

İstihdam

da3i

İŞKUR

TÜRKİYE İŞ KURUMU | SAYI 30



İSTİHDAMA GÜÇLÜ DESTEK

ÜLKEMİZİN GELECEĞİNİ

HEP BERABER İNŞA EDİYORUZ

ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL

HİZMETLER BAKANI

İŞ DÜNYASINA İSTİHDAM ÇAĞIRISI

M. RİFAT HİSARCIKLIOĞLU

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR

BİRLİĞİ BAŞKANI



T.C. AİLE ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



İŞKUR
TÜRKİYE İŞ KURUMU

GÜÇLÜ İSTİHDAM İÇİN BÜYÜK TEŞVİKLER



BURASI
TÜRKİYE
BURADA
İŞ VAR

İSTİHDAM
SEFERBERLİĞİ
2019

istihdamseferberligi.org

www.iskur.gov.tr



NAZAN ÖKSÜZ
EDİTÖR

Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde "Burası Türkiye Burada İş Var" sloganıyla başlatılan, tarihi nitelikteki teşvik ve destekleri içeren İstihdam Seferberliği 2019 kapsamında başta kadınlar ve gençler olmak üzere toplumumuzun tüm kesimlerinde istihdamın artırılması için İŞKUR olarak çalışmalarımıza tüm hızımızla devam ediyoruz. 81 İl Müdürlüğümüz ve Hizmet Merkezlerimiz ile ülke genelinde sahaya inerek iş arayan ve işverenlerle bir araya geliyor, işgücü piyasasına ilişkin ihtiyaçları tespit ediyoruz.

Bu seferberlik kapsamında gerçekleştirilen teşvik, destek ve uygulamaların okurlarımızca da bilinmesi için dergimizin bu sayısının "Geniş Açı" konusunu "İstihdam Seferberliği 2019" olarak belirledik. Toplumumuzca da yakından takip edilen bu kampanyanın tüm detaylarını sizler için anlattık.

"Perspektif" bölümünde Dr.Öğr. Üyesi Volkan Işık "Mesleki Eğitim-Endüstri 4.0 Uyumunda Bölgesel İhtiyaç Analizi Uygulaması" başlıklı yazısıyla sizlerle olacak. "Sektörel Bakış"ta Türkiye Kalkınma Bankası

Teknoloji Araştırma İş Geliştirme Daire Başkanlığı Müdürü Ömür Genç Türkiye imalat sanayisinin yapısal analizini sizler için değerlendirecek. "Aktüel" bölümümüzde Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. "Genç Sayfalar" bölümünde Uzman Psikolojik Danışman-Eğitim Uzmanı Ülkü Yüksel, yapay zekânın 21. yüzyıl kariyer becerilerine, mesleklerin dönüşümüne, Z kuşağından beklentilere etkisini sizler için inceledi. "İl Tanıtımı" bölümünde Anadolu'nun boğaza açılan kapısı Kocaeli ilimizi, "Ülke Tanıtımı" bölümünde ise Beyaz Zambaklar Ülkesi Finlandiya'yı sizler için anlattık. "Meslek Hikayesi" bölümünde Gaziantep İl Müdürlüğü personelimiz Burcu Can, ünü ülkemiz sınırlarını aşan ve Hollywood filmleri için yemeniler tasarlayan Gaziantepi Hayri Usta ile gerçekleştirdiği röportajda mesleğin inceliklerine ilişkin detayları konuştu. Ayrıca, ülkemizde yeni gelişen ve hayatımızda yer almaya başlayan mesleklerden biri olan "Epidemiyoloji" üzerine Prof. Dr. Banu Çakır ile görüştük. "Tarihten Sayfalar" bölümünde vefatının 100. yılında Sultan II. Abdülhamid ve dönemini sizler için kaleme aldık.

İÇİNDEKİLER

OCAK-EYLÜL | 2019

AKTÜEL

08



BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK, TOBB BAŞKANI RIFAT HİSARCIKLIOĞLU'YLA İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2019 AYDIN İSTİHDAM BULUŞMASINI GERÇEKLEŞTİRDİ



İŞKUR'DAN BİR İLK DAHA! ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI



İSTANBUL KARIYER VE İSTİHDAM FUARINI BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK'UN KATILIMIYLA GERÇEKLEŞTİRDİK



6. İŞKUR ARTI HİZMET NOKTAMIZI GAZİ ÜNİVERSİTESİNDE AÇTIK



BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK İSTİHDAM İÇİN SAMSUN'DA



TRABZON İSTİHDAM FUARINA YOĞUN İLGİ

PERSPEKTİF

38



MESLEKİ EĞİTİM-ENDÜSTRİ 4.0 UYUMUNDA BÖLGESEL İHTİYAÇ ANALİZİ UYGULAMASI
DR. ÖĞR. ÜYESİ VOLKAN IŞIK

GENÇ SAYFALAR

78



YAPAY ZEKÂNIN 21. YÜZYIL KARIYER BECERİLERİNE, MESLEKLERİN DÖNÜŞÜMÜNE VE Z KUŞAĞINDAN BEKLENTİLERE ETKİSİ
ÜLKÜ YÜKSEL

BAŞARI HİKÂYESİ

84

SEKTÖREL BAKIŞ

86



TÜRKİYE İMALAT SANAYİSİNİN YAPISAL ANALİZİ
ÖMÜR GENÇ

İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2019

46
GENİŞ AÇI

İL TANITIMI

96



ANADOLU'NUN BOĞAZA AÇILAN
KAPISI KOCAELİ

TANITIM

106

KUTUPLAR VE TÜRKİYE
DOÇ. DR. BURCU ÖZSOY
ARŞ. GÖR. KPT. ÖZGÜN OKTAR

ÜLKE TANITIMI

112



BEYAZ ZAMBAKLAR ÜLKESİ
FİNLANDIYA

MESLEK HİKAYESİ

116



HOLLYWOOD'UN YEMENİCİSİ
GAZİANTEPLİ HAYRİ USTA

MESLEK BANKASI

118

EPİDEMİYOLOG
PROF. DR. BANU ÇAKIR RÖPORTAJ

TARİHTEN SAYFALAR

122



VEFATININ 100. YILINDA SULTAN
II. ABDÜLHAMİD VE DÖNEMİ

SANAT

130

TÜRKİYE'NİN İLK MODERN VE ÇAĞDAŞ
SANAT MÜZESİ: İSTANBUL MODERN

İŞ DÜNYASINA İSTİHDAM ÇAĞRISI

M. RİFAT HİSARCIKLIOĞLU

48

PRİM TEŞVİKLERİ 5 PUANLIK
İNDİRİM, İLAVE 6 PUANLIK İNDİRİM
VE ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ
UYGULAMALARI

SATILMIŞ ÇELİK

50

İSTİHDAMA VERİLEN DESTEK
ARTARAK DEVAM EDİYOR

OĞUZHAN ÇAVDAR

58

İŞVERENLERE UMUT VEREN PROJELER
ÇERÇEVESİNDE İŞBAŞI EĞİTİM
PROGRAMLARI

ŞEBNEM İŞİK

64

İŞVERENİMİZİN VE İŞÇİLERİMİZİN ZOR
GÜNLERİNDE DE YANLARINDAYIZ

EKMEL ONUR AYDIN

70

ÜLKEMİZİN GELECEĞİNİ HEP BERABER İNŞA EDİYORUZ



ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK

T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE SOSYAL HİZMETLER BAKANI



**2002 yılında
727 bin olan
sigortalı çalıştıran
iş yeri sayımızı
2019 yılı itibariyle
1,8 milyona, aktif
sigortalı sayımızı ise
12 milyondan
22 milyona çıkardık.**

“Daha fazla değer üreten, daha güçlü ve müreffeh Türkiye” vizyonumuzla uzun vadeli bir perspektifi esas alan politikalarımız neticesinde; bugün ülkemiz, bölgesinde ve dünyada öncü rol oynamaktadır.

Sahip olduğumuz güçlü kurumlar ve aldığımız tedbirler sayesinde 2008 küresel finans krizinin ve yakın zamanda maruz kaldığımız ekonomik saldırıların üstesinden gelmeyi başardık. Eğitim, sağlık, istihdam, sosyal koruma gibi devletin vatandaşlara hizmet sunduğu en öncelikli alanlarda hizmete erişimi kolaylaştırmamız yanında, sunduğumuz hizmetlerin niteliği ve kapsamı konusunda da önemli mesafeler kat ettik.

Berberinde, toplumun tüm kesimlerinin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının desteklenmesine ve özel politika gerektiren grupların güçlendirilmesine yönelik yoğun çaba gösterdik. Çocukların, kadınların, gençlerin, engellilerin, yaşlıların ve hedef kitle odaklı desteklenmesi gereken tüm grupların; daha iyi hayat şartlarına erişmesi için çalışmalarımızı titizlikle yürüttük.

İşgücü piyasamızdaki gelişmeler neticesinde iyi işlerde istihdamın artmasında önemli mesafeler kat ettik. Dijital ekonominin bir gereği olarak bilgi ve iletişim teknolojileri alanında ve AR-GE çalışmalarında önemli faaliyetleri hayata geçirdik. İnsan odaklı kalkınma anlayışıyla teknolojinin nimetlerinden en etkin şekilde istifade etmek amacıyla e-ticaret başta olmak üzere girişimciliği özendirici ve kolaylaştırıcı altyapı çalışmaları yaptık. Ürünleri çok geniş bir yelpazede tüketiciye arz etme ve özellikle kadınların teknolojik gelişmeleri yakalamaları konusunda rehberlik çalışmalarımıza devam ediyoruz.

Bakanlık olarak uygulamaya koyduğumuz reformlarla, çalışma hayatında yer alan ve alması gereken her kesime destek olduk.

İşgücü piyasasının tüm aktörlerini, iş birliği ve sosyal diyalog çalışmalarımız sonucu bir çatı altında topladık. Bu dönemde yaptığımız çalışmaların bir neticesi olarak, 2007 yılından bu yana yaklaşık 8 milyon kişiye ilave istihdam sağladık. İstihdam artışı açısından AB ülkeleri arasında birinci olmayı başardık.

2002 yılında 727 bin olan sigortalı çalıştırılan iş yeri sayımızı 2019 yılı itibarıyla 1,8 milyona, aktif sigortalı sayımızı ise 12 milyondan 22 milyona çıkardık.

Yine bu dönemde İŞKUR aracılığıyla 8,3 milyondan fazla vatandaşımızı işe yerleştirdik. 3,5 milyon kişiyi ise aktif işgücü programlarımızdan yararlandık.

Çağımız işgücü piyasalarının en temel politika alanlarından biri olan mesleksizlikle mücadelede; bu programlarımız, hem kişiye meslek kazandırma hem de işverenin istediği nitelikli işgücünün yetiştirmede önemli bir görevi yerine getirmektedir.

İşgücümüzün daha verimli alanlara yönlendirilmesi, eğitim ve istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, gençlerin ve kadınların işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleki beceriler ile donatılarak işgücüne katılımlarının ve istihdamlarının teşvik edilmesi kapsamında bu programlarımızın etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalarımız üzerine daha da yoğunlaşıyoruz.

İstihdama yönelik bütüncül bakış açısı ve tüm kesimlerin desteği ile 2017'den bu yana Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN'ın riyasetinde İstihdam Seferberliğimizi başarılı şekilde uygulamaya devam ediyoruz.

Seferberliğin öncü aktörlerinden olan ve çalışma hayatına yönelik pek çok desteği hayata geçiren İŞKUR'un, bu süreçte sunduğu hizmetleri ve faydalancı hedef kitlesini önemli düzeyde artırdık.

Her yıl, bir öncekinden daha büyük hedefler ve desteklerle sürdürdüğümüz İstihdam Seferberliğimizin pozitif ivmesini korumak için bu yıl "İlave İstihdama Ücret Desteği" uygulamasını başlattık.

Bu teşvikimizle işverenlerimizin Şubat-Nisan döneminde gerçekleştirdikleri her ilave istihdam için 3 ay boyunca prim ve vergilerin yanı sıra aylık ücreti de devlet olarak karşıladık.

İlave istihdam teşvikinin diğer şartlarının sağlanması halinde, ücret desteğini takip eden 15 aya kadar prim ve vergileri karşılamaya devam ediyoruz. Burada imalat ve bilişim sektörüne daha tutarlarda prim teşviki sunuyoruz.

2002 yılında İŞKUR'un özel sektörde işe yerleştirme sayısı sadece 24 bin iken, bu sayıyı 2018 yılında 50 kat artışla 1 milyon 240 bine çıkardık. 2019 yılının ilk dokuz ayında ise özel sektördeki işe yerleştirme sayımızı geçen yılın aynı dönemine göre % 30 oranında artırdık.

Bu yıl 81 ilde gerçekleştirdiğimiz "İŞKUR Kampüste" etkinliklerimizle ve 20 bin gencimizi faydalandırdığımız Sosyal Çalışma Programımızla üniversite öğrencilerimizin eğitimden iş yaşamına geçişlerini hızlandırmaya yönelik yoğun çalışmalar yaptık.

Toplumsal kalkınmanın ve barışın sağlanmasının temel koşullarından biri üretmek, diğeri ise ürettiklerimizi paylaşmaktır. İstihdamı sağlamak da üretim ve paylaşım sürecinin en etkili yoludur.

Uzun dönemli çalışmalar neticesinde, Saygıdeğer Cumhurbaşkanımızın liderliğinde tüm paydaşlarımızın görüşlerini olarak şekillendirdiğimiz ve önümüzdeki 5 yıllık döneme ilişkin temel yaklaşım ve politikalarımızı ortaya koyan 11. Kalkınma Planımız geçtiğimiz haftalarda TBMM tarafından da kabul edilerek Resmi Gazete'de yayımlandı. Planımız, 2023 hedeflerimize ulaşma konusunda temel stratejik belgemizdir.

Önümüzdeki 5 yıllık dönemde 4,3 milyon ilave istihdam sağlayarak istihdam oranımızı %50'nin üzerine çıkarmayı hedefliyoruz. Plan döneminin sonunda işsizlik oranımızı tekrar tek hanelere düşürerek vatandaşlarımızı üretime daha fazla dahil edeceğimize inanıyorum.

Kamunun güçlü desteği ile özel sektör öncülüğünde sanayileşmeyi hızlandırmak önceliğimizdir. Başta imalat sektörü olmak üzere ithalat bağımlılığını azaltıp ihracata dönük üretken yatırımların artırılması için nitelikli işgücünün yetiştirilmesi konusunda çalışma ve desteklerimizi artıracaktır.

Bu süreç, işverenlerimize büyük sorumluluklar getirmekle beraber, büyük fırsatları da sunmaktadır. Devlet olarak verdiğimiz destekleri kullanmaları halinde işverenlerimiz hem kendileri üretip kazanacak hem de istihdam yoluyla insanımızı ve ülkemizi daha yüksek refah seviyelerine taşıyacaktır. Ülkemizin geleceğine hizmet ettikleri ve gerekli yatırımları yaptıkları süreçte, devlet olarak biz de tüm gücümüzle işverenlerimizin destekçisi olacak ve onlarla birlikte milletimizin hizmetinde olmaya devam edeceğiz.



CAFER UZUNKAYA

İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

İSTİHDAM İÇİN SAHADAYIZ...



**Hiç şüphesiz işgücü
piyasasında elde
ettiğimiz başarı
seferberlik ruhu
ile şekillenen,
herbiri birbiriyle
uyumlu olan iş
arayan ve işveren
dostu istihdam
politikalarımızın
neticesidir.**

Dünyadaki ekonomik gelişmeler ve işgücü piyasaları açısından çok boyutlu bir dönüşüm sürecinden geçiyoruz. Küresel ekonomide istikrarsızlığın arttığı ve jeopolitik risklerin yükseldiği bu ortamda ülkemize karşı oluşturulmaya çalışılan olumsuz algı ve ekonomi odaklı girişimlere rağmen ülkemiz ve işgücü piyasamız güçlenmeye; üretimimiz ve istihdamımız artmaya devam ediyor.

TÜİK verilerine göre 2018'de işgücümüz bir önceki yıla kıyasla 631 bin; istihdamımızda 549 bin kişilik artış gerçekleşti. İşsizlik oranımız ise Yeni Ekonomik Programda öngörülen yüzde 11,3'ün altında bir oranla yüzde 11 olarak kaydedildi.

Cumhurbaşkanımız riyasetinde Bakanımız himayelerinde yürüttüğümüz İstihdam Sefaberliğinin ikinci fazı kapsamında 2018 yılı, İŞKUR tarihine hizmette rekorların yılı olarak geçti.

Bu süreçte gerçekleştirdiğimiz en yüksek işe yerleştirme rakamlarının yanı sıra; hizmetlerimizin çeşitlendirilmesi ve işgücü piyasasının beklentileri ile daha da uyumlu hale getirilmesine yönelik önemli mesafeler kat ettik. Ülkemizde üretimin lokomotif olan özel sektörün işgücü ihtiyacını, en üst düzeyde karşılayarak 2017'ye kıyasla işe yerleştirme sayımızı 2018 yılında yüzde 18'lik artışla 1 milyon 240 bin 308'e çıkardık.

Toplumsal tüm kesimlerini kapsayan politikalarımızla 2018'de işe yerleştirilen kadın sayımızı 2017'ye kıyasla yüzde 21,9 artırarak 435 bin 317 kişiye yükselttik. 15-24 yaş arasında olan 430 bin 613 gencimizi işe yerleştirerek bu alanda da yüzde 19,1'lik artış sağladık.

Kurumsal vizyon ve iddiamızla, üniversite mezunu işgücümüzle olan diyalogumuzu ve iş birliğimizi daha da güçlendirdik. Yükseköğrenim mezunu işe yerleştirme sayımızı 2017'ye kıyasla yüzde 21,7 artırarak 210 bin 459 olarak gerçekleştirmemiz de bunun en önemli göstergesidir.

İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını tespit ettiğimiz araştırmalarımız rehberliğinde, hizmet oluşturma süreçlerimiz yeni iş imkanlarının artırılmasını hedefleyen teşvik düzenlemelerimiz ve nitelikli işgücünün yetiştirilmesini ve istihdama kazandırılmasını hedefleyen aktif işgücü programlarımız, her geçen gün sahada etkisini ve kapsayıcılığını artırmaktadır.

Hiç şüphesiz bu başarı seferberlik ruhu ile şekillenen, herbiri birbiriyle uyumlu olan iş arayan ve işveren dostu istihdam politikalarımızın neticesidir.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetimizde daha hızlı ve etkin işbirliği yapmak adına yeni bir hizmet sunum modelini hayata geçirdik. İş arayan ve işverenlerimizin daha nitelikli ve ihtiyaçlarına en uygun şekilde hizmet almasının yanı sıra İş Kulübü uygulamamızla yoğunlaştırılmış danışmanlık hizmetleri ile özel politika gerektiren grupların istihdamına güçlü bir destek sunduk.

2018'de tüm sektörlerimize sağladığımız imkânların yanı sıra imalat ve bilişim sektörlerini stratejik önceliğe sahip alanlar olarak belirledik. Böylece sektör temelli politikalarımızı güçlendirdik; kurs ve programlarımızı yeniden yapılandırdık. Bu dönemde 500 bin vatandaşımızı aktif işgücü programlarımızdan faydalandırdık.

Ayrıca istihdama girişte çeşitli zorluklarla karşılaşan ve özel politikalarla desteklenmesi gereken kadınlara, gençlere ve engellilere yönelik de koruyucu uygulamalarımızı ve aktivasyon politikalarımızı artırdık.

2019'da Yeni Rekorlara Koşuyoruz..

Cumhurbaşkanlığımız himayelerinde önemli desteklerle başlatılan İstihdam Seferberliğimiz ve işverenlerimizden alınan ilave istihdam sözünün yanı sıra 2018'deki başarılarımızın motivasyonu ile 2019'da çalışmalarımızı çok daha yaygın ve güçlü şekilde sürdürüyoruz.

İşverenlerimizin Şubat, Mart ve Nisan aylarında işe aldıkları kişilerin 3 ay boyunca ücret, prim ve vergisini karşıladık.

2018'de uygulamasını başlattığımız ve sektör ve hedef grup odaklı olarak destek süresinin ve miktarının değişiklik gösterdiği ilave istihdam teşvikimizi 2019'da da uygulamaya devam ediyoruz.

2018'de 9 ay olan Asgari Ücret Desteğimizin süresini 2019'da 12 aya çıkardık. İşyeri büyüklüğüne göre farklı tutarlarda destek sağlıyoruz.

Son derece avantajlı şartlara sahip olan desteğin sahada tam karşılık bulması adına yerel paydaşlarımızla sıkı bir işbirliği içinde işverenlerimize yoğun bir tempoda bilgilendirme ziyaretleri gerçekleştiriyoruz.

İstihdamını artırmak isteyen işverenlerimizin yanı sıra ekonomik dalgalanmalardan olumsuz etkilenen işverenlerimizin de istihdamını korumak maksadıyla kısa çalışma uygulamamızı işler hale getirdik. Dışsal etkilerden kaynaklı dönemsel durumları zorlayıcı neden kapsamına aldık ve işverenlerimizin üzerinden 3 aya kadar ücret yükünü kaldırdık. Bu uygulamamızı ilave 3 ay daha uzattık.

Gösterdiğimiz gayretin vatandaşlarımız nazarındaki somut neticelerini çok hızlı elde ettik. 2019'un ilk dokuz ayında özel sektörde işe yerleştirme sayımızı geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 30 oranında artırmayı başardık ve 1 milyon 122 bin 724 işe yerleştirme gerçekleştirdik.

Aktif işgücü programlarımızı geleceğin mesleklerine, üniversite mezunu nitelikli işgücümüzün ihtiyaçlarına, mesleksizlik sorunu ile karşı karşıya olan özel politika gerektiren vatandaşlarımızın iyi işlerde istihdamlarının desteklenmesine yönelik uyguluyoruz.

Bu kapsamda İşbaşı Eğitim Programlarımızı imalat ve bilişim sektöründe 6 ay; geleceğin mesleklerinde 9 ay olarak uyguluyoruz.

Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Projemiz ile teorik ve uygulamalı eğitimlerin bir arada verilmesine imkân sağlayan yeni mesleki eğitim modelimizi yaygınlaştırıyoruz.

Ülkemiz işgücü piyasasında çözüm bekleyen bir alan olarak eğitimden istihdama geçişin hızlandırılması için erken müdahale prensibiyle üniversite öğrencilerimiz henüz okul sıralarındayken irtibata geçtik. Bir buçuk aylık dönemde İŞKUR Kampüste temasıyla 81 ilde düzenlediğimiz 137 etkinlikte 83 Bin 460 üniversite öğrencimizin kariyer ve gelecek planlamalarına destek olduk. Kurumumuz tarafından genç işgücüne iş tecrübesi kazandırmaya yönelik uyguladığımız kurs ve programlar hakkında bilgilendirmede bulunduk.

Milletimize hizmet etmeye başladığımız ilk günden beri iş arayanıyla, işvereniyle, öğrencisiyle işgücü piyasamızın tüm taraflarıyla yakın iletişim halinde bulunarak çözümler üretiyoruz. Çalışanlarımıza iş ve üretme fırsatı sunan işverenlerimize "istihdam sizden; destek bizden" diyoruz.

Evine ekmek götürmenin gayreti içinde olan vatandaşlarımız, geleceğe dair hayalleri olan gençlerimiz "Burası Türkiye, Burada İş Var" iddiamıza sonuna kadar inanmalıdır. Devlet ve millet olarak el ele ülkemizi daha müreffeh yarınlara hep birlikte taşıyacağız.



BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK, TOBB BAŞKANI RİFAT HİSARCIKLIOĞLU'YLA İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2019 AYDIN İSTİHDAM BULUŞMASINI GERÇEKLEŞTİRDİ



**Aile, Çalışma ve
Sosyal Hizmetler
Bakanımız
Zehra Zümrüt
Selçuk, Aydın
Ticaret Odası'nda
düzenlenen
“İstihdam
Seferberliği 2019
Aydın Buluşması”na
katıldı.**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Aydın Ticaret Odası'nda düzenlenen “İstihdam Seferberliği 2019 Aydın Buluşması”na katıldı. Bakanımız Selçuk’a Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya da eşlik etti. Uzunkaya, daha sonra Aydın İl Müdürlüğümüz ile Adnan Menderes Üniversitesi (ADÜ) işbirliğinde düzenlenen “İŞKUR Kampüste” etkinliğine katılarak öğrencilerle bir araya geldi.

Etkinlikte konuşan Bakanımız Selçuk, Türkiye ekonomisinin çok büyük bir ivme kaydettiğini dile getirerek son 3 yılın büyüme rakamlarında bunu gördüklerini ifade etti.

17-25 Aralık ve 15 Temmuz gibi büyük badireler ile 2018'deki ekonomik manipülasyonlara rağmen şu anda ekonomik büyümenin devam ettiğine dikkat çeken Selçuk, şöyle konuştu: “Bu dönemde birçok Avrupa ülkesini geride bırakmış durumdayız. Çalışanlarımızla, işverenlerimizle birlik ve beraberlik içinde bu yılın da yeniden güçlü bir şekilde sonuçlanacağına inanıyorum. Ekonomik verilerimiz ve iş yapma potansiyelimiz bizlere uygun zemin hazırlıyor. Bu sayede ihracat rakamlarımız da çok iyi gidiyor. 2002’de 36 milyar dolar olan ihracat rakamımız, bugün 170 milyar dolara ulaşmış durumda. Hükümetimizin ortaya koyduğu reformların yansımalarını da uluslararası göstergelerde izlemekteyiz.”

Selçuk, Türkiye'nin, küresel krizden bu yana yaklaşık 8,5 milyon kişiye ilave istihdam sağlayarak AB ülkeleri arasında ilk sırada olduğunu kaydetti. İşverenlerin nisan ayı sonuna kadar sağlayacağı her ilave istihdam için 3 ay boyunca prim ve vergilerin yanı sıra ücreti de devlet olarak karşıladıklarını anımsatan Selçuk, "Eğer şartlar sağlanırsa izleyen 9 ayda da prim ve vergileri ödemeye devam edeceğiz. Bu yeni teşvik ile devletimiz, vatandaşlarımızın iş bulabilme imkânını artırmak için hiçbir fedakârlıktan kaçınmayarak bugüne kadar görülmemiş bir istihdam teşviki sunuyor. Şimdi işverenlerimizle beraber elimizi taşıyan altına koyma ve sorumluluk alma vakti." diye konuştu.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) Başkanı Rifat Hisarcıkloğlu da Aydın'ın, Anadolu'nun en güzel şehirlerinden biri olduğunu söyledi. Aydın'ın Türk siyasi hayatında çok önemli bir yerde olduğuna işaret eden Hisarcıkloğlu, tarım ve sanayi anlamında da kentin önde geldiğini aktardı. Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın çağrısıyla yeni bir istihdam seferberliği başlatıldığını hatırlatan Hisarcıkloğlu, "Bu tarihi desteklerden faydalanın. İstihdam kampanyasına katılın. Tarihimizde böyle bir teşvik ve destek görmemiştik. Hedefimiz çok büyük; ama hepiniz biliyorsunuz ki bizim inancımız 'İnsan ancak çalıştığını elde eder' diyor. İlk gelen sinyaller çok olumlu. İstihdamda pozitif ivme başlattık. Devamı da gelecek inşallah." dedi.

"İstihdam Seferberliği 2019 Aydın Buluşması"nın ardından Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Aydın İl Müdürlüğümüz ile Adnan Menderes Üniversitesi (ADÜ) işbirliğinde düzenlenen "İŞKUR Kampüste"

Kariyer Günü etkinliğinde öğrenciler buluştu. Etkinliğe Adnan Menderes Üniversitesi Rektör Yardımcıları Prof. Dr. Ali Akyol ve Prof. Dr. Mehmet Aydın, Genel Sekreter Baki Aslantaş, Daire Başkanımız Volkan Öz, Aydın İl Müdürümüz Rahmi Terzi ile İzmir İl Müdürümüz Kadri Kabak da katıldı.

Etkinlikte konuşan Uzunkaya, İstihdam Seferberliği 2019 programı hakkında bilgiler verdi ve üniversitelilerden iş hayatına donamlı bir şekilde hazırlanabilmeleri için İŞKUR ile irtibat halinde olmalarını istedi.

Bakanımız Selçuk'un üniversite öğrencilerinin öğrenim dönemlerini en iyi şekilde değerlendirmeleri, İŞKUR programlarından istifade edebilmeleri ve işgücü piyasasına geçiş döneminde işverenlerin tercih ettiği nitelikli işgücünün ortaya çıkarılabilmesi için İŞKUR Kampüste kampanyasını çok önemseyeceğine işaret eden Uzunkaya, "İşverenlerimizin asıl aradığı niteliktir. Yani 'sadece diploma yetmez, tecrübe de gerekir' diyorlar. Gençlerimizin üniversite eğitimini alırken tecrübe kazanabilmeleri adına onları İŞKUR'un programlarından haberdar ediyoruz. Aslında İŞKUR hayatın her yerinde,

82 milyona hizmet sunan bir kurum. Üniversitemizde 1,5 aylık süreç içerisinde 81 ilde İŞKUR Kampüste etkinliklerimizi gerçekleştirerek, gençlerimizin İŞKUR ve hizmetlerinden haberdar olmalarını istiyoruz. İşgücü piyasasının istediği tecrübeyi kazandırma adına İşbaşı Eğitim Programlarımız önemli ve anlamlı. Aydın'da İŞKUR olarak 2002 yılında işe yerleşmesine aracılık ettiğimiz üniversite mezunu sayısı sadece 30'du. Tüm Türkiye'de ise bu sayı ağırlıklı kamu olmak üzere 2 bin 339'du. İŞKUR 2018'de 210 bin 459 üniversite mezununun iş bulmasına aracılık etti" şeklinde konuştu.

Üniversiteli gençlere tavsiyelerde de bulunan Uzunkaya, İŞKUR'un hayatın her alanında, istihdam gibi çok önemli bir konunun merkezinde yer aldığına dikkat çekti. Üniversite yıllarının çok iyi değerlendirilmesi gerektiğini anlatan Uzunkaya, İŞKUR programlarıyla erken sigortalılık, işletmelerde iş tecrübesi edinebileceğinin altını çizdi.

İŞKUR'un sağladığı hizmet ve destekler gençlerimize istihdam kapılarının daha kolay açılmasına imkan sağlamaktadır. Sizler bu ayrıcalığın farkında olmalısınız" diye konuştu.





BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK İSTİHDAM İÇİN SAMSUN'DA



**Aile, Çalışma ve
Sosyal Hizmetler
Bakanımız Zehra
Zümrüt Selçuk
ve TOBB Başkanı
Rifat Hisarcıklıoğlu
İstihdam Seferberliği
2019 Samsun
Buluşması'nı
gerçekleştirdi.**

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk ve TOBB Başkanı Rifat Hisarcıklıoğlu'na Samsun ziyareti kapsamında Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, SGK Başkanı Dr. Mehmet Selim Bağlı ve Bakanlığımız yöneticileri de eşlik etti.

Çeşitli temaslarda bulunmak üzere geldiği Samsun'da Vali Osman Kaymak tarafından karşılanan Selçuk, valilik şeref defterini imzaladı. Valilik toplantı salonunda basına kapalı olarak düzenlenen Koordinasyon Kurulu Toplantısı'na başkanlık eden Zehra Zümrüt Selçuk, ilgili kurumlardan çalışmalarını hakkında bilgi aldı. Toplantıya Samsun Valisi Osman Kaymak, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, SGK Başkanı Mehmet Selim Bağlı, Samsun İl Müdürümüz Haşim Meydan, Bakanlığımız ve kamu kurum ve kuruluşlarının yöneticileri de katıldı.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Samsun'da birçok alanda çeşitli yatırımlar yapıldığını anlatarak, şunları belirtti: "Samsun bizim için yatırım, kalkınma ve üretim alanında çok önemli şehirlerimizden biri. Ekonomi, ticaret ve tarımda daha da öne çıkmasını istediğimiz illerden biri. Bu anlamda çalışmalarımızı sürdürüyoruz. 2002 yılından bu yana ilimizde toplam 29 milyar liralık yatırımla Samsun yeni bir çehre kazandı. Yatırımları daha da artıracğız. 2002'den bu yana toplam 2,8 milyar liralık sosyal yardımı vatandaşlara ilettik. Bunların yaklaşık yarım milyar lirası da geçen sene gerçekleşti."

İŞKUR aracılığıyla Samsun'da son 17 yılda 119 bine yakın kişinin işe yerleştirildiğini aktaran Selçuk, 2002'de İŞKUR'un tüm Türkiye'de işe yerleştirdiği kişi sayısı 24 bin 482'dir. 2018'e baktığımızda ise sadece Samsun'da 26 bin vatandaşımızı istihdamla



buluşturduğumuzu görüyoruz. Ülke genelinde 1 milyon 240 bin kişi de İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirildi.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk daha sonra Samsun Ticaret ve Sanayi Odasının (STSO) ev sahipliğinde Şehit Ömer Halisdemir Konferans Salonu'nda düzenlenen İstihdam Seferberliği 2019 Yılı Bilgilendirme Toplantısı'na katıldı. Toplantıya Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, Samsun Milletvekilleri Çiğdem Karaaslan ve Fuat Köktaş, Samsun Valisi Osman Kaymak, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Başkanı Rifat Hisarcıkloğlu, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, SGK Başkanımız Mehmet Selim Bağlı, İl Müdürümüz Haşim Meydan, Samsun Ticaret ve Sanayi Odası Yönetim Kurulu Başkanı Salih Zeki Murzioğlu ve protokol üyeleri de katıldı.

İşverenlere sağlanan desteklerden de bahseden Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, "Tüm bu teşviklerden yararlanan işletme ve çalışan sayımızda gün geçtikçe artıyor. Bakanlık olarak yeni teşvikimizle beraber toplamda 18 ayrı teşvik ve destek uygulamamız ile bugün 1,7 milyona yakın işverenimizin ve 11 milyondan fazla sigortalımızın yanındayız. Prim teşviklerini hayata geçirdiğimiz 2004 yılından bu yana da biz

işverenlerimize 149 milyar liralık bir destek sağladık. Bu da ekonomimizin ve Türkiye'mizin ne kadar güçlü olduğunun bir göstergesi aynı zamandı." şeklinde konuştu.

Samsun'un kalkınması için her alanda çalışma yaptıklarını ifade eden Samsun Valisi Osman Kaymak ise "İlimizde yatırımcıların yönlendirilebileceği, il merkezine yakın alanlarda yeni OSB'ler oluşturmak adına çalışmalar yürütüyoruz. Ayrıca başta Bafra ve Kavak OSB olmak üzere yeni kurulan Çarşamba OSB'de de yoğun yatırım ve tanıtım faaliyetleri öngörüyoruz. Yabancı yatırımcıları şehrimize çekmek için şehrimizdeki potansiyel yatırım konularını gösteren bir broşürü hazırlayıp gönderdik. İnşallah Samsun, bu çalışmaların meyvesini kısa zamanda alacaktır" açıklamasında bulundu.

İşverenleri yatırım yapmaya davet eden Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği Yönetim Kurulu Başkanı Rifat Hisarcıkloğlu da "İnsanlar zor günlerinde devletini yanında ister. Devletimiz de bugün zor günümüzde işverenlerin yanında duruyor. 'İşçi çıkartmayın, 3 ay boyunca işçilerin tüm yükünü ben üstlenirim' diyor. Samsun iş dünyasına çağrıda bulunuyorum. Bu fırsatlardan, bu tarihi desteklerden faydalanın. İstihdam kampanyasına muhakkak

katılın. Hedefimiz çok büyük ama biliyorsunuz insan ancak çalıştığını elde eder. Bize düşen de bu. Gayret bizden, takdir Allah'tan. İlk gelen rakamlar olumlu. İstihdamda pozitif ivmeyi başlattık. Devamı da gelecek inşallah. En az bir işsiz vatandaşımızı bir işe alarak işinizi geliştirin. Ekonominin büyümesine katkınız olsun. Türkiye'nin geleceğine yatırım yaparak kazanan siz olun. Bu topraklarda bereketi ve umudu biz hiç kaybetmedik, kaybetmeyeceğiz." ifadelerini kullandı.

İŞKUR'un istihdamın artırılması noktasında çok önemli bir kurum olduğunu belirten Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise "2017 yılından bu zamana sürdürülen İstihdam Seferberliği'nde Samsunumuz tarihinden aldığı ilhamla görevini yerine getiren bir şehrimizdir. Biz, İŞKUR olarak yaptığımız hizmetleri paydaşlarımızla işbirliği içerisinde değerlendiren bir kurumuz. Türkiye'de işverenlerimizin eleman temininde İŞKUR'u birinci kanal olarak kullananların oranı yüzde 61,8'dir. Bu oran Samsun'da ise yüzde 93,6'dır. Türkiye'de İŞKUR'un Bakanlığımızın ve devletimizin bu yönüyle hizmetlerinden haberdar olma oranı yüzde 46,8 iken, Samsunumuzda bu oran 79,3'tür" dedi.



İSTANBUL KARIYER VE İSTİHDAM FUARINI BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK'UN KATILIMIYLA GERÇEKLEŞTİRDİK

İstanbul Kariyer ve İstihdam Fuarı "İstihdam Seferberliği Buluşmasını" Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un katılımlarıyla gerçekleştirdik. Fuarın açılış törenine Bakanımız Selçuk'un yanı sıra İstanbul Valisi Ali Yerlikaya, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, İTO Başkan Yardımcısı Dursun Topçu, İSO Yönetim Kurulu Üyesi Sadık Ayhan Saruhan ve İl Müdürümüz Yunus Yelmen katıldı.

Açılış töreninde konuşan Bakanımız Selçuk "Siyasi istikrar ve her alanda uygulanan etkin politikalar sayesinde, ekonomik gelişmemizde olumlu bir

performans sergiledik. Bu istikrar doğrultusunda Türkiye'nin 2002 yılından günümüze 3 buçuk kat büyümesini sağladık" dedi.

2002 yılında 727 bin olan iş yeri sayısının 1,9 milyona; aktif sigortalı sayısının da 12 milyondan 22,3 milyona yükseldiğini ifade eden Selçuk, "Hükümetlerimizin büyüme-istihdam bağlamındaki önceliği; 'nitelikli' iş imkânları oluşturarak, istihdam dostu bir büyüme sağlamaktır. OECD verilerine göre 2007-2018 yıllarındaki işgücü artışı Avrupa Birliği'nin tamamında 10 milyon iken, ülkemizde bu artış 9,5 milyon olarak gerçekleşti. Kadın

işgücünde aynı dönemde AB'de 7,6 milyon artış varken, Ülkemizde 4,5 milyon artış sağladık. Kadın işgücüne katılım oranını yüzde 23,2'den yüzde 34,1'e çıkarmayı başardık. 2007 ile 2018 yılları arasında genç istihdam sayısını yaklaşık 622 bin kişi artırarak OECD'ye üye ülkeler arasında ilk sırada yer aldık" diye konuştu.

Türkiye genelinde 2002'de 24 bin 482 olan özel sektörde işe yerleştirme sayısını 2018'de 50 kat artışla 1 milyon 240 bin 308'e çıkardıklarını da belirten Selçuk, şunları söyledi "Bu sayının yüzde 23'ü tek başına İstanbul'da gerçekleşti. Bu oran

ilimizin istihdam potansiyelini açık şekilde ortaya koymaktadır. Kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler, madde bağımlıları, sosyal yardım yararlanıcıları gibi dezavantajlı konumdaki kişilere, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermek gayesiyle İş Kulüpleri Projesini hayata geçirdik. Aktif İşgücü Piyasası Programlarımız kapsamında mesleki eğitim kursları, işbaşı eğitim programları ve girişimcilik eğitim programları uyguluyoruz. 2009 yılından bugüne 3 milyonu aşkın kişi aktif işgücü programlarımıza katıldı. Bu katılımcıların 1 milyon 261 bini işbaşı eğitim programlarımızdan faydalandı.”

İstihdam desteklerimiz ve hedeflerimiz hakkında da konuşan Bakanımız, “İşverenlerimizin bu ayın sonuna kadar sağlayacağı her ilave istihdam için, 3 ay boyunca prim ve vergilerin yanı sıra ücretini de devlet olarak biz karşılıyoruz. Eğer şartlar sağlarsa, izleyen 9 ayda da prim ve vergileri ödemeye devam edeceğiz. İlave İstihdam Teşvikimizi bir önceki yıl çalışan sayısı ortalamasına ilave olarak istihdam edilen her bir sigortalının primlerini ve vergisini karşılayarak 2020 yılına kadar sürdüreceğiz. Her bir sigortalı için aylık 1.113,14 TL olan desteğimiz, bilişim ve imalat sektöründe aylık 2.712,14 TL olarak uygulanıyor. Ayrıca 12 ay olan uygulama süremizi de 18-25 yaş arası gençlerin, kadınların



ve engelli vatandaşlarımızın işe alınması durumunda 18 aya çıkardık” dedi.

Vali Yerlikaya ise konuşmasında, “Kadim şehrimiz İstanbul, pek çok fuara ev sahipliği yapıyor. Ama İstanbul için bu fuar en önemlisi. Yeni Türkiye’de İŞKUR adında 81 ilde örgütlenmiş, teşkilatlanmış gerçek anlamda istihdam konusunda tarih yazan bir teşkilatımız var. İstanbul’umuzda yedincisi düzenlenen fuara geçen sene 220 firma katılmıştı; bu sene 230 firma katıldı. Bu sene katılan firmalar 500 binin üzerinde istihdam sağlamıştır. Geçen yıl 63 bin kişi fuarımıza gelmişken; biz bu rakamın bu sene 100 binin üzerinde olmasını bekliyoruz.” ifadelerini kullandı.

Her yıl düzenledikleri istihdam fuarlarında işveren ve iş arayan vatandaşları bir araya getirdiklerini ifade eden Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya da, “Türkiye işgücü piyasasında önemli hususlardan biri de işverenlerimizin aradığı elemana ulaşmakta çektiği zordur. Dünyada istihdam kurumlarının ve ülkemizde İŞKUR’un asli görevi, iş arayanla işvereni

buluşturmak ve birlikte iş imkânlarını oluşturarak nitelikli elemanı da temin etmektir” dedi.

İŞKUR’un 2002 yılında İstanbul’da 3 bin 923 kişinin özel sektörde işe yerleşmesine aracılık ederken, 2018 yılında bu rakamı 291 bin 212 kişiye çıkardığını vurgulayan Genel Müdürümüz, İŞKUR’un uyguladığı Aktif İşgücü Programlarına da değinerek; “İŞKUR olarak 2002’de sadece bin 497 kişiyi Aktif İşgücü Programlarımızdan yararlandırdık. Son yıllarda ise yılda 500 bin kişiyi İşbaşı Eğitim Programları, Mesleki Eğitim Kursları ve Girişimcilik Eğitim Kurslarımızdan yararlandırıyoruz.” şeklinde konuştu.

Konuşmaların ardından en çok istihdam sağlayan; LC Waikiki, Şok Market, Tam Gıda Sanayi ve Ticaret A.Ş., A101 Mağazacılık ve Migros’a katkılarından dolayı plaket takdim edildi. Bakanımız ve beraberindeki protokol daha sonra açılış kurdelesini keserek fuara katılan firmaların stantlarını ziyaret etti.



İŞKUR'DAN BİR İLK DAHA! ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNE SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI



Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın açıkladığı I. 100 Günlük İcraat Programı kapsamında Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız koordinasyonunda Kurumumuz tarafından hayata geçirilen Sosyal Çalışma Programından (SÇP) yararlanacak üniversite öğrencileri Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk ve konuk Bakanlarımızın katılımlarıyla gerçekleştirilen kura töreniyle belirlendi.

Ankara'da düzenlenen kura törenine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un yanı sıra Çevre ve Şehircilik Bakanımız Murat Kurum, Gençlik ve Spor Bakanımız Mehmet Muharrem Kasapoğlu, Sanayi ve Teknoloji Bakanımız Mustafa Varank, Tarım ve Orman Bakanımız Bekir Pakdemirli, Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, TİSK Genel Sekreteri Akansel Koç, Bakanlığımız bürokratları, öğrenciler ve çok sayıda davetli katıldı.

Törende konuşan Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, Sosyal Çalışma Programının ülkemiz için yeni bir uygulama olduğunu belirterek, bu sene ilk defa düzenlenecek Program ile kamusal faydanın yüksek olduğu işlerde gençlerin enerji ve yeteneklerinden istifade edebileceklerini söyledi.

"Gençlere Programa Katıldıkları Her Gün İçin 71 TL Ödenecek"

Programla ilgili bilgi veren Selçuk, "Sosyal Çalışma Programlarını; doğanın ve kültürel mirasımızın korunmasından restorasyon çalışmalarına, kütüphanelerin bakımından kamuda sunulan sosyal hizmetlerin geliştirilmesine, tarımdan spor aktivitelerine kadar pek çok alanda uygulayacağız. Böylelikle, gençlerimiz iş hayatına atılırken; takım içinde çalışma, organize olabilmek, iletişim kurabilme ve problem çözme gibi sosyal becerilerini geliştirecekler. Sosyal Çalışma Programlarımızı öğrencilerimizin öğrenim hayatlarını olumsuz etkilememesi için Temmuz, Ağustos ve Eylül ayları ile sınırlı tuttuk. Kendilerine de zaman ayırabilmeleri için bu uygulamalar haftada 3 gün olarak gerçekleşecek. Gençlerimize programa katıldıkları her gün için 71 lira ödeme yapacağız. Bu ödemeden dolayı öğrencilerimizin almış olduğu KYK bursları ve öğrenim kredileri de kesintiye uğramayacak. Ayrıca yine çalıştıkları günler

için genel sağlık sigortalarının yanı sıra gençlerimizin emekliliğine etki edecek olan SGK prim ödemelerini de biz yapacağız. Böylece gençlerimiz, çalışma hayatına da çok erken bir dönemde, henüz üniversite yıllarında sigortalı olarak adım atmış olacaklar” dedi.

Gençlerin programa yoğun ilgi gösterdiklerini kaydeden Bakanımız Selçuk, 200 bini aşkın başvuru alındığını, gerçekleştirilen merkezi kura ile 20 bin üniversiteli gencin SÇP’lerden yararlanacağını ifade etti.

“622 Bin Gencimizi İstihdama Kazandırdık”

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, 2007-2018 dönemi verilerine de değindi. Bu yıllar arasında 28 AB ülkesinde genç istihdamının toplamda 3,6 milyon azaldığının altını çizen Selçuk, aynı dönemde Türkiye’de, 622 bin genci istihdama kazandırdıklarını belirtti. Selçuk, gençlere istihdam oluşturma noktasında, Türkiye’nin hem OECD hem de AB ülkeleri arasında birinci sıraya yükseldiğini ve benzer başarının üniversite mezunlarında da gösterildiğini söyleyerek “2007-2018 döneminde Türkiye, yükseköğretim mezunu işgücünü ve istihdamını en fazla artıran ülkelerden biri oldu. 2007’de 3,1 milyon olan üniversite mezunu işgücümüz; 2018’de 7,6 milyona; 2,9 milyon olan üniversite mezunu istihdamımız; 6,7 milyona çıktı” dedi.

“Özel Sektör İşe Yerleştirme Sayımızı 50 Kat Artırdık”

İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirme sayısının 2002’de yalnızca 24 bin olduğuna ve bu sayının 2018’de 50 kat arttırıldığına dikkat çeken Selçuk, 1 milyon 240 bin 308 kişinin işe yerleşmesine aracılık edildiğini belirtti. Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, işe yerleştirilen kişilere ilişkin şu bilgileri paylaştı: “Bu kişilerin %35’ini gençlerin ve %17’sini üniversite mezunlarının oluşturması bizler için büyük bir iftihar vesilesi. 2002’de özel sektörde

işe yerleştirilen genç sayısı sadece 4 bin 100 kişiydi. Uyguladığımız destek politikalarıyla bu rakam, 2018’de 105 katlık bir artış sağlayarak 430 bine gence ulaştı.”

