



**ÇALIŞMA HAYATINDA
DÖNÜŞÜMÜ İSTİHDAM ODAKLI
BİR YAKLAŞIMLA SAĞLAYACAĞIZ**

VEDAT BİLGİN

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL
GÜVENLİK BAKANI



GENİŞ AÇI

DİJİTAL DÖNÜŞÜM

DİJİTAL DÖNÜŞÜM

> **PERSPEKTİF**

BLOKZİNCİR TEKNOLOJİSİ

> **SEKTÖREL BAKIŞ**

2021 SONBAHARINDA
PANDEMİDE NE DURUMDAYIZ?

> **GENÇ SAYFALAR**

İŞ YAŞAMINA
HAZIR OLMAK

İstihdamda 3İ

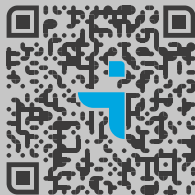
İŞKUR
İŞGÜCÜ
İŞYARANI
İŞKUR



İstihdamda 3İ dergisi ve eklerine İŞKUR web sitesinden ulaşabilirsiniz.



www.iskur.gov.tr





Editörden

Nazan ÖKSÜZ

Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi Koordinatörü



- Yayın Sahibinin Adı**
Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Oğuz Kağan GÜLDOĞAN
- Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**
Samet GÜNEŞ
- Genel Yayın Yönetmeni ve Editör**
Nazan ÖKSÜZ
- Yayın Koordinatörü**
Sultan GÜRBÜZ
- Yayın Kurulu**
Aslı ÇOBAN
Aybars CAN
Cafer ÇELEBİ
Günseli TUFAN
Hakan ÖZER
Kızbes KILIÇ GÖRMEZÖZ
Merve KARAKUŞ
Nazan ÖKSÜZ
Savaş MERCAN
Zeki Deniz DOST
Zülal YILMAZ
- Fotoğraf**
Gökhan BENLİ
- Redaktör**
Burak ÖZŞAHİN
- Baskı**
Koza Yayın Dağıtım A.Ş.
- Basım Adresi:**
Cevat Dündar Cad. No: 139 Ostim/ANKARA
Tel: 0 312 385 9191
- Yayın Türü:** Yaygın Süreli Yayın
- Basım Tarihi:** 10 Kasım 2021
- Yayın İdare Merkezi**
İŞKUR Genel Müdürlüğü
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 216 30 00-01

Sayı 35/Temmuz-Aralık 2021

Dergide yayımlanan tüm yazılar kaynak adı belirtilerek iktibas edilebilir. Dergide yayımlanan yazılar yazarların kişisel görüşüdür, İŞKUR'u bağlamaz.

Taşlara şekil vererek elde ettiği aletlerle doğaya yön vermeye başlayan ilk insanlardan, günümüzde bilgi teknolojilerini geliştiren modern insana kadar teknolojik gelişim hayatımızın hep içinde yer aldı. Binlerce yıllık bu süreci âdetâ emekleyerek geçiren insanlık, özellikle son birkaç on yılda bilgisayar ve internet teknolojisinin hayatımıza girmesiyle hızlı bir değişim ve dönüşüm süreci yaşamaya başladı. Yapay zekâ, bulut bilişim, nesnelerin interneti gibi yeni kavramlar hayatımıza girdi. Üretim süreçleri ise bilgiyle yörgularak daha az insan emeğine ihtiyaç duyacak bir yapıya kavuştu.

Günümüzde, bilginin ve bilişim teknolojilerinin hâkim olduğu bir üretim süreciyle karşı karşıyayız. Geleneksel fordist üretim anlayışıyla şekillenmiş iş gücü yerini otomasyon sistemleriyle uyumlu, daha esnek, beden gücünden ziyade bilgi yoğunluğu daha fazla iş gücüne bıraktı. Günümüzde bu süreç çok hızlı bir şekilde yaşanmaktadır. Yaşanan bu değişim ve dönüşüme uyum sağlanması gerek bölgesel gerekse de küresel düzeyde rekabet edilebilirlik gücünün korunmasında ve artırılmasında önem taşımaktadır.

Bu noktada iş gücü piyasasında arz/talep uyumunu oluşturabilecek güçlü bir eğitim sisteminin sağlanması yönündeki politikaların hayata geçirilmesinde devletlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu kapsamda hem iş arayanlar hem de işverenler açısından kilit bir role sahip İŞKUR olarak dergimizin bu sayısının "Geniş Açık" bölümünde "Dijital Dönüşüm" konusunu ele alacağız. Sürecin iş gücü piyasasına etkisi ve İŞKUR'un bu noktadaki rolüne değineceğiz.

"Perspektif" bölümümüzde TÜBİTAK BİLGEM Blokzincir Araştırma Laboratuvarından Taner Dursun, kripto para olarak kendini göstermiş, çok değişik alanlarda kullanılabilecek bir yenilik olan blokzincir teknolojisini sizler için anlatacak. Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Öğretim Üyesi Özcan Güngör, "Parantez" bölümümüzde "Tersine Göç veya Geçici Göç: COVID-19 Etkisiyle Kırsala Artan İlginin Sosyolojisi" başlıklı yazısında tersine göçe COVID-19'un etkisi ve çalışma hayatına etkisini ele alacak. "Sektörel Bakış" bölümümüzde Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulu Üyesi Prof. Dr. Afşin Emre Kayıpmaz 2021 sonbaharında pandemide ne durumda olduğumuzu değerlendirecek. "Projeler" bölümünde Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Öğretim Üyesi Doç. Dr. Vedat Karadeniz kuruluşu, gelişimi, teknik ve çevresel özellikleriyle Bartın Limanı'nı inceleyecek.

"Genç Sayfalar" bölümünde Kurumumuz Eğitim Uzmanı Hürriyet Saç, küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte bilgi ve inovasyonun önem kazanması gibi etkenler nedeniyle her geçen gün rekabetin arttığı iş dünyasını "İş Yaşamına Hazır Olmak" başlıklı yazısıyla ele alacak. "Meslek Hikâyesi" bölümünde İstinye Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölüm Başkanı Dr. Şebnem Özdemir dijitalleşen dünyanın yeni mesleği "Dijital Dedektifik"i anlatacak. "İnsan Hazinesi" bölümünde toprağı sanatla buluşturan çömlekçilik sanatını, "İl Tanıtımı" bölümünde Bayburt'u, "Kitap Tanıtım" bölümünde İlber Ortaylı'nın "Bir Ömür Nasıl Yaşanır? Hayatta Doğru Seçimler İçin Öneriler" kitabını inceleyeceğiz. "Tarihten Sayfalar" bölümünde Tarihçi, Yazar Mehmet Işık Osmanlı Devleti'nde salgın hastalıklarla nasıl mücadele edildiğini anlatacak.



8 AKTÜEL

- 1 BAKAN BİLGİN, "İŞÇİLERLE BULUŞMA PROGRAMI"NA KATILDI
- 1 BAKAN BİLGİN: "ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANI İLE GENÇ İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANINI YÜZDE 46 DÜZEYİNE ÇIKARMAYI HEDEFLİYORUZ"
- 1 BAKAN BİLGİN, 109'UNCU ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI KAPSAMINDAKİ TOPLANTIYA KATILDI
- 1 BAKAN BİLGİN: "ŞEHİT ÇOCUKLARI, HARP VE VAZİFE MALULLERİ İLE ÇOCUKLARININ EĞİTİM-ÖĞRETİM YARDIMLARI 22 EKİM'DE ÖDENDİ"
- 1 ÖĞRENCİLER EBA ÜZERİNDEN MESLEKLER HAKKINDA BİLGİ ALABİLECEK
- 1 BAKAN BİLGİN: "KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ VE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ KAPSAMINDA 8,4 MİLYON KİŞİYE 59 MİLYAR TL ÖDEME YAPILDI"
- 1 BAKAN BİLGİN: "İŞ'TE ANNE PROJEMİZDEN 60 BİNİ AŞKIN ANNEMİZ FAYDALANDI"
- 1 BAKAN BİLGİN: "KENDİ İŞİNİ KURMAK İSTEYEN ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ VATANDAŞLARIMIZA 216 MİLYON TL'Yİ AŞAN DESTEK SAĞLADIK"
- 1 AZERBAIJAN VE TÜRKİYE ORTAKLIĞINDA "PANDEMİ SONRASI DÖNEMDE KARIYER GELİŞİMİ VE BAŞLICA TERCİHLER" ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİRİLDİ



GENİŞ AÇI

26

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE BU DÖNÜŞÜMÜN İŞ GÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİNİ YAKINDAN TAKİP EDİYORUZ
SAMET GÜNEŞ

30

KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ VE GÜVENLİ SOSYAL MEDYA KULLANIMI
PROF. DR. FARUK BİLİR

36

KAMUDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM
UĞUR KARAGÖZ

40

ÇALIŞMA HAYATINDA UZAKTAN ÇALIŞMA
BAŞAK BOZDEMİR

46

21. YÜZYILDA DEĞİŞEN BECERİLER
DİLAY GÜVENÇ

50

İŞKUR'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM
ASLI ÇOBAN
MUTLU KARAGÖLLE

56

ENDÜSTRİ 4.0, GELECEĞİN MESLEKLERİ VE NİTELİKLİ İŞ GÜCÜNÜN ÖNEMİ
MUSTAFA AYATA

62

BİLİŞİM İLE GENÇLERİMİZİ BULUŞTURAN PROJE: NİTELİKLİ BİLİŞİM UZMANI YETİŞTİRME PROJESİ (NBUY)
FATİH ŞENTÜRK

66

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI ÇERÇEVESİNDE GELECEĞİN MESLEKLERİ
GÖZDE ÖDEMİŞ
İBRAHİM KAVAK

72

ON-LİNE MÜLAKATTA BAŞARI: DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER
SALİH ERSOY



18 PERSPEKTİF

BLOKZİNCİR TEKNOLOJİSİ
TANER DURSUN



98 İNSAN HAZİNELERİ

TOPRAĞIN SANATLA BULUŞMASI
"ÇÖMLEKÇİLİK"
YAŞAR BULUT



76 PARANTEZ

TERSİNE GÖÇ VEYA GEÇİCİ GÖÇ:
COVID-19 ETKİSİYLE KIRSALA
ARTAN İLGİNİN SOSYOLOJİSİ
PROF. DR. ÖZCAN GÜNGÖR



100 İL TANITIMI

KALBİNDE GÜRÜL GÜRÜL ÇORUH
AKAN KENT "BAYBURT"



82 SEKTÖREL BAKIŞ

2021 SONBAHARINDA PANDEMİDE
NE DURUMDAYIZ?
PROF. DR. AFŞİN EMRE KAYIPMAZ



108 KİTAP TANITIMI

BİR ÖMÜR NASIL YAŞANIR?



86 PROJE

BARTIN LİMANI
DOÇ. DR. VEDAT KARADENİZ



110 TARİHTEN SAYFALAR

OSMANLI DEVLETİ'NDE SALGIN
HASTALIKLARLA MÜCADELE
MEHMET İŞİK



90 GENÇ SAYFALAR

İŞ YAŞAMINA HAZIR OLMAK
HÜRRİYET SAÇ



94 MESLEK HİKÂYESİ

DİJİTALLEŞEN DÜNYANIN YENİ
MESLEĞİ "DİJİTAL DEDEKTİFLİK"
DR. ŞEBNEM ÖZDEMİR

**Vedat BİLGİN**

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

ÇALIŞMA HAYATINDA DÖNÜŞÜMÜ İSTİHDAM ODAKLI BİR YAKLAŞIMLA SAĞLAYACAĞIZ

Ülkemiz genç nüfus açısından çok az ülkede olan bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin en doğru şekilde değerlendirilmesini sağlamak ve **gençlerimizi durumlarına uygun şekilde eğitime veya istihdama yönlendirmek temel politika önceliğimiz olmayı sürdürmektedir.**

Çalışma hayatını düzenlemek, istihdamı ve tam çalışmayı sağlamak, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek için tedbirler almak gibi Bakanlığımızın görev alanında olan konular, etkilediği toplum kesimleri bakımından ülkemizin ve pek çok ülkenin ana gündeminde yer almaktadır. Endüstri ilişkileri bakımından bu görevlerin yerine getirilmesi ekonomik alanın sosyal politika ile belirli bir düzeyde etkileşimini gerektirir. 2020 yılı ilk çeyreğinde başlayan COVID-19 salgını pek çok ülke ekonomisini ve istihdamını derinden etkilerken sosyal politika uygulamalarının önemini de artırdı.

COVID-19 salgınının hemen akabinde kısa çalışma, işten çıkarmanın sınırlandırılması, nakdi ücret desteği başta olmak üzere almış olduğumuz hızlı ve etkin tedbirler ile normalleşmeye dönük sağladığımız teşviklerin katkısıyla tüm dünyayı etkisi altına alan COVID-19 salgını sürecinin, ülkemizin çalışma hayatına olumsuz etkilerini en aza indirmeyi başardık. Bu zorlu süreçte diğer ülkelere kıyasla istihdamı korumada önemli bir başarı sağladık. Bu

başarıda, dinamik bir yapıya sahip olan çalışma mevzuatımızın istihdamın korunmasına katkısı ve sosyal politika uygulamalarındaki deneyimimizin etkisi olduğu açıktır.

COVID-19 salgını sürecinde, tüm iş yerlerinde işçilerimiz bakımından sağlık ve güvenlik risklerini ortadan kaldırarak çalışma barışını güçlendirmek önem verdiğimiz konulardan biri oldu ve olmaya da devam etmektedir. Bu kapsamda, özellikle son dönemde aşı olmayan işçilerin işverenleri tarafından iş yerinde karşılaşılabilecekleri riskler hakkında yazılı olarak bilgilendirilmesi ve aşı olmayan işçilerden haftada bir kez PCR testi istenmesi gibi tedbirlerle iş yerlerimizde daha güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulmasına katkı sağlamayı sürdürmekteyiz.

COVID-19 salgını, çalışma alışkanlıklarının büyük ölçüde değişimine neden olarak “yeni normal” olarak tanımlanan dönemi başlatmıştır. Toplumun tüm kesimlerine insana yakışır iş fırsatlarının sunulması amacıyla, uygun istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılması önem taşımaktadır. Başta uzaktan çalışma olmak üzere mevzuatımızda düzenlenen çalışma biçimleri, COVID-19 salgını döneminde üretim sürekliliği bakımından ülkemiz ekonomisine ve istihdamın korunmasına önemli fayda sağlamıştır. 10/3/2021 tarihinde yürürlüğe giren Uzaktan Çalışma Yönetmeliği ile işçi ve işverenin sorumlulukları bakımından bir çerçeve çizerek bu istihdam modelinin etkin olarak kullanılmasını sağladık.

Sosyal diyalogu esas olarak gerçekleştirilen müzakereler sonucunda, COVID-19 salgınının tüm dünyayı sarsan ekonomik etkilerine karşın sosyal politikayı önceleyen yaklaşımımızla kamu işçilerimize ve kamu görevlilerimize önemli kazanımlar sağlandı.

2021 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü ile bugüne kadar verilmiş en yüksek seyyanen zamlarla en düşük ücretli kamu işçisinin taban ücreti 4.100 TL'ye yükseltildi. Bu rakam üzerine de ilk altı ay için %12, ikinci altı ay için %5 oranında zam ve enflasyon farkı eklendi.

2022 ve 2023 yıllarını kapsayan 6. dönem toplu sözleşme müzakereleri, kamu görevlilerinin genelinde ve her bir hizmet kolunda önemli kazanımlar sağlanarak taraflar arasında mutabakat ile sonuçlandı.

Buna göre, 2022 yılı ilk altı ayı için %5, ikinci altı ayı için %7; 2023 yılı ilk altı ayı için %8, ikinci altı ayı için %6 artışın yanı sıra, oluşması hâlinde enflasyon farkı verilmesi kararlaştırıldı. Böylece, kamu görevlilerinin maaşlarında kümülatif olarak %28,61 artış sağlandı. Bu çerçevede, 2021

yılı Temmuz ayı itibarıyla 4.881 TL olan en düşük memur maaşının 6.208 TL'ye çıkması öngörülmektedir. Enflasyon farkının oluşması hâlinde bu tutar daha da fazla olacaktır.

Ülkemiz genç nüfus açısından çok az ülkede olan bir potansiyele sahiptir. Bu potansiyelin en doğru şekilde değerlendirilmesini sağlamak ve gençlerimizi durumlarına uygun şekilde eğitime veya istihdama yönlendirmek temel politika önceliğimiz olmayı sürdürmektedir.

Gençlerin istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılması ile mevcut ve gelecekteki iş gücü piyasalarına güçlü bireyler olarak katılmaları için kapsamlı bir bilgi ve beceri yelpazesi geliştirmelerine büyük önem atfetmekteyiz.

Bu amaçla hazırladığımız Ulusal Genç İstihdam Stratejisi, 2/10/2021 tarihinde yürürlüğe girdi. Strateji'de eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin istihdamının artırılması ve geleceğin işleri olmak üzere üç temel politika eksenini yer almaktadır. Bu kapsamda, gençlerimiz için etkin istihdam stratejilerinin belirlenmesini sağladık.

Gençlerin istihdama yönlendirilmesinde önemi gittikçe artacak olan bilgi ve iletişim teknolojilerinde son yıllarda gerçekleşen gelişmeler tüm dünyayı yeniden şekillendirmektedir. Bu süreç birçok açıdan hayatı değiştirmekte, dolayısıyla çalışma hayatının dinamiklerini de etkilemektedir. Bu kapsamda, çalışma hayatının insan, iş ve teknoloji unsurlarını bir araya getiren bütüncül bir dönüşümü, artık bir seçim değil zorunluluk hâline gelmektedir.

Çalışma hayatının dönüşümünde doğru sonuçlara ulaşabilmek, iş gücü piyasasının analizini de doğru yapabilmeyi gerektirir. Bu dönüşümde, aynı işlerin yeni teknolojiler ile yapılması ya da tamamen yeni becerilerin gerektirdiği yeni işlerin yapılması söz konusu olacak; bu kapsamda istihdamın yapısı da yeniden şekillenecektir. Birtakım meslekler ortadan kalkarken, yenileri ortaya çıkacaktır. Dönüşümün iş gücü ve meslekler üzerindeki etkilerine doğru perspektiften bakmamızın, ülkemizin bu yoldaki başarısına katkı sağlayacağını farkında olarak çalışmalarımızı sürdürmekteyiz.

Önümüzdeki dönemde, çalışma hayatının dönüşümünün, işsizliği ve kayıt dışılığı azaltmayı temel hedef alan istihdam odaklı bir yaklaşımla, sosyal politika uygulamaları ile uyum içinde gerçekleştirileceğiz. Bu yolda, ülkemizi daha iyi bir geleceğe taşıyacak istihdam politikaları rehberliğinde hızlı ve güçlü adımlar atmakta kararlıyız.



Oğuz Kağan GÜLDOĞAN
İŞKUR Genel Müdürü

GÜÇLÜ YARINLAR İÇİN HİZMETLERİMİZİ DİJİTALLEŞTİRİYORUZ

İŞKUR olarak, ülkemizde iş gücünün yeni yetenek ve beceriler kazanmasına yönelik strateji ve politikalara ağırlık veriyoruz. **Aktif iş gücü piyasası programlarımız ile dijital dünyanın ihtiyaç duyduğu niteliklerde, geleceğin mesleklerinde, iş gücü yetiştiriyoruz.**

İnsanlık, tarih boyunca birçok değişim ve dönüşüm yaşamıştır. Bu değişimlerin toplum yapısı, ekonomik hayat ve üretim sistemleri üzerinde önemli etkileri olmuştur. Avcı-toplayıcı toplumdaki tarım toplumuna geçen insan, birlikte yaşamaya ve üretmeye başlamıştır. 18. yüzyılda başlayan endüstrileşme sürecinde su ve buhar gücünün, 19. yüzyılda elektrik ve seri üretim sistemlerinin, 20. yüzyılda elektronik ve bilgi teknolojilerinin üretime entegre edilmesi dönüşümlerin kırılma noktalarını oluşturmuştur. Bugün ise, insanlık yeni bir dönüşüme şahitlik etmektedir. Endüstri 4.0 veya dijital dönüşüm olarak adlandırılan bu süreç; hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar ve değişen toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda, organizasyonların daha etkin, verimli hizmet vermek ve faydalancı memnuniyeti sağlamak üzere insan, iş süreçleri ve teknoloji unsurlarında gerçekleştirdiği bütüncül dönüşümdür.

Dijital teknolojinin ürünü olan; yapay zekâ, otonom robotlar, büyük veri ve ileri analitik, bulut bilişim, artırılmış ve sanal gerçeklik, nesnelerin interneti, eklemeli imalat,

mobil iletişim, yeni nesil akıllı sistemler ve siber güvenlik vasıtasıyla, imalattan tarıma, bankacılıktan sağlığa, ulaşımdan kamu hizmetlerine kadar insan hayatının tüm alanlarında büyük bir değişim yaşanmıştır. Dijital dönüşümün etkisinin en fazla ve yoğun hissedildiği diğer alanlar da kuşkusuz iş gücü, istihdam ve çalışma yaşamıdır. Değişimin dinamikleri, yeni iş ve mesleklerin ortaya çıkmasına ve pek çok iş ve mesleğin ortadan kalkmasına, görev tanımlarının değişmesine yol açacak, mevcut ve yeni meslekler için yeni beceriler gerektirecektir. Ayrıca işlerin nerede ve nasıl yapıldığını etkileyecek, organizasyon yapılarını değiştirecek ve çalışma mevzuatı alanında yeni düzenlemeleri beraberinde getirecektir.

Beklenen bu değişimleri iyimser, karamsar ve dengeli şekilde karşılayan üç ayrı görüş bulunmaktadır. **İyimser bakış açısına göre, teknoloji ve dijitalleşme, yeni istihdam alanları oluşturarak ve istihdam çeşitliliklerini artırarak işsizlik oranları üzerinde olumsuz bir etki yaratmayacaktır. Uzun vadede iş gücü girdilerinin verimliliğini artırmak için farklı bir dizi araç geliştirilecek ve böylece gelir artışı sağlayacaktır.** İş gücünün değeri ve geleceği açısından büyük endişelere sahip olan karamsarlar, insanların yaptığı işlerin çoğunun ortadan kalkacağını savunmaktadırlar. Yine benzer şekilde dijitalleşmenin istihdam artışı üzerinde itici bir güç de olabileceği düşünülmektedir. Dengeleyici bakış açısına sahip olanlara göre ise, işlerin dijitalleşmeye ne kadar duyarlı olduğuna ve insanların teknolojiyi kullanım amacına göre farklı etkiler gösterebilecektir.

İş gücü piyasası ve çalışma hayatı bağlamında karşılaşılabilecek durumları, teknolojik gelişimlerden ziyade insanların, toplumların ve devletlerin yaşanan gelişmelere yönelik alacakları tedbirler ve geliştirecekleri politikalar belirleyecektir. Ülkemiz de dijital dönüşümün küresel ve ulusal düzeyde tüm olası etkilerini bir arada değerlendirerek, verimlilik ve refah artışına yönelik politika ve stratejiler geliştirerek dijital yol haritalarını hazırlamıştır. Millî Teknoloji Hamlesi ışığında devletimiz, ekonomik ve sosyal hayat ile kamudaki hizmetlerin dijital dönüşümüyle özel sektöre de yol gösterici olacak bir pozisyon benimsemiştir. Bunlardan biri olan ve toplumun tüm fertleri tarafından kolay kullanılabilir şekilde tasarlanan e-Devlet sistemi ile kamu hizmetleri vatandaşlarımıza daha hızlı bir şekilde sunulmaya başlanmıştır. Bakanlığımız ile ilgili ve bağlı kuruluşlarının 183 entegre ve 21 kimlik doğrulama hizmeti e-Devlet'te vatandaşlarımıza etkin şekilde sunulmakta ve bir kısmı çok kullanılanlar arasında yer almaktadır. İŞKUR, e-Devlet üzerinden sunduğu hizmetlerin yanı sıra İŞKUR İnternet Şubesi (E-Şube) üzerinden vatandaşlarımıza; kayıt olma, öz geçmiş oluşturma, iş ve meslek danışmanı ile görüşme için randevu alma, kendisine uygun iş, kurs veya programlara

başvurma işlemlerini gerçekleştirme imkânı sunmaktadır. İşverenlerimiz de ihtiyaç duyduğu iş gücünü arama ve ilan yayımlama işlemlerini yapabilmektedir.

Dijital dönüşümün bireylerin beceri ve yetenekleri, işler ve meslekler üzerindeki etkilerini millî eğitim politikalarıyla birlikte sanayileşme, ekonomi ve sosyal politikaları planlayarak yönetmek mecburiyetinde olduğumuzun farkındayız. **Bu nedenle, İŞKUR olarak iş gücünün yeni yetenek ve beceriler kazanmasına yönelik strateji ve politikalara ağırlık veriyoruz. Aktif iş gücü piyasası programlarımız ile dijital ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikte, geleceğin mesleklerinde iş gücü yetiştiriyoruz.** Aynı zamanda çalışanların mesleki eğitimi ile birlikte, işletmelerimizin mevcut çalışanlarının becerilerini teknoloji ile uyumlu şekilde değiştirmeleri ve geliştirmelerine destek oluyoruz. İşletmelerimizin dönüşümünü sağlayarak rekabet güçlerini artırıyoruz. Ayrıca hâlihazırda kullanılan ve iş arayanlarımızı ve işverenlerimizi uygun kurs, program ya da işler ile eşleştiren eşleştirme sistemimizi yapay zekâ ile güçlendirerek yeniliyoruz. Böylece, daha hızlı ve daha verimli bir sisteme geçmeyi hedefliyoruz.

COVID-19 pandemi döneminde de gençlerimize, iş arayan ve işverenlerimize sunduğumuz hizmetleri kesintiye uğratmadık, çevrim içi platformlara taşındık. Sanal istihdam fuarları ve dijital kariyer günü düzenledik, özel politika gerektiren gruplara yoğun iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri sunduğumuz İş Kulübü faaliyetlerimizi çevrim içi eğitimlerle devam ettirdik. Ayrıca İnsan Kaynakları (İK) Platformlarımız kapsamında işverenlerimizle birlikte düzenlediğimiz ağ toplantılarını çevrim içi ortamda gerçekleştirdik. Vatandaşlarımızın İŞKUR birimlerine gelmeden işlemlerini yürütebilmesi için teknolojinin tüm ürün ve hizmetlerinden yararlanıyoruz.

Teknolojinin daha insani amaçlar için kullanılabileceğine pandemi sürecinde daha yakından şahit olduk. Yeni meslekler, yeni ürünler, yeni üretim şekilleri ve yeni teknolojilerin de aslında insanlar tarafından üretildiğini ve iş gücünün tamamen teknolojiye devredilemeyeceğini göz ardı etmemeliyiz. İnsanın kendisine ayırdığı zamanı arttıran üretim şekilleri, insanın kendisini geliştirmesine de o kadar fırsat tanımış olur. Geleceğin teknolojilerine uyum sağlayarak yeni beceriler kazanmış emeğin donanımlı hâle gelmesiyle daha dengeli bir toplum oluşturabiliriz. Dijital dönüşüm ve çalışma hayatına ilişkin getirdiği gelişmeleri sadece bir ekonomi ya da meslek meselesi olarak değil, bütünüyle beşerî hayatın yeniden şekillendiği ve insanı odak noktasına alan tarihsel bir dönem olarak değerlendiriyoruz. Faaliyetlerimizi de insanı zenginleştiren üretim sürecine dâhil ederek mutlu eden politika ve programlar üzerine inşa ediyoruz.

BAKAN BİLGİN “İŞÇİLERLE BULUŞMA PROGRAMI”NA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde düzenlenen “İşçilerle Buluşma Programı”na katıldı.



olmak üzere her alanda seferber ederek gelişmiş ülkelerin yaşadığı sefalet ve perişanlık manzaralarından uzak, dimdik ayakta kalmıştır." dedi. Bu başarının Türkiye demokrasisinin, etkin devlet yönetiminin ve Cumhurbaşkanı Erdoğan öncülüğünde gerçekleştirilen Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi ile devletin gücünü halkı için nasıl etkin şekilde kullandığının bir göstergesi olduğunu söyledi.

Toplu sözleşme süreçlerinde de sosyal devlet anlayışıyla devletle toplumun bir araya geldiğinin altını çizen Bakan Bilgin, memur ve işçilerle yapılan iki toplu sözleşmede de bütün taleplerin neredeyse tamamının karşılandığını ifade etti. Bakan Bilgin, "Bu, Türkiye için aynı zamanda devletle çalışan arasında kurulan mutabakatın, iletişimin gücünü ifade etmektedir." diye konuştu.

Bakan Bilgin, Türkiye'de kamu sektöründe çalışan yaklaşık 700 bin işçiyle yapılan toplu sözleşmede, Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan'ın desteğiyle büyük bir başarı sağlandığını ifade etti. Bu başarının, Türkiye'nin başarısı üretim gücünün göstergesi olduğunun altını çizen Bilgin, bunun aynı zamanda Erdoğan öncülüğünde gerçekleştirilen demokratik reformların nasıl işlerlik kazandığını da gösterdiğini kaydetti.

Bilgin; demokratik ülkelerin, toplu sözleşme mekanizmalarının işlediği, sendikal özgürlüğün, sendikal örgütlenmenin, emeğin korunduğu ülkeler olduğunu belirterek "Türkiye, sadece demokratikleşme yolunda mesafe almamış, aynı zamanda yaşanan salgın sürecinde sosyal devletin bütün imkânlarını başta sağlık sektörü





Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Bilgin, bugün çeşitli sektörleri temsil eden yaklaşık 1000 işçinin Cumhurbaşkanlığı Külliyesi'nde programa katıldığını ve bunun bir ilk olduğunu da vurguladı.

Erdoğan “Ülkemizin potansiyeline, milletimizin çalışkanlığına güvenerek çitayı sürekli daha yükseğe çıkariyoruz”

İşçilerle bir araya gelmekten memnuniyet duyduğunu belirten Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin'e teşekkür etti. Emeğiyle, alın teriyle, beden gücüyle çalışmanın hem yorgunluğunu hem de bu şekilde evine helal rızık götürmenin verdiği manevi hazzını iyi bildiğini söyleyen Erdoğan, “Çalışmak kadar emeğinin karşılığını hakkı ile almanın ne kadar önemli olduğunu da gayet önemle farkındayız. Belediye Başkanlığı dönemimden sorumluluğunu üstlendiğimiz her yerde ve her makamda çalışanların haklarının teslimi için gayret gösterdik. Gerektiğinde bütçe imkânlarını zorlama, gerektiğinde başka kalemlerden fedakârlık yapmak pahasına tercihimizi hep çalışanların emeklerinin karşılığını verme istikametinde kullandık. Tabii ki sonuçta imkân-mümkün arasında bir denge kurmak mecburiyetinde kalıyoruz. Bununla birlikte ülkemizin potansiyeline, milletimizin çalışkanlığına güvenerek çitayı sürekli daha yükseğe çıkariyoruz.” ifadelerini kullandı.

Türkiye'nin son 19 yılda istihdam sayısını 9,5 milyon artırırken çalışanların gelir seviyesini de katbekat arttırmış bir ülke olduğuna vurgu yapan Erdoğan şöyle devam etti:

“Millî gelirimiz TL olarak yaklaşık 11 kat yükselirken asgari ücretin 16 kata yakın artması bunun en somut örneklerinden biridir. Aynı yükselişi emekli maaşlarında da görmek mümkündür. Öyle ki 27 kat artan emekli maaşları vardır. Bugüne kadar yaptığımız tüm toplu sözleşme görüşmelerinde hep çalışanlarımızın gelirlerini ve refahlarını yükseltecek formüller üzerinde durduk. Kamu işçilerimizin ücretlerindeki artışlar özel sektörü de benzer yönde hareket etmeye yönelttiği için burada çıkan rakamlar kısa sürede tüm çalışanlara şamil oluyor. Biz hep ülkemize kazandırdığımız eser ve hizmetlerle insanımızın hayat kalitesini, gelirlerini yükselterek de refah seviyesini arttırmak için mücadele ettik. Milletimizle birlikte ilan ettiğimiz 2023 hedeflerimizde Türkiye'yi her alanda olduğu gibi çalışanlarımızın gelir seviyeleri konusunda da en üst sıralara çıkarmayı planladık. Son yıllarda ardı ardına yaşadığımız darbe girişimleri, ekonomik saldırılar, salgın musibeti ve afetler sebebiyle biraz gecikme yaşamış olsak da bu hedefimize sıkı sıkıya bağlıyız.”

Son dönemde sanayi üretiminde, ihracatta, istihdamda, büyümede hızlı bir yükselişe salgın öncesi dönemin bile üzerine çıkıldığına dikkati çeken Erdoğan, “Turizm başta olmak üzere hizmetler sektöründe süratli bir toparlanma yaşanıyor. Makroekonomide dengeler tekrar yerine oturmaya başladı. Göstergeler ekonomideki pozitif artışın süreceğine işaret ediyor. Tüm bu olumlu gelişmeler hem işçilerimizin hem memurlarımızın toplu sözleşmelerinde oldukça tatminkâr artışlar yapmaya imkân sağladı.” diye konuştu.

BAKAN BİLGİN: “ULUSAL GENÇ İSTİHDAM STRATEJİSİ EYLEM PLANI İLE GENÇ İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANINI YÜZDE 46 DÜZEYİNE ÇIKARMAYI HEDEFLİYORUZ”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, dünya genelinde yaşanan COVID-19 salgını sonrası dönemin ekonomik yapılanmasına uygun, sürdürülebilir, güçlü ve kaliteli büyümeye erişimin sağlanması amacıyla, **“Ekonomi Reformları” kapsamında, genç istihdamını artırmak için “Ulusal Genç İstihdam Stratejisi ve Eylem Planı”nın hayata geçirileceğini söyledi.**

İş gücü piyasasının ihtiyaçları, sorunları ve beklentilerinin dikkate alınarak genç istihdamının önündeki engellerin ortadan kaldırılabilceğini belirten Bilgin, Ulusal Genç İstihdam Stratejisi kapsamında, “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi”, “Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olan Gençlerin (NEET) İstihdamının Artırılması” ve “Geleceğin İşleri” olmak üzere üç temel politika eksenini ifade etti.

Türkiye ekonomisinin yapısal özellikleri ile büyüme ve gelişme eğilimleri dikkate alınarak sektörel bazda eylemlerin geliştirildiğini kaydeden Bilgin, “Strateji belgesinin 2023 yılına ilişkin temel hedefleri; 2020 yılı itibarıyla yüzde 25,3 olan genç işsizlik oranının 2023 yılı itibarıyla yüzde 17,8 düzeylerine indirilmesi, 2020 yılı itibarıyla yüzde 39,1 olan genç iş gücüne katılma oranının 2023 yılı itibarıyla yüzde 46 düzeyine yükseltilmesi, 2020

yılı itibarıyla yüzde 28,3 olan ne eğitimde ne de istihdamda olan genç oranının 2023 yılında yüzde 20 düzeyine düşürülmesi olarak belirlendi.” bilgilerini paylaştı.

“13 somut hedef ve 109 Tedbir ile Genç İstihdamının Önündeki Engeller Aşılacak”

Strateji Belgesi ve Eylem Planlarında 13 somut hedef ve 109 tedbir ile genç istihdamının önündeki engelleri aşma yolunda kararlı olduklarını vurgulayan Bilgin, “Eğitim-İstihdam İlişkisinin Güçlendirilmesi Eksenini Hedefleri kapsamında öğrencilere ve velilere yönelik yürütülen meslek tanıtımı, rehberlik ve danışmanlık faaliyetlerinin etkinliğinin artırılması, aktif iş gücü piyasası programlarının, teknolojik gelişmelere paralel olarak iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nitelik ve nicelik yönüyle geliştirilmesi, eğitim planlama ve yönetme süreçlerinde sektör iş birliği artırılarak mevcut mekanizmaların etkinliğinin geliştirilmesi, stajların etkinliğinin artırılması, girişimcilik kültürünün gençler arasında yaygınlaştırılması yer alıyor.” dedi.

Bakan Bilgin, ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin istihdamının artırılması amacıyla belirlenen hedefler ile ilgili ise “NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik araştırma, yönlendirme ve tanıtım faaliyetlerinin artırılması, Potansiyel NEET olarak tespit edilen gençlere, iş ve meslek danışmanlığı hizmeti öncelikli olmak üzere İŞKUR hizmetlerinin sunulması, NEET grubunda yer alan kişilerin istihdamını artırmaya yönelik altyapı ve eğitim



faaliyetlerinin artırılması olarak belirlendi." ifadelerini kullandı.

"Geleceğin Sektör, Meslek ve Becerilerinin Tespiti İçin Orta ve Uzun Vadeli Projeksiyon Çalışmaları Yapılacak"

Açıklamasında, "Geleceğin İşleri Eksenli Hedefleri"ne ilişkin gelecekte dönüşüm geçirecek veya yeni ortaya çıkacak sektör, meslek ve becerilerin tespit edilmesi için orta ve uzun vadeli projeksiyon çalışmalarının yapılacağına dikkat çeken Bilgin, "Meslek kategorileri güncellenecek ve bu doğrultuda gerekli mevzuat çalışmaları yapılacak. Kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, üniversiteler, sosyal taraflar ve STK'ların bu alanda kurumsal kapasiteleri artırılarak çalışma hayatının geleceğinin değerlendirilmesi ve konuya ilişkin çalışmaların desteklenmesi sağlanacak. Geleceğin işlerine yönelik eğitim, tanıtım ve aktif iş gücü piyasası programları faaliyetleri ile destek faaliyetleri artırılabilecek." diye konuştu.

İşçi ve İşverene Destek Veren Bürolar Açılacak

Hedeflerin gerçekleştirilmesi doğrultusunda alınacak tedbirler ise şu şekilde belirlendi: Tüm üniversitelerde kariyer planlama dersleri yaygınlaştırılacak, oda ve borsalarda Avrupa Birliği ülkelerindeki "JOB Center" benzeri işçi ve işverene destek veren bürolar açılması sağlanacak. Öğrencilerin ve mezunların yükseköğretim (ön lisans ve lisans) bölümlerine ilişkin bilgilerini artırmak amacıyla "E-Mezun Kariyer Aracı" oluşturulacak ve bu portalın on-line kullanıma açılması sağlanacak. Silah altında olan gençlere meslek sahibi olmaları için çeşitli iş kollarında sertifikalı eğitimler verilmesi sağlanacak. Yükseköğrenim mezunlarına yönelik düzenli olarak istihdam izleme araştırmaları yapılacak. Girişimcilik konusunda üniversite öğrencilerine eğitim verilmesi teşvik edilecek. Gençlerin beceri ve yetenekleriyle uyumlu, özellikle yazılım gibi yenilikçi alanlarda, kısa süreli sertifika ve diploma programlarının düzenlenmesi sağlanacak. Sanayide dijital dönüşüm teknolojileri ve uygulama alanlarındaki yüksek lisans ya da doktora programlarına, bu alanda istihdam edilen genç çalışanların katılımının desteklenmesi sağlanacak. Siber güvenlik ihtisas üniversitelerinin belirlenmesi sağlanacak. Mesleki ve teknik anadolu liselerinde eğitim verilirken; 47 alanda geleceğin meslekleri ile uyumlu seçmeli meslek dersleri ve sertifika programlarının hazırlanması sağlanacak. Yenilikçi fikirlerin hayata geçmesine yönelik yeni nesil girişimciliklerin teşvik edilmesi sağlanacak. Teknoloji geliştirme ve tasarım alanında gençlerin bilgi ve becerilerini geliştirecek



eğitimler verilmesi sağlanacak. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü (SHGM) sistemi eğitim modülleri üzerinden gençlere, ücretsiz/indirimli SHGM onaylı eğitim sertifikası elde etme imkânı sunulacak. Genç ihracatçı sayısının artırılmasına ilişkin bilgilendirme ve farkındalık çalışmaları yürütülecek.

Ulusal Genç İstihdam Stratejisi (UGİS) ve Eylem Planları, gençlerin kapsamlı bir bilgi ve beceri yelpazesi geliştirmelerini sağlamak amacıyla ilgili kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, sosyal taraflar, üniversiteler ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile 2021-2023 dönemini kapsayacak şekilde hazırlandı. Hazırlanan Strateji Belgesi ve Eylem Planı, 2/10/2021 tarihli ve 2021/21 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile onaylanarak yürürlüğe girdi. 2021-2023 dönemi UGİS Eylem Planları, üç politika eksenine üzerine inşa edildi. Söz konusu temel politika eksenleri; gençlerin iş gücü verimliliğini artırarak kırılganlıklarının azaltılması, eğitim-istihdam ilişkisinin güçlendirilmesi, makroekonomik politikaların genç istihdamı üzerindeki olumlu etkisinin artırılması, dijitalleşen dünyada ülkemizin rolünün güçlendirilmesi ve değişen koşullara ve emek arzına göre iş gücü piyasasının güncellenmesi kriterlerine göre belirlendi.

BAKAN BİLGİN

109'UNCU ULUSLARARASI ÇALIŞMA KONFERANSI KAPSAMINDAKİ TOPLANTIYA KATILDI

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin çevrim içi olarak yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 109'uncu Uluslararası Çalışma Konferansı kapsamında **Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) Genel Merkezinde işçi ve işveren konfederasyonlarının temsilcileriyle bir araya geldi.**

Bakan Bilgin yaptığı konuşmada, 109. Uluslararası Çalışma Konferansı'nın salgın nedeniyle Cenevre'de yapılamadığını ancak Türk-İş'in ev sahipliğinde Ankara'da bir araya geldiklerini söyledi.

ILO'nun uluslararası çalışma ilişkilerine norm koyan bir kuruluş olduğunu belirten Bilgin, her ülkenin kendi şartlarının bulunduğunu ancak bunların mutlaka üst bir norma bağlanması gerektiğini kaydetti.

Bakan Vedat Bilgin, ILO'nun çalışma ilişkilerine nitelik kazandırmak açısından sadece çalışma hayatını düzenleyen bir yapı değil, aynı zamanda buna kural, norm koyan bir yapı olarak da çok önemli, tarihsel bir fonksiyonu yerine getirdiğini belirterek ILO-Türkiye ilişkilerinin 90 yıllık bir tarihinin olduğunu dile getirdi.

COVID-19 yüzünden karşılaşılan sorunların çalışma hayatını olumsuz etkilediğine dikkat çeken Bakan Bilgin, "Ortaya çıkan sorunların niteliğine baktığımız zaman dünyada kayıt dışı çalışanların karşılaştığı sorunların, toplumların yoksul kesimlerinin karşılaştığı sorunların, iş kaybı yaşayanların sorunlarının ağırlıklı olarak yoksul ülkelerde toplandığını belirterek bunların bu süreçte ne kadar derinleştiğini tahmin etmek zor değil." diye konuştu.

Türkiye'nin diğer ülkelerle mukayese edildiğinde etkili bir salgınla mücadele başarısı ortaya koyduğunu dile getiren Bilgin, bu başarının içinde sağlık sisteminin kurumsal altyapısının gücünün ve çalışma hayatında üretim sürecinde çalışanlara verilen desteğin rolünün büyük olduğunu kaydetti.

Salgın Döneminde Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneğinden 8 Milyonu Aşkın Kişi Yararlanmıştı

"Kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, işsizlik ödeneği gibi birçok başlıkta 58 milyar TL civarında destek ve



ödeme sağlanmış, bu destek ve ödemelerden istihdam ekseninde 8 milyonu aşkın kişi, sosyal koruma kalkını ekseninde ise 19,5 milyon kişi yararlanmıştır. Fesih yasağının getirilmesinin, istihdamın korunmasına yönelik proje ve desteklerin verilmesinin, kurumsal işverenlerin bu konuda duyarlı davranışının emek üzerinde olumlu yansımaları oldu. Biz, çalışma hayatına sosyal diyalog açısından bakan yaklaşıma sahip bir ülkeyiz. Demokratik ülkelerin bunu benimsemesi işin tabiatı gereğidir. İşçi, işveren ve devlet arasındaki ilişki sosyal diyalog içinde sürdürülemezse sorunlar artar, sorunların altından kalkmak mümkün olmaz. Türkiye bunu başarmaktadır."

Gelecek 20-25 yılda gerçekleşmesi beklenen yeni çalışma biçimlerinin salgın sürecinde doğrudan uygulamaya konulduğuna dikkat çeken Bilgin, bu çalışmaların da güvenceli ve düzenli iş hâlini alması ve hukuki eksikliklerin giderilmesinin önemine vurgu yaptı.

Bu yeni çalışma ilişkilerinde de emeğin mutlaka sosyal güvenceye alınması gerektiğinin altını çizen Bakan Bilgin, koronavirüs salgını döneminde Türkiye'nin sosyal devlet uygulamasının en başarılı örneklerinden birini ortaya koyduğunu kaydetti.

BAKAN BİLGİN: “ŞEHİT ÇOCUKLARI, HARP VE VAZİFE MALULLERİ İLE ÇOCUKLARININ EĞİTİM-ÖĞRETİM YARDIMLARI 22 EKİM'DE ÖDENDİ”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, şehit çocukları, harp ve vazife malulleri ile çocuklarının eğitim-öğretim yardımlarının 22 Ekim'de ödendiğini duyurdu.

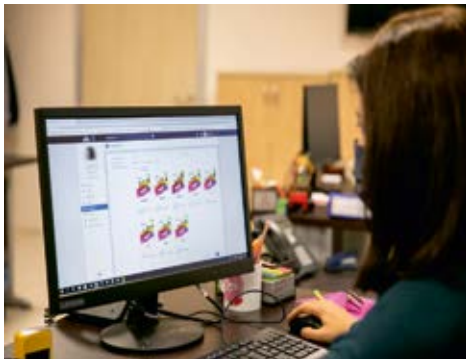
Bakan Bilgin, sosyal medya hesabındaki paylaşımında, şu ifadeleri kullandı:

"Aziz hatıraları milletimizin sinesinde yer alan şehitlerimizin çocuklarının ve harp/vazife malullerimizin hem kendileri hem de çocukları için 2021-2022 eğitim-öğretim yardımı ödemelerini 22 Ekim'de gerçekleştirdik. Bu kapsamda, ilköğretim için 2 bin 697 lira, ortaöğretim için 4 bin 45 lira, yükseköğretim için 5 bin 394 lira olmak üzere toplam 19 bin 501 öğrencimize 73,6 milyon lira eğitim-öğretim yardımı yapacağız. Sevgili öğrencilerimize derslerinde başarılar dilerim. Allah zihin açıklığı versin."



ÖĞRENCİLER EBA ÜZERİNDEN MESLEKLER HAKKINDA BİLGİ ALABİLECEK

İŞKUR'un hazırladığı meslek bilgi kitapçıkları Eğitim Bilişim Ağı (EBA) üzerinden erişime açıldı. Kariyer planlaması yapan öğrencilere rehber olacak kitapçıklar, öğretmenler ve velileri de doğru tercih konusunda bilgilendirecek.



