



SAYILI KANUN

GENİŞ AÇI

İSTİHDAM BOYUTUYLA TORBA KANUN

BAŞARILI BİR İSTİHDAM POLİTİKASI İÇİN YOL HARİTASI
ÇSGB MÜSTEŞAR YARDIMCISI AHMET ZAHTEROĞULLARI

TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİ ANLAMAK(I)
PROF. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

YÜKSEKÖĞRETİMDE YENİDEN YAPILANMA VE İŞKUR
ALEV ALATLI

BEN BU TAKIMIN KAPTANI OLMAKTAN GURUR DUYUYORUM
TURKCELL GENEL MÜDÜRÜ SÜREYYA CİLİV İLE RÖPORTAJ

EKONOMİK GÖRÜNÜM
PROF. DR. İLYAS ŞIKLAR

Bu eğitimlerde “İŞ” var.



MESLEKİ EĞİTİM PROGRAMLARI

İŞKUR'a kayıtlı işsizler için;

- ✓ Mesleki Eğitim Kursları,
 - ✓ İşbaşı Eğitim Programları,
 - ✓ Girişimcilik Eğitimleri,
 - ✓ Toplum Yararına Çalışma Programları (TYÇP)
 - ✓ Eğitim maliyetlerini
 - ✓ Kursiyerlerin zaruri giderlerini
 - ✓ İş kazası ve meslek hastalığı prim giderlerini
 - ✓ Genel sağlık sigortası primlerini
- düzenliyoruz. biz ödüyoruz.**

Kısacası eğitimin tüm maliyetlerini biz üstleniyoruz...





Nazan ÖKSÜZ

İstihdam ve Meslek Uzmanı

Değerli Okurlarımız;

Bir yola ilk kez çıkan olmak zordur; önünüzü göremezsiniz, yolun sizi nereye götüreceğini bilemezsiniz... Rotayı çizen de, o rotada ilerleyen de sizsinizdir... İstihdamda 31 Yayın Kurulu olarak böyle bir yola girdiğimizde; uyumlu bir ekip çalışmasıyla, doğru stratejilerle yolumuzda ilerlediğimizin ilk habercisi 2 Mart 2011'de okurları ile buluşan dergimizin ilk sayısına sizlerden gelen olumlu eleştirilerdi. Yunanlı filozof Herakleitos'un dediği gibi **“aynı nehirde iki kez yıkanmak mümkün değildir”**, bizler de hayattaki bu değişime uyum sağlayarak; tüm sayılarımızda “daha iyiyi”, “en iyiyi” yakalama düsturu ile karşınızda olacağız.

Her sayımızda yeni bir konuyu derinlemesine inceleyeceğimiz **“Geniş Açı”** bölümünün bu sayımızdaki konusu: **“İstihdam Boyutu ile Torba Kanun”**. Kamuoyunca gerek tasarımı aşamasındayken gerekse yayımlandıktan sonra çokça tartışılan; asıl adı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” olan ancak kamuoyunda isminin uzunluğundan dolayı daha çok Kanun numarası ile **“6111 sayılı Kanun”** ya da kapsamı ve madde sayısının çokluğundan dolayı **“Torba Kanun”** olarak anılan söz konusu Kanunu kendi pencereğimizden ele alacağız. Önce tüm yönleriyle Kanun hakkında genel bir fikir edindikten sonra Torba Kanun'un istihdam

boyutuyla farklı açılardan – **istihdam, işsizlik sigortası, “eğitim ile işgücü piyasası ilişkisinin güçlendirilmesi” ve “işgücünün daha nitelikli hale getirilmesi”ne ilişkin teşvikler başta olmak üzere kadın istihdamı, kamu çalışanları, yerel yönetimlerle ilgili düzenlemelerin** – analiz edildiği, diğer kamu kurum/kuruluşları ile sosyal taraf yetkililerinin ve İŞKUR'un değerlendirmelerinin bulunduğu birbirinden değerli yazıları bulacaksınız.

Sayın Müşteşar Yardımcımız Ahmet Zahteroğulları ile Torba Kanun'un istihdama katkıları ve bu alanda yapılan düzenlemelerin getirdiği önemli katkılar üzerine yaptığımız söyleşide Sayın Zahteroğulları; başarılı bir istihdam politikası için ekonomik ve sosyal politikaların birbirlerini destekleyecek şekilde etkin olarak uygulanmasının şart olduğunu söylüyor.

Dergimizin yeni bölümlerinden biri olan **“Ekonomik Görünüm”**de çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. İlyas Şıklar sizler için ekonomiyi makro ölçekte değerlendirirken, **“İşgücü Piyasasına Bakış”** bölümünde İstihdam ve Meslek Uzmanı Aydın Alabaş işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizler için sunacak. Dergimizin ilerleyen bölümlerinde yer alan **“İŞKUR'dan Haberler”** ve hemen ardından gelen **“İŞKUR İstatistikleri”** İŞKUR hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

“Perspektif” bölümünde yer alan değerli akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk sizler için **“İşsizliği Anlamak”** üzerine -ilkine bu sayıda yer vereceğimiz- bir seri sunarken ünlü yazar Alev Alatlı **“Yüksek Öğretimde Yeniden Yapılanma ve İŞKUR”** başlıklı yazısında yüksek öğretime yön veren camia tarafından İŞKUR'un non-academic (akademik olmayan) eğitim birimi olarak tescilinin önemini ve yeniden yapılanmanın gerekliliğini anlama noktasında bizlere ışık tutacak.

“Başarı Hikayesi” bölümünde; kendi alanında duayen isimlerden TURKCELL Ceo'su Süreyya Ciliv'in kariyer basamaklarında yükselişini ve firmasının başarı çıkmasını yükseltmedeki katkılarını öykü tadında bir anlatımla bulacaksınız. Dergimize taze bir kan katacak olan iki yeni bölümümüzden biri olan **“İnce İşçilik”** ülkemizde pek de bilinmeyen bir meslek olan **“sıgla yağı işçiliği”** ile yok olmaya yüz tutmuş **“kasketçilik”**i mesleğin içinden çarpıcı estantenelerle tanıttak. Diğer bir yeni bölümümüz olan **“Genç Sayfalar”** ise meslek seçimi aşamasında olan gençlere yol göstermeyi amaçlamaktadır.

Çalışma hayatı ve sosyal politika alanındaki gelişmeler ile olayların yıldönümlerinin yer aldığı **“Tarihten Sayfalar”** bizlere günlük hayatımız içinde unuttuğumuz önemli gelişmeleri zamanın içinden süzüp bir kez daha hatırlatacak. Tüm bunların yanı sıra IPA kapsamında yürütülen Kadın İstihdamı Operasyonu, güncel sergi-festival-tiyatro-müze haberleri yanı sıra **“Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı”**nı anlatan kitap özeti yer aldığı kültür-sanat sayfalarıyla, İŞKUR'a gelen mektuplarla, merak edilen sorulara verilen cevaplarla dolu dolu hazırlanan ve aynılıklar içindeki farklılıkları yakalamaya çalışan dergimizle bu sayıda da huzurlarınızdayız...

Yayın Sahibinin Adı:

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü adına Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Aşkın KELEŞ

Yayın Koordinatörü: Cemal AŞTI

Editör : Nazan ÖKSÜZ

Redaksiyon: Ahmet AKSU

Fotoğraf: Adem KILIÇ - Samet YALÇIN

Yayın Kurulu:

Aşkın KELEŞ ■ Cemal AŞTI ■ Aydın ALABAŞ
Nazan ÖKSÜZ ■ Ahmet AKSU ■ Banu AYKAÇ
Davut ÖKSÜZ ■ Yücel KARAKOYUN ■ Hüseyin GÖKMEN
Erhan FINDIK ■ Hakan ÖZER ■ Ferhat ATAR
■ Doğanay Nafiz İLHAN ■ Can ALKAN ■ Candan ACAR

Tasarım: www.arentanitim.com.tr



0(312) 430 70 81

Yayın İdare Merkezi Adresi:

M. Rauf İnan Sok. No:5 Sıhhiye/ANKARA

Yayın İdare Merkezi Tel: 0 312 230 68 16

e-posta: iskurdergi@iskur.gov.tr

Basım Yeri: MRK Baskı ve Tan.Hiz.Tic.Ltd.Şti.

Basım Adresi: Uzunçayırı Cad. 1254. Sk. No: 2
Ostim / ANKARA • Tel: 0.312 354 54 57

Basım Tarihi: 10.06.2011/Ankara

ISSN: 1308-528X

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

*Dergide yayınlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir.

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

istihdamda 31 işgücü işveren İşKUR

İÇİNDEKİLER →





BAŞYAZI

Torba Kanun İstihdamda Yeni Bir İvme Kazandıracak
Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ / İŞKUR Genel Müdürü

4



SÖYLEŞİ

Başarılı Bir İstihdam Politikası İçin Yol Haritası
ÇSGB Müsteşar Yardımcısı
Ahmet ZAHTEROĞULLARI ile Röportaj

6



EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. İlyas ŞIKLAR
Anadolu Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi

10



İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Aydın ALABAŞ
İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanı

16



PERSPEKTİF

Türkiye'de İşsizliği Anlamak(I)
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi

22

Yükseköğretimde Yeniden Yapılanma ve İŞKUR
Alev ALATLI / Kapadokya MYO Mütevelli Heyeti Başkanı

24



AKTÜEL

26



GENİŞ AÇI

İSTİHDAM BOYUTUYLA TORBA KANUN 30

Her Yönüyle Torba Kanun
Davut ÖKSÜZ / İŞKUR, İstihdam ve Meslek Uzmanı

32

İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Pozitif Ayrımcılık
Selma Aliye KAVAF / Devlet Bakanı

38

Daha Etkin Bir Kamu Personeli Rejimi
Mehmet TEKİNARSLAN / Devlet Personel Başkanı

41

Daha Fazla Prim Teşviki İçin Mesleki Yeterlilik Belgesi
Bayram AKBAŞ / Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı

44

Torba Kanun İstihdamı Kayıt Altına Alarak Artıracak
Rifat HİSARCIKLIOĞLU / TOBB Başkanı

46

Prim Teşvikleri Olumlu Ancak Esnekliği Reddetmenin Maliyeti Ağır
Tuğrul KUDATGOBİLİK / TİSK Başkanı

49

Torba Kanuna İlişkin Rezervlerimiz ve Önerilerimiz
Mahmut ARSLAN / HAK-İŞ Genel Başkanı

52

Torba Kanunda Mesleki Eğitime İlişkin İstihdam Teşvikleri
Ferudun KAYA / İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanı

54

İŞKUR'un Stratejik Hedeflerine Ulaşmasında Torba Kanun'un Etkisi
Yücel KARAKOYUN / İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanı

56

Torba Kanunda İşsizlik Sigortası Değişiklikleri
Erhan FINDIK / İŞKUR İstihdam ve Meslek Uzmanı

59

BAŞARI HİKAYESİ

Ben Bu Takımın Kaptanı Olmaktan
Gurur Duyuyorum
Turkcell Genel Müdürü Süreyya CİLİV
ile Röportaj

62

İNCE İŞÇİLİK

66 Sığla Yağı İşçiliği

68 Zamana Direnen Bir Meslek Kasketçilik

70

TARİHTEN SAYFALAR

72

İŞKUR'DAN HABERLER

84

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

PROJELER

88 Kadın İstihdamı Operasyonu

GENÇ SAYFALAR

90 İş Aramak Bir Beceri Midir?
G. Deniz KARTAL / İŞKUR, Psikolog

MESLEK BANKASI

93 Optisyen

94 Halkla İlişkiler ve Tanıtım Elemanı

95 Gazaltı Kaynakçısı

96

SORU-CEVAP

98

İŞKUR'A MEKTUPLAR

100

KÜLTÜR SANAT

TORBA KANUN İSTİHDAMA YENİ BİR İVME KAZANDIRACAK

İstihdam sorununun sadece büyüme, istikrar, rekabet edebilirlik ve istihdama yönelik makro ekonomik politikalarla değil, aynı zamanda istihdam sürecini aktif olarak destekleyen ekonomik gelişme politikalarını da içeren kapsamlı bir istihdam stratejisinin geliştirilmesi ile çözülebileceği bilinciyle, Torba Kanunda istihdama ilişkin önemli düzenlemeler yapılmış ve daha başarılı bir istihdam politikasının uygulanması için İŞKUR'a önemli görevler verilmiştir.



Doç. Dr. M. Kemal BİÇERLİ
Genel Müdür

Kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" 25 Şubat 2011 tarihli ve mükerrer 27857 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Söz konusu Kanun vergi borçlarını ve sosyal güvenlik prim borçlarını yeniden yapılandırması yönüyle ön plana çıkmış olsa da, kanunun geneline bakıldığında alacakların yeniden yapılandırılmasının yanında; sosyal güvenlik, çalışma hayatı, yatırım, üretim, istihdam, eğitim gibi birçok konuda önemli düzenlemeleri de beraberinde getirdiği görülmektedir.

Bu Kanunla, İŞKUR'un görev alanına giren hususlardan işgücüne nitelik kazandırılması, ilave istihdam yaratılması, işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneği gibi konularda önemli düzenlemeler yapılmıştır.

Hepimizin bildiği üzere, günümüz dünyasında en önemli sorunlar arasında sayılan işsizlik sorunu Türkiye'nin de en mühim meselesidir. Bu sorunla mücadele etmenin yollarından birisi de işgücüne nitelik kazandırmaktır. Bu konuda Türkiye İş Kurumunun önemli görevleri vardır. İŞKUR, işverenlerin eleman ihtiyaçlarının nitelikli işgücü ile karşılaşmasına yönelik olarak kurslar açmakta ve bu kurslar vasıtasıyla bir yandan vasıfsız işgücünü meslek edindirme yoluyla işgücü piyasasının aradığı şekilde donanımlı hale getirirken, diğer yandan da işsizliğin kişiler üzerindeki olumsuz sosyo-psikolojik etkilerinin azaltılması yönünde çalışmalar yapmaktadır.

Torba Kanunda yapılan düzenlemeler ile İşsizlik Sigortası Fonundan finanse edilecek mesleki eğitim kurslarının kapsamı genişletilmiş ve İŞKUR'a bu amaçla aktarılabilecek kaynak yıllık yaklaşık 5 kat artırılarak 2011 yılı için yaklaşık 350 milyon TL'den 1,5 milyar TL'ye çıkartılmıştır. Bu düzenleme doğrultusunda biz de İŞKUR olarak, 2011 yılında mesleki eğitim vermeyi planladığımız kişi sayısını 400.000'e yükselttik. Dolayısıyla bu düzenleme neticesinde 2011 yılında 400.000 kişi daha mesleki eğitim alacak, işgücü piyasasında geçerli bir meslek sahibi olacak ve bu sayede daha kolay iş bulabilecektir.

Ayrıca yine bu Kanun ile, Genel Sağlık Sigortasının kapsamı genişletilmiş ve bu kapsamda bulunmayan; İŞKUR'un açtığı meslek edindirme ve geliştirme kurslarına katılan kursiyerler, anne veya babaları üzerinden sağlık yardımı alamıyorlarsa, kendi adlarına Devlet tarafından genel sağlık sigortası primi ödenmek suretiyle genel sağlık sigortası kapsamına dâhil edilmiştir. Hatta bu kursiyerlerin bakmakla yükümlü oldukları eş, çocuk, anne ve babaları da bu kapsama dâhil edilmiştir.

Kanun ile, genç ve kadın istihdamının artırılması amacıyla işverenlere destek verilmektedir. Türkiye'nin genç ve dinamik bir işgücü yapısına sahip olması, ekonomik büyüme açısından bir fırsat olmasına rağmen, ülkemizde 15-29 yaş grubu genç nüfus işsizlikten en çok etkilenen kitle olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum, kadınlarda erkeklerden daha belirgindir ve kadınlarda eğitim ve istihdamın dışında olma durumu erkeklere göre daha kalıcıdır. Kadınların ve

gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek için, işgücü piyasasının dezavantajlı gruplarından olan kadınların ve gençlerin istihdama ve işgücüne katılımlarını artırmaya yönelik olarak 2015 yılı sonuna kadar 18-29 yaş arasındaki kişilerin (gençlerin) ve kadınların istihdamını, kadınların işgücüne katılımını artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek amacıyla belli şartların sağlanması durumunda 12 aydan 48 aya kadar çeşitli sürelerle sigorta primi işveren payı desteği öngörülmektedir. Söz konusu destekten faydalanma şartlarını sağlayan kişilerin İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmış olmaları halinde öngörülen sürelerle 6 ay daha ilave edilmektedir. Ayrıca, İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden 18 yaşından büyük olup hiçbir mesleki belge veya niteliğe sahip olmayanlar da, belli birtakım koşulların sağlanması durumunda 6 ay süreyle desteklenmektedir. Bu düzenleme ile İŞKUR'un işe yerleştirme faaliyetlerinde etkinliğini daha da artıracığını söyleyebiliriz.

Torba Kanunla kısmi süreli çalışanlara yönelik işsizlik ödeneğinden yararlanmak için aranan süreler de kaldırılmıştır. Bunun yanında, şehir içi taşımacılık yapanlar ve sanatçılardan kısmi süreli çalışanlara isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödemek koşuluyla işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanma imkânı getirilmiştir. Dolayısıyla işsiz kalmaları halinde, artık toplumun daha büyük bir kesimi işsizlik ödeneğinden yararlanma olanağına kavuşturulmuştur. Bu durum vatandaş odaklı çalışmaların somut göstergelerinden biri olması sebebiyle de önem taşımaktadır.

İşten çıkarmaların önüne geçilmesi çalışmalarında önemli bir yeri olan Kısa Çalışma Ödeneği'nin kapsamı bu kanunla genişletilmiş ve genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin yanında, sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle de kısa çalışma uygulanmasının önü açılmıştır. Ayrıca Kısa Çalışma Ödeneği'nin miktarı da artırılmıştır. Hatta işçinin eline geçecek kısa çalışma ödeneği tavanı brüt asgari ücretin %80'inden %150'sine çıkarılarak asgari ücretin üzerinde ücret alanların işyerinde muhafaza edilmesi imkânı sağlanmıştır.

Özetle, istihdam sorununun sadece büyüme, istikrar, rekabet edebilirlik ve istihdama yönelik makro ekonomik politikalarla değil, aynı zamanda istihdam sürecini aktif olarak destekleyen ekonomik gelişme politikalarını da içeren kapsamlı bir istihdam stratejisinin geliştirilmesi ile çözülebileceği bilinciyle, Torba Kanunda istihdama ilişkin önemli düzenlemeler yapılmış ve daha başarılı bir istihdam politikasının uygulanması için İŞKUR'a önemli görevler verilmiştir. 2015 Vizyonunu "Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak" şeklinde belirleyen İŞKUR diğer görevlerinin yanında, Torba Kanun ile kendisine verilen görevleri de vatandaş odaklı, güler yüzlü ve profesyonel bir hizmet sunumu anlayışıyla, en iyi şekilde yerine getirecektir. Önümüzdeki dönemde söz konusu Kanunla yapılan düzenlemeler işsizlikle mücadelede olumlu gelişmeleri de beraberinde getirecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı

Ahmet ZAHTEROĞULLARI

BAŞARILI BİR İSTİHDAM POLİTİKASI İÇİN YOL HARİTASI



Torba Kanun ile istihdamı teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliği artırma amacıyla prim teşvikleri yeniden düzenlenmiştir. Tüm bu teşvikler, istihdamın artırılması ve teşvik edilmesi bakımından amaca uygun, olumlu sonuçlar doğuracak, doğru ve yerinde yapılmış olan düzenlemelerdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Sayın Ahmet Zahteroğulları ile Torba Kanun'un işgücü piyasasına yansımaları ve İŞKUR'un bu kapsamdaki etkinliğini konuştuk.

Kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı Kanundan genel hatlarıyla bahsedebilir misiniz, bu kanunda hangi konularda düzenlemeler yapılmıştır?

Tabii ki, öncelikle söz konusu Kanunun perde arkasını bilmek gerekir. Kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" aslında başlangıçta yeni bir istihdam paketi olarak hazırlanmıştı. Daha sonra 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda sosyal güvenliğe ilişkin yapılacak iyileştirmeler ve düzenlemeler de bu çalışmaya dâhil edildi.

Yine bazı kamu alacaklarının yeniden yapılandırılmasına ilişkin de bir çalışma yapılmaktaydı. Sonra bu iki çalışma birleştirildi ve ayrıca 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve diğer kanunlar ile ilgili yapılacak değişiklikler de ilave edilerek Torba Kanun haline getirildi. Nitekim TBMM'nde uzun süren bir çalışmanın ardından 25 Şubat 2011 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun kapsamında başlıca 6 konu ele alınmış ve bu çerçevede bir takım düzenlemelere gidilmiş olup bunların başında da vergi ve prim borçlarının yeniden yapılandırılması ile sosyal güvenlik kapsamını yaygınlaştırmaya, çalışma hayatını can-

landirmaya ve istihdamı artırmaya yönelik düzenlemeler gelmektedir.

Kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması olarak bahsettiğiniz vergi ve prim alacaklarına yönelik düzenlemeler neleri kapsamaktadır?

2010/Kasım ve önceki aylara ilişkin olup kanunun yayınlandığı 25 Şubat 2011 tarihinden önce tahakkuk ettiği halde ödenmemiş olan sigorta primi, emeklilik keseneği, kurum karşılığı, işsizlik sigortası primi ve sosyal güvenlik destek primi, SGK tarafından takip edilen damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitime katkı payını kapsamaktadır.

Bunların ötesinde, 2010/Kasım ve önceki aylara ilişkin isteğe bağlı sigorta primi ve topluluk sigortası primi, 30 Kasım 2010 tarihi itibarıyla bitirilmiş özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin kurumca resen tahakkuk ettirilen eksik işçilik tutarı üzerinden hesaplanan sigorta primleri bu kapsama dâhildir.

Bu düzenleme ayrıca 31 Aralık 2010 tarihine kadar işlenen fiillere ilişkin idari para cezalarını ve 5510 sayılı kanunun geçici 24 ve 25. maddeleri ile Mayıs/2008 ve Ağustos/2008 tarihlerinde getirilen yeniden yapılandırmaya müracaat edip şartları yerine getirmediğinden bozulan yapılandırmanın ihyasını da içermektedir. Son olarak, 5510 sayılı Kanunun geçici 17. maddesi gereği belirli süre prim borçlarını ödemediğinden dolayı sigortalılık süreleri durdurulan kişilerin, söz konusu prim borçlarını da sayabiliriz.

Yalnız, altını çizmemiz gereken çok önemli bir husus var: Bu değişikliklerdeki amaç kesinlikle bir af değildir, yeniden yapılandırmadır. Bu düzenlemeyle yüksek gecikme zammı ve faizi altında ödenemez duruma gelmiş kamu alacaklarını, TEFE ve ÜFE farklarını ekleyerek, tahsil edilebilir hale getirmek amaçlanmıştır. Bilindiği üzere, aylık enflasyon %1'in altında seyrederken gecikme zammı ve faizi uygulamalarıyla prim alacaklarına aylık %4'e yakın artış yapılmaktaydı. Bu kanunla yüksek oranlı artış yerine hakkaniyete uygun bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenleme, primlerini zamanında ödeyen işverenleri de mağdur etmeyecek şekilde enflasyon artışlarının eklenerek kamu alacaklarının tahsilinin kolaylaştırılmasını amaçlamıştır.

6111 sayılı Kanun, İşsizlik Sigortası Fonu ile ilgili düzenlemeler, Genel Sağlık Sigortası kapsamının genişletilmesi ve prim teşvikleri başta olmak üzere çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanlarında önemli değişiklikler ve yenilikler getirdi. Bu düzenlemelerin, İstihdam ve Teşvik Paketleri ile birlikte düşünüldüğünde, işsizlikle mücadelede ne tür katkıları olacak?

Bu Kanun'un geniş bir alanda etkili olacağını söylemek yanlış olmayacaktır. Düzenlemeler; yatırım ortamını iyileştirmek, işsizlikle mücadele, özel sektörün kamuya olan borç yükünü azaltmak, maliye ve para politikalarının daha etkin şekilde kullanılmasını sağlamak gibi birden çok amaçla hazırlanmıştır.

Bilindiği üzere istihdam artışını sağlamak büyüme ve istihdamın esnekliğini artırmakla mümkündür. İstihdam sorununu çözebilmek için sadece büyüme, istikrar, rekabet edebilirlik ve istihdama yönelik makro ekonomik politikaların uygulanması yeterli değildir. Aynı zamanda istihdam sürecini aktif olarak destekleyen ekonomik gelişme politikalarını da içeren kapsamlı bir istihdam stratejisinin geliştirilmesi gerekmektedir. Aktif istihdam tedbirleri, işgücünün niteliğinin ve istihdam edilebilirliğinin geliştirilmesi, işgücü maliyetlerini azaltmaya ve istihdamı geliştirmeye yönelik teşvikler ilk akla gelen politika konuları olabilir. Başarılı bir istihdam politikası için ekonomik ve sosyal politikaların birbirlerini karşılıklı destekleyecek şekilde etkin olarak uygulanması şarttır.

Örnek olarak kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler ve özürli vatandaşlarımızı gösterebiliriz. Bu kişilerin işgücü piyasasında istihdamının sınırlı olması kayıt dışı ve düşük ücretli işlere yönelmelerine neden olmaktadır. Dolayısıyla daha yüksek işsizlik riskine maruz kalan bu gruptaki vatandaşlar, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamak zorunda kalmaktadır. Bu durum, hemen tüm ülkelerde kendini göstermekte, bu nedenle toplumun bu kesimleri, istihdam edilene kadar çeşitli politikalarla desteklenmektedirler.

Ülkemizde 6111 sayılı Kanun ile bu ve benzeri alanlarda politikaların uygulanması yaygınlaştırılmaktadır. Kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını artırmak, istihdamı teşvik etmek ve çalışanların va-

sıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliği artırmak amacıyla prim teşvikleri yeniden düzenlenmiştir.

Torba Kanunla 2015 yılı sonuna kadar ilk defa işe alınacak her sigortalı için özel sektörde faaliyet gösteren işverenlere sigorta primi desteği getirildi. Bu destekler İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin veya MYK tarafından düzenlenen Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olanların işe alınması durumunda daha uzun süreli olacak. Bu teşvikler işgücü piyasasını ve İŞKUR'un çalışma hayatındaki etkinliğini nasıl etkileyecek?

Torba Kanun, 5+5 yıl süreyle istihdamın artması için işverenlerin teşviklerle desteklenmesini öngörüyor. Bu süreçte kadın ve genç işsizler ile mesleki eğitim almış olanlardan özel sektör işverenlerince işe alınan ve fiilen çalıştırılanların sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Özellikle gençlerin ve kadınların istihdamını destekleyecek uygulama sayesinde işverenler, gerekli şartların sağlanması durumunda 24 aydan 54 aya kadar bu teşviklerden faydalanabilecek.

İsterseniz, bu yeni paketteki teşviklerden biraz daha ayrıntılı bahsedelim. 18 – 29 yaş arası gençler ile her yaştaki kadınların az önce değindiğimiz şekilde istihdamı halinde sigorta primi işveren payının tamamı 24 ay süreyle İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır. Ayrıca mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yükseköğrenim kurumlarını ya da İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirmiş olanlar için 12 ay, Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olanlar için yine 12 ay ve İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin istihdamı halinde de 6 ay prim teşviki getirilmiştir. İşe alınan kişilerin bu niteliklerin birden fazlasına sahip olması halinde teşvik süresi kümülatif olarak uygulanacaktır. Örneğin bir kişinin hem genç, hem mesleki eğitim almış, hem mesleki yeterlilik belgesi sahibi, hem de İŞKUR'a kayıtlı işsizlerden olması halinde 54 ay süreyle teşvikten yararlanma imkânı bulunmaktadır. Bütün bunların yanında önceden beri uygulanmakta olan 5 puanlık genel prim indirimi ile bu teşviklerden birlikte yararlanma imkânı da getirilmiştir.



Bu teşvikler, istihdamın artırılması ve teşvik edilmesi bakımından amaca uygun, olumlu sonuçlar doğuracak, doğru ve yerinde yapılmış olan düzenlemelerdir. Ayrıca, uygulanacak bu teşvikler İŞKUR'un çalışma hayatında çok daha etkin bir rol oynamasını sağlayacaktır. Teşvik şartlarından da anlaşılacağı üzere, 6 aylık teşviktan yararlanmak için öncelikle İŞKUR'a kayıt olunması gerekmektedir. Bunun yanında vasıfsız işsizlerin İŞKUR kurslarıyla meslek edinmeleri sonucu işverenlerin bu kişileri işe almalayarak prim teşvikinden yararlanmaları sağlanmaktadır.

İşsizlik sigortası uygulamasının kapsamının, isteğe bağlı prim ödeyebilme imkânı getirilerek genişletilmesi ve kısa çalışma ödeneğinin sektörel krizi de içerecek şekilde geliştirilmesi, İşsizlik Sigortası Fonu'nun daha etkin kullanımını sağlayacak düzenlemeler olarak değerlendirilebilir mi?

Elbette. Çünkü 6111 sayılı Kanun, kısmi süreli çalışanlar ile taksiciler başta olmak üzere diğer bazı çalışanlar için de birtakım yenilikler getirerek, hem çalışanların hak kaybını önlemeyi, hem de İşsizlik Sigortası Fonu'nun daha işlevsel kullanımını amaçlamıştır. Söz konusu grupta yer alanlar, ay içinde çalışmadıkları günler için isteğe bağlı sigortalı olmak koşuluyla, isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeme hakkını kazandılar.

Kanunun yürürlüğe girmesinden önce işsizlik ödeneğinden yararlanmak için en az 600 gün prim ödemenin yanı sıra son üç yılda aylık ortalama 17 gün ve üzeri prim ödemek gerekiyordu. Daha az prim ödeyenlerin işsizlik ödeneğinden yarar-

lanmaları mümkün değildi. Düzenleme ile isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeme imkânı sağlanarak işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden aylık ortalama 17 günden az prim ödeyenlerin de, eksik günleri kendilerinin ödemeleri şartıyla yararlanabilmelerinin önü açılmış oldu.

Bu uygulama işgücü piyasasında esnek bir yapının oluşması açısından önemli bir adımdır. Özellikle işgücümüzün üretim süreçlerindeki değişimlere uyum sağlama yeteneğini artıracak, ekonomik dalgalanmalara karşı daha korunaklı ve daha rekabetçi bir ekonomi olmanın yolunu açacaktır.

Düzenleme, krizlere karşı korunaklı ve sürdürülebilir bir ekonomi için, işsizlik sigortası uygulamasının kapsamını genişletmekle yetinmiyor, aynı zamanda, kısa çalışma uygulamasının kapsamını da genişletiyor ve ödenek miktarını artırıyor. Kısa çalışma konusunda şunu bilmemiz gerekiyor: Bir kişi işte tutmanın ekonomik ve sosyal maliyeti, işini kaybettikten sonra işe döndürmenin maliyetinden her zaman daha düşük olmaktadır. İşveren için de tecrübeli bir işçinin verimliliği, işe yeni girmiş veya bir süre işsiz kaldıktan sonra işe dönmüş bir işçiden daha yüksektir.

Yapılan son düzenlemeyle getirilen yenilikleri ise şu şekilde sıralayabiliriz:

- Kısa çalışma ile ilgili uygulama önce sadece genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde mümkünken, düzenleme sonrasında sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle de kısa çalışma uygulaması mümkün kılınmış ve böylelikle kısa çalışmanın kapsamı genişletilmiştir.

- Kısa çalışma ödeneği miktarı düzenleme öncesi aylık brüt asgari ücretin %80'ini geçmemek üzere son dört aylık kazanç ortalamasının %40'ı olarak belirlenirken yeni düzenleme ile kısa çalışma ödeneğinin miktarı, aylık brüt asgari ücretin %150'sini geçmemek üzere son 12 aylık kazanç ortalamasının %60'ı olarak belirlenerek ödenek miktarı artırılmıştır. Aylık olarak; 2011 yılının ilk döneminde en az 316,50 TL ve en fazla 632,99 TL ödeme yapılabileceken, yapılan düzenleme ile aynı dönemde yaklaşık olarak en az 474,75 TL ve en fazla 1.186,86 TL ödeme yapılabilecektir.

- Düzenleme öncesinde olduğu gibi kısa çalışma süresi yine 3 ay olarak belirlenerek yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşüleceği belirtilmiş olsa da bu sürenin uzatılmasına ve kısa çalışma ödeneği süresinin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilemeyeceğinin belirlenmesi Bakanlar Kurulu'na bırakılmıştır. Böylece kısa çalışmanın süresinin belirlenmesinde ve mali hakların miktarında daha esnek bir yapıya kavuşulmuştur.

Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasıyla;

- İşverenlerin kriz dönemlerinde istihdamı koruma maliyetlerinin azaltılması,
- İşçilerin işsiz kalmasının önüne geçilmesi,
- Nitelikli işgünün muhafazası sayesinde üretim kalitesinin ve böylece rekabet güçlerinin korunması,

amaçlanmıştır.

Sıraladığımız düzenlemelerin etkilerini somut bir örnek ile anlatmak gerekirse; 2008 ve 2009 yıllarında ağırlıklı olmak üzere işverenlerce yapılan 5.905 kısa çalışma başvurusu incelenmiş ve sonunda talepleri olumlu bulunan üç binin üzerinde işyerinde kısa çalışma ödeneği ödenmesi sağlanmıştır. Bununla birlikte, uygulama sayesinde yaklaşık 152 bin kişinin istihdamda kalması sağlanmıştır.

Mesleki eğitim gören öğrencilerin staj imkânlarının genişletilmesinin öğrenciler ve işverenler açısından faydaları neler olacak?

Sayın Bakanımız Ömer Dinçer'in daima vurguladığı gibi ülkemizdeki asıl sıkıntı işsizlik değil mesleksizliktir. Bu nedenle Torba Kanun'da mesleki eğitim ile ilgili yeni düzenlemeler yapılarak staj imkânları geliştirilmiştir. Daha önce en az 20 personel çalıştırılan işyerlerinde staj yapılabilirdi; yeni düzenleme ile en az 10 personel çalıştırılan işyerlerinde staj yapma

imkânı getirilmiştir. Mesleki ve teknik öğrenim gören yükseköğretim öğrencilerinin de bu uygulamadan yararlanması sağlanmıştır. Ayrıca Bakanlar Kurulu'na, 10 olan personel sayısını 5'e düşürme yetkisi verilmiştir.

Staj imkânlarının geliştirilmesi ile mesleki eğitimlerin verimliliğini ve kurslara katılanların istihdam edilebilirliğini artırmak hedeflenmiştir. Staj olanaklarının geliştirilmesi hem öğrenciler hem de işverenler açısından pek çok fayda getirecektir. Uygulamalı işbaşı eğitimi vasıtasıyla mesleki eğitim kapsamında meslek edinecek öğrencilerin işe alıştırılması sağlanacak, bu sayede nitelikli işgücü yetişecek; piyasada verimlilik ve rekabet edilebilirlik artacaktır. Öğrenciler, mesleğe yönelik olarak görecekları stajlar ile hem deneyim ve vizyon kazanacak, hem de mesleğe yönelik çalışma koşullarını tanıyacaktır.

İki taraflı değerlendirelim uygulamayı; staj imkânlarının artırılması İŞKUR'un meslek edindirme faaliyetlerinin kalitesini artıracak, bu imkânlardan faydalananların ve işverenlerin ise işgücü verimliliği yükselecektir.

İşsizler, teorik ve pratik eğitimin ardından uygulamalı işbaşı eğitimi görerek uzun vadede istihdam edilebilmek için yüksek performans gösterecektir. Bu sayede hem işsizler istihdam edilmiş ve nitelik kazanmış, hem de işveren nitelikli ve eğitilmiş işgücünden faydalanmış olacaktır. Staj imkânları işsizliğin kısa dönemde sosyoekonomik ve psikolojik etkilerini azaltacak, uzun dönemde de işgücü piyasasındaki dengesizlikleri giderecektir.

Genel Sağlık Sigortasının kapsamının çıraklar, stajyer öğrenciler, üniversitelerde kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, yabancı uyruklu öğrenciler, stajyer avukatlar ve İŞKUR'un açtığı meslek edindirme kurslarına katılanları da içerecek şekilde genişletilmesiyle ne hedeflendi?

Bildiğiniz gibi, 5510 sayılı Kanun'la özellikle stajyerler, çıraklar ve İŞKUR'un açtığı meslek edindirme kurslarına katılanlar genel sağlık sigortasından yararlanamıyordu. İŞKUR'un açtığı meslek edindirme kurslarına katılan kursiyerler için daha önce İş Kazası ve Meslek Hastalığı sigortası hükümleri uygulanmakta iken; Torba Kanunla bu kurslara katılanlardan "bakmakla yükümlü olunan kişi durumunda olmayanlar", İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası ile birlikte Genel Sağlık Sigortası kapsamına alındı. Burada daha önce 5510 sayılı Kanun'da büyük hak kaybı yaşayan bu kişilerin hak mahrumiyetlerinin giderilmesi amaçlanmış olup; anne ve babaları üzerinden sağlık yardımı alamayan kişilerin sağlık hizmetlerine erişimi kolaylaşmış ve bu kişilere sosyal devlet gereği sağlık güvencesi sağlanmıştır.

Son olarak, sosyal yardımlar ile istihdam bağlantısının kurulması anlamında Yeşil Kart sahibi olanlara yönelik düzenlemeler büyük önem taşıyor. Torba Kanunda şekillenen bu uygulamanın yanı sıra Bakanlık olarak yoksul kesimlerin işgücü piyasasına dâhil edilmesi hususunda yürüttüğünüz ve yürütmeyi planladığınız başka projeleriniz var mı?

Değindiğiniz konu son derece önemli. Yeşil kart sahiplerinin kayıt dışı çalıştırılmalarının önüne geçmek amacıyla birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Buna göre yeşil

kart sahipleri sigortalı bir işe girdikleri zaman kartları iptal edilmeyecek, yalnızca askıya alınacaktır. Bu kişilerin yeşil kartları genel sağlık sigortası sağlık hizmetlerinden yararlanma hakkının sona erdiği tarihi takip eden gün itibarıyla başvuruya veya başka bir işleme gerek olmaksızın yeniden aktif hale gelecektir. Bu düzenleme çalışabilir durumda olmasına karşın çalışmaktan kaçınan ya da sigortasız işlerde çalışan vatandaşların çalışma hayatına dönmesini sağlayacaktır. Böylece vatandaşların iş bulup çalıştığı takdirde yeşil kartları çalıştıkları süre içerisinde iptal edilmeyerek askıya alınacak, işlerini kayb ettiklerinde veya işsiz kaldıklarının ertesi günü yeşil kartları aktif hale getirilecektir.

Yoksul kesimin işgücüne dâhil edilmesine gelince; "Sosyal Yardım Sisteminin İstihdam ile Bağlantısının Kurulması ve Etkinleştirilmesi Eylem Planı" çerçevesinde bazı projeler hayata geçirilmektedir.

Sosyal yardım alan yoksul kesimin istihdamda katılabilmesi amacıyla sosyal yardım başvurusunda bulunan ya da sosyal yardım almakta olan hanelerde çalışabilecek durumdaki kişilerin İŞKUR'a kayıtlarının yapılması için İŞKUR ile Türkiye'de sosyal yardım yapmakta olan kurumlar arasında ayrı ayrı protokoller imzalanmıştır. Bu çerçevede, sosyal yardım veren kamu kurumları bünyesinde bugüne kadar oluşturulan "İŞKUR Hizmet Noktası" sayısı 1.121'e ulaşmıştır. Bu kurumlar sosyal yardım başvurusu yapan veya yardım almakta olan hanelerdeki çalışabilecek durumdaki kişileri e-İŞKUR üzerinden kaydetmekle yükümlüdürler.

Söz konusu kişilerin İŞKUR'a kaydedilmesi veya yönlendirilmesi halinde bu kişilerle en geç 2 hafta içinde irtibata geçilmekte, bu kişilerin beceri düzeyleri test edilmektedir. Bu kapsamdaki kişiler ihtiyaç duydukları eğitim programlarına yönlendirilmekte ve kendilerine iş arama desteği verilmekte ya da açık işlere yönlendirilerek bu kişilerin işe yerleştirilmesi sağlanmaktadır. ■



EKONOMİK GÖRÜNÜM



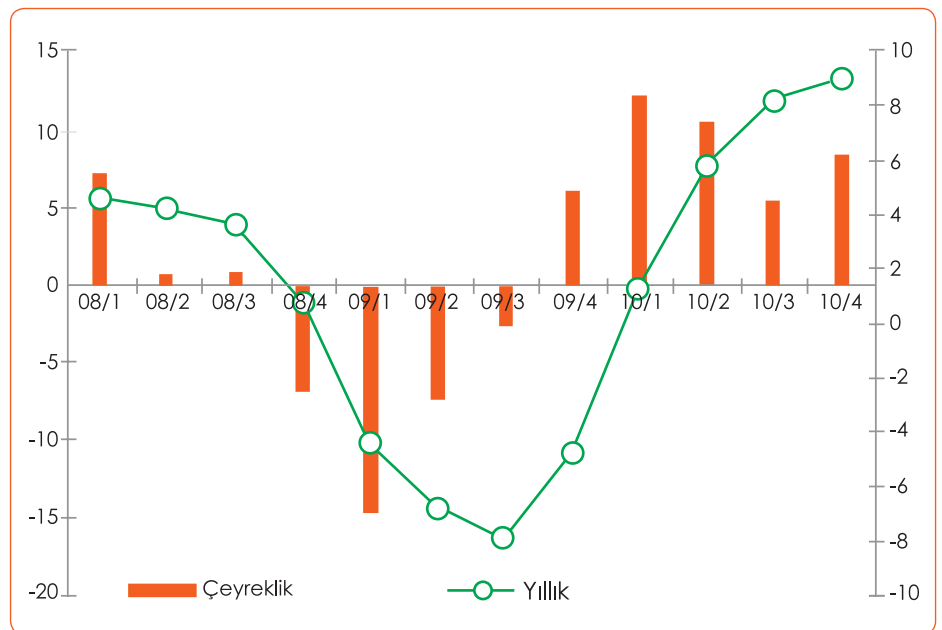
* Prof. Dr.,
Anadolu Üniversitesi, İİBF
Öğretim Üyesi

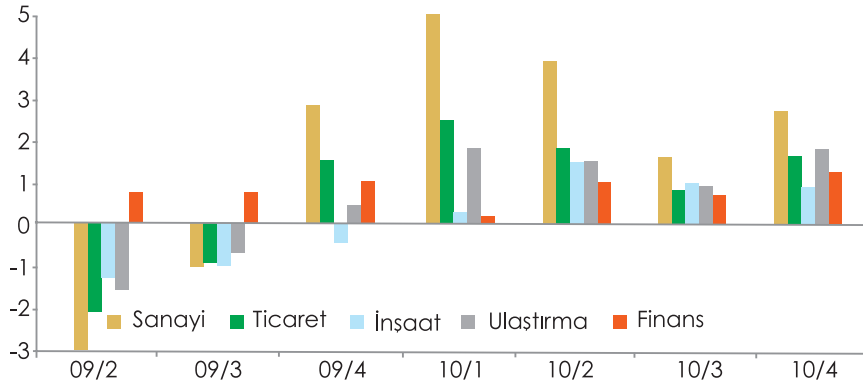
Türkiye ekonomisi 2010 yılında bir önceki yıla göre %8,9 büyüdü ve 736 milyar dolara ulaştı. Nominal olarak 2010 sonunda GSYİH büyüklüğü ise 1.1 trilyon TL'ye yükseldi ve Türkiye trilyonluk ekonomiler ligine dâhil oldu.

Geçtiğimiz üç aylık dönem ekonomik verilerin ve gelişmelerin, geleneksel olarak, oldukça yoğun olduğu bir dönemdi. Bu nedenle bize ayrılan bölümde bu gelişmelerden hangilerine değineceğimiz ve değerlendirmeye alacağımız konusunda sıkıntı çektiğimizi belirtmek istiyorum. Bu bağlamda kanımızca geçtiğimiz üç aylık dönemin en önemli konusu, resmi ya da özel her kesimin beklentilerinin çok üzerinde gerçekleşen 2010 reel GSYİH artışı, yani ekonomik büyüme oranı oldu. Buna göre, Türkiye ekonomisi 2010 yılında bir önceki yıla göre %8,9 büyüdü ve 736 milyar \$'lık bir büyüklüğe ulaştı. Nominal olarak ise 2010 sonunda GSYİH büyüklüğü 1.1 trilyon TL'ye ulaştı ve Türkiye trilyonluk ekonomiler ligine dâhil oldu. Nominal bazda bu ifadeyi kullandığımız için okuyucular bunu yadırgayabilirler, ancak daha öncekilerden farklı olarak bu kez enflasyon sayesinde değil, büyüme performansı ile bu lige dâhil olduğumuzu vurgulamak açısından bu ifadeyi kullandığımızı özellikle belirtmek istiyorum. Öte yandan, 2010'un başlangıcından itibaren ekonominin her çeyrekte büyüme hızını yavaşlatırken son çeyrekte yeniden atağa kalktığını da vurgulamak gerekiyor.

Grafik 1. Ekonomik Büyüme

2010'un başlangıcından itibaren ekonomi her çeyrekte büyüme hızını yavaşlatırken son çeyrekte yeniden atağa kalktı.





Grafik 2. Ekonomik Büyümeye Sektörel Katkılar

Hem ticaret hem de ulaştırma/haberleşme sektörlerinin büyümeye katkısı bir önceki çeyreğe göre yaklaşık iki katına çıktı.

Güçlü GSYİH büyümesi devam ediyor

GSYİH verilerini içeren grafikler bağlamında incelediğimizde aşağıdaki başlıkların öne çıktığını söylemek mümkün:

- Reel GSYİH büyümesi 2010'un son çeyreğinde %9,2 oldu. Böylece yıllık GSYİH büyümesi % 8,9'a çıktı.
- Üretim tarafında temel sektörler (inşaat hariç) bir önceki çeyreğe kıyasla çeyreklik ekonomik büyümeye daha fazla katkıda bulundu.
- Sanayi son çeyrekteki güçlü performansını doğrular biçimde son çeyrekte ekonomik büyümeye 2,6 puan katkı yaptı; bir önceki çeyrekte bu katkı sadece 1,6 puandı.
- Hem ticaret, hem de ulaştırma/haberleşme sektörlerinin büyümeye katkısı bir önceki çeyreğe kıyasla yaklaşık iki katına çıktı.
- Harcama tarafında ise tüketim ve yatırım (özel sektör) harcamaları güçlü seyretilmeye devam ediyor. Dış ticaret ise daha önceki çeyreklerde olduğu gibi ekonomik büyümeye negatif katkı yapıyor.
- Mevsim ve takvim etkilerinden arındırılmış GSYİH ise 4'ncü çeyrekte bir önceki çeyreğe göre %3,6 arttı ve güçlü büyümeyi teyit etti.

Büyüme verileri harcamalar cephesinden incelendiğinde, yılın son çeyreğinde yatırım harcamalarında yaşanan %42,1 oranındaki güçlü artış dikkat çekmektedir. Söz konusu grubun dördüncü çeyrekte büyümeye en yüksek katkısı yaptığı anlaşılmaktadır (8,81 puan). Yıl boyu çift haneli büyüyen yatırım harcamalarının 5,95 puan ile yine yıllık büyüme performansına en yüksek katkıyı yapan harcama grubu olduğunu görüyoruz. Yatırım harcamalarındaki bu artışta özel sektör yatırımlarında yıl boyu yaşanan %33,5 oranındaki artışın rol oynadığı görülürken (katkısı 5,36 puan), kamu sektörü yatırımlarının %15,1 oranındaki artışla katkısının 0,58 puan ile sınırlı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 2010 yılı büyüme rakamlarında yatırımlarda özellikle özel sektör yatırımlarında yaşanan sert artış en önemli gelişmeyken, bu durum önümüzdeki dönemde büyüme performansının sürdürülebilirliğine ilişkin olumlu bir tablo çizmektedir. Diğer harcama kalemleri incelendiğinde ise, 2010 yılı son çeyreğinde yerleşik hanehalkı tüketiminin %9 oranında artarak dördüncü çeyrek büyüme oranına 6,23 puan katkı yaptığı görülmektedir. Yılın en yüksek artışını yaşayan tüketim harcamalarının 2010 yılı toplam büyümesine katkısı ise 4,63 ile yatırımların gerisinde kalmıştır.



Grafik 3. Özel Sektör Makine Teçhizat Yatırımları

Kriz döneminde büyük bir düşüş yaşayan özel sektör makine teçhizat yatırımları 2010 yılında toparlanmaya başladı.



Büyüme verilerinin detayları üretim cephesinden incelendiğinde ise, 2010 yılı son çeyreğinde sanayi sektörünün %11,3 oranında artış yaşayarak büyümeye 2,6 puan ile en yüksek katkıyı yaptığı görülmektedir. Yıl genelinde ise %13,6 büyüyen sektör, 3,15 puan ile 2010 yılı büyüme rakamlarına en yüksek katkı sağlayan sektör olmuştur. Dördüncü çeyrekte sanayi sektörünün ardından, yükseliş yönünde sağladığı katkı ile dikkat çeken diğer sektörler ise yıllık %13,1 artış gösteren toptan ve perakende ticaret ile %12,9 büyüme sergileyen ulaştırma sektörüdür. Söz konusu sektörler yıl genelinde de sanayi sektörünün ardından hızlı büyüyen sektörler olarak dikkat çekerken, 2010 yılı büyümesine katkıları sırasıyla 1,62 puan ve 1,50 puan olarak belirlenmektedir. 2010 yılı büyüme verilerinde bir diğer olumlu gelişme de inşaat sektöründe yaşanan toparlanmadır. 2009 yılında sert bir şekilde daralan inşaat sektörünün yılın ilk çeyreğinde olumlu baz etkisiyle %8,3 oranında büyümesinin ardından, ekonomideki olumlu havanın da etkisiyle 2010 yılının son üç çeyreğinde oldukça güçlü bir görünüm sergilediği ve yılın son çeyreğinde yıllık bazda %17,5 oranında büyüyerek GSYİH'ya 0,90 puan katkı sağladığı anlaşılmaktadır.

Tablo 1. Makro Göstergelerin GSYİH'ya Oranı

Ekonomi 2010'da hızlı büyümüş gözüküyor ama bu durum önceki yıllarda hızla artan yatırımlarla büyüyen kapasitenin kullanılmaya devam edildiğinin bir göstergesi.

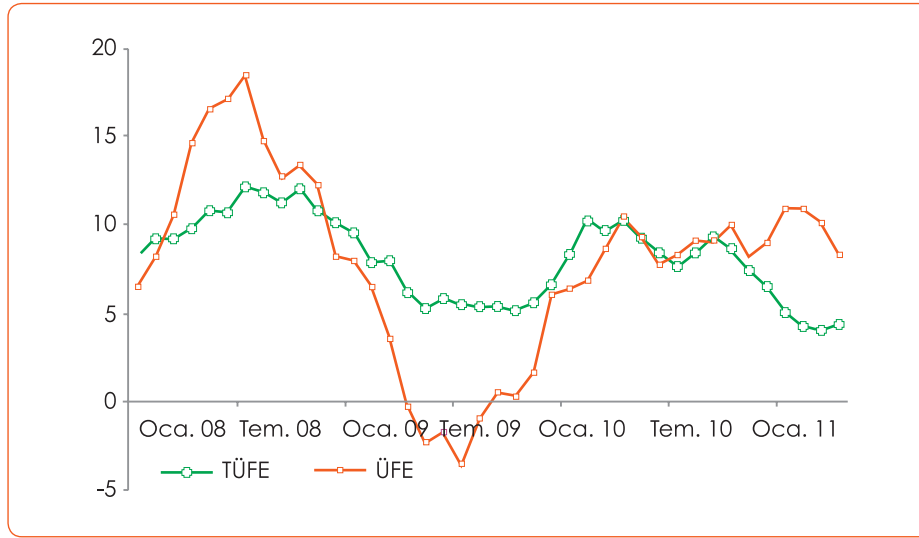
MAKRO GÖSTERGELERİN GSYİH'YA ORANI					
Yıllar	Cari İşlemler Dengesi	Dış Ticaret Dengesi	Bütçe Dengesi	Dış Borç Stoku	Kredi Hacmi
2006	-6,1	-10,2	-0,9	39,4	22,4
2007	-6,0	-9,7	-0,5	38,7	25,4
2008	-5,7	-9,6	-1,1	38,0	28,0
2009	-2,3	-6,3	-1,0	43,6	30,7
2010	-6,6	-9,7	-2,2	38,4	38,1

2010 yılında yakalanan güçlü büyüme verileri ardından bu performansın baz etkisinin terse dönmesiyle 2011 yılında ise zayıflaması mümkün olabilir. Özellikle Merkez Bankası'nın son aldığı sıkılaştırıcı politikalar, Ortadoğu'da yaşanan siyasi krizler ve Euro Bölgesi'nde yaşanan borç krizinin devam ediyor olması büyüme oranına ilişkin bu beklentileri destekler niteliktedir.

