokomotif bir il olacağını kaydeden Vali Mustafa Yaman ise, "Balıkesir, büyükşehir olması nedeniyle insan kaynakları gibi birçok fuara imza atacaktır. İnsan kaynaklarına yatırım yapılabilirse, rekabette o kadar öne çıkar. Bu fuarda işverenlerle nitelikli elemanları buluşturmak istiyoruz." şeklinde konuştu.



KAYSERİ 5. İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI

Fuarın 1. Gününde Bülent Neyiğit tarafından “Değer Satışı”, 2. gününde Münib Engin Noyan tarafından “İş Ahlakı” ve fuarın 3. gününde ise Oğuz Saygın tarafından “Hedef Belirleme ve İnsanları Tanıma Sanatı” konularında panel ve seminerler verildi.

Kayseri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından 20-22 Mayıs tarihleri arasında Dünya Ticaret Merkezi Fuar alanında Kayseri 5. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı düzenlendi.

Fuarın açılış konuşması yapan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Ahmet Ayçiçek, KAYİF 2015’ in düzenlenmesinde emeği geçen başta Kayseri Valiliği olmak üzere; Erciyes Üniversitesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kayseri Büyükşehir Belediye Başkanlığı, Kayseri Sanayi Odası, Kayseri Ticaret Odası, Kayseri Organize Sanayi Bölge Müdürlüğü ve Kayseri Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği’ne teşekkür etti. Ayrıca stant açan

87 firma/kurum yetkilisine İl Müdürü Ayçiçek tarafından stantları ziyaret edilerek teşekkür belgeleri takdim edildi.

Fuarın 1. Gününde Bülent Neyiğit tarafından “Değer Satışı”, 2. gününde Münib Engin Noyan tarafından “İş Ahlakı” ve fuarın 3. gününde ise Oğuz Saygın tarafından “Hedef Belirleme ve İnsanları Tanıma Sanatı” konularında panel ve seminerler verildi.

Bu yıl beşincisini düzenlenen İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarını yaklaşık 20 bin kişi ziyaret etti. Fuarı ziyaret eden katılımcılar stant açan 87 firmaya yaklaşık 12 bin iş ve staj başvurusunda bulundu.



KOCAELİ DOĞU MARMARA İNSAN KAYNAKLARI VE İSTİHDAM FUARI - DOMİF 2015

Vali Hasan Basri Güzeloğlu: İstihdam piyasalarının istediği kriterlere sahip gençlerimizi, insan gücümüzü donatmak yükümlülüğümüz var. Nitelikli insan gücü Türkiye'nin en büyük zenginliğidir.

DOMİF 2015, düzenlenen törenle kapılarını açtı. 250 firma'nın katılımı ile düzenlenen ve 300 standın kurulduğu fuarda toplam 15 bin kişinin istihdam edilmesi hedeflendi.

Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Kocaeli Valiliği tarafından organize edilen, İl Milli Eğitim Müdürlüğü, Kocaeli Üniversitesi (KOÜ), Doğu Marmara kalkınma Ajansı (MAR-KA), Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli Sanayi Odası (KSO) ve Kocaeli Ticaret Odası (KOTO)'nın destek verdiği Doğu Marmara İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı 7-9 Mayıs tarihlerinde gerçekleşti.

İş arayan ile işvereni buluşturan fuara 250 firma katılırken, kurulan stant sayısı ise 300'ü buldu. Açılışta konuşan İŞKUR İl Müdür Vekili Engin Gülmez, fuarın bölgedeki istihdam so-

rununa katkı sağlamasını umut ettiklerini söyledi. KSO Başkanı Ayhan Zeytinoğlu ise, UMEM projesine dikkat çekerek, "Bu proje ile Türkiye birincisi olduk. 5 bin kişiye istihdam sağladık. Bir takım aksilikler vardı, bunları hükümetimize ilettik ve geri dönüş aldık. Kursiyerlerimizin alacakları rakamlar yükseltildi. UMEM'de ivme yükselecektir" dedi.

Vali Hasan Basri Güzeloğlu ise, ekonomide en önemli unsurun istihdam olduğunu dile getirdi. Güzeloğlu, şöyle konuştu: "Türkiye nitelikli işgücüne sahip büyük bir ülkedir. İstihdam piyasalarının istediği kriterlere sahip gençlerimizi, insan gücümüzü donatmak yükümlülüğümüz var. Nitelikli insan gücü Türkiye'nin en büyük zenginliğidir" ifadelerini kullandı. Yapılan konuşmaların ardından fuarın açılışı, protokol mensupları tarafından yapıldı.



MANİSA 8. İSTİHDAM VE EĞİTİMDE BULUŞMA GÜNLERİ

Vali Erdoğan Bektaş; istihdamın önündeki en büyük engelin vasıflı elemanın temininde yaşandığını belirterek İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programları ve Meslek Edindirme Kursları ile iş piyasasının talepleri doğrultusunda vasıflı eleman yetiştirilmesini sağladığını, söyledi.

Bu yıl sekizincisi düzenlenen İstihdam ve Eğitimde Buluşma Günleri 21-22 Mayıs tarihlerinde Manisa Büyükşehir Belediyesi Fuar Alanı'nda yapıldı.

Açılıшта konuşan Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Salim Eroğlu; düzenlenen istihdam fuarı ile işletmelerin kısa, orta ve uzun vadede ihtiyaç duyduğu ve duyacağı işgücü açığının giderilmesine ve yeni istihdam ettikleri işgücüne yönelik kanunlarla getirilen istihdam teşviklerinden yararlanmalarına; işsizlerin ise fuara katılan işyerleri ile yüz yüze görüşerek onları tanımalarına, kısa sürede iş bulmalarına, mesleksiz olduğu için iş bulamayanların İŞKUR'un düzenlediği Mesleki Eğitim Projelerinden yararlanarak daha kısa sürede işe yerleştirilmelerine ve orta öğretim ile üniversite

de okuyan öğrencilerin işverenlerle görüşerek staj yapma imkanı sağlamalarına katkıda bulunacağını söyledi.

Manisa Valisi Erdoğan Bektaş ise; son yıllarda büyük bir atılım içinde olan İŞKUR'un faaliyetlerinin takdire şayan olduğunu, istihdamın önündeki en büyük engelin vasıflı elemanın temininde yaşandığını belirterek İŞKUR'un İşbaşı Eğitim Programları ve Meslek Edindirme Kursları ile iş piyasasının talepleri doğrultusunda vasıflı eleman yetiştirilmesini sağladığını söyledi. Vali Bektaş, fuar organizasyonunda emeği geçen herkese teşekkür ederek sözlerini tamamladı.

90 kurumsal firmanın katıldığı etkinlikte Manisa Valisi ve beraberindekiler fuarda stant kuran işverenleri teker teker ziyaret ederek bilgi aldı.



MUĞLA'DA ENGELLİLERE İŞ VE İSTİHDAM FUARI

Engelli vatandaşlar da toplumun bir parçası. Onlara sahip çıkmak ve istihdam yaratmak hepimizin görevi...

Muğla Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Engelliler Haftası etkinlikleri kapsamında 12 Haziran tarihinde Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Atatürk Kültür Merkezi'nde "Engelliler İstihdam Fuarı" düzenlendi.

İl genelindeki özel sektör temsilcileriyle engelliler fuarda buluştu. Engelliler stantları dolaşarak iş başvurusu yaptı. Engellilerin daha kolay iş bulmaları amacıyla Muğla Üniversitesi Atatürk Kültür Merkezinde düzenlenen fuara otel ve marketler başta olmak üzere birçok iş yeri stant açtı. Engelliler stantları dolaşarak hem iş başvurusunda bulundu hem de çalışma koşulları hakkında bilgiler aldı. Engelliler aileleriyle birlikte gelerek tüm stantları gezdi.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü İlyas Sarıyerli, ilginin yüksek olduğunu belirterek "Engelli vatandaşlar da toplumun bir parçası. Onlara sahip çıkmak ve istihdam yaratmak hepimizin görevi... Engelli vatandaşlarımız iş başvurusu yaparken zorlanıyorlar. Marmaris ve Bodrum gibi uzak ilçelere gidemiyorlar. Biz de işverenlerle engellileri fuarda buluşturmayı hedefledik. Burada engelli vatandaşlar iş başvurusu yaptı. Fuar iki taraf için de çok olumlu geçti" dedi.

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Atatürk Kültür Merkezinde düzenlenen engellilere yönelik istihdam fuarında 30 işletme stant açmış olup 50 civarında engelli vatandaş stantlara ziyarette bulundu. İşletmelerden 250 civarında açık iş talebi alındı.



SAKARYA AR-GE, GİRİŞİMCİLİK VE İNSAN KAYNAKLARI FUARI (SAGİF)

Fuara katılım sağlayan 96 firmadan yaklaşık 1.500 kişilik işgücü talebi alınmış ve iş arayanların bilgisine sunularak iş görüşmesi yapmaları sağlanmıştır.

Üniversite öğrencilerini iş dünyası ile buluşturan Sakarya Ar-Ge, Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarı (SAGİF) 11-12-13 Mayıs tarihlerinde Sakarya Üniversitesi'nde düzenlendi.

Sakarya'da bulunan kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri işbirliğiyle SAÜ Esentepe Kampüsü Konser Alanı'nda düzenlenen fuar, Aile ve Sosyal Politikalar Bakan Yardımcısı Çiğdem Erdoğan Atabek, Vali Yardımcısı Mehmet Ünal, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Musa Eken, İŞKUR Sakarya İl Müdür Yardımcısı Hüseyin Keskin, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası (SATSO) Başkanvekili Nadir Öztürk ve Teknoloji Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Mehmet Sarıbiyık'ın katılımıyla açıldı.

Vali Yardımcısı Mehmet Ünal, yaptığı açılış konuşmasında, bu yıl ikincisi düzenlenen fuarın Sakarya'ya hayırlı olmasını

diledi ve fuarın gerçekleştirilmesinde emeği geçen Sakarya Büyükşehir Belediyesi, Sakarya Üniversitesi, SATSO ile diğer tüm paydaşlara teşekkür ettiklerini söyledi.

İŞKUR Sakarya İl Müdür Yardımcısı Hüseyin Keskin ise konuşmasında işsizliğin önlenmesi konusunda yoğun çaba gösterdiklerini belirterek, fuarın bu kapsamda da oldukça faydalı geçeceğine inandığını ifade etti.

Fuara katılım sağlayan 96 firmadan yaklaşık 1.500 kişilik işgücü talebi alınmış ve iş arayanların bilgisine sunularak iş görüşmesi yapmaları sağlanmıştır.

Ayrıca fuar kapsamında yerel düzeyde işbirliği mekanizması üst düzeyde işletilmiş, 15 civarında kamu kurum/kuruluşu, sivil toplum kuruluşları ile sendikalar ve derneklerin katkısı alınmıştır.



SAMSUN İSTİHDAM KARIYER BULUŞMASI VE ÖĞRENME ŞENLİKLERİ - SAMİF'15

İŞKUR ile Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün ortaklaşa düzenlediği SAMİF İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı 21-22 Mayıs tarihlerinde Samsun'da yapıldı.

21-22 Mayıs tarihlerinde Samsun Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ve Samsun İl Milli Eğitim Müdürlüğü ortaklığında Sevgi Kafe yanı fuar alanında SAMİF'15 Samsun İstihdam Kariyer Buluşması ve Öğrenme Şenlikleri düzenlendi.

Etkinliklerde İŞKUR İl Müdürlüğünün 2012 yılından bu yana her yıl düzenlemekte olduğu ve geleneksel hale gelen "SAMİF İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı" ile Milli Eğitim Bakanlığı Hayat Boyu Öğrenme Genel Müdürlüğünün onuncusunu Samsun'da İl Milli Eğitim Müdürlüğü organizasyonu ile düzenlediği; hayat boyu öğrenme faaliyetlerine katılımı arttırmayı hedefleyen, öğrenme fırsatları hakkında halkı bilgilendiren, eğlenerek öğrenmeyi teşvik eden, sanatsal ve kültürel gösteriler içeren, aktif olarak katılım olanağı sunan "Öğrenme Şenlikleri" beraber gerçekleştirilmiştir.

Etkinlik alanına 106 adet çadır stant kurulmuş ve bu stantlarda firmalar ile eğitim kurumları yer almıştır. İlin önde gelen 43 firmasının yer aldığı stantlarda iş görüşmeleri yapılarak işyerlerinin iş imkânları hakkında bilgilendirmelerde bulunulmuş, iş başvuruları alınmış, mevcut açık iş taleplerine yerleştirmeler yapılarak iş arayan ile işveren ortak bir platformda buluşturulmuştur.

Açılan İŞKUR stantlarında ise Kurum faaliyetleri tanıtılmış, mevcut işgücü taleplerine ve kurslara yönlendirmeler yapılmış; ayrıca katılımcıların İŞKUR kayıtları yapılarak katılmak istedikleri işbaşı ve kurs programları ile ilgili başvuruları da alınmıştır.



İŞKUR - OECD İŞBİRLİĞİ KAPSAMINDA YEREL İŞ OLUŞTURMA KAPASİTESİNİN ARAŞTIRILMASI PROJESİ



**N. KAĞAN
BAYRAMOĞLU**

İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

Son yıllarda yerel istihdam politikalarının geliştirilmesi yönünde önemli proje faaliyetlerine imza atan Kurumumuz, “Yerel İş Oluşturma Kapasitesinin Araştırılması Projesi” ile bu alandaki geliştirme faaliyetlerine bir yenisini daha eklemiştir.