“Kitapçıkta 250 Adet Mesleğe İlişkin Bilgi Yer Alacak”

250 adet mesleğe ilişkin bilgilerin yer aldığı kitapçıklar İŞKUR ve Millî Eğitim Bakanlığı iş birliğiyle sosyal nitelikli eğitsel elektronik içerik ağı olarak kurulan Eğitim Bilişim Ağı (EBA) platformuna entegre edildi. Bu sayede meslek bilgi kitapçıklarının temel hedef kitesini oluşturan öğrencilere daha etkin bir şekilde ulaşması sağlanacak. Rehber olma amacı taşıyan meslek bilgi kitapçıklarının hedef kitesini öğrenciler oluşturuyor. Bununla birlikte bu kitapçıklardan öğretmenler ve velilerin de faydalanması hedefleniyor.

BAKAN BİLGİN: “KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİ, NAKDİ ÜCRET DESTEĞİ VE İŞSİZLİK ÖDENEĞİ KAPSAMINDA 8,4 MİLYON KİŞİYE 59 MİLYAR TL ÖDEME YAPILDI”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, “Kısa Çalışma Ödeneği, Nakdi Ücret Desteği ve İşsizlik Ödeneği kapsamında pandemi dönemi boyunca yaklaşık 8,4 milyon kişiye 59 milyar TL ödeme yapıldı.” dedi.



COVID-19 salgını döneminde istihdamı korumak için 2020 yılı Mart ayında başlatılan kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği ve işten çıkarma yasağı uygulamaları 1 Temmuz 2021 itibarıyla kontrollü normalleşme dönemine geçilmesiyle birlikte sona erdi.

Salgın sürecinde daha fazla işletmenin başvurabilmesi ve daha çok çalışanın yararlanabilmesi amacıyla kısa çalışma ödeneğinin şartlarının esnetildiğini hatırlatan Bakan Bilgin, “Mart 2020-Haziran 2021 döneminde 506 bin 620 firmadaki 3 milyon 773 bin çalışan kısa çalışma ödeneği uygulamasından faydalandı. Uygulama kapsamında pandemi dönemi boyunca toplam 36,7 milyar TL ödeme yapıldı.” dedi.

İşsizlik ödeneği kapsamında 1 milyon 491 bin 339 kişi için 8,3 milyar TL ödeme yapıldı.

İşten çıkarma yasağı süresince ücretsiz izne ayrılan ve işsizlik ödeneğinden yararlanamayan 3,1 milyon çalışana ise nakdi ücret desteği uygulaması kapsamında 14 milyar TL ödeme yapıldığını söyleyen Bilgin, “Bu dönemde işini kaybeden vatandaşlarımızı işsizlik ödeneği ile desteklemeye devam ettik. Bu kapsamda 1 milyon 491 bin 339 kişi için 8,3 milyar TL ödeme yapıldı. COVID-19 salgınına başından bu yana, yani 16 ayda, 8 milyon 361 bin 254 kişi için toplam 59 milyar 39 milyar 687 bin TL kaynak aktarıldı” dedi.

BAKAN BİLGİN: “İŞ’TE ANNE PROJEMİZDEN 60 BİNİ AŞKIN ANNEMİZ FAYDALANDI”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, İŞKUR’un annelerin iş gücü piyasasına katılımını desteklemek amacıyla sağladığı teşvik ve desteklere ilişkin açıklama yaptı.

Bakan Bilgin, İŞKUR’un düzenlediği kurs ve programlarla kadınları iş gücü piyasasına hazırladıklarını belirterek “İş’te Anne Projesi kapsamında kurs ve programlara katılan 0-15 yaş arası çocuğu olan annelerimize günlük 110 TL tutarında ödeme yapıyoruz. Kadınlarımızın İş’te Anne Projesi’yle çalışma hayatına katılımına destek oluyoruz. Projenin başladığı 2018 yılı Eylül ayından bu yana yaklaşık 60 bin 259 kadınıma toplam 387 milyon TL ödeme yaptık.” ifadelerini kullandı.

Annelere Çocuk Bakım Desteği Sağlıyoruz

Bakan Bilgin ayrıca, 2-5 yaş arası çocuğu olan annelere aylık 400 TL’ye kadar çocuk bakım desteği ödendiğini belirtti.

Bu kapsamda destek, 2-5 yaş arası çocuğu olan ve sektöründeki mesleklerde düzenlenen istihdam garantili mesleki eğitim kursları ile imalat sektöründeki mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan annelere veriliyor.

32 Bini Aşkın Annemize Yarım Çalışma Ödeneği Verildi

İş Kanunu kapsamında kullanılan doğum sonrası analık izninin bitiminden itibaren çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla annelere yarım çalışma ödeneği ile de destek sağladıklarını bildiren Bakan Bilgin, uygulamanın başladığı 2016 yılından bu yana toplam 34 bini aşkın kadına 97,9 milyon TL yarım çalışma ödeneği verildiğini kaydetti.

Yarım çalışma ödeneği; kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere veriliyor. Analık izninin bitiminden itibaren haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilmiş annelere aranan prim şartlarını sağlamaları hâlinde çalışmadıkları süre için yarım çalışma ödeneği desteği sağlanıyor.

İş Kulüplerimizle Annelere Motivasyon Desteği Sağlıyoruz

Uzun süre çalışma hayatından uzak kalmış kadınlar da İş Kulübü eğitimleriyle çalışma hayatına adım atıyor. Bu hizmet kapsamında yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı hizmeti sunarak kadınlara motivasyon desteği sağlanıyor.



BAKAN BİLGİN: “KENDİ İŞİNİ KURMAK İSTEYEN ENGELLİ VE ESKİ HÜKÜMLÜ VATANDAŞLARIMIZA 216 MİLYON TL’Yİ AŞAN DESTEK SAĞLADIK”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, İŞKUR’un engelli ve eski hükümlülere yönelik sağladığı **hibe desteğinden 2014 yılından bu yana 3.090 engelli ve 2.168 eski hükümlünün faydalanarak kendi işlerini kurduğunu söyledi.**

Bakan Bilgin, “Engelli ve eski hükümlü vatandaşlarımızın kendi işlerini kurmaları ve istihdam edilmesi için 2014 yılından bugüne kadar 3.090 engelli ve 2.168 eski hükümlü vatandaşımıza 143 milyon TL’yi aşan destek verdik. Başvuru sürecini kolaylaştırmak ve erişilebilirliği artırmak amacıyla bu yıl engelli hibe başvurularını e-Devlet üzerinden almaya başladık. Yaptığımız bu düzenleme ile daha fazla vatandaşımızın bu imkânlardan istifade edebilmesinin önünü açıyoruz.” diye konuştu.

2021 Yılıının İlk Döneminde Engelli ve Eski Hükümlülere Kendi İşlerini Kurması İçin 17 Milyon TL’yi Aşan Destek Sunduk

Bilgin, 2021 yılı 1. dönemi için toplam 352 projeye 19,7 milyon TL desteğin sağlanacağını belirtti. Bu desteğin yaklaşık 17,3 milyon TL’si engelli ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları için kullanılacak.

Sağlanan bu destek ile engelli ve eski hükümlülerin kendi işini kurmalarına, engelli istihdamını sağlayacak destek teknolojilerine, engellinin işe ve iş yerine uyumunun sağlanmasına, engellilerin istihdamını artırıcı mesleki eğitime ve ruhsal ve zihinsel engelli bireylerin istihdam edileceği korumalı iş yeri desteğine yönelik projeler finanse edilmiş olacak.



AZERBAJCAN VE TÜRKİYE ORTAKLIĞINDA “PANDEMİ SONRASI DÖNEMDE KARİYER GELİŞİMİ VE BAŞLICA TERCİHLER” ÇALIŞTAYI GERÇEKLEŞTİRİLDİ

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı (DMA) ortaklığında düzenlenen “Pandemi Sonrası Dönemde Kariyer Gelişimi ve Başlıca Tercihler” konulu çalıştay Azerbaycan Devlet İstihdam Ajansı Yönetim Kurulu Başkanı Mustafa Abbasbeyli ve Genel Müdürümüz Oğuz Kağan Güldoğan’ın katılımıyla gerçekleşti.



Dünya Kamu İstihdam Kurumları Birliği (WAPES) çatısı altında, çevrim içi düzenlenen çalıştayda COVID-19’un kariyer gelişimine etkisi, pandemi sonrası değişen beceri ihtiyaçları doğrultusunda yeni kariyer gelişimi seçenekleri ile iş arayanların değişen tercihleri ele alındı.

Genel Müdürümüz Güldoğan İstihdamın Korunmasının Öneminden Bahsetti

Açılış konuşmasında, pandemi döneminde yaşanan küresel sıkıntılarla birlikte işsizliğin, devletleri sağlık alanından sonra en çok zorlayan problemlerin başında geldiğini belirten Genel Müdürümüz Güldoğan, “İstihdamın korunması ve artırılmasına ilişkin politikaların daha fazla önem kazanması kamu istihdam kurumlarının stratejik önemini daha çok artırmıştır. Bu alanda, hızlı bir şekilde önlem alan ve aldığı önlemleri etkili bir şekilde uygulayan ülkeler, bu zor zamanları en az kayıpla atlatacaktır. Kısa çalışma, işsizlik ödeneği, işbaşı eğitim ve kariyer rehberliği gibi aktif ve pasif iş gücü piyasası

önlemleri daha önemli bir hâl almaktadır.” şeklinde açıklamalarda bulundu.

Yaklaşık iki yıldır dünyanın COVID-19 salgınıyla mücadele ettiğine dikkat çeken Abbasbeyli ise, “COVID-19’un yarattığı olumsuz pandemi koşulları, iş gücü piyasasını tamamen farklı bir formata taşımış, uzaktan ve çevrim içi çalışma yönünde şekillendirmiştir. Bu durum hepimiz için büyük bir zorluk hâline gelmiştir.” dedi.

Kurumumuz Tarafından Kariyer Rehberliğine ve Danışmanlık Hizmetlerine Yönelik Sunum Yapıldı

Çalıştayın devamında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) temsilcisi ve kariyer danışmanlığı alanında İstihdam Uzmanı olan François Dumora ve DMA Kariyer Rehberliği Daire Başkanı Toghrul Alakbarov tarafından gerçekleştirilen sunumlarda, kariyer danışmanlığına ilişkin küresel yaklaşımların yanı sıra, kamu istihdam kurumlarının geçirmekte olduğu teknolojik dönüşümlerle birlikte uzaktan erişim imkânları, yeni hizmet sunum modelleri ile kişilerin değişen yaklaşımları ve davranış biçimleri ele alındı.

Kariyer rehberliğine ve danışmanlık hizmetlerine yönelik ülkemizin deneyimleri ve Kurumumuzun bu alandaki yenilikçi çalışmaları ise İş ve Meslek Danışmanlığı Dairesi Başkanlığımızda görevli İstihdam Uzmanımız Ramazan Beğboğa tarafından gerçekleştirilen kapsamlı bir sunumla katılımcı ülkelerle paylaşıldı.



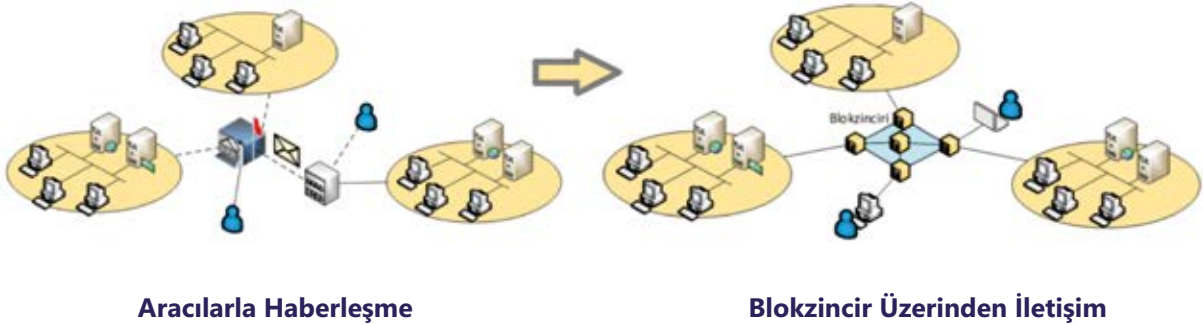
Taner DURSUN
TÜBİTAK BİLGEM Blokzincir Araştırma Laboratuvarı Yöneticisi

BLOKZİNCİR TEKNOLOJİSİ

Blokzincir teknolojisi, kripto para olarak kendini göstermiş, çok değişik alanlarda kullanılabilecek bir yeniliktir. Blokzincir teknolojisi, değer/varlık transferinde merkezi bir sunucunun, güvenilir bir otoritenin veya araçların varlığına duyulan ihtiyacı ortadan kaldırır^{1,2}. Bu teknolojinin önemli özelliklerinden ilki, dağıtık olması ve içerdiği bilginin, merkezi bir bilgisayarda değil, birbiri ile aynı yetkilere sahip pek çok bilgisayar üzerine kopyalanmış olarak iş birliği ile yaşatılmasıdır (decentralization). Blokzincirini kontrol eden merkezi bir otorite bulunmaz. Sistemde hata darboğazi noktasının olmasının (single point of failure) önüne geçer ve verilerin her daim erişilebilir kalmasını (high availability) sağlar. Blokzincir ağının düzgün çalışması için, ağda bulunan tarafların birbirlerine güven duyması zorunlu değildir. Hem iç hem de dış aktörler tarafından güveni ihlal edilmeye çalışılacağı durumlarda bile güvenli kalacak şekilde tasarlanmıştır. Blokzincirin güvenliği, paydaşlar

arasında paylaşılan bir sır değil, kriptografik veri yapılarına dayanmaktadır. Kayıt zinciri değişmezdir (sadece ekleme yapılabilir) ve kurcalamaya karşı dayanıklıdır (immutability). Ağdaki her bir düğüm, blokzincirde tutulan kayıtlar üzerindeki her bir değişiklik hakkında mutabakata (consensus) varmadan değişiklik uygulanmaz. Veriler üzerindeki her değişiklik, zaman damgalı olarak kayıt altına alınır ve şeffaf olarak bütün taraflarca görülebilir (transparency).

Bitcoin ve diğer kripto paraların gösterdiği dayanıklılık, merkezi yapıları, otoritelere ihtiyaç duymayan, manipüle edilemeyen, bozulmayan, erişim kesintisi yaşanmayan, güvenli bir veri kayıt sistemi kurmanın mümkün olduğunu göstermiştir. Gereksiz araçların süreçlerin içinden çıkması ile güvenlik, hız ve maliyet artışlarının gerçekleştirilebilir olduğu görülmüştür.



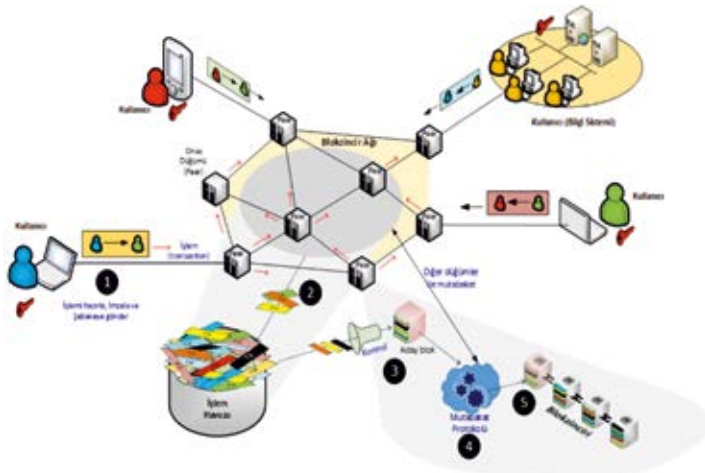
Şekil 1. Bilgi sistemlerinin blokzincir teknolojisi ile dönüşümü



Şimdiye kadar, güven ve güvenlik sorunları nedeniyle birbiri ile irtibatlandırılmayan (ve noter, banka, yazılı belge vb. araçlar üzerinden konuşabilen) mevcut bilgi işlem sistemlerinin, artık süreçleri birlikte çevrim içi olarak gerçekleştirmek üzere, Şekil 1'de gösterildiği gibi, bir blokzincir üzerinden güvenli ve şeffaf bir şekilde irtibatlandırılabilmesi mümkün hâle gelmiştir. Blokzincir platformları, akıllı kontrat (smart contract) kavramı sayesinde, veriler üzerinde yapılabilecek değişiklik işlemlerinin, önceden belirlenmiş kurallar ve akışlara göre otomatik olarak gerçekleşmesini de garanti altına alabilir.

Blokzincir teknolojisi kullanılarak kripto para dışındaki alanlardaki benzer ihtiyaçları karşılamak üzere harekete geçilmesi uzun sürmemiştir. Bu ilgi öyle bir noktaya ulaşmıştır ki blokzincir teknolojisi, matbaa, buharlı makineler ve internet devrimleri ile eş tutulmaya başlanmıştır.

Literatüre bakıldığında, aslında kripto paralar ile birlikte popüler hâle gelen blokzincir teknolojisine ait fikrin ve yapı taşlarının, Bitcoin veya kripto paralara özgü olmadığı, bu kavramlar ile ilgili çalışmaların çok daha gerilere uzandığı görülür^{3,4}. 2008 Aralık ayında bir teknik yazı⁵ ile duyurulan Bitcoin sistemi, b-money ve bitgold gibi önceki pek çok fikirden faydalanarak geliştirilmiştir.



Şekil 2. Blokzincir sisteminde veri güncelleme akışı [1]

Blokzincir sisteminde, olaylar, kullanıcının, mevcut veriler üzerindeki bir güncelleme isteğini (para aktarma, bir dijital verinin sahipliğini devretme vb.), işlem (Transaction) olarak

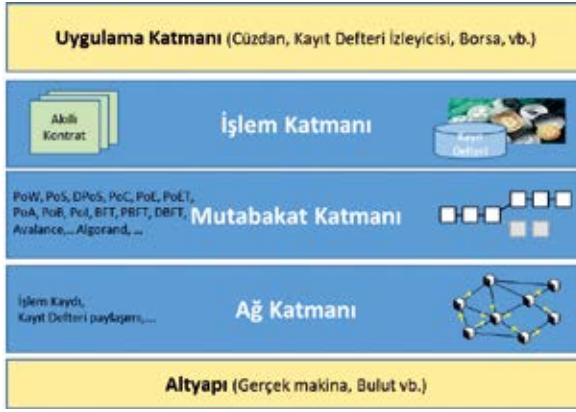
hazırlayıp herhangi bir blokzincir düğümüne göndermesi ile başlar (Şekil 2). Kullanıcı bu isteğinin içine, sistemin gerektirdiği kriptografik bileşenleri de (imza, bazı kanıtlar vb.) koymuş olmak zorundadır. Blokzincir ağına aynı anda pek çok kullanıcı, farklı düğümler üzerinden işlem istekleri gönderir. Her düğüm, aldığı istekleri ön kontrollerden geçirdikten sonra komşu düğümlerine de iletir. Düğümünden düğümüne yayılan işlemler, her düğümün kendi işlem havuzunda (Transaction Pool) toplanır. Düğümler, bu havuzda bekleyen işlemleri, diğer düğümler ile iş birliği içinde (mutabakat protokolleri ile) işleyerek kayıt defterinin (Blokzincir) bütün kopyalarını aynı yapacak şekilde günceller. İşlem havuzundan alınan işlemin öncelikle kayıt defterinin mevcut içeriği ile uyumlu bir istek taşıdığı doğrulanır (işlem yapılmak istenen veri gerçekten var mı, istenen işleme uygun bir durumda mı, kullanıcı bu işlemi yapmaya yetkili mi vb.).

Bu kontrolleri geçen işlemler, kayıt defterine eklenmek üzere blok hâline getirilir. Üretilen bu aday blokun kayıt defterine eklenebilmesi için, diğer onay düğümlerini de kapsayan bir mutabakat protokolü çalışır. Mutabakata ulaşırsa bu yeni blok, en taze halka olarak bütün düğümler tarafından kayıt zincirine eklenir. Blokzincir düğümleri, sürekli olarak yeni blok üretme işi ile meşguldürler.

Blokzincir Mimarisi ve Önemli Yapı Taşları

Bir blokzincir sisteminin mimarisi temel olarak beş katmana bölünebilir:

- **Altyapı**, blokzincirin düğümlerini oluşturan gerçek, sanal veya bulut üzerinde oluşturulmuş bilgisayarlardır. Yoğun kriptografi içeren blokzincirlerde, altyapıda genellikle çok çekirdekli bilgisayarlar, GPU, FPGA ve ASIC tabanlı yüksek işlem gücüne sahip donanımlar kullanılır.
- **Ağ Katmanı**, işlemlerin blokzincir düğümleri arasında yayılması, eş düğümlerin bulunması, blokzincir verisinin indirilmesi, blokların ağda yayımlanması vb. işlemlerin yerine getirildiği seviyedir.
- **Mutabakat Katmanı**, kayıt defterinde doğru ve tutarlı veri yazılmasını garanti altına almak üzere, blokzincir düğümlerinin aralarında işlettikleri uzlaşma protokollerini içerir.



- **İşlem (Transaction) Katmanı**, blokzincirin üzerinde yaşayan bilgileri ve bu bilgiler üzerinde güncelleme yapan akıllı kontratları barındırır. Veriler, blokzinciri yapısında tutulan, uygulamaya özgü içerik bilgileridir (kripto para, hisse senedi, diploma, dijital kimlik, müşteri listesi vb.). Bu verilerin sadece yetkili kişilerce ve sadece izin verilen şekilde düzenlenebilmesi ve illegal kopyalarının oluşturulmaması garanti edilir.
- **Uygulama Katmanı**, blokzincir üzerine veri depolayan, depolanmış veriler üzerinde işlem yapan uygulamaların bulunduğu katmandır.

1.1 Mutabakat Protokolleri

Blokzincirlerinde saldırıları bertaraf ederek verilerin bütün kopyalarının birbiri ile aynı olmasını sağlamak için mutabakat protokolleri kullanılır. Bu protokoller, blokzinciri platformunun karakteristiğini (başarım, güven seviyesi, güvenlik vb.) belirler. Bu protokoller, düğümlerin oylama tabanlı olarak veya rastgele seçilerek (lotary), ortak kararların alınmasında söz hakkı kullanmasına dayalıdır. Bilinen yetmişten fazla mutabakat protokolü vardır⁶.

Kripto para blokzincirlerinde (Açık Blokzincir) risk daha yüksek olduğu için PoW (Proof of Work) gibi daha güçlü (ama yüksek maliyetli) algoritmalar kullanılır. PoW güvenliği, blokzincir düğümlerinin toplam işlem gücünün %51'den fazlasının dürüst madencilerin elinde bulunması varsayımına dayalıdır. Bu yöntemde, yeni bir blok üretmek isteyen düğümlerin, (zorluk derecesi sistem tarafından dinamik olarak değiştirilen) bir kriptografik bulmacayı diğer düğümlerden önce çözmesi gerekir. Bu bulmaca,

üretilen aday bloğun özet değerini, sistemin belirlediği zorluk derecesine uygun bir değere getirecek bir sayıyı (TEKSA) deneme yanılma ile bulmaya çalışmaktır. Bulmacası çözülen aday blok, bütün düğümlerce kabul görüp kayıt defterine eklenir. Bulmacayı çözmüş olan madencinin hesabına, sistem tarafından ödül olarak yeni kripto para (ve blok içindeki işlemlerin sahipleri tarafından ödenen işlem komisyon ücretleri) eklenir. Madencilik (mining) ismi ile bilinen bu yöntem sayesinde sistemde para üretimi de gerçekleşmiş olur.

Bir diğer önemli protokol olan PoS (Proof Of Stake), madencilere blok üretme işinde, sistemdeki kendi kripto para hisseleri ile orantılı söz hakkı verir. Hile yaptığı tespit edilen madencinin hisseleri elinden alınır.

İzinli blokzinciri türlerinde ise aktörler daha bilinir olduğu ve düğümlerin çalışma ortamı nispeten daha kontrollü olduğu için, mutabakat yöntemi olarak genelde, düğümler arası yoğun haberleşme gerektiren ve sistemde madencilerin 1/3'ünden azının kötü niyetli olduğu varsayımına dayanan BFT (Byzantine Fault Tolerance)⁷ protokolünün türevleri kullanılır.

1.2 Akıllı Kontratlar

Akıllı kontrat (Smart Contract) fikri ilk olarak 1994 yılında Nick Szabo tarafından ortaya atılmıştır. Sözleşmelerin, bilgisayar kodu hâline dönüştürülmesi ve blokzinciri ağının denetiminde uygulanması fikrinin ilk örneği Bitcoin'dir. Ethereum Vakfı, 2014 yılında, daha gelişmiş akıllı kontrat yeteneği içeren kripto para platformunu ortaya çıkarmıştır. Ethereum platformunda, akıllı kontratların kendi hesap adresleri vardır ve içlerinde kripto para tutabilirler. Diğer akıllı kontratlarla ve kullanıcı hesapları ile etkileşebilirler. İçerdikleri veriler ve kodları, blokzincirin güvenlik yapısı ile koruma altına alınmıştır. Her bir blokzincir düğümü üzerinde bir kopyası çalışır. İzleyen yıllarda, Cardano, Hyperledger Fabric, Corda ve Quorum gibi, akıllı kontrat destekleyen pek çok blokzincir platformu geliştirilmiştir. Bu platformlar, güvenilir bir üçüncü tarafa ihtiyaç duymadan, işleyişi şeffaf bir şekilde izlenebilen uygulamaları çalıştırabilirler. Bu sayede, blokzincirinin para transferi dışında pek çok sektörde kullanımının önü açılmıştır.

2. Blokzincir Güvenliği

Blokzincirler, kurcalamaya karşı direnç, hizmet engelleme (DDoS) saldırıları ve çifte harcama (double spending) saldırısına karşı direnç gibi bir dizi doğal güvenlik özelliğini sağlayacak şekilde tasarlanırlar.

Bir blokzincirin ekosisteminden farklı şekilde yararlanan, birbirine güvenmek zorunda olmayan, madenci, onay düğümü sahibi, geliştirici, kullanıcı, yatırımcı, borsa sahibi vb. çeşitli aktör türleri bulunur. Sistemin güvenliğinin en önemli bileşeni, çıkarları çatışan bu aktörlerin, çıkarlarını korumak ve maksimize etmek amacıyla hareket etmeleri ile otomatik olarak sağlanmaktadır.

Blokzincirde kurcalama direnci, blokzincirde depolanan verilerin, blok oluşturma sırasında ve sonrasında değiştirilememesidir. Blokzincirde depolanan işlem bilgilerinin tahrif edilmesinin iki olası yolu vardır:

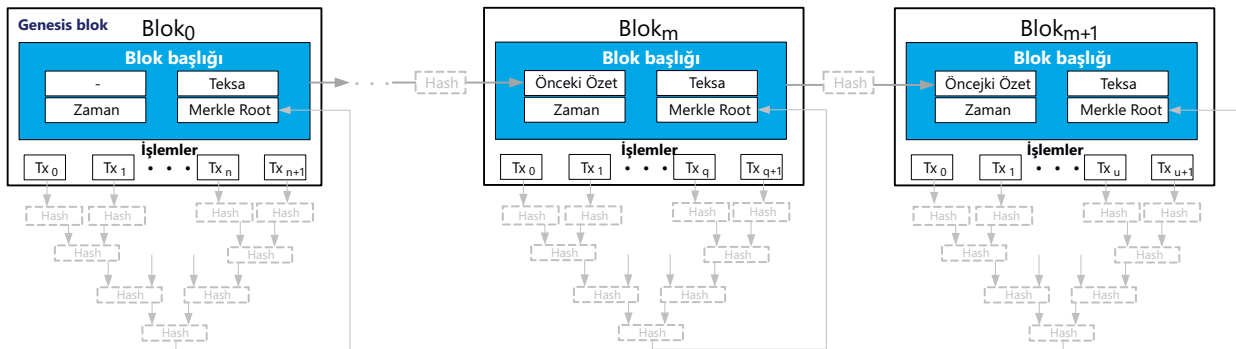
1. Madencilerin, kullanıcıların işlem bilgilerine (alıcı, gönderici, miktar vb.) müdahale etmesi,
2. Saldırganların blokzincirde depolanmış bilgileri değiştirilmesi.

Bu tür kurcalama girişimleri, mutabakat protokolleri tarafından önlenir. Örneğin, Bitcoin'de her bir transfer işlemi, göndericisi tarafından ECDSA gibi güvenli bir sayısal imza algoritması kullanarak imzalandıktan sonra, madencilik yoluyla doğrulanması ve onayı için şebekeye gönderilir. Ağdaki birden fazla madenci, bu transfer bilgisini alır ve işler. Bir madenci işleme ait herhangi bir

bilgiyi değiştirirse bu durum diğer madenciler tarafından fark edilecektir. Çünkü madenci, değiştirdiği bilgilerin üzerine, transferi gönderen kişinin gizli anahtarı olmadan geçerli bir imza atamaz. Dolayısıyla ilk saldırı türüne karşı direnç, güvenli sayısal imza algoritmaları kullanılarak sağlanır.

İkinci tür kurcalamada ise saldırgan, blokzincirde saklanan geçmiş verileri değiştirmeye çalışır. Blokzincire gönderilen işlemler gruplanarak blok adı verilen veri yapılarının içine yazılır. Blokların özetleri alınırken kendisinden bir önceki bloğun özet değeri de girdi olarak kullanıldığı için bloklar geriye doğru birbirlerine kriptografik bağ ile bağlıdır (Şekil 3). İkinci saldırı türünü önleyen ise hem bu özetler üzerinden oluşmuş zincirleme bağ hem de blokzincirin depolama ve doğrulama için verileri ağdaki düğümlere yaymasıdır.

Saldırgan bir bloktaki verileri değiştirirse, o bloğun özet (hash) değeri de değişmiş olur. Her bir blok içinde, kendisinden önce gelen bloğun özet değeri de bulunduğu için bu değişiklik sadece değişikliğe uğrayan bloku değil, kendisinden sonra gelen bütün blokları etkiler. Saldırganın değiştirdiği bloku, önceki özet değerini verecek şekilde yeniden oluşturması kriptografik olarak imkânsızdır. Değiştirdiği bloktan sonraki blokları yeniden kurallı bir şekilde üretmesi gerekir ki bu işlemi kısa sürede ve diğer düğümlere fark ettirmeden yapması pratik olarak imkânsızdır. Bunu sağlayan ise kayıt defterinin çok kopyalı depolanması ve yönetiminde görev alan topluluğun gücüdür.



Şekil 3. Blokzincirde depolanan bloklar arasındaki kriptografik ilişkiler (Bitcoin)



Blokcincirlerde Mahremiyet

Kullanıldıkları senaryoya bağlı olarak blokcincirlerin kendilerinin güvenliğini sağlamının yanı sıra, depoladıkları kullanıcı verilerinin de mahremiyetini sağlama ihtiyacı bulunabilir.

Mahremiyet kapsamında, işlemlerin taraflarının gerçek kimliklerini gizlemek (anonymity), eğer varsa farklı işlemlerin aralarındaki ilişkilerin belirlenememesinin sağlanması (untraceability), işlemlerin içeriklerin gizlenmesi gibi alt işlevsellikler sağlanmalıdır.

Genel yanlış bir kanı, blokcincirlerin, üzerlerine yazılan verileri şifreli olarak tuttuğu ve üçüncü tarafların görmesini engellediğidir. Oysa blokcincirler, veriler için, önceki bölümlerde açıklanan garantileri sağlamaktadır. **Blokcincirin doğası gereği, verilerin kopyasının bütün düğümlerde bulunması ve işlenmesi gerektiği göz önüne alındığında, mahremiyet hedeflerini sağlamının güçlüğü daha kolay anlaşılabilir.** Blokcincir üzerinde depolanacak hassas (kişisel) verilerin üçüncü taraflarca görülebildiği gerçeği unutulmamalıdır.

Çoğu blokcincir türünde, mahremiyetin sağlanabilmesi için, gizlilik ve bütünlük sağlayan temel kriptografik yapıtaşlarına ek olarak sıfır bilgi ispatları (Zero Knowledge Proof), akümülatör, homomorfik şifreleme, özel imzalar gibi ileri kriptografik yapı taşları da kullanmak gerekir. Bu yapı taşlarını zaten tasarımlarında barındırarak depolanan veriler için mahremiyet sağlayabilen blokcincir platformları bulunmaktadır. Mahremiyet sağlamayan blokcincir platformlarında ise bu yapı taşları uygun şekillerde kullanılarak geliştirilecek uygulamalar içinde mahremiyet elde edilebilir. Bu yapı taşlarından bir kısmının gelecekte kuantum bilgisayarlarına karşı da zayıf kalabileceği unutulmamalıdır.

Blokcincirin Uygulama Alanları ve Geleceği

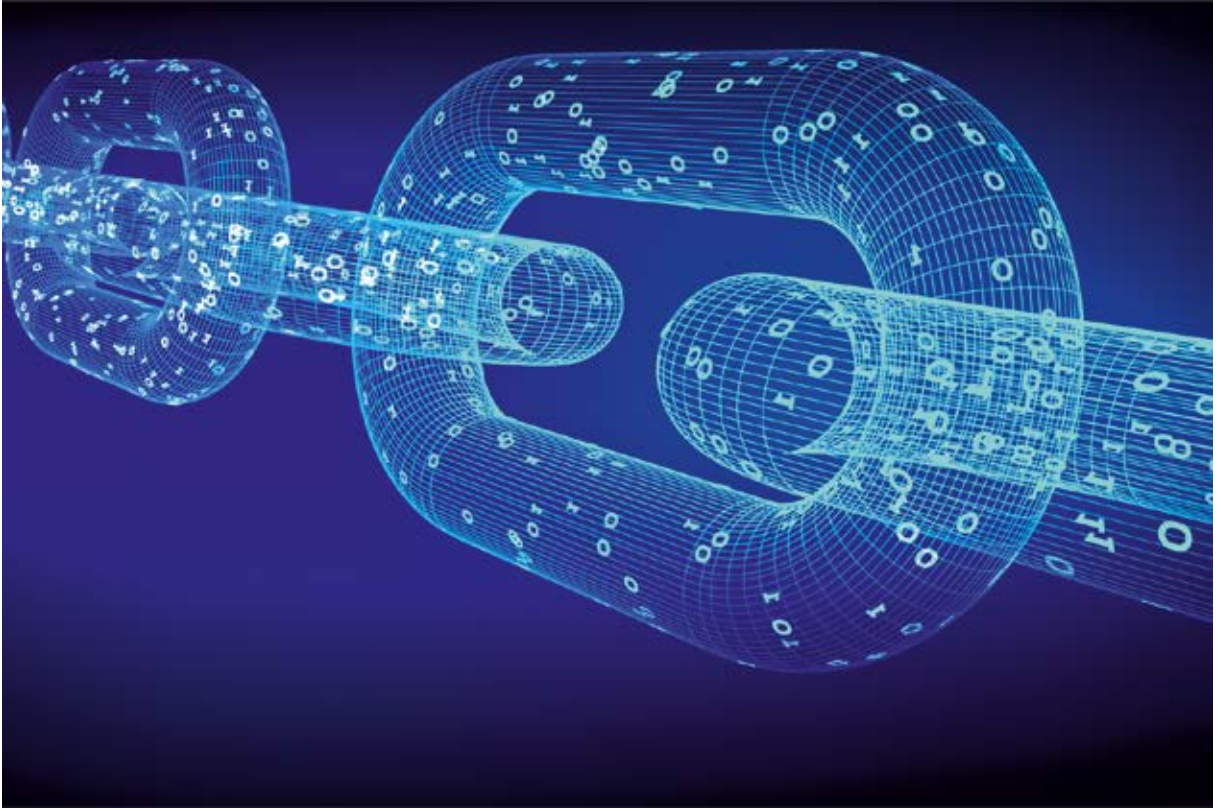
Blokcinciri teknolojisi, birden fazla kişi veya kurum arasında güven gerektiren, kayıtların tutulması, taşınması,

paylaşılması ve doğrulanması amacıyla kullanılabilir. Bununla birlikte, bu teknolojinin, her kullanım senaryosu ve iş modeli için uygun olduğunu söylemek doğru olmaz. Tutulacak veriler birden fazla aktör tarafından oluşturulmayacak ve okunmayacaksa Blokcinciri kullanılmasına gerek yoktur. Blokcincirinde tutulacak verileri işleyecek/kullanacak taraflar arasında güven sorunu yoksa blokcincir yerine geleneksel teknolojilerle sorunların çözülmesi yoluna gidilmesi daha doğru olur.

Bununla birlikte, değerli bir varlığın, herhangi bir aracıya ihtiyaç duymadan, güvenli bir şekilde kaydının tutulabilmesi ve dijital ortamda sahipliğinin el değiştirebilmesi sayesinde, bugüne kadar henüz keşfedilmemiş çok farklı blokcincir iş modelleri üzerinde çalışmalar devam etmektedir. Kripto paralar ve merkeziyetsiz finans, Blokcinciri uygulamaları içinde en erken çalışılan ve en çok ürün bulunan alandır. Pek çok devletin merkez bankası, özel bankaları ve ilgili kurumları, kripto paralar üzerinde çalışmalar yapmakta ve yenilikçi kavramların güvenli şekilde sunulması için yasal uyum çalışmaları yürütmektedir. Aktif uygulama alanları arasında, "Bankacılık ve Finans, Değerli Belgelerin Yönetilmesi, Ödeme sistemleri, Hisse Senetleri ve Borsalar, Kişiden Kişiyeye Borçlanma ve Dağıtık Yapılı Kredi Sistemleri, Kitle Fonlaması (ICO: Initial Coin Offering), Bağış Sistemleri, Sağlık, Dijital Kimlik, Tedarik Zinciri Yönetimi, NFT, Dağıtık Oyun, Telif Sistemleri, Kopya Ürün Koruması, Oylama, Şans ve Bahis Oyunları, Vergi Toplama ve Yönetimi, Sigortacılık, Kamusal Hizmetler, İhaleler, Askeri Komuta Kontrol ve Mesajlaşma" sistemleri sayılabilir. Bunlara sürekli olarak yenileri eklenmektedir⁸.

Dünya Ekonomik Forumu, küresel gayrisafi millî üretimin %10'unun, 2025'ten önce blokcincirinde bulunacağını tahmin etmektedir. **Gartner, 2022 yılına kadar en az bir uygulamanın, 10 milyar dolar değerini aşacağını tahmin etmiştir.** DLT sayesinde oluşacak iş kolu değerinin 2025'e kadar 176 milyar dolar, 2030 yılında ise 3,1 trilyon dolara ulaşması beklenmektedir.

Günümüzde birçok kurum, Ar-Ge süreçlerini ve pilot çalışmalarını sürdürmektedir. Blokcincir teknolojisi, yeni



uygulama alanları, yeni teknolojik bileşenler ile kendi ekosistemini genişletmeye ve giderek büyüyen kitleler tarafından benimsenmeye devam etmektedir.

Olgunlaşmakta olan yeni bir teknoloji olduğu için uzmanlar, ölçeklenebilirlik, kanunlarla uyum, mahremiyet, güvenlik, standardizasyon ve entegrasyon yapılabilirlik gibi çeşitli açılardan gelişmesini sağlamak amacıyla blokzinciri teknolojisi üzerinde çalışmaya devam etmektedir.

Blokzincir teknolojisi, öğrenmek için harcanan efora göre bilginin değerinin çok hızlı ve çok fazla miktarda geri dönüş sağladığı, her disiplinden insanın kendi mesleki alanı ile ilgili olarak çalışacak konular bulabileceği bir çalışma alanıdır. Kriptografi ile birlikte adının anılması nedeniyle insanların gözünü korkutabilmekle birlikte, öğrenilmesi sanıldığından daha kolaydır.

Kaynakça

¹ Blokzincir Teknolojisi, T. Dursun, BİLGEM Teknoloji Dergisi, Sayı 8, S.10-15, Ocak 2020

² Blockchain Technology Overview Report, NISTIR 8202, <https://csrc.nist.gov/News/2018/nistir-8202-blockchain-technology-overview>

³ Blind signatures for untraceable payments, Chaum, David, Advances in Cryptology Proceedings. 82 (3), pp. 199–203, 1983

⁴ "How to Time-Stamp a Digital Document", Stuart Haber, and W. Scot Stornetta, In Advances in Cryptology – Crypto '90, pp. 437–455. LNCS V. 537, Springer-Verlag, 1991.

⁵ Bitcoin: A Peer-to-Peer Electronic Cash System, Satoshi Nakamoto, <https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>, Aralık 2008

⁶ Major Blockchain consensus algorithms, <https://www.tokens-economy.com/2019/06/19/major-blockchain-consensus-algorithms-infographics-version-2019-6/>

⁷ The Byzantine Generals Problem, Leslie Lamport, Robert Shostak ve Marshall Pease, ACM Transactions on Programming Languages and Systems, V4, pp. 382-401, July 1982

⁸ Blockchain 2.0, Credit Suisse, <https://goo.gl/GB5ekM>, Ocak 2018.

DIJİTAL DÖNÜŞÜM



26

DIJİTAL DÖNÜŞÜM VE BU DÖNÜŞÜMÜN İŞ GÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİNİ YAKINDAN TAKİP EDİYORUZ

Samet GÜNEŞ
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

30

KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ VE GÜVENLİ SOSYAL MEDYA KULLANIMI

Prof. Dr. Faruk BİLİR
Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanı

36

KAMUDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Uğur KARAGÖZ
Uzman/Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi

40

ÇALIŞMA HAYATINDA UZAKTAN ÇALIŞMA

Başak BOZDEMİR
Çalışma Uzmanı/Çalışma Genel Müdürlüğü

46

21. YÜZYILDA DEĞİŞEN BECERİLER

Dilay GÜVENÇ
Öğretim Görevlisi/Kocaeli Üniversitesi

50

İŞKUR'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Aslı ÇOBAN/İstihdam Uzmanı/İŞKUR
Mutlu KARAGÜLLE/İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

56

ENDÜSTRİ 4.0, GELECEĞİN MESLEKLERİ VE NİTELİKLİ İŞ GÜCÜNÜN ÖNEMİ

Mustafa AYATA
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

62

BİLİŞİM İLE GENÇLERİMİZİ BULUŞTURAN PROJE: NİTELİKLİ BİLİŞİM UZMANI YETİŞTİRME PROJESİ (NBUY)

Fatih ŞENTÜRK
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

66

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI ÇERÇEVESİNDE GELECEĞİN MESLEKLERİ

Gözde ÖDEMİŞ/İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR
İbrahim KAVAK/İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

72

ON-LİNE MÜLAKATTA BAŞARI: DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Salih ERSOY
İş ve Meslek Danışmanı/İŞKUR



Samet GÜNEŞ
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

DİJİTAL DÖNÜŞÜM VE BU DÖNÜŞÜMÜN İŞ GÜCÜ PİYASASINA ETKİLERİNİ YAKINDAN TAKİP EDİYORUZ

Teknolojik dönüşüm sürecinde İŞKUR olarak sunmuş olduğumuz tüm hizmetleri elektronik ortamlara taşırken hiçbir aksamaya mahal vermeden **7 gün 24 saat kesintisiz ve hızlı hizmet sunumu için de kurumsal kapasitemizi her geçen gün geliştirmekteyiz.**

Dijital dönüşüm denilince hiçbirimize yabancı olmayan hem toplumsal hem de bireysel hayatı pek çok yönden etkisi altına alarak yönlendiren geniş bir kavram zihnimizde canlanmaktadır. Dijital dönüşümün arka planına kısaca baktığımızda, çağlar boyu süregelen kısıtlı miktarlarda ve emek yoğun bir üretim yapısından buharlı makineler ve su gücünün keşfiyle gelen I. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıktığını görüyoruz. Bu aşamadan sonra ise elektrik enerjisinin yaygın şekilde kullanılması ve seri üretim sistemlerinin yoğun bir şekilde kullanılmasına dayanan II. Sanayi Devrimi'nin yaşandığı görülmektedir. Daha sonrasında ise III. Sanayi Devrimi olarak da adlandırılan bilgisayar ve internetin başını çektiği teknolojik buluşlar sayesinde bilginin dijital ortama aktarılmasıyla, dijital dönüşüm çok hızlı bir şekilde insanların hayatında yer edinmiştir.

Nihayet gelmiş bulunduğumuz Endüstri 4.0 olarak anılan günümüz aşaması ise akıllı ve taşınabilir teknolojik ürünleri, geniş bant interneti, bulut bilişimi, büyük veriyi, 3 boyutlu yazıcıları, yapay zekâyı, artırılmış gerçeklik ve nesnelerin interneti gibi yeni nesil teknolojileri fabrikalara taşıyarak üretimde çığır açan yeni bir dönemi başlatmıştır.

İnsanlığın gelişmesine paralel bir süreç izleyerek gelişen tüm bu süreçler, toplumun tüm kesimlerini etkilediği gibi iş gücü piyasasında da birçok değişim ve dönüşüme yol açmıştır. Dijital dönüşümle paralel giden iş gücü piyasasında otomasyon sistemlerinin gelişmesi sonucunda insan gücüne olan talebin azalmaya başladığı kabul edilen bir durum olsa da günümüzde insansız teknolojilerin kullanıldığı bir iş gücü piyasasının tam anlamıyla oluştuğunu söylemek pek mümkün değildir.

Dijital dönüşüm süreklilik arz etmektedir ancak bu dönüşüme ayak uydurabilmek, çok farklı unsurları (insan, süreç ve teknoloji) birlikte dönüştürmeyi ve yönetmeyi gerektirmektedir. Hızla gelişen bilgi ve iletişim teknolojilerinin sunduğu imkânlar ve değişen toplumsal ihtiyaçlar doğrultusunda organizasyonlar, daha etkin hizmet vermek ve faydalanan kesimin memnuniyetini sağlamak üzere insan, iş süreçleri ve teknoloji unsurlarında bütüncül dönüşümü gerçekleştirerek bu dijital dönüşüm sürecine dâhil olmaktadır.

Dijital teknolojilerin iş gücü piyasasında işverenler üzerindeki etkilerine baktığımızda ilk olarak analog kayıtların dijital ortamda işlenir hâle getirildiği (otomasyon) üretim ve hizmet süreçlerinin dijital ortama aktarıldığı (e-hizmet) görülmektedir. Geline noktada, tüm kurumsal varlıklar ve paydaş ilişkileri dijital ortamda yeniden tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kurumlar ve firmalar dijitalleşme sürecinde yeni teknolojiler ile daha verimli, hızlı, zaman ve yer sınırı olmaksızın hizmet verebilmektedirler.

Dijital dönüşümün kurumlar üzerindeki etkisinin yanı sıra iş arayanlar üzerindeki etkilerine baktığımızda ise tüm bu yeni nesil teknolojilere iş arayanların da uyum sağladığı bir süreçten geçtiğimiz söylenebilir. Artık iş arayan herkes öz



geçmişini bilgisayarda hazırlamakta, elektronik posta aracılığıyla doğrudan işverenle veya iş bulma kurumları ile paylaşmakta, taleplerini kurumların elektronik altyapısı üzerinden iletmektedir. Özellikle içinde bulunduğumuz COVID-19 pandemi döneminde iş görüşmelerini çevrim içi ortamda fiziksel temastan uzak şekilde bulunduğu ortamdaki ses ve görüntünün anlık aktarımı sayesinde yüz yüze gerçekleştirmektedir.