Özetle, ekonomi belki 2010'da hızlı büyümüş gözüküyor ama bu durum önceki yıllarda hızla artan yatırımlarla büyüyen kapasitenin kullanılmaya devam edildiğinin göstergesi. Yukarıdaki açıklamalarımızdan anlaşılacağı üzere, ekonominin toplam arz - toplam talep dengesi açısından henüz enflasyon tarafında kontrolün kaybedileceği, talebin bastırılması gereken bir konumda olmadığını düşünüyoruz. Kanımızca bu hızlı büyüme Türkiye ekonomisinde potansiyelin (arz kapasitesi de diyebilirsiniz) ve verimliliğin artması ile ortaya çıkan bir büyüme. Zira aşağıda inceleyeceğimiz gibi, bu hızlı büyüme petrol ve emtia fiyatlarının arttığı, TL'de değer kaybının hızlandığı bir ortamda son 40 yılın en düşük enflasyonu ile birlikte gerçekleşiyor.

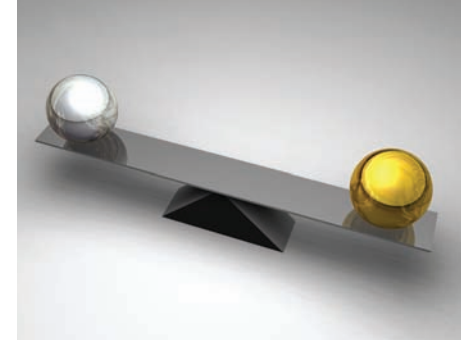
Enflasyon 40 yılın en düşük seviyesini gördükten sonra yönünü yukarıya çevirdi

Nisan ayında tüketici fiyatları endeksi (TÜFE) %0,87, üretici fiyatları endeksi (ÜFE) ise %0,61 arttı ve yıllık bazda enflasyon Nisan ayı itibarıyla TÜFE'de %4,26, ÜFE'de ise %8,21 oldu. Yılın ilk dört ayında gerçekleşen enflasyon ise aynı endekslere göre sırasıyla %2,45 ve %6,04 olarak gerçekleşti. Böylece enflasyon son 40 yılın en düşük değerine indiği Mart 2011 itibarıyla %3,99'un ardından yönünü tekrar yukarıya doğru çevirdi. Beklentilere uygun bir seyir izleyen enflasyonun önümüzdeki dönemlerde de bu seyrini sürdüreceğini belirtmek mümkün görünüyor. Piyasanın Nisan ayına ilişkin TÜFE beklentisi, %1'in altında kalacağı yönündeydi. Merkez Bankasının Nisan ayı son anketinde de geçen ayla ilgili TÜFE beklentisi, %0,75 olarak belirlenmişti. Nitekim Merkez Bankası da yıl sonu enflasyon tahminini geçtiğimiz günlerde %6,9 olarak revize etti. Fiyat artışlarına ilişkin verilerden bizim çıkarttığımız sonuçları şu şekilde sıralayabiliriz:



Grafik 4. Yıllık Enflasyonun Gelişimi

Enflasyon son 40 yılın en düşük değerine indiği Mart 2011 itibarıyla %3,99'dan yönünü tekrar yukarıya doğru çevirdi ve Nisan 2011'de %4,26 olarak gerçekleşti.



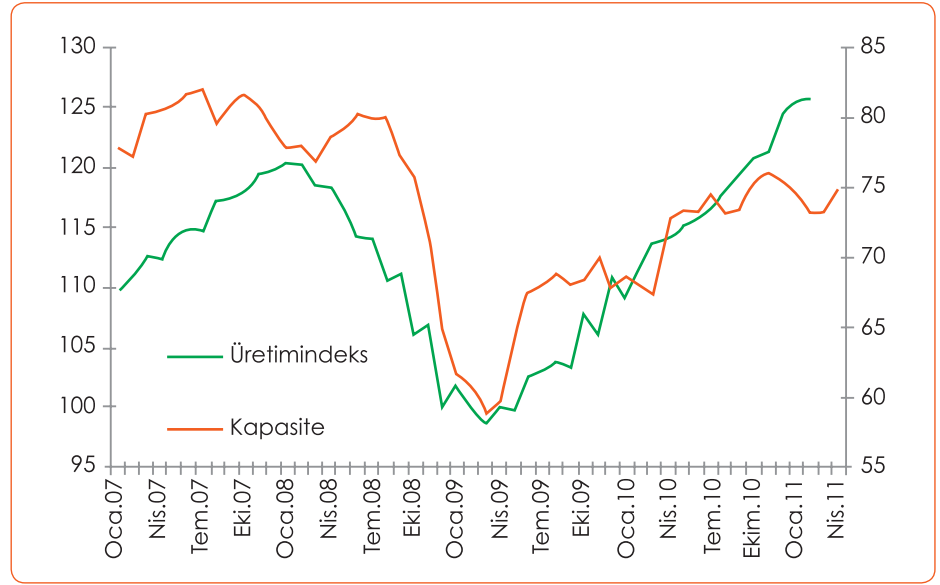
- TÜFE'de ana harcama grupları itibarıyla bir ay öncesine göre en yüksek artış, %10,91 ile giyim ve ayakkabı grubunda görüldü. Nisan ayında endekste yer alan gruplardan ev eşyasında %1,76, ulaşımda %1,04, lokanta ve otellerde %0,50, konutta %0,39, çeşitli mal ve hizmetlerde %0,27, eğitimde %0,25, sağlıkta %0,11, eğlence ve kültürde %0,08 artış meydana geldi. Gıda ve alkolsüz içeceklerde %0,48, haberleşmede %1,84 düşüş gerçekleşti. Alkollü içecekler ve tütün grubunda ise değişim gözlenmedi.
- Nisan ayına ilişkin özel kapsamlı tüketici fiyatları endeksi göstergelerine bakıldığında, "çekirdek enflasyon" yerine açıklanan TÜFE göstergelerinde Nisan ayında aylık bazda mevsimlik ürünler hariç %0,49, işlenmemiş gıda ürünleri hariç %1,17 arttığını görüyoruz. Fiyatlar, enerji hariç %0,92, işlenmemiş gıda ürünleri ve enerji hariç %1,29, enerji, alkollü içkiler ile tütün ürünleri hariç %0,98, enerji, alkollü içkiler ile tütün ürünleri ve fiyatı yönetilen, yönlendirilen diğer ürünler, dolaylı vergiler hariç %1,05 arttı.
- Yukarıdaki rakamlarda ilk dikkat çekici nokta, Türkiye'de uzunca bir süredir ilk kez çekirdek enflasyonun manşet enflasyonun (TÜFE artış oranı) üzerine çıkıyor olması (sırasıyla %4,42 ve 4,26). Bilindiği gibi çekirdek enflasyon, Merkez Bankasının elindeki silahlarla yönlendirebildiği enflasyondur. Bu nedenle buradaki artış Merkez Bankasını rahatsız eder, önlem almaya yöneltir. Şu an itibarıyla çekirdek enflasyon %4,42 ile hedefin altındadır. Önümüzdeki aylarda çekirdek enflasyonda artış sürerse, Merkez Bankası para politikasını biraz daha sıkılaştırmak zorunda kalabilir.
- 12 ay sonrasına ilişkin TÜFE beklentisi %6,76 seviyelerinde bulunuyor ve bu beklenti Merkez Bankasının son artırımıyla %6,9'luk beklentisi ile uyumlu.

Sanayi Üretiminden Yavaşlama Sinyalleri Gelmeye Başladı

Sanayi üretim endeksi beklentilere paralel olarak Şubat 2011'de geçen senenin aynı ayına göre %13,97 yükseldi. 12 aylık artış böylece %13,4'e geriledi. Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış endeks ise son iki ay sergilediği güçlü artışına son vererek Ocak ayına göre %1,7 geriledi. Diğer taraftan seviye olarak krizden önceki düzeylerinin üzerinde olduğunu da belirtmek gerekiyor. Son aylardaki trendinin aksine Şubat'ta sanayi üretiminin az da olsa frene basmış görüntüsü Merkez Bankası'nın ekonomiyi soğutucu müdahalelerin işe yaramaya başladığının ilk sinyallerinden biri olabilir. Kapasite kullanım oranının Aralık 2010-Mart 2011 arasındaki seyri bu beklentiye kuvvetlendiriyor.

Grafik 5. Mevsimsellikten Arındırılmış Üretim İndeksi ve Kapasite Kullanımı

Mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış endeks son iki ay sergilediği güçlü artışına son vererek Ocak ayına göre %1,7 geriledi.

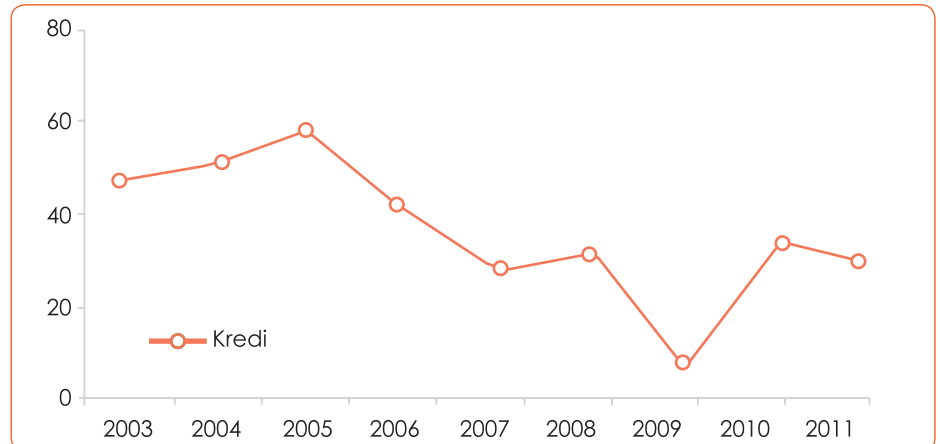


Kredi Artış Hızı İlk Çeyrekte Hız Kesmedi

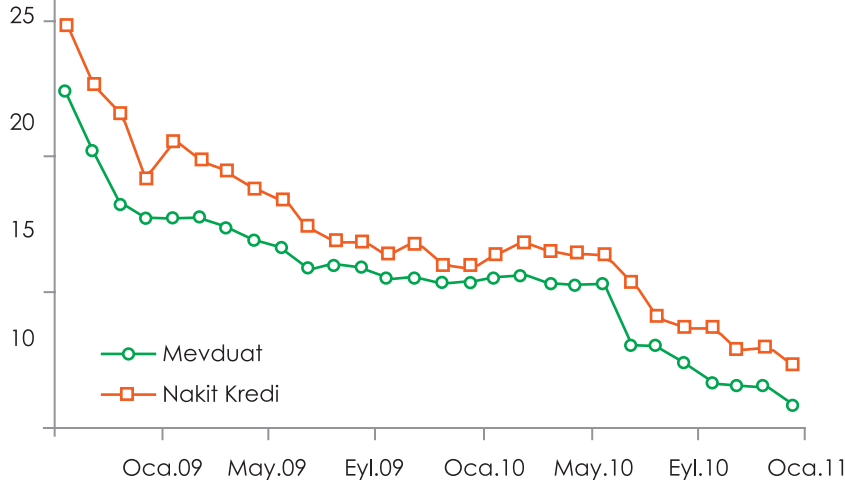
Ekonominin aşırı ısınması bağlamında son dönemde gündemi en çok meşgul eden gelişmelerden bir tanesi de yükselen cari açık sorunu karşısında Merkez Bankası tarafından uygulamaya konan zorunlu karşılıklar bağlamındaki yeni politika yaklaşımı ve bunun bankacılık sektörü ve ekonomi üzerindeki etkileri. Türkiye'de cari işlemler açığı Şubat 2011 itibarıyla 12 aylık toplamda 54,8 milyar dolar ile tarihi rekor seviyelere ulaşırken, bu durum Türkiye'nin artan emtia fiyatlarından olumsuz etkilenmeye devam edeceği ve dış ticaret açığının sürebileceği endişelerine yol açmaktadır. Diğer yandan cari işlemler açığının yüksek seyrini koruduğu bir ortamda ülkeye sermaye girişinin güçlü olduğu görülürken, finans hesabındaki yükseliş de devam etmektedir. Bu da bize cari işlemler açığındaki trendde bir değişiklik olmadığını gösteriyor.

Grafik 6. Yıllık Kredi Hacmi Genişlemesi (2011 Tahmini)

Son dönemde gündemi en çok meşgul eden gelişmelerden biri yükselen cari açık sorunu karşısında Merkez Bankası tarafından uygulamaya konan zorunlu karşılıklar bağlamındaki yeni politika yaklaşımı ve bunun bankacılık sektörü ve ekonomi üzerindeki etkileri.

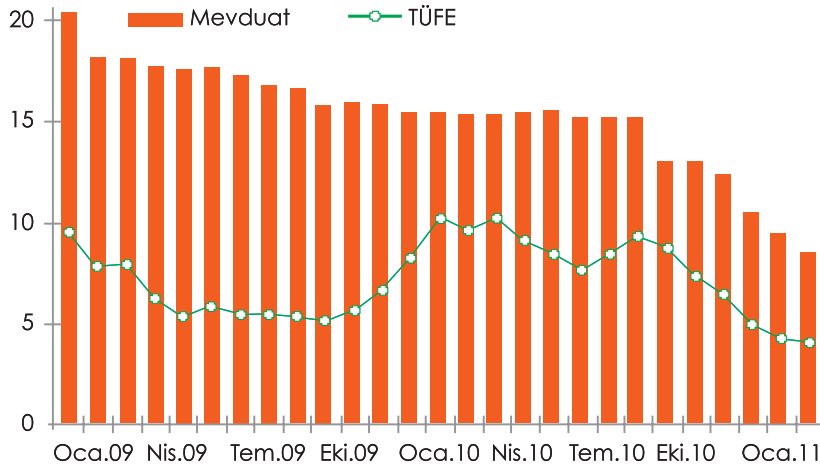


Bu nedenle Eylül 2010'da başlayan zorunlu karşılık oranlarındaki artışların bankacılık sektörü üzerinde yarattığı etkileri değerlendirmek gerekiyor. Ancak hemen belirtmek gerekir ki bu değerlendirmelerde henüz elimizde yeterli veri tabanının oluşmadığını, temel olarak çıkarılacak sonuçlar için ikinci çeyrek verilerini beklemek doğru olacaktır. Ancak mevcut verilere göre, kredilerin arzulan oranda bir yavaşlama eğilimi göstermediği anlaşılmaktadır. Bunun temel nedenlerinden bir tanesi artan kaynak maliyetinin kredi faiz oranlarına sınırlı ölçüde yansıtılmış olmasıdır. Çünkü kredilerdeki yüksek rekabet bankaların maliyetleri kredilere yansıtmasını önledi.



Grafik 7. Faiz Marjı

Mevcut verilere göre, kredilerin arzulan oranda bir yavaşlama eğilimi göstermediği anlaşılmaktadır. Bunun temel nedenlerinden bir tanesi artan kaynak maliyetinin kredi faiz oranlarına sınırlı ölçüde yansıtılmış olmasıdır.



Grafik 8. Faiz Marjı

Merkez Bankası tarafından yayınlanan 1 aylık gösterge TL mevduat faizi ile enflasyon arasındaki farkın gittikçe azaldığını görüyoruz. Mevduatlarda son dönemdeki yavaş artışın nedenlerinden biri reel getirilerin düşmesidir.



Artan kaynak maliyetleri kredilere yansıtılmayınca bankacılık sisteminde net faiz marjının daralacağı da ortadadır. Buna paralel olarak azalan net faiz marjını en azından koruyabilmek adına bankalar TL mevduat faizlerini düşürmeye başladılar ve bunun sonucunda mevduatlara ilişkin reel faiz getirisi en düşük seviyelere inmiş bulunuyor. Nitekim Merkez Bankası tarafından yayınlanan 1 aylık gösterge TL mevduat faizi ile enflasyon arasındaki farkın gittikçe azaldığını görüyoruz. Mevduatlarda son dönemdeki yavaş artışın nedenlerinden biri reel getirilerin düşmesidir. Sonuçta ilk 3 ayda toplam krediler %7 artarken toplam mevduatlar sadece %1 artabildi. Mevduat artışındaki yavaşlama karşısında krediler için desteğin yabancı para tarafında bankacılık sisteminin yurtdışı borçlanmasından ve TL tarafında ise repo fonlamasından geldiğini ifade etmek mümkün görünüyor. ■

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

OECD, EUROSTAT ve TÜİK verileri, küresel krizin dünya işgücü piyasaları üzerindeki olumsuz etkilerinin hala devam ettiğini, ancak Türkiye'de küresel kriz öncesi rakamlara dönüşün diğer ülkelerden çok önce gerçekleşmeye başladığını göstermektedir. Bu verilere göre Avrupa Birliği ve OECD üyesi ülkelerde işsizlik oranları artmaya devam ederken Türkiye'de işsizlik oranı 2010 yılından itibaren düşmeye başlamıştır.

Tablo 1. Dünyada işsizlik

2009 yılı verilerine göre 2010 yılında Almanya ve Türkiye'de işsizlik oranı azalıp, Japonya'da aynı kalırken diğer ülkelerde ise işsizlik oranları artmıştır. Kriz öncesi rakamlarına dönüş Türkiye'de, diğer ülkelerden daha önce yaşanmaya başlamıştır.

KAYNAK: TÜİK

* TÜİK verisidir.

** OECD verisidir.



Aydın ALABAŞ*

* İŞKUR, İstihdam ve Meslek Uzmanı

DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI

ÜLKE	2007	2008	2009	2010	2011 OCAK
AB 15	7,0	7,1	9,1	9,5	9,8
AB 27	7,1	7,0	8,9	9,6	9,5
OECD **	5,8	6,1	8,3	8,6	9,5
ABD	4,6	5,8	9,3	9,6	9,0
ALMANYA	8,4	7,3	7,5	6,8	6,5
BELÇİKA	7,5	7,0	7,9	8,3	8,0
BULGARİSTAN	6,9	5,6	6,8	10,2	10,2
DANİMARKA	3,8	3,3	6,0	7,4	8,2
ESTONYA	4,7	5,5	13,8	16,9	:
FİNLANDİYA	6,9	6,4	8,2	8,4	8,0
FRANSA	8,4	7,8	9,5	9,7	9,6
İRLANDA	4,6	6,0	11,9	13,7	13,5
İSPANYA	8,3	11,3	18,0	20,1	20,4
JAPONYA	3,9	4,0	5,1	5,1	4,9
LİTVANYA	4,3	5,8	13,7	17,8	:
MACARİSTAN	7,4	7,8	10,0	11,2	12,6
POLONYA	9,6	7,1	8,2	9,6	9,7
PORTEKİZ	8,1	7,7	9,6	11,0	11,2
SLOVAKYA	11,0	9,5	12,0	14,4	14,5
TÜRKİYE *	10,3	11,0	14,0	11,9	11,9
TÜRKİYE	8,8	9,7	12,5	10,7	:

2008 yılında başlayan küresel krizin işsizlik oranları üzerindeki olumsuz etkileri Avrupa Birliği ve OECD üyesi ülkelerde artarak devam ederken, Türkiye'de ise işsizlik oranı azalmaya başlamıştır. Ancak Türkiye'de hala kriz öncesi işsizlik oranlarına ulaşamamıştır. Avrupa Birliğine üye ülkelerin birçoğunda işsizlik oranları 2007 yılına göre 2008, 2009 ve 2010 yıllarında artış gösterirken Türkiye'de ise 2008 ve 2009 yıllarında görülen artış eğilimi durmuş ve hatta düşüşe geçmiştir. OECD ülkelerinde 2007 yılında %5,8 olan işsizlik oranı 2009 yılında %8,3'e, 2010 yılında ise %8,6'ya; AB ülkelerinde %7,1 olan işsizlik oranı 2009 yılında %8,9'a, 2010 yılında ise %9,6'ya çıkmıştır.

2007 yılı işsizlik oranları ile 2010 yılı işsizlik oranları karşılaştırıldığında sadece Almanya'da işsizlik oranının düştüğü, Polonya'da ise değişmediği görülmektedir. Bu iki ülke dışındaki ülkelerde işsizlik oranlarının arttığı görülmüştür.

2007 yılından 2010 yılına kadar olan dönemde ABD, Estonya, İrlanda, İspanya, Litvanya'da ise işsizlik oranlarındaki artış, iki katın üzerinde olmuştur.

2009 yılı verilerine göre 2010 yılında Almanya ve Türkiye'de işsizlik oranı azalıp, Japonya'da aynı kalırken diğer ülkelerde ise işsizlik oranları artmıştır. Bu durum Türkiye açısından sevindiricidir. Kriz öncesi rakamlarına dönüş Türkiye'de, diğer ülkelere göre daha önce yaşanmaya başlamıştır. Eurostat'ın işsizlik oranları karşılaştırıldığında 2007 yılında Estonya, İrlanda, İspanya, Litvanya, Macaristan ve Portekiz'de işsizlik oranı Türkiye'nin altında iken, 2010 yılında Türkiye'nin üzerinde gerçekleşmiştir. Tablo-1'de Türkiye'ye ilişkin iki ayrı oran bulunmaktadır. Bu oranlardan birincisi TÜİK'in açıklamış olduğu işsizlik oranı, ikincisi ise EUROSTAT'ın açıklamış olduğu işsizlik oranıdır. Görüleceği üzere, EUROSTAT'ın açıklamış olduğu işsizlik oranı TÜİK'in açıklamış olduğu işsizlik oranından daha düşüktür.

ÜLKEMİZDE İŞGÜCÜ PİYASASI GÖSTERGELERİ

	2007	2008	2009	2010	2010	2011*
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	68.901	69.724	70.542	71.343	70.975	71.817
15 ve Daha Yukarı Yaşta Nüfus (000)	49.994	50.772	51.686	52.541	52.150	53.051
İşgücü (000)	23.114	23.805	24.748	25.641	24.753	25.505
İstihdam (000)	20.738	21.194	21.277	22.594	21.162	22.461
İşsiz (000)	2.376	2.611	3.471	3.046	3.591	3.044
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	47,5	48,1
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43,0	40,6	42,3
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	11,9	14,5	11,9
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,6	13,6	17,4	14,8	17,6	14,7
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	25,9	22,0
İşgücüne Dâhil Olmayanlar (000)	26.879	26.967	26.938	26.901	27.397	27.546

Tablo 2. Ülkemizde İşgücü Piyasası Göstergeleri

İşsizlik oranındaki azalış devam ediyor. 2010 yılında görülen düzelme 2011 yılında da sürmektedir. İşsiz sayısı 547 bin kişi azalmıştır.

KAYNAK: TÜİK

*2011 Yılı Ocak Dönemi verisidir.

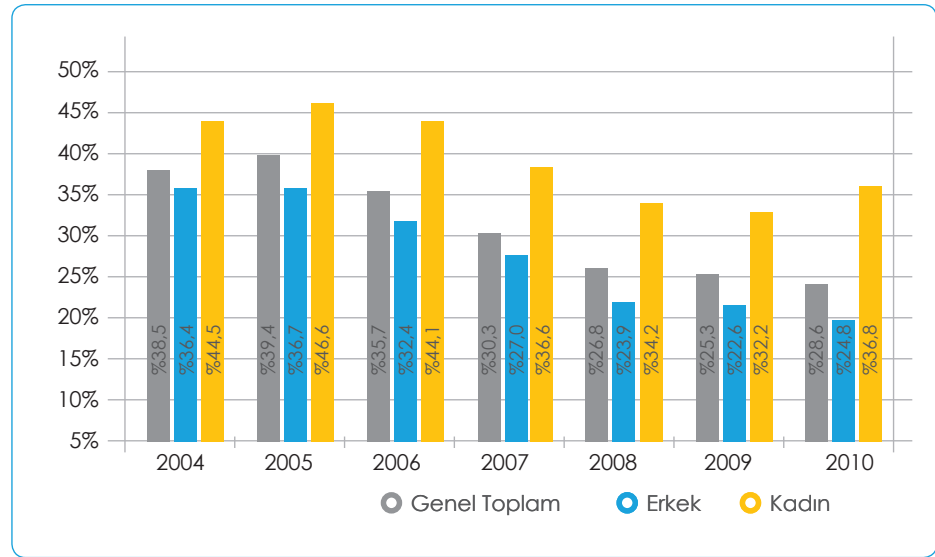
Tablo-2'de yer alan ülkemizdeki temel işgücü piyasası göstergelerine baktığımızda 2007 yılından 2010 yılına kadar işgücü, istihdam edilenler ve işgücüne katılma oranlarının olumlu bir gelişme olarak sürekli arttığını bunun yanında ise işsiz sayısı, işsizlik oranı, tarımdışı işsizlik oranı ve genç işsizlik oranının ise 2007-2009 döneminde 3 yıl boyunca arttığı ancak 2010 yılında ise 2009 yılına göre azaldığını görmekteyiz. İstihdam oranı da artışa geçerek 2007 yılından daha yüksek bir orana gelmiştir. 2010 yılında görülen düzelme 2011 yılında da devam etmektedir.

2011 yılı Ocak döneminde önceki yılın aynı dönemine göre işgücü 752 bin kişi, istihdam 1 milyon 299 bin kişi artarken, işsiz sayısı 547 bin kişi azalmıştır. İşgücüne katılma oranı 0,6 puan, istihdam oranı 1,7 puan artarken, işsizlik oranı 2,6 puan, tarımdışı işsizlik oranı 2,9 puan, genç nüfusta işsizlik oranı 3,9 puan azalmıştır.

Grafik 1. Uzun Süreli İşsizler

Uzun süreli işsizlerin "işsizler" içerisindeki payı 2004 yılında % 38,5 oranında iken bu oran 2010 yılında % 28,6'ya gerilemiştir. Ancak 2005 yılından beri gerileyen uzun süreli işsizlik oranı yeniden yükselişe geçmiştir.

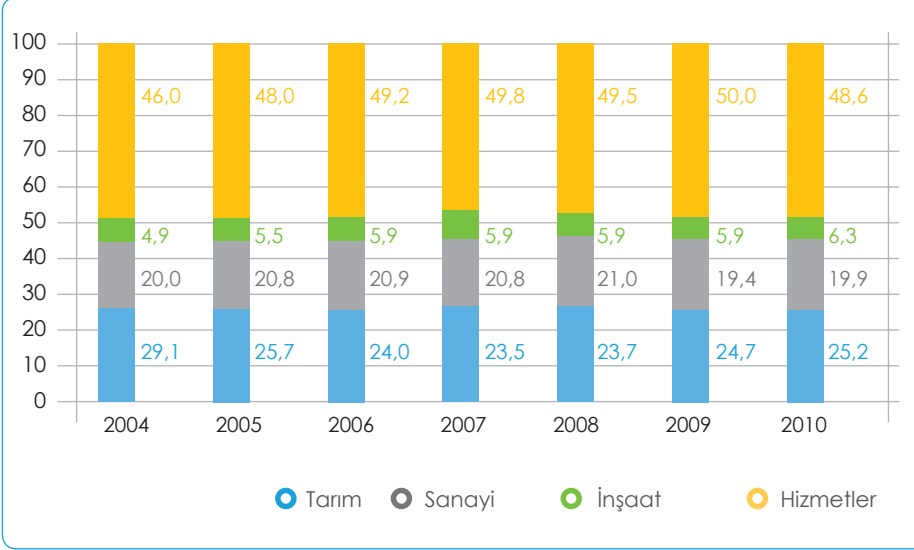
KAYNAK: TÜİK



Grafik-1'de de görüleceği üzere uzun süreli işsizlerin "işsizler" içerisindeki payı 2004 yılında % 38,5 oranında iken bu oran 2010 yılında % 28,6'ya gerilemiştir. Ancak 2005 yılından beri gerileyen uzun süreli işsizlik oranı yeniden yükselişe geçmiştir. 2008-2009 yıllarında yaşanan mali gelişmeler nedeniyle işsiz sayısındaki büyük artış uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranını bu yıllarda oldukça düşürmüştür. İşsiz sayısının önceki yıla göre azalışa geçmesi uzun süreli işsizlerin oranının artmasına neden olmuştur. Ayrıca 2008-2009 yıllarında işsiz kalıp yeniden istihdam edilemeyenler de 2010 yılı için uzun süreli işsizlik oranını arttırmıştır. Kadınlarda ve erkeklerde uzun süreli işsizlik oranı genel uzun süreli işsizlik oranı ile paralel olarak artmış veya azalmıştır.

Kadınlarda uzun süreli işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksektir. 2005 yılında kadınlarda uzun süreli işsizlik oranı %46,6'ya yükselmiştir. 2010 yılında ise %36,8 seviyesine inmesine rağmen bir önceki yıla oranla artış göstermiştir. 2010 yılı verilerine göre işsiz her üç kadından bir tanesi uzun süreli işsizdir. Kadın işsizler erkek işsizlere göre daha yüksek eğitim düzeyine sahiptirler. 2009 yılında kadın işsizler içerisinde lise ve daha yüksek eğitimlilerin uzun süreli işsizlik oranı %36'ı iken, lise altı eğitimlilerde bu oran %27'dir. 2010 yılında ise bu oranlar lise ve daha yüksek eğitimlilerde %41, lise altı eğitimlilerde oran %30 olarak gerçekleşmiştir. Kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe uzun süreli işsizlik de artmaktadır.

! Uzun süreli işsiz bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanları, uzun süreli işsizlik oranı ise uzun süreli işsizlerin toplam işsizler içerisindeki oranını ifade etmektedir.



Grafik 2. İstihdamın Sektörel Dağılımı

2010 yılında tarım, inşaat ve sanayi sektörlerinin istihdam içerisindeki payı artarken hizmetler sektörünün payı ise azalmıştır.

KAYNAK: TÜİK



Grafik-2'de de görüleceği üzere, 2000 yılında tarım sektöründe çalışanların istihdam içerisindeki payı %36, inşaat sektörünün payı %6,3, sanayi sektörünün payı %17,7, hizmetler sektörünün payı %40 iken; 2010 yılında tarım %25,2, inşaat %6,3, sanayi %19,9, hizmetler ise %48,6 olmuştur. Tarım sektöründe çok büyük bir istihdam çözülmesi görülürken hizmetler ve sanayi sektörlerinin ise istihdamdan aldıkları pay artmıştır. İnşaat sektörünün payı ise aynı kalmıştır.

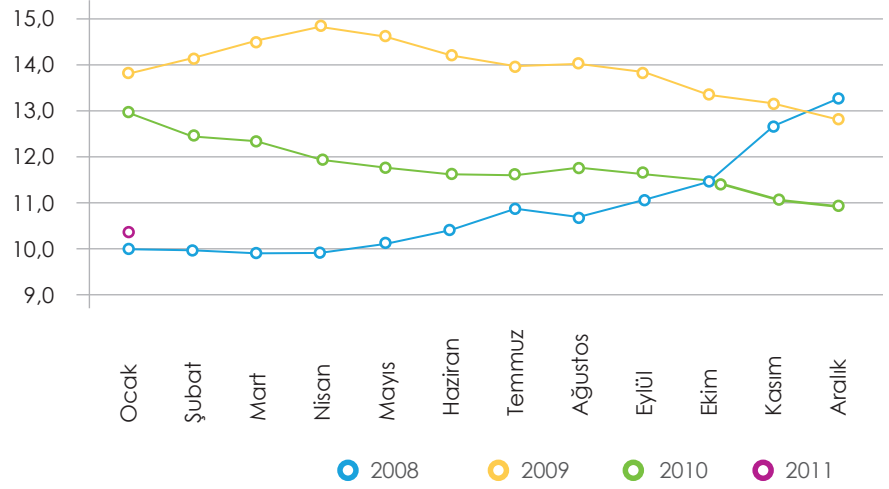
2010 yılında 2009 yılına göre tarım, inşaat ve sanayi sektörlerinin istihdam içerisindeki payı artarken hizmetler sektörünün payı ise azalmıştır. İnşaat sektörü 2000 yılından sonra ilk defa %6,3 seviyesine çıkmıştır. Tarım sektörünün istihdam içerisindeki ağırlığı devam etmektedir. Tarım sektörünün 2008 yılından beri istihdam içerisindeki oransal artışı devam etmektedir. İstihdamda olan her dört kişiden biri tarım sektöründe çalışmaktadır. Hizmetler sektörü 2009 yılında %50 oranıyla zirve yapmışken 2010 yılında oranı düşmüştür. Sanayi sektörü ise 2009 yılındaki büyük düşüşten sonra yeniden yükseleğe geçmiştir.



Grafik 3. Mevsimsel Etkilerden Arındırılmış İşsizlik Oranları

2009 yılı Nisan döneminde zirve yapan işsizlik oranı 2010 Ağustos döneminden beri sürekli düşmektedir.

KAYNAK: TÜİK



Türkiye İstatistik Kurumu 2010 yılından itibaren temel işgücü göstergelerini mevsimsel etkilerden arındırılarak da yayınlamaya başlamıştır. Mevsimsel etkilerden arındırılmış veriler dönem, yıl fark etmeksizin birbirleri ile karşılaştırılabilir verilerdir. Grafik-3'te TÜİK tarafından hazırlanan mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik oranları görülmektedir.

2008 yılı işsizlik oranları genel olarak 2009 ve 2010 yıllarına göre daha aşağı seviyede seyretmiştir. Ancak küresel ekonomik krizin etkisini ciddi olarak göstermeye başladığı 2008 yılı Ağustos döneminden itibaren işsizlik oranı artış eğilimine girmiştir. İşsizlik oranı 2009 yılı Nisan döneminde zirve yaptıktan sonra azalış eğilimi göstermeye başlamıştır. 2010 Ekim dönemi işsizlik oranı, 2008 Ekim dönemi işsizlik oranı ile aynı seviyeye gelmiştir. Kasım ve Aralık dönemlerinde de, 2008'in aynı dönemlerine göre işsizlik oranlarında azalış görülmüştür. 2011 Ocak döneminde işsizlik oranı azalmaya devam etmiştir. Ancak 2008 yılı Ocak döneminin üzerinde kalmıştır.

DÜZEY 1'E GÖRE İSTİHDAMIN SEKTÖREL DAĞILIMI

	2009			2010		
	Tarım	Sanayi*	Hizmetler	Tarım	Sanayi*	Hizmetler
Toplam	24,6	25,3	50,1	25,2	26,2	48,6
İstanbul (TR1)	0,3	37,7	62,1	0,4	39,9	59,6
Batı Marmara (TR2)	31,1	26,1	42,8	30,6	29,0	40,4
Ege (TR3)	23,6	25,9	50,5	26,5	26,3	47,2
Doğu Marmara (TR4)	15,5	37,3	47,2	15,3	39,2	45,5
Batı Anadolu (TR5)	12,6	23,4	64,0	14,5	23,9	61,6
Akdeniz (TR6)	31,1	20,5	48,5	32,8	19,0	48,2
Orta Anadolu (TR7)	30,1	21,2	48,7	33,6	21,8	44,6
Batı Karadeniz (TR8)	49,7	15,5	34,8	45	17,0	38,0
Doğu Karadeniz (TR9)	54,6	12,8	32,6	54,7	12,7	32,6
Kuzeydoğu Anadolu (TRA)	58,8	7,4	33,7	57,3	8,6	34,2
Ortadoğu Anadolu (TRB)	36,4	14,4	49,2	40,8	14,7	44,4
Güneydoğu Anadolu (TRC)	25,7	23,8	50,5	26,6	23,7	49,6

Düze 1 (NUTS 1) sınıflamasına göre Türkiye 12 bölgede düzenlenmiştir. 2010 yılı verileri incelendiğinde İstanbul, Batı Marmara, Ege, Doğu Marmara, Batı Anadolu, Akdeniz, Orta Anadolu, Ortadoğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu'da istihdamda ağırlıklı sektörün hizmetler sektörü, Batı Karadeniz, Doğu Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde ise tarım sektörü olduğu görülmektedir. Sanayi sektörünün ilk sırada bulunduğu bölge bulunmamaktadır. Hatta Türkiye genelinde sanayi sektörünün istihdamdaki payı tarım sektöründen yüksek iken bölgesel olarak bakıldığında 12 bölge içerisinde sadece İstanbul, Doğu Marmara ve Batı Anadolu bölgelerinde sanayi sektörünün istihdamdaki payı tarım sektöründen fazladır. Sanayi sektörünün payının en yüksek olduğu bölgeler İstanbul ile Doğu Marmara iken en düşük olduğu bölgeler ise Kuzeydoğu Anadolu ile Doğu Karadeniz'dir. Tarım sektöründe ise durum sanayi sektörünün tam tersinedir. Tarımın ağırlıkta olduğu bölgeler Kuzeydoğu Anadolu ile Doğu Karadeniz iken İstanbul'da tarım sektörünün payı %1 bile değildir. Hizmetler sektörünün payının en yüksek olduğu bölgeler Batı Anadolu ile İstanbul iken Doğu Karadeniz ile Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde ise hizmetler sektörünün payı %35'in altındadır.

2009 yılına göre 2010 yılında istihdamın içerisinde tarım ve sanayi sektörlerinin payı artarken hizmetler sektörünün payı ise azalmıştır. Tarım sektörünün payı Türkiye genelinde artmış iken bu artış tarım sektörünün ağırlıkta olduğu bölgelerden kaynaklanmıştır. Tarım sektörünün ağırlıkta olduğu Batı Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde tarım sektörünün payı azalırken Doğu Karadenizde ise çok küçük oranda artmıştır. Tarım istihdamının payının asıl arttığı bölgeler ise Ege, Akdeniz, Orta Anadolu ve Ortadoğu Anadolu bölgeleri olmuştur. Özellikle Ege bölgesinde tarım istihdamında 160 bin kişilik, Akdeniz bölgesinde ise 140 bin kişilik artış olmuştur. Hizmetler sektörünün 2009 yılına göre payı 2010 yılında sadece tarım sektörünün ağırlıkta olduğu Batı Karadeniz ve Kuzeydoğu Anadolu bölgelerinde artarken Doğu Karadeniz bölgesinde ise sabit kalmıştır. Sanayi sektöründeki en yüksek oransal artışlar Batı Marmara, İstanbul ile Doğu Marmara bölgelerindedir. ■

Tablo 3. Düze 1'e Göre İstihdamın Sektörel Dağılımı

Tarım sektörünün istihdamdaki payının en yüksek olduğu bölgeler Karadeniz ve Ortadoğu Anadolu bölgeleri iken 2010 yılında görülen tarım istihdamındaki artış Ege ve Akdeniz bölgelerinden kaynaklanmıştır.

KAYNAK: TÜİK

*İnşaat sektörü Sanayi sektörü içerisinde değerlendirilmiştir.



TÜRKİYE'DE İŞSİZLİĞİ ANLAMAK^(I)



İbrahim ÖZTÜRK*

* Prof. Dr.,
Marmara Üniversitesi, İİBF
Öğretim Üyesi

Giriş

1990'lı yıllar Türkiye'de siyasi, iktisadi ve toplumsal barış açısından "kayıp on yıl" olarak literatüre girmiştir.

Bu on yılın ekonomideki karşılığı; (i) düşük ve oldukça oynak bir büyüme, (ii) artan bütçe açıkları, (iii) kartopuna dönüşen kamu borç stokundaki artışlar, (iv) sürdürülemez borçlanma maliyetleri ve kısalan borç vadeleri, (v) tehlikeli boyutlara varan fiyat istikrarsızlıkları, (vi) kısa vadeli oynak bir sıcak para girişi ve (vii) ekonominin tümüne yayılan verimsizlik olgusu şeklinde özetlenebilir.

Bütün bu olumsuz verilere rağmen 1990'lı yıllarda ortalama olarak %7-8 seviyesinde dalgalanan işsizlik bugünkü kadar göze batmıyordu. Zira hem düzeyi daha düşüktü, hem de zaten bütün işler kötü gittiği için çaresizlikten kabul görüyordu. Oysa bugün büyümenin, fiyat istikrarının

ve finansal istikrarın bir hayli rayına oturduğu bir ekonomide cari açık ve işsizlik gibi ortada kalan iki bozukluk çok dikkat çekmekte ve haklı olarak kamuoyunda "bu işte bir yanlışlık olmalı, ama ne?" sorusunu gündeme getirmektedir.

"Kayıp On Yılın" Ekonomi-Politikleri

1990-2001 döneminde işsizlik oranları ortalama %7,7 iken, 2002-2010 döneminde ortalama %11 düzeyinde gerçekleşmiştir. Türkiye ekonomisinin (i) artan oranlarda iktisadi ve siyasi istikrarsızlığa sürüklendiği, (ii) on yıllık yatırım ve genel GSYH büyümesinin % 3'lerde, (iii) toplam faktör verimliliğinin %5'lerde, (iv) enflasyonun % 70'ler düzeyinde, (v) bütçe açıklarının GSYH'ya oranının %5-7 bandında, (vi) kamu borç stokunun hızla %60'lık Maastriht kriterlerinin üzerinde olduğu, **kısaca az yatırım, düşük ve verimsiz büyüme, kaybolan fiyat ve mali istikrar ortamında** "bugünkü kadar bir işsizlik" sorununun olmayışı açıklanmaya muhtaçtır (Tablo.1).

**Tablo. 1990'lar ile 2000'li
Yıllar İçin Bazı Göstergeler (%)**

Kaynak: TCMB ve yazarın hesaplamaları

1990'LAR İLE 2000'Lİ YILLAR İÇİN BAZI GÖSTERGELER (%)		
	1990-2001	2002-2007
Reel Büyüme	3	6,7
Yatırım Büyüme	3,1	14,2
Yatırım/GSYH	24,1	24
Sanayi Üretimi	3,8	7,4
Kapasite Kullanım oranı	75,8	79,8
Enflasyon oranı (TÜFE)	74	14
Bütçe Açığı (GSYH'ya oranı)	7,5	5,5
İşsizlik	7,7	10,5
Tarım Dışı İstihdam Artışı	2,6	3,8
İhracat Artış Hızı	8,8	23,2
İhracat Artış Hızı	9,4	14,5

Kırsalda Tarım Destekleri, Şehirlerde KİT Sendromu:

Bunun iki kritik açıklaması vardır. İlk olarak, sürdürülemez bir model muvacehesinde devlet tarımsal destekleme alımlarıyla nüfusun yarısına yakın ve istihdamın %40 bandında dolaşan bir kısmını tarım sektöründe bloke etmeyi başarmıştır.

İkinci olarak Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT) bir istihdam deposu olarak yaygın bir şekilde kullanılmıştır. Sözde istihdam yaratma argümanı ile gerek tarımda ve gerekse sanayideki KİT'lerde tam bir verimsizlik ekonomisi hakim kılınmıştır. Böylece işsizliğin üzeri örtülmüş, sorun çözülmemiş, "gittiği yere kadar" mantığı ile sadece ötelenmiştir.

Bunu yaparken rekabetçi üstünlükleri yok olan bir ekonomi dışarıdan yalıtılmış, içeride ekonomi kamu ve özel sektör tekelilerine terk edilmiş, enflasyonist ve açık finansmanına dayalı böyle bir "model" nedeniyle verimlilik ve katma değer eksik bir yapılanma, uzun vadeli stratejik düşünme ve dönüşüm gerekçeleri gündemin dışına itilmiştir.

İktisat teorisinde uzun dönemde yüksek refah ile yüksek verimlilik ekonomisi arasındaki ilişki açıkça kanıtlanmıştır. Keza, kısa dönemde sağlanan "suni" refah artışının uzun dönemde ekonomik istikrarı bozucu de yeterince gösterilmiştir.

Nitekim Türkiye 1994, 1999 ve 2001 yıllarında 3 defa ekonomik krize maruz kalmış, ekonomide krizlerin arasındaki dönem her seferinde palyatif tedbirler ile atlatılmaya çalışılmış ve kamu kesimi ekonomik bozulmanın ana eksenini teşkil etmiştir. Aslında, 1970'li yıllardan beri kamu kesiminin etkin olduğu, başarısız bir şekilde idare edilen İthal İkameci bir ekonomide ertelenen ve sonunda daha şiddetli bir şekilde ortaya çıkan ekonomik krizlere rağmen, 1980'lerden sonra da bu ekonomi modelinin temel yapı taşları korunmuş ve 1990'lı yılların ekonomi yönetimi de bu modelle yoluna devam etmeyi tercih etmiştir.

Örneğin anlaşılması zor bir şekilde Türkiye AB üyesi olmadan Gümrük Birliği(GB)'ne üye olarak adeta kendi elleriyle bir "ayrıcılık ve ayrıcalıklı ortaklık statüsüne"

giden yolları açmıştır. Üyelik sonrası ise bu modelin yeni dönem için uygun olmadığını unutup, reform ve iyi yönetim gündemine bir türlü dönememiştir. Bu başarısızlıkta siyaseten çöken ve ideolojik bir atalet tarafından tutsak alınan ve istikrarsızlaştırılan devlet idaresinin önemli bir payı vardır.

Türkiye'de uzun yıllar uygulanan bu ekonomi modelinin sürdürülemezliği ve her seferinde daha büyük boyutlu krizlere yol açtığı 2001 krizi ile "bir defa daha" test edilmiş ve "yeni" ekonomiye geçilmesi kaçınılmaz olmuştur.

Yeni Modeli Tetikleyen 2001 "Kriz Geçiş"

2001 yılındaki kriz sonrasında Türkiye'nin ekonomi politikasında yaşanan dönüşüm etkisini ekonominin her alanında göstermiştir. Kalkınma yolunda uzun yıllar gereğinden fazla vakit kaybeden Türkiye kriz sonrasında yeni bir döneme girmiştir. Kalkınmanın bu yeni evresinde ekonominin temel değişkenlerinin tümünde önceki dönemden kopuşun izlerine rastlanmaktadır.

Tahmin edileceği üzere her dönüşümün getirileri kadar sancıları ve maliyeti de vardır. Zira değişim dönemlerinin kısa vadede kaybedenleri ve kazananları vardır. Kaybedenler direnirken, kazananlar süreci destekler. Bu yüzden derin değişim ve dönüşüm dönemlerinde büyük toplumsal kesimlerin desteğini almak ve bunu sürdürebilmek hayati önem arz eder. En kötüsü ise 1990'lı yıllarda olduğu gibi bu dönüşümü ertelemektir. Zira bunun bedeli, 1990'lı yıllarda ertelenen reformların bedelinin 2001 krizinde çok daha vahim bir şekilde ortaya çıktığı gibi, bir sonraki dönemde daha da büyümüş olarak karşımıza çıkacaktır.

2001 yılı sonrasında ise Türkiye ekonomisinde gerçekleştirilmeye çalışılan büyük dönüşüm, uzun dönemli getiriler sağlamak adına kısa dönemli bir bedeli zorunlu kılmaktadır. **Bu modelin merkezinde artık mali istikrar ve fiyat istikrarı ile özel sektöre dayalı verimlilik esaslı büyüme arayışlarına yer verilmelidir. Zaman içinde sektörlerin, girişimciliğin ve beşleri sermayenin dönüşümü başarmak suretiyle işsizliğin kalıcı bir şekilde makul düzeylere çekilmesi mümkün olacaktır.** ■

1990-2001 döneminde işsizlik oranları ortalama %7,7 iken, 2002-2010 döneminde ortalama %11 düzeyinde gerçekleşmiştir. Ancak 1990'lı yıllarda ortalama olarak %7-8 seviyesinde dalgalanan işsizlik bugünkü kadar göze batmıyordu. Zira hem düzeyi daha düşüktü, hem de zaten bütün işler kötü gittiği için çaresizlikten kabul görüyordu. Oysa bugün büyümenin, fiyat istikrarının ve finansal istikrarın bir hayli rayına oturduğu bir ekonomide cari açık ve işsizlik gibi ortada kalan iki bozukluk çok dikkat çekmekte ve haklı olarak kamuoyunda "bu işte bir yanlışlık olmalı, ama ne?" sorusunu gündeme getirmektedir.

YÜKSEKÖĞRETİMDE YENİDEN APILANMA VE İŞKUR

Meslek yüksekokullarının akademik donanımı üniversitelere girmeye yeterli olmayan öğrencileri teskin etmek için kurulmuş, bir tür 'sosyal tampon' görevi yürüten kurumlar olarak görmekten vazgeçmek durumundayız. Meslek yüksekokulları ara-öğrenci değil, ara-eleman yetiştirmek için kurulurlar.



Alev ALATLI*

* Kapadokya Meslek Yüksekokulu Mütevelli Heyeti Başkanı

Türkiye İstatistik Kurumunun Nisan, 2010 Hane Halkı İşgücü Araştırmasına göre, 15-24 yaş grubu gençlerin %21'inden fazlası işsiz. Yüksek öğretim aygıtının piyasaya arz ettiği işgücü, pazarın talepleriyle ne nicelik, ne de nitelik olarak örtüşmemekte. Üniversite mezunları, %45'e varan oranlarda umutsuzca işsiz; işe girebilen ya eğitildiği alanda çalışmıyor veya yeniden eğitilmek durumunda; işveren, maliyetli olduğu kadar da palyatif iç-eğitim projelerine gark olmuş durumda değilse, İŞKUR'un muhtelif Aktif İşgücü Programlarından medet umuyor.

Hiç araştırılmış mıdır, DPT veya Maliye veya Hazine veya Sayıştay veya YÖK veya üniversitelerin ilgili birimleri tarafından yapılmış "çalışan başına eğitim maliyeti" hesapları var mıdır, bilemiyoruz. Buna rağmen, iddiamız odur ki, Milli Eğitim Bakanlığının, özel okulların, devlet ve vakıf üniversitelerinin, muhtelif bakanlıkların, kamu ve özel sektör işverenlerinin yurt içi ve yurt dışı eğitim bütçelerinin yekûnu ile yukarda serdettiğimiz tablo karşılaştırıldığında, Türkiye'nin en pahalı ve en yanlış yatırımlarını işgücü üretiminde yaptığı tevil götürmeyecek bir olgu olarak ortaya çıkacaktır.

Tevil götürmeyecek bir diğer husus, ülkemizin genç nüfusundaki işsizlik oranını düşürmenin yegâne yolunun, mesleki eğitim olduğudur. Peki, neden beceremiyoruz? Endüstri ve ticaretin her daim ihtiyaç duyduğu meslek erbabını yetiştirmek, bu kadar zor mudur? Neden, yüzlerce meslek liseleri ve meslek yüksekokulu olan bir ülkede, İŞKUR'a duyulan ihtiyaç mutlak. İŞKUR neden başarılıdır da, meslek okulları ısrarla yetersizdir?

Bu sorunun cevabını yükseköğretim algımızdaki yanlışlarda aramak gerektiğini düşünüyoruz. Önce bir tespit: ülkemizde hâkim algılamanın aksine, meslek edinme yeri üniversite değildir. Ve bir tanım: üniversite, evrensel bir amaca sahip

olan, tüm insanlığın hizmetinde olmakla birlikte, ülkenin tüm stratejik noktalarıyla ilgili bilgi ve hizmet üreten, bilimin bağımsız bir insan etkinliği olarak örgütlendiği yerdir. Bu bağlamda, üniversite mezunu olup da işsiz olanların sayısının iki milyona yaklaşmış olması da, üniversitelerden yetişmiş insanların yetiştikleri alanlar yerine başka alanlarda çalışmaları da, üniversitelerin sorunu değildir. Bu sorunlar, üniversiteleri yaşamsal sorunlar bağlamında ilgilendirirler. Üniversitelerden beklenen, işsizlik sorununun kaynağında yatan toplumsal yapı ve politikaları derinden incelemek, öneri ve önlemler üretmek olmak durumundadır.