“Dünyada Çok Hızlı Bir Teknolojik Dönüşüm Yaşanıyor”

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, dünyada yaşanan teknolojik değişim ve dönüşümün işgücü piyasalarını etkilediğini, Türkiye olarak bunu göz ardı etmeden fırsatları ve riskleri en iyi şekilde değerlendirmek durumunda olduğumuzu söyledi. Bunun için özellikle insan-merkezli politikalar geliştirmeye odaklandıklarını ifade eden Selçuk “İşgücümüzün mesleki niteliklerini ve iş tecrübesini artırıp, daha iyi şartlarda istihdamını desteklemek amacıyla Aktif İşgücü Piyasası programlarımızı etkin şekilde uygulamaya devam etmekteyiz. 2002 yılında sadece bin 500 kişi olan Aktif İşgücü Piyasası Programlarımızın yararlanıcı sayısını, 2018 yılında yarım milyon kişiye çıkarmış durumdayız. Diğer taraftan, okuldan işe geçişte gençlerimizin karşılaştığı en büyük sorun olan iş tecrübesi eksikliği de İşbaşı Eğitim Programlarımızla aşıyoruz. Bu programla gençlerin okul sıralarındayken iş hayatı ile tanışmalarını sağlıyoruz ve gençlerin özgüvenini ve iş yapma kapasitesini geliştiriyoruz. Biliyorsunuz, artık işverenler işe alımlarda sadece diplomaya bakmıyor, dijital ve sosyal becerilere de yatırım yapmamız gerekiyor. Gençlerimizin bu becerilere sahip olması için en önemli adım, işgücü piyasasıyla buluşmaları ve sosyal alanlara adapte olmalarının sağlanması” diye konuştu.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, konuşmasının sonunda Sosyal Çalışma Programının hayata geçirilmesinde Bakanlığımızla işbirliği yapan Tarım ve Orman Bakanımız Bekir Pakdemirli’ye, Sağlık Bakanımız Fahrettin Koca’ya, Gençlik ve Spor Bakanımız Mehmet Kasapoğlu’na, Kültür ve Turizm Bakanımız Mehmet Nuri Ersoy’a, Sanayi ve Teknoloji Bakanımız Mustafa Varank’a, Çevre ve Şehircilik Bakanımız Murat Kurum’a, İçişleri Bakanımız Süleyman Soylu’ya, Milli Eğitim Bakanımız Ziya Selçuk’a teşekkür etti.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk’un konuşmasının ardından programda hazır bulunan Bakanlarımız ve protokol; bu yıl Temmuz, Ağustos ve Eylül aylarında düzenlenecek SÇP’lere katılım sağlayacak öğrencilerin belirlenmesi için hep birlikte butona basarak kurayı başlattılar.

SOSYAL ÇALIŞMA PROGRAMI

İlk defa bu yıl düzenlenen **Sosyal Çalışma Programları** yükseköğretim öğrencilerinin hem çalışıp hem de sosyal sorumluluklarını yerine getireceği aktif işgücü piyasası programlarıdır. Bu programlarda öğrencilerin genel not ortalamasının 2’nin üzerinde olması şartı aranmakta olup öğrencilerin yalnızca iş hayatına uyum sağlaması değil eğitim hayatlarında da başarılı olmaları teşvik edilmektedir. Çalışma günlerinin haftada 3 gün ile sınırlandırıldığı bu programlar öğrencinin yaz tatilinde kendisine de zaman ayırmasını sağlamaktadır. Program sonrasında öğrencilerin kamuda iş tecrübesi edinmelerinin yanı sıra uzun vadede katılım gösterdikleri uygulama alanlarında bilinçli birer vatandaş olarak davranmaları beklenmektedir.



BAKANIMIZ ZEHRA ZÜMRÜT SELÇUK 81 İL MÜDÜRLÜĞÜ YÖNETİCİLERİMİZLE DURUM DEĞERLENDİRMESİ YAPTI



**Aile, Çalışma ve Sosyal
Hizmetler Bakanımız
Zehra Zümrüt Selçuk,
video konferans yoluyla
81 ildeki yöneticilerimizle
bir toplantı gerçekleştirdi.
Bakan Yardımcımız
Ahmet Erdem ve Genel
Müdürümüz Cafer
Uzunkaya'nın da
katıldığı toplantıda, 2019
İstihdam Seferberliği,
Kurum Hizmetlerimiz ve
hedeflerimiz ele alındı.**

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, İl Müdürlüğü yöneticilerimizle gerçekleştirdiği toplantıda konuşmasına İŞKUR çalışanlarının bayramını kutlayarak, görevlerinde gösterdikleri hassasiyetten dolayı teşekkür ederek başladı. İŞKUR'un, 82 milyonun hayatına etki eden politika ve uygulamalarıyla her geçen gün işgücü piyasasındaki konumunu daha da güçlendirdiğini belirten Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, "İŞKUR'un bu başarısında büyük payı olan tüm çalışma arkadaşlarımıza müteşekkirim. Geçtiğimiz yıl çok önemli çalışmalar ortaya koydunuz. Özel sektörde 1 milyon 240 bin işe yerleşmeye aracılık ettiniz. 500 bin kişinin daha iyi şartlarda istihdam edilmesi için mesleki niteliklerinin gelişmesine katkı sağladınız. Önümüzdeki süreçte en önemli gündemimiz istihdamın artırılması ve işsizlikle etkin şekilde mücadele edilmesi olacaktır. Bu nedenle İstihdam Seferberliği kampanyamızı sahada etkin şekilde yürütmemiz gerekmektedir." dedi.

"İlk 7 Ayda 839 bin 327 İşe Yerleşmeye Aracılık Ettik"

İŞKUR çalışanlarının yoğun gayretleri neticesinde yılın ilk yedi ayında özel sektör işe yerleştirme sayısının 839 bin 327 olduğuna dikkat çeken Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, şunları söyledi: "Sahada karşılaştığınız bunca zorluğa rağmen bu sayının geçen yılın aynı döneminin yüzde 30 üzerinde olması da bizler açısından son derece anlamlıdır, Kurumsal olarak yakalanan sinerjiyi yansıtmaktadır. Tüm personelimize gösterdikleri bu

başarıdan dolayı teşekkür ederiz. İŞKUR'un, hedeflerle yönetim prensibini Kurumsal kültürünün bir parçası haline getirmiş olması da tüm birimlerin ortak bir payda etrafında kenetlenmesine katkı sunmaktadır. Her bir ilimizin üst politika belgelerinde yer alan hedeflerimizin yanı sıra Kurumsal hedeflerimize sunduğunuz katkıyı yakından takip ediyoruz. Özellikle son yıllarda özel politika gerektiren grupların istihdama kazandırılması noktasında büyük mesafeler kat ettik. Hedef grup odaklı çalışmaları önemsiyoruz. Bu yılın ilk yedi ayında özel sektörde işe yerleştirmelerimizin; 370 bin 165'i kadınlar, 379 bin 27'si gençler, 202 bin 287'si ise yükseköğretim mezunlarından oluşmaktadır. Özellikle üniversite mezunlarına yönelik hizmetlerinizi artırmanızı, bu konuda ilinizde iş birliklerinizi geliştirmenizi bekliyoruz. Üniversite mezunlarıyla iş birliğimizin artırılması için öğrencilik yıllarında bu gençlerle irtibat kurmayı önemsemeli ve hizmetlerimizi bu kişilere daha okul sıralarında iken tanıtmalıyız. Bu yılın ilk çeyreğinde düzenlediğimiz 137 İŞKUR Kampüste etkinliğimiz bu açıdan son derece başarılı bir uygulamamızdı. Sizlerin nezdinde tüm personelimize bu çalışmadan dolayı hassaten teşekkür ederim. Kampanya şeklinde yürüttüğümüz çalışmalar Kurumlarımızın, hizmetlerimizin bilinirliğine, ortak bir motivasyon ve sinerji oluşturulmasına büyük katkılar sağlamaktadır. Hedef kitle odaklı benzer etkinliklerin sayısını ve bu etkinliklerin kalitesini sürekli artırmalıyız. Ayrıca, üniversite öğrencilerimizin işgücü piyasasını tanımaları ve işverenlerle birebir temas kurabilmeleri açısından kariyer günlerinin üniversiteler iş birliğinde düzenlenmesini önemsemekteyiz. Aynı şekilde



İstihdam Fuarlarımızda da sürecin tüm aktörlerinin desteğinin alınması oldukça önemlidir. Üniversiteli gençler tarafından Kurumumuzun tanınırlığına önemli katkı sunan bir diğer uygulamamız da Sosyal Çalışma Programımızdır (SCP). SCP'lerin gençlerin mesleki anlamda fayda kazanacağı alanlarda uygulanması titizlikle takip ettiğimiz bir konudur. Yüklenici Kurumlarla sürekli yakın irtibat halinde olmanız önemlidir. Önümüzdeki yıl bu programımızın içeriğini daha da güçlendireceğiz, bu nedenle şimdiden ilinizdeki aktörlerle yapılabileceklerle dair istişarelere başlamalısınız."

"Engelliler ve Sosyal Yardım Alanlar Önemli Gündem Maddelerimiz Arasında"

Engellilerin sosyal ve ekonomik açıdan güçlendirilmesinin önemli gündem maddelerinden biri olduğunu kaydeden Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, İl Müdürlüklerimizden engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunan işverenlerimiz başta olmak üzere yaklaşım değişimini oluşturabilmek için işverenlerimize engelli istihdamı ve sağlanan destekler konusunda rehberlik etmelerini istedi. İl Müdürlüklerimizden sosyal yardım alanların istihdama kazandırılmasına yönelik Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlükleri ile de yakın çalışmalar

gerçekleştirilmesini beklediklerini ifade eden Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk geçimin sağlanmasında esas olanın çalışmak olduğunun altını çizdi.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk Aktif İşgücü Hizmetlerimiz kapsamında gerçekleştirdiğimiz kurs ve programlara da değindi. Özellikle İşbaşı Eğitim Programı, istihdam garantili Mesleki Eğitim Kursları ve Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP) kapsamındaki kurslara yılın kalan döneminde ağırlık verilmesini isteyen Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, "Yılın ilk yedi ayında 304 bin 797 kişilik İşbaşı Eğitim Programı düzenledik. Bu sayının 84 bin 408'inin imalat sektöründe düzenlenen programlar oluşturmaktadır. Her bir ilimizin bu konudaki hedefini gerçekleştirmesini hassaten talep ediyoruz. Özellikle, MEGİP kapsamındaki kursların düzenlenebilmesi için ticaret ve sanayi odaları ile iş birliklerinin güçlendirilmesi gerekmektedir. Bilişim sektöründe faaliyet gösteren işverenler ile iş birliklerinizi artırmalısınız. Özellikle tekno-kent ve teknoparklardaki işletmelerle geleceğin mesleklerine yönelik İEP düzenlenmesine ilişkin çalışmalar yapılmasını bekliyoruz" dedi.

Bakanımız son olarak İŞKUR'u daha ileriye taşımak adına tüm personelin fikir ve önerilerini beklediklerini belirterek, tüm İslam âleminin, ülkemizin ve İŞKUR çalışanlarının Kurban Bayramını tebrik etti.



6. İŞKUR ARTI HİZMET NOKTAMIZI GAZİ ÜNİVERSİTESİNDE AÇTIK



**“İŞKUR’un
Kurumsal
Kapasitesinin
Desteklenmesi
Projesi”
kapsamında
İŞKUR Artı Hizmet
Noktalarımızdan
6.sının açılışını
Gazi Üniversitesi
Beşevler
yerleşkesinde
gerçekleştirdik.**

Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) işbirliğinde yürüttüğümüz “İŞKUR’un Kurumsal Kapasitesinin Desteklenmesi Projesi” kapsamında İŞKUR Artı Hizmet Noktalarımızdan 6.sının açılışı Gazi Üniversitesi Beşevler yerleşkesinde gerçekleştirdik.

Üniversitede düzenlenen açılış törenine Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. İbrahim Uslan, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) Türkiye Direktörü Rubeena Esmail, Gazi Üniversitesi Kariyer Planlama, Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü Prof. Dr. Bensu Karahalil, öğrenciler ve çok sayıda davetli katıldı.

Törenin açılış konuşmasını gerçekleştiren Bakan Yardımcımız Ahmet Erdem, nitelikli istihdamın artırılması hususuna Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı olarak büyük önem verdiklerini söyledi. Bu bağlamda Gazi Üniversitesi yerleşkesine açılan İŞKUR Artı Hizmet Noktasının üniversiteli gençlerin işgücü piyasasına erişimini kolaylaştıracağını belirten Erdem “Ülkemizde nitelikli istihdamın artırılmasına yönelik çalışmalarımızı yurdumuzun her köşesinde sürdürüyoruz. Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan’ın riyasetinde başlatılan İstihdam Seferberliği çerçevesinde bu faaliyetlerimize daha sistematik biçimde devam ediyoruz. Değerli öğrenciler, İstihdam Seferberliğimizin en önemli bileşenlerinden biri de hiç kuşkusuz üniversite öğrencilerimiz ve mezunlarımızdır. Bu çerçevede siz sevgili öğrencilerimizin kariyer planlamanızda

en büyük destekçiniz olmaya devam ediyoruz ve edeceğiz. Eğitimden iş hayatına en hızlı ve kalıcı bir şekilde geçişinizi destekliyoruz. Çünkü biliyoruz ki bir ülkenin geleceği gençlerin elinde şekillenir. Kamu İstihdam Kurumumuz olan İŞKUR ile bu sene üniversitelerimiz, kamu kurumlarımız ve işverenlerimiz işbirliğinde sahaya indik ve İŞKUR Kampüste etkinliklerimizi gerçekleştirdik. 81 ilimizde düzenlediğimiz 137 etkinlikle üniversitelerimizde eğitimden iş hayatına geçişi destekleyici bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri yürüttük. Gençlerimizi işgücü piyasasıyla daha etkin buluşturabilmek adına üniversitelerimizde irtibat noktaları kuruyoruz. 93 irtibat noktamızdan birini de Gazi Üniversitesinde açmıştık. Bugün de yenilikçi yaklaşımlarla gerçekleştirdiğimiz İŞKUR Artı Hizmet Noktamızı sizlerin hizmetine sunarak, üniversitemize ikinci Hizmet Noktamızı kazandırıyoruz” dedi.

Gazi Üniversitesi’nin Türkiye’nin tarihi derinliği olan ve yetiştirdiği öğrencilerle ülkemize büyük katkılar sunan üniversiteler arasında yer aldığını vurgulayan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya İŞKUR ile Gazi Üniversitesi’nin yakın işbirliği içerisinde olduğunu ifade etti. Üniversitede bulunan Hizmet Noktasının yanı sıra Artı Hizmet Noktasının da ikili işbirliğine katkıda bulunacağını altını çizen Uzunkaya, “Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) ile Türkiye İş Kurumu olarak önemli bir projeyi 2017 yılından bu yana yürütmekteyiz. Proje kapsamında Adana, Antep, Ankara, İstanbul, Kilis ve Urfa illerimizden oluşan 6 pilot ilimizde Artı Hizmet Noktaları oluşturduk. Ankara’da gerçekleştirdiğimiz açılışın ülkemiz ve üniversitemiz açısından güzel sonuçlar vereceğine inanıyor, emeği geçen herkese teşekkür ediyorum” diye konuştu.



Uzunkaya, 2018 yılında İŞKUR aracılığıyla 1 milyon 240 bin 308 kişinin özel sektörde işe yerleştiğine dikkat çekti. Üniversite mezunu işe yerleştirme sayısının 210 bin 459 kişi olduğunu ifade eden Uzunkaya, Ankara’da ise 13 bin 516 üniversite mezununun İŞKUR aracılığıyla istihdama kazandırıldığını kaydetti. Tüm bu verilerin kamu kurum ve kuruluşlarının işbirliğinin neticesi olduğunu belirten Uzunkaya, “Bu noktada İŞKUR’un uyguladığı aktif işgücü programları üniversite mezunlarının istihdamını kolaylaştıran en önemli unsur olmuştur. Yılda yaklaşık 500 bin kişi kurs ve programlarımızdan yararlanıyor. Özellikle İşbaşı Eğitim Programlarımıza katılanların oldukça büyük bir oranı istihdamda yer almaya devam ediyor. 3 yıl ve üzeri işte kalma oranı ise 82,9 olarak gerçekleşmiştir. Sevgili gençler, işverenlerimiz özellikle beceri ve tecrübeye büyük önem veriyor. Biz de İŞKUR olarak bunu etkin şekilde yerine getirebilmek için çalışıyoruz. Bu yıl 75 bin öğrencimizi kurs ve programlarımızdan yararlandıracağız. İŞKUR ile daha sıkı işbirliği içerisinde olursanız daha kısa sürede işe girebilirsiniz” dedi.

Gazi Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. İbrahim Uslan da üniversitelerinin 2017 yılının eylül ayında ilan edilen Türkiye’deki 10 araştırma üniversitesinden biri olmayı başardığını vurguladı. Üniversite yerleşkesinde kurulan İŞKUR Artı Hizmet Noktasının öğrencilerin kariyer planlamalarına katkı sunacağını söyleyen Uslan, bu hizmeti sağlayan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ve tüm yetkililere teşekkür etti.

Alman Uluslararası İşbirliği Kurumu (GIZ) Türkiye Direktörü Rubeena Esmail ise GIZ ve Türkiye arasındaki işbirliği neticesinde İŞKUR Artı Hizmet Noktalarının 6’sını açmanın mutluluğunu yaşadıklarını ifade etti.

Konuşmaların ardından Bakan Yardımcımız Erdem, Genel Müdürümüz Uzunkaya ve protokol heyeti Gazi Üniversitesi yerleşkesinde bulunan İŞKUR Artı Hizmet Noktasının açılışını gerçekleştirdi. Artı Hizmet Noktamız ile Kurumumuz hizmetlerine erişimin artırılması ve üniversite öğrencilerine etkin bir şekilde Kurum faaliyetlerinin tanıtımının yapılması hedefleniyor.



BALIKESİR'DE İSTİHDAM FUARLARIMIZIN 6'NCISINI GERÇEKLEŞTİRDİK

Bu yıl 6'sı düzenlenen Balıkesir İstihdam Fuarı (BAİF)'nin açılışını gerçekleştiren Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın himayelerinde başlatılan 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında sağlanan desteklerin önemine dikkat çekti.

Balıkesir Valiliği, Büyükşehir Belediyesi, Balıkesir Üniversitesi, Ticaret Odası ve Sanayi Odası işbirliğinde Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz tarafından bu yıl 6'sı düzenlenen Balıkesir İstihdam Fuarı (BAİF) iş arayan, işveren ve öğrencileri bir araya getirdi. Fuarda 45'i özel sektör firması olmak üzere 51 kurum ve kuruluşun standı yer aldı. Törene Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın yanı sıra Balıkesir Valisi Ersin Yazıcı, Balıkesir Büyükşehir Belediye Başkanı Yücel Yılmaz, Balıkesir Üniversitesi Rektörü İlter Kuş, Balıkesir İl Müdürümüz Nazım Balcı ve çok sayıda davetli katıldı.

Fuarın açılış konuşmasını gerçekleştiren Vali Yazıcı, Türkiye'nin güçlü bir şekilde, emin adımlarla geleceğe doğru yürüdüğünü ifade ederek, "6'sı düzenlenen istihdam fuarında bir aradayız. Mutluyuz, Türkiye üretiyor. Güzel bir iş edinmek istiyorsanız, kendinizi de o işe hazır hale getirmeniz gerekiyor. Ne iş yaparsınız sorusunun cevabı kesinlikle her işi yaparız değil. Belirli bir alanda uzmanlaşmak, bir meslek sahibi olmak son derece önemli. Ben gençlerimizin bu bilinçle hareket ettiğini düşünüyorum. İstihdam fuarımız hepimize hayırlı olsun" dedi.

Törende konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, istihdamın artırılması amacıyla Cumhurbaşkanımızın riyasetinde 3 yıldır uygulanan İstihdam Seferberliğinin önemine dikkat çekerek "İstihdam meselesi Türkiye'nin de dünyanın da en

mühim konuları arasında olmaya devam edecektir. Güzel ülkemiz ve milletimiz son dönemde her alanda olduğu gibi istihdamı artırma noktasında da büyük mesafeler kat etmiştir. Milletçe, işverenlerimizle el ele son 3 yıldır Cumhurbaşkanımızın liderliğinde İstihdam Seferberliği gerçekleştiriyoruz" dedi.

Büyükşehir Belediye Başkanı Yücel Yılmaz ise, "Sevgili gençler bugün İstihdam Fuarı sizler için kapısını açtı. Sizler hayata atılırken sektörlerin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünün tarafında olmalısınız." dedi.

Açılış konuşmalarının ardından Vali Ersin Yazıcı, Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, BAÜN Rektörü Prof. Dr. İlter Kuş, Büyükşehir Belediye Başkanı Yücel Yılmaz, kaymakamlar, ilçe belediye başkanları, sivil toplum kuruluşlarının başkan ve temsilcileri İstihdam Fuarını hep birlikte gezerek yetkililerden bilgi aldı.



KOCAELİ'DE İŞE YERLEŞTİRME SAYISINI YÜZDE 70 ARTTIRDIK

Kocaeli Valiliği koordinatörlüğünde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kocaeli Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli Sanayi Odası ve Kocaeli Ticaret Odası iş birliğiyle düzenlenen Kocaeli İnsan Kaynakları İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri (KOİF'2019) kapılarını açtı. Fuarın açılış törenine Kocaeli Valisi Hüseyin Aksoy, Kocaeli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Sadettin Hülal, Genel Müdürümüz Cafer Uzun, Kocaeli Ticaret Odası Başkanı Necmi Bulut, Kocaeli Sanayi Odası Başkan Yardımcısı Çınar Ulusoy, Kocaeli İl Müdürümüz Ulvi Yılmaz ve çok sayıda davetli katıldı.

Kocaeli İnsan Kaynakları İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri etkinliğinde konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzun, "Bugün itibarıyla ilk 3 ayın verisine baktığımız zaman 16 bin 766 kişinin işe yerleşmesine aracılık ettik. Geçen

yıla kıyasla Kocaeli'de yüzde 70 daha fazla işe yerleştirme gerçekleştirdik." dedi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzun, "2018 yılında sadece Kocaeli'de İŞKUR olarak 59 bin 811 kişinin işe yerleşmesine aracılık ettik. Yani Türkiye'nin 2002'de 1 yılda yaptığından iki katından fazlasını 2018 yılında Kocaeli'de işverenlerimiz gerçekleştirdi" dedi.

Bu yılki Ekonomi Şurası'nda işverenler tarafından Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'a yıl sonuna kadar ilave istihdam sözü verildiğini hatırlatan Uzun, sözlerini şöyle sürdürdü: "Türkiye olarak toplumumuzun tüm kesimleriyle istihdam hedeflerimizi gerçekleştirmek için çalışıyoruz. Kocaeli'nin bu yıl ortaya koyduğu 3 aylık performansı Türkiye olarak sergileyebilirsek bu hedefin çok ötesinde bir hedefi gerçekleştirmiş olacağız."

Fuarın açılış töreninde konuşan Kocaeli Valisi Hüseyin Aksoy 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında Kocaeli olarak 100 bin kişinin istihdamını hedeflediklerini dile getirerek, bu konuda iş dünyasının temsilcilerine güncel istihdam teşviklerini anlattıklarını söyledi. Kocaeli'nin İstihdam Seferberliğine olan katkısının en üst düzeyde olması için çalışmalarına yoğun bir gayret içerisinde devam ettiklerini vurgulayan Aksoy, istihdam konusunda yürütülen çalışmalar hakkında bilgi verdi.

Konuşmaların ardından Vali Aksoy, Genel Müdürümüz Uzun ve protokol heyeti fuarın açılış kurdelesini kesti. 160 firmanın katılımıyla 4-6 Nisan tarihleri arasında ziyarete açık olan, iş ve eğitim camiasından katılımcıların konuşmacı olarak yer aldığı Fuarda iş hayatında yetkinlikler, profesyonellik, kişisel kalite ve imaj, beden dili ve diksiyon, girişimcilik konularında sunumlar gerçekleştirildi.



TRABZON İSTİHDAM FUARINA YOĞUN İLGİ

Trabzon'da bu yıl 8.'si düzenlenen "Trabzon İstihdam Fuarı"na vatandaşlar yoğun ilgi gösterdi. Çok sayıda vatandaşımız firmaların açtığı stantlarda iş ve staj başvurusunda bulundu.

Trabzon Valiliği himayelerinde Trabzon Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz, Trabzon Büyükşehir Belediyesi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası işbirliğinde Karadeniz Teknik Üniversitesi (KTÜ) Osman Turan Kongre Merkezi'nde düzenlenen Trabzon İstihdam Fuarı geniş katılıma sahne oldu. Yaklaşık 100 firmanın stant açtığı fuara vatandaşlar yoğun ilgi gösterdi.

Fuarın açılış törenine Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya'nın yanı sıra Trabzon Valisi İsmail Ustaoglu, Trabzon Milletvekili Muhammet Balta, Trabzon Büyükşehir Belediye Başkanı Murat Zorluoglu, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Suat Hacısalihoğlu, Trabzon İl Müdürümüz İbrahim Büyük ve çok sayıda davetli katıldı. Törende konuşan Vali Ustaoglu, fuarın iş arayan ile işverenleri buluşturduğunu belirterek, "Ülkemizin ekonomi başta

olmak üzere birçok alanda zor duruma düşmesini bekleyenlere karşı Cumhurbaşkanımızın İstihdam Seferberliğini hayata geçirmesi, bu çağrının işverenler ve iş arayanlarca büyük bir ilgiyle karşılanması, işletmelerin istihdam noktasında üzerine düşen vazifeyi istek ve heyecanla yerine getirmeye çalışması büyük bir hamle olmuştur." dedi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya ise İŞKUR olarak istihdam fuarlarına büyük önem verdiklerini ifade ederek istihdamın dünyanın, tüm toplumların ve dahi gelişmiş ülkelerin dününün, bugününün ve yarınının en önemli konusu olmaya devam edeceğini söyledi.

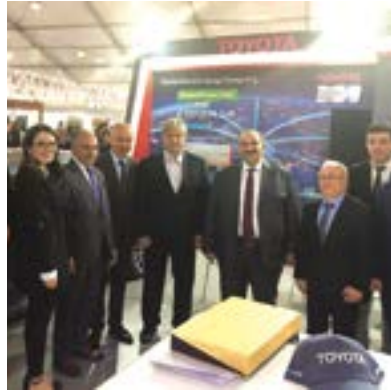
Trabzon Milletvekili Muhammet Balta ise; iş arayan gençlere seslenerek, "Çalışmak isteyenlere her yerde ömür boyu iş garantisi vardır. İşveren liyakatli elamanı hiçbir zaman bırakmak istemez. Kendinizi alanınızda geliştirin" dedi.

Trabzon Büyükşehir Belediye Başkanı Murat Zorluoglu da, Trabzon'da belediye olarak istihdamı artırmaya yönelik önemli çalışmalar yapacaklarını ifade etti.

Trabzon Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Suat Hacısalihoğlu ise istihdamın artırılmasının, refahın da yükselmesine vesile olacağını söyleyerek, özel sektör olarak sürekli yatırım yapıp istihdama katkı vermeye çalıştıklarını dile getirdi.

Konuşmaların ardından istihdama en fazla katkı sağlayan Ferrero Fındık ve Trabzon Silah Sanayi (TİSAŞ) başta olmak üzere 12 firmaya plakalarının takdim edilmesinden sonra fuarın açılışı yapıldı. Protokol heyeti stantları gezerken çok sayıda vatandaşımız da ilgili firmalara iş ve staj başvurusunda bulundu.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Trabzon'da İl Müdürlüğümüzün yanı sıra Özgün Gıda Fındık Fabrikasını da ziyaret etti. Çay TV'de Aleyna Keskin'in sunuculuğunu yaptığı "Trabzon Konuşuyor" adlı programda canlı yayın konuğu olan Uzunkaya, İstihdam Seferberliği başta olmak üzere İŞKUR hizmetleri, işgücü piyasası hakkında bilgiler paylaştı.



SAKARYA GİRİŞİMCİLİK VE İSTİHDAM FUARINI (SAGİF 2019) GERÇEKLEŞTİRDİK

Sakarya Girişimcilik ve İnsan Kaynakları Fuarını (SAGİF-2019) açılışını Genel Müdürümüz Cafer Uzunkeya'nın katılımıyla gerçekleştirdik. Demokrasi Meydanı'nda düzenlenen Fuara Genel Müdürümüzün yanı sıra Sakarya Valisi Ahmet Hamdi Nayır, Sakarya Cumhuriyet Başsavcısı Lütfi Dursun, Sakarya Milletvekili Çiğdem Erdoğan Atabek, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi (SUBÜ) Rektörü Prof. Dr. Mehmet Sarıbiyik, Sakarya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Fatih Savaşan, Sakarya Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Akgün Altuğ, protokol üyeleri ve çok sayıda davetli katıldı.

Açılış töreninde konuşan Vali Nayır, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın riyasetinde uygulanan İstihdam Seferberliğinin önemli bir fırsat olduğunu belirterek, "Bu organizasyonda; merkezi ve yerel yönetimlerimiz, ticaret, sanayi odamız, üniversiteler ve

işverenlerimiz işbirliği içerisinde hareket etti. Arz ve talebi buluşturmak için bugün burada bu platformu oluşturduk. İnaniyorum ki Sakarya'mız bundan çok büyük bir başarı elde edecektir." dedi.

İşverenlerin çalıştırarak elaman aradığına dikkat çeken Genel Müdürümüz Uzunkeya ise "2018'de İŞKUR olarak işgücü piyasasının nabzını tutmak maksadıyla 89 bin 324 işverenimizle yüz yüze yaptığımız görüşmelerde elde ettiğimiz sonuçlara göre Türkiye'de becerisi, niteliği, tecrübesi, çalışma iradesi olan insanımız için çalışılacak işler bulunmaktadır. Türkiye'de vasfı olana ve çalışmak isteyen iş de var aş da var." diye konuştu.

Sakarya'da İŞKUR'un işe yerleştirme rakamlarına da değinen Uzunkeya sözlerini şöyle sürdürdü: "İŞKUR olarak Sakarya ilimizde işe yerleştirme sayımızı 2002'ye kıyasla 55 kat artırdık.

2002 yılında Sakarya'da 474 kişi İŞKUR aracılığıyla işe yerleşirken 2018 yılında 26 bin 292 kişinin istihdamına aracılık ettik. Yine 2002 yılında Sakarya'da İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirilen kadın sayısı sadece 31 kişiydi. 2018 yılında ise bu rakam 8 bin 983'e yükseldi, yani kadın istihdamını 290 kat arttırdık"

Konuşmaların ardından protokol heyeti tarafından kesilen kurdele ile fuarın açılışı gerçekleştirildi. Genel Müdürümüz Cafer Uzunkeya, Sakarya ziyareti kapsamında Vali Ahmet Hamdi Nayır ile Sakarya Büyükşehir Belediye Başkanı Ekrem Yüce'yi makamlarında ziyaret ederek, 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında kentte istihdamın artırılması için görüş alışverişinde bulundu. Sakarya'da faaliyet gösteren firmaları da ziyaret eden Uzunkeya, Toyota A.Ş. Genel Müdürü ve CEO'su Toshihiko Kudo ile bir araya geldi.



DENİZLİ'DE “İŞKUR KAMPÜSTE” PROGRAMINI GERÇEKLEŞTİRDİK



Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde, “İŞKUR Kampüste” etkinliğine Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya’nın yanı sıra İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Hakan Sarıtaş, Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ile Denizli İl Müdürümüz Fatih Işık da katıldı. Açılış konuşmasını gerçekleştiren Uzunkaya, “İŞKUR Kampüste etkinliklerini düzenlemek suretiyle üniversitelerimizde Kurumumuz hizmetlerine yönelik farkındalığın oluşturulması adına son 1.5 aylık süreçte gençlerle bir araya geldik. Bugüne kadar yaptıklarımızı,

ama daha da önemlisi geleceğe yönelik hedeflerimizi anlattık. Sevgili öğrenciler hizmetlerimizi ve sunduğumuz fırsatları takip edin” dedi.

Denizli’ye ilişkin bilgiler de paylaştan Uzunkaya, şunları söyledi: “Denizli ilimiz Türkiye işgücü piyasasında diğer illerimiz arasında pozitif anlamda ön plana çıkıyor. Türkiye’de işverenlerimizin İŞKUR aracılığıyla eleman temini oranı yüzde 61.8 iken, Denizli’de bu oran yüzde 85 seviyesinde. Teşviklerimizden ve programlarımızdan istifade etme oranı Türkiye’de 46.7 iken, yine bu rakam Denizli’de yüzde 65’ler civarında. Kurumumuzun kadın işe yerleştirme oranının yüzde 35 olduğu noktada Denizli’de kadın işe yerleştirme oranımız yüzde 40’larda.”

Pamukkale Üniversitesi İİBF Dekanı Prof. Dr. Hakan Sarıtaş da katılımından dolayı Genel Müdürümüz Uzunkaya’ya teşekkür ederek “Öğrencilerimiz ve ülkem adına bugün burada olmaktan heyecan duyuyorum. Etkinliğin ismi İŞKUR Kampüste; ama İŞKUR gönüllere

girdi. Üniversite olarak mezuniyet anketleri yapıyoruz. Öğrencilerimiz kariyer planlaması ve staj konularında bizden yardım istiyorlar. İstihdamda, kariyer planlamasında önemli bir aktör olan İŞKUR bu sebeple bugün burada” dedi. Çalışmanın sadece para kazanmak olmadığına dikkat çeken Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölüm Başkanı Prof. Dr. Oğuz Karadeniz ise “İstihdam bir ülkenin en önemli konuları arasında. Çalışmak sadece para kazanmak değil, kendini gerçekleştirmek aynı zamanda. Biz de Çalışma Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler Bölümü olarak istihdam meselesini kendi meselemiz addettik. Bu doğrultuda çalışıyoruz” dedi.

Genel Müdürümüz Uzunkaya, etkinliğin ardından Cedide Abaloğlu İmam Hatip Lisesi Kariyer Günleri Etkinliğine katıldı. İŞKUR’un sağladığı hibe desteğiyle Solucan Gübresi üretimi üzerine kendi firmasını kuran eski hükümlü Mükerrrem Güleç’i de ziyaret eden Uzunkaya, Kültür ve Turizm Bakanlığına bağlı LAODİKYA Antik Kentinde Toplum Yararına Programlar kapsamında faaliyet gösteren katılımcılarla bir araya geldi.



MALATYA'DA "İŞKUR KAMPÜSTE" ETKİNLİKLERİMİZİ DÜZENLEDİK

Kadınlar, gençler, engelliler, Roman vatandaşlar, uzun süreli işsizler, işsizlik ödeneği alanlar gibi özel politika gerektiren kişilere danışmanlık hizmeti yoluyla, iş arama motivasyonu ve yöntem desteği sağlayan İş Kulüplerimizin sayısı artmaya devam ediyor. Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Malatya Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü binası ile İnönü Üniversitesi yerleşkesindeki İş Kulüplerimizin açılışını gerçekleştirdi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, bir dizi temaslarda bulunmak üzere gittiği Malatya'da İl Müdürümüz Vahap Toman ile birlikte Vali Aydın Baruş'u makamında ziyaret ederek, üniversite öğrencilerini çalışma hayatına doğru bir şekilde hazırlamak, İŞKUR hizmetlerini anlatmak maksadıyla 81 ildeki üniversitelerde düzenlediğimiz "İŞKUR Kampüste" etkinliklerimizle ilgili bilgi verdi. Malatya İl Müdürlüğümüzü de ziyaret eden Uzunkaya, 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında kentte gerçekleştirilen çalışmalar hakkında bilgi aldı.

Genel Müdürümüz daha sonra Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü ile İnönü Üniversitesindeki İş Kulüplerimizin açılışını gerçekleştirdi.

Turgut Özal Üniversitesinde düzenlenen "İŞKUR Kampüste" Kariyer ve Girişimcilik Günü Etkinliğinde öğrencilerle bir araya gelen Uzunkaya, Türkiye işgücü piyasasında asıl meselenin işverenin aradığı niteliklerde eleman bulamaması olduğunu ifade etti. Ülkemizde 29 milyon çalışan olduğunu, bunların 4 milyonunun kamuda görev yaptığını belirten Uzunkaya, şunları kaydetti: "Biz kalkınacaksa, büyüyeceksek, güçlü bir ülke olacaksak özel sektörün önünü açarak başarılı olmasını sağlamamız gerekiyor. İşverenlerimiz 'evet diplomanıza saygı duyarız, önemseriz ama biz işi ne kadar bildiğinize, yapabildiğinize bakarız.' diyorlar. Bunun oranı Türkiye'de yüzde 76'dır. İşte İŞKUR'un yaptığı, istihdamdaki başarı unsuru da budur. 2002'de İŞKUR tüm Türkiye'de sadece Bin 409 kişiye eğitim verdi. 2018 yılında Türkiye'yi geçtik, Malatya'da

10 bin 256 kişi bizim aktif işgücü programlarımıza katıldı. Yani Türkiye'de 2002 yılında verilen eğitimin 6 katından fazlasını biz şu an sadece Malatya'da gerçekleştiriyoruz."

Malatya Turgut Özal Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Aysun Bay Karabulut da öğrencileri daha fazla bilgi ve tecrübeyle donatarak bir adım önde olmalarını desteklediklerini ifade etti. Karabulut, dünyayla yarışıldığının farkında olunması gerektiğini, 'Ben yarın ne iş yapacağım?' sorusuna cevap verebilen bir gençlik istediklerini dile getirdi.

Konuşmaların ardından 200 öğrencinin İŞKUR'un düzenleyeceği girişimcilik eğitim programına katılmaları için başvuruları alındı. Genel Müdürümüz Uzunkaya, Malatya ziyareti kapsamında FAMMARK Mağazacılık A.Ş. ev sahipliğinde düzenlenen organizasyonda sanayicilerle bir araya gelerek en çok istihdam sağlayan işverenlere teşekkür belgesi takdim etti.



TUNCELİ'DE GİRİŞİMCİLİK VE KARIYER GÜNÜ ETKİNLİĞİ DÜZENLEDİK

Tunceli Valiliği, Munzur Üniversitesi ve Tunceli İl Müdürlüğümüz iş birliğinde düzenlenen İŞKUR Kampüste “Kariyer ve Girişimcilik Günü” etkinliğinin açılışı gerçekleştirdi.

Bir dizi etkinlik için Tunceli’de bulunan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, ilk olarak Tunceli Valisi ve Belediye Başkan Vekili Tuncay Sonel’i makamında ziyaret ederek 2019 İstihdam Seferberliği, “İŞKUR Kampüste” kariyer günü etkinlikleri ve Kurumumuz hizmetleri hakkında açıklamalarda bulundu. Daha sonra Tunceli İl Müdürlüğümüze geçen Uzunkaya, personelimizle bir araya geldi. İl Müdürlüğümüzde düzenlenen toplantıda 2019 İstihdam Seferberliği ve İŞKUR’un hedeflerinden bahseden Uzunkaya, personelimizle görüş alışverişinde bulundu.

Genel Müdürümüz Uzunkaya, İl Müdürlüğümüzü ziyaretinin ardından Tunceli Valiliği, Munzur Üniversitesi ve Tunceli İl Müdürlüğümüz işbirliğinde düzenlenen “Kariyer ve Girişimcilik Günü” etkinliğinin açılışını gerçekleştirdi. Etkinliğe Uzunkaya’nın yanı sıra Tunceli Valisi

ve Belediye Başkan Vekili Tuncay Sonel, Cumhuriyet Başsavcısı Behçet İşlek, Munzur Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ubeyde İpek, kamu kurum ve kuruluşları ile meslek odaları temsilcileri, işverenler ile öğrenciler katıldı. Etkinlikte Almanya’da yaşayan Tuncelili iş adamı Turabi Yıldız, Beşiktaşlı eski Milli Futbolcu Sinan Kaloğlu, Kişisel ve Kurumsal Gelişim Uzmanı ve Yazar Haluk Tatar, İş ve Meslek Danışmanı Erdinç Yıldırım başarı hikâyeleri ile deneyimlerini paylaştı.

Etkinliğin açılış konuşmasını gerçekleştiren Vali Sonel, Tunceli’nin çehresinin çok kısa zamanda çok hızlı bir şekilde değiştiğini dile getirerek “Hakikaten istendiği takdirde kısa sürede neler yapılabileceğini gördünüz, Tunceli’nin değişiminden, parklardan bahçelerine, istihdamından huzur şehri olmasına kadar. Huzur şehri olduğunuzda hem istihdam hem turizm hem kültür hem de spor peş peşe geliyor.” dedi.

2002 yılında Tunceli’de İŞKUR aracılığıyla özel sektörde işe yerleştirme olmadığını hatırlatan

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, “Kadın istihdamı, genç istihdamı, engelli istihdamı sıfır. 2018’de ise bin 262 kişinin bu şehirde istihdamına aracılık ettik. Bunlardan 546’sı kadınlardan oluşuyor. Bu çok önemli. Bunun için Tuncelili işverenlerimizi tebrik ediyoruz. Tunceli, Türkiye’de en yüksek oranda kadınların işgücü piyasasında yer aldığı ve istihdam edildiği ilimizdir “ dedi.

Etkinlik sonrası Genel Müdürümüz Uzunkaya, oda temsilcileri, mali müşavir, muhasebeci ve işverenlerle 2019 yılı istihdam teşvikleri hakkında toplantı gerçekleştirdi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Tunceli ziyareti kapsamında Munzur Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ubeyde İpek, İl Müdürlüğümüz Özdemir Aktaş, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürü Akif Bildirici ve Sosyal Güvenlik İl Müdürü Tahir Cevher ile birlikte üniversite yerleşkesinde İŞKUR İrtibat Noktasının açılışını da gerçekleştirdi. Uzunkaya ayrıca, kentte İŞKUR tarafından düzenlenen kurs ve programları yerinde inceleyerek bilgi aldı.



İŞKUR ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTAMIZ NEVŞEHİR ÜNİVERSİTESİNDE HİZMETE GİRDİ

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Nevşehir’de İŞKUR Üniversite İrtibat Noktamızın açılışını gerçekleştirerek “İŞKUR Kampüste” etkinliğimize katıldı.

Hacı Bektaş Veli Üniversitesi’nde “İŞKUR Kampüste” sloganıyla düzenlenen Kariyer Günü etkinliğine katılmak üzere Nevşehir’e giden Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, Nevşehir Valisi İlhami Aktaş, Nevşehir Belediye Başkanı Atilla Seçen ve Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mazhar Bağlı’yı makamlarında ziyaret etti.

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan’ın himayelerinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığımız öncülüğünde yürütülen İstihdam Seferberliği kapsamında ilde yapılması planlanan çalışmaların ele alındığı ziyarette Vali Aktaş İŞKUR’un istihdamın artırılması gibi mühim bir meselede çok önemli bir görevi ifa ettiğini ifade etti.

Genel Müdürümüz, daha sonra Vali Aktaş, Belediye Başkanı Seçen, Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mazhar Bağlı, İl Müdürümüz Arif Barata ile üniversite kampüsünde İŞKUR Üniversite İrtibat Noktasının açılışını gerçekleştirerek Kariyer Günü etkinliğine katıldı.

Eğitimden iş hayatına geçişin desteklenmesi, üniversite öğrencilerine

sunulan staj imkânları hakkında öğrencilerin bilgi sahibi olmalarının sağlanması ve gençlerin kariyer planlamasına destek olmak amacıyla Nevşehir Valiliği himayesinde, Nevşehir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz koordinasyonunda Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir Belediyesi, Nevşehir Ticaret ve Sanayi Odası, Nevşehir Esnaf ve Sanatkarlar Odası ve Ahiler Kalkınma Ajansı iş birliğinde, düzenlenen Nevşehir İŞKUR Kampüste etkinliğinin açılış konuşmasını gerçekleştiren Genel Müdürümüz Uzunkaya; Türkiye’nin istihdamın artırılması noktasında son yıllarda önemli mesafeler kat ettiğini belirterek “Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan himayelerinde İstihdam Seferberliğimiz güçlü istihdam destekleriyle başladı. Tüm kamu kurum, kuruluşları, sivil toplum örgütleri, özel sektör işverenleri olarak bu hedefi gerçekleştirmek için işbirliği halinde yoğun şekilde çalışmaktayız. İstihdam Seferberliğinin en önemli ayaklarından birini genç istihdamının artırılmasına yönelik hedefler oluşturmaktadır. Bu maksadımıza da hizmet edecek şekilde bugün de Nevşehirimizde “İŞKUR Kampüste” programını icra etmek üzere bulunmaktayız” dedi.

İŞKUR ÜNİVERSİTE İRTİBAT NOKTALARI

İŞKUR Üniversite İrtibat Noktaları, öğrencilere etkin bir şekilde iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunulabilmesi için devlet ve vakıf üniversitelerinde kampüslerde/fakültelerde/yüksekokullarda 2013 yılından bu yana faaliyet gösteren merkezlerdir. Üniversite İrtibat Noktalarında;

- İşbaşı Eğitim Programları, iş arama süreçleri, iş arama becerilerinin geliştirilmesi, etkili iş görüşme teknikleri, özgeçmiş hazırlama, mülakat teknikleri, staj desteği gibi konu başlıklarında bireysel danışmanlık hizmeti verilerek kariyer yolculuğunda öğrencilere yönelik farkındalık oluşturulması,
- Sadece irtibat noktasında sınırlı kalmayıp, fakülte yönetimleriyle dönemsel görüşmeler yapılması, toplantı salonlarında grup görüşmeleri yapılması, öğretim görevlileri/akademisyenlerle yapılan planlar doğrultusunda ders aralarında İŞKUR hizmetleriyle ilgili 20-25 dakikalık sınıf görüşmeleri gerçekleştirilmesi,
- İş Kulübü bulunan illerde özellikle son sınıf öğrencilerinden oluşan grupların İş Kulüplerine yönlendirilmesi,
- Öğrenci yoğunluğunun fazla olduğu alanlarda ve özellikle yeni öğrenci kayıtları esnasında gerekli yerlerde İŞKUR stantları açılması,
- Üniversite bünyesindeki kariyer merkezi ve öğrenci kulüpleriyle çeşitli faaliyetlerin (kariyer günü, girişimcilik günü, istihdam fuarı vb.) işbirliği içerisinde ortak/paydaş olarak gerçekleştirilmesi noktasında çeşitli faaliyetler yürütülmektedir.

Hâlihazırda 73 ilde, 85 Devlet Üniversitesi ve 20 Vakıf Üniversitesi olmak üzere toplam 105 Üniversite İrtibat Noktası faaliyet göstermektedir.



ETKİN PROGRAM VE TEŞVİKLERİMİZLE İSTİHDAMI ARTIRMAKTA KARARLIYIZ...

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkeya, İl Müdürlüğü yöneticilerimizle video konferans toplantısı gerçekleştirdi. Daire Başkanlarımız ve İstihdam Uzmanlarımızın katılımıyla düzenlenen toplantıda 2019 yılı İstihdam Seferberliği kapsamında İl Müdürlüklerimizde yürütülen çalışmalar değerlendirildi.

Uzunkeya konuşmasında İl Müdürlüğü yöneticilerimizden, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan himayelerindeki başlatılan 2,5 milyon yeni istihdam hedefinin gerçekleştirilmesinde İŞKUR olarak üzerimize düşen sorumluluğun layıkıyla yerine getirilmesi konusunda gerekli hassasiyetin ve itinanın gösterilmesini istedi.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkeya, “ 2,5 milyon yeni istihdam hedefi ile çıktığımız bu yolda Bakanlığımıza bağlı, İŞKUR, Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK), Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüklerimiz birbiriyle iş birliği içerisinde bu süreci yürütmeli. İstihdam Seferberliği

tanıtım toplantılarımızda, hedef kitlemiz olan işverenlere teşvik ve desteklerimizi en doğru şekilde anlatmalıyız.” dedi.

Toplantının gündemindeki bir diğer önemli madde ise 40 gün gibi kısa bir sürede 81 İl Müdürlüğümüz tarafından “İŞKUR Kampüste” kapsamında düzenlenen 137 Kariyer Günü etkinliği oldu. Genel Müdürümüz Uzunkeya kampanya sürecini başarıyla yürüten tüm İŞKUR personeline teşekkür etti.

İŞKUR olarak 2019 yılında rekorumuzun da üstünde bir işe yerleştirme hedefi koyduklarının altını çizen Uzunkeya, “Bu yıl da hiçbir ilimizin hedefi bir önceki yılın istihdam hedefinin üzerinde olacak. İŞKUR olarak yeni rekorlara imza atacağız” dedi.