Ülkemizin iş gücü piyasasında, iş gücü talep eden ve nitelikli iş gücü arayan işverenlerimiz ile iş gücünü arz ederek iş bulmak isteyen iş arayanlarımızı bir araya getirme konusunda Türkiye İş Kurumu olarak çok önemli görevler üstlenmekteyiz. İçinden geçtiğimiz dijital dönüşüm çağına hem Kurum olarak adapte olmak hem de iş gücümüzün uyumunu sağlamak için büyük bir çaba sarf ediyoruz.

Bu teknolojik dönüşüm sürecinde İŞKUR olarak sunmuş olduğumuz tüm hizmetleri elektronik ortamlara taşıırken hiçbir aksamaya mahal vermeden 7 gün 24 saat kesintisiz ve hızlı hizmet sunumu için de kurumsal kapasitemizi her geçen gün geliştirmekteyiz. Yine iş gücü piyasasında iş arayanlarla işverenleri hızlı ve etkin şekilde eşleştirmek için de sunmuş olduğumuz hizmetlere yenilerini eklemeye devam ediyoruz.

Bu kapsamda özellikle hizmet sunmuş olduğumuz kişilere Kurumumuz tarafından verilen hizmetlerin kolay ve etkin yoldan, kaliteli, hızlı, kesintisiz ve güvenli bir şekilde ulaştırılması amacıyla e-Devlet sistemi üzerinden hizmet sunumuna ayrı bir önem vererek birçok başvuru ve sorgulamanın e-Devlet aracılığıyla yapılmasını sağlıyoruz.

Yürüttüğümüz çalışmaların bir sonucu olarak hâlihazırda hizmetlerimizden yararlanmak isteyen vatandaşlarımız e-Devlet aracılığıyla zaman ve yer kısıtı olmadan İŞKUR'a kayıt olabile, kısa çalışma ödeneğine başvuru yapabile,





kendilerine uygun işleri, kursları ya da programları sorgulayabilme ve bunlara başvuru yapabilme gibi birçok hizmetimize erişim sağlayabilmektedirler.

E-Devlet platformu üzerinden sunduğumuz hizmetlerimizin yanı sıra Kurumumuz internet sitesi üzerinden de hem işverenlerimiz hem de iş arayanlarımız sunduğumuz birçok hizmete erişim sağlayabilmektedirler.

Bu kapsamda özellikle son dönemde yaptığımız çalışmalar ile Kurumumuz hizmetlerinden yararlanmak isteyen kişilerin takip etmeleri gereken süreçleri basitleştirmek ve hizmet sunumunda bürokratik işlemleri azaltmak için vatandaşlarımızı başka bir kurumdan alınması gereken belgeler için bu kurumlara yönlendirmeyi en aza ve hatta sıfıra indirmek için birçok kurum ve kuruluş ile entegrasyon sağlayarak ihtiyaç duyulan bilgi ve verileri bu entegrasyon sistemleri üzerinden alarak hizmet sunma hızımızda önemli bir artış sağlamış olduk.

Kurumsal kapasitemizi geliştirme ve hizmet sunma hızımızı yükseltmenin yanı sıra iş arayanlarımıza iş gücü piyasasının değişen koşullarına en uygun nitelikleri kazandırmak için de uygulamış olduğumuz birçok aktif iş gücü piyasası politikamıza yenilerini eklemeye devam ediyoruz.

Bu kapsamda düzenlemiş olduğumuz mesleki eğitim kurslarımızın içeriğini ve verilen eğitimleri özelleştirerek 2015 yılında Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi'ni başlattık. Bu proje kapsamında yazılım uzmanı, sistem ve ağ uzmanı, kurumsal kaynak planlama uzmanı, bulut bilişim uzmanı, oyun geliştirme uzmanı ve siber güvenlik uzmanlığı mesleklerinde içeriği günümüz iş gücü piyasasının aradığı niteliklere göre sürekli olarak geliştirilen eğitimler vererek gençlerimizi geleceğin iş gücü piyasasına hazırlıyoruz.



Bunun yanı sıra yine 18-29 yaş aralığında yer alan gençlerimizin tecrübe eksikliğini gidermek ve mesleki deneyim kazanarak iş yerini tanımasını ve kendilerine en

uygun işi bulmalarını sağlayabilmek için 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu'nda tanımlanan "Teknoloji Geliştirme Bölgelerinde" faaliyet gösteren iş yerlerinde, 5746 sayılı Araştırma, Geliştirme ve Tasarım Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun'da sayılan "teknoloji merkezleri (teknoloji merkezi işletmeleri)", "Ar-Ge merkezleri" ile "Tasarım Merkezi" olarak faaliyette bulunan iş yerlerinde bilgi ve iletişim sektöründe en az yirmi sigortalı çalışanı olan, sektörde faaliyet gösteren iş yerlerinde belirlenen 100 meslekte 9 ay süreyle işbaşı eğitimlerine katılmalarını sağlıyoruz. Bu sayede hem gençlerimiz mesleki deneyim kazanarak tecrübe eksikliklerini gideriyor hem de işverenlerimiz işe alacakları kişileri kendileri yetiştirme olanağına kavuşuyorlar.



Bu hizmetlerimizin yanı sıra dijital dönüşüme ayak uydurma ve hizmet çeşitliliğimizi arttırmak için yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında yakın zamanda bilişim sektöründe iş kurmak isteyenlere kendi işini kurabilmeleri için girişimcilik eğitimi vermeye başlıyoruz. Bu eğitimin diğer kurumlar tarafından verilen girişimcilik eğitimlerinden en büyük farkı eğitim içeriğinin tamamen bilişim sektörüne yönelik olarak verilecek olmasıdır. Böylece bu eğitim ile bilişim sektöründe yeni iş yerlerinin ve yeni işlerin yaratılmasını da sağlamış olacağız.



Prof. Dr. Faruk BİLİR
Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanı

KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ VE GÜVENLİ SOSYAL MEDYA KULLANIMI

1. GİRİŞ

Günümüz dünyasında, teknolojik gelişmelerin etkisiyle neredeyse her alanda bir dijital dönüşüm süreci yaşanmaktadır. Bu dönüşümle birlikte dijital platformların bireyler tarafından kullanımının sıklık ve yaygınlık dereceleri hızla artmaktadır. Örneğin, bugün kent yaşamında akıllı telefonu olmayan ve gününün bir bölümünü dijital mecralarda geçirmeyen bir bireye rastlamak neredeyse imkânsız hâle gelmiştir.

Sosyal medya uygulamalarını da kapsamına alan dijital platformların gündelik hayatta sık ve yaygın bir şekilde kullanılmasının bireylere sayısız imkân ve kolaylık sağladığı bilinen bir gerçektir. Ancak bu durum beraberinde çeşitli sakıncalar getirebilmektedir. Zira bugün bahsi geçen platformların neredeyse tamamında kullanıcılara ait kişisel verilere yönelik işleme faaliyetleri yürütülmekte olup kişisel verilerin işlenmesi faaliyetleri, doğası gereği birtakım riskler barındırmaktadır.

Belirtelim ki, anılan riskleri önlemeye yönelik tedbirlerin alınması bireylerin kişisel verilerinin korunması açısından yüksek önemi haizdir. Ancak tüm tedbirlerin dijital platform sahipleri/yöneticileri (veri sorumluları) tarafından alınmasını beklemek yerine, platform kullanıcıları konumundaki bireyler (ilgili kişiler) tarafından da çeşitli tedbirlerin alınması kişisel verilerin hakkıyla ve layıkıyla korunabilmesine büyük fayda sağlayacaktır.

Bu kapsamda, bu makalede; kişisel verilerin korunması terminolojisinin anlaşılabilmesine yardımcı olacağı düşüncesiyle, öncelikle ülkemizde kişisel verilerin korunmasının çerçevesini çizen 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (6698 sayılı Kanun) içerisinde tanımlanan “ilgili kişi”, “kişisel veri”, “kişisel verilerin işlenmesi” ve “veri sorumlusu” kavramları ile yine 6698 sayılı Kanun’da düzenlenen kişisel verilerin işlenmesi şartları hakkında kısaca bilgi verilecek, akabinde ise sırasıyla kişisel veri güvenliği ve güvenli sosyal medya kullanımı konuları ele alınacaktır.

2010 yılında Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda (Anayasa) yapılan değişiklikle birlikte, bireylerin kişisel verilerin korunmasını isteme hakkı anayasal bir hak olarak teminat altına alınmıştır. Anayasa’da yapılan bu değişikliğin ardından, ülkemizde kişisel verilerin işlenmesinde başta özel hayatın gizliliği olmak üzere kişilerin temel hak ve özgürlüklerini korumak ve kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülükleri ile uyacakları usul ve esasları düzenlemek amacıyla 7 Nisan 2016 tarihinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu yürürlüğe konulmuştur.

6698 sayılı Kanun’un “Tanımlar” başlıklı 3’üncü maddesinde çeşitli tanımlar yapılmakta olup “ilgili kişi” “kişisel veri”, “kişisel verilerin işlenmesi” ve “veri sorumlusu” kavramlarına ilişkin kanuni tanımlara ve kısa açıklamalarımıza aşağıda yer verilmektedir:

İlgili Kişi: Bu kavram 6698 sayılı Kanun'da "Kişisel veri işlenen gerçek kişi" olarak tanımlanmaktadır. Burada önemli olan nokta, işlenen verinin bir gerçek kişiye ait olmasıdır. Bilindiği üzere, hukukumuzda kişiler "gerçek kişiler" ve "tüzel kişiler" olarak ikili bir sınıflandırmaya tabi tutulmaktadır ve tüzel kişilere ait veriler 6698 sayılı Kanun kapsamına girmemektedir.

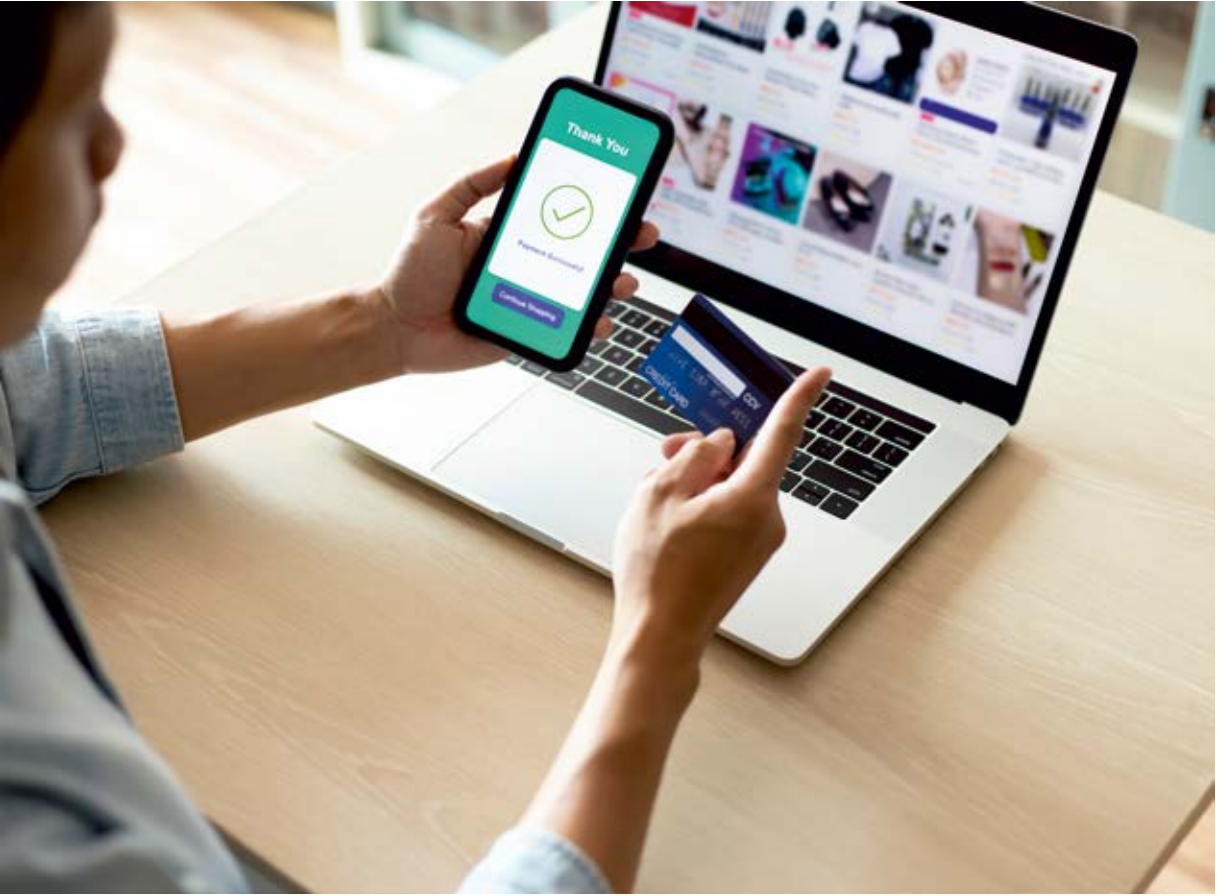
Kişisel Veri: Bu kavram 6698 sayılı Kanun'da "Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi" olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, tek başına veya başka herhangi bir kayıtla ilişkilendirilmesi sonucunda ilgili kişileri belirli veya belirlenebilir kılan isim, soy isim, doğum tarihi, telefon numarası, motorlu taşıt plakası, sosyal güvenlik numarası, IP adresi gibi verilerin kişisel veri niteliğinde olacağı rahatlıkla söylenebilecektir.

Kişisel Verilerin İşlenmesi: Bu kavram 6698 sayılı Kanun'da "Kişisel verilerin tamamen veya kısmen otomatik olan ya da herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla elde edilmesi,

kaydedilmesi, depolanması, muhafaza edilmesi, değiştirilmesi, yeniden düzenlenmesi, açıklanması, aktarılması, devralınması, elde edilebilir hâle getirilmesi, sınıflandırılması ya da kullanılmasının engellenmesi gibi veriler üzerinde gerçekleştirilen her türlü işlem" olarak tanımlanmaktadır. Tanımdan da açıkça anlaşılacağı üzere, kişisel verilerin işlenmesi kapsamına giren eylemler sınırlı sayıda olmayıp kişisel verilerin ilk defa elde edilmesinden başlayarak veriler üzerinde gerçekleştirilen tüm işlem türleri bu kapsama girmektedir.

Veri Sorumlusu: Bu kavram 6698 sayılı Kanun'da "Kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen, veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi" olarak tanımlanmaktadır. Veri sorumlusunun gerçek kişi veya tüzel kişi olabilmesi mümkündür. Bununla birlikte, veri sorumlusunun tüzel kişi olduğu durumlarda, kamu hukuku tüzel kişileri ile özel hukuk tüzel kişileri arasında herhangi bir fark bulunmamaktadır.





6698 sayılı Kanun'da ayrıca, kişisel veriler bakımından "kişisel veri" ve "özel nitelikli kişisel veri" olarak ikili bir sınıflandırma yapılmaktadır. Özel nitelikli kişisel veriler 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinin 1'inci fıkrasında sınırlı olarak sayılmış olan ve işlenmeleri hâlinde ilgili kişilerin mağdur olmasına veya ayrımcılığa maruz kalmalarına neden olma riski taşıyan kişisel veriler iken, kişisel veriler ise özel nitelikli kişisel veri kategorisine girmeyen her türlü kişisel veridir. Kişisel verilere ilişkin yapılan bu ikili sınıflandırmaya paralel olarak kişisel verilerin işlenmesinde uyulması gereken şartlar da 6698 sayılı Kanun'un 5'inci ve 6'ncı maddelerinde düzenlenmektedir. Bu çerçevede, kişisel verilerin işlendiği bir veri işleme faaliyetinin 6698 sayılı Kanun'un 5'inci maddesinde düzenlenen şartlara, özel nitelikli kişisel verilerin işlendiği bir veri işleme faaliyetinin ise 6698 sayılı Kanun'un 6'ncı maddesinde düzenlenen şartlara uygun olarak yürütülmesi gerekmektedir. 6698 sayılı Kanun'un 5'inci ve 6'ncı maddelerinde düzenlenen şartlara ek olarak ister kişisel veri isterse özel nitelikli kişisel veri olsun, yürütülen her türlü kişisel veri işleme faaliyetinin 6698 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinde düzenlenen beş

genel ilkeye de uygun olması zorunludur. Söz konusu genel ilkelere uygun olmayan bir kişisel veri işleme faaliyeti, 6698 sayılı Kanun'un 5'inci veya 6'ncı maddelerinde düzenlenen şartlara dayanarak yürütülmüş olsa bile hukuka aykırı olacaktır.

Son olarak 6698 sayılı Kanun'un "İstisnalar" başlıklı 28'inci maddesinde Kanun'un tamamının veya belli maddelerinin uygulanmayacağı hâllerin düzenlendiği ve istisna tutulan hâller kapsamında yürütülen kişisel verilerin işlenmesi faaliyetlerinin 6698 sayılı Kanun'da düzenlenen işleme şartlarına uygunluklarının gerekli olmadığını da belirtilmesinde yarar görülmektedir.

2. KİŞİSEL VERİLERİN GÜVENLİĞİ

6698 sayılı Kanun uyarınca kişisel veri işleyen veri sorumluları, veri güvenliğini sağlamak için "kişisel verilerin hukuka aykırı olarak işlenmesini önlemek", "kişisel verilere hukuka aykırı olarak erişilmesini önlemek", ve "kişisel verilerin muhafazasını sağlamak, amacıyla uygun güvenlik



düzenini temin etmek” konularında gerekli her türlü teknik ve idari tedbir almak zorundadırlar. Burada bahsi geçen teknik ve idari tedbirler çeşitlilik gösterebilecekse de idari tedbirlere örnek olarak:

- Mevcut risk ve tehditlerin belirlenmesi,
- Çalışanların eğitilmesi ve farkındalık çalışmaları,
- Kişisel veri güvenliği politikalarının ve prosedürlerinin belirlenmesi,
- Kişisel verilerin mümkün olduğunca azaltılması,
- Veri işleyenler ile ilişkilerin yönetimi faaliyetleri verilebilir.

Diğer taraftan teknik tedbirlere ise:

- Kişisel veri güvenliğinin takibi,
- Kişisel veri içeren ortamların güvenliğinin sağlanması,
- Kişisel verilerin bulutta depolanması,
- Bilgi teknolojileri sistemleri tedarigi, geliştirme ve bakımı,
- Kişisel verilerin yedeklenmesi kapsamına girebilecek her türlü faaliyet örnek olarak verilebilir.

Bu kapsamda kişisel veri güvenliğini sağlayabilmek için alınan teknik ve idari tedbirlerin yeterli düzeyde olması ve özenle uygulanması gerekmektedir. Kişisel verilerin güvenliğinin ve siber güvenliğin 24 saat esasına dayalı olduğu unutulmamalıdır. Bu sebeple risk temelli bir yaklaşım benimseyerek sürdürülebilir veri koruma politikalarını uygulamak gerekmektedir.

Söz konusu teknik ve idari tedbirlerin alınmasının yanı sıra bilinç, dikkat ve farkındalık gibi kavramları içselleştirerek bu kavramların anlamına uygun şekilde hareket etmek de kişisel veri güvenliğinin temini bakımından büyük bir önemi haizdir. Kişisel verilerin güvenliğinin temin edilmesi pek çok açıdan (verimli ekonomik ilişkilerin tesisi, itibar kaybının önüne geçilmesi, para cezalarına maruz kalınmaması) veri sorumlusunun çıkarına hizmet ettiği kadar bireylerin temel hak ve hürriyetlerinin korunması açısından da gereklidir. Bu anlamda kişisel verilerin korunmasında veri sorumlularına düşen önemli yükümlülükler olduğu gibi bireylere de düşen birtakım basit görevler bulunmaktadır.

- İlgili kişiler, kişisel verilerini paylaşmadan/işlenmesine onay vermeden önce aydınlatma metni ve gerekli ise açık rıza metnini dikkatle okumalıdır.
- Verilerini talep eden kişi ve uygulamalara karşı bilinçle yaklaşarak kaynağı sahte olan yahut güvenliğinden emin olunmayan uygulamaları indirmekten ve kullanmaktan kaçınmalıdır.

- İlgili kişiler kullandıkları uygulamalarda gizlilik ve güvenlik ayarlarını düzenlemeli, virüs programları kullanmalı, güçlü parolalar oluşturmalı ve bu parolaları sık sık değiştirmelidir.
- Gerek elektronik posta yoluyla gerekse de diğer anlık iletişim uygulamaları aracılığıyla gelen dosya paylaşımı süsü verilmiş bağlantılar yani “link”ler aceleci davranılarak açılmamalıdır. Tanınmayan kişilerden gelen e-postalara karşı dikkatli olunmalıdır.
- Bankacılık gibi özel önemi haiz işlemler güvenilir platformlardan gerçekleştirilmelidir.
- Resmî iletişim kanalları kullanılmalı ve resmî olmayan iletişim kanallarına itibar edilmemelidir.

Öte yandan 2019 yılında başlayan ve kısa sürede tüm dünyayı etkisine almış olan COVID-19 küresel salgınının ortaya çıkarttığı sonuçlardan birisi de dijitalleşmenin hızlanarak hemen her alanda bilişim ve teknoloji araçlarına duyulan ihtiyacın büyümesine neden olmasıdır. Bilişim sektörünü kullanmaya ihtiyaç duymayıp hayatını sürdüren pek çok insan pandemi döneminde alışverişten eğitime, iş hayatından eğlenceye kadar geniş bir ölçekte bilişim teknolojisinin getirdiği tüm imkânları kullanmak zorunluluğu içinde kalmıştır. Keza kamu ve özel sektördeki hemen her kuruluş uzaktan çalışma ihtiyaçları çerçevesinde önceden karşılaşılmamış bir şekilde bilişim imkânlarını yoğun şekilde kullanmıştır. Bilişim teknolojilerinin bu denli gelişmesi kişisel verilerin işlenmesini de kolaylaştırmıştır. Veri güvenliğinin sağlanmasında bu gibi olağanüstü durumlara hazırlıklı olmak için güncelliğe açık, inovasyona dayalı bir anlayışın benimsenmesinin önemi bir kez daha anlaşılmıştır.

İş Hayatında Kişisel Veri Güvenliği

İşverenler, kişisel veri toplamak ve işlemek zorunda olmaları bakımından veri sorumlusu kabul edilmektedir. Bu nedenle çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi faaliyetinin 6698 sayılı Kanun’a uygun yürütülmesini ve kişisel verilerin güvenliğini veri sorumlusu sıfatıyla sağlamakla yükümlüdürler. Bu çerçevede, iş yerlerinde çalışanlara yönelik yürütülen kişisel veri işleme faaliyetlerinin 6698 sayılı Kanun’a uyumunun sağlanması için belirli bazı adımlar atılmalıdır.

İlk olarak iş yeri bünyesindeki tüm çalışanların kişisel verilerinin işlenmesi faaliyetine ve 6698 sayılı Kanun’un uygulanmasına ilişkin bilgilendirici eğitimler almaları önemlidir. Bu eğitimler kişisel verilerin işleme şartlarını, çalışanların hangi kişisel verilerinin hangi işleme amacıyla



işlendiği, işleme faaliyetinin hukuki sebeplerini, 6698 sayılı Kanun'dan doğan haklarının ne olduğunu, hak arama yöntemlerini içermelidir.

Çalışanların iş yerinde işlenen kişisel verilerinin güvenli olarak saklanmasına ilişkin politika, prosedür ve kılavuzlara erişimi olmalı, gereken hâllerde çalışanlardan alınacak açık rızanın hukuka uygun şekilde alınmasına dikkat edilmelidir. İşverenlerin iş hayatının bir parçası olarak kişisel veri toplamak ve işlemek zorunda olmaları bakımından 6698 sayılı Kanun'a uygun hareket etmesi önem arz etmektedir.

3. GÜVENLİ SOSYAL MEDYA KULLANIMI

Son yıllarda hızla gelişen teknoloji ile birlikte insanlar arasında iletişim kurma biçimleri de hızlı bir şekilde dönüşüme uğramıştır. Bu dönüşümün bir parçası olarak sosyal medya platformları günümüzde en yaygın kullanılan iletişim araçlarından biri hâline gelmiştir. Bu platformlar sosyal, ekonomik ve bireysel açıdan pek çok fırsat yaratmakla birlikte bu mecralarda yapılan paylaşımlar kaçınılmaz olarak bireylerin mahremiyetlerine yönelik çeşitli endişeleri de beraberinde getirmektedir. Günümüzde internet ağlarına bağlandığımız ilk andan itibaren yaptığımız her hareket ardımızda dijital ayak izlerimizi bırakmaktadır. Kendi rızamızla sosyal medyada yaptığımız paylaşımlar da bizi tanımlayacak ölçüde kişisel verimizin internet ağı üzerinde bulunmasına ve bunların istenmeyen amaçlarla kullanılmasına sebebiyet verebilmektedir. Bu durumun en tipik örneklerinden birisi, sosyal medyada paylaşılan kişisel

verilerin başka kaynaklardan elde edilen ek verilerle birleştirilerek ilgili kişiye ait verilerin kategorize edilmesi, eşleştirmeler yapılması ve bunun sonucunda bireylere ait bir profilin ortaya çıkarılmasıdır. Bu profillemeye sayesinde bireylerin satın alma alışkanlıkları belirlenebilmekte, davranışları analiz edilebilmekte ve seçimlerinin etkilenebileceği suretiyle kararları yönlendirilebilmektedir.

Unutulmaması gereken şudur ki kişisel verilere ulaşım aslında kişiye ulaşım anlamına gelmektedir. Bu hususta yaşanan mağduriyetlerin arka planında çoğu zaman kişilerin kendileri tarafından gelişigüzel şekilde paylaşılan kişisel veriler yer almaktadır. Sosyal medya hesapları üzerinden bilinçsizce paylaşılan kişisel verilerin, kötü niyetli kişilerin eline geçmesi durumunda olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir.

Sosyal paylaşım ağları, kişisel verilere yönelik birtakım tehditler yaratmakla birlikte alınabilecek çeşitli önlemlerle bu tehlikelerin önüne geçilebilmesi mümkündür. Burada atılması gereken en önemli adım ne paylaşacağımızdan önce neleri paylaşmamamız gerektiğini belirleyebilmektir. Kişisel verilerin takipçi ve beğeni sayısından daha önemli olduğu akılda tutularak gerçek hayatta yabancılarla paylaşılmayacak bilgilerin aynı hassasiyetle internet ortamında da paylaşılmamasına özen gösterilmelidir. Yine bununla bağlantılı olarak bireylerin tanımadıkları kişilerin arkadaşlık veya takip isteklerini kabul etmeleri, sayfalarında paylaştıkları kişisel verileri tanımadıkları kişilerin kullanımına açmakta ve bu verilerin kötü niyetli bir şekilde kullanılıp kullanılmayacağını o kişilerin insafına bırakmaktadır. Bireylerin takipçi veya arkadaş listelerini gerçekten



tanıdıkları kişilerden oluşturmaları ve zaman zaman bu listeleri gözden geçirmeleri bu durumun önüne geçilmesinde etkili olabilecektir.

Ayrıca kullanıcıların uygulamanın güvenilir bir kaynağa ait olduğundan emin olmaları, gizlilik ayarlarını kişisel verilerini en üst düzeyde koruyacak şekilde düzenlemeleri ve kullanılmak istenen uygulamanın hangi kişisel verilere erişim izni istediğini kontrol etmeleri de oldukça önem taşımaktadır. Bu çerçevede uygulamanın kullanımı için gerekli olmadığı hâlde kişinin mikrofonu, fotoğraf albümü veya konumu gibi çok çeşitli verilerine erişim talebinde bulunan uygulamalara dikkatle yaklaşılmalıdır. Öte yandan kişilerin belirleyecekleri şifreler konusunda titiz davranmaları, isim/doğum tarihi gibi herkes tarafından kolaylıkla tahmin edilebilir şifreler yerine özel kombinasyonlardan oluşan güçlü şifreler belirlenmesi, her hesap için aynı şifrenin kullanılmaması, belirli aralıklarla bu şifrelerin güncellenmesi, şifrelerin mümkünse fiziksel bir ortamda bulundurulmaması, başkalarıyla paylaşılmaması, başkalarına ait cihazlar üzerinden hesaba giriş yapılmaması ve oturumdan çıkış yapmanın bir alışkanlık hâline getirilmesi elzemdir. Bununla birlikte sosyal medya üzerinden yapılan alışverişlerde banka kartı yerine, daha güvenli olması sebebiyle sanal kart kullanılması da tavsiye edilebilir.

Sosyal medyada yapılan paylaşımları silmenin veya hesapları kapatmanın dahi varlığımızı internet ortamından silmeye yetmediği akılda tutularak şimdi ve gelecekte tehdit oluşturabilecek paylaşımlardan kaçınılmalıdır. Kişinin özel yaşamına dair paylaşımları yalnızca kendisini değil,

bazen çevresindekileri de etkileyebilmektedir. Özellikle geleceğimiz olan çocukların kişisel verilerinin korunması noktasında, ebeveynlere önemli görev ve sorumluluklar düşmektedir. Henüz kendi kararlarını verebilme yetisine sahip olmayan çocuklarını konu alan paylaşımlar yapan ebeveynler farkında olmadan çocuklarının özel yaşam hakkını ihlal etmektedirler. Çocuğun, paylaşılmasını tercih etmeyeceği fotoğrafları ve bilgilerinin ebeveynler tarafından kamuya açık hâle getirilmesi ileride türlü sıkıntılara yol açabilir. Öte yandan çocukların kendilerine ait olan sosyal medya hesaplarının kullanımı konusunda da ebeveynlerin son derece dikkatli davranmaları ve sosyal medyanın bilinçli bir şekilde kullanımıyla ilgili farkındalık oluşturmaya gayret etmeleri önem arz etmektedir. Aksi takdirde ilerleyen yaşlarında çocuklara olumsuz olarak geri dönebilecek etkilerin doğması kaçınılmaz olacaktır.

Günümüzde bireyler için sosyal medya bir iletişim aracı olmasının yanı sıra haber alma, kendi ilgi alanlarındaki güncel gelişmeleri takip etme, alışveriş yapma gibi hayatın pek çok alanına dair işlev görmektedir. Bu şartlar altında bireylerin kendilerini sosyal medyadan soyutlamaları beklenemeyecek olmakla birlikte verilerinin kötü niyetli kişiler tarafından istismar edilmesi tehlikesinin mevcut olduğu bilinciyle hareket ederek paylaşımlarını buna göre şekillendirmeleri önem taşımaktadır. Fütursuzca paylaştığımız bilgilerin hayatımızın hangi aşamasında ve ne şekilde karşımıza çıkacağını öngörmemiz mümkün değildir. Bu nedenle paylaşımın sınırlarının ne olması gerektiğinin ayırına varmamız, karşılaşılabileceğimiz riskleri asgari seviyeye indirerek daha güvenli bir geleceğin inşası için bugünden sağlam bir temel atmamıza yardımcı olacaktır.





Uğur KARAGÖZ

Uzman/Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi

KAMUDA DİJİTAL DÖNÜŞÜM

Kamu yönetiminde etkinlik, verimlilik, katılımcılık, yönetimde açıklık gibi ilkelerin yanı sıra adalet, eşitlik, şeffaflık gibi değerler iyi yönetimin temel unsurlarıdır. **Bilişim teknolojilerinin kamu sektöründe yerini alması ve hizmet sunumunda bilişim teknolojilerinden yararlanılması, hizmetlerin dijitalleşmesi bağlamında iyi yönetim anlayışına önemli destekler oluşturmakta, geliştirilen e-Devlet uygulamaları ve dijital hizmet sunumu kamu hizmetlerinden duyulan vatandaş memnuniyetini artırmaktadır.**

Dijitalleşme, çağımızda yaşamın bir parçası hâline gelirken hayatımıza giren teknolojik yeniliklerle birlikte yaşam tarzımız hızla etkilenmekte, yeni teknolojik imkânlarla tanışan farklı kuşaklar değişime farklı tepkiler ile ayak uydurmaya çalışmaktadır. İnternetin tüm dünyaya yayılması ile birlikte başlayan etkileşim, mobil teknolojiler ile birlikte oluşturulan sanal ortamlar, uygulamalar ve bu uygulamalardaki kabiliyetler ile insan-makine-ortam etkileşimi sonucunda insan hayatı davranış değişimine uğramış ve bu değişim teknolojilerin etkisi ile gelişimini sürdürmüştür. Yapay zekâ, dijital para, blok zincir, sosyal medya, büyük veri uygulamaları gibi konular yeni olmasına rağmen herkes tarafından bilinir olmuş ve çeşitli teknolojik araçlar ile günlük yaşamda kullanılır hâle gelmiştir.

Çevrim içi bir toplum yapısına dönüşmeye başlayan küresel dünya düzenindeki dijitalleşme, toplumsal yapılar üzerindeki etkisini daha fazla hissettirmeye başlamıştır. Dijitalleşme ve veri yönetimi alanında kendini ileri seviyede geliştirmiş şirketler dijital dünya düzeninde, toplumlara yön verme konusunda devletlerden daha etkili düzeye erişmeye başlamışlardır.

Dijital dönüşümü belirli fazlardan oluşan bir süreç olarak kabul edersek, bu süreçte olgunluk seviyesine gelmiş aktörler küresel güç rekabetinde başat konumda olurken başlangıç veya orta fazda yer alan aktörler teknoloji bağımlısı veya müşteri konumunda olmaktan öteye geçememekte, başat güçlerin teknolojilerine bağımlı yaşamak durumunda kalmaktadırlar. Dijitalleşme çağı etkili veri yönetimini zorunlu kılmakta; siber güvenliğini sağlamış, yerli ve millî teknolojilerini geliştiren ülkeleri her daim ön plana çıkarmaktadır. Konu gerek özel sektör gerekse kamu sektörü açısından aynı perspektifte ele alınabilir.

Konuyu kamu açısından ele aldığımızda, kamuda dijital dönüşüm e-Devlet/dijital devlet olarak isimlendirilmektedir. E-Devlet'i sadece teknolojik altyapı değişimi olarak görmek önemli bir yanılgıdır. Bu olgu aslında bir kamu yönetimi dönüşümü olup bilişim teknolojileri söz konusu dönüşümün altyapısını oluşturmaktadır. Bu bakış açısı ile iş süreçlerinin dijital ortamların sunduğu kabiliyetler ile kaynak kullanımı, verimlilik ve vatandaş memnuniyeti dikkate alınarak iyileştirilmesi gerekmektedir. Dijital ortamda hizmet, süreç üzerinden verinin yönetilmesi ile gerçekleştirilir. Verilerin üzerinde koştuğu yazılımlar ve donanım altyapıları kurumların dijital dönüşümdeki temel enstrümanlardır. Bununla birlikte yetişmiş bilişim personeli ve güçlü kurumsal yapılar sürecin vazgeçilmez parçalarıdır.

Dijital dönüşümün uygulamada en önemli etkisi veri üzerine olmuş ve üretilen verilerin hem çeşitliliği hem de boyutları artmıştır. Kamuda dijital dönüşümün en önemli sonuçlarından birisi de farklı kurumlar tarafından üretilen verilerin diğer kurumların kullanımına açılmasıdır. Böylece veriler arasında ilişki kurularak yapılan analizler ve elde edilen sonuçlar üzerinden tespitler, tahminler ve planlanan eylemler ortaya çıkmıştır. Bunun yanı sıra gerçek zamanlı akan veriler üzerinden yapılan analizler ile anlık kararların oluşması son derece önemlidir. Günümüzde bilgiye dayalı

karar alma ihtiyacı kamuda karar destek sistemlerine olan ihtiyacı arttırmaktadır. Verinin çeşitliliği, niteliği ve boyutunun artması ile birlikte yeni teknolojiler devreye girmeye başlamış, özellikle yapay zekâ, dijital içerik yönetimi ve büyük veri uygulamaları kamu kurumlarının hizmetlerinde uygulama alanları bulmaya başlamıştır. Yakın gelecekte bu teknolojiler kurumların uygulamalarında yaygınlaşacak, kurumların hizmet kalitesi ve performansının yanı sıra verimliliklerine önemli ölçüde katkı sağlayacak, veriden katma değerli sonuç üretimi gerçekleşecektir.

Dijital dünyada üretilen ve kullanılan verilerin odağında kişisel veriler bulunmaktadır. Bu nedenle hem kamu hizmetleri açısından hem de özel sektör hizmetleri açısından kişisel verilerin korunması da dijital dönüşümün odak konularından biri hâline gelmiştir. 24 Mart 2016'da 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu TBMM'de kabul edilerek kişisel verilerin korunmasını ve veri üzerinden olabilecek suistimallerin önüne geçilmesi için gerekli kurumsal yapı oluşturulmuştur. Avrupa Birliği kapsamında da Genel Veri Koruma Yönetmeliği (GDPR - General Data Protection Regulation) Avrupa genelinde AB vatandaşlarının kişisel verilerini korumaya yönelik oluşturulmuş yönetmeliktir. 25 Mayıs 2018 tarihinden





İtibaren Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yürürlüğe giren GDPR, büyük kurum ve kuruluşlarda var olan kişisel verilerin yönetmelikte belirtilen kurallar çerçevesinde güvenliğini sağlamayı konu edinmektedir.

Günümüz dijitalleşme teknolojilerinin ortaya çıkardığı önemli odaklardan birisi siber tehdittir. Bu tehdidin saldırıya dönüşmesi durumunda yaşanacak veri sızıntıları, veri kayıpları ve hizmet kesintilerinin yanı sıra maddi zararlar ve itibar zedelenmeleri oluşmaktadır. Siber güvenlik konusu son 10 yılın en önemli teknolojik gelişmelerine sahne olmuştur. Buna rağmen bilişim alanında geliştirilen yeni teknolojiler aynı zamanda yeni bir siber güvenlik tehdit alanı olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamuda da dijital dönüşümün en önemli tehditlerinden birisi siber güvenlik tehdididir. Bilgi ve iletişim teknolojilerinin getirdiği avantajlardan en üst düzeyde faydalanmak, yapısal olarak değişen, gelişen, karmaşıklaşan ve sayıları hızla artan siber tehditler

karşısında ulusal siber ortamımızın güvenliğini sağlamak ve siber güvenlikle ilgili gereksinimleri karşılamak üzere Ulaştırma ve Altyapı Bakanlığı tarafından Ulusal Siber Güvenlik Stratejisi ve Eylem Planı (2020-2023) yayımlanmıştır. Ayrıca, kurumların bilgi güvenliği risklerinin azaltılması, ortadan kaldırılması ve özellikle gizliliği, bütünlüğü veya erişilebilirliği bozulduğunda millî güvenliği tehdit edebilecek veya kamu düzeninin bozulmasına yol açabilecek kritik bilgi/verinin güvenliğinin sağlanması için asgari güvenlik tedbirlerinin belirlenmesi ve belirlenen tedbirlerin uygulanması için yürütülecek faaliyetlerin tanımlanması amacı ile Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından Bilgi ve İletişim Güvenliği Rehberi yayımlanmıştır.

Dijital teknolojiler ve onun uygulama alanı olan dijital dönüşüm bizlere yeni ortamlar tanımlamakta; ortamların araçları, ihtiyaçları ve yönetim anlayışı bazı farklılıklara neden olmaktadır. Sektörlerin verimlilik artışının en temel motivasyonu otomasyon, yapay zekâ ve dijital teknolojiler





sayesinde gerçekleşmektedir. Bu motivasyon kamu kurumları için de geçerlidir. Yaşanan dönüşüm ve değişim meslekleri de önemli ölçüde etkilemekte, dijital çağın geçişinde iş gücünün dönüşümü, bir diğer deyişle yetenek dönüşümü ülkelerin yönetim anlayışında öncelikli konular hâline gelmektedir. Gerçekleşen değişimleri yönetmek ve liderlik edebilmek için yöneticilerin dijital dönüşüme adaptasyonunu destekleyen farkındalığa sahip olmaları gerekir. Bu farkındalık, yöneticinin dijital yetenek seviyesiyle birlikte yeni süreçleri ve iş akışlarını benimseyerek yetki ve sorumluluk alanına ilişkin konularda teknoloji kullanımını dönüştürme ve dijital dönüşümün zorlukları ile baş edebilme kabiliyetini içermektedir. Dijital dönüşüm kamuda üst düzey yöneticiden dönüşümün içerisinde rol alacak personele kadar yeni yetenekler ve iş tanımlarını beraberinde getirmektedir.

Türkiye'deki duruma bakıldığında, kamu yönetiminde dijitalleşme çalışmaları gelişmiş birçok ülke ile eş zamanlı başlamış ve yaygın olarak yürütülmektedir. Türkiye askerî teknolojiler başta olmak üzere sağlıktan enerjiye, ulaştırmadan güvenliğe, adaletten eğitime, tarımdan ticarete kadar birçok alanda dijital dönüşümün sağladığı ürün ve teknolojilerden yararlanır hâle gelmiştir. Bu süreçte en etkili araç ise şüphesiz e-Devlet ya da başka bir deyişle dijital devlet çalışmaları olmuştur. Veriden bilgiye erişimin vatandaş-devlet bağlamında öneminin ortaya çıktığı kamu yönetimindeki en büyük değişimi yansıtan çalışmalar 1990'lı yıllarda başlamış olup o tarihten itibaren sürdürülen çalışmalar ile bir taraftan kamu hizmetleri dijital ortama taşınarak en etkili hizmet sunumu sağlanırken; bir taraftan da bürokrasi ve kırtasiyeciliği azaltmak, kamu kaynaklarında tasarruf sağlamak gibi kazanımlar elde edilmiştir.

Türkiye'de 2008 yılında hizmete açılan e-Devlet Kapısı ile birlikte kamu yönetiminde dijitalleşme noktasında önemli bir atılım sağlanmıştır. Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçiş ile birlikte, dijital dönüşüm, siber güvenlik, yerli ve millî yenilikçi teknolojilerin geliştirilmesi, millî yazılımların desteklenmesi, kritik altyapıların korunması, büyük veri ve yapay zekâ gibi konuların koordinasyonunun aynı çatı altında toplanmasına yönelik 10 Temmuz 2018'de 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Cumhurbaşkanlığına bağlı Dijital Dönüşüm Ofisi kurulmuş ve kurulduğu günden bu yana ülkemizin dijitalleşme sürecinde ivme hızla artmıştır.

E-Devlet Kapısı 2008 yılında 8 kurum ve 22 hizmetle sınırlı bir yapıdayken; bugün 57 milyondan fazla kayıtlı

kullanıcının olduğu, yıllık ortalama 2,4 milyar işlemin yapıldığı, 829 kurumun 6.085 hizmeti ile Türkiye'nin dijital yüzü hâline gelmiştir. Pandemi döneminde; 65 yaş üstü vatandaşlara, öğrencilere, iş dünyasına sunulan hizmetlerle birlikte ihtiyaç duyulan ve aciliyeti yüksek kamu hizmetlerine 7/24 erişilmesinin yolu açılmıştır.

Dijital Dönüşüm Ofisi tarafından başlatılan Ulusal Veri Sözlüğü Projesi ile kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi sistemlerindeki mükerrer ve çelişen verilerin giderilmesi, bilişim sistemlerinde dil birliğinin sağlanması ve veri sahipliğinin netleştirilmesi amaçlanmıştır. Böylelikle kamu yönetiminde dijital dönüşümün temel unsurlarından biri olan veri entegrasyonunun etkili ve sürdürülebilir olarak yapılmasına zemin hazırlanmıştır.

Devletlerin dijitalleşmeye yönelik çalışmaları Birleşmiş Milletler ve Avrupa Birliği başta olmak üzere birçok uluslararası düzeyde raporlar ve endekslerle ölçülmektedir. **Örneğin 2020 yılında Birleşmiş Milletler e-Devlet Gelişmişlik Endeksi yayımlanmıştır. Endekste, Türkiye 193 ülke arasında 53. olarak sıralamada yerini korurken; endeksin alt endekslerinden çevrim içi hizmet endeksinde göre 27. sıradan 22. sıraya, telekomünikasyon altyapı endeksinde 89. sıradan 79. sıraya yükselmiştir.** Yayımlanan raporlardaki kırılımlar veya ülkelerin benimsemiş oldukları strateji belgeleri incelendiğinde e-Devlet denildiğinde sadece dijital bir platform olarak düşünülen yapıların giderek akıllı devlet ya da dijital devlet çalışmaları yönüne doğru bir dönüşüm süreci içinde olduğu görülmektedir. Konunun odak noktasının ise veri yönetimi olduğunu söylemek mümkündür.

Kamuda dijital dönüşümün merkezi hâline gelen veri yönetiminde ülkeler ve çok uluslu şirketler dijital savaşlar verirken; ulus devletler, sınırları belirlenemeyen bir veri ağında yeni bir rekabet sürecine girmişlerdir. Bu süreç veriden değer üretme yolunda, verinin üretiminden yorumlanmasına, korunmasından paylaşılmasına kadar bütünleşik bir bakış açısını beraberinde getirmiştir. Türkiye Millî Teknoloji Hamlesi ve Dijital Türkiye vizyonu ile dijitalleşme yolunda emin adımlarla ilerlemektedir. Bilginin ve teknolojinin sunduğu imkânları ülkemizin ve milletimizin hedefleriyle harmanlayarak özel ve kamu ayrımı yapmadan tüm kurumların seferber olduğu dijital dönüşüm çalışmaları sağlam bir irade ile yoluna devam etmektedir.



Başak BOZDEMİR

Çalışma Uzmanı/Çalışma Genel Müdürlüğü

ÇALIŞMA HAYATINDA UZAKTAN ÇALIŞMA

Gelişen bilgi ve iletişim teknolojileri, mekâna ve zamana bağlı kalmayan çalışma modellerini yaygınlaştırmaktadır.

Bu kapsamda "uzaktan çalışma" istihdam modeli, sözleşme serbestisi ilkesi çerçevesinde uygulanabilmekle birlikte, ülkemizde ilk kez 2016 yılında İş Kanunu'nda düzenlendi.

Tüm dünyayı ve ülkemizi de etkisi altına alan COVID-19 salgınında önemi vurgulanan sosyal izolasyon ile en uyumlu çalışma modeli olan uzaktan çalışma, bu süreçte yaygın şekilde kullanıldı. Söz konusu salgın döneminde, ülkemiz ekonomisine ve istihdamın korunmasına önemli fayda sağladı.

Bilgi teknolojilerindeki gelişim, çalışma ilişkilerinde önemli değişimler olacağını göstermektedir. Çalışma hayatının geleceğinde uzaktan çalışmanın önemli yer tutacağı açıktır.