Ülkemiz üyeliğinin Kurumumuzun yıllık olarak ödediği üyelik aidatı ile sürdürüldüğü İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) Yerel Ekonomik ve İstihdam Kalkınması Programı (LEED) işbirliğiyle yürütülen projemizin hazırlık çalışmaları 2014 yılının son çeyreğinde başlamış olup faaliyetlerinin 2015 yılı içerisinde tamamlaması planlanmaktadır.

Proje kapsamında, istihdam politikalarının ve kamu istihdam hizmetlerinin, iş piyasalarının ihtiyaçlarını nasıl daha iyi karşılayacağına, ekonomik gelişme ile nasıl koordine edileceğine, yeni ekonomik fırsatlar doğrultusunda nasıl daha esnek olabileceğine ve beceri

kullanımı ile nasıl daha üretken hale getirilebileceğine dair teknik sonuçlara ulaşılması amaçlanmaktadır. Proje NUTS 3 düzeyinde uygulanacak olup, tüm ülkeyi kapsayan bir bakış açısıyla iki ilde istihdamla ilgili sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilecek saha çalışmalarını da içerecek şekilde uygulanacaktır.

Proje bütçesinin 150.000 Avroluk bölümü Kurumumuzca, diğer giderler ve çalışmalara ilişkin masraflar ise OECD – LEED programı çerçevesinde karşılanmaktadır.

PROJENİN HEDEF KİTLESİ KİMLERDEN OLUŞUYOR?

Yerel İş Oluşturma Kapasitesinin Araştırılması Projesi'nin hedef grubunda yerel veri analizleri sonucunda ortaya çıkan yerel risk grupları ve genel olarak kadınlar, gençler ve göçmenler yer almaktadır. Proje kapsamında yerel istihdam ve mesleki eğitim politikalarının bu grupların ihtiyaçlarına adapte edilebilirliğine odaklanılacaktır.

PROJENİN AMACI VE TEMEL AŞAMALARI NELERDİR?

Proje kapsamında;

- Ekonomik iyileşmeler çerçevesinde ülkenin karşı karşıya kaldığı temel işgücü piyasası engellerinin anlaşılması ve beceri arzı ve talebi arasındaki dengeyi hesaplamayı amaçlayan OECD LEED tanı aracının uygulanması amacıyla ulaşılabılır verilerin analiz edilmesi,
- Ülkemizdeki yerel iş oluşturma kapasitesine ilişkin mevcut durum tespitinin yapılması ve mevcut politika çerçevesinin haritasının çıkarılması,
- Yerel düzeyin yerel sürdürülebilir iş oluşturmaya katkı kapasitesinin ölçülmesi için 4 temel alanı içeren ve bu alanlar aşağıdaki şekilde olmak üzere bir gösterge tablosunun saha çalışmaları sırasında uygulanması,
 - Yerel ekonomik gelişme için daha iyi ve uyumlu politika ve programlar
 - Beceriler yoluyla katma değer sağlanması
 - Yerel istihdam sektörlerini ve kaliteli işlere yatırımları hedefleyen politikalar
 - İçerme

- Proje hedefleri açısından engelleri aşmak ve potansiyeli ortaya koymak için politika seçenekleri belirleyerek ülkenizin yerel iş oluşturmaya ilişkin istihdam politikası geliştirmesine eylem planları ve seçilmiş iyi uygulama örnekleri ile katkıda bulunulması hedeflenmektedir.

PROJENİN FAALİYETLERİ VE BEKLENEN SONUÇLARI NELERDİR?

Yerel İş Oluşturma Kapasitesinin Araştırılması Projesi ile;

- Yerel düzeyin yerel sürdürülebilir iş oluşturmaya katkı kapasitesinin ölçülmesi için 4 temel alan açısından ülkenizin içinde bulunduğu durumun nesnel bir biçimde ortaya konulması,
- Projede kapsamında araştırma yapılan bölgelerin, beceri eksikliği, fazlalığı, yüksek beceri dengesi ya da düşük beceri dengesi açısından sınıflandırılması,
- Ülkemiz için daha fazla kaliteli iş oluşturma konusunda destek sağlanması,
- Yerel birimlere görevli oldukları bölgelerde sosyal ortaklarla istişarelerde bulunarak ve farklı sorunları dikkate alarak farklılaştırılmış istihdam politikası önerileri getirilmesi,
- İstihdam ve Mesleki Eğitim konularında yerel birimlere sağlanan esnekliğin ve bu konularda sahip oldukları kapasitenin ölçülmesi,
- İstihdam dışı sektörlerle işbirliği ve koordinasyonun ölçülmesi,
- Veriye dayalı politika oluşturulması açısından mevcut durumun tespiti,
- Mesleki Eğitim sisteminin birçok sektörü kapsayan esnek ve herkese açık bir yapıda olduğunun tespit edilmesi,
- İstihdam ve Mesleki Eğitim faaliyetlerinin «yerel risk gruplarını» ne ölçüde desteklediğinin tespiti,

şeklinde sonuçlar alınması beklenmektedir.





BÜYÜK DÜŞÜNENLER KAZANIYOR: DEFACTO'DAN BAŞARININ HİKAYESİ

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı ile firma olarak 2011 yılında tanıştık ve 12 ilde aralıksız 5 yıldır bu programdan yararlanmaktayız. Bu süre içerisinde 1.430 katılımcıyı işbaşında eğitip, eğitim verdiğimiz katılımcıların 608'ini programı tamamladıktan sonra DeFacto'da istihdam ettik.

İŞKUR Türkiye genelinde en az iki çalışanı olan küçük ve büyük ölçekli birçok firma ile işbaşı eğitim programı düzenliyor. En fazla katılımcı çalıştıran ve programı başarı ile uygulayan firmalardan biri olan DeFacto'dan İnsan Kaynakları Direktörü Tulin Özcan ile, programın firmalarına sağladığı avantaj ve yarattığı başarı üzerine bir söyleşi yaptık.

Firmanız ve işgücü profilinden biraz bahseder misiniz?

DeFacto olarak, 2003 yılından bu yana ürünlerimizi 'rahatlık' ve 'mutluluk' yaklaşımlarımızla müşterilerimizle buluşturuyoruz. Barcelona'da açtığımız DeFacto Tasarım Ofisi'nde hazırlanan koleksiyonlarımızı, uygun fiyat politikamızla kullancılarımızın beğenisine sunuyoruz. Müşterilerimizin yanı

sıra çalışan memnuniyeti odaklı İK politikaları uyguluyoruz.

Perakende tekstil sektöründe sunduğumuz bu hizmetler ve halkımızın takdiri ile Türkiye'de alışveriş merkezlerinin en çok tercih ettiği marka olmayı başardık ve koleksiyonlarımızla 10 yıl içerisinde 10 önemli ülkede markalaşmaya odaklandık.

İstanbul Merkez ofisimiz ve Türkiye genelinde 260, yurt dışında 26 mağazamız ile 5.865 Kişiyi istihdam sağlamaktayız. Fortune 500 çalışan sıralamasında sektör 3.sü olan firmamızda kadın - erkek çalışan sayısı yarı yarıya bir dağılıma sahiptir. Genç ve dinamik bir markayız çalışanlarımızın büyük bir kısmını Y kuşağı oluşturuyor. DeFacto Genel Müdürlüğü'müzün yaş ortalaması 28, mağazacılık yaş ortalamamız ise 21'dir.

İŞKUR ile yürüttüğünüz İşbaşı Eğitim Programı kapsamında kaç katılımcı bu programa katıldı?

12 ilden toplam 1.430 katılımcımız bulunmaktadır.

Bu programdan kaç yıldır yararlanıyorsunuz?

İŞKUR İşbaşı Eğitim Programı ile 2011 yılında tanıştık ve 12 ilde aralıksız 5 yıldır yararlanmaktayız.

Bu katılımcıların ne kadarı bünyenizde istihdam edilmiştir?

5 yıllık süre içerisinde 1.430 katılımcının 608'i DeFacto çalışanı olarak istihdam edilmiştir.

Katılımcıların profilinden biraz bahseder misiniz?

Katılımcı profilimizi ağırlıklı olarak 18-25 yaş arası, yeni mezun olmuş enerjik kişiler olarak tanımlayabiliriz.

Katılımcıların başarı oranlarından bahseder misiniz?

Katılımcılarımızın %80'i programı başarı ile tamamlamıştır.

İşbaşı Eğitim Programı hakkındaki düşüncelerinizi öğrenebilir miyiz?

Programın yeni mezun ve iş hayatı deneyimi olmayan gençlerimize mesleki deneyimler kazandırması, iş hayatına hazırlaması, program boyunca katılımcıların tüm SGK ve maaş ödemelerini karşılayarak şirketlere maliyet avantajı sağlaması, programın sonunda belirli oranda istihdam etme zorunluluğu ile suiistimalin önlenmesi anlamında oldukça faydalı olduğunu düşünüyoruz. Hem işçi hem de işverenlere sağladığı katkıları göz önünde bulundurursak buna benzer programların önümüzdeki dönemlerde de devam etmesi gerektiğini düşünmekteyiz.

İşbaşı Eğitim Programının firmanıza sağladığı avantajlardan bahseder misiniz?

Bu programı tercih eden adayların profilini incelediğimizde kendilerine uzun bir kariyer hedefi çizmeyen öğrenci veya

geçici çalışmak isteği olan arkadaşların çoğunlukta olduğunu görüyoruz. DeFacto olarak bu programla birlikte hem kişilere çalışma deneyimi sunuyor hem de firmamızın çalışma koşullarını tanıtıyoruz. Program katılımcıları mezun olduktan sonra veya programı bittikten sonra hala bizimle devam etmek istiyorlarsa bünyemize katıyoruz.

Program yararlanıcılarınız program hakkında ne düşünümektedir?

Kursiyerlerimizden programdan oldukça memnun olduklarını, program sayesinde kariyerlerine iyi bir firmada başlama imkânı bulabildiklerini, hem mesleki eğitim aldıklarını hem de çalışma karşılığında ücret aldıklarını yönünde dönüşler aldık. Ayrıca kursu tamamladıktan sonra devam etme şansları olduğundan kısa sürede kariyer yapma imkânı bulabildiklerini ve hayatlarında önemli bir fırsat olarak gördüklerini dile getirmişlerdir. Buna örnek vermek gerekirse mağazalarımızda İŞKUR kursiyeri olarak başlayıp 2 sene gibi kısa süre içerisinde 2. müdürlüğe aday olan çalışanlarımız bulunmaktadır.

DeFacto İnsan Kaynakları-Eğitim ve Mutluluk Departmanı stajyeri

Feyza Can diyor ki:

"İstanbul Aydın Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği Bölümü'nde yüzde 100 milli sporcu bursu ile lisans eğitimimi tamamladım, şimdi de yüzde 50 milli sporcu bursu ile insan kaynakları yönetimi bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Yüksek lisansı hem okuyarak hem de çalışarak tamamlamak istiyordum. DeFacto hakkında şirket ve pozisyon araştırması yaptığım da bu kurumda çalışmak istediğime karar verdim. İnsan Kaynakları-Eğitim ve Mutluluk Departmanı'nda 4 ay İŞKUR İşbaşı Eğitim Programına katıldıktan sonra son 3 aydır aynı departmanın asistanı olarak görevime devam ediyorum. Çalıştığım departman enerjik, dinç, mutlu bir ifade ve hızlı hareket etme özelliklerine sahip olmayı gerektiriyor. İŞKUR desteği ile Defacto'da yaptığım staj bana bu süreçlerde hızlı karar verme ve detaycı düşünme konusunda öngörülü olmayı öğretti."



ÖZGE AKAY

Yaşar Holding / İnsan Kaynakları Sorumlusu / İzmir

HİÇBİR BAŞARI TESADÜF DEĞİLDİR

İŞKUR işbaşı eğitim programı sayesinde birçok yeni mezunun iş bulabildiğini öğrenmiştim. Hiç vakit kaybetmeden İŞKUR'a kaydımı gerçekleştirdim ve İŞKUR tarafından iş başvurularımda bana yardımcı olabilecek bir danışman atandı. Bana birçok konuda destek sağladılar. Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren yabancı bir firmadan İŞKUR işbaşı eğitimi teklifi aldım.

2012 yılında İzmir Ekonomi Üniversitesi Ekonomi Bölümü'nden mezun oldum. Her yeni mezun aday gibi kariyerimin en önemli adımını hangi sektörde ve hangi alanda atacağıma dair kendime henüz bir yol haritası çizememiştim. Lisansım sırasında edindiğim teorik bilgilerimin yanı sıra kısa dönemli staj tecrübelerim olmuştu ancak benim için çok yeterli olmadığına inanıyordum. Henüz iş tecrübesi olmayan bir aday olarak bilinçli veya bilinçsiz birçok ilana başvuruda bulunuyordum, birçok iş görüşmesine katılıyordum. Çoğu iş görüşmelerim iş deneyiminin yeterli olmaması sebebiyle olumlu sonuçlanmadı.