Genel Müdürümüz Uzunkeya ayrıca, Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan üniversite öğrencilerine yönelik Sosyal Çalışma Programının Haziran ayı itibarıyla başlayacağını hatırlatarak şunları kaydetti:

“Sosyal Çalışma Programı gençlere sunulan önemli bir imkândır. Bu nedenle projenin kurgusunu çok iyi yapmamız lazım. Gençlerimiz bu çalışma süresince sosyal alanlarda çalışabilecek. Haftada üç gün uygulanacak programlar sayesinde asgari ücret düzeyinde gelir de elde edebilecekler.”

Toplantıda son olarak 2019 İşgücü Piyasası Araştırmaları değerlendirildi. Araştırmanın Cumhuriyet tarihinin en kapsamlı İşgücü Piyasası Araştırması olduğunu belirten Uzunkeya, “İş ve Meslek Danışmanlarımızın işverenlerle yüz yüze görüşerek elde edecekleri bilgiler ve veriler ışığında; istihdam politikalarına yön vererek hizmetlerimizi daha etkin sunacağız. Türkiye genelinde iki ve daha fazla çalışanı olan 83 bin 887 iş yeri ziyaret edilecek.” dedi.

Daire Başkanlarımızın birim görev alanında yer alan konularla ilgili bilgilendirme yaptığı video konferansta İl Müdürlüklerimiz de illerinde yürütülen çalışmalar hakkında bilgi verdi.



GENÇ İSTİHDAMINDA LİDERLİĞİMİZ DEVAM EDİYOR

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, MEMUR-SEN Konfederasyonu 6. Olağan Genel Kurulu kapsamında düzenlenen Uluslararası İşin Geleceği: Tehditler ve Fırsatlar başlıklı konferansta Kurumumuz ve İşin Geleceğine yönelik politikalarımız hakkında bilgi verdi.

18-21 Nisan tarihlerinde MEMUR-SEN tarafından düzenlenen konferansın ilk gününde, “İnsana Yakışır İş İçin Çalışma Kurumlarının Rolü: Gerçekler ve Algılar” konulu panelde konuşan Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya, İŞKUR olarak Türkiye’nin son yıllarda istihdam ve işgücüne katılma konusunda yaşadığı gelişmeleri değerlendirdi.

Genç nüfusun yoğun olduğu ülkelerde; beceri geliştirilmesinin önemine değinen Uzunkaya, Türkiye’nin son yıllarda istihdamın artırılması noktasında gerçekleştirdiği çalışmaların

dünya tarafından takip edildiğini vurguladı. OECD verilerini de paylaşan Uzunkaya, şu açıklamaları yaptı: “Ülkemiz OECD verilerine göre 2007-2018 yılları arasında işgücü artışında Avrupa’da ilk sırada yer almaktadır. İlgili dönemde işgücümüz 9 milyon 476 bin kişi artarken Almanya’da 1 milyon 793 bin, İngiltere’de 2 milyon 814 bin kişilik bir artış görülmüştür. İşgücü Artışında Avrupa’nın devlerini misli ile geride bıraktık. Benzer şekilde kadın işgücünde 4 milyon 561 bin kişilik artış ile dünya genelinde büyük bir başarı elde ettik. Aynı dönemde Japonya’da kadın işgücü artışı 2 milyon 458 bin, Kore’de 1 milyon 775 bin, İngiltere 1 milyon 654 bin, Almanya’da 1 milyon 199 bin kişidir. Son 12 yılda genç istihdam sayısı G7 ülkeleri başta olmak üzere OECD ve AB 28’de düşüşe geçmişken ülkemiz aynı dönemde genç istihdamını artırmayı başardı.”

İnsana yakışır iş için çalışma şartlarının düzenlenmesi ve geliştirilmesinin önemli olduğunu vurgulayan Uzunkaya, bu noktada sendikalara çok büyük görev düştüğünü ifade etti. “Sürdürülebilir iş, insanın sürekli aynı işte çalışması demek değildir” diyen Genel Müdürümüz, Amerika’da yapılan bir araştırmaya değinerek “Kişilerin çalışma hayatları boyunca ortalama 10 ila 14 iş değiştirdiğini ortaya konulmuştur. Bu rakamdan da anlaşılacağı üzere sürdürülebilir iş, insana gerekli beceriler kazandırarak kişinin farklı işlerde de olsa sürekli istihdamda, yani çalışma hayatının içerisinde yer alması anlamına geliyor.” diye konuştu.

Panel kapsamında Kenya-COTU(k) Genel Sekreter Yardımcısı Carolyn Chepkoech Rutto, Şili-CUT Genel Başkan Yardımcısı Alejandra Tamara Munoz Valenzuela ve Brezilya’dan Luiz Gustavo De Padua Walfrido Filho da birer konuşma gerçekleştirdi.

'İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2019' KAPSAMINDA
**81 İLDE YÜRÜTTÜĞÜMÜZ FAALİYETLERE
HIZ KESMEDEN DEVAM EDİYORUZ**





‘Burası Türkiye Burada İş Var’ sloganıyla başlatılan, tarihi nitelikteki teşvik ve destekleri içeren bu seferberliğin hedeflerine ulaşması maksadıyla İŞKUR olarak 81 il müdürlüğümüz ve Hizmet Merkezlerimiz aracılığıyla sahadayız. İşgücü piyasasının tüm unsurlarıyla işbirliği halinde kapsamlı faaliyetler yürütüyoruz.





Cumhurbaşkanımız tarafından 2017 yılında ilan edilen ve 2018 yılında da devam edilen “Çalışma Hayatında Milli İstihdam Seferberliği” kapsamında işverenlerimizin, esnafımızın, milletimizin ve devletimizin kenetlenmesi ve sunduğumuz desteklerle işsizlikle, seferberlik halinde mücadele ettik. Bu uygulamalarla bir taraftan istihdamı korurken bir yandan da ilave istihdam için istihdam teşviklerimizi uyguladık.

İstihdam seferberliği kapsamında yürüttüğümüz ilave istihdam Teşviki ve daha birçok faaliyetlerimizle kadınlarımıza, gençlerimize ve engelli vatandaşlarımıza özel önem verdik ve daha uzun süre Sigorta Prim Desteği sağladık.

Kısa Çalışma Ödeneği’nde yapılan yönetmelik değişikliği ile kısa çalışma uygulanabilecek zorlayıcı sebepler arasına “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar” ifadesi eklendi. Böylece ilk defa kurdaki dalgalanmalar dolayısıyla iş yerlerinde faaliyetlerin geçici olarak azaltıldığı veya durdurulduğu dönemlerde de işçilerin çalıştırılmadıkları süre için en az 1 en fazla 3 ay boyunca ödeme almalarını sağladık.



Mesleksizlik sorununu çözmek ve iş arayanlarımıza işgücü piyasasında talep edilen mesleki nitelik ve becerileri kazandırmak amacıyla düzenlediğimiz Aktif İşgücü Piyasası Programları kapsamında 2018 yılında, bilişim ve imalat sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarımızın süresini 3 aydan 6 aya çıkardık. Siber güvenlik, bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlediğimiz İşbaşı Eğitim Programlarına katılan gençlerimiz için programlarımızın süresini 9 aya kadar uzattık.

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan’ın liderliğinde ilan edilen ‘İstihdam Seferberliği 2019’ kapsamında ise ‘Burasi Türkiye Burada İş Var’ mottosuyla tarihi nitelikteki teşvik ve destekler

uygulanmaya başladı. Bu seferberliğin hedeflerine ulaşması maksadıyla İŞKUR olarak 81 İl Müdürlüğümüz ve Hizmet Merkezlerimiz aracılığıyla sahaya inerek işgücü piyasasının tüm unsurlarına temas eden kapsamlı faaliyetler yürütüyoruz.

İstihdamın lokomotifi olan işverenlerimiz, bu seferberlik sürecinde faaliyetlerimizin odak noktasını teşkil etmeye devam ediyor. Katılım düzeyleri ve türlerine göre kategorilere ayırdığımız faaliyetlerimizin ana omurgasını 2019 İstihdam Seferberliği Bilgilendirme Toplantıları, Basın Yayın Çalışmaları oluşturuyor. Bunlara ilave olarak gerçekleştirdiğimiz İstihdam Fuarı ve Kariyer, İŞKUR Kampüste etkinliklerimizde işverenlerimizi ve toplumun tüm kesimlerini hem seferberlik süreci ile ilgili olarak bilgilendiriyor hem de iş arayan vatandaşlarımız ve kariyer planlaması yapan öğrencilerimizle bir araya getiriyoruz.

Seferberliğin başladığı günden bugüne kadar 81 ilimizde 769 adet Bilgilendirme Toplantısı gerçekleştirdik. Bir kısmı Valilerimizin başkanlığında ve il yöneticilerinin katılımlarıyla gerçekleştirilen bu toplantılarda çoğunluğu işveren ve işveren temsilcilerinden oluşan 50 bin 160 kişiye, seferberlik sürecinde kendilerine sağlanan hibe, destek ve teşvik paketleri hakkında kapsamlı sunumlar gerçekleştirdik. Ticaret ve Sanayi Odaları, Esnaf ve Sanatkarlar Odası, Organize Sanayi Bölgesi yöneticileri, Mali Müşavirler Odası ve Ticaret Borsası üyeleri bu toplantılarımızın en önemli paydaşları ve katılımcıları arasında başı çekti. İnteraktif iletişimi esas alan bu organizasyonlarda



işverenlerimizin seferberlik sürecine ilişkin düşünceleri, tavsiyeleri, ihtiyaç ve geribildirimlerini dinledik.

Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan'ın öncülüğünde başlatılan İstihdam Seferberliği sürecinde gerçekleştirilen geniş katılımlı bilgilendirme toplantıları kamu-özel sektör işbirliğini güçlendirmesi ve sürece sinerji kazandırması bakımından büyük önem taşıyor.

2019 İstihdam Seferberliği kapsamında yıl boyunca düzenlenen toplantılarla istihdam hedeflerinin ön plana çıktığı görülüyor.

Bu noktadan hareketle illerimizde İl Müdürlüklerimizin yanı sıra Sosyal Güvenlik Kurumu ve Bakanlığımız il müdürlükleri ile yerel paydaşlarımız işbirliğinde düzenlediğimiz bu bilgilendirme faaliyetleri ve işveren buluşmaları lokal bazlı istihdam hedeflerinin yakından takip edilmesine ve işverenlerimizle güçlü bir iletişim kurmamıza imkân sağlıyor.

İşsizlikle mücadelede ve istihdamı artırmada çok önemli bir fonksiyon göreceğine inandığımız 'İstihdam Seferberliği 2019'un tanıtımının etkin bir şekilde yapılmasının ve tüm paydaşların sürecin sunduğu imkânlarla ilişkin sağlıklı bir biçimde bilgilendirilmesinin



hayati önem taşıdığı bir gerçek. Bu motivasyonla İŞKUR olarak çok sayıda kitle iletişim aracının kullanıldığı, dinamik ve kapsamlı bir iletişim sürecini takip ediyoruz. Bugüne kadar çoğunluğu; Basın Toplantıları, TV ve Radyo Canlı Yayınları, Pankart Çalışmaları, Afiş ve Billboard Tanıtım faaliyetlerinden oluşan çok sayıda Basın-Yayın Çalışması gerçekleştirmiş bulunuyoruz.

Öğrencilerin mesleki vizyonlarını oluşturmalarına ve kariyer planlamalarına yardımcı olmak, öğrencileri kısmi zamanlı çalışma ve mezuniyet sonrası istihdam imkânları konusunda bilgilendirmek, meslek seçme aşamasında olanlara mesleki rehberlik yapmak amacıyla 81 ilimizde 137 adet 'İŞKUR Kampüste' etkinliğini gerçekleştirdik. 83 Bin 460 bin öğrenciyle bir araya gelme

imkanı tanıyan bu organizasyonlar kurumumuzun faaliyetlerini tanıtmak ve farkındalık oluşturmak açısından oldukça verimli geçti. Etkinliklere dikkat çekmek maksadıyla hazırladığımız 'İŞKUR Kampüste...Güçlü Yarınlar İçin Gençlerimizin Yanındayız' sloganını içeren pankartımız futbol kulüplerimizin de verdiği destekle Spor Toto Süper Lig ve 1. Lig müsabakası seremonilerinde sergilendi.

Bu seferberlik sürecinde, istihdamı teşvik etmek ve cazip kılmak maksadıyla hayata geçirilen uygulamaların tüm işverenlerimize kapsamlı bir şekilde anlatılması ve aktarılmasına yönelik olarak gerçekleştirilen bu bilgilendirme ve tanıtım faaliyetleri yıl boyunca hız kesmeden devam edecek.



İŞKUR KAMPÜSTE



Eğitim sonrası iş hayatına geçişte karşılaşılan engellerin aşılması adına kariyer rehberliği ve danışmanlığı faaliyetleri kapsamında İŞKUR olarak 81 ilde Kariyer Günü etkinlikleri düzenliyoruz. Bu etkinliklerde, yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan nitelikli gençlerimizin bir araya gelmesine imkan tanırken iş arama becerileri, kariyer planlaması ve İŞKUR'un hizmetleri hakkında kapsamlı sunum ve seminerler gerçekleştiriyoruz.

Eğitim ve istihdam arasındaki geçiş sürecini en kısa sürede tamamlayarak sahip olunan bilgi ve beceriler ile elde edilen iş pozisyonunu uygun bir şekilde eşleştirmek, geçiş sürecinin başarısını göstermektedir. Ülkenin sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel değerler başta olmak üzere birçok faktör bu geçiş sürecine etki etmektedir. Zorunlu eğitimi veya ardından üst eğitim düzeylerini de tamamlayıp işgücüne katılmayan kişiler, geçiş sürecini başarılı bir şekilde atlatmada birtakım sıkıntılar yaşamaktadır. Eğitimden iş hayatına geçişteki engellerin başında tecrübesizlik, işverenlerin diploma yerine beceriye daha çok önem vermesi, sahip olunan nitelikler ile işverenin aradığı niteliklerin uyuşmaması ve işin imkânları (ücret, çalışma şartları ve ortamı açısından) ile beklentinin uyuşmaması, umutsuzluk vb. şeklinde sayılabilmektedir.

Kişilerin sahip olduğu eğitim ve bilgi düzeyi, becerileri, yeterlilikleri, işgücü piyasasında mevcut bulunan açık iş pozisyonları, işveren talepleri, sosyal, kültürel ve maddi beklentiler, genel ekonomik durum gibi eğitimden iş yaşamına geçişe etki eden birçok faktör bulunmaktadır.

Eğitimden iş yaşamına geçiş etkileyen faktörlerden en önemlisi de kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleridir. Özellikle işgücü piyasasında talep edilen becerilerin hızla değiştiği günümüzde kariyer rehberliği ve danışmanlığı hizmetleri, bireylerin hem eğitimleriyle hem de kariyerleriyle ilgili doğru kararlar almasına yardımcı olmakta, ayrıca kariyerle ilgili karar aşamasında ve gençlerin okul sonrası tatmin edici bir iş hayatına adım atmasında olumlu etkisi olduğu çeşitli çalışmalarda da ortaya konmuştur.

Bu çerçevede Kurumumuz 81 ilde iş ve meslek danışmanlarımız vasıtasıyla bu hizmeti sunmakta

olup özellikle beyaz yakalı işgücünün ekonomik üretim potansiyelinin artırılmasına ve sosyal bütünleşmeye katkı sağlayabileceği düşüncesiyle okuldan işe geçiş geliştirmek ve gençlere işgücü piyasasına girdikten sonra en iyi kariyer fırsatları sağlamak maksadıyla çalışmalar yürütülmektedir.

“81 ilde düzenlenen Kariyer Günü etkinlikleri ile yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan nitelikli gençlerimizi buluşturuyor, gençlerimizin sektörler ve firmalar hakkında bilgi edinerek kariyer planlaması yapmasına destek oluyoruz.”

114'ü 2018 de olmak üzere 2011-2018 Döneminde toplam 909 Kariyer Günü düzenlenmiştir.

Yerel düzeyde faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar ile çalışma hayatına yeni atılacak olan eğitimli/ nitelikli gençleri buluşturarak, gençlerin sektörler ve firmalar

hakkında bilgi sahibi olmasına ve iş bulmasına aracılık etmek, düzenlenecek etkinlikler vasıtasıyla öğrencilerin kariyer planlamalarına yardımcı olmak, aynı zamanda kurum ve kuruluşların nitelikli işgücüne erişimini kolaylaştırmak maksadıyla her yıl İŞKUR olarak 81 ilde birçok üniversitede kariyer günleri gerçekleştirmektedir.

Kariyer günlerinde İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri, kariyer planı yaparken dikkat edilmesi gereken hususlar, gençlere yönelik istihdam ve işbaşı eğitim imkanları gibi konularda da sunum ve seminerler gerçekleştirilmektedir. Kariyer günleri ile eğitim düzeyi yüksek/nitelikli işgücüne ulaşarak, İŞKUR faaliyetleri hakkında tanıtım ve bilgilendirme yapılarak çalışma hayatına yeni atılacak olan gençlerin iş arama sürelerinin kısaldığına yardımcı olunmakta, İŞKUR'un tanınırlığının artırılarak imajının güçlendirilmesine katkı sağlanmaktadır. Ayrıca ilin önde gelen işverenleri ile gençlerin buluşturulmakta, girişimcilik ve iş hayatı hakkında bilgi düzeylerinin artırılmasına katkı sağlanmaktadır.

Kariyer günleri vasıtasıyla pek çok Kurum ve Firma yöneticisi öğrencilerle buluşarak, onlara ilgili sektörlerde başarılı olmak için yapılması gereken çalışmaları kişisel deneyimlerinden ve çalıştıkları kuruluşların politikalarından yola çıkarak anlatmaktadır. Üniversite öğrencilerinin iş ve staj talepleri ile ilgili beklentileri açısından da işlevsel olan kariyer günleri boyunca personel ihtiyacı bulunan işletmelerin insan kaynakları yöneticileri ile adaylar, çeşitli oturumlarda bir araya getirilerek iş ve staj başvuruları ile ilgili ayrıntılı görüşme imkânı yakalamaktadır.



**Kariyer günleri
vasıtasıyla pek çok
Kurum ve Firma
yöneticisi öğrencilerle
buluşarak onlara
ilgili sektörlerde
başarılı olmak için
yapılması gereken
çalışmaları kişisel
deneyimlerinden
ve çalıştıkları
kuruluşların
politikalarından
yola çıkarak anlatma
imkanına sahip oldu**

İş yaşamından gelen talepler doğrultusunda öğrenci ve mezunların istihdam edilme imkânlarını artırabilmek adına iş ve meslek danışmanlarının sunum (iş arama becerileri, CV Hazırlama vb.) yapılmakta etkinliğe katılım sağlayan öğrenci, iş arayan ve işverenlere iş ve meslek danışmanlığı hizmet sunumu gerçekleştirilmekte olup İş Kulüpleri aracılığıyla mülakat simülasyonları vb. grup çalışmaları yapılmaktadır.

Bu yıl Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk'un destek ve himayelerinde üniversite öğrencilerine yönelik başlatılan "İŞKUR Kampüste" kampanyası kapsamında 81 İl Müdürlüğümüzde Kariyer Günleri etkinlikleri düzenlenmiştir. Kurumumuz açısından pek çok yeni uygulamanın hayata geçirildiği, mevcut hizmetlerin niteliksel anlamda dönüştürüldüğü/geliştirildiği, geleneksel yaklaşımların terkedilerek ihtiyaç odaklı nitelikli hizmet sunumu kültürünün yaygınlaştırılması adına önemli adımlar atılmıştır.

"İŞKUR Kampüste" kampanyası ile gençlerin çalışma hayatına daha hızlı geçmeleri hedeflenirken üniversitelerin kariyer ve öğrenci toplulukları, sivil toplum kuruluşları ile ildeki tüm yerel paydaşlarla bir sinerji oluşturulmuştur.

Üniversiteli gençler, kampanya kapsamında yaklaşık 2 bin 500 kamu kurumu ve özel sektör yetkilileri ile eşzamanlı görüşme fırsatı yakalayarak özgeçmişlerini bırakma fırsatı yakalamışlardır.

"İŞKUR Kampüste" kampanyasının tanıtımını yapmak ve hedef kitleye ulaşmak için Spor Toto, Süper Lig ve 1. Lig maçlarında pankartlar açılarak farkındalık oluşturulmuştur.

Şubat ve Mart aylarında (Kampanya Süresi 15.02.2019-31.03.2019) düzenlenen “İŞKUR Kampüste” etkinliklerimizde, İl Müdürlüklerimizdeki alanında uzman personelimiz tarafından üniversite öğrencilerine Kurum faaliyetlerimiz tanıtılmıştır.

Kampanya süresince, 81 ilde 137 üniversite ve meslek yüksekokuluna gidilerek etkinlikler düzenlenmiştir.

Üniversitelerle iş birliği içinde yürüttüğümüz kampanya başarıyla tamamlanırken etkinliklere toplam 83 bin 460 öğrenci katılım sağlamıştır.

Gençlerin kariyer planlamalarına rehberlik etmenin yanı sıra girişimcilik ve iş hayatı konularında da bilgi düzeyleri artmıştır. 6 bin 261 öğrenci staja, 12 bin 58 öğrenci de açık işlere başvuru yapmıştır.

İş Kulüplerinin olduğu 34 ilde öz geçmiş hazırlama, iş arama becerileri ve mülakat teknikleri konularında Atölye Çalışması gerçekleştirildi. Atölye çalışmaları kapsamında; “İş Arama Ağım”, “İşverenle Bağlantı ve İşgücü Piyasası Gençlerden Ne Bekler”, öz geçmiş hazırlama ve mülakat teknikleri konularında eğitimler ve uygulamalı mülakat simülasyonları gerçekleştirilmiştir.

Bakanımız Zehra Zümrüt Selçuk, İŞKUR Kampüste etkinliklerinde gençlerle bir araya gelerek kampanyaya destek vermiştir.

Genel Müdürümüz Cafer Uzunkaya; Ordu, Samsun, Nevşehir, Konya, Aydın, Denizli, Malatya, Tunceli illerinde İŞKUR Kampüste etkinliklerinde öğrencilerle bir araya gelmiştir.



İlaveten, bu yıl Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanlığının himayelerinde Türkiye genelinde 8 bölge oluşturulmuş ve merkezi şehirlerde Bölgesel Kariyer Fuarları düzenlenmiştir. Bölgesel fuarlarda Kamu Kurumları, işveren rolü ile etkin olarak görev alarak fuarlarda kurumların faaliyet

alanları ve özellikle yetenekli insan kaynaklarını çekebilecek personel ve yöneticiler tarafından kurum insan kaynakları uygulamalarının tanıtımı yapılmıştır.

Bu minvalde, 8 ilde (Mersin, Antalya, İzmir, Konya, Gaziantep, Diyarbakır, Nevşehir, Erzurum, Trabzon) Cumhurbaşkanlığı Himayelerinde düzenlenen Bölgesel Kariyer Fuarlarına Kurumumuzun hem güçlü işveren rolü hem de kariyer günlerinde ve istihdam fuarlarında yetkin kapasitesi ve deneyimi dikkate alınarak aktif olarak katılım sağlanmıştır. İşveren portföyümüzü fuar yetkilileri ile paylaşarak firmaların katılımları desteklenmiştir.

8 ilde düzenlenen fuarlarda açtığımız stantlar ve gerçekleştirdiğimiz atölye çalışmalarında 20 istihdam uzmanımız ile İl Müdürlüklerimizden 60 personelimiz görev almıştır.



**Üniversiteli gençler,
kampanya kapsamında
yaklaşık 2 bin 500
kamu kurumu ve
özel sektör yetkilileri
ile görüşme ve
özgeçmişlerini iletme
fırsatı yakalamışlardır**

Giriş

Günümüzde küresel bir mesele olan işsizlik sorununu sadece belirli gelişmişlik seviyeleri dışındaki ülkelerin problemi olarak görmek geçerliliğini yitirmiştir. Gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun bütün ülkeler, çeşitli işsizlik türleri ile mücadele etmekle birlikte özellikle küreselleşme süreci nedeniyle diğer ülkelerdeki yaygın işsizliklerden de etkilenmektedir.

Endüstri'nin dördüncü dönüşümünü simgeleyen Endüstri 4.0'ın sıklıkla konuşulmaya başlandığı 21.yy; bütün üretim süreçlerinde köklü değişimlerin yaşandığı, bilgi teknolojilerinin bütün sektörleri etkilediği ve teknoloji kullanımının giderek yaygınlaştığı bir yüzyıldır. Bu sürecin üretimde, rekabette ve verimlilikte kuşkusuz sayısız avantajı sıralanabilmekle birlikte, işgücü piyasası açısından önemli riskler taşıdığı da bilinmektedir. Her şeyden önce iş piyasasının teknoloji yoğun üretimle birlikte ihtiyaç duyduğu becerilere sahip işgücünü, işgücü piyasasında bulamaması; teknolojik işsizliğe ve hatta eksik istihdam gibi önemli yapısal problemlere yol açmaktadır.

20.yy. sonlarında imalatın otomasyonunu ileri seviyelere taşıyan elektronik ve bilgi teknolojilerinin devreye girdiği Endüstri 3.0 süreçleri ile başlayan teknoloji yoğun üretime yönelim; 21.yy'da çok daha ileri seviyelere taşınmıştır. Endüstrinin dördüncü devriminin yaşandığı günümüzde; nano-teknolojiler, akıllı robotlar, yapay zekâ, siber güvenlik ağları ve büyük veri gibi ileri teknoloji



kullanımının yaygınlaşması 21.yy'da da işsizliğin en önemli nedenleri arasında teknoloji yoğun üretim nedeniyle iş piyasası beceri ihtiyaçları ile uyumsuzluğunu göstermektedir. Bu nedenle artık küresel işsizlikten bahsedilmekte ve küresel önlemler tartışılmaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) verilerine göre; 2018 yılında Dünya genelinde yaklaşık 172 milyon insan işsizdir ki bu rakam %5,0 işsizlik oranına karşılık gelmektedir. Bu oranın artan işgücü ile birlikte 2019 sonunda yükselmeye devam edeceği ve 2020'ye kadar 174 milyona ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Yaş grupları ve cinsiyet gibi alt kırılımlar itibarıyla incelendiğinde ise işsizliğin gelişmişlik seviyelerine göre değişen oranlarda yine bütün Dünya ülkelerinde gençleri ve kadınları daha çok etkilediği görülmektedir. Özellikle 15-24 yaş grubu genç nüfusta uzun süreli işsizliğin ne eğitimde ne de istihdamda yer almama eğiliminde artış ve kayıt dışı istihdamda yönelme gibi olumsuz sonuçları ile karşılaşılmaktadır.

İşsizliğin nedenleri sorgulandığında kuşkusuz ilk olarak karşımıza eğitim-istihdam dengesine ilişkin problemler çıkmaktadır. Ülkedeki mesleki, teknik ve genel eğitim alanlarını tamamlayan gençlerin aldıkları eğitimin iş piyasasında karşılığının olmaması, istihdam süreçlerini olumsuz yönde etkileyen en önemli nedenlerdendir. Bu noktada özellikle mesleki ve teknik eğitim veren orta ve yükseköğretim program içeriklerinin ilgili meslek alanları ile eşgüdümü kritik önem taşımaktadır.

Talep kesiminin ihtiyaçlarını karşılayacak ve çalışma yaşamındaki yeni iş ve meslek ihtiyaçlarına cevap verebilecek bir mesleki-teknik eğitim sistemi oluşturulması yapısal işsizlikle mücadelede anahtar role sahiptir. Mesleki ve teknik bilgi gerektiren iş alanlarının ihtiyaçları doğrultusunda mesleki eğitim müfredatının güncellenmesi konusuna literatürde de sıkça vurgu yapılmaktadır.

Özellikle eğitim-istihdam dengesizliğine bağlı olarak; mesleki eğitimin yerel düzeyde iş piyasası ile eşgüdümsüzlüğü kaynaklı nedenler ve bunun bir sonucu olarak mesleki eğitimin tercih edilmemesi, işverenlerin uygulamalı eğitim almamış gençleri tercih etme konusundaki isteksizlikleri gibi nedenler karşımıza çıkmaktadır.

Bu çerçevede; eğitim-istihdam dengesizliği probleminin ulusal düzeyde tek-tip bir mesleki eğitim program ve müfredatı ile aşılamayacağı, bir diğer ifadeyle değişen bölge/il şart ve ihtiyaçlarına tek-tip bir mesleki eğitimle cevap verilemeyeceği söylenebilir. Özellikle gençler üzerinde daha fazla etkisi olan yapısal karakterli işsizlik probleminin çözümü maksadıyla ise; mesleki eğitim sisteminin yerel düzeyde iş piyasası ihtiyaçları ile uyumunun sağlanması maksadıyla düzenli olarak ihtiyaç analizi çalışmalarının yapılması ve eğitim program ve içeriklerinin bu analizler doğrultusunda sürekli güncellenmesi gerekli görülmektedir.

Endüstri 4.0 ve Eğitimden Beklentiler

Dinamik ve değişken bir yapı arz eden günümüz işgücü piyasasında ise bireylere istihdam edilebilirlik becerileri kazandıracak ve bunu sürekli kılacak bir eğitim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Kısacası işsizlikle mücadelede iş/meslek ve birey arasında uyumun sağlanması en önemli hedef olmakla birlikte bu hedefi gerçekleştirmede mesleki ve teknik eğitim kilit rol oynamaktadır.

Küresel rekabetin etkisi altında, özellikle gelişmekte olan ülkelerin işgücü piyasalarında, yapısal karakteri ile ön plana çıkan işsizlik sorunu önemli ölçüde iş piyasası beklenti ve ihtiyaçları ile örtüşmeyen eğitim alanları ile açıklanmaktadır.

Üçüncü sanayi dalgasıyla başlayıp endüstri 4.0'la birlikte giderek gelişen bilgi teknolojilerine yönelim süreci, üretim süreçlerinde önemli değişimleri beraberinde getirirken hemen her alanda yaşanan teknoloji odaklı gelişmeler, oldukça dinamik ve değişken bir işgücü piyasasının varlığını kaçınılmaz kılmıştır. Dinamik ve değişken bir yapı arz eden günümüz işgücü piyasasında ise bireylere istihdam edilebilirlik becerileri kazandıracak ve bunu sürekli kılacak bir eğitim sistemine ihtiyaç duyulmaktadır. Kısacası işsizlikle mücadelede iş/meslek ve birey arasında uyumun sağlanması en önemli hedef olmakla birlikte bu hedefi gerçekleştirmede mesleki ve teknik eğitim kilit rol oynamaktadır.

Dünya Ekonomi Forumu Mesleklerin Geleceği Raporu'nda da uzun vadeli stratejiler içerisinde; öncelikle eğitim sistemlerinin öğretim programlarında ve uygulamalarında Dördüncü Sanayi Devrimi'nin gerektirdiği teknik, sosyal ve analitik becerileri kapsayan çoklu işlevsel becerilerin kazandırılmasını sağlayacak şekilde gözden geçirilmesi suretiyle eğitim-istihdam dengesinin yaratılması önerisi yer almakta, ikinci olarak işgücünün yaşam boyu öğrenme kapsamında

becerilerini geliştirmelerine yönelik teşviklerin sağlanması üzerinde durulmaktadır (WEF, 2016).

Endüstri 4.0'ın istihdam üzerindeki etkisinin ne olacağına dair görüşler incelendiğinde ilk karşılaşılan dijital devrimin istihdamı azaltacağı yönündeki karamsar görüşlerdir. Bununla birlikte oluşturulacak yeni sektörlerde istihdam artışı beklendiği yönündeki görüşlerin hakimiyeti ise dikkat çekmektedir. Yeni sektör ve iş alanlarında ortaya çıkacak işgücü talebinin teknoloji yoğun üretimleri nedeniyle en fazla mekanik-mühendislik gibi teknik bilimler alanlarında hissedileceği söylenebilir. Dolayısıyla genel olarak istihdam artışı veya azalışından ziyade istihdamdakilerin nitelik seviyelerine olan talebin değişeceği; emek yoğun üretim alanlarındaki düşük nitelikli işgücüne ilişkin istihdam imkânları azalırken, e-beceriler de dâhil olmak üzere çoklu becerilere sahip yetkinliklere olan talebin artacağını söylemek mümkündür.

Gerçekten de son yirmi yılda ortaya çıkan değişiklikler sonucunda üretim sektöründeki birçok mavi yaka iş ortadan kalkmıştır. Hatta şimdiye kadar nitelikli iş kapsamında görülen beyaz yaka işlerde bile hem işçiler hem de işverenlerin hızlı adaptasyonunu gerektiren bir dönüşüm süreci söz konusudur. Dünyanın dört bir yanında gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomiler, bu dönüşüm sürecinde yeni becerilere ilişkin ihtiyaç duydukları desteği sağlamak konusunda hazırlıksız yakalanmışlardır.



Bu noktada iş piyasasının değişen beceri ihtiyaçları karşısında işsizlik riskini önlemek amacıyla uygulanması gereken ihtiyaç analizleri ile eğitim sistemi sürekli güncellenmelidir. Türkiye’de son yıllarda özellikle bazı üniversitelerin mühendislik ve teknik bilimler alanlarında açtıkları yeni programlar bu ihtiyacın karşılanmasında ve Endüstri 4.0 uyumlu işgücü yetiştirilmesinde öncü ve önemli atılımlardır. Örneğin geleceğin meslekleri içerisinde ilk sıralarda sayılan ve geniş bir istihdam alanı potansiyeli taşıyan yapay zekâ alanında oldukça önemli bir adım Hacettepe Üniversitesi tarafından atılmıştır. Türkiye’nin ilk yapay zekâ mühendislerini yetiştirecek olan Hacettepe Üniversitesi; tıptan hukuka, istihbarattan savunma sanayisine kadar birçok alanda görev yapacak yapay zekâ mühendislerini yetiştirmek üzere açtığı Yapay Zekâ Mühendisliği lisans programında 2019-2020 akademik yılı itibarıyla eğitime başlayacaktır. Benzer şekilde Fırat Üniversitesi tarafından açılan Adli Bilişim



**Kasaba ve kırsal
ilçe gibi teknik
işletmelerin az olduğu
hatta olmadığı yerlerde
öğrenciler beceri
eğitimi yalnızca
okulda almakta,
dolayısıyla, eğitim
sonunda beklenen
kazanımlar yalnızca
teorik bilgiyle sınırlı
kalmaktadır. Bu
nedenle ilin iş ve
işgücü analizleri
incelenmeli ve bu
analizlere uygun bir
yerel eğitim planı
yapılmalıdır.**

Mühendisliği lisans programı geçtiğimiz yıllarda ilk mezunlarını vermiştir. Yine Türkiye’deki pek çok üniversitenin Endüstri Mühendisliği lisans program içeriklerinde yaptıkları Endüstri 4.0 uyumlu güncellemeler, Akıllı Sistemler Mühendisliği alanında açılan Yüksek Lisans programları geleceğin çok yakın olduğunu göstermektedir.

Mesleki Eğitim-İş Piyasası Dengesinde Mevcut Durum

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)’nün 21 Ekim 2017 tarihinde Türkiye’ye özel hazırladığı “İstihdam ve Yetenek Stratejileri” başlıklı raporunda; Türkiye’deki bölgesel eşitsizliğin beceri arz ve talebine yansımaları ortaya konulmaktadır. Raporda; Türkiye’de yoğun olarak düşük beceri talebi ve düşük beceri sunumu eşleşmesi dikkat çekerken, kimi bölgelerin yüksek beceri ihtiyacı içerisindeyken, kimi bölgelerde yüksek becerilerin düşük beceri gerektiren işlerde atıl kullanıldığı görülmektedir.

Şekil 2

Türkiye Geneline
Çalışanların Niceliksel
Dağılımı

Kaynak: <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/index.php?p=ogrenciler>



Şekiller incelendiğinde, ilk olarak illere göre çalışan sayıları ile öğrenci sayıları arasındaki uyumsuzluk dikkat çekmektedir. Örneğin Doğu ve Güneydoğu illeri çalışma alanları itibarıyla en düşük istihdam potansiyelinin olduğu bölgeler iken, bu bölgelerde öğrenci sayılarının potansiyelin çok üzerinde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte il düzeyinde istihdam alanları ve eğitim türleri itibarıyla bir inceleme yapıldığında uyumsuzluk daha görünür hale gelmektedir.

Örneğin Ankara'da Endüstri 4.0 uyumlu çalışma alanları içerisinde ilk 3'te sırasıyla;

- 21.665 kişi ile mobilya ve iç mekân tasarımı,
- 14.400 kişi ile makine teknolojileri,
- 14.152 kişi ile de inşaat teknolojileri alanları yer almaktadır.

Buna karşılık eğitim alanlarında ise yine ilk 3'te sırasıyla;

- 9.982 öğrenci ile bilişim teknolojileri alanı,
- 8.992 öğrenci ile elektrik-elektronik teknolojileri alanı,
- 4.415 öğrenci ile de yiyecek-içecek hizmetleri alanı yer almaktadır.

Yine benzer şekilde İzmir'de çalışma alanlarında ilk 3 sırada;

- 74.682 kişi ile giyim üretim teknolojisi,
- 11.150 kişi ile mobilya ve iç mekân tasarımı,
- 6.634 kişi ile de gıda teknolojisi yer alırken,

Eğitim alanlarında ilk 3 sırada;

- 6.247 öğrenci ile bilişim teknolojileri alanı,
- 6.109 kişi ile elektrik elektronik alanı,
- 3.367 öğrenci ile de yiyecek-içecek hizmetleri alanı yer almaktadır.

Şehirlerdeki iş piyasası mesleki eğitim uyumsuzluğu doğu ve güneydoğu illerine doğru gittikçe daha da belirginleşmektedir. Örneğin Muş ilinde çalışma alanları sırasıyla; tarım, gıda teknolojisi ve giyim-üretim teknolojisi alanlarındadır. Buna karşılık bilişim teknolojileri, elektrik-elektronik ve yiyecek-içecek hizmetleri, en fazla öğrencinin eğitim aldığı alanlardır. Öğrenci sayısı itibarıyla 3. sırada yer alan yiyecek-içecek hizmetlerinin iş piyasasındaki karşılığı ise yalnızca 166 kişidir. Benzer şekilde giyim-üretim teknolojisinde 1.409 kişi istihdam edilmesine rağmen, bu branşta eğitim alan öğrenci sayısı sadece 121'dir.

Bütün bu nedenler dikkate alındığında, her bölge için sabit bir eğitim politikasının uygulanamayacağı söylenebilir. Dolayısıyla iş piyasasının dinamik ve değişen yapısı karşısında bölgesel ihtiyaçlara göre güncellenen bir eğitim sistemi kurgulanmasına ilişkin beceri ihtiyaç analizleri uygulaması gerekli görülmektedir.

Bölgesel İhtiyaçlar ve İhtiyaç Analizi Uygulaması

İhtiyaç analizi uygulaması iş piyasası ile mesleki eğitim arasındaki eşgüdümün sağlanması için kilit role sahiptir. İş piyasasının ihtiyaç duyduğu yüksek ve düşük beceri ihtiyaçlarının bölgesel ihtiyaçlar dikkate alınarak sınıflandırılması ihtiyaca göre politika geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. İhtiyaç analizi; bölge ekonomisinin mevcut durumda ihtiyaç duyduğu işgücünün belirlenmesi, sonrasında ise bu

işgücünün yetiştirilmesi için verilecek eğitim hizmetlerinin sunulması için yol haritası niteliğindedir.

İl düzeyinde eğitim-istihdam dengesinin sağlanmasına yönelik ihtiyaç analizlerinin uygulanması rolü İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'na verilebilir. Bu kapsamda her ilin özellikle endüstri 4.0 uyumlu mevcut çalışma alanları; yaş ve cinsiyet değişkenleri de dikkate alınarak incelenecek, iş piyasasının eğitim ve beceri beklentileri tespit edilecektir.

2008 tarih ve 27031 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6.maddesinde İl İstihdam Kurullarının görevlerinin başında; "İlin istihdam ve mesleki eğitim politikasını oluşturmak" sayılmaktadır. Yine bununla birlikte "ilin muhtelif sektör ve branştaki işgücü ve mesleki eğitim ihtiyacını belirlemek üzere işgücü piyasası analizleri yapmak-yaptırmak", "il düzeyinde işgücü piyasası bilgi sistemi ile izleme – değerlendirme sistemini oluşturup uygulamak, bu amaçla gerektiğinde ilgili alan uzmanlarından komisyonlar oluşturmak, bunların görev tanımları çerçevesinde hazırladıkları raporları değerlendirmek, yayımlamak ve gerektiğinde ilgili Bakanlık, kamu kurum ve kuruluşlarına sunmak" ve "mesleki ve teknik eğitim uygulamalarında ortaya çıkan uyumsuzlukların çözümüne yardımcı olmak" Yönetmelik kapsamında Kurulların görevleri arasında sayılmıştır.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları'nın Yönetmelik kapsamındaki görev tanımlarına uyumlu olarak yerel ihtiyaç analizlerinin yıllık planlara dâhil edilmesi gerekli görülmektedir. Bu kapsamda atılacak ilk adım, mevcut çalışma alanlarının belirlenmesidir. Ancak bu belirleme yapılırken endüstri 4.0 uyumlu alanlara öncelik verilmesi; uzun vadeli bir yatırım olan eğitim planlamasının hedefine ulaşması bakımından kritik önem taşımaktadır. Bir diğer ifadeyle; kısa veya orta vadede teknolojiye devredilecek meslek ve çalışma alanlarını dikkate alarak mesleki eğitim programlarını revize etmek anlamlı olmayacaktır. Çalışma alanlarının belirlenmesinden sonra işyeri ziyaretleri ile mevcut çalışma alanları için iş piyasasının ihtiyaç duyduğu beceri setleri ile gelecekte ihtiyaç duyacakları muhtemel beceriler tespit edilmelidir.

Çalışma alanları ve beceri ihtiyaçları belirlendikten sonra ildeki eğitim alanlarının öğrenci sayıları ile birlikte tespit edilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda ildeki mesleki eğitim veren ortaöğretim ve yükseköğretim programları alanlara göre ayrıştırılarak öğrenci sayıları ile birlikte raporlanacaktır. Son olarak eğitim alanlarının içeriklerinin bir diğer ifadeyle eğitim dönemlerindeki müfredat bilgilerinin raporlanması gerekli görülmektedir.

İlgili veriler neticesinde bir yandan Endüstri 4.0 kapsamında sanayi ve mesleki ortaöğretim haritası çalışmasına Yükseköğretim programları

da dâhil edilerek mevcut çalışma alanları ve öğrenci sayılarına göre eğitim alanları mukayesesi yapılabilecekken, diğer yandan Türkiye İş Kurumu İşgücü Piyasası Araştırmaları (İPA)'na benzer şekilde yerel düzeyde iş piyasasının mevcut beceri ihtiyaçları ve eğitimdeki karşılıkları analiz edilebilecektir. Her yılın sonunda ihtiyaç analizi raporlarının ildeki Milli Eğitim ve Yükseköğretim kurumlarına sunulması ve açılacak eğitim alanları ile uygulanacak müfredat içeriklerinin ilgili analizler dikkate alınarak planlanması sağlanmalıdır.

Sonuç

Günümüzde hemen her sektörde kullanımı yaygınlaşan bilgi teknolojileri işgücünden beklentilerde değişimi sürekli kılmaktadır. Bu nedenle mesleki eğitim programlarının da bu sürekli değişime uyumlu hale getirilmesi ve yeni ihtiyaçlara göre güncellenmesi kritik önem arz etmektedir. Kaldı ki üretim toplumu olma yolunda ilerleyen ülkelerin mesleki ve teknik eğitime gereken önemi göstermeleri gerekir.

İş piyasasının ihtiyaçlarının belirlenmesinde yerel ihtiyaçlar dikkate alınmalı bir diğer ifadeyle il düzeyinde bir sınıflandırma yapılmalıdır. Nüfusu belli sayının altında olan, alanında sektör bulunmayan yerleşim yerlerinde açılan meslek okullarının öğrencileri, yerel işletmelerde beceri eğitimini özüne uygun şekilde alamamaktadır. Kasaba ve kırsal ilçe gibi teknik işletmelerin az olduğu hatta olmadığı yerlerde öğrenciler beceri



eğitimini yalnızca okulda almakta, dolayısıyla, eğitim sonunda beklenen kazanımlar yalnızca teorik bilgiyle sınırlı kalmaktadır. Bu nedenle ilin iş ve işgücü analizleri incelenmeli ve bu analizlere uygun bir yerel eğitim planı yapılmalıdır.

Türkiye'nin sosyo-ekonomik kalkınmasında mesleki eğitimi önemli bir araca dönüştürebilmek için mesleki eğitim kurumları dinamik bir yapıya kavuşturulmalı ve bu konuda Endüstri 4.0 süreçleri ile uyumlu yapısal değişimler hayata geçirilmelidir. Özellikle iş piyasası beceri ihtiyaçlarına anında cevap verebilecek şekilde sistemin güncellenmesi kritik öneme sahiptir. Bu nedenle il istihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları marifetiyle her yıl düzenli olarak yapılması gerekli görülen ihtiyaç analizlerinin özellikle mesleki eğitim ile iş piyasası arasındaki eşgüdümün sağlanmasında oldukça önemli olduğu öngörülmektedir.

Geçtiğimiz Kasım ayında Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yayımlanan Endüstri 4.0

kapsamında sanayi ve mesleki ortaöğretim haritası çalışması il düzeyinde mesleki eğitim alanları ile çalışma alanları arasındaki uyumsuzluğun görünürlüğü ve bu doğrultuda alınacak önemlere yol göstermesi bakımından kritik önemdedir. Bu çalışmaya benzer şekilde sürece Yükseköğretim kurumlarının ve iş piyasası beceri ihtiyaçlarının da dahil edileceği analizlerin Türkiye işgücü piyasasının geleceği bakımından önemli kazanımlar sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynaklar

- ILO, Dünya'da İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2018.
- MEB, "Mesleki Eğitim Haritası", (erişim) <http://meslekiegitimharitasi.meb.gov.tr/index.php>, 17.06.2019.
- OECD, Employment and Skills Strategies in Turkey, 2017.
- Resmi Gazete, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, T:21.10.2008, S:27031.
- WEF, The Future of Jobs Report: Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution, Global Challenge Insight Report, January 2016.



İSTİHDAM SEFERBERLİĞİ 2019



48

İŞ DÜNYASINA İSTİHDAM ÇAĞIRISI
M. RIFAT HISARCIKLIOĞLU

50

PRİM TEŞVİKLERİ 5 PUANLIK İNDİRİM, İLAVE 6 PUANLIK
İNDİRİM VE ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ UYGULAMALARI
SATILMIŞ ÇELİK

58

İSTİHDAMA VERİLEN DESTEK ARTARAK DEVAM EDİYOR
OĞUZHAN ÇAVDAR

64

İŞVERENLERE UMUT VEREN PROJELER ÇERÇEVESİNDE
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI
ŞEBNEM IŞIK

70

İŞVERENİMİZİN VE İŞÇİLERİMİZİN
ZOR GÜNLERİNDE DE YANLARINDAYIZ
EKMEL ONUR AYDIN



İŞ DÜNYASINA İSTİHDAM ÇAĞRISI

M. RIFAT HİSARCİKLIOĞLU

TÜRKİYE ODALAR VE BORSALAR BİRLİĞİ BAŞKANI

Türk iş dünyası olarak hep şu düsturla hareket ettik: “Ekonomimizi büyütelim. Daha fazla üretilim, daha fazla ihracat yapalım, daha çok kişiyi istihdam edelim.”

Çünkü biliyoruz ki hangi alanda zafer kazanılırsa kazanılsın Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün de dediği gibi, bunu ekonomik başarılarla taçlandıramadığımız sürece bu başarı eksik kalacaktır.

Sayın Cumhurbaşkanımız, bizden yeni bir istihdam kampanyası başlatmamızı istediler.

Sonrasında hükûmetimizle bir araya geldik ve istihdamı ödüllendiren tarihî nitelikte destekler çıkmasını sağladık.

Böylece 25 Şubat’ta “Burası Türkiye Burada İş Var” sloganıyla, 2019 İstihdam Seferberliğini başlattık.