1. Uzaktan Çalışmaya İlişkin Uluslararası Düzenlemeler

İş yeri dışında yapılan işler, her ülkede farklı şekillerde tanımlanmakta ve mevzuatlarda farklı isimlendirilmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), bilgi ve iletişim teknolojileri kullanılarak düzenli olarak iş yeri dışında işlerin gerçekleştirildiği iş ilişkisini tele çalışma,¹ işçinin iş yeri dışında evinde veya seçeceği başka bir yerde, kullanılan ekipman, malzeme veya diğer girdileri kimin sağladığına bakılmaksızın, işveren tarafından belirtildiği şekilde bir ürün veya hizmetle sonuçlanan işin ücret karşılığında gerçekleştirildiği iş ilişkisini ise evde çalışma,² olarak tanımlamaktadır.

Konu ile ilgili uluslararası düzenlemelere bakıldığında, ILO'nun 177 sayılı Evde Çalışma Hakkında Sözleşmesi ve 184 sayılı "Evde Çalışma Hakkında Tavsiye Kararı"na göre:³

- Evde çalışanlar için emsal işçiye göre eşit muamele ilkesi teşvik edilmelidir.
- İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili ulusal yasalar, evde çalışmaya özgü nitelikler dikkate alınarak uygulanmalıdır.
- Belirli işlerin ve bazı tür maddelerin kullanımının yasaklanmasına ilişkin koşullar ortaya konmalıdır.
- Evde çalışan, kendi istihdamına ilişkin ücret, yapılacak işin türü vb. koşullar hakkında mümkünse yazılı olarak bilgilendirilmelidir.
- İşverenler, evde çalışanlar ile ilgili kayıt tutmalıdır.
- Evde çalışanların örgütlenmeleri önünde engeller olmamalıdır.

Bilgisayar teknikleri, elektronik izleme, personel bilgi sistemleri vb. veri işleme yolları, işverenler ve çalışanlar açısından yeni riskler doğurduğundan, İşçilerin Kişisel Verilerinin Korunmasına İlişkin ILO Uygulama Esasları⁴ uzaktan çalışanların kişisel verilerinin elde edilmesi ve korunması konusunda yol gösterici bir rehber niteliğindedir. Sosyal tarafların üzerinde uzlaşma sağladığı ilkelerin düzenlendiği Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması'na göre:⁵

- Tele çalışanlar, emsal işçiye göre eşit muamele ilkesine tabidir.
- Tele çalışma, işçi ve işveren açısından isteğe bağlıdır.
- İşçi, işin tanımı, geçerli toplu sözleşmeler, iş yerinin bağlı olduğu departman, birinci derece amiri vb. konularda yazılı olarak bilgilendirilmelidir.



- İşveren, veri korumasına ilişkin çalışanı bilgilendirmelidir.
- Ekipman ile ilgili maliyetler ve sorumluluk, çalışmaya başlamadan önce belirlenmelidir; kural olarak maliyetlerden işveren sorumludur.
- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hususlar uygulanmalıdır.
- Tele çalışanlar, iş yerindeki işçiler ile aynı toplu sözleşme haklarına sahiptirler.

Söz konusu uluslararası belgeler, giderek yaygınlaşan uzaktan çalışmanın temel gereklilikleri ve uygulamasıyla ilgili olarak taraflara yol gösterici niteliktedir. Mevzuatımızdaki düzenlemeler de ülkemiz taraf olmasa da uluslararası düzenlemelerle uyumlu şekilde belirlenmiş durumdadır.

2. Mevzuatımız

Ülkemizde uzaktan çalışma, evde çalışma ile tele çalışmayı bir arada ele alan daha üst ve kapsayıcı bir istihdam şekli olarak düzenlenmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 14'üncü maddesinde, 2016 yılında yapılan değişiklikle uzaktan çalışma modeli ilk kez getirildi ve temel gereklilikleri belirlendi.

Yapılan düzenlemeye göre; uzaktan çalışma, işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir.

Kayıtlı istihdamın desteklenmesi anlamında, iş ilişkilerinin doğru ve eksiksiz şekilde belirlenmesi ve mevzuatlarda yer alması önemlidir. Bu anlamda, uzaktan çalışma modelinin İş Kanunu'na kazandırılması, işsizlikle ve kayıt dışı ile mücadele politikaları açısından önemli bir adım oldu.

Uzaktan çalışma, zamandan ve mekândan bağımsız çalışmaya imkân sağlamakla birlikte, uzaktan çalışanlar eşitlik ilkesi çerçevesinde iş yerindeki diğer çalışanlarla aynı haklara sahiptirler. İş Kanunu'nun sağladığı iş güvencesi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, hafta tatili, fazla çalışma vb. düzenlemeler eşit şekilde uygulanmaktadır. Ayrıca, iş sağlığı ve güvenliği konusunda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında işverenlerin sorumluluğu aynen devam etmektedir.

10/3/2021 tarihinde çıkarılan Uzaktan Çalışma Yönetmeliği'ne göre:

- İş ilişkisi doğrudan uzaktan çalışma sözleşmesi ile kurulabilir veya hâlihazırda iş yerinde çalışan işçinin iş sözleşmesi uzaktan çalışma sözleşmesine dönüştürülebilir.
- Uzaktan çalışmaya geçen işçi, tekrar iş yerinde çalışma talebinde bulunabilir. İşveren, bu talebi öncelikli olarak değerlendirir.
- Gerekli olması hâlinde, uzaktan çalışmanın yapılacağı mekân ile ilgili düzenlemeler iş yapılmaya başlamadan önce tamamlanır.



- Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi, iş sözleşmesinde belirtilir. Taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir.
- Mal ve hizmet üretimi için gerekli malzeme ve iş araçlarının aksi kararlaştırılmamışsa işveren tarafından sağlanması esastır.
- Bunların kullanım esasları ile bakım ve onarım koşulları ile ilgili olarak uzaktan çalışan açık ve anlaşılır şekilde bilgilendirilir.

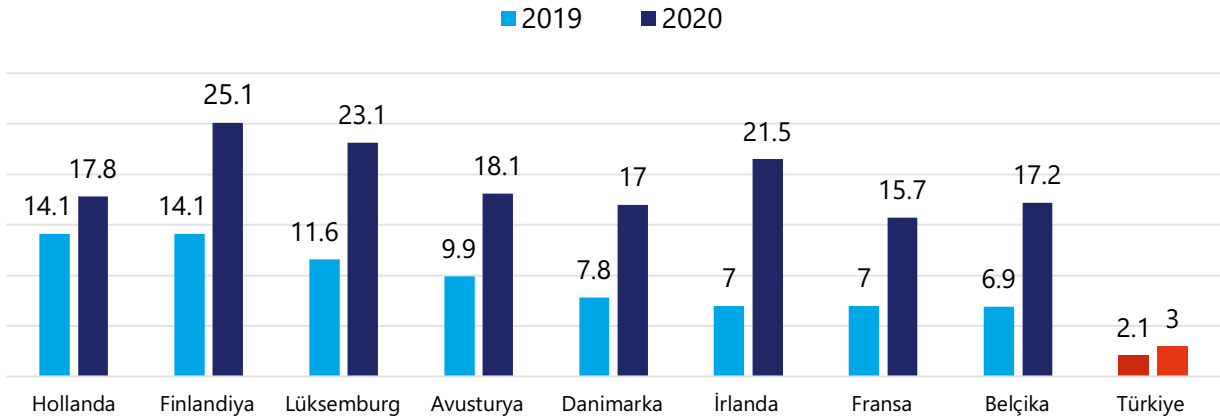
- Tehlikeli kimyasal madde ve radyoaktif maddelerle çalışma, bu maddelerin işlenmesi veya söz konusu maddelerin atıkları ile çalışma, biyolojik etkenlere maruz kalma riski bulunan çalışma işlemlerini içeren işlerde uzaktan çalışma yapılamaz.
- Hizmet alımı suretiyle gördürülen işler ile millî güvenlik açısından kamu kurum ve kuruluşunca uzaktan çalışma yapılamayacak işler belirlenir.

Ayrıca, Aylık Prim ve Hizmet Belgesinde/Muhtasar ve Prim Hizmet Beyannamesi'nde yapılan düzenleme sonrasında işverenlerce belgelerin/beyannamelerin gönderilmesi sırasında, işçilerin ay içerisindeki uzaktan çalışma gün sayılarını belirtmeleri mümkün hâle geldi. Böylece, uzaktan çalışanlar ile ilgili mesleki durum, eğitim geçmişi, gelir düzeyi, cinsiyet, yaş, yaşadığı il, vb. demografik özellikler takip edilebilir hâle geldi.

3. Dünyada ve Türkiye'de Uzaktan Çalışma

Eurostat⁶ verilerine bakıldığında, evden çalışanların toplam istihdama oranı 2019 yılında AB-28 için %5,3 iken ülkemizde bu oran daha düşüktür. Evden çalışmanın en çok tercih edildiği ülkeler, Hollanda, Finlandiya, Lüksemburg, Avusturya, Danimarka, İrlanda, Fransa ve Belçika'dır. COVID-19 salgınının etkisinin görüldüğü 2020 yılında ise evden çalışmanın en çok tercih edildiği ülkeler aynı kalırken, uzaktan çalışan sayısı önceki yıla oranla önemli ölçüde arttı.

Tablo: Evden Çalışanların Toplam İstihdama Oranı (Eurostat)





Ülkemizde de olduğu gibi dünyanın her yerinde kadınlar bakım sorumluluklarını ve ev işlerinin yükünü daha fazla üstlendiğinden, kadınlarda uzaktan çalışma eğilimi, erkeklerden çok daha yüksektir. Eurostat verilerine göre AB-28 ortalamasına bakıldığında, erkeklerde evden çalışanların toplam istihdama oranı %5 iken, kadınlarda bu oran %5,7'dir (2019). Ülkemiz açısından ise bu oran 2019 yılında erkeklerde %0,4 ve kadınlarda %5,8 iken, 2020 yılında erkeklerde %0,9 ve kadınlarda %7,6 olarak gerçekleşmiştir.

ILO'ya⁷ göre, 2019 yılında dünyada yaklaşık 260 milyon uzaktan çalışan bulunmaktadır; bu rakamın küresel istihdamın %7,9'unu temsil ettiği tahmin edilmektedir. 113 milyon evden çalışan erkeğe karşılık, 147 milyon kadın evden çalışmaktadır. Oransal olarak bakıldığında, erkeklerde %5,6, kadınlarda %11,5 oranında uzaktan çalışıldığı anlamına gelmektedir. Kadınlar tüm uzaktan çalışanların %56'sını oluşturmaktadır.

COVID-19 salgını sürecinde hükümetler tarafından verilen evde kalma ve sosyal izolasyon tavsiyeleri sonucunda, Avrupa'da neredeyse her 10 çalışandan 4'ü uzaktan çalışmaya başladı. Bu dönemde, büyükşehirlerde işe gidip gelenlerin yoğunluğunu azaltarak fiziksel mesafeye katkıda

bulunmak için işverenler uzaktan çalışmaya geçmeye teşvik edildi.

Uzaktan çalışmada en önemli artış, salgından en çok etkilenen ülkelerde ve uzaktan çalışmanın küresel salgının öncesinde de iyice geliştiği yerlerde gerçekleşti. Finlandiya'da çalışanların yaklaşık %60'ı uzaktan çalışmaya geçti. Lüksemburg, Hollanda, Belçika ve Danimarka'da ise çalışanların %50'sinden fazlası, İrlanda, Avusturya, İtalya ve İsveç'te ise yaklaşık %40'ı uzaktan çalışmaktaydı. Ortalama olarak Avrupa'da daha önce hiç evden çalışmamış olanların %24'ü, daha önce ara sıra evden çalışmış olanların ise %56'sı uzaktan çalışmaya başladı.⁸

Salgın döneminde küresel çapta görülen artışın yanı sıra, uzaktan çalışma, bazı sektörlerde daha kolay uygulanabilmektedir. Deloitte tarafından Türkiye genelinde 17 farklı ilden 334 katılımcıya uygulanan anket sonuçlarına göre⁹, uzaktan çalışma düzenine tüm çalışanları ile birlikte dâhil olabilmis sektörlerin başında %87,5 oranı ile medya ve reklam sektörü gelmektedir. Bunu, %80,3 oranı ile hizmet sektörü takip etmektedir. Diğer ön plana çıkan sektörler ise teknoloji ve e-ticaretir. Kısmi geçiş yapabilmis sektörler arasında en fazla ön plana çıkanlar %80 oranıyla gıda ve %75 oranıyla finansal kurumlardır.



Sayılar da görülen bu sıçrama, doğru teknoloji, araçlar ve işlerin yeniden düzenlenmesi ile birlikte, daha önceleri tahmin edilenden çok daha fazla işin uzaktan yapılabileceğini göstermektedir.

En büyük serbest çalışan şirketlerinden biri olan Upwork tarafından, ABD merkezli 1.000'den fazla işe alım yöneticisiyle görüşülerek gerçekleştirilen araştırmaya göre, 3 yıl içerisinde 5 tam zamanlı çalışandan 3'ünün uzaktan çalışacağı, 2028 yılına kadar şirketlerde tüm departmanların %73'ünün uzaktan çalışanlardan oluşacağı tahmin edilmektedir.¹⁰

Gartner tarafından 317 finans lideriyle yapılan araştırmada, yöneticilerin dörtte biri COVID-19 salgını sonrasında çalışanlarının en az %20'sini, dörtte üçü ise en az %5'ini kalıcı olarak uzaktan çalışmaya geçirmeyi planladıklarını belirtmektedirler.¹¹

Değerlendirme

Esnek çalışma son yıllarda işçi ve işverenlerce giderek daha fazla tercih edilmektedir. Çalışma mevzuatımız yeni istihdam modellerine uygun şekilde günceldir.

Esnek çalışma modellerine toplumun uyumu ve bu modellerin çalışma hayatında hızla yaygınlaşması noktasında, son dönemde yaşanan COVID-19 salgını önemli bir etken oldu. Bu dönemde, başta uzaktan çalışma olmak üzere esnek çalışma modelleri yoğun şekilde tercih edildi ve istihdamın korunmasına önemli katkı sağladı. Bu süreçte, uzaktan çalışmanın daha önce hiç tercih edilmediği işlerde bile uzaktan çalışma deneyimlendi ve taraflarca benimsendi.

Uzaktan çalışma modeli, çalışanlar ve işverenler açısından trafik, zaman kaybı, ulaşım gideri gibi sorunların çözümüne katkı sağlamaktadır. Çalışanlara istedikleri saatte çalışma ve kendi zamanını yönetme fırsatı vermekte; işverenleri ofis tutma, temizlik-güvenlik vb. maliyetlerden kurtarmaktadır.

Uzaktan çalışmanın verdiği esneklik, işverenlere yalnızca kendi iş yerinin çevresinden değil, farklı şehirlerden, hatta tüm dünyadan en yetenekli çalışanların işe alınabilmesi fırsatını vermekte ve böylece işe alım süreçlerinin verimini artırmaktadır.

CoSo Cloud tarafından yapılan ankette, uzaktan çalışanların %77'sinin daha verimli oldukları, %30'unun



daha kısa sürede daha fazla iş yaptıkları, %24'ünün aynı sürede daha fazla iş yaptıkları, %52'sinin uzaktan çalıştıkları sırada hasta olduklarında bile izin alma olasılıklarının daha düşük olduğu ortaya koyuldu.

Uzaktan çalışanların %30'u yılda 5.000 dolardan fazla tasarruf ettiklerini, bazı zamanlarda uzaktan çalışabilme seçeneğinin şirkette kalma olasılıklarını arttırdığını; %45'i daha fazla uyuduğunu, %35'i daha fazla fiziksel aktivite yaptığını, %42'si daha sağlıklı beslendiğini, dolayısıyla yaşam kalitelerinin arttığını; %53'ü streslerinin azaldığını belirtti.¹²

Bunlarla birlikte, uzaktan çalışma, nüfusun belirli bölgelere yığılmasının ve beyin göçünün önlenmesine katkı sağlamakta ve istihdamın artırılmasını sağlamaktadır.

Evden çıkmakta zorluk yaşayan engellilerin ve bakım sorumlulukları bulunan kadınların, çalışma hayatına katılımı konusunda önemli bir sosyal politika aracıdır.

Araştırmalar çalışma hayatının geleceğinde yeni çalışma düzeninin uzaktan çalışma olabileceğini göstermektedir. Bilgi teknolojilerinin her gün getirdiği olanaklar, uzaktan çalışmayı giderek daha çok pozisyona uygun hâle getirmektedir ve uzaktan çalışmanın yaygınlaşmasında önemli bir etkidir.

Çalışma hayatında yapılan düzenlemelerin amacı işleri, işçileri ve işverenleri korumaktır. Bu doğrultuda, uzaktan çalışmanın daha verimli hâle getirilmesi adına yapılacak her çalışma önemlidir.

Kaynakça

¹ ILO (2020). Telework: Online Training Series International and EU Labour Standards Background Paper. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753334.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

² 177 sayılı Evde Çalışma Hakkında Sözleşmesi. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

³ 177 sayılı Evde Çalışma Hakkında Sözleşmesi. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

⁴ ILO (1997). Protection of Workers' Personal Data. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/normative-instruments/code-of-practice/WCMS_107797/lang--en/index.htm (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

⁵ Avrupa Birliği Tele Çalışma Çerçeve Anlaşması. https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2020-09/Telework%202002_Framework%20Agreement%20-%20EN.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

⁶ Eurostat (2019, 2020). Evden Çalışanların Toplam İstihdama Oranı. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp/default/table?lang=en (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

⁷ ILO (2021). Working From Home From Invisibility to Decent Work. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

⁸ ILO (2020). COVID-19 Ortamında ve Sonrasında Uzaktan Çalışma Uygulama Kılavuzu. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

⁹ Deloitte (2020). İşin Geleceği: Uzaktan Çalışma Sisteminde Organizasyonel Dayanıklılığı Korumak. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/tr/Documents/human-capital/isin-gelecegi-uzaktan-calisma-sisteminde-organizasyonel-dayanikligi-korumak.pdf> (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

¹⁰ Upwork (2019). Third Annual "Future Workforce Report" Sheds Light on How Younger Generations are Reshaping the Future of Work. <https://www.upwork.com/press/releases/third-annual-future-workforce-report> (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

¹¹ Gartner (2020). Gartner CFO Survey Reveals 74% Intend to Shift Some Employees to Remote Work Permanently. https://www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2020-04-03-gartner-cfo-surey-reveals-74-percent-of-organizations-to-shift-some-employees-to-remote-work-permanently2?source=BLD-200123&utm_medium=social&utm_source=bambu&utm_campaign=SM_GB_YOY_GTR_SOC_BU1_SM-BA-PR (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

¹² CoSo (2015). CoSo Cloud Survey Shows Working Remotely Benefits Employers and Employees. <https://www.cosocloud.com/press-releases/coso-survey-shows-working-remotely-benefits-employers-and-employees> (Erişim Tarihi: 20.08.2021)

Dilay GÜVENÇ

Öğretim Görevlisi/Kocaeli Üniversitesi

21. YÜZYILDA DEĞİŞEN BECERİLER

Hızlı ve yaygın biçimde yaşamla bütünleşen teknolojinin yarattığı dönüşüm çerçevesinde dijital çağ olarak değerlendirilen 21. yüzyılda birçok olgu gibi çalışma da değişmektedir. **Çalışmaya yönelik yaklaşım ve tutumların yanı sıra çalışmanın modelleri ve mekânlarının da farklılaştığı görülmektedir.** Değişime uyum ise ancak yeni yapılanmanın ihtiyaçlarını, beklentilerini algılamak, tespit etmek ve bu becerilere sahiplik ile mümkün olabilecektir.

Yeni beklenti ve ihtiyaçların algılanması ve tespitinde sorulan temel sorular olan “Hangi işlerde çalışılacak?” “Bu işler nasıl gerçekleştirilecek?”, “Bu işler nerede gerçekleştirilecek?” “Bu işler ne zaman gerçekleştirilecek?” “Bu işleri kim gerçekleştirecek?” soruları elbette beraberinde yeni sorular getirmektedir. Bu sorulardan biri de “Bu işlerin gerçekleştirilmesi için gerekli beceriler, yetenekler nelerdir? Bu beceriler nasıl kazanılır?” şeklindedir. Tüm bu soruların yanıtları ise bugünün merkezî faaliyeti olan çalışmanın içeriğini belirlemekte ve yaşamı derinden etkilemektedir.

Yeni becerilere duyulan ihtiyaç son dönemlerde sıklıkla dile getirilen bir konu olmakla birlikte bu becerilere ilişkin ifadeler, değerlendirmeler ve önceliklendirmeler öngörü niteliğinde olduğundan konuya ilişkin farklı içeriklerle karşılaşılabilir. Becerilerin geleceğine ilişkin farklı beklenti ve öngörülerin tümüne burada yer vermek mümkün olmadığından sadece öne çıkanlar ele alınacaktır. Ancak sürece ilişkin görüşlerin detaylıca değerlendirilmesi, mesleklerin, çalışma modellerinin ve becerilerin nasıl bir değişim yaşayacaklarının anlaşılması ve gerekli yol haritasının oluşturulmasında ve hatta şekillendirici etkilere ilişkin stratejilerin belirlenmesinde önem taşımaktadır.



Büyük bir hızla dönüşmekte olan çalışma yaşamının ihtiyaç duyduğu beceriler noktasında kesin olan, bugün ciddi bir beceri açığının var olduğu ve gerekli stratejiler geliştirilmez ve uygulanmaz ise bu açığın gelecekte de yaşanmaya devam edeceği biçimindedir. ManpowerGroup 2019 Yetenek Açığı Raporu'na göre, işverenlerin %54'ünün yetenekli iş gücüne ulaşmakta zorluk yaşadıkları dikkati çekmektedir. Son on yılın en yüksek rakamı olarak değerlendirilen bu durum 2018'e göre %9'luk bir artışa işaret etmektedir. Yetenek açığının %51 olduğu ve dünya yetenek açığı sıralamasında 25'inci sırada yer alan Türkiye'de ise işverenler en çok nitelikli işçi bulmakta zorluk yaşamaktadır. (2019 Manpower) Beceri açığının gelecekte de devam etmemesi için gerekli becerilerin tespiti ve değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Kültürel, sosyal, ekonomik, siyasi tüm değişimlerin rol oynadığı bu süreçte teknolojik dönüşüm çalışmanın ve becerilerin değişiminde önemli bir aktör olmakla birlikte elbette tek aktör değildir. Her aktörün etkisi ve yarattığı değişimin; alana, işletmeye ve etkileşim alanlarına, derecelerine göre farklılık göstermesi kaçınılmazdır. Bu noktada hem 21. yüzyıl çalışanlarının hem de işletmelerinin kendileri için gerekli beceri setlerini oluşturmaları ve bu kazanımlara yoğunlaşmaları gerekmektedir. Araştırmalar geniş perspektifli değerlendirmelerle konuyu ele almakta

iken, becerilerin ihtiyaca göre göstereceği farklılığın yanı sıra değişimin hızı da göz ardı edilmemesi gereken unsurlardır. Ayrıca sürece eklenecek gelişmeler ve teknolojiler beceri setlerinin yeniden biçimlenmesine neden olabilecektir. Bunlardan biri olan ve yaşamı altüst ederek yeni alışkanlıklar ve becerileri gerekli kılan pandemi, geleceğin ne kadar kırılgan ve değişken olabileceğinin bir göstergesi olarak karşımızdadır. Ayrıca yeni normal için geliştirilen teknoloji ve uygulamaların zorunlu bir dönüşümle yaşama eklenmekte olsa da hızla bütünleştiği de dikkat çekici unsurlardan biridir.

Becerilerin ediniminde izlenecek politikaları oluşturacak kurumlar, işletmeler ve eğitim kurumları biçiminde iki eksenle ele alınmalıdır. İşletmeler, çalışanlarının mevcut becerilerini ve gelecekte ihtiyaç duyulacak becerileri tespit ederek bu açığı gidermeye yönelik politikalar oluşturmaları iken eğitim kurumları ise potansiyel iş gücünün geleceğin becerilerine uygun yetiştirilmesine ilişkin politikalar hazırlamalıdır. İki ayaklı yürütülmesi gereken bu sistemde elbette iş dünyası ve eğitim kurumlarının iş birliğinin gerekliliği kaçınılmazdır. Ayrıca bu noktada önemli olanın sadece becerilerin tespiti olmadığı, bu becerilerin bilgiyle harmanlanması ve kazanımına ilişkin uygulanacak sistemli ve etkin politikaların işlerliği olduğu gözden kaçırılmamalıdır.



21. yüzyıl becerilerine dair çok sayıda sınıflandırma bulunmakla birlikte bu değerlendirmelerde öne çıkan becerilerin yaratıcılık ve yenilikçilik, eleştirel düşünme, iş birliği, dijital okuryazarlık, esneklik, problem çözme olduğu dikkati çekmektedir. Bilginin belirleyici güç olduğu 21. yüzyılda sadece bilgiye ulaşmak yeterli olmamakta aynı zamanda bilgiyi sentezlemek ve işler kılmak önemli hâle gelmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu; İşlerin Geleceği Raporu'nda, teknoloji kullanımı ve kabulünün artışı ile tüm çalışanların %50'sinin 2025 yılına kadar yeniden vasıflandırılmasının gerekeceğini belirtirken, eleştirel düşünme ve problem çözmenin, işverenlerin önümüzdeki beş yıl içinde ön plana çıkacağına inandıkları becerilerin başında geldiğini belirtmektedir. Rapor ayrıca, 2025 yılına kadar, insanlar ve makineler arasındaki iş bölümü nedeniyle 85 milyon işin yok olacağını ancak buna karşılık insanlar, makineler ve algoritmalar arasındaki yeni iş bölümünde 97 milyon işin ortaya çıkmasını beklediğini de eklemektedir. Dünya Ekonomik Forumu tarafından belirlenen 2025'e ilişkin en önemli 10 beceri listesinde, analitik düşünme ve yaratıcılık, aktif öğrenme, karmaşık problem çözme, eleştirel düşünme ve analiz, yaratıcılık, yenilikçilik, liderlik ve sosyal etki yaratma, teknoloji kullanımı, teknoloji tasarlanması ve üretimi, dayanıklılık, stres toleransı, esneklik ve problem çözme becerileri yer almaktadır. Bu becerilerden eleştirel düşünme ve problem çözme gibi becerilerin 2015, 2020 için belirlenen beceri listelerinde de yer aldığı görülürken bu becerilere 2025 itibarıyla aktif öğrenme, dayanıklılık, stres toleransı ve esneklik gibi öz yönetim becerilerinin eklendiği de dikkati çekmektedir. (Whiting, 2020)

McKinsey Global Institute ise geleceğe ilişkin becerilere yönelik öngörüsünde temel bilişsel beceriler ile manuel-fiziksel becerilere duyulan ihtiyacın giderek azalacağı ancak teknolojik, sosyal ve duygusal ve daha yüksek bilişsel becerilere olan talebin artacağını belirtmektedir. COVID-19 krizinin iş dünyasının dönüşümünü 3-4 yıl hızlandırdığını belirten Enstitü, ayrıca bu durumun becerilere ilişkin belirsizliği de arttırdığının altını çizmekle birlikte daha otomatik, dijital ve dinamik bir iş gücü piyasasında tüm çalışanların, sektör veya meslekleri ne olursa olsun, üç temel kriteri yerine getirmelerinin gerekliliğini belirtmektedir. Diğer becerilerin gelişimine de destek

sağlayacak bu üç temel beceriyi otomatik sistemler ve akıllı makineler tarafından yapılabileceklerin ötesinde değer katabilmek, dijital ortamda çalışabilmek ve sürekli olarak yeni çalışma biçimlerine ve yeni mesleklere uyum sağlamak biçiminde sıralamaktadır. (Dondi ve diğ. 2020)

"OECD Skills Outlook 2021: Learning for Life" başlıklı araştırmada hayat boyu öğrenmenin yanı sıra COVID-19 ile öne çıkan uzaktan eğitim sürecinde kendi kendine öğrenmenin ve içsel motivasyon becerisinin önemine vurgu yapılmaktadır. (OECD, 2021)

Geleceğin becerilerinin eğitim sürecinde edinilmesini amaç edinen ve bu amacı gerçekleştirmek için belirlenen farklı çerçevelerde ortak çok sayıda beceri bulunmakla birlikte bu çerçevelerin detaylarda farklılaştıkları da dikkati çekmektedir. OECD Beceriler Çerçevesi, dönüştürücü yeni değerler oluşturma ve sorumluluk alma başlıklarında biçimlenirken, ATSC21 Beceriler Çerçevesi düşünme-iş yapma, teknoloji temelli düşünme ve dünyayı anlayabilme olarak dört boyuttan oluşmaktadır. NCREL beceriler çerçevesinde küresel ve dijital değişim öne çıkarken, AACU'da ise temel beceriler kültürel ve doğal dünyaya ilişkin becerilerin yanı sıra kişisel ve sosyal sorumluluklar ile bütüncül öğrenme biçimindedir. Yaygın kabul gören çerçevelerden P21'e göre ise, 21. yy. becerilerini öğrenme ve inovasyon becerileri, dijital okuryazarlık becerileri ve kariyer-yaşam becerileri olarak üç ana başlıkla ele alınmalıdır. (Cansoy, 2018)

2 Ocak 2016'da Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren "Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi" ise Avrupa Yeterlilikler Çerçevesi ile uyumlu olarak tasarlanmıştır. Bu çerçeveye göre anahtar yetkinlikler ise ana dilde iletişim, yabancı dillerde iletişim, matematiksel yetkinlik ile bilim-teknoloji temel yetkinlikleri, dijital yetkinlikler, öğrenmeyi öğrenme, sosyal ve vatandaşlık ilgili yetkinlikler, inisiyatif alma ve girişimcilik kültürel farkındalık ve ifade biçiminde 8 ana başlıkta toplanmaktadır. (MEB, 2017) Ayrıca MEB 2011'de hazırladığı "21. Yüzyıl Öğrenci Profili"nde eğitim sisteminin evrensel değişim ve gelişmelere uyum sağlayıcı olmasının gerekliliğine işaret ederek yapılandırıcı bir yaklaşımı benimsediğini belirtmektedir. Talim Terbiye Kurulu, bu yaklaşımdaki asıl amacın değişen dünyayı takip edebilme, üretilen bilgi ve birikime ulaşıp kullanabilme, araştırma-sorgulama-eleştirel düşünme, problem çözme ve karar



verme becerileri gelişmiş vatandaşlar yetiştirmek olduğunun da altını çizmektedir. (MEB, 2011)

2021 Küresel Yetenek Eğilimleri Türkiye Araştırma Raporu'na göre ise, Türkiye'de kurumlar 2021 ve sonrası için yatırım yapacaklarını belirttikleri alanlarda, birinci sırada yeni beceri geliştirme/beceri tazelemeye yer verirken bunu iş gücünün gelecekteki ihtiyaçlarını tanımlama ve/veya yeniden yapılandırmanın takip ettiği görülmektedir. Üçüncü sırada ise esneklik ve esnek kariyer yollarını yeniden şekillendirme yer almaktadır. (Mercer, 2021)

Çalışmanın tarih boyunca hem bireyin hem de toplumun refahında yarattığı etkiler dikkate alındığında, 21. yy. iş dünyasına ilişkin yapı, kurum ve alışkanlıkların 21. yy. toplumlarının biçimlenmesinde oynayacağı rol kolaylıkla fark edilebilmektedir.

21. yy. becerilerinin edinimi gelecek kuşaklar için olduğu kadar bugün çalışma yaşamındaki aktif kuşaklar için de gereklidir. Dolayısıyla becerilerin edinimi ve geliştirilmesinde eğitim kurum ve otoritelerinin yanı sıra işletmelerin ve bireylerin de etkin rol almaları yeni beceri setlerine yönelik kendilerini geliştirmeleri gerekli ve önemlidir.

Kaynakça

- Cansoy Ramazan, Uluslararası Çerçevelere Göre 21. Yüzyıl Becerileri ve Eğitim Sisteminde Kazandırılması, Aralık 2018, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, DOI:10.15869/itobiad.494286
- Whiting Kate, 2020, These are the top 10 job skills of tomorrow – and how long it takes to learn them, <https://www.weforum.org/agenda/2020/10/top-10-work-skills-of-tomorrow-how-long-it-takes-to-learn-them/>
- Dondi Marco. , Klier Julia, Panier Frédéric, Schubert Jörg, Defining the skills citizens will need in the future world of work, <https://www.mckinsey.com/industries/public-and-social-sector/our-insights/defining-the-skills-citizens-will-need-in-the-future-world-of-work>
- <https://www.oecd.org/skills/covid-19-pandemic-highlights-urgent-need-to-scale-up-investment-in-lifelong-learning-for-all-says-oecd.htm>
- <https://www.battelleforkids.org/networks/p21>
- <https://www.mercer.com.tr/rapor-makale-arastirma/kuresel-yetenek-insan-kaynaklari-trendleri-sektorler.html>
- https://www.meb.gov.tr/earged/earged/21.%20yy_og_pro.pdf
- <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/01/20160102-3-1.pdf>



Aslı ÇOBAN
İstihdam Uzmanı/İŞKUR



Mutlu KARAGÜLLE
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

İŞKUR'DA DİJİTAL DÖNÜŞÜM

21'inci yüzyılda dijital teknolojilerin kullanılmasında yaşanan artış; iş sürecinin, pazarlamanın, kültürün, geleneksel yapıların değiştirilmesine veya bu yapıların yeniden oluşturulmasına yol açmış ve bu yeni süreç "dijital dönüşüm" olarak ifade edilmiştir. Dijitalleşme, analitik veri kullanımı ile var olan çalışma süreçlerini daha hızlı ve verimli bir hâle getirmekte iken dijital dönüşüm işin yapılma şeklinin yeniden tasarlanmasını ifade etmektedir. COVID-19

pandemi süreci, bu dönüşüm hızına güçlü bir ivme kazandırarak uzaktan çalışma, esnek çalışma, on-line mülakat ve on-line iş görüşmesi gibi yeni yapılara adapte olunmasını kolaylaştırmıştır. Bu kapsamda Kurumumuz da bu dönüşüm sürecine adapte olarak pandeminin yarattığı olumsuz etkileri azaltmak adına birçok hizmetini on-line platformlar aracılığıyla vermeye başlamıştır. Bu doğrultuda da geleneksel olarak fiziksel ortamda düzenlenen istihdam fuarları ve kariyer günleri sanal ortama taşınmıştır. Ayrıca Online İş Kulüpleri vasıtasıyla kadınlar, gençler, göçmenler, uzun süreli işsizler, sosyal yardım yararlanıcıları gibi iş gücü piyasasında özel politika gerektiren gruplarda yer alan kişilere de iş arama motivasyonu kazandırılmıştır.



Dijital Kariyer Günü: Öğrencilere sunulan iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında işverenler ile kariyerine yön vermek isteyen öğrencileri ve gençleri pandemi döneminde güvenli bir şekilde buluşturmak için 15 Ocak 2021 tarihinde çevrim içi ortamda "Dijital Kariyer Günü" gerçekleştirilmiştir.

Hem ulusal hem de çok uluslu firmalar ile kariyer seçiminin başında yer alan öğrencilerin dijital ortamda görüşmelerine imkân sağlayan Dijital Kariyer Günü ile öğrenciler, şirket temsilcileri, kariyer ve eğitim danışmanlarıyla bir araya getirilmiştir.

Ayrıca Dijital Kariyer Günü etkinliği kapsamında çevrim içi olarak İş Kulübü Atölye çalışmaları da gerçekleştirilmiştir. İş Kulübü Atölye çalışması ile İş Kulübü Liderleri moderasyonunda 6 firmanın insan kaynakları temsilcilerinin öğrencilerle bir araya gelmesi sağlanmış ve öğrencilere işe alım, mülakat süreçleri, kariyer olanakları hakkında bilgiler verilmiştir.

İş Kulüpleri; kadınlar, gençler, göçmenler, uzun süreli işsizler, sosyal yardım yararlanıcıları gibi iş gücü piyasasında özel politika gerektiren gruplarda yer alan kişilere iş arama motivasyonu ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen aktif iş gücü piyasası programıdır. 72 ilde 80 birimde faaliyete geçen İş Kulüplerinde:

- İşsizlere iş arama motivasyonu kazandırılmakta,
- İşsizlerin en kısa zamanda mümkün olan en iyi işe girmeleri sağlanmakta,
- Çalışmak isteyen herkese göre bir iş olduğu fikri kişilerde oluşturulmakta,
- İşsizlere iş bulma olanakları anlatılmakta,
- Kişilerin öz güveni yükseltilmektedir.

İş Kulübünde hedef gruba göre değişken süreli müfredat planlanmaktadır. Ayrıca müfredatın içeriği de hedef grubun ihtiyacına göre belirlenebilmektedir. 4 günden 2 haftaya

kadar değişen programlar ile iş arayanlarla daha yakından ilgilenilebilmekte, eksiklikleri tespit edilerek bu eksiklikler tamamlanabilmektedir. İdeal İş Kulübü katılımcı sayısının 6-15 kişi arası olduğu düşünüldüğünde her bir birey için ideal zaman ayırma noktasında İş Kulübü oldukça faydalı bir danışmanlık hizmetidir.

Projenin başlangıcından itibaren yüz yüze verilen İş Kulübü hizmetleri pandemi döneminde çevrim içi ortamda da sunulmaya başlanmıştır. Böylece İş Kulübü hizmetlerine ulaşılabilirliğin artmasının yanında sağlık açısından da daha elverişli bir ortam oluşturulmuştur.

İnsan Kaynakları (İK) Platformu; firmaların insan kaynakları yöneticileri ya da işverenleriyle daha sıkı ve etkin iletişimde bulunmak suretiyle aylık olarak düzenli toplantılar, bilgilendirmeler, organizasyonlar düzenleyerek iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri kapsamında sunulan işveren danışmanlığının özel bir türünü oluşturmaktadır.

81 il Müdürlüğümüzde bulunan İK Platformlarına üye işverenlere, kurulan mail gruplarıyla daha hızlı ve etkin danışmanlık hizmeti verilmektedir. Kurulan yerel iş gücü ağları ile firmalar, en önemli üretim faktörü olan emeğin verimliliğini artırarak insan kaynağının daha etkin kullanılması konusunda bilgilendirilmektedir.





Pandemi döneminde faaliyetlerine çevrim içi ortamda devam eden İK Platformları, gerçekleştirilen toplantılarda platform üyesi işverenlere iş hayatındaki son gelişmeler, İŞKUR hizmetleri, güncel mevzuat hükümleri ve istihdam teşvikleri alanında bilgi vermiştir.

Sanal İstihdam Fuarları

İstihdam fuarları işçi, işveren ve ilgili kuruluşları aynı çatı altında buluşturmak, işverenlerin iş gücü taleplerini değerlendirmelerine imkân vermek, adaylarla firma temsilcileri arasında ön görüşme imkânı sağlamak, istihdam ortamı yaratmak, Türkiye İş Kurumunun hizmetlerinin vatandaşlar tarafından tanınırlığını arttırmak amaçlarıyla düzenlenmektedir. Bu fuarlarda; sosyal taraflar, yerel yönetimler, üniversiteler, ilgili diğer kurum ve kuruluşlar ile sanayici ve işletmeciler iş birliğinde, yerel düzeyde iş gücünü arz edenler ile talep edenler bir araya gelmekte ve mesleki eğitim, istihdam ve insan kaynakları konusunda taraflar arasında kalıcı ve kurumsal bir iletişim mekanizması

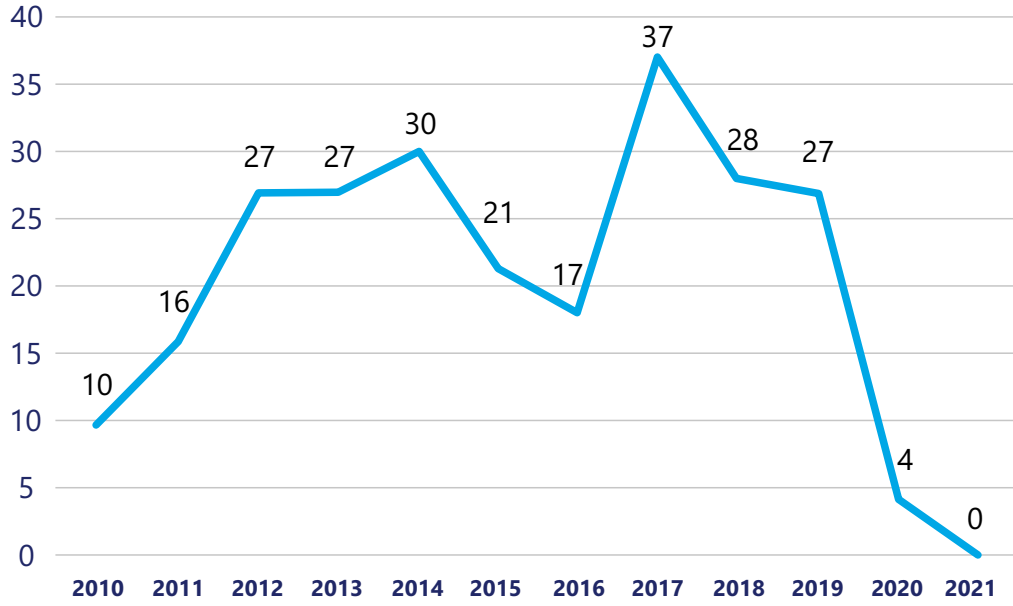
kurulmaktadır. Fuarlar sırasında çeşitli seminer ve sunumlar gerçekleştirilerek iş arama becerileri ve istihdam olanakları ile ilgili bilgiler de verilmektedir.¹

Kamu istihdam kurumlarının iş gücü piyasasında tanınırlığına katkı sunan ve hizmet gelişimi açısından oldukça önemli bir yere sahip olan "istihdam fuarları" hedef kitlenin bütününe yönelik uygulanan en kapsamlı etkinlik olması nedeniyle etkinlikler arasında önemli bir yere sahiptir. Türkiye'de de "istihdam fuarları" İŞKUR öncülüğünde yerel istihdam dinamiklerini harekete geçiren, iş gücü piyasası ile doğrudan ya da dolaylı ilişkisi olan her kesimden kişi/kurumları bir araya getiren en kapsamlı etkinlik olarak göze çarpmaktadır.²

2010 yılından bugüne kadar iş gücü arz ve taleplerinin bir araya getirilmesi için İŞKUR tarafından yerel düzeyde organize edilen istihdam fuarları, COVID-19 salgını sonrasında bütün dünyada olduğu gibi Türkiye'de de olumsuz yönde etkilenmiş, 2020 Mart ayından bugüne kadar istihdam fuarı düzenlenememiştir.

¹ İŞKUR 10. Genel Kurul Raporu. (2019). <https://media.iskur.gov.tr/33489/10-genel-kurul-kararlari.pdf>

² Anduse M. (2016). İstihdam Fuarlarının İŞKUR'un Tanınırlığı ve Hizmet Gelişimi Açısından Değerlendirilmesi: İŞKUR İçin Öneriler, <https://media.iskur.gov.tr/15672/meltem-anduse.pdf> (8.Genel Kurul Raporu, sf. 63 <https://media.iskur.gov.tr/13590/8-genel-kurul-raporu.pdf>)



Grafik 1: 2010-2021 Yılları Arasında Gerçekleşen İstihdam Fuarları
Kaynak: İŞKUR

Yıl	Gerçekleşen İstihdam Fuarı Sayısı	Katılımcı Firma Sayısı
2013	27	1.933
2014	30	1.907
2015	21	1.835
2016	17	2.030
2017	37	2.452
2018	28	2.267
2019	27	2.330
2020	4	1.010
2021	0	0
Toplam	191	15.764

Tablo 1: 2013-2021 Yıllık İstihdam Fuarı Verileri
Kaynak: İŞKUR

Uluslararası Fuar Endüstrisi Birliği'nin (UFI) 2021 yılının Şubat ayında yayımladığı "COVID-19 Etkisinde 2020 Uluslararası Fuar Ekonomisi" raporu³ COVID-19 pandemisi sebebiyle geleneksel fuar etkinliklerinin ve fuarcılık sektörünün durumu ile ilgili çarpıcı gerçekleri göstermektedir.

Rapora göre:

- Küresel fuarcılık sektörünün 2019 yılına göre %68 daraldığı,
- 200 milyar euro değerinde fuar sektörü ile ilgili çıktı üretilmediği, fuarların yapılmamasının sadece doğrudan fuarcılık sektörünü değil restoran, ulaşım gibi dolaylı olarak alakalı sektörleri de kapsadığı göz önünde bulundurulduğunda toplam 2.4 milyon tam zamanlı çalışan işçinin bu durumdan etkilendiği,
- Fuarlar ve katılımcıları arasında 330 milyar euro hacminde ticari iş anlaşması yapılmadığı belirtilmiştir.

2021 yılı itibarıyla kademeli normalleşme süreci başlatılmış olsa bile pandeminin etkisini hâlâ sürdürüyor olması sosyal mesafe kurallarına uygun olarak eğitim, sağlık ve hizmet sektörleri için yeni düzenlemelerin planlanmasını ve geleneksel fuarlar için alternatif bir çözüm üretilmesini zorunlu hâle getirmiştir. Dijitalleşen dünyanın gelişen teknolojilerine adapte olmak için her zaman gerekli çalışmaları sürdüren İŞKUR, salgının yarattığı olumsuz etkinin risklerini en düşük seviyede tutarak iş arayan ve işverenleri bir araya getirebileceği organizasyonlar için sanal istihdam fuarlarını ara vermeden düzenlemeye devam etmektedir.

2019 yılında geleneksel fuarlardan farklı olarak kamu hizmetlerinin dijitalleşmesiyle birlikte beyaz yakalı iş gücünün Kurumumuz faaliyetlerinden azami düzeyde yararlandırılması ve engelli bireyler başta olmak üzere dezavantajlı grupların bu hizmetimizden faydalanması amacıyla, iş arayanlar ve işverenlerin sanal ortamda görüşmelerini sağlayan sanal istihdam fuarları ise bu süreçte çok daha önemli bir hâle gelmiştir.

10. Genel Kurul sonrasında alınan kararlar içerisinde "Özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına katılımını artırmaya yönelik olarak iş arayan ve işverenlerin arasındaki mesafeyi engel olmaktan çıkaracak sanal istihdam fuarları geliştirilecektir." politikası belirlenerek bu süreçte sanal

istihdam fuarları ile ilgili ciddi çalışmaların yapılması hedef olarak belirtilmiştir.

Sanal istihdam fuarlarının avantajları:

- Evden ya da ofisten fuar ortamına rahat giriş yapılabildiği için erişim kolaylığı sağlamaktadır.
- Seyahat gerektirmediği için ulaşım gideri bulunmamaktadır.
- Aynı anda birden çok görüşme yapılabilmektedir.
- İş arayanlar çok sayıda istihdam imkânına erişebilmektedir.
- Çalışmak istenen firmanın mevcut çalışanları ile sanal ortamda tanışma imkânı sağlamaktadır.
- Elektronik ortamda yalnızca öz geçmiş bırakmak yerine firma temsilcileri ile konuşma fırsatı sunmaktadır.
- Daha küçük firmalara ulaşma imkânı sağlamaktadır.
- Başka coğrafi bölgelerdeki iş imkânlarına da ulaşılabilir.