Meslek edindirme yerleri, lise sonrası meslek yüksekokulları ve İŞKUR hüviyetinde, yetişkinlere ömür-boyu/sürekli 'iyileştirici eğitim' veren kurumlardır.

Meslek yüksekokulları program müfredatlarının *know-how*, yani, "yol, yöntem, usul bilgileri"nden, yani, Batılı sistemlerde *procedural knowledge* olarak tanımlanan birikimden oluştuğu, ve bu nitelikleriyle, meslek yüksekokullarının üniversite öğretiminin karakteristiği olan *soyut, kavramsal bilgidен* zorunlu olarak farklılaştıkları hususunda mutabakat sağlanmalı, gerek meslek yüksekokullarının, gerekse İŞKUR'un asli görevleri öğrencilerine kariyer edindirmek olan, *non-academic* (akademik olmayan) eğitim birimleri olarak, yüksek öğretime yön veren camia tarafından kabul ve tescil edilmeleri, bunu takiben, mesleki eğitimde zihniyet dönüşümüne hız verilerek, işverenler, öğrenci adayları ve veliler nezdinde yepyeni bir anlayışın yeşermesi sağlanmalıdır.

Meslek yüksekokulları, esasen, Selçuklu döneminde Ahi, Osmanlı döneminde Lonca teşkilatlarının üslendiği meslek eğitiminin *tedric*, yani usta-çırak yöntemiyle *akraba* olduklarından, radikal bir zihniyet değişikliği de söz konusu olmaya-

caktır. Buna karşın, Yükseköğretim Kurulu camiasının çeperinde yer alan MYO'ları, dört-yıllık lisans eğitiminin yarısını veren, üniversite uzantıları hısımlar kurumlar olarak görmek yanlışından vazgeçmek durumundayız.

Meslek yüksekokullarının akademik donanımı üniversitelere girmeye yeterli olmayan öğrencileri teskin etmek için kurulmuş, bir tür 'sosyal tampon' görevi yürüten kurumlar olarak görmekten de vazgeçmek durumundayız. Meslek yüksekokulları *ara-öğrenci* değil, *ara-eleman* yetiştirmek için kurulurlar. Ters, doğrudan uzmanlık geliştirmek olan asli görevlerinden uzaklaşmalarını getirmektedir.

Meslek yüksekokullarının dört yıllık fakültelere dikey geçiş planlayan pek çok az sayıdaki öğrenci için bir tür sıçrama tahtası olarak kullanılmaları, kuruluş amaçlarına hizmet etmezken, liseden taşınan eksiklikleri telâfi etmek için dayatılan *geliştirici/onancı eğitim*, olası üniversite girişini kolaylaştırmak için tasarlanan lisans müfredatına koşut *transfer eğitimi* sunmak mecburiyetleri de asli müfredatlarının uygulanmasını olumsuz etkilemektedir.

Meslek eğitiminin genç nüfustaki işsizlik oranını düşürmenin yegâne yolu olduğu savına içtenlikle inanıyorsak, MYO'ların kişisel gelişim amacıyla talep edilen muhtelif sertifika programlarını cevaplayacak şekilde *sürekli eğitimde* uzmanlaşmalarını, ekonomik etkinliklerin talep ettikleri *blok eğitimleri* karşılayacak şekilde donanmalarına izin vermek gerekir. Nitekim, MYO'ların öğrencilerini doğrudan uzmanlık geliştirmeye yönelttikleri alanların bizatihi kendileri dinamik olup, sürgit değişmekte, buna bağlı olarak işveren talepleri de yıldan yıla radikal farklılıklar gösterebilmektedir. Bu bağlamda meslek yüksekokullarına hızla küreselleşen *dünyanın değişime senkronize olmak* gibi de fazladan bir görevleri vardır.

Üniversitelerin temel bilim dallarında temel müfredat büyük çoğunlukla stabildir. Buna karşın, meslek yüksekokullarında müfredat, sanayi ve iş dünyasının dinamizmini yansıttığı sürece ve o oranda müfredat sayılır. Bu nedenle de, birkaç servis dersinin dışında, işlevsel bir *meslek yüksekokulu* her yıl yeniden kurulmak durumundadırlar. MYO'ların bu özellikleri, sanayi, ticaret ve iş dünyası ile yakın temaslarını gerektirmekte, insan kaynakları birimleriyle güçlü

iletişim içinde olmalarını zaruri kılmaktadır. Her durumda, meslek yüksekokullarının bir de öğrencilerinin talip olduğu alanlardaki *meselelerin farkında olmalarını* sağlamak gibi bir misyonları daha vardır. MYO öğrencisi, kariyer talep ettiği alandaki meseleleri içselleştirdikten sonradır ki, hangi yöntemle ve en iyi nasıl çözebileceğini öğrenmeye başlayabilecektir.

Meslek yüksekokullarının öğretim elemanlarından beklenenler de farklıdır. Mesleki eğitimde uzmanlaşan öğretim elemanları, akademik müktesebatlarının ötesinde, sektörlerine ilişkin gelişmeleri, güncel mesele ve trendleri izlemek ve müfredata yansıtmakla yükümlüdürler. Bu alanda en büyük yardım, literatürde *mentor* olarak geçen, *akıl-hocaların* dan gelmek durumundadır. *Mentorlar*, kamu veya özel sektörde görevli *non-academic* profesyoneller, işlerinin tartışmasız ustaları olarak meslek yüksekokulu müfredatlarının işgücü piyasasının taleplerini karşılayacak şekilde düzenlenmesini teminatlarıdır.

21. yüzyılın özlenen Türkiye'sinin gerçekleştirilebilmesi, ülkenin bilgi birikiminin en ekonomik, rasyonel ve bütüncül bir biçimde yönetilmesiyle kaimdir. Bu bağlamda, Yükseköğretim Kurulunun makro ölçekte planlama, koordinasyon ve denetim görevlerinin hakkıyla yürütülmesinin önemi aşikârdır. Mesleki eğitim, Türkiye'nin ekonomik kalkınma ivmesini yakaladığı bu aşamada, mutlak suretle yaşamsaldır. Meslek yüksekokullarının programları planlanırken mezunların istihdam edilebilirliğine öncelik verilmesi, dünya ve ülkemizdeki gelişmelere paralel olarak beliren ihtiyaçlar ve yeni alanlar doğrultusunda tasarımları şarttır. Kalkınma hamlesinin dayattığı ihtiyaçların tespitinde, mesleki eğitim programlarından, ders içeriklerine ve öğrenci kontenjanlarının belirlenmesine kadar, ekonomi

ve istihdam odaklı her eğitim faaliyetinde, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İŞKUR, DPT, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı gibi kamu kurumları ile meslek odaları, sektör önderleri gibi, kişi ve kurumlarla mutlak suretle işbirliği yapılmalıdır.

Bu çerçevede, yukarıda sıralanan kurum ve kuruluşları temsilcilerinin YÖK Yürütme Kurulunda yer almaları meseleyi çözmekte büyük yarar sağlayacaktır. Bu mümkün olmaz veya gecikirse, mezkur kuruluşların temsilcilerinin sektör bazında oluşturacakları geçici karma komisyonların kurulması da düşünülebilir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve İŞKUR'un işgücü piyasasına ilişkin zengin müktesebatı, meslek yüksekokulları program geliştirme ve koordinasyon komisyonlarında fevkalâde yararlı olacaktır. Örnek vermek gerekirse, AB normlarını haiz bir aşçının yetişmesi için gerekli müfredatın sektör temsilcilerinden oluşacak ciddi bir komisyonun tavsiyeleri doğrultusunda düzenlenmediği sürece donanım ve düzey itibarıyla kadük kalması kaçınılmazdır.

Dışarıdan bakıldığında net görülmüyor, ancak gelecek bir kaç yıl içinde gerçekleşmesi mukadder yükseköğretim reformunun başarılı olabilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının meslek yüksek öğretimde mutlak surette söz sahibi olması gerekir. ■



BAŞARILI İŞKUR İL MÜDÜRLÜKLERİ ÖDÜLLENDİRİLDİ; EN BÜYÜK ALKIŞ ADANA'YA

Antalya'da düzenlenen Türkiye İş Kurumu İl Müdürleri toplantısında 2010 yılında en iyi performans gösteren **Adana, Kütahya, Erzincan, Eskişehir, Gaziantep, İstanbul, Antalya, Sakarya, Tekirdağ, Muş** İl Müdürlükleri plaket ile ödüllendirildi.



Antalya'da 19-20 Şubat tarihlerinde düzenlenen Türkiye İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı'nda 2010 yılında en iyi performansı gösteren 10 İl Müdürlüğüne plaket verildi. %84,6'lık performansı ile en başarılı il seçilen Adana'yı Kütahya ve Erzincan izledi. Ayrıca Türkiye ortalamasının üzerinde performans sergileyen 28 İl Müdürlüğü teşekkür belgesi ile ödüllendirildi.

İl Müdürlüklerine seslenen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Ömer Dinçer; dünyada her alanda önemli gelişmelerin yaşandığına ve eğitimin hayatın her alanında olması gerektiğine dikkat çekerek, "Her yıl personelinizi iki kez eğitime tabi tutun. Her ilde üniversiteler var. Bu üniversitelerdeki öğretim elemanlarıyla anlaşın. Bundan 30, 20 ve hatta 10 sene önceki alışkanlıkların değişmesi lazım. Yeni bilgiler gelmezse çalışanlar rutinleşiyor. Bunun sonucunda bıkkınlık ve yabancılaşma ortaya çıkıyor." dedi.

ÇSGB Müsteşarı Birol Aydemir'in konuşmasında da değişim vurgusu ön plandaydı. İl Müdürlükleri için yapılan performans ölçümlerinin değişimin bir parçası olduğunu belirten Aydemir, şunları söyledi: "Performansınız aslında sizin, kendi müdürlüğünüzün ve dolayısıyla İŞKUR'un geleceğini etkiliyor. Biz artık sadece ne kadar kurs verildiğine bakmıyoruz. Mezun

olanların kaçının işe yerleştirildiğiyle de ilgileniyoruz. Dolayısıyla biz artık sizin yaptığınız işlerin sonuçlarına bakıyoruz."

İki - üç yıl içerisinde İŞKUR'un işgücü piyasasında sözü en çok dinlenen, bakışların üzerine çevrildiği bir kurum olması gerektiğini kaydeden Genel Müdür Doç. Dr. M. Kemal Biçerli ise, daha ileri gidebilmek için yüksek hedefler belirlemenin önemi- ne dikkat çekti. Biçerli, İŞKUR'un ulaşması gereken çok sayıda işsiz bulunduğunu belirterek; "2011 yılında önünüze yüksek hedefler konuldu. Hedef insanı rahat- sız ediyor. Ama rahat pozisyonda hiçbir yere ulaşamazsınız. Bizim Türkiye'de dokunacağımız daha çok işsiz var. Bu ideali taşıyor olmamız lazım. Ben bu noktada sizlere çok güveniyorum." dedi.

Performans ödülleri İl Müdürlüklerinin kurs, istihdam, işsizlik sigortası ve işgücü piyasasında yaptığı çalışmalarda elde ettiği başarıları göre veriliyor. İŞKUR'un değişim vurgusunun "hedeflerle yönetim" in ön plana çıktığı 2015 vizyonu kapsamında her üç ayda bir ve yıllık yapılacak performans ölçümleri; vatandaşa daha hızlı ve etkin hizmet sunmayı, daha fazla açık iş almayı ve işe yerleştirmeyi, daha çok işsize nitelik kazandırarak kamu ve özel sektör işyerlerinin işgücü ihtiyaçlarını etkin bir şekilde karşılamayı amaçlıyor.



EN FAZLA ÜÇ KERE ÇALIYOR

ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, Karaman'da düzenlenen resmi törenle açıldı. 14 Mayıs 2011 tarihinde gerçekleştirilen törene Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Prof. Dr. Ömer Dinçer de katıldı. ALO 170'in önemine değinen Dinçer, "Türkiye'de çok sayıda çağrı merkezi var. Bu iletişim merkezini diğerlerinden ayıran en önemli özelliğinin çalışanların % 50'sinin özürliülerden oluşması" dedi.

Bakan Dinçer, ALO 170'i defalarca arayarak denetlediğini de söyledi. Tüm aramalarında telefonun en fazla 3 kere çaldığına ve mutlaka cevap veren bir görevlinin

olduğuna dikkat çeken Dinçer, "Herhangi bir konuda dile getirilen tüm sorunlar yanıt buluyor. Daha karışık, dosya incelemeyi gerektiren talepler varsa bir gün ya da iki gün içinde arayan kişiye cevap verilebiliyor." ifadesini kullandı.

Açılış töreninde Bakan Dinçer'e, İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, Karaman Milletvekilleri, Karaman Valisi Süleyman Kahraman, TÜBİTAK Başkanı Dr. Nüket Yetiş, Türksat Genel Müdürü Özkan Dalbay, Global Bilgi Genel Müdürü Bahadır Pekkan, Karaman Belediye Başkanı Kamil Uğurlu ile ÇSGB, SGK ve İŞKUR bürokratları eşlik etti.



Günde 6 bin 500 vatandaşın sorusuna cevap veren ALO 170'e 7/24 ulaşılabilir.



İŞKUR, LİBYA'DAN DÖNEN İŞÇİLER İÇİN DEVREDE

İŞKUR 1960'lı yıllarda, İkinci Dünya Savaşı'nın yarattığı yıkımı aşmaya başlayan ve hızla sanayileşen, ancak işgücü sıkıntısına giren Avrupa ülkelerine işçi göndermede önemli bir rol üstlendi. 1961 yılında Almanya ile başlayan bu süreç, daha sonraki yıllarda Avusturya, Belçika, Hollanda, İsviçre ve Fransa ile devam etti.

1973 yılında patlak veren petrol krizi Avrupa'da yabancı işgücüne olan ihtiyacı da gereksiz kıldı. Dolayısıyla Almanya başta olmak üzere Avrupa ülkelerine giden işçi sayısı giderek azalırken, ham petrolün yaklaşık dört kat artmasıyla büyük bir mali kaynağa kavuşan Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerine giden işçi sayısında belirgin bir artış yaşanmaya başladı. Libya'ya gönderilen işçi sayısında 1971 yılından sonra giderek ivme kazanan bir artış yaşanırken, 1975 yılından sonra Suudi Arabistan, 1980'li yıllarda ise

Ürdün, Irak, Kuveyt ve Yemen ile benzer bir ilişki yakalandı.

Arap Baharı ve Türk İşçiler

2011 yılının ilk aylarında Tunus'ta başlayıp oradan Mısır'a, Yemen'e, Bahreyn'e, Libya'ya sıçrayan ve son olarak Suriye'de etkilerini göstermeye başlayan kriz ülkemiz açısından ciddi ekonomik sonuçlara yol açmaktadır. Özellikle bu ülkelerde çalışan insanlarımız açısından işsizlik olgusunu yaratırken, firmalarımız için de



önemli ekonomik kayıplar ortaya çıkarmaktadır.

Tunus ve Mısır'da krizin nispeten barışçıl bir biçimde sona ermesine karşın Libya'da durumun iç savaş boyutuna gelmesiyle birlikte bu ülkede çalışmakta olan işçilerimiz tahliye edilmiştir. Libya'dan ayrılan işçilerin tekrar işlerine dönememeleri durumunda, onlara Türkiye'de iş bulana kadar maddi bir destek sağlamak amacıyla Kısa Çalışma Ödeneği için başvurular alınmaya başlanmıştır. Hak etme koşullarını taşımaları halinde bu kişilere İşsizlik Sigortası ödemeleri de yapılacaktır. Ayrıca, yine şirketlerin talep etmesi durumunda bu işçilere Türkiye'de bulundukları süre içinde mesleki eğitim desteği İŞKUR tarafından verilecektir. İşçilerin geri dönüşünün uzayacak olması halinde ise Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasının uzatılması değerlendirilecektir.

İSTİHDAM İÇİN 33 BİN KİLOMETRE KAT ETTİK

“5 Yılda 1 Milyon Kişiye İş” sloganıyla yola çıkarak Cumhuriyet tarihinin en önemli istihdam seferberliklerinden birini başlatan Türkiye İş Kurumu, çalışmalarını tüm hızıyla sürdürüyor. Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri'10) Projesi kapsamında 33 İŞKUR personeli, 18 günde 23 ili gezerek 33 bin kilometre yol kat etti. İllerdeki işveren temsilcileri ve kursiyerler ile görüşen personelimiz, hazırladıkları raporları üst yönetime sunarak projede gelinen son durum hakkında bilgi verdi.



İşsizliğe ve mesleksizliğe çözüm amacıyla başlatılan Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM Beceri'10) Projesi kapsamında çalışmalar sürüyor. İlk meyvelerini vermeye başlayan UMEM Beceri'10 kapsamındaki kurs ve işbaşı eğitim programları, yüz binlerce işsize umut oluyor. Türkiye genelinde Millî Eğitim Bakanlığı Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü'ne (ETÖGM) bağlı okullarda mesleki eğitim alan 10.277 kursiyerden eğitimlerin teorik kısmını tamamlayan 761 kişi, eşleştirmesi yapılan firmalarda işbaşı eğitimlerine devam ediyor. İşbaşı Eğitim Programlarına katılarak mezun olan 94 kişinin 47'si istihdama katıldı.

2010 yılında okulların donanım ihtiyacı ile öğretmenlerin eğitimleri için gerekli giderlere yaklaşık 92 milyon TL kaynak ayrılan Projenin daha etkin yürümesi için yoğun çaba harcayan İŞKUR, Proje kapsamındaki kurs ve işbaşı eğitim programlarına ilişkin tüm giderleri finanse ediyor. Projeye katılan kursiyerlere günlük 15 TL cep harçlığı ödeyip, Genel Sağlık Sigortası ile İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigorta Primlerini ödeyen İŞKUR, eğitimlere katılan öğretmen/eğiticilerin ücretleri ile okul yönetimine ödenecek ücretleri de karşılamaktadır.



İŞKUR Personeli Sahaya İndi



Proje okullarının donanım ihtiyaçları ile öğretmenlerin eğitimleri için 2011 ve 2012 yıllarında ilave 25,6 milyon TL'lik daha kaynak ayrılan Proje kapsamında İŞKUR, kurslar için gerekli talebin toplanması ve Projeye yeni kursiyerlerin kazandırılması için çalışmalarını hızlandırdı. Bu kapsamda 23 ilde inceleme yapmak üzere TOBB ve MEB temsilcilerinin de katılımıyla Ankara'dan yola çıkan 33 İŞKUR personeli 19 Nisan- 6 Mayıs 2011 arası dönemde 33 bin kilometre yol kat etti. İllerde Projenin yürütülmesinden sorumlu birim olan Kurs Yönetimleri ile görüşen personelimiz, TOBB'a bağlı oda temsilcileriyle bir araya gelerek işyerlerini ziyaret etti. İşverenlerin Projeye ilgili taleplerini dinleyip, daha geniş bir alana ulaşmak için yapılabileceklerle ilişkin değerlendirmeleri alan İŞKUR personeli, Kurs Yönetimi toplantılarında Projenin o ildeki son durumu ve ileriye yönelik yapılması gerekenleri masaya yatırdı. Daha sonra kursların verildiği okulları ziyaret eden yetkililer eğitimleri yerinde inceleyip, eğitim alan kursiyerlerle görüşmeler gerçekleştirdi.

Son Durum Masaya Yatırıldı

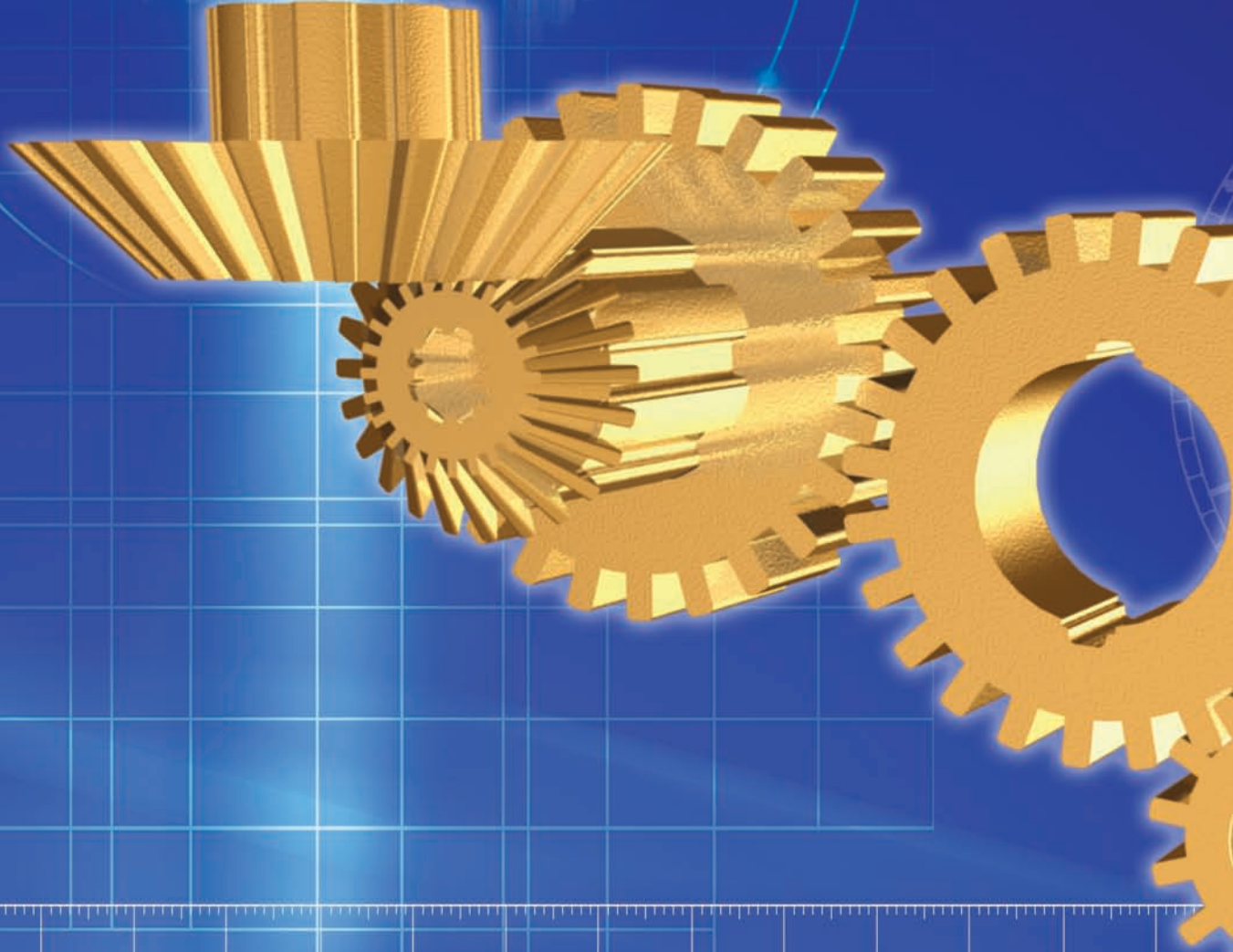
Ziyaretlerin ardından projede son durumu değerlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'nde iki ayrı toplantı düzenlendi. Toplantılara İŞKUR İl Müdürleri, TOBB ve MEB temsilcilerinin yanı sıra illerde inceleme yapan İŞKUR personeli de katıldı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Birol Aydemir ve Müsteşar Yardımcıları Halis Yunus Ersöz ile Ahmet Zahteroğulları, İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, TOBB Genel Sekreteri Mustafa Saraçöz, ETÖGM Genel Müdürü Hüseyin Acır'ın iştirakiyle gerçekleştirilen toplantılarda proje iyileştirme alanları saptanarak ilerleyen süreçte Projenin daha etkin uygulanması için gerekli çalışmaların en kısa sürede yapılacağı belirtildi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, MEB - ETÖGM, TOBB ile TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi'nin işbirliği ile gerçekleştirilen UMEM Beceri'10 Projesi ile 2015 yılına kadar 1 milyon kişiye iş bulması hedefleniyor. Kamu ve özel sektörü bir araya getiren UMEM Beceri'10, Ticaret ve Sanayi Odaları'nın ülkemizde ilk kez mesleki eğitim sisteminde aktif rol oynayarak işgücü piyasasında arz ve talebin doğru şekilde eşleşmesinde yeni bir anlayışı da beraberinde getiriyor. Meslek sahibi olmayanlara meslek edindirmeyi ve onları işgücü piyasasına kazandırmayı hedefleyen UMEM Beceri'10 kursları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki aşamadan oluşuyor. Okullarda meslek ile ilgili teorik dersler alan kursiyerler, ikinci aşamada işyerlerine gönderilerek uygulamalı eğitim alıyor. Eğitimde başarılı olan öğrencilerin TOBB'a kayıtlı işyerlerinde istihdam edilmesi hedefleniyor.



6111

SAYILI KANUN



GENİŞ AÇI

- ✓ Her Yönüyle Torba Kanun
Davut ÖKSÜZ
- ✓ İstihdam ve Sosyal Güvenlikte Pozitif Ayrımcılık
Selma Aliye KAVAF
- ✓ Daha Etkin Bir Kamu Personeli Rejimi / **Mehmet TEKİNARSLAN**
- ✓ Daha Fazla Prim Teşviki İçin Mesleki Yeterlilik Belgesi
Bayram AKBAŞ
- ✓ Torba Kanun İstihdamı Kayıt Altına Alarak Artıracak / **Rıfat HİSARCIKLIOĞLU**
- ✓ Prim Teşvikleri Olumlu Ancak Esnekliği Reddetmenin Maliyeti Ağır
Tuğrul KUDATGOBİLİK
- ✓ Torba Kanuna İlişkin Rezervlerimiz ve Önerilerimiz / **Mahmut ARSLAN**
- ✓ Torba Kanunda Mesleki Eğitime İlişkin İstihdam Teşvikleri / **Ferudun KAYA**
- ✓ İŞKUR'un Stratejik Hedeflerine Ulaşmasında Torba Kanun'un Etkisi
Yücel KARAKOYUN
- ✓ Torba Kanunda İşsizlik Sigortası Değişiklikleri
Erhan FINDIK

**İSTİHDAM
BOYUTUYLA
TORBA KANUN**

HER YÖNÜYLE TORBA KANUN

Cumhuriyet tarihi boyunca çıkarılmış olan kanunların en kapsamlısı olarak ifade edilebilecek olan Torba Kanun, bazı kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması, kamu personel rejimi, eğitim, sosyal güvenlik ve çalışma hayatı alanlarında hayatımıza önemli yenilikler getirmiştir.



Davut ÖKSÜZ*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı

23. Dönem Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin (TBMM) çıkarmış olduğu son düzenlemelerden biri olan ve kamuoyunda en çok konuşulan ve tartışılan Kanun hiç şüphesiz ki Torba Kanun olarak adlandırılan, asıl adı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" olan, 13 Şubat 2011 tarihi itibarıyla 6111 sayılı Kanun olarak TBMM'de kanunlaşan ve 25 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiş olan Kanundur.

Torba Kanun kamuoyunda ilk konuşulmaya başlandığında 40 civarında maddeden oluşacağı söylenmekte iken Hükümet tarafından 113 maddelik Kanun Tasarısı olarak TBMM'ye sunulmuş, Plan ve Bütçe Komisyonunca önce Alt Komisyona havale edilen Tasarı burada 129 maddeye çıkarılarak Plan ve Bütçe Komisyonuna gönderilmiştir. Daha sonra Plan ve Bütçe Komisyonunda görüşülen Tasarı burada bekleyen birçok kanun tasarısı/tekliflerini de içine alarak 224 maddede çıkarılmış ve bu haliyle TBMM Genel Kuruluna gönderilmiştir. TBMM'deki uzun müzakereler neticesinde de nihayet Beş Kısımdan oluşan, 216 Kanun Maddesi ile birlikte 18 Geçici Maddesi olan bir Kanun olarak kanunlaşmıştır.

Kanunun oluşum sürecine bakıldığında sürekli içerisine yeni bir şeyler eklenerek –adına da uygun olarak– pek çok düzenlemeyi içinde barındıran bir "torba" haline gelmiştir. Zaten sadece 24 kelimeden oluşan Kanunun adı okunduğunda bile kapsamının ve içeriğinin genişliği az çok kendini ele vermektedir. Bu bağlamda; belki de Cumhuriyet tarihi boyunca çıkarılmış olan Kanunların en kapsamlısı olarak ifade edilebilir.

Torba Kanunun hayatımıza getirmiş olduğu önemli yenilikleri belli başlıklar altında incelemek istendiğinde; **bazı kamu alacaklarının yeniden yapılandırılması,**

sosyal güvenlik, çalışma hayatı, nitelikli işgücü, kamu personeli, eğitim ve diğer düzenlemeler olduğu görülmektedir.

Alacakların Yapılandırılmasına İlişkin Düzenlemeler

Bazı Kamu Alacaklarının Yeniden Yapılandırılması

Şüphesiz Kanunda en çok öne çıkan ve tartışılan hususlar mali konularda olmuştur. Bunların başında da vergi ile ilgili olanlar ön plandadır. Kanunun vergi mükelleflerini ilgilendiren kısımları ve kapsamına bakıldığında; kesinleşen vergi alacakları tahsilâtının hızlandırılması, vergi incelemesi ve vergi tarhiyatı aşamasındaki işlemler, kesinleşmemiş olan ve dava aşamasında bulunan kamu alacakları, matrah ve vergi artırım, işletmelerin mali tablolarının düzeltilmesi çerçevesinde düzenlemeleri içerdiği görülmektedir.

31 Aralık 2010 tarihi itibarıyla Maliye Bakanlığı başta olmak üzere, Gümrük Müsteşarlığı, il özel idareleri ve belediyelere borcu olanların vadesi gelmiş olmakla birlikte ödemedikleri ya da ödeyemedikleri vergilerini bu Kanun kapsamında ödemek istemeleri halinde asıl vergi dışındaki faiz ve cezalara af getirilmiştir. Bununla birlikte bu ödemeler taksitler halinde ve belirli bir plan dahilinde kolaylıkla ödenebilecektir.

Kanun affından faydalanılabilecek kamu alacakları; vergiler ve vergi cezaları, gümrük vergileri ve idari para cezaları, sosyal güvenlik primleri ve idari para cezaları, TEDAŞ'ın elektrik alacakları, organize sanayi bölgelerinin elektrik, su, doğalgaz alacakları ile yönetim aidatları alacakları, il özel idarelerinin çeşitli harç ve katılma payı gibi bazı alacakları, belediyelerin vergi alacakları, tarifieden doğan ücret ve su alacakları, TOBB ve bağlı odalarının oda aidatı alacakları, YURTKUR'un öğrenim ve katkı kredisi alacakları, TRT'nin elektrik payı ve bandrol ücretlerinden kaynaklı alacakları,

KOSGEB'in desteklerden kaynaklanan alacakları, trafik para cezası, askerlik para cezaları, nüfus para cezaları vb. çok sayıda alacakları kapsamaktadır. Bununla birlikte değeri düşük olan bazı alacakların tahsilinden de vazgeçilmiştir.

SGK Alacakları

Torba Kanun ile 5510 sayılı Kanun gereği SGK'ya ödenmesi gereken 2010 Kasım ayı ile önceki aylara ilişkin olup da Kanunun yayımlandığı tarihten önce tahakkuk ettiği halde ödenmemiş olan; sigorta primi, emeklilik keseneği ve kurum karşılığı, işsizlik sigortası primi, sosyal güvenlik destek primi, isteğe bağlı sigorta primi ve topluluk sigortası primi, prim borçlarına ilişkin gecikme cezası ve zammı, damga vergisi, özel işlem vergisi ve eğitime katkı payları, sosyal güvenlik destek primi, idari para cezaları, özel nitelikteki inşaatlar ile ihale konusu işlere ilişkin eksik işçilik primleri, işverenin rücu borçları ve SGK tarafından yersiz veya fazla olarak ödendiği tespit edilen gelir ve aylıklara da af getirilerek yeniden yapılandırma kapsamına alındı.

Sosyal Güvenlik Sistemine İlişkin Düzenlemeler

Genel Sağlık Sigortası (GSS) Uygulamalarının Yaygınlaştırılması

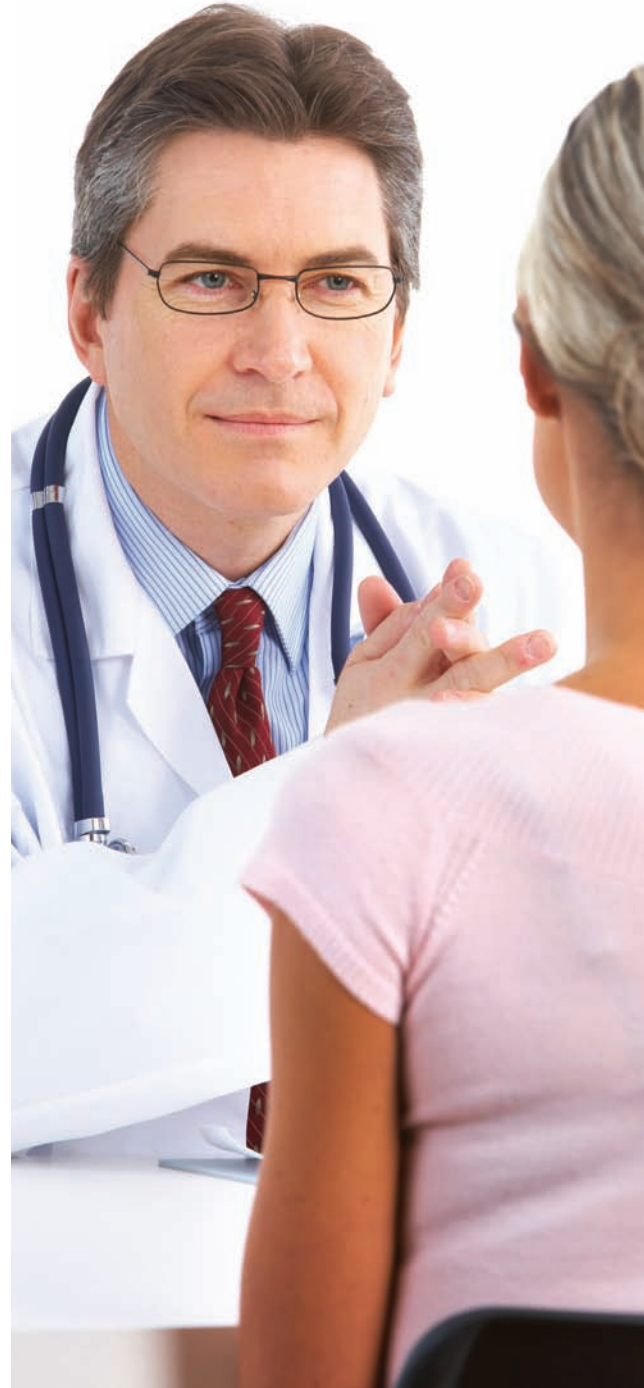
Yapılan düzenleme ile; aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile Yükseköğretim Kanununa tabi olarak kısmi zamanlı çalıştırılan öğrenciler, stajyer avukatlar, zorunlu staja tabi olmaksızın staj yapan öğrenciler, İŞKUR tarafından düzenlenen meslek edindirme, geliştirme ve değiştirme eğitimine katılan kursiyerler GSS kapsamına alınarak daha önce kendileri tarafından ödenen hastane ve ilaç masraflarının GSS'den karşılanmasına imkân tanındı. Bununla birlikte üniversitelerde yükseköğrenim gören yabancı uyruklu öğrenciler Türkiye'de 1 yıl ikamet ettikten sonra genel sağlık sigortalısı olabilirken yapılan düzenleme ile 1 yıl ikamet etme şartı aranmaksızın yükseköğrenimleri devam ettiği sürece ken-

dileri tarafından prim ödemek suretiyle genel sağlık sigortalısı olabilecektir.

Bir hizmet akdine tabi olarak çalışanlar ücretsiz izne ayrıldıklarında GSS kapsamında değil iken yapılan düzenleme ile iş kanunlarında sayılan ücretsiz izin süreleri haricinde bir takvim yılında toplam bir ayı aşmayan ve işverenlerince belgelendirilen ücretsiz izin sürelerinde de genel sağlık sigortalısı olabilecektir. Yine Kanunda, tarım sigortalılarının anne babaları ile eşleri, diğer sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları kişiler gibi GSS primi ödemediği sağlık hizmetlerinden faydalanabilecektir.

Trafik kazaları nedeniyle sağlık yardımı sağlanan vatandaşların tedavi giderlerinin karşılanmasında yaşanan tereddütler giderilerek harcamaların SGK tarafından karşılanmasına olanak sağlandı. İşten ayrılan sigortalıların 100 gün süreyle sağlık yardımlarından faydalanmaları da Kanunla kolaylaştırıldı. Yine yapılan düzenlemeyle; anne veya babası üzerinden sağlık hizmetlerinden faydalanan kız çocukları işe girmeleri veya evlenmeleri gibi statülerini değiştiren durumlar ortadan kalktıktan sonra eski statülerine geri dönerek anne veya babaları üzerinden tekrar bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık yardımı alabilmelerine imkân sağlandı.

Kanunda getirilen en önemli değişikliklerden biri de yeşil kartla ilgili hususlardır. Mevcut uygulamada yeşil kartı olan kişilerin çalışmaya başlaması halinde yeşil kartları iptal edilmekte, bu kişilerin işten çıkması durumunda ise tekrar müracaatı alınarak yeşil kart almaya uygun olup olmadığı bir kez daha değerlendirilmekteydi. Yapılan düzenlemeyle, yeşil kartlı vatandaşlarımızın çalışmaya başlaması halinde yeşil kartlarının iptal edilmesinin önüne geçildi. Bu süreçte yeşil kartlar askıya alınacak ve yeşil kart sahibi kişilerin işten ayrılmaları durumunda herhangi bir işleme gerek kalmaksızın tekrar yeşil kartlarının aktif hale getirilmesine imkân sağlandı.



Yapılan düzenleme sonucunda işverenlerin 5 puanlık prim indirimiyle birlikte istihdamı arttırmaya yönelik diğer sigorta prim teşviklerinden aynı sigortalı için ayrıca yararlanabilmelerine imkân sağlandı.

Emekliliğin Kolaylaştırılması

Yapılan düzenlemelerle bazı kimsele-
rin emekli olabilmeleri yönünde kolaylık
sağlandı. Bunlardan ilki yurtdışı müteah-
hitlik hizmetleri kapsamında ülkemiz ile
sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan
yabancı ülkelere götürülen Türk işçilerinin
isteğe bağlı olarak ödedikleri primlerin
günlerinde değişiklik yapılarak daha az
sürede prim ödeyerek emekli olabile-
me hakkı elde edildi. İkinci düzenleme ise,
Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak ek
ders ücreti karşılığında uzman ve usta
öğretici olarak çalıştırılanların 30 günden
az çalışmaları nedeniyle eksik kalan sü-
relerini kendilerinin veya hak sahiplerinin
borçlanabilmesine imkân tanındı. Böy-
lelikle eksik kalan süreler, hizmet akdi ile
çalışılmış gibi değerlendirilecek. Üçüncü
düzenleme ise, kısmi süreli çalışanlara er-
ken emekli olma imkânı getirilmesidir. Bu
durumda olanlar da 30 günden az olan
primlerini borçlanma yoluyla tamamlayabi-
lecektir.

Sosyal Güvenlik Kapsamının Geniştirilmesi

El emeği ile yaptıkları ürünleri satan tüm
ev kadınlarının diğer isteğe bağlı sigor-
talı olanlara nazaran daha az prim öde-
yerek 30 günlük hizmet kazanmalarına
imkân tanınarak el emeği ile geçinen ka-
dınların sigortalı olması kolaylaştırıldı. Yine
yaptıkları iş itibarıyla süreklilik arz etmediği
için emekli olamayan birçok sanatçı da
daha az prim ödeyerek emekli olabile-
cektir.

Kayıt dışı çalıştırılarak kendileri ve ailele-
ri sosyal güvenlik mevzuatı gereğince
sağlanan hak ve yardımlardan yararlan-
amayan ticari taksi, dolmuş ve benzeri
nitelikteki şehir içi toplu taşıma araçlarında
çalıştırılan kişilerin bu mağduriyetlerini gi-
derebilecekleri yasal zemin oluşturuldu.
Aynı şekilde tarım ve orman işlerinde
süreksiz çalışan işçilerin de yaşadıkları
benzer sorunlar giderildi. Bağımsız ça-
lışan tarım sigortalıları, kayıtlı oldukları
oda kayıtlarını sildirmeden tarım sigortası
kapsamından çıkamamakta iken yapı-
lan düzenlemeyle esnaf veya işçi olarak
sigortalı olabilecek, hatta daha sonra
tekrar otomatik olarak tarım sigortalılığı
kapsamına alınabilecektir.

Bürokratik İşlemlerin Azaltılması

Kanunda bürokratik işlemlerin azaltılması-
na yönelik olarak da bazı düzenlemelere

gidildi. Bunlardan ilki sadece GSS primi
ödeyen sigortalıların bir ay içinde SGK'ya
bildirmek suretiyle tescillerinin yapılması
uygulaması yerine re'sen tescil uygula-
masına geçilmesidir. Böylelikle bu şekilde
bildirilmemekten kaynaklı idari para ce-
zası uygulaması sona erdi. Konuyla ilgili
ikinci düzenleme SGK'ya verilmesi gerekli
aylık prim ve hizmet belgelerinin veya bir
nüshasının işyerinde sigortalıların görebileceği
bir yerde asılması yükümlülüğüne son verilmesidir. Zaten sigortalıların
hizmet dökümlerine internet üzerinden
ulaşabilmeleri ve sigortalılık bildirimlerini
kontrol etmelerinin mümkün olması bu
uygulamayı işlevsiz hale getirmişti.

Hizmet akdine tabi olarak çalışmakta
olan sigortalıların ay içerisindeki 30 gün-
den eksik çalışmalarının kanıtlanması için
SGK'ya verilen eksik gün bildirim formla-
rı, sadece kamu idareleri ile toplu iş söz-
leşmesi uygulanan işyerlerince verilmesi
istenilmiyordu. Bu iki istisna dışındaki tüm
işverenler eksik gün bildirim formunu ve
kanıtlayıcı belgeleri SGK'ya vermek zo-
runda idiler. Yapılan düzenleme ile, han-
gi işyerlerince bu belgenin verileceğinin
belirlenmesi konusunda SGK'ya yetki ve-
rilmiş ve hem işverenler hem de SGK açı-
sından kolaylık sağlanmıştır.

İşverene Kolaylıklar Sağlanması

5510 sayılı Kanunda belirtilen ve sosyal
güvenlik primini zamanında ödeyen iş-
verenlere getirilmiş zamanında ödeme
indirimi olarak adlandırılan 5 puanlık prim
indiriminden yararlanan işverenler istih-
damı arttırmaya yönelik diğer sigorta prim
teşviklerinden aynı sigortalı için yararlan-
amıyorlardı. Yapılan düzenleme ile işve-
renlerin 5 puanlık prim indirimiyle birlikte
Torba Kanun veya çeşitli kanunlarla ge-
tirilmiş olan diğer sigorta prim teşviklerin-
den aynı sigortalı için ayrıca yararlanabi-
lmelerine imkân sağlandı. SGK tarafından
alınan primin alt sınırı sigortalının yaşına
bakılmaksızın 16 yaşından büyükler için
belirlenen asgari ücret esas alınmakta
iken, yapılan düzenleme ile işveren tara-
fından 16 yaşından küçük sigortalılar için
ödenen ücret tutarı üzerinden prim öden-
mesine imkân sağlandı. Bununla birlikte
SGK'ya prim ve idari para cezası borcu
bulunan işverenler, devlet yardımı, teşvik
ve desteklerden yararlanamamakta iken
yapılan düzenleme ile prim ve idari para
cezası borçlarını mahsup ettirmek suretiy-
le devlet yardımı, teşvik ve desteklerden
yararlanabilmeleri sağlandı.



SGK'ya İlişkin Diğer Düzenlemeler

Torba Kanunda SGK'ya ilişkin diğer birkaç düzenlemeden ilki, sigortalı kişilerin statülerindeki çakışma durumlarında yaşanan karmaşanın giderilmesine yöneliktir. Yapılan düzenlemeye göre, aynı anda birden fazla sigortalılık statüsüne tabi olarak çalışılması durumunda varsa öncelikle devlet memurluğuna ilişkin sigortalılık statüsü geçerli sayılacak, aynı anda hizmet akdiyle çalışma ile esnaf ve sanatkâr olarak sigortalılık statülerinin çakışması durumunda ise esnaf ve sanatkâr olarak sigortalı sayılmayı gerektirecek durumu devam etse dahi hizmet akdi ile çalışmaya ilişkin sigortalılık statüsü öncelikli olarak sayılacaktır. Ancak sigortalı isterse statüsünde değişiklikler yapabilmektedir.

İkinci düzenleme ise, 12 Eylül 1980 tarihinden itibaren 1402 sayılı Sıkıyönetim Kanunu kapsamında sıkıyönetim mahkemelerinin görev alanına giren suçlardan dolayı gözaltına alınan veya tutuklanan kişilerden kovuşturmaya yer olmadığına veya beraatlarına karar verilenlerin, gözaltında veya tutuklulukta geçen süreleri için borçlanma imkânı getirilmesidir. Belirlenen nedenlerle, çalışma hayatından uzak kalanlar, bu nedenle eksik kalan prim ödeme gün sayılarını borçlanma yoluyla tamamlayarak erken emekli olma imkânı elde ettiler.

Çalışma Hayatına Yönelik Düzenlemeler

İzin Hakları

Torba Kanunla çalışma hayatına ilişkin olarak getirilen önemli düzenlemelerden biri, 4857 sayılı İş Kanununda yapılmış ve doğumunu erken yapan kadınların tam olarak kullanamadıkları doğum izinlerini doğumdan sonra kullanabilmelerine olanak tanınarak erken doğum yapan kadınların yaşadıkları mağduriyet giderildi. Bununla birlikte erken doğum yapan kadınların bu sürelerde geçici iş göremezlik ödeneğinden de faydalanmalarına imkân tanındı. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa (DMK) göre çalışmakta olan kadın memurlar da erken doğum yapmaları durumunda doğumdan önce kullanamadıkları izinleri doğumdan sonra kullanabilmektedir.

Getirilen önemli düzenlemelerden biri de, devlet memurlarına tanınmış olan

ücretsiz izin kullanabilme hakkının kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda çalışan işçilere de tanınmasına ilişkin husustur. Bu çerçevede 5620 sayılı Kanuna madde eklenerek işçilerin hangi durumlarda ve ne kadar süreyle ücretsiz izin kullanılabilecekleri hüküm altına alındı.

Denetim ve Cezalar

Çalışma hayatında denetime ilişkin getirilmiş olan düzenlemeye göre; yabancı çalışanlar ile işverenlerin, 4817 sayılı Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun kapsamındaki yükümlülüklerini yerine getirip getirmediikleri ÇSGB İş Müfettişleri ve SGK Müfettişleri tarafından denetleneceği belirtilmiştir. Bununla birlikte, genel bütçeye dâhil daireler ve katma bütçeli idarelerin teftiş ve denetim elemanları ile kolluk kuvvetlerinin kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları denetim ve incelemeler sırasında, yabancı çalıştıran işverenlerle yabancıların ilgili Kanundan doğan yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğini de denetleyerek denetim sonuçlarını ÇSGB'ye bildirecektir. ÇSGB'ye bildirilen bu bildirim üzerine Bölge Çalışma Müdürleri tarafından doğrudan idari yaptırım uygulanabilmektedir.

Bununla birlikte birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlerin, çalıştırmak zorunda oldukları özürsüz ve eski hükümlüleri çalıştırmamaları halinde işyerlerinin merkezi hangi ilde bulunuyorsa o ilin İŞKUR İl Müdürlüğü tarafından idari para cezası kesilecektir.

İşçi Şikâyetleri ile İşçi Alacakları

İş akdi sona eren işçilerin iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikâyetleri daha önce İş Müfettişleri tarafından incelenerek sonuçlandırılması yerine Bölge Çalışma Müdürlüklerince incelenmesine olanak sağlandı. İş Müfettişlerinin asli görevleri yanında bu görevleri de yapmaları nedeniyle şikâyetlerin sonuçlanması uzun sürmekteydi. Yapılan düzenlemeyle ortalama 6 ay süren şikâyetlere ilişkin sonuçlar daha kısa sürede sonlandırılabilir.

Mahalli İdarelerdeki İhtiyaç Fazlası İşçiler

Yapılan düzenleme ile il özel idareleri ve belediyelerde bulunan norm kadro fazlası işçilerin ihtiyaç sahibi kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilebilmelerine

İş Kanunu ile Devlet Memurları Kanununa göre çalışmakta olan kadınlar erken doğum yapmaları durumunda doğumdan önce kullanamadıkları izinlerini doğumdan sonra kullanabilmektedir.





İşsizlikle mücadele etmek amacıyla işsizlik sigortası fonundan daha fazla kaynak aktarılacak suretiyle işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması, istihdamın artırılması ve korunmasına yönelik tedbirlerin alınması ve uygulanabilmesi için daha fazla kaynak kullanılabilmesi sağlandı.

imkân tanındı. İl özel idarelerinde bulunan ihtiyaç fazlası işçiler Karayolları Genel Müdürlüğüne bağlı taşra birimlerine, belediyelerde bulunan ihtiyaç fazlası işçiler ise Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatındaki birimleri ile norm kadro altında işçi çalıştıran diğer mahalli idarelere atanabilecektir.

İşsizlikle Mücadeleye Yönelik Düzenlemeler

İşsizlik Sigortası Kapsamının Genişletilmesi

Kısmi süreli çalışanlar ile taksicilerin ve diğer bazı çalışanların da isteğe bağlı işsizlik sigortalısı olabilmelerine imkân tanındı. Böylelikle işsizlik sigortası primi ödeyen tüm kısmi süreli çalışanların, işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaları mümkün hale geldi. Bununla birlikte isteğe bağlı işsizlik sigortası prim miktarları da belirlendi. İşsizlik ödeneğinden yararlanmanın ön şartlarından biri olan fiilen çalışarak prim ödeme şartı kaldırılarak kısmi süreli istihdam edilenler için çalışmadan da isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeme imkânı getirildiğinden, bu hükme paralel olarak düzenleme yapılmak suretiyle kısmi süreli çalışmanın farklı şekillerde yapılabilmesi karşısında herhangi bir hak kaybı yaşanmaması için isteğe bağlı sigortalılar yönünden primin çalışarak ödenmesi şartı kaldırıldı.

İşsizlik Sigortası Uygulamalarının Etkin Denetimi

Yapılan düzenlemeyle, işsizlik sigortası ödeneği almakta iken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespit edilmesinde sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurlarının da görevlendirilebilmesine imkân sağlandı. Böylece yerel bazda da görevlendirme yapılarak daha hızlı ve etkin sonuçlar elde edilebilecektir.

İstihdamın Sürekliliği ve Teşviki

Yapılan düzenleme ile istihdamın korunarak sürekliliğinin sağlanması amacıyla kısa çalışma uygulamasının kapsamı genişletildi. Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin yanında, sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle de kısa çalışma uygulanması mümkün kılındı. Kısa çalışmanın

kapsamının genişletilmesi yanında etkinliği yönünde de iyileştirmeler ve ödenek miktarında artış yapıldı.

İstihdamın artırılması amacıyla yapılan düzenlemeye göre; kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirme, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla düzenleme yapıldı.