30 Nisan’a kadar yapılacak her yeni istihdamda; ücret, vergi ve prim, 3 ay boyunca devletimiz tarafından karşılanmaya başladı. Sonrasında ise İlave İstihdam Teşviki şartlarını sağlayan işverenlerimiz en az 9 ay boyunca vergi ve primlerden muaf hale geldi. Yani, her 1 ilave

istihdam için, girişimcilerimize yılda yaklaşık 20 bin lira destek geldi. Bu çok büyük bir fırsat.

Ekonomide bazı sıkıntılar yaşansa da olumsuz düşünmenin kimseye faydası olmaz. Önemli olan buradan ne gibi fırsatlar doğabilir onlara bakmaktır.

İşte burada işverenlerimize işlerini büyütüp istihdamlarını artırmaları için büyük avantajlar sağlanıyor. Bu avantajları tüm işverenlerimizin dikkate alması lazım. Şunu da unutmayalım ki insana en faydalı olacak iş, bir kişiye iş imkanı sağlamaktır.



İSTİHDAM SEFERBERLİĞİNE SAHİP ÇIKTIK

Bunun yanı sıra oda ve borsalarımızın talepleri neticesinde Sayın Cumhurbaşkanımız ve Bakanlarımızla yaptığımız temaslar neticesinde, birçok desteğin çıkmasında da önemli bir rol oynadık.

Örneğin, ekonomik sıkıntı yaşayan işleri yavaşlayan işverenler için de mevcut istihdamı korusunlar diye 3 ay boyunca vergi ve primlerini devletimiz karşılayacak.

Tüm bunların çıkmasında emeği geçen Bakanlarımıza da çok teşekkür ediyoruz. Biz TOBB, Odalar ve Borsalar Birliği olarak 81 il ve 160 ilçede bu seferberliğe sahip çıktık.

Tüm işletmelerimize, kampanyaya katılın çağrısında bulunduk, bulunmaya da devam ediyoruz. Her ilde, Oda ve Borsa bünyesinde, destek ve teşvik tanıtım merkezleri kurduk. Takip ediyorum, 365 Oda ve Borsa canla başla çalışıyor. Böylece bu kampanyayı tüm ülke çapında tanıtıyor ve en geniş katılımın sağlanması için çalışıyoruz.

İş dünyasına ve işverenlere bir kez daha çağrıda bulunuyorum. Bu tarihî desteklerden faydalanın,



istihdam kampanyasına katılın. Evet, hedefimiz çok büyük. Ama biliyorsunuz, insan, ancak çalıştığını elde eder.

Gayret bizden, takdir ve tevfik Allah'tan. İstihdamda, pozitif ivmeyi başlattık. Devamı da gelecek inşaallah. Ben diyorum ki, en az bir işsiz vatandaşımızı işe alarak işinizi geliştirin. Ekonominin büyümesine katkınız olsun.

Türkiye'nin geleceğine yatırım yaparak kazanan siz olun. Bu topraklarda bereketi ve umudu hiç kaybetmedik, kaybetmeyeceğiz.

Bereketli ve umut dolu bir geleceğe merhaba demek için, "Burada iş var, Burada aş var, Burada Gelecek Var" dedik. Biz geleceğe hep umutla baktık, yine öyle bakacağız.

2019 İstihdam Seferberliği kapsamında uygulanan teşviklere baktığımızda; 3 ay boyunca yeni istihdama ücret desteği, kısa çalışma uygulaması, asgari ücret desteği, yeni istihdamın primine, vergisine destek, önce işbaşı eğitim sonra istihdam desteği, kalkınmaya ilave destek ve ihtiyaca uygun, nitelikli işgücü eğitime tam destek gibi başlıklar söz konusu.

İstihdam teşvikleri ve destekleri ile ilgili detaylı bilgilere, İŞKUR ve SGK hizmet birimlerinin yanı sıra Oda-Borsalar ile Bakanlığın il teşkilatlarından ulaşılabilmektedir.

Herkesi bu konuda duyarlı olmaya ve istihdam kampanyasına katılmaya davet ediyorum. İnanıyoruz ki biz bir ve beraber güçlüyüz.



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



TOBB





PRİM TEŞVİKLERİ 5 PUANLIK İNDİRİM, İLAVE 6 PUANLIK İNDİRİM VE **ASGARİ ÜCRET DESTEĞİ** **UYGULAMALARI**

Kayıtlı sigortalı istihdamının artırılarak kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesini, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların işgücüne dahil edilmesini, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılmasını temin etmek maksadıyla prim indirimi, teşvik ve destek uygulamaları hayata geçirilmiştir. Bu düzenlemelerle işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemeleri gereken primlerin tamamının veya bir kısmının belirli şartlar altında süresiz olarak ya da belirli süreyle ilgili kurumlar tarafından karşılanması da mümkün hale gelmiştir.

Bilindiği gibi, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında hizmet akdine dayanarak sigortalı çalıştıran işverenlerin, bir ay içinde çalıştırdığı sigortalıların primlerine esas tutulacak kazançlar toplamı üzerinden hesaplanacak sigortalı hissesi prim tutarlarını ücretlerinden keserek ve kendilerine ait prim tutarlarını da bu tutara ekleyerek yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemeleri gerekmektedir.

Bu duruma, tüm sigorta kollarına tabi bir sigortalı için 2019 yılında asgari ücret üzerinden 959,40 TL tutarında sigorta primi ve işsizlik sigortası primi ödenmesi gerekmekte olup, bu tutarın 383,76 TL'si sigortalının ücretinden kesilen sigortalı hissesi, 575,64 TL'si işveren hissesidir.

Bununla birlikte, kayıtlı sigortalı istihdamının artırılması, kadınlar, gençler ve engelliler gibi dezavantajlı grupların istihdamının artırılması, bölgesel gelişmişlik farklılıklarının azaltılması, bölgesel, büyük ölçekli ve stratejik yatırımların özendirilmesini teminen özel sektör işverenlerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödemeleri gereken primlerin tamamının/bir kısmının belirli şartlar altında süresiz olarak ya da belirli süreyle ilgili kurumlar tarafından karşılanması hususunda prim indirimi, teşvik ve destek uygulamaları getirilmiştir.

Bu bağlamda, 5510 sayılı Kanunda yedi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda beş, 4857 sayılı İş Kanununda bir, 5746 Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin



Kanunda aranılan şartları sağlayan bir işverenin 2019 yılı asgari ücret tutarı üzerinden 127,92 TL tutarında beş puanlık indirim ve 153,50 TL tutarında ilave altı puanlık indirim olmak üzere toplam 281,42 TL indirimden yararlanması mümkün bulunmaktadır.

Desteklenmesi Hakkındaki Kanununda bir, 5225 sayılı Kültür Yatırımları ve Girişimlerini Teşvik Kanununda bir, 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanununda bir, 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanununda bir ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda bir olmak üzere toplamda on sekiz farklı prim teşviki yer almaktadır.

Bu çalışmada malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası işveren hissesi beş puanlık indirim, ilave altı puanlık indirim ve asgari ücret desteğinden yararlanma şartları ve sağlanan teşvik tutarları hakkında bilgi verilmesi hedeflenmektedir.

1.Beş Puanlık İndirim

5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi ile primlerini düzenli ödeyen özel sektör işverenlerine yönelik beş puanlık indirim uygulaması getirilmiştir. Beş puanlık indirim 1/10/2008 tarihinden itibaren uygulanmaktadır.

Buna göre, özel sektör işverenlerince 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında (4/1-a) çalıştırılan sigortalıların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren hissesinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazine ve Maliye Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

Kanunda aranılan şartları sağlayan bir işveren 2019 yılı asgari ücret tutarı üzerinden 127,92 TL tutarında beş puanlık indirimden yararlanması mümkün bulunmaktadır.

Beş puanlık indirimden yararlanabilmek için;

- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Kuruma verilmesi,
- Sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hissesine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesine ait tutarın yasal süresinde Kuruma ödenmesi,
- Kurumumuza sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmaması

gerekmektedir.

Ancak Kuruma olan sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanunun 48'

inci maddesine göre tecil ve taksitlendiren işverenler ile ilgili Kanunlara göre taksitlendiren ve yapılandıran işverenler bu tecil, taksitlendirme ve yapılandırmaları devam ettiği sürece beş puanlık prim indiriminden faydalanabilirler.

Buna karşın, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30' uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden beş puanlık indirim uygulanmamaktadır.

Buna göre, 2011/Mart ayına ilişkin düzenlenecek olan aylık prim ve hizmet belgelerinden başlanılarak,

1. Genel bütçeye dahil daireler, katma bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, sosyal güvenlik kurumları, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüsleri ve bunların bağlı ortaklıkları ile

müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin %50'sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıklar çalıştırdıkları sigortalılardan dolayı,

2. 2886 sayılı Devlet İhale Kanunu ile 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu kapsamındaki alım ve yapım işleri ve 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işleri ile uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerlerinde çalıştırılan sigortalılardan dolayı

beş puanlık prim desteğinden yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Vakıflar tarafından kurulan yükseköğretim kurumları ile okul aile birliklerinin 9/12/2016 tarihinden itibaren, 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde sayılan diğer şartların sağlanması kaydıyla beş puanlık indirimden yararlanması mümkün bulunmaktadır.

Beş puanlık prim indirimi ile diğer sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, 4447 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkrası hariç beş puanlık prim indirimi öncelikle uygulanmaktadır.

Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığının

tespit edilmesi hâlinde, 5510 sayılı Kanunun Ek 14' üncü maddesi uyarınca işlem yapılmaktadır.

Beş puanlık indirimden yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde, yararlanılan teşvik tutarı işverenden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilmektedir.

2.İlave Altı Puanlık İndirim

İlave altı puanlık indirim, 1/1/2013 tarihinden itibaren sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi düşük illerde uygulanmaya başlamış olup, indirimden yararlanma süresi 31/12/2019 tarihinde sona erecektir.

5510 sayılı Kanunun 81' inci maddesinin ikinci fıkrasına göre 4/1-a kapsamında sigortalı çalıştıran özel sektör işyerlerine uygulanmak üzere, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinde Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanan beş puana, prime esas kazanç alt sınırı üzerinden altı puana kadar ilave puan eklemeye, sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksini dikkate almak suretiyle ilave puan uygulanacak illeri ve uygulama süresini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkili kılınmıştır.

Buna göre, 51 il ile Gökçeada ve Bozcaada ilçeleri teşvik kapsamına alınmış ve ilave puan "6 puan" olarak belirlenmiştir.

İlave altı puanlık indirimden yararlanacak iller ve yararlanma süreleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

(I) SAYILI LİSTE 31/12/2019	(II) SAYILI LİSTE 31/12/2019	(III) SAYILI LİSTE 31/12/2019
Afyonkarahisar	Adıyaman	Ağrı
Amasya	Aksaray	Ardahan
Artvin	Bayburt	Batman
Bartın	Çankırı	Bingöl
Çorum	Erzurum	Bitlis
Düzce	Giresun	Diyarbakır
Elazığ	Gümüşhane	Hakkari
Erzincan	Kahramanmaraş	İğdır
Hatay	Kilis	Kars
Karaman	Niğde	Mardin
Kastamonu	Ordu	Muş
Kırıkkale	Osmaniye	Siirt
Kırşehir	Sinop	Şanlıurfa
Kütahya	Tokat	Şırnak
Malatya	Tunceli	Van
Nevşehir	Yozgat	Bozcaada-Gökçeada ilçeleri
Rize		
Sivas		
Trabzon		
Uşak		

Tablo 1

İlave altı puanlık
indirimden yararlanacak
iller

5510 sayılı Kanunun 81' inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca ilave altı puanlık indirimin uygulanacağı iller ve uygulama süresi 30/5/2013 tarihli, 2013/4966 sayılı Bakanlar Kurulu Kararında açıklanmış idi. Buna göre (I) sayılı listede yer alan iller 4 yıl, (II) sayılı listede yer alan iller 5 yıl, (III) sayılı listede yer alan iller 6 yıl süreyle indirimden yararlanacaktı.

29/12/2016 tarihli, 2016/9728 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile (I) sayılı listede yer alan illerde indirimden yararlanma süresi 31/12/2017'ye uzatılmıştır.

8/1/2018 tarihli, 2018/11190 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile (I) ve (II) sayılı listelerde yer alan illerde indirimden yararlanma süresi 31/12/2018'e uzatılmıştır.

Son olarak, 26/12/2018 tarihli, 30637 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 25/12/2018 tarihli, 503 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararı ile (I), (II) ve (III) sayılı listelerde yer alan illerde indirimden yararlanma süresi 31/12/2019 tarihine kadar uzatılmıştır.

Sigorta primi teşvikinden, öncelikle 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (I) bendinde öngörülen prime esas kazanç üst sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanacak malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde beş puanlık

prim indirimi, ardından altı puan kadar prime esas kazanç alt sınırına kadar olan kazançlar üzerinden hesaplanan işveren hissesine karşılık gelen tutarın toplamı sigorta primi kadar yararlanılacak olup, sigorta primi teşvikinden yararlanılacak olan toplam işveren hissesi ise %11 olacaktır.

Kanunda aranılan şartları sağlayan bir işverenin 2019 yılı asgari ücret tutarı üzerinden 127,92 TL tutarında beş puanlık indirim ve 153,50 TL tutarında ilave altı puanlık indirim olmak üzere toplam 281,42 TL indirimden yararlanması mümkün bulunmaktadır.

İlave altı puanlık indirimden yararlanılabilmesi için işverenlerin;

- Teşvikten yararlanılacak işyerinden dolayı muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması veya da Kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin de bozulmamış olması,
- Türkiye genelinde yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ve bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının, işverenin gerçek kişilik olması halinde ayrıca 5510 sayılı

Kanunun 4/1-b kapsamındaki borç toplamının 16 yaşından büyükler için belirlenmiş olan brüt asgari ücretten fazla olmaması veya da Kanunların öngördüğü şekilde yapılandırılmış ve yapılandırma işleminin de bozulmamış olması,

- e-Borcu yoktur aktivasyonu için başvuruda bulunulmuş olması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerini yasal süresi içinde Kuruma göndermesi,
- Primleri yasal ödeme süresi içerisinde Kuruma ödemesi

şartlarının birlikte gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

Bununla birlikte, ilave altı puanlık indirimden, Kanun hükmünün yürürlüğe girdiği 1/1/2013 tarihinden itibaren 2016/Şubat ayına kadar on ve üzerinde sigortalıyı çalıştıran özel sektör işyeri işverenleri yararlanabilmekte iken, 6663 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 28 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 81 inci maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişiklik ile 2016/Mart ayına ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinden başlamak üzere on ve üzerinde sigortalı çalıştırılma şartı aranmaksızın kapsama giren tüm işverenlerin bu indirimden yararlanması mümkün hale getirilmiştir.



Diğer taraftan, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerleri ile 8/9/1983 tarihli ve 2886 sayılı Devlet İhale Kanununa, 4/1/2002 tarihli ve 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa ve uluslararası anlaşma hükümlerine istinaden yapılan alım ve yapım işleri ile 4734 sayılı Kanundan istisna olan alım ve yapım işlerine ilişkin işyerleri, sosyal güvenlik destek primine tabi çalışanlar ve yurt dışında çalışan sigortalılar hakkında ilave altı puanlık indirimden yararlanılması mümkün bulunmamaktadır.

Ayrıca, Kuruma yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari



**Yapılan kontrol
ve denetimlerde,
çalıştırdığı kişileri
sigortalı olarak
bildirmediği veya
bildirilen sigortalının
fiilen çalışmadığının
tespit edilmesi
hâlinde, 5510 sayılı
Kanunun Ek 14 üncü
maddesi uyarınca
işlem yapılacaktır.**

para cezası ile bunlara bağlı gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunan işyerleri malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primlerinde beş puanlık prim indiriminden yararlanamayacağından, bu işyerlerinin altı puanlık ilave prim indiriminden de yararlanmaları mümkün bulunmamaktadır.

Yapılan kontrol ve denetimlerde, çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirilen sigortalının fiilen çalışmadığının tespit edilmesi hâlinde, 5510 sayılı Kanunun Ek 14' üncü maddesi uyarınca işlem yapılacaktır.

Bu madde kapsamındaki teşvikten yersiz olarak faydalandığının tespiti hâlinde,

yararlanılan teşvik tutarı işverenlerden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilir.

3. Asgari Ücret Desteği

Asgari ücret tutarındaki artışın işverenler üzerindeki işgücü maliyetini azaltmak için 2016 yılı, 2017 yılı ve 2018 Ocak ila Eylül ayları için asgari ücret desteği uygulaması getirilmiştir. Bu destek uygulaması 2016 ve 2017 yıllarında Hazine tarafından, 2018 yılında ise İşsizlik Sigortası Fonu tarafından karşılanmıştır.

2019 yılında uygulanan asgari ücret desteği ise 5510 sayılı Kanunun geçici 78 nci maddesinde düzenlenmiş olup, destek tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Geçmiş yıllarda uygulanan asgari ücret desteğinde işyerinde çalıştırılan sigortalı sayısı göz önünde bulundurulmaksızın tüm işyerlerine günlük 3,33 TL destek sağlanmıştı. Buna karşın 2019 yılı için verilecek asgari ücret desteği tutarı işyerlerinin çalıştırdığı sigortalılara bağlı olarak farklılık göstermekte olup; sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerleri için günlük 3,36 TL destek sağlanmaktadır.

2019 yılından önce tescil edilen işyerleri için sigortalı sayısının belirlenmesinde 2018/Ocak ila 2018/Kasım ayında bildirilen

sigortalı sayısının ortalaması esas alınmaktadır. Bu şekilde belirlenen ortalama sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerleri için günlük 3,36 TL destek sağlanmaktadır.

2019 yılında tescil edilen işyerleri için sigortalı sayısının belirlenmesinde ise bildirim yapılan aydaki sigortalı sayısı dikkate alınmakta ve sigortalı sayısı 500'ün altında olan işyerleri için günlük 5 TL, 500 ve üzerinde olan işyerleri için günlük 3,36 TL destek sağlanmaktadır.

Ayrıca, 2019 yılında sağlanan destekten 5510 sayılı Kanunun 4' üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran özel sektör işyeri işverenleri ile 5018 sayılı Kanuna ekli (I) sayılı cetvelde sayılan kamu idarelerine ait kadro ve pozisyonlarda 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında haklarında uzun vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanan sigortalıları çalıştıran işverenler hariç olmak üzere diğer kamu işyeri işverenleri yararlanmaktadır.

2019 yılından önce tescil edilen işyerleri için prime esas günlük kazancı 102 TL ve altında bildirilen sigortalılar için destekten yararlanılmaktadır. Bu tutar toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerleri



için 203 TL, Linyit ve Taşkömürü çıkarılan işyeri için 271 TL olarak uygulanmaktadır. 2019 yılında tescil edilen işyerleri bakımından ise prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırından bildirilen tüm sigortalılar için destekten yararlanılmaktadır.

Asgari ücret desteğinden yararlanılma şartları işyerinin 1.1.2019 öncesinde ve sonrasında tescil edilmesine göre farklılık arz etmektedir. Bu açıdan;



1.1.2019 tarihinden önce tescil edilmiş olan işyerlerinin asgari ücret desteğinden yararlanması için;

- 2019 yılına ait aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin yasal süresinde verilmesi,
- 2019 yılı için çalıştırdığı kişilerin sigorta primine esas kazançlarının tam olarak bildirilmesi,

- 2019/Ocak ila 2019/Aralık Aylarında/Dönemlerinde Bildirilen Sigortalı Sayısının 2018 yılı Ocak ila Kasım Döneminde En Az Bildirim Yapılan Aydaki/Dönemdeki Sigortalı Sayısından Az Olmaması gerekmektedir.

1/1/2019 ve sonrasında tescil edilen işyerlerinin asgari ücret desteğinden yararlanması için;

- 2019 yılına ait aylık prim ve hizmet belgelerinin veya muhtasar ve prim hizmet beyannamelerinin yasal süresinde verilmesi,
- Cari ay primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,
- Kuruma prim, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması veya söz konusu borcun 6183 sayılı Kanunun 48 inci maddesine göre taksitlendirilmiş olması,
- 2019 yılı için çalıştırılan kişilerin sigortalı olarak bildirilmesi, bildirilen sigortalıların fiilen çalıştırılması ve prime esas kazançlarının eksik bildirilmemesi

gerekmektedir.

Bu hususlara ek olarak asgari ücret desteğinden yararlanmak için herhangi bir başvurma şartı bulunmamakta ve asgari ücret desteğiyle sağlanacak indirim tutarı, takip eden ay/aylardan doğan sigorta prim borçlarına mahsup edilmektedir.



İSTİHDAMA VERİLEN DESTEK ARTARAK DEVAM EDİYOR

2019 yılında İstihdam Seferberliği kapsamında işverenlere İlave İstihdam Teşviki sunulmaya devam etmektedir. Ayrıca yeni getirilen Üç Aylık Ücret Desteği ile birlikte ilave istihdama verilen destek güçlü şekilde artmıştır.

İstihdamı artırmaya ve işsizliği azaltmaya yönelik politikalar olarak ifade edilen istihdam politikaları; aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere iki şekilde sunulmaktadır.

Pasif istihdam politikaları; işsizlik ortaya çıktıktan sonra devreye giren, işsizliğin olumsuz sonuçlarını azaltmayı ve kişilere geçici gelir desteği sunmayı hedefleyen politikalar iken; aktif istihdam politikaları ise işsizliğin ortaya çıkmasını engellemeyi ve nitelikli istihdamı artırmayı hedefleyen politikalardır.



OĞUZHAN ÇAVDAR
İSTİHDAM UZMANI

Aktif istihdam politikaları, ülkeden ülkeye değişkenlik göstermektedir ve hem ülkelerin kurumsal yapıları hem de işgücü piyasalarındaki farklılıklar, genel kabul gören bir sınıflandırmaya engel olmaktadır.

Avrupa Birliği, aktif istihdam politikalarını işsizlere ve diğer risk gruplarına yönelik uygulanan politikalar şeklinde kategorize ederken Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ise aktif istihdam politikası uygulamalarını kamu istihdam hizmetleri, istihdam teşvik politikaları, mesleki eğitim politikaları, gençlere yönelik tedbirler, engellilere yönelik programlar şeklinde sınıflandırmaktadır.

Aktif istihdam politikaları arasında önemli bir yer tutan istihdam teşvikleri ise veriliş şekillerine göre 3 kategoride gruplandırılmaktadır:

- Talep yönlü teşvikler,
- Arz yönlü teşvikler,
- İş arama destekleri.

Talep yönlü teşvikler; işveren odaklı teşviklerdir ve işvereni teşvik ederek daha fazla kişiyi istihdam etmesini, istihdam ettiği kişi sayısını korumasını ve/veya yeni istihdam alanları oluşturmasını hedeflemektedir. Arz yönlü teşvikler ise iş arayan odaklı teşviklerdir ve iş arayanları sosyal yardım almak yerine iş aramaya ve çalışmaya özendirme hedeflemektedir.



2020 yılı sonuna kadar devam edecek olan İlave İstihdam Teşvikiyle birlikte, özel sektör işverenlerinin bir önceki yıl ortalama çalışan sayısına ilave istihdam edecekleri her bir sigortalı için prim ve vergi desteği sağlanacaktır.

İstihdam teşvikleri ile belirli şartları taşıyan işsizleri istihdam eden işverenlere değişen sürelerle ve tutarlarla prim, vergi ve/veya ücret destekleri sağlanmaktadır. Ülkemizde hâlihazırda uygulamada olan ve finansmanı İşsizlik Sigortası Fonu'ndan sağlanan istihdam teşvik ve destekleri şunlardır:

- İlave İstihdam Teşviki,
- Üç Aylık Ücret Desteği,
- Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamının Teşviki,
- İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik,
- Asgari Ücret Desteği.

Yatırıma, ihracata, istihdama ve benzeri alanlara yönelik çeşitli teşvik ve destekler bulunmaktadır ve her bir kategorideki destek ve teşvik, kendi içerisinde belirli kriterlere göre farklılaşmalar göstermektedir.

İstihdam teşviklerinde de özel politika gerektiren grupların

istihdamına, belirli sektörlerde istihdamın ön plana çıkarılmasına yönelik olarak destek tutarları ve destek süreleri bakımından değişkenlikler dikkat çekmektedir.

Hedef grup, sektör, bölge odaklı teşvikler geliştirilmesi, üst politika belgelerinde de vurgulanmış olan bir noktadır. 2019 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında “Gençlerin, kadınların ve sosyal yardım alanların işgücü piyasasına katılımını sağlamaya yönelik; hedef grup, sektör, bölge odaklı aktif işgücü programlarının uygulanmasını ve istihdam edilmelerini sağlamaya yönelik teşvikler geliştirilecektir.” tedbiri yer almaktadır ve bu tedbirle doğru orantılı olarak ülkemizde teşvikler ve destekler; hedef grup ve sektörler ekseninde

destek tutarları ve süreleri bakımından farklılaştırmalar yapılarak işgücü piyasasının ihtiyaçlarını daha iyi karşılayacak şekilde yapılandırılmaktadır.

İlave İstihdam Teşviki kapsamında, imalat ve bilişim sektörü ile özel politika gerektiren gruplar içerisinde yer alan kadın, genç ve engellilere yönelik olarak destek tutarında ve süresinde farklı uygulama bulunmaktadır.

Benzer şekilde Kadınlar, Gençler ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Sahipleri için İstihdam Teşviki kapsamında; belirli şartları taşıyan işsiz gençleri ve kadınları istihdam eden işverenler, sosyal güvenlik primi işveren payının tamamı tutarında 6 ila 54 ay süreyle desteklenmektedir. Teşvik kapsamındaki sigortalının

mesleki yeterlik belgesi sahibi olması, mesleki ve teknik eğitim veren okulları veya İŞKUR tarafından düzenlenen mesleki eğitim kurslarını bitirmesi durumunda iş yerinin teşvikten yararlanma süresi artmaktadır. Bu teşvikle birlikte Türkiye’de özel politika gerektiren gruplara yönelik getirilen teşviklerin kapsamı genişletilmiş ve mesleki eğitimle ilişkilendirilmiştir.

Ayrıca; İşsizlik Ödeneği Alanların İstihdamına Yönelik Teşvik kapsamında da, hedef grup odaklı teşvik bağlamında, işsizlik ödeneği alan kişileri istihdam eden işyerlerine sigorta prim teşviki fırsatı sunulmaktadır.

2017 yılında başlatılan ve 2018 yılında da devam ettirilen Çalışma Hayatında Milli Seferberlikle birlikte,



geçtiğimiz iki yılda işverenlerle etkin iş birliği yapılmış, işgücü piyasasının ihtiyaçları doğru tespit edilerek ihtiyaçlarla uyumlu politikalar geliştirilmiş ve istihdam alanında önemli başarılar elde edilmiştir.

2017 yılında İŞKUR tarihinde bir rekor kırılarak ilk defa 1 milyonun üzerinde işe yerleştirme sayılarına ulaşılmıştır. 2018 yılında ise bir önceki yıla oranla yüzde 18’lik artışla 1 milyon 240 bin 308 kişinin özel sektörde işe yerleşmesine aracılık edilerek yeni bir rekora imza atılmıştır. Milli Seferberlik kapsamında yürütülen çalışmalar ve işverenlere ilave istihdam hususunda sağlanan destekler bu başarıda önemli bir pay sahibidir.

2019 yılında da Bakanlığımız, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) tarafından, “Burası Türkiye Burada İş Var” sloganıyla birlikte “İstihdam Seferberliği 2019” başlatılmıştır. 81 ilde istihdamın artırılması hedefiyle tüm odalar, borsalar, işverenlerle birlikte gerçekleştirilen istişareler ve yürütülen çalışmalar neticesinde 2019 yılında uygulanması planlanan teşvik ve destekler belirlenmiştir.

Teşvik ve desteklerle hedeflenen noktaya ulaşılabilmesi için hem iş arayanlara hem de işverenlere etkin bilgilendirmeler ve tanıtımlar yapılması çok büyük öneme sahiptir. Ulusal İstihdam Stratejisinin “Özel Politika Gerektiren Grupların İstihdamının Artırılması” temel politika ekseninde



**“2019 İstihdam
Seferberliği”
kapsamında
işverenlere Nisan
ayı sonuna kadar
sağladıkları ilave
istihdam için 3 ay
boyunca ücret desteği
de getirilmiştir.**

de “Kadın istihdamının artırılmasına ve çalışanların kayıtlı hâle getirilmesine yönelik teşvik düzenlemeleri tanıtılarak uygulamanın yaygınlaştırılması sağlanacaktır.”, “Gençlere yönelik teşvik düzenlemelerinin işverenlere tanıtımlarının yaygınlaştırılması sağlanacaktır.”, “Engellilere yönelik istihdam imkânları ve engelli istihdamına ilişkin teşvikler konusunda özel sektör işverenlerinin bilinçlendirilmeleri sağlanacaktır.” şeklinde tedbirlere yer verilerek teşviklerin tanıtılması ve yaygınlaştırılması faaliyetleri konusuna özel vurgu yapılmıştır. Bu çerçevede, 2019 Yılı İstihdam Seferberliği kapsamında teşvik ve desteklerin anlatılması ve yerel paydaşlarla görüş alışverişinde bulunulması için de 81 ilde çalışmalar etkin bir şekilde sürdürülmektedir.

Seferberlik kapsamında; 2018 yılından bu yana uygulanan ilave İstihdam Teşviki’nin uygulanmasına devam edilmektedir. Ayrıca 1 Şubat ile 30 Nisan 2019 tarihleri arasında işe alınan ve şartları sağlayan sigortalılar için getirilen Üç Aylık Ücret Desteği düzenlemesi ile birlikte ilave istihdama verilen destek de genişletilmiştir.

İlave İstihdama Verilen Destek Devam Ediyor...

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’nun Geçici 19’uncu maddesindeki prim desteği ve Geçici 21’inci maddesindeki vergi desteği kapsamında 2018 yılında uygulanmaya başlamış ve 2020 yılı sonuna kadar devam



edecek olan ilave istihdam Teşviki'yle birlikte, özel sektör işverenlerine önceki takvim yılındaki ortalama çalışan sayısına ilave olarak istihdam edecekleri her bir sigortalı için prim ve vergi desteği sağlanmaya devam etmektedir.

İŞKUR'a kayıtlı olan ve işe giriş tarihinden önceki 3 aylık sürede toplam 10 günden fazla sigortalılığı bulunmayan işsizleri, işe alındıkları tarihten önceki takvim yılına ilişkin ortalama çalışan sayısına ilave olarak 31/12/2020 tarihine kadar istihdam eden özel sektör işverenleri ilave istihdam desteğinden faydalanabilmektedir.

ilave istihdam teşviki kapsamında sağlanan destek tutarı, iş yerinin sektörüne göre değişkenlik göstermektedir. İş yerinin imalat veya bilişim sektöründe faaliyet

göstermesi halinde, sigortalının prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında destek sağlanmaktadır. Damga ve gelir vergisi desteğiyle birlikte bu tutar toplam 2.712,14 TL'ye kadar çıkabilmektedir.

İş yerinin diğer sektörlerde faaliyet göstermesi halinde ise, sigortalının prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigortalı ve işveren hissesi primlerinin tamamı tutarında destek sağlanmaktadır. Damga ve gelir vergisi desteğiyle birlikte bu tutar toplam 1.113,14 TL'ye kadar çıkabilmektedir. Söz konusu destek, işverenlerin Sosyal Güvenlik Kurumuna ödeyecekleri primlerden mahsup edilmek suretiyle sağlanmaktadır.

Destek süresi ise işe alınan kişinin kadın, genç veya engelli olması durumuna göre değişmektedir.

2020 yılı Aralık ayı aşılmamak kaydıyla, her bir sigortalı için destek süresi 12 ay iken istihdam edilen sigortalının 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya Kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek süresi 18 ay olarak uygulanmaktadır.

İşverenlerin destek kapsamına giren sigortalılardan dolayı destekten yararlanabilmeleri için, e-SGK kanalıyla başvuruda bulunmaları gerekmektedir.

Prim ve Vergi Desteğine İlave Olarak "Üç Aylık Ücret Desteği"

2019 yılının Şubat ayı içerisinde yapılan düzenlemeyle birlikte; ilave istihdama verilen destek genişletilmiştir. 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında işverenlere, Nisan ayı sonuna kadar sağladıkları ilave istihdam için 3 ay boyunca prim desteğinin yanında ücret desteği de getirilmiştir.

İşverenlerin Üç Aylık Ücret Desteğinden yararlanabilmeleri için gerekli şartlar ilave istihdam teşvikinde aranan şartlarla benzerlik taşımıştır. Ancak ihtiyaçlara binaen geliştirilen bu teşvik düzenlemesi, sigortalının işe giriş tarih aralığı, işverenin sigortalı sayısının hesabı ve 9 aylık istihdam şartı kriterleri ile ilave istihdam teşvikinden ayrılmıştır.

Ücret ve prim desteği kapsamında olmasına rağmen, desteklerden yararlanmamış olan işverenlerce sonradan geriye yönelik yararlanmak üzere talepte bulunulması hâlinde, geriye yönelik ücret ve prim desteğinden yararlanılmak istenen ayı takip eden altı ay içinde internet ortamında veya iş yerinin bağlı bulunduğu Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğüne/ Sosyal Güvenlik Merkezine yazılı olarak başvuruda bulunulması kaydıyla, bu talepler işleme alınabilmektedir.

Yukarıda bahsi geçen şartların yanı sıra, işe alınan kişilerin istihdamının devamlılığının sağlanması gayesiyle işe giriş tarihlerinden itibaren en az 9 ay istihdamda kalması şartı da bulunmaktadır. Üç Aylık Ücret Desteği uygulaması ile birlikte, destekten yararlanan sigortalının 3 aylık destek süresinin akabinde en az 6 ay boyunca işyerinde istihdamda kalması ve böylece tecrübe sahibi bir çalışan olarak işgücü piyasasındaki kalıcılığının artırılması hedeflenmektedir.

Ücret desteğine ilişkin destek tutarı; sigortalıların prim ödeme

gün sayısının günlük 67,36 TL ile çarpımı sonucu bulunan tutar kadardır. Dolayısıyla destek kapsamında bulunan sigortalılar için işverenlere 3 aylık süre ile aylık net asgari ücret düzeyine kadar (2.020,90 TL) destek sağlanmaktadır. Yararlanılan ücret desteği tutarları işverenin Sosyal Güvenlik Kurumuna olan borçlarına aylık olarak mahsup edilmektedir.

3 aylık süre için ücret ve prim desteğinden yararlanılmasını takiben, işe alınan sigortalının ilave sigortalı şartı yönünden 2018 yılındaki ortalama sigortalı sayısına ilave olarak çalıştırılması halinde, ilave istihdam teşvikindeki 12 ya da 18 aylık destek süresinden kalan süre kadar prim ve vergi desteğinden yararlanılması da mümkündür.

Sonuç Olarak

Türkiye'nin Kamu İstihdam Kurumu olan İŞKUR, ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına ve istihdamın korunmasına, geliştirilmesine ve işsizliğin önlenmesi faaliyetlerine yardımcı olmak şeklinde belirlenmiş asli görevleri doğrultusunda aktif ve pasif istihdam politikalarının ülke genelinde uygulanmasında en etkili aktör konumundadır.

İstihdam Seferberliğinin vermiş olduğu önemli görev ve sorumluluğun bilinciyle de hem aktif istihdam politikaları kapsamındaki Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Girişimcilik Eğitim Programları ve İstihdam Teşvikleri, hem de Pasif İstihdam Politikaları Kapsamındaki İşsizlik Ödeneği, Kısa Çalışma Ödeneği, Ücret Garanti Fonu Ödemesi, Yarım Çalışma Ödeneği gibi hizmetlerini etkin şekilde sürdürmeye devam etmektedir.





İŞVERENLERE UMUT VEREN PROJELER ÇERÇEVESİNDE İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI



ŞEBNEM İŞİK
İSTİHDAM UZMANI

2019 İstihdam Seferberliği kapsamında nitelikli işgücünün yetiştirilmesine yönelik destekler kapsamında İŞKUR tarafından uygulanan Aktif İşgücü Programlarından daha fazla işverenin yararlanması teşvik edilmiş, İşbaşı Eğitim Programlarına özel önem atfedilmiştir.

İşbaşı Eğitim Programları; Kuruma kayıtlı işsizlerin yine Kuruma kayıtlı işyerlerinde, daha önceden edindikleri teorik bilgileri uygulama yaparak pekiştirmelerini veya mesleki deneyim kazanmalarını sağlamak maksadıyla işgücü piyasası araştırma sonuçları, iş ve meslek

danışmanlarının işyeri ziyaretleri sırasında veya işsizlerle yapılan görüşmelerde tespit edilen ihtiyaçlar, işyerlerinden veya katılımcı adaylarından gelen talepler doğrultusunda düzenlenmektedir.

İşbaşı eğitim programları sayesinde iş arayanlar mesleki deneyim ve beceri kazanmakta, istihdam edilmeleri kolaylaşarak tecrübe eksikliği giderilmiş olmaktadır. Çalışma hayatıyla tanışan katılımcılar, program süresince gelir elde etme imkânına da sahip olmaktadır. 2019 istihdam seferberliği açıklamalarında da işbaşı eğitim programları katılımcılarına günlük 77,70 TL'ye kadar ödeme yapıldığı ve genel sağlık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı primlerinin karşılandığı hususu vurgulanmıştır.

İşverenler ise, bu programlar sayesinde işe almayı planladıkları kişilerin mesleki gelişim ve tecrübe kazanmasını gözlemleyebilmekte, herhangi bir maliyete katlanmadan potansiyel işçilerini yetiştirebilme imkânına kavuşmaktadır. Ayrıca işgücü maliyetinin azalması ile rekabet avantajı sağlayabilecek işverenlere, katılımcılara yaptıkları ekstra ödemeleri vergi matrahından düşme imkânı ve katılımcıları istihdam ederek ücret desteğinden yararlanma gibi avantajlar da sunulmaktadır.

İşbaşı eğitim programlarının düzenlenmeye başladığı 2009 yılından itibaren programın kamuoyunda tanınırlığındaki artışa ve işsizlikle mücadelede etkin bir politika aracı olarak kullanımına bağlı olarak katılımcı sayıları yıllar itibarıyla önemli ölçüde artmıştır.

Yıl	Program Sayısı	Erkek	Kadın	Toplam Katılımcı	İstihdam Edilen Kişi Sayısı	İstihdam Oranı
2019*	86.342	160.396	144.401	304.797	103.950	%34
2018	95.445	141.306	159.206	300.512	168.716	%56
2017	107.284	145.867	151.388	297.255	273.153	%92
2016	103.852	131.000	107.205	238.205	185.664	%78
2015	76.934	81.830	77.246	159.076	116.652	%73
2014	26.283	30.028	29.428	59.456	34.454	%58
2013	24.379	33.417	30.243	63.660	28.542	%45
2012	11.407	18.011	13.762	31.773	13.897	%44
2011	5.849	10.474	5.919	16.393	4.663	%28
2010	1.796	2.643	2.028	4.671	3.615	%77
2009	555	727	558	1.285	815	%63

Tablo 1

Yıllar İtibarıyla İEP Katılımcı Sayıları

* 2019 Ocak-Eylül

2019 yılı için işbaşı eğitim programından 350 bin katılımcının faydalanması hedeflenmiş ve 2019 Ocak-Eylül döneminde programdan 304 bin 797 katılımcı faydalanmıştır. Toplam 86 bin 342 program açılmış ve 160 bin 396 erkek,

144 bin 401 kadın katılımcı açılan programlara katılmıştır. 2018 yılında işbaşı eğitim programından 300 bin katılımcının faydalanması hedeflenmiş ve yılsonu itibarıyla programdan 300 bin 512 vatandaşımız yararlanmıştır. Toplam 95 bin 445 program açılmış ve 141 bin 306 erkek, 159 bin 206 kadın katılımcı açılan programlara katılmıştır. İlk yıllarda kadınların işbaşı eğitim programlarına katılımları erkeklere oranla düşük gerçekleşse de son yıllarda kadınların işgücü piyasasında etkinliğinin artırılmasına yönelik çalışmalar doğrultusunda kadın katılımcı sayılarında ciddi artışlar görülmüştür. Katılımcılar yaş grupları açısından incelendiğinde en fazla katılımcının 15-29 yaş arası gençlerden oluştuğu görülmektedir. 2018 yılında 221 bin 638 genç programa katılmış olup toplam içerisinde gençlerin payı yüzde 73'tür.

Tablo 2

Yaş Grupları itibarıyla İEP Katılımcı Sayıları

	15-29	30-39	40-49	50-59	60-65+
2018 İEP Katılımcı Sayısı	221.638	53.546	22.158	3.033	137
Toplam İçerisindeki Oranı	%73	%18	%7,5	%1	%0,5

Zaman içerisinde gelişen teknoloji, değişen ekonomik şartlar ve işgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda işbaşı eğitim programlarında sektör, meslek, yaş ve cinsiyet bazlı farklı uygulamalar geliştirilmiştir. Bu kapsamda 2019 İstihdam Seferberliği sunumunda belirtildiği üzere imalat ve bilişim sektörlerindeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programları süresi 6 ay, diğer sektörlerde ise süre 3 ay olarak belirlenebilmektedir. Sektörün önde gelen firmalarıyla işbirliği yapılmaya çalışılmaktadır.

Ulusal İstihdam Stratejisi ve diğer üst politika belgelerinde dezavantajlı grupların istihdamının artırılmasına, eğitim istihdam bağlantısının güçlendirilmesine ve üniversite mezunları arasındaki işsizliğin azaltılmasına yönelik hedefler bulunmaktadır. Bu kapsamda özel politika gerektiren gruplara yönelik farklı işbaşı eğitim programları düzenlenmesi ihtiyacı hâsıl olmuş, 2018 yılında başlatılan projeler 2019 istihdam seferberliği ivmesi ile hız kazanmıştır.

İşbaşı Eğitim Programları Kapsamında Uygulanan Projeler

İşte Anne Projesi

Sosyal koruma altındaki kadınlar öncelikli olmak üzere kadınların işgücü piyasasına uyumları ve sürdürülebilir bir şekilde istihdam edilmelerini desteklemek amacıyla Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük İcraat Programı kapsamında "İşte Anne Projesi" uygulamaya başlanmıştır. Proje kapsamında 0-15 yaş aralığında çocuğu olan kadınların işbaşı eğitim programları ve mesleki eğitim kurslarına yönlendirilerek 2018 yılı için günlük 70 TL gelir elde etmelerine imkân sağlanmıştır. 2019 yılında bu ödeme 80 TL'ye çıkarılmıştır.

Ayrıca Projeden yararlanan kadınların İş Kulüpleri'ne katılarak yoğun danışmanlık hizmeti almaları sağlanmış böylece iş arama becerileri geliştirilmiştir. 2018 yılında işte Anne kapsamında açılan işbaşı eğitim programlarından 4 bin 240 kadın faydalanmıştır. 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında 2019 Ocak-Eylül döneminde 12 bin 874 kadın faydalanmıştır.

İşe İlk Adım Projesi

İşgücü piyasasına girişte dezavantajlı ve kırılgan gruplar arasında yer alan gençlere yönelik olarak Cumhurbaşkanlığı 100 Günlük İcraat Programı ile "İşe İlk Adım Projesi" yürürlüğe girmiştir. 2019 İstihdam Seferberliği tanıtımında da öne çıkan söz konusu proje aracılığıyla, yüksekokul veya fakültelerden mezun olan 18-29 yaş aralığındaki gençlerin; eğitim hayatında edindikleri teorik bilgileri pratiğe dönüştürerek işgücü piyasasına girişlerinin kolaylaştırılması, işgücü piyasasında daha uzun süre istihdam edilmelerinin sağlanması ve bununla birlikte nitelikli işgücü talebinde bulunan işverenlerin de aradığı özelliklere sahip işgücünün karşılanması hedeflenmiştir.

İşe İlk Adım Projesi ile gençlerin; düzenlenen program sonrasında işverenlerce mevcut



işbaşı eğitim programlarındaki gibi program süresi kadar istihdam edilmeleri talep edilmiştir. Ayrıca zorunlu istihdam süresinden sonra on iki ay süreyle işverenlerin bu kişileri istihdam etmeye devam etmesi beklenmektedir. Zorunlu istihdam sürecinden sonra işveren tarafından on iki ay süreyle bu kişileri istihdam etmeye devam edeceğine dair taahhüt verilmesi ve İl Müdürlüğü ile yeni bir

sözleşme imzalanması şartıyla istihdam edilecek kişiler için zorunlu istihdam sürecinde, net asgari ücretin yüzde 50'sine karşılık gelen tutarı ile isteğe bağlı istihdam döneminde on iki ay süresince net asgari ücretin yüzde 25'ine karşılık gelen tutarı İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır. Başlangıçta proje kapsamında verilecek destek 01/08/2018-31/12/2018 tarihleri arasında açılan programları





kapsamaktayken gelinen aşamada daha fazla üniversite mezunu ve işverenin projeden faydalanması maksadıyla bu süre 31.07.2019 tarihine kadar uzatılmıştır. 2018 yılında İşe İlk Adım kapsamında açılan işbaşı eğitim programlarından 13 bin 757 katılımcı faydalanmıştır. 2019 Ocak-Eylül döneminde 7 bin 24 katılımcı faydalanmıştır.

Geleceğin Meslekleri Projesi

“Dijital Dönüşüm Hedefleri” çerçevesinde dijitalleşen ekonominin ihtiyaçlarını karşılamak ve geleceği şimdiden yakalamak gayesiyle başlatılan “Geleceğin Meslekleri” projesi ile gelecekte en çok ihtiyaç duyulacak bilişim alanındaki 25 meslek belirlenerek bu mesleklerde 18-29 yaş aralığındaki gençlere yönelik



İşbaşı eğitim programlarının düzenlenmeye başladığı 2009 yılından itibaren programın kamuoyunda tanınırlığındaki artışa ve işsizlikle mücadelede etkin bir politika aracı olarak kullanımına bağlı olarak katılımcı sayıları yıllar itibarıyla itibarıyla önemli ölçüde artmıştır.

düzenlenen işbaşı eğitim programlarının süresi 9 aya uzatılmış ve katılımcılara günlük 2018 yılı için 75 TL cep harçlığı verilmiştir. 2018 yılında Geleceğin Meslekleri Projesi kapsamında açılan işbaşı eğitim programlarından 518 katılımcı faydalanmıştır. 2019 İstihdam Seferberliği ile birlikte da bulut bilişim, oyun geliştirme uzmanı ve kodlama gibi Geleceğin Meslekleri olarak öngörülen mesleklerde 18-29 yaş aralığındaki katılımcılar için program süresi 9 aya kadar belirlenmiş, katılımcı zaruri gideri günlük 85 TL’ye yükseltilmiştir.

Çocuk Bakım Desteği

Diğer sektörlerle kıyaslandığında kadın istihdamının sanayi sektöründe daha düşük seviyede olması nedeniyle istihdam teşvik paketinde imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan kadın sayısının artırılması ve söz konusu sektörde çalışmanın özendirilmesi hedeflenmiştir. 14 Aralık 2017 tarihinde gerçekleştirilen İstihdam Şurası ile kamuoyuna duyurulan bakım desteği kapsamında imalat sektöründe işbaşı eğitim programına katılan kadınların 2-5 yaşındaki çocukları için aylık 400 TL bakım desteği uygulaması başlatılmıştır.

2019 İstihdam Seferberliği kapsamında uygulamaya devam edilmektedir.

İşbirliği Protokolleri

Kurumsal şirketlerle işbirliğinin geliştirilmesi maksadıyla 2018 yılı içerisinde yeni protokoller imzalanmış ve mevcut protokoller ihtiyaçlar doğrultusunda revize edilmiştir. Küresel İşbaşında Eğitim Ağı (GAN-Türkiye) adına TİSK ile Kurumumuz arasında imzalanan İşbirliği Protokolü ve Türk Telekom ile düzenlenen protokoller revize edilmiştir. Ayrıca Basın İlan Kurumu ile düzenlenen protokol kapsamında 2018 yılında asistan muhabir, foto muhabiri, gazete muhabiri, radyo ve televizyon muhabiri, yazılı basın muhabiri ve muhabirlik mesleklerinde 9 ay süre ile düzenlenen işbaşı eğitim programlarından toplam 695 kişi faydalanmış ve katılımcılar program sonrasında yüzde 20 oranında istihdam edilmişlerdir.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik Opet ve Shell ile yeni protokoller imzalanmıştır. Bu protokoller sayesinde benzin istasyonlarında pek çok kadın çeşitli mesleklerde istihdam edilmiştir.