Ardından, insan kaynakları alanında danışmanlık hizmeti veren bir şirketten gönüllü staj teklifi aldığımda hiç düşünmeden kabul ettim ve çalıştığım şirkette işe alım üzerine tecrübe edinmeye başladım. Bir yandan Yaşar Üniversitesi'nde MBA programı kapsamında derslerime devam ediyordum, bir yandan da stajım süresince İnsan Kaynakları üzerine araştırmalar yapıyordum. Stajım devam ederken ofisteki iş arkadaşlarımdan İŞKUR'un işbaşı eğitim programı sayesinde birçok yeni mezunun iş bulabildiğini öğrenmiştim. Hiç vakit kaybetmeden İŞKUR'a kaydımı gerçekleştirdim ve İŞKUR tarafından iş başvurularımda bana yardımcı olabilecek bir danışman atandı. Bana birçok konuda destek

sağladılar. Otomotiv sektöründe faaliyet gösteren yabancı bir firmadan İŞKUR işbaşı eğitimi teklifi aldım. 4 aylık tecrübem sırasında kendi bünyelerinde işe alınmışım gibi değer gösterdiler. Henüz eğitim sürecim bitmeden birçok firmadan iş teklifi almaya başladım. Ve bu süre zarfında alanında öncü kuruluş olan Yaşar Holding ile tanıştım ve İnsan Kaynakları departmanında YAP Elemanı (Yaşar'a / Yaşama Adım Programı) kapsamında işbaşı yaptım. 5 aylık program kapsamında İşe Alım ve Kariyer Günleri çalışmalarında destek verdim. Programın ardından İnsan Kaynakları Sorumlusu olarak asli görevime başladım ve halen İnsan Kaynakları alanında birçok sürecin sorumluluğunu alarak görevime devam ediyorum.

Öğrencilere ve yeni mezunlara benim gibi İŞKUR'un düzenlediği işbaşı eğitim programına katılmalarını öneriyorum. Kazanacakları tecrübe ile iş bulma konusunda avantaj sağlayarak rakiplerinin önüne geçeceğine inanıyorum. Öğrencilerin hiç vakit kaybetmeden lisansları sırasında veya mezun olunca İŞKUR'un işbaşı eğitim programı ile tanışmalarının iş başvurularında onlara fayda sağlayacağına ve iş arayan diğer adaylara göre kendilerine artı değer katacağına inanarak hepsine bol şans diliyorum.



İŞİN ATASAĞUN

Kadın Girişimci / Isparta

EVDEKİ PASTALARDAN PASTA EVİ'NE

Esnaflık gerçekten zor bir iş, herkesin yapabileceği bir iş değil ancak İŞKUR'un buradaki teşviki, o kıvılcım çok önemliydi. Biz de ilk etapta çok fazla bilgi sahibi olmadan gittik ama girişimcilik kursunda çok şey öğrendik.

Yaklaşık 6 sene kadar evimde ev yemekleri ve ev pastaları yaptım, bu sayede evin bütçesine katkıda bulunuyordum. İŞKUR'un girişimcilik eğitimine gitmiş bir komşumdan bu programdan yararlanabileceğimi duydum. Arkadaşım, bana bu sertifika programından ve olanaklarından bahsetti. Biraz araştırdıktan sonra Isparta İŞKUR'a, müracaat ettim ve İŞKUR ile KOSGEB'in ortaklaşa düzenlediği Girişimcilik Eğitim Programına katılmaya hak kazandım.

Esnaflık gerçekten zor bir iş, herkesin yapabileceği bir iş değil ancak İŞKUR'un buradaki teşviki, o kıvılcım çok önemliydi. Biz de ilk etapta çok fazla bilgi sahibi olmadan gittik ama girişimcilik kursunda çok şey öğrendik. Hala da kurstaki hocalarımızla irtibatı koparmadık ve görüşmekteyiz. Bizi işyeri açmaya teşvik eden en büyük unsurlardan birisi de "Leyla ÖZEL hocamız"ın bir sözü oldu. Kendisi bizlere; "Sizin üzerinizde artık bir vebal var, nedir bu vebal? Size İŞKUR bir yatırım yapıyor, eğer olaya, ben kursa geleyim, günlüğü 15-20 TL den paramı alayım gözüyle bakarsanız bunun vebali çok büyük. Bu üzerinizdeki borcu ödemek için, bu işi aktif hale getirmek ve bir iş yeri açıp bu üzerinizdeki borcu ödemek zorundasınız dedi. Kendinizi lütfen ona göre hazırlayın ve yapabildiğiniz en kısa sürede birilerine iş imkânı verin." demişti.

Kurs bittikten yaklaşık bir yıl sonra iş yerini açmaya karar verdik. Gerekli yatırımları ve hazırlıkları yaptık. Kuruluş giderleri, işletme giderleri gibi bir takım teşvikler aldık; bunların içinde kira, yakıt, çalışanların ücreti, telefon gibi çeşitli kalemler bulunuyordu. Artık "Şekerpare" olarak markamızı da aldık. Ev pastaları ve yemekleri yapıyoruz, Isparta'da belli bir damak tadını tutturduk ve insanlar arasında bir bilinirliğimiz var, Hatta bazı müşterilerimiz gelip "Geçen gün bir yerde bir şey yedim, bunu kesin siz yapmışsınızdır." bile diyorlar.

İşletmemizi genişletmeyi ve büyütmeyi düşünüyoruz ancak bu aşamada bizim gideceğimiz yol biraz daha farklı. Kalifiye eleman almayı düşünmüyoruz, kalifiye eleman yetiştirmeyi düşünüyoruz. Alışılmış bir damak tadımız var ve onu kaybetmek istemiyoruz, bu yüzden ne kadar iyi olursa olsun dışarıdan eleman almaktansa bu işi seven ve öğrenmeye meyilli elemanları kendimiz yetiştireceğiz. Bu aşamada da daha önce İŞKUR'un İşbaşı eğitim programlarından yararlandık ve önümüzdeki süreçte de yine bu programdan yararlanmayı düşünüyoruz.



ERKAN YOL

Bakır Ustası-Girişimci / Gaziantep

BAKIR İŞLEMECİLİĞİNDE; KURSTAN ATÖLYE/DÜKKÂN SAHİPLİĞİNE

El becerisine yatkınlığımı fark ettikçe mesleğe olan ilgimin artmasıyla beraber mesleğin tüm detaylarını öğrenmeye çalıştım. Bakırın levha halinden şekillendirilmesine, desen çiziminden vuruş tekniğine kadar tüm aşamalarını öğrenerek kursu başarıyla bitirdim.

Unutulmaya yüz tutmuş ve usta sayısının giderek azaldığı “Bakır İşlemeciliği” mesleğini yaşatmak için açılan istihdam garantili “İŞKUR Bakır İşlemeciliği Kursu” mezunu Erkan Yol, bu kursa ağabeyiyle beraber katıldıklarını ve bu sayede kendi işlerini kurduklarını söyleyerek başlıyor örnek başarı hikâyesini anlatmaya:

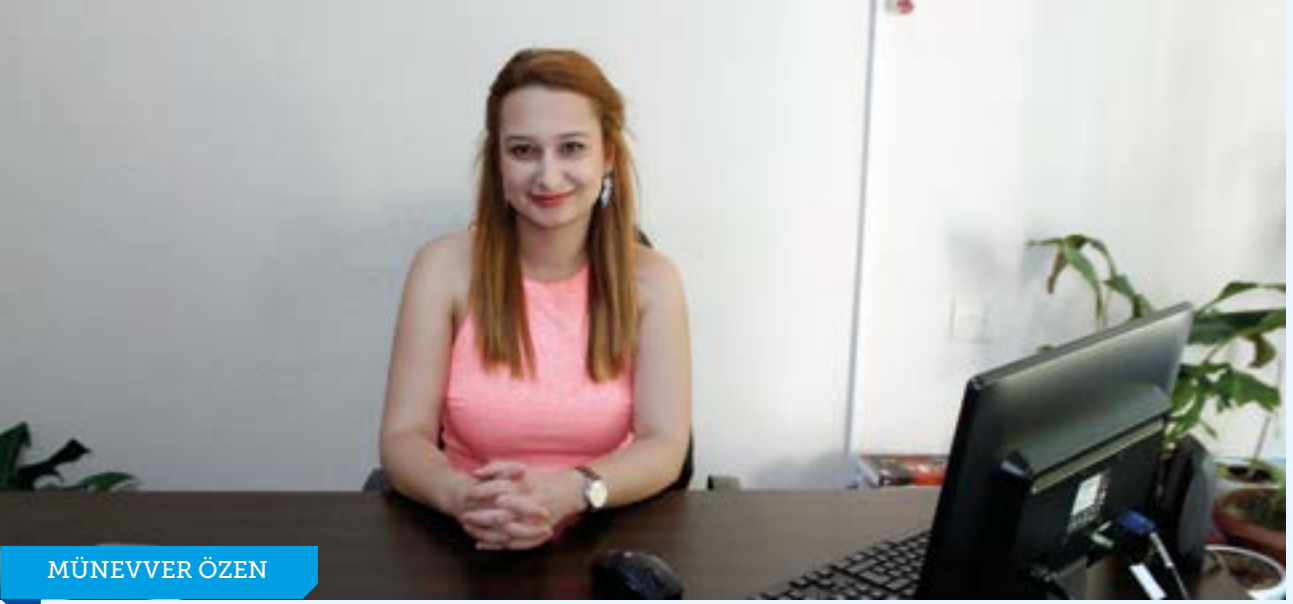
Bu sektörden, tanıdıklarımın aracılığıyla haberdar oldum. Gaziantep Bakırcılar ve Sedefçiler Odası-İŞKUR meslek edindirme kurslarına başvuruda bulunarak iş hayatında yeni bir sayfa açtım. El becerisine yatkınlığımı fark ettikçe mesleğe olan ilgimin artmasıyla beraber mesleğin tüm detaylarını öğrenmeye çalıştım. Bakırın levha halinden şekillendirilmesine, desen çiziminden vuruş tekniğine kadar tüm aşamalarını öğrenerek kursu başarıyla bitirdim.

Daha önceki İŞKUR Bakır İşlemeciliği kursiyerlerinden olan ağabeyimle beraber kendi işyerlerimizi açtık. Mutfak eşyası

olarak kullanılan bakır işlemeciliği ürünler, günümüzde süs eşyası olarak daha fazla talep görmeye başladı. Her aşaması bir el emeği olan Gaziantep’ in tarihi dokusu ve geleneksel kültürü olan bu eserleri yerli ve yabancı ziyaretçilerin beğenisine sunuyoruz.

İŞKUR kurslarının istihdama katkısı oldukça fazla ki ben bu kurslar sayesinde hem bir meslek sahibi oldum hem de kendi işimin patronu olmanın gururunu yaşıyorum şimdi.

Son olarak bir itirafta bulunayım, kadın kursiyerlerin katılımı ve başarıları tüm önyargılarını kırdı. Zira kadın kursiyerlerin bu mesleki eğitim kurslarını başarıyla tamamladıktan sonra mesleği, zanaatı öğrenip kimilerinin atölyelerde, kimilerinin kendi evlerinde çalışıp sipariş aldıkları işletmelerin ürünlerini en güzel şekilde yaptıklarını gördüm, sektöre kadın eli değmesinin bereketi bu.



MÜNEVVER ÖZEN

Yazı İşleri Müdürü / Manisa

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMINDAN MÜDÜRLÜĞE

İŞKUR'un işbaşı eğitim programı sayesinde Akhisar'ın en köklü gazetesi olan Yeni Akhisar'ın Sesi Gazetesi'nde muhabir programıyla işe başladım. İşbaşı eğitim programı sonrası gazetenin beni kadrosuna almak istediğini duyunca çok mutlu oldum; ama asıl haber ise kadroya gazetenin Sorumlu Yazı İşleri Müdürü olarak alınmamdı.

Üniversitede Gazetecilik Bölümü'nü bitirdikten sonra memleketime, doğduğum yere geri döndüm. Döndüğüm günden itibaren hemen hemen çevremdeki herkesten aynı sözleri duymaya başlamıştım: "Sen buraya neden döndün? Burada iş bulamazsın. Senin iş alanın İstanbul'da". Önceleri umursamadığım bu sözler zamanla canımı sıkarak olmuştur; çünkü işsizdim. Hayatımın her evresinde okul olmuştur; ama artık yoktu ve bir işim de yoktu. Hayatımda ilk defa evde boş oturuyordum. Bu süre bir kaç aylık bir süre dahi olsa çok zor geçmişti.

Nihayet bir iş bulmuştum. Hem de bir ilçede alanımla ilgili bir iş. İŞKUR'un işbaşı eğitim programı sayesinde Akhisar'ın en köklü gazetesi olan Yeni Akhisar'ın Sesi Gazetesi'nde muhabir programıyla işe başladım. İşbaşı eğitim programı sonrası gazetenin beni kadrosuna almak istediğini duyunca çok

mutlu oldum; ama asıl haber ise kadroya gazetenin Sorumlu Yazı İşleri Müdürü olarak alınmamdı. Program sonrası kadro işlemlerim tamamlandı. 28 Ocak günüydü. Asla unutmaya-
cağım bir gün. Gazetenin künyesinde yazan Yazı İşleri Müdürü'nün altında ismimi gördüm. Mutluluğum ve yaşadığım gurur anlatılmazdı. Ben dahil bir çok yeni mezunun hayal bile edemeyeceği bir şeydi bu.

İŞKUR sayesinde kariyer basamaklarını hızlıca tırmanmış-
tım. İyi ki memleketime geri dönmüşüm dedim. Okuduğum yer olan Kocaeli'nde ve İstanbul'da yaşayan arkadaşlarımla birçoğu uzunca bir süre iş bulamadılar. İŞKUR sayesinde işsizlikten kurtuldum ve işbaşı eğitiminde müdürlüğe geçiş yapmış oldum. Yeni mezun bir genci hayallerine kavuşturan İŞKUR'a ve Yeni Akhisar'ın Sesi Gazetesi'ne çok teşekkürler.



SUALTI KAMERAMANLIĞI

Sualtı Kameramanı Selman Kahraman ile sizin için bir söyleşi gerçekleştirdik.

Mesleğinizi kısaca tanımlayın desek, neler söylersiniz?