Ayrıca, işsizlikle mücadele etmek amacıyla işsizlik sigortası fonundan daha fazla kaynak aktarılacak suretiyle işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması, istihdamın artırılması ve korunmasına yönelik tedbirlerin alınması ve uygulanabilmesi için daha fazla kaynak kullanılabilmesi sağlandı.

Memurlara İlişkin Düzenlemeler

Torba Kanun, 657 sayılı Kanunda önemli yenilik ve değişiklikler yaptı. Bunlardan ilki bugüne kadar istenilen düzeyde yapılmayan özüllü sınavlarına ilişkindir. Özüllü almak isteyen her bir kamu kurumu özüllü sınavını kendisi yapmakta iken, bundan böyle daha objektif olması açısından merkezi bir sınav yapılacak ve yerleştirmeler de merkezi olacaktır.

Bu Kanunla sicil notu uygulaması kaldırılarak 6 yıllık sicil ortalaması 90'ın üzerinde olan memurlara verilen ilave bir kademe ilerlemesi yerine sekiz yıl içerisinde disiplin cezası almamış olan herkese ilave bir kademenin verileceği hükmü getirildi. Ayrıca sicil uygulaması yerine memur bilgi sistemi ile özlük dosyası oluşturulacağı belirlendi.

Gerçekleştirilen düzenleme ile Başbakanlık ve bakanlıkların bağlı ve ilgili kuruluşlarının müsteşar ve müsteşar yardımcılarını en üst yönetici konumundaki genel müdür ve başkan kadrolarına yapılacak atamalarda, atamaların yapılabilmesi için aranmakta olan asgari süreye özel sektörde ve serbest olarak çalışılan sürelerin tümünün dâhil edilerek hizmet süresinden sayılacağı hükmü getirildi.

Kanunda gerçekleştirilen önemli düzenlemelerden biri de, yeniden yapılandır-

lan kurumlarda yapılandırmaya gidilirken bazı kadro unvanlarına yer verilmemesi hususudur. Bu şekilde, kurum içinde atama imkânı bulunmayan personelin, Devlet Personel Başkanlığı aracılığı ile diğer kurumların memur kadrolarına, bunlardan unvanları müdür ve daha üst olanlar ile danışma işlevlerine ilişkin kadrolarda çalışanların Araştırmacı kadrolarına atanması sağlandı.

Özürlüler ile bazı hizmetleri ifa etmekte olan kamu görevlilerinin, çalışmalarını genel çalışma saatleri dışında esnek yürütebilmeleri hüküm altına alındı. Benzer şekilde 24 saat esasına tabi hizmetlerde çalışma süreleri belirlenirken Devlet Personel Başkanlığının muvafakatinin alınması uygulaması kaldırıldı. Hamile ve doğum yapan memura bir yıl süreyle, özürli memura ise isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyecektir.

Torba Kanunla memurlara izinlerle ilgili önemli yenilikler de getirildi. Erken doğum yapan kadınların kullanamadıkları izinlerini doğum sonrasında kullanabilmesi, 3 gün olan babalık izninin 10 güne çıkarılması, doğum esnasında ölen anneye verilecek doğum izninin baba tarafından kullanılabilmesi, 5 gün olan evlenme ve ölüm izni sürelerinin 7 güne çıkarılması, hâlihazırdakilere ilave olarak kayınpeder, kayınvalide ve kayınlar vefat edince de 7 gün izin verilmesi, analık izin süresinin bitiminden sonra bir yıl boyunca kullanılacak olan günlük bir buçuk saat olan süt izni süresinin ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat verilmesi getirilen önemli düzenlemelerdir.

Doğum sonrasında 12 ay olan aylıksız izin süresi 24 aya çıkarıldı ve bu izni isterse babanın da kullanabileceği belirtildi. Ayrıca evlat edinilenler de aylıksız izin kullanabilecektir. Yurtdışına giden kişinin memur olan eşine aylıksız izin kullanabilme hakkı tanındı. On hizmet yılını dolduranlara tanınmış olan aylıksız izin kullanabilme hakkındaki asgari süre beş yıla indirildi.

Yapılan diğer değişiklikler ise; izinsiz il dışına çıkılamayacağı, bir yıl içinde birden fazla kademe ilerlemesi olamayacağı, ikiden fazla çocuğa aile yardımı ödeneği verilemeyeceği, Millî Güvenlik Aka-

demisinde okuyan memurlara atamada öncelik verileceğine ilişkin hükümler 657 sayılı Kanun metninden çıkarılmasıdır. Sendika üyesi kamu personeline üç ayda bir 45 TL, sözleşmeli personele ise daha önce verilmeyen aile yardımı ödeneği verilmesi hüküm altına alındı. Verilen disiplin cezalarına karşı itiraz edilebilmesi ve yargı yoluna gidilebilmesi de getirilen yeniliklerdendir.

Eğitim Alanına İlişkin Düzenlemeler

Torba Kanun; eğitim faaliyetlerini geliştirmek ve bununla birlikte de nitelikli işgücü yaratmak ve istihdam etmek konusunda bazı yeni uygulamalar getirdi. Burada öncelikle mesleki ve teknik eğitim veren yükseköğretim öğrencilerinin staj yapabilmeleri sağlandı. Bununla birlikte staj yapılabilecek işyerlerinde en az 20 personelin çalışması zorunluluğu değiştirilerek en az 10 personel çalıştıran işyerlerinde staj yapabilme olanağı getirildi. Ayrıca Bakanlar Kuruluna da bu sayıyı 5'e kadar indirebilme yetkisi tanındı. Staj yapan öğrencilere verilen ücretlerde de bir düzenlemeye gidilerek daha fazla ücret alabilmelerine olanak tanındı.

Yapılan önemli değişikliklerden biri de, yükseköğretim kurumlarından ilişkisi kesilen öğrencilerin af kapsamına alınarak tamamlamamadıkları öğrenimlerine devam etme fırsatı verilmesidir. Ayrıca öğrenim görmekte olan yükseköğretim öğrencilerinin burs imkânları artırılarak daha önce sadece ikinci öğretim öğrencilerinin yararlanmakta olduğu katkı payının yarısını ödeme imkânından başarılı öğrencilerin de yararlanabilmesi sağlandı. Öğrenim sürelerinde kredi kullanmış olanların kredilerinin geri ödenme süreleriyle ilgili kolaylaştırıcı hükümler getirildi.

Diğer Konulardaki Düzenlemeler

Son olarak Torba Kanun finans sektörüne ilişkin bazı önemli değişiklikler yapmış ve bu bağlamda da; Merkez Bankası'nın Hükûmete mali ve ekonomik müşavirlik ve mali ajanlık yapması, Merkez Bankası bünyesinde bulunan Risk Merkezinin Bankalar Birliğine devredilmesi sağlandı. Ayrıca Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurulu, Sermaye Piyasası Kurulu,



Türkiye Kalkınma Bankası ve Türkiye Vakıflar Bankası'nın merkezlerinin İstanbul'a taşınması yönünde hükümler getirildi.

Vergi borcu olanların yurtdışına çıkış yasağı ve sürpriz bir şekilde yıllar sonra gelen cezalar bundan böyle uygulanmayacaktır. Görme engelli vatandaşlar şahit olmadan da imza atabilecek ve mobese sistemi kuran belediyelerin mali açıdan desteklenmesi sağlanacaktır. Yeni araç tescilleri ile avukat ve mali müşavirlerin işyeri açma ve çalışma ruhsatı almaları kolaylaştırıldı. Bundan böyle tütün mamulleri ile alkollü içeceklerin internet üzerinden satışı yapılamayacaktır. ■

İSTİHDAM VE SOSYAL GÜVENLİKTE POZİTİF AYRIMCILIK

Sosyal güvenliği ve işgücü piyasasını düzenleyen eski uygulamalardan kaynaklanan birtakım sorunlar, kadınların işgücü piyasasına girmeleri önünde engel teşkil ederken; Torba Kanun ile getirilen düzenlemeler bu sorunların çözümünü doğrultusunda önemli bir adım teşkil etmektedir. Yapılan değişikliklerle birlikte kadınların, değişen işgücü piyasasına uyumları ve sosyal güvenlikleri güçlendirilerek istihdamlarının artırılması amaçlanmaktadır.



Selma Aliye KAVAF*

* Devlet Bakanı

Kadınların istihdama katılımlarının artırılması, hem ülkemizin sahip olduğu beşeri sermayeden tam ve etkin olarak yararlanılmasını, hem de kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak toplumsal hayatta daha etkin bir rol edinmelerini sağlayacaktır. Kadınların daha üretken hale getirilmesi ve kayıtlı ekonomiye dâhil edilmesiyle ülke kalkınmasının hızlanacağı gözle görülür bir gerçektir. Çalışma hayatında yer alan kadınlar, yoksulluğun önlenmesinde önemli bir rol oynayacak; ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal hayatına daha çok katkıda bulunabilecek ve böylece gelişme ve kalkınma sürecinde hak ettikleri yeri alabileceklerdir.

Türkiye, kadınların iş gücüne katılımının, kadınların güçlendirilmesi ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanmasının temel unsurlarından biri olduğunun bilincindedir. Bu doğrultuda, toplumun bir yarısının çalışırken diğer yarısının atıl kalmasını önlemek amacıyla başta Anayasamız olmak üzere kanunlarımızda eşitlikçi düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 2004 ve 2010 yıllarında yürürlüğe giren Başbakanlık Genelgeleri ile kadın istihdamının artırılması konusunda tüm ilgili kurum ve kuruluşlara sorumluluklar verilmiştir. Ancak kanunlarımızdaki eşitlikçi yapıya rağmen, ne yazık ki kadınların işgücüne katılım ve istihdam oranı istenilen düzeyde değildir.

Türkiye'de 2010 yılı verilerine göre; kadınların işgücüne katılma oranı %27,6, istihdam oranı %24, girişimcilik oranı %14,1 iken; genç kadın işsizlik oranı (15-24 yaş) %33,3'tür. İktisadi faaliyet kollarına göre istihdam oranlarına bakıldığında istihdam edilen kadınların %42,4'ü tarım, %15,9'u sanayi ve %41,7'si hizmet sektöründe yer almaktadır. Kırsal alanda tarım

sektöründe çalışan kadınların %79,4'ü, ücretsiz aile işçisi olarak büyük oranda sosyal güvenlikten yoksun durumda çalışmaktadır. İstihdama katılan kadınların %58,5'i esas işinden dolayı herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı değildir. İstihdam yaratılmasında ya da artırılmasında giderek daha çok çözüm olarak düşünülen "kendi işyerini kurma-işveren olma" durumu açısından bakıldığında; her 100 kadından sadece 14,1'i kendi hesabına ve işveren konumunda, 50,7'si bir ücret ya da yevmiye karşılığında ve 35,2'si ücretsiz aile işçisi olarak çalışma hayatında yer almaktadır.

Kadınların istihdama katılım oranlarına yıllar itibarıyla bakıldığında ise; tarımsal istihdamın daralması kırdan kente göç edilmesine neden olurken, tarımda kadın istihdamının düşüşünü de beraberinde getirmektedir. Kente göç olgusunun yoğun yaşandığı ülkemizde kent yaşamına dâhil olan kadın, çalışma hayatının gerektirdiği becerilere sahip olmadığından ya ev kadını statüsünü almakta ya da enformel sektörde düşük statülü ve sosyal güvenceden yoksun olarak çalışmaktadır. İşgücü istatistiklerine kısmen yansıyan bu durum kadın emeğini giderek artan oranda görünmez kılmakta ve bu durum gelir dağılımına da yansımaktadır.

Kadın İstihdamının Artırılması Çalışmaları

Hükümet olarak kadın istihdamının artırılması öncelikli politika alanımızdır. Ülkemizin en üst politika dokümanı olan 9. Kalkınma Planı (2007-2013)'nda kadınların işgücüne ve istihdama katılımlarının artırılması konularına önemle vurgu yapılmakta ve buna ilişkin tedbirler yer

almaktadır. Plan, kadınların işgücüne katılma oranının 2013 yılına kadar % 29,6'ya çıkarılmasını hedeflenmektedir.

Bu kapsamda ülkemizde kadınların istihdama katılımlarının artırılması, kadın girişimciliğinin desteklenmesi ve teşvik edilmesi amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, yerel yönetimler, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşları ile işbirliği içinde önemli projeler yürütülmekte, çalışmalar sürdürülmektedir.

Başta Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından yürütülen Aktif İşgücü Programları olmak üzere Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB), Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu (TESK) ve sivil toplum kuruluşlarının yürüttükleri projeler bu alana çok önemli katkılar sağlamaktadır.

Bunun yanı sıra ülkemizde özellikle son dönemlerde hayata geçirilen yasal düzenlemeler, çalışma hayatında kadınları destekleyici tedbirler içermektedir. Bu kapsamda, 13 Şubat 2011 tarihinde kabul edilen 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun"la, 657 sayılı "Devlet Memurları Kanunu"nun, 5510 sayılı "Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu"nun, 4447 sayılı "İşsizlik Sigortası Kanunu"nun ve 4857 sayılı "İş Kanunu"nun ilgili maddelerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Getirilen yeni düzenlemelerle kadın istihdamı teşvik edilmiş, çalışan kadınların sosyal güvenlik haklarında birtakım iyileştirmeler sağlanmıştır.

Torba Kanun'da Kadınlarla İlgili Düzenlemeler

Kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı Kanun ile, kadınlarımızın çalışma hayatındaki yeri ve önemini etkileyecek pek çok önemli düzenleme yapılmıştır. Kadın istihdamını teşvik ettiği açıkça görülen bu hayati düzenlemelerden kısaca söz etmek isterim.

Öncelikle belirtmek gerekir ki söz konusu Kanun ile; kadın memurlara, doktor raporunda belirtilmesi hâlinde hamileliğin yirmi 4. haftasından önce ve her hâlde hamileliğin 24. haftasından itibaren ve

doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği; özürü memurlara da isteği dışında gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hükmü getirilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Mazeret İzni" başlığı altında yer alan 104'üncü maddesinde yapılan değişiklik; doğumun erken gerçekleşmesi sebebiyle, doğum öncesi analık izninin kullanılamayan bölümünün, doğum sonrası analık izni süresine ilave edileceği; doğumda veya doğum sonrasında analık izni kullanılırken annenin ölümü hâlinde, isteği üzerine memur olan babaya anne için öngörülen süre kadar izin verileceği hükmü getirilmiştir. Kadın işçilerin de erken doğum yapmaları halinde doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle ilave edileceği ve bu sürelerde sağlık yardımı ve geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanabilmeleri sağlanmıştır.

Kanun ile kadın memura, çocuğunu emzirmesi için doğum sonrası analık izni süresinin bitim tarihinden itibaren ilk altı ayda günde üç saat, ikinci altı ayda günde bir buçuk saat süt izni verileceği hükmü getirilmiş ve böylece süt izni süreleri artırılmıştır.

Kadın memur veya eşine doğum sonrası çocuk bakımı için verilen ücretsiz izin süresi 24 aya çıkarılmış, isteği halinde bu izin baba tarafından da kullanılabilmesi hükmü getirilmiştir. Ayrıca evlat edinme durumunda da bu izin hakkından yararlanılabileceği hükme bağlanmıştır.

Kız çocuklarının işten ayrıldıktan sonra veya boşanmaları halinde tekrar anne veya baba üzerinden bakmakla yükümlü olunan kişi olarak sağlık yardımı alabileceği hükmü getirilmiştir.

Prim Teşviklerinde Pozitif Ayrımcılık

Kadın ve gençlerin işgücüne katılımı ve istihdamını artırmak; yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak; mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla genç ve kadın teşviki uzatılmıştır. Ayrıca mesleki yeterliliğe sahip olanları, mesleki teknik öğretim görmüş olanları ve İŞKUR kurslarını bitirenleri istihdam edenlere de prim teşviki getirilmiştir. Bu kapsamda pozitif

Kadınların istihdama katılımlarının artırılması, hem ülkemizin sahip olduğu beşeri sermayeden tam ve etkin olarak yararlanılmasını, hem de kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanarak toplumsal hayatta daha etkin bir rol edinmelerini sağlayacaktır. Bu nedenle, ülkemizde özellikle son dönemlerde hayata geçirilen yasal düzenlemeler, çalışma hayatında kadınları destekleyici tedbirler içermektedir.

ayrımcılık yapılarak 18 yaşından büyük kadınlardan mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar 48 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde ilave olarak 6 ay ve toplamda 54 ay süreyle; mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 36 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde ilave olarak 6 ay, toplamda 42 ay süreyle; hiçbir belge veya niteliğe sahip olmayanlar 24 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde ilave olarak 6 ay, toplamda 30 ay süreyle olmak üzere işveren sigorta primlerinin İşsizlik Sigortası Fonu'ndan karşılanacağı hükmü getirilmiştir.

İşverenlerin ödemeleri gereken sigorta primlerinde 5 puanlık indirimle birlikte genç, kadın, özürü istihdamına yönelik diğer sigorta prim teşviklerinden aynı sigortalı için ayrıca yararlanabilmeleri imkânı sağlanmıştır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılara, bu kısmi süreli iş sözleşmelerinin devam ettiği sürelerdeki 30 günden eksik kalan sürelerini borçlanabilme imkânı getirilmiştir. Kadınların yoğun olarak kısmi süreli işlerde istihdam edilmeleri nedeniyle bu düzenleme kadın istihdamı açısından önem taşımaktadır.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ile ev hizmetlerinde sürekli olarak çalışması

Yapılan değişikliklerle birlikte kadınların, işgücü piyasasına uyumları ve sosyal güvenlikleri güçlendirilerek istihdamlarının artırılması amaçlanmaktadır. 6111 sayılı Kanunla getirilen bu düzenlemeler, kadın istihdamının artmasına önemli bir katkı sağlayacak ve kadınlarımız bundan böyle artan bir oranda kadın kimlikleriyle birlikte iş hayatındaki yerlerini alacaktır.

nedeniyle 5510 sayılı Kanun kapsamında olup 30 günden eksik süreyle çalışanların, isteğe bağlı olarak ödeyecekleri 'isteğe bağlı sigorta primleri'; esnaf ve sanatkârların statüsü yerine hizmet akdi ile çalışma statüsü kapsamında sigortalılık olarak değerlendirilecektir. Yapılan yasal düzenleme ile kısmi süreli çalışanlara sosyal güvenlik mevzuatı ile verilen emeklilik hakkı gibi haklar ile yardımlardan yararlanabilmeleri için gerekli olan prim ödeme gün sayılarını kısa sürede tamamlamalarına imkân sağlanmıştır.

2007 yılında Gelir Vergisi Kanunu'nda yapılan değişiklik ile hane içinde kadınlar tarafından üretilen ürünlerin kamu kuruluşlarınca gösterilen yerler ile kermes, panayırda satılması halinde elde edilen gelirlerin vergiden muaf tutulmasına yönelik yapılan olumlu düzenlemeye ilave olarak; 6111 sayılı Kanun ile, bu işleri hangi tarihte yapmaya başladıklarına bakılmaksızın **el emeği ile geçinen tüm kadınların**, söz konusu işleri yaptıklarını belgeleyerek talepte bulunmaları halinde, 18 gün üzerinden prim (2011 için) ödemek suretiyle, 30 gün hizmet kazanarak isteğe bağlı sigortalı olabilmelerine imkân sağlanmıştır. Böylece el emeği ile yaptıkları ürünleri satan ev kadınlarının daha az prim ödeyerek sigortalı olmaları mümkün hale getirilmiş, onların da kayıtlı çalışanlar arasına girmeleri ve el emeği ile yaptıkları ürünleri satan tüm ev kadınlarının diğer isteğe bağlı sigortalı olanlara nazaran daha az prim ödeyerek 30 günlük hizmet kazanmaları sağlanmıştır.

Sosyal Güvenliğin Kapsamı Genişletildi

Kanun ile kısmi süreli ve çağın üzerine çalışanlar ve ev hizmetlerinde 30 günden az çalışanların, 1 Ocak 2012'ye kadar eksik günleri için prim ödemedi sağlık yardımı alabileceği hükmü getirilmiştir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında sürekli işçi kadrosunda çalışan işçilere; bakmaya

mecbur olduğu veya işçi refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek ana, baba, eş ve çocukları ile kardeşlerinden birinin ağır kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa tutulmuş olması hallerinde, bu hallerin raporla belgelendirilmesi şartıyla, istekleri üzerine en çok altı aya kadar ücretsiz izin verilebilmesi ve bu izinin aynı şartlarla bir katına kadar uzatılabilmesi imkânı getirilmiştir.

İşyerlerinde stajyer çalıştırma usullerinde yapılan değişiklik ile, daha önceki uygulamada 20 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran iş yerlerinin stajyer çalıştırma zorunluluğu bulunurken; söz konusu Kanun ile bu sayı 10'a indirilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak yaygın ve örgün eğitim veren eğitim kurumlarında usta öğretici olarak çalışanlar; önceki uygulamada 3-4 ay çalışıp yılın geri kalanında boş kalmakta, geçmişe yönelik borçlanma hakları olmadığı için de mağdur olmaktadır. 6111 sayılı Kanunla getirilen yeni düzenlemeye göre usta öğreticiler; prim ödenmeyen yılın diğer kısmını borçlanarak emeklilik hakkı kazanabilmektedirler.

İŞKUR tarafından yürütülen kurslara katılan kursiyerler de genel sağlık sigortası kapsamına alınmıştır.

Daha önceki uygulamaya göre tarım işçileri ile eş ve çocukları genel sağlık sigortası kapsamı dışında iken; Kanun ile bu kişiler de genel sağlık sigortası kapsamına alınmışlardır. Yapılan bu değişikliklerle birlikte kadınların, değişen işgücü piyasasına uyumları ve sosyal güvenlikleri güçlendirilerek istihdamlarının artırılması amaçlanmaktadır.

Sosyal güvenliği ve işgücü piyasasını düzenleyen eski uygulamalardan kaynaklanan birtakım sorunlar, kadınların işgücü piyasasına girmeleri önünde engel teşkil ederken; söz konusu Kanun ile getirilen düzenlemeler bu sorunların çözümü doğrultusunda atılan önemli adımlardır.

İnanıyorum ki 6111 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeler, kadın istihdamının artmasına önemli bir katkı sağlayacak ve kadınlarımız bundan böyle artan bir oranda kadın kimlikleriyle birlikte iş hayatındaki yerlerini alacaktır. ■

DAHA ETKİN BİR KAMU PERSONEL REJİMİ

Kamu personel rejiminde devlet memurunun verimliliğini artırmaya, bürokrasinin azaltılmasına ve çağın gerekliliklerine uygun değişiklikler yapılmasına yönelik kuvvetli ihtiyaç olduğu idari, akademik ve siyasi tüm çevreler tarafından kabul edilmektedir. Torba Kanun ile yapılan değişiklikler, bu zorunluluklar çerçevesinde gerçekleştirilmiştir.



Mehmet TEKİNARSLAN*

* Devlet Personel Başkanı

Kamu çalışanlarının çoğunluğunu teşkil eden memur statüsündeki personelin haklarını, yükümlülüklerini, iş ve işlemlerinde tabi olacakları kuralları düzenleyen temel mevzuat, 1965 yılında kanunlaşan ve bugüne kadar üzerinde 660 defa değişiklik yapılmasına rağmen sistematikliğini muhafaza eden 657 sayılı Devlet Memurları Kanunudur. Yaklaşık 45 yıldır yürürlükte bulunan 657 sayılı Kanunun işlemez hale gelen hükümlerinin ortadan kaldırılması, modern yönetim anlayışı ile toplumsal hayatımızda hızla meydana gelen değişikliklere uyumunun sağlanması, kaçınılmaz hale gelmiştir.

Diğer taraftan, kamu personel rejiminde; personelin verimliliğini artırmaya,

- Hizmet alıcılara yani vatandaşlarımıza karşı olumsuz yaklaşımı nesnel olaylarla süreklilik gösteren personelin sistemden çıkarılabilmesine,
- İşleri kalmamış olan sicil sisteminin kaldırılmasına ve bunun yerine personelin performansını ölçmeyi sağlayacak nesnel ve objektif kriterlerin sisteme entegre edilmesine,
- AB normlarına uyumlu, yaygın sosyal destek sağlamaya ve çalışanlarımızın hayat standartlarının artırılmasına,
- Her yıl kamu görevlileri sendikaları ile yapılan toplu görüşmeler sonucunda düzenlenen mutabakat metinlerinde yer alan taleplerin hayata geçirilmesine,
- Kamudaki bürokrasinin azaltılmasına,

yönelik kuvvetli ihtiyaç olduğu idari, akademik ve siyasi tüm çevreler tarafından kabul edilmektedir.

Torba Kanun ile Yapılan Değişiklikler

Hamile memurların çalışma şartları yeniden düzenlenmiştir: Kadın memurlara, hamileliklerinin 24. haftasından itibaren ve doğumdan ya da tabip raporuna dayalı olarak daha önceki süreler ile doğumdan sonraki bir yıl süreyle gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilemeyeceği hususunda düzenlemeler yapılmıştır.

Böylece, önceki yıllarda Başbakanlık genelgeleri ile düzenlenen bu konular kanuni güvence altına alınmıştır.

Babalık izni düzenlemesi yapılmıştır: Günümüz sosyal hayatında geçmiş yıllara nazaran aile yapımızda büyük aileden çekirdek aileye hızlı bir geçiş olmaktadır. Çekirdek aile yapısında kadının tek başına çocuğuna bakması ve çocuğu ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesi mümkün değildir. Büyük ailelerin çocuklara sunduğu pek çok imkândan çocuklarımız mahrum bulunmaktadır. Doğan çocuğa neredeyse anne ve babadan başka bir aile büyüğü ilgi gösterememektedir. Bu düşünceden hareketle kadın memurlarımızın çocukların bakımı için; en kritik dönemi teşkil eden 0-2 yaş döneminde, 24 aya kadar aylıksız izin alabilmeleri öngörülmektedir.

Ayrıca, çeşitli sebeplerle annenin bu izni kullanamadığı durumlarda çocuğu dünyaya gelen erkek memura da doğum sonrası 24 aya kadar bu iznin verilmesi sağlanmaktadır.

Yine mevcut uygulamada erkek memura eşinin doğum yapması sebebiyle verilen üç günlük mazeret izni, "babalık izni" adı altında yeniden düzenlenmekte ve izin süresi on güne çıkarılmaktadır.

Memur babaya özür izni getirilmiştir: Doğum esnasında veya doğumdan sonra annenin ölümü halinde çocuğun bakımı ile ilgilenmesi amacıyla memur olan babaya anne için öngörülen süreler kadar ücretli ve ücretsiz izin verilecektir.

Çocuk yardımındaki sınır kaldırılmıştır: Mevcut düzenlemede çocuk yardımı iki çocukla sınırlandırılmış iken, bu sınırlandırma kaldırılmıştır.

Refakat izni getirilmiştir: Devlet memurunun bakmakla mükellef olduğu veya memur refakat etmediği takdirde hayatı tehlikeye girecek yakınlarının ağır bir kaza geçirmesi veya önemli bir hastalığa yakalanmış olması hallerinde 3 aya kadar aylıklı refakat izni verilmesi sağlanmaktadır. Gerekğinde bu izin süresinin bir katına kadar uzatılması öngörülmektedir.

Emeklilikte ödenen harcırah artırılmıştır: Emekli olan memurlara yapılmakta olan 500 TL tutarındaki harcırah ödemesi %50 oranında artırılarak 750 TL'ye yükseltilmiştir.

Evlilik ve ölüm izni alanı genişletilmiştir: Memurlara evlilik veya ölüm hallerinde verilen 5 günlük izin, memurun eşinin birinci derece akrabalarını da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmiş ve 7 güne çıkarılmıştır.

KİT personeline sendikal haklar verilmiştir: KİT personel rejimini düzenleyen 399 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu hükümlerine paralel olarak sözleşmeli personelin sendikaya üye olabilmelerine imkân sağlayan düzenleme yapılmıştır.

Sendika üyesi kamu görevlilerine toplu sözleşme primi verilmiştir: Sendika üyesi olan kamu görevlilerine Ocak, Nisan, Temmuz ve Ekim aylarında olmak üzere yılda 4 defa toplu sözleşme primi verilecektir. Bu şekilde, sendika üyesi memurlara ödenecek toplu sözleşme priminin yıllık tutarı yaklaşık 180 TL'dir.

Disiplin cezalarına itiraz mekanizması yeniden düzenlenmiştir: Uyarma ve kınama cezalarına karşı itirazların sadece disiplin kurullarına yapılması öngörülmektedir. Memurların üyesi olduğu sendika temsilcilerinin de disiplin kurullarına üye olduğu göz önüne alındığında; getirilen düzenleme ile uyarma ve kınama cezalarına karşı itiraz müessesesi daha etkin hale getirilmiştir.

Sicil sistemi yürürlükten kaldırılmıştır: Yıllardır süren uygulamalar, devlet memurları için gizli sicil raporu doldurulması suretiyle başarı ve başarısızlığın tespitinin yeterince mümkün olmadığını göstermiştir. Sicil sistemi zaman içerisinde mevcut haliyle işlevini yitirmiş olduğundan mevcut sicil sistemi kaldırılmıştır. Mevcut sicil sistemi kaldırılırken; isteyen kamu kurumlarının yürütmekte oldukları hizmetlerin ve istihdam ettikleri personelin özelliklerine göre somut, ölçülebilir, veriye dayalı, hizmet üretim kalitesi, etkinlik verimlilik, kendini geliştirme, hedef odaklı çalışma gibi kriterleri içeren bilimsel ve çağdaş personel başarı ölçüm ve değerlendirme düzenlemelerini yapabilmelerine de imkân sağlanmaktadır.



Devlet memurlarının disiplin sistemine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır: Mevcut memur disiplin sistemi, memurun yönetime karşı hata ve suçlarını ön planda tutarken, yeni düzenleme ile vatandaşla karşı hatalı uygulamaların da yaptırımını etkinleştirilmektedir.

Üst yönetime yeni bir yaklaşım getirilmiştir: Kamu yönetimimizde müsteşar, başkan, genel müdür gibi bazı üst yönetici kadrolarında özel sektörde çalışmış nitelikli personelin de istihdam edilmesinin önü açılmaktadır. Böylece yetişmiş insan gücümüzden hem kamu hem de özel sektörün yararlanmasını amaçlamaktayız. Bu uygulama, kurumsal liderliği ve sorumluluğu taşıyan üst yönetime zenginlik ve dinamizm getirecektir.

Kamu sektörü ve özel sektör birbirini daha yakından tanıyacak, iki sektör arasındaki yüksek duvarlar kalkacaktır. Kamu

olsun özel olsun her ikisinde de son derece başarılı yöneticilerimiz bulunmaktadır. Amacımız, hep birlikte ülkemizin refahının artırılmasıdır.

Ayrıca,

- İkamet ettiği ilin hudutlarını izinsiz terk etmek,
- Toplu müracaat veya şikâyetle bulumak,
- Yasaklanmış her türlü yayını görev mahallinde bulundurmak, gibi günün şartlarına uymayan ve fiilen uygulama imkanı kalmayan eylemler de disiplin cezası gerektiren fiiller kapsamından çıkartılmıştır.
- Sözleşmeli personele aile yardımı verilmesi öngörülmüştür. 6111 sayılı Kanundan önce aile yardımı ödeneği sadece devlet memurlarına verilmekte iken Torba Kanun ile sözleşmeli personel de aile yardımı ödeneğinden yararlanacaktır. Böylece örneğin eşi çalışmayan ve iki çocuğu bulunan sözleşmeli

personelimizin aylığında içinde bulunduğumuz dönem (2011) itibarıyla 160 TL artış meydana gelmiştir.

Daha Etkin Bir Mevzuata Kavuşuldu

Defalarca hayata geçirilmeye çalışılmış ancak; hukuki, mali, siyasi - konjonktürel kısıtlar nedeniyle hayata geçirilememiş ve ideali gerçekleştirmeye çalışılırken asgari ilerlemenin de yapılamamış olması karşısında, mevcuttan daha etkin, daha iyi bir personel mevzuatı ve yaklaşımının hukuki, mali ve konjonktürel sıkıntılara yol açmayacak şekilde ve aileleri ile birlikte yaklaşık 10 milyon kişilik bir kesimin memnuniyetle karşılayacağı değerlendirilen düzenlemelerin yapılmasının her yönden daha gerçekçi, yararlı ve yapılabilir olacağı yaklaşımı ile 657 sayılı Kanunda değişiklikler yapılmış olup; yapılan bu değişikliklerin ülkemiz ve çalışanlarımız için hayırlı olmasını diliyorum. ■

Kamu personel rejiminde, modern yönetim anlayışı ve toplumsal hayatımızda meydana gelen değişikliklere hızla uyum sağlanması artık kaçınılmaz hale gelmiştir.



DAHA FAZLA PRİM TEŞVİKİ İÇİN MESLEKİ YETERLİLİK BELGESİ

Torba Kanunda mesleki eğitime bakış açısının değiştirilmesini, edinilmiş becerinin belgelendirilmesini, ulusal yeterlilik sistemini ve hayat boyu öğrenmeyi somut teşviklerle destekleyen önemli hükümler bulunmaktadır. Sosyal güvenlik primlerine ilişkin teşviklerin, istihdam edilenlerin İŞKUR'a kayıtlı olmaları ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olmaları durumunda daha uzun süreli olması, istihdam artırımına olumlu katkı sağlayacağı gibi mevcut çalışanların kayıt altına alınmasını ve mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesini de özendirmektedir.



Bayram AKBAŞ*

* Mesleki Yeterlilik Kurumu Başkanı

Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK) Avrupa Birliği tarafından benimsenen yeterlilik esasları ile uyumlu Ulusal Yeterlilik Sistemini kurmak ve işletmek amacıyla kurulmuştur. Ulusal meslek standartlarının belirlenmesi, ölçme, değerlendirme ve belgelendirme sisteminin kurularak, başarılı olan bireylere uluslararası kıyaslanabilir MYK Mesleki Yeterlilik Belgelerinin verilmesi MYK'nın temel görevleri arasındadır.

MYK bu doğrultuda kamu kurumları ve özel kesim paydaşlarıyla çalışmalarını sürdürmektedir. Bu bağlamda, her geçen gün Resmi Gazetede yayımlanan Ulusal Meslek Standartları sayısı artmakta, devamında da ulusal yeterlilikler oluşturularak bu standartlara göre ölçme ve değerlendirme faaliyetleri yürütülmektedir. Buna karşın Ulusal Yeterlilik Sisteminin tam olarak oluşturulması ve tüm unsurlarıyla işletilebilmesi için zamana ve ilgili tüm tarafların işbirliği yapmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu nedenle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının koordinasyonunda, sekretaryası MYK tarafından yürütülmekte olan

"İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı" hazırlanmış ve Plan 07 Temmuz 2010 tarihli ve 2010/660 Sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konularak uygulanmaya başlanmıştır.

Torba Kanunda Mesleki Yeterlilik Belgesi

Kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen, kapsamı ve içeriği itibarıyla geniş kitleleri ilgilendiren 6111 sayılı Kanun daha çok vergi ve prim borçlarının tahsiline ilişkin hükümleri ile gündemde yer almakla birlikte Kanunda; mesleki eğitime bakış açısının değiştirilmesini, edinilmiş becerinin belgelendirilmesini, ulusal yeterlilik sistemini ve hayat boyu öğrenmeyi somut teşviklerle destekleyen önemli hükümler bulunmaktadır. Söz konusu tedbirlere ilişkin öneriler, "İstihdam ve Mesleki Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı"nda yer alan ve ilgili tarafların üzerinde mutabakata vardıkları tedbirleri tamamlayıcı mahiyettedir.

Torba Kanun ile, 15-29 yaş arasındaki erkekler ile yaş aralığı gözetilmeksizin tüm kadınların istihdam edilmeleri desteklen-

mektedir. Yeni istihdam edilenlerin mesleki eğitim almış olmaları halinde 36 ay, MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olmaları halinde ise 48 ay boyunca, sosyal güvenlik primi işveren payları devlet tarafından karşılanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı işsiz istihdamı halinde kanunda yer alan tüm teşviklerde geçen süreler 6 ay daha uzatılmaktadır. Buna göre İŞKUR'a kayıtlı olup yeni istihdam edilen ve MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi sahibi olanlar için teşvik süresi 54 aya kadar uzayabilmektedir. Hali hazırda çalışmakta iken çalıştığı meslekte MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi edinen kişilerin sigorta primleri de 12 ay süre ile devlet tarafından karşılanmaktadır. Bu destekler istihdam artırımına olumlu katkı sağlayacağı gibi mevcut çalışanların kayıt altına alınmasını ve mesleki yeterliliklerin belgelendirilmesini de özendirilmektedir.

Bu arada 6111 Sayılı Kanunda yer alan "Mesleki Yeterlilik Belgeleri"nin MYK tarafından yetkilendirilmiş belgelendirme kuruluşları tarafından yapılan sınavlarda başarılı olanlara verilen ve MYK tarafından onaylanan belgeler olduğunun altının çizilmesinde yarar görmekteyim. Başka bir ifadeyle teşvike konu olan mesleki yeterlilik belgeleri sadece MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleridir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesine Götüren Süreç Nasıl İşliyor?

İlk aşamada MYK Yönetim Kurulu kararıyla görevlendirilen kurum ve kuruluşlar tarafından taslak standartlar hazırlanır. Tüm tarafların görüşü alındıktan sonra ilgili sektör komitesine sunulan taslak standartlar MYK sektör komitelerinde incelenir ve doğrulanır. Bu taslaklar MYK Yönetim Kurulu tarafından onaylandıktan sonra Resmi Gazete'de yayımlanarak "Ulusal Meslek Standardı" (UMS) olarak yürürlüğe girer. UMS'ler işgücü piyasası ile eğitim dünyasının irtibatını kuran öncelikli unsurdur. İkinci aşama da UMS'leri temel alarak ulusal yeterlilikler hazırlanır. Bu aşama bir bakıma ölçme ve değerlendirme sisteminin temelini oluşturulduğu dönemi ifade etmektedir. Ulusal yeterliliklerin hazırlanması, doğrulanması ve onaylanması, UMS'lerle benzer prosedüre tabidir. Yine sektörün önde gelen kurum ve kuruluşları MYK tarafından yetkilendirilmekte ve UMS temelinde yeterlilik taslakları hazır-

lanmaktadır. Paydaşların görüşleri alındıktan sonra ilgili sektör komitesince incelenen ve doğrulanmış yeterlilikler, MYK Yönetim Kurulunca onaylanarak ulusal yeterlilik niteliği kazanırlar.

Üçüncü aşama ise; ölçme, değerlendirme ve belgelendirme. Ölçme ve belgelendirme işlemleri yetkilendirilmiş kuruluşlar aracılığı ile yapılır. Yetkilendirilmiş kuruluşlar; ulusal yeterliliklerin oluşturulduğu alanlarda Türk Akreditasyon Kurumu (TÜRKAK) veya Avrupa Akreditasyon Birliğine üye bir kurumdan akredite olan ve MYK tarafından yetkilendirilen kurum ve kuruluşlardır. Sınavlar yetkilendirilmiş kuruluşlar tarafından gerçekleştirilmekte ve sınav sonucunda başarılı olan kişilere, üzerinde MYK logosu olan MYK Mesleki Yeterlilik Belgeleri MYK tarafından verilmektedir.

MYK; tüm süreçte yöneten, izleyen, kontrol eden ve kalite güvencesini sağlayan fonksiyonlar üstlenmektedir.

MYK Mesleki Yeterlilik Belgesi almak isteyen vatandaşlarımız MYK'nın yetkilendirdiği akredite belgelendirme kuruluşlarına başvurarak açılacak sınavlara katılabilirler. UMS'lere ulusal yeterliliklere, belgelendirme alanları ile yetkilendirilmiş akredite kuruluşların listesine MYK web sitesinden ulaşılacağı gibi MYK ile irtibata geçilmesi halinde bu bilgiler isteklere sağlanır.

MYK, Mesleki Eğitim ve İŞKUR

6111 Sayılı Kanun ile mesleki eğitimler için de teşvikler öngörülmüştür. MYK, özellikle son 2 yılda mesleki eğitimlerin düzenlenmesinde önemli inisiyatif almış olan İŞKUR ile işbirliğinde bulunmaktadır. Bu işbirliği çerçevesinde, İŞKUR tarafından düzenlenen kursların programlarının ulusal yeterliliklere uygun hale getirilmesi için ihtiyaç duyulan planlama çalışması tamamlanmış ve alınan eğitimler sonucunda işgücü piyasası ihtiyaçlarına uygun nitelikli eleman yetiştirilmesi için harekete geçilmiştir. İşbirliği sonucunda, mesleki eğitim alan kişilerin ulusal yeterliliklere uygun olarak yetiştirilmesi ve ihtiyaç duydukları bu kazanımlarını MYK mesleki yeterlilik belgeleri ile görünür hale getirmelerinin sağlanması amaçlanmaktadır.

Yasal düzenlemenin öngördüğü teşviklerin yaygın olarak uygulanabilmesi için

MYK'nın yetkilendirdiği ölçme, değerlendirme ve belgelendirme merkezlerinin yeterli sayı ve kapasiteye ulaşması gerekmektedir.

Kurumumuz tarafından uygulamaya konulan, yaklaşık 11 milyon Avro'luk AB hibiyesiyle yürütülen Türkiye'de Mesleki Yeterlilik Kurumunun ve Ulusal Yeterlilik Sisteminin Güçlendirilmesi Projesi (UYEP) hibe bileşeni kapsamında 26 kuruluş ile sözleşme imzalanmış olup, bu kuruluşların yetkilendirilmiş akredite belgelendirme kuruluşu olabilmeleri amacıyla gerekli alt yapının sağlanabilmesi için destek verilmektedir. Sistemin anlaşılması ve farkındalığın artmasını müteakip mesleki eğitim ve öğretim alanında faaliyet gösteren çok sayıdaki kurum ve kuruluşun belgelendirme alanında da faaliyet göstermesi beklenmektedir. ■



TORBA KANUN İSTİHDAMI KAYIT ALTINA ALARAK ARTTIRACAK

Gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler, engelliler gibi istihdamda güçlük çeken ve temsil oranı düşük grupların işgücü talebini destekleyen, bu sayede işgücü katılımını artırmayı amaçlayan politika ve uygulamalara güç kazandıracağına inandığım, kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı Kanunda, önceki ilave istihdam teşviklerine göre çok önemli ve olumlu bir anlayış değişikliği göze çarpmaktadır. Torba Kanunla yapılan düzenlemeler, salt prim teşvikleri ile sınırlandırılmayıp işverenin diğer teşviklerden de faydalanmasını sağlayacak bir biçimde gerçekleştirilmiştir.

İstihdam alanında ülkemizin sorunlarla karşı karşıya olduğu aşikârdır. Toplumumuzun önündeki en önemli sosyo-ekonomik sorun, işsizlik ve beraberinde getirdiği travmadır. Büyüme, refah düzeyi, işgücü piyasası birbirlerini çok iyi tamamlar. Herbiri bir diğerinin nedeni ve sonucu olarak bir tanesinin çöküşü ile kısır döngü devam eder, ta ki bizler işe yarayan ve zamanında tedbirler alana kadar.

Ülkemizdeki işsizlik durumuna bakarken, 2008-2009 döneminde yaşanan küresel mali krizin ülke üzerindeki etkilerini ve ekonomimizin 2009 yılında %4,7'lik ciddi bir küçülme yaşadığını göz ardı edemeyiz. 2010 yılına gelindiğinde ise ekonomimiz özel sektör eliyle en hızlı toparlanmayı yaşayan ülkelerden biri olarak %8,9 büyüdü. Özel sektör büyürken istihdam edilen kişi sayısı da 2010 yılında geçen yıla göre 1 milyon 317 bin kişi, özel sektörde sigortalı çalışanların sayısı ise 1 milyon 100 bin kişi artmıştır. Başka bir ifadeyle Türk özel sektörü artık istihdamın %83,5'ini kayıtlı yapar hale gelmiştir. Türkiye'de istihdamı özel sektör artıracaktır. Özel sektör istihdamının artırılması için iş ortamını iyileştiren reformların yanında işgücü maliyetlerinin düşürülmesi de önem arz etmektedir. 2008 yılından beri işgücü maliyetlerinin düşürülmesi amacıyla istihdamı teşvik eden önemli düzenlemeler (kısa çalışma, ilave istihdam desteği vb.) özel sektörde olumlu sonuçlar vermiştir.

Küresel krizin ekonomimiz üzerindeki etkisinin hissedilmesiyle yeni istihdam yaratma kapasitesi daralmış, ciddi istihdam kayıpları gözlenmiştir. 2008'de %11 olan işsizlik oranı artmaya başlamış, 2009 sonunda işsizlik ortalama %14'e yükselmiş, 2010 yılında iktisadi toparlanmanın başlamasıyla birlikte azalış gözlenmeye başlamıştır. 2010 yılında ülke genelindeki işsiz sayımız 3 milyon 46 bin kişi iken, umudunu kaybedenlerle birlikte 3 milyon 762 bin kişi olmuştur. İşsizlik oranımız ise geçen yıla göre 2,1 puan azalarak %11,9'luk seviyesi ile hala çok yüksektir.

İşgücü Piyasasının Yapısal Özellikleri ve Sorunları

Ülkemizdeki işsizlik sorunu kendi içinde pek çok yapısal sorunu da barındırmaktadır. İşgücümüzün genel özellikleri arasında nüfus artış hızı, eğitim sisteminin işletmelerin işgücü ihtiyaçlarını karşılaya-



Rifat HİSARCIKLIOĞLU*

* TOBB Başkanı



cak nitelik ve yapıda olmaması, genişleyen enformel sektör, çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu yaklaşık %50'yi bulan kayıt dışılık, yeterli sayıda istihdam ve iş alanı yaratılamaması, ekonomide ağırlığı giderek azalan ve verimliliği düşük tarım sektörü ile kırdan kente göç, yüksek işsizlik oranları, işgücüne katılımı oldukça düşük kadın nüfus sayılabilir.

2010'da ülkemizdeki işsizlerin %28,6'sını uzun süreli işsizler oluşturmaktadır. Özellikle kadınlar ve gençler arasındaki işsizlik oranının daha da yüksek olduğu kentsel kesimde işsizlik oranı 2010'da %14,2 seviyesinde gerçekleşmiştir.

Ülkemiz işgücü piyasasının bir diğer problemi de kadınların işgücüne katılma oranının oldukça düşük olmasıdır. 2010 yılı itibarıyla işgücüne katılma oranı erkeklerde %70,8, kadınlarda ise %27,6'dır. İşgücüne katılma oranı yaş yapısına, kentsel ve kırsal bölgelerde konutlaşma, ulaşım ve okullaşma oranına, gelir düzeyine ve işgücü talebine bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

Ülkemizde işsizliğin özellikle gençler (15-24 yaş grubu için) arasında oldukça yüksek olduğu göze çarpmaktadır. 2010 yılında da bu oran %21,7 seviyesindedir. 2009 yılı II. döneminde 15-34 yaş grubundaki gençlerin %22,4'ü genel lise %18,5'i ise lise dengi meslek ve %14,8'i ise yükseköğretim mezunudur. Türkiye'deki işsizlerin %15,9'u lise, %11'i ise yüksek okul veya fakülte diplomasına sahiptir. Bu oranlar, eğitim kalitesinin ve istenen becerilerin sağlanamaması gibi faktörlerin genç işsizliğini artırıcı etki yaptığını ortaya koymaktadır. İşgücü arzı ile talebi arasındaki uyumsuzluk yüksek genç işsizliğinin bir başka sebebidir. Genç işsizliğini azaltmak

için becerileri geliştirmeye yönelik aktif işgücü piyasası politikaları uygulanmalıdır. Uzun vadede yoksulluğu ortadan kaldırma ve sosyal kapsama amacıyla gençlerin istihdamını artırmaya yönelik politikalar, kalkınmanın ön koşuludur.

İşsizler arasında gençlerin (15-24 yaş grubu) oranının 2000 yılından bu yana düştüğü, orta yaşlıların (35-54 yaş grubu) oranının ise 2010 yılı hariç yükseldiği gözlenmektedir. Türk ekonomisinin değişen yapısı nedeniyle yeni ortaya çıkan iş alanları yeni beceriler talep etmektedir ve orta yaşlıların bu nitelikleri edinmesi gençlere göre daha zordur. Orta yaşlı insanların eğitilmesine ve böylelikle istihdam edilebilirliklerinin artırılmasına yönelik mekanizmalar hayat boyu öğrenme yaklaşımıyla geliştirilmelidir. Demografik dönüşümle birlikte geleceğin ihtiyarları olacak genç ve orta yaşlı nüfusun fırsat varken aktif işgücü piyasası ve hayat boyu öğrenme tedbirleri aracılığıyla beşeri sermaye kalitesi ve kalkınma artırılmalıdır.

Kamu-Özel Sektör İşbirliği: UMEM

Bu kapsamda, sürekli gelişen ve kendini yenileyen teknolojiye uygun eğitim alanları oluşturmak ve işgücü piyasasının nitelikli işgücü ihtiyacını karşılamak ve işsizlerimizin daha nitelikli eğitim alabilmelerini sağlamak üzere kamu-özel sektör işbirliğiyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) katılımıyla Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi (UMEM'10- Beceri'10) başlatılmıştır. Birliğimiz, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan meslek edindirme

faaliyetlerinin özellikle sanayiye dönük alanlardaki meslek eğitimi-sanayi uyumunu güçlendirmeyi, işverenlerin katılımına olanak veren bir sistemle eğitilecek işsizlerin tümüne staj ve büyük çoğunluğuna istihdam olanağı sağlamayı ve bir model önerisi elde edilmesini teminen önemli bir rol üstlenmektedir.

Torba Kanun ve Prim Teşvikleri

Gençler, kadınlar, uzun süreli işsizler, engelliler gibi istihdamda güçlük çeken ve temsil oranı düşük grupların işgücü talebini destekleyen, bu sayede işgücü katılımını artırmayı amaçlayan politika ve uygulamalara güç kazandıracağına inandığım, kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı Kanunla, 4447 sayılı Kanuna geçici bir madde eklenmiştir. 1 Mart 2011 tarihinden beri yürürlükte olan ilave istihdama ilişkin bu düzenleme temelde; Türkiye İş Kurumuna (İŞKUR) kayıtlı işsizler arasından işe alınanlar ile sahip oldukları meslek belgesi türlerine göre özellikle kadın ve gençlerin istihdamının ve işgücüne katılımının artırılmasını amaçlamakta ve meslek eğitimi ile istihdam dengesinin sağlanmasına katkıda bulunmaktadır.

Buna göre mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretim kurumları veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelere sahip olan sigortalıların, belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınacak ve/veya çalışıyor olmaları ve işe alındıkları tarihten altı ay önce Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) kayıtlı sigortalılar dışında olmaları, işe alındıkları işyerinde mevcut sigortalı sayısının aynı döneme ilişkin ortalamasına ilave olmaları gerekmektedir.



Bu kapsamda **1 Mart 2011 tarihinden 31 Aralık 2015 tarihine kadar** -ki bu süre Bakanlar Kurulu Kararı ile 5 yıla kadar uzatılabilecek- **işe alınan** sigortalılarla ilgili olarak; SGK'ya borcu bulunmayan özel sektör işverenlerince ve banka, sigorta, reasürans şirketleri, ticaret ve/veya sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler kapsamındaki sandıkların statülerine göre işe alınan ve fiilen çalıştırılanların prime esas günlük kazanç sınırları üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı işe alındıkları tarihten itibaren **İşsizlik Sigortası Fonundan** karşılanacaktır. 4447 sayılı Kanuna eklenen söz konusu düzenlemede destekten yararlanan işverenleri sigortalılar açısından dört kategoriye ayırabiliriz:

18 - 29 yaş arası erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;

- Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanlar **48 ay süreyle**, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **54 ay süreyle**,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler **36 ay süreyle**, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **42 ay süreyle**,
- Hiçbir belge ve niteliğe sahip olmayanlar **24 ay süreyle**, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **30 ay süreyle**,

29 yaşından büyük erkeklerden;

- Mesleki Yeterlilik Belgesine sahip olanlar **24 ay süreyle**, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **30 ay süreyle**,
- Mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler için **24 ay süreyle**, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **30 ay süreyle**,

Bir hizmet akdi ile çalışmakta iken;

düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra Mesleki Yeterlilik Belgesi alanlar veya mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi bitirenler için **12 ay süreyle**,

18 yaşından büyüklerden; hiçbir belge ve niteliğe sahip olmayanların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **6 ay süreyle** desteklenmektedir.