Sonuç

İstihdamın hem arz hem de talep tarafıyla yakın diyalog içinde olan Kurumumuz



**İşgücü piyasasına
girme ve istihdamda
kalma bakımından
dezavantajlı grupta
yer alan gençler
ve kadınlara
yönelik projeler
sayesinde işbaşı
eğitim programında
belirlenen hedeflere
başarıyla ulaşılmıştır.**

İşgücü piyasasının dinamikleri açısından stratejik bir öneme sahiptir. İşgücü piyasasına girme ve istihdamda kalma bakımından dezavantajlı grupta yer alan gençler ve kadınlara yönelik projeler sayesinde işbaşı eğitim programında belirlenen hedeflere başarıyla ulaşılmıştır. Özellikle İşe İlk Adım Projesi ve İşte Anne Projesi kamuoyundan büyük ilgi görmüş ve işbaşı eğitim programı katılım taleplerini artırmıştır. Uygulanan yeni politika araçları ile Kurumumuzun hizmet çeşitliliği ve kalitesi artırılarak daha etkin, ekonomik ve verimli hizmet sunulmasına katkı sağlanmıştır.



İŞVERENİMİZİN VE İŞÇİLERİMİZİN ZOR GÜNLERİNDE DE YANLARINDAYIZ

Kısa çalışma, işyerinde 3 ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışamadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

2017 yılında Cumhurbaşkanımız tarafından ilan edilen ve 1,5 milyon istihdam hedefiyle yola çıkılan İstihdam Seferberliği, 2018 yılında “Artı 2 İstihdam” sloganı ile sürdürülmüş ve 2019 yılında da 2,5 milyon istihdam hedefi ile devam etmektedir. Bu kapsamda; “Yeni İstihdama Ücret Desteği”, “Yeni İstihdamın SGK Primine, Vergisine Destek”, “Düzenli Ödemeye Devamlı Destek”, “Önce İşbaşı Eğitim Sonra İstihdam Desteği”



EKMEL ONUR AYDIN
İSTİHDAM UZMANI

gibi pek çok programla istihdamın artmasına yönelik teşvikler uygulanmaktadır. Kısa çalışma uygulaması ise istihdamı seferberliğinin istihdamı koruyucu unsuru olarak ön plana çıkmaktadır.

2018 yılının yaz aylarında yaşanan dövizdeki ve dolayısıyla ekonomideki olumsuz hareketlilik, dikkatleri tekrar pasif işgücü piyasası programlarından biri olan kısa çalışma uygulamasının üzerine çekmiştir. Çünkü kısa çalışma; genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik şartı aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde 3 ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulamadır.

Bugüne Kadar Kısa Çalışma Uygulaması

Kısa çalışma, 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile hayatımızın bir parçası haline gelmiştir. İlk uygulamada sadece genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılabilirken, krizin varlığını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkili kılınmıştı. İşyerlerinin talebine ilişkin uygunluk tespiti İş Müfettişlerince gerçekleştirilmekte ve kısa çalışma süresi üç ayı aşmamaktaydı. İşçilerin şu



anki uygulamada olduğu gibi kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanma şartlarını yerine getirmesi gerekmekteydi ve yapılan kısa çalışma ödemeleri işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmekteydi.

2008 yılında yapılan düzenleme sonucu Kısa Çalışma Uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına alınmıştır. Böylece, kısa çalışma uygulamasından 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçilerin yanında Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de faydalanabilmeleri sağlanmıştır.

2003 yılında yürürlüğe girmesine karşın 2008 yılına kadar kısa çalışma; kuş gribi, yangın, sel vb. nedenler dolayısıyla dar kapsamlı uygulamalar ile tecrübe edilmiştir. 2009 yılında etkilerini ülkemizde de gösteren küresel ekonomik kriz nedeniyle ülke çapında ilk kez hayata geçirilmiştir.



**2009 yılında etkilerini
ülkemizde de gösteren
küresel ekonomik
kriz nedeniyle ülke
çapında ilk kısa
çalışma uygulaması
hayata geçirilmiştir.**

Bu kapsamlı uygulamada bir takım değişikliklere gidilmiştir. Yapılan mevzuat değişiklikleriyle, 2008, 2009 ve 2010 yıllarına münhasır olmak üzere, azami 3 ay olan kısa çalışma süresi 6 aya uzatılmış, 6 ay daha uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır. Bakanlar Kurulu, 2009/15129 ve 2010/180 sayılı Kararları ile bu yetkisini kullanmıştır. Ancak, ilk 6 ay için işsizlik ödeneğinden mahsup edilmeyen kısa çalışma ödemeleri, ikinci altı aylık dönemde başlangıçta hesaplanan işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmiştir. Yine mevzuatta yapılan değişikliklerle 2008, 2009 ve 2010 yıllarında yapılan kısa çalışma başvurularına münhasıran kısa çalışma ödeneği miktarının %50 artırılması kararlaştırılmıştır. Bu durumda kısa çalışma ödenek miktarı, son dört aylık prime esas kazanç dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancın %60'ına yükseltilmiş, ancak ödenebilecek üst sınır aylık asgari ücretin brüt tutarının %120'si olarak belirlenmiştir.

Küresel ekonomik krizin etkisi ile 2008 yılının son iki ayı, 2009 ve 2010 yıllarında 5 bin 826 firma kısa çalışmadan yararlanmak için İŞKUR'a başvuruda bulunmuş, 3 bin 624 firmanın talebi kabul edilmiştir. Kısa çalışma talebi kabul edilen işyerlerinde çalışan 217 bin işçiye de kısa çalışma ödeneği ödenmiştir.

2011 yılında kanun değişikliği ile kısa çalışma uygulaması kanun metni olarak bugünkü halini almıştır. Bu düzenlemenin

getirdiği en büyük yenilik, genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplere ilave olarak sektörel veya bölgesel kriz sebepleriyle de kısa çalışma uygulanmasına imkân tanınmasıdır.

Günlük kısa çalışma ödeneği; sigortalının son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının % 60'ı olarak belirlenmiş ve bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarının aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150'sini geçemeyeceği hükme bağlanmıştır.



İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 20 Kasım 2018 tarihinde alınan karar doğrultusunda “dışsal etkilere kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep” gerekçesiyle başvurular yapılabilmektedir.

Kısa çalışma süresi yine 3 ay olarak ve başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edileceği belirlenmekle birlikte kısa çalışma süresini 6 aya kadar uzatmaya ve mahsup edilip edilmeyeceğini belirlemeye Bakanlar Kurulu (Temmuz 2018'de yayımlanan 700 sayılı KHK ile “Cumhurbaşkanı” şeklinde değiştirilmiştir.) yetkili kılınmıştır.

Yine 2011 yılında, 27920 sayılı Resmi Gazete’de “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik” yayımlanmıştır. Krizin varlığını belirlemeye İŞKUR Yönetim Kurulu, uygunluk tespitini yapmaya İŞKUR yetkili kılınmıştır.

2010 yılı sonrasında genel ekonomik kriz sebebiyle ödeme yapılmamakla birlikte, yapılan mevzuat değişiklikleri doğrultusunda 2011 yılında Libya’da yaşanan iç savaş ve Japonya’da yaşanan tsunami felaketi nedeniyle olumsuz etkilenen işyerleri zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanmasından yararlanmıştır.

Van ilimizde yaşanan deprem felaketi nedeniyle 2011 ve 2012 yıllarında Van ili Merkez, Erciş ve Edremit ilçeleri ile bu ilçelerin köylerinde bulunan işyerleri için bölgesel kriz gerekçesiyle kısa çalışma uygulanmıştır.

2013 yılında da Hatay ilimizde yaşanan terör saldırısından etkilenen işyerleri için bölgesel kriz ilan edilmiştir.

Sel, yangın, sokağa çıkma yasağı gibi gerekçelerle de kısa çalışma uygulanmıştır.

	Talepte Bulunan	Kabul	Red	Talepten Vazgeçti
Aylar	Firma Sayısı	Firma Sayısı	Firma Sayısı	Firma Sayısı
2008	304	180	65	59
2009	5.126	3.181	469	1.476
2010	396	263	53	80
2011	597	263	227	107
2012	280	135	126	19
2013	373	59	72	242
2014	28	5	22	1
2015	33	3	26	4
2016	453	121	283	49
2017	95	30	59	6
2018*	49	3	33	13
Toplam	7.734	4.243	1.434	2.056

Tablo 1

2008 – 2018 Yılları
Arasında Yapılan Kısa
Çalışma Talepleri

*Yönetmelik
değişikliğinin olduğu
Kasım ayı sonu itibarıyla.

2018 Yılında Yapılan Değişiklikler

09.11.2018 tarihli ve 30590 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelikle “Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik”te değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişikliklerin en önemlisi zorlayıcı sebep tanımına; deprem, yangın gibi mücbir sebeplerin yanına “dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar” ifadesi ilave edilerek, konjonktürel gelişmelerden kaynaklı zorluk yaşayan işverenlerin kısa çalışma uygulamasından yararlanabilmesidir.

Kısa çalışma başvurularına yönelik uygunluk tespiti işlemlerinin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığında görevli İş Müfettişleri tarafından gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. Ayrıca mevcut uygulamanın hayata geçirilmesinde karşılaşılan sorunların giderilmesine ilişkin tedbirler alınmış ve Bakanlık yapılanmasına ilişkin revizeler yapılmıştır.



Tablo 2

Yıllar İtibarıyla Kısa
Çalışma Ödeneği Verileri

* 05.10.2019 tarihi
itibarıyla.

Yıllar	Hak Eden Kişi Sayısı	Ödeme Miktarı (TL)
2002		
2003		
2004		
2005	21	10.566
2006	217	64.398
2007	40	22.051
2008	0	0
2009	190.069	162.473.091
2010	27.158	39.144.356
2011	5.814	4.243.884
2012	2.855	3.005.208
2013	968	824.581
2014	66	74.205
2015	115	304.470
2016	733	1.276.589
2017	494	759.961
2018	1393	3.070.784
2019 (*)	76017	137.437.523
Toplam	305.960	352.711.667

İşyerinde Kısa Çalışma Uygulanabilmesi İçin Kısa Çalışma Talebinde Bulunulması ve Talebin Değerlendirilmesi

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

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığının işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarınca iddia edilmesi veya bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde konu, İŞKUR Yönetim Kurulunca değerlendirilerek karara bağlanmaktadır. Yönetim Kurulunca alınmış bir karar bulunmuyorsa işverenlerin yaptığı başvurular İŞKUR tarafından reddedilmektedir. Bu kapsamda İŞKUR Yönetim Kurulu tarafından 20.11.2018 tarihinde alınan karar doğrultusunda "dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebep" gerekçesiyle başvurular yapılabilir.

Deprem, yangın, su baskını, heyelan, salgın hastalık, seferberlik gibi durumlar için diğer zorlayıcı sebep gerekçesiyle yapılan başvurular için Yönetim Kurulu Kararı aranmaz.



**Kısa çalışma
talepleri, İŞKUR
birimlerine
yapılmaktadır.**

Talepte Bulunan	Teftiše Gönderilme Durumu	Kabul Edilen	Reddedilen Firma Sayısı	Talebinden Vazgeçen Firma Sayısı	İncelemesi Devam Eden Firma Sayısı
2.017	1.883	1.317	179	363	24

Tablo 3

Dışsal Zorlayıcı Sebep Gerekçesiyle Yapılan Başvurular

**31.10.2019 itibarıyla 20.11.2018 tarihinden sonra yapılan başvuruları içermektedir.*

*** Tabloda yer alan 2.017 başvurunun 285 tanesi uzatma başvurusu statüsündedir.*

İşverenin kısa çalışma talebi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri/Hizmet Merkezlerince, İş Müfettişleri tarafından uygunluk tespitinin gerçekleştirilmesi için ilgili Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlıklarına gönderilmektedir. Uygunluk tespiti tamamlandıktan sonra, kısa çalışma uygulanacak işçi listesinin değiştirilmesine ve/veya işyerinde uygulanan kısa çalışma süresinin arttırılmasına yönelik işveren talepleri, yeni başvuru olarak değerlendirilmektedir.

İşverenin başvurusunda belirtmiş olduğu gerekçelerle işyerindeki çalışma süresinin önemli ölçüde azaldığının veya durduğunun İş Müfettişlerince yapılan uygunluk tespiti ile belirlenmesi halinde sonuç İŞKUR tarafından işverene bildirilmektedir. İşveren de durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılmalıdır.

İşçinin Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanabilmesi İçin;

İşyerinde kısa çalışma uygulanan bir işçinin ödenekten yararlanabilmesi için;

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

gerekmektedir.

Bu şartları taşıyan işçilere; kısa çalışma ödeneği ödenmekte ve ödenek ödenen süreler için Genel Sağlık Sigortası primleri İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Bilinmesi Gerekenler

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

Aşağıda 2019 yılı için haftalık çalışma süresi tamamen durdurulan bir işçi için aylık kısa çalışma ödeneği hesabı verilmiştir.

Tablo 4

	Son 12 Aylık Prime Esas Kazançların Aylık Ortalaması	Hesaplanan Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı	Damga Vergisi	Ödenecek Kısa Çalışma Ödeneği Miktarı
Son 12 Ay Asgari Ücretle Çalışan	2.558,40	1.535,04	11,65	1.523,39
Son 12 Ay 4.000 TL ile Çalışan	4.000,00	2.400,00	18,22	2.381,78
Son 12 Ay 7.000 TL ile Çalışan	7.000,00	3.837,60 (*)	29,13	3.808,47

(*) Hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemeyeceği için ödenecek aylık kısa çalışma ödeneği miktarı bu şekilde hesaplanmıştır. 2019 yılında brüt asgari ücret 2.558,40 TL'dir.

Kısa çalışmanın günlük, haftalık veya aylık çalışma süresi içerisinde yapılacağı zaman aralığı işyerinin gelenekleri ve işin niteliği dikkate alınarak işverence belirlenmektedir. Ayrıca kısa çalışma yapan işçinin çalışılmayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerine ilişkin ücret ve kısa çalışma ödeneği miktarı, kısa çalışma yapılan süreyle orantılı olarak işveren ve Kurum tarafından ödenmektedir. Kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler için aylık olarak verilmektedir.

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

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

Kısa çalışma ödeneği alanların işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silâh altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması hallerinde veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması durumunda geçici iş göremezlik ödeneğine konu olan sağlık raporunun başladığı tarih itibarıyla kısa çalışma ödeneği kesilmektedir.

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

Kısa Çalışmanın Erken Sona Ermesi ve İşverenin Kayıt Tutma Zorunluluğu

İşverenin, kısa çalışma uygulaması devam ederken, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu İŞKUR birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmesi zorunludur. Bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma sona erer. Geç bildirimlere ilişkin oluşan yersiz ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilir.

Kısa çalışma yapan işveren, işçilerin çalışma sürelerine ilişkin kayıtları tutmak ve istenilmesi halinde ibraz etmek zorundadır.

Cumhurbaşkanı Kararı İle Süre Uzatımı

26.06.2019 tarihli ve 30813 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 1198 sayılı Cumhurbaşkanı Kararı ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamındaki zorlayıcı sebep gerekçesiyle kısa çalışma uygulanan işyerleri için, 3 ay olarak uygulanan kısa çalışma süresi 3 ay daha uzatılmıştır. Kısa çalışma süresi uzatılan işyerlerinde kısa çalışmanın ilk üç aylık döneminde yapılan ödemelerin de, işçilerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilmemesi kararlaştırılmıştır.

Bu doğrultuda kısa çalışma uzatma başvurusunda bulunmak isteyen işverenlerin uzatma talebini 31.12.2019 tarihine kadar Kurumumuza iletmesi



Kısa çalışma uygulanan işyerleri için, 3 ay olarak uygulanan kısa çalışma süresi 3 ay daha uzatılmıştır.

gerekmektedir. İkinci 3 aylık dönemden yararlanmak isteyen işverenlerin uzatma başvurusunu;

- Bir önceki kısa çalışma süresi tamamlanmadan yapması,
- Bir önceki uygunluk tespitinde belirtilen aynı kişiler için yapması,
- Bir önceki uygunluk tespitinde belirtilen haftalık çalıştırılmayacak saati aşmayacak şekilde yapması halinde yeni bir uygunluk tespitine gerek olmaksızın uzatma işlemleri Kurumumuz tarafından yapılacaktır.

Ancak, yukarıdaki şartlardan bir veya birden fazlasını taşımayan uzatma başvuruları için yeni bir

uygunluk tespiti gerekmektedir. Bu durumdaki başvurular, uygunluk tespitinin yapılabilmesi için Rehberlik ve Teftiş Grup Başkanlığına gönderilmektedir.

Sonuç Olarak...

Kısa çalışma uygulaması; işyerinde yaşanan çeşitli dışsal etkiler nedeniyle işini ve dolayısıyla gelirini kaybetme tehlikesi yaşayan çalışanların ve dolaylı olarak bu kayıptan etkilenecek olan ailelerinin gelir kayıplarının belirli bir miktarda da olsa tazmin edilmesini sağlama özelliği ile çalışana, işten çıkarma veya işe alma bakımından işçi maliyetlerini azaltan, nitelikli işgücünü elinde tutmasına imkan sağlayan özelliği bakımından işverene, ekonomik durgunluk dönemlerinde yaşanan talep daralması sebebiyle işverenlerin işten çıkarma yoluna başvurusunu önleyerek, işsiz kalması muhtemel bir işçinin istihdamda kalmasını sağlayan ve işsizlik rakamlarının artması engelleyen özelliği ile de işgücü piyasasına olumlu etkileri olan pasif bir istihdam programı olarak ülkemizde etkin bir şekilde uygulanmaktadır.



YAPAY ZEKÂNIN 21. YÜZYIL KARIYER BECERİLERİNE, **MESLEKLERİN DÖNÜŞÜMÜNE VE** **Z KUŞAĞINDAN BEKLENTİLERE ETKİSİ**

Yeni kuşaklar bir işyerine adanmışlıktan çok günlük hayatta “sürekli değişim” istiyor.

Ortalama 15 ila 20 yılda bir yerini yenisine bırakan kuşakların özellikleri hakkında pek çok şey yazıldı, söylendi, iş ve özel yaşamlarındaki davranış tarzları irdelendi. 20. Yüzyıl itibarıyla adlandırılmaya başlanan 5 farklı kuşaktan bugün iş yaşamında aktif olarak bulunan 4 kuşak var. Bu yazıda en fazla değineceklerimiz X, Y kuşakları ve içlerinde en çok yer vereceğimiz kuşak Z kuşağı.



ÜLKÜ YÜKSEL

UZM. PSİKOLOJİK DANIŞMAN-EĞİTİM UZMANI

Her bir kuşak dünyaya geldiği tarih sırasına göre gruplandırılırken döneminin ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelerinden etkilenmekte ve kendi yapısını oluşturmaktadır. Dolayısıyla bireylerin kişilik özellikleri, zevkleri ve ilgi alanları genetik olarak getirdikleri özelliklerin yanı sıra ait olduğu dönemin karakteristiğini taşıyan çevresel şartların şekillendirmesiyle belirginleşmektedir.

1970’li yılların sonları ile 1980’li yıllarda ülkemizde televizyonda yayımlanan ve X kuşağının (1965-1979)-özellikle ilk yıllarında- doğmuş olanların hatırlayabileceği(daha önceki kuşakların hatırlama ihtimali daha da yüksek :) , “Uzay Yolu” ve “Uzay Yolu 1999” adlı diziler bilim kurgu türü dizilerin ilklerindendi. O zamanlar yaklaşık 30 yıl sonrası için 1999 yılı, kestirimi zor ve teknolojinin akıl almaz ölçüde ilerleyeceği çok uzak bir zamanı düşündürüyor, dizinin kurgu ve görselleri bugünün teknolojik gelişmişliği açısından değerlendirildiğinde etkileyici gelmese de o yıllar izleyenler için ilginç ve merak uyandırıcı görünüyordu.

Dizi senaryosunun genel olarak bugünü yordayabildiğini söyleyemeyiz. 1999 yılının üzerinden tam 20 yıl geçti... Geldiğimiz tarih artık teknolojinin sosyal hayata ve iş hayatına hakim olduğu, gün geçtikçe “ dijital dönüşüm”, “yapay zeka” kavramlarının, Endüstri 4.0’ın daha fazla



İş dünyası yeni kuşaktan yüksek performans, hız, aktarılabilir beceriler ile birlikte yenilikçi düşünme ve yeteneklerini problem çözmeye dönüştürmesini beklemektedir.

konusulduğu ve internetsiz bir dünyanın düşünülemediği bir zamanı içeriyor.

Çağın gereklilikleri eski kuşakları teknolojiyi takip etmede biraz daha hız ve çabaya zorlasa da Y Kuşağı (1980-1999 yılları arasında doğanlar) ile Z kuşağı; 2000 yılı ve sonrasında doğanlar için teknolojiye uyum sağlamak çok daha kolay. Özellikle Z kuşağı internet ile doğuştan tanıştıkları için dönemin “gereklilikleri” ile zaten uyumlu şekilde büyüyor ve ilerliyorlar.

Z kuşağı yeni teknolojik imkanların iletişim ve ulaşım kolaylıkları ile hep bir aradalar. Uzakta olsalar bile ufak cihazlarıyla her an sözel, hatta görsel iletişim kurarak birbirlerine bağlanabiliyorlar. Onlar, önceki kuşaklardan farklı olarak ‘network’ gençleri; çeşitli ağların üyeleri oluyorlar. Uzaktan da iletişim



kurabildikleri için fiziksel olarak tek başlarına, yalnız yaşıyorlar. Aynı anda birden fazla konuyla ilgilenebilme becerileri gelişiyor. Z kuşağı insanlık tarihinin, el, göz, kulak ve benzeri gibi motor beceri uyumluluğu en yüksek nesli. Ancak bu avantajlar, dikkat ve konsantrasyon zorluklarıyla dezavantaja da dönüşebiliyor. İmkân fazlalığı eğlenceyi erteleme gücüyle yaşamalarına neden oluyor. Bu da onların başarıya giderken önlerine çıkan en önemli engel haline geliyor. Geleneksel eğitim yöntemleri, bu yeni kuşağa uygun görünmüyor. Yenilikçiliğe izin veren etkinliklerden hoşlanıyorlar. Edilgenliği kabul etmiyorlar ve sonucu odaklılar.

Uzun dönemli hafızaları, ezberden çok oyun, hikayeleştirme ve hayaller ile etkin hale gelebiliyor. Sorgusuz yaşayacaklar çünkü, iş yaşamına atıldıklarında karar vermelerini gerektiren her şey sistemler (yapay zeka) tarafından yapılacak



Geldiğimiz tarih artık teknolojinin sosyal hayata ve iş hayatına hakim olduğu, gün geçtikçe “ dijital dönüşüm”, “yapay zeka” kavramlarının, endüstri 4.0’In daha fazla konuşulduğu ve internetsiz bir dünyanın düşünülemediği bir zamanı içeriyor.

gibi görünüyor. Çok diplomalı, uzman ve buluşçu olacaklar. Yaşamlarında otorite kavramının önemi kalmayacak.(Sezen, 2010)

Sokakta oyun oynamak, filmi sinemada izlemek Z kuşağı için çok da anlamlı değil artık; çünkü eğlence önce bilgisayar oyunları olarak başlayan ve ardından kullanım alanının çoğalması ile birlikte günümüzde sanal gerçeklik (bilgisayar ekranı aracılığıyla edinilen görsel ortam ki gözlük aracılığıyla desteklenebilen ve izleyenlere yüksek nitelikte gerçeklik algısı yaratan) uygulaması ile devam etmektedir. (Banger, 2018)

Yine artırılmış gerçeklik teknolojisi (gerçek dünyadaki çevrenin ve içindekilerin bilgisayar tarafından üretilen ses, görüntü, grafik ve GPS verileri ile zenginleştirilerek meydana getirilen canlı, doğrudan veya dolaylı fiziksel görünümü) (King, 2016) Gerçek dünyanın sanal eklemelerle bilgisayar tarafından

artırılması ve zenginleştirilmesi yoluyla yanı başımıza ulaşmaktadır. Sanal-gerçek karışımı bu yapı, medya-sinema sektörünün ve her an daha da yaygınlaşarak iş dünyasının ayrılmaz parçası haline gelmektedir.

Böyle bir yapı içerisinde ve bu yüzyılda insan tarafından manuel olarak gerçekleştirilen ve - her ne kadar insan zekâsı ile tasarlansa da- yapay zekâ tarafından gerçekleştirilen işlerde nasıl bir karşılaştırma görmekteyiz?

İnsan Uzmanlığı	Yapay Uzmanlık
Çabuk Etkilenebilir	Kalıcı
Aktarılması güç	Kolay aktarılabilir
Dokümantasyonu güç	Kolay dokümanite edilebilir
Tahmini zor	Tutarlı
Pahalı	Satın alınabilir
Yeni fikirler üretebilir	Esinlenemez
Uyumludur	Uyum dışarıdan sağlanmalıdır
Hassas gözlem yapabilir	Sembolik verilerle çalışır
Geniş görüş açısına sahiptir	Dar açıdan bakış
Sosyal duyuma sahiptir	Teknik duyuma sahiptir

Tablo 1

*Pirim, 2010

Tabloyu incelediğimizde uzmanlıklar iki açıdan dikkat çekici olarak değerlendirilmektedir. Birincisi, mesleklerdeki değişim ve dönüşüm... “World Economic Forum İşlerin Geleceği 2018 Raporu”nda da yer verilen Veri Analisti ve Veri Bilimcisi, Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanı, Dijital Dönüşüm Uzmanı, İnsan-Makine Etkileşimi Tasarımcısı gibi, meslekler geleceğin meslekleri olarak değerlendirilmekte ve tanımlanmaktadır. Dr. Sertaç Doğanay tarafından raporun çevirisinde, dünya genelinde farklı sektörlerde hizmet veren global şirketlerden toplanan 313 farklı yanıtın değerlendirilmesiyle oluşturulduğu ve bu şirketlerin toplamda 15 milyondan fazla çalışanı temsil ettiği ifade



edilmektedir. Mesleklerdeki dönüşüm bazı mesleklerin tarihe karışacağını (Veri Giriş Elemanı, Mali Analist, Mekanik ve Makine Tamircisi gibi) gündeme getirirken insanların ve makinelerin çalışma saat oranının değişeceğini ve ibrenin makineden yana yöneleceğini öngörmektedir. Bununla birlikte gelecekte bu değişime paralel olarak iş dünyasının talep edeceği becerilerin de dönüşüme uğrayacağı beklenmektedir. Beceri listesinin ilk sırasında analitik ve inovatif düşünme yerini korurken karmaşık problemleri çözme becerisi yerini etkin öğrenme stratejilerine sahip olmaya bırakmakta; yeteneklilik, özgünlük ve girişkenlik becerilerini yeni teknolojileri tasarlama ve programlama becerisi takip etmektedir. Yetiştirdiği dönemin karakteristik özelliklerine baktığımızda bu

becerilerin önümüzdeki yıllarda önemli oranı iş yaşamına aktif olarak katılacak olan Z kuşağının ilgi alanlarıyla örtüştüğünü söyleyebiliriz. Diğer yandan iş dünyasının yeni kuşaklardan yeteneklerini problem çözmeye dönüştürmelerini de beklediğini hatırlatmakta fayda var.

Dikkat çekici ikinci nokta ise ne kadar başarılı yapılandırılrsa da yapay zekânın ya da yapay uzmanlığın insan uzmanlığı karşısında sosyoduygusal açıdan henüz yeterli düzeyde olamamasıdır. Burada devreye giren faktörü duygusal zekâ olarak değerlendirebiliriz. Yani, aynı eğitim seviyesi ve yaklaşık donanımına sahip bireyleri gerek toplum içerisinde gerekse iş yaşamında diğerlerinden ayırt edici kılan ve öne çıkaran fark duygusal zekâ ile ilişkilendirilebilir. Alanda en çok adı geçen psikologlardan

Goleman, duygusal zekâyı “kendimizin ve başkasının hislerini tanıma, kendimizi motive etme, içimizdeki ve ilişkilerimizdeki duyguları iyi yönetme yetisi” olarak tanımlamaktadır. Goleman(2000) çalışmalarında duygusal zeka göstergelerini 5 başlık altında toplamış ve öz bilinç, öz yönetim, motivasyon, empati ve ilişkilerde ustalık olarak sıralamıştır. Konu üzerinde hala tartışmalar sürmekle birlikte, sosyal ve duygusal faktörlerin meslek seçiminde ve iş hayatında göz ardı edilemeyeceği, dijital dönüşümün tek başına belirleyici unsur olamayacağı görülmektedir. Hele ki yukarıdaki tabloda yer alan “esinlenme” özelliğinin yapay uzmanlıkta bulunmaması oldukça anlamlıdır.

Fütürist Ufuk Tarhan’a göre Z kuşağı bir işyerine adanmışlıktan çok günlük hayatta “sürekli değişim” istiyor. Çalışma hayatında bir alana bağlanmak, uzun yıllar aynı sistemde çalışmak istemiyorlar. Görev, sektör, meslek değiştirme ihtimalinden vazgeçmek istemiyorlar. Kariyer hareketliliği açısından oldukça enerjik olduklarını söyleyebileceğimiz Z kuşağının 21. yüzyıl ile değişen kariyer becerilerine hızla uyum sağlayacak kapasiteye sahip olduğunu söyleyebiliriz. Şu bir gerçek ki iş dünyası yeni kuşaktan hayli yüksek performans, hız, dönüştürülebilir ve aktarılabilir beceriler ile birlikte yenilikçi düşünme ve uyum becerisi beklemektedir.





Özetle, birbirinden üstün ya da değerli gibi bir ayrıma gitmek yerine 21. Yüzyılın talep ve gerekliliklerini izleyebilmek maksadıyla teknolojiye hâkim olmak, bir o kadar da duygusal zekâ becerilerini geliştirmeye yönelik gelişim ve ilerlemelere uyum sağlamak, gerek akademik gerekse iş yaşamındaki başarı için oldukça önem taşımaktadır.

Bilim insanları işleri kolaylaştıran teknolojilerle uğraşadursunlar, bu teknolojileri öğrenme çabasının beraberinde analiz ve sentez becerilerini, duygusal zekâyı, öngörüğü aktif tutmak ve farkındalıklarımızı çoğaltmayı elden bırakmamak faydalı olabilir; Robotların IQ'su ne denli yüksek olsa da Duygusal Zekâları için yükseklikten söz edebilmek için henüz biraz daha zamana ihtiyaç var...



**Duygusal zeka
becerilerini
geliştirmeye yönelik
gelişim ve ilerlemelere
uyum sağlamak, gerek
akademik gerekse
iş yaşamındaki
başarı için önem
taşımaktadır.**

Kaynakça

- Banger, G., (2018). Endüstri 4.0 Ekstra. Dorlion Yayınları.
- Doğanay, S., (2018). İşlerin Geleceği Raporu 2018. World Economic Forum.
- Gelişen Yeni Nesil, İnsan Kaynakları Yönetimi. (n.d.). 14 Mayıs 2019 tarihinde <https://www.xing.com/communities/posts/gelisen-yeni-nesil-insan-kaynaklari-yoenetimi-1002940054> adresinden erişildi.
- Goleman, D., (2000). İşbaşında Duygusal Zeka. Varlık Yayınları, İstanbul
- İş başarısında kuşak farkı. (2019, Şubat 16). 12 Mayıs 2019 tarihinde <https://www.kigem.com/is-basarisinda-kusak-farki.html> adresinden erişildi.
- King, B., (2016). Augmented (Artrılmış Gerçeklik); Akıllı Dünyada Yaşam. Mediacat Kitapları
- Pirim, H., (2010). Yapay Zeka. Journal of Yasar University. 18(5) 2970-2984
- Z Nesli geliyor! Yönetim kademelerine geçmeye başlayan Y'ler, hadi bakalım uğraşma sırası sizde!. (n.d.). 15 Nisan 2019 tarihinde <http://www.ufuktarhan.com/makale/z-nesli-geliyor-yonetim-kademelerine-gecmeye-baslayan-yler-hadi-bakalim-ugrasma-sirasi-sizde> adresinden erişildi.



“İŞKUR SAYESİNDE İNSAN KENDİSİNİ DAHA GÜVENDE HİSSEDİYOR”

“İŞKUR gerçekten önemli bir devlet kurumu. Birçok insan istediği işi ve birçok işveren istediği nitelikte işçiyi bulamayabiliyor. İşte bu noktada İŞKUR’un köprü vazifesi gördüğünü söyleyebilirim. İŞKUR sayesinde insan kendisini daha güvende hissediyor diyebilirim.”

1995 yılında İstanbul’da doğdum. 2013 yılında Marmara Üniversitesi Gazetecilik Bölümü’ne başladım ve hazırlıkla birlikte 5 yıllık bir eğitim sürecinin ardından 2018 yılında mezun oldum. İŞKUR’un İşbaşı Eğitim Programına katılarak şu anki işime ve mesleğime kavuştum. Şu an İHA’da Editör olarak görev yapıyorum.

Aslında bende lise yıllarımdan beri bu işe özgü muhabirlik olsun, editörlük olsun inanılmaz bir merak vardı. Hatta arkadaşlarla internet sitesi kurmuştuk. Bununla birlikte öğrenciyken hem okulumuzun haber ajansında hem de Türkiye Gazetesi Spor Servisi’nde çalışmıştım. Daha doğrusu öğrenci olduğum için birçok işi yaptım diyebilirim. Yani sahada da çalıştım masa başında da çalıştım.

İŞKUR’un İşbaşı Eğitim Programlarından bir arkadaşım aracılığı ile haberdar oldum. Aslında duyduğumda çok heyecanlandım; çünkü bir süredir çalışmama rağmen hala sektöre hazır olmadığımı düşünüyordum. Hem eğlenceli hem de bana göre oldukça faydalı bir eğitim süreci yaşadık. Eğitime hem akademi camiasından hem de sektörden gelenler olmuştu. Genel yayın yönetmenlerinden başarılı avukatlara kadar birçok insan geldi diyebilirim. Herkesin çok istifade ettiğini düşünüyorum. Kısacası okulda gördüğümüz birçok şeyi farklı açılardan gördük. Eğitim sonunda bir liste hazırlamışlardı başvurabileceğimiz yerlerle ilgili. Buradan bir arkadaşım ekonomi biriminde boş pozisyon olduğunu söyledi. Daha önce Türkiye

Gazetesinde çalışmam ve İHA’nın da aynı bünye içerisinde olmasından dolayı başvurumu yaptım. Hatta şunu da söylemeliyim, ekonomi ile ilgili pek bilgim olmadan başvurudum. Kısa bir süre içerisinde İngilizcemin iyi olmasından dolayı beni dış haberler servisine verdiler.

Ben bu sektöre girmeye çalışan herkesi bu işe gönül vermiş insanlar olarak görüyorum; çünkü gerçekten yerine göre çok zor ve sabır gerektiren bir meslek. Sevmeden bu işte başarılı olunabileceğine asla inanmıyorum. Daha yolun başındalar. Çok fazla çalışmaları gerekmektedir. Çok şey öğrenecekler. Geçmiş deneyimimi de katarsam belli bir yere kadar gelmiş biri olarak ben hala çok daha fazla çalışmam gerektiğine inanıyorum.

MUHABİR HALİME KIRAZLI

“İŞKUR’UN BÜYÜK FİRMALAR İLE GENÇLERİ BİR ARAYA GETİRMESİ GERÇEKTEN HARİKA”



“İŞKUR’un hazırladığı programlarla çalışmakta olduğum gazetecilik sektörüne sağladığı katkı gerçekten çok güzel... İŞKUR’un sektörün büyük firmaları ile gençleri bir araya getirmesi, destek olması gerçekten harika. Bir de insanlar staj yaparken genelde ücret sıkıntısı çekerler. İşte burada İŞKUR’un ücret vererek katılımcıyı mağdur etmemesi son derece önemli.”

1994 yılında Antalya’da doğdum. İlkokul ve liseyi Karaman’da okudum. Daha sonra Atatürk Üniversitesi Gazetecilik Bölümünü bitirdim ve şu anda da yine aynı üniversitede yüksek lisans yapıyorum. İŞKUR’un İşbaşı Eğitim Programlarına katılarak çok sevdiğim muhabirlik ve gazetecilik işini profesyonel olarak yapmaya başladım.

Muhabirlik mesleğine başlama sürecim şu şekilde gerçekleşti. Üniversitede okulumuzun haber merkezi vardı. Okuldayken 3. Sınıftan itibaren orada çalışmaya başladım. Kaşeli muhabir olarak çalışıyordum. Yani yaptığımız haber başına para alıyorduk. Bir de bilgisayar lisesi mezunu olmam dolayısıyla web ortamında haber yapma ya da onları yayınlama ve sosyal medya alanında da kendimi biraz geliştirmiştim. Onların avantajı oldu tabii. Bunun

haricinde herhangi bir gazete geçmişim de yok. Sadece bir gazetede bir yaz staj yaptım. Ancak esas mesleğime kavuşmam İşbaşı Eğitim Programı sayesinde oldu. Gazeteden bana bu proje ile dönüş sağladılar ve buraya geldim. Buraya başladığımda bir süre yazı işlerinde çalıştım, daha sonra gazetemizin ‘Gerçek Hayat’ dergisine geldim ve burada çalışmaya devam ediyorum. İŞKUR ile olan işlemlerimizde hem kurumumuzun hem de İŞKUR’un gerçekten yardımları çok oldu.

Baktığınız zaman muhabirlik aslında doğrudan bir yerde icra edilmesi gereken bir iş değil. Yani bir gazete bünyesinde ya da basılı bir yayının organında olmanız gerekmiyor. Dijitalleşme ile beraber özellikle sosyal medyanın hayatımıza girmesiyle olaylar buraya kaydı diyebiliriz. Şimdi artık bir olay ya da bir haber

en hızlı sosyal medyadan yayılıyor. Siz bir haberi bir olayı kendi sosyal medya hesabınızda paylaştığınızda bir habere yorum yaptığınızda ya da blogunuzda paylaştığınızda da aslında bir muhabir oluyorsunuz. Burada sizi ayıracak şey işi kovalamanız olacaktır. Muhabirlik sadece birisine mikrofon tutmak değildir. Siz evet alırsınız mikrofonu tutarsınız; insanlar ağzına geleni konuşur ama burada önemli olan bunları yorumlayabilmedir. İşte orada farkınız ortaya çıkıyor. Bir de bu işte fedakâr olmanız gerekir. Evet, üniversitede bu bölümü okuyorsunuz ama işin içine girdiğiniz zaman bu bazen kitaplarda yazılardan daha farklı bir hal alabiliyor. Bu işi yapmak isteyen çoktur ama özellikle büyük yerlerde çalışabilmek, öne çıkabilmek için sektördekiyle çok fazla iletişime geçmelerini öneririm.



TÜRKİYE İMALAT SANAYİSİNİN YAPISAL ANALİZİ

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de ekonomik gelişmenin en temel unsuru imalat sanayisidir. Üretim düzeyinin artırılması ve sürdürülebilir büyümenin sağlanmasında imalat sanayisi en temel sektör konumundadır. Ayrıca imalat sanayisi dış ticarete konu mal üreten ana sektörlerin başında yer almaktadır. Dolayısıyla küresel düzeydeki gelişmeler bu alanı doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle sürdürülebilir bir büyümenin sağlanmasında uluslararası rekabet gücünün artırılması en önemli faktördür.



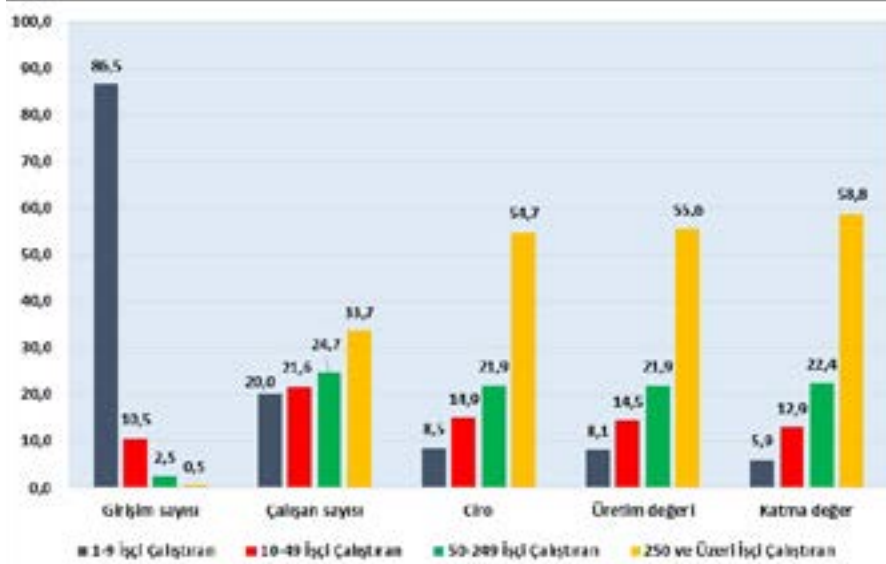
ÖMÜR GENÇ
TÜRKİYE KALKINMA BANKASI
TEKNOLOJİ ARAŞTIRMA İŞ GELİŞTİRME DAİRE BAŞKANLIĞI
MÜDÜR

İmalat sanayisi Türkiye Gayri Safi Yurt İçi Hasılası'nın (GSYİH) yaklaşık olarak %19'unu oluşturmaktadır.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2017 yılı geçici verilerine göre imalat sanayisinde faaliyet gösteren firma sayısı (girişim sayısı) 391.024 olup sektörde istihdam edilen kişi sayısı 4.018.741'dir. Sektörün üretim değeri 1.575 milyar TL, yaratılan katma değer ise 344 milyar TL'dir.

2018 yılı itibarıyla sektörün ihracat düzeyi ise 158 milyar USD olup Türkiye toplam ihracatının %94'ünü oluşturmaktadır.

İmalat sanayisi büyüklük grupları itibarıyla analiz edildiğinde, girişim sayısının daha ziyade küçük ölçekli tesislerden oluştuğu görülürken ciro, üretim değeri ve katma değer 250 ve üzeri işçi çalıştıran büyük işletmelerden elde edildiği dikkati çekmektedir.



Grafik 1

İmalat Sanayisinin
Büyüklük Grupları
İtibarıyla Dağılımı (%)
(2017)

Kaynak: TÜİK, Yıllık
Sanayi ve Hizmet
İstatistiklerinden
yararlanılarak
hazırlanmıştır.

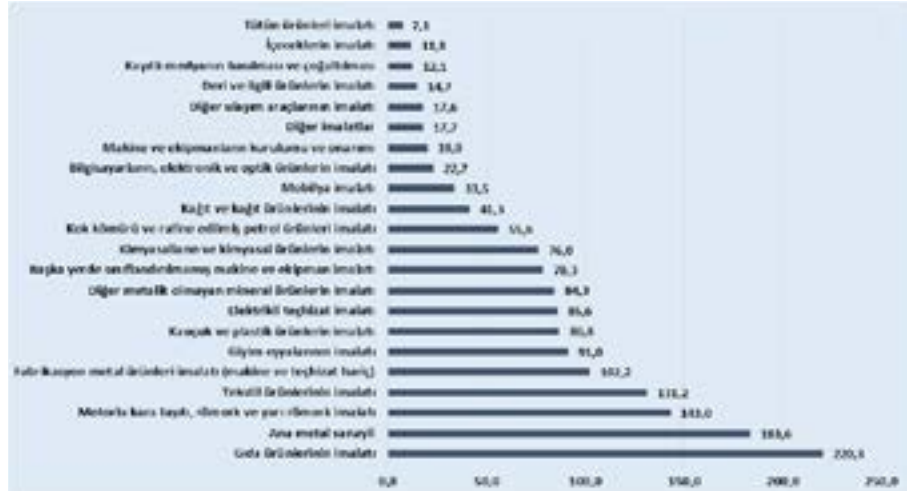
1. İmalat Sanayi Üretim Değeri

Türkiye imalat sanayi üretim değerinin gelişimi incelendiğinde 2009-2017 dönemini kapsayan 8 yıllık süre içinde üretim değerinin yıllık ortalama %15,7 oranında artarak 447 milyar TL düzeyinden 1 trilyon 575 milyar TL düzeyine ulaştığı görülmektedir. Üretim değeri içinde en yüksek payı %14 oran ile gıda sektörü alırken bunu sırasıyla ana metal, motorlu kara taşıtı, tekstil ürünleri ile fabrikasyon metal ürünleri imalatı izlemektedir. Bu beş faaliyet dalı, imalat sanayi üretim değerinin %49,6 gibi önemli kısmını oluşturmaktadır.

Grafik 2

İmalat Sanayi Üretim Değerinin Alt Faaliyetlere Göre Dağılımı (Milyar TL) (2017)

Kaynak: TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.



2. İmalat Sanayi Katma Değeri

2017 yılı itibarıyla imalat sanayi katma değeri 344 milyar TL olup katma değer içinde en yüksek payı, üretim değerinde olduğu gibi yine gıda sektörü oluşturmaktadır. Gıda sektörü imalat sanayi genelinde elde edilen katma değer %10,6'sını karşılarken ikinci sırada yer alan tekstil ürünleri imalatı %9,6, ana metal sanayi %9,5, motorlu kara taşıtı %7,7, fabrikasyon metal ürünleri (makine ve teçhizat hariç) imalatı ise %7,2 paya sahiptir. Katma değer büyüklüğü açısından bu beş sektör imalat sanayi genelinde elde edilen katma değer %44,7'sini oluşturmaktadır.

Grafik 3

İmalat Sanayi Katma Değerinin Alt Faaliyetlere Göre Dağılımı (Milyar TL) (2017)

Kaynak: TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.



Katma değer oranı (katma değer/üretim değeri) incelendiğinde 2009 yılında imalat sanayi genelinde %19,7 olan katma değer oranının, 2009-2017 döneminde az da olsa yükselerek 2017 yılı itibarıyla %21,8 düzeyine ulaştığı görülmektedir. Sektörde en yüksek katma değer oranına sahip olan alt faaliyet



kolu %34,2'lik oran ile diğer ulaşım araçlarının imalatı iken bunu %32,3 ile makine ve ekipmanların kurulumu ve onarımı izlemektedir. En düşük katma değer oranına sahip faaliyet kolu ise %13,5 oran ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri imalatıdır.

Katma değer oranı sektörlerin teknolojik yapısı itibarıyla incelendiğinde en yüksek katma değer oranına sahip sektörlerin yüksek teknolojlili ürün üreten sektörlerle ait olduğu dikkati çekmektedir. Geleneksel üretim kapsamında olan gıda, deri ve deri ürünleri imalatı gibi düşük teknolojlili sektörler ise düşük katma değer oranına sahiptir.



Grafik 4

Katma Değer Oranının
Alt Faaliyetlere Göre
Dağılımı (%) (2017)

Kaynak: TÜİK, Yıllık
Sanayi ve Hizmet
İstatistiklerinden
yararlanılarak
hazırlanmıştır.