Mesleğim Sualtı Kameramanlığı ve kısaca tanımlamam gerekirse herkesin canlı şekilde görme şansının olmadığı görüntüleri onlara ulaştırmak ve sualtında yaşayan canlıların ve sualtı güzelliklerinin ekranlara taşınmasını sağlamak. Her insanın ilk duyduğunda çok imrenerek baktığı bir iş gibi görünse de aslında hata kabul etmeyen hayati ve maddi risklerin büyük olduğu çok dikkat ve disiplin gerektiren bir meslektir.

Sualtında çalışmanın hem de fotoğraf ve film çekimi gibi hassas bir işi sualtında yapmanın zorlukları, büyük derinliklerde denizcilerin tabiriyle vurgun yeme riski ve elbette işin heyecan verici yanları için neler söyleyebilirsiniz.

Birçok dalgıç amatör fotoğraf makineleri ve kameralarıyla keyif dalışına gittiklerinde çektikleri görüntülere dayanarak bu işi basit görürler fakat profesyonel anlamda bu işi yapanlar gerek profesyonel cihazların maddi külfeti ve de daha güzel görüntü alabilmek için farklı sistemler kullanmaları dalışın yanı sıra maddi riskleri de taşımaktadır. En ufak dalgınlıkları binlerce dolarlık bir maliyet getirebilir ve daha da kötüsü yaşamlarına sebep olabilir.

Aslında mesleğiniz aynı zamanda “Dalgıçlık” mesleğini de içeriyor. Zira Su altında iyi fotoğraflar ya da filmler çekmek için öncelikle iyi bir dalgıç olmak gerekiyor. Nasıl başardınız bunu, bize serüveninizi biraz anlatır mısınız?

Evet, Sualtında kameramanlığın yanı sıra iyi bir dalgıç olmak gerekir, bunun sebebi hem çalıştığım malzemeye hâkim ol-

mak hemde çalıştığın ortama ayak uydurabilmektir. Çünkü sualtı kameramanının çalışma ortamı aslında başka canlıların yaşam alanıdır. Lakin sualtı kameramanı çalışacağı derinliği ve çalışma zamanını iyi ayarlamalıdır aksi durumda azot narkozu, emboli ve sonucunda da vurgun ve ölüm riski taşır.

Sualtında çektiklerini su üstüne taşımanın vermiş olduğu haz ve de bizden sonraki nesile giderek canlı açısından çölleşen sularımızdan güzel kareler bırakabilmiş olmanın mutluluğunun maddi hiçbir ölçüsü olamaz.

Benim dalışla tanışmam 80'li yıllarda daha çok genç bir yaştayken zıpkıncı bir büyüğümün sayesinde. İlk tüplü dalışım ve sonrasında su altına hayran oluşum bu mesleği seçme sebebidir. 1997 yılında Türkiye'nin Kaptan Cousteau'su olarak bilinen rahmetli Haluk Cekan ile tanışmam bu olaya daha şevkle sarılmama sebep olmuştur. Uzun yıllar Haluk Hoca ile birlikte Türkiye ve dünya denizlerinde hatta okyanuslarda çalışma yapma şansı bularak dünya sualtını



inceleme fırsatı buldum hatta dünyayı sualtıyla tanıştıran büyük üstat Jacques-Yves Cousteau ve ekibi ile güzel dostluklar kurarak onları Türkiye'ye davet ederek ülkemizin sualtı güzelliklerinde beraber dalışlar yapma onuruna nail oldum.

“Su Altı Dünyası” güzelliklerini keşfetmek, onları görüntüleyerek belgeleyip ölümsüzleştirmek katlanılan zorluklara değecek kadar heyecan verici mi? Bize bu yöndeki duygularınızı aktarabilir misiniz? Bir de mesleğinizin ekonomik yanını soralım. Bu işten elde ettiğiniz kazanç sizin için yeterli oluyor mu ve çekim talepleri daha çok nerelerden geliyor, kamu kurumlarından mı, özel film yapım şirketlerinden mi?

Sualtı kameramanlığı görüldüğü kadar basit olmadığı gibi aksine çok meşakkatli bir iştir, maalesef Türkiye'de bilim-

sel ve belgesel yapılan çalışmalara gereken önem ve değer verilmiyor. Ne yazık ki ülkemizde belgesel programlar çoğunlukla RTÜK tarafından ceza almış kanallarda zorunlu yayınlanan programlar olarak algılanıyor bizim çalışmalarımızın da bu statüdeki programlar arasında yer alıyor olması

çok üzücü bir durumdur. Kaldı ki Türkiye'de su altı kameramanlığı belgesel çalışmalar kapsamında çok üzücü noktalardadır. Maddi açıdan tatminkâr bir getirisi olmayan fa-

kat sualtına gönül vermiş bizlerin meşakkatli ve yorucu bir işten sonra sualtında çektiklerini su üstüne taşımanın vermiş olduğu haz ve de bizden sonraki nesile giderek canlı açısından çölleşen sularımızdan güzel kareler bırakabilmiş olmanın mutluluğunun maddi hiçbir ölçüsü olamaz. Maalesef üç tarafı denizlerle çevrili olan bu güzel ülkede denizlere gereken özeni gösterememek hatta hunharca denizlerin ve için-



deki yaşamın katledildiğini görmek kadar acı bir şey olamaz. Bizler denizlerimizi koruyabilmek için elimizden geldiğince sualtında ve su üstünde yapmış olduğumuz çalışmalarla gelecek nesile çevreyi ve doğayı sevdirmeye çalışmaktayız.

İş hayatına meslek hayatına hazırlanan gençlere mesleğini önerir misiniz?

Elbette öneririm. Gönül ister ki bizden sonra da bu işi yapacak olan kişiler de denizlerimize bizler kadar sahip çıksın. Bu amaç uğruna gelecek nesile her ne kadar getirisi çok tatmin edici olmasa bile elimizden geldiğince mesleğimizi sevdirmenin çabası içindeyiz. Belki bir gün sualtı kameramanlığı yurt dışındaki meslektaşlarımız gibi ülkemizde de hak ettiği değeri görür.



TEZHİP SANATI

Tezhip sanatı daha çok yazma eserlerin süslemesinde kullanılmıştır. Yazma kitaplar arasında en çok yazılıp, tezhiplenmiş olan elbette ki Kuran-ı Kerim’lerdir.

Türkçeye Arapçadan geçen **tezhip** sözcüğü; “altınlamak, yaldızlama, bezeme, yazma kitapların sayfalarına, hat levhalarına, murakkalara, hatta tuğraların üst taraflarına altın tozu ve boya ile yapılan her türlü bezeme” anlamına gelir. Bu sözcük yalnız altınla yapılanın dışında, toprak boyalarla yapılan bezemeler için de kullanılır. Yalnız altınla yapılan tezhibe “halkari” denir. Tezhip yapan sanatçıya “müzehhib” tezhiplenmiş yapıta da “müzehheb” adı verilir.

Tezhip sanatı daha çok **yazma eserlerin** süslemesinde kullanılmıştır. Yazma kitaplar arasında en çok yazılıp, tezhiplenmiş olan elbette ki **Kuran-ı Kerim**’lerdir. **Levhalar** da tezhiplenmiş eserlerdendir. Hat sanatında da önemli bir yeri olan ferman ve tuğralar da tezhiplenmiştir. Önceleri ferman, berat, vakfiye gibi yazılı belgelerin baş kısmına konulan tuğraların kullanım alanları zamanla yaygınlaşmış, mühürler, paralar, pullar ve kitabelerde kullanılmaya başlanmıştır.

Eskiden beri tezhiplenmiş **kitap ciltleri** özellikle 16 yy.’da en değerli örneklerini sergilemiştir.

Minyatürde tezhiplenmiş bölümler; mekânlar, çadırlar, kıyafetler, örtüler v.dg. ufak detaylardır. Mekânlar genellikle geometrik şekillerle tezhiplenir.

Bunların dışında kubur, kutu ve sandıklarda tezhiplenmiş eşyalardandır.

Tılsımlı gömlekler de tezhiplenmiştir. Özellikle padişah ve ailesi için hazırlananların tüm yüzeyi hattatlar ve müzehhibler tarafından çeşitli ayetler ve dualar yazılarak, altın gümüş ve kumaş boyaları ile tezhiplenerek doldurulmuştur.

Tezhip sanatı bunların yanı sıra çadır direkleri, tabanca kılıf ve kabzaları, ok ve yaylar ile bunların içine konulduğu tirkeş ve sadak denilen ok kapları üzerine de uygulanmıştır.

Tezhip sanatı günümüzde; genellikle tek başına ya da **hüsn-ü hat**, minyatür gibi eserleri süslemek suretiyle levha olarak kullanıldığı gibi daha çağdaş alanlarda da kullanılmaktadır.

Tezhip sanatı tekniklerini; **klasik tezhip, halkar, zerefşan, sazyolu, şukufe ve münhani** olarak sınıflandırmak mümkündür.

Klasik tezhibin yapımında öncelikle kompozisyon kurallarına uyularak desen hazırlanır. Desen tezhiplenecek zemin üzerine istenilen desen geçirme yöntemiyle silkilir. Önce fırça ya da kalem ile belli edilerek altın sürülür. Altın kısımlar

Tezhip sanatı tekniklerini; klasik tezhip, halkar, zerefşan, sazyolu, şukufe ve münhani olarak sınıflandırmak mümkündür.

mührelenerek parlatılır. Tahrirlendikten sonra uygun renklerle çiçekler boyanır.

Tarama ya da lekeliendirme gibi yöntemlerle çiçekler renklendirilir. Çiçeklerin tahrirleri de tamamlandıktan sonra istenilen renklerle zemin doldurulur. Desenlerin bazı kısımlarını kabarık olarak göstermek için yaldız ve boya sürülmeden önce yumurta sarısı ile beyaz boya sürülür ve kuruduktan sonra üzerine yaldız ve boya sürülür. En koyu zemin rengi ile kompozisyonun etrafı kontürlendikten sonra uygun tığ çizimi yapılarak boyanır.

Tezhip sanatı tekniklerinden biri olan halkar, altınla ya da yaldızla yapılan hafif süsleme üslubuna verilen addır. Gölge halkar ve tarama **halkar** gibi değişik şekillerde uygulanmış

ve boyama şekillerine göre isimler almıştır.

Zerefşan Türk tezyinatında serpmeye altın şeklinde yapılan bir süsleme tarzıdır. Varak altının elek üzerinden jelatinli su veya yumurta akı sürülmesiyle bir zemine serpiştirilmesidir.

Sazyolu 16. yüzyılın ilk yarısında Osmanlı Sarayı'nda geliştirilen bir üsluptur. Sazyolu, kıvrık dal olarak bilinen uzun dallar üzerine yapılan süslemelerdir. Ana motiflerini hançer yaprakları denilen ince sivri uçlu iri yaprak motifleri, çok süslü ve kıvrımlı hatmiller, çeşitli kuşlar, ejderhalar ve simurglar, özellikle sırt çizgisi kalın çekilmiş kıvrık yaprak motifleri oluşturur.

Şukufe doğadan alınan çiçek motiflerinin stilize edilerek kullanılmasıyla yapılan bir çeşit tekniktir. Avrupa'nın barok ve rokoko sanatlarının Türk zevkine göre şekillenmesi ile ortaya çıkan Şukufe tarzı, kendine has karakteri ile Türk tezyinatında yer almaktadır. Şukufe ince fırça darbeleriyle gölgelendirme yapılarak çalışılan, özellikle tezhip sanatında çokça eser verilen çiçek minyatürüdür.

Münhani tekniği kitap süslemesinde 11. ve 15.yy.'lar arasında çok kullanılan bir desen çeşidi, aynı zamanda bir tekniktir. Münhaniler birbirine yapışık kümeler halinde olup kendine özgü bir renklendirme özelliğine sahiptir. Rumi ve kuş gagalarının iç bünyelerinde kullanılan ayrıntılardan oluşup git-tikçe incelenerek belli bir yöne doğru daralıp deseni meydana getirirler. Münhani boyama tekniğinde önce kağıda geçirilen kompozisyon hatları uygun bir fırça ile yaldızlanır. Siyah ince kontür her motifin yaldızlanan hattının dışına çekilir. Renklendirilmesinde ise istenilen renk en az üç ton olmak üzere hazırlanır.





BÜYÜK OSMANLI DEVLETİNİN TEMELLERİNİ ATAN ERTUĞRUL GAZİ

1299 yılında, Bilecik Söğüt'te Oğuzların Kayı boyuna mensup Osman Bey'in kurduğu beylik, zaman içinde yaptığı fetihlerle gittikçe büyüyerek 3 kıtaya hükmeden bir imparatorluk haline dönüştü.

Osmanlı'nın kökleri şüphesiz 1299'dan önceye dayanıyor. Osmanlı'nın kuruluşunda, Kurucu Osman Bey'in babası Ertuğrul Gazi'nin rolü bugün birçok tarihçi tarafından kabul ediliyor.

Yiğit bir Türkmen Beyi olan Ertuğrul Gazi, Oğlu Osman Bey'e aşıladığı adalet ruhu ve bıraktığı mirasla altı asır boyunca ayakta kalacak olan bir devletin temellerini atmıştır.

Osmanlı'nın kuruluşunda en az Osman Bey kadar emeği olan, Kayı boyunun lideri, 623 yıl hüküm sürmüş Osmanlı İmparatorluğu'nun kurucusu Osman Bey'in babası, Ertuğrul Bey'in tam olarak hangi tarihte ve nerede doğduğu bilinmiyor. Ertuğrul Bey'in, ailesi hakkında bilinen en net bilgiler şunlar:

Oğuzların Bozok Kolu'nun Kayı Boyu'na mensuptur. Babası Süleyman Şah, annesi Hayme Ana'dır. Eşi Halime Hatun'dur. Osmanlı Devleti'nin kurucusu olan Osman Bey'in babasıdır. Ertuğrul Gazi'nin diğer oğulları Saru Batu Savcı Bey ve Gündüz Bey'dir. Kardeşleri ise Sungur Tekin, Gündoğdu ve Dündar'dır.