Sigortalıların, destek süresini tamamlayamadan işsiz kalmaları halinde, kalan süreden yeniden yararlanamayacakları belirtilmekte, **sadece 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlara** -yeniden işe alınmaları veya gerekli meslek belgeleri ile niteliklerini bu dönemde elde etmeleri şartıyla- **istisna getirilmektedir**.

Torba Kanundaki Teşvikler Olumlu

Önceki ilave istihdam teşviklerine göre çok önemli ve olumlu bir anlayış değişimi

şekliği göze çarpmaktadır. Yapılan düzenleme ile işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak gerçekleşen istihdam teşviki anlayışından vazgeçilmiş, böylece işverenlere aynı sigortalı ve dönem için Hazine tarafından karşılanan 5 puanlık sosyal güvenlik prim desteği yanında diğer prim desteklerinden de yararlanabilme imkânı sağlanmıştır. Birliğimizin de konu ile ilgili her platformda vurguladığı gibi istihdam teşviklerinde daha önce benimsenen anlayış, teşviklerin istihdamı artırmada çok sınırlı etkiye sahip olmasına neden olmakta idi.

Düzenlemeye göre en büyük destek mesleki yeterlilik belgesine sahip olanlara getirilmiştir. Mesleki yeterlilik belgesine sahip ve İŞKUR'a kayıtlı 18-29 yaş arası bir kişiyi veya 18 yaşından büyük bir kadını işe alan işveren 54 ay süre ile 29 yaşından büyük erkekleri işe alan işveren 30 ay süre ile bu destekten yararlanacaktır. Gerçi sistem henüz Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından belge üretme aşamasında değildir. Bu düzenlemenin, özellikle istihdamın artması bakımından çok fazla bir etkisinin olacağını düşünmemekle birlikte işgücünü mesleki yeterlilik belgesi almaya özendirme açısından olumlu buluyor, orta ve uzun vadede istihdamın gelişmesine ve ekonominin rekabet gücünün artmasına katkıda bulunacağına inanıyorum.

Yapılan düzenlemenin UMEM Beceri'10 projesini de güçlendirecek olan bir diğer önemli sonucu; İŞKUR üzerinden iş aramayı ve işe almayı özendirerek İŞKUR vasıtası ile yürütülen aktif istihdam tedbirlerinden yararlananların çoğalması, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmayı ve istihdamda sürekliliği sağlayan aktif istihdam programlarının yaygınlaştırılması ve çeşitlendirilmesidir.

Kayıtlı sektörün maliyetlerini artırarak Türkiye'nin rekabet gücünü azaltan kayıt dışı ekonomi konusunda politik kaygılardan uzak önlemler alınması ve gençlerimizin kayıt dışı istihdam riskiyle karşılaşmalarının en büyük nedeni olan işletmeler üzerindeki idari ve mali yüklerin azaltılması elzemdir. İşverenlerin SGK'ya olan borçlarının yeniden yapılandırılmış olması bu teşvikten yararlanmalarını engellemediğinden ve sigortalılık esasını benimsendiğinden orta vadede kayıtlı istihdam da özendirilecektir. ■



PRİM TEŞVİKLERİ OLUMLU ANCAK ESNEKLİĞİ REDDETMENİN MALİYETİ AĞIR

Sosyal güvenlik primlerine ilişkin olarak Torba Kanunla getirilen düzenlemeler, bir taraftan işgücü maliyetlerinin azaltılması yönünde olumlu katkılar sağlarken diğer taraftan mesleki eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi anlamında da önemli bir adım olmuştur. Ayrıca bu teşvikler işsizliğin azaltılmasına, kayıtlı sektörde istihdamın artırılmasına ve kayıt dışılığın daraltılmasına önemli katkılar sağlayacaktır.



Tuğrul KUDATGOBİLİK*

* TİSK Başkanı

25 Şubat 2011 tarih ve 27857 sayılı müker-
rer Resmi Gazete'de yayımlanan, kamu-
oyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111
sayılı Kanun, içerdiği 216 madde ve ge-
çici maddeler çerçevesinde birbirinden
farklı birçok kanunda yaptığı değişiklikler-
le son yıllarda TBMM'den geçen en geniş
kapsamlı yasalardan birisi olmuştur.

Konfederasyonumuz, Torba Kanun'un
geneli itibarıyla ekonomi ve çalışma ha-
yatı açısından olumlu sonuç ve etkiler
yaratacağı inancını taşımaktadır. Torba
Kanun ile çalışma hayatı açısından Ulusal
İstihdam Stratejisi'nin kısa vadeli tedbirle-
rinin yürürlük kazanacağı anlaşılmaktadır.

Hükümetimizin başlangıçta istihdamı
arttırma ve işsizlikle mücadele amacıyla
TBMM'ye sevkettiği Kanun, süreç içeri-
sinde kamunun ihtiyaç duyduğu birçok
değişikliğin de içine monte edildiği bir
düzenleme haline gelmiştir.

Kanun ile özellikle;

- 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel
Sağlık Sigortası Kanunu,
- 4857 sayılı İş Kanunu,
- 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve
Lokavt Kanunu

- 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu,
- 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu, gibi
kanunlarda yer alan işveren yükümlü-
lükleri ile çeşitli kanunlarda düzenlen-
miş bulunan kamu alacaklarının yeni-
den yapılandırılmasına yönelik son de-
rece kapsamlı değişiklikler yapılmıştır.

6111 sayılı Kanun'un 74. maddesi ile,
4447 sayılı Kanun'da kadınların ve genç-
lerin işgücüne katılımını ve istihdamını ar-
tırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik
etmek ve çalışanların vasıflarını yükselte-
rek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve tek-
nik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliği
artırmak amacıyla önemli düzenlemeler
yapılmıştır.

Prim Teşvikleri

Yapılan düzenlemelerle genç ve kadın
istihdamına yönelik teşvikler uzatılmış,
mesleki yeterliliğe sahip olanları, mesleki
ve teknik eğitim görmüş olanları ve İŞKUR
tarafından düzenlenen mesleki eğitim
kurslarını bitirenleri istihdam edenlere
prim teşviki getirilmiştir.

Bu uygulamanın yürürlük tarihinden itiba-
ren özel sektör işverenlerince 31.12.2015
tarihine kadar işe alınan ve fiilen çalıştırı-
lan her bir sigortalının;

- İşe alındıkları tarihten önceki altı aya ilişkin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilen prim ve hizmet belgelerinde kayıtlı sigortalılar dışında olmaları,
- Aynı döneme ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen prim ve hizmet belgelerindeki sigortalı sayısının ortalamasına ilave olarak işe alınmış olmaları,
- Bu düzenlemede belirtilen diğer koşulları da sağlamak kaydıyla,

sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, Kanunda belirtilen esaslara göre farklı sürelerde İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Bu şartların sağlanması durumunda;

- **18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkekler ile 18 yaşından büyük kadınlardan;**
 - Mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar 48 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde **54 ay süreyle,**
 - Mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 36 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde **42 ay süreyle,**
 - Hiçbir belge veya niteliğe sahip olmayanlar 24 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde **30 ay süreyle,**
 - **29 yaşından büyük erkeklerden;** mesleki yeterlik belgesine sahip olanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler 24 ay, bunların İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından alınmaları halinde **30 ay süreyle,**
 - **Çalışmakta iken,** bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenler **12 ay süreyle,**
 - **18 yaşından büyüklerden;** hiçbir mesleki belge veya niteliğe sahip olmayanlar, İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmaları halinde **6 ay süreyle,**
- teşvikten yararlanılacaktır.

Ayrıca, işverenlere 5 puanlık prim indirimiyle birlikte genç, kadın ve özürli istihdamına yönelik diğer prim teşviklerinden aynı sigortalı için ayrıca yararlanabilmelerine imkân sağlanması da olumlu değerlendirilmektedir.

Nihayet, sigortalılar için alınacak primin alt sınırı olarak sigortalının yaşına bakılmaksızın 16 yaşından büyükler için belirlenen asgari ücret esas alınarak prim alınması yerine, 16 yaşından küçük sigortalılar için 16 yaşından küçükler için belirlenen asgari ücret üzerinden prim alınmasının sağlanması da isabetli bir düzenlemedir.

Sosyal güvenlik primlerine ilişkin olarak Torba Kanunla getirilen düzenlemeler, bir taraftan işgücü maliyetlerinin azaltılması yönünde olumlu katkılar sağlarken diğer taraftan mesleki eğitim ve istihdam arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi anlamında da önemli bir adım olmuştur.

Öyle ki teşviklerin süresi mesleki yeterlilik belgesine sahip olunması, mesleki ve teknik eğitimden mezun olunması yahut işgücü yetiştirme kurslarının tamamlanması esasına dayalı olarak uzatılmış, bu yolla işgücünün genel nitelik düzeyinin artırılmasına ve uluslararası eğilimlere adapte olunmasına katkı sağlanmıştır.

Ayrıca, sigortalıların sahip oldukları mesleki yeterlik, mesleki ve teknik eğitim veya işgücü yetiştirme kurslarına ilişkin belgelerde belirtilen meslek ya da alanlarda işe alınmaları ve/veya çalışıyor olmaları koşulunun getirilmesi de benzer bir biçimde söz konusu etkiyi güçlendirmiştir.

Öte yandan, Kriz öncesinde getirilen sosyal sigorta prim indirimi Kriz döneminde yükselen işsizlik dalgası karşısında fazla etkili olamasa da, daha büyük zararları engellemiştir.

Torba Kanunun, krizin etkilerinin azaldığı ve toparlanmanın ağırlık kazandığı bir dönemde getirdiği teşvikler işsizliğin azaltılmasına, kayıtlı sektörde istihdamın artırılmasına ve kayıtdışı sektörün daraltılmasına hiç kuşkusuz önemli katkılar sağlayacaktır. Bu açıdan söz konusu düzenlemelerin içeriği kadar zamanlaması da isabetlidir.

İzleyen süreçte söz konusu düzenlemelere ilişkin ikincil mevzuatın da ivedilikle hazırlanması önem taşımaktadır.

Diğer taraftan Kanunun, tasarı halindeyken içerdiği iş mevzuatına ilişkin hükümler esasen Konfederasyonumuzun da

uzun süredir gerçekleşmesini talep ettiği önemli hususlardandı. Ancak tasarıda yer alan esnek çalışmaya ilişkin hükümler maalesef son gece TBMM'de yeniden görüşülerek yasa metninden çıkartılmıştır.

“Esnek Çalışma” Zorunluluktur

Küresel krizin yaşandığı bir dönemden çıkarken, değişen dünya ve çalışma koşulları karşısında çalışma hayatımızı düzenleyen yasaların da değişmesi doğaldır ve gereklidir. Ancak bu değişim, ülke koşullarına cevap verecek biçimde olmak zorundadır. Kalkınma dünyayla bütünleşmeye bağlı olduğuna ve bu da öncelikle ekonomik bütünleşme ile sağlanabileceğine göre, çalışma hayatımızı düzenleyen yasalarımız da ekonomik hedeflerimizi gerçekleştirmeye hizmet etmelidir.



Diğer bir ifadeyle, çalışma hayatına yönelik olarak oluşturulacak model, genel ekonomik sistemin işleyiş ve mantığı ile uyumlu olmalı, aynı zamanda toplumsal öncelikleri de gözetmelidir. Özellikle istihdam yaratmak için gelişmiş ülkelerin kullandığı “esneklik” düzenlemelerinin Türk Çalışma Hayatı bakımından büyük önem taşıdığını belirtmek istiyoruz.

Bu noktada, uluslararası bir toplantıda Avrupalı İşçi Temsilcisinin esnekliğe dair söylediği bir cümleyi tekrarlamakta fayda görüyoruz: "Esnekliği reddetmek, cep telefonu teknolojisini reddetmekle eşanlamıdır!"

Ulusal İstihdam Stratejisi Tamamlanmalı

Biz Türk İşverenleri olarak, özellikle Ulusal İstihdam Stratejisi'nin hükümetimizce sonuçlandırılarak, orta ve uzun dönemli tedbirlerin uygulanmaya başlanmasının bu dönemde büyük önem taşıdığına ina-

nyor ve Torba Kanun ile getirilen düzenlemelerin ülkemiz ve çalışma hayatımız için yararlı sonuçlar doğurmasını diliyoruz.

Nihayet, her seçim öncesi vergi ve sigorta prim borçlarının yeniden yapılandırılmasına yönelik af kanunları bu ödemeleri düzenli biçimde yapan işverenleri cezalandırıcı mahiyet almaktadır. İleriye dönük olarak işverenlerin söz konusu ödemeleri zamanında yapmalarını sağlayacak tedbirlere öncelik verilmesi yerinde olacaktır. ■

Torba Kanunun, krizin etkilerinin azaldığı ve toparlanmanın ağırlık kazandığı bir dönemde getirdiği teşvikler işsizliğin azaltılmasına, kayıtlı sektörde istihdamın artırılmasına ve kayıtdışı sektörün daraltılmasına hiç kuşkusuz önemli katkılar sağlayacaktır.



TORBA KANUNA İLİŞKİN REZERVLERİMİZ VE ÖNERİLERİMİZ

Torba Kanunda yer alan aflar, yargıyla ilgili yapılan düzenlemeler, borçların yeniden yapılanması gibi hususlar olumlu bulduğumuz düzenlemelerdir. Ayrıca istihdamın korunması, artırılması ve geliştirilmesi amacıyla makro ölçekte kimi değişiklikler ve yenilikler de getirilmektedir. Bunları baştan beri destekledik ve destekliyoruz.



Mahmut ARSLAN*

* HAK-İŞ Genel Başkanı

Kamuoyunda "Torba Kanun" olarak bilinen 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" 25 Şubat 2011 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Birden çok kanunda değişiklik öngören toplam 216 maddeden oluşan Torba Kanunun bazı maddelerine ilişkin rezervlerimiz olmakla birlikte birçok maddesi itibarıyla de hayatımızı olumlu yönde etkileyecek önemli düzenlemeler içermektedir.

Torba Kanunun, "Mahalli İdarelerin İhtiyaç Fazlası İşçilerine İlişkin Hükümler" başlıklı yerel yönetimlerle ilgili maddesine tasarının komisyon aşamasında ve diğer aşamalarında müdahil olduk. Müdahalelerimiz ve önerilerimiz sonucunda bazı somut değişiklikler yapılsa da ne yazık ki tasarı bizim arzu etmediğimiz şekilde yasalastı. Ancak yoğun itirazlarımız sonucu maddenin uygulaması 1 Ağustos 2011 tarihine kadar ertelenmiştir. Bu aşamadan sonra da Yerel Yönetimlerde çalışan işçi arkadaşlarımızı mümkün olduğu kadar başka kurumlara göndermeden, kendi kurumlarında çalışmalarını için çabalarımız devam edecektir.

Belediye Gelirlerini Arttırarak İşçilerin İstihdamı Korunabilir

Yerel yönetimlerle ilgili 166. maddenin uygulanması 1 Ağustos 2011 tarihine ertelenmiştir. Ancak bu durum ilgili idareler tarafından adeta yok sayılmakta, belediye çalışanları bir an önce diğer kamu kurumlarına nakledilmek istenmektedir. Bu maddenin uygulanması durumunda yaklaşık 45.000 belediye işçisi, çalışma koşullarının tamamen değiştirilmesi sonucu işyerlerini, işlerini ve gelecekte toplu iş hukukundan doğan haklarını kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmışlardır.

Kanunun 166. maddesinde, belediyelerin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntının

personel giderlerinden kaynaklandığı gibi yanlış bir algılama sorunu vardır. Bu algı, küçük ölçekli bazı belediyeler için geçerli kabul edilebilir. Ancak, bu durum istisnaidir. Sadece personel giderlerinin azaltılması ile belediyelerin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntının giderilemeyeceği aşikârdır. Yerel yönetimlerin ekonomik olarak güçlendirilmesi, yaptıkları hizmet ile orantılı gelire kavuşturulması ile mümkündür. Bu nedenle yerel yönetimlerin, genel bütçe vergi gelirlerinden aktarılan paylarının artırılması ve bazı yerel gelir kaynaklarının yerel yönetimlere bırakılması gerekmektedir.

Ekonomik olarak zor durumda olan küçük ölçekli belediyelere kaynak aktararak sorunun çözülmesi olanaklı iken, söz konusu Kanun ile belediyelerdeki istihdam koşulları işçiler aleyhine kökten bozulmuştur. Gelecekte, belediyelerde doğrudan istihdam zorlaştırıldığı gibi, istihdam edilecek işçileri bugüne kıyasla çok daha olumsuz çalışma koşulları beklemektedir. Halen çalışan belediye işçileri ise iradele-ri dışında göç etmeye, sürgüne gitmeye ya da işlerinden olmaya mecbur bırakılmaktadırlar.

Belediye mevzuatında, 2004 yılından itibaren yapılan değişikliklerle kurulan norm kadro düzeni, belediye işçilerini bilinçli bir şekilde norm kadro fazlası personel haline getirmiştir. Bugün, belediyeler tarafından, objektif bir kriter esas alınmaksızın, norm kadro fazlası işçiler ile norm kadro dahilinde olmakla birlikte, ihtiyaç fazlası kabul edilen işçiler, Milli Eğitim Bakanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü'nün taşra teşkilatlarına gönderilmek istenmektedir.

Belediyelerin tüm hizmetleri piyasadan satın alması için kurgulanan norm kadro düzeni, bu kanunla doğrudan uygulamaya girmiştir. Kanun maddesinin uygulanmasıyla birlikte, nakledilen işçilerin çalışma koşulları tamamen değişmesi yanında, toplu iş hukukundan doğan hakları bakımından, nakledilen işçileri belirsiz

ve güvencesiz bir gelecek beklemektedir. Bu kapsamda, işçilerin yeni işyerlerinin girdiği işkolunun tespiti, hangi sendikaya üye olabilecekleri ve toplu sözleşme prosedürünün nasıl sonuçlanacağı belirsizliğini korumaktadır. Türkiye koşullarında, nakledilen işçilerin çalıştıkları işyerinde yeniden toplu iş sözleşmesi hukukuna tabi olmalarının yılları alacağı da kuşkusuzdur.

Bütün bu gelişmelerin sonucunda, bugünden itibaren belediye işçilerinin eliyle yürütülen hizmetlerin bütünüyle alt işverenlere/taşeronlara teslim edileceğini, sendikasız, toplu sözleşmesiz, asgari ücretli, emeği sömürülen çalışan kitlesinin kamu iradelerinin eliyle daha fazla yaygınlaşacağını söylemek de mümkündür.

HAK-İŞ olarak, çalışanlar bakımından kabul edilmesi mümkün olmayan, bu gelişmelerin engellenmesi ve ortadan kaldırılması için çalışanlar ve sivil toplum kuruluşları olarak, birlik ve işbirliği içerisinde hareket etmeye devam edeceğiz.

Kanunun yukarıda belirttiğimiz rezervlerimize karşın olumlu bulduğumuz bir kısım düzenlemeler vardır. Bunlar; afların getirilmesi, üniversiteden atılmış öğrencilerin tekrar üniversiteye dönmelerinin sağlanması, Yargıyla ilgili yapılan düzenlemeler, borçların yeniden yapılanması gibi hususlar olumlu düzenlemelerdir. Bunları baştan beri destekledik ve destekliyoruz.

Prim Teşvikleri İstihdamı Arttıracak

Kanun ile istihdamın korunması, artırılması ve geliştirilmesi amacıyla makro ölçekte kimi değişiklikler ve yenilikler de getirilmektedir. Bunlardan en önemlisini de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen geçici 10. madde ile 2015 yılı sonuna kadar yeni işe alınan her sigortalı için işverene sigorta primi desteği verilmesine ilişkin düzenleme oluşturmaktadır. Bu prim desteğinin de İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacağı anlaşılmaktadır.

Madde düzenlemesinde nitelikleri belirtilen erkek ve kadın işgücünün desteklenmesi, iyi niyetli işverenlerin de teşvik edilmesi amacıyla geliştirilen ve ülkemizin işsizlik sorunu ile vasıflı işgücünü çalışma hayatına kazandırılması amacıyla yapılan düzenleme gerek işsizlik konusuna ve ge-

rekse kayıt dışı çalışma hususuna karşı alınmış önemli bir tedbir olarak görülmektedir.

Gerek çalışma hayatında kendilerine yer arayan erkek veya kadın işçilerimiz ile bunları istihdam edecek işverenlerimizin desteklenmesi önemli bir gelişmedir. Ancak bu tür teşvik mekanizmalarının dizaynı, uygulanması ve sonuçlanmasında mutlaka sosyal diyalog mekanizması kurulmalı, etkin bir denetim ve izleme sistemi hayata geçirilmelidir. İşsizlik Sigortası ve işsizlik başta olmak üzere çalışanları ilgilendiren konularda çalışmaların sosyal diyalog çerçevesinde yapılması son derece önemlidir.

Bununla birlikte Hükümet küresel mali krizin etkilerinin azaltılması amacıyla likidite desteğiyle başladığı kriz tedbirlerine, vergi, üretim, ihracat ve finansman destekleriyle devam etmiş ve ekonomiye pek çok kalemden destek sağlamıştır. Ancak alınan bu önlemlerin ve verilen desteklerin işsizliğin azaltılmasına, istihdamın artırılmasına olağanüstü bir katkı sağlamadığını da üzülerek görmekteyiz. Bu nedenle öncelikle alınan önlemlerin istihdama neden yansımadağının araştırılması gerekmektedir.

Mesleki Eğitim Fonu Kurulmalı

HAK-İŞ olarak, işsizlik sigortası kaynaklarının amacı dışında kullanılmaması gerektiğine inanmaktayız. İşsizlik Sigortası Fonundan yararlanma koşullarının (amacı dışına çıkılmadan) iyileştirilmesini, işsizlik ödeneği miktarının artırılmasını ve süresinin yeniden gözden geçirilerek uzatılmasını talep etmekteyiz. İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklarından geri ödeme koşulu olmadan GAP'a pay aktarılması ve istihdamı teşvik amacıyla Fondan kaynak transferi gibi uygulamalar, Fon kaynaklarını ama-

cı dışında kullanma arzusunun artarak devam edeceği izlenimi yaratmaktadır.

HAK-İŞ Konfederasyonu olarak, Fonun dengesini bozacak bir yaklaşımın doğru olmadığını düşünüyoruz. İşsizlik Sigortası Fonu'ndan işsizlere ödeme yapılması konusunda cimri davranılırken, devletin Fon kaynaklarını istediği zaman ve istediği şekilde kullanması doğru bir yöntem değildir. Her ne kadar istihdamı teşvik amacı taşısa da sistemin mantığına aykırı olan, sisteme olan güveni sarsan bu girişimleri kaygıyla izliyoruz.

Ayrıca mesleki eğitim giderek önem kazanmakta, bununla birlikte kamu, sosyal taraflar ve özel sektör tarafından çeşitli ve sayıları her geçen gün artan programlar uygulanmaktadır. İşçi, işveren ve Hükümet başta olmak üzere bütün kesimler mesleki eğitim konusuna önem vermektedir. Ancak mesleki eğitimi, İşsizlik Sigortası Fonu üzerine bir kambur olarak bindirmek sürecin yanlış yönetilmesine neden olmaktadır. İşsizlik Sigortası Fonu ile Mesleki Eğitimin finansmanlarının birbirinden ayrılması gerekmektedir. Mesleki Eğitim Fonu adında yeni bir fon oluşturulmalı ve mesleki eğitimin teşviki bu Fon tarafından sağlanmalıdır. ■

TORBA KANUNDA MESLEKİ EĞİTİME İLİŞKİN İSTİHDAM TEŞVİKLERİ

Torba Kanun, içeriğinde yer alan birçok madde nedeniyle bir anlamda "teşvik kanunu" olarak da kabul edilmelidir.

Özellikle istihdamın arttırılmasına yönelik teşviklere ilişkin maddeler Kanunun bu yönünü öne çıkarmaktadır.



Ferudun KAYA*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı

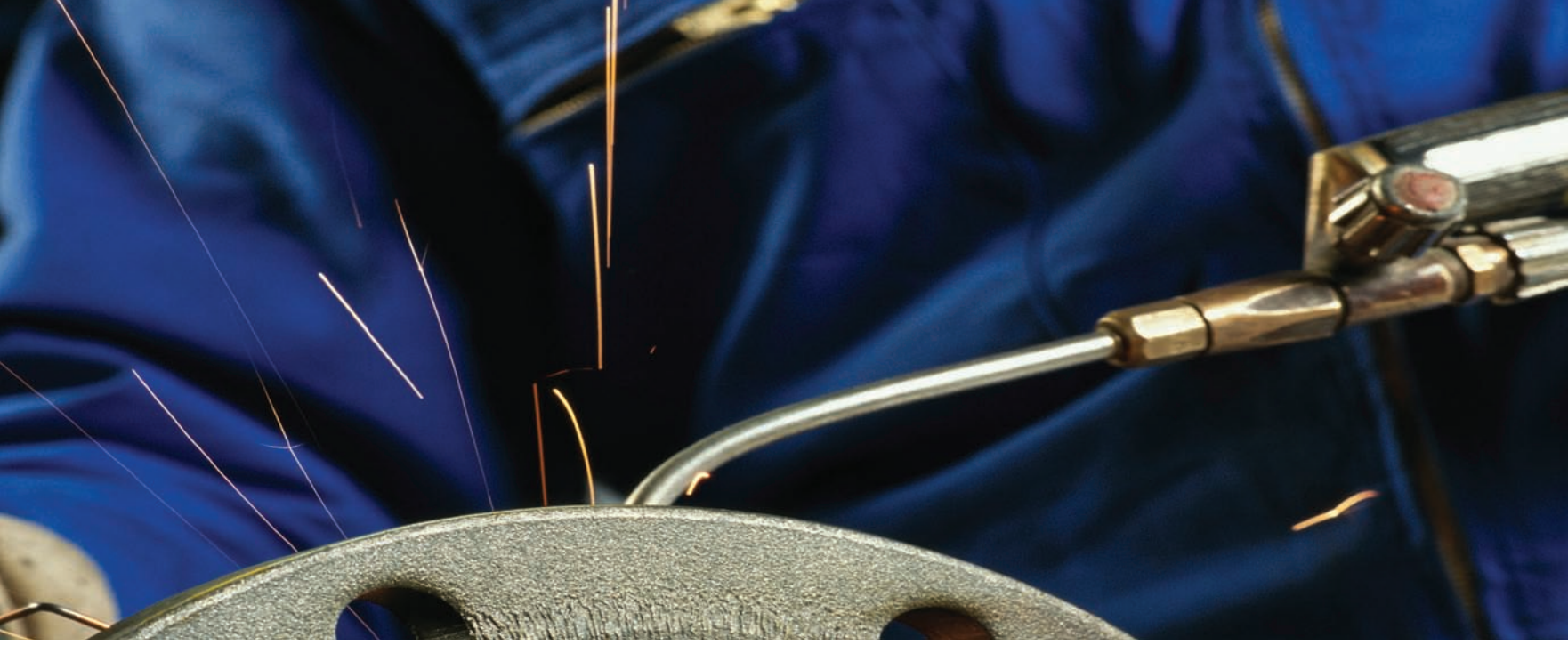
Kamuoyunda daha çok "torba kanun" adıyla, "kamuya olan borçların yapılandırılması" yönüyle bilinen 6111 sayılı Kanun, içeriğinde yer alan birçok madde nedeniyle, bir anlamda "teşvik kanunu" olarak da kabulü gerekli bir düzenleme durumundadır. Özellikle **istihdamın artırılmasına yönelik** teşviklere ilişkin maddeler Kanunun bu yönünü öne çıkarmaktadır.

Şubat 2004'te yürürlüğe giren 5084 sayılı Yatırımların ve İstihdamın Teşvikine Yönelik Kanunla daha derli toplu bir hale getirilip, sonraki tüm düzenlemelerde özenle uygulanan bir politika tercihi olarak beliren işveren yüklerinin azaltılmasına yönelik önlemlerin 6111 sayılı Kanunda korunduğu, hatta daha da güçlendirildiği görülmektedir. Genel hatlarını sigorta primi, vergi, enerji ve arsa gider kalemleri gibi işveren maliyetlerini azaltmanın oluşturduğu bu politikanın, 6111 sayılı Kanunla sigorta primleri üzerinden uygulamaya geçirildiği görülmektedir.

Kanunun teşviklere ilişkin maddelerinin incelenmesinden, daha önceki "teşvik düzenlemelerinin sonuçlarının" dikkatli bir şekilde analiz edilmesinin yanında, yeni bazı hususların teşvik kapsamına alındığı görülmektedir. Şöyle ki; kamuoyunda 1. İstihdam Paketi olarak bilinen ve küresel krizin dalgaları ülkemize ulaşmadan devreye girmesiyle krizin ülkemiz üzerindeki etkilerinin hafifletilmesi konusunda büyük katkılar sağlamış olan 5763 sayılı Kanunla getirilen teşviklerden, birbirini kesen kimi yönleri nedeniyle, beklenen verimin alınamadığı konuyla ilgilenen tüm kesimlerce bilinen bir gerçektir. Her ne kadar dünyanın geçirdiği en büyük krizin yaşandığı bir konjonktürde uygulanmak gibi bir şanssızlığı olsa da, yapılan değerlendirmeler teşvik sisteminin "daha özenli" kurgulanması gerektiği noktasında keşişiyordu. Özellikle kadın ve genç istihdamının

teşvikine yönelik düzenlemeye işveren yeterince ilgi göstermemiş, dolayısıyla da istenen başarı elde edilememiştir. Başka nedenlerin yanında konuyla ilgili akla gelen ilk neden olarak, 5 puan indiriminden yararlanan işverenlerin diğer teşviklerden yararlanmasının mümkün olmaması hususu göze çarpmaktadır. Ayrıca 5 puan indiriminin işveren için toplamda "daha cazip olması" da kadın ve genç istihdamının teşvikine olan ilgiyi azaltmıştır. Sonuçta 5 puan indiriminden ülke genelinde toplam sigortalıların yarısından fazlasının yararlanmasına karşın, kadın ve genç çalışan istihdamının teşvikinden yararlanan oranı %1'ler seviyesinde kalmıştır. Kaldı ki ilk çıktığı dönem itibariyle Haziran 2009'da biteceği hükme bağlanan teşvikten yararlanmaya başlama süresi, 5838 sayılı Kanunla bir yıl uzatılsa da, Haziran 2010 itibariyle bitmiştir.

Gelinen noktada, hem teşviklerin birbirini kesmesi yerine birbirini desteklemesi, hem süresi biten kimi teşviklerin yeniden kurgulanması, hem de teşvik sistemine daha farklı parametrelerin eklenmesi gerekmiştir. Özellikle son yıllarda daha net bir sorun olarak tüm ilgililerce tespit edilip paylaşılan "eğitim ile işgücü piyasası ilişkisinin güçlendirilmesi" ve "işgücünün daha nitelikli hale getirilmesi" bu bağlamda öne çıkan konular olarak görülmüştür. Beklendiği/bekleneceği üzere Ulusal İstihdam Stratejisinin de önemli eksenlerinden biri olan/olması gereken bu konu, ilk defa 6111 sayılı Kanunla bir teşvik unsuru haline getirilmiş bulunmaktadır. Kanun, bu konudaki sorunların gayet isabetli bir şekilde teşhis edilerek, çözüme ve sürecin daha etkin hale getirilmesine yönelik önlemlerin alındığını göstermektedir. Buna göre, **mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya Türkiye İş Kurumunca düzenlenen işgücü yetiştir-**



firme kurslarını bitirenler -cinsiyet ve yaş grubuna göre değişmek üzere- istihdam teşviklerinden yararlanmaktadır. Böylece, uygulama süresi biten kadın ve genç çalışanlara yönelik teşvik yeniden hayata geçirilmekle kalmayıp, "mesleki eğitim alıp, bunu belgelendiren kişiler" açısından daha uzun bir süreye yayılmış ol-

maktadır. Özellikle sektör temsilcilerince sıkça dile getirilen ve artık kanıksamaya başlanan **nitelikli işgücü bulanamadığı** yolundaki şikayetleri azaltacak, işverenin **mesleki eğitim almış kişilerin istihdamına yönelmesine** katkı sağlayacak bu teşvikin -kısa vadede olmasa bile- orta vadede bireysel tercihlerin, "mesleki eğitim

alanına" yönelmesine katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir. Diploma/sertifika alınan alanda **mesleki eğitim almamış kişilere** göre işveren açısından daha tercih edilir durumda olunacağı kabulünden hareketle, ister örgün isterse yaygın eğitim alanına olsun böyle bir yönelimin ülke işgücü piyasamıza önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

TORBA KANUNLA GETİRİLEN İSTİHDAM TEŞVİKLERİ ÖZET TABLOSU										
Cinsiyet	YAŞ GRUBU	Cinsiyet - yaş ve kişisel duruma göre teşvikten yararlanma süresi (ay)								
		Eğitimsiz Kişi İçin		Mesleki Eğitimli Kişi İçin			MYK Belgeli Kişi İçin			İŞKUR'a Kayıtlı Kişi İçin*
		Normal Alım	İŞKUR Kayıtlı İşsiz Alımı	Normal Alım	İŞKUR Kayıtlı İşsiz Alımı	4/A Kapsamında Çalışan	Normal Alım	İŞKUR Kayıtlı İşsiz Alımı	4/A Kapsamında Çalışan	
Kadın	18+	24	30	36	42	12	48	54	12	6
Erkek	18-29	24	30	36	42	12	48	54	12	6
	29+	-	-	24	30	12	24	30	12	6

*Diğer herhangi bir kapsama girmemesi halinde.

Tablonun okunmasına yardımcı olmak üzere birkaç hususu hatırlamak uygun olacaktır:

1. Bahse konu teşvik -süre bitiminden itibaren beş yıla kadar uzatmaya Bakanlar Kurulu yetkili olmak üzere- 2015 yılı sonuna kadar uygulanacaktır.
2. Sistemden yararlanma ilave istihdam şartına bağlıdır.
3. Haziran 2010'da biten "kadın ve genç çalışan teşviki" tekrar devreye girmiştir.
4. Teşvik sigorta primi işveren hissesinin tamamını içerecektir.
5. Teşvik asgari ücret üstünden değil, prime esas kazanç üzerinden uygulanacaktır.
6. Teşvike ilişkin giderler İşsizlik Sigortası Fonunca karşılanacaktır.
7. Kadın (18 yaşından büyük) ve erkekler (18-29 yaş arası),
 - a. En az 24 ay, İŞKUR'a kayıtlı ise 6 ay ilaveyle 30 ay süreyle,

- b. Örgün mesleki eğitim mezunu veya İŞKUR kursları mezunu olmaları halinde 36 ay, İŞKUR'a kayıtlı ise 6 ay ilaveyle 42 ay,
 - c. Mesleki yeterlik belgesi sahibi olmaları halinde 48 ay, İŞKUR'a kayıtlı ise 6 ay ilaveyle 54 ay süreyle teşviklerden yararlanacaktır.
8. Erkekler (29 yaş üstü) mesleki yeterlik belgesi veya mesleki eğitim belgesi sahiplerinin işe alınması halinde 24 ay süreyle teşviklerden yararlanılacaktır.
 9. İş akdine bağlı olarak çalışanlardan mesleki yeterlik belgesi alanlar ile örgün mesleki öğretimi bitirenler 12 ay süreyle teşviklerden yararlanılacaktır.
 10. Herhangi bir şekilde yukarıda belirtilenler dışında olup da İŞKUR'a kaydı olan kişilerin işe alınması halindeyse 6 ay süreyle teşviklerden yararlanılacaktır.
- Getirilen bu yeni teşvik sisteminin daha önceki uygulamalardan önemli bir farkı bulunmaktadır. Daha önceki istihdam

teşvik uygulamalarında, "ilave istihdam" konusu **eğitime ilişkin bir hüküm içermediği için** kişilerin eğitim aldıkları alanda istihdamlarına ilişkin herhangi bir işlem de yapılmıyordu. Ancak yeni uygulamanın en önemli "**yeniliği**" olan **mesleki eğitim mezunlarının istihdamlarının özen-dirilmesi** hususu, kişilerin **eğitim aldıkları meslekte ya da alanda istihdam edilip/edilmediklerinin kontrolü yoluyla** hayata geçirilecektir. Dolayısıyla işverenlerin bu zamana kadar çok da dikkat etmeyip, muhasebecileri üzerinden hallettikleri **işe giriş bildirgelerine** daha dikkat etmeleri gerekmektedir. Çünkü işe alınan bir kişi için işverenin teşvikten yararlanıp/yararlanamayacağı hususu, **bildirgede işaretilenen meslek kodunun, kişinin eğitim aldığı meslekte veya alanda yer alan bir meslek olup/olmamasına göre** belirlenecektir. ■

İŞKUR'UN STRATEJİK HEDEFLERİNE ULAŞMASINDA TORBA KANUN'UN ETKİSİ

İŞKUR, stratejik amaçlarına ulaşmak ve işgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermek adına belirlediği hedefleri yıllık bazda hizmet birimleri arasında paylaştırmış ve hedef gerçekleştirmelerini üçer aylık periyotlarla izlemektedir. Bir anlamda İŞKUR "hedeflerle yönetim" anlayışına geçmiştir.



Yücel KARAKOYUN*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı

İŞKUR, 2008 yılından itibaren yürürlüğe giren Teşvik ve İstihdam Paketleri ile Kurum mevzuatında yapılan değişikliklere ve aktif istihdam programları için ayrılan kaynak nedeniyle artan toplumsal beklentilere daha iyi cevap verebilmek amacıyla 2011-2015 Stratejik Planı'nı hayata geçirmiştir.

Stratejik Planın hazırlık aşamasında; Kurum personeli "iç paydaş anketi", ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile sosyal tarafların "dış paydaş anketi" ve uygulanmış / uygulanmakta olan "proje çıktıları" önemli referans kaynakları olarak kullanılmıştır. Bu nedenle Stratejik Plan'ın işgücü piyasasının beklentileri doğrultusunda ve geleceğe ışık tutacak şekilde hazırlandığı kolaylıkla söylenebilir. Özellikle sosyal paydaşların Stratejik Plan taslağının son hali üzerinde de görüşlerinin alınması, Planın bu yönünü güçlendirmiştir.

6111 sayılı Torba Kanun'un hemen öncesinde yürürlüğe giren yeni Stratejik Plan; toplumun kamu istihdam kurumlarından artan beklentilerin de etkisiyle önceki Stratejik Plan'a (2008-2012) göre daha iddialı amaçlar ve hedefler ortaya koymuştur / koymak zorunda kalmıştır.

Stratejik Plan'ın bu iddiası "**Değişim ve yeniliklere uyum sağlayarak, hizmet kalitesi ve çeşitliliği ile işsizlikle mücadelede etkin rol oynayan, işgücü piyasasında öncü ve saygın bir kurum olmak**" şeklindeki Vizyon ifadesinde çarpıcı bir şekilde karşılığını bulmuştur. Kurumun 2015 Vizyonu'ndaki bu iddia, Plan'ın hem Misyon ifadesine hem stratejik amaçlarına hem de hedeflerine yansımıştır. "**İşgücü piyasası ihtiyaçları doğrultusunda; iş ve işçi bulmaya aracılık hizmetini etkin bir şekilde sunmak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik aktif programlar yoluyla istihdamı kolaylaştırmak, korumak, geliştirmek, çeşitlendirmek ve işini kaybedenlere geçici bir süre gelir desteği sağlamak**" misyonu şu 4 stratejik amaç üzerine kurgulanmıştır:

Amaç 1	İşgücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda istihdam hizmetlerini çeşitlendirmek ve işe yerleştirmede aktif rol oynamak
Amaç 2	İşgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya yönelik olarak aktif işgücü programları geliştirmek, yaygınlaştırmak ve etkinliğini artırmak
Amaç 3	İşgücü piyasasını etkin bir şekilde izlemek ve değerlendirmek
Amaç 4	Güçlü bir kurumsal yapı oluşturmak

İŞKUR, stratejik amaçlarına ulaşmak amacıyla 23 stratejik hedef belirlemiştir. İşgücü piyasası ihtiyaçlarına cevap vermek adına sadece hedef belirlemekle kalınmamış, hedeflerin gerçekleşmesi yıllık programlara bağlanarak hizmet birimleri arasında paylaştırılmıştır. Bunun da ötesinde hizmet birimleri için konulan hedefler üçer aylık periyotlarla izlenmeye başlanmıştır. Bu nedenle İŞKUR'un muadili kamu istihdam kurumlarına benzer bir şekilde **"hedeflerle yönetim"** anlayışına geçtiğini söylemek mümkündür.

İŞKUR'un stratejik hedefleri ve bunlara ilişkin gerçekleştirmelerin düzeyi başka bir inceleme konusu olmakla birlikte, burada özellikle 6111 sayılı Kanun'un İŞKUR hedeflerine etkisi, bunlarla bağlantısı ve gerçekleştirmelerine katkısı üzerinde durulmaya çalışılacaktır. Bu yapılırken Kanun'un getirdiği düzenlemelerin içeriğiyle ilgili ayrıntılı açıklamalardan ziyade, hangi düzenlemelerin İŞKUR'un hangi hedefleri üzerinde ne şekilde etkili olacağı üzerinde durulacaktır. Bu çerçevede Kanun'un doğrudan etkilediği İŞKUR stratejik hedefleri şu şekilde sıralanabilir:

Amaç 1-Hedef 1	Özel sektörden alınan açık işlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre %25 artırmak
Amaç 1-Hedef 2	Özel sektörde işe yerleştirilenlerin sayısını her yıl, bir önceki yıla göre %30 artırmak
Amaç 1-Hedef 3	2015 yılı sonuna kadar Kurum tarafından işe yerleştirilenlerin % 35'inin kadınlardan oluşmasını sağlamak
Amaç 1-Hedef 5	Her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150.000 işsiz iş danışmanlığı hizmeti vermek
Amaç 1-Hedef 6	İşgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak
Amaç 1-Hedef 7	2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarmak
Amaç 1-Hedef 8	Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayan sayısını her yıl %20 artırmak
Amaç 2-Hedef 1	Tüm işgücü yetiştirme kurslarını işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açmak ve izlemek
Amaç 2-Hedef 2	En az yarısı mesleği olmayanlardan olmak üzere Kuruma kayıtlı 400.000 işsiz aktif işgücü programlarından yararlandırmak
Amaç 2-Hedef 3	2011 yılından itibaren Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak
Amaç 2-Hedef 4	2015 yılı sonuna kadar 25.000 kişiyi girişimcilik eğitimi programlarından yararlandırmak
Amaç 2-Hedef 5	2015 yılı sonuna kadar en az yarısı Kuruma kayıtlı 18-29 yaş arası işsizlerden olmak üzere 400 bin işsiz staj programlarından yararlandırmak
Amaç 3-Hedef 2	2011 yılından itibaren, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları aracılığıyla her ilde yılda en az bir kez sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapılmasını sağlamak

Torba Kanun "işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak" amacıyla kullanılabilecek kaynak miktarını arttırmıştır. Yeni düzenlemelerle artan mali kaynak ve teşviklerin yanı sıra; merkezden daha fazla danışmanlık, rehberlik, yönlendirme, izleme ve hedeften sapmalara karşın anında alınacak tedbirler, hedeflere ulaşılmasında hayati önem taşımaktadır.



6111 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemelerden belki de en önemlisi, İŞKUR'un hizmet sunumu için kullanılan kaynak miktarını artıran ve İşsizlik Sigortası Fonu bir önceki yıl **toplam prim gelirlerinin % 30'u**na kadar olan kısmının kullanılmasına imkân veren düzenlemedir. Basit bir hesaplama ile yıllık 352 milyon olan kaynak 4 kattan fazla artarak 1 milyar 411 milyona yükselmiştir. Daha da önemlisi bu miktar Bakanlar Kurulu Kararı ile yüzde 50 oranında artırılabilir.

Düzenlemeyle, kaynak miktarının artmasının yanı sıra kullanım alanı da genişletilmiştir. Düzenleme öncesi "sigortalı işsizler ile İŞKUR'a kayıtlı diğer işsizlere yönelik olarak aktif istihdam programları düzenlemek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak" amacıyla kullanılabilen kaynak, artık "işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak" amacıyla da kullanılabilir. Bu durum İŞKUR'un hedeflerine ulaşması adına elini daha da güçlendirmektedir.

Mali kaynak miktarının artması öncelikle İŞKUR'un aktif işgücü programlarına ilişkin hedeflerini gerçekleştirmesine önemli katkı sağlayacaktır. 2011 yılı hedefi olarak belirlenen toplam aktif işgücü programı yararlanıcısı sayısı 400 bindir (305 bin işgücü yetiştirme kursu, 80 bin işbaşı eğitim / staj programı, 10 bin toplum yararına çalışma programı, 5 bin uygulamalı girişimcilik eğitimi programı yararlanıcısı).

Ayrılan kaynak, İŞKUR'un "her yıl her ilde en az bir kez sektörel düzeyde işgücü piyasası analizi yapma" hedefine yönelik olarak da kullanılabilir. 2011 öncesi daha çok ulusal düzeyde ve elektronik ortamda anket uygulayarak işgücü piyasası analizi yapmaya çalışan İŞKUR, artan kaynak miktarı ve yapılacak kapasite geliştirme çalışmalarıyla artık yerel ve sektörel düzeyde yüz yüze anketler uygulayarak analizler yapma imkânına kavuşmuştur. Bu analizler "tüm işgücü yetiştirme kurslarını işgücü piyasası ihtiyaç analizleri doğrultusunda açmak ve izlemek" hedefinin gerçekleşmesine de olumlu katkı sağlayacaktır.

Bunların yanı sıra; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmaya, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almaya ve uygulamaya yönelik olarak da kullanılacak mali kaynak, İŞKUR'un "özel sektörden daha fazla açık iş (işgücü) talebi almak"

ve "daha fazla işe yerleştirme yapmak" hedeflerine yönelik de kullanılabilir.

Ayrıca "her yıl, 6 aydan uzun süredir Kuruma kayıtlı 150 bin işsize iş danışmanlığı hizmeti vermek", "işgücü yetiştirme programlarını başarıyla tamamlayan işsizlerin tamamının iş danışmanlığı hizmetinden yararlanmasını sağlamak" ve "Kuruma yeni kayıt yaptıran mesleksiz tüm iş arayanlara mesleğe yönlendirme hizmeti sunmak" şeklinde hedefleri bulunan İŞKUR, "iş danışmanı" olarak / yetiştirerek geliştireceği personel kapasitesiyle bunları sağlayabileceği gibi, söz konusu kaynağın bir kısmı da mevzuata ve amacına uygun olarak farklı şekillerde bu alana kanallenebilir.

Kurumun stratejik hedeflerine ulaşmasında ve bu hedefleri aşmasında büyük katkı sağlayacak olan bir diğer düzenleme ise 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na eklenen Geçici 10'uncu Madde'deki teşviktir. Teşvikin özetle "kadın, genç, mesleki ve teknik eğitim mezunu, İŞKUR işgücü yetiştirme kursu mezunu ile İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin" istihdamını artırmaya yönelik olduğu söylenebilir.

Bakıldığında İŞKUR Stratejik Planı da "kadın, genç, mesleki ve teknik eğitim mezunu ve işgücü yetiştirme kursu mezunu işsizlere" yönelik önemli hedefler koymuştur. Öncelikle kadınlara ilişkin teşviktan yararlanan işverenin 6 ay ilave teşvik almak istemesi halinde işe alacağı kişileri İŞKUR'dan alması gerekmektedir. Bunun anlamı İŞKUR'un daha fazla kadın iş arayanı işverene yönlendirmesidir. Böylelikle "2015 yılı sonuna kadar işe yerleştirdiği kişilerin yüzde 35'inin kadınlardan oluşması"nın hedefleyen Kurum daha fazla oranda kadın işe yer olmaktadır.

Nitelikli işgücüne daha fazla ulaşmak adına "Kuruma kayıtlı meslek lisesi, meslek yüksek okulu ve üstü eğitim düzeyine sahip iş arayan sayısını her yıl %20 artırmak" isteyen İŞKUR, teşvikin "mesleki ve teknik eğitim mezunu" işsizleri kapsamı ve bu grup adına 6 ay ilave teşviktan yararlanmak isteyen işverenin "mesleki ve teknik eğitim mezunu" işsizleri Kurum'dan alacak olması nedeniyle daha nitelikli bir iş arayan profiline kavuşacaktır.

Yine "2015 yılına kadar istihdam garantili olmayan işgücü yetiştirme kurslarını başarı ile bitirenlerin işe yerleştirme oranını yüzde 40'a çıkarma"yı hedefleyen İŞKUR'un, teşvikin "işgücü yetiştirme kursu mezunu" işsizleri kapsamı nedeniyle bu hedefini daha kolay yakalaması beklenmektedir.

İŞKUR stratejik hedeflerinin gerçekleşmesinde 6111 sayılı Kanun'un büyük etkisinin olacağı öngörülmekle birlikte, stratejik hedeflerin yakalamasını sadece parasal kaynak miktarının artmasına ve işverene yönelik getirilen teşviklere bağlamak gerekmemektedir elbette. 2015 Vizyonu'nun gerçekleştirilmesi; parasal kaynağın etkin kullanılması, hedeflerle yönetimin tavizsiz uygulanması, Kurum'un mevcut insan gücünün hedeflere yönelik iyi organize ve motive edilmesi, daha fazla personel istihdamı sonucu daha fazla iş arayanla yakından ilgilenilmesi ile mümkündür. Kurumda uygulanmış / uygulanmakta olan projeler sonucu ortaya çıkan modellemelerin hizmet sunumuna sağlıklı bir şekilde entegrasyonu da hizmetlerin geliştirilmesine ve hedeflere ulaşılmasına katkı sağlayacaktır. Son olarak, İŞKUR merkez teşkilatının diğer hizmet birimlerine daha fazla danışmanlık, rehberlik, yönlendirme hizmeti sunması, yapılacak periyodik izlemelerle hedeften sapmalara karşın anında önlem alınması, hedeflere sağlıklı bir şekilde ulaşılmasında hayati önem taşımaktadır. ■



TORBA KANUNDA İŞSİZLİK SİGORTASI DEĞİŞİKLİKLERİ

Torba Kanun, İşsizlik Sigortası Kanununda önemli değişiklikler getirdi. Bu değişiklikler sonucunda İşsizlik Sigortası Fonunun kullanım alanı genişletilerek işsizlikle mücadele için daha fazla kaynak sağlandı; isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödenmesinin yolu açıldı; kısa çalışma ödeneğinin kapsamı genişletildi ve işsizlik sigortası ödemelerinde etkin bir denetim mekanizması kurulması amacıyla denetim ağı güçlendirildi.

Kamuoyunda Torba Kanun olarak bilinen 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" 25 Şubat 2011 tarihli ve 27857 (Mükerrer) sayılı Resmi Gazetede yayınlandı.

Birçok alanda yeni düzenlemeler getiren Torba Kanunda İşsizlik Sigortası Fonunun kullanımı, işsizlik sigortası uygulamaları ve kısa çalışma ödeneği ile ilgili değişiklikler de bulunmaktadır.

İşsizlikle Mücadele İçin Daha Fazla Kaynak Sağlandı

6111 sayılı Kanunun 69 uncu maddesi ile, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48 inci maddesinin yedinci fıkrası değiştirilmiştir. Bu değişiklikte;

- İşsizlik Sigortası Fonunun bir önceki yıl **prim gelirlerinin** %30'unun; işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak ve teknolojik gelişmeler nedeniyle işsiz kalması beklenenlerin başka alanlara yönlendirilmesini sağlamak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak, işe

yerleştirme ve danışmanlık hizmetleri temin etmek, işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak amacıyla kullanılabileceği,

- Bu oranı %50'ye kadar çıkarmaya Bakanlar Kurulu'nun yetkili olduğu,
- İşsizlik ödeneğinden yararlanmakta olanlara yönelik hizmetler için bu sınırlamanın dikkate alınmayacağı, hususları hüküm altına alınmıştır.