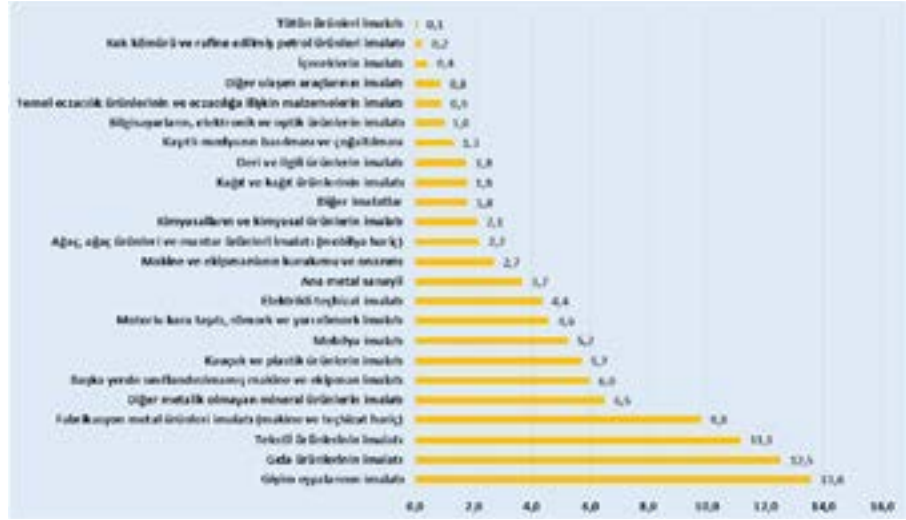
3. İmalat Sanayisinin İstihdam Yapısı

Türkiye imalat sanayisinde istihdam düzeyi 2009-2017 döneminde %51 artış göstererek 2017 yılı için 4.018.741 kişiye ulaşmıştır. Sektör istihdamında en yüksek payı %13,6 ile giyim eşyalarının imalatı alırken bunu sırasıyla gıda, tekstil ürünleri, fabrikasyon metal ürünleri ile diğer metalik olmayan mineral ürünlerin imalatı izlemektedir. Bu beş faaliyet dalı, imalat sanayisi toplam istihdamının %53,5 gibi önemli bir kısmını oluşturmaktadır. İmalat sanayi istihdamında en düşük istihdama sahip sektör ise tütün ürünleri imalatıdır. Toplam istihdamın %0,1 gibi küçük kısmı tütün ürünleri imalatında iken bunu sırasıyla %0,2 ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri, %0,4 ile içeceklerin imalatı takip etmektedir.

Grafik 5

Türkiye İmalat Sanayisinin İstihdam Yapısı (%)

Kaynak: TÜİK, Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmıştır.



4. İmalat Sanayisinin Teknolojik Yapısı

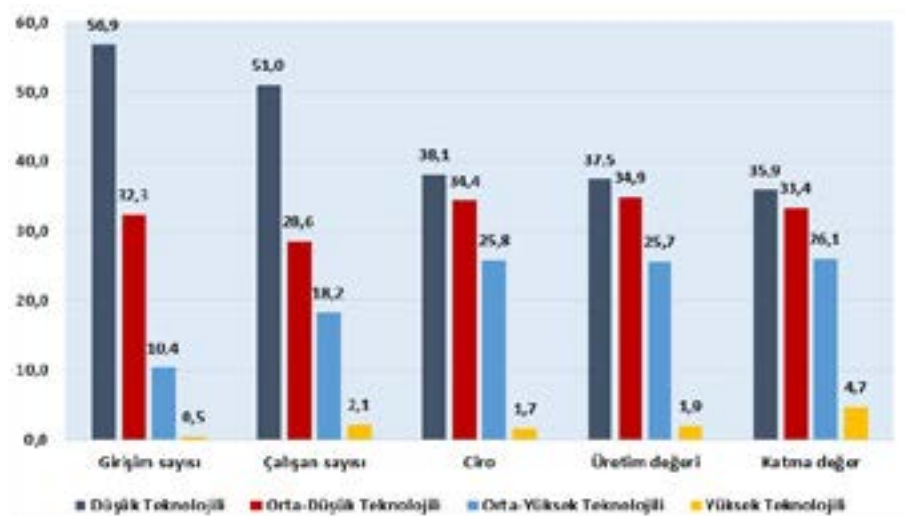
Türkiye imalat sanayisinin teknolojik yapısı genel olarak düşük ve orta-düşük teknoloji ürün üretimine yöneliktir. Üretim değeri itibarıyla yüksek teknoloji ürün üretiminin %1,9 olduğu imalat sanayisinde, orta-yüksek teknoloji ürün üretiminin payı %25,7 düzeyindedir.

İmalat sanayisinin teknoloji düzeyi katma değer açısından incelendiğinde, 2015 yılı itibarıyla elde edilen katma değer %4,7'lik kısmının yüksek teknoloji ürünlerden oluştuğu görülürken, %26,1'lik bölümünün de orta-yüksek teknoloji ürünlerden sağlandığı dikkati çekmektedir. Katma değer %35,9'u düşük teknoloji ürünler, %33,4'ü de orta-düşük teknoloji ürünlerden oluşmaktadır.

Grafik 6

Türkiye İmalat Sanayisinin Teknolojik Yapısı (%)

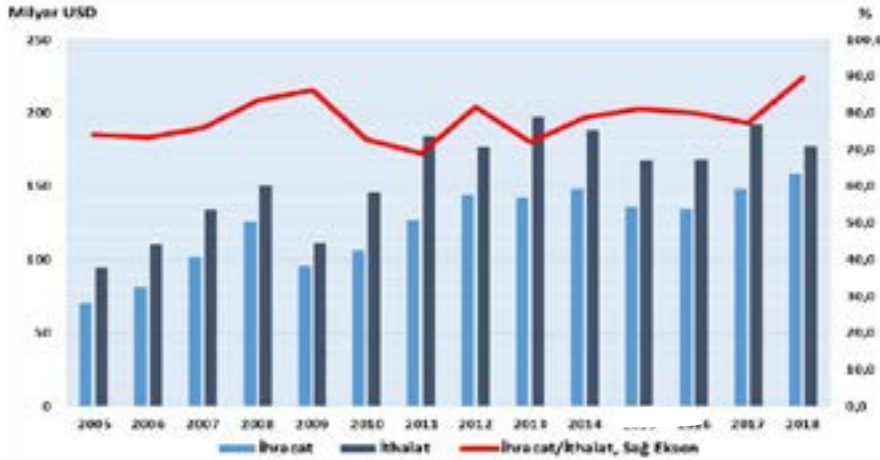
Kaynak: TÜİK Yıllık Sanayi ve Hizmet İstatistikleri'nden yararlanılarak hazırlanmıştır.



Not: Teknolojik düzeyler; verisi yayımlanan sektörlerden hareketle hesaplanmış olup veri gizliliğinden dolayı üretim değeri ve ciro açısından hesaplanan teknolojik düzey oranları farklılık içermektedir.

5. İmalat Sanayisi Dış Ticareti

Türkiye dış ticaretinin önemli kısmını imalat sanayisi ürünleri oluşturmaktadır. 2018 yılı verilerine göre imalat sanayisi ihracatı ülke toplam ihracatının %94,5 gibi önemli kısmını oluştururken, imalat sanayisi ithalatı da toplam ithalatın %79,4'ünü teşkil etmektedir.



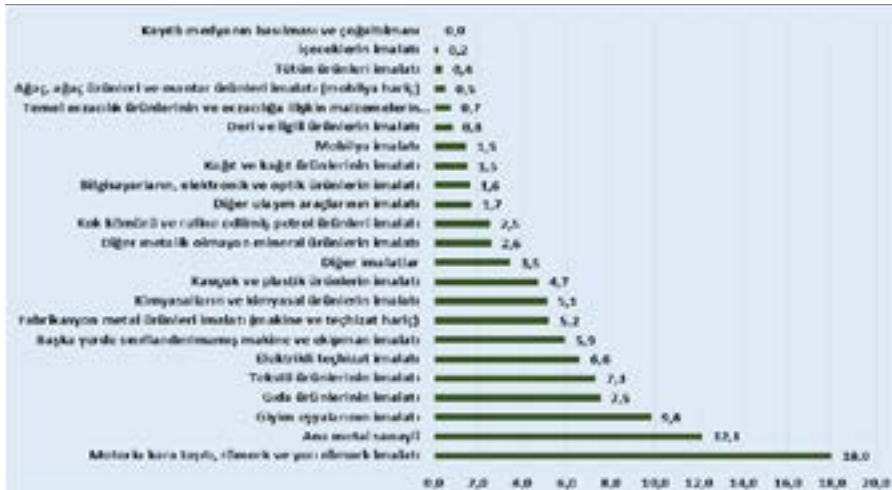
Grafik 7

Katma Değer Oranının
Alt Faaliyetlere Göre
Dağılımı (%) (2017)

Kaynak: TÜİK, Yıllık
Sanayi ve Hizmet
İstatistiklerinden
yararlanılarak
hazırlanmıştır.

2005-2018 dönemini kapsayan 13 yıllık sürede imalat sanayisi ihracatı yıllık ortalama %6,3 artarak 70 milyar USD düzeyinden 159 milyar USD seviyesine ulaşırken, imalat sanayisi ithalatı da yıllık ortalama %4,8 artarak 94 milyar USD'den 177 milyar USD düzeyine yükselmiştir. İhracatın ithalatı karşılama oranı ise bu dönemde artış göstererek %74 düzeyinden %90 mertebesine ulaşmıştır.

İmalat sanayisi ihracatında öne çıkan sektörlerin başında motorlu kara taşıtı gelirken bunu ana metal sanayi, giyim eşyası, gıda, tekstil ürünleri, elektrikli teçhizat ile makine ve teçhizat izlemektedir. 2018 yılı itibarıyla imalat sanayisi ihracatının %18'ini motorlu kara taşıtı oluştururken %12,1'ini ana metal sanayi, %9,8'ini giyim eşyası, %7,5'ini gıda, %7,3'ünü tekstil ürünleri oluşturmaktadır. Bu 5 sektör imalat sanayisi ihracatının %54,8 gibi önemli kısmını karşılamaktadır.



Grafik 8

İmalat Sanayisi
İhracatında Sektörlerin
Payı (%) (2018)

Kaynak: TÜİK

İmalat sanayisi ihracatının teknolojik yapısı incelendiğinde ihracatın önemli kısmının düşük ve orta-düşük teknoloji ürünlerden oluştuğu dikkati çekerken yüksek teknoloji ürünlerin payının düşük olduğu görülmektedir.

Yüksek teknoloji ürün ihracatının %3,5 olduğu imalat sanayisinde orta-yüksek teknoloji ürün ihracatının payı %36,4 düzeyindedir. İhracatın %32,6'sı düşük teknoloji ürünler, %27,6'sı da orta-düşük teknoloji ürünlerden oluşmaktadır.

Tablo 1

İmalat Sanayisi
İhracatının Teknolojik
Düzeyi (%)

Kaynak: TÜİK

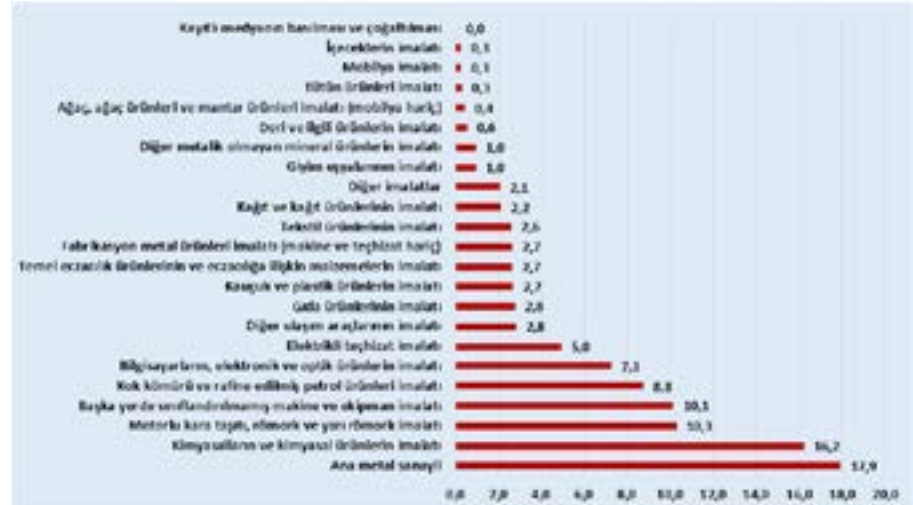
	2010	2017	2018
Yüksek Teknoloji	3.2	3,9	3,5
Orta-Yüksek Teknoloji	32.3	34,6	36,4
Orta-Düşük Teknoloji	28.7	28,3	27,6
Düşük Teknoloji	32.6	33,3	32,6

İmalat sanayisi ithalatında ise öne çıkan sektörlerin başında ana metal sanayi ürünleri gelmektedir. Bunu sırasıyla kimyasal madde ve ürünleri, motorlu kara taşıtı, makine ve teçhizat ile kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri izlemektedir.

Grafik 9

İmalat Sanayisi
İthalatında Sektörlerin
Payı (%) (2018)

Kaynak: TÜİK



İmalat sanayisi ithalatının teknolojik yapısı incelendiğinde ithalatın önemli kısmının orta-yüksek teknoloji ürünlerden oluştuğu dikkati çekerken yüksek teknoloji ürünlerin payının da yüksek düzeyde (ihracatın yaklaşık 4 katı düzeyinde) olduğu görülmektedir.

Yüksek teknoloji ürün ithalatının %13,4 olduğu imalat sanayisinde orta-yüksek teknoloji ürün ithalatının payı %42 düzeyindedir. İthalatın %11,4'ü düşük teknoloji ürünler, %33,2'si de orta-düşük teknoloji ürünlerden oluşmaktadır.

	2010	2017	2018
Yüksek Teknoloji	13.3	15,1	13,4
Orta-Yüksek Teknoloji	44.1	41,1	42,0
Orta-Düşük Teknoloji	28.7	32,6	33,2
Düşük Teknoloji	13.9	11,2	11,4

Tablo 2

İmalat Sanayisi
İthalatının Teknolojik
Düzeyi (%)

Kaynak: TÜİK

6. Üretimde İthal Girdi Payı

Üretim aşamasında kullanılan hammadde ve ara mallarının nereden tedarik edildiği önemli bir husustur. Kullanılan girdilerin yurtiçindeki üretici firmalardan tedarik edilerek karşılanması, katma değerün ülke içinde kalmasını sağladığı gibi, bu sektörlerde yapılacak yatırımlarla rekabet güçlerinin artırılmasına da katkıda bulunacaktır. Aksi halde kullanılan girdilerin yurtdışından tedarik edilerek üretim yapılması elde edilecek katma değerün yurtdışına aktarılmasına neden olacaktır. Bu durum, dış ticaret ve dolayısıyla cari işlemler dengesine olumsuz yansıtacağı gibi, gerek tüketim gerekse ara malı üreten firmaların uluslararası rekabet gücünü zayıflatacaktır.

2018 yılı itibarıyla toplam ithalatın 2/3'lük bölümü hammadde ve ara malından oluşmaktadır. Yine yatırım (sermaye) mallarının toplam ithalattaki payı ise %13 dolayındadır.



Türkiye imalat sanayisinin yapısal durumu ve üretim değeri açısından ön planda yer alan sektörlerin kullanmış oldukları girdilerdeki yurtdışına bağımlı yapısı imalat sanayinin dış ticaret açığı vermesine neden olmaktadır. Enerji, ham kimyasal ürünler ve hurda ürünlerde (çelik vs.) dışarıya bağımlı bir yapı bu sektörlerdeki büyümeye bağlı olarak dış ticaret açığını da artırmaktadır. Nitekim bu bulgu ithalatın sektörel dağılımında da kendini göstermektedir. İmalat sanayi ithalatında ilk sırayı kimyasal madde ve ürünler alırken bunu sırasıyla ana metal sanayi, makine ve teçhizat ile kok kömürü, rafine edilmiş petrol ürünleri ve nükleer yakıt izlemektedir.

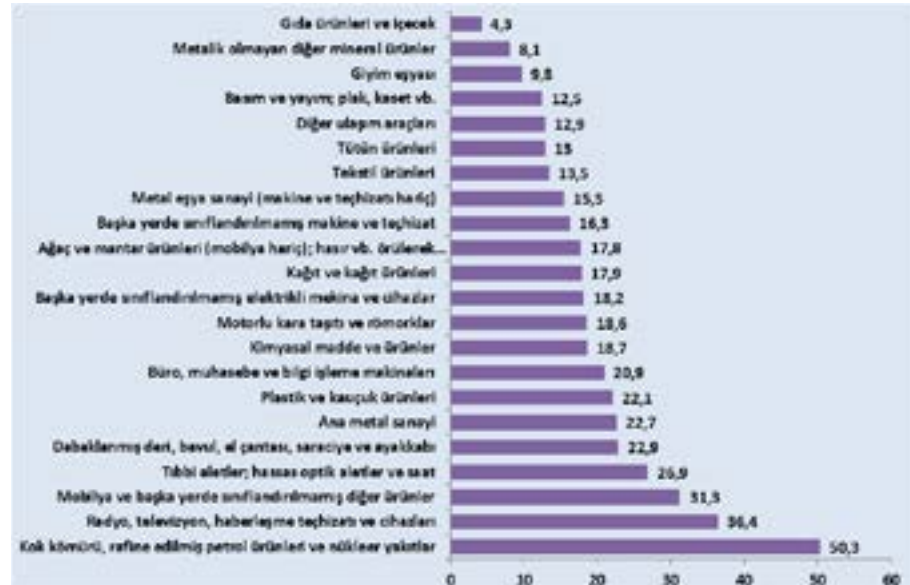
2005 yılında 24,4 milyar USD olan imalat sanayisi dış ticaret açığı, 2011’de en yüksek düzeyi olan 57,3 milyar USD’ye yükselirken 2018 yılında 18,5 milyar USD olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye İstatistik Kurumu’nun yayınladığı 2002 yılı Girdi-Çıktı tablolarından hesaplanan imalat sanayi alt sektörlerine ilişkin ithal girdi katsayıları incelendiğinde üretimde ithal girdi oranının en yüksek olduğu ilk beş imalat sanayi sektörünün kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri, radyo, televizyon ve haberleşme cihazları, mobilya, tıbbi aletler ile deri ürünleri ve ayakkabı imalatının olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra ana metal sanayi, plastik ve kauçuk ürünleri, büro, muhasebe ve bilgi işlem makinaları ile kimyasal madde ve ürünleri üretimi de ithal girdi katsayısı yüksek olan sektörler arasındadır.

Grafik 10

*İmalat Sanayi Sektörleri
İthal Girdi Oranları (%)
(*)*

*Kaynak: Oktay
KÜÇÜKKİREMITÇİ,
Türkiye İmalat Sanayinin
Yapısal Analizi, Türkiye
Kalkınma Bankası A.Ş.,
Ankara 2012.*



(*): Toplam üretim girdileri içindeki ithal girdi payı (ithal girdi tutarının toplam üretim değerine bölünmesi ile elde edilmiştir)



7. Sonuç

Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye’de de ekonomik gelişmenin en temel unsuru imalat sanayisidir. Üretim düzeyinin artırılması ve sürdürülebilir büyümenin sağlanmasında imalat sanayisi en temel sektör konumundadır. Ayrıca imalat sanayi dış ticarete konu mal üreten ana sektörlerin başında yer almaktadır. Dolayısıyla küresel düzeydeki gelişmeler imalat sanayisini doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle sürdürülebilir bir büyümenin sağlanmasında uluslararası rekabet gücünün artırılması en önemli faktördür. 2005-2018 döneminde Türkiye imalat sanayisi ihracatı %127 artış göstermesine karşın sektörel anlamda yapısal dönüşümü sağlayamamıştır. Bu dönemde Türkiye, imalat

sanayi ihracatını düşük teknoloji bir yapıdan orta teknoloji bir yapıya dönüştürebilmesine karşın yüksek teknolojiye geçişi sağlayamamıştır. 2018 yılı itibarıyla Türkiye’nin imalat sanayisi ihracatında yüksek teknoloji ürünlerin payı %3,5 iken, orta-yüksek teknoloji ürünler %36,4, düşük teknoloji ürünler %32,6, orta-düşük teknoloji ürünler ise %27,6 paya sahiptir. Türkiye 2005-2018 döneminde pazar avantajlarını ve coğrafi konumunu iyi kullanabilmesine karşın hızlı büyüyen/teknolojik olarak gelişmiş ürünlerde rekabetçi olamadığı için uluslararası ekonomideki konumunu güçlendirememiştir.

Türkiye imalat sanayisinin yapısındaki temel problemlerin başında yüksek teknoloji ürünlerin üretimdeki payının düşüklüğü gelmektedir.

Teknolojik ilerleme olmadan yüksek gelirli ülkeleri yakalayacak uzun dönemli bir büyüme sağlamak ise mümkün değildir. Bu açıdan 10. Kalkınma Planı’nda belirtildiği gibi yüksek gelirli bir ekonomiye geçişin gerçekleştirilebilmesi için imalat sanayisinde dönüşümün sağlanması ve bu kapsamda;

- Becerilerini sürekli olarak geliştirebilen (güçlü) şirketlerin ekonomideki ağırlığının artırılması
- Orta ve yüksek teknoloji sektörlerin üretim ve ihracat içindeki ağırlığının artırılması
- Düşük teknoloji sektörlerde katma değeri yüksek ürünlere geçilmesi
- Ara malı kullanımında ithalata olan bağımlılığın azaltılması

temel hedef olmalıdır.

Anadolu'nun Boğaza
Açılan Kapısı:

Kocaeli





Bünyesinde barındırdığı sayısız sektörle istihdamda ülkemizin lokomotif kentlerinden biri olan Kocaeli, gerçek bir sanayi şehri olması yanında yemyeşil doğası, Marmara ve Karadeniz'e uzanan kıyıları, deniz ve kayak turizmine ev sahipliği yapması bakımından yaşanabilir kentler arasında ön sıralarda geliyor.



Sahip olduğu coğrafi özelliklerinin yanı sıra genç nüfusu, iş ve işgücü potansiyeliyle Kocaeli; Ülkemizin en önemli kentleri arasında bulunuyor. Sanayi ve üretimin merkezi olması yanında bünyesinde barındırdığı tabii güzellikleri, körfezi ve yeşil alanlarıyla Kocaeli, birbirinden farklı pek çok aktiviteye imkan tanınması bakımından eşine az rastlanır türden özelliklere sahip bir kent. Tüm bunların yanında İstanbul ve boğazlara açılan jeo-politik konumu onu tarihin en eski dönemlerinden beri kültürün, medeniyetin ve ekonominin doğal bir merkezi haline getirmiş bulunuyor.

Kocaeli, yüzölçümü ve nüfus açısından ülke içerisinde büyük bir paya sahip olmamasına karşın imalat sanayi açısından ülkemizin en önde gelen kentleri arasında yer alıyor. Sanayinin il ekonomisindeki hacminin yüzde 51 olduğu düşünüldüğünde Kocaeli'nin gerçek bir sanayi kenti olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Deniz, hava ve karayolu alanında ülkenin en büyük projelerinin Kocaeli'yi kapsayacak şekilde

planlanması ve projelendirilmesi, gelecekte bölgenin yatırımlar açısından çok daha değerli bir nokta olacağına işaret ediyor. Marmaray Projesi, Kuzey Marmara Otoyolu Projesi ve bu projeye entegre Çevre ve Otoyol Projeleri, İzmir-Bursa-İstanbul Otoyol Projesi ve bu projeye bütünlüşmüş Osmangazi Köprüsü, Karasu Limanı, Cengiz Topel Havaalanı ve henüz planlanma aşamasında olan birçok proje Kocaeli'yi ulaşımın da merkezi haline getirecek.

İstanbul Sanayi Odası (İSO) 2017 yılı verilerine göre ülkemizin en büyük 500 sanayi kuruluşunun 82'si Kocaeli'nde bulunurken aynı listenin ilk 10'u içerisinde ise Kocaeli'den 3 firma yer alıyor.

Sektörel bazda değerlendirildiğinde, otomotiv ana ve yan sanayi, makine imalat, demir-çelik, kimya, plastik ve kauçuk, elektrikli makineler, metal ürünleri gibi katma değerli sektörlerle ev sahipliği yapan kent bu sektörlerdeki dinamizmi ile Türkiye imalat sanayisinin yüzde 13'ünü karşılık geliyor.

35 adet liman tesisi ile bir liman kenti olma özelliğini de

taşıyan Kocaeli son yıllarda, Ar-Ge ve inovasyonun da merkez üssü olma konusunda hızla ilerliyor. Kocaeli 105 Adet Ar-Ge merkezi ile İstanbul'un ardından Türkiye'de Ar-Ge Merkezi sayısı bakımından 2. Sırada bulunuyor. Bilişim Vadisi projesi kapsamında kurulan Muallimköy Teknoloji Geliştirme Bölgesi ile bu unvanını daha da perçinlemiş görünüyor.

Kocaeli'de Rakamlarla İŞKUR

Ülkemizin 2023 hedefleri doğrultusunda İŞKUR olarak üzerimize düşen görev ve sorumlulukların bilinciyle çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz. Bu çalışmalarımızda gerek sahip olduğu iş imkanları gerekse yüksek işgücü potansiyeli nedeniyle Kocaeli'nin müstesna bir yere sahip olduğunu görüyoruz. İstihdamın tüm unsurlarına temas eden faaliyetlerimiz neticesinde Kocaeli'de meyvelerini ziyadesiyle aldığımız bir çalışma yılını geride bıraktık. 2018 yılının ilk dokuz ayında Kocaeli'de 42 bin 925 kişiyi işe yerleştirirken, 2019 yılının ilk dokuz ayında 55 bin 966 kişinin işe yerleşmesine aracılık ettik.

Geçen yıla kıyasla Kocaeli’nde %30 dan daha fazla daha fazla işe yerleştirme gerçekleştirdik.

Danışmanlık ve Bilgilendirme Faaliyetlerimiz Yol Gösterici Olmaya Devam Ediyor

Her işsiz ve işverenin bir iş ve Meslek Danışmanı olacak” anlayışıyla sunduğumuz iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında iş arayanlar ile işverenler arasında köprü olmaya devam ediyoruz. Bu kapsamda 2018 yılında Kocaeli’de gerçekleştirdiğimiz 175 bin 436 bireysel görüşme faaliyetimizle iş arayan vatandaşlarımızın en doğru adımı atmaları noktasında desteklerimizi sunduk. Özel sektörde 12 bin 244 ziyaretle işverenlerimize destek, teşvik ve hibe bilgilendirmeleri yaparak daima onların yanlarında olduğumuzu ifade ettik.

Mesleksizlik sorununu çözmek ve iş arayanlarımıza iş gücü piyasasında talep edilen mesleki nitelik ve becerileri kazandırmak hedefiyle 81 ilde gerçekleştirdiğimiz Aktif İşgücü Piyasası Programları Kocaeli’de de büyük ilgi görüyor.

Bu Programlar kapsamında 2018 yılında Kocaeli’de düzenlediğimiz 2 bin 482 kurs ve programa 10 bin 376 kişi katılım gösterdi.

Mesleki Eğitim Kurslarımızla Beceri Kazandırırken Girişimcilik Eğitimlerimizle İnsiyatif Almak İsteyenlerin Yanında Oluyoruz

Hem işverenlerimizin taleplerini hem de piyasa ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak hazırladığımız Mesleki Eğitim Kurslarımızda nitelikli işgücünün yetiştirilmesini



Ev sahipliği yaptığı en büyük sanayi alanları otomotiv, kimya ve demir çelik sektörü olan Kocaeli, 2018 yılı Türkiye araç üretiminin %38’ini tek başına gerçekleştirmiştir. Bu noktadan hareketle Kocaeli, dünyaya otomobil ihraç eden bir merkez konumunda.

hedefliyoruz. Meslek ve beceri sahibi olmak isteyen vatandaşlarımızın yanı sıra mesleğini değiştirmek isteyen ya da mesleğinde ilerlemek isteyen vatandaşlarımızın da katılım gösterdiği bu programlarda 2018 yılında Kocaeli özelinde 77 mesleki eğitim kursundan 1.480 vatandaşımızı yararlandırmış bulunuyoruz. Buna ilaveten kendi işinin patronu olmak isteyen vatandaşlarımız için doğru zamanda, doğru adımı atarak geleceğin girişimcisi olmalarına destek sunmak hedefiyle girişimcilik eğitim programları düzenliyoruz. Bu kapsamda Kocaeli’de 164 kursta 3 bin 204 kişinin girişimcilik eğitimi almasını sağladık.

İşİ İşbaşında Öğretiyoruz

Gençlerimizin işgücü piyasasına girişlerini kolaylaştırmak ve mesleki tecrübe eksikliğini gidermek hedefiyle düzenlediğimiz İşbaşı Eğitim Programlarımız Türkiye genelinde olduğu gibi Kocaeli özelinde de büyük ilgi görüyor. Kentte 2018 yılında açılan 2 bin 241 adet işbaşı eğitim programından 5 bin 692 kişi faydalanan bu programlar için ayrılan kaynak 19 milyon 19 bin TL’ye ulaştı.



Tablo 1

Kocaeli İşgücü
Piyasası Verileri

	2017	2018	Eylül 2019
İşe Yerleştirme (Özel+Kamu)	59.312	59.844	55.966
Bireysel Danışmanlık Görüşmesi	130.439	175.436	184.291
İşyeri Ziyareti	8.192	12.244	12.650
Eğitim Kurumu Ziyareti	641	760	224
İş Başı Eğitim Programı	6.166 Kursiyer	5.692 Kursiyer	6.808 Kursiyer
Girişimcilik Eğitim Programı	1.846 Kursiyer	3.204 Kursiyer	943 Kursiyer
Mesleki Eğitim Kursları	1.713 Kursiyer	1.480 Kursiyer	1200 Kursiyer

Kocaeli İnsan Kaynakları İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri (KOİF'2019)

Kocaeli Valiliği koordinatörlüğünde Kocaeli Büyükşehir Belediyesi, Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Kocaeli Üniversitesi, Gebze Teknik Üniversitesi, Kocaeli Sanayi Odası ve Kocaeli Ticaret Odası iş birliğiyle düzenlenen Kocaeli İnsan Kaynakları İstihdam Fuarı ve Kariyer Günleri (KOİF'2019) 160 firmanın katılımıyla gerçekleştirildi.

“Burası Kocaeli, Burada İş Var”

2019 İstihdam Seferberliği Toplantısı ‘Burası Kocaeli, Burada İş Var’ sloganı ile 14 Mart 2019 tarihinde Kocaeli Valisi Hüseyin Aksoy’un başkanlığında İl Müdürümüz Ulvi Yılmaz, diğer kamu kurumlarının il müdürleri, STK Başkanları ve özel sektör temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirildi. 2019 İstihdam Seferberliği kapsamında Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü personellerimiz tarafından organize edilen ve bin 511 katılımcının iştirak ettiği 14 seminerde başta Sanayi Odaları, Ticaret Odaları, Özel Sektör Kurum Birlikleri, STK Başkanları ve özel sektör temsilcilerine yönelik kurum hizmetleri ve teşvikler hakkında bilgilendirme toplantıları düzenlendi. 2019 Teşvikleri, Aktif İşgücü Programları, Kısa Çalışma Ödeneği ve Ücret Garanti Fonu toplantılarda sunum yapılan konular arasında yer aldı.



TARİHİ GEÇMİŞİYLE KOCAELİ

Kocaeli jeopolitik konumu sebebiyle tarihin ilk çağlarından beri pek çok farklı medeniyete ev sahipliği yapmıştır. Bölgede, ilk yerleşimlerle ilgili tespitler M.Ö. VIII. yy'a ait olup bu dönemde adı bilinen en eski yerleşme birimi Astakoz'dur. Astakoz M.Ö. VIII yy. sonlarında Megaralılar tarafından kurulmuş bir Yunan kolonisidir. İzmit'in çekirdeğini teşkil eden Astakoz kenti, Bitinya krallığı döneminde (M.Ö. 262) Nikomedia adı ile bugünkü İzmit'in yerini almıştır. Yunan döneminde orta büyüklükte bir kent olarak görünen il, Roma devrinde önemli bir merkez haline gelmiş ve hızla gelişmiştir. Roma imparatorluğunun ikiye ayrılmasıyla Bizans hakimiyetine giren şehir, depremlerin de



Tarih boyunca sayısız medeniyete yurt olmuş Kocaeli, Orhan Gazi dönemi Türk Komutanlarından Akçakoca tarafından fethedilerek ilk defa Osmanlı Devletine katılmış ve 1337'de kesin olarak Osmanlı hakimiyetine girmiştir

etkisiyle ihmale uğramış ehemmiyetini kaybetmiştir.

Anadolu'nun Selçuklu hakimiyetine girdiği XI. yy'da Nikomediya Selçuklulara geçmiş, ancak Haçlı seferleri sırasında tekrar Bizans'a katılmıştır.

Tarih boyunca sayısız medeniyete yurt olmuş Kocaeli, Orhan Gazi dönemi Türk Komutanlarından Akçakoca tarafından fethedilerek ilk defa Osmanlı Devletine katılmış ve 1337'de kesin olarak Osmanlı hakimiyetine girmiştir. İzmit'in ilk fatihi Akçakoca'nın mütevazı anıt mezarı Kandıra ilçesinde bulunmaktadır.

Birinci Dünya Savaşında İngilizler ve Yunanlılar tarafından işgal edilen İzmit, 28 Haziran 1921 de düşman işgalinden kurtarılmış, 1924 yılında ise il statüsüne kavuşmuştur.



Kocaeli Arkeoloji ve Etnografya Müzesi



Kasr-ı Humayun-Saray Müze



TCG Gayret ve Hızır Reis Gemi Müzeleri



Osman Hamdi Bey Evi ve Müzesi

KOCAELİ'NİN MÜZELERİ VE ÖREN YERLERİ

Kocaeli Arkeoloji ve Etnografya Müzesi

1873-1910 yılları arasında inşa edilen Tarihi Gar Binaları Kompleksinden, Tamir Atölyesi, Su Deposu, Lojman Binası ve İki adet Tekel Deposu birleştirilerek oluşturulan teşhir salonundan ibarettir. Mimarı Alman Otto RITTER olan yapı 2007 yılından beri Müze olarak hizmet vermekte, Roma, Bizans ve Osmanlı Dönemi eserleri sergilenmektedir.

Kasr-ı Humayun-Saray Müze

İzmit'in Merkezinde saat kulesi yanındadır. İlk kez IV. Murat Döneminde ahşap temeller üzerinde inşa edilmiştir. Ancak deprem ve yangın nedeni ile yıkıldığı, anlaşılmıştır. Günümüze Ulaşan yapı Sultan Abdülaziz döneminde (1861-1876) yapılan saraydır. Neo-Klasik üslupta, Avrupa barak sitilinde, 2 katlı olup cephesi mermer kaplıdır. Binanın

tavan süslemeleri Fransız ressam Sason'un eseridir. Mimarı karabet Amira Balyan'dır. Mermer işçiliği tavan süslemeleri ve bol sütunlu oluşuyla Dolmabahçe Sarayının küçük bir örneğini yansıtmaktadır. En önemli özelliği İstanbul dışında yapılan tek saray yapısı olmasıdır. 1967 yılına kadar Vilayet ve Ziraat Odaları olarak hizmet veren saray binası bu yıldan sonra İzmit Müzesi olarak kullanılmış, 1992 yılında restorasyona alınan Müze 17 Ağustos depremi ile ağır hasar görmüştür. 2004 yılında restorasyona başlanmış, 2005 yılında tamamlanarak 16 Ocak 2007 tarihinde ziyarete açılmıştır.

TCG Gayret Gemi Müzesi

10 Mayıs 1946 yılında Amerika Birleşik Devletleri tarafından yapılan gemiye USA Everson adı verildi. 1973 yılında USA Everson Gemisi Türk Donanma Komutanlığı'na geçişi yapılarak TCG Gayret adı verildi. 20 yılı aşkın süre içinde bir çok önemli görevi başarıyla yerine getirdi. 1995 yılında hizmet dışına ayrılan TCG Gayret, Müze-Gemi Projesi kapsamında Kocaeli Valiliği, Kocaeli Büyükşehir Belediyesi ve Donanma Komutanlığı'nın müşterek girişimleri ile modern müzecilik anlayışına göre dekore edilerek 1997 yılında TCG Gayret Müzesi olarak İzmit sahilinde yeni görevine başlamıştır.

TCG Hızır Reis Müzesi

2. Dünya Savaşı sonrası yüksek duruş ve vuruş gücüne sahip ilk denizaltı gemilerinden biri olarak USS GUDGEON ismiyle 30 yıl süreyle ABD Deniz Kuvvetlerinde görev yaptıktan sonra 30 Eylül



Kartepe

1983 tarihinde California'da Türk Sancağı çekilen TCG Hızırreis Türk Deniz Kuvvetlerine teslim edilmiştir. 21 yıl görev yapan ve 09 Şubat 2004 tarihinde aktif hizmeti sona eren TCG Hızırreis, Donanma Komutanlığı tarafından Müze Gemi değişikliği yapılarak 29 Ekim 2004 tarihinden itibaren İzmit sahilinde sergilenmeye başlanmıştır.

Osman Hamdi Bey Evi ve Müzesi

Büyük Türk Müzecisi ve ressamı Osman Hamdi Bey (1842-1910) tarafından Gebze-Eskihisar Köyü'nde, 1884 yılında Köşk, resimhane, kayıkane ve müstemilat olarak yaptırılmıştır. Planları kendisi tarafından çizilen ve Fransız Mimarisinden etkilenen köşkün yapı malzemelerinin birçoğu yurtdışından getirilmiştir. Giriş katındaki ahşap kapıların tablalarına yaptığı çiçek resimlerinin her biri tabloları değerindedir. Osman Hamdi Bey 26 yıl boyunca yaz aylarını geçirdiği köşte en ünlü tablolarını çizmiştir.



**Asırlık Ağaçlarla
Bezenmiş Bu
Doğa Harikasında
Kulağınıza Gelen
Su Sesleriyle
Etrafınızdaki
Şelale ve Dereleri
Keşfedebilirken,
Bir Anda Kendinizi
Beyazın ya da
Yeşilin İçine
Saklanmış Yollarda
Bulabiliyorsunuz.**

KOCAELİ'DE TURİZM

Her mevsimde pek çok farklı türden turizm faaliyetinin yapılmasına imkan tanıyan Kocaeli özellikle kış aylarında kayak turizmi, yaz aylarında ise deniz turizmi için çevre illerden çok sayıda yerli turisti ağırlamaktadır.

Kartepe

İzmit Körfezi ile Sapanca Gölü'ne bakan dağın zirvesinde, bembeyaz örtüsüyle Kartepe, sizi bir kayak tutkunu yapacak kadar etkileyici güzelliğin sahibi. Yeşilin bin bir tonunu barındıran Maşukiye'den başlayan, 17 kilometre uzunluğundaki orman yolunu takip ederek yaptığınız yolculuk sizi adeta bir masala taşıyor. Kıvrımlı bir orman yolu içinde tabelaların her an geyik çıkabileceğini hatırlatması da bunun bir işareti. Bariyerlerle çevrili, ışıklandırılmış ve genişletilmiş asfalt yoldan geçerek sonunda doğanın o

Kerpe



muhteşem güzelliği içinde kaybolmaya geliyor sıra. Aralık ayı sonunda kayak sezonunu açan Kartepe, İstanbul'a yaklaşık bir saatlik yakınlığıyla da kayağa gönül verenlere en yakın adres konumunda.

Asırlık ağaçlarla bezenmiş bu doğa harikasında kulağınıza gelen su sesleriyle etrafınızdaki şelale ve dereleri keşfedebilirken, bir anda kendinizi beyazın ya da yeşilin içine saklanmış yollarda bulabiliyorsunuz. Kartepe, dört mekanik kayak tesisi, 42 kilometrelik pist alanı ve 14 pistiyle, kayağın yeni cazibe merkezi olacağını müjdeliyor. Kayağa yeni başlayanları kolay pistler beklerken; usta kayakçılar, dik tepelerde yüksek dozda adrenalin salgılayacaklar. Özel 'baby lift' alanı da çocuklara ve çocuk kalmak isteyenlere ayrılmış.

Kerpe

Kandıra İlçesine bağlı Kerpe, masmavi denizi, çam ormanları ile şirin bir Karadeniz köyüdür. Karadeniz'in hırçın dalgalarının etkilemediği Kerpe, doğal koylara 150 metreye kadar sığ bir denize ve eşsiz kumsallara sahiptir. Zengin balık çeşidi, tertemiz çam havası ve doğal plajlarıyla Kerpe adeta bir tutku beldesidir.

Kefken

Kandıra İlçesine bağlı Kefken kıyı yerleşimleri içinde en gelişmiş olanıdır. Denizi, kumsalları ve



Kefken



Sapanca Gölü

çam ormanlarıyla Kerpe gibi vazgeçilemeyecek özelliklere sahiptir. Kandıra' ya 27 km. uzaklıktaki mavi bayraklı Cebeci Plajı da temiz denizi, kumsalı ve çam ormanları ile bir tatil cennetidir.

Sapanca Gölü

Türkiye'nin önemli kuş alanları arasında yer alan Sapanca Gölü, bütünüyle tarım alanları, meyve bahçeleri ve büyük kavaklıklarla çevrilmiştir. Kıyılarda küçük sazlık alanlar mevcuttur. 1995 ve 1996 sayımlarında önemli sayıda su kuşu türü tespit edilmiştir. Burada önemli türler arasında Macar ördeği, elmabaş patka, sakarmeke bulunmaktadır.



Darıca Kuş Cenneti

Darıca Kuş Cenneti

Sapanca Gölü dışında kuş türleri açısından önemli bir park haline gelmiş bir diğer nokta ise Darıca-Bayramoğlu Kuş Cenneti ve Temalı Parkı'dır. İstanbul'a 38 km. mesafede bulunan Darıca Kuş Cenneti ve Temalı Parkı, kuş türleri açısından dünyada benzeri olmayan bir park haline gelmiştir. Hayvanat bahçesinde 350 çeşit hayvan ve 250'nin üzerinde bitki çeşidi, tropik merkez akvaryum, botanik bahçeleri ile çocuk oyun alanları restoranlar ile bir bütün oluşturmaktadır. Kuş Cenneti eğitim, gezi ve günübirlik dinlenme gayeli bir tesistir.

Kaynakça:

- İl tanıtımına ilişkin Bilgiler Kocaeli İl Kültür Turizm Müdürlüğünden alınmıştır. <http://www.kocaelikulturturizm.gov.tr/>



KUTUPLAR VE TÜRKİYE



DOÇ. DR. BURCU ÖZSOY
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
KUTUP ARAŞTIRMALARI UYG-AR MERKEZİ (POLREC)



ARŞ. GÖR. KPT. ÖZGÜN OKTAR
İSTANBUL TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
KUTUP ARAŞTIRMALARI UYG-AR MERKEZİ (POLREC)

Antarktika Kıtası'nda bilimsel maksatla bulunan ilk Türk'ün 1967 yılında ABD'nin Plateau İstasyonu'nda çalışmalar yapan Atok Karaali olduğu bilinmektedir. Bu tarihten sonra bireysel girişimler ile 2016 yılına kadar birçok Türk bilim insanı Kıta üzerinde bilimsel araştırmalar yapmak için bulunmuştur.

ANTARKTİKA (Güney)

Güney Kutbu'nu da içine alan, yaklaşık 14 milyon km² yüzölçümü ile Dünya'nın 5'inci en büyük kıtası olan Antarktika, "en"leri ile meşhurdur; en uzak, en soğuk, en son keşfedilen, en kurak, en yüksek... Kıta üzerinde yaşayan herhangi bir yerel halk bulunmamaktayken, yazın 4000, kışın ise 1000 bilim insanı, Türkiye'nin 17 katından daha büyük olan bu coğrafyada bilimsel araştırmalar yapmak üzere yaşamaktadır. Süper kıta Pangea'nın Güney Yarım Küre'de bulunan parçası olan Gondvana'nın parçalanması ile Afrika kıtasından ayrılan Antarktika, o dönem üzerinde bulunan tropik ormanlar ile birlikte Dünya'nın en güneyine sürüklenmiş ve burada çeşitli değişimler geçirmiştir. Üzerinde bulunan büyük tropik ormanlar yerini buzul çöllere bırakmıştır.

Bu tropik ormanların oluşturduğu kömür yatakları, belki de günümüzde kimsenin ilgisini çekmemektedir. Fakat yapılan araştırmalar Kıta üzerinde ve Kıta'yı çevreleyen Güney Okyanusu'nda birçok maden ve hidrokarbon rezervi olduğunu ortaya koymaktadır. Sadece Ross Denizi tabanında yaklaşık 50 milyar varil petrol olduğu; demir, altın, gümüş, bakır, nikel gibi diğer maden yataklarının da Kıta ve Kıta'yı çevreleyen deniz alanlarında bulunduğu bilinmektedir.

Bu hidrokarbon ve madenlerin yanı sıra, insanoğlunun yaşaması için en önemli kaynaklardan birisi olan ve gün geçtikçe azalan tatlı suyun, Dünya rezervlerinin %70'ten fazlası bu beyaz kıta üzerinde donmuş halde bulunmaktadır.



Kıta'yı çevreleyen Güney Okyanusu'nda Güney Kış mevsiminde (Nisan-Eylül) yaklaşık 14 milyon km² olan deniz buz alanı, yazın 4 milyon km²'ye kadar düşmektedir. Deniz buzları iklim sistemini dengelemekte, besin zincirinin başlangıcı olan alglerin birikimini sağlamakta ve çeşitli canlılara yuva/üreme alanı olmaktadır.

Siyasi/Hukuki Olarak

Dünya'da başka herhangi bir örneği olmayan şekilde Antarktika, hiçbir devlete ait değildir. Coğrafi keşifleri ve coğrafi yakınlıkları sebebi ile Kıta üzerinde hak iddiası bulunan 7 devletin (Arjantin, Şili, Avustralya, Yeni Zelanda, Norveç, İngiltere ve Fransa) bu hak iddiaları konusunda anlaşamadığı dönemde, 12 ülkenin katılımı ile (Arjantin, Avustralya, Belçika, Şili, Fransa, İngiltere, Japonya, Yeni Zelanda, Norveç, Sovyetler Birliği, Güney Afrika, ABD) Amerika Birleşik Devletleri'nin ev sahipliğinde gerçekleşen toplantıyla 1 Aralık 1959'da Antarktika Antlaşması imzalanmıştır. Antlaşmanın ilk maddesi kıtanın sadece barış maksatlı kullanılabileceğini ve her türlü askeri ve mühimmat denemelerinin yasak olduğunu belirtmiştir.



Türkiye'nin, 18 Eylül 1995 tarihinde Çevre ve Dışişleri Bakanlıklarının girişimleri ile katıldığı Antarktika Antlaşması'na bugün itibarıyla 53 ülke taraf olup, bunların 29'u Danışman (Consultative), 24'ü Danışman Olmayan (Non-Consultative) statüdedir. Türkiye de Danışman Olmayan Taraf statüsündedir. Kıta'nın yönetimi ile ilgili kararlar, her yıl alfabetik sıra ile olmak üzere danışman devletlerden birisinin ev sahipliğinde gerçekleşen Antarktika Antlaşması Danışma Toplantısı'nda (Antarctic Treaty Consultative Meeting - ATCM) danışman devletlerin oyları ile alınmaktadır. Danışman olmayan devletler birer "gözlemci" olarak kararları ancak izleyebilmektedirler.

Antarktika Antlaşması'nın IX. maddesinde öngörülen şartları yerine getiren Devletler (Antarktika'da bilimsel istasyon kurulması ya da bilimsel sefer düzenlenmesi gibi kapsamlı araştırma çalışmalarıyla ilgilerini kanıtlarlarsa), yine IX. maddenin birinci paragrafında söz konusu olan toplantılara katılmak üzere temsilci atama yetkisine sahip olacaklar, diğer bir anlatımla Danışman Devlet statüsü kazanacaklardır. Kıtada bilimsel araştırma faaliyeti gerçekleştirmeksizin veya bilim istasyonu kurmaksızın Antlaşmaya taraf olan ve Antlaşmada belirtilen amaç ve ilkelere bağlı olan Devletler ise Danışman Olmayan statüsünde olup, bu Devletlerin her yıl yapılan toplantılarda oy hakkı bulunmamaktadır. Şu an itibarıyla, 29 Devlet Danışman konumundayken, ülkemizin de içinde yer aldığı 24 Devlet Danışman Olmayan Devlet statüsünü muhafaza etmektedir. Ülkemiz, Danışman Devlet statüsü kazanmak için kıta üzerinde bilimsel girişimleri ve projeleri, beraberinde ulusal lojistik yapabilme kabiliyetini son 3 yıldır göstermektedir. Bununla beraber, Devletlerin bilimsel istasyon kurması ve işletmesi sırasında ya da yürütecekleri bilimsel araştırmalar sırasında çevreye zarar vermemesini teminen ilgili tedbirleri almalarını sağlamak üzere 04.10.1991 tarihinde imzalanmış ve 1998 yılında yürürlüğe girmiş olan Antarktika Antlaşması Çevre Koruma Protokolüne taraf olmaları bir gereklilik olarak karşımıza çıkmıştır. 14 Şubat 2017 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda oylanan Protokole, 1 Mayıs 2017 tarihinde Bakanlar Kurulu kararı

ile taraf olunmuştur. Bu protokolle Antarktika tamamen "Barışa ve Bilime" adanmıştır.