Ertuğrul Gazi'nin ataları, yaklaşık 50 bin veya 70 bin hane olmak üzere diğer Oğuz boyları ile beraber Moğol istilasının da etkisiyle Buhara ve Semerkant üzerinden Ceyhun nehrini geçerek Horasan Bölgesi'nin Merv / Mohan şehrine yerleştiler. Zaman içinde buradan da göç eden boylar, Selçuklular ile birlikte Azerbaycan üzerinden

Anadolu'ya girerek Doğu Anadolu Bölgesi'ne yerleştiler. Buradan da ayrılan Kayı Boyu, Bugün Suriye sınırları içinde bulunan Halep'e göç ettiler.

Ertuğrul Gazi'nin babası Süleyman Şah, Cengiz Han'ın ordularından kaçarak Türkistan'dan Doğu Anadolu'ya gelen, Kayı Boyu'nu Anadolu'ya getiren isim olarak bilinir.

Kesin olmamakla birlikte 1178 yılı civarında doğduğu tahmin edilen Süleyman Şah, Fırat nehri üzerinden Caber'e giderken boğularak vefat etmiştir.

Rivayete göre; Kaya Alp'in oğlu olan Süleyman Şah, 4 evlat sahibi ve obasının mutlak hâkimi olarak 1227 yılına kadar yaşamıştır. Öldükten sonra bugün sınırlarımız dışında kalan tek Türk toprağı olan Süleyman Şah türbesine gömülmüştür. Bugün söz konusu türbe IŞİD tehlikesiyle yüz yüze olunca Türk askerleri tarafından bir başka yere nakli gerçekleştirilmiştir.

Ertuğrul Gazi'nin, babasının ölümünden sonra kardeşi Dündar Bey ile birlikte 400 çadırlık bir toplulukla Pasin Ovası üzerinden batıya doğru ilerlediği biliniyor.

Anadolu Selçuklu Devleti'nin Bizans İmparatorluğu sınırında bulunan uç emirliklerindeki Türk sayısı, 1243 yılında gerçekleşen Köse Dağı Muharebesi sonrasında Anadolu'da başlayan Moğol baskısı sebebiyle artış göstermiş; buna paralel olarak Bizans topraklarına yapılan akınlar artmıştı. Bu akınlar sonucunda, Bizans topraklarında ikinci halka uc beylikleri kurulmaya başladı. 13. yüzyılın ikinci yarısında bu beyliklerin en güçlüsü konumunda olan ve Kütahya civa-

rında hüküm süren Germiyanoğulları Beyliği, 1300'lere doğru Batı Anadolu'da fetihler yaparak üçüncü halka uc beyliklerinin kurulmasını sağladı. Sultan Öyüğü (günümüzde Eskişehir) bölgesinde, ucun en ileri hattı olan Söğüt'te yerleşen Türk boyunun başında Ertuğrul Gazi bulunmaktaydı. Ertuğrul Gazi'ye bağlı boyun bu bölgeye ne zaman ve nasıl geldiği kesin olarak bilinmemekle birlikte, konu hakkında farklı görüşler mevcuttur.

Ruhî Tarihi'ne göre Ertuğrul Gazi veya atalarının önderliğindeki 340 kişilik Türk boyu, Selçuklular ile birlikte Türkistan'ı terkedip Anadolu'ya gelerek Engüri (günümüzde Ankara) civarındaki Karacadağ eteklerine yerleşti.

Bak oğul! Geçmişini bilmeyen geleceğini bilemez. Geçmişini bil ki, geleceğe sağlam basasın. Nereden geldiğini bil ki, nereye gideceğini bilesin.

1222-1230 yılları arasında, İznik İmparatoru III. Yannis Vatatzes ile Anadolu Selçuklu Sultanı I. Alâeddin Keykubad arasında Sultan Öyüğü ve Engüri civarında gerçekleşen mücadelelerden haberdar olan Ertuğrul Gazi, orduya hizmet amacıyla çarpışmalara katıldı.

Bu kapsamda Karacahisar'a yapılan kuşatmada yer aldı. Bunu memnuniyetle karşılayan I. Alâeddin Keykubad, Ertuğrul Gazi'yi akıncı başı yaptı.

1230 yılında, Harezmşahlarla yapılan Yassı Çemen Muharebesi ve Moğollarla yapılan Köseadağ Muharebesi sebebiyle I. Alâeddin Keykubad ile III. Yannis Vatatzes arasında barış sağlandı.

Kısa süre sonra I. Alâeddin Keykubad, Ertuğrul Gazi ve atalarına Söğüt'ü kışlak, Domanıç'ı yaylak olarak verdi. Ertuğrul Gazi akınlarına buradan devam ederken, I. Alâeddin Keykubad'ın ayrılmasının ardından Karacahisar elden çıktı.

Bunun üzerine Ertuğrul Gazi, yerli tekfurlarla uzlaşma yoluna gitti. Ruhî Tarihi'nde yer alan bu bilgileri Neşri, Ruhî'den aktarmaktadır. Aşıkpaşazade ise bu anlatımları kısaltmış ve içeriğini değiştirerek, yaşananları Osman Bey dönemine nakletmiştir.

Başka bir hikayeye göre ise Sürmeli Çukur (Aras Nehri vadisi) veya Ahlat'tan Engüri civarındaki Karacadağ eteklerine yerleşen Ertuğrul Gazi ve aşireti, burada bir süre kaldı ve İznik İmparatoru III. Yan-

nis Vatatzes'e karşı I. Alâeddin Keykubad'ın ordusunda yer aldı.

Ancak Moğol saldırıları sebebiyle I. Alâeddin Keykubad'ın Konya'ya dönmesinin ardından Ertuğrul Gazi'ye Söğüt'ü kışlak, Domanıç'ı yaylak olarak tayin etti.

Batıya ilerleyişinde Söğüt ve Domanıç yöresine obasıyla yerleşen Ertuğrul gazi ardında Osmanlı Beyliği'nin kurucusu Osman Gazi'yi bırakarak 1281 yılında vefat etmişti.

Süleyman Şah'ın eşi, Ertuğrul Gazi'nin annesi Hayme Hatun, kocası Süleyman Şah'ın ölümünün ardından Kayı Boyu'nun başına geçti ve "Devlet Ana" lakabını kazandı.

Selçuklu Sultanı'nın Kayı Boyu'na Ankara Karacadağ yöresini yer göstermesiyle birlikte, Hayme ana Kayı Boyu'nun önderi olarak bu bölgeye yerleşti ve ardından oğlu Ertuğrul Gazi'nin önderliğinde Söğüt ve Do-

manıç'e yol aldı. Ömrü burada son bulan Hayme ana, Kütahya'da defnedildi ve bugünkü türbesi 1892 yılında Sultan 2. Abdülhamid tarafından yapıldı.

Osmanlı Beyliği'ni kuran Osman Bey'in annesi ve Ertuğrul Gazi'nin eşi olan Halime hatun 1281 yılında ölene kadar, Ertuğrul Gazi'nin yanından bir an olsun ayrılmadı ve ona Savcı Bey, Gündüz Alp ve Osman Gazi adında üç oğul verdi. **Söğüt**'te vefat eden Ertuğrul Gazi, oğlu Osman Gazi tarafından yaptırılan türbede eşi Halime hatun ile yan yana yatmaktalar.

Yiğit bir Türkmen Beyi olan Ertuğrul Gazi, Oğlu Osman Bey'e aşıladığı adalet ruhu ve bıraktığı mirasla altı asır boyunca ayakta kalacak olan bir devletin temellerini atmıştır. Oğlu Osman Gazi'ye "Bak Oğul" diye başlayan meşhur öğüdü hala yeni nesillere devlet adamlarına yöneticilere yol gösterici olmaya devam etmektedir:

Bak oğul! Geçmişini bilmeyen geleceğini bilemez. Geçmişini bil ki, geleceğe sağlam basasın. Nereden geldiğini bil ki, nereye gideceğini bilesin. Beni kır, Şeyh Edebalı'yi kırma. O bizim boyumuzun ışığıdır. Terazisi dirhem şaşmaz. Bana karşı gel, ona gelme! Bana karşı gelirsen üzülür, incinirim, ona karşı gelirsen gözlerim sana bakmaz baksa da görmez olur. Sözümüz Edebalı için değil senceğiz içindir. Bu dediklerimi vasiyetim say. Durmaya ve dinlenmeye hakkımız yok. Çünkü zaman yok, süre ise çok az!





MEDENİYETLER VE ŞEHİRLERİ: BABİL, BAĞDAT VE İSTANBUL

PROF.DR. FAHRİ
SAKAL

Ondokuz Mayıs
Üniversitesi Fen Ed.
Fak. Tarih Bölümü,
Samsun

İslam Medeniyetinde medine (şehir) adından medeni (şehirli) kelimesinin türetilmiş olması, şehir ve medeniyet alakasının en bariz misalidir.

Türkçede kullanılan “şehir” Farsça, şimdilerde onun yerine tercih edilen “kent” de aynı şekilde Farsçanın bir kolu olan Soğdca kökenlidir. Türkçede şehir için Ortaasya’da İslam öncesi dönemlerde “balıg” denmişse de bu ifade Anadolu’da tutunamamıştır. Arapçada bunun karşılığı “medine”, batı dillerinde “polis” (Yunanca) ve “site”/“city” gibi örnekler vardır. İslam Medeniyetinde medine (şehir) adından medeni (şehirli) kelimesinin türetilmiş olması, şehir ve medeniyet alakasının en bariz misalidir.¹ Medine Arapçada şehir anlamında bir cins isimdir. Medinetü'l-Yesrib, (Yesrib şehri), İslam Medeniyetinin temellerinin atıldığı, ilk İslami cemaat ve kurumların olduğu, kuralların konulduğu, özetle İslam devleti ve medeniyetinin çekirdeğinin olduğu bir mekândır. Bundan ötürü “Medine Toplumu” en saf, samimi, idealist ve fedakâr hususiyetleriyle İslam Medeniyetinin temellerinin atıldığı yer olmuştur. “Asr-ı Saadet” orada yaşanmış, hâlâ dünyanın bir numaralı sorunu olan “muhacirlik” olgusu ve onlara karşı “ensar” ruhu orada doğmuştur. Cahiliyye’de büyüğe bir köy durumunda olan Mekke’yi² bile yönetemeyip “haram aylar” dışında sürekli kargaşa içinde yaşayan Arap toplumunun yerine Medine toplumu kaim olunca, bir asır içinde doğuda İndus, batıda Atlas Okyanusu gibi tabii sınırlara dayanan; ilim, irfan, sanat ve kültürün her dalında bütün çağlar boyu görülmemiş bir hızla yükselen bir medeniyeti doğurmuştur.

Şehirler medeniyet kurumlarının yoğunlaştığı, geliştiği ve birbirini etkilediği mekânlardır. İnsani kabiliyetlerin bir araya

gelmesiyle etkileşimlerin ve rekabetin arttığı, sürekliliklerin imkân dairesine girdiği, sosyal, ekonomik, siyasi, kültürel ve dini ortamların olduğu, etkileşmelerin güçlendiği yerlerdir. Diğer bir ifadeyle şehirler medeniyetlerin yoğunlaşma noktalarıdır.

Bir kültür dairesi içinde şehirler kuruluyorsa orada medeniyet başlamıştır. Dolayısıyla medeniyetler şehirleriyle anılır, onlarla temayüz ederler. Antik Ortadoğu Medeniyeti Uri La-gaş ve Ninova gibi şehirlerle başlamış, ancak Babil ile anılır olmuştur. Sonraki çağlarda Kudüs, Atina ve Roma sembol şehirler olmuşlardır. Zamanla İstanbul, Bağdat, Kahire, Buhara ve diğerleri gelir. Modern çağların Batı dünyası için Paris, Londra, Viyana, Moskova, New York vs. bu kabilinden, ancak son birkaç yüzyılların örnekleridir. Bilim, kültür, sanat, ekonomi, siyaset, toplumsallık vs. özellikler oralarda gelişmiştir. Bir medeniyetin parlaklığı şehrinin parlaklığına bağlıdır. Biri geliştikçe diğerini de geliştirir; söndükçe diğerini de söndürür. Antikiteden günümüze kadar Ortadoğu medeniyetlerinin üç önemli şehri ve medeniyete katkılarını üç şehrin örneğiyle sunmayı düşünüyoruz:

Şehirlerin Anası Babil: Dünya şehirciliği büyük ihtimalle Anadolu’da başlamıştır. Urfa’daki Göbeklitepe medeniyet tarihinde yerleşik hayatın geçmişini MÖ 12 bin yıla kadar indirmiştir. Adı bilinen ilk şehirler ise Sumer şehirleridir. Bunlardan biri olan Kadingirra, tanrının kapısı anlamına gelir ki, daha sonra Akkadça’ya bu ifade Babil olarak çevrilmiştir. Şehircilik tarihinin en uzun ve etkili örneği böylece ortaya çıkmıştır. 2000 yılı aşkın ömrü boyunca sıkça istila ve tahrip-ler yaşaması, asma bahçeleri ile peyzaj anlayışını insanlığın gündemine yerleştirmesi, Kule’si ve surları ile mimari tarihini başlatması, bu şehri bir medeniyet çekirdeği haline getirmiştir. İlk aritmetik, geometri, şehir mimarisi, hukuk ve astronomi çalışmaları orada yapılmış, hatta hâlâ kullanılan bazı gökbilim terimleri, gezegenler, burçlar, falcılık ve takvim orada başlamıştır. Şu anda bile kullandığımız Nisan, Temmuz ve Eylül gibi ay isimleri ve gök terimlerinin bazıları onların dilinden alınmadır. Babil ve İstanbul en uzun süre dünyanın en önemli merkezi olma özelliğine de sahiptirler. Kulesi insanlıktaki megalomani eğiliminin ve Allah’a isyan inancının sembolik anıtı haline gelmiş; şımarık, ahlaksız ve bencil put-perest egemenlerin tahakküm yerine dönmüş; bu özelliğiyle

¹ Medeni Arapça sözlük anlamıyla şehirli, medeniyet de şehirlilik demek olduğu halde zamanla bir terim olarak bu günkü civilisation/uygarlık anlamını kazanmıştır. Şehirlilik anlamını basit bulan Arap aydınları, -başta İbn Haldun olmak üzere- bu kavramı “umran” ile karşılamayı düşündüklerini biliyoruz. Bkz. Cemil Meriç, *Umrandan Uygarlığa. Türkçe olarak Cumhuriyet döneminde ileri sürülen Uygarlık ise kök ve eklerinin anlamı itibarıyla medeniyet kadar da kapsayıcı bulunmamış olduğundan Türk aydın ve okur-yazar takımı bu iki kavram arasında bocalamaktadır.*

² Aslında Mekke de şehircilik tarihi açısından çok mühim bir örnektir. Kâbe’nin Hz. İbrahim ve İsmail ile başlayan rolü bu şehri bir merkeze dönüştürmede ilk adımı atmıştı. Cahiliyye’deki “eşhurul- hurûm” denen haram aylarda burada kurulan panayır ve fuar da hem ticari, iktisadi ve sosyal faaliyet olmuş; hem de kültürel bir organizasyona dönüşmüştü. Şiir yarışmaları özellikle Arapçanın işlenerek gelişmesine de zemin hazırlamıştır.