Değişiklik öncesinde; "sigortalı işsizler ile İŞKUR'a kayıtlı diğer işsizlere yönelik olarak aktif istihdam programları düzenlemek" ile "işgücü piyasası araştırma ve planlama çalışmaları yapmak" üzere bir önceki yıl İşsizlik Sigortası Fonuna aktarılan **devlet payının** %30'una kadar olan kısmı kullanılabiliyordu. Ayrıca, Bakanlar Kuruluna bu oranı %50'ye kadar artırma yetkisi verilmişti ve Bakanlar Kurulu 2009 ve 2010 yıllarında bu oranı %50'ye kadar artırma yetkisini kullanmıştı.

Yapılan değişiklikle; bir önceki yıl prim gelirlerinin % 30'una kadar olan kısmının (BKK ile %50'ye kadar artırılabilir) kullanılması sağlanmış ve mevcut kullanım alanlarına ilave olarak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak konuları da eklenmiştir.



Erhan FINDIK*

* İŞKUR,
İstihdam ve Meslek Uzmanı



Aşağıda değişiklik öncesi ve sonrası aktarılabilecek kaynak miktarı, 2010 yılı için fona aktarılan devlet payının 1.176.290.000 TL ve işsizlik sigortası prim gelirlerinin 4.705.158.000 TL olduğu varsayımından hareketle karşılaştırılmıştır. Tabloda yer alan miktarlar, yaklaşık %300 lük bir kaynak artışını göstermektedir.

Değişiklik öncesine göre;	
Fona aktarılan devlet payının % 30 u	352.887.000 TL
BKK ile % 50 olarak uygulanması halinde	588.145.000 TL
Değişikliğe göre;	
Prim gelirlerinin % 30 u	1.411.547.000 TL
BKK ile % 50 olarak uygulanması halinde	2.352.579.000 TL

İsteğe Bağlı İşsizlik Sigortası Primi Ödenebilecek

6111 sayılı Kanunun 68 inci maddesi ile, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yer alan "dayalı olarak çalışan sigortalılar" ibaresinden sonra gelmek üzere "4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları" ibaresi eklenmiştir.

Torba Kanunla yapılan bu düzenlemeden önce kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ancak son üç yılda aylık ortalama 17 gün ve daha fazla prim ödemeleri halinde işsizlik ödeneğinden yararlanmak için gerekli olan en az 600 gün prim ödeme koşulunu yerine getirebiliyorlardı. Daha az prim ödeyenler diğer şartları taşımasalar dahi işsizlik ödeneğinden yararlanamıyorlardı. Bu düzenleme ile İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeme imkânı sağlanmış ve böylece işsizlik sigortası primi ödeyen tüm kısmi süreli çalışanların, işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaları mümkün hale gelmiştir.

Yukarda anılan "Ek Madde 6", 6111 sayılı Kanunun 51 inci maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenmiştir. Bu madde ile ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıklarının, kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanmasına imkân tanınmıştır.

İsteğe Bağlı İşsizlik Sigortası Prim Oranı %3 Olarak Belirlendi

6111 sayılı Kanunun 70 inci maddesi ile, 4447 sayılı Kanunun 49 uncu maddesinin birinci fıkrasına "İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır." ifadesi eklenerek isteğe bağlı sigortalılardan alınacak işsizlik sigortası primi belirlenmiştir. Söz konusu düzenlemede işsizlik sigortası işçi ve işveren payını isteğe bağlı işsizlik sigortalılarının ödeyeceği belirlenmiştir. Devlet payı diğer sigortalılarda olduğu gibi İŞKUR tarafından Hazine'den talep edilecektir.

Sosyal Güvenlik Denetmenleri ve Sosyal Güvenlik Kontrol Memurlarına Yetki Verildi

6111 sayılı Kanunun 72 inci maddesi ile, 4447 sayılı Kanunun 52 inci maddesinin son fıkrasına "Ancak, işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanırken

aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespitinin yapılmasında, sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurları da görevlendirilebilir." hükmü eklenmiştir.

Düzenleme öncesinde; 4447 sayılı Kanunun 52 inci maddesinin son fıkrası hükmü gereği Türkiye İş Kurumu müfettişleri ile sigorta müfettişleri, İşsizlik Sigortası Kanununun uygulanması ile ilgili olarak kurumlarının görev alanlarına giren hususlarda teftiş, kontrol ve denetleme yetkisine sahiptir.

Düzenleme ile işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanırken aynı zamanda gelir getirici bir işte çalışan sigortalıların tespitinin yapılmasında, sosyal güvenlik denetmenleri ve sosyal güvenlik kontrol memurlarının da görevlendirilebileceği hüküm altına alınmış oldu. Böylece daha etkin ve daha verimli bir denetim imkânı sağlandı.

Kısa Çalışma Uygulamasının Kapsamı Genişletildi

6111 sayılı Kanunun 73 inci maddesi ile, 4447 sayılı Kanunun ek 2 inci maddesi yeniden düzenlendi.

Düzenleme öncesinde kısa çalışma;

- Sadece genel ekonomik kriz veya zorlayıcı sebeplerin varlığı halinde mümkün olan,
- Ödenek miktarı aylık brüt asgari ücretin % 80'ini geçmemek üzere son dört aylık kazanç ortalamasının % 40'ı olarak belirlenen,
- Azami 3 aylık süreyle uygulanabilen ve kısa çalışma ödeneği süresi yapılacak işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilen, bir uygulamaydı. Ancak kriz dönemleri için sağlanan yardımlarda, geçici düzenlemelerle iyileştirmeler sağlanmaktaydı.

Yapılan değişiklikle;

- Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin yanında, sektörel ve bölgesel kriz nedeniyle de kısa çalışma uygulanması mümkün kılınmış ve kısa çalışmanın kapsamı genişletilmiştir.
- Kısa çalışma ödeneğinin miktarı, aylık brüt asgari ücretin %150'sini geçmemek üzere son on iki aylık kazanç ortalamasının %60'ı olarak belirlenerek ödenek miktarında artışa gidilmiştir.

Aylık olarak; 2011 yılının ilk döneminde mevcut mevzuata göre en az 316,50 TL ve en fazla 632,99 TL ödeme yapılacakken, yapılan düzenleme ile aynı dönemde yaklaşık olarak en az 474,75 TL ve yaklaşık olarak en fazla 1.186,86 TL ödeme yapılabilecektir.

- Kısa çalışma süresi yine 3 ay olarak belirlenerek yapılan ödemelerin başlangıçta belirlenen işsizlik ödeneği süresinden düşüleceği belirtilmiş olsa da, bu sürenin uzatılmasına ve kısa çalışma ödeneği süresinin işsizlik ödeneği süresinden mahsup edilip edilemeyeceğine ilişkin karar vermek üzere Bakanlar Kurulu yetkili kılınmıştır.
- İşverenin hatalı bilgi ve belge vermesi sonucunda oluşan fazla ödemelerin kimden tahsil edileceğine dair önceki mevzuatta bir hüküm bulunmamakta iken, yeni düzenleme ile ödemelerin işverenin beyanı doğrultusunda gerçekleştirilmesi nedeniyle, işveren tarafından hatalı bilgi ve belge verilmesi durumunda, fazla ödemelerin yasal faizi ile birlikte işverenden tahsil edilmesi yönünde düzenlemeye gidilerek konu açıklığa kavuşturulmuştur.

Mesleki Eğitim Görenlerin İstihdamı Teşvik Edildi

6111 sayılı Kanunun 74 üncü maddesi ile, 4447 sayılı Kanunda, kadınların ve gençlerin işgücüne katılımını ve istihdamını artırmak, yeni istihdam yaratılmasını teşvik etmek ve çalışanların vasıflarını yükselterek işsizlik riskini azaltmak, mesleki ve teknik eğitimi özendirmek, kalite ve etkinliğini artırmak amacıyla düzenleme yapılmıştır.

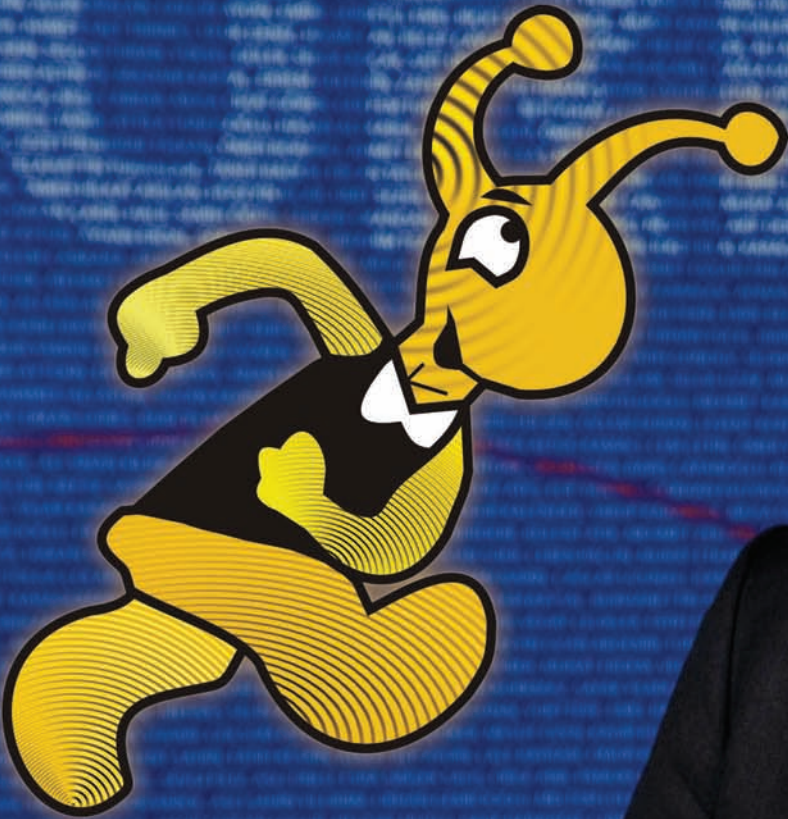
Yapılan düzenlemeyle; mesleki yeterliliğe sahip olanları, mesleki teknik öğretim görmüş olanları ve İŞKUR kurslarını bitirenleri istihdam edenlere prim teşviki getirilmiştir. Bu düzenlemede belirtilen destek unsuru Kanunda belirtilen niteliklere göre farklı sürelerde uygulanacak ve işçilerin prime esas kazançları üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hisselerine ait tutarı, işe alındıkları tarihten itibaren İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanacaktır.

Uygulama 31 Aralık 2015 tarihine kadar işe alınan her bir sigortalı için geçerlidir. Bakanlar Kurulu, uygulanma süresini 2015 yılından itibaren beş yıla kadar uzatmaya yetkili kılınmıştır. ■

İşsizlikle mücadele için İşsizlik Sigortası Fonundan daha fazla kaynak aktarılacak ve fon kaynakları işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak için de kullanılabilecektir.

“BEN BU TAKIMIN KAPTANI OLMAKTAN GURUR DUYUYORUM”

Dünya çapında bir iletişim ve teknoloji şirketi... İnsana ve kaliteye değer veren bir anlayışla şekillenen altyapı... Ve başarıya inanan bir lider. Son 4 yıldır Türkiye'nin en beğenilen şirketi seçilen Turkcell'in Genel Müdürü Süreyya Ciliv ile bu başarı hikayesi üzerine bir söyleşi gerçekleştirdik. İletişim ve teknolojinin durdurulamaz ilerleyişi karşısında Ciliv'in geleceğe dair öngörülerini ve Turkcell'in hedeflerini konuştuk.





Turkcell Genel Müdürü Süreyya Ciliv'in kariyer yolculuğu 19 yaşındayken katıldığı bir matematik yarışmasında başladı. TÜBİTAK'ın düzenlediği yarışmada ikinci olan Ciliv, Sümerbank'tan kazandığı bursla ABD'ye üniversite eğitimi almak için gitti. 1981'de Michigan Üniversitesi Bilgisayar Mühendisliği ve Endüstri Mühendisliği bölümlerini bitirmesinin ardından, Harvard Üniversitesi'nde MBA derecesini aldı. Kendi şirketini kurmanın yanı sıra üst düzey yöneticilik yaptı. Onun bu başarısı Türkiye'nin en büyük iletişim ve teknoloji şirketlerinin de dikkatini çekti. 2007'de yolu Turkcell ile kesişen Ciliv, kendisine genel müdürlük koltuğu teklif edildiğinde bir an bile tereddüt etmedi. Artık tek bir hedefi vardı: "Turkcell'i dünya devlerinin arasına sokmak." Hikayenin geri kalanını Ciliv'den dinliyoruz.

"Turkcell'in Başında Olmaktan Gurur Duyuyorum"

"İşinizi severek yaptığınızda iş için harcadığınız vakit keyfe dönüşüyor. Bizi tercih eden, bizi ülkemizin lider mobil iletişim şirketi yapan 33 milyon abonemize en iyi hizmeti götürme arzusu, ülkemizin ekonomisine katkıda bulunarak, istihdam sağlayarak, en yeni teknolojiyi sunarak hizmet etme arzusu, Türkiye'yi küresel düzeyde en iyi şekilde temsil etme isteği ile Turkcell takımı olarak çok çalışıyoruz. Büyük hedefleri olan iddialı bir şirketiz. Ben

de bu takımın kaptanı olmaktan gurur duyuyorum."

İşine duyduğu aşkı bu sözlerle özetliyor Ciliv. Turkcell'in başarı serüveni ve diğer operatörlerden ayrılan özelliklerini anlatarak devam ediyor:

Turkcell, 1993'te Mecidiyeköy'de küçük bir ofiste doğdu. Bugün 9 ülkede 60 milyon aboneye sahip, abone sayısı ile Avrupa'nın 3. büyük mobil iletişim şirketi olan bölgesel bir güç konumundayız. New York borsasında yer alan ilk ve tek Türk şirketiyiz.

2007 başında Turkcell'e geldiğimde öncelikli hedefimizin Turkcell'i dünya çapında bir iletişim ve teknoloji şirketi konumuna taşımak olduğunu ifade etmiştim. İşimizi de iletişim ve teknoloji olarak yeniden tanımlamıştık. Şimdi bu hedefi yakaladığımızı ve çıktayı daha da yükselttiğimizi söyleyebilirim.

Turkcell'in yaptığı yatırımlar sayesinde mobil ağıımız ülkenin dört bir yanına yayıldı. Türkiye'nin Turkcell'i olmak kolay değil; vizyon, emek ve yatırım gerektiriyor. Bizim vizyonumuz, insanımıza daima en ileri teknolojiyi en kaliteli hizmetle sunmaktır. Bugüne dek yaptığımız yatırımlarla mobil kapsama oranımızı bu noktaya getirmekle kalmadık aynı zamanda altyapı kalitemizi de dünya standartlarının çok üzerine çektik. Her zaman 'Ne eker





İŞKUR ile işbirliği içinde eğitim verdiğimiz gençlerimizi Turkcell bayilerinde ve çağrı merkezimizde istihdam ettik. 2011 yılında da işbirliğinin artarak devam etmesini hedefliyoruz.

sen onu biçersin" dedik ve yatırıma büyük değer verdik. Rekabette fark yaratarak telekom sektörünün küresel oyuncuları arasına girmemizi buna borçluyuz. Turkcell olarak dün ektiğimiz tohumlar sayesinde bugün teknolojiye, hizmette ve avantajlarda liderliğimizi sürdürüyoruz.

İletişimde mobil internet dönemine girildiğine dikkat çekiyor Ciliz Yeni hazırlıkların bu doğrultuda şekilleneceğini söylüyor.

Uzunca bir süredir "mobil internet" in başat aktör olacağı yeni dünyaya hazırlanıyoruz. Sadece A tipi lisansı alarak en geniş frekansta en yüksek hızda mobil şebeke kurmakla yetinmedik. Aynı zamanda son 3 yılda iştirakimiz olan Superonline şirketimize 1 Milyar TL üzerinde fiber altyapı yatırımı yaptık. Yıl sonunda 28 bin km'ye ulaşacak fiber omurgamız sayesinde hem baz istasyonlarımızı daha hızlı şekilde birbirine bağlayarak artan data trafiğimizle oluşan maliyetleri yönetiyoruz aynı zamanda birçok gelişmiş ülkede bulunmayan hızlı fiber internet hizmetini evlere ve işyerlerine götürebiliyoruz. Bu anlamda Superonline Turkcell'in çok stratejik ve önemli bir parçasını oluşturuyor. Aynı zamanda Superonline geçen sene, 5 ülkeden 7 operatörün yer aldığı RCN (Regional Cable Network) projesine imza attı. 7 bin 750 km'lik güzergâhta bölgenin en uzun kesintisiz karasal internet altyapısını kuruyoruz. Proje içerisinde Doğu'nun Avrupa'ya açılan internet kapısı olarak konumlanan İstanbul, bu jeostratejik konumuyla dünyanın yeni internet üssü olacak.

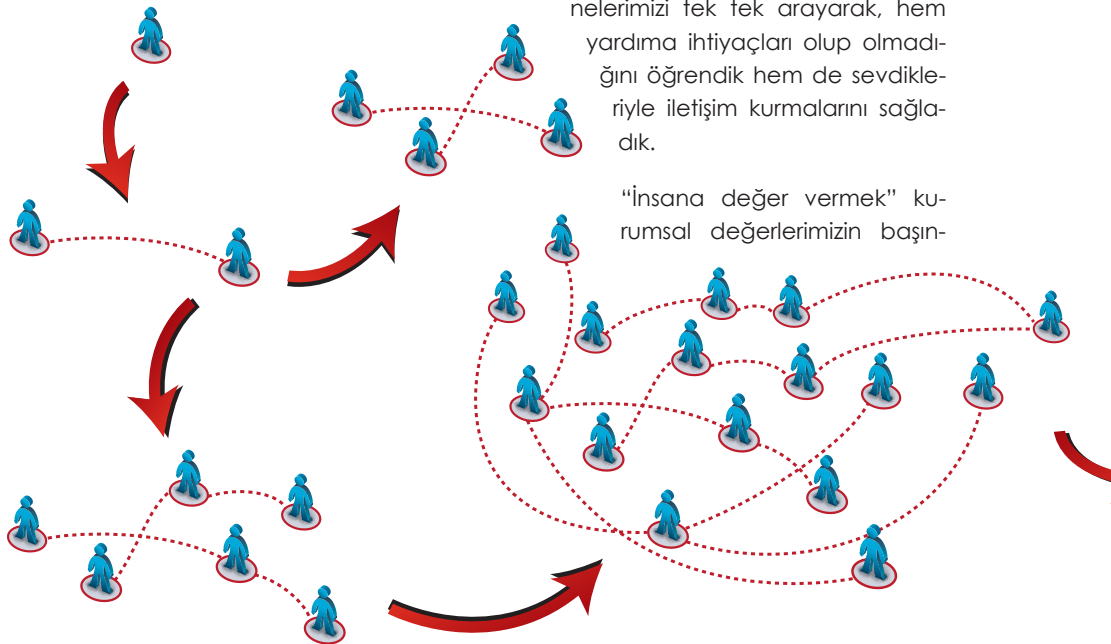
Tüm bu hazırlıklar sayesinde, altyapı kalitemizi ve kapsamımızı dünya standartlarının üzerine çıktık. Yatırımlarımız 2011 yılında da devam edecek, yüksek kalitede servis vermeye devam edeceğiz. Genişbantın sunduğu imkanlar önümüzdeki dönemde de Turkcell'in ve tüm sektörün ana ilgi alanının olmaya devam edecek.

Şu anda Turkcell, 9 ülkede 61 milyon kişiye hizmet götürüyor. Hizmet götürdüğümüz 5 ülkede pazar lideriyiz. Nisan başında Turkcell Europe'un da operasyonuna başlamasıyla Avrupa'nın kapılarını aradık. Türkiye'den de dünya ile yarışabilen bir iletişim ve teknoloji şirketi çıkabileceğini gösterdik ama daha yapacak çok işimiz var. Önümüzdeki dönemde sahip olduğumuz bölgesel gücü arttırmak için var gücümüzle çalışmaya devam edeceğiz.

Sohbet gittikçe derinleşiyor. Konu insana gelince Ciliz hemen Turkcell'in temel ilkesini hatırlatıyor: "İşimiz Teknoloji ama asıl işimiz İnsan"

Turkcell olarak, hazırladığımız Müşteri Anayasası'nda "Acil ihtiyaç halinde, sevdiklerine ve acil yardım numaralarına erişebilmek herkesin hakkıdır" diyoruz ve bu maddenin tüm gerekliliklerini yerine getiriyoruz. Mesela Libya'daki olaylar sonrasında oradaki abonelerimizin acil durumlarda başvurarak ihtiyaçlarını iletebileceği ya da yakınlarını haberdar edebileceği **çift yönlü**, ücretsiz bir SMS köprüsü kurduk. Japonya'daki deprem sonrasında ise bu ülkede bulunan abonelerimizi tek tek arayarak, hem yardıma ihtiyaçları olup olmadığını öğrendik hem de sevdikleriyle iletişim kurmalarını sağladık.

"İnsana değer vermek" kurumsal değerlerimizin başın-



da geliyor. İş hayatında tecrübe tabii ki önemli ancak ilk baktığımız konu değil. Seçme ve yerleştirme sürecimizde mevcut açık pozisyonlar için kurum kültürümüze ve iş hedeflerine uygun adayları bularak işe yerleştirmeyi hedefliyoruz. Turkcell Grup'ta çalışanlarımızdan, içinde bulundukları kurumu ve işlerini sahiplenerek "Turkcell benim!" diyebilmelerini, yenilikçi olmalarını, fark yaratan fikir ve projeler ortaya koymalarını, ilişki ve network geliştirerek müşteri odaklı bir çalışma anlayışı benimsemelerini ve kendilerini tanıyarak sürekli geliştirmelerini bekliyoruz. Yeni işe alımlarda da kendini her daim geliştirebilen, fikirleri ve yaklaşımlarıyla fark yaratabilen çalışanlar her zaman olduğu gibi tercih sebebi oluyor.

Turkcell'in sahip olduğu sıfatlardan birisi de "okul" şirkettir. Bir gelişim merkezi olarak tasarlayıp hayata geçirdiğimiz Turkcell Akademi sayesinde, hem kurum içi çalışanlarımızın hem de iş gücünü oluşturan gençlerimizin gelişimlerini sürekli kılmayı ve "yeni dünya"ya ve yeniliklere sürekli hazır halde olmayı çok önemsiyoruz.

Ve İŞKUR... Süreyya Ciliv'e Turkcell ile İŞKUR arasında imzalanan işbirliği protokolünden bahsediyoruz. Protokol hakkındaki fikirleri ve istihdama katkılarını soruyoruz.

Türkiye'de perakende ve çağrı merkezi sektörlerinin gelişimine paralel olarak; teknoloji ve iletişim konularında eğitilmiş, pazarlama, satış ve müşteri odaklı hizmet konularında uzman insan kaynağı gücü ihtiyacı her geçen gün artıyor. Sektörlere nitelikli insan gücü kazandırmak ve istihdam amacıyla Turkcell Akademi li-

derliğinde İŞKUR ile çok değerli bir işbirliği gerçekleştirdik.

İŞKUR'un Türkiye'ye yayılan insan kaynağı gücü, üniversitelerin akademik bilgisi, Turkcell Grup'un kurumsal bilgi ve deneyimi Turkcell Akademi uzmanlığında bir araya getirerek "Turkcell Perakende Satış Gelişim Programı" ve "Müşteri İlişkileri Gelişim Programı"nı hazırladık. Programlar, Ege Üniversitesi, Erzurum Atatürk Üniversitesi ve Turkcell Akademi eğitmenleri tarafından verilen teorik eğitimler, sonrasında da Turkcell bayilerinde mağaza içi ve çağrı merkezinde web tabanlı olmak üzere uygulamalı eğitimlerle devam etti. Bunu istihdama katkı için önemli buluyoruz ve bu işbirliğinden mutluluk duyuyoruz. İmzaladığımız protokolün iki açıdan istihdama katkısı oldu. Hem insanları eğiterek onların kalifikasyonunu yükselttik ve böylece iş bulmalarını kolaylaştırdık, hem de eğittiğimiz kişilerden 785'ini Turkcell bünyesinde işe aldık. 2010 yılında 1152 işsiz gencimize eğitim verdik.

İŞKUR ile işbirliği içinde eğitim verdiğimiz gençlerimizi Turkcell bayilerinde ve çağrı merkezimizde istihdam ettik. 2011 yılında da işbirliğinin artarak devam etmesini hedefliyoruz.

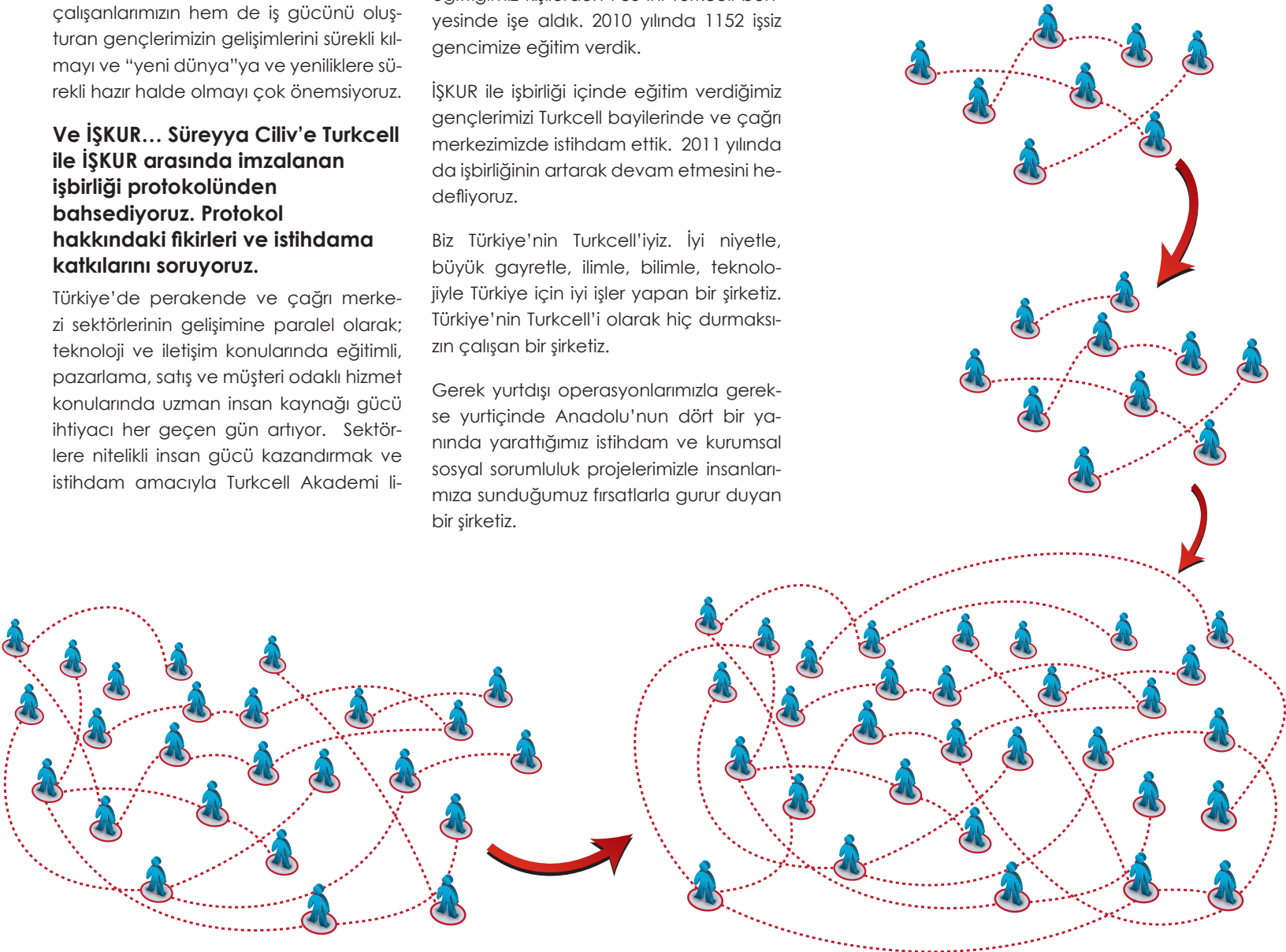
Biz Türkiye'nin Turkcell'iyiz. İyi niyetle, büyük gayretle, ilimle, bilimle, teknolojiyle Türkiye için iyi işler yapan bir şirkettiz. Türkiye'nin Turkcell'i olarak hiç durmaksızın çalışan bir şirkettiz.

Gerek yurtdışı operasyonlarımızla gerekse yurtiçinde Anadolu'nun dört bir yanında yarattığımız istihdam ve kurumsal sosyal sorumluluk projelerimizle insanlara sunduğumuz fırsatlarla gurur duyan bir şirkettiz.

Türkiye'den iletişim ve teknoloji alanında "Dünya Şirketi" çıkabileceğini ispat ederek Türkiye'nin insanlarına ve kurumlarına örnek oluşturmaktan, ilham vermekten büyük mutluluk duyan bir şirkettiz.

Türkiye'yi 3G ile tanıştıran ve dünyanın en hızlı ve gelişmiş mobil internet altyapılarından birini Türkiye'ye kazandıran şirkettiz. Vizyonumuz sayesinde yaşadığımız topraklar son 500 yıldır belki de ilk kez teknolojik bir alanda dünyanın gerisinde değil önünde yer alıyor.

Son dört yıldır üst üste "Türkiye'nin En Beğenilen Şirketi" seçilen ve gördüğü bu ilgiye layık olabilmek için gece gündüz çalışarak kendisini, şirketini ve ülkesini geliştirmek için çırpınan Turkcell takımının şirkettir. ■



SIĞLA YAĞI İŞÇİLİĞİ

Yolunuz Mayıs ayı sonlarında Muğla'ya düşerse ve denizi bir an için unutup yemyeşil Ege ormanlarında kuş cıvıltıları ve böcek sesleri içinde zamanı durdurmak isterseniz ve biraz da şanslıysanız, efil efil esen lodos rüzgârı burnunuza tütsüye benzer bir koku getirecektir. Bu kokuyu takip ederseniz, bunun çınara benzeyen bir ağacın çizilmiş gövdesinden akan ve bir zamanlar Hipokrat'ın şifa ve Cleopatra'nın kozmetik amaçlı kullandığı balsamdan geldiğini görürsünüz. İşte bu ağacın adı "sığla"dır.

Sığla yağı Antik Çağlarda Akdeniz ve Ortadoğu'da önemli bir ticaret ürünüydü. Mısırlılar bu yağı mumyalama işleminde kullanırken, Yunanlılar antiseptik etkileri nedeniyle onu açık yaraları tedavi etme amacıyla kullandılar. Bunun dışında günümüzde özellikle kozmetik sektöründe parfümün kalıcılık etkisini artırdığından aranan bir hammadde olan sığla yağının; cilt yaralarına, mide ve solunum yolu hastalıklarına iyi geldiği bilinmektedir.

Ağacın kabuğundan elde edilen buhur adlı maddenin özel günlerde tütsü olarak yakılmasından dolayı yöre halkı tarafından "günlük" olarak da adlandırılan sığla ağacı, Kuzey Amerika ve Doğu Çin'de de görülür. Sığlanın ülkemizde yetişen türüne Latince'de Liquidambar Orientalis Miller (güzel kokulu sıvı ağacı) denir ve sadece Muğla yöresinde rastlanır. Boyu 20 ile 30 metre arasında değişir. Kışın döken 3 – 7 loplu yaprakları çınar ağacı yapraklarına benzer fakat daha açık yeşildir. Kökleri genellikle tabana yatay gelişir ve bazen yerin üstünde bulunur. Yaklaşık ömrü 300 yıl kadar olan sığla, 600 -700 metre rakımlı, nemli bölgelerde yetişir. Ağaç gençken gövdesi gri ve çatlaklıdır; yaşlandıkça rengi kahverengine döner ve gövdede derin yarıklar oluşur.

Sığla Yağı İşçiliği Nedir?

Sığla yağı işçiliği; balsamın ağaçtan toplanması, kaynatılması ve preslerde ezilerek yağın buhurdan ayrılma süreçlerinde kol gücüyle gerçekleştirilen tüm işlemleri kapsar. Bunun için ağacın gövdesi eğer ağaç gençse ve ilk kez yara açılacaksa "kızartma", önceki yıllarda ağaçtan yağ elde edilmişse "damar açma" işlemi için Mart ayı sonlarında inceltir. Yaralar Mayıs sonunda "kaşık" adı verilen aletle açılır. Bunun sonrasında ağacın gövdesinde taze kabuklanma süreci başlar. "Ağacın surlanması" adı verilen bu süreç 25 ila 27 gün arasında değişir. Temmuz ayından Ekim ayı sonuna kadar yaralar arasındaki balsam kuruyarak yonga haline gelir. İki haftada bir işçiler tarafından bu yongalar, bellerindeki torbalara doldurulmak suretiyle toplanır.

En son ağaç dibindeki kurumuş balsam sıyılır. Yongalar biriktikçe, bakır kazanlara alınarak 1-1,5 saat kaynatılır. Kaynatılan yongalar keçi tüyünden yapılmış torbalara konur ve "döven" denilen preslerde sıkılır. Bu süreç sonunda sığla yağı elde edilir. Elde edilen bu yağ beton havuzlarda toplanır. Presleme sırasında torbalarda biriken yağ dışında geriye kalan "günlük" veya "buhur" da denen tüm artık madde kurutulmak üzere güneşe çıkarılır.



Yaklaşan Tehlike

Yüzyılın ilk yarısında Muğla yöresinde yaklaşık 6 bin hektarlık alanda yaygın olarak görülen sığla ağacı; tarla açma, bilinçsiz otlatma, orman yangınları, kaçak ağaç kesimi, turistik tesis inşa etme vb. sebeplerle giderek yok olmuş ve günümüzde yaklaşık bin hektarlık parçalı bölgelere sıkışmıştır. Ağaç sayısının düşmesine bağlı olarak sığla yağı üretimi yıllık 3 ton civarına düşmüş dolayısıyla bu işle geçinen kişi sayısı da giderek azalmıştır. Bunun dışında yağ üretimi yapmak amacıyla Orman Bakanlığı'na ait sığla ormanlarını devletten ihale yoluyla kiralayan firmalar ve kaçak üretim yapan kişiler daha fazla yağ ve buhur elde etmek amacıyla gövdesine ağacın kaldırabileceğinden daha fazla yara açarak ölümüne neden olmaktadır. Buna bağlı olarak sığla ağacı, Uluslararası Doğayı ve Doğal Kaynak-

ları Koruma Birliği'nin tehlike kategorilerine göre hazırladığı listede "Doğada Orta Vadeli Gelecekte Yüksek Tehdit Altında Olan Türler" kategorisine alınmıştır. Bunun dışında Avrupa Orman Genetik Kaynakları Programı sığla ağacını 2011 yılında 'Değerli Yapraklılar' sınıfına almış, böylece türün koruma altına alınması sağlanmıştır.

Sığla yağı endüstrisinin önündeki asıl büyük tehdit özellikle Batı ülkelerinde sığla yağının laboratuvar ortamında yapay olarak ucuz maliyetle bol miktarda üretilmesidir. Böylelikle ülkemizde geleneksel ve doğal yöntemlerle üretilen ve işçilik ücretleri yüksek olan sığla yağı gün geçtikçe rekabete yenik düşmektedir. Yüzyılları aşmış gelen bu mesleğin yokolması adına sivil toplum kuruluşları devlet kurumları bir araya gelerek sığla yağının daha kaliteli ve daha verimli bir şekilde üretilmesi için önemli bir projeyi hayata geçirdi. Özel Çevre Koruma Kurumu (ÖÇKK) Sığla Koruma ve İzleme Eylem Planı çerçevesinde 2009 yılında Muğla İl Eğitim Müdürlüğü, Marmaris Halk Eğitim Müdürlüğü, İŞKUR Muğla İl Müdürlüğü ortaklığında sığla yağı üretimi yapan şirket işçilerinin, balsamın ve buhurun ağaçtan toplanma aşamasında ağaca herhangi bir zarar vermemesi amacıyla sığla yağı üretimi sertifika programını başlattı. 2010 yılından itibaren ağaçlıkların kiralanması amacıyla açılan ihalelere katılan şirketlere sertifikalı işçi çalıştırma yükümlülüğü getirildi. Bu yöntemle, yöre insanının hem tarihi bir değer ve yok olmakta olan bir kültür olan sığla yağı üretimine sahip çıkması hem de bölge köylüsünün sertifikalı birer sığla yağı işçisi olarak istihdam edilerek üretim sürecine katılması ve bu yolla kaçak yağ toplanmasının önüne geçilmesi hedefleniyor.

Bu kurslarda, teorik eğitimi aralarında biyolog; orman ve jeoloji mühendislerinin bulunduğu eğitmenler tarafından; uygulamalı eğitimi ise babadan kalma tecrübelerini gençlere aktaran "usta" işçilerce alan 11 kursiyer, Eylül 2009 itibarıyla eğitimlerini tamamlayarak ülkenin ilk sertifikalı sığla yağı işçileri olarak mezun oldular. Böylelikle ağaca zarar vermeden kazıma işleminin nasıl yapılacağını bilen sığla yağı işçileri, yağ üretimi aşamasının her dalında daha bilinçli ve verimli bir şekilde çalışıyor. ■

ZAMANA DİRENEN BİR MESLEK



“KASKETÇİLİK”

Ankara'nın göbeğinde minik bir atölye, emektar makine ve zamana direnen hünerli eller... Var olma savaşı veren kasketçilik mesleğinin son temsilcilerinden Ali Usta'nın Samanpazarı'ndaki atölyesine konuk oluyoruz. 71 yaşındaki Ali Bozdağ, ömrünün 58 yılını bu işe adanmış. Sıcak bir gülümsemeyle karşılıyor bizi. Dükkana girer girmez çeşit çeşit ve renk renk kasketlerin görsel şovundan gözlerimizi alamıyoruz.

Ali Usta'nın sevimli mi sevimli bir de kedisi var: Minnoş. O da bu emektar atölyenin demirbaşlarından. Dükkana girer girmez tıpkı Ali Usta gibi sıcak karşılıyor bizi. Hemen yanımıza sokuluyor ve müjdeli haber verircesine bakışlarını bir bize bir de Ali Usta'ya çeviriyor.

Derken, koyu bir sohbet başlıyor. Ülkemizde teknolojik olarak yaşanan dönüşüm, değişen beklentiler ve zevkleri anlatıyor Ali Usta. 58 yıl önce Kayseri'de başladığı ve Ankara'ya taşıdığı mesleğine duyduğu heyecanın hiçbir zaman bitmeyeceğini söylüyor. Ne var ki iki çocuğu da farklı alanlarda eğitim gören Ali Usta'nın mesleğini emanet edeceği kimsesi yok. Bu nedenle bir de vasiyeti var: **“Ben öldükten sonra geride kalan kasketlerin hayır kurumlarına verilmesini istiyorum.”**

Bu mesleğin sonraki kuşaklara öğretilmesini isterim ama gelin görün ki mevcut şartlar altında olması mümkün değil.

Nasıl ki tiyatrocuyu yetiştiren, mesleğe kazandıran bir okulu varsa ben de istiyorum ki şurada çırak yetiştireceksin desinler ben seve seve ömrümün geri kalan kısmını mesleğimi öğretmeye adanım.

Ne zamandır bu mesleğin içerisindesiniz? Sizin bu mesleğe başlamanıza neden olan unsur ya da unsurlar nelerdir?

İlkokul öğrenimimi tamamladıktan sonra meslek olarak kasketçiliği seçtim. 71 yaşımdayım ve 60 yıldır bu işle uğraşıyorum. Mesleğe başladığımda kasketçilikle ilgili hiç bilgim yoktu. . Baba mesleği olarak değil tamamen kendi isteğimle bu işe gönül vererek başladım.

Kaç yıldır Saman pazarında esnafılık yapıyorsunuz? Mesleğe ilk başladığınızda Samanpazarı'nı tercih etme sebebiniz nedir?

Kimsenin ömrünü geçiremeyeceği bu mesleği sevdiğim için ölene kadar yapmayı düşünüyorum. Mesleğe ilk başladığım yer Kayseriydi. Askerliğimi yaptıktan sonra Ankara'ya yerleşmeye karar verdik ve o gün bugündür Ulus Samanpazarı'nda bu işi yapıyorum.

Kasketçiliğe başladığınız ilk yıllardaki şartlardan bahsedebilir misiniz? Mesleğin dünü bugünü hakkında bilgi verir misiniz?

Mesleğe çocuk yaşlarda başladım, gençken elimin bu işe yatkınlığını fark ettim ve ustamın sayesinde bugünlere geldim. Eskiden kasket çok kullanılıyordu ama şimdilerde pek kullanan yok. O yüzden benim kasket modellerim eskiden köylülerin kullandığı modellerden oluşuyor. Köylümüzün giydiği kasketlerden ürettiğim için onların isteğine cevap vermeye çalışıyorum ve bu nedenden ötürü belli kesimlere yönelik üretim yapamıyorum.

Şöyle anlatayım eskiden 1000 kişiden en az 800'ü kasket giyerdi. Bilmiyorum ama kasket tercih edilmez oldu. Ama giymek isteyenler de hobi olarak giyiyor, bir model olsun diyerek gösteriş olarak giyiyor.



Gördüğümüz kadarıyla dükkânınızda çırağınız yok. Dükkânınızda çırağa ihtiyaç duymadığınız için mi çalıştırmıyorsunuz yoksa...

Önceden çırağım vardı, işini devam ettiren de oldu yarıda bırakıp giden de oldu. Öğrenmek isteyenlere elimden geldiğince kasketin nasıl yapıldığını öğrettim. Şimdilerde çırak yetiştirecek durumum yok. Ben öldükten sonra da büyük ihtimal dükkânım kapısına kilit vurulacak.

Mesleğinizle ilgili unutamadığınız bir anınız var mı?

Mesleğe çırak olarak başladığım yıllarda iş gereği yolumuz İstanbul'a düşmüştü. O zaman Amerikalı tekstilciler bizim atölyeleri dolaşıyordu. Bir ara gözleri bana ilişti. Benim çekirdekten yetiştiğimi ve bu işi bildiğimi ustamdan öğrenmişler. Sonrasında yanıma geldiler "Seni Amerika'ya götürsek gelir misin?" diye sordular. Sonrasında patronuma, "Benden memnun değil misin de gönderiyorsun" dedim. Bana şu cevabı verdi: "Ben, senin istikbalin kurtulsun diye öyle düşündüm" dedi. Tabi ben bu teklifi kabul etmedim. Zengin olursun, hatır gönül sahibi olursun gibisinden ikna etmeye çalıştılar ama ben Türkiye'de kalmayı tercih ettim. Çünkü vatanımı seviyordum.

Peki bu teklifi şimdilerde yapsalar cevabınız ne olurdu?

Ben oraya istikbalim için gideyim derken farklı ortamlarda kendi öz kimliğimi kaybedebilirdim. Bu nedenle doğup büyüdüğüm vatanımda işimi yapmayı tercih ettim.

Kasket modellerini belirlerken nelere dikkat ediyorsunuz, öncelikleriniz nelerdir?

Benim çalışma şeklim köylümüşe yönelik. Çeşit çeşit kasket modellerini dizip gösteriş yapmaya yaşıma müsait olmadığından ihtiyaca yönelik olanlardan bazılarını üretip satıyorum. Kasket modellerinden en çok "8 köşeli" olanları tutuluyor. Dükkânımda genelde modern olanları da var ama en çok tutulan modeli 8 köşeli olduğundan hep bu türden kasket yapıyorum. Bazen özel olarak müşterinin tarifine göre ürettiğim kasketler de oluyor.

Teknolojiye karşı direnen, 1960'lı yılların teknolojiyle üretime devam eden bir esnaf olarak bir günde kaç adet kasket üretiyorsunuz?

Günde 8 ila 10 adet kasket üretiyorum. Fakat üretmek benim açımdan ayrıca önemli çünkü işimi seviyorum ve ölene kadar yapmayı istiyorum. Ürettiğim kasketleri kimi zaman satamadığım günler oluyor ama bazen, 1 günde ürettiğimden fazlasını sattığım da oluyor.

Ustalık gerektiren bir mesleğin son temsilcisi olarak geleceği nasıl görüyorsunuz?

İşimi seviyorum ve şartlar devam ettiği sürece yapmayı istiyorum çünkü bu işten ekmek yiyorum, ailemin geçimini sağlıyorum. 2 çocuk babasıyım ve ben öldükten sonra bu işi bilen ve devam ettirecek kimsem olmadığı için geride kalan kasketlerin hayır ku-



rumuna verilmesini istiyorum. Mesleğin son temsilcilerinden biri olarak bu işle uğraşan kimsenin kalmayacağını düşünüyorum. Ben elbette isterim bu meslek sonraki kuşaklara öğretilsin ama gelin görün ki mevcut şartlar altında olması mümkün değil. Nasıl ki tiyatrocuyu yetiştiren mesleğe kazandıran bir okulu varsa ben de istiyorum ki şurada çırak yetiştireceksin deseler ben seve seve ömrümün geri kalan kısmını mesleğimi öğretmeye adanım.

Geçmişten günümüze bir ayna tutarsak; özlemle yâd ettiğiniz neler var?

Öncelikle benim çalışan insanlar için öğüdüm olacak. Hayatın bana öğrettikleri benim pusulam olmuştur. Onun için ben hatayı başarıya ulaşmakta bir eksiklik değil doğru kapıyı açmakta kullanılan anahtar olarak görüyorum. İşinizi sevin ona sıkıca sarılın gerisi gelir ve uzun yıllar aynı işi devam ettirirsiniz. Size ve sizden sonrakilere dürüstlüğü tavsiye ediyorum. Hayatta karınca kadar da olsa leke almamaya gayret edin. Yoluza leke almadan devam edin ki bir ömür geçireceğiniz yıllar tertemiz akıp gitsin... ■



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Kuruldu 11 Nisan 1919

1919 yılında Versailles Barış Anlaşması ile kurulan ve Merkezi İsviçre'nin Cenevre kenti olan Uluslararası Çalışma Örgütü, sosyal adaletin ve uluslararası insan ve çalışma haklarının iyileştirilmesi için çalışan bir kuruluştur. ILO, 1946 yılında Birleşmiş Milletler Teşkilatı'nın uzmanlık kuruluşu oldu; 1969'daki 50. kuruluş yıldönümünde ise Nobel Barış Ödülü'nü kazandı.

ILO uluslararası çalışma standartlarını sözleşmeler ve tavsiyeler yoluyla düzenlemektedir. Bu sözleşmeler ve tavsiyeler; çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, fırsat eşitliği, çalışma hayatı, toplu sözleşme gibi konularda asgari standartlar belirlemektedir. Ayrıca mesleki eğitim, çalışma politikası, iş hukuku, çalışma koşulları, sosyal güvenlik, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi konularda da teknik yardım sunmaktadır.



Türkiye'den ilk işçi Kafilesi Almanya'ya Gitti 24 Haziran 1961

1960'larda iş gücüne ihtiyaç duyan Almanya, önce İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan gibi ülkelere, daha sonra da Türkiye'deki insanlara kapılarını açtı. Türkiye'den göç edenler Almanya'da kendilerini birçok alanda gösterip, özellikle kültür ve ekonomi alanlarında etkili oldular. Bugüne kadar yaklaşık 620 bin Türk vatandaşı (Alman İstatistikler Dairesi) Alman vatandaşı statüsüne geçti. Günümüzde artık dördüncü kuşağa ulaşan Almanya'daki Türkler artık kol gücünün ağırlıklı olduğu sektörlerden ziyade kültür, sanat, spor ve hatta siyaset gibi alanlarda da önemli başarılarla imza atmaktadırlar.



Çalışma Bakanlığı Kuruldu 7 Haziran 1945

Ülkemizde Çalışma Bakanlığı, 3271 sayılı "Devlet Dairelerinin Bakanlıklara Ayrılması Hakkındaki Kanun"un 1. maddesine dayanılarak 7 Haziran 1945 yılında kuruldu. Türkiye'nin ilk Çalışma Bakanı olan Konya Milletvekili Prof. Dr. Sadi İrmak bu görevi 1945-1948 yılları arasında başarıyla yerine getirdi. 1983 yılında Çalışma Bakanlığı ile Sosyal Güvenlik Bakanlığı birleştirilerek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı adıyla yeniden yapılandırıldı.

Çalışma hayatını, işçi-işveren ilişkilerini, iş sağlığı ve güvenliğini düzenlemek, denetlemek ve sosyal güvenlik imkânını sağlamak, bu imkânı yaygınlaştırmak ve geliştirmek, yurt dışında çalışan işçilerimizin çalışma hayatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın temel görevleridir.

İşsizlik Sigortası Yürürlüğe Girdi 1 Haziran 2000

TBMM, 25 Ağustos 1999 tarihinde 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nu kabul etti. Kanun, kapsamına aldığı tüm sigortalı çalışanlar için işsizlik sigortasını zorunlu kılarken; İşsizlik Sigortası Fonu'nun, işçi, işveren ve devlet katkısı olarak kesilecek primlerden oluşacağını öngörmekteydi. Primlerin toplanması konusunda Sosyal Güvenlik Kurumu'nu, ödemelerin yapılmasında da İŞKUR'u görevlendiren Kanun doğrultusunda 1 Haziran 2000 tarihinde oluşmaya başlayan İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ilk ödemeler ise 1 Mart 2002 tarihinde yapıldı.



1880'li yıllar, ağırlıklı olarak kol emeğinin kullanıldığı ve çalışma şartlarının çok kötü olduğu yıllardı. Küçük çocukların karın tokluğuna çalıştırılması ve 14-15 saate kadar varan iş günleri söz konusuydu. Mayıs 1886'da Amerika İşçi Sendikaları Konfederasyonu önderliğinde işçiler günde 12 saat, haftada 6 gün olan çalışma takvimine karşı, günlük 8 saatlik çalışma talebiyle iş bıraktılar. Chicago'da yapılan gösterilere yarım milyon işçi katıldı. Louisville'de 6 binden fazla siyah ve beyaz işçi birlikte yürüdü. O dönemde Louisville'deki parklar, siyahlara kapalıydı. İşçiler, sokaklarda yürüdükten sonra hep birlikte Ulusal Park'a girdi. Her eyalet ve kentte, siyah ve beyaz işçilerin birlikte yaptığı gösteriler, gazeteler tarafından, 'Böylece önyargı duvarı yıkılmış oldu' şeklinde yorumlanmıştı. Bu gösteriler 1 Mayıs'ı izleyen günlerde tüm harareti ile devam etti ve 4 Mayıs'ta kanlı Haymarket Olayı'na yol açtı. Uygulanan yasal baskılarla bu gösterinin tekrarlanması engellendi. 1889'da toplanan İkinci Enternasyonal'de Fransız bir işçi temsilcisinin önerisiyle 1 Mayıs

gününün tüm dünyada "Birlik, mücadele ve dayanışma günü" olarak kutlanmasına karar verildi ve 1 Mayıs işçilerin ortak bayramı olarak kabul edildi.

1 Mayıs İşçi Bayramı dünya üzerindeki pek çok ülkede, resmî tatil olarak kabul edilmektedir. Türkiye'de ilk kez 1923'te resmî olarak kutlanan 1 Mayıs, 1980'li yıllarda yasaklandı. Bu yasak 2008 Nisan'ında kalktı ve 1 Mayıs'ın "Emek ve Dayanışma Günü" olarak kutlanmasına karar verildi. 22 Nisan 2009 tarihinde de TBMM'de kabul edilen kanun ile 1 Mayıs resmi tatil ilan edildi.