Bu kapsamda şu ana kadar 5 adet sanal istihdam fuarı düzenlenmiş ve bu sayede yüz binlerce iş arayan ile yüzlerce işveren sanal ortamda bir araya getirilmiştir. Yerel



³ The Global Association of the Exhibition Industry. (2021). UFI Releases Figures Stating The Impact Of COVID-19 On The Global Exhibition Economy In 2020. https://www.ufi.org/wp-content/uploads/2021/02/MR_UFI-releases-figures-stating-the-impact-of-COVID-19_4february2021.pdf



düzyde yapılan geleneksel fuarların aksine sanal istihdam fuarları sayesinde ulusal düzeyde katılım sağlanmış olup farklı şehirlerden birçok katılımcının işverenler ile buluşmasına imkân sağlanmıştır.

Birinci Sanal İstihdam Fuarı: 2019 yılında Mersin ilinde "Türkiye'nin ilk sanal istihdam fuarı" gerçekleştirilmiş olup sanal istihdam fuarına katılabilmek için sanalstihdamfuari.iskur.gov.tr adresi üzerinden Türkiye'nin herhangi bir yerinden çevrim içi olarak fuar alanı ziyaret edilmiş, işveren stantlarına göz atarak görüşmeler gerçekleştirilmiş ve öz geçmiş yüklenebilmiştir. Ayrıca fuar esnasında planlanan on-line seminerlere de katılım sağlanmıştır. Söz konusu sanal fuar, 2-3 Mayıs 2019 tarihlerinde 9'uncusu düzenlenen Mersin İş ve Kariyer Fuarı (MERSİNİF) 2019 etkinliği ile eş zamanlı olarak uygulanmıştır. 2-3 Mayıs 2019 tarihlerinde saat 13.00-17.00 saatleri itibarıyla uygulama alanı bulan ilk sanal fuar toplam 135.000 kez görüntülenmiş, 91.875 kişi tarafından kayıt oluşturulmuş ve 35.165 adet öz geçmiş firmalara iletilmiştir. Mersin istihdam fuarında yer alan 117 işveren aynı zamanda sanal fuara katılımcı olmuştur.

İkinci Sanal İstihdam Fuarı: 180 Günlük Eylem Planı kapsamında 25-26 Eylül 2019 tarihlerinde ikincisi düzenlenen sanal fuara Türkiye genelinden seçilen 50 firma katılım sağlamıştır. 25-26 Eylül 2019 tarihlerinde saat 13.00-17.00 saatleri itibarıyla uygulama alanı bulan sanal istihdam fuarı toplam 408.572 kez görüntülenmiş, 151.751 kişi tarafından kayıt oluşturulmuş ve 60.639 adet öz geçmiş firmalara iletilmiştir. Şehir ve bölgeyle sınırlı kalmaksızın seçilen 50 firmanın Türkiye genelinde iş arayanlarla buluşmaları sağlanmıştır.

Üçüncü Sanal İstihdam Fuarı: 26-27 Aralık 2019 tarihlerinde 30 büyükşehirde faaliyet gösteren 132 firmayla gerçekleştirilmiştir. 383.004 kez görüntülenen ve 52.849 kayıtlı kullanıcıya ev sahipliği yapılan fuarda 64.880 öz geçmiş firmalara iletilmiştir.

Dördüncü Sanal İstihdam Fuarı: 24-25 Aralık 2020 tarihlerinde kısa ve orta vadede en çok iş gücü talebinde bulunacak 50 firmayla gerçekleştirilmiş olup bu firmaların Kurumumuza talep edeceğini bildirdiği açık iş sayısı yaklaşık

6 bindir. Söz konusu fuara katılımcı olacak işverenler çeşitli sektörlerden ve pandemi döneminde en fazla iş gücü talebinde bulunacak firmalar arasından seçilmiştir. Bu kapsamda fuar 246.599 kez görüntülenmiş olup 19.514 tekil kayıt oluşturulmuş ve fuardaki firmalar toplamda 91.811 kez ziyaret edilmiştir. İŞKUR ve firmalar tarafından toplamda 13 adet seminerin düzenlendiği ve ilk kez açık işlerle bağlantılı olarak 6.523 öz geçmişin paylaşıldığı 4. Sanal İstihdam Fuarı, hafta içi katılım sağlayamayan vatandaşlarımıza hafta sonu da hizmet sunmaya devam ederek sona ermiştir.

Beşinci Sanal İstihdam Fuarı: 08-09 Temmuz 2021 tarihlerinde kısa ve orta vadede en çok iş gücü talebinde bulunacak 51 firmayla gerçekleştirilmiş olup bu firmaların başvuruya açmış olduğu açık iş sayısı 9 bindir. Söz konusu fuara katılımcı olacak işverenler turizm sektöründen ve pandemi döneminde en fazla iş gücü talebinde bulunacak firmalar arasından seçilmiştir. Bu kapsamda fuar 216.542 kez görüntülenmiş olup 17.603 tekil kayıt oluşturulmuş ve fuardaki firmalar toplamda 72.466 kez ziyaret edilmiştir. İŞKUR ve firmalar tarafından toplamda 9 adet seminerin düzenlendiği ve 2.491 öz geçmişin paylaşıldığı 5. Sanal İstihdam Fuarı, hafta içi katılım sağlayamayan vatandaşlarımıza hafta sonu da hizmet sunmaya devam ederek sona ermiştir.

Kaynakça

- Anduse M. (2016). İstihdam Fuarlarının İŞKUR'un Tanınırlığı Ve Hizmet Gelişimi Açısından Değerlendirilmesi: İŞKUR İçin Öneriler, <https://media.iskur.gov.tr/15672/meltem-anduse.pdf> (8.Genel Kurul Raporu, sf 63 <https://media.iskur.gov.tr/13590/8-genel-kurul-raporu.pdf>)
- The Global Association of the Exhibition Industry. (2021). UFI Releases Figures Stating The Impact Of COVID-19 On The Global Exhibition Economy In 2020. https://www.ufi.org/wp-content/uploads/2021/02/MR_UFI-releases-figures-stating-the-impact-of-COVID-19_4february2021.pdf
- İŞKUR 10. Genel Kurul Raporu. (2019). <https://media.iskur.gov.tr/33489/10-genel-kurul-kararlari.pdf>
- İŞKUR İstihdam Fuarı Düzenleme Rehberi. <https://media.iskur.gov.tr/38905/istihdam-fuarı-duzenleme-rehberi.pdf>



Mustafa AYATA
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

ENDÜSTRİ 4.0 GELECEĞİN MESLEKLERİ VE NİTELİKLİ İŞ GÜCÜNÜN ÖNEMİ

Seri üretim, otomasyon çağı ve “Endüstri 4.0” söylemi ile aleni hâle gelen dijital dönüşüm, gerek yeni iş modellerini gerekse farklı yetkinliklere sahip iş gücü arayışını gündeme getirmektedir.

Endüstri 4.0 ile birlikte değişen ve dönüşen iş ortamları, örgüt yapıları ve bu yapıların ihtiyacı olan geleceğin mesleklerinin ve iş gücünün durumunun ne olacağının analiz edilmesi gerek kamu gerekse özel sektördeki aktörlerin vereceği kararlara yardımcı olacaktır. Bu kapsamda World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu) tarafından 2 senede bir hazırlanan “The Future of Jobs” (Mesleklerin Geleceği) raporu çalışma hayatına dair hâkim trendlerin izlenmesi ile iş yapma yöntemlerinin değişimi ve iş hayatında talep edilecek yeteneklere dair çıktılar vererek herkesi bilgilendirmektedir.

Bu rapor, dünya genelinde farklı sektörlerde hizmet veren global şirketlerden toplanan yanıtların değerlendirilmesiyle oluşturulmuştur. Hem mevcut durum hem de geleceğe dair daha net bir resim oluşturabilmek amacıyla çalışanlarla ilgili son veriler ışığında kamu ve özel sektörden iş liderleri ile üst düzey yöneticiler, baş strateji sorumluları ve insan kaynakları yöneticilerinin görüşleri alınmıştır.

Rapora göre, 2025'e kadar olan süreçte teknolojiye bağlı gelişen; Veri Analistleri ve Veri Bilimciler, Yapay Zekâ ve

Makine Öğrenimi Uzmanı, Büyük Veri Uzmanı, Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanı, Proses Otomasyon Uzmanı, İş Geliştirme Uzmanı ve Bilgi Güvenliği Analisti gibi mesleklere talebin artması beklenmektedir. Önümüzdeki yıllarda teknoloji trendlerini takip etmenin, bunları doğru yorumlamanın, kullanmanın ve faydaya çevirmenin tüm kurumlar için kritik bir öneme sahip olacağı ve bu becerilere sahip personele ihtiyacın giderek artacağı öngörülmektedir.

Raporda yer alan araştırmalar, COVID-19'un iş gücü piyasasının beklenenden daha hızlı değişmesine neden olduğu ve geleceğin meslekleri olarak kabul edilen mesleklere olan ihtiyacın çoktan ortaya çıktığına işaret etmektedir. Önümüzdeki beş yıl içinde gerekli temel becerilerin %40'ının değişeceği ve tüm çalışanların %50'sinin yeniden beceri kazanması gerektiği vurgulanmaktadır. Çevrim içi öğrenme ve eğitimin yükselişte olduğu ancak bu durumun çalışanlarda ve işsizlerde aynı etkide olmadığı ifade edilmektedir.

Rapor önümüzdeki yıllarda iş dünyasında talep edilmesi muhtemel beceriler hakkında fikir vermektedir. Temel olarak çalışanlardan karşılaştıkları problemler karşısında çözüm odaklı, yeniliklere açık, analitik düşünen ve etkili bir iletişim becerisine sahip olmaları beklenmektedir.



Tablo 1: 2025 Yılına Kadar En Çok İhtiyaç Duyulacak Beceriler

1	Analitik düşünce ve yenilik
2	Aktif öğrenme ve öğrenme stratejileri
3	Karmaşık problem çözme
4	Eleştirel düşünme ve analiz
5	Yaratıcılık, özgünlük ve girişim
6	Liderlik ve sosyal etki
7	Teknoloji kullanımı, izleme ve kontrol
8	Teknoloji tasarımı ve programlama
9	Yılmazlık, stres toleransı ve esneklik
10	Akıl yürütme, problem çözme ve fikir oluşturma
11	Duygusal zekâ
12	Sorun giderme ve kullanıcı deneyimi
13	Servis oryantasyonu
14	Sistem analizi ve değerlendirmesi
15	İkna ve müzakere

Kaynak: İşlerin Geleceği Raporu 2020, World Economic Forum

İŞKUR'un Geleceğin Meslekleri Kapsamında Yürüttüğü Faaliyetler

İş gücünün, dijital çalışma ortamlarına uyum sağlayabilmesi, gerekli becerileri kazanması ve Endüstri 4.0 ile ortaya çıkan yeni dijital becerilere hazır olması için insan kaynağının analiz edilmesi ve bu analiz doğrultusunda doğru bir planlama yapılması gerekmektedir. Bu perspektifle Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) her yıl iş gücü piyasasının talep yapısını ortaya koymak adına, 81 il düzeyinde iş gücü piyasası araştırmaları gerçekleştirmektedir. Bu sayede, iş gücü piyasası sistematik olarak izlenebilmekte ve meydana gelen gelişmeler karşısında etkin politikalar oluşturulabilmektedir.

Türkiye Cumhurbaşkanlığı Hükûmet Sistemi'nin 2019-2023

yılları arasını kapsayan ilk kalkınma planı olan On Birinci Kalkınma Planı'nda dijital dönüşümün ve insan kaynağının önemine vurgu yapılmıştır. İmalat sanayide yaşanan dijital dönüşümün gerektirdiği becerilerin iş gücüne kazandırılması, mesleki eğitimin ve yüksek öğretimin iş dünyası ile entegre edilmesi, nitelikli insan kaynağı için istihdam teşviklerinin basitleştirilmesi ve bu teşviklerde öncelikli sektörlere ağırlık verilmesi hedeflenmiştir.

On Birinci Kalkınma Planı ile İŞKUR, mesleki eğitim kurslarını ve işbaşı eğitim programlarını teknolojik gelişmeler çerçevesinde ortaya çıkacak ihtiyaca yanıt verecek şekilde yeniden tasarlanması ve yeni meslek alanlarında iş gücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlenmesi görevlerini aktif bir şekilde üstlenmektedir.

İŞKUR belirlenen hedefler doğrultusunda Endüstri 4.0 ile ortaya çıkacak beceriler ve mesleklerde nitelikli iş gücünün yetiştirilmesini sağlamaya yönelik özel politikalar ve uygulamalar geliştirmekte ve "Dijital Ekonominin İhtiyaçlarını Karşılacak Nitelikli İşgücünün Yetiştirilmesine Yönelik Eğitimlerin Düzenlenmesine İlişkin Genelge" kapsamında iş gücünün yetiştirilmesine yönelik çalışmalar yapılarak işverenlerin ihtiyaç duyduğu iş gücünün yetiştirilmesine yönelik kurs ve programlar düzenlenmektedir.

Bu kapsamda 2018 yılında hayata geçirilen "Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları" uygulaması ile çağımızın ve geleceğin meslekleri olarak görülen alanlarda düzenlenen işbaşı eğitim programlarına katılan 18-29 yaş arası gençler için işbaşı eğitim programı süresi 3 aydan 9 aya çıkarılmış ve bu mesleklerde düzenlenen programa katılan gençlere diğer mesleklerde düzenlenen işbaşı eğitim programı katılımcılarına göre daha fazla zaruri gider ödemesi (günlük 115 TL) yapılmaya başlanmıştır.

Geleceğin meslekleri olarak tespit edilmiş mesleklerin sayısı yapılan değerlendirmeler neticesinde revize edilmiş ve daha önce 25 olan mesleklerin sayısı yeni gelişmeler karşısında oluşan ihtiyaca cevap verecek şekilde 100'e çıkarılmış olup bu meslekler Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Geleceğin Meslekleri Listesi

Ağ Teknolojileri Uzmanı	Makine Mühendisi
Ağ Veri Tabanı Yöneticisi	Makine ve Teçhizat Mühendisi
Akıllı Bina Otomasyon Sistemleri Bakım Onarımcısı	Malzeme Bilimi ve Nanoteknoloji Mühendisi
Animasyon Programcısı	Malzeme Mühendisi
ARGE Elemanı	Mekatronik Mühendisi
Bakım Onarım Mühendisi	Metalurji ve Malzeme Mühendisi
Bilgi Güvenlik Uzmanı	Mikrodenetleyici Programcısı
Bilgisayar Ağı Analisti	Mikroişlem Tasarımcısı
Bilgisayar Ağı Yöneticisi	Mobil Yazılım Geliştirme Uzmanı
Bilgisayar Mühendisi	Nesne Tabanlı Programlamacı
Bilgisayar Oyunları Programcısı	Nükleer Enerji Mühendisi
Bilgisayar Programcısı	Otomasyon Sistemleri Programcısı
Bilgisayar Sistemleri Yöneticisi	Otomotiv Mühendisi
Bilişim Sistemleri Mühendisi	Oyun Geliştirme Uzmanı
Biyomedikal Mühendisi	Petrol ve Doğalgaz Mühendisi
BT Çözümleri Uzmanı	Planlama Mühendisi
BT İş Analisti	Lif ve Polimer Mühendisi
Büyük Veri Uzmanı/Danışmanı	Proje Mühendisi
Cevher Hazırlama Mühendisi	Raylı Sistemler Mühendisi
Bulut Bilişim Uzmanı	Robot Kaynak Operatörü
Çoklu Ortam Programcısı	Siber Güvenlik Uzmanı
Deniz Ulaştırma İşletme Mühendisi	Sistem Analisti (BT)
Dijital Adli Tıp Uzmanı	Sistem ve Ağ Uzmanı
Elektrik Mühendisi	Sosyal Medya Uzmanı
Elektrik-Elektronik Mühendisi	Telekomünikasyon Mühendisi
Elektronik ve Haberleşme Mühendisi	Tıp Mühendisi
Endüstriyel Robot Programcısı	Uçak Mühendisi
Endüstriyel Tasarım Mühendisi	Uçuş Mühendisi
Enerji Sistemleri Mühendisi	Uygulama Programcısı
Enformasyon Teknolojileri Uzmanı	Uzay Mühendisi
Gemi İnşaatı ve Gemi Makineleri Mühendisi	Veri Madenciliği Uzmanı/Danışmanı
Gemi Makineleri İşletme Mühendisi	Veri Mühendisi
Gemi ve Deniz Teknolojileri Mühendisi	Veri Tabanı Analisti
Grafik ve Animasyon Tabanlı Web Sayfası Hazırlayıcısı	Veri Tabanı Mimarı
Güneş Enerji Sistemleri Teknisyeni	Veri Tabanı Yöneticisi
Güneş Isıl Sistem Personeli/Güneş Enerjisi Sistemleri Montajcısı	Veri/Bilgi Yönetimi Danışmanı
Güvenlik Uzmanı (BİT)	Web Programcısı
Havacılık Mühendisi	Web ve Çoklu Ortam Geliştiricisi ve Sorumlusu
Havacılık Simülatör Uzmanı	Yazılım Geliştiricisi
Havacılık ve Uzay Mühendisi	Yazılım Mühendisi
İletişim Tasarımı Uzmanı	Yazılım Tasarımcısı
İnsansız Hava Aracı (İHA) Pilotu	Yazılım Test Edicisi
İnternet Geliştiricisi	Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı
İş Zekâsı Uzmanı/Danışmanı	Yönetim Bilişim Sistemleri Uzmanı
İşletme Enformatiği Uzmanı	Video Montaj ve Efekt Uzmanı
Kaynak Mühendisi	Yapay Zekâ Mühendisi
Kimya Biyoloji Mühendisi	Yenilenebilir Enerji Uzmanı
Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	Kullanıcı Deneyimi Uzmanı
Kontrol Mühendisi/Kontrol ve Otomasyon Mühendisi	3D Üretim Mühendisi
Maden Mühendisi	Artırılmış Gerçeklik Uzmanı



İŞKUR tarafından, teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni meslek alanlarında iş gücünün yetiştirilmesine yönelik 2018 yılından 2021 Ekim ayı sonuna kadar düzenlenen işbaşı eğitim programlarından 8.000 kişi, mesleki eğitim kurslarından ise 4.911 kişi olmak üzere toplam 12.911 kişi geleceğin mesleklerinde düzenlenen kurs ve programlardan yararlanmıştır.

En çok katılımcının yer aldığı meslekler Yazılım Geliştiricisi, Makine Mühendisi, Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı, ARGE Elemanı, Sistem ve Ağ Uzmanı ve Elektrik-Elektronik Mühendisi meslekleridir.

Tablo 3: En Çok Katılım Sağlanan İlk 10 Meslek

Meslekler	Kursiyer Sayısı
Yazılım Geliştiricisi	3.196
Makine Mühendisi	1.381
Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı	1.006
Sistem ve Ağ Uzmanı	918
ARGE Elemanı	977
Elektrik-Elektronik Mühendisi	527
Yazılım ve Veri Tabanı Uzmanı	494
Bilgisayar Programcısı	448
Yazılım Mühendisi	389
Sosyal Medya Uzmanı	383

Kaynak: Kurum Veri Tabanı





İl bazında bakıldığında ise Tablo 4'te görüldüğü üzere geleceğin mesleklerinde düzenlenen kurs ve programlardan yararlanan katılımcıların yarısından fazlası (%66'sı) ilk 5 ilde katılım sağlamıştır. En çok katılımcının yer aldığı iller İstanbul, Ankara ve Adana illeri olmuştur.

Tablo 4: En Çok Katılım Sağlanan İller

İL	İşbaşı Eğitim Programı	Mesleki Eğitim Kursu	Toplam
İSTANBUL	1.934	2.915	4.849
ANKARA	881	807	1.688
ADANA	229	496	725
İZMİR	621	20	641
BURSA	521	67	588

Kaynak: Kurum Veri Tabanı





Geleceğin meslekleri kapsamında yapılan bu çalışmalara ek olarak 2014 yılında bilişim sektöründe yapılan araştırmalar neticesinde mesleki eğitim kurslarının standartlarını daha da yükselterek özel nitelikte kurslar düzenlenmeye başlanmıştır. Bu kapsamda Yazılım Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı, Bulut Bilişim Uzmanı, Oyun Geliştirme Uzmanı, Kurumsal Kaynak Planlama ve Veri Analizi Uzmanı ile Sistem ve Ağ Yönetimi Uzmanı mesleklerinde mesleki eğitim verilmiştir.

Sonuç

Üretim süreçlerinin değişimi ile birlikte yeni mesleklerin ortaya çıkacağı, bazı mesleklerde iş gücü talebinin



artacağı diğer yandan iş gücünün bu yeni dönemde artık ihtiyaç duyulmayan, mevcut durumda rutin görevlere yönelik yeteneklere sahip çalışanların yer aldığı mesleklerin ise yok olacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda nitelikli bir iş gücünün yetişmesi oldukça önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yeni teknolojileri takip etmek, bunları doğru yorumlamak, kullanmak ve faydaya çevirmek iş gücü için kritik bir öneme sahiptir. Teknolojiyi kullanarak değer üretebilen, doğru yeteneklere sahip çalışanların yeteneklerini tamamlayıcı bir işlev gören yeni mesleklerin ortaya çıkması ve bu ortaya çıkan yeni mesleklerin çalışanları tekrar yeni yetenekleri elde etmeye itmesi birbirini tetikleyen dinamik bir döngüdür. Bu döngünün temelinde ise teknolojik devrimler ve nitelikli iş gücü yer almaktadır.

Bu kapsamda, İŞKUR kamu istihdam kurumu olarak aktif iş gücü programlarını iş gücü piyasasının ihtiyaçları doğrultusunda nicelik ve nitelik yönüyle etkinleştirerek uygulamaya ve gelişen teknolojiyle birlikte oluşan yeni üretim süreçlerine iş gücünün entegre olabilmesi amacıyla nitelikli bir iş gücünün yetiştirilmesine yönelik çalışmalar yapmaya devam edecektir.

Kaynakça

- World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu) "Future of Jobs" / (İşlerin – Mesleklerin Geleceği) Raporu, Ekim 2020
- Türkiye İş Kurumu Veri Tabanı
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. On Birinci Kalkınma Planı
- Geleceğin Mesleklerinde İşbaşı Eğitim Programları ve Mesleki Eğitim Kursları, A.Tamer Yılmaz İstihdamda 3İ Dergisi 2019
- Burcu Nazlıcan Doğru, Oytun Meçik, Türkiye'de Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasasına Etkileri: Firma Beklentileri Sdü-libf Dergisi, 2018
- Dijital Dönüşümün İşgücü ve Meslekler Üzerindeki Etkileri* Dr. Öğr. Üyesi Özgür Çark DergiPark 2020



Fatih ŞENTÜRK
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

BİLİŞİM İLE GENÇLERİMİZİ BULUŞTURAN PROJE NİTELİKLİ BİLİŞİM UZMANI YETİŞTİRME PROJESİ (NBUY)

Küreselleşme ve dijital teknolojinin etkisi insan hayatının her alanında gün geçtikçe daha fazla hissedilmektedir. Bu etkinin başrolünde şüphesiz ki bilgi teknolojileri bir diğer ifadeyle bilişim sektörü yer alıyor. Bilgisayar ile mütevazı bir şekilde başlayan bu serüven internetin de etkisi ve yaygınlaşması ile günümüzde baş döndürücü bir hıza ulaşmıştır.

Günümüzde geliştirilmiş olan elektronik cihazların hemen hemen hepsi bilişim sektörünün elinden geçmeden

tüketiciyle buluşamayacak duruma gelmiştir. Bu sebeple küresel

ekonomilerde birçok ülkenin bütçesinden daha büyük ekonomik değere sahip şirketlerin büyük bir çoğunluğunun hayatımızın her alanına sirayet eden ve üretim süreçlerine bu kadar hâkim olan bilgi teknolojileri sektöründe faaliyet göstermesi tesadüf değildir.

Peki, hayatımızı bu denli etkileyen bilgi teknolojileri nedir? Birçok tanımı olmakla birlikte en kapsamlı ve genel tanımı, bilgisayar tabanlı bilişim sistemlerinin, özellikle yazılım uygulamaları ve bilgisayar donanımının tasarlanması, geliştirilmesi, incelenmesi, yürütülmesi, yönetimi ve desteği şeklinde söylenebilir. Temel olarak bilgisayarların ve yazılımların aracılığıyla bilginin işlenmesi, saklanması, korunması, dönüştürülmesi, iletilmesi ve bu bilgiye güvenli bir biçimde erişilmesini sağlar. Tanımdan da anlaşılacağı üzere bilgi teknolojisi ya da genel olarak bilişim sektörü bilginin toplanmasında, işlenmesinde, depolanmasında, ağlar aracılığıyla bir yerden bir yere iletilip kullanıcıların hizmetine sunulmasında kullanılan iletişim kanalları ve bilgisayarlar da dâhil olmak üzere bütün teknolojilerdir.

Bütün bu gelişmelerle birlikte bilişim sektörü etki alanını her geçen gün geliştiren, dinamik bir sektör olarak yenilikçi ve nitelikli iş gücüne ihtiyaç duymaktadır. Bu gelişmeler ışığında Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi, kısa adıyla NBUY, bilişim sektörünün ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü karşılamak ve ülkemiz bilişim sektörü özelinde dünya ile yarışabilir teknolojilerin geliştirilmesine katkı sağlamak amacıyla ilk kez 2015 yılında Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından hayata geçirilmiştir. Bu proje her ne kadar mesleki eğitim kursu olarak planlanmış olsa da diğer mesleki eğitim kurslarından kursiyer, eğitici ve hizmet



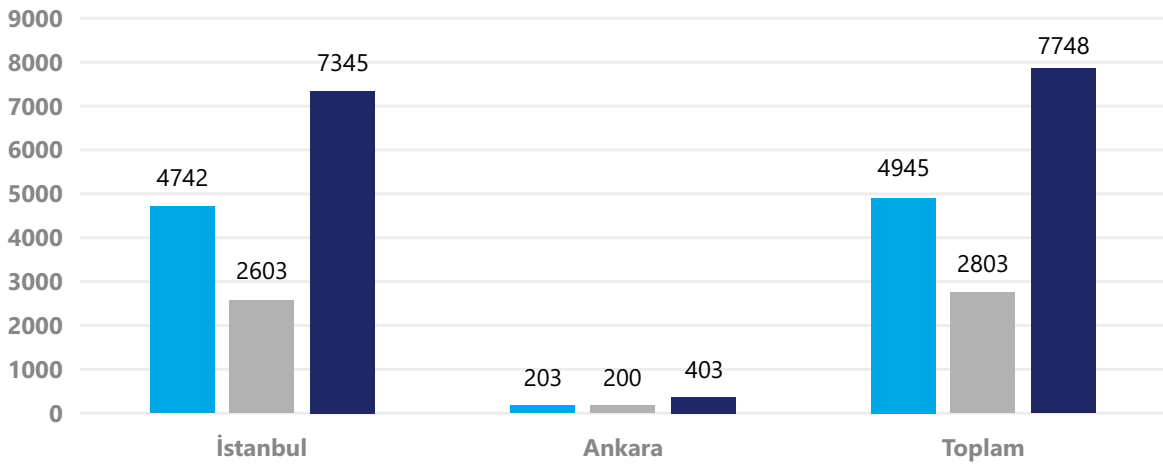
sağlayıcılarda özel nitelikler aranması bakımından farklılık arz etmektedir.

Bu farklılık kursiyelerde bilişim sektörü ile ilgili belirlenen alanlarda lisans veya ön lisans mezunu olma, kurs öncesi hizmet sağlayıcının yapacağı sınavda başarılı olma ve 35 yaşından büyük olmama şartlarının aranması olarak göze çarpmaktadır.

Eğiticilerde bilişim sektörüyle ilgili alanlardan veya sayısal alanlardan en az lisans mezunu olma, sayısal alanlardan lisans mezunu olan eğiticilerin eğitim vereceği alanda

uluslararası sertifika sahibi olma, sektörde en az iki yıl eğitcilik deneyiminin olması, MEB onaylı yetkili eğitmen veya üniversite öğretim görevlisi olma şartları aranmaktadır.

Hizmet sağlayıcılarda ilgili alanda en az üç yıl eğitim tecrübesi olma, eğitim mekânında en güncel teknoloji eğitiminin verilebilmesi için gerekli minimum PC yapılandırmasına sahip olma, mezun kursiyerlerin en az bir kez Microsoft, Cisco, Oracle gibi uluslararası sertifika sınavlarına girmesini sağlama ve sınav ücretlerini karşılama şartları aranmaktadır.



Tablo 1: NBUY Kurslarına Katılım Sayısı

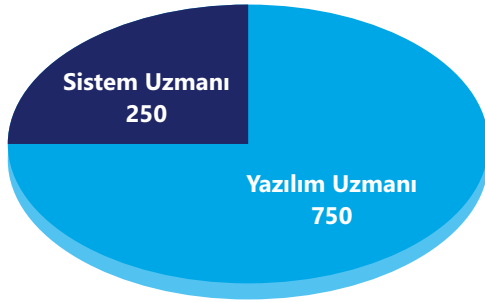
■ Erkek ■ Kadın ■ Toplam



Geleceğin meslekleri olarak nitelendirilen Yazılım Uzmanı, Sistem Uzmanı, Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı, Bulut Bilişim Uzmanı, Siber Güvenlik Uzmanı ve Oyun Geliştirme Uzmanı yetiştirmeyi amaçlayan NBUY projesi kapsamındaki kurslar İstanbul ve Ankara'da düzenlenmiş olup kurslara katılanların 7 bin 345'i İstanbul'da, 403'ü ise Ankara'da eğitimlere katılım sağlamıştır. İstanbul'da eğitime katılan kursiyerlerin 4.742'si erkek 2.603'ü kadın, Ankara'da eğitime katılan kursiyerlerin 203'ü erkek 200'ü kadın olmak üzere

toplam 7.748 kişiye eğitim verilmiştir. Projenin başladığı tarihten beri Yazılım Uzmanı mesleğinde toplam 3.781 kişiye, Sistem Uzmanı mesleğinde 1.841 kişiye, Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı mesleğinde 1.559 kişiye eğitim verilmiştir. Bu mesleklere ilave olarak 2019 yılından itibaren Bulut Bilişim Uzmanı mesleğinde 182 kişiye, Siber Güvenlik Uzmanı mesleğinde 199 kişiye ve Oyun Geliştirme Uzmanı mesleğinde 76 kişiye eğitim verilerek bu meslekler de projeye dâhil edilmiştir.

NBUY-1 2015

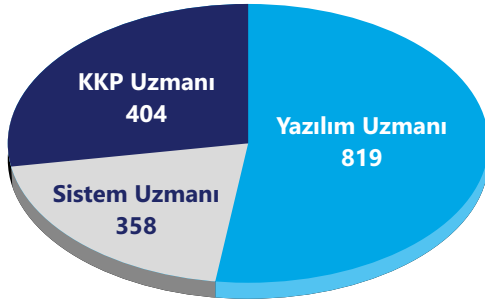


NBUY-1 2015

2015 yılında ilk defa düzenlenen kursta Yazılım Uzmanı mesleğinde 750, Sistem Uzmanı mesleğinde 250 kişi olmak üzere toplam 1.000 kişiye eğitim verilmiştir.



NBUY-2 2016

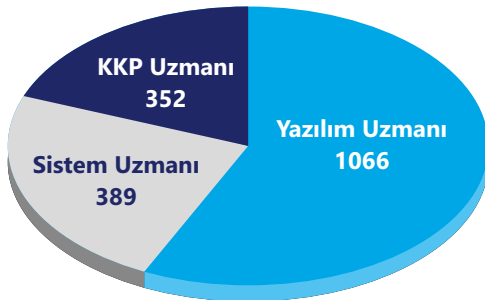


NBUY-2 2016

2016 yılında düzenlenen proje kapsamında Yazılım Uzmanı mesleğinde 819 kişiye, Sistem Uzmanı mesleğinde 358 kişiye ve ilk defa 2016 yılında düzenlenmeye başlayan Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı (KKP Uzmanı) mesleğinde 404 kişiye eğitim verilmiştir.



NBUY-3 2017



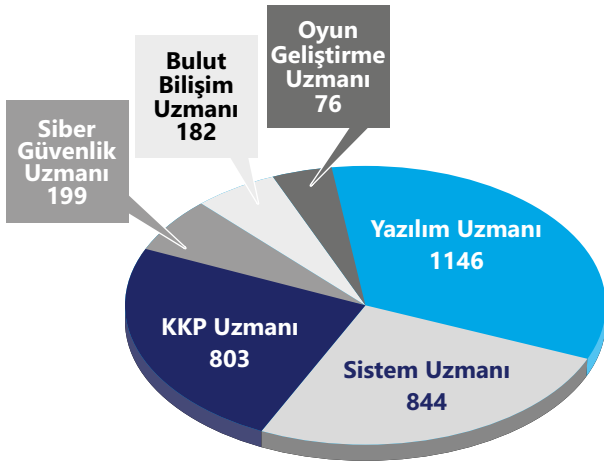
NBUY-3 2017

2017 yılında düzenlenen kurs kapsamında Yazılım Uzmanı mesleğinde 1066 kişiye, Sistem Uzmanı mesleğinde 389 kişiye ve Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı (KKP Uzmanı) mesleğinde 352 kişiye eğitim verilmiştir.





NBUY-3 2017



NBUY-4 2019

2019 yılında düzenlenen proje kapsamında Yazılım Uzmanı mesleğinde 1146 kişiye, Sistem Uzmanı mesleğinde 844 kişiye, Kurumsal Kaynak Planlama Uzmanı (KKP Uzmanı) mesleğinde 803 kişiye ve ilk defa 2019 yılında düzenlenmeye başlayan Siber Güvenlik Uzmanı mesleğinde 199 kişiye, Bulut Bilişim Uzmanı mesleğinde 182 kişiye, Oyun Geliştirme Uzmanı mesleğinde 76 kişiye eğitim verilmiştir.

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi'nin (NBUY) 5. kurs döneminin bu yıl içerisinde İstanbul'da düzenlenmesi planlanmaktadır. Bu plana göre kurs kapsamında Web ve Mobil Programlama mesleğinde 1.339 kişiye, Sistem ve Ağ Yönetimi mesleğinde 705 kişiye, Kurumsal Kaynak Planlama ve Veri Analizi mesleğinde 1.080 kişiye, Siber Güvenlik Uzmanı mesleğinde 300 kişiye, Bulut Bilişim Uzmanı mesleğinde 300 kişiye ve Oyun Geliştirme Uzmanı mesleğinde 120 kişiye olmak üzere toplam 3.844 kişiye eğitim verilmesi amaçlanmaktadır.

Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi'nin (NBUY) en önemli paydaşlarından olan ve eğitimi düzenleyen hizmet sağlayıcıları yüksek sektör deneyimi, gelişmiş teknolojik altyapıya ve bilişim konusunda yetkin öğretim kadrosuyla her geçen gün hem nicel hem de nitel olarak gelişme kaydetmektedirler. İlk projede üç olan hizmet sağlayıcı sayısı, dördüncü projede altıya, bu yıl düzenlenecek olan beşinci projede ise sekize çıkmıştır. Bu da göstermektedir ki bilişim sektöründe yapılan yatırımlar meyvesini vermekte olup sektör bazında gün geçtikçe daha çok gencimize nitelikli eğitimler verilecektir.

Bilgi ve iletişim teknolojilerinin stratejik sektör olarak ülke ekonomisinin büyümesinde, istihdamın ve dünya pazarlarındaki rekabet gücünün artmasında çarpan etkisi

yapacağı öngörülmektedir. Bu kapsamda bilişim sektörü özelinde yapılan yatırımlar, ülkemiz ile gelişmiş ülkeler arasındaki farkı kapatarak dünyanın en büyük on ekonomisi arasında yer alma hedefimizi gerçekleştirmemizde ve milli teknoloji hamlesinin başarıya ulaşmasında bizlere yardım edecek önemli etkenlerden biri olacaktır. Ayrıca bilgi teknolojilerinin gelişiminde gençlerin önemli bir rol oynadığı göz önünde bulundurulduğunda ülkemizin de genç ve dinamik bir nüfusa sahip olması bu alanın gelişiminde ülkemize avantaj sağlayacaktır. Burada yapılması gereken gençlerimizle bilişim sektörünü buluşturabilmek ve gençlerimizin yüksek niteliklere sahip olmalarını sağlamaktır. Bu noktada ilk defa 2015 yılında hayata geçirdiğimiz Nitelikli Bilişim Uzmanı Yetiştirme Projesi (NBUY) hem gençlerimize nitelik kazandırmakta hem de bilişim sektörüne yenilikçi ve nitelikli iş gücü kazandırarak sektöre gençlerimizi buluşturmaktadır. Bu bilinçle hareket eden Kurumumuz, proje dâhilinde her geçen gün eğitim kalitesini arttıran hizmet sağlayıcılarla birlikte daha fazla gencimize ulaşip eğitim kapsamını sürekli olarak geliştirmektedir. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) olarak yeni teknolojik gelişmeler ile birlikte ülkemizi daha da geliştirip günümüz teknoloji trendlerini yakalayan ve bu gelişmelere uygun çalışmalarımızla her geçen gün büyüyen ve gelişen bilişim sektörüne olan destek ve yatırımlarımızı arttırmaya devam edeceğiz.



Gözde ÖDEMİŞ
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR



İbrahim KAVAK
İstihdam Uzman Yardımcısı/İŞKUR

İŞGÜCÜ PİYASASI ARAŞTIRMASI ÇERÇEVESİNDE GELECEĞİN MESLEKLERİ

Toplumsal değişim ve dönüşümler, iş gücü piyasalarını önemli bir şekilde etkilemektedir. İçinde bulunduğumuz 21. yüzyılda meydana gelen ve toplumu etkileyen Endüstri 4.0, pandemi ve dijitalleşme gibi önemli küresel değişimler, iş gücü piyasasını ve özellikle de gelecekte tercih edilecek olan mesleklerin tür ve yapısını şekillendirmektedir. Bu nedenle iş gücü piyasalarına yönelik araştırmalar ile yaşanan değişimlerin izlenmesi daha fazla önem kazanmıştır. Bu noktada Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), iş gücü piyasalarını izleme ve değerlendirme görevlerini ifa etmektedir.

İşgücü Piyasası Araştırması ile Geleceğin Mesleklerini Tespit Ediyoruz

İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), iş gücü piyasasının talep yapısına yönelik olarak 2007 yılından itibaren periyodik olarak yürütülen bir çalışmadır. Araştırmadan elde edilen bilgiler doğrultusunda; iş yeri özellikleri, çalışan sayıları, açık işler, geleceğin meslekleri, istihdam beklentileri ve temininde güçlük çekilen meslekler bağlamında derlenen veriler ile iş gücünün talep yapısı hakkında bilgi ihtiyacı karşılanmaktadır. Bununla birlikte, işverenlere 2018 yılından itibaren geleceğin meslekleri kapsamında sorular da yöneltilmektedir.

Araştırmamız kapsamında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından seçilen örneklem listesinde kayıtlı bulunan 74 bin 417 adet iş yeri bulunmaktadır. Araştırmada yer alan 2-9 istihdamlı iş yerleri ile 10-19 çalışanı olan iş yerleri için Türkiye geneli sonuçları ihtiva eden örnekleme yöntemi kullanılmış iken 20 ve daha fazla istihdamlı iş yerleri için hem Türkiye geneli hem de il düzeyi sonuçlarını kapsayacak şekilde Ankara, Bursa, İstanbul ve İzmir illerinde örnekleme olmak üzere 77 ilde tam sayım yöntemi kullanılmıştır.

Geleceğin Popüler Meslekleri

Dijitalleşmenin meslekler üzerindeki etkisinin araştırılması noktasında İşgücü Piyasası Araştırması bize önemli bilgiler sunmaktadır. Ülkemizin On birinci Kalkınma Planı'nda yer alan dijital dönüşüm politikası kapsamında, dijital dönüşümün hızlandırılması yoluyla öncelikli sektörlerde üretkenliğin ve rekabet gücünün artırılması amaçlanmıştır. Bu amaç minvalinde, 2021 yılı İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında iki (2) ve daha fazla istihdamlı iş yerlerindeki işverenlere "Sektörünüzde gelecek on (10) yılda öne çıkacağını düşündüğünüz (Geleceğin Meslekleri) meslekler nelerdir?" sorusu yöneltilmiştir. Araştırmadan derlenen veriler analiz edildiğinde, aşağıda Grafik 1'de yer alan metin haritası elde edilmiştir.

Grafik 1: Geleceğin Meslekleri



Kaynak: İPA 2021

Sektör ayrımı olmaksızın “Elektrikli Otomotiv Çip Mühendisi”, “Bilgisayar Mühendisi”, “Yazılım Mühendisi”, “Mobil Yazılım Uzmanı”, “E-Ticaret Uzmanı”, “Veri Analistliği”, “Blockchain Yazılımcısı” gibi meslekler geleceğin öne çıkacak meslekleri arasında görülmektedir. Ayrıca “Dijital Pazarlama Uzmanı”, “Nesnelerin İnterneti (İOT) Uzmanı”, “Blockchain Uzmanı”, “Yeşil Enerji Mühendisi”, “Sentetik Biyoloji Uzmanı”, “Otomasyon Mühendisi”, “Bilgi Güvenliği Uzmanı”, “SAP Danışmanı”, “Solunum Terapisti”, “Duygusal Davranış Bilimleri Uzmanı” meslekleri de geleceğin yeni meslekleri arasına girmiştir. Gelecekte öne çıkması beklenen mesleklere göre önümüzdeki dönemlerde dijital pazarlama, savunma sanayi, yenilenebilir enerji, yapay zekâ, robotik kodlama ve yazılımı, elektrikli otomotiv teknolojisi, otomasyon, geri dönüşüm, genetik, veri analizi, on-line eğitim, web tasarımı, iş zekâsı, yatırım danışmanlığı, kullanıcı deneyimi, veri güvenliği, tasarım, nano teknoloji ve lojistik alanlarının daha fazla önem kazanacağı öngörülmektedir.

2020 yılı İşgücü Piyasası Araştırması sonuçlarıyla karşılaştırıldığında; “Yazılım Mühendisi”, “Bilgisayar Mühendisi”, “CNC Operatörü”, “Makine Mühendisi”, “AR-GE Uzmanı”, “Yazılım Elemanı”, “Robot Mühendisi” gibi

meslekler geçen yıl da geleceğin meslekleri arasında gösterilmiştir. Pandemi sürecinde e-ticaret, sosyal medya, kurye hizmetlerine duyulan ihtiyaç artışı, bu alanda var olan mesleklerin gelecekte öneminin artacağını ortaya koymuştur.

Teknoloji ve İş Gücünün Geleceği

Günümüzde yaşanan teknolojik gelişme ve dijitalleşmenin iş gücü piyasası üzerindeki etkileri, iş gücünün değeri ve geleceği açısından önemli endişelere yol açmaktadır. Bu nedenle teknolojinin istihdama etkisinin ne yönde olacağı, iş gücünün değeri ve geleceği açısından oldukça önemli bir konudur. Bu bağlamda, İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında işverenlere yöneltilen “Gelecek 10 yıl içerisinde teknolojiye geliştirmelerin sektörünüzdeki istihdama yansımaları nasıl olacaktır?” sorusuyla teknolojinin sektörel bazda istihdama etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. İşverenlerden “İstihdamı artıracaktır”, “İstihdamı azaltacaktır”, “İstihdamı değiştirmez”, “Fikrim yok.” düzeylerinde cevaplar alınmış olup Avrupa Birliği Ekonomik Faaliyetlerin İstatistik Sınıflaması-Revizyon 2’ye (NACE-Rev. 2.0) göre 17 sektörü yansıtacak şekilde 20 ve üzeri istihdamlı iş yerlerinden elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

**Tablo 1:** Teknolojinin İstihdam Üzerindeki Etkisi (20 ve Üzeri İstihdamlı İşletmeler)

Sektör	Fikrim Yok	İstihdamı Arttıracaktır	İstihdamı Azaltacaktır	İstihdamı Değiştirmez
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	%44	%19	%12	%24
İmalat	%47	%26	%12	%15
Elektrik, Gaz, Buhar ve İklimlendirme Üretimi ve Dağıtımı	%41	%21	%8	%29
Su Temini; Kanalizasyon, Atık Yönetimi ve İyileştirme Faaliyetleri	%50	%22	%9	%19
İnşaat	%50	%21	%13	%16
Toptan ve Perakende Ticaret	%45	%24	%14	%17
Ulaştırma ve Depolama	%48	%23	%11	%18
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetleri	%49	%22	%12	%17
Bilgi ve İletişim	%45	%34	%7	%14
Finans ve Sigorta Faaliyetleri	%47	%23	%11	%19
Gayrimenkul Faaliyetleri	%44	%25	%12	%19
Mesleki, Bilimsel ve Teknik Faaliyetler	%49	%25	%11	%15
İdari ve Destek Hizmet Faaliyetleri	%49	%23	%11	%17
Eğitim	%44	%23	%15	%18
İnsan Sağlığı ve Sosyal Hizmet Faaliyetleri	%44	%26	%9	%21
Kültür, Sanat Eğlence, Dinlenme ve Spor	%52	%16	%8	%24
Diğer Hizmet Faaliyetleri	%51	%18	%12	%19
Genel Toplam	%47	%24	%12	%16

Kaynak: İPA 2021

Teknolojinin istihdam üzerindeki etkisinin sektörlere göre dağılımı incelendiğinde istihdamın artacağını düşünen iş yeri oranının, istihdamın azalacağını düşünen iş yeri oranından fazla olması teknolojinin iş gücü piyasası üzerinde istihdamı azaltıcı etkilerinin olacağı düşüncesi ile zıt yönde önemli bir veri olarak değerlendirilmelidir. Öte yandan, en yüksek istihdam artışı beklentisinin %34 ile "Bilgi ve İletişim" sektöründe olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, teknolojik gelişmelerin istihdamı azaltacağı düşüncesinin en yoğun olduğu sektörün ise "Eğitim" sektöründe olduğu görülmektedir.

Geleceğin Mesleklerinin Sektörel Değerlendirmesi

Sanayi Devrimi'nin dördüncü aşaması olarak adlandırılan Sanayi 4.0, endüstrinin yeni bir ivme kazanmasına olanak

sağlayarak bilişim teknolojileri ile endüstri faaliyetleri arasında köprü vazifesi görmektedir. Bu doğrultuda, teknolojik gelişmelerden en çok etkilenen ve buna bağlı olarak en çok değişim gösteren sektör kuşkusuz Bilgi ve İletişim sektörüdür. Bununla birlikte, teknoloji alanında gerçekleştirilecek olan düzenlemelerin gerek sektörel gelişimi beraberinde getirmesi gerekse söz konusu sektörün diğer sektörlerle olan ilişkisinin kuvvetlendirilmesi yönünde katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sayede, teknolojinin iyileştirilmesi amacıyla yapılan bir birimlik yatırım çarpan mekanizmasıyla tüm sektörler entegre olabilecektir.