Tevrat ve diğer dini kitaplarda “fahişe” benzetmesine maruz kalmıştır. Babil Kulesi insanların farklı dillere ayrılmasının ve farklılıkların bir arada yaşamasının da tarihi örneği olarak bilinmektedir. Babil bu ve benzer özellikleriyle dünya şehircilik tarihinin adeta mukaddimesi gibidir. Antik dünyanın her tarafından vasıflı insanların akın ettiği, kabiliyet ve kıymetlerin değerlendirildiği ve daha da geliştirildiği, dehaların birbiriyle yarıştığı bir mekân olmuştur. Yunanlılar en parlak devirlerinde Babil örneğini hayranlıkla anmışlar, Ksenefon,

Medeniyetler maalesef şehirleriyle birlikte sönüyorlar.

Bağdat ve kardeşi Şam bugün hem düşmanlarınca, hem de kendi insanlarınca tahrip ediliyor. Irak’a ABD müdahalesi esnasında müzelerin ve diğer yerlerdeki tarihi ve kültürel eserlerin nasıl yağmalandığını biliyoruz.

Onbinlerin Dönüşü’nde, Beressos Babilonya’da ve Herodot Tarih’inde bu şehri överek anlatmışlardır. Büyük İskender de Doğu Seferi dönüşü buraya gelince hayran olmuş ve Babil’e yerleşip, kurmayı tasarladığı dünya imparatorluğunun merkezi yapmayı kararlaştırmıştı. Ancak korunaksız, kalesiz, düz bir ovada bulunan ve istilacıların iştahasını kabartan bütün şehirler ve beldelerin akıbetini yaşayan Babil, başta Persler

olmak üzere çevre ülkelerin saldırılarına açıktı. Son parlak dönemini İskender’le yaşayan şehir, onun zamansız ölümüyle Selevkilerin eline geçmiş, ancak o dönemde önemini koruyamamış ve her istiladan sonra bir önceki durumunu arar hale gelmiştir. Hâlâ edebiyata konu olması ve en büyük Zigguret olan Kule’sinin İslam mimarisinde minarelere ve kilise ve katedrallerin çan kulelerine ilham kaynağı olması etkisinin devamlılığına bir örnektir.

Bağdat Gibi Diyar Olmaz: Müslümanlar Suriye topraklarında fethe başlayınca burada geç Helenistik şehirleri ve medeniyeti görüp onları örnek almaya başlamışlardı. Emevi ve Abbasi dönemlerinde fethedilen şehirler İslami dokuya kavuşturul-

duğu gibi, yeni şehirler de kurulmuştur. O dönemde Fustat, Basra, Kufe, Bağdat, Samerra gibi nice şehirler sıfırdan kurulmuş ve geliştirilmişlerdir.

Bağdat’ı kuran Halife Mansur, şehrin inşaatında 100 bin işçi ve ustayı çalıştırmış, en kabiliyetli insanları buraya getirterek şehrin Babil’in yerini almasına çalışmıştır. 933 de şehirde





1500 hamam, 27 umumi kütüphane³, yüzlerce saray, kasır ve köşkler bulunuyordu. Beytül-Hikme denen bilim akademisi ile beraber Bağdat önce bir çeviri, sonra da bir ilim merkezine dönmüştü. Eski çağın iki büyük kültür akademisi durumundaki Cündişapur ve İskenderiye akademilerinin kitapları ve çevirmenleri Bağdat'a getirilmiş, Hind (Sankstrit), İran, Yunan, Nebati ve Süryani dillerinden çeviriler yapılmış, burada Kristof Kolomb ve Magellan'dan 800 yıl önce dünyanın küre şeklindeki haritası Halife Me'mun'un bilim heyetince çizilmişti. Bu çeviri faaliyetlerinde hem Yunanca hem de Arapça bilen Süryani çevirmenler kullanılıyor, bu insanlar Halife'nin çevresinde el üstünde tutuluyordu. Bunların sonunda Bağdat'ta bilim öyle gelişti ki, cebrin kurucusu Harizmi, İlk İslam felsefecilerinden Kindi, Astronom Fergani, matematikçi Sabit b. Kurra, Filozof ve tabib Ebubekir Razi, astronom Battani, Farabi, İbn Sina, Biruni, Gazzali, Cahiz, İbn Kuteybe, Cüneyd-i Bağdadi... Daha nice büyük deha ya burada doğup yaşadılar veya en verimli dönemlerini burada geçirdiler.

Bu verimlilik sonunda Mutezile, Selefiye, Eşariye, Şia, bazı Sünni mezhepler, Dehriye ve daha nice akımlar da Bağdat'ta doğup etrafa yayılmışlardır. Bu görüşler doğrultusunda türbeler, mescitler ve camiler yapılmış, dünyanın ilk eğitim ve bilim kurumlarından olan Nizamiye Medresesi burada kurulmuştur.

Ancak medeniyetler maalesef şehirleriyle birlikte sönüyorlar. Bağdat ve kardeşi Şam bugün hem düşmanlarınca, hem

de kendi insanlarınca tahrip ediliyor. Irak'a ABD müdahalesi esnasında müzelerin ve diğer yerlerdeki tarihi ve kültürel eserlerin nasıl yağmalandığını biliyoruz. Aslında bu yağmalanma ta 19. yy da başlamıştı. 1917 yılında İngiltere Osmanlı ile savaşırken, İngiliz arkeologlar Sumer şehirlerinde kazılar yapıyorlardı. Hatta Ur sitesinde Nuh tufanı izlerini o yılda keşfettiler. Acaba o yıllarda neleri ülkelerine götürdüler veya neler tahrip edildi? Bunların dökümü henüz yapılmamıştır. Bugün bilindiği üzere Batı müzeleri ve kütüphaneleri doğu eserleriyle doludur. Şimdilerde mermi izleri ve terörist unsurların kasıtlı tarih tahribatı da ayrı bir felakettir. Tarihi eserleri tahrip eden IŞİD gibi çetelerin bulunduğu bir medeniyet, tarihi şehirlerini ve mirasını kime karşı ve nasıl koruyacaktır? Bu medeniyet tahripler karşısında öncelerde veciz sözleri boşuna icat etmiş değildir: "Ba'de Harabü'l- Basra" (Basra harap olduktan sonra...) Mamureler harap oldukça medeniyetimiz de bitmektedir. Başkalarının şehirleri yeşiliyle, tarihi dokusu ve kültür-sanat kurumlarıyla gelişirken, kendi devleti ve halkı tarafından bombalanmış Şam veya Bağdat'ta bin yıllık muhteşem sanat eseri camilerin içinde namaz kılan insanlar farklı mezhepten diye bombalanması bir medeniyetin harakiri yapması değil de nedir?

Ve İstanbul: Şairin bir taşına Acem mülkünü feda ettiği üç imparatorluğun başşehri... Kıtaların, denizlerin, medeniyetlerin, dinlerin ve dünya görüşlerinin birleştiği belde. Hz. Peygamber'in fethini muştuladığı, Kur'an'ı Kerim'de tanımlandığı "Beldetün Tayyibetün"⁴ (çok güzel belde) ifadesinin ebced hesabı ile 857 yılını gösterdiği ve bunun da 1453 yılına tekabül ettiği hatırlanırsa, fethedileceği yılın bile mukaddes kitaba girdiği bir dünya şehri, dünya başkenti. Tarih boyunca en zeki, en kabiliyetli ve her açıdan en mümtaz kişilerin, iş adamlarının, sanatçıların ve bilginlerin gelip yerleştiği mekân.⁵ Traklar, Grekler, Bulgarlar, Amalfililer, Venedikliler, Pisalılar, Cenovalılar, Yahudiler, Araplar, Türkler, Arnavutlar, Ermeniler ve daha niceleri şehir sakinlerinin gen havuzunu oluşturmuşlar; gerçek bir dünya şehri kurmuşlardır.

⁴ Kur'an, Sebe 34/15.

⁵ *Ancak şimdi biz bu dünya incisini vasıfsız insanların, "ne iş olursa yaparım abi" ehlinin iş aradığı, yolda yürümeyi bilmeyenlerin, sokaklarına balgam atanların şehrine dönüştürmüş durumdayız. Tarihten gelen dokuyu koruyarak çağdaş bir anlayışla güzelleştireydik, İstanbul yılda 60 milyar dolarlık turizm getirisini tek başına sağlar ve Türkiye'nin dünyaya açılan itibar kapısı olurdu.*

³ O dönemde Bağdat'taki kütüphane ve kitap sayısı tüm Avrupa'dakilerden fazla idi.



Dünyada fethedilmek için en çok kuşatılan ve sefer yapılan şehir, 29. Kuşatılması sonucu 29 Mayıs 1453 tarihinde Osmanlıların eline geçmişti. Bu fetih gerçeği iki büyük dinin hilal-haç kavgalarına yeni bir renk vermiş, bundan sonra 30

Fatih'in İstanbul'a girmesini takliden beyaz bir ata binerek şehre girmişti. Uzaklardan gelen işgalcinin hafızasında bile, fethin silinmez bir yeri olduğu buradan belliydi.

İstanbul da diğerleri gibi tarihi, kültürel, sanatsal ve estetik hususiyetlerini koruyamamaktadır. Babil'i yabancı barbarlar istilalarıyla bitirdiler. Bağdat'ı hem yabancı barbarlar, hem yerli sakinleri kültür ve sanat eserlerine karşı Vandalizme varan tutumlarıyla bitirmektedirler. İstanbul'u ise bizler tarihi eserleri ve dokuyu, ya yakıp yıkararak veya beton bloklar içine gömerek bitirmekteyiz.

küsur devletin Osmanlılara karşı koalisyona girmelerine sebep olmuştur. Tabii Fatih bu koalisyonun üyelerini bir bir ya etkisiz hale getirmiş veya onları fethederek bu mücadeleden galip ayrılabilmiştir. Ancak ondan sonra Batı alemi iki mezhebinden biri olan Ortodoksluğun merkezini ele geçiren Türkleri ebedi düşman olarak görmüş, 465 yıl sonra Mütareke'de İstanbul'a giren Fransız işgal kuvvetleri komutanı,

Batı Roma, Doğu Roma ve Osmanlı gibi üç dünya imparatorluğunun merkezi olarak tarihe geçmiş başka bir şehir yoktur. Dolayısıyla burası bir dünya başkentidir. Zaten bu şehrin Fatih'i olan Sultan Mehmed'in hâkimiyet anlayışı da buna uygun idi. Sultan dünyadaki büyük imparatorlukların hepsinin taç ve tahtına bu şehri layık görüyor,

kendisini de bunları bir bir ele geçirecek ve dünyayı yönetecek bir Türk hanı, bir Roma imparatoru, bir Ortadoğu sultanı, peygamberin Halifesi ve İran şahı olarak görüyordu.

Fatih Mehmed, Oğuz Kağan'ın meşru varisi olarak ve bu hakla kendisini Türk Hakanı olarak adlandırıyor. Bundan dolayı bir torununun adını da Oğuz Han koymuştu.

İstanbul'u fethedince kendisinin Roma kayzeri olduğunu söylemiş, Roma imparatorluk taç ve tahtının varisi olduğunu ilan etmiş; hatta bir torununa da bu sebeple Augustus ismini vermeyi düşünmüştü. İstanbul ona göre ikinci Roma idi.

İsminin aslında Muhammed olduğunu biliyoruz. Henüz Mısır fethedilmemiş ve hilafet ile kutsal emanetler İstanbul'a getirilmemişti. Ama o fetihten önce de "halife" unvanını kullanmıştır. İslam hilafetinin de merkezi İstanbul ve halife kendi neslinden olmalıydı.

Nihayet İran şehinşahlarının taç ve tahtı da kendisine ve İstanbul'a ait olmalıydı. Oğluna Cem ismini bundan vermişti. Cihan hakimiyeti davası güden tarihteki bütün imparatorlukların meşru halefi olduğunu, dünyadaki bütün imparatorluk taç ve tahtlarının mekanı olarak İstanbul'u, taşıyıcı olarak da kendisini ve varislerini görüyordu. Bu yüce tasavvurlarıyla İstanbul ve Fatih Sultan Mehmed Han birbirlerine çok yaklaşıyorlardı.