Bilimsel Olarak

Sadece "Barış ve Bilim" ile kapıları açılan Antarktika'da şu an 30 ülkeye ait 100'e yakın araştırma istasyonu bulunmaktadır. (Bazıları; Ekvador, Bulgaristan, Belarus, Ukrayna, Peru)

Antarktika'da yapılan bilimsel çalışmalar neredeyse tüm bilim dallarını kapsamaktadır. Bu çalışmalar ile küresel iklim değişikliğinin geçmişi öğrenilerek geleceği tahmin edilmekte; çeşitli ilaçlar üretilmekte; uzay araştırmaları yapılmakta ve üst atmosfer incelenmektedir. Yapılan bu bilimsel çalışmalar her iki yılda bir yapılan Antarktika Araştırmaları Bilimsel Komitesi (The Scientific Committee on Antarctic Research- SCAR) toplantılarında değerlendirilmekte ve hukuki/siyasi kararlara dayanak hazırlamaktadır.

Türkiye 2014, 2016 ve 2018 yıllarında yapılan SCAR toplantılarına bilimsel yayınlar ile katılmış, aynı zamanda da 2016 toplantısında SCAR'a ortak üye (associate member) olarak kabul edilmiştir.

Türkiye'nin Bugüne Kadar Olan Girişimleri

Antarktika Kıtası'nda bilimsel maksatla bulunan ilk Türk'ün 1967 yılında ABD'nin Plateau İstasyonu'nda çalışmalar yapan Atok Karaali olduğu bilinmektedir. Bu tarihten sonra bireysel girişimler ile 2016 yılına kadar birçok Türk bilim insanı Kıta üzerinde bilimsel araştırmalar yapmak için bulunmuştur.

17.01.2015 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik ile kurulan İstanbul Teknik Üniversitesi Kutup Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (İTÜ PolReC), Türkiye'nin kutup alanında çalışmalar yapan ilk ve tek akademik birimidir.

2016 yılında ise, Ukrayna Ulusal Antarktika Araştırmalar Merkezi ile ortaklaşa yapılan çalışma sonucu 7 farklı üniversite ve Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu'ndan (TÜBİTAK) toplam 13 Türk bilim insanı Türk-Ukrayna Ortak Antarktik Araştırma Seferi 2016'yı gerçekleştirmiştir.

2017 yılında Cumhurbaşkanlığı himayelerine alınan "Antarktika'ya Bilim Üssü Kurulması Projesi" kapsamında 2017 yılında Birinci Ulusal Antarktika Bilim Seferi (TAE-I) Doç. Dr. Burcu Özsoy liderliğinde gerçekleştirilerek, hem Türkiye'nin ilk kutup seferi hem de Türk devletlerinin bugüne kadar yapmış olduğu en uzak mesafeli sefer olarak tarihe geçmiştir. 9 Araştırmacı ile gerçekleştirilen sefer kapsamında, Antarktika Yarımadası'nın batı kıyılarında Türk Antarktika Bilim Üssü için fizibilite çalışmaları ile beraber çeşitli bilimsel projeler gerçekleştirilmiştir. Sefer sonrasında sefer ekibi Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip Erdoğan tarafından makamlarında misafir edilmiştir.

2018 yılında Cumhurbaşkanlığı himayelerinde, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı uhdesinde ve İTÜ PolReC koordinasyonunda, 28 katılımcı ile ikinci Ulusal Antarktika Bilim Seferi (TAE-II) yine Doç. Dr. Burcu Özsoy liderliğinde gerçekleştirilmiştir. Bu sefer kapsamında, Robert Adası'nda kurulan kamp ile



Antarktika'da bir noktada konuşlu olarak araştırma yapma tecrübesi Türkiye'ye kazandırılmıştır. TAE-II kapsamında fizibilite çalışmalarına ek olarak 15 bilimsel proje başarı ile tamamlanmıştır.

2019 yılında Üçüncü Ulusal Antarktika Bilim Seferi (TAE-III) gerçekleştirilmiştir. TAE-III kapsamında Horseshoe Adası'nda geçici bir üs yerleşkesi ve otomatik meteoroloji istasyonu kurulumu gerçekleştirilmiş, ada çevresinde batimetrik haritalama (deniz tabanı haritaları), ada üzerinde laser destekli insansız hava aracı ile topografik haritalama yapılmış ve 15 bilimsel projeye dair örnekleme ve ölçümler yapılmıştır.

2017 Yılında düzenlenen Antarktik Program Yürütücüleri Konseyi (COMNAP) toplantısında gözlemci üyelik başvurusu kabul edilen Türkiye, 2019 yılında tam üye olmak üzere başvurusunu tamamlamıştır.

Antarktika'da yaptıkları başarılı bilimsel çalışmalar sonucunda 3 Türk bilim insanının ismi kıtada 3 farklı noktaya verilmiştir (Karaali Kayalıkları, İnan Tepesi, Tilav Buzul Dili).

ARKTİK (Kuzey)

Coğrafi Olarak

Antarktika'nın aksine, Arktik yaklaşık 14 milyon km² yüzölçümü olan bir okyanustur. Arktik Okyanusu Rusya, ABD, Kanada, Danimarka, Norveç ve İzlanda ile çevrelenmektedir. Kışın neredeyse tamamen donmakta, yazın ise 3 milyon km² kadar deniz buzu kalmaktadır.

Siyasi/Hukuki Olarak

Küresel iklim değişikliği sebebi ile şu ana kadar yaklaşık 1 milyon km² deniz alanı buzuz bir hale geçmiş, yeni seyrüsefer rotaları açılmış ve deniz dibi kaynakları kullanıma uygun hale gelmiştir. Yeryüzündeki hidrokarbon rezervlerinin dörtte birinin Kuzey Kutup bölgesinde olduğu tahmin edilmektedir. Bölgede 90-130 milyar varil arasında petrol olduğunu düşünüldüğünde, dünya enerji ihtiyacının en az 3 yıl boyunca bölgeden karşılanabileceği öngörülmektedir.

Açılan seyrüsefer rotaları ile ilgili uygulanacak hükümler (kılavuzluk, buzkıran refakati, geçiş ücretleri vb.) kesin karara bağlanamamış olup, Uluslararası

Denizcilik Örgütü'nün "Kutup Sularında Çalışan Gemiler ile ilgili Uluslararası Kod" (International Code for Ships Operating in Polar Waters- POLAR CODE) ile gemiler ve personeli için gereklilikler tanımlanmıştır. Hint Okyanusu üzerinden Japonya-Yokohama'dan Hollanda-Rotterdam'a gemi yolculuğu Süveyş Kanalı kullanılarak 11 bin deniz milidir (20.300 km). Aynı iki liman arası rota, deniz buzlarının erimesi ve kuzey geçitlerinin açılmasıyla Rusya'nın kuzeyi üzerinden 6 bin 500 deniz mili olup, ortalama bir gemi seyri ile 20 gün süre kazanılmaktadır. Yiyecek stoklarının hızla azaldığı günümüzde bölgedeki zengin deniz ürünleri de pek çok ülke tarafından kullanılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Deniz Hukuku Sözleşmesi ile Kıta Sahaneliği ve Münhasır Ekonomik Bölgelerinin belirlenmesi ve uyuşmazlıkların çözülmesi hedeflenmiştir. Bununla birlikte, BMDHS, söz konusu uyuşmazlıkların çözümü konusunda her zaman başarılı ve nihai sonuçlar verememektedir. Arktik'te de, özellikle Rusya Federasyonu'nun Kıta Sahaneliği üzerindeki iddiaları nedeniyle bir uzlaşa sağlanamamıştır.

Arktik Okyanusu'na kıyı ülkeler ile Kuzey Kutup dairesi içinde kalan ülkelerin danışman olduğu Arktik Konsey'e Türkiye de gözlemci statüsü ile başvuruda bulunmuş ancak "Türkiye'nin Arktik konularında yeterli girişimleri olmaması" sebebi ile reddedilmiştir.

Arktik Okyanusu'nda hâlihazırda petrol, doğalgaz ve kaya gazı arama faaliyetleri yürütülmektedir.

1920 yılında imzalanan ve 98 yıldır yürürlükte olan nadir anlaşmalardan birisi olan Svalbard Anlaşması (Spitsbergen Anlaşması) ile Norveç'in takımadalar ve karasuları üzerinde tam egemenliği tanınmakta ve antlaşmaya taraf olan devletlerin vatandaşlarına da eşit haklar verilmektedir. İmza atan devletin vatandaşları Svalbard takımadalarına, karasularına, fiyortlarına ve limanlarına giriş, adalarda oturma, balıkçılık ve avlanma, denizcilik, madencilik, mal-mülk ile ilgili hakların edinilmesi ve kullanımı hakkı kazanmaktadır. Şu an 46 ülkenin taraf olduğu anlaşmaya, 2000 yılından günümüze kadar Çek Cumhuriyeti, Güney Kore, Kuzey Kore, Letonya, Litvanya ve Slovakya da anlaşmaya taraf olmuşlardır. Türkiye'nin, Arktik Bölgesi konusunda çalışmalar yürütmesi, üs kurulması ve Svalbard merkezli olarak Arktik Okyanusu'nun kaynaklarından faydalanmak üzere, Svalbard Anlaşması'na taraf olması kaçınılmaz olarak karşımıza çıkmaktadır.

İstanbul Teknik Üniversitesi Kutup Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi

İstanbul Teknik Üniversitesi Kutup Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (İTÜ PolReC) 2015 yılında Resmi Gazetede yayımlanan yürürlükle kurulmuş, Türkiye'nin kutup bölgeleri ile ilgili akademik çalışmalar yapan tek birimidir.

İTÜ PolReC'in çalışmaları;

- Kutup bölgeleri ile ilgili bilimsel çalışmalar yapmak/yapılması için altyapı sağlamak,
- Kutup bölgeleri ile ilgili siyasi/politik/hukuki takibi sağlamak ve Türkiye'nin kutup bölgeleri konusunda küresel düzeyde kararlar alabilen bir ülke olmasını sağlamak,
- Türkiye'nin kutup bölgeleri ile ilgili ekonomik çıkarlarını savunmak,
- Çalışmalar yaparak toplumun tüm kesimlerinde kutup bölgeleri ve küresel iklim değişikliği hakkında farkındalık oluşturmak olarak 4 başlıkta toplanabilir.

Bu kapsamda kurulduğu günden beri çalışmalarını sürdüren İTÜ PolReC'in müdürlüğünü Doç. Dr. Burcu Özsoy sürdürmektedir. Dr. Özsoy ayrıca her 3 ulusal Antarktika seferinde de liderlik etmiştir.

Türkiye'nin Çıkarları

Türkiye'nin güçlü bilimsel faaliyetler ve siyasi ilgi ile kutup bölgeleri hakkında edinebileceği ve ülkemizin geleceğini etkileyecek birçok fayda sağlayacağı aşikârdır. Bunların en önemlisi Arktik ve Antarktika'nın geleceği, doğal

kaynakların korunması ya da kullanımı, çevrenin korunması hakkında söz sahibi olunmasıdır.

Ayrıca Türkiye'de hali hazırda yetişmiş bilim insanlarına yeni çalışma sahalarının açılması ve Dünya'nın gelecekteki iklimi üzerinde önemli güncel konuları ele alması ile hem bu konularda yetkin bilgiye sahip olunacak hem de uluslararası mecralarda Türkiye'nin de sözü yapılan bilim ile duyurulacaktır.

Bunların dışında diğer kazanımlar olarak görülebilecek hususlar aşağıya çıkarılmıştır.

- Siyasi iradenin desteklediği uluslararası araştırma topluluğunun üyesi olması
- Diplomatik profilin kuvvetlenmesi,
- Uluslararası bilim profilinin artması,
- Yeni jenerasyon bilim insanı ve mühendis yetiştirilmesi, yeni teknolojilerin geliştirilmesi ve iş birliği yoluyla diğer teknolojilere erişim,
- Küresel iklim değişikliği ile ilgili konularda farkındalık yaratmak, kutup bölgelerinin yeryüzü için kıymetli alanlar olduğunun altının çizilmesi, ve
- Ekonomik ve politik çıkarların sağlanmasıdır.

Kaynakça:

- <http://www.arctic-council.org/index.php/en/>
- http://www.ats.aq/documents/keydocs/vol_1/vol1_2_AT_Antarctic_Treaty_e.pdf
- https://tr.wikisource.org/wiki/Antarktika_Antlaşması
- <https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0269.pdf>



SERBEST DALIŞ DÜNYA REKORTMENİ MİLLİ SPORCU ŞAHİKA ERCÜMEN'DEN

ANTARTİKA'DA TARİHİ DALIŞ

Serbest dalış dünya rekortmeni milli sporcu Şahika Ercümen, 3. Ulusal Antarktika Bilim Seferi kapsamında gittiği "beyaz kıta"da ilk dalışını yaparak tarihe geçti. Türk bilim insanlarıyla kıtaya giden milli sporcu Ercümen de ekibin ilk durağı olan Antarktika'nın King George Adası'nda ilk dalışını gerçekleştirdi. Sefer kapsamında kaldıkları araştırma gemisinden zodyak botlarla açılan Ercümen'e 6 kişilik ekip eşlik etti.

ANTARTİKA'DA TÜPSÜZ DALAN İLK TÜRK KADIN SPORCU

Milli sporcu su sıcaklığının sıfır derece olduğu bölgede, soğuğa karşı özel bir koruyucusu olmayan elbiseyle 2 dakika süren bir serbest dalış yaptı. Dalış sporunda Türkiye'de ilklere imza atan Ercümen, dondurucu sularda Türk bayrağını dalgalandırarak Antarktika'da tüpsüz dalan ilk Türk kadın sporcu oldu. Milli sporcuya bu dalışında Yeni Zelandalı dalış eğitmeni Jonathan Francis Sunnex eşlik etti.

Milli sporcumuz, aynı zamanda iklim araştırmaları, jeofizik, biyoloji, deniz bilimleri ve diğer birçok bilim dalları için "doğal laboratuvar" özelliği taşıyan kıtada, Türk bilim insanlarının çalışmalarına da katkı

sundu. Milli sporcu, dalışı sonrası 3. Ulusal Antarktika Bilim Seferi'ne katılan bilim insanlarının projeleri için denizden sedimantasyon örneği aldı. Böylece Ercümen, Antarktika'nın soğuk sularında 1 saat kaldı.

Kıtada serbest dalış yapan ilk Türk kadını olmanın, hayatının en gurur verici olaylarından biri olduğunu belirten Ercümen, şöyle devam etti: "Antarktika'dayız, bunu bilerek daldık ama gerçekten insan şartlarını zorlayan bir soğukluk var. Burada dalış yapmak bizim için de bir ilk. Sembolik de olsa bilim çalışmasının bir parçası olarak Antarktika'da bayrağımızı dalgalandırmak soğuğu ve acıyı unutturuyor, öyle müthiş bir gurur var içimizde."

Yaptığı dalışlarla Türk bilim ekibinin de çalışmalarına katkı sunmak için elinden geleni yapacağını vurgulayan Ercümen, "Özellikle Cumhurbaşkanlığımıza, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığımıza ve Sayın Bakanımız Mustafa Varank'a böyle önemli bir olayın bir parçası olmama vesile oldukları ve ülkemizi temsil etme fırsatı verdikleri için çok teşekkür ediyorum." dedi.

BEYAZ ZAMBAKLAR ÜLKESİ FİNLANDİYA

ÜLKE ADI:
Finlandiya Cumhuriyeti

BAŞKENT:
Helsinki

YÜZÖLÇÜMÜ:
338.145 km²

NÜFUSU:
5,561,389

RESMİ DİL:
Fince ve İsveççe

DİN:
Protestan (%75,3)
Bir dine bağlı olmayan
(%22,1) Ortodoks (%1,1)
Diğer (%1,5)

PARA BİRİMİ:
Avro

600 yıldan uzun bir süre, Orta Çağ'dan 19. yüzyılın başına kadar İsveç'in bir parçası iken Finlandiya, 1809-1917 yılları arasında Rusya'nın egemenliğine girmiştir. Bu dönem içerisinde, özerk olan Finlandiya, birçok konu hakkında bağımsız olarak karar verebilmiş, Fince, Finlandiya kültürü ve ekonomisi büyük bir gelişme göstermiştir. Birinci Dünya Savaşı'nın sonlarında Finlandiya Parlamentosu, 6 Aralık 1917 tarihinde bağımsızlık bildirgesini onaylamış ve Finlandiya Rusya'dan ayrılmıştır. Bağımsız Finlandiya; yasaların, halkın seçtiği parlamento tarafından konulan cumhuriyet yönetimini benimsemiştir. 1939-1944 yılları arasında da Rusya ile savaş hâlinde olmasına rağmen Finlandiya, bağımsız bir ülke konumunu korumayı başarmıştır. Savaşların ardından, Finlandiya tarım ülkesinden, sanayi ülkesine dönüşmüştür. Özellikle

yabancı ülkelere kâğıt ve diğer orman sanayisi ürünleri ihraç etmeye başlamıştır. 1990'ların başında Sovyetler Birliği'nin yıkılmasıyla Fin kökenli nüfusun ve birçok ülkeden mültecinin ülkeye girişiyle Finlandiya'da çok sayıda yüksek teknoloji sanayisi ve işgücü oluşmuştur. 1995 yılında Finlandiya Avrupa Birliği (AB) üyesi olmuştur. 2002 yılında Finlandiya ilk AB ülkeleri grubu içinde AB'nin ortak para birimi olan Euro'yu alarak kendi para biriminden vazgeçmiştir.

Finlandiya'nın Ekonomisi

Bugün devlet iştirakinin %25 oranında olduğu bir karma ekonomi sistemini benimseyen Finlandiya, küçük aile çiftliklerinin, tarımın temelini teşkil ettiği, uzun bir zamandan beri zirai bakımdan kendisini besleyen bir devlettir. Ayrıca bölgede et, süt ve süt



İsveç, Norveç ve Rusya ile sınırı olan Finlandiya, sınırları içinde 5 milyon 500 bin kişinin yaşadığı, 338 bin kilometre karelik bir araziye sahip, dünyanın 43 bin doları aşan kişi başı gayrisafi millî hasılası ile en zengin ülkelerinden biridir.

ürünleri, yumurta gibi mahsullerin büyük bir ihracatçısı durumundadır. Buğday ve çavdar, ülkenin üretim sezonunun 200 günün üzerinde olduğu güneybatı kesiminin ana ürünleridir. Bunları yine büyük miktarlarda yetişen yulaf, arpa, patates ve çavdar takip eder. Üretim sezonunun 150 günün altına düştüğü kuzey bölgelerindeki tarım arazisi ise, özellikle süt üretimi için iki milyon civarında küçük ve yine iki milyon civarında da büyükbaş hayvan beslenmektedir. Ülkenin her yerinde görülen ve toplam yüz ölçüm içerisinde önemli bir yer kaplayan göllerde de geniş ölçüde

balıkçılık yapılır. Ormanlarda, tabii kaynakları arasında büyük öneme sahiptir. Devlet, kuzeydeki ormanların tamamına, diğer bölgelerde de bir kısmına sahiptir. Ahşap işleri, kâğıt, kâğıt hamuru imali Fin endüstrisi içerisinde en büyük yer tutar. Aynı zamanda ihracatta da %27,5 gibi büyük bir paya sahip olan sanayi dalıdır. Metal ve mühendislik endüstrileri çok yaygın olmamakla birlikte, Finlandiya'nın en hızlı gelişen sanayi koludur. Hidroelektrik enerjisi ülkenin ana enerji kaynağıdır.



Başlıca ihracat ürünleri: Petrol yağları, kaolin, inorganik madde sıvanmış kâğıtlar, otomobil, steysin vagonlar, yarış arabaları, paslanmaz çelikten yassı hadde mamulüdür. Başlıca ihracat ortakları: Almanya, İsveç, ABD, Hollanda'dır.

Başlıca ithalat ürünleri: Ham petrol, otomobil, steysin vagonlar, yarış arabaları, petrol yağları, kara taşıtları için aksam, parçaları, ilaç. Başlıca ithalat ortakları: Almanya, İsveç, Rusya, Hollanda'dır.

Türkiye-Finlandiya Siyasi İlişkileri

Türk-Fin siyasi ilişkileri, 1924'te imzalanan Dostluk Anlaşması ile kurulmuştur. Ülkemizin AB katılım sürecine destek veren Finlandiya'yla ikili ilişkilerimiz ve uluslararası alandaki iş birliğimiz, birbirini güçlendirerek gelişmeye devam etmektedir.

Türkiye ve Finlandiya 2010 yılında BM'nin barış sağlama yönündeki etkinlik ve kapasitesinin artırılması amacıyla oluşturulan "Barış İçin Arabuluculuk" girişimine öncülük ederek BM çerçevesinde bu konudaki tek forum olan Arabuluculuk Dostları Grubunu (ADG) oluşturmuşlardır. ADG'nin hâlihazırda 49 ülke ve BM dâhil 8 uluslararası/bölgesel kuruluş olmak üzere toplam 57 üyesi bulunmaktadır.

Finlandiya'yla ikili ticaret hacmimiz 2018 yılında bir önceki yıla göre %7,05 artışla 1,323 milyar dolar olarak gerçekleşmiştir (ihracatımız: 339 milyon Dolar; ithalatımız: 984 milyon dolar).

Finlandiya'ya ihracatımızın ana kalemleri otomobiller, kara taşıtları için parçalar, karo, küpler vb. eşya, televizyon alıcıları ile ev tekstil ürünleri oluşturmaktadır. Bu ülkeden ithalatımızın başlıca kalemleri ise sodalı ve sülfatlı odun hamuru, kaolin, inorganik madde sıvanmış kâğıtlar ve alaşımlı çeliklerden yassı hadde mamulüdür.



Türkiye ile Finlandiya arasında Ekonomi ve Ticaret Ortak Komitesi (ETOK/JETCO) kurulmasına ilişkin bildiri, 4 Şubat 2015 tarihinde Ankara'da imzalanmıştır.

Finlandiya'da nüfusu yaklaşık 13 bin olan Türk toplumu ikili ilişkilerimizin önemli bir unsurudur. Finlandiya'da Nisan 2015'te düzenlenen genel seçimlerde Türk kökenli bir milletvekili seçilmesi, ayrıca Nisan 2017'de gerçekleştirilen son yerel seçimlerde yedi Türk kökenlinin Belediye Meclislerine girmesi, Finlandiya'daki Türk toplumu bakımından önemli gelişmelerdir.

Ülkemizi ziyaret eden Fin turist sayısı, 2018 yılında bir önceki yıla göre yaklaşık % 33 artışla 128.860 olarak gerçekleşmiştir.

Dünyanın En Şaşırtıcı Eğitim Sistemi: Mutlu Öğretim Mutlu Öğrenim

Dünyanın en iyi eğitim sistemlerinden birine sahip Finlandiya'da özel okul bulunmamaktadır. Öğrenciler

günde 4 saat ders yapmakta, küçük çocuklar oynayarak öğrenmektedir. Okullarda sınav yapılmamakta, ileri sınıflarda yapılırsa da sonuçları öğrenciye söylenmemektedir. Öğretmenlerin hepsi master diplomalı, en dezavantajlı çocuğu bile en iyi seviyeye getirecek kadar azimli ve eğitimde fırsat eşitliği temel prensipleridir. Okullarda dikkat çeken bir diğer özellik, öğrencilerin koridorlarda çorapla dolaşmasıdır. Çocuklar küçük de olsa kış şartlarında her gün en az 1 saat dışarı çıkarılmaktadır. İlkokul ve sonrasında 45 dakikalık dersler ile 15 dakikalık teneffüslere ek olarak 45 dakikalık aralar bulunur. Bu 45 dakikalık arada öğrenciler açık alanda spor yapabilmektedir. Her çocuk evine en yakın okula gittiği için mesafeler çok uzak değildir ve servis bulunmamaktadır. Hava erken kararsa da sokakların güvenli olması nedeniyle çocuklar bisikletleriyle gelip gidebilmekte böylece okulda daha fazla kalmaları gerektiğinde ulaşım sorunu yaşanmamaktadır.

Finlandiya'da eğitim ücretsizdir. Eğer Avrupa Birliği, Avrupa Ekonomik Alanı ülkeleri veya İsviçre vatandaşı iseniz, Fin üniversitelerinde ve devlete ait kurumlar olan polytechnics olarak da bilinen Universities of Applied Sciences yani uygulamalı bilimler üniversitelerinde okumak için herhangi bir ücret ödemeniz gerekmemektedir.



Rovaniemi

Finlandiya Hakkında Az Bilinenler

Ülkenin takma adı binlerce övgü dolu bir adla “Bin Göller Ülkesi” olarak anılır ama aslında bu sayı gerçeğin yanına bile yaklaşıyor. Finlandiya sınırları içerisinde tam 187.888 göl bulunmakta ve dünya üzerinde en çok göle sahip ülkedir. Ayakları toprağa değince rahat hissedilen için de keşfedecek 179.888 Fin adası olduğunu belirtelim.

Ülkenin bir diğer takma adı “Gece yarısı Güneşinin Topraklarıdır.” Ülkenin birçok bölgesi yılın yaklaşık 45 günü hiç gün ışığı görmez. Finlandiya’da karanlık ve kasvetli kışlar yaşandığı bir sır değil, ancak yaz zamanında ülke Gece Yarısı Güneşinin Ülkesi unvanının hakkını veriyor. Ülkenin kuzeyi haziran ve temmuz aylarında ziyaret edilirse, güneşin ufku altına hiç inmediği görülür.

Sauna Kültürü

Finceden gelen sauna kelimesi, anlam olarak “banyo” ya da “banyo evi” demektir. Türk hamamından oldukça farklı bir geleneğin ürünü olan sauna tarihte milattan sonra 5. yüzyıldan itibaren görülmeye başlamıştır. Finlandiya halkı göl kenarlarında inşa ettiği ahşap kulübelere sıra sıra düz taşlar yerleştirmişler ve bunları alttan odunla ısıtmışlardır. Taşlar ısınınca



Cathedral, Helsinki

üstüne su döküp buhar elde ederek ter banyosu olarak bilinen, sauna kültürünü oluşturmuşlardır. Bazı kişiler ise saunada üzerinde yaprak bulunan huş ağacı dallarını birbirine bağlayarak vihta yapar (mini bir el süpürgesine benzer) ve onunla ciltlerine hafifçe vurup vücutlarındaki kan dolaşımını hızlandırırlar.

5,5 milyonluk nüfusa sahip Finlandiya’da arabadan fazla sauna bulunmakla birlikte, büyük bir disiplinle çalışan Finlandiyalıların dinlenebileceği yaklaşık 3 buçuk milyon sauna bulunması da ayrıca ilginç bir detaydır.

FİNLANDİYA’DA GEZİLECEK YERLER

Helsinki

Helsinki, Finlandiya’nın başkenti ve en büyük şehridir. Şehir merkezinde çeşitli tarihi, kültürel ve açık hava güzellikleri bulunmaktadır. Neoklasik bir tarzda inşa edilen kent merkezi geniş, göz alıcı sokaklara, bulvarlara ve çok sayıda parka sahiptir.

Rovaniemi

Laponya’nın güzelliğini tecrübe etmek istiyorsanız, o zaman Rovaniemi tüm bu güzelliklere açılan tek ve en mükemmel kapıdır. Laponya’nın başkenti olan Rovaniemi İkinci Dünya Savaşı’nın sonunda tamamen yok edilmiştir.

Sonuç olarak mimarinin büyük kısmı asrın ortasından kalma ve vahşi tasarıma sahiptir.

Rovaniemi’deki cazibe merkezleri arasında Korundi Kültür Evi, Pilek Bilim Merkezi ve Jätkänkylä Köprüsü olarak bilinen mühendislik harikası bir yapı bulunmaktadır.

Savonlinna

Finlandiya Lakeland’ın kalbinde küçük bir şehir olan Savonlinna, Finlandiya’da görülmeye değer olan büyüleyici, tarihî bir destinasyondur. Saimma Gölü’nün ortasında bir dizi adada bulunan bölgenin en büyük cazibesi kuşkusuz 15. yüzyılda inşa edilmiş olan Olavinlinna ya da Aziz Olaf Kalesi’dir. Ayrıca Savonlinna’da görülmesi gereken diğer yerler Ortodoks Müzesi, Savonlinna Eyaleti Müzesi ve dünyanın en büyük ahşap kilisesinin bulunduğu Kerimäki’dir.

Kaynakça

- <https://www.rotadisi.com.tr/mutlu-insanlar-ulkesi-finlandiya/>
- <http://www.mfa.gov.tr/turkiye-finlandiya-siyasi-iliskileri-.tr.mfa>
- <http://www.hurriyet.com.tr/seyahat/yazarlar/nurgul-buyukkalay/dunyanin-en-mutlu-ulkesi-finlandiya-41076298>
- <http://www.baskabirokulumumkun.net/mutlu-ogretim-mutlu-ogrenim-finlandiyanin-basarisinin-13-sirri/>
- <https://www.egitimpedia.com/dunyanin-en-sasirtici-egitim-sistemi-finlandiya/>



HOLLYWOOD'UN YEMENİCİSİ

GAZİANTEPLİ HAYRİ USTA



RÖPORTAJ

BURCU CAN

GAZİANTEP ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU İL MÜDÜRLÜĞÜ
ŞEF

Yemenicilik mesleği kaybolan meslekler arasında gösterilmekte ancak, Gaziantep'li taraından “Hayri usta” olarak bilinen yemenici ustası Orhan Çakıroğlu yaklaşık 128 yıl önce faaliyete geçen büyük dedesine ait iş yerinde yeniden canlandırdı. Yaptığı yemenilerle Hollywood piyasasına girmeyi başardığını belirten Hayri Usta, “Hollywood yapımı Truva ve Harry Potter filmlerinde giyilmek üzere ünlü aktör ve oyunculara farklı renk ve modellerde tasarlanmış ayakkabılar hazırladığını ifade ediyor. Yemeniciliği kaybolmaya yüz tutmuş meslekler arasında değil de ufku açık ve geleceği parlak meslekler arasında gördüğünü belirten Hayri Ustanın başarı öyküsünü okurlarımız için derledik. Bu başarılı meslek hikâyesini sizlerle paylaşmak için Gaziantep'li Hayri Usta ile röportaj gerçekleştirdik.

Gaziantep'in Hayri Ustasını tanıyabilir miyiz?

İsmim Mehmet Orhan Çakıroğlu, 1964 yılında Gaziantep'te doğdum. Evli ve 3 çocuk babasıyım. Aile geçmişimiz 130 yıla dayanır. Dedelerimizden miras 4. kuşak yemeni mesleğiyle uğraşıyorum. Yemeni ustasıyım. Gaziantep'te yemenicilik işini yapan ailelerden bir tanesiyiz. Hayri Usta babamın ismi, anısını ve bize öğrettiği bu mesleği onun adıyla marka olarak yaşatmak istiyorum.

Neden yemenicilik, ata mesleği olduğu için mi tercih ettiniz?

Aslında tercihim değildi. Önceleri okuldan arta kalan zamanlarda babama yardımcı olmaya çalışıyordum. Fakat yemeniciliğin benim ruhumu yansıtmadığına inanıyordum. Bu sebeple farklı sektörlere yöneldim. Ailemin tek çocuğu olmam ve rahmetli babamın da ısrarı neticesinde baba mesleğine geri döndüm. O günden itibaren yemenicilik hayatım oldu. Şimdi düşünüyorum da iyi ki bu kararı vermişim. Yemenicilik 4 kuşaktır baba hatta dede mesleğimizdir. 1885'li yıllarda büyük dedemiz Mustafa Usta diye tanınır, yemenicilik serüvenimiz Mustafa Usta ile başlamış. Onun ustası kim tam olarak bilmiyoruz; fakat Mustafa Ustadan dedeme, dedemden babama ve babamdan da bana intikal etti. Yemenicilik 128 yıllık baba mesleğimizdir.

Unutulmaya yüz tutmuş bir mesleği yeniden nasıl canlandırdınız?

Mesleğin bizi içine çekmesiyle birlikte, yemeniyi günümüze uyarlayarak modellerdeki sıradanlığı aşmaya çalıştım.



Yemeni modellerinde ve renklerinde yenilikler yaptım. Bakanlığımızın da desteğiyle yemeniciliğe getirdiğim yenilikleri gerek Türkiye'de gerekse uluslararası piyasada tanıtmaya fırsatı buldum.

Yemeniyi Gaziantep'ten Hollywood'a nasıl taşıdınız?

Kentimize turist olarak gelen, modacı bir müşterimiz vardı. Dükkânımıza ilk geldiğinde yemeniler ilgisini çekti. Bizden yemeni hakkında bilgi almak istedi. Yemeninin doğal deriden imal edilen bir ürün olduğunu, üzerindeki gözenekler sayesinde ayakta koku yapmadığını ve yemeni yapımında kullanılan kilin, insan vücudundaki elektriği toprağa vererek insanı rahatlatıldığını anlattım. Sonrasında bana yurt dışına götürmek için yemeni siparişi verdi. Yurt dışına gideceğini bildiğimiz için babamla birlikte farklı modeller üzerine çalışma yaptık. Babamın çizimi çok iyiydi. Onun çizdiği yemenileri ben ürettim. Yaklaşık 20 yemeni modeli gönderdim. Ürünler turist müşterimizin eline ulaştıktan

sonra, bir gün beni arayarak "Orhan Usta kazandık." dedi. Gönderdiğimiz ürünleri "Harry Potter" yapımcılarına sunmuş. Yapımcılar tasarladığımız çizimleri, botları ve çarıkları görünce çok beğenmiş. Özellikle bizim ürünler üzerinde yoğunlaşmışlar. Bu tecrübemiz kısa sürede yayıldı. Kendimizi, "Kral Arthur, 300 Spartalı ve Elegon" filmlerinin ayakkabısını yaparken bulduk. Ürünlerimiz dünya sinemalarında yer aldı. Bu bizim için şaşırtıcı bir durum olmadı. Karınca adımlarıyla ilerlediğim bu yolda, 20 yıl sonra emeklerimin karşılığını almaya başlamıştım. Köhne bir dükkânda başlayan yemeni serüvenimiz yılların ve kuşakların verdiği tecrübe ve deneyimle bu seviyelere geldi. Gaziantep yemenisini tüm dünyaya tanıttık. Bu bizim ve kentimiz için onur verici bir başarı oldu.

Günlük kullanım için de yemeni üretiyor musunuz?

Yemeninin açılımı aslında ayağı ve başı kapatan anlamına gelmektedir. Biz bunun ayağa giyilen kısmını yapıyoruz. Yemenicilik dediğimiz zaman önceleri sadece ayağa giyilen yemeni olarak biliniyordu. Biz bunu biraz daha açtık. Yemeninin yazlık sandaletini, terliğini, parmak arası terliğini, önü kapalı ve arkası açık terlikler yaptık. Babamızda bu mesleği devir aldığımızda hedefimiz yeni doğan çocuktan 70-80 yaşındaki yaşlıya kadar herkesin giyebileceği tarzda ayakkabılar yapmaya çalışıyoruz. Bunda da başarılı olduk.

Yemenicilik mesleği kaybolan meslekler arasında gösterilirken biz yemeniyi kaybolmaya yüz tutmuş meslekler arasında değil, ufkun açık ve geleceği parlak meslekler arasında görüyoruz.



EPİDEMİYOLOG PROF. DR. BANU ÇAKIR

“SAĞLIK ÇALIŞMALARINDA KANIT GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİLİRLİĞİ İÇİN EPİDEMİYOLOG DESTEĞİNE BÜYÜK İHTİYAÇ DUYULMAKTADIR.”

RÖPORTAJ

S. BAHAR ALBAN

Öncelikle sizi kısaca tanıyabilir miyiz?

İsmim Banu Çakır. Ankara doğumluyum. Tıp eğitimime 1983 yılında Hacettepe Üniversitesi'nde başladım. 1989 yılında Tıp (İngilizce) Fakültesini bitirdikten sonra, 1990 yılında aynı fakültede Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı'nda tıpta uzmanlık eğitimime başladım. YÖK bursu ile mezuniyet sonrası Epidemiyoloji eğitimi almak üzere 1994 Ocak

ayında ABD'ye gittim. 1996 Mayıs'ta Emory University School of Public Health'den Halk Sağlığı-Epidemiyoloji yüksek lisans derecemi (MPH) ve takiben devam ettiğim University of North Carolina at Chapel Hill Gillings of Global Public Health'den Epidemiyoloji'de doktora (PhD) derecemi aldım ve 2000 yılı Şubat ayında tekrar Hacettepe'deki görevime döndüm. 1998-1999 yılları arası Dünya Sağlık Örgütü

Türkiye Ofisinde çalıştığım 11 ay dışında meslek yaşantıma hep Hacettepe'de devam ettim. 2002 yılında Halk Sağlığında Tıpta Uzmanlık derecemi aldım. 2004 yılında Doçent ve 2010 yılında Profesör oldum. Halen Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda öğretim üyesi olarak çalışıyorum. Eğitim ve araştırma faaliyetlerimi halk sağlığı ve epidemiyoloji alanlarında eş zamanlı olarak yürütüyorum.

Epidemiyoloji nedir? Çalışma alanı ve gelişimi sürecini bize tanıtır mısınız? Bu alanda sadece hekimler mi çalışıyor?

Epidemiyoloji sağlık araştırmalarını yürütmek ve değerlendirmekte kullanılan temel bir yöntemdir: “Toplumlarda hastalık, sakatlık ve ölümleri bilimsel olarak incelemek, nedenlerini öğrenmek ve böylece sağlıkla ilgili durum-olayları kontrol etmek ve/veya önlemek ihtiyacına” dayalı olarak ortaya çıkmıştır. Epidemiyoloji formal eğitimi veren kurumların kurulmasından yüzlerce yıl öncesinde dahi temel ilke ve prensiplerinin kullanıldığı biliyoruz.

Epidemiyolojik yöntemlerin temelleri aslında Hipokrat dönemine kadar uzanıyor. Milattan önce 400’lerde hastalık oluşum nedenleri rasyonel olarak açıklanmaya çalışılmış. Bugün kullandığımız temel epidemiyolojik yöntemlerin 1890’larda, İngiltere’de, kraliçenin doğumlarını yaptıran hekimken kendini bir anda o dönemde etkeni bilinmeyen, ani gelişen ve öldüren bir ishal salgını dizisini yönetmek üzere görevlendirilmiş bulunan Dr. John Snow tarafından kullanıldığını biliyoruz. Dr. Snow, mikroskobun bulunması sonrası kolera olarak tanınan bu hastalığın, etkeninin bile bilinmediği bir dönemde, bulaş yolu/bulaş kaynaklarının tanınmasını ve toplumun salgından korunmasını başarmıştır. Sonrasında epidemiyolojik yöntemler hızla gelişmiş ve yaygınlaşmıştır.

Epidemiyoloji, “toplumlarda, sağlık ve hastalık durumlarının dağılımını incelemek ve



nedenlerini bulmaya çalışmak; farklı müdahale yöntemlerinin hastalıktan korunma ve/veya önleme gayesiyle kullanım etkilerini karşılaştırmalı olarak incelemek ve birey/toplamların sağlık durumlarını iyileştirmek ve geliştirmek maksadıyla yürütülen uygulamaları izlemek, değerlendirmek ve gerekiyorsa düzenlemek konusunda öneriler geliştirmek için kullanılan bir yöntemdir” olarak tanımlanabilir.

Bu alanda ilk zamanlar ağırlıklı olarak hekimler/diş hekimleri/ veterinerler çalışmış, sonrasında hekim dışı sağlık personeli, (biyo) istatistikçiler, beslenmeciler, sağlık yöneticileri, bilişimciler, etik ve hukuk alanında çalışan çok sayıda meslek grubu mensubu da bu disiplinin gelişmesine destek vermiştir. Günümüzde mezuniyet sonrası epidemiyoloji programlarında farklı disiplinlerden öğrencilerimiz var. İş sağlığı ve çevre sağlığı alanlarında çalışanların da bu disipline hem katkısı çok hem de bu yöntemlerden fazlasıyla yararlanıyorlar. Programlara; tıbbi bilişim, tıp eğitimi ve iletişimden de giderek daha fazla öğrenci geliyor.

Biyoistatistik ve epidemiyolojiyi ayrı belirttiniz; bu disiplinlerin sağlık araştırmalarına katkıları nasıl farklılık gösteriyor?

Epidemiyoloji ve biyoistatistik, sağlık araştırmaları açısından iki kardeş ve birbirini tamamlayan disiplinlerdir. Tarihsel olarak gelişme neden ve süreçleri de örtüşüyor. Epidemiyoloji, sağlık alanında merak edilen bir soruya cevap vermek için hangi çalışma tasarımı seçilmeli, kriterler neler olmalı, bir sonucu etkileyen faktörler neler olabilir, çalışılan durumları irdelerken ne tür hatalar olur, bunlar nasıl önlenir/kontrol edilir, elde edilen sonuçları sağlık uygulamalarına nasıl aktarırız? Ve benzeri sorulara yanıt ararken; biyoistatistik ise çalışmaya kaç kişi alınmalı, bunlar toplumu yansıtmak üzere nasıl seçilmeli (örnekleme) ve gruplar arası karşılaştırmalarda bir ilişki incelenirken (varsa) bulunan farklar şansa/toplumdaki varyasyonlara bağlı olarak gözlenmiş olabilir mi, yoksa “gerçek” kabul edilebilir mi? (istatistiksel açıdan anlamlı mı?) sorularına yanıt bulmak üzere istatistiksel testlerden hangilerinin nasıl kullanılabileceğini öğreten bir disiplindir. Yeni hastalık sayı ve özellikleri artıp hastaya ait özellikler farklılaştıkça toplumda hastalıklarla mücadele de zorlaşıyor; bu bağlamda, epidemiyolojik yaklaşımlar hızla özelleşirken (genetik epidemiyoloji, çevre epidemiyolojisi, perinatal epidemiyoloji vb.), biyoistatistikçiler de yeni istatistiksel test ve yöntemler geliştirerek ilgili durumların incelenmesine yenilikler getiriyor. Yani, biri diğerinin yerine değil, birlikte kullanılması uygun disiplinler.

İş sağlığı konusunda çalışanlar epidemiyolojiden nasıl yararlanır?

Epidemiyolojinin gelişim sürecinde önemli alanlardan biri iş sağlığıdır. İş sağlığı ve endüstriyel hijyen konusunun kurucusu Bernardino Ramazzini'nin toplum sağlığı problemlerine gözlemci yaklaşımı dikkat çekicidir. 1692 yılında, 60 yaşında, Modena kaynak suyunun kaynağı ve akış hızını belirlemek için 25 metre derinlikte kuyuya inerek barometrik ölçümler yaptığı, suyun günlük barometrik ölçümleri ile toplumdaki (yüksek ateş ve döküntü ile seyreden) şiddetli tifo salgını arasındaki ilişkiye dikkat çektiği bilinmektedir.

1703 yılında yayımlanan "Çalışanların Hastalıkları" isimli kitabının temeli, foseptik ve lağım temizleyenlerde ortaya çıkan görme problemleriyle ilgili gözlemlerini içermektedir. Ramazzini iş yerindeki kötü koku/ dumanlar ile ince partiküllerin solunum yoluyla alınmasına bağlı çevresel etkilenimleri ve çalışma sırasındaki postür bozuklukları ve vücudun maruz kaldığı titreşim/ ani hareket bozukluklarını çalışanlarda gözlenen iş/meslek hastalıklarının ana nedeni olarak ortaya koymuştur. Çömlekçilerde kurşun ve ayna imalathaneleri çalışanlarında cıva zehirlenmeleri görülmesi ve benzeri çalışmalarıyla Ramazzini iş sağlığı epidemiyolojisinin temellerini atarak hastalık nedenlerini saptamakla kalmamış, bu tür sağlık problemlerinden korunmak için neler yapılacağı konusunda da yol göstermiştir. İşe uygun eleman alınması, göz/el koruyucuları kullanılması, iş ortamının sık havalandırılması, postür

düzenlemeleri ve egzersizler benzeri işte kullanılan alete/ çevreye ve kişiye yönelik koruyucu önlemler ilk kez bu dönemde ortaya atılmış ve günümüzde çevre ve iş epidemiyolojisi alanlarının temelini oluşturmuştur.

Günümüzde iş sağlığı ve meslek hastalıkları alanlarında çalışanlar; iş kolu ve meslek ile ilişkili sağlık sorunları ve hastalıkların tanımlanması, kodlaması, gruplanması; hastaların erken tanısı ve hastalık taramalarında neler yapılabileceği; kişisel ve ortama yönelik koruyucuların karşılaştırmalı etkilerinin incelenmesi; çalışanların hayat kalitesi değerlendirmeleri ve meslek hastalıklarının tedavisinde kullanılan ilaç ve yöntemlerin etki/istenmeyen etkilerinin kullanılması vb. konularda epidemiyoloji yöntembiliminden yararlanmaktadır. İş kaynaklı hastalık ve ölümlerin yıllara ve bölgelere göre dağılımı, seçilmiş müdahale yöntemlerinin başarısının izlemi/denetimi ve kurum/iş dalı/genel olarak iş sağlığı konularında geleceğe yönelik ön tahminler için de epidemiyolojik ölçütler, hızlar ve modellemeler kullanılmaktadır. Diğer alanlarda olduğu gibi iş sağlığı konusunda da epidemiyologların farklı disiplinler ile iş birliği yapması değerlidir. Tekrarlayan etkilenmeler, hayat analizleri ve müdahale etkililiği değerlendirmelerinde doğru tahminler ve ilgili güven aralıklarını tanımlama konusunda biyoistatistik uzmanları alana katkı sağlarken derin öğrenme, yapay zeka, coğrafi bilgi sistemlerinin kullanımı konusunda bilişim sektörü çalışanları ile epidemiyologlar birlikte çalışmaktadır.

Türkiye’de epidemiyoloji eğitimi nerede ve hangi düzeyde verilmektedir?

Mezuniyet öncesi sağlık programlarında epidemiyoloji eğitimi, hekimler için daha ağırlıklı olmak üzere, tüm sağlık çalışanlarının eğitimlerinde basamaklı dersler şeklinde verilmektedir. Türkiye’de formal olarak epidemiyoloji mesleki eğitimi ilk kez 1977 yılında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Ana Bilim Dalı çatısında mezuniyet sonrası eğitim (yüksek lisans ve doktora) olarak başlamıştır. Halen, farklı üniversitelerde Sağlık Bilimleri Enstitüsü çatısı altında, epidemiyoloji yüksek lisans ve doktora programları sunulmakta olup eğitim süresi 2-6 yıl sürmektedir. Ayrıca, halk sağlığı ve klinik mikrobiyoloji ve enfeksiyon hastalıkları uzmanı hekimler için 2 yıllık epidemiyoloji yan dal programları da bulunmaktadır. Konu özelinde, istenilirse, sağlığın farklı branşlarında çalışanlar için durum saptama ve araştırma konularında kısa süreli epidemiyoloji kursları sunulmaktadır. Sağlık Bakanlığı bünyesinde 2 yıllık saha epidemiyolojisi eğitimleri verilmekte, bu eğitimleri alanlar merkez veya illerde salgınlarda başta olmak üzere sahada ortaya çıkan sağlık problemlerini incelemekte ve kontrol etmede yerel sağlık çalışanlarına rehberlik etmektedir. Halk Sağlığı uzmanlık eğitimi alan hekimlerin tümü 4 yıllık uzmanlık eğitimleri içinde teorik epidemiyoloji eğitimi almakta ve pratik uygulamalar ile bilgi ve becerilerini zenginleştirmektedir. Ülkemizde halen görev yapan epidemiyologların önemli bir kısmının da epidemiyoloji diplomalarını Avrupa ve Amerika’daki farklı üniversitelerden

aldıklarını biliyoruz. Özetle, ülkemizde ve dünyada epidemiyologlar, farklı meslek grubundan kişilerin mezuniyet sonrası dönemde aldıkları benzer bir eğitim sonrası aktif çalışma hayatına atılmaktadırlar.

Türkiye’de epidemiyologlar nerede görev yapar?