GELECEĞİN MESLEKLERİ

İşgücü Piyasası Araştırması'ndan elde edilen veriler ile geleceğin mesleklerini sektör ayrımı olmaksızın değerlendirebileceğimiz gibi sektörel olarak değerlendirmemiz de mümkün hâle gelmiştir. Bu bağlamda, gelecekte ön plana çıkması beklenen meslekler sektörel olarak aşağıda sıralanmıştır.



Bilgi ve İletişim

sektöründe; "Yazılım Mühendisi", "Bilgisayar Mühendisi", "Yazılım Elemanı", "Yapay Zekâ Uzmanı", "Mobil Yazılım Uzmanı", "Büyük Veri (Big Data) Uzmanı", "Veri Bilimci" "E-Ticaret Uzmanı", "Elektrik-Elektronik Mühendisi", "Elektronik Teknikeri"



İmalat sektöründe;

"CNC Tezgâh Operatörü", "Biyomedikal Mühendisliği", "Mekanik Bakım Mühendisi", "Enerji Sistemleri Mühendisi", "Tekstil Mühendisi", "Yazılım Mühendisi", "Genetik Mühendisi", "Gemi İnşa Mühendisi", "Gıda Mühendisi", "Elektrik-Elektronik Mühendisi"



Toptan ve Perakende Ticaret

sektöründe; "E-Ticaret Uzmanı", "Agronom", "Bilgisayar Mühendisi", "Gıda Mühendisi", "Satış, Pazarlama Analisti", "Sipariş Hazırlama Görevlisi", "Makine Teknikeri", "Yazılım Mühendisi", "Sosyal Medya Uzmanı", "Web Tasarımcısı"



Eğitim sektöründe;

"Bilişim ve Teknoloji Öğretmenliği", "Kodlama Öğretmeni", "Uzaktan Eğitim Koçu/Uzmanı", "Teknoloji Tasarım Öğretmeni", "Veri Analisti", "Matematik Öğretmeni", "Özel Eğitim Öğretmeni", "Dil ve Konuşma Terapisti", "Robotik Kodlama Eğitmeni", "Uçuş Eğitmenliği"



Finans ve Sigorta

Faaliyetleri sektöründe; "Blockchain Uzmanı", "Bulut Bilişim Uzmanı", "Dijital Pazarlama Elemanı", "İş Zekâsı Uzmanı", "Siber Güvenlik Uzmanı", "Veri Analisti", "Network ve Güvenlik Mühendisi", "Risk Değerleme Uzmanı", "Sanal Para Uzmanlığı", "Hisse Senedi Analistliği"



Sağlık sektöründe;

"Dil Konuşma Terapisti", "Ergoterapist", "Genetik Mühendisi", "Nükleer Tıp Uzmanı", "Yaşlı Bakım Elemanı", "Kök Hücre Araştırmacısı", "Özel Eğitim Öğretmeni", "Çocuk Gelişimi ve Eğitimi", "Engelli Terapisti", "Beslenme Uzmanı"



Sonuç

Sanayi 4.0 ile yaşamımızın her alanına tesir eden dijital dönüşüm sürecinde, üretim faktörlerinden emeğe olan talebin azalacağı tahmin edilmektedir. Özellikle makinelerin bireyleri ikame ederek daha etkin bir yapıya kavuşması, emek piyasası üzerindeki tehditleri güçlendireceği düşünülmektedir. Ancak İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında, teknolojinin istihdam üzerindeki etkisinin sektörlere göre dağılımı incelendiğinde, istihdamın artacağını düşünen iş yeri oranının, istihdamın azalacağını düşünen iş yeri oranından fazla olması teknolojinin iş gücü piyasası üzerinde istihdamı azaltıcı etkilerinin olacağı düşüncesi ile zıt yönde önemli bir veri teşkil etmektedir. İşgücü Piyasası Araştırması kapsamında böyle bir veri elde edilmiş olsa da bu süreçte kamu sektörü, özel sektör, uluslararası kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, eğitim kurumları ve diğer kurum ve/veya kuruluşların iş birliği yaparak süreci yönetmeleri ve buna bağlı olarak emek piyasası üzerindeki baskıyı hafifletmeleri gerekmektedir. Bu minvalde, dijital teknolojiye geçişlerle birlikte iş gücü arzına nitelik kazandırabilmek adına öncelikli sektörlerde ve alanlarda inovasyon kabiliyetlerinin geliştirilmesi önem taşımaktadır.

İşgücü Piyasası Araştırması aracılığıyla gelecekte öne çıkacak meslekler ve alanların neler olabileceği bilgisine ulaşılmıştır. Bu bağlamda, gelecekte öne çıkması beklenen mesleklerle göre önümüzdeki dönemlerde dijital pazarlama, savunma sanayi, yenilenebilir enerji, yapay zekâ, robotik kodlama ve yazılımı, elektrikli otomotiv teknolojisi, otomasyon, geri dönüşüm, genetik, veri analizi, on-line eğitim, web tasarım, iş zekâsı, yatırım danışmanlığı, kullanıcı deneyimi, veri güvenliği, tasarım, nano teknoloji ve lojistik alanlarının daha fazla önem kazanacağı öngörülmektedir.

Ülkemizin sahip olduğu genç ve gelişime yatkın beşeri sermaye avantajı, iş gücünün ihtiyaca uygun şekilde yetiştirilebilmesi hususunda en önemli fırsattır. Bu çerçevede, mevcut iş gücümüz dijital dönüşüm makasını kapatabilmek adına yapılacak reformlara yanıt verecek esnekliği barındırmaktadır. Emek faktörünün yapısının değiştirilebilmesine, öncelikli olarak eğitim sisteminin mesleki eğitim bazında reformize edilmesi ile başlanabilir.

Böylelikle farklı beceri ve yeteneklerle donatılan bireylerle iş gücünün niteliği artmış olacaktır. Diğer taraftan, var olan mesleklerin geliştirilebilmesi adına iş gücüne yeni yetkinlikler kazandırabilmek gayesiyle eğitim programları, mesleki ve teknik kurslar organize edilmelidir. Tüm bunlara ilave olarak yeni iş imkânlarının yaratılabilmesi açısından girişimciliğin desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerekmektedir.

Bu bilgiler ışığında, dijital dönüşüm yolculuğunda emek piyasası üzerinde konuşlanan risklerin ülkemizin lehine çevrilerek sahip olduğumuz fırsatları değerlendirecek şekilde yönetilmesi önemlidir. Böylece, bir yandan mevcut beşerî sermayemizin kalıfyesi artacak öte yandan teknolojiye yaşanan gelişmeler sonucu yeni meslek alanları ortaya çıkacaktır. Sayılan bu hususların, istihdam yapımızı iyileştirerek işsizliğin azaltılmasında etkili bir rol oynayacağı öngörülmektedir.

Kaynakça

- Altun, F. (2020). Teknolojik Gelişmeler, Dijitalleşme ve Çalışmanın Geleceği. Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi, Sosyal Hizmet ve Danışmanlık Bölümü.
- Gülen, S. & Dönmez, I. (2021). Sosyal Bilimlerde Geleceğin Meslekleri, Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi, 1 (1), 13-21.
- Strateji ve Bütçe Başkanlığı, On Birinci Kalkınma Planı, Ankara, 2019.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), İşgücü Piyasası Araştırması (İPA), 2021.
- Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Veri Tabanı.



Salih ERSOY
İş ve Meslek Danışmanı/İŞKUR

ON-LİNE MÜLAKATTA BAŞARI DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

21. yüzyıl, dijitalleşmede önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönemin başlangıcı oldu. Yapay Zekâ, Endüstri 4.0, nesnelerin interneti, sanal gerçeklik gibi kavramlar sağladığı olanaklarla artık iş yaşamının vazgeçilmezi.

Dijitalleşmenin ve kavramlarının oldukça kısa süre içerisinde bu kadar etkili olması, insan yaşamına katkısının boyutuyla doğru orantılı olmasından kaynaklı. Son iki yıldaki COVID-19 dönemi, herkesi dijital araçları kullanırmak zorunda bırakması nedeniyle dijitalleşmede hızı fazlasıyla artırdı. Bu tarihten sonra yok sayamayacağımız yeni teknolojiler dönemselsel ihtiyaçlardan kaynaklı hayatımıza girdi.

Gündelik yaşamdaki küçük ilerlemelerin haricinde iş yaşamında büyük dönüşümlere imza atıldı/atılıyor. "Uzaktan çalışma" artık resmî olarak da iş yaşamımızda yer alan bir kavram.¹ Uzaktan çalışmanın gerekliliği ise tüm çalışma formatının dijitale taşınması ile gerçekleşiyor.

Yukarıda özetlediğimiz durum, şirketlerin de dijital dönüşümü hızla kapsama almalarını sağladı. Onlarca yıldır dijital dönüşüm için çaba sarf eden firmalar arasında dijitalleşme adımları atmakta zorlanan orta ve küçük ölçekli işletmeler de dâhil olmak zorunda kaldı. Zaman ve mekândan bağımsız iş süreçlerinin yürütülebilmesi için dijital araçların daha fazla geliştirilmesi gerekiyordu. Bugün uzaktan çalışmayı mümkün kılacak, dijital ihtiyaçları karşılayacak olanaklar çoktan yaratılmış oldu.

İşe Alımda Dijitalleşme

Pandemi döneminde şirketlerin dijitalleşme adımları, alt departmanların çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümler sağladı. İnsan kaynakları departmanları son yıllarda ortaya çıkan yeni yazılımlarla dijitalleşmede önemli ilerleme kaydetti. İnsan kaynakları fonksiyonları, karmaşıklaşan iş süreçlerinden oldukça verimli yazılımlar sayesinde kurtuldu. İnsan kaynakları fonksiyonları arasında yer alan İşe Alım (Seçme ve Yerleştirme) ise Kişilik Envanterleri, Genel Yetenek Testleri, Yabancı Dil ve Teknik Sınavlar, Oyunlaştırma, Mobil Uygulamalar, Sanal Gerçeklik, Aday Takip Sistemleri gibi başta değerlendirme merkezleri tarafından uygulanan araçlarla son yıllarda oldukça ilerleme kaydetti.² İşe alım süreci baştan sona yapay zekâ uygulamaları ile de desteklenerek mülakatlar çeşitli dijital araçlarla gerçekleştirilmeye başlandı.

Yeni Dönemde E-İşe Alım: İş Arayanlar İçin On-line Mülakatlar

COVID-19'la birlikte başlayan yeni dönem, işe alımda eski usullerin yerine yeni olanakların geçmesini zorunlu kıldı. Artık iş başvurularında bire bir başvuru yerine on-line başvuru tercih edilirken mülakatlarda da yüz yüze mülakat yerine on-line mülakatlar tercih ediliyor. On-line görüşmeler, iş arayan açısından da işveren açısından da önemli olanaklar sunuyor. İş arayanlar, ulaşım ücreti ve

¹ Uzaktan Çalışma Yönetmeliği, Resmi Gazete, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm> (Erişim Tarihi: 9.09.2021)

² Selin Yetimoğlu, Değerlendirme Merkezi ve Mülakatlarda %100 Başarı, Sola Unitas, 2020 İstanbul, s.13.



zaman harcamaktan kurtulmuş oluyor. İnsan kaynakları ise zaman ve maliyet tasarrufu, yetenek haritası, tarafsız işe alım, nitelikli adaylara ulaşma gibi olanaklardan faydalanarak sürecin daha hızlı ilerlemesini sağlıyor.³

Peki, on-line mülakatlar yüz yüze mülakatlardan ne kadar farklı? Temelde amaç-sonuç ilişkisi gözetildiğinde ikisi arasında bir fark yok. Her iki teknikte de işe girmek temel konumuz. Ancak on-line görüşmeler, yüz yüze görüşmelerden farklı olarak dikkat edilmesi gereken yeni kurallar ortaya çıkardı. Dijital araçların kullanılması yeni kuralların yazılmasında büyük etken oldu.

“Hayat kurtaracak!” dediğimiz on-line mülakatta dikkat edilmesi gerekenlere madde madde bakalım.

Mülakat Öncesi Test Et

İş görüşmeleri oldukça heyecanlı geçer ve her zaman hata yapma payımız yüksektir. Heyecanın daha büyük hatalara yol açmaması için bazı önlemleri önceden almanız gerekiyor. Kullanılacak çevrim içi görüşme platformunu bilgisayarınıza önceden kurun ve denemeler yapın. Programı ilk defa mülakat esnasında kullanacaksanız size beklenmedik problemler yaratması oldukça muhtemel. Aşağıdaki 3 adımla karşılaşacağınız problemleri önceden engellemiş olacaksınız:

- Mülakatta kullanılacak programı öğrenme,
- Bilgisayara kurup test etme,
- Bir arkadaşınızla mülakat simülasyonu yapma.

İnternet bağlantısının kopması ve internet hızı görüşmeyi engelleyecek başka bir teknik ayrıntı. Alternatif bir bağlantı olanağı varsa yedekte tutulabilir. İnternet hızını düşürecek diğer araçlar kapatılarak görüşmenin kesilmesi engellenebilir.

Mülakata 15 Kala

Yüz yüze mülakatta geç kalmamak, heyecanı dindirmek ve ön hazırlık için 15-20 dakika erken gidiyoruz. Çevrim içi mülakatta da değişen bir şey yok! Mülakata 10-15 dakika kala tüm teknik donanım kontrol edilmiş olmalıdır. Bilgisayarınızın başına önceden oturun ve hazırlıkları tamamlayın. Programın, ses ve görüntü araçlarının çalışıp çalışmadığını kontrol etmelisiniz. Teknik aksaklık yaşamayacağınızın rahatlığı mülakata odaklanmanızı sağlayacaktır. Son 5 dakika kala görüşme linki ile bağlanıp görüşmeye hazır beklemelisiniz.



Mülakat Formatına Hazırlan

Yüz yüze mülakatlarda olduğu gibi çevrim içi mülakatlarda da farklı formatlar kullanılıyor. Hangi formatta mülakata gireceğinizi bilmeniz önemli, çünkü karşınızda her zaman soru soracak bir kişi bulamayabilirsiniz. Siz bire bir görüşmeye hazırlanmışken önceden kaydedilmiş sorularla karşılaşabilirsiniz. Görüşmeciye mutlaka mülakat formatını önceden sormakla birlikte şu soruların cevaplarını almanız işinize yarayacaktır:

- Sesli mi yoksa video mülakat mı?
- Asenkron mu senkron mu?
- Asenkron ise soruları cevaplama süresi nedir?
- Asenkron soruları birden fazla kez yanıtlayabiliyor muyum?
- Anlık yaşanacak teknik sorunlar için kimle irtibat kurmalıyım?

Bire bir mülakat yani senkron mülakat yapılacaksa mülakat türleri hakkında araştırma yapmalısınız. Sorulacak sorular mülakat türüne göre farklılık gösterebilir, mülakat anında beklentinizden çok farklı bir duruma düşebilirsiniz.

İşığı Etkili Kullan

Mülakatlarda beden dilinin ne kadar önemli olduğunu biliyoruz. Çevrim içi görüşmelerde beden dilimizi yansıtmamız iyi bir görüntüye bağlı. Bulduğunuz ortamdaki ışığın doğru kullanımı kendinizi ifade eden bir görüntünün karşı tarafa ulaşmasını sağlayacaktır. Doğru bir ışık kullanımı için dikkat etmeniz gerekenler:

³ Geetha, R., and Sree Reddy D. Bhanu, "Recruitment through artificial intelligence: a conceptual study," International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 2018, 9(7), 63-70.



- Yukarıdan, yandan ve arkadan gelen ışık yüzünüzü görünmez hâle getirebilir. Işık her zaman karşı tarafınızda olmalıdır. Böylelikle tüm yüz ifadeniz rahatlıkla okunacaktır.
- Doğal ışık her zaman tercih edilmelidir. Pencere kenarında yapacağınız bir deneme ile yüzünüz açık bir şekilde gözüküyorsa yapay ışık kullanmanıza gerek kalmaz.
- Ekranınızın parlamadığından emin olun. Ekranınız parladığında karşıdaki kişiyi göremezseniz görüşmenin nasıl ilerlediğinden emin olamayabilirsiniz.

Profesyonel Arka Plan

Çevrim içi platformların hemen hepsi sanal arka plan kolaylığını artık sunuyor. Ancak yapay bir sanal arka plan yerine doğal bir ortam daha etkili olacaktır. Işığın uygun olduğu bir ortam belirlediyseniz orada bir arka plan da ayarlamamız gerekecek. Dikkat dağıtıcı eşyalar, dağınıklık gibi olumsuz etkenleri yok ederek odağın sizde olmasını sağlayacak bir sadelik tercih edebilirsiniz. Düzenli bir kitaplık, dekore edilmiş bir köşe ve hatta sade bir duvar yeterli olacaktır. Beyaz veya açık tonlarda bir duvar rengi odağın sizde olmasını sağlayacaktır.

Dikkat Dağınıklığını Engelleyin

Görüşme başlamadan önce engel yaratacak, dikkat dağıtacak her şeyden uzaklaşmış olmalısınız. Yüz yüze görüşmeyi düşünerek benzer ortam yaratabilirsiniz. Yani odada sadece siz ve görüşmecisi olmalı.

Cep telefonu, çalar saat gibi ses çıkarma olasılığı olan tüm teknolojik aletleri kapalı konuma getirin. Kablolarla oynama, bilgisayarı kapatma gibi durumlara yol açacak evcil hayvanlarınızı dışarıda tutun. Yan odadan dahi gelecek çocuk çığlıklarının yaratacağı dikkat dağınıklığını düşünün! Bu nedenle odaya herhangi birinin girmesini önlemek dışında dışarıdan gelecek gürültünün de engellenmesi gerekir.

Bulduğunuz konumda sessiz bir ortam yaratamıyorsanız, sessiz bir konum tercih etmeyi göze almalısınız.

Çevrim İçi Beden Dili

Yüz yüze olduğu kadar çevrim içi mülakatta da beden dili oldukça önemli. İlk izlenim, başarıya ya da başarısızlığa yol açabilir. On-line mülakata, ilk izlenime önem vererek yüz yüze görüşüyormuşçasına hazırlanmalıyız.

Kıyafet tercihi başvurduğunuz işe uygun olmalıdır. Mutlaka takım elbise giyilmelidir diyemeyiz ama ilk izlenimizi profesyonelce oluşturmak için pozisyona uygun kıyafetler tercihimiz olmalıdır. Saç, sakal, makyaj ve takı tercihi "temiz ve sade" formatta olmalıdır.

El sıkışma artık mümkün olmayacağı için güven duygusu yaratacak farklı adımlar olduğunu unutmayın. Bunlardan en önemlisi gülümsemek. Mülakat süresince yüzünüzden gülümsemeyi eksik etmeyerek karşı tarafa mutlu bir kişilik profili çizebilirsiniz. Ayrıca gülümsemenin stresi baskıladığı düşünüldürse mülakatta stresi azaltmak için de değerlendirilebilir.

Oturma şekli oldukça rahat bir formatta olmalıdır. Aksi durumda mülakat boyunca yaşayacağınız rahatsızlık süreci etkileyecektir. Otururken koltuğa tam yerleşmek ve sırtınızı yaslamak, sizi eğik oturmaktan alıkoyacaktır. Ellerinizi koltuk kollarına veya dizlerinize koymanız dik oturuşunuzu desteleyecek, diğer yandan da ellerin sürekli hareket hâlinde olmasını engelleyecektir.

Göz teması kurmak, kaçamak bakışlardaki tedirginliğin tersine öz güveni temsil edecek, mülakatın anlamlandırıldığı pratik ifadesi olacaktır. On-line mülakatta göz teması ekrana bakarak değil, kameraya bakarak sağlanmalıdır. Kamera, baş ile aynı hizada olmalıdır.

Gülümsemek karşı tarafa hakkınızda olumlu bildirimler sunacak, konuşmalarınız daha anlamlı hâle gelecektir. Ancak sahte bir yapay gülümseme yerine samimi bir gerçek gülümseme sonuç alıcıdır.⁴

Zaman Yönetimi

İş arayanlar için mülakat, kendini tanıtmaya toplantıdır. Mülakatçının soracağı soruların tamamı iş arayanı analiz edecek, onun hakkında bilgi toplatacaktır. Bu nedenle sürenin çoğunda iş arayan konuşacaktır. Mülakat süresini önceden öğrenip zaman dilimlerine ayırarak planlama yapılmalıdır. Giriş ve kapanış, şirket tanıtımı ve diğer başlıklar sürenin yarısını alırken en az sürenin %50'sinde konuşmanız gerekeceğini unutmayın.

Sorulara cevap verirken her soru için 2 dakika civarında süre ayırabilirsiniz.⁵ Uzun cevaplar değil, etkili ve kısa yanıtlar daha olumlu sonuç yaratacaktır. Zaman yönetimi yapmanın karşılığı ikna için anlatılacakların yarıda kalması olabilir.

⁴ Joe Navarro, Beden Dili, Alfa Yayıncılık, İstanbul 2008, s. 236-237.

⁵ Hakan Yaman-Ahmet Şerif İzgören, Eyvah! İş Görüşmesi, Elma Yayınevi, Ankara 2017, s.82.

Çevrim İçi ya da Yüz Yüze: Bunları Mutlaka Yapmalısınız!

Olmasa olmaz mülakat hazırlık kurallarını unutmamalısınız. Mülakat anını etkileyecek, sizi rahatlatacak, mülakattan olumsuz sonuçlar almanızın önüne geçecek temel başlıklara hazırlıklı olmalısınız.

- Mülakat öncesi firma hakkında detaylı bilgi toplanarak mülakat anında bu bilgiler değerlendirilmeli.
- Mülakatı yapacak kişi hakkında araştırma yapılarak karşılaşılabilecek durumlara hazırlıklı olunmalı.
- Mülakat tarihi ve saati konusunda titiz olunmalı, geç kalmayı engelleyecek önlemler alınmalıdır.

Kendini Tanı ve Anlat

Mülakatta endişe ve stresin nedeni karşılaşılabilecek durumun bilinmemesi. Mülakat sürecini baştan sona biliyor olsanız stresiniz büyük oranda azalır. Bu duruma karşı önlem alınmalı, karşılaşılabilecek olası sorulara karşı hazırlık yapılmalı. Hızlı bir araştırma ile mülakatta sorulan sorulara ulaşabilirsiniz. Yapmanız gereken büyük bir titizlikle bu soruları önceden cevaplamak. Soruları yazarak tekrar tekrar cevaplamak hem kendinize dair verilerin daha hızlı ve net ortaya çıkmasını sağlayacak hem de mülakat anında gelen sorulara tatmin edici profesyonel yanıtlar vermiş olacaksınız.

Başarıyı Garantile: Mülakat Simülasyonları

Mülakat sürecinin başarılı geçmesi, kişinin ön hazırlığını profesyonelce gerçekleştirmesine bağlı. Yukarıda yazılan temel kuralların okunarak mülakata hazırlanılması, birkaç makale ile hazırlığın tamamlanması mümkün değil.

Mülakata profesyonel hazırlık, mülakat süreci hakkında detaylı bilgi edinmek ve bu bilgileri mülakat simülasyonları aracılığıyla pratiğe aktararak gerçekleşir. Mülakat hakkında temel bilgileri toplayarak hazırlandıktan sonra ilk iş mülakat simülasyonları gerçekleştirmek. Bu deneyimi tek başınıza ayna karşısında pratiklerle gerçekleştirebilirsiniz. Ancak, bir arkadaşınızın veya yakınınızın sizinle mülakat yapması daha etkili olacaktır. Daha profesyonel simülasyonlar için ise İş Kulüplerinin her hafta düzenlediği eğitimlere katılarak pratik kazanabilirsiniz.

Mülakat Sonrası

On-line mülakatın sona ermesi ile birlikte görüşmeden tamamıyla ayrıldığınızdan emin olmalısınız. Aksi durumda olağan dışı bir görüntü veya yorumunuzun karşı tarafa ulaşması olumsuzluk yaratacaktır.

Mülakatın hemen ardından mülakatı yapan kişiye bir teşekkür maili atmak ne kadar ilgili olduğunuzu gösterecektir.

Sonuç

Şirketler, insan kaynağı yaratma sürecine oldukça önem veriyor. Bu süreç, dijital araçlarla birlikte her geçen gün profesyonelleşiyor. Uzaktan çalışma ve dijitalleşmenin sağladığı olanaklar fiziki ortamları hızla sanal ortamlara dönüştürüyor. Birçok başlıkta olduğu gibi mülakatlarda da bu olanaklardan kaynaklı on-line görüşmeler tercih ediliyor. Yüz yüze ve on-line mülakatlar arasında teknik ayrıntılar dışında büyük farklılıklar olmamakla birlikte on-line mülakatlar, iş arayanlar için de önemli avantajlar sunuyor. Bu avantajların değerlendirilmesi ise mülakatlara profesyonel hazırlık süreci ile gerçekleşebilir. Detaylarını verdiğimiz hazırlık ve mülakat simülasyonları, bu sürecin iki ayağını oluşturuyor. On-line mülakatlarda hataların en aza indirilmesi için bu iki başlığa önem verilmelidir.





Prof. Dr. Özcan GÜNGÖR
Öğretim Üyesi/Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

TERSİNE GÖÇ VEYA GEÇİCİ GÖÇ COVID-19 ETKİSİYLE KIRSALA ARTAN İLGİNİN SOSYOLOJİSİ

Göç, insanın var olduğu ilk günden itibaren âdeta onun ontolojisini yansıtan bir olgudur. **Tarih boyunca sürekli olarak hem fiziki hem de manevi açıdan mekân değişimleriyle hemhâl olan insan için modern zamanlarda göç olgusu, daha çok kırsaldan şehirlere doğru bir yönde seyir göstermektedir.** Bu seyir sonunda şehir hayatında ortaya çıkan toplumsal, siyasal, kültürel ve dinsel hayatın değişimi bir nevi sosyoloji ilminin de doğuşuna zemin hazırlamıştır.

Hakikaten de insanlık tarihinde meydana gelen bu nevi yoğun toplu yaşam ve mekân değişimleri tarihin daha önceki hiçbir döneminde tecrübe edilmiş bir durum değildir. Sadece insanlık için değil; Türk toplumu için de şehir hayatının kırsal hayata oranı tarihinin hiçbir döneminde son elli yıl kadar yüksek olmamıştır. Bu yazıda tersine göç olgusunun sosyolojisi COVID-19 ile birlikte kırsala olan dönüşü Türkiye'nin göç sosyolojisi bağlamında konu edilmiştir. Yazının amacı salgınla birlikte ortaya çıkan kırsala dönüşü kendi dinamiklerini merkeze alarak iş ve mesleki farklılaşmalar ve bunun gelecekteki muhtemel sabiteleri bağlamında ele almaktır.

Türkiye'nin Göçü

Ülkemizde köyden şehre göçün ana sebepleri olarak köylü ile şehirliler arasındaki gelir farklılıkları, iş bulma ihtimali, daha yüksek bir hayat standardı, eğitim, sağlık, ulaşım imkânları, sosyal ve kültürel olanaklar gibi şehrin çekici sebepleri yanında köydeki yaşam koşullarının zorluğu, bölünen

tarım arazileri, hızlı nüfus artışı, gizli işsizlik, düşük verimlilik, eksik istihdam, tarımda makineleşme, eğitim ve sağlık sorunları, mevsim dışı iktisadi faaliyetin olmayışı, lüks yaşam arzusu ve sosyal/kültürel anlamdaki kısıtlar, zor yaşam koşullarının iticiliği vb. sayılabilir. Özellikle 50'li yıllarda başlayan ve 80'li yıllarda hızlanan köyden kente göç, 2000'li yıllarda büyük oranda tamamlanmış görünmektedir.

Son yıllarda Türkiye'de kişi başına düşen GSMH artışı, ulaşım imkânlarının kolaylaşması, elektrik-su gibi hayati daha konforlu yaşama imkânlarına sahip olması, sosyal ağ ve iletişim imkanlarının en ücra yerlere kadar ulaşması buna karşı şehirlerin sosyopsikolojik iticiliğinin artması gibi nedenler kırsala olan ilgiyi besleyip çekici hâle getirdiği görülmektedir.

Kırsala geri dönüş peşinde olanların kırsalda da şehir hayatı konforunu aradıklarını ve bulabileceklerini görmeleri bu konuda onları cesaretlendirmektedir. Hatta yeni nesil kırsal sakinleri, kırsal yaşam alanında kendi teknolojik aletleriyle şehir hayatının pek çok aktivitesini yapabilir durumdadırlar. Gelenen noktada insanların yakın

zamanda küreselleşmenin maddi nimeti ve manevi hazzını tamamen terk edeceğini düşünmek mümkün görünmemektedir. Aksi durumda özellikle çocuk ve genç kuşakların alışık olmadığı ve geniş imkânlarla sahip olmayan kırsal yaşam ile kent yaşamı arasında bir bocalama süreci geçirebileceklerine dair ciddi emareler de vardır. Bunlar bir nevi kırsala göçün itici sebepleri olarak görülen hususlardır.

COVID-19 Salgını ve Geriye Göç

Göç teorisyenlerinden E. Lee'nin (1966) itme-çekme teorisinin insanların salgın sonrası şehir hayatından köye/doğal hayata yönelme refleksini açıklar nitelikte olduğu görülmektedir. Hakikaten şehrin zayıf işiği ağları, mekanikleşen ilişkileri, doğa ve doğallığa uzaklığı, gürültü ile oluşan mikro şiddet ve insan ruhunu betonlaştıran sitelerin iticiliği yanında doğanın/doğallığın sadeliği, ilişkilerin az ama samimiliği, tercih terörüyle karşı karşıya kalmamanın rahatlığı, gönül ve göz dinginliğinin özlenen hâli vb. kırsalın çekiciliği olarak nitelendirilebilir. Salgın döneminde kentsel alanlarda bulaşın fazla olması veya hastalığın kolay yayılabilmesi, ölüm riski, yakınlarını





kaybetme, eğitim olanaklarından mahrum kalma, sokağa çıkma kısıtlaması vb. nedenlerden dolayı insanlar kırsal alanlara yöneldiler. Ancak bu noktada sosyolojik olarak aile bireylerinin kentsel alanlardan kırsala yönelmeleri köy hayatı arzusu olarak okunamaz. Zira görece ekonomik refahı yüksek olan insanların bu eğilimlerini gerçekleştirecek potansiyelde oldukları da görülmektedir. Bu geriye dönüşün köye değil kırsala ve kırsalın sağladığı mekânsal ve zamansal uzanımlara olduğu dikkatten kaçmamalıdır. Aksi hâlde tarımsal üretim yapmak için nadir örnekler olsa da insanların esasen daha çok doğa ve doğallık ve seyreklik peşinde olduklarını ifade etmek lazım.

Diğer yandan COVID-19 salgınıyla birlikte dünyanın birçok yerinde de talebin azalmasıyla tetiklenen ekonomik darboğaz ve işsizlik, kırsala dönüş eğilimi olarak kendini göstermiştir. Ancak burada henüz kırsala göçün işsizlik ve ekonomik darboğaza çare olabilecek formülasyonda olduğu iddia edilemez. **Türkiye’de şehirli nüfusun önemli bir kısmının hâlâ kırsalla bağlarının kopmamış olması ve son yıllarda kırsal kesime yaşanan şehirli göçü, önümüzdeki dönemde bu eğilimin Türkiye’de biraz daha farklı ve belki de daha yoğun bir şekilde yaşanmasına neden olabilir** (Çağlar ve Zafer, 2020).

Şehirden kırsala geri dönüşü ifade eden göçün COVID salgınıyla birlikte üç boyutunun ortaya çıktığı anlaşılmaktadır. Öncelikle şehir hayatının sıklığı, monotonluğu ve sanallığı karşısında maddi imkânı olan ve

şehir hayatının bütün konfor ve imkânını kırsala taşıyabilecek zengin ve beyaz yakalılar; ekonomik darboğaz, geçim zorluğu ve işsizlik sebebiyle şehir hayatının kalifiye niteliklerine sahip olmadığı için alternatif olarak kırsala dönen ve alternatif geçim ve üretim araçlarını arayan kimseler ve nihayet birinci nesil göçmenlerin ortalama hayat standartlarını artan imkânlar çerçevesinde emekli olarak kırsala dönerek orada yaşama arzusu şeklinde değerlendirilebilir. Bu üç tip geri dönüş göçünü birbirinden ayırmakta fayda vardır.

Sosyolojik olarak tersine göç kavramı, daha çok göç edilen yerden bir zaman sonra aynı mekâna dönüş hareketini ifade eder ancak son yıllarda literatürde tersine göç yerine kırsala dönüş daha sık kullanılmaktadır. Zira şehirde belirli ekonomik özgürlüğüne kavuşan kimseler geldikleri şehirleri değil yaşadıkları şehirlerin yakınlarındaki kırsal bölgeleri tercih etmektedirler. Üstelik bu tercihte şehirden vazgeçiş de yoktur. Aksine şehir hayatına eklenen yaşama alanlarıyla birlikte kırsal yaşamının nimetleri söz konusudur. Ancak konu edildiği üzere tersine göçün literatürdeki karşılığı olarak bizzat ailelerin veya kendilerinin göç ettiği köylere geri dönüşün kriz ve salgın dönemlerinde arttığını biliyoruz. Bu sayıların salgın sonrası hangi boyutlarda olduğunu tam bilmesek de geriye dönüşü artırdığı düşünülmektedir.

Zira geriye göç ve şehirleşme tarihinin sosyolojisine baktığımızda şehirleşen, refah seviyesi artan veya daha güvenli mekân arayan toplumların tıpkı 19. yüzyıl Londra’sı veya İkinci Dünya Savaşı’ndan sonraki Amerika örneğinde olduğu gibi daha güvenli, sağlıklı, sade, geniş, şehrin darlığı ve suç oranlarının yüksekliği yerine “soylulaşma” eğilimi ile şartları olgunlaşan ve elektrik, eğitim ve sağlık imkânları gelişen kırsal alana doğru tersine bir göç süreci yaşanmıştır. Benzer şekilde Türkiye’nin büyük şehirleri olarak İstanbul, Ankara ve İzmir gibi yerlerde bu türden refah seviyesi artan kimselerin daha şehir dışı güvenli alanlara taşınması gerçeği vardır. Bu yüzden kırsala geri dönüşlerin sosyolojik boyutlarının girift olduğu hatırdta tutulmalıdır. Bu anlamda koronavirüsün etkilediği üç insan tipi bağlamındaki göç olgusu da ekonomik olarak farklılaşmıştır (Çağlar ve Zafer, 2020).

Literatürde geriye dönme nedenleri olarak göç edilen yerde avantajlı gelişmelerin meydana gelmesi, göç eden kişinin ihtiyaç duyması (örneğin aile), göç edilen yerde kalışı olumsuz yönde etkileyen değişiklikler ve göç ederken belirlenen hedeflerin gerçekleşmemesi sonucu hayal kırıklığı olarak sayılmaktadır. Teknolojinin gelişmesi, gelişmekte olan yerlerde yeni büyüme ve istihdam olanaklarının oluşması, kırsal istihdam ve üretimde artış ile tarımda sürdürülebilir büyüme, ülkenin eşitsiz ekonomik ve siyasal koşullarında bireyin gelirini artırıcı nitelikte değişim ve kalkınma, ekonomik kriz gibi nedenler de geriye dönüşü hızlandırmakta ve teşvik etmektedir.

Burada ayırt edilmesi gereken husus kırsalın bir üretim merkezi hâline dönüşüp dönüşmeyeceği konusudur. Zira bir boyutuyla tersine göçte daha çok emekli kimselerin geri dönüşünün kırsal hayatı topyekûn canlandırma değil bilakis orada vatan ve mekân hatırasının yaşanması ve özlenen dinginlik olduğu daha pasif bir göç hareketinden söz edebiliriz.

Bu konu ile alakalı yapılan bir çalışmadaki sonuç şöyledir: Köy dışında çalışan ve emekli olduktan sonra, geri dönüş yapanların oranı, toplam emeklilerin %90'ına ulaşmaktadır. Bunların tamamı önce köyde yeni bir ev yaptırmakta sonra da yaz aylarının tamamını köyde geçirmektedirler. Köye dönüş yapan emeklilerin neredeyse tamamı kış mevsimini önceden çalıştıkları şehirlerde geçirmektedir. Başka bir anlatımla bu köyde, yazın köylü-kışın şehirli olarak yaşayan çok sayıda insan vardır (Kepenek, Uğuzman, 2018: 28). Burada doğulan şehre karşı duyulan aitlik ve özdeşim yanında "vatan sevgisi" duygusunun insanda bıraktığı derin etki geri dönüşü sağlayan en önemli duygular olarak öne çıkmaktadır.

Oysa gelişmiş ülkelerde olduğu gibi kırsaldaki üretimin her yaş ve eğitim seviyesinde kimseler eliyle yürütüldüğü, kırsalın imkânlarının (eğitim, sağlık, boş zamanını değerlendirici faaliyetler, din vb.) şehirle eşitlendiği ve âdeta sunduğu yaşam alanlarıyla şehrin iticiliğinin aksine çekim merkezi olduğu geri dönüşlere ihtiyaç vardır.



Tersine Göçe COVID-19 Etkisi ve Çalışma Hayatı

Salgın sürecinde karşılaşılan tersine göç olgusu tamamen şehirlerden kopuk bir göç değildir. Ancak ilginç bir veri olarak İstanbul'dan ilk defa göç edenlerin sayısı İstanbul'a göç edenleri geçtiği bir dönem de yaşanmaktadır. Her yıl düzenli olarak artan İstanbul'un nüfusu ilk kez salgın döneminde tersine dönmüştür (Hürriyet, 2021). Ancak bu göçün ne kadarının daim olduğu henüz net değildir. Nitekim bu durum geçici göç olarak da nitelendirilebilir. Birçok insan COVID-19 salgınının bitiminden itibaren şehrin çekici faktörlerine yeniden kapılarak geri dönecektir. Bu bağlamda salgının oluşturduğu geçicilik hissi zamanla normale dönünce şehre dönüşlerin de başlayacağı bilinmektedir. Bu yönüyle salgın sonrası yaşanan göç bir nevi yaylaya göç, deniz kenarındaki yazlıklara gidiş, tatil köylerinde geçirilen zaman gibi zamanlı göçe örnek olarak da verilebilir. Ancak salgının oluşturduğu bu atmosferde geçici değil daimî, konfor maksatlı değil üretim amaçlı, işsizlik sebebiyle değil alternatif iş ve istihdam alanları

oluşturma, başarısızlık sebebiyle dönüş değil hayata anlam katma derinliği için kırsala dönüş, şehrin geçici zorlukları için değil kırsalın kültür ve gelenekle iç içe sıcaklığı vb. sebeplerle daimî hâle getirilebilecek bir geri dönüş daha önemli görülmektedir.

Şehirli insan, salgın döneminde aynı anda, kişisel mesafeleri ve sınırları, özgür, sağlıklı ve mevcut olsa bile, şehir yaşamında çoğu zaman kolay erişemediği doğa ile iç içe bir yaşam çevresini kırdı bulabileceğini trajik koşullarda yeniden fark etmiş oldu. Önceliklerin değişmesi ve kısıtlamaların zorlayıcılığı ile özgürleştirilen bir yalıtıcılık özelliğini fark ederek kıra ve doğaya yönelen şehirli için bu durumun süreklilik gösterme eğiliminde olmayacağı düşünülmektedir (Köseoğlu, 2021). Pandemi koşulları kendini yeni normale bıraktığı anda, şehirliğin pek çoğunun önceki ayarlarına ve alışkanlıklarına büyük oranda dönerek şehir yaşamının günümüzün makro ölçeklerdeki dinamiklerine yanıt veren çekici potansiyelleriyle buluşmak üzere şehre geri dönecekleri öngörülebilir olarak ifade edilmiştir.



Son tahlilde COVID-19, tersine göç dalgasını tetiklemişe benzemektedir. Bu süreçte hayatın bütün alanları etkilendiği gibi çalışma hayatı da etkilenmiştir ancak teknolojik gelişmeler bağlamından kopmadığı için yıkıcı bir faktör olarak çalışma hayatı tek başına bir etken olmamıştır. Bu süreçlerde insanların sosyalleşebildikleri restoran, kafe, düğün salonu vb. alanlarda kısıtlamaya gidildiği için en büyük zorluk ve itici faktörü bu sektörlerde çalışanlar yaşamıştır. Ancak şehrin salgın dönemindeki itici faktörleri azaldığı anda şehirli bireylerin tekrar şehre dönme olasılıkları yüksek görünmektedir. Ayrıca köy-kırsal alana göç eden aileler veya bireyler yeni iş alanları ve meşguliyetleri edindikleri için bulunmuş oldukları kırsal alana ekonomik canlılık getirmişlerdir.

Salgın döneminde bilhassa dijitalleşen sektörlerdeki beyaz yakalı çalışanlar için şehir hayatından kırsala dönüşün önündeki engeller zorunlu olarak kalkmıştır. Bu bağlamda profesyonellerin şehirde yaşama zorunlulukları azalırken, dijitalleşmeyi başaramayan sektörlerin şehir hayatına bağımlılığı devam etmektedir. Bu süreç de burada sosyolojik olarak önümüze göç edebilen dijital emek ile göç edemeyen analog emeği çıkartmaktadır. Bu ileride yeni toplumsal sınıf ve hizmet alanları ve şehir/kır hayatının çeşitliliğini getirecektir. Ancak burada en önemli soru salgın sonrası özlem ve özenti hâline gelen kırsal yaşam arzu edilmeye devam edecek mi sorusudur. Zira bu dönüşüm yapısal ve uzun vadeli, altyapısı düşünülmüş ve çalışma koşulları oluşturulmuş bir dönem veya devrimi işaret etmemektedir.

Son olarak görüleceği üzere insanlar, buldukları mekânlara iticilik ve çekicilik bağlamından bakmaktadır. Bundan dolayı tersine göç meselesi de bu çerçevede değerlendirilmeli ve ekonomik krizler, artan işsizlik, şehir hayatına uyumsuzluk, sanayileşmenin artması gibi etmenler geriye dönüş konusunu gelecekte de gündemde tutacaktır. Salgının insanlarda meydana getirdiği hislerin yanında insanlık için de çok şeyin değiştiğini ifade etmek lazım. Bundan sonra bilimin, sağlığın, su kaynaklarının kıymetinin, eğitimin farklı yönlerinin, trafiğin koşullarının, dinî hayatın toplulukta oluşturduğu etkinin gündelik yaşamımızda daha çok söz konusu olacağı bir sürecin farkındalığı doğmuştur. Bu farkındalık bağlamında

“şehirleşen kırsalın” olanaklarını planlarken “kırsallaşan şehirlerin” modellerini de gündeme almalıyız. Çünkü içinde bulunduğumuz çağın sonucunda oluşan medeniyet krizine anlamlı cevap üretmek bu makası azaltmayla da ilgili görünmektedir. Bundan böyle alternatif yaşam ve yaşama anlam verecek mekânlar üretmeli ve farkındalığı diri tutarak sürekli gündemde tutmalıyız.

Kaynakça

- Aslan, M., Boz, İ., (2004). *Kırsal Alandan Kentlere Göçü Etkileyen Faktörler: Adana Örneği. Türkiye VI. Tarım Ekonomisi Kongresi, Tokat.*
- Dinç, S. (2021) “İstanbul’un nüfusu azaldı... Pandemi köyden kente göçü tersine mi çeviriyor?” <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/istanbulun-nufusu-azaldi-pandemi-koyden-kente-gocu-tersine-mi-ceviriyor-41736512> (E.T., 16.08.2021)
- Kepenek, E , Uğuzman, P . (2018). *Haydi Köyümüze Geri Dönelim! Tersine Göçün Sosyoekonomik Etkileri: Yeniöl Köyü Örneği . Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi , Göç Özel Sayısı. 1 , 11-36 .*
- Köseoğlu Emine (2021). “Pandemide Kentten kırsala göç.” <https://www.milliyet.com.tr/emlak/mimarlik/pandemide-kentten-kirsala-goc-6443530> (E.T. 11.08.2021).
- Lee, E. S. (1966). “A Theory of Migration”, *Demography*, C. 3, S. 1 (1966), s. 50.

**Prof. Dr. Afşin Emre KAYIPMAZ**

Sağlık Bakanlığı Koronavirüs Bilim Kurulu Üyesi

2021 SONBAHARINDA PANDEMİDE NE DURUMDAYIZ?

Ülkemizde ilk COVID-19 hastasının tespit edildiği Mart 2020'den beri her birimizin yaşantısında birçok taş yerinden oynadı. Alışkanlıklarımız, yaşam tarzlarımız değişti; zaman zaman da insan sağlığı ön planda düşünülerek kısıtlamalara gidildi. Sevdiklerimize fiziksel olarak mesafeli durmayı öğrenmek durumunda da kaldık. Temizliğe her zamankinden çok daha fazla dikkat eder hâle geldik. **Cebimizde küçük kolonya veya dezenfektan şişeleriyle dışarı çıkar olduk. Maske, kapalı alanlar başta olmak üzere insanların toplu bulunduğu her yerde en önemli koruyucumuz oldu.** Tıbbi maskelerin türlerini, hangilerinin ne zaman kullanılması ve ne zaman değiştirilmesi gerektiğini öğrendik. Dünya genelinde yaşanan maske sıkıntısı dönemlerinde yerli üreticilerimizin üretim gücü sayesinde kişisel koruyucu donanım sıkıntısı yaşamadık.

Pandemi sürecinde üzerinde durulması gereken en önemli konu başlıklarından biri eğitimdi. Okullarda yüz yüze eğitime uzun bir süre ara verildi. Bu sırada uzaktan ve karma eğitim yöntemleri denendi. Pandemi durumunda her ne kadar bir süre için etkili eğitim yöntemleri bunlar olsa da bunlar da hiçbir zaman yüz yüze eğitimin yerini tutamadı. Öğrencilerin öğretmenleriyle ve arkadaşlarıyla etkileşiminin çocuğun gelişiminde ne denli önemli yer tuttuğu bir kez daha anlaşıldı. Dünyada birçok ülkede de hastalık tehdidi ortadan kalktığı için değil, yüz yüze eğitim daha fazla ertelenemeyeceği için eğitime verilen aralar en kısa sürede sonlandırıldı. Dünyanın birçok gelişmiş ülkesinde yüz yüze eğitimin başlaması ve sıkıntısız biçimde sürdürülebilmesi için gereken önlemler alındı.

İçlerinde UNESCO, UNICEF gibi kuruluşların ve tıpta uzmanlık derneklerinin de olduğu dünyadaki önemli kuruluşlar, eğitimin pandemi kısıtlamaları devreye sokulurken en son kapanan, kısıtlamalar gevşetilirken de ilk açılan olması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bilimsel veriler ışığında ülkemizde de 6 Eylül 2021 itibarıyla tüm sınıflarda yüz yüze eğitime geçildi. Yüz yüze eğitimin güvenle sürdürülmesi için okullarda alınması gereken önlemler de belirlendi. Bundan sonraki süreçte okul yönetimleri, öğretmenler, veliler, okul ve servis aracı çalışanları el birliğiyle eğitimin güvenli biçimde sürdürülmesine yönelik olarak iş birliği içinde hareket etmelidir.