İŞKUR'un Yeni Yüzü Basına Tanıtıldı

İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli İŞKUR'un yeni yüzünü ve 1 Mart 2011 itibarıyla yayın hayatına başlayan "İstihdamda 3İ" dergisini tanıtmak amacıyla basın mensuplarıyla bir araya geldi.

2 Mart 2011'de Ankara Hilton Oteli'nde düzenlenen toplantıda Genel Müdür Yardımcıları Kazım Yiğit ve Mehmet Ali Özkan'ın yanı sıra Daire Başkanları da hazır bulundu. Genel Müdür Biçerli toplantıda yaptığı konuşmada kurumun çalışmaları ve hedeflerine değinerek "İş ve meslek danışmanlığı en büyük atılım alanımız olacak. İŞKUR olarak bütün işsizlere dokunacağız. Çünkü dokunamadığınız işsiz, sizin işsizsiniz değildir. Bu konunun üzerine gideceğiz. Bunun yanında rastgele işe yerleştirme yerine uzun süreli işsizlere, kadınlara, istihdamında güçlük yaşanan guruplara öncelik vereceğiz" dedi.

İŞKUR Genel Müdürü Biçerli; insan odaklı anlayışla yeniden şekillenen İŞKUR'un bu değişimi yeni logosuna da yansıttığını söyleyerek, "25 Ocak 2011'de kamuoyu

ile ilk kez paylaşılan yeni logodaki "i" harfı; işgücü, işçi ve işvereni temsil etmesinin yanı sıra "insan"ı simgelemektedir. Logo tasarımı bir insan silüetini andırmakta ve en önemli değer olan insanı kurumsallaştırmaktadır" dedi.

Kurumun, eksikliklere rağmen faaliyet alanlarında önemli gelişmeler sağladığını dile getiren Biçerli, 2011 Ocak ayı itibarıyla Kuruma kayıtlı işsiz sayısının 1 milyon 326 bin 399'a, 2010 yılında alınan açık işlerin 368 bin 636'ya ulaştığını belirtti. Biçerli, işe yerleştirme sayısının ise 2010 yılında 205 bin 231 olduğunu kaydetti.

Toplantıda Biçerli, İŞKUR'un iş arayan ve işverenlere yönelik hizmetleri ile mesleki eğitim kurslarının yanı sıra kurumsal yenilenme sürecinden geçen İŞKUR tarafından başanyla gerçekleştirilen çalışmalar ile ilgili örnekler verdi. Biçerli, Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması"; TOBB ve MEB işbirliği ile yürütülmekte olan UMEM Beceri'10 Projesi başta olmak üzere İŞKUR'un önemli roller üstlendiği çok ortaklı projelere de değindi.

Toplantı sonunda İŞKUR Genel Müdürü M. Kemal Biçerli ve diğer üst düzey yöneticiler gazetecilerin sorularını yanıtladı.



Uluslararası Mesleki Eğitim Çalıştayı

Mesleki eğitim ve işsizliğe ilişkin sorunların ve gelişmelerin değerlendirildiği Uluslararası Mesleki Eğitim Çalıştayı 11-12 Nisan 2011 tarihlerinde Hatay'da gerçekleştirildi.



Mesleki eğitim ve işsizliğe ilişkin sorunların ve gelişmelerin değerlendirildiği Uluslararası Mesleki Eğitim Çalıştayı 11-12 Nisan 2011 tarihlerinde Hatay'da gerçekleştirildi.

İŞKUR'un düzenlediği "Mesleki Eğitim" konulu çalıştaya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer, İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, MYK Başkanı Bayram Akbaş, ETÖGEM Genel Müdürü Hüseyin Acır, Vali M. Celalettin Lekesiz, Mustafa Kemal Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Hüsnü Salih Güder, İNDEX Grup Yönetim Kurulu Başkanı Erol Bilecik, MESS Eğitim Alt Grubu Başkanı Dr. Necdet Kenar, Türk KONFED Yönetim Kurulu Üyesi Tuğrul Karasarioğlu, Koç Holding

Kurumsal Sosyal Sorumluluk Koordinatörü Aylin Gezgüç ve Almanya İstihdam Kurumu'ndan Konrad Tack katıldı.

Türkiye'nin işsizlikle mücadelede hedeflerini anlatan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer "2023'te işsizlik oranını %5'lerin altına düşürecek stratejiler belirleyeceğiz. Nitelikli uzmanlaşmış elemanlara ihtiyacımız var. Mesleki eğitime önem vermeliyiz. Gelişmiş ülkelerin çoğunda mesleki eğitim alan insanların oranı %60'ların üzerindeyken bizde %50'lerin altındadır. Okulda alınan eğitimin dışında sürekli değişen ve gelişen meslekler nedeniyle yeni kabiliyetlere ihtiyaç duyuluyor" dedi.

İŞKUR Genel Müdürü M. Kemal Biçerli de işsizlik ve mesleki eğitim konularına değindi. Biçerli; "İşgücünün vasıfsız olmasının kim ne zararı var? Şu zararı var: 'Ne iş olsa yaparım ağabey diyen bir kesim ortaya çıktı. Bu durum ciddi sosyal sorunlara yol açıyor. Türkiye'nin rekabet edebilirliğini olumsuz yönde etkiliyor. Dünya rekabet sıralamasında Türkiye 48. sırada. Çalışanın eğitimi itibarıyla baktığımızda ise Türkiye 51. sırada. Buradan şu sonuca gelmek istiyorum, çalışanın eğitim seviyesi ile uluslararası rekabet arasında bir örtüşme var. Yani işgücünüz ne kadar eğitimliyse, vasıflıysa uluslararası arenada rekabet edebilirliğiniz o kadar yükseliyor" dedi.

Çalıştay'da MYK Başkanı Bayram Akbaş da "Mesleki Yeterlilik Kurumu ve Ulusal Yeterlilik Sistemi" başlıklı bir sunum yaptı. Ulusal mesleki yeterlilik sistemi ve Avrupa yeterlilik sistemiyle ilgili bilgiler veren Akbaş, bilgi, beceri, tavır ve tutumların bir mesleğin yerine getirilmesinde oynadığı role değindi.

Çalıştayın son bölümündeki panelde, konuşmacılara sorular yönlendirildi. DOĞA-KA Birim Başkanı Tarkan Mete Çanga, Koç Holding Kurumsal Sosyal Sorumluluk Koordinatörü Aylin Gezgüç, Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) Eğitim Vakfı Başkanı Dr. Necdet Kenar ve Almanya İstihdam Kurumu Uzmanı Konrad Tack, katılımcıların sorularını yanıtladı.



EMLAK Sektöründe Bir İlk



İŞKUR ve Realty World Türkiye Akademi 1.000 kişiye iş fırsatı yaratacak.

İki kurumun arasında imzalanan protokol ile emlak sektöründe bir ilke imza atılmış oldu. Protokol kapsamında İŞKUR'un ön elemeye belirleyeceği işsizler, eğitim programından geçirildikten sonra Realty World bünyesinde istihdam edilecek.

Türkiye'de 2,5 milyon işsiz olduğunu belirten Realty World Türkiye Genel Koordinatörü Mustafa Baygan, "Eğitimleri, 10 ilde en az bin kişiye vermeyi ve katılımcıları bu eğitim sonrasında istihdam etmeyi planlıyoruz. Bu sayının ilerleyen zamanlarda artacağına inanıyoruz." dedi.

"İstihdam odaklı mesleki eğitim faaliyetlerimizi arttırmayı hedefliyoruz"

İşsizliğin dünyanın en önemli sorunları arasında yer aldığını söyleyen Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, "İŞKUR'un temel fonksiyonlarından birisi işverenlerin eleman ihtiyaçlarının nitelikli işgücü ile karşılanmasına yardımcı olmaktır. Bu eğitimlerle 1.000 işsiz gencimiz iş piyasasında geçerli bir meslek kazanacak." şeklinde konuştu.

Protokol kapsamında verilecek eğitimlerin içeriğini; emlak danışmanlığı, Türkiye ve dünya emlak sektörü, emlak sektöründe satış ve pazarlama, tapu ve taşınmaz hukuku ile gayrimenkul sektörü başlıkları oluşturuyor.

2011 FUAR Yılı Olacak

Türkiye genelinde bu yıl 24 ilde istihdam fuarı, 57 ilde kariyer günleri düzenlemeyi hedefleyen İŞKUR, işgücü piyasasına öncülük etmeye devam ediyor. Yoğun ilgi gören fuarlarda halkla doğrudan iletişim fırsatı yakalayan firmalara, İŞKUR'un işverenlere sunduğu hizmetler Torba Kanun ile sağlanan teşvikler hakkında da bilgi veriliyor.



İŞKUR, İstanbul, Manisa, Eskişehir ve Gaziantep'te il düzeyinde; Kocaeli, Sakarya, Bolu, Yalova ve Düzce illerinin işbirliğiyle de bölgesel düzeyde gerçekleştirilen istihdam fuarları ile Antalya, Ankara, Muğla, Kırşehir, Ordu, Bilecik, Isparta ve diğer bir çok ilde gerçekleştirilen kariyer günlerine öncülük etti. İş hayatına atılmaya hazırlanan öğrenciler, yeni mezunlar ve işsizler fuarlara yoğun ilgi gösterdi. İllerde görevli İŞKUR personelleri, özellikle engelli vatandaşlar ve uzun süreli işsizleri

fuarda bulunan firmalara yönlendirerek iş bulmalarını sağladı.

İŞKUR, fuarlarda stant açan binlerce firmaya da destek verdi. İşverenlerin 6111 sayılı Kanunla sağlanan teşviklerle ilgili bilgilendirildiği toplantılar ve ikili görüşmelerde, doğru personel seçimi ve yeni iş fırsatları da anlatıldı.

500'ün üzerinde firma bu kariyer günleri ve istihdam fuarlarında stant açtı, 130 bine yakın katılımcı ziyaret etti. Bunlardan yaklaşık 18 bini fuar alanlarında bulunan işyeri stantlarına iş başvurusunda bulundu.

İŞKUR'un kariyer ve istihdam fuarları ülke genelinde devam edecek. 2011'in sonuna kadar binlerce firmanın bu fuarlar sayesinde iş arayanlarla buluşması hedefleniyor.





TURKCELL
ve
İŞKUR'dan

2 Bin Gence Daha
İş İmkânı



*Turkcell Akademi ve İŞKUR 2011 yılında
2 binin üzerinde kişiye eğitim verecek.*

Ankara Swiss Otel'de 28 Ocak 2011 gerçekleştirilen basın toplantısında, İŞKUR ve TURKCELL'in ortaklığında gerçekleştirilen projeye ilgili bilgi verildi. 12 ilde uygulanacak ve 2 binin üzerinde işsize eğitimlerin verileceği proje kapsamında perakende ve çağrı merkezi sektörüne yönelik programlar yer alacak. Eğitimler Ege Üniversitesi ve Turkcell Akademi Eğitimcileri tarafından İstanbul, İzmir, Ankara, Antalya, Bursa, Samsun, Adana, Trabzon, Kocaeli, Erzurum, Diyarbakır ve Eskişehir illerinde verilecek. 120 ila 272 saat süreli eğitimleri tamamlayan kursiyerler Turkcell bayi, satış kanalları ve çağrı merkezlerinde istihdam edilecek. Eğitimlere İŞKUR'a kayıtlı 21-35 yaşları arasında lise, önlisans ve lisans mezunu adaylar katılabilecek.

Projeye ilgili bilgi veren İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan, işsizliğin en önemli sorun olduğunu söyleyerek "Bu sorunla mücadele etmenin en etkili yollarından birisi de işgücüne nitelik kazandırmak. TURKCELL ile gerçekleştireceğimiz bu eğitimlerle 2 bin işsiz gencimiz iş piyasasında geçerli bir meslek kazanacak." dedi.

Turkcell İş Destek Genel Müdür Yardımcısı Selen Kocabaş, Türkiye'deki mesleksizlik sorununa dikkat çekti. Turkcell'in bu sorunu çözmek için çalıştığını ifade eden Kocabaş, "Türkiye'nin lider iletişim ve teknoloji şirketi olarak, istihdama katkı sağlayan mesleki gelişim programlarına devam edeceğiz" ifadesini kullandı.

İŞKUR-İŞVEREN Diyaloğu Güçleniyor



İŞKUR Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli Antalya'da iş dünyasının temsilcileriyle buluştu. Biçerli, UMEM Beceri'10 projesi ve Torba Kanun ile işverenler için getirilen teşvikler hakkında bilgi verdi.

Antalya'daki Divan Talya Convention Center'de 28 Nisan 2011 tarihinde gerçekleştirilen toplantıda işverenler ile bir araya gelen İŞKUR Genel Müdürü M. Kemal Biçerli, işsizlikle mücadelede alınan tedbirleri anlattı. İşsizlikte psikolojik sınırın %10 olduğunu söyleyen Biçerli "İşsizliği %10'un altına çekip tek haneli rakamlara düşürebilsek bunun bir başarı olacağını düşünüyorum. İşsizlik oranının %11'e gerilemesi de esasında başarıdır. Bunda hükümetin 2008'den bu yana aldığı önlemlerin ve Kurumumuzun mesleki eğitim çalışmalarının etkili olduğunu düşünüyorum." dedi.

Biçerli, Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi'ne de değindi. Yılda 200 bin, 5 yılda ise 1 milyon kişiye iş bulmayı hedefleyen projeye ilgili şunları söyledi: "Talep toplama ve kursların organizasyonu çok çabuk yapılacak işler değil; ama yılın ikinci yarısından itibaren bu konularda atağa kalkacağız."

Basın mensuplarının "Türkiye'de işsizler iş mi beğenmiyor?" şeklindeki sorusu üzerine Biçerli: "İşsizlerin bir kısmı hakikaten çok muhtaç. Ne iş olsa yapar. Ancak bazıları da gerçekten iş beğenmiyor. Bunun nedenlerini tespit etmemiz lazım" şeklinde konuştu.



İŞKUR Ayağınıza Geliyor



Türkiye İş Kurumu, yeni bir uygulamaya daha imza attı. İŞKUR'un hizmet noktalarına ulaşmakta güçlük çeken engelli vatandaşlar için mobil ofis hizmeti hayata geçirildi. Pilot il olarak seçilen Ankara'da kapı kapı dolaşan İŞKUR minibüsü engelli vatandaşlara evlerinde hizmet veriyor.

İŞKUR, Ankara'da başlattığı mobil ofis hizmetiyle engelli vatandaşlara umut kapısı oldu. Tüm ili karış karış gezen mobil ofis minibüsü; psikolog, iş danışmanı ve kurum çalışanlarıyla engelli vatandaşlara evlerinde hizmet veriyor.

Nisan ayında hayata geçirilen mobil ofis aracının ilk durağı Keçiören'de ikamet eden engelli bir vatandaş oldu. Ortopedik özrü nedeniyle yürümekte zorluk çeken Mehmet Sadık Özen'in evine giden İŞKUR Ankara İl Müdürü Talip Altuğ, ilk başvuruyu aldı. Özen'in taleplerini dinleyen Altuğ, alınan kayıt doğrultusunda Özen'in işe yerleştirilebilmesi için gereken işlemleri başlattı.

Mobil Ofis uygulamasıyla Ankara'da yüzlerce engelli vatandaşın işe yerleştirilmesi hedefleniyor. İlerleyen süreçte İstanbul ve İzmir gibi büyük şehirlerde de hayata geçirilecek projenin başarılı olması halinde ülke çapında uygulanması planlanıyor.

Mobil Ofis projesiyle ilgili bilgi veren Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü Doç. Dr. M. Kemal Biçerli, bu projeyle engelli vatandaşların İŞKUR hizmetlerinden daha kolay faydalanmasını sağlayacaklarını söyledi. Kurum olarak her zaman işsizlerin yanında olduklarına dikkat çeken Biçerli, "3 milyona yakın işsiz arasında bir tane sinin bile iş bulması bizim için çok önemli. İŞKUR'un şubelerinin olmadığı yerlere

mobil ofisimiz sayesinde personelimizi gönderiyoruz. Engelli vatandaşların işe yerleştirilmesi konusunda Başbakanımız büyük hassasiyet gösteriyor. Biz de İŞKUR olarak bu hassasiyeti paylaşıyoruz. Bu yüzden vatandaşların ayağına giderek hizmet etmek istiyoruz. Bu uygulama ile engellilerin ve yeşil kart sahibi vatandaşlarımızın evlerine gideceğiz" dedi.

Engelli vatandaşları en uygun işe yerleştirmek için çalıştıklarını belirten İŞKUR Ankara İl Müdürü Talip Altuğ ise 18 ila 40 yaşları arasında bulunan ve özürlülük oranları %40'ın üzerinde olan vatandaşları belirlediklerini söyledi. Altuğ sözlerini şöyle sürdürdü: "Mobil ofisimizde psikolog, iş danışmanı ve kurum görevlileri-

miz bulunuyor. Bu uygulama sayesinde engelli vatandaşlarımıza kolaylık sağlamak için evlerine kadar gidiyoruz. İş danışmanlarımız engelli vatandaşlarımızın özelliklerini belirleyerek hangi işe uygun olduklarını tespit ediyorlar. Bu vatandaşlarımız daha sonra kendilerine en uygun işe yerleştirilecekler."

Mobil :fis uygulaması sadece kent merkezindeki değil, ilçe ve beldelerdeki engelli vatandaşlara da hizmet götürecektir. Engelli vatandaşlar "Alo 170" hattını arayarak bu hizmeti talep edebilecekler. Vatandaşlar ankara@iskur.gov.tr adresine elektronik posta yollayarak ya da İŞKUR'un websitesinden de iş başvurusu yapabilirler.



Herkese Yakışır İş İçin İŞKUR ve BM Elele

Birleşmiş Milletler Ortak Programı olan "Herkes İçin İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" kapsamında Ankara'da 25 Ocak 2011 tarihinde ara değerlendirme konferansı düzenlendi. Konferansta Ulusal Gençlik İstihdam Eylem Planı'nın ilk taslağı katılımcılara sunuldu.

Konferansın açılış konuşmasını yapan Birleşmiş Milletler Mukim Koordinatörü Shahid Najam, MDG fonunun geniş düzeyde tekrarlanan program ve sektörlerle çalıştığını, gençliğin istihdamına yatırım yapmanın küresel kalkınma açısından büyük önem taşıdığını söyledi.

İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Mehmet Ali Özkan işsizliğin sosyal bir sorun olarak ülkelerin karşısında durduğuna dikkat çekti. İŞKUR olarak dezavantajlı grupların istihdamı için çalıştıklarını söyleyen Özkan sözlerini şöyle sürdürdü: "Önümüzdeki yıllarda gençlerimizi iyi eğitebilirsek, önümüze ciddi bir fırsat çıkacak. Bu neden-



le İŞKUR olarak istihdamda dezavantajlı gruplar olan kadınlar ve gençleri eğitmek için çalışıyoruz."

Küresel çapta gençlerin işsizlik oranlarında 2007 ile 2009 yılları arasında ciddi artışlar yaşandığını vurgulayan ILO Avrupa ve Orta Asya Bölge Direktörü Susanne Hoffman "Gençler diğer gruplara göre 3 kat daha fazla işsizlik riskiyle karşı karşıya. Bu nedenle Antalya'daki pilot uygulama-

yı önemsiyorum" dedi. Dünyada kısır bir döngü olduğuna dikkat çeken Hoffman, insana yakışır iş bulmakta zorlanan gençlerin kayıt dışı ekonomi ve yasa dışı eğilimleri beslediğinin altını çizdi.

İki bölümden oluşan konferansın ilk oturumunda Ulusal Gençlik Eylem Planı Taslağı sunuldu. İkinci oturumdaysa Antalya işgücü piyasasının açısından durumu masaya yatırıldı.

Antalya'da İşgücü Piyasası Analizi ve Kadın İstihdamı Çalıştayı

Antalya'da, Birleşmiş Milletler Ortak Programı "Herkes için İnsana Yakışır İş: Ulusal Gençlik İstihdam Programı ve Antalya Pilot Bölge Uygulaması" kapsamında İşgücü Piyasası Analizi ve Kadın İstihdamı Çalıştayı gerçekleştirildi.

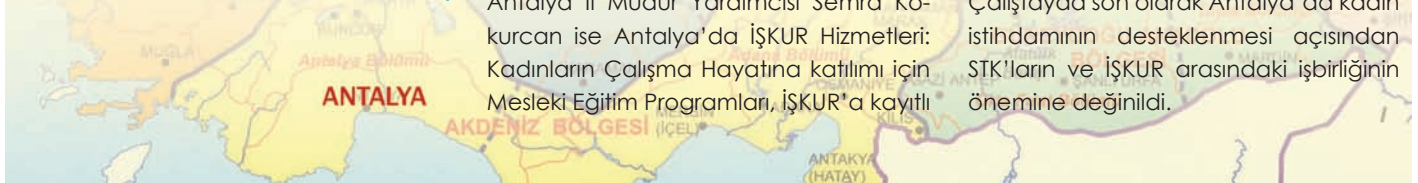
22 Nisan 2011 tarihinde düzenlenen çalıştayda Antalya'da kadın istihdamını artırmak amacıyla yürütülen çalışmalar ele alındı.

TOBB Antalya Kadın Girişimciler Kurulu Başkanı ve ANSİAD Yönetim Kurulu Başkan Yardımcısı Işık Yargın, Antalya özelinde kadınların çalışma yaşamına katılımında yaşanan zorluklar, ihtiyaçlar ve örnek çalışmalar hakkında bilgi verdi. İŞKUR Antalya İl Müdür Yardımcısı Semra Korkurcan ise Antalya'da İŞKUR Hizmetleri: Kadınların Çalışma Hayatına katılımı için Mesleki Eğitim Programları, İŞKUR'a kayıtlı

kadın sayısının artırılması çalışmalarını ile ilgili bir sunum yaptı.

Oturum, Doç. Dr. Helga Ritterberger (ODTÜ) tarafından gerçekleştirilen "Antalya'da Göçmen Gençlerin ve Özellikle Kadınların İstihdamını Desteklemek için Temel Yaşam Becerileri Programı Eğitim Modülü"nün sunumu ile devam etti.

Çalıştayda son olarak Antalya'da kadın istihdamının desteklenmesi açısından STK'ların ve İŞKUR arasındaki işbirliğinin önemine değinildi.



İŞKUR Engelleri Kaldırmaya Devam Ediyor

İŞKUR, özürlü ve eski hükümlü çalıştırmadığı için işverenlerden kesilen idari para cezaları ile, herhangi bir mesleği olmayan özörlölere, ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırmak ve bu suretle onları istihdama hazırlamak için çalışmalarını aralıksız sürdürüyor. İŞKUR, rehabilitasyon hizmetlerini de içeren bu anlamlı çalışmalarıyla, meslek edindirilen engellilere, bağımlı olmadan sürdürülebilir sosyal bir yaşamın kapılarını aralamış oluyor.

Engellilerden Çocuklara Ekolojik Oyuncak



İŞKUR'un desteğiyle Manisa'nın Kula İlçesinde Kula Belediyesi tarafından "Ekolojik Oyuncak Atölyesi" açıldı.

Atölyede ilk etapta 15 bedensel engelliye teorik ve pratik bölümlerden oluşan organik oyuncak yapımı kursu verildi. Kursta üretilen oyuncaklar bir sergiyle tanıtılarak kamuoyunun beğenisine sunuldu. Sergide oyuncaklardan elde edilen gelirle zihinsel engelli çocukların eğitimine de katkı sağlandı. Devam eden kurslarda, yetişkinlerin bile ilgisini çekebilecek zeka geliştirici ve eğlendirici oyuncakların yanı sıra çeşitli süs eşyaları da üretiliyor.

Kurs öğretmenlerinden Ercan Özgün; "Ülkemizde maalesef çok fazla kimyasal

madde içeren ithal oyuncaklar mevcut. Bunlar, en çok hassasiyet gösterilmesi gereken çocuklarımıza verilerek adeta hastalıklara davetiye çıkarılıyor. Dünyada ekolojik oyuncaklar oldukça revaçta. Ülkemizde de artan bilinçlenmeyle birlikte anne ve babaların bu konuya daha duyarlı yaklaşmaya başladıklarını görüyoruz." dedi.

Eğitimlerini tamamlayan engellilere, gelir elde etmeye devam etmeleri amacıyla atölyede üretimlerini sürdürme imkânı sağlanıyor.

"Değerli" Bir Eğitim



İŞKUR, Çubuk Platformu Derneği ile birlikte değerli bir projeye imza attı.

Ankara'nın Çubuk ilçesinde 12 bedensel engelliye yarı değerli mücevher taşları işleme kursu veriliyor. Engellilere meslek edindirmek amacıyla düzenlenen kurs kapsamında kursiyerlere, kuyumculukta kullanılan mücevher taşlarının özellikleri tüm ayrıntılarıyla öğretilmiş olacak.

Mesleğinde uzman eğitici ve öğreticiler tarafından engelli kursiyerlere; elmas, ko-

rendum, kuvars, spodümen, granat, topaz, inci, mercan ve turmalin grubu mücevher taşlarının özellikleri öğretilirken, taşların tarihçesi ve kuyumculuk aşamaları da anlatılıyor.

Kurs süresince İŞKUR tarafından günlük cep harçlığı ödenen kursiyerlerin, kurs sonunda kuyumculuk sektöründe istihdam edilmeleri hedefleniyor.



Hayatları Değişiyor



İŞKUR'un Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Sakarya İl Milli Eğitim Müdürlüğü ile birlikte engellilere yönelik düzenlediği meslek edindirme kursları meyvelerini veriyor.

Bilgisayarlı muhasebe, ev-büro ve kurum temizlik görevlisi yetiştirme ve düz dikiş makineci yetiştirme mesleklerinde açılan kursları tamamlayan engelliler, yine İŞKUR'un aracılığı ile iş sahibi oluyor. Çalı-

şma hayatına atılan ve aile bütçelerine katkı sağlayan engelliler, hayatlarındaki bu önemli değişiklikle ilgili düşüncelerini basın mensuplarıyla paylaştı.

Yapabileceğimizi herkese gösterdik

Bilgisayarlı ön muhasebe kursunu tamamlayan ve bir mağazanın Sakarya şubesinde çalışmaya başlayan Murat Kahveci, işini çok sevdiğini ve çalışma hayatına atılmaktan dolayı çok mutlu olduğunu söyledi.

Ortopedik engelli Murat Kahveci, "Sakarya Büyükşehir Belediyesi, İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İŞKUR'un düzenlediği bilgisayarlı ön muhasebe kursuna katıldım. Bu kursta 45 gün boyunca eğitimler gördüm. 45 günün sonunda bana sertifika vermeyi uygun gördüler. Şu anda,

İŞKUR vasıtasıyla bu mağazada depo sorumlusu olarak çalışıyorum. İşimden çok memnunum. İş arkadaşlarımdan, çalışma arkadaşlarımdan çok memnunum. Gerçekten engellilerin de bir şeyler yapabileceğini herkese gösteriyoruz" dedi.

İşimi çok seviyorum

İşitme ve ortopedik engeli olan Mücahit Kaya da, kurs sonrasında Özel Erenler Güneş İlköğretim Okulu'nda işe başlamış. Mücahit Kaya, "Kurslar benim hayatımı değiştirdi. Gittiğim kurs sayesinde iş sahibi oldum." diye konuştu.

Yine bir şirketin temizlik bölümünde çalışmaya başlayan zihinsel engelli Zekeriya Topçu da çalışıp para kazanarak hayatını sürdürmekten oldukça memnun olduğunu ifade etti.

WEB Tasarım ve Programlama Kursu



Sinop'ta engellilere hem mesleki eğitim, hem de rehabilitasyon amaçlı Web Tasarım ve Programlama kursu veriliyor.

İŞKUR Sinop İl Müdürlüğü, Halk Eğitim Merkezi ve ASO Müdürlüğü ile Sakatlar Derneği işbirliğinde organize edilen kurstan

toplam 24 engelli faydalaniyor. Engelliler aldıkları bu eğitimden sonra, işgücü piyasasına dahil olarak dilerlerse evlerinde oturdukları yerden çalışma imkânına kavuşacakları gibi dilerlerse de bu alanda faaliyet gösteren firmalarda rahatlıkla iş bulabilecekler.

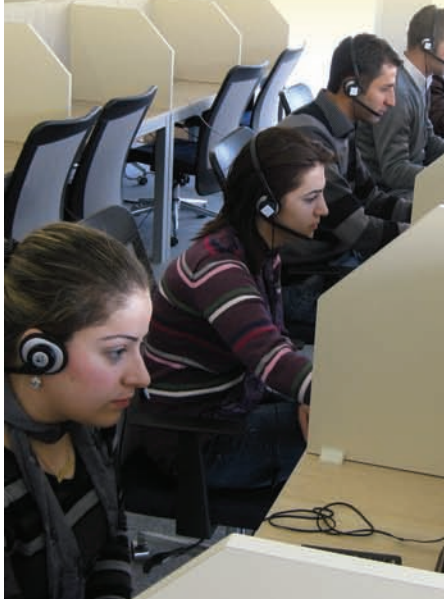
Doğu Çağrı Merkezinde Hedef 700 İstihdam

Bitlis'te Plus Telekom tarafından Doğu Çağrı Merkezi açıldı. Çağrı Merkezinde çalışacak personel İŞKUR'dan.

İŞKUR - Plus Telekom işbirliğiyle hayata geçirilen projeyle ilk etapta 150 Çağrı Merkezi Görevlisi yetiştirilerek, bunların %70'i Doğu Çağrı Merkezinde istihdam edilecek.

Bitlis'in işsizlikle mücadelesinde önemli bir yere sahip bu projenin 2011 yılında aralıksız sürdürülmesi ve bin kişinin eğitim alarak bunların %70'inin Doğu Çağrı Merkezinde istihdam edilmesi hedefleniyor.

Böylece 2011 yılı sonunda Bitlis'te 700 Çağrı Merkezi Görevlisi istihdam edilmiş olacak.



Kayseri'ye 100 Uçak Bakım Onarım Teknisyeni



İŞKUR 2011 yılında Kayseri'de hayata geçirdiği projelerle, toplam 100 kişiye Uçak Bakım Onarım Teknisyenliği mesleği edindirecek.

İŞKUR Kayseri İl Müdürlüğü ile Erciyes Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksekokulu ve THY Teknik A.Ş. arasında Nisan ayında bir protokol imzalandı. Protokol kapsamında eğitime alınacak kursiyerler, Erciyes Üniversitesi Sivil Havacılık Yüksek Okulunda 640 saat teorik Türk Hava Yollarında 160 saat pratik eğitim alacak.

Eğitim sonunda başarılı kursiyerlerin yarısı Türk Hava Yollarında istihdam olanağına kavuşacak.

2010 yılında aynı kapsam ve meslekte 75 kursiyer eğitim alarak Uçak Bakım Onarım Teknisyeni olmuş ve 53 kişi kurs sonunda Türk Hava Yollarında istihdam edilmişti.

Kadın Mahkumlar Meslek Sahibi Oluyor

Sakarya Ferizli Cezaevindeki kadın mahkûmlara Tekstil Konfeksiyoncusu mesleğinde eğitimler veriliyor.

Türk Kadınlar Birliği (TKB) Sakarya Şubesi ve Ferizli Halk Eğitim Müdürlüğü'nün işbirliğiyle gerçekleştirdiği bu kursla İŞKUR, mahkûmların tahliyelerinin ardından hayata daha kolay tutunmalarını amaçlıyor.

İŞKUR Sakarya İl Müdürü Tekin Kaya, 2011 yılında bu tür faaliyetlerini arttırmayı planladıklarını söyledi. Kaya, "Cezaevlerindeki hükümlü ve tutuklu vatandaşlarımızın, tahliyesi sonrasında istihdam edilebilirliklerinin artırılması için geçen yıl olduğu gibi bu yıl da meslek edindirme kursu düzenleme çalışmaları yapılmıştır. Kadınlara yönelik bu kursların yanı sıra, erkek tutuklu ve hükümlülere yönelik de Erkek Berberliği ve Soğuk Demircilik mesleklerinde kurslar başlatılmıştır." şeklinde bilgi verdi.



Karı-Koca Bahçıvan



9 evli çift, birlikte Bahçıvanlık eğitimi alıyor.

İŞKUR, ülkemizin tarımsal üretim potansiyelinde önemli bir yere sahip olan Adana'da, bu sektördeki kalifiye eleman ihtiyacını karşılamaya dönük bir proje başlattı. Pek sık rastlanmayan bahçıvanlık mesleğinde açılan projeyi benzer mesleki eğitim projelerinden ayıran iki özellik dikkat çekiyor. Bunlar, hem kursiyerlerin karı-koca çiftlerden oluşması hem de tarım sektöründe çok uzun yıllardan beri vasıfsız işçi olarak var olan kadınlara ehliyet kazandırıyor olması.

5 ay sürecek kursta, Tarım İl Müdürlüğü görevlileri tarafından; toprak yapısı, bitki yetiştirmeye yönelik toprak hazırlığı, ekim-dikim, meyvecilik-sebzecilik, sera yapımı, bitki bakımı, bitki hastalık ve zararlıları,

fidan yetiştiriciliği ve aşılama, budama, ilaçlama, gübreleme, mevsimlik bahçe bakımı konularında hem teorik, hem de pratik dersler verilecek.

Tarım teknolojilerindeki son gelişmelerin paralelinde verilecek eğitimlerin sonunda, başarılı olan kursiyerler, vasıflı birer eleman olarak tarım sektörüne hizmet verir hale gelecek ve %50'si Protokolle belirlenen işletmelerde istihdam edilecek.

Karı-Koca Bahçıvan Yetiştirme Projesi; TOBB Adana Kadın Girişimciler Kurulu, Adana Tarım İl Müdürlüğü ve İŞKUR ortaklığı; Toros Gübre, Adana Ticaret Borsası, Özler Ziraat A.Ş sponsorluğu ve Prof. Dr. Bülent Özekici'nin danışmanlığıyla yürütülüyor.



Doğunun Yıldızları Erzurumlu Gençler



İŞKUR, Erzurum'da 44 gence internet Girişimciliği ve e-ticaret eğitimi veriyor.

Erzurum Kalkınma Vakfı (ERVAK) ve Türkiye Bilişim Derneği (TBD) ortaklığında hayata geçirilen Doğunun Yıldızları Projesi kapsamında başlatılan eğitimler, TBD uzmanları tarafından veriliyor.

150 adayın arasından seçilen kursiyerlere 9 ay süreyle internet girişimciliği ve e-ticaret öğretilecek.

Eğitimlerin sonunda başarılı olan 10 kursiyer ise İstanbul'a giderek e-ticaretin önde gelen firmalarında staj imkânına kavuşacak.



Altındağ Şube Müdürlüğü Meslek Bilgi Merkezinde Tanıtım Toplantısı Yapıldı



2010 yılı sonunda hizmete açılan Ankara İl Müdürlüğüne bağlı Altındağ Şube Müdürlüğü Meslek Bilgi Merkezinde 13 Ocak 2010 tarihinde bir tanıtım toplantısı gerçekleştirildi. Toplantıya Keçiören İlçe Milli Eğitim Müdürü, Keçiören Rehberlik Araştırma Merkezi Müdürü, Altındağ İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Şube Müdürü, Çubuk İlçe Milli Eğitim Müdürü, Kalecik İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Şube Müdürü, Akyurt İlçe Milli Eğitim Müdürü ve Rehber Öğretmenler katıldı.

Toplantıda genel olarak Meslek Danışmanlığı ile Meslek Bilgi Merkezi faaliyetleri hakkında bilgi verilirken katılımcılardan gelen sorular da cevaplandırıldı. Yapılan bilgilendirmede Meslek Bilgi Merkezinde; Meslek ve Eğitim Kurumlarına ait bilgi dosyalarının kullanıma sunulduğu, meslek seçiminin önemi, meslek seçerken nelere dikkat edileceği, üst eğitim kurumları v.b. içerikli sınıf çalışmalarına başlandığı belirtilerek, katılımcılardan öğrencilerine bu konularda bilgi vererek Meslek Bilgi Merkezine yönlendirmeleri istendi.

Yeni Kampüs YEŞERİYOR

İŞKUR ve Kırklareli Üniversitesi işbirliği ile düzenlenen toplum yararına çalışma programı (TYÇP) kapsamındaki ağaçlandırma projesinin kış fidan dikimi sona erdi. Bu proje 60 kişiye istihdam sağlarken, toplam 1400 dönüm olan arazinin 900 dönümüne yaklaşık 50 bin fidan dikildi.



Projeyle ilgili bilgi veren İŞKUR Kırklareli İl Müdürü Hasan Aksoy "Buradaki projelerimiz Kırklareli Üniversitesinin kampüs alanını ağaçlandırma projesidir. Bu proje için gerekli ödeneği İŞKUR tahsis etti. Burada çalışan işçilerimize net olarak her ay asgari ücret ödüyoruz." dedi.

Projenin önemi anlata Kırklareli Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Mustafa Aykaç ise katkılarından dolayı İŞKUR'a teşekkür etti. Aykaç sözlerini şöyle sürdürdü: "Bu proje çevrenin güzelleşmesine yardımcı olacaktır. Yeşil bir alan olacak burası. Kayalı barajının güzelliğini tamamlayacaktır. Üniversite kampüsümüzü de güzel göstermiş olacaktır. Eğer projeyi bu dönem başlatmamış olsaydık geç kalınacaktı. Kampüsümüz bir yandan ilerlerken fidanlarımızda büyümeye başlayacaktır. Önümüzdeki ders yılı itibarı ile yolumuz yapıldığı takdirde bazı birimlerimizin eğitim öğretime burada devam etmesini arzuluyoruz. Yakın ilgisinden dolayı İŞKUR İl Müdürü Hasan Aksoy'a teşekkür ediyorum."

Yönetim Kuruluna Yeni Üye



Kırkkale Esnaf ve Sanatkarları Odaları Birliği Başkanı Süleyman Köstekli, Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu üyeliğine atandı. Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu temsilcisi olarak atanan Köstekli, yaklaşık 2 yıl süreyle Yönetim Kurulu'nda görev yapacak.

İŞKUR'un en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğa sahip organı olan Yönetim Kurulu, toplam 6 kişiden oluşuyor. Kurul toplantıları İŞKUR Genel Müdürü'nün başkanlığında gerçekleştiriliyor.

Girişimcilik Eğitimleri Hız Kesmiyor



İŞKUR Samsun İl Müdürlüğü'nce 2011 Mart ayı sonunda 5.si düzenlenen Girişimcilik Eğitimlerinde şimdiye kadar eğitim verilen kişi sayısı toplam 515 kişiyi buldu. Eğitimler sonrasında verilen sertifikalarıyla birlikte KOSGEB'e iş planlarını sunan işveren adaylarına Finansal Planlama, Üretim Planlaması, Sorun Çözme Teknikleri ve İletişim Becerileri eğitimleri veriliyor. Samsun Ticaret Sanayi Odası'nda düzenlenen eğitimlere ilgi yoğun oldu.

Keçiören'de Engellilere İş Arama Becerilerini Geliştirme Semineri Verildi

Keçiören Belediyesi Engelliler Koordinasyon Merkezinden gelen talep üzerine, Altındağ Şube Müdürlüğü İş ve Meslek Danışmanları'nca 15 Şubat 2011 tarihinde engelliler ve ailelerinin katıldığı gruba İŞKUR hizmetlerinin tanıtımı yapıldı. Ayrıca, İŞKUR hizmetlerinden nasıl yararlanacakları, iş arama kanalları, işverenle görüşme teknikleri, iş başvuru formu doldurma ve CV hazırlama konularında da bilgi verilmişti. Katılımcılar, İŞKUR tarafından düzenlenmekte olan meslek edinme kurslarına yoğun ilgi gösterdi.



İŞKUR Avrupa'nın Gündeminde



İŞKUR, uluslararası boyutta çalışmalarını anlatmaya ve diğer ülke uygulamaları hakkında bilgi almaya devam ediyor. 2010 yılında Ortadoğu ülkelerinden gelen heyetlere İŞKUR ve çalışmaları anlatılmıştı. İŞKUR yetkilileri 29 Aralık 2010 tarihinde Arnavutluk Çalışma Bakanı ile beraberindeki heyeti ve 17 Mayıs 2011 tarihinde Fransa Çalışma Bakanlığından gelen heyeti ağırladı. Ziyaretler çerçevesinde İŞKUR'un iş arayanlara ve işsizlere sunduğu hizmetler hakkında heyetlere bilgi verildi. Ülkeler arasındaki uygulamalara ilişkin görüş alış-verişinde bulunuldu.



İSTATİSTİKLERİ

İŞKUR, işsizlikle mücadele ve işgücünün niteliğinin geliştirilmesi kapsamında oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. İŞKUR'a kayıtlı işgücü ve işsizler ile açık iş ve işe yerleştirme sayılarını içeren Genel Verilerin yanı sıra Eğitim Durumlarına Göre Kayıtlı İşsizler ve İşgücü Yetiştirme Programlarına ilişkin ayrıntılı grafik ve tablolar, İŞKUR tarafından yürütülmekte olan faaliyetler hakkında bir projeksiyon sunmaktadır.

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

2011 yılının ilk üç ayında 74 bin 202 kişi İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilerek geçen yıla göre % 81 oranında bir artış yaşandı.
Kaynak: İŞKUR

İŞKUR GENEL VERİLERİ			
	2010 Yılı Ocak-Mart Dönemi	2011 Yılı Ocak-Mart Dönemi	Değişim (%)
Başvuru	370.129	379.647	2,6
Erkek	245.201	244.506	-0,3
Kadın	124.928	135.141	8,2
Açık İş	82.565	130.642	58,2
Kamu	16.784	14.156	-15,7
Özel	65.781	116.486	77,1
İşe Yerleştirme	40.992	74.202	81,0
Erkek	31.151	55.689	78,8
Kadın	9.841	18.513	88,1
Normal	32.873	63.617	93,5
Özürlü	8.039	10.536	31,1
Eski Hükümlü	80	49	-38,8
Kayıtlı İşgücü	1.923.839	1.148.594	-40,3
Erkek	1.370.973	815.952	-40,5
Kadın	552.866	332.642	-39,8
Kayıtlı İşsiz	1.742.343	962.953	-44,7
Erkek	1.227.701	669.931	-45,4
Kadın	514.642	293.022	-43,1
Yurtdışı Başvuru	273	257	-5,9
Yurtdışı Gönderme	6.276	11.040	75,9

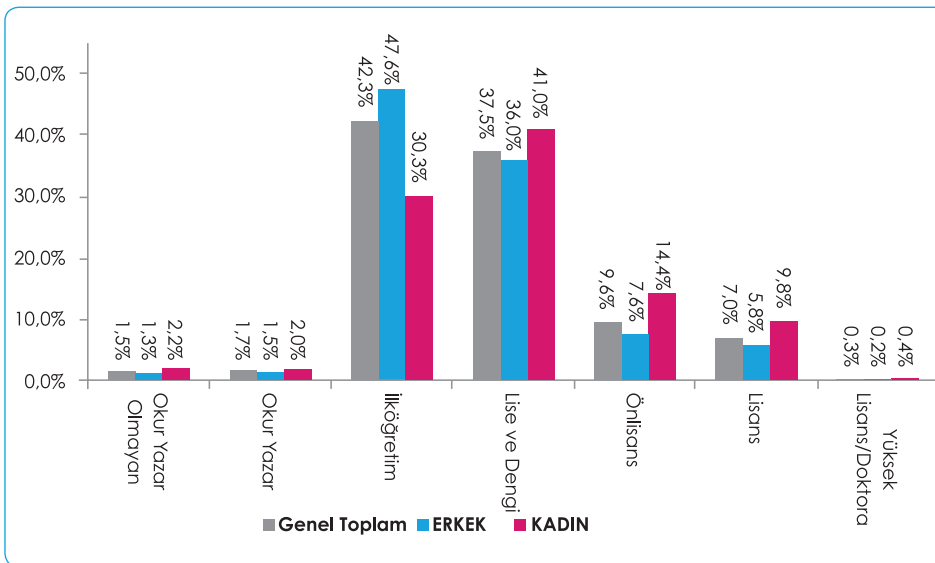
2011 yılının ilk üç ayında 379 bin 647 kişi, sunulan hizmetlerden faydalanmak için İŞKUR'a başvuruda bulunmuştur. Başvuruların 2010 yılının aynı dönemine göre 2011 yılında %2,6 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların %36'sı kadın, %64'ü erkektir.

İŞKUR 2011 yılının Ocak-Mart döneminde 130 bin 642 kişilik açık iş almış ve bir önceki yıla göre açık işlerini %58 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin %89'u özel sektördendir. Geçen yılın aynı dönemine göre Kamu sektöründen alınan açık işlerde azalış görüldükçe, özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı %77 olarak gerçekleşmiştir.

2011 yılı Ocak-Mart döneminde İŞKUR vasıtasıyla 74 bin 202 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre %81 oranında artmıştır. Özellikle normal işe yerleştirmelerdeki %93,5'lik artış oranı dik-

kat çekmektedir. İşe yerleşenlerin %25'i kadındır. Kadınlarda işe yerleştirme sayısı geçen yılın aynı dönemine göre %88 artmıştır. Dönem içerisinde 10 bin 536 özürülü vatandaşımız, 49 eski hükümlü vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2011 yılı Mart ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 1 milyon 148 bin 594 işgücü, 962 bin 953 işsiz bulunmaktadır. Ekonomik krizin olumsuz etkilerini yitirmesiyle İŞKUR'a kayıtlı işsiz sayısında da azalma görülmüştür. Yurtdışı başvurular %6 oranında azalırken, yurtdışına göndermeler ise %75,9 oranında artmıştır. 2011 yılı Ocak-Mart Dönemi içerisinde 11 bin 40 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Yılın ilk ayında geçen yıla göre yurt dışına gidenlerdeki artış oranı %120 iken bu oran Ocak-Mart döneminde %76'ya düşmüştür. Bu oranın azalmasında Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde yaşanan gelişmelerin etkisi büyük olmuştur.



Grafik. Eğitim Durumlarına Göre Kayıtlı İşsizler

Kadın kayıtlı işsizlerin erkek kayıtlı işsizlerden eğitim düzeyi daha yüksektir.

Kaynak: İŞKUR



2011 yılı Mart ayı sonu itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı 962 bin 953 kişi kayıtlı işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsizlerin eğitim durumlarına baktığımızda ağırlıklı olarak ilköğretim ile lise ve dengi okul mezunu olduğu görülmektedir. Kayıtlı işsizlerin %80'i ilköğretim ile lise ve dengi okul mezunu iken %17'si önlisans ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Ayrıca İŞKUR'a kayıtlı yüksek lisans mezunu ve doktora yapmış 2 bin 697 işsiz bulunmaktadır.

Kadın işsizlerin ilköğretim mezunlarındaki oranı hariç tüm eğitim düzeylerindeki oranı erkeklerden daha yüksektir. Kadın kayıtlı işsizlerin %62,9'u lise ve üzeri eğitim düzeyine sahip iken erkek kayıtlı işsizlerin %47,2'si lise ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Okuryazar olmayan veya okurya-

zar olup herhangi bir okul bitirmiş olanların payı %3,2'dir. Kadın kayıtlı işsizlerin oranları erkeklerden bu kategorilerde de yüksektir. Ancak genel olarak baktığımızda kadın kayıtlı işsizlerin eğitim düzeyi erkeklere göre daha yüksektir.

TÜİK'in yayınlamış olduğu Şubat Dönemi Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre işsizlerin %2,6'sı okuryazar olmayan, %59,1'i lise altı eğitilmiş, %23,2'si lise ve dengi okul, %15'i de yüksekokul mezunudur. İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin %45,5'i lise altı eğitime sahip ve okuryazar olmayan iken, TÜİK'in açıklamış olduğu sonuçlara göre işsizlerin %61,7'si lise altı eğitime sahip ve okuryazar olmayanlardır. İŞKUR'a kayıtlı işsizlerin eğitim seviyesi Türkiye geneline göre daha yüksektir.

İŞGÜCÜ YETİŞTİRME PROGRAMLARI				
Kurs Türü	2011 Ocak-Mart Dönemi			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
Cazibe Merkezleri Projesi	17	248	382	630
Çalışanların Mesleki Eğitimi	130	849	170	1.019
Eski Hükümlülere Yönelik Kurslar	4	44	0	44
GAP II	31	248	423	671
GAP II TYÇP	6	256	24	280
Girişimcilik	109	2.315	1.417	3.732
Hibe Projeleri	223	1.807	4.733	6.540
Hükümlülere Yönelik Kurslar	81	1.039	60	1.099
İşgücü Yetiş. Kurs./ İst. Garantili	375	4.138	4.351	8.489
İşgücü Yetiştirme Kursları/Genel	160	1.358	1.920	3.278
İşgücü Yetiştirme Kursları/TYÇP	101	1.428	322	1.750
Özürlü Kursları	118	788	444	1.232
Staj (İşbaşı Eğitim Programları)	626	709	787	1.496
UMEM Projesi	364	4.942	721	5.663
UMEM Projesi/İEP	3	24	10	34
Toplam	2.348	20.193	15.764	35.957

İŞKUR tarafından 2011 yılı Ocak-Mart Dönemi içerisinde toplam 2 bin 348 işgücü yetiştirme programı açılmış olup bu programlara 15 bin 764 kadın, 20 bin 193 erkek olmak üzere toplam 35 bin 957 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, Staj (işbaşı eğitim programı)

ve İstihdam Garantili Kurslar açısından hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. UMEM Beceri'10 Projesi de şimdiden meyvelerini vermeye başlamıştır. Yılın ilk çeyreğinde bu projeden yararlanan sayısı 6 bin kişiye yaklaşmıştır. ■

Tablo 2. İşgücü Yetiştirme Programları

2011 yılının ilk üç ayında yaklaşık 36 bin kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanarak meslek sahibi oldu.

Kaynak: İŞKUR

*Geçici verilerdir.



KADIN İSTİHDAMI OPERASYONU

Ülkemizde kadınların işgücüne katılımlarının ve istihdam edilmelerinin artırılması, hem ülke kaynaklarının etkin bir biçimde kullanılmasını hem de kadınların toplumsal hayatta daha aktif bir rol edinmelerini sağlayacaktır. Toplam 27.150.589 Avro'luk bütçeye sahip olan Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu bu nedenle büyük önem taşımaktadır.



Türkiye'nin temel sorunları arasında bulunan işsizlik, kadınlar açısından bakıldığında çok daha ciddi ve üzerinde hassasiyetle durulması gereken bir problemdir. İşgücü piyasası incelendiğinde, kadınların işgücüne katılım oranının ve istihdamda yer alma payının hayli düşük olduğu görülür. Oysa bir ülkede hem kadınların hem de erkeklerin işgücüne katılım oranının ve istihdamının yüksek olması, o ülkenin insan kaynaklarını etkin bir biçimde kullandığının bir göstergesidir.

Ancak, ülkemizde kanunlardaki eşitlikçi yapıya rağmen kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak mekanizmaların yeterli düzeyde oluşmaması, kadınların işgücüne katılım oranının düşmesine neden olmaktadır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının önündeki engeller:

- Toplumsal cinsiyet rolleri,
- Çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliği ve maliyetlerin yüksekliği,
- Kırdan kente göç,
- Aile ve iş yaşamının uyumlaştırılması politikalarının eksikliği,
- Temel ve mesleki eğitim yetersizliği,
- İşlerin sosyal güvenceden yoksun olması, ücretlerin düşüklüğü, iş saatlerinin düzensizliği, çalışma koşullarının olumsuzluğu,

- İş arama yöntemleri konusunda bilgisizlik,
- İşe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık,
- Eğitimli genç kızların daha çok "kadına uygun" işlere yönlendirilmesi,
- Kadınlarla ilgili politika üreten tüm tarafların yürüttüğü faaliyetler düzeyinde entegrasyon yetersizliği, olarak sayılabilir.

İşte, tüm bu nedenlerle, 1990'da %34 civarında olan kadınların işgücüne katılım oranı, 2010'da %27,6'ya düşmüştür. Ayrıca, işgücü piyasasına giriş oranları oldukça düşük olan kadınların, istihdam oranları da benzer şekilde düşüktür. 2010 yılı verilerine göre kadınların istihdam oranı %24'tür. Bu oran erkeklerde ise %62,7 ile Avrupa Birliği ortalamasına yakındır.