Epidemiyologlar ağırlıklı olarak üniversitelerde, ilaç/tıbbi cihaz şirketlerinde ya da CRO ismiyle bilinen araştırma şirketlerinde çalışıyor. Özel danışman olarak çalışanlar da yaygındır. Sağlık Bakanlığı başta olmak üzere çeşitli bakanlıklarda, uluslararası sağlık ile ilişkili örgütlerde iş imkânları yüksektir. Klinik ya da saha araştırması yapılan her yerde çalışabilecekleri gibi; rutin sağlık verisi toplanan her yerde durum değerlendirme, sağlık istatistiklerini çıkarma, hesaplama, yorumlama konularında aktif görev alabilirler. Hemen tüm sağlık dergilerinde ve etik kurullarda değerlendirmelerde görev üstleniyorlar. Bilimsel araştırma proje desteklerinin değerlendirilmesinde de önemli rol alabilirler.

Dünyada, epidemiyoloji’nin iş alanları da fazladır. Hekimler ve hekim dışı sağlık personelinin yanı sıra beslenme uzmanları, istatistikçi/matematikçiler, sağlık idarecileri, çevre mühendisleri, demograflar bu alanda çalışıyor. Özellikle malpraktis davaları için de avukatlar yıllardır epidemiyologlardan destek alırken kendilerinden de bu alanda yüksek lisans yapanlar bulunmaktadır. Bilişim ve iletişim sektöründen de merak edip bu alana geçenler var. Bu şekilde, farklı disiplin altyapısı olanların epidemiyoloji öğrenmeleri sağlık ile ilgili durum



**Epidemiyoloji,
toplumlarda hastalık,
sakatlık ve ölümleri
bilimsel olarak
incelemek, nedenlerini
öğrenmek ve böylece
sağlıkla ilgili durum-
olayları kontrol etmek
ve/veya önlemek
ihtiyacına dayalı
olarak ortaya çıkmıştır.**

ve olayları değerlendirme, karşılaştırma, artış/azalma/değişiklikleri bilimsel olarak inceleme imkânı yakalıyor; karşılık olarak da hastalık ve ölümlerin modellenmesinden tutun da tıbbi cihaz geliştirilmesine kadar farklı alanlara yenilik getirilebiliyor. Meslek olarak epidemiyolojiyi seçenlerin sayısı özellikle ABD’de

hızla artıyor. Bu şekilde sağlık ile ilgili çalışan çok farklı alanlarda, o dalın uzmanları, epidemiyolojik bilgi ve becerilerini kullanarak toplanan veri kalitesinin yüksek olması, plan ve programların güvenilir verilere dayalı olarak yapılmasını sağlıyorlar.

Ülkemizde de sağlık alanında, özellikle ulusal düzeyde temsili, çalışmalarda kanıt geçerliliği ve güvenilirliği ile çalışma veriminin artırılması için epidemiyolog desteğine büyük ihtiyaç duyulmakta; ancak epidemiyolog sayısı bu ihtiyacı karşılamada çok yetersiz kalmaktadır. Ülkemizde epidemiyoloji konusunda mezuniyet sonrası resmî eğitim almış (diplomalı) kişi sayısı halen 50 bile değildir. Bu nedenle sık olarak yurt dışından bu konuda destek alınması söz konusudur. Mesleğin tanıtımı, istekli kişilerin uygun eğitim imkânlarına yönlendirilmesi ve bu konudaki usulüne uygun eğitim programlarının desteklenmesi bu açıdan çok değerlidir. Derginizde bu konuya yer ayırdığınız ve epidemiyoloji çalışma alanının tanıtımına destek verdiğiniz için meslektaşlarım adına teşekkür ederim.



VEFATININ 100. YILINDA SULTAN II. ABDÜLHAMİD VE DÖNEMİ





II. Abdülhamid, 76 yıllık ömrünün 33 yılını Osmanlı Devleti'nin başında geçirmiş ve bu sürede iç ve dış pek çok sorunla baş ederek devletin çöküşünün önüne geçmeye çalışmıştır. II. Abdülhamid'i, Osmanlıların ve bir devrin "Son Sultan"ı olarak nitelendirmek gerekir.



DR. AHMET VURGUN
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ

II. Abdülhamid, 19. yüzyılın son çeyreğinden 20. yüzyıla uzanan ve Türk tarihinin en zorlu yüzyılı olarak adlandırılan bir dönemde Osmanlı Devleti'nin başında bir döneme damgasını vurmuştur. Döneminde olduğu kadar günümüzde de II. Abdülhamid tartışılmaya devam etmektedir. İçerisinde bulunduğumuz yıl, II. Abdülhamid'in vefatının 100. yıl dönümüdür. Bu kapsamda Sultan II. Abdülhamid'i tanımak, anlamak ve dönemine bir kez daha tekâşüf etmek gerekmektedir.

Şehzade Abdülhamid Efendi

Osmanlı padişahlarının otuz dördüncüsü olan II. Abdülhamid, 21 Eylül 1842'de İstanbul'da doğmuştur. Babası Sultan Abdülmecid, annesi ise Tîr-i Müjgân Kadınefendidir. 11 yaşında iken annesini kaybetmesi üzerine Sultan Abdülmecid, oğluna analık yapmak üzere hiç çocuğu olmayan Piristü Kadınefendi görevlendirmiştir. Abdülhamid'in çocukluğu ve gençlik yılları Tanzimat Dönemi'nin parlıtlı yılları içerisinde geçmiş ve bunun saraya da yansımaları olmuştur; ancak Abdülhamid saraydaki debdebeden uzak durarak sade bir hayat sürmüştür. Amcası Sultan Abdülaziz ve ağabeyi Murad'ın ardından tahtın üçüncü varisi

durumunda olan Abdülhamid Efendi, her Osmanlı şehzadesinde olduğu gibi sarayda eğitim görmüş ve kendisine özel hocalar tayin edilmiştir. Bu kapsamda Gerdankıran Ömer Efendi'den Türkçe, Ali Mahvi Efendi'den Farsça, Ferid ve Şerif Efendilerden Arapça ve diğer ilimleri, Vakanüvis Lütfi Efendi'den Osmanlı Tarihi, Edhem ve Kemal Paşalarla Gardet adlı bir Fransız'dan Fransızca, Guatelli ve Lombardi adlı iki İtalyan'dan da musiki tahsil etmiştir. II. Abdülhamid, tarihe ilgi duyan bir padişah'tır. Onun tarihe olan bu ilgisi, şehzadelik yıllarında itibaren başlamış, okumaktan ziyade özellikle yakın dönemin olaylarını ve kişilerini, bunları bilenlerden dinlemekten hoşlanmıştır. Onun için tarih, bir ibret yeridir. Bundan başka küçük yaşlarda marangozluk sanatını öğrenmiş ve babasının saraydaki marangozhanesinde ustası Halil Efendi'den ders alarak onunla çalışmıştır. Abdülhamid'in şehzadelik dönemindeki bu yeteneği hükümdarlığı sırasında da devam etmiş ve vakit buldukça marangoz atölyesine giderek kaliteli ve zarif mobilyalar imal etmiştir. Hatta marangozluğa olan ilgisini Selanik'te sürgünde bulunduğu Alatinî köşkünde de devam ettirmiştir.

Şehzade Abdülhamid, anne sevgisini yeterince tadamaması, babası Sultan Abdülmecid'in yeteri kadar ilgi göstermemesi nedeniyle içine kapalı bir çocukluk dönemi geçirmiş ve bu arada 19 yaşında da babasını kaybetmiştir. Genç yaşta iken anne ve babasını kaybetmiş olması onu; ileride ailesine ve çocuklarına karşı merhametli yaptığı gibi aynı zamanda kendi kendine yeterli olma ve olayları metin olarak soğukkanlılıkla karşılama gibi yetenekler kazandırmıştır.

Babasının vefatından sonra 1861 yılında tahta amcası Abdülaziz çıkmış (1861-1876), böylece abisi Şehzade Murad veliahtlığa yükselmiştir. Tahta geçme ihtimalinin uzak oluşu nedeniyle saray erkânı kendisine ilgi göstermemiş ve biraz geri planda kalmıştır. Dönemin siyasi atmosferinden uzak kalışı aslında onun için bir avantaj da teşkil etmiştir. Kendisiyle fazla ilgilenilmemesi nedeniyle gelişmeleri kendi başına ve uzaktan izleme fırsatı bularak yeri geldiğinde olaylar karşısında alacağı tavır kafasında şekillendirmesini sağlamıştır. Bu dönemde şehzadeler daha rahat ve serbest bir hayat sürmeye başlamışlardır. Şehzade





Abdülhamid de saraydan ayrılarak Maslak'taki köşkü, Tarabya'daki yazlığı ve Kâğıthane'deki çiftliğinde ailesiyle birlikte kendi halinde bir hayat sürmeye başlamıştır. Tutumlu bir özelliğe sahip olan Abdülhamid, kendisine ait aylığı iyi değerlendirmiş ve ticaretle uğraşmıştır. Ayrıca maden işletmeciliği yapmış, boyacılıkta kullanılan üstübeç madeni ocaklarını işletmiş ve ucuza satarak önemli miktarda gelir elde etmiştir. Eğlence hayatından, israftan uzak oluşu ve ticari faaliyetleriyle dönemin diğer şehzadelerinden ayrılan Abdülhamid, ekonomik faaliyetlerinin yanı sıra sporla da ilgilenerek yüzmeye, atıcılık ve atıcılık gibi etkinliklerde bulunmuştur.

Şehzadelik dönemini rahat geçiren Abdülhamid, Sultan Abdülaziz'in annesi Pertevniyal Sultan'ın yardımıyla amcası ile arasını iyi tutmuş, Sultan Abdülaziz'in 1864 yılında Mısır seyahatine kardeşleri Şehzade Murad ve Şehzade Reşad Efendilerle birlikte katılmıştır. Bundan üç yıl sonra ünlü Paris sergisine davet edilen Sultan Abdülaziz, oğlu Yusuf İzzeddin ile yeğenleri şehzade Murad ve Hamid Efendileri beraberinde Avrupa'ya götürmüştür. Böylece 1867 yılında Fransa, İngiltere, Belçika, Almanya, Avusturya ve Macaristan gibi Avrupa ülkelerinin başkentlerine iki hafta süreyle seyahatte bulunmuşlardır. Bu Avrupa seyahati Abdülhamid açısından çok yararlı olmuş, Avrupa'daki ülkeleri karşılaştırma imkânına sahip olduğu gibi batılıların hayat tarzlarını, ilim ve teknikte ne durumlarda olduklarını görmeye batıyı tanıma imkânı sağlamıştır.

Sultan II. Abdülhamid

Sultan Abdülaziz'in son döneminde ülkede meydana gelen gelişmeler hem ülkenin hem de şehzade Abdülhamid'in geleceğini

şekillendirmiştir. Nitekim 1870'lere gelindiğinde siyasi ve ekonomik açıdan Osmanlı Devleti'nde bunalım yaşanmış ve Tanzimat Dönemi'nin reformlarını yeterli bulmayan Yeni Osmanlılar (Jön Türkler) hareketi, muhalefet faaliyetlerini artırmıştır. Basın yoluyla seslerini duyuran Yeni Osmanlılara dönemin güçlü devlet adamlarından Mithat Paşa da destek vermiştir. Mithat Paşa'dan başka Mütercim Rüştü Paşa, Şeyhülislâm Hasan Hayrullah Efendi, Hüseyin Avni Paşa ve Süleyman Paşa gibi dönemin güçlü isimleri de Sultan Abdülaziz idaresinin karşısında yer almışlardır. Bu siyasi atmosferin üzerine bir de dış borçlanma nedeniyle 1875'te ülkenin iflasının Sadrazam Mahmut Nedim Paşa tarafından ilan edilmesi, Avrupalı devletlerin Osmanlı Devleti'ni paylaşma ve cezalandırma konusundaki kanaatleri de eklenince Sultan Abdülaziz idaresinin sonunu hazırlayan süreç hızlanmıştır.

Bütün bu süreçte Balkanlarda isyan patlak vermiş ve kargaşa ortamında Mütercim Rüştü Paşa, Serasker Hüseyin Avni Paşa ve Mithat Paşa'nın başını çektiği grup tarafından yapılan saray darbesi ile Abdülaziz tahttan indirilerek daha önceden muhaliflerle iş birliği içerisinde olan Abdülhamid'in abisi V. Murad tahta çıkarılmıştır (30 Mayıs 1876).

Çalkantılı bir dönemden geçildiği için Sultan V. Murad bütün bu yaşanan gelişmelerden olumsuz etkilenmiş ve rahatsızlanmıştır. Sultan Murad'ın rahatsızlığının devam ettiği sırada darbeci ekipten Hüseyin Avni Paşa, Abdülaziz'in kayınbiraderi Çerkes Hasan tarafından öldürülmüş ve meşrutiyet idaresi isteyen kesime fırsat doğmuştur. V. Murad'ın rahatsızlığından dolayı bir yere

varılamayacağını anladıklarından, Veliht Abdülhamid Efendi ile anlaşarak tahta çıkarmışlardır (31 Ağustos 1876). Böylece bir zamanlar devlet erkânı ve bürokrasi tarafından dikkate alınmayan Şehzade Abdülhamid Efendi, otuz dördüncü Osmanlı padişahı olmuştur. II. Abdülhamid tahta çıktıktan sonra büyük bir iyi niyet gösterisi ile faaliyetlere başlamış, attığı adımlar ve uygulamaları ile kamuoyu ve ordunun kısa sürede sempatisini kazanmıştır.

II. Abdülhamid tahta çıktığı günlerde Balkanlar; Sırbistan ve Karadağ'la savaşların yanında Bosna Hersek ve Bulgar ayaklanmaları ile kaynamaktadır. Osmanlı Devleti'nin içeride yaşadığı bu gelişmelere Avrupa devletleri müdahale etmiş ve Balkanlardaki durumu görüşmek üzere 1876 yılının Aralık ayında İstanbul'da bir konferans toplanması gündeme gelmiştir. Bu süreçte anayasa hazırlığı için de çalışmalar yapılmış ve Mithat Paşa sadrazamlığa getirilmiştir. Konferans toplandığı gün 23 Aralık 1876'da Kanun-ı Esasi olarak adlandırılan anayasa ilan edilmiştir. Tersane konferansında Osmanlı Devleti'ne Balkanlarda tavizde bulunması istenmiş; ancak reddedilmesi üzerine fırsat kollayan Rusya, 24 Nisan 1877'de Osmanlı Devleti'ne savaş ilan etmiştir. Mali ve askeri durumu uygun olmayan ve Batılı devletler tarafından yardım edilmeyen Osmanlı Devleti için savaş, aleyhte gelişme göstermiştir. Bu arada anayasa gereği üç ay içinde seçim yapılarak 19 Mart 1877'de Osmanlı Mebusan Meclisi toplanmıştır. 141 üyeden oluşan bu ilk mecliste 115 mebus, 26 ayan meclisi üyesi bulunmaktadır. Mebuslardan 69'u Müslüman; 46'sı gayrimüslimdir. Devam eden savaş ortamında mecliste Müslüman ve Hristiyan mebuslar arasında sert tartışmalar yaşanmış, alınan





Meclis-i Mebusan

yenilgiler meclisteki tartışmaları körüklemiştir. II. Abdülhamid, bu şartlarda meclisin sağlıklı bir şekilde işleyemeyeceğini düşünüp “dedem II. Mahmud’un izinden gitmeye mecbur olacağım” diyerek 13 Şubat 1878’de meclisi süresiz tatil etmiştir. Böylece Türkiye tarihindeki ilk parlamento deneyimi kısa sürede sona ermiştir. Keza Sultan Abdulhamid, toplumun böyle bir uygulama için yeterince olgunlaşmadığına inanmakta ve etnik ve dinsel açıdan karma bir meclisin ülke bütünlüğüne katkı sağlayamayacağını düşünmektedir.

93 Harbi olarak da adlandırılan 1877-1878 Osmanlı Rus savaşı, Osmanlı Devleti için felaketle sonuçlanmıştır. Savaşın ardından 13 Temmuz 1878’de imzalanan Berlin antlaşması ile Osmanlı Devleti Avrupa’daki topraklarının büyük bölümünü kaybetmiş, Romanya, Sırbistan ve Karadağ bağımsızlıklarını elde etmiştir. Ayrıca Rusya’ya karşı yüklü bir savaş tazminatı ödenmesine karar verilmiş, Bosna-Hersek’in yönetimi Avusturya’ya, Kıbrıs ise İngiltere’ye geçici olarak bırakılmıştır. Bu savaşta yaşanan süreç ve sonucunda ortaya çıkan durum, II. Abdülhamid’in bundan sonraki politikalarını belirleyici bir faktör olmuştur.

II. Abdülhamid, savaştan sonra mali durumla ilgili alacaklı ülke temsilcileri ile pazarlığa girerek alacakların bir kısmından vazgeçilmesi konusunda onları ikna etmiştir. Böylece 1881’e gelindiğinde anapara ve faiziyle birlikte 252 milyon lira tutan dış borçların yarısı, II. Abdülhamid’in bu hamlesiyle silinmiştir. Bunun karşılığında ise Düyun-ı Umumiye adlı bir idare kurulmuştur. Bu idare, devletin bazı gelirlerine alacakların karşılığı olarak el koyarak dış borçların ödenmesine nezaret etmekle görevlendirilmiştir. Düyun-ı Umumiye’nin kuruluşu sonrası alınan borçtan çok daha fazlası ödenmiş, devletin borçları önemli ölçüde hafifletilmiştir. Düyun-ı Umumiye idaresi ile Osmanlı maliyesinin tamamını denetim altına almak isteyen alacaklı Avrupa devletlerinin isteği önlenmeye çalışılmıştır.

II. Abdülhamid’in İdaresi ve Yönetim Anlayışı

II. Abdülhamid’in tahta çıktığı 1876’dan 1909’a kadar süren 33 yıllık iktidarının yaklaşık 30 yılını, devletin idaresini şahsen yürüttüğü yani kendi düşünceleri doğrultusunda ülkeyi yönettiği bir dönem olarak değerlendirmek gerekir. Bu dönemde Sultan Abdülhamid, Yıldız Sarayından

devleti idare etmekte ve hemen her konuda bütün gelişmelerden haberdar olmakta, yeri geldiğinde müdahale etmektedir. II. Abdülhamid, meclis kapatıldıktan sonra zaman içerisinde sivil bürokrasinin ve hükûmetin işlerini tedrici olarak saraya aktarmıştır. Böylece sivil bürokrasiden yana olan dengeler artık saray lehine değişmeye başlamıştır. İcraatı elinde toplayan II. Abdülhamid’in itimat ettiği, uzman saydığı bir kadro da bulunmaktadır. İradesi çıkmak üzere kendisine gelen devlet işleri ile ilgili konuların bir kısmını güvenini kazanan, uzmanlığına ve görüşlerine önem verdiği kişilere havale etmiştir ve onlardan gelen cevapları da ciddiye almıştır. Bu bağlamda devlet yönetiminde pek çok danışmandan istifade etmiştir. Esasen II. Abdülhamid idaresi, merkezi yönetimin güçlü olduğu bir nevi başkanlık sistemi gibi işlemiştir. Dönemin yönetim anlayışının en dikkat çekici yönünü bu oluşturur. Çünkü çok geniş bir coğrafyaya yayılan devleti ayakta tutabilmesi buna bağlı olmuştur.

Ailesi, Kişisel Özellikleri ve Çalışma Tarzı

II. Abdülhamid orta boylu olup saçı ve sakalı kumraldır. Sesi kalın ve gürdür. Fikirlerini ve meramını





fevkalâde bir ifade ve nezaketle anlatan bir yapıya sahiptir. Hafızası oldukça kuvvetlidir. Ayrıca üst düzeyde bir zekâyâ sahip olup görüştüğü kimseler üzerinde özel bir tesir bırakmıştır. Daima sade ve genellikle gri renk elbise giymiştir. Vakit ve saate bağlı bir kimse olup uyuşukluktan hoşlanmayan, dindar ve modern gelişmelere karşı ise ilgili bir kimsedir. Ancak bunlarla beraber vehimli ve oldukça şüphecidir. Onun bu son özelliği tüm hayatı boyunca kendisinde devam etmiştir. Keza bunda devletin içinde bulunduğu durum ve yaşadığı süreçler etkili olmuştur.

Saray kadınlarının devlet işlerine karışmasından hoşlanmayan II. Abdülhamid, ailesine karşı düşkün olup çocuklarının eğitimi ile özellikle ilgilenmiştir. Ayrıca çocuklarına karşı şefkatli bir baba olup vefat eden çocuklarının acısından etkilenmiştir. Nitekim hastalık sonucu henüz 8 aylıkken vefat eden Hatice Sultan'ın ardından bugün Şişli Etfal Hastanesi olarak bilinen Hamidiye Etfal Hastanesi'ni yaptırmıştır. Bununla ilgili olarak da "Benim çocuğum kurtulamadı. Kim bilir fakir fukaranın çocukları nasıl bakılıyor. Hiç olmazsa bir hastane yaptırılmalı da benim gibi birçok babanın kalbi yanmasın." diye duygularını ifade etmiştir.

II. Abdülhamid, erken yatıp erken

kalkmaya alışkın bir yapıya sahip olmuştur. Sabah güneş doğmadan kalkmış, sabah namazını kıldıktan sonra selamlık dairesine geçerek günlük çalışmalarına başlamıştır. Devlet bürokrasisi ile saray arasındaki yazışmalara bakan başkâtibi çağırarak o gün yapılması gerekli işleri görüşüp saat 11'e kadar resmi işlerle meşgul olduktan sonra öğle yemeğini haremde yiyip kısa bir dinlenme vermektedir. Öğleden sonra yine çalışmasına devamla başkâtibi kabul edip vekiller ile görüşmesi varsa onları gerçekleştirmiş ve resmi ziyaret için gelenleri kabul etmiştir. Akşama kadar bu şekilde devlet işleriyle meşgul olup sonra yemeğini yiyip bahçede gezintiye çıkmış yahut hareme geçmiştir. Bazı zamanlarda kütüphane ve marangozhanesinde vakit geçirmiştir. Geceleri yatak odasında kitap okuyan Sultan Abdulhamid, genellikle polisiye ve macera romanları tercih etmiştir.

Sultan Abdülhamid padişahlığını Yıldız Sarayı'nda geçirmiş ve özel günler ve törenler dışında sarayın dışına pek çıkmamıştır. Ancak bununla beraber ülke içindeki tüm gelişmeleri takip etmiş ve haberdar olmuştur. Bunda kurduğu Yıldız İstihbarat Teşkilatı etkili olmuştur. II. Abdülhamid, istihbarat teşkilatını maddi bakımdan oldukça

desteklemiş ve Yıldız İstihbaratı, bu dönemde dünyanın önde gelen istihbarat teşkilatlarıyla rekabet edebilecek seviyeye ulaşmıştır. Asker ve polisin siyasetten uzak durmasını isteyen Sultan Abdülhamid, devletin mülki, askeri memurlarının ve bürokratların tayinlerini yakından takip etmiş; ancak hukuk işlerine ve hâkimlerin seçimine müdahil olmamıştır. İdam cezasından da hoşlanmayan Sultan Abdülhamid genelde bu tip kararları müebbetle çevirmiştir.

Dış Politika

II. Abdülhamid, bağımsız, bağılantısız ve tarafsız bir dış politikayı esas almış ve attığı adımları buna göre şekillendirmiştir. Geliştirdiği dış politika stratejisiyle devletin toprak bütünlüğünü koruyarak bağımsızlığı sağlamak yegâne gayesi olmuştur. Bunun için bir yandan savunma stratejileri geliştirerek orduyu modernize etmiş, modern silahlar alınarak askeri okullar ülke çapında yaygınlaştırılmış ve bütçeden askeri reformlara önemli kaynak aktarılmıştır. Sultan Abdülhamid'in devletin bütünlüğü ve bağımsızlığını korumadaki bir diğer yöntemi ise diplomasidir. Avrupa'daki büyük güçlerle doğrudan bir ittifaktan kaçınarak tarafsızlık temelli bir dış politika izlemiştir. Sıcak çatışmalardan kaçınılmış ancak yeri geldiğinde geri adım atılmayarak 1897 yılında Yunanistan'la yapılan savaşta Yunanlar ağır bir yenilgiye uğratılmıştır.

Dış politikada Almanya ile dostane ilişkiler geliştirilerek çeşitli ticari anlaşmalar yapılmış ancak askeri bir ittifak anlaşmasına katıyen yanaşmamıştır. Almanya ile ilişkilerini geliştirirken diğerleri ile de doğrudan karşı karşıya gelmekten sakınarak iyi geçinmeye çalışmıştır.





II. Abdülhamid, hem halife hem de devlet başkanı olarak İslami değerler ve devletin itibarını da önde tutmuştur. Keza yaşanan bir örnek bunu kanıtlamaktadır. 1890 yılında Paris'te Hz. Muhammed aleyhine bir tiyatro yapılmıştır. Bunun haber alınması üzerine Sultan Abdülhamid, Fransa resmi makamları ile irtibata geçerek bu tiyatronun oynatılmasının engellenmesini istemiştir. Konuyla bizzat Fransız Cumhurbaşkanı Carnot ilgilenmiş ve tiyatro yasaklanmıştır.

Mali Politika

II. Abdülhamid'in kendisi özel hayatında tasarruf sahibi birisi olduğu gibi devlet politikalarında da savurganlık ve israfa karşı çıkmıştır. Hatta padişahlığının ilk yıllarında şehzade ve sultanların maaşlarını yarıya indirmiştir. II. Abdülhamid, devletin toparlanmaya ihtiyacı olduğunu düşünmektedir. Bunun için de devleti iktisadi bakımdan kalkındırmak ve modern kurumlar inşa etmek için gayret göstermiş, kalan borçların düzenli ödenmesine de dikkat edildiği gibi ihtiyaç duyulan alanda borçlanma yapılmıştır. 1900'lerin başına gelindiğinde borçlar için bir kez daha girişimde bulunan II. Abdülhamid, borçları birleştirme operasyonu ile mevcut borçları 75 milyon liradan 32 milyon liraya düşürmüştür. Nitekim II. Meşrutiyet'in ilan edildiği ve idari otoritesinin zayıfladığı 1908'de dış borçlar 25 milyon liraya indirilmiştir. Yani borç miktarı devletin bir yıllık gelirine denk olacak hale getirilmiştir. Tahta çıktığı 1876 yılında ise borç miktarı yıllık gelirin 14 katıydı. Mali bakımdan iflas etmiş bir ülke devralan Sultan Abdülhamid'in iktidarının sonunda borçları epey azaltması ve aynı zamanda ülkeye yaptığı

yatırımlar dikkate alındığında mali politikasının önemi daha iyi idrak edilebilir olacaktır.

Ziraat Politikası

II. Abdülhamid, şehzadelğinde çiftlik işlettiği için ziraatle ilgilenmiş ve padişahlığı zamanında da ziraat meselesi ilgisini çekmeye devam etmiş, devletin gerçek kurtuluşunu ülkenin tarımsal üretim potansiyelini artırmakta görmüştür. Özellikle zirai bürokraside kurumsallaşmanın yoğun yaşandığı bu dönemde Ziraat Nezaretinin yanı sıra çeşitli vilayetlerde ziraat ve sanayi odaları kurulmuştur. Ziraat alanında uzman yetiştirme ve modern zirai usullerin ülkede öğretilmesi maksadıyla Avrupa'ya zirai eğitim almaları için öğrenci gönderilmiştir. Modern ziraat eğitimi için teorik ve uygulamalı eğitimin verildiği ziraat okulları ve bunların yanında bir de numune çiftlikleri kurulmuştur.

Sosyal Devlet Anlayışı ve Sağlık Politikası

II. Abdülhamid döneminde çeşitli yardımlar ve halk sağlığı ile ilgili yaşanan gelişmeler sosyal devlet anlayışının benimsendiğini ve bizzat II. Abdülhamid nezdinde önemsendiğini göstermektedir. Keza hayırsever ve dindar bir padişah olan II. Abdülhamid zamanında toplu sünnet törenleri ile binlerce yoksul çocuk sünnet ettirilmiş ve bu törenler modern hastanelerde uzman doktorlar tarafından gerçekleştirilmiştir. Yine Sultan Abdülhamid, düzenlenen sosyal yardım kampanyalarına öncülük ederek katkıda bulunmuş, yoksullara yardım ederek hayır faaliyetinde bulunmuştur. Örneğin her Cuma günü, yoksulların bulunduğu mahallelerde padişah adına sadaka-i seniyye adıyla kurban kestirilmiş, maddi bakımdan yardıma muhtaç kişilere geçimlerini

sağlayabilmeleri için ayırım gözetilmeksizin cüzi miktarda da olsa muhtacın maaşı adlı uygulama işletilmiştir.

Halkın sağlığını korumak için hekim ve eczacı gibi sağlık personeli yetiştirilmesi için gayret gösteren II. Abdülhamid, ecza ve gıda maddelerinin satışını kontrol altında tutmak için de gerekli yasal düzenlemeleri hazırlatmıştır. Salgın ve bulaşıcı hastalıklarla mücadele edilen bu dönemde ilkokullarda da aşı uygulaması yapılmış, çiçek aşısı bütün vilayetlere dağıtılarak hastalık kontrol altında alınmıştır. Sosyal yardım ve sağlık alanında çeşitli müesseseler de inşa edilerek halkın hizmetine sunulmuştur. Örneğin din ve mezhep farkı gözetilmeksizin acizleri, kimsesiz çocukları korumak, beslenmelerini ve eğitimlerini sağlamak, tedavilerini gerçekleştirmek maksadıyla Darülaceze, Darülhayr-ı Âli gibi yapılar inşa edilmiştir. Ayrıca İstanbul'da Hamidiye Etfal Hastanesi açılarak dönemin modern tıbbi araç gereçleriyle donatılmıştır. Bunlardan başka ülkenin pek çok yerinde Gureba Hastaneleri açılmıştır. Bu kurumlar, yardıma muhtaç kimselerin, halkın tedavisi ve bakımı konusunda büyük işlev görmüştür.

Demiryolu Politikası

II. Abdülhamid kendinden önceki padişahlar gibi demiryolu meselesine büyük önem vermiş ve döneminde çok sayıda demiryolu hattı inşa edilmiştir. İnşa edilen bu hatlar aynı zamanda uluslararası bir boyuta da taşınmış olup bunların başında Bağdat Demiryolu gelmektedir. Bu demiryolunun imtiyazı uzun tartışmalar sonucu siyasi konjonktürün etkisiyle Almanlara verilmiştir. Böylece İstanbul'u Hint okyanusuna bağlayacak büyük bir adım atılmıştır. Bağdat Demiryolu Projesi, Ortadoğu'nun siyasi ve iktisadi





geleceğini Osmanlı Devleti lehine değiştirmeye namzet ve bölgede inisiyatif alacak bir konuma gelmesini hedefleyen bir proje olmuştur. Bağdat Demiryolu hattı noksanlıklarla 1914 yılında tamamlanmış, Almanya ve İngiltere arasında amansız rekabetin sebeplerinden biri olmuştur.

II. Abdülhamid döneminin en önemli projelerinden bir diğeri de Hamidiye-Hicaz Demiryoludur. Siyasi, askeri ve dini gayelerin güdüldüğü bu projenin, 1 Eylül 1900'de inşaat çalışmalarına başlanmıştır. Hicaz Demiryolu hattının inşası için bağış kampanyaları düzenlenmiş, hatta bu projenin dünya Müslümanlarının ortak bir eseri olduğu hatırlatılarak dünyadaki çeşitli İslam cemiyetlerinden de bu kampanyaya destek gelmiştir. Toplam 1.464 km olan Hamidiye-Hicaz demiryolu, Medine'ye ulaştıktan sonra 1 Eylül 1908 tarihinde yapılan bir törenle hizmete açılmış, böylece develerle 40 gün süren Şam-Medine arası trenle 72 saate inmiştir. Hicaz Demiryolu tamamen yerli kaynaklar ve büyük oranda yerli mühendisler ve işçiler tarafından yapılmış ve devletin otoritesini artırdığı gibi Avrupalıların "Türkler demiryolu yapmayı başaramaz" şeklindeki ön yargısını da kırmıştır.

Maarifperver Sultan

II. Abdülhamid'in ülke bütünlüğünü koruma ve devletin toparlanmasına yönelik stratejisinin temel taşlarından başlıcasını "eğitim" oluşturmuştur. Devletin bekası, birlik ve bütünlüğünü sağlamada eğitime büyük bir misyon biçilmiştir; çünkü II. Abdülhamid için eğitim, bir milletin varlık sebeplerinden biridir. Böylece dışarıda diplomasi mücadelesi verirken içeride de temeli sağlam olan, bir sonraki nesli kurtaracak ve

devleti ayakta tutacak bir reformcu kadro yetiştirilmeye çalışılmıştır. Sultan Abdülhamid, dini ve milli değerlerine sahip çıkan ama bir yandan da gelişmeye ve ilerlemeye açık, modern çizgide programların ve eğitim kadrosunun oluşmasını arzulamıştır.

Bu dönemde, her düzeyde okul sayısında ve okullaşmada en yüksek artış yaşanmıştır. Geleneksel sıbyan mektepleri ibtidailere dönüşmüş, binlerce ibtidai mektep yani ilkokul açılmıştır. Yeni açılan bu ilkokullarda usul-i cedide adı verilen öğretim yöntemi yaygınlaştırılmaya çalışılmıştır. İlkokullardan sonra mülki rüştiyelerin yapımına devam edilmekle beraber kızların eğitimi bakımından ciddi bir aşama kaydedilmiş ve İstanbul dışında çok sayıda inas (kız) rüştiyesi açılmıştır. Nitekim dönemin sonunda Osmanlı Devleti'nde 40 bin civarında öğrenciye sahip ve 74'ü kızlara ait olmak üzere 619 rüştiye bulunmaktadır. Bundan başka ilköğretimde, ibtidai ve rüştiye kısımlarından oluşan Müslüman kesime ait hususi mektepler hızla yayılmaya başlamıştır. Ortaöğretimde ise idadiler, döneme damgasını vurmuştur. En başta mimari özellikleriyle dikkati çeken ve II. Abdülhamid döneminin simgesi haline gelen mülki idadiler, pek çok vilayet merkezinde açılmış, eğitimci kadroları ve müfredatlarının zenginliği ile dönemin en gözde eğitim kurumu halini almışlardır. İdadiler, hem yüksekokullara öğrenci hazırlama hem de nitelikli memur ihtiyacını karşılama gayesi taşımışlardır. Dönemin sonlarında 20 bin öğrenciye eğitim veren 109 idadi bulunmaktadır. II. Abdülhamid döneminde mesleki ve teknik eğitim alanında da yeni gelişmeler yaşanmış, islahanhaneler sanayi mekteplerine dönüştürülmüş, tarım alanında ziraat mektepleri

ve farklı alanlarda çok sayıda meslek okulu açılmıştır. Eğitim-öğretim faaliyetlerinin işlerlik kazanıp öğretmen ihtiyacının yoğun olarak hissedildiği bu dönemde İstanbul'daki Darülmualimin'e yeni şubeler açıldığı gibi vilayetlerde de çok sayıda öğretmen okulu açılmıştır. Bunlardan başka II. Abdülhamid döneminde, Tanzimat'tan devralınan yükseköğretim kurumları oldukça geliştirilmiş ve çeşitli alanlarda çok sayıda yüksekokul açılmıştır. Örneğin Hukuk Mektebi, Baytar Mektebi, Sanayi-i Nefise Mektebi, Hendese-i Mülkiye Mektebi, Ticaret Mektebi, Lisan Mektebi gibi okullar açılmıştır. Ayrıca her askeri bölgede açılan askeri okullardan başka, Şam'da bir tıbbiye, Konya ve Bağdat'ta hukuk mektebi ile Selanik'te bir polis mektebi açılmıştır. Yükseköğrenim alanında en önemli adım ise Darülfünun'un açılmasıdır. Bu okul, Türkiye'deki modern üniversitenin de temelini oluşturmuştur. Cumhuriyet'i kuran kadro, II. Abdülhamid döneminin eğitim sisteminden ve açılan bu okullardan yetişmiştir.

II. Abdülhamid, 76 yıllık ömrünün 33 yılını Osmanlı Devleti'nin başında geçirmiş ve bu sürede iç ve dış pek çok sorunla baş ederek devletin çöküşünün önüne geçmeye çalışmıştır. Yapmış olduğu icraatlarla bir yandan devletin bütünlüğünü korumak diğer yandan da ülkede modern bir yapı tesis etmek için çaba sarf etmiştir. Onun döneminde yetişen kuşak, modern Cumhuriyet Türkiye'sini inşa etmiştir. 1909 yılında tahttan indirildikten sonra gelen padişahların ülke yönetimindeki etkinliklerinin zayıf olduğu düşünüldüğünde II. Abdülhamid'i, Osmanlıların ve bir devrin "Son Sultan"ı olarak nitelendirmek gerekir.





Cuma Selamlığı



Sultan II. Abdülhamid Uygulama ve Araştırma Merkezi

100. vefat yıl dönümünde minnet ve şükranla anılan Sultan II. Abdülhamid ile ilgili ülkemizde son yıllarda çok sayıda çalışma yapılmıştır. Bu çalışmaların yanı sıra ilk olarak Yıldız Teknik Üniversitesi, Beşiktaş Kampüsü'nde 9 Şubat 2015 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan yönetmelikle "Sultan II. Abdülhamid Uygulama ve Araştırma Merkezi" kurulmuştur. Bu Kurum, Sultan II. Abdülhamid ve dönemi ile ilgili alanlarda disiplinler arası çalışma anlayışıyla ulusal ve uluslararası düzeyde bilimsel araştırmalar, projeler ve etkinlikler yapmak ve bu sahada yapılacak çalışmalarını destekleyip teşvik etmeyi misyon edinmiştir. Kurulduğu tarihten bu yana Türkçe ve yabancı dillerde dönemle ilgili çeşitli eserler hazırlayan Merkez, bunların yanı sıra Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı himayelerinde, Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu ve Türk Tarih Kurumuyla ortaklaşa

olarak 22-24 Ekim 2018 tarihleri arasında İstanbul'da "Vefatının 100. Yılında Sultan II. Abdülhamid ve Dönemi Uluslararası Kongresi" düzenlemiştir.

Kaynakça

- Ahmet Vurgun, II. Abdülhamid Döneminde Bursa'da Eğitim-Öğretim Faaliyetleri, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul 2018.
- Ali Akyıldız, Osmanlı Bürokrasisi ve Modernleşme, İletişim Yayınları, İstanbul 2012.
- Atıf Hüseyin Bey, Sultan II. Abdülhamid'in Sürgün Günleri, Hususi Doktoru Atıf Hüseyin Bey'in Hatıraları (Haz. Metin Hülalü), Timaş Yayınları, İstanbul 2013.
- Ayşe Osmanoğlu, Babam Sultan Abdülhamid, Timaş Yayınları, İstanbul 2013.
- Cevdet Küçük, Abdülhamid II, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, c. I, İstanbul 1988.
- Engin Akarlı, "II. Abdülhamid: Hayatı ve İktidarı", Osmanlı Ansiklopedisi, c. II, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara 1999.
- Enver Ziya Karal, Osmanlı Tarihi, c. VIII, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara 1988.
- François Georgeon, Sultan Abdülhamid (Çev. Ali Berktaş), İletişim Yayınları, İstanbul 2012.

- Gökhan Çetinsaya, "Dış Politika", Sultan II. Abdülhamid ve Dönemi (Ed. Coşkun Yılmaz), Sultanbeyli Belediyesi Kültür Yayınları, İstanbul 2014.
- Mehmet Hocaoglu, II. Abdülhamid'in Muhtıraları (Belgeler), Kamer Yayınları, İstanbul 1998.
- Nadir Özbek, Osmanlı İmparatorluğu'nda Sosyal Devlet Siyaset, İktidar ve Meşruiyet 1876-1914, İletişim Yayınları, İstanbul 2011.
- Orhan Koloğlu, Abdülhamit Gerçeği, Pozitif Yayınları, İstanbul 2007.
- Necmettin Alkan, Gelenek ve Modernitede Denge, Sultan II. Abdülhamid, Erdem Yayınları, İstanbul 2018.
- Nuran Yıldırım-Bülent Özalp, "Sultan II. Abdülhamid'in Sağlığı ve Sağlık Hizmetleri", Sultan II. Abdülhamid ve Dönemi (Ed. Coşkun Yılmaz), Sultanbeyli Belediyesi Kültür Yayınları, İstanbul 2014.
- Tahsin Paşa, Abdülhamit- Yıldız Hatıraları, İmge Kitabevi, Ankara 2008.
- Tevfik Güran, "Tarım Politikası", Osmanlı Ansiklopedisi, c. III, Yeni Türkiye Yayınları, Ankara 1999.
- Vahdettin Engin, II. Abdülhamid ve İstanbul'u, Yeditepe Yayınları, İstanbul 2008.
- Vahdettin Engin, Bir Devrin Son Sultanı II. Abdülhamid, Yeditepe Yayınları, İstanbul 2017.
- Yahya Akyüz, Türk Eğitim Tarihi, Pegem Yayınları, İstanbul 2011.
- sultanabdulhamid.yildiz.edu.tr





TÜRKİYE’NİN İLK MODERN VE ÇAĞDAŞ SANAT MÜZESİ: **İSTANBUL MODERN**

İstanbul Modern Kütüphane, ziyaretçilere ve araştırmacılara modern ve çağdaş sanat hakkında kaynaklar sunmaktadır. Düzenli olarak genişleyen kütüphane koleksiyonunda güncel olarak Türkçe ve yabancı dillerde 11 bin 500 kitap ve 24 süreli yayın aboneliği bulunmaktadır.

Türkiye’nin sanatsal özgünlüğünü ve kültürel kimliğini ulusal ve uluslararası sanat ortamıyla paylaşmak gayesiyle 2004 yılında ülkemizin ilk modern ve çağdaş sanat müzesi olarak kurulan İstanbul Modern, disiplinler arası etkinliklere ev sahipliği yapmaktadır. İstanbul Modern, modern ve çağdaş sanat alanlarındaki üretimleri uluslararası bir yönelimle koleksiyonunda toplar,

korur, belgeler ve sergileyerek sanatseverlerin erişimine sunar. Süreli ve sürekli sergi salonları, fotoğraf galerisi, eğitim ve sosyal programları, kütüphane, sinema, kafe ve mağazasıyla kültürel faaliyetlerini sürdürmektedir. Müzenin koleksiyonları, sergileri ve eğitim programları, her kesimden ziyaretçiye sanatı sevdirmeyi ve ziyaretçilerin etkin biçimde sanata

katılımlarını sağlamayı hedefler. İstanbul Boğazı’nın kıyısındaki Karaköy’de 8.000 metrekarelik bir alana kurulan ve 14 yıl boyunca faaliyetlerini bu binada sürdüren İstanbul Modern, yeni binası tamamlanana kadar, Mayıs 2018 itibarıyla 3 yıl boyunca Beyoğlu’ndaki geçici mekânında ziyaretçilerini ağırlayacak.



Tarihçe

İstanbul Modern'in tohumları; 1987 yılında, 1. Uluslararası Çağdaş Sanat Sergileri'nde, bugünkü adıyla Uluslararası İstanbul Bienali'nde atıldı. Serginin İstanbul sanat ortamına getirdiği ilgi ve dinamizmden etkilenen İstanbul Kültür ve Sanat Vakfı'nın kurucusu Dr. Nejat F. Eczacıbaşı, İstanbul'da daimi bir modern sanat müzesi kurmak üzere harekete geçti.

Uzun bir arayış sonrasında Haliç'te, 19. yüzyıl sanayi alanı olan Feshane, çağdaş sanat müzesine dönüştürüldü. Bina, 1991 yılında 3. İstanbul Bienali'ne ev sahipliği yaptı, fakat uzun vadeli proje gerçekleşemedi.

Proje, 2003 yılında 8. İstanbul Bienali'nin, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Akademisi'nin yanında yer alan dört numaralı gümrük antreposunu ana mekânı olarak kullanmasının ardından yeniden gündeme geldi. Dönemin



**Farklı coğrafyalardan
günümüz sanatının
önemli temsilcileriyle
Türkiye'den
sanatçıların çalışmaları
kesişen temalar
etrafında bir araya
getirilerek dünya
sanatının güncel
örneklerinden bir kesit
sunulmaktadır.**

Başbakanı Recep Tayyip Erdoğan, antreponun daimi olarak kullanılmasını onayladığında, müze projesinin önündeki ana engel kalkmış oldu.

İstanbul Modern'in 3 yıl boyunca faaliyetlerini eksiksiz olarak sürdüreceği geçici mekân, kültür ve sanatın kalbi Beyoğlu'nda yer alıyor. Meşrutiyet Caddesi'ndeki Alexandre Vallaury imzasını taşıyan Union Française binası, 19. yüzyılın sonunda İstanbul toplumsal hayatında önemli bir grup halini alan Fransızlar için lokal olarak inşa edilmişti. Bina şu anda İstanbul Modern'in geçici mekânı olarak sanatseverlere hizmet vermektedir.

Sergiler

Geçici mekânın -1 ve 1. katlarında sergiler izleyiciyle buluşmaktadır, modern ve çağdaş Türkiye sanatına dair kavramsal sergiler ve sanatçı retrospektifleri düzenlenir. Görsel sanatlardaki güncel dönüşümlere işaret eden büyük ölçekli küresel



veya bölgesel sergiler de bu katlarda sunulur.

Müzenin geçici mekânının 2. ve 3. katlarında İstanbul Modern'in koleksiyonu sergilenir. Periyodik olarak yenilenen koleksiyon sergilerinde, Türkiye'de 20. yüzyılın başından günümüze dek üretilen resim, heykel, yerleştirme, video, yeni medya ve fotoğraf gibi farklı çalışmalar; Türkiye'deki modern ve çağdaş sanatın ana hatlarını ve geçirdiği dönüşümü izleme imkanı veren, açıklayıcı metinler eşliğinde sunulmaktadır. Ayrıca, farklı coğrafyalardan günümüz sanatının önemli temsilcileriyle Türkiye'den sanatçıların çalışmaları kesişen temalar etrafında bir araya getirilerek dünya sanatının güncel örneklerinden bir kesit sunulmaktadır.

4. katta yer alan Fotoğraf Galerisi'nde ise Türkiye ve dünyada fotoğrafın başlangıcından günümüze geçirdiği süreç ve dünyadaki sanat akımlarının fotoğraf alanındaki yansımalarını inceleyen grup sergilerinin yanı



sıra, Türkiye ve farklı coğrafyalardan önde gelen fotoğrafçıların sergileri düzenlenmektedir.

Koleksiyon

İstanbul Modern Kütüphane, ziyaretçilere ve araştırmacılara modern ve çağdaş sanat hakkında kaynaklar sunmaktadır.

Düzenli olarak genişleyen kütüphane koleksiyonunda güncel olarak Türkçe ve yabancı dillerde 11 bin 500 kitap ve 24 süreli yayın aboneliği bulunmaktadır. Kütüphane, Türkiye ve yurt dışından müze, sanat merkezi ve galerilerin yayımladıkları kitap ve katalogları bağış, değiş-tokuş ve iş birliği yoluyla temin ederek koleksiyonun güncelliğini korumaktadır.

İstanbul Modern kütüphane koleksiyonu aşağıdaki alanlara odaklanmaktadır:

- Modern ve Çağdaş Sanat Tarihi ve Kuramı
- Müzecilik ve Sanat Yönetimi
- Türkiye ve Yurt Dışından Sanatçılar



- Yerel ve Uluslararası Görsel Sanat Sergileri
- Kurumsal ve Özel Sanat Koleksiyonları
- Görsel Sanatlar
- Mimarlık
- Fotoğraf
- Video, Yeni Medya ve Performans Sanatları
- Sinema

Koleksiyondaki yayınların künyelerine kütüphanede bulunan çevrim içi kataloglardan erişilebilir. İstanbul Modern'in alt katında bulunan ve açık raf sistemiyle hizmet veren kütüphanede, okuyucular koleksiyona doğrudan ulaşabilmektedir.

Kaynakça

- <https://www.istanbulmodern.org/>

Bu yaz
işiniz İŞ



Haydi Gençler
Güçlü ve Büyük
Türkiye için
Çalışmaya



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



SOSYAL
ÇALIŞMA
PROGRAMI



İŞKUR



www.iskur.gov.tr
iskurdergi@iskur.gov.tr
f/İstihdamda 3İ • t/İstihdamda 3İ • 4447587