Geride bıraktığımız 1,5 yılda başlangıçta bize oldukça yabancı olan SARS-CoV-2 adlı virüse karşı korunma, teşhis

ve tedavi anlamında çok büyük adımlar atıldı. İlk veriler Çin'in Hubei eyaletinin Vuhan kentinden bildirilen hastalara ait verilerdi. Hastalığın dünya genelinde bir pandemiye dönüşmesi, hekimlerin sayıları milyonlarla ifade edilen hastalarla karşılaşmasına yol açtı. Bu sırada edinilen tecrübeler, tanı ve tedavi anlamındaki gelişmelere ışık tuttu. Yapılan bilimsel çalışmalar da teşhis ve tedavide kullanılan yöntemlerin etkinliğini kapsamlı biçimde inceledi. Tüm gelişmelere rağmen virüse karşı etkinliği yüksek bir antiviral ilaç hâlen daha kullanıma giremedi. Önemli ilaç geliştiricileri hâlen bu konu üzerinde çalışmalarını sürdürmektedir. Tedavide böyle bir ilacın olması, elbette biz hekimlerin elini daha da güçlendirecektir.

Hastalıktan korunma yöntemlerine baktığımızda, çok iyi bildiğimiz ancak uygulamada sorunlar yaşadığımız tedbirlerin aşılarla birlikte hâlâ ön planda olduğunu görüyoruz. Bunlar arasında kalabalıklardan kaçınmayı, kişiler arasındaki fiziki mesafeyi korumayı, kurallara uygun, ağız ve burnu kapatacak şekilde maske kullanımını söyleyebiliriz. En az 20 saniye süreyle, sık sık ellerimizi su ve sabunla yıkamak zaten sadece salgın sürecinde değil günlük yaşamımızda bir alışkanlık hâline gelmelidir. Aşılarla birlikte toplum bağışıklığı sağlanıncaya ve bu hastalık pandemik hâlden endemik hâle geçinceye kadar önlemleri bilhassa kalabalıklarda gevşetmememiz gerekiyor.

Normal hayatımıza dönüşte elimizde virüse karşı en güçlü olduğumuz nokta ise aşılardır. Durumun önemine binaen

COVID-19 aşıları bir yıldan daha kısa zaman içerisinde geliştirilerek yaygın kullanıma sunulmuştur. Durum önemlidir çünkü sağlığımızı, psikolojimizi, biyolojimizi ve ekonomimizi önemli ölçüde etkilemektedir. SARS-CoV-2'ye karşı aşılar geliştirilirken günümüzün en gelişmiş teknolojilerinden ve bu teknolojileri kullanmak adına ayrılan büyük bütçelerden yararlanılmıştır. Bu virüslerle akraba olan SARS, MERS gibi koronavirüslere karşı geliştirilmeye çalışılan aşıardan elde edilen deneyimler bu noktada önem taşımaktadır. Ayrıca mRNA teknolojisinin kısa süre içerisinde COVID-19 aşılarına uyarlanması da çığır açan bir yeniliktir. Şunu da özellikle belirtmek gerekiyor ki aşıların geliştirilmesi hızlı olmakla birlikte güvenlik anlamında hiçbir taviz verilmemiştir. Zaten güvenlik verileri uygun olmayan bir aşının da hiçbir ülkede hele ki Amerikan Gıda ve İlaç Dairesi (FDA), Avrupa İlaç Ajansı (EMA), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) gibi önemli kuruluşlar tarafından kullanım onayı alması mümkün değildir. Güvenli olduğuna kanaat getirilen bir aşıda ikinci önemli noktaysa etkililiktir. Bir başka deyişle bizi hastalıktan ne ölçüde koruduğudur. Burada önemli sonuçlanım noktaları ise aşıların hastaneye yatışları, ağır hastalığı ve ölümleri önlemedeki etkinliğidir. Şu anda yaygın kullanımda olan mRNA aşıları (Biontech/Pfizer, Moderna), vektör temelli aşılar (Vaxzevria, Janssen, Sputnik V), inaktif virüs aşıları (Sinovac, Sinopharm) gibi aşıların tamamı da bu noktada etkinliği bilimsel çalışmalarla ortaya konmuş aşılardır. Tüm bu aşılar ağır hastalığı ve COVID-19 nedeni ölümleri engellemede önemli ölçüde etkilidir.





Burada karşımıza çıkan önemli bir sorun RNA virüslerinin sık mutasyona uğrayan virüsler olmasıdır. Bazı önemli mutasyonları kapsayan yeni varyantlar aşılarda etkililiğinde bir miktar azalmaya yol açabilmektedir. Şu anda ülkemizde baskın varyant olan delta ve delta plus varyantları önceki varyantlara göre kişiler arasında çok daha kolay yayılabilmektedir. Ayrıca bu varyantlar daha şiddetli bir hastalık tablosuyla da ilişkili bulunmuştur. Aşı geliştiricileri aşılarda yeni varyantlara karşı da uyarlamaya gayret gösterirken bir yandan da aşılarda tamamlanmasının üzerinden geçen zaman, hatırlatıcı veya güçlendirici doz aşılarda uygulanma gerekliliğini gündeme getirmiştir. Ülkemizde kullanılan iki aşılardan biri olan inaktif Sinovac

aşısında, etkililiğinin aşılarda tamamlanmasının ardından 3 aylık bir sürede azalmaya başladığı ortaya konmuştur. Bu nedenle ülkemizde dünyaya öncülük edecek biçimde ikinci dozdan en erken 3 ay sonra olmak üzere hatırlatıcı doz aşılarda uygulamasına başlanmıştır. Elimizdeki bilimsel veriler de iki doz Sinovac aşısından sonra Sinovac ile uygulanan üçüncü hatırlatma dozunun, aşılarda etkililiğini 3-5 kat artırdığını göstermiştir. Ülkemizde COVID-19'la ön cephede mücadele eden sağlık çalışanlarının erken dönemde Sinovac ile yaygın biçimde aşılarda, sağlık çalışanlarında can kaybının önüne geçmiştir. Bu anlamıyla Ocak 2021'de uygulanmaya başlanan 2 doz Sinovac aşısı, önemli bir koruyucu vazifeyi yerine getirmiştir. Şimdiye aradan geçen uzun zaman ve yeni varyantlar dolayısıyla hatırlatma dozlarına ihtiyaç duyulan bir dönem başlamıştır.



Ülkemizde ayrıca kombinasyon şeklinde, inaktif aşılarda ardından mRNA aşılarda uygulanmasının önü de açılmıştır. Bu noktada tercih vatandaşlara bırakılmıştır. İkinci doz Sinovac aşısından sonra 3 aylık bir zaman geçmişse Sinovac veya Biontech aşılarda biriyile üçüncü hatırlatma dozu yaptırılabilir. mRNA aşılarda en az 3 hafta aralıkla iki doz aşılarda tamamlanması koruyuculuk anlamında gereklidir. mRNA aşılarda da en az 6 aylık etkili bir korumanın ancak iki doz aşılarda tamamlanmasıyla sağlanacağı düşünülmektedir.

Dünyada mRNA aşılarının üçüncü hatırlatma dozunun ne zaman ve kimlere uygulanması gerektiği tartışılmaktadır. mRNA aşılarının ikinci dozundan 6-8 ay sonra üçüncü doz uygulamanın yapılması görüşü ön plana çıkmaktadır. Özellikle bağışıklık sistemi baskılanmış bireylerin, sağlık çalışanlarının, 65 yaş ve üstü bireylerin üçüncü doz hatırlatma aşılarını olması öncelik arz etmektedir.

Bir yandan yabancı menşeli aşılarla insanlarımız koruma altına alınmaya çalışırken bir yandan da yerli aşı çalışmaları hız kesmeden devam etmektedir. Devletimiz yerli aşı geliştiricisi tüm bilim insanlarına maddi manevi desteğini esirgmeden destek olmaktadır. Yerli aşı çalışmalarından Turkovac aşısının Faz 3 çalışmaları tamamlanmak üzeredir. Önümüzdeki aylarda acil kullanım izni alması beklenmektedir. Turkovac da Sinovac aşısına benzer şekilde geliştirilen bir inaktif virüs aşısıdır. Turkovac aşısının ilerleyen dönemde ülkemizde inaktif aşıda Sinovac'ın yerini alabileceğini öngörmekteyiz. Ayrıca virüs benzeri parçacık (VLP) aşısı da Faz 3 aşamasına gelmiştir. Ayrıca Faz 1 aşamasına gelmiş durumda bir vektör temelli aşımız da mevcuttur.

Sonbaharın geldiği şu günlerde Mu varyantı da konuşulmaktadır. Mu varyantı, beta, gamma ve delta varyantlarında yer alan bazı mutasyonları da içeren ve izlenmesi gereken bir varyanttır. Varyantlarla oluşan hastalığın belirtileri birbirine çok benzemektedir. Korunma yöntemleri de her biri için aynıdır. Maske, fiziksel mesafe,



temizlik, kalabalıklardan kaçınmak ve aşı programımızı tamamlamak bizi olası varyant tehlikelerinden de koruyacak en önemli araçlardır.

Bu dönemde maske kullanım kuralının toplumda gevşemesiyle birlikte diğer solunum yolu virüsleri ve bakterileriyle de karşılaşmaya başladık. Önlemlerin bizi yalnızca COVID-19'dan değil diğer bulaşıcı solunum sistemi enfeksiyonlarından da koruduğunu unutmamalıyız. Özellikle havaların soğumaya başladığı şu günlerde önlemleri uygulamayı unutmamalıyız. Bilim Kurulumuzun hazırlamış olduğu "Salgın Yönetimi ve Çalışma Rehberi"nde, iş kollarında alınması gereken önlemler kapsamlı biçimde yer almaktadır. Bu önlemlere uymak hepimiz için etkili bir koruma sağlayacaktır. Aşılarımızı da ertelemekten bir an önce aşı programımızı tamamlamalıyız.





Doç. Dr. Vedat KARADENİZ
Öğretim Üyesi/Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi

BARTIN LİMANI

1. Doğal Çevre Özellikleri

Bartın Limanı, Batı Karadeniz Bölümü'nde Bartın Çayı'nın Karadeniz'e döküldüğü ağız kısmında yer almaktadır (Şekil 1). Liman sahası; enlemi 41° 43' 58"N boylamı 32° 20' 24" E olan Kadırga Burnu ve enlemi 41° 35' 06" N, boylamı 32° 04' 30" E olan Filyos mevkisinden kuzeye doğru uzanan hatlar ile Türk kara suları ve bitişik bölgesini sınırlayan deniz alanıdır.



Şekil 1. Bartın Limanı'nın Konum Haritası

Bartın Limanı'nın yer aldığı Karadeniz'in güney kıyıları, dağların denize paralel olarak uzandığı Pasifik kıyı tipindedir. Bu kesimde dağların kıyıya paralel uzanmaları Anadolu yarımadasının kuzey kenarının tektonik hareketlerle şekillenmiş olmasıyla ilgilidir. Şüphesiz kuzey Anadolu'da strüktür hatlarıyla kıyı çizgisinin bütün kıyı

boyunca tam bir paralellik gösterdiği söylenemez. Fakat Karadeniz'in güneyinde yükselen bu dağlık bölgenin, Miyosen'den sonra büyük çaplı deformasyon hareketlerine uğraması, ana hatlarıyla Pasifik kıyı tipinin belirmesine imkân hazırlamıştır. Bu durum kuzey Anadolu kıyılarının falezli yüksek kıyı tipine sahip olmasına neden olmuştur.¹

¹ Inandık, H. (1958). Türkiye kıyılarına genel bakış. İstanbul Üniversitesi Coğrafya Enstitüsü Dergisi, 5, 50-72.

Bu nedenle Karadeniz kıyılarında kuytu liman karakterine sahip girinti ve çıkıntılar çok az olup alçak kıyılar genellikle akarsular tarafından açılan vadiler ya da birikinti şekillerinden meydana gelmektedir.

Limanın yakın çevresi, Bartın Çayı vadisi ve çevresindeki engebeli dağlık arazilerden meydana gelmektedir. Bartın ili kıyıları küçük plajlar dışında yüksek falezli kıyılardan oluşmaktadır. Bu engebeli arazi yer yer küçük dereler tarafından parçalanmıştır. İç kesimlerle ulaşım başta Bartın Çayı ve kolları olmak üzere bu derelerin açmış oldukları vadilerden sağlanmaktadır. Nitekim liman Karadeniz kıyı dağlarını uygun yerlerinde aşan iki ayrı yolla ülkemizin iç kesimlerine bağlanmaktadır. Bu yollardan biri; Devrek-Mengen üzerinden geçerek dağlık kesimi Dorukhan Geçidi'nde aşar ve Yeniçağa'da ülke trafiğinin en yoğun olduğu İstanbul-Ankara yoluna kavuşur. İkincisi ise; Ahmet Usta Geçidi'nden aşarak Bartın'ı Safranbolu-Karabük üzerinden Gerede'de Ankara-İstanbul kara yoluna bağlar. Bartın bunların dışında Karadeniz kıyısını takip eden yollarla da bir taraftan Zonguldak-Ereğli-Akçakoca-Kandıra-Şile üzerinden İstanbul'a bağlandığı gibi diğer taraftan doğuya doğru Karadeniz kıyılarını takip eden bir yolla da Kurucaşile-Cide-İnebolu-Sinop-Samsun-Trabzon üzerinden Sarp Sınır Kapısı'na ulaşmaktadır.

2. Limanın Kuruluşu ve Gelişimi

Türklerin eline geçtikten sonra önem kazanmaya başlayan Bartın'ın yerinde Orta Çağ'da Parthenia adı verilen bir şehrin varlığından söz edilmektedir. Bu küçük şehir çok yakınındaki tarihî merkez olan Amasra'nın gölgesinde kalmış ve günümüzdeki il toprakları da bu önemli şehirle birlikte elden ele geçmiştir. Anadolu'nun iç kısımları Hitit idaresindeyken Karadeniz kıyılarının da Hititlerle devamlı mücadele hâlindeki Kaşkalar adlı bir kavmin elinde olduğu bilinmektedir. MÖ VII. yüzyılda İyonyalılar Amasra çevresinde koloniler kurmuşlar ve muhtemelen doğal bir liman durumundaki Bartın Çayı ağzını da kullanmışlardır. Bizans döneminde Bitinya eyaleti sınırları içinde kalan Bartın ve çevresi, Bizans döneminde Paflagonya Teması uzun bir süre bu imparatorluğun egemenliğinde kalmıştır. Fatih Sultan Mehmet döneminde 1461 yılında Amasra ile Bartın ve çevresi de kesin olarak Osmanlı topraklarına katılmıştır.²

XVII. yüzyılda buradan geçen Evliya Çelebi Bartın'da ve Bartın Çayı ağzında kalyonlar yapıldığını ve buradan İstanbul'a ve başka yerlere başta kereste olmak üzere bazı ticari eşyaların gönderildiğini ifade etmektedir. XIX. yüzyılda 1867 yılında kaza hâline getirilen Bartın'da 1876'da ise belediye teşkilatı kurulmuştur. Nitekim bu dönemde İstanbul ile düzenli vapur seferleri başlamış ve Bartın çevresinin önemli ticaret maddelerinden olan kereste ve yumurta limandan gemilerle çeşitli yerlere gönderilmiştir.³

XIX. yüzyılın ikinci yarısında diğer Osmanlı kentlerine kıyasla sosyoekonomik açıdan daha hızlı biçimde modernleşen liman kentlerinde dış ticaret çok önemli bir işleve sahip olduğundan uluslararası deniz taşımacılığına açık olan ve buharlı gemilerin uğradığı liman kentlerinde yüzyıl boyunca en önemli eksikliklerden biri, modern bir ticaret limanının olmamasıydı. Bartın da bir liman kenti olmasına rağmen XIX. yüzyılın sonuna gelindiğinde liman altyapısı son derece yetersiz durumdaydı. XX. yüzyılın başına kadar ahşap bir iskeleye sahip olan Bartın'da ancak 1903 yılında kârgir bir iskele yapılmasına karar verilmiştir.⁴ Modern liman ise ancak XX. yüzyılın ikinci yarısında inşa edilebilmiştir.

Bartın'da 1950'li yıllardan sonra kereste, kiremit ve çimento fabrikalarının devreye girmesi, 1969 yılında yeni bir kereste fabrikası ve kâğıt sanayinin kurulması ve 1967 yılında çağdaş limanın yapılması ticaretin gelişmesinde önemli rol oynamıştır. 1970'li yıllardan sonra bu limandan fırlanmış kereste, çimento ve tuğla, konserve ve su ürünleri başta olmak üzere çeşitli ürünler ihraç edilmektedir. Ticari faaliyetlerin gelişmesi şehrin nüfusunu artırmış ve bu durum doğal olarak limandaki yük trafiğini de artırmıştır.⁵

Bartın Çayı'nın şehrin bulunduğu yerden Karadenize kadar olan kesiminde (yaklaşık 10 km) çeşitli büyüklükte deniz taşıtlarının buraya kadar sokulmasına imkân vermesi Bartın'ı ülkemizin tek nehir limanı durumuna getirmiştir. Ancak çevredeki bitki örtüsünün tahribi, zaman zaman meydana gelen sel olayları ve yaz aylarında Bartın Çayı'nın sulama amacıyla kullanılması gibi nedenlere ağıl olarak ırmak üzerinde tarama faaliyetlerine ihtiyaç duyulmasına neden olmaktadır. Ayrıca çayın Karadenize döküldüğü boğaz mevkisinde meydana gelen fırtınalarla tarama faaliyetleri ile açılan boğazın tekrar tıkanması Bartın'ın günümüz şartlarında çevre iskele ve limanlarla

² Tuncel, M. (1992). Bartın. Türk Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi içinde (Cilt 5). İstanbul: Türk Diyanet Vakfı Yayınları İşletmesi, 87-89.

³ Evliya Çelebi (1986). Seyahatname. İstanbul: Üçdal Neşriyat, 71.

⁴ Samancıoğlu, K. (1942). İktisat ve Ticaret Bakımından Bartın. Bartın Ticaret ve Sanayi Odası (Neşreden). Ankara: Ankara Basım ve Cildevi, 55-59.

⁵ Tuncel, M. (1992). Bartın. İstanbul: İslam Ansiklopedisi, Türkiye Diyanet Vakfı, 5, 87-89.

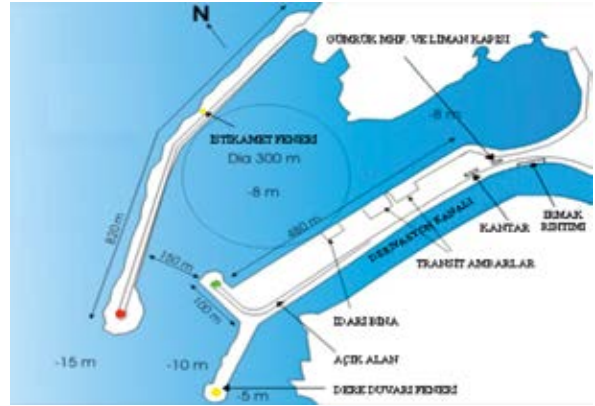
bağlantısının devamının ancak bir limanla sağlanacağı düşünülmüş ve 1960 yılında boğaz mevkesinde inşaatına başlanılmıştır.⁶ İnşaatı 1965 yılında tamamlanan Bartın Limanı'nın 10.06.1966 tarih ve 6/6548 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile askerî hizmetlere ayrılan bölümleri dışında kalan kısımlarının kullanımı Bartın Belediyesince yapılmaktadır. Bakanlar Kurulu'nun 15.05.1995 tarih ve 2136 sayılı kararıyla da yabancı gemilerin girişine açılmıştır.

3. Limanın Teknik Özellikleri

Bartın limanı aynı adı taşıyan ırmağın Karadenize döküldüğü ağız kısmında kurulmuş bir mansap limanıdır (Şekil 2, Foto 1). Nehir yatağının 1500 metrelik kısmının yeri değiştirilmiş ve eski yatak doldurulmuştur. Liman alanı yaklaşık 29.500 m² olup doğu tarafında 400 metre uzunlukta 21 metre genişlikte parabolit kesitli beton kaplamalı denizaltı sığınakları inşa edilmiştir.

Bartın Limanı, Bartın Irmağı ve Bartın Deniz Üs Komutanlığı arasında yer almakta; 480 metre boyunda tek bir rıhtıma sahiptir. Su derinliği -8 metre olup maksimum 7.5 metre drafta sahip gemiler limana güvenli giriş ve çıkış yapabilmektedirler. Manevra sahası 300 m olan limanın doğusunda askerî liman batısında da Bartın Çayı ile sınırlandırıldığından yatay yönde gelişmesi güçtür. Çevre ve Orman Bakanlığında 25.08.2009 tarih ve 1754 karar numarası ile Çevresel Etki Değerlendirmesi (ÇED) raporu alınmış olan Ro-Ro iskelesi bittiğinde liman kapasitesine olumlu katkı sağlayacaktır.

Bartın Limanı 820 metre uzunluğunda ana dalgakıran (kuzey mendireği) ve 480+100=580 metre uzunluğunda tali dalgakıranla (güney mendireği) korunmaktadır. Tali dalgakıran iki kısımdan oluşmaktadır. Bunlar dere akışını tanzim eden 480 metre uzunluğunda tanzim duvarı ve liman korumasının sağlanmasında ana dalgakıranı yardımcı 100 metre uzunluğunda liman duvarıdır. Liman içinde 220 metre uzunluğunda ticari eşya rıhtımı, 60 metre uzunluğunda bir yanaşma yeri ve derenin derive edildiği kanalda 40 metre uzunluğunda bir motor iskelesi inşa



Şekil 2. Bartın Liman sahası ve arazi kullanım özellikleri⁷



Foto 1. Bartın Limanı'ndan Bir Görünüm



Foto 2. Bartın Limanı Kuzey Mendireği ve Deniz Feneri

edilmiştir (Şekil 3, Foto 2). Rıhtıma aynı anda 2 adet 5-6 bin tonluk gemi veya 6 adet 200-500 tonluk motor yanaşabilmektedir.

⁶ Emiroğlu, M. (1967). Bartın'da nüfus ve ekonomik faaliyetler. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 23, 162-164.

⁷ www.bartınbelediyesi.com adresinden değiştirilerek hazırlanmıştır.



Foto 3. Bartın Limanı Kuzey Mendireği ve Deniz Feneri

Bulgaristan üzerinden AB ülkelerine yapılan tır seferlerine süre ve kota sınırlaması getirilmesiyle alternatif olarak Viking Tren Projesi gündeme getirilmiştir. Bu proje, Türk ürünlerinin orta ve kuzey Avrupa'ya Pendik veya Bartın Limanı üzerinden nakledilmesini içeriyor. Bartın için çok büyük önem taşıyan bu projeye göre; Türk tırları Bulgaristan'dan kara yolu ile taşıma yerine kuzeyden indirilecektir. Tırlar, kuzeyden gemilerle Ukrayna'ya taşınacak ve Viking treni ile de Beyaz Rusya üzerinden Litvanya'nın Klaipede Limanı'na gidecek oradan da Avrupa'ya feribot seferleriyle dağıtılacaktır. Türkiye'den Bulgaristan'a yılda 150 ila 175 bin tırın giriş yaptığı dikkate alınırsa bu projenin hayata geçmesiyle Bartın ekonomisine çok büyük katkılar sağlanacaktır.

Dünya artık yükü ambara dökme yerine adrese teslim anlamına gelen konteyner usulü taşımacılığı tercih etmektedir. Bartın Limanı'nda konteyner taşımacılığı mevcut değildir. Bu nedenle liman çağımızın en önemli taşıma yöntemlerinden biri olan konteyner taşımacılığına uygun hâle getirilmelidir. Bunun için antrepo denilen istifleme alanı (üstü kapalı veya açık) ve konteyner elleçlemeye uygun liman araç-gereçleri ile donatılarının kısa sürede inşa edilmesi gerekmektedir.

Bartın Limanı, Bartın şehir merkezine 14 km, Saltukova Havaalanına ve demir yoluna yaklaşık 40 km uzaklıktadır. Bugün itibarıyla kara yolu dışında ulaşım imkânı bulunmamaktadır. Hinterlandını genişletmesi için limanın

hava ve demir yoluyla entegrasyonunun sağlanması gerekmektedir. Ayrıca liman sınırları içerisinde hizmet sunan kamu kuruluşları ile bu hizmetten faydalanan her kesim için düzenli ulaşım imkânı olmayıp kendi imkânlarıyla sağlanmaktadır.

Limanda gemi trafiğinde yoğunluk yaşanmaktadır. Yükleme-boşaltma yapmak için açıkta sırada bekleyen gemilerde yükün bozulma riski bulunmaktadır. Bunun nedeni gemilerin limana yanaşacakları rıhtım yetersizliğidir. Bu amaçla Bartın Liman Başkanlığı tarafından liman giriş kapısından askerî limana doğru 100 metrelik bir kısmın rıhtıma dönüştürülmesi ve Ro-Ro iskelesi için çalışmalar başlatılmıştır. ÇED aşamasından geçen bu iskele bir an önce tamamlanmalı ve hizmete sokulmalıdır.

Bartın Çayı'nın derive edildiği kesimde 40 metre uzunluğunda bir motor iskelesi inşa edilmiştir. Irmak tarafına yapılacak ikinci iskele Karadeniz'e açılan nehirler yoluyla gelecek olan nehir gemileri için uygun olacaktır. Çünkü Bartın'dan yüklenen yükün Tuna ve Volga gibi nehirler yolu ile Avrupa'nın içlerine kadar ulaşılabileceğini düşünürsek, Bartın limanının bu anlamda tercih edilebilir bir liman olacağını tahmin etmek güç olmayacaktır. Bunun için nehir üzerinde ve iskele kurulacak alanda gerekli fiziki iyileştirmeler yapılmalıdır.

Bartın Çayı'nda zaman zaman meydana gelen taşkınlar ırmağın denize döküldüğü kesimde kurulan limanı da etkilemektedir. Geçmişte bugünkü limanın bulunduğu yerden denize karışan ırmak ağızı, liman yapıldıktan sonra bugünkü yatağına alınmıştır. Bartın ilinin birçok köyünde özellikle açmalar sonucu oluşan orman tahribatı Bartın Çayı'na su toplayan yağış havzalarında yoğunlaşmıştır. Sürekli bir heyelan ve erozyon oluşumuna neden olan bu durum, yağış sularını daha hızlı bir şekilde yüzeysel akışa geçirerek mevcut nehir yatağının taşıma kapasitesini aşmaktadır. Bunun için öncelikle Bartın Irmağı'nın denize boşaldığı yerin genişletilerek temizlenmesi gerekmektedir. Bunun yanında Kirazlıköprü ve Kozcağız Barajları ile taşkınların büyük ölçüde kontrol altına alınması hedeflenmektedir.



Hürriyet SAÇ
Eğitim Uzmanı/İŞKUR

İŞ YAŞAMINA HAZIR OLMAK

Firmalar işe alımlarda iyi bir okuldan yüksek notlarla mezun olanlardan çok genellikle, sosyal, iletişimi iyi, takım çalışmasına yatkın, kendilerinin farkında, yaratıcı, gelişime açık, deneyimli ve alanında uzmanlaşmak isteyen kişileri tercih etmektedirler.

Bütün dünyada olduğu gibi ülkemizde de yeni mezunlar mesleklerine uygun ve hayal ettikleri işi bulmak için araştırmalara başlamaktadırlar. Ülkemizde nüfus artışıyla paralel olarak üniversite sayılarının ve buna bağlı olarak mezun sayılarının artması, ayrıca küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte bilgi ve inovasyonun önem kazanması gibi etkenler nedeniyle her geçen gün iş dünyasında rekabet daha da artmakta, aynı zamanda hızlı değişiklikler yaşanmaktadır. Dolayısıyla, içinde bulunduğumuz rekabet ve değişim ortamı adaylarda daha farklı özellikler aranmasına neden olmaktadır. Bu rekabet ortamından başarıyla çıkabilmek için öğrencilerin eğitimleri sırasında iş yaşamına hazırlık yapmaları, derslerle birlikte ileriye düşünerek kariyerleri için de birtakım etkinlikler içinde yer almaları ve bazı becerilerini geliştirmeleri önemli olmuştur. Artık firmalar işe alımlarda iyi bir okuldan yüksek notlarla mezun olanlardan çok genellikle, sosyal, iletişimi iyi, takım çalışmasına yatkın, kendilerinin farkında, yaratıcı, gelişime açık, deneyimli ve alanında uzmanlaşmak isteyen kişileri tercih etmektedirler.

Eğitimin son yılında değil birinci sınıftan itibaren öğrencilerin kendilerini iş yaşamına hazırlamaya başlaması önemlidir.



Yüzlerce aday arasından seçilip işe alınmak için diğerlerinden farklı olunduğunun işverenlere kanıtlanması gerekmektedir. Bu nedenle, lise veya üniversite bitirildiğinde iş yaşamına atılırken donanımlı olmak zorunlu hâle gelmiştir. Okullarda yalnızca ders çalışarak ve derslere girerek iş yaşamına hazırlanamaz. Sosyal beceri ve deneyim edinmeden istenilen işi bulabilmek pek mümkün olmayabilir. Bu nedenle okulların sunduğu dersler, çevre edinme, staj gibi tüm olanaklardan yararlanılarak öğrencilerin iş hayatına hazırlanması gerekmektedir.

Genellikle eğitimleri sürecinde dersleri dışında etkinliklere katılanlar, iş yaşamında başarılı olmuş insanlardır. Bu insanlar eğitim hayatları boyunca kendilerini geliştirmek için neler yapmışlar bakılmalıdır. Eğitim hayatını yalnızca okula gidip gelerek geçirip kendisini geliştirmeyenlerin mezun olduktan sonra iş bulma süreçleri uzayabilir veya işsiz kalabilirler. Dersler önemsenmesin bunun yerine sürekli etkinliklere katılın, iş öğrenilsin anlamı çıkarılmamalı; dikkate alınması gereken derslerle birlikte eğitim sürecinde neler yapılmalı ve bu yapılanların iş ararken nasıl kullanılacağına bilinmesidir. Ayrıca alınan dersler öğrenciler için bir kaynaktır. Önemli olan iş yaşamında katkı sağlayacak olan bu kaynakları mezuniyet sonrasında kendi amaçları doğrultusunda kullanabilmeleridir.

Eğitimin son yılında değil birinci sınıftan itibaren öğrenciler kendilerini iş yaşamına hazırlamaya başlamalıdır. Eğitim insanları iş yaşamına hazırlar ancak işi öğretmez. İş, hayatı içinde yaşayarak öğrenilmektedir. Bu nedenle iş yaşamına atılmanın ilk adımında stajlar ön plana çıkmaktadır. Staj iş yaşamına girmeden önce eğitimde öğrenilenleri çalışma ortamında uygulamaya geçirmek,

çalışma ortamını ve koşullarını önceden tanımak için güzel bir fırsattır. Staj yapmak aynı zamanda mesleki çevre edinmeye de katkı sağlayabilir. Ayrıca işverenlerin daha çok iş deneyimi olan kişileri tercih ettiği de dikkate alınır, staj önemsenmeli ve doğru iş yerleri seçilmelidir. Zorunlu stajlar dışında mümkün olduğunca her yaz farklı sektör ve bölümlerde staj yapan adaylar, iş arama sürecinde diğerlerinden bir adım öne çıkacaklardır.

Deneyim ve staj konusunda Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işbaşı eğitim programlarıyla destek sağlamaktadır. En yakın İŞKUR hizmet merkezine müracaat edilerek işbaşı eğitim programları konusunda bilgi alıp bu programlardan faydalanılabilir. Aynı zamanda Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi koordinasyonunda gerçekleştirilen Staj Seferberliği Projesi kapsamında üniversitelerde eğitim gören ve staj yaparak deneyim kazanmak isteyen öğrencilere Kariyer Kapısı Platformu üzerinden staj imkânı sunulmaktadır.

Aynı şekilde eğitim sürecinde; öğrenci toplulukları, hobi kulüpleri, konferanslar, seminerler, paneller, öğrencilerin katıldıkları gönüllü çalışma ve sosyal sorumluluk gibi faaliyetlerde yer almak da öz güveni artırır, bir ekip çalıştığı için ekip çalışmasını ve iletişimi geliştirip çevre ve iş yaşamı hakkında bilgi edinilmesini sağlar. Ayrıca kariyer günleri, istihdam fuarları gibi etkinliklere katılmak da firma temsilcileriyle bire bir görüşme, işe alım süreçleri ve işveren beklentileri konularında doğrudan bilgi alınmasını ve öz geçmiş bırakılmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda dijital etkinlik veya on-line sertifika programlarına katılmak, öğrencilere iş arama sürecinde ve sonrasında çok katkı sağlayacak etkinliklerdir.



“Mezun oldum artık öğreneceğim bir şey kalmadı” diye düşünmek insanı geriye götürür.

Bu arada mezunlar istedikleri nitelikte bir iş bulamamaktan yakınırken, işverenler de istediği nitelikte eleman bulamamaktan yakınmaktadır. Bunun en önemli nedeninin mevcut eğitim sisteminin öğrencileri iş yaşamına gereği gibi hazırlayamamasının olduğu değerlendirilmektedir. Aslında okullar öğrencileri iş yaşamında gerekli olabilecek birçok bilgi ile donatmakta, uygulamalı eğitimler ile birçok beceri kazandırmaktadır. Ne var ki öğrenciler, iş yaşamında ne işe yarayacağını ve nasıl kullanılacağını bilememektedir.¹

Mezuniyet sonrası bilgi, görgü, beceri ve yeteneklerin en iyi şekilde değerlendirebileceği sonunda yapmaktan mutluluk duyulacak olan “doğru işi” bulma süreci başlamaktadır. İş arama sürecinde iş arayan için amaç nitelik ve şartlarına uygun olan, beklentilerini karşılayabilecek bir iş yerinde çalışmak, işveren açısından ise belirlenen işin gerektirdiği nitelik ve şartlara uygun en fazla verim alabileceği personelle çalışmaktır. Dolayısıyla iş arama sürecine öncelikle kişiler kendilerini tanımakla başlamalıdır. Yani beklentilerini, amaçlarını, güçlü, zayıf yönlerini bilmelidir. Kendisini tanıdıktan sonra işverenlerin istek ve beklentileri konusunda bilgi edinmelidir. Böylelikle edinilen bilgileri değerlendirerek beklentilerle iş yapabilirlik doğru orantılı mı? İşveren istek ve beklentilerine hangi konularda cevap verilebilecek? Hangi alanlarda iş bulma olanağı var? Sorularının cevaplarına ulaşabilir. Bu da kişilerin iş gücü piyasasına daha bilinçli ve öz güvenle girmesini sağlayabilir. İşe başvuru aşamasında ise işverene aday hakkında bilgi veren ve işverenler açısından ilk eleme aracı olan öz geçmişler çok önemli olmaktadır. Öz geçmiş hazırlarken adayın kendisini iş hedeflerine ulaştıracak formatı seçerek

işverenlerin beklentilerini ve zamanının da kısıtlı olacağını göz önünde bulundurulmalıdır. Dolayısıyla öz geçmiş kısa zamanda istenilen bilgileri vererek kendisini okutmalı, gereksiz bilgilere yer verilmemelidir. Ayrıca, öz geçmiş hazırlanırken aday için farklılık yaratacağına inanılan bilgiler daha ön plana çıkartılacak şekilde, şirket ve istenilen iş pozisyonunun özellikleri düşünülerek farklı pozisyonlar için farklı öz geçmişler hazırlanmalıdır. Sonuç olarak iyi hazırlanmış bir öz geçmişle ilk elemeyi geçip istenilen iş için bir görüşme fırsatı yakalanabilir.

İş görüşmeleri aslında karşılıklı bir bilgi alışverişidir. Bu nedenle öncelikle yapılması gereken, görüşmeye gidilecek iş yeri hakkında bilgi edinmek olmalıdır. İş yerinin internet sitesi, hakkında çıkmış yazılar, çalışanların yorumları gibi konularda araştırma yapılmalıdır. Büyük bir iş yeri değilse çalışanlarına ulaşarak ya da yakınındaki iş yerlerinden bilgi edinilebilir. Bu, adaya görüşme anında şirketi tanıyıp sorulara ona göre cevap vermesini sağlayacaktır. Ayrıca iş yeri dışında görüşme yapılacak kişi belli ise hakkında da sosyal medya hesaplarından ya da onu tanıyan kişilerden bilgi sahibi olarak görüşmeye gitmek de bir avantaj olacaktır. Bu görüşmede işveren neden kendilerinin tercih edildiğini, firma için neler yapabileceğini, yeterliliklerini, kişisel özelliklerini, beklentilerini, güçlü zayıf yönlerini, firmalarına uygunluğunu anlamaya çalışacaktır. Aday için ise yeterliliklerini, niteliklerini, firmalarına verebileceği katkıyı, neden onları seçtiğini, firma hakkında bilgisini olduğunu ve uyum sağlayabileceği konularında onları ikna edebilmektedir. İş görüşmesinde dış görünüm, beden dili ve sözlü ifadeler adayı desteklemelidir.

¹ ÖZDEN, Mehmet Cemil, Bireysel Kariyer Yönetimi-1 İş Yaşamına Hazırlık, 2015.

Yeni girilen her ortamda olduğu gibi iş görüşmeleri de ilk izlenim süreci başlatacaktır. Genellikle alınan kararların kalıcı olduğu değerlendirilen ilk izlenim, görüşmeyle ilgili daha sonraki iletişimi de etkilediği için dikkatli olunmalıdır. Bu nedenle görüşmelerde önemli olan ilk saniyelere, konuşma, giyim, fiziksel duruş etki eder. Arkasından da göz teması kurmak, gülümsemek, ses tonunu ayarlamak, güven veren bir vücut duruşu sergilemek, olumlu olumsuz eleştirilere açık olmak ve iyi bir dinleyici olmak gibi iletişim becerileri devreye girer. Bu kurallara dikkat edilirse iyi bir başlangıç yapabilmek için gerekli ortam hazırlanmış olur ve ardından mesleki yeterlilik konusuna geçilebilir. Burada dikkat edilmesi gereken, meslekte ne kadar başarılı olunursa olunsun, ilk izlenim ve iletişim becerileri konusunda yetersiz kalırsa mesleki başarılar konusunda karşı tarafı ikna etmek çok zor hatta imkânsız olabilir.

Mezuniyet sonrası gerek iş arama sürecinde gerekse çalışma hayatında meslekle ilgili gelişmeleri kaçırmamak da önemli olmaktadır. Meslekle ilgili gelişmeleri takip etmek için mesleki etkinlikler, seminerler, sertifika eğitimleri, konferanslar ve bunlar gibi programlara katılmaya devam edilmelidir. Ayrıca meslekle ilgili çeşitli kitaplar, makaleler veya dergiler okumak da okulda öğrenilen bilgilerin üzerine bilgi katarak bilgilerin güncel kalmasını sağlayacaktır. Çünkü "Mezun oldum artık öğreneceğim bir şey kalmadı." diye düşünmek insanı geriye götürür.²

İş arama sürecinde her şey kolayca yolunda gitmeyebilir, zorluklarla karşılaşılabilir. İşsiz kalmak yıpratıcıdır, bu



süreçten en hızlı şekilde çıkmak için iş arama motivasyonunun düşmesine asla izin verilmemelidir. Adayın kendisine güvenmesi, asla pes etmemesi, çevresini, sosyal ağları, yine internet ortamında iş bulmak için oluşturulan profesyonel ağlar gibi olası tüm yolları denemesi ve niteliklerini daha da geliştirmek için çaba göstermesi başarılı olmasını ve hedefine ulaşmasını sağlayabilir. Bu konuda İŞKUR tarafından da İş Kulüpleri faaliyetleriyle gençlerin eğitim dünyasından çalışma hayatına başarılı bir şekilde giriş yapmasını sağlamak amacıyla, motivasyon ve yöntem konusunda yoğunlaştırılmış iş ve meslek danışmanlığı faaliyetleriyle destek verilmektedir. İş arama süresinin uzaması hâlinde, olmazsa olmazlar değil ancak ertelenebilir beklentilerin ertelenerek gelen iş teklifleri değerlendirebilir. Bu mezunların iş hayatının içinde olmasını sağlayarak ilerleyen süreçte daha fazla beklentilerini karşılayabilecek işleri bulmasını sağlayabilir. Unutulmamalı ki kendini yetiştirmiş donanımlı gençlere ülkemizin her zaman ihtiyacı vardır.



Öğrencilerin eğitimleri sırasında iş yaşamına hazırlık yapmaları, derslerle birlikte ileriye düşünerek kariyerleri için de birtakım etkinlikler içinde yer almaları ve bazı becerilerini geliştirmeleri önemlidir.

² TOYSAL, Solmaz, Yeni Mezunlar için; İş Hayatına Hazır Olmak, 2016.



Dr. Şebnem ÖZDEMİR

İstinye Üniversitesi Yönetim Bilişim Sistemleri Bölüm Başkanı

Yapay Zeka Politikaları Derneği Başkan Yardımcısı RECRO AI Co-Founder&CAIO

DİJİTALLEŞEN DÜNYANIN YENİ MESLEĞİ DİJİTAL DEDEKTİFLİK

Ofisin kapısı büyük bir gıcırta ile açıldı. Uzun boylu siyah giyimli kadın içeri girip oldukça eski görünümlü ofis koltuklarından birine oturdu. Odadaki gün ışığı oldukça az olmasına rağmen kadının üzüntüsü kolaylıkla görülebiliyordu. **“Dedektif Osman Sabri, sizsiniz değil mi? Bir kayıp vakasıyla ilgili desteğinizi almaya geldim.”** Bu hüzünlü, cılız ses odanın içinde yankılandı...

Hepimizin kafasında canlanan bu klasik sahne, Hollywood filmlerine konu olmuş, Türk filmlerinde de bir dönem boy göstermiş dedektiflik mesleğine ait. 150 yıldan fazladır meslekler zaten değişiyordu, son 3 yılda değişim COVID-19'un da etkisi ile daha hızlı hâle geldi. Artık birkaç ayda bir, yeni bir suç türü, ihtiyaç ve meslek ismi duyabilmek mümkün. Hatta bazı mesleklerin fiziksel dünyadaki karşılıklarının dijital dünyadaki eşleri oluştu, tıpkı dijital dedektiflik gibi.

Bilgisayarınız, cihazınız internete bağlandığı andan itibaren içindeki her bir bilgi parçası ile dış dünyaya açılmış oluyor. Günlük rutinlerimiz ve alışkanlıklarımız, dijital dünyaya bakışımız, mahremiyet algımız ve güvenlik anlayışımız, tüm bu bilgi parçalarının karşımıza nasıl tehditler ve sorunlar olarak çıkabileceğinin temel belirleyicileri. Bazen ilimizi çeken bir fotoğrafa tıklamamızın, arkadaşımızdan gelen linki sorgusuz sualsiz açmamızın, .exe vb. uzantılı dosyaları bilgisayarımıza indirmemizin, her önümüze gelen çerezi kabul etmemizin bir bedeli var. Şirket bilgisayarını dikkatsizce kullanmanın, kafelerde, havalimanlarında ücretsiz internet bağlantılarına



bağlanmanın, şirketten ayrılan personelin şirket e-postasını denetlemeden kapatmanın, kapatmamanın da... Ve bu bedel bazen sanıldığından da ağır ve acıtıcı olabilir.

Vaka 1: Illinois Eyaleti'nin önemli şehirlerinden Chicago'da 2007 yılında iki rakip şirket arasındaki ticari sırların ortaya dökülmesi kritik bir dava konusu hâline geldi. Şirket çalışanlarından biri, şirketinin ticari sırlarına karşılık, rakip firmadan önemli bir pozisyon ve maaş talebinde bulunmuş ve kabul almıştı. Şirket çalışanın bu hamlesi ancak aylar sonra, rakip firmanın kendilerine verilen sırları kullanarak ürettiği ürünlerle ortaya çıktı. Peki, rakip firmanın bu ticari sırlara erişimi, eski çalışanın bu sırları ifşa etmesi nasıl anlaşılabilir ve kanıtlanabilirdi?

Vaka 2: 2019'da Florida Eyaleti'nin küçük bir kasabasındaki bir devlet okulunda meydana gelen silahlı saldırı için pek çok tweet atıldı. Tüm bu twitler büyük bir sese dönüştü. Çeşitli eyaletlerden insanlar saldırıyı kınamak için sokaklara döküldü. Buraya kadar her şey gayet normaldi, eğer gerçekten böyle bir saldırı olsa idi... Peki böyle bir saldırı hiç olmamışsa dijital dünyada okuldaki saldırı görüntüleri aslında nereye aitti? Bu görüntüler özellikle bir başka öğrencinin görseli ile birleştirilerek nasıl masum bir çocuk bir anda bir katil olarak lanse edilmişti? Ve sanal dünyadaki tepki seli nasıl oluşmuş, fiziksel dünyayı da etkileyebilmişti?

Vaka 3: 2021 yılında Berlin'deki bir şirketin çalışanları özel fotoğraflarının üçüncü kişilerce ele geçirilmesi sonucu şantaj ve baskıya maruz kaldılar. Ancak karşılarında gizemli mektuplar ve kargolar gönderen birileri yoktu. Dijital dünyanın karanlık köşelerinden bir suç çetesi, organize bir şekilde her gün yeni bir çalışana şantaj ağına düşürmeye devam ediyordu. Peki, bireylerin bilgisayarlarındaki bu fotoğraflar nasıl olmuştu da bu çetenin eline geçmişti?

Her üç vakada da temel tetikleyici, olayın sorumlusu insan, bu çok net. Peki, mağdur olan kurum, şirket ve birey ispat ve delil toplanması sürecinde kimden, hangi meslek

grubundan yardım isteyebilir? İşte tam bu noktada dijital dedektiflik mesleği devreye giriyor. Tıpkı Sherlock Holmes ya da Türk edebiyatının ilk polisiye romanındaki dedektif Osman Sabri (Ahmet Mithat Efendi) gibi olay yerini ciddiyet ve titizlikle inceleyen, ipuçlarını; suçluyu ve suçlu doğru tespit etmek üzere kullanan bir bireyden bahsediyoruz. Ancak bu sefer olay yeri fiziksel dünya yerine dijital dünya, suç ve suçlu daha belirsiz, kurban ve suçlu arasındaki ilişki daha karmaşık ve ipuçları bazen pikseller bazen bitler...