Bu şehir, mazisi ve Türklerin eline geçmesi ile dünya tarihinde aydınların, tarihçilerin ve her türden yazarların ilgisini en çok çeken yer olmuştur. Yazılan kitap ve makalelerin bugün için bibliyografyasını yazmak bile zordur.⁶ İslam Ansiklopedisi'nin "İstanbul" maddesi (C.V/2) büyük bir kitap hacminde ve bu dünya şehrinin zenginliklerini bize gösteren muhteşem bir bilgi hazinesidir. Tarihi mekanları saymakla bitmez.⁷

⁶ Vaktiyle bir bibliyografya denemesi yapılmıştı: Bkz. İ. Binark- N. Sefercioğlu, *Bibliyografya İstanbul, Fatih, Fetih ve Fatih devri Hakkında Yazılmış Kitapların Bibliyografyası, İstanbul Fetih Cemiyeti, İstanbul 1977.*

⁷ İstanbul'u uzman olmayanların tanıyabilmeleri için bkz. Murat Belge, *İstanbul Gezi Rehberi, İletişim Yay. İst. 2015.*



Saraylar, kasırlar, köşkler, konaklar... Su kemerleri, sarnıçları, çeşmeleri, sebilleri, camileri, mescitleri, medrese ve diğer eğitim kurumları, kilise ve havraları sayılamaz derecedir. Sosyal hayata, hayır ve hasenata yönelik vakıf eserleri başlı başına bir medeniyet havuzu oluşturmaktadır. Dikilitaş ve sütunları, han ve hamamları, nerdeyse dünyada mevcut her tarikatın tekke ve zaviyeleri ve yer altında, yer üstünde sayılamaz derecede kültür, sanat, din, sosyal ve ekonomik hayata yönelik eseleriyle bir pây-i taht-ı cihandır, bir cihan başşehridir. Bir saadet kapısı / Asitane-i Saadet'tir.

Ancak İstanbul da diğerleri gibi tarihi, kültürel, sanatsal ve estetik hususiyetlerini koruyamamaktadır. Babil'i yabancı barbarlar istilalarıyla bitirdiler. Bağdat'ı hem yabancı barbarlar, hem yerli sakinleri kültür ve sanat eserlerine karşı Vandalizme varan tutumlarıyla bitirmektedirler. İstanbul'u ise bizler tarihi eserleri ve dokuyu, ya yakıp yıkarak veya beton bloklar içine gömerek bitirmektediriz. İstanbul'un Vandalları bizleriz, ancak Vandallar düşman şehirlerini yok ediyordu, bizler kendi "Asitane-i saadetimizi" yok ediyoruz.



ÇİLE

NECİP FAZIL KISAKÜREK ŞİİRLERİ

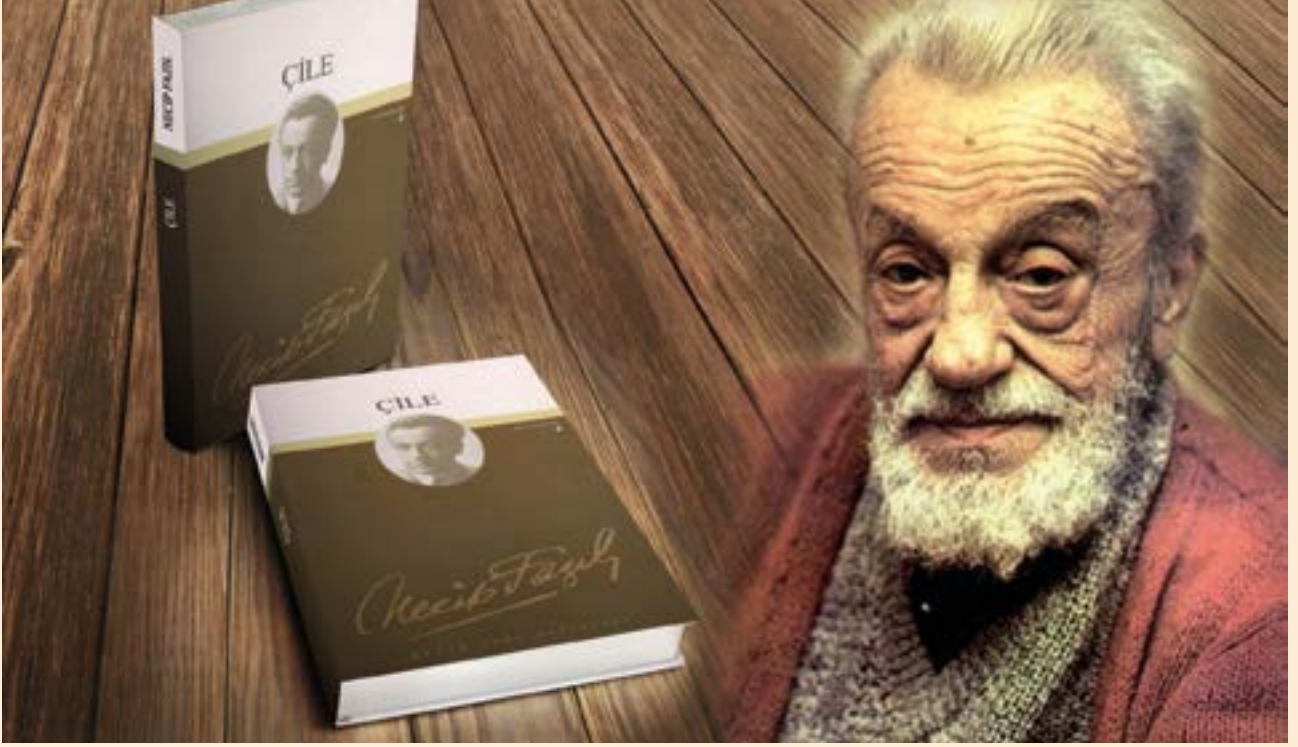
Çoğu zaman tek okuyuşta farkında olmadan ezberlenen, nesilden nesile taşınan, hiç eskimeyen **“Çile”**, **“Kaldırımlar”**, **“Sakarya Türküsü”**, **“Zindandan Mehmed’e Mektup”**, **“Takvimdeki Deniz”**, **“Otel Odaları”**, **“Canım İstanbul”** gibi birbirinden güzel şiirlerle dolu **Üstad Necip Fazıl Kısakürek’in Büyük Doğu Yayınları’ndan çıkan, defalarca yeni baskıları yapılan, şiir tiryakilerinin başucu kitabı “Çile”...**

Çile, **Üstad Necip Fazıl Kısakürek**’in 63 bölümden oluşan **“Esselam”** şiirleri dışındaki bütün şiirlerinden oluşan şiir kitabıdır. Kitabın adını aldığı ünlü **“Çile”** şiirinin de en başta yer aldığı muhteşem şiirlerden oluşan bu şiir kitabı, **Üstad Necip Fazıl**’ın şiir serüveninin tamamının yer aldığı bir **başyapıttır**. **Geleneksel** şiir ile **modern** şiirin en iyi yanlarını kendine özgü bir çizgide birleştiren **Necip Fazıl**, güçlü ve yepyeni bir şiir dili ortaya koymuştur. Şiirlerinde insanın dünyadaki varoluş nedenini sorgulayan; aşkı ve nefreti, vatani ve gurbeti, ölümü ve hayatı bu sorgulamayla yeniden yorumlayan, böylece duygulara da düşüncelere de yeni pencereler açan **Necip Fazıl**, Türkçenin yeni coşkun ırmağı, yeni güçlü sesi olmuştur.

Esere adını veren ünlü **“Çile”** şiiri, şairin sanat hayatının en önemli dönüm noktalarından biridir. İlk defa **“Senfonya”** adıyla 1939’da yayımlanan bu uzun şiir, o tarihten birkaç yıl önce tanıdığı **Seyyid Abdülhakim Arvâsî**’nin **Üstad Necip Fazıl** üzerindeki derin etkisinin de bir yansıması olduğu kadar **çileli** hayatının ve mütefekkir yanının da bir ifadesidir.

Her biri yedişer dörtlükten meydana gelen dört ana bölümden oluşan **“Çile”** şiirinin, metafizik fikirlerle yüklü güçlü bir lirizmi, coşkun ve heyecanlı bir anlatımı var. Şiirin bütününde insanoğlunun kâinat ve kader karşısındaki şaşkınlık, isyan ve teslimiyet duyguları iç içe verilmiştir. Şiirde; insan, aklı ve kalbiyle, düşünerek ve hissederek rabbini bulur, denir adeta.. Esere isim olarak seçilen ve tasavvufi bir terim olarak da kullanılan **“çile”** **Üstad Necip Fazıl**’ın hayatının düşünsel ve duygusal metafizik ıstırabının bir sembolü aynı zamanda.. Aslında **“Çile”** şiiri için kitaptaki diğer şiirlerle birlikte şairin **Poetika**’sında belirttiği **Mutlak Hakikat**’ı arama yolculuğunun yansımaları da diyebiliriz.

Bu yüzdendir ki, kitaptaki tüm şiirler bu çerçevede tabiat’tan metafizik’e, geçmiş’ten gelecek’e, korku’dan ümit’e, yokluk’tan varlık’a kadar her boyutta ve düzlemde varlar. Çoğu zaman tek okuyuşta farkında olmadan ezberlenen, nesilden nesile taşınan, hiç eskimeyen **“Çile”**, **“Kaldırımlar”**, **“Sakarya Türküsü”**, **“Zindandan Mehmed’e Mektup”**, **“Takvimdeki Deniz”**, **“Otel Odaları”**, **“Canım İstanbul”** gibi birbirinden güzel şiirlerle dolu **Üstad Necip Fazıl Kısakürek’in Büyük Doğu Yayınları’ndan çıkan, defalarca yeni baskıları yapılan, şiir tiryakilerinin başucu kitabı “Çile”...**



SAKARYA TÜRKÜSÜ

İnsan bu, su misali, kıvrım kıvrım akar ya;
Bir yanda akan benim, öbür yanda Sakarya.
Su iner yokuşlardan, hep basamak basamak;
Benimse alın yazım, yokuşlarda susamak.
Her şey akar, su, tarih, yıldız, insan ve fikir;
Oluklar çift; birinden nur akar; birinden kir.
Akışta demetlenmiş, büyük, küçük, kâinat;
Şu çıkan buluta bak, bu inen suya inat!
Fakat Sakarya başka, yokuş mu çıkıyor ne,
Kurşundan bir yük binmiş, köpükten gövdesine;
Çatlıyor, yırtınıyor yokuşu sökmek için.
Hey Sakarya, kim demiş suya vurulmaz perçin?
Rabbim isterse, sular büküm büküm burulur,
Sırtına Sakaryanın, Türk tarihi vurulur.
Eyvah, eyvah, Sakaryam, sana mı düştü bu yük?
Bu dâva hor, bu dâva öksüz, bu dâva büyük! ..

Ne ağır imtihandır, başındaki, Sakarya!
Binbir başlı kartalı nasıl taşır kanarya?

İnsandır sanıyordum mukaddes yüke hamal.
Hamallık ki, sonunda, ne rütbe var, ne de mal,
Yalnız acı bir lokma, zehirle pişmiş aştan;
Ve ayrılık, anneden, vatandan, arkadaştan.
Şimdi dövün Sakarya, dövünmek vakti bu ân;
Kehkeşanlara kaçmış eski güneşleri an!
Hani Yunus Emre ki, kıyında geziyordu;
Hani ardına çil çil kubbeler serpen ordu?

Nerede kardeşlerin, cömert Nil, yeşil Tuna;
Giden şanlı akıncı, ne gün döner yurduna?
Mermerlerin nabzında hâlâ çarpar mı tekbir?
Bulur mu deli rüzgâr o sedayı: Allah bir!
Bütün bunlar sendedir, bu girift bilmeceler;
Sakarya, kandillere katran döktü geceler.

Vicdan azabına eş, kayna kayna Sakarya,
Öz yurdunda garipsin, öz vatanında parya!

İnsan üç beş damla kan, ırmak üç beş damla su;
Bir hayata çattık ki, hayata kurmuş pusu.
Geldi ölümlü yalan, gitti ölümsüz gerçek;
Siz, hayat süren leşler, sizi kim diriltecek?
Kafdağını assalar, belki çeker de bir kıl!
Bu ifritten sualin, kılını çekmez akıl!
Sakarya, sâf çocuğu, mâsum Anadolunun,
Divanesi ikimiz kaldık Allah yolunun!
Sen ve ben, gözyaşıyla ıslanmış hamurdanız;
Rengimize baksınlar, kandan ve çamurdanız!
Akrebin kiskacında yoğurmuş bizi kader;
Aldırma, böyle gelmiş, bu dünya böyle gider!
Bana kefendir yatak, sana tabuttur havuz;
Sen kıvrıl, ben gideyim, Son Peygamber Kılavuz!

Yol onun, varlık onun, gerisi hep angarya;
Yüzüstü çok süründün, ayağa kalk, Sakarya! ..

ANİ HARABELERİ

YA DA KIRK KAPILI ŞEHİR

Ani bir dünya ama dünya bir Ani değil, denilmiş bir zamanlar. Bunun nedeni Ani'nin yüzyıllar boyunca değişik ulus ve dinleri bünyesinde toplamasından gelen çok kültürlülüğü.