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının ve istihdam edilmelerinin artırılmasına yönelik olarak İŞKUR, kadın istihdamının artırılması ve işgücü piyasasında fırsat eşitliği konusunda önemli çalışmalar yürütmektedir. Bu çalışmalardan birisi de "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"dur.

Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında yürütülen operasyonun bütçesi 27.150.589 Avro'dur. Söz konusu bütçede AB Katkısı 23.078.000,65 Avro, Ulusal Katkı ise 4.072.588,65 Avro'dur.

NUTS II bölgesinde yer alan 43 ilde uygulanacak olan Operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

Operasyonun hedef grupları; yaşlı ve çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle uzun süre işsiz kalmış ve işgücüne dâhil olmayan kadınlar ile daha önce tarımsal sektörde çalışmış kadınlar dâhil olmak üzere şehirlerde yaşayan istihdam dışı kalmış kadınlardır. Proje kapsamında, 4.000 kadına girişimcilik eğitimi, 1.200 kadına çocuk/yaşlı bakım eğitimi, 12.000 kadına istihdam garantili kurs, 18.000 kadına kariyer danışmanlığı ve rehberliği hizmetleri verilmesi planlanmaktadır.

Operasyon, "Hibe Planı" ve "Kapasite Geliştirme" olmak üzere iki bileşenden oluşmaktadır. Hibe Planı'nın hedefi yerel

Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında yürütülen "Kadın İstihdamının Desteklenmesi Operasyonu"nun bütçesi 27.150.589 Avro'dur. Operasyonun hedefi, kadınların istihdam edilebilirliklerini arttırmak, daha iyi işlere girişlerini kolaylaştırmak ve kadınların işgücüne katılımlarını önleyen engelleri azaltmak amacıyla, özellikle yerel düzeyde, İŞKUR'u daha etkili kamu istihdam hizmeti sunması için desteklemektir.

aktörleri ve sosyal ortakları, kadın istihdamının desteklenmesi ve kadınların işgücü piyasasına girişlerinin önündeki engellerin azaltılması için yaratıcı faaliyetler başlatmaları ve uygulamaları konusunda desteklemektir.

Hibe Planı ile ayrıca;

- Kendilerine uygun iş alanlarını belirlemek, bir meslek edinmek ve niteliklerine uygun bir işe yerleştirilmek isteyen kadınların desteklenmesi,
- İşgücü piyasası dışında kalan kadınların işgücü piyasasına katılmalarına yardımcı olunması, amaçlanmaktadır.

Operasyon, hibeden faydalanan 131 proje ile devam etmektedir.

Operasyonun Kapasite Geliştirme bileşeninin amacı ise, İŞKUR'un ve ilgili yerel paydaşların, kadınların ve özellikle hedef grupta yer alan kadınların istihdama girişlerini kolaylaştırmak bakımından kurumsal kapasitenin aşağıdaki konularda artırılması öngörülmektedir:

- İşgücü piyasasına daha iyi erişim için iş danışmanlığı, mesleki rehberlik ve eğitim gibi faaliyetler bakımından daha iyi hizmetler geliştirmek ve sunmak,
- Kadın - Erkek eşitliği konusunda farkındalığı artırmak,
- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları ve ilgili paydaşlar ile kadın istihdamının desteklenmesi konusunda etkin ortaklıklar geliştirmek. ■

İŞ ARAMAK BİR BECERİ MİDİR?

İş aramak için yapılan hazırlık, bir satış kampanyası için yapılan hazırlık çalışmalarına benzer. Kişinin pazarlayacağı ürünün güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilmesi ve tanınması oldukça önemlidir. İş aramak da bir bakıma kişisel vasıfların pazarlanmasıdır. Herhangi bir malın pazarlanmasından farklı olarak kişisel nitelikler iş görüşmesi yaptığınız kişi tarafından bilinmez. Bunların sizin tarafınızdan dile getirilmesi gerekmektedir.



G. Deniz KARTAL*

* İŞKUR,
Psikolog

Birey için iş sadece bir kazanç aracı mıdır? Yoksa iş, beden ve zihin gücünü harcaması ve karşılığında gelir elde etmesinin ötesinde anlamı olan bir kavram mıdır?

Hangi kesimde ve düzeyde olursa olsun çalışmak, bireye toplum içinde yer ve rol kazandırır. İnsanlar kendilerini sosyal bütününün bir parçası olarak görüp kimliklerini ancak işlerinde kazanabilirler. Özellikle herhangi bir mesleği olmayan kişilere göre iş, yaşamak için gerekli olan parayı kazanmakta kullanılan bir araç niteliğindedir gibi algılanır. Oysa durum böyle olsa idi, paraya ihtiyacı olmayan zengin kişilerin çalışmaları gerekmezdi. Kişinin geleceğine yön vermesi, daha iyi koşullarda yaşam arayışına girmesi, kendisini ifade edebilmesi, işiyle çok yakından ilgilidir. Bu nedenle insanlar yalnızca meslek sahibi olmak için değil, iyi bir işyerinde çalışmak, belki de daha huzurlu ve doyum sağlayabileceği bir iş sahibi olabilmek için de dizi zorlu aşamadan geçer.

Doğru işi seçmek zorundayız. Peki, doğru iş nedir? İnsanın bilgi, görgü, beceri ve yeteneklerini en iyi şekilde değerlendirebileceği, sonunda yapmaktan mutluluk duyacağı işi "Doğru İş" diye tanımlayabiliriz. Ancak şu da bir gerçek ki yapılacak doğru işi ararken uygulanan yanlış metodlar, yanlış iş başvuruları ve yanlış iş görüşmesi teknikleri genellikle istenen bir işi elde edememeye veya istenmeyen bir işi elde etmeye neden olmaktadır. Elbette iş aramanın ve iş görüşmesi yapmanın sihirli formülleri yok, ancak bunun için etkin yöntemler olduğunu unutmayalım.

Yukarıda da değindiğimiz üzere, aradığımız işin yalnız parasal gereksinimlerimizi karşılaması yeterli değildir. Aynı zamanda bize psikolojik doyum vermesi de gerekli-

dir. Kusursuz bir aday olmadığı gibi kusursuz bir işin de bulunmadığının bilincinde olmalıyız. Amaç mümkün olduğunca bize uygun bir işin bulunmasıdır.

İş Aramak Bir Tür Pazarlamadır

İş aramak bir eğlence değildir. İş bulmak zor ve uzun bir yoldur. Bunun pek çok işin yapılmasından bile daha ağır bir çalışma olduğunu unutmayalım. Bir işe alınma başarısını, daha çok ikna kabiliyeti olan, bu iş için en yeterli ve doğru adayın kendisi olduğuna başkalarını ikna edebilen kimseler elde ederler. Adayların çoğu o iş için yeterli olabilir. Ancak sadece bir kişi bu işe alınacak ve bu kişi siz olabilirsiniz. Kısa sürede iş bulamazsanız bile kendimize, yapabileceklerimize ilişkin güveni yitirmemek gerekir.

İş aramak için yapılan hazırlık, bir satış kampanyası için yapılan hazırlık çalışmalarına benzer. Kişinin pazarlayacağı ürünün güçlü ve zayıf yönlerini iyi bilmesi ve tanınması oldukça önemlidir. Pazarlanan ürünün iyi tanınması, alıcının ihtiyaçlarının neler olduğunun ve alıcıların nerede bulunduklarının bilinmesinde de yardımcı olur.

İş aramak bir bakıma kişisel vasıfların pazarlanmasıdır. Herhangi bir malın pazarlanmasından farklı olarak kişisel nitelikler iş görüşmesi yaptığınız kişi tarafından bilinmez. Bunların sizin tarafınızdan dile getirilmesi gerekmektedir. Sizin için teferruat gibi görünen konular dahi size iş verebilecek olanların ihtiyacı olan şeyler olabilir. Bir iş için sizi en uygun aday yapan değerli yönlerinizi keşfetmek, müracaat ettiğiniz şirketin veya işyerinin görevi değildir. Bu özelliklerinizi sizin belirtmeniz ve öne çıkarmanız gerekir. Bu da ancak kuvvetli ve zayıf yönlerinizin gayet açık bir şekilde bilincinde olmanızla gerçekleştirilir.

Öte yandan bazı işler için çok gerekli olan nitelik ve beceriler, bazı işler için gerekli olmayabilir ve hatta bu nitelik ve beceriler işe alınmanızı da zorlaştırabilir. Örneğin iyi bir kamyon şoförünün trafik kurallarına uymak için sorumluluk sahibi olması, her tesiste mola vermemek için de pek sosyal olmaması beklenir.

Elbette, yüzlerce aday arasından seçilip işe alınmak, kendimizde bazı becerilerin geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır. İş arama konusundaki becerilerin geliştirilmesi, sadece iş bulmayı değil işi elinde tutma becerisini de ifade etmektedir. İş arama becerisinin geliştirilmesi sürecinde gerçekleştirilmesi gereken aşamalar, bilinçli iş bulma eylemi ve işi elinde tutma becerisini de beraberinde getirebilmektedir.

İş Arama Becerileri

Özellikle özel sektörde nitelikli eleman istihdam etmek büyük önem taşımaktadır. Çağımızda işletmeler giderek büyümekte, şirketler ihtiyaç duydukları elemanları daha geniş bir başvuru kitlesi arasından seçme yolunu tercih etmektedirler. Bu durum da iş arayan kimselerin iş arama becerilerinin ve dolayısıyla kendini sunma tekniklerinin geliştirilmesini gerekli kılmaktadır.

İş arama sürecinde insan ve iş faktörü söz konusudur. İnsan için amaç nitelik ve şartlarına uygun olan, beklentilerini karşılayabilecek ve doyum sağlayabileceği bir işyerinde çalışmaktır. İşveren ise belirlenen işin gerektirdiği nitelik ve şartlara uygun azami düzeyde verim sağlayabileceği personel arayışındadır. Dolayısıyla iş arama becerilerinin geliştirilmesi sürecinde iş arayan niteliklerinin ve işveren ihtiyaçlarının belirlenmesi ve tanımlanmasına ihtiyaç vardır. Bu durum da istenilen sonuca ulaşılması bakımından iş arama becerilerinin geliştirilmesi sürecinde bazı aşamaların gerçekleştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Yani birey kendi özelliklerini tanımlayacak; ben neyim, ne yapabilirim şeklinde. İşveren istek ve beklentileri hakkında bilgi sahibi olacak; ben işveren beklentilerini karşılayacak nitelikte miyim, işyerinin koşulları benim istek ve beklentilerine uygun mu? hedefim nedir, hedefe ulaşmak için hangi yollardan geçmeliyim gibi sorulara cevap arayacak ve kendini işverene taktim süreçlerini kapsayan araçları etkili bir şekilde kullanacak, özgeçmiş, talep formu, tanıtım kartı gibi. Mülakatta neler olacak, nasıl davranmalı, ne şekilde giyinmeli, sorularda kendini işverene nasıl yansıtacak. Okurken bile gülümsetecek hatalardan nasıl uzak duracak. İş buldu, işi nasıl elinde tutacak.

O halde diyebilir miyiz.. İş aramak gerçekten de bir beceridir.

Ve diyebilir miyiz sadece iş bulmakla değil, işi elinde tutmakla da ilgili bir beceridir.

Önümüzdeki sayıda, "İş ararken ben"de buluşmak dileğiyle. ■



meslek bankası

İŞKUR tarafından hazırlanan Türk Meslekler Sözlüğü (TMS), meslekler ile ilgili bilgilere ulaşmak isteyen kişi ve kurumlar için ülkemizin önemli ve bu alandaki yegâne kaynağıdır. TMS'nin günün koşullarına cevap verecek şekilde güncel halde tutulması amacıyla her yıl işgücü piyasasına giren yeni meslekler tespit edilip TMS kapsamına alınarak sözlüğün içeriği zenginleştirilmektedir. 2010 yılı sonu itibariyle 4880 mesleğe ait tanım, görev ve kod yapısı oluşturularak İŞKUR web sayfasında kullanıcıların hizmetine sunuluyor.

Dergimizin bu sayısında TMS'de yer alan Optisyen, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Elemanı ile Gazaltı Kaynakçısı hakkında kısa bilgilere yer verilecektir.



OPTİSYEN

Göz doktoru tarafından tanısı konmuş hastalara, reçetelerine göre görme bozukluklarının giderilmesi veya hafifletilmesi için kullanılan optik gereçleri (gözlük, kontak lens vb.) hazırlayan ve uygulayan kişidir. Optisyen, gerektiğinde bilgisayarlı görme kontrolü yapar ve hazırlanan gözlük camlarının ve ya lenslerin göze uyumunu kontrol eder.

Vantuzlama aleti, Vantilet, Pupilemetre, kalıplama makinesi, cam tıraşlama makinesi... vs gibi malzemeler, optisyenin kullandığı bazı alet ve malzemelerdir.

Optisyen olmak isteyenlerin;

- Fizik ve biyoloji konularına, özellikle fizik optik (ışık) konusuna ilgi duyan,
- El ve parmaklarını ustalıkla kullanabilen,
- Estetiğe önem veren,
- Dikkatli, sabırlı ve sorumluluk sahibi kişiler olması beklenir.

Meslek liselerinin Tıp Elektroniği, Tıbbi Sekreterlik, Tıp Sekreterliği, Büro Yönetimi ve Sekreterlik, Biyomedikal Cihaz Teknolojisi bölümlerinden mezun olanlar "Optisyenlik" ön lisans programına sınavsız olarak girebilirler.

Mesleğin eğitim süresi 2 yıldır. Türk Dili, Yabancı Dil, Atatürk İlkeleri ve İnkılâp Tarihi

gibi genel bilgi derslerinin yanında Fizik, Kimya, Fizik ve Geometrik Optik, Göz Anatomi ve Fizyolojisi, Görme Optiği, Optik Aletler ve Kullanımı.. gibi dersler okutulur.

Ayrıca birinci sınıf öğrencilerine 20 işgünü, ikinci sınıf öğrencilerine 40 işgünü işyerlerinde staj yaptırılmaktadır. Staj zorunlu olup bütün öğrenciler katılmak zorundadır.

Okul eğitimi esnasında işyerinde staj yapan öğrencilere; reçetenin doğru okunması, camların hazırlanması, odak noktalarının ayarlanması, gözlük ve çerçeve seçiminde müşteriye yardımcı olunması, gözlüğün kontrol edilmesi ve yüze göre ayarlanması, halkla ilişkiler konularında bilgi ve beceriler kazandırılmaktadır.

Optisyenlerin çalışma ortamı ve koşulları oldukça iyidir. Meslek genellikle temiz, gürültüsüz, kokusuz, tozsuz vb. bir ortamda icra edilmektedir. Çalışma saatleri düzenlidir.

Ücretli çalışan bir optisyen asgari ücretten başlayan ve asgari ücretin dört katına ulaşan miktarlarda ücret alabilmektedir.



HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM ELEMANI

Bir kurumun veya şirketin tanınmasını, kurumun veya şirketin çalışmalarına karşı insanlarda olumlu izlenimler uyandırmasını, çevresiyle iyi ilişkiler kurmasını ve saygınlığını artırmasını sağlamak amacıyla gerekli çalışmaları yapan kişidir. Halkla ilişkiler ve tanıtım elemanları, kurumun çalışmalarının ve etkinlik alanlarının basın, radyo, televizyon, internet..vb. aracılığı ile halka tanıtılmasını sağlarlar, ayrıca konferans, seminer, sergi, basın toplantısı, yıldönümü gibi kültürel ve sosyal etkinlikleri düzenlerler. Haber bülteni yazmak, yöneticilerin konuşma ve yazışma metinlerini hazırlamak da görevleri arasındadır.

Halkla ilişkiler ve tanıtım elemanı olmak isteyenlerin;

- İnsanlarla iyi ilişkiler kurabilen,
- Araştırma merakı olan,
- Dışa dönük, girişken,
- Dış görünümüne önem veren,
- Güzel ve etkili konuşma yeteneğine sahip kişiler olması gerekir.

Bu programın eğitim süresi 4 yıldır. Eğitim süresince öğrencilere Yabancı Dil, Ekonomi, İletişim

Bilimlerine Giriş, Örgüt Teorisi, Siyasal Düşünceler Tarihi, Siyaset Bilimi, Tanıtım Yöntemi ve Teknikleri, Pazarlama ve Reklamcılık, Örgüt Psikolojisi, Siyasal İletişim, Kişiler Arası İletişim, Yazma Yöntemleri, Eleştirel Teoriler, Halkla İlişkiler Uygulamaları, Reklam Tasarımı, Kamu Kuruluşlarında Halkla İlişkiler, İçerik Analizi, Güzel Konuşma gibi dersler verilmektedir.

Halkla ilişkiler ve tanıtım elemanları, kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda görev yapabilirler. Özellikle özel sektörde hemen hemen tüm büyük şirketlerin halkla ilişkiler birimi vardır. Kendisini iyi yetiştirmiş ve en az bir yabancı dili iyi derecede bilen bir "Halkla İlişkiler ve Tanıtım Elemanı" geniş iş olanaklarına sahiptir.

Kamu kurumlarında çalışanlar ücretlerini yasalara belirlenen kurallara göre, özel sektörde çalışanlar ise işverenlerle aralarında yaptıkları anlaşmaya göre alırlar. Kendi işyerini açanlar ise sunduğu hizmetin kalitesine ve yapılan işin miktarına göre değişen oranlarda kazanç elde ederler.



GAZALTI KAYNAKÇISI

Gazaltı kaynakçısı, mesleğin gerektirdiği özel kaynak-araç gereçleri kullanarak demir, çelik ve diğer metallerin kesim, dolgu, montaj ve birleştirme işlemlerini yapan kişidir. Gazaltı kaynakçısı öncelikle çalışma alanını işe hazırlar. Bunun için bazı aletlere ihtiyaç duyar. AC akım ünitesi, Anahtar takımı, Barel, Bariyer, Basınçlı hava üreteçleri, CO2 gazı için ısıtıcı, Çadır, Çelik burunlu ayakkabı, DC akım ünitesi, Debi ölçer, Deri önlük, Eldiven, Emniyet gözlüğü, Gönye İzolasyon battaniyesi... vs kullanılan malzemelerden bazılarıdır.

Gazaltı kaynakçısı olmak isteyenlerin;

- Göz ve ellerini eşgüdümle kullanabilen,
- Belli bir noktaya dikkatini yoğunlaştırabilen,
- Şekil ilişkilerini görebilen,
- Yapılacak işi zihninde canlandırma ve tasarımı kâğıt üzerine çizebilme,
- Mekanik ilişkileri görebilme yeteneğine sahip, kişiler olmaları gerekir.

Gazaltı kaynakçıları; fabrika ve atölye gibi kapalı ortamlarda çalışabilecekleri gibi açık

mekânda da çalışırlar. Gazaltı kaynakçılığı, gerekli önlemler alındığı sürece, diğer kaynak yöntemlerinde görülen iş sağlığı ve iş güvenliğini tehlikeye atan riskleri taşımamaktadır.

Mesleğin eğitimi Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı mesleki eğitim merkezlerinin kaynakçılık bölümünde ve meslek liselerinin metal teknolojisi bölümlerinde verilmektedir. Meslek Lisesinde eğitim okulda teorik, atölye ve laboratuvar ortamında ve işletmelerde uygulamalı olarak yapılmaktadır. Teorik eğitimde Türkçe, Matematik gibi genel kültür dersleri yanında meslek bilgisi dersi de verilmektedir.

Mesleki eğitim tamamlandıktan sonra işçinin deneyime ve işletmenin yapısına göre asgari ücretin 2-3 katına kadar değişen miktarlarda kazanç elde edilmektedir.

Usta unvanını aldıktan sonra kendi bağımsız işyerini açanların kazanç durumu ise yapılan işin çokluğu ve kalitesine göre değişmektedir.



Kalite Bazlı Değerlendirme Rehberi nedir?

Kalite Bazlı Değerlendirme Rehberi, İŞKUR tarafından düzenlenen kursların hangi hizmet sağlayıcılar kanalıyla yürütülebileceğini gösteren kriterlerdir.

Kalite Bazlı Değerlendirme Rehberi'nin amaçları nelerdir?

Hizmet alımına konu meslekteki kursların -mümkün olduğu oranda- alanında deneyimli, eğitim ortamı ve eğitici kadrosunun yanında, istihdam odaklı bir yaklaşıma sahip yükleniciler eliyle yürütülmesinin sağlanarak, bu yüklenici/potansiyel yüklenicilerin uzun vadeli bir bakış açısıyla mesleki eğitim alanına yatırım yapmalarını teşvik etmektir.

Kalite Bazlı Değerlendirme Rehberi'ne göre hizmet sağlayıcılar nasıl seçilir?

Kalite Bazlı Değerlendirme Teknik ve Mali Değerlendirme olarak ikiye ayrılır. Teknik Değerlendirme alınan puana göre isteklilerin yukarıdan aşağıya sıralanması şeklinde tamamlanırken, Mali Değerlendirmede, değerlendirilen tekliflerden teklif formunda belirtilen "Kursiyer Baş Ders Saat Maliyeti" en düşük olan yüz (100) kabul edilmek kaydıyla, diğer tüm teklifler buna göre ters orantılı olarak sıralanır. Teknik Değerlendirmeden alınan puanın %60'ı ile Mali Teklifin %40'ı alınarak bulunan puanlar toplanıp, nihai sıralama belirlenir. En yüksek puandan başlamak üzere, hizmet alımına konu meslekte kursiyer sayısı tamamlanacak şekilde hizmet sağlayıcılar sözleşmeye davet edilir.

SORU - CEVAP

İş Analizi nedir? Niçin yapılıyor?

İş Analizi, işlerin doğru, etkin ve ayrıntılı bir biçimde değerlendirilmesi amacıyla örgütte yer alan her işin ayrı ayrı niteliğini, niceliğini, gereklerini, sorumluluklarını, çalışma koşullarını bilimsel yöntemlerle inceleyen ve bilgi toplayan bir tekniktir. İş analizi çalışmalarının amacı ise; işin başarılı bir şekilde icrası için, işçi-de olması gereken vasıfların, kullanılan malzeme ve teçhizatın, işçinin eğitim ve öğretim durumunun, işçi için mevcut risklerin, işyerinin çalışma koşullarının vb. tespit edilmesidir.

Meslek seçimi aşamasında bulunan kişilere nasıl yardımcı oluyorsunuz?

Meslek seçimi aşamasına gelmiş bireylere danışmanlık hizmeti sunulurken bireyin kendini tanımasına yardım edilir, meslekler ve eğitim yerlerini tanımasına yardım edilir ve sonuçta bireyin kendi özellikleriyle mesleklerin gerektirdiği nitelik ve şartları karşılaştırarak seçeneklerini oluşturup bu yolla karar vermesine yardım edilir.

İşsizlik ödeneği hangi hallerde kesilmektedir?

İşsizlik ödeneği almakta iken;

- İŞKUR tarafından teklif edilen mesleklerine uygun, son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden sigortalı işsizlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
- Gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylıklık aylığı aldığı tespit edilen sigortalı işsizlerin ödenekleri tekrar başlatılmamak üzere kesilir.
- İŞKUR tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen ve haklı bir nedene dayanmaksızın İŞKUR tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde vermeyen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir. Ancak, bu hallerin sona ermesi durumunda, ödeme-

lere yeniden başlanır. Şu kadar ki, bu suretle yapılacak ödemenin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak sahipliği süresinin sona erdiği tarihi geçemez.

İş başvurusunu internet üzerinden yapabilir miyim?

İş arayanlar, internet üzerinden (www.iskur.gov.tr) iş arayan olarak İŞKUR'a başvurabilir, kendine uygun açık işleri sorgulayabilir, açık işlere başvuru yapabilir, başvurularını takip edebilirler.

Sistemde yer alan açık işleri nasıl görebilirim?

Sistemimizde yer alan açık işleri www.iskur.gov.tr'de yer alan "Sistemde Yer alan Açık İş İlanlarını Görmek İçin Tıklayınız" kısayolunu kullanarak, ya da ekranın sağında yer alan "Açık İş Durumu" butonu sayesinde karşınıza çıkacak olan ekranda yer alan arama kriterlerinden bazıları örnek; işyeri türü bölümünden kamu, özel ya da kişisel durum bölümünden normal, özörlü, eski hükümlü işaretleyerek "ara" butonuna basmanız halinde liste şeklinde sıralanmış olarak görebilirsiniz.

Arama kriterlerinden hiç birisini seçmediğiniz takdirde "ara" butonuna bastığınızda "Yaptığınız sorgulama 1000 kayıttan fazla sonuç içermektedir. Lütfen sorgu kriterlerinizi değiştirerek tekrar deneyiniz." uyarısı ekrana gelmektedir. Sisteme üye olmadan da açık işleri görebilirsiniz ancak, iş başvurusu yapmak için üye olmanız ve sisteme giriş yapmanız gerekmektedir.

Tarım aracısı ne demektir?

Tarımda iş ve işçi bulma aracılığı görevini yapmak üzere İŞKUR tarafından izin verilen gerçek veya tüzel kişilerdir.

Kimler tarım aracısı olabilir?

Gerçek veya tüzel kişiler başvurabilirler.

Tarım aracısı başvurusu nereye yapılacak?

Tarım aracısı başvuruları Türkiye İş Kurumu İl/Şube Müdürlüklerine yapılacaktır. İl Müdürlüklerimizin adres ve telefonlarına www.iskur.gov.tr'den ulaşılabilir.

Mektup Var

İŞKUR'un sağlamış olduğu kurs sayesinde kazanmış olduğum bu iş hayatıma bir çok yenilik kattı. Gerek sosyal çevremde gerek iş hayatımda gerekse kişisel olarak birçok gelişim kazandığımı düşünüyorum. En azından birçok kişi işsizken bir iş sahibi olup kendime güvenim geldi, en azından olarak belirttim ama bu en önemli olan durumdur aslında. Eğitim süresince İŞKUR'un sağlamış olduğu imkânlar için de teşekkür ediyorum.

Aslıhan YÜZÜAK

Kurumunuzun Kadıköy Şube Müdürlüğüne, kızım Merve Akduman için yapmış olduğumuz iş başvurusunu çok kısa bir sürede değerlendirerek iş sahibi yaptığınız için,

Ayrıca işe başladıktan sonra bile takip ederek, kulağındaki işitme kaybı sebebiyle, işe uyum sağlayıp sağlayamadığını kontrol ettiğiniz için,

Gerekirse yeni iş ortamının sağlanması için çaba sarfedeceğinizi bize bildirdiğiniz için,

Kızımızı güvende hissettirerek, yeni iş ortamına kolayca adaptasyonunu sağladığınız için,

Hayata küsmüş ve evden çıkmayan kızımızın, yeniden doğmuş gibi mutlu bir hayat sürmesine neden olduğunuz için,

Başvuru işlerini yapan, işe yerleştirmede iş yeri sahipleri ile randevu zamanlarını ayarlayan, görüştüren, telefonla takip eden isimsiz kahramanlarınıza anne ve babası olarak yürekten teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

Şayeste-Adnan Akduman

İŞKUR eğitimi sürecinde başlamış olduğum bu sıcak ortamda yaklaşık 11. ayım. Bu şirkete ilk başladığımda her yeni işe başlarken olduğu gibi buraya başlarken de korkularım vardı; çünkü hiçbir şey bilmediğim bir işe başlıyorum, eğitimini alıyorum ve müşteri temsilcisi olarak artık çağrı alacağım.

2 aylık eğitimin ardından başlamış olduğum yeni şimdiye kadar çalışmış olduğum yerleri göz önünde tutarak, sıcak bir ortam, sıcak insanlarla iç içe...

Evimden ayırmadığım bu şirkette her günüm birbirinden güzel geçti. Almış olduğum eğitim ve bana destek olan birim yöneticilerim, takım liderlerim, çalışma arkadaşlarımdan desteğiyle bu zamana kadar geldim ve hayatıma inanılmaz yenilikler kattım.

Şimdiye kadar desteklerini esirgemeyen herkese teşekkürlerimi bir borç bilerek, işimde daha da başarılı olacağımın sözünü vererek, işime daha da ciddiyetle sarılacağım.

İŞKUR bünyesine ve İKS şirketine bizleri buralara kadar getirdikleri çalışma arkadaşları olarak gördükleri için teşekkürlerimi sunuyorum.

Özlem ÖKSÜZ

İŞKUR tarafından yapılan hizmet ve aktivitelerden memnunum. İşsizlik Sigortasından yararlanıyordum bu süreçte bir iş bulduğum. İşsizlik sigortası az bir gelir olsa da kiramı ödememe yardımcı oldu. Yeni çocuğum doğdu. Diğer giderlerini de mama, bez gibi ihtiyaçlarını da karşılamama takviyesi oldu. Ödeneğim hızlı bağlandı. 26 Ocak 2011'de müracaat ettim, Şubat ayı başında da maaşımı aldım. Yapılmış olan hizmetten memnun kaldım. İlgili- lere, İŞKUR Konak Şubesi çalışanlarına teşekkür ederim.

Bülent KAHRAMAN

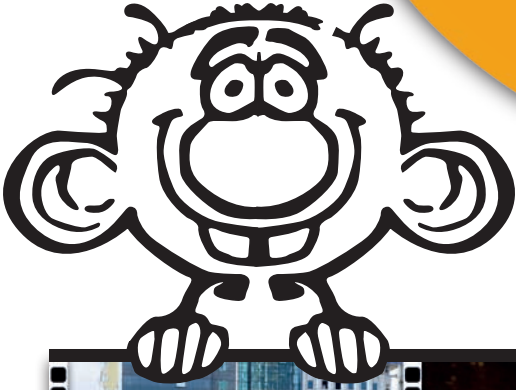
Merhaba,

Daha öncesinde de çağrı merkezinde çalışmış ve eğitim almıştım. Fakat İŞKUR sayesinde İKS'de almış olduğum eğitim sayesinde sertifika almış oldum. Bu da benim bundan sonraki iş hayatım için önemli bir belge oldu.

Teşekkürler.

Banu Burcu KUBAL

Uluslararası Mizah Festivalinden Herkese Merhaba...



Bu sene ilki gerçekleşen Uluslararası Mizah Festivali 12-15 Mayıs tarihleri arasında Beyoğlu'nda yaklaşık 30 mekân ve açık hava etkinliklerini kullanarak keyifli anlara sahne oldu.

“Gülmek uzakları yakınlaştırır, gerginlikleri alır” sloganıyla, mizahın gücüne inanan kendilerini mizaha adan Ayhan Taş, Mehmet Esen, Mehmet Çağçağ, Metin Üstündağ ve Vedat Özdemiroğlu gibi önemli mizahçıların rehberliğinde yola çıkan festival, görkemli bir açılışla ve de birçok ünlü ismin önderliğinde sevenlerine merhaba dedi.

Bu sene ilki gerçekleşen Uluslararası Mizah Festivali 12-15 Mayıs tarihleri arasında Beyoğlu'nda yaklaşık 30 mekân ve açık hava etkinliklerini kullanarak keyifli anlara sahne oldu. Renkli bir açılışla başlayan programda 59 etkinlik izleyiciyle buluştu.

12 Mayıs günü Taksim'den Tünel'e kadar süren Mizah Karnavalı festivalin en eğlenceli ve ilgi çeken etkinliği idi. Yüzlerce mizahçı oyuncu, karikatürcü Tramvaydaki orkestranın çaldığı neşeli roman ezgileriyle dans ederek, kahkahalar atarak cadde boyunca yürüdüler. Türk mizahının 3 boyutlu dev maskotları (Amca Bey, Abdülcanbaz, Avanak Avni, Nasreddin Hoca ...), fes-

tivalin bütün paydaşları, destekçileri ve sponsorları, mizah dergileri, sanatçılar, üniversitelerin öğrenci kulüpleri ve gönüllü katılımcılar İstiklal Caddesini hep birlikte şenlendirerek mizah festivalinin eğlenceli bir hale gelmesinde başrolü oynadılar...

Festival'in en önemli etkinliği Tophane-i Amire Tekkubbe Binası'nda açılan Oğuz Aral “Gerekli Taramalar” Sergisi idi. Oğuz Aral'ın ailesine kalan anıların da toparlandığı yıllar içindeki çizgi maceranın da izlenebildiği farklı bir sergi oldu “Gerekli Taramalar”. Not defterlerinden, mektuplarına, tarama uçlarından, gözlüğüne kadar birçok şey vardı.

Tadına doyum olmaz sohbetler de vardı festivalde. Aydın Boysan, Erol Günaydın, Engin Günaydın, Kaan Sezyum, Umur Bugay, Salih Kalyon, Meral Çetinkaya, Homur Grubu, Çolpan İlhan, Mesut Kara, Çetin Çiftçioğlu, Bayan Yanı dergisini hazırlayan kadın mizahçılar ve Tan Oral da sohbetleriyle renk kattılar festivale. Festival 15 Mayıs Pazar gecesi Büyük Ev Ablukada Konseri ile tamamlandı.

Ankara ve İstanbul'da devlet tiyatroları bu sezon için perdelerini kapattı, ancak tiyatro severler oyunlardan tamamen mahrum kalmış değiller. Özel tiyatrolar değişik oyun yöntemleri, ilginç konularıyla tiyatro severler ile buluşmaya devam ediyor.

“Lüküs Hayat” Yeniden Sahnede

Türk toplumunun Batılılaşma serüveninin mizahi bir şekilde ele alındığı oyun İstanbul Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatrolarında sanatseverlerle buluşuyor. Lüküs Hayat, Türk toplumunun Batı ile yüzleşmesini anlatıyor. Toplumda yaşanan gülünçlükleri sahneye taşıyan oyunda batılılaşma özentisine kapılmış insanların durumu mizahi bir dille sunuluyor. Oyunun kahramanları Rıza ile Fıstık küçük hırsızlıklarla geçinmektedirler. İki kafadar bir zengin evine girerler. Ama bu seferki serüvenleri onlar için de ilginç bir deneyim olur. Bir kıyafet balosunun ortasına düşen Rıza ve Fıstık batılılaşma özentisinin ortasında kalan halkla yüzleşirler. Lüküs Hayat, 4 Haziran 2011'de İstanbul Açık Hava Sahnesi'nde tiyatro severler ile buluşuyor.

“Tehlikeli Oyunlar” Yeniden Seyyar Sahne'de

Seyyar Sahne Oğuz Atay'ın Tehlikeli Oyunlar'ını yoğun istek üzerine 17-18 Haziran'da yeniden sahneleniyor.

2001 yılında kurulan Seyyar Sahne, bazı ortak projeleri yürüttüğü İTÜ Mezunlar Tiyatrosu topluluğunun 2004 yılında kendisine katılmasıyla genişledi. Kurulduğu günden bu yana klasiklerden (Gülünç Kibarlar-2001, Macbeth-2005, Cimri-2005) grubun kendi yazdığı veya uyarladığı metinlere (Sırat Öyküleri-2003, Dünyanın En Güzel Hikayesi-2004, Ben, Pierre Rivière... -2006, Vaiz-2007, Tehlikeli Oyunlar-2009, Çocukluğun Soğuk Gecele-ri-2010 gibi) pek çok gösterimle seyircisiyle buluşan Seyyar Sahne, hem metinlerle hem de seyirciyle kurmak istediği ilişki göz önüne alındığında daha çok araştırma ve keşif faaliyetlerinin yürütüldüğü bir “laboratuvar tiyatrosu” gibi çalışmaktadır.

Tehlikeli Oyunlar da bu laboratuvar çalışmalarından biri. Seyyar Sahne'den Celal Mordeniz ve Oğuz Arıcı romanın metin düzenlemesini birlikte yapmışlar ve ortaya tek kişilik bir oyun çıkarmışlar. Oyuncu ise Erdem Şenocak'tır. Bu romanı tiyatroya taşımak ve hele de bunu tek kişilik bir oyun olarak düzenlemek gerçekten zor bir iş. Ama oyunun yeniden gösterimi için yoğun istek olması Seyyar Sahne'nin bu zor işin altından kalktığını gösteriyor.

Moliere'nin Hayatı Sahneye Taşındı

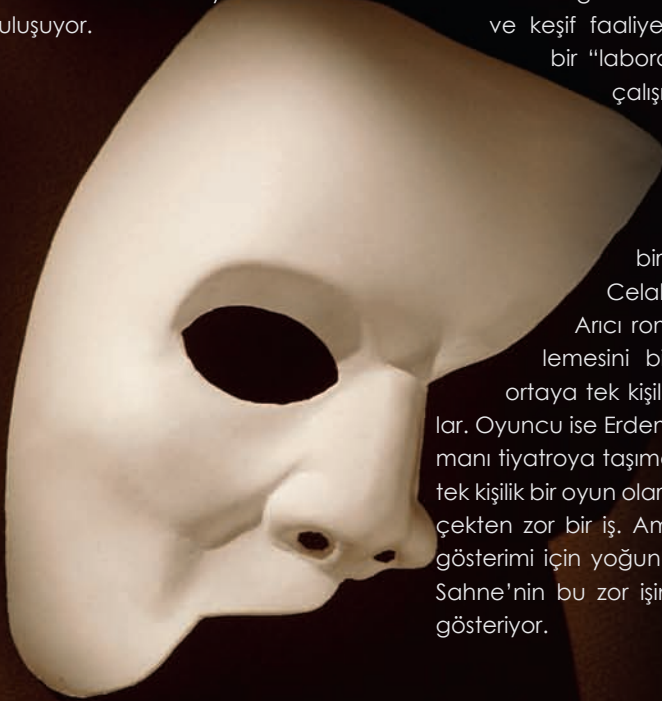
Cimri, Kibarlık Budalası ve Hastalık Hastası gibi ünlü eserlerin büyük yazarı Moliere'in hayatından kesitler sunan tek perdelik Moliere Efendi oyununu Aysel Yıldırım ve İlker Yaşın Keskin birlikte kaleme almışlar. Oyunun yazarların eserlerini şöyle anlatıyorlar:

“Bundan üç asır önce, sadece dört yüz bin insanın yaşadığı Paris'te, sarı ve yeşil giysileri içinde bir delikanlı... Bir halıcının oğlu... Yattığı yerden kalkıp önündeki pencereden boşluğa bakma cesaretini gösterir. O küçük pencereden kıpır kıpır Paris'i görür. Görgüsüz burjuvalar, münasebetsiz soylular, efendiler ve uşaklar, zorba babalar ve birbirine kavuşmak için çırpınan âşıklar... Bir atlıkarınca misali Molière'in etrafında dönüp durmaktadır.

Halıcının oğlu parmak uçlarında azıcık daha yükselir; küçük penceresinden sadece Paris'i değil tüm dünyayı, tüm çağını görür. Taşların yerinden oynadığı, bugünün temellerinin atıldığı o çağa bakarken bir yandan da hınzırca gülümsemektedir. Tıpkı arı kovana çomak sokan yaramaz bir çocuk gibi...

Molière'den üç asır sonra bizler, eleştirilerine hak verip esprilerine kahkahalarla güldüğümüz bu büyük ustanın, Molière'in hayatını ve tiyatrosunu anlatmak istedik. Çünkü edebiyat kitaplarında birkaç sayfaya, ezberden söylenen birkaç basmakalıp cümleye, müfredatlarda bir ders saatine sıkıştırılmayacak kadar değerliydi bu büyük tiyatro ustası...”

Son olarak 2 Haziran 2011'de İstanbul Maya Sahnesi'nde perdelerini açan oyun, daha öncesinde de birçok tiyatrodan seyirciler tarafından ilgiyle karşılanmıştı.



Tabiat Tarihi Müzesi

Tarih öncesinde Ankara ve çevresinin okyanusla kaplı olduğunu, bu okyanusta dev Ammonitleri avlayarak beslenen dev deniz süngerleri Mosazorların yaşadığını biliyor musunuz? Ya da 25 milyon yıl önce dünyanın en büyük kara memelisinin şu an bulunduğumuz coğrafyada yaşadığını biliyor musunuz? Canlıların gizemli dünyasında yüzmilyonlarca yıllık bir yolculuğa çıkmak için MTA Tabiat Tarihi Müzesi sizleri bekliyor.

Etohur dinozor Allosaurus, fillerin ilk temsilcilerinden Mastodon, çok sayıda bitki türü ve binlerce kayaç örneği... Yaklaşık 150 milyon yıl önce yaşayan etohur dinozor Allosaurus heybetiyle büyülüyor... Onun hemen yakınlarında Mastodon... Fillerin ilk atalarından biri olan bu canlının ise yaklaşık 40 milyon yıllık mazisi var. Maraş Fili, balina iskeleti, Türkiye'deki hayvanlar ve bitki çeşitleri... Burası Tabiat Tarihi Müzesi...

Maden Tetkik Arama Genel Müdürlüğü bünyesinde 7 Şubat 1968 tarihinde Ankara'da kurulan müze 2003 yılında yeni binasına taşındı. 3 ayrı kat ve 5 bölümden oluşan müzede geçmişten günümüze birçok canlıyla ilgili merakınızı giderebilirsiniz.

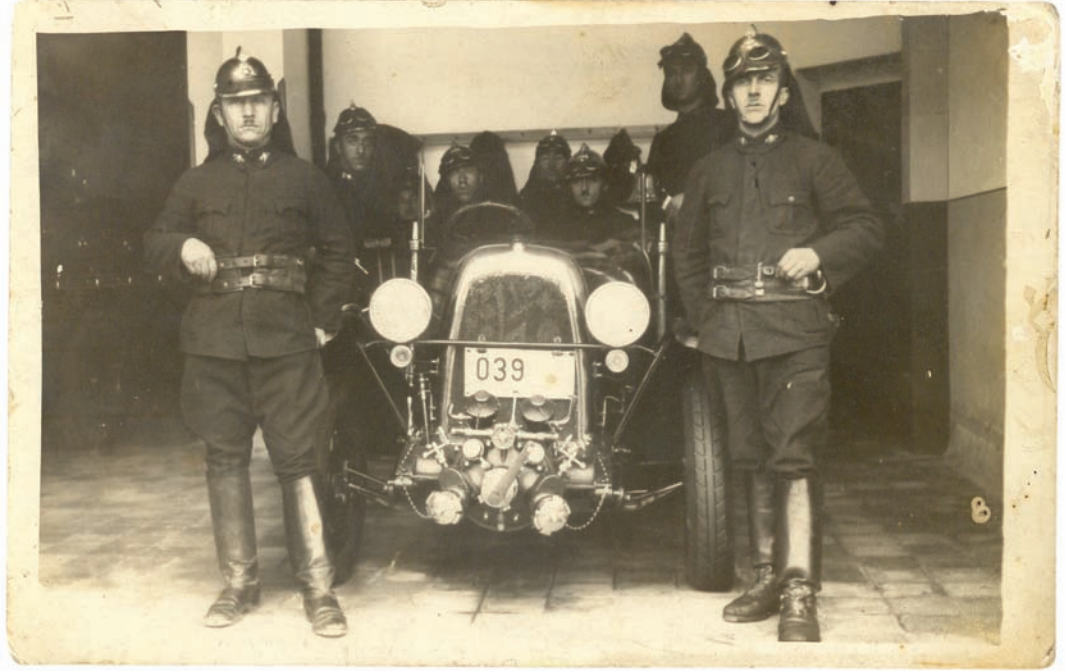
Tabiat Tarihi Müzesi, 70 bin adet makro ve mikro omurgasız, 10 bin omurgalı ve 3 bin bitki örneğine ev sahipliği yapıyor. Türkiye'den ve Dünya'nın çeşitli yerlerinden yaklaşık 2 bin adet mineral ve kayaç örnekleri de müzede 4 ayrı bölümde sergileniyor.

Kapsamlı arşivleri ile bilim dünyasına hizmet veren müze öğrencilerin eğitimine de önem veriyor. Eğlenceli ve katılımcı oyunlarla çocukların ilgisini çeken müze yönetimi çocuklara kendi seçtikleri nesnelerle çalışma fırsatı sunuyor. Fosil arama havuzundan fosil çıkaran minikler hem keşfediyor hem de öğreniyor. Ayrıca müzenin giriş katında plazma ekran, güneş sistemi, dünyanın oluşumu, eğitim alanı, kütüphane, konferans salonu, danışma, satış bölümü, laboratuvar ve arşiv salonları yer alıyor.



Ateş Pervaneleri

TULUMBACILAR



Bir "Haaaayt..." ile başlayan nârâlar, manilerle yangına gidiş ve dönüşte öndeki sandığı geçme adına verilen mücadele, beledî bir hizmetin ifası yanında teatral bir gösteri niteliğindedir.

"Ateş Pervaneleri: Tulumbacılar" başlıklı sergi, Osmanlı İmparatorluğu'nda, asker-sivil itfaiye neferi olarak tanımlanan ve aynı zamanda da mahallenin yiğitlik, şeref ve namus sembolü olan tulumbacıların, günümüz itfaiye teşkilatına nasıl dönüştüğünü gözler önüne seriyor.

Macaristan ve Fransa başta olmak üzere Avrupa'da yangınlara tulumba olarak adlandırılan söndürme düzeneğiyle müdahale edilmesi XVI. ve XVII. yüzyıllarda başlarken; Osmanlı Devleti'nde tulumbanın kullanılmaya başlanması XVIII. yüzyıl başında, Fransız asıllı bir mühendis olan Gerçek Davud (David) tarafından (Kasım 1719 – Kasım 1720) gerçekleştirilmiştir.

Kendilerine has argoları ve küfrü bol muhabbetleri ile tulumbacılık; başlı başına bir kültür, bir yaşam biçimi yansıtmaktaydı. Bir "Haaaayt..." ile başlayan nârâlar, manilerle yangına gidiş ve dönüşte öndeki sandığı geçme adına

verilen mücadele, beledî bir hizmetin ifası yanında teatral bir gösteri niteliğindedir. Ağustos 1924'te yasaklanan Mahalle tulumbacılığı kültürünün kapılarını aralayan bu sergide; Cibali Tütün ve Sigara Fabrikası İtfaiye bölümüne ait malzemeler ile İtfaiye Müzesi eserlerinden oluşan bir seçki ile dönemin soyso-kültürel yapısı, gündelik yaşam tarzı ve devlet yapısı gözler önüne seriliyor.

Sergide ayrıca ilk yangın söndürme araçlarından birisi olan 1927 yapımı FIAT marka bir araba da bulunuyor. Tam adı Autopompa FIAT 503F Torpedo olan bu araç, itfaiye modeli araçların bugüne kadar korunmuş ve ülkemizde bilinen tek örneğini oluşturuyor.

"Ateş Pervaneleri: Tulumbacılar" sergisi 24 Şubat 2011 tarihinden itibaren Haziran ayına kadar Rezan Has Müzesi'nde ziyaretçilerini bekliyor.

Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı

Alain De Botton



Çalışma hayatın önemli bir parçası. İnsanlar boş vakit satın almak, hayatını idame etmek için her gün işyerlerine taşınıyor. Kimi bisküvi üretiyor, kimi, insanların daha rahat bir hayat sürmesi için projeler tasarlıyor, kimiye güzel resimler yaparak ruhumuzu besliyor. Milyarlarca kişinin birbirinden habersiz, ahenk içerisinde çalışarak şekillendirdiği iş hayatı küresel dünyanın vazgeçilmezleri arasında. İsviçreli yazar Alain De Botton, Çalışmanın Mutluluğu ve Sıkıntısı adlı kitabında, çalışma hayatının gizemlerine doğru felsefi bir yolculuğa çıkarıyor bizi.

Modern insan ironik bir şekilde, dünyayı şekillendirecek güce sahipken aynı zamanda üretimin küçük bir halkasında yer alması sebebiyle diğer insanlara muhtaç durumda. Bugün çoğumuz yediğimiz yiyeceklerin nereden geldiğini, üzerimizdeki giysilerin nasıl yapıldığını bilmiyoruz. Üretimde yaşanacak en ufak aksaklık hayatları alt üst ediyor. Yazar Alain De Botton, binlerce alt dala ayrılan çalışma hayatı sayesinde harika sonuçlar alındığına dikkat çekiyor. Buna karşın insanlar genel bilgiyi yitirerek sadece bir işe odaklanabiliyorlar. Böylece üretimde mükemmelliği yakalayan toplumlarda artık hiç kimse diğerlerinin yaptığı işten anlamıyor.

Botton, kitabında gözlemlerinden yola çıkarak farklı alanlarda üretime katılan insanların dünyasına götürüyor bizleri. Kitabı okurken bu insanların çalışma ortamlarına konuk oluyoruz. Onların tecrübelerini, çektikleri sıkıntıları ve mesleklerinden duydukları hazzı biz de yaşıyoruz. Bazen bir ressam oluyoruz, bazen bir muhasebeci, bazen ise bir bilim insanı. Kitabın derinliklerine doğru yolculuğumuz sürdükçe birbirinden farklı, ama aynı amaç uğruna mücadele eden insanların dünyalarındaki benzer noktaları görme şansını yakalıyoruz.

Kendimizi birden Maldiveler'de yakalanan bir ton balığının Northamptonshire'deki ambalajlı ürününü satın alırken buluyoruz. Marketle balığın yakalandığı yer arasında binlerce kilometre var. Daha da ilginç olan ise bu balığın yakalandıktan saatler sonra market rafındaki yerini alması. İlk bakışta çok basit görünebilir. Teknoloji, doğru yönetim ve lojistik dehanın bu balığın üretimi ve nakliyesinde oynadığı rolü göz önünde bulundurduğumuzda yüzlerce insanın disiplinli çalışmasıyla oluşan bu duruma hayran kalmamak elde değil.

Sayfaları karıştırmaya devam ediyoruz. Roket bilimcilerin zor ve karmaşık dünyası dikkatimizi çekiyor. Her bilim insanı sadece bir konuya hakim; ancak amaç aynı: "Roketin sağ salım göğe yükselmesi." Gelin bu ana Botton'un kaleminden birlikte tanıklık edelim: "Roket tam bir sessizlikle rampasından kalkıverdi. Hepimiz bir an kendimizi, eğitimimizi, görgümüzü, yetiştirme tarzımızı, mizah duygumuzu unutup güney göğünde yükselen o zarif beyaz mızrağı seyrederken, son derece nahif, şaşkın, anlaşılmasız ve insanoğlunun başlangıcından beri var olan bir Ahh duyuldu. 19. yüzyıl boyunca, o yücelik duygusunun baskın katalizörü olmaktan doğa çıktı. Şimdi bizler huşunun en güçlü şekilde uyandığı şeylerin ormanlar yahut aysbergler değil, süper bilgisayarlar, roketler ve partikül hızlandırıcılar olduğu teknolojik yücelik çağının epey içlerindeydik."

Yüzlerce fırça... Fındık uçlu çeşitler, samur uçlular, yumuşak Japon suluboya fırçaları, porsuk kılı fırçalar, el yapımı karıştırıcılar... Siz hiç bu kadar dağınık malzemeden anlamlı bir bütün oluşturdunuz mu? Kitabın yazarı, bizlere Ressam Taylor'ın sihirli elleriyle tuvalde oluşturduğu resimlerin serüvenine konuk ediyor. "Bir çırpıda yapılan resmin" ardında yıllar süren titiz çalışmayı hayretle okuyoruz. Yirmi cm'lik tuval Taylor'ın beş ayını alabiliyor. Buğdayların rüzgardaki hareketlerini en doğru şekilde resmetmek ise üç yıllık gözlem gerektiriyor. Doğadaki renkleri tutturmak ise daha uzun süreler alıyor.

Botton'un dikkatli bir gözlem ve araştırma ile hazırladığı "Çalışmanın mutluluğu ve sıkıntısı" adlı kitapta ayrıca kargo gemisi gözleme, lojistik, bisküvi yapımı, kariyer danışmanlığı, aktarım mühendisliği, girişimcilik ve havacılık meslekleriyle ilgili de ilginç detaylar yer alıyor.

BU ADRESTE

www.beceri10.org.tr

UMUT VAR!

İşsizsen UMEM Beceri'10'a katıl, umut ettiğin ne varsa senin olsun.



BECERİ' 10

Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri Projesi

yeni iş
adresiniz

Danışma Hattı

444 86 36



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