Ani Şehri Kars'ın 44 kilometre doğusunda Ocaklı köyü bitişiğinde. Aras Nehri'nin Arpa Çay kolu kıyısındaki Ani'nin kuzeydoğusunda Tatarcık, batısında Bostanlar deresi akıyor. Harabelerin bulunduğu yerde Arpa Çay, Türkiye ile Ermenistan'ı birbirinden ayırıyor.

Kayalık üzerinde yükselen konumu, sokakları, çarşıları ve bitişik evleriyle en iyi zamanlarındaki Byzantion'u andırıyor. Görünür de kederli bir ölüm sessizliğindeki Ani, aynı zaman-

da şimdi onlarca uygarlıktan kalan bin bir çeşit ses ve dokuyla yaşıyor.

Ani Surları'nın uzunluğu 4 bin 500 metre, yüksekliği ise 8 metre kadar. Üzerinde kükreyen bir aslan kabartması ve bir kitabenin bulunduğu **Orta Kapı (Aslanlı Kapı)** yedi girişi bulunan kentin görkemli kapılarından biri. Kuzeydeki bu kapının sağında, iki dairesel planlı burç ile korunan **Çifte Beden Kapısı (Kars Kapısı)**, solunda ise taştan satranç tahtası bezemeli **Hidrellez Kapısı** yer alır.



Acemoğlu ve Mıgımlı deresi (Tatrcık) Kapıları doğuya, Arpaçay'a açılır. Arpaçay yönüne açılan bir diğeri de **Divin Kapısı**'dır. Türkiye Ermenistan sınırını oluşturan Arpa Çay aynı zamanda Ani'yi de doğudan sınırlıyor. Arpa Çay ve Alacasu vadilerine hâkim yüksek bir kayalık üzerinde kurulan kentin en yüksek kesiminde ilk kez **Urartuların** yerleştiği **İç Kale** bulunuyor.

Şeddadoğullarından Ebul Şüca Manuçehr tarafından 1072 yılında yaptırılan üç nefli **Manuçehr Camisinin** özellikle tavanı zengin Selçuklu motifleri ile süslüdür. Caminin gözcü kulesi olarak da kullanılan 99 basamaklı minaresi Ani'nin çağlar boyu süren önemli konumuna işaret ediyor.

90'larda yaşanan Ermenistan depremi ile ağır hasar gören **Büyük Katedral** ile ören yerindeki bir başka yapı olan **Aziz Prkicth** veya diğer adıyla **Keçel Kilisesi** de yıldırım düşmesiyle yarısını kaybetmiş. Şimdi bir mezarlık sessizliğine hakim olan, öncesinde ise bir din şehri olan Ani; Kordoba, Bagrat, Byzantion gibi krallıklara asırlarca beşiklik etmiş kozmopolit bir metropol aslında.

"Ani bir dünya ama dünya bir Ani değil" denilmiş bir zamanlar. Bunun nedeni Ani'nin yüzyıllar boyunca değişik ulus ve dinleri bünyesinde toplamasından gelen çok kültürlülüğü. Günümüzün tahammülsüz dünyası düşünüldüğünde, binlerce yıldan beri yan yana duran cami, kilise ve zerdüş tapınağı insanı fazlasıyla şaşırtıyor.



Kalıntıları görülen yapıların büyük çoğunluğu İ.S. 8 ile 13. yüzyıllar arasında yapılmış. Aynı dönemde Ani, sanat ve ekonomi yönünden de altın yıllarını yaşamış, adeta kültürel bir Rönesans'a sahne olmuş.

Bagratlı krallar II. Smbat ve I. Gagik döneminde şehir surları onarılıp geliştiriliyor, birçok kilise inşa ediliyor, şehrin nüfusu yüz bine ulaşıyor. Ani çevresinde yaşayan yakın köylülere sorarsanız bu nüfusun en az yarım milyon olduğunu söyleyenler dahi var. Bagratlı krallarla Ani altın çağını yaşarken **"Kırk kapılı ve bin bir kiliseli şehir"** olarak anılmaya başlıyor.

Sultan Alparslan tarafından 1064 yılında 25 günlük bir kuşatmadan sonra fethedilen Ani, Anadolu'da Türklerin ilk ele geçirdiği şehir unvanını alıyor.

Moğollar tarafından 1239 yılında istila edilen ve yakılıp yıkılarak talan edilen Ani'ye, son darbeyi ise tabiat vuruyor. Büyük bir **deprem 1319 yılında** şehri yaşanmaz hale getiriyor.

Ani bütün bu tarihinin altında bir de **Yer Altı Şehri** saklıyor. Halk buraya **"Gider-Gelmez"** diyor. Giriş, **Resimli Kilise**'nin hemen güneydoğusundaki ana kayanın altında bulunuyor. 100 metrekarelik birçok odadan meydana gelen bu "yer altı şehri" hem saklanma yeri hem de devasa bir kiler olarak kullanılmış vaktinde.

Ani harabeleri şimdi tekrar şehir olmayı ve eski güzel günlerine dönmeyi bekliyor.



DADAŞLARIN DİYARI

ERZURUM

KAR'IN, VAKARIN VE TÜRKÜLERİN KADİM ŐEHİRİ

Palandöken Dağı eteklerinde, neredeyse dört mevsim
Palandöken dağlarından kalkmayan kar gibi parlayan şehir.
İrfan medreselerinde yetişmiş; yüzleri, gönülleri kar gibi
aydınlık vakarlı insanların şehri: Erzurum.

Doğu Anadolu Bölgesi'nin en büyük kenti ve
oldukça eski bir yerleşim birimi....

Palandöken Dağı eteklerinde olması bakımından
son yıllarda kış turizmi açısından büyük önem
kazanan şehir... Tarihi ve kültürel yönden çok
zengin birçok eseri bünyesinde barındırması
ve adeta bir kültür merkezine ve bir açık hava
müzesine benzemesiyle günümüzde önemli bir
turizm potansiyeli taşıyan şehir...

Erzurum'un MÖ 4900 yıllarında kurulduğu tahmin ediliyor. Erzurum'u da içine alan bölge tarih boyunca Urartular, Kimmerler, İskitler, Medler, Persler, Parftlar, Romalılar, Sasaniler, Araplar, Selçuklular, Bizanslılar, Sasaniler, Moğollar, İlhanlılar ve Sfaviler gibi çok çeşitli kavim ve milletler tarafından idare edilmiştir.1514 yılında şehir ve çevresini fetheden Osmanlılar, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılına kadar bu top-



raklarda hüküm sürmüşlerdir. Milli mücadele, milli birlik ve bağımsızlık hareketinin temelini atıldığı **“Erzurum Kongresi”** diye anılan Kongre 23 Temmuz 1919 da Erzurum'da toplanmıştır.

Karadeniz'e paralel düzenli sıralar durumunda **uzanan geçit vermez ve yüksek dağlarıyla Erzurum** kendine özgü farklı bir coğrafyaya sahiptir. En yüksek noktaları 3937 metre yüksekliğindeki Kaçkar Tepesi ile Verçenik Tepesi'dir. Dumludağından doğuya doğru uzandığında iki yüksek dağ sırasına ulaşılır. Tortum'a doğru olanı Güvercin Dağıdır; Pasinler Ovası ile Gürcü Boğazı arasını doldurmuş olanı ise Karga Pazarı



Dağlarıdır. Erzurum şehrini doğudan çevreleyerek Palandöken Dağlarına ulaşır.

Erzurum şiddetli karasal Doğu Anadolu iklimi bölgesinde yer alır. İlin yıllık sıcaklık ortalaması 6.0 derece kadardır.

Kış mevsiminin uzun sürmesi ve çok karlı olması **Erzurum'da**



Kış Sporlarının gelişmesinde en önemli etken olup ülkemizin önemli kayak merkezlerinden olan şehirdeki **Palandöken Kayak Merkezi** bunun doğal bir sonucudur.

Uluslararası Kayak Federasyonunca dünyanın ikinci büyük kayak merkezi olarak nitelendirilen Palandöken dağındaki 6500 metrelik profesyonel kayak merkezinde yılın 180 günü kayak yapma imkânı bulunmaktadır.

Yolunuz Erzurum'a düşerse Palandöken dağına çıkıp kayak yapmanın yanında birbirinden güzel tarihi yerlerini de mutlaka gezmeli, muhteşem sanat eserlerindeki kadim medeniyet izlerini mutlaka görmelisiniz.





MS 5.yy ilk yarısında Bizanslılar tarafından yaptırıldığı tahmin edilen **Erzurum Kalesi**'ne çıkmalı;

Şehre hâkim bir tepe üzerinde kurulu bulunan Erzurum Kalesi'nin surlarındaki **İç Kale Mescidi**'ne minare olarak yaptırılan **Saat Kulesi**'ni seyretmeli,

Selçuk stilinde 13. asrın sonlarına doğru yapılan, "Fakülte

lu'nun en büyük medresesi olan **Çifte Minareli Medrese**'yi gezmeli;

Taç kapısında bulunan kitabeye göre, İlhanlı Hükümdarı Sultan Olcayto zamanında Gazan han ve Bolugan Hatun adına, Cemaleddin Hoca Yakut Gazani tarafından Hicri 710 (milâdi 1310) yılında yaptırılmış olan, günümüzde İslami Eserler Müzesi olarak kullanılan **Yakutiye Medresesi**'ni görmeli;

Erzurum'un meşhur Oltu Taşı eserlerini de görmeden ve meşhur Tortum Cağ Kebabı'nı yemeden Erzurum'dan dönülmez, bir de yanık türkülerini orada tekrar tekrar dinlemeden...

Karşılığı" tedrisat yapan mimari yapısı taş oyma ve kabartma ve çini süslemeleri ile muhteşem bir şaheser ve Anado-

İl merkezindeki **Lalapaşa Cami**, **Üç Kümbetler** ve **Ovşank Kilisesi**'ni de görmeli ve Türklerin yüzyıllardan beri oynadıkları bir Ata sporu ve Atlı oyunu olan Orta Asya'dan günümüze taşınan ve halen Erzurum'da yaşatılan **Cirit Oyunu**'na ve hatta tarihçesi çok eskilere Orta Asya' da Altay kavimlerine kadar uzanan halen Erzurum'da oynanan bir halk dansı olan **"Bar"**a katılmalı;





Sonra Narman İlçesinin 7 km güneyinde yer alan rüzgâr ve yağmurun kumlu toprağı aşındırmasıyla kırmızı kayabaşlıklı peri bacaları ve dar vadilerden oluşan olağanüstü doğa harikası **Narman Peri Bacaları**'nı görmelisiniz.

Yine, 1297-98 yıllarında İlhanlıların Veziri Emir Çoban Salduz tarafından yaptırılan Aras nehri üzerinde 7 kemer gözlü olarak inşa ettirilen sanat eseri Çobandede Köprüsü ile şehrin 103 km. kuzeyinde, Tortum Gölünün kuzey kenarında bulunan doğa harikası **Tortum Şelalesi** de kesinlikle görülmeye değer.

Elbette el emeği, el hüneri, ince işçilik harikası Erzurum'un meşhur **Oltu Taşı** eserlerini de görmeden ve meşhur **Tortum Cağ Kebabı**'nı yemeden Erzurum'dan dönülmez, bir de yakın **türkülerini** orada tekrar tekrar dinlemeden...

**“Erzurum çarşı pazar leylim aman aman
Leylim aman aman sarı gelin...”**

Türküler demişken en az türküler kadar Erzurum'la birlikte akla gelen şiirleri de anmadan olmaz. Özellikle her biri Erzurum'un manevi mimarlarından olan;

“Mevla görelim neyler

Neylerse güzel eyler”

diyen **İbrahim Hakkı Hazretleri** ile

“Sakın incitme bir cânı

Yıkarsın arş-ı Rahmân'ı”

diyen **Alvarlı Efe Hazretleri**'nin şiirlerini...

Erzurum İşgücü Piyasasının Görünümü

Erzurum ortalama % 6,6 oranında işsizlik oranı ile Türkiye ortalamasının bir hayli altında olan illerimizden birisidir. İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısı 27 bindir. 2013 verilerine göre işgücüne katılım oranı yüzde 50 iken istihdam oranı yüzde 46,7'dir.

2015 yılının ilk altı ayı dikkate alındığında Erzurum'da işverenlerimiz tarafından İŞKUR'a iletilen açık iş taleplerinin sayısı 9615 olup bu taleplerden sadece 5561'i karşılanmıştır. Kuruma kayıtlı engelli sayısı 1133 olup, 2015 yılının ilk altı ayında 1047 kişi mesleki eğitim kurslarına veya işbaşı

eğitim programlarına katılmıştır. Ayrıca toplum yararına programlardan aynı dönemde 6944 kişi yararlanmıştır.

Erzurum'daki 12.836 işsiz ile bireysel görüşme yapılırken 2072 işyeri ziyareti ile işverenlerin ihtiyaçları belirlenmeye çalışılmıştır. Yılın ilk altı aylık döneminde 4114 kişi işsizlik ödeneğinden yararlanmak için başvurmuş bunlardan şartları uygun olan 1571'ine ödeme yapılmıştır.

Bütün bu çalışmalar ise Erzurum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli fedakâr ve memleket sevdalı çalışanlarca yürütülmektedir.

Uyuşturucu Bağımlılığı İle Mücadelede İŞKUR YANINIZDA !



**Hayatınızı Yeniden Kurarken
İŞKUR Her Zaman Sizinle**



4447587
İŞKUR
İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr

[f /TurkiyesiKurumu](#) [t /TurkiyesiKurumu](#)

ALO
170
Bilgi Danışma Hattı

Ayrıntılı bilgi için İş ve Meslek Danışmanınızla görüşebilirsiniz.



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

[f/istihdamda 3İ](#) • [t/istihdamda 3İ](#) • 444 75 87
İŞKUR