Dijital Dedektiflik mesleği 2018'den beri düzenli bir şekilde yayımladığım Geleceğin Meslekleri Listesi'nde yer almasına rağmen ilk kayıtlara geçtiği tarih 2005 yılı kabul edilebilir. Özellikle Amerika'da dijital dünyada oluşan mağduriyetlerin giderilmesi ihtiyacı ile bu mesleğin doğduğunu söyleyebiliriz. Avukatlara delil toplanması ve suçun ispat edilmesinde yardımcı olan bir grup bilgisayar uzmanının bu mesleğin belki de ilk icracıları olduğunu söylemek mümkün. Silinmiş kayıtları geri getiren, bilgisayardaki zaman damgası, sistem saatini baz alarak olayın aşamalarına dair izler toplayan bu meslek grubu, son dönemde giderek daha da popüler hâle geldi. Özellikle şirketler arası yargıya taşınmayan anlaşmazlıklarda suçun tespiti bakımından sıklıkla dijital dedektiflere başvuruluyor. Bazen de hiçbir dijital izin kalmadığından emin olmak isteyenler, hamlelerini dijital dedektife kontrol ettirebiliyorlar.

Bir dijital dedektif; en temelde bilgisayarın donanım ve yazılım olarak sınıflandırılan tüm birim ve programlarına hâkim olmak zorundadır. Çünkü suç mahalli bir ev, oda ya da bir ofis ortamı değil, dijital dünyaya açılan bu cihazın/cihaz grubunun ta kendisidir. Suçun varlığına dair ipuçları, bu birim ve programlardaki dijital zerrelere gizlidir. Dijital dünyada aslında hiçbir şey tam anlamıyla yok edilemez. Sildiğimizi sandığımız her şey geri getirilebilir. Alakasız gibi gördüğümüz tüm ipuçları birleştirildiğinde büyük resim ortaya çıkabilir. Dijital dedektif; internet trafiği, veri kayıtları, dijital dünyadaki izlerden sayısal sonuçları süzer ve bunların ışığında suçun işleniş biçimini tasvirler.

Dijital dedektiflik mesleği için başta Amerika olmak üzere çeşitli ülkelerde on-line eğitimler düzenlenmektedir. Bu eğitimlerde donanım, veri tabanı, internet trafiği, ağ bilgisi



gibi konular işlendikten sonra, çeşitli analizlerin nasıl yapılacağı, bu analizlerle ortaya çıkan ilişkiler yumağına nasıl bakılacağı da sunulmaktadır. Bu eğitimlerde kazandırılan temel düşünme biçimini aşağıdaki şekilde özetleyebilirim:

- Bir eylem planı yap (Her suç kendi içinde bir dinamik ve akış barındırır. Bu dinamiğe ve akışa nasıl entegre olacağına dair iyi bir yol haritası çıkarmak gereklidir. Tabi tüm bunları yaparken hukuki süreçlerden kopmamak, suçu ispat ederken suçlu durumuna da düşmemek lazım.)

- Suç mahallini bozma (Nasıl fiziksel dünyada olay mahalli olduğu gibi korunuyorsa, dijital dünyada da aynı düşünce ile hareket etmek gerekir. Bilgisayarı açmadan önce durumu, karşımıza çıkan ekranlar, uygulamalara girerken izlediğimiz her bir adım kayıt altına alınarak ilerlenmelidir. Bu kayıtlar dijital dedektifin sahte bir kanıt oluşturmadığını ispat etmesi açısından da önemlidir.)

- Şüpheli tüm cihaz ve hesapların on-line bağlantılarını anında kes (Uzaktan erişim yoluyla kontrol edilebilen cihazlar, siz ipuçlarını yakalamaya çalıştıkça, izleri örtecek şekilde konumlandırılabilirler. Hatta bireyler kişisel bilgilerini silmek gerekçesi ile cihazlara erişmek isteyebilirler. Ancak nasıl suç mahalli tam anlamıyla analiz edilene kadar bireyler en mahrem eşyalarını bile geri alamıyorlarsa, dijital süreçlerde de aynı geçerlidir. Çünkü bazen o kişisel bilgiler bile bütünü görmede, ilişkiler yumağını çözmede kullanılabilirler.)

- Veri tabanı kayıtlarını ve yedekleme ünitelerini güvenceye al (Dijital dünyada her adım aslında bir kayıt (log) demektir. Bu kayıtlar olay örgüsünü, suçun doğasını görebilmede önemli yardımcılarıdır. Suça karışan her birey/kuruma ilişkin yedekleme birimleri tahribat görmemeli, içindeki kayıtlar titizlikle incelenmelidir.)

- Dijital dünyadaki kayıtlara erişim için talep oluştur (Suçun türü ve doğasına göre şirket bilgisayarından erişilen her ortam suç mahalli kapsamındadır. Bu kayıtlara erişmek, olayı etraflıca görmeye yardımcı olacaktır.)

- Yazıcı kayıtlarını kontrol etmeyi unutma (Bazen suçlu olarak nitelenen kişi, aslında bir başka suç çetesinin kurbanı olabilir. Çünkü dijital dünyada yeterli güvenlik tedbirleri almamışsanız, bir başka niyete sahip olanların kuklası hâline dönüşebilirsiniz. Bunu gerçekleştirmenin basit ama etkili yollarından biri de yazıcı bağlantılarıdır.)

- Suçun oluşmasında etkisi olabilecek ek araçlar/cihazların (giriş kartları gibi) bağlı bulunduğu serverdaki kayıtlarına eriş (Söz konusu suç mahalli bir tek bilgisayar olmayabilir, bir bilgisayar kümesi ile de karşı karşıya olabilirsiniz. Temelde suçun ana öğelerini barındıran bilgisayara bağlı tüm cihazlar, bu cihazlara erişim yetkisi olan her birey ve yetki kayıtları da incelenmelidir. Bireylerin fiziksel dünyadaki hareketleri bazen dijital dünyadaki suça karışma potansiyelleri açısından da önemli bir ipucu sağlamaktadır. Fiziksel dünyadaki bu hareketlerin dijitaldeki kayıtlarını incelemek, suç anında bireyin/kurumun durumunu anlamak açısından kritik bir hamledir.)



MADALYON

Aslı, o sabah yine her pazar sabahı yaptığı gibi sahilde uzun bir yürüyüş yapmak üzere hazırlandı. İçinde tuhaf bir his vardı, ama çok kulak asmadı, hızlıca dışarı çıktı. Denizin kokusunu içine çekerken derin düşüncelere dalmıştı bile. Karşıdan gelen genç adamı fark etmedi, doğal olarak çarpıştılar. Genç adamın elindeki papatyalar yürüyüş yoluna saçıldı. Aslı çok mahcup olmuştu. Özür dileyerek genç adamın çiçekleri toplamasına yardım etti. Toplarken hem bir yandan kendine kızıyor, hem de "ah ne kadar güzel papatyalar, en sevdiğim çiçek" diyerek iç geçiriyordu. Sakarlığı için özür dilerken genç adamın giyim zevkine ve kullandığı parfüme dikkat etti. En sevdiği renkler, en sevdiği koku... Genç adam kibarca gülümsedi "üzülmeyin lütfen, kimseye almamıştım bu çiçekleri. İleride satılıyordu, papatyaları çok severim, çocukluğumu hatırlatıyor bana. Onun için almıştım. Sanırım siz de seviyorsunuz lütfen alın." dedi. Aslı çok mutlu olmuştu. Çiçekleri alırken genç adamın elindeki kitaba gözü ilişti, şu okumayı planladığı kitap değil miydi o? "Okudunuz mu yoksa?" diye sordu genç adama. "Bitirmek üzereyim" dedi genç adam. "Her pazar sahilde yürümeyi çok seviyorum. Güzel bir bank bulunca da kitap ve simitten güzeli var mı?" diye devam etti. Aslı hiç tanımadığı bu yabancı ile papatyalarla başlayıp kitaba kadar uzanan seçimleri ile doğal bir güven bağı kurmuştu bile. Birlikte yürümeye başladılar. Aslı, genç adam konuştuğu sanki bir film karesinde gibi hissediyordu. Karşısındaki adam, hayallerindeki ile birebir örtüşüyordu, böylesi bir gerçeklik mümkün müydü? Elindeki papatyalara baktı, ne kadar beyaz ve güzellerdi... "Papatya gibisin beyaz ve ince, gözlerim doluyor seni görünce"

MADALYONUN ÖTEKİ YÜZÜ

Orçun o sabah erkenden kalktı, Aslı'nın sosyal medya hesaplarını açtı. "Bakalım bugün ne paylaşacaksın güzellik" dedi. 4 aydır Aslı'nın tüm hesaplarını takip ediyordu, hatta çalıştığı kurumdaki e-posta adresini bulmuştu. O e-posta adresine bugün Aslı'nın sevdiği markalarla ilgili bir indirim çeki maili atacaktı. Linki tıklaması ile uzaktan Aslı'nın cihazına erişebilecekti. "Ona reddedemeyeceği bir indirim görseli hazırladım." dedi gülerek. Tıklayacağından emindi. Çünkü Aslı hem o markayı takip ediyor, yorum yapıyor, o

markanın ikinci elini satan uygulamalardaki bireylerle etkileşime geçiyordu. "Bakalım bugün ne story atmışsın." dedi heyecanla Orçun. Açtığı sahte özlü sözler paylaşım hesabı sayesinde Aslı'nın takipçisi idi. "Oooo yine bir pazar klasiği" dedi. Evet, Aslı 4 aydır her pazar sahilde yürüyordu. Bunu yer bildirimleri, attığı selfielerle tescillemişti. Orçun, takvim uygulamasını açtı, bir sonraki Pazar gününü işaretledi... Artık her şey hazır. Çünkü Aslı tüm paylaşımları ile beğeni ve kişisel seçimlerine/zevklerine dair ipuçlarını çoktan dijital dünyaya saçmıştı. En sevdiği çiçek papatya idi. Okuduğu kitaplara dair paylaşımlar yapıyordu. Eski dönem yazarlarına karşı doğal bir ilgisi vardı. Hatta kitaplığının resmini paylaşmış, aynı yazarın eksik tek kitabı kaldığını, onu da okuyunca seriyi tamamlayacağını yazmıştı. Orçun masanın ucundaki kitaba baktı, kitap Aslı'nın serisindeki eksik tek kitaptı. Saatini kontrol eden Orçun mırıldandı, "Birazdan bir banka oturacak ve simitçinin geçmesini beklerken maillerine bakacaksınız..." Birkaç dakika sonra Orçun istediğini elde etmişti. Aslı linki heyecanla tıklamış, karşısına çıkan formdaki tüm bilgileri sorgusuz sualsiz doldurmuştu. "Bakalım telefonunda neler var." dedi Orçun... Bir hafta sonra Pazar günü, Orçun erkenden kalktı, Aslı'nın en sevdiği renklere ve tarza uygun kıyafetleri giydi. Aslı'nın "bayılıyor bu kokuya diye yorum yaptığı" parfümü sıktı. Dün aldığı papatyaları kolayca dağılacak şekilde zarif bir kurdele ile bağladı. Masanın üstündeki kitaba uzandı, "Simidimizi de aldık mı her şey tamamdır" diye mırıldandı. Yarım saat sonra sahildeydi, Orçun. Aslı karşıdan dalgın bir şekilde geliyordu. Orçun yavaş yavaş ona doğru yürümeye başladı. "Tesadüfe hazır mısın Aslı" dedi, yüzünde insanı iğrendiren bir gülümseme vardı...

SORGULAMA ZAMANI

Tesadüfler silsilesi ile karşılaştığını sanan Aslı'nın başına gelebilecek kötü bir olayda, suçun kasıtlı olduğunu, planlandığını kim tespit edebilir? Suçun doğası ve tespit biçiminin değiştiği bu dünyada önemli bir yardımcımız var: Dijital Dedektif.



Yaşar BULUT
Çömlek Ustası

İnsanlık tarihinin en eski el sanatlarından biridir çömlekçilik. Killi toprağın çamur hâline getirildikten sonra çeşitli aşamalardan geçirilerek şekillendirilip, kurutulur ve fırınlanarak çeşitli araç gereç ve eşyanın üretilmesidir. **Zaman, sabır ve emek gerektirir. Yapımı oldukça zahmetli olan bu çömlekler, yıllar geçse de ilk günkü dayanıklılığıyla kullanılabilir.** Tarihin farklı dönemlerinden pek çok izler taşıyan Konya'nın 5 bin yıllık tarihî yerleşim yeri Sille Mahallesi'nde doğan ve büyüyen çömlek ustası Yaşar Bulut ile mesleğinin incelikleri üzerine keyifli bir sohbet gerçekleştirdik.

TOPRAĞIN SANATLA BULUŞMASI “ÇÖMLEKÇİLİK”

1950 yılında Konya'nın Sille Mahallesi'nde doğan ve bu topraklarda büyüyen çömlek ustası Yaşar Bulut, ustasından kalan 450 yıllık bir mağaradaki çömlek atölyesinde sanatını icra etmeye devam ediyor. Yarım asırdır toprağa şekil veren Yaşar Bulut, 3 kız ve 1 erkek çocuğa sahip.

Yaşar Bey, mesleğiniz baba mesleği mi? Bu zanaata ne zaman ve nasıl başladığınızdan bize kısaca bahseder misiniz?

Hayır, baba mesleğim değil. Babam çiftçilikle uğraşırdı. 1960 yılında ilkokulu bitirdiğimde babam beni Mehmet Usta'nın yanına meslek öğrenmem için çırak olarak gönderdi. O zamanlar bu meslek çok tutuluyordu. 6-7 kişi olarak başladık çıraklığa ancak ne yazık ki şu an icra eden sadece ben kaldım.



Mesleğe başladığınız ilk günlerden bugüne baktığınızda sizce neler değişti?

Toprağa bakış açım değişti diyebiliriz. Yeni başladığımda çamura çok hâkim olamıyordum, nasıl olacak diye düşünüyordum sürekli. Tabii yıllar geçtikçe tecrübe ile şu an oldukça hâkimim çamura.

Bizlere bir çömleğin yapım hikâyesinden bahseder misiniz?

İlk aşama olarak kil çıkarımı yapıyoruz. O da sadece Kütahya ve İzmir/Menemen taraflarında oluyor. Ben son yıllarda Menemen'den hazır karılmış çamur alıyorum. Günlük ne kadar ürün yapacaksak o kadar çamuru helezon makinesinden geçiriyoruz. Sonrasında tekrar elimizle yoğuruyoruz. Künte hâline getirdiğimiz çamuru, çamur tornasında işliyor ve şekillendiriyoruz. Şekillenen ürünleri mevsimine göre 3 gün ila 1 hafta içerisinde kurutup fırınlama işlemine geçiyoruz. Fırınladıktan sonra ise ürünlerimiz kullanıma hazır hâle geliyor.

Meslek yaşamınızda unutamayacağınız bir anınızı paylaşır mısınız?

Dönem dönem elbette güzel anlar yaşıyorum. Bunlardan en özlem duyduğum çıraklık dönemi anılarımdan birini anlatmak isterim sizlere. Önceleri üzüm saplarını fırında yakmamız için bize getirirlerdi. Biz de çocuk aklımızla bu saplar ile ocağın altındaki boşluğun üzerine ustamıza tuzak kurardık, tabi altı boş olurdu, ayağını basınca aşığıya yuvarlanırdı. Her seferinde de düşerdi bu tuzağa ustamız ve bize çok kızardı.



Zehra Mine BÜYÜKTERMİYECİ

Ne mutlu ki size üniversite öğrencisi bir çırağınız var. Unutulmaya yüz tutmuş bu zanaat için gençlere neler söylemek istersiniz?

Evet, Zehra Mine 3 yıldır benim çırağım hatta artık kalfa diyebiliriz. Kendisi Necmettin Erbakan Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesinde Seramik Bölümü son sınıf öğrencisi. Okul dışında her gün benim yanımda, birlikte çalışıyoruz, ona eski dönemlerdeki çıraklar gibi öğretmeye çalışıyorum ki mesleği gerçekten istiyorsa devam etsin ve kıymetini bilsin. Zehra Mine değişik modeller çıkarıyor tornada. Birlikte geleneksel çömleği yeni nesle nasıl sunabiliriz diye düşünüyoruz. Ona mesleğin sırlarını anlatıyorum. Onunla gurur duyuyorum bu mesleği devam ettirmeye çalıştığı için.

Gençlerimize de şunu söylemek istiyorum: "Bu meslek bir derya, geleneğimizden gelen hiçbir mesleğin unutulmasına izin vermeyin." öğrenmek isteyen olursa da ben seve seve öğretmeye hazırım.

Çömlekçiliğin geleceği ile ilgili neler söylemek istersiniz?

Bu sıralar çömleğe olan rağbet arttı. Artık insanlar daha çok araştırıyor ve toprağın özellikle de suyu canlı tuttuğunu biliyorlar. Bunu bilen ve duyan herkes, plastikten vazgeçip testiye yöneldi. Özellikle doktor müşterilerimiz gelip mutfakta kullanacakları tencere, tava, bardak vs. malzemeleri olarak bunları kullanıyorlar.



KALBİNDE GÜRÜL GÜRÜL ÇORUH AKAN KENT BAYBURT



Beyliklerden miras kalan, Yavuz döneminin sancak merkezi, Karadeniz'in küçük, şirin şehri Bayburt. **Tarihî İpek Yolu'nun geçtiği kentlerden biri olan Bayburt, tarihsel ve kültürel açıdan zengin bir geçmişe sahip.**

3.739 km²lik yüz ölçümüyle Türkiye'nin en küçük illerinden biri olan Bayburt, Doğu Karadeniz Bölgesi'nin iç kısmında yer alıyor. 82.274 nüfusa sahip olan Bayburt, doğusunda Erzurum, batısında Gümüşhane, kuzeyinde Trabzon ve Rize, güneyinde ise Erzincan ile komşudur.

Doğu Anadolu'yu Karadeniz'e bağlayan Erzurum-Trabzon Tarihî İpek Yolu üzerinde yer alan Bayburt'un tarihi MÖ 3000'lere kadar dayanmaktadır. Tarihinde pek çok medeniyete ev sahipliği yapan Bayburt, 1927 yılına kadar Erzurum'a bağlı iken bu tarihten sonra Gümüşhane'ye bağlanmış, 1989 yılında ise il statüsüne kavuşmuştur.

Bir Karadeniz şehri olsa da daha çok Doğu Anadolu iklim özelliklerini yansıtır. Kışları oldukça soğuk geçen Bayburt, alışık olduğumuz yemyeşil Karadeniz görüntüsünden uzak çorak topraklara sahiptir.



Bayburt, yüz ölçümü olarak küçük bir il olsa da karmaşık bir arazi yapısına sahiptir. Yörenin yaklaşık %45'lik kesimi dağlık alanlardan oluşur. Çoruh Nehri, bölgenin en önemli akarsuyudur. Bölgenin batı kesimini oluşturan Bayburt Ovası ise yaklaşık 900 km²lik bir alanı kaplar. İl topraklarının geri kalan kısmı ise büyük oranda vadilerden oluşur.

İlin ekonomisi neredeyse tamamen tarım ve hayvancılığa dayanır. Tarıma elverişli arazilerin kısıtlı olduğu bölgede özellikle Hart ve Sünür Ovaları üretim faaliyetlerinde önemli yer tutar. Buğday ve arpa il genelinde en fazla yetiştirilen ürünlerdir. Bayburt'un diğer önemli tarım ürünleri ise mercimek, şeker pancarı, patates ve fiğdir.

İl toprakları özellikle mera hayvancılığı için oldukça elverişlidir. Sütü sağılan büyükbaş hayvan yetiştiriciliği sektörde önemli paya sahiptir. Bunun dışında sığır ve manda yetiştiriciliği, keçi ve koyun yetiştiriciliği ile kümes hayvancılığı yapılır. Arıcılık faaliyetleri de son yıllarda gelişim aşamasındadır.

Bayburt'un sanayisi de yine tarım ve hayvancılığa paralel şekilde gelişmiştir. Daha çok peynir ve tereyağı üretimi yapılır. Tuğla, kiremit ve un fabrikaları ile et kombinası da Bayburt'un diğer sanayi kuruluşlarını oluşturur.

BAYBURT'TA İŞ GÜCÜ PİYASASI

Doğu Karadeniz Bölgesi'nde karasal iklime sahip dağlık bir yerleşim alanı olan Bayburt'un Trabzon ve Erzurum illeri arasında kalması ile tren, hava ve deniz yolu ulaşımının olmaması iş gücü piyasasını olumsuz olarak etkilemektedir. Dolayısıyla sanayi sektörü yok denecek kadar az olup 50+ özel sektör iş yeri sayısı 10'un altındadır. Son zamanlarda bazı çağrı merkezlerinin ilde şube açması neticesinde, bu sektörde olumlu gelişmeler yaşanmıştır. 50+ iş yerlerinin ikisi bu sektörde faaliyet göstermektedir. Tekstil sektörü de son yıllarda İŞKUR destekleri sayesinde atılım yapmış, istihdamın artmasında etkili olmuştur. Yine üniversitenin açılmasıyla birlikte 10.000'in üstünde olan öğrenci sayısı nedeniyle bu alanda hizmet veren iş yerlerinin hem sayısı artmış hem de çalıştırılan işçi sayılarında artışlar olmuştur. Ancak pandemi bu artışı tam tersi yönde, olumsuz olarak etkilemiştir. Pandeminin bitmesiyle birlikte hem öğrenciye

hizmet eden iş yerleri hem de imalat sektöründe istihdamların artacağı düşünülmektedir. Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak istihdamın artırılmasında üzerimize düşen görev ve sorumlulukların bilinciyle çalışmalarımıza hız kesmeden devam ediyoruz.

2021 EYLÜL AYI BAYBURT İL GENELİ VERİLERİ

GRUP	KAMU		ÖZEL	
	İŞ YERİ SAYISI	ÇALIŞAN SAYISI	İŞ YERİ SAYISI	ÇALIŞAN SAYISI
0-9	5	14	30	89
10+	6	105	25	443
50+	3	196	5	284
100+	3	271	3	363
TOPLAM	17	586	63	1.179

Bayburt'ta İŞKUR'a kayıtlı 183 kamu, 2.197 özel sektör iş yeri bulunmaktadır.

2019 yılında 695, 2020 yılında 764, 2021 yılında Ekim dönemine kadar 1.862 iş yeri ziyareti gerçekleştirerek işverenlerin talep ve beklentilerini yerinde tespit ettik. Bu ziyaretlerde işverenlere İŞKUR faaliyetlerini anlatarak elde ettiğimiz veriler sonucunda 2019 yılında 869, 2020 yılında 697, 2021 yılı Ekim dönemine kadar 539 kişinin özel sektör iş yerlerinde istihdam edilmesine aracılık ettik.

Başta işe yerleştirme ve aktif iş gücü programlarımız olmak üzere sağladığımız hizmetlerin sayısını ve etkinliğini artırarak iş gücü piyasasının gelişimine katkıda bulunuyoruz.





AKTİF İŞ GÜCÜ PROGRAMLARI

Aktif iş gücü programlarının sayısını artırarak Bayburt'ta ihtiyaç duyulan nitelikli iş gücünü yetiştirmeye devam ediyoruz.

Mesleki Eğitim Kursları (MEK)

Mesleki eğitim kurslarında mesleği olmayan vatandaşlara meslek öğretmek, mesleği olup iş bulamayan vatandaşların istihdam garantili kurslar aracılığıyla istihdam edilmesini sağlamak amacıyla Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüzce 2019, 2020 ve 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla 103 mesleki eğitim kursu düzenlenmiş ve bu programlara 1.903 kişi katılmıştır. Bu programlar sonrasında programlara katılan 317 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 222'si kadındır.

MESLEKİ EĞİTİM KURLARI	KURS SAYISI	KURSIYER SAYISI
2019	40	715
2020	33	565
2021 (Ocak-Ekim)	30	623

Geleneksel Meslekler

"Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Genelgesi" çerçevesinde Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ve Bayburt Halk Eğitim Merkezi ASO Müdürlüğü iş birliğinde, geçmişten günümüze kalan miraslardan biri olan "Ehram Dokuma" mesleğinde kurslar düzenlenmiştir.

İşbaşı Eğitim Programı (İEP)

İşbaşı eğitim programları sayesinde iş arayanlara mesleki eğitim programları sayesinde iş arayanlara mesleki bilgi ve iş tecrübesi kazandırarak bu kişileri istihdam edilmelerini sağlıyoruz.

İşbaşı eğitim programlarımızdan 2019 yılında 541 kişi, 2020 yılında 403 kişi 2021 yılı Ekim ayı itibarıyla 418 kişi yararlanmıştır. Bu programlardan mezun olan 1.362 kişiden 573 kişi istihdam edilmiştir. İstihdam edilenlerin 212'ü kadın, 361'i erkektir.

İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI	KURS SAYISI	KURSIYER SAYISI
2019	228	541
2020	156	403
2021 (Ocak-Ekim)	153	418

İş ve Meslek Danışmanlığı

Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğünde görevli İş ve Meslek Danışmanlarımız tarafından 2019 yılında 5.619, 2020 yılında 2.018 ve 2021 yılı Ekim dönemine kadar 1098 kişiye yönelik danışmanlık faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 2019, 2020 ve 2021 Ekim dönemine kadar toplamda 474 engelli vatandaşımıza da engelli danışmanlığı hizmeti sunulmuştur.

2019 yılında Bayburt Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğümüz ile Bayburt Üniversitesi iş birliğinde yapılan "Kariyer Günü" etkinliğine katılan öğrencilere İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri, kendini tanıma, zamanı etkin kullanma, etkin CV hazırlama ve mülakat teknikleri konularında sunum gerçekleştirilmiştir.

Dezavantajlı grupta yer alan engelli ve eski hükümlü vatandaşlarımıza yönelik hibe destekleri ve proje dosyası hazırlama kapsamında İş ve Meslek Danışmanlarımız tarafından gerekli bilgilendirme yapılmaktadır.



BAYBURT'LA ÖZDEŞLEŞEN EL SANATLARI

Ehram ve Ürünleri

Bayburt el sanatlarında ehram önemli bir yer tutar. İhram yani yöredeki adıyla ehram, tamamen yünden ehram tezgâhında dokunmak suretiyle hazırlanan ve Bayburt'ta kadınların örtünmek amacıyla kullandığı yerel bir giysidir. Eski bir Türk geleneği olan ehram dokuma sanatının tarihi eskilere dayanır. Ham maddesi koyun yünü olan ehram, kadınların maharetli ellerinde teşi denen aletle bir sanat eseri olarak şekil bulur ve dokunur. Günümüzde ehram eskisi kadar çok kullanılmamakla birlikte yatak örtüsü, masa örtüsü, modernize edilmiş kadın giysileri (yelek, şal, fular, şapka vs.), kravat ve çanta gibi aksesuarlar da üretilmektedir.



Bakır İşlemeciliği

Bayburt'ta bakır kap yapımında dövme ve dökme teknikleri kullanılır. Bakır külçe çekiçlenerek şekillendirilir ya



da endeze kullanarak madenin eritilip kalıba dökülmesi suretiyle üretim yapılır. Bu bakır kaplar çoğunlukla mutfak gereci olarak tercih edilir. Bakır, işlenmesi kolay bir maden olduğu için kap kacak üzerine çeşitli motifler de işlenir. Zaman zaman el biçiminde, çeşitli geometrik şekillerde kapı tokmağı gibi kapı aksamları da yapılır. Her bakırcı aynı zamanda kalaycıdır da. Bakırcılar hem bakırdan çeşitli gereçler imal eder hem de özellikle mutfak eşyalarını kalaylar. Çeşitli boyutlarda soba kazanları ve hamur teknesi gibi farklı işler için de ev eşyaları yapılır.

Taş İşlemeciliği

Taş işlemeciliği hâlen Bayburt'ta en yaygın olarak yapılan el sanatıdır. Çok sayıda usta tarihî yapıların restorasyon uygulamalarından yeni mesken yapımlarına varıncaya kadar çeşitli mekânlar için taş işlemekte ve duvar uygulamaları yapmaktadır. Bayburt'ta çok farklı özelliklerde taş ocakları bulunur. Bunlar içerisinde en çok kullanılanı beyaz ve sarı renkteki taştır. Bayburt'ta el ile taş işleyen on civarında usta vardır. Çoğunluğu artık makinelerde taş işlemeye başlamıştır. Taşa genel olarak





geometrik motifler işlenir. Özellikle dinî yapılar için yapılan mihrap gibi bölümler ile evlerin kat aralarını gösteren bölümlerin taşları işlemeli olur.



Ahşap Oymacılığı

Ahşap oymacılığı, Bayburt'ta eski bir zanaat olarak varlığını sürdürmektedir. Konursu Cami, Aydıntepe Cami kapısı, minberi ve kürsüsü ile ildeki muhtelif evlerde ahşap oymacılığının eski örnekleri görülebilir. Dinî yapılar başta olmak üzere yalı, konak, yat, kotra gibi yerler için de ahşap oymacılığına gittikçe artan bir talep söz konusudur. Bu durum el sanatının devamının sağlanmasında önemli bir neden olmuştur.

Kilim Dokumacılığı

Kilimler fiziksel gereksinimlerin neticesi olarak ortaya çıkmış ancak daha sonra insanların yaratıcılığı ve güçleriyle zenginleşmiştir. Kilimin Anadolu yaşantısında özel bir yeri ve kullanımı vardır. Kilimler köy yaşamında "doğumdan mezara" kadar kullanılır. Doğadan esinlenerek kilimi dokuyan kadının iç dünyası, çeşitli renk ve desen sentezi hâlinde kilimlere yansımıştır. Sadece çizgi ve şekiller değil renkleri de âdeta konuşur. Kırmızı aşktır, yeşil murattır, mavi umuttur, beyaz mutluluk, siyah matemdir. Bayburt yöresinde kilim yapımında halkın "ağaç tezgâh", "gergi ağacı", "ip ağacı" gibi isimlerle adlandırdığı, ahşaptan yapılmış yarı yatık istar tipi tezgâhlar kullanılır. Istar, taşınması, kurulması kolay; pratik, dikey çözümlü sistemli dokuma tezgâhidir.



BAYBURT MUTFAĞI

Doğu Anadolu ve Karadeniz lezzetlerinin birbirine harmanlandığı Bayburt mutfağında özellikle unlu yemek çeşitleri ön plana çıkmaktadır. Çorba, hamur işi ve tatlı yöre halkının en çok tükettiği gıdalardır. Bayburt yöresel mutfağında ayrıca etli yemekler, sebze ve zeytinyağlı yemeklere göre daha fazla çeşitlilik gösterir. Bayburt'un en meşhur yöresel lezzetleri ise şöyle: Yalancı Dolma, Lor Dolması, Ekşi Lahana, Galacoş, Süt Böreği, Tel Helva, Tatlı Çorba.



BAYBURT'UN ULUSLARARASI ŞENLİKLERİ



Uluslararası Dede Korkut Kültür ve Sanat Şöleni

Dede Korkut, Oğuz Türklerinin eski destanlarında yüceltilip kutsallaştırılmış; bozkır hayatının geleneklerini ve törelerini çok iyi bilen, kabile teşkilatını koruyan yarı efsanevi bir bilge ve Türklerin en eski destanı olan Dede Korkut kitabındaki hikâyelerin anlatıcı ozanıdır. Adı, tarihî kaynaklarda ve çeşitli Oğuz rivayetlerinde kimi zaman sadece Korkut, kimi zaman Korkut Ata olarak geçer; Batı Türkçesinde ise Dede Korkut olarak anılır. Dede Korkut, UNESCO Dünya Somut Olmayan Kültür Mirası Temsili Listesi'ne kabul edilmiştir.

Bakı Müzesi Öğrenci ve Sanat Şenliği

Sanata yeteneği olan öğrencilerin eğitimine destek olmak amacıyla her yıl düzenlenen bu şenlik, hem taşıdığı anlamla hem de eğlenceli ve görsel temalarıyla şenliklere katılanlara unutulmaz dakikalar yaşatmaktadır.

Bayburt Hasat Şenlikleri

Bayburt'ta üretilen organik ürünler ile Aşağı Çoruh Vadisi'nin tarihî, doğal ve kültürel zenginliklerinin tanıtılması amacıyla düzenlenen Organik Hasat Şenliği, tam anlamıyla bir şenlik havasında geçmektedir.

BAYBURT'TA GEZİLECEK YERLER



Bayburt Kalesi

Bayburt şehrine hâkim bir tepede bulunan tarihî kalenin ilk defa ne zaman, kimler tarafından yaptırıldığı bilinmiyor. Zigana ve Kap Dağlarından aşılarak ulaşılan Bayburt Kalesi, Karadeniz'i Basra Körfezi'ne bağlayan ticaret yolu üzerinde yer alıyor. Üç tarafı Çoruh Nehri'yle çevrili olan kale, Türklerin kontrolüne geçmeden önce Romalılar, Bizanslılar ve Araplar tarafından hâkimiyet altına alınmıştır. Kalenin en büyük özelliği Selçuklu Dönemi'nde 12. yüzyılda sur yüzeylerine turkuaz, mor, firuze, yeşil renklerinde ve farklı desenli çinilerle süslenmiş olmasıdır. 1647'de Bayburt'u ziyaret eden Evliya Çelebi "Seyahatname"sinde, kale içinde 300 evlik bir mahalle ile Ebü'l-Feth Cami'nin bulunduğunu yazar.



Aydıntepe Yer Altı Şehri

Bayburt'un Aydıntepe ilçesinde yer alan kent, tüf içerisinde, yüzeyden 2-2,5 m derinde, hiçbir yapı malzemesi kullanılmadan ana kayaya oyulmuş galeriler, odalar ve bu odaların açıldığı daha geniş mekânlardan oluşmaktadır. 25 yıl önce bir inşaat kazısıyla gün yüzüne çıkan 3 bin yıllık tarihî şehirde hâlen kazı çalışmaları devam etmektedir. Kent hakkında ileri sürülen iki görüş mevcuttur. Bunlardan biri bu kentin, bölgede daha önce sözü edilen Halde Şehri'ne ait olduğudur. Halde'nin "Khalde" olduğu eski ismi Hart (Aydıntepe) olan ilçenin isminin de "Halt"tan geldiği görüşü mevcuttur. Diğer görüşe göre ise Hart'ta bu yer altı kentinden başka Geç Roma-Erken Bizans devirleri arasında yer alan bir mezarın ortaya çıkarılması, Hristiyanlığın henüz yerleşmediği bir devirde bu bölgenin bir sığınak teşkil ettiği, Romalılar tarafından kovulan ilk Hristiyanların bu bölgeye geldikleri ve sığındıkları, yer altı kentinin de bu erken Hristiyanlık dönemine ait olabileceğidir.



Kop Dağı Kış Sporları ve Turizm Merkezi

Kop Dağı Kış Sporları ve Turizm Merkezi, 2.950 m rakımda, Kartal Tepesi olarak bilinen tepenin ardında başlıyor. Aralık ayından başlayıp Mayıs ayı sonuna kadar kaliteli kar sunuyor. Bol oksijen, bakir bir doğa ve sakin bir kayak deneyimi sunan kayak merkezinin zorluk derecesine göre farklılık gösteren 10 ayrı pisti bulunuyor.



Saat Kulesi

Bayburt Kalesi'nin hemen önünde yükselen Saat Kulesi, heybetli mimarisiyle şehir merkezinin hemen hemen her noktasından görülebiliyor. Kulenin yapımı 1923'lere dayanıyor. Cumhuriyet'in ilan edilmesiyle yapımına başlanan kulenin inşaatı bir yıl kadar sürmüştü.

Baksı Müzesi

Eski adıyla Baksı, bugünkü adıyla Bayraktar köyünde yükselen bu sıra dışı müze, çağdaş sanat ve geleneksel el



sanatlarına aynı çatı altında yan yana, iç içe yer veriyor. Sergi salonları, depo, müze, atölyeler, konferans salonu, kütüphane ve konukevi ile 40 dönümlük bir araziye yayılan Baksı Müzesi, Bayburt doğumlu sanatçı ve akademisyen Prof. Dr. Hüsametdin Koçan'ın bireysel düşü olarak 2000 yılında filizlendi. Bu proje, Hüsametdin Koçan'ın doğduğu topraklara yaşam birikimini taşıma çabasının bir sonucu. Bu fikri hayata geçirmek amacıyla 2005 yılında Baksı Kültür ve Sanat Vakfı kuruldu. Müze başta sanatçılar olmak üzere çok sayıda gönüllünün katkısıyla yıllar içinde gerçek bir toplumsal projeye dönüştü. 2014 yılında Avrupa Konseyi Müze Ödülü'ne layık görülmüştür. Ayrıca 2018 yılında Kültür ve Turizm Bakanlığı Kültür Sanat Özel Ödülleri kapsamında kültür ve sanat kurumu dalında ödül almıştır.



Kenan Yavuz Etnografya Müzesi

Kenan Yavuz Kültür Evi; geleneksel köy evleri, değirmenler, amfi, konak, tiyatro, sinema salonu, kütüphane, yöresel mutfak atölyesi, köy kahvesi, kırsal yaşamın izlerini barındıran kapalı ve açık hava müzesi ile gelen ziyaretçilerin konaklayacağı Selçuklu Dönemi kültürünü yansıtan Loru Han ile bir yöresel kültür kompleksi görünümündedir. 2021 yılında Avrupa Konseyi himayesindeki Avrupa Müze Forumu (EMF) tarafından düzenlenen EMYA (European Museum of the Year Award) SILLETTO büyük ödülünü kazanmıştır.



Bayburt Ulu Cami

Anadolu Selçuklu Sultanı II. Mesud döneminde yaptırıldığı kabul edilen cami, özgün planı esas alınarak 1970'li yıllarda yeniden inşa edilmiştir.

Dede Korkut Kümbeti

Kümbetin, bozkır hayatının geleneklerini ve törelerini çok iyi bilen ve Oğuz Türklerinin destanlarında kutsallaştırılan, yarı efsanevi bir bilge olan Dede Korkut'a ait olduğu düşünülmektedir. Halk arasında "Ali Baba" veya "Korkut Ata" Kümbeti olarak da anılan kümbetin, dokuzuncu yüzyıl ortalarında yapıldığı söylenmektedir.



Kaynakça

- Bayburt İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü
- <http://www.bayburt.gov.tr/cografi-yapi>
- <https://www.kulturportali.gov.tr/turkiye/bayburt/genelbilgiler>
- <https://gezimanya.com/turkiye/bayburt-hakinda-bilinmesi-gerekenler>
- <https://www.gezihocasi.com/bayburt-nasil-bir-yer-bayburt-hakinda-bilgi/>



DAHA ANLAMLI YAŞAMAK İÇİN İLBER ORTAYLI'DAN TAVSİYELER...

İlber ORTAYLI

- Kitap Adı** : Bir Ömür Nasıl Yaşanır?
Hayatta Doğru Seçimler İçin Öneriler
- Söyleşi** : Yenal Bilgici
- Yayınevi** : Kronik Kitap
- Sayfa Sayısı** : 288
- Basım Tarihi** : Şubat 2019

Hayat, düz bir çizgi değildir; her zaman iniş çıkışlar, engebeler, çamurlu yollar kadar gül bahçeleri de vadeder hepimize. Ancak tek başına yaşamak aykırıdır insanoğlunun bünyesine. İlk çağlardan itibaren dünyaya gelen her bir birey yeri geldiğinde kendisine uzatılan bir ele, yeri geldiğinde de daha öncesinde benzer durumlardan geçen büyüklerinden bir çift tavsiyeye ihtiyaç duyar. Üstelik değişen dünya koşulları, insanın kendini gerçekleştirme arzusu ve anlam arayışı arttıkça insanoğlu da bocalamaya ve yolunu aydınlatacak deniz feneri misali insanlara daha çok ihtiyaç duymaya başladı.

Şüphesiz herkes tavsiyeye ihtiyaç duyar. Güngörmüş, ne söylediğini bilen, dünyadan haberdar birinden gelen tavsiyeye ise iki kere ihtiyaç duyar. Hele de her bir insan ömrünün son derece hızlı yaşandığı, tüketildiği, verimsiz kullanıldığı böyle bir devirde... Söz konusu tavsiyeleri de gerçekten saygı duyduğu, hayatta kendi çabalarıyla bir yerlere gelmiş insanlar almak ister ki kendisini zenginleştirebilsin, yolunu çizebilsin.

İşte Kronik Kitap tarafından yayımlanan Bir Ömür Nasıl Yaşanır? isimli çalışma, ülkemizin medariftiharı olmuş bir tarihçinin, İlber Ortaylı'nın bilge şahsiyetinden ve yaşam tecrübesinden süzülen tavsiyelerden oluşan bir eser. Bu

kitap, İlber Ortaylı'nın engin yaşam bilgisi ve görgüsünden süzölmüş pratik tavsiyeler içeriyor. Hayatın dönüm noktalarından doğru çalışma yöntemlerine, meslek seçiminden dil öğrenimine, seyahatten sanata kadar birçok konuda Ortaylı değerli görüşlerini sunuyor. Bunlar; gençlere, yaşlılara, öğrencilere, meslek sahiplerine, yolun başındakilere, emeklilere; kısacası ömrünü verimli kullanmak, tadını çıkara çıkara güzel bir yaşam sürmek isteyen yediden yetmişe herkese yönelik tavsiyeler...

Kişinin hem vaktini doğru kullanmasına hem de hayatın tadını çıkarmasına yönelik pratik önerilerde bulunmayı seven Ortaylı, bunları hayatından örnekler vererek anlatıyor. Nasıl verimli çalışılacağını, düşünüleceğini, zaman ve kaynak israfından nasıl kurtulunacağını biraz da alametifarıkası olan sivri diliyle tarif ediyor. Ayrıca bir hayatın sadece verimli yaşanmasını değil, onu güzel kılmayı da önemseyen Ortaylı; okunacak kitapları, gezilecek şehirleri, seyredilecek filmleri, beraber yiyip içilecek dostları iyi seçmek gerektiğini düşünüyor. Hepsinden önemlisi, hemen ilk bölümde göreceğimize üzere, bir insan, hayatın her bir dönemini neleri tecrübe ederek yaşamalı; çocukluktan yaşlılığa, ömrünü nelere dikkat ederek geçirmeli gibi sorularla insanın hayattaki anlam arayışına, bu arayışın tadını nasıl çıkaracağına ve

süreç boyunca karşılaşıcağı zorluklarla nasıl baş etmesi gerektiğine dair çok özel bir kılavuz...

- Bir ömrü hakkıyla yaşayabilmek ve yaşanan her andan tat alabilmek için önce ne lazımdır?
- İnsan hayatı kaç dönemden oluşur ve her bir dönemde neleri tecrübe etmek gerekir? 15, 25, 40 ve 55 yaşları neden birer eşiktir?
- İnsan kimden, ne öğrenebilir? Kendi kendini yetiştirmek nasıl mümkün olur?
- Kişi mesleğini neye göre seçmelidir?
- Bir işin uzmanı olmak ve o uzmanlık bilgisıyla çalışmak için nelere ihtiyaç vardır?
- Bir dil en iyi nasıl ve ne zaman öğrenilir?
- En verimli sonucu alabilmek için nasıl çalışmak gerekir?
- Sorumluluk sahibi bir insan, kendisi veya çocukları için nasıl bir eğitim modeli aramalıdır?
- Hayata değer katmak için ne tür insanları arayıp bulmak gerekir?
- Doğru kararları alabilmek için en çok kimleri dinlemek gerekir?
- En iyi nasıl seyahat edilir, bir şehir nasıl dolaşılır? Hangi müze, hangi meydan, hangi sokakları görmek için dünyanın bir ucuna kadar gidilebilir?
- İyi film, güzel müzik, doğru kitap nedir? Hangi temel eserleri dinlemeli, okumalı ve seyretmeliyiz?
- İnsan yaşadığı şehirden tam manasıyla nasıl yararlanabilir?

Her bir okuru sorgulayıcı ve zaman zaman sarsıcı olduğu kadar besleyici ve ufuk açıcı bir yolculuğa da çıkaran İlber Ortaylı, benzersiz tecrübesi ve gözlem gücüyle tüm bu sorulara cevap veriyor, pencereler açıyor, yollar gösteriyor, değer katıyor.

Yaşanılacak sadece bir ömrümüz var ve onu daha anlamlı bir şekilde yaşamak bizim görevimiz...



Kitaptan Bazı Alıntılar

"Cesur olun. Kendinizi rahat hissettiğiniz alanın dışında pencereler açın. Farklı dünyalarla ancak böyle tanışsınız. Ben hep yerimde dursaydım, dünyamı değiştirecek insanları aramasaydım, bugün tanıdığınız ben olmazdım. Bir insanın bittiği an, miskinliğe esir olduğu andır. İnsan, konforundan vazgeçmeyi göze almalıdır. Kendi dünyasını yerinden kendisi oynatmalıdır." s. 78

"İyi bir yaşam için, sigara içiyorsanız bırakın, içki içiyorsanız çok azaltın. Yağlı yemeklerden tümünden vazgeçin. Bir de muhakkak okuyun, hikâye ve romanın dinlendiren ve hafızayı açan gücünü ihmal etmeyin. En önemli şey hafızadır." s. 15

"Hayatımız temel olarak dörde ayrılır: 12-25 arası, 25-40 arası, 40-55 arası ve 55 sonrası. İyi bir yaşam için, her bir dönemde tamamlamamız gereken bazı işler, edinmemiz gereken bazı alışkanlıklar vardır. Bunlar verimli, güzel bir ömür sürmenin anahtarlarıdır." s. 13

"Kimsenin sizi bulmasını beklemeyin; nitelikli insanları siz arayın! Ben insanları arar bulurum. İyi hocalardan eğitim almak için bizzat çok uğraşmışımdır. Neticede kimse gelip beni keşfetmedi." s. 23

"Yeni ve farklı ilişkiler kurmaya çalışın. Özellikle okulun dışında; emek isteyen, girişkenlik gerektiren ilişkiler kurduğunuzda, ummadığınız farklı dünyalara girersiniz. Görgünüz artar, bilginiz genişler, bakışınız derinleşir." s. 34

"Çocuğunuzu, sadece kendisi olduğu, çocuğunuz olduğu için sevin. Bizdeki büyük yanlışlardan biri, insanların kendi başaramadıkları şeyleri çocuklarından beklemesidir. Bunu yapmayın, çocuklarınıza kendi yükünüzü yüklemeyin." s. 47

"İyi düşünmek için esasen yalnız kalmak gerekir. Maalesef Türklerin böyle bir kabiliyeti yoktur. Türkler, yalnız olmamanın getirdiği garantiye, yani tehlikeden uzak yaşamanın konforuna güvenir ama bu da yaratıcılığı öldürür." s. 74



Mehmet IŞIK
Tarihçi, Yazar

OSMANLI DEVLETİ'NDE SALGIN HASTALIKLARLA MÜCADELE

Osmanlı Devleti, geniş bir coğrafyada uzun yıllar hüküm sürmüştür. Basra'dan Yemen'e, Sudan'dan Fas'a, Kafkasya'dan Tuna boylarına, Anadolu'dan Mora'ya her anlamda birbirinden farklılık arz eden coğrafyanın standart ölçütlerle değerlendirilmesi pek mümkün değildir. Dolayısıyla Osmanlı Devleti'nin sınırları içerisindeki uygulamaları bölgelere göre değişiklik göstermiştir. **Yönetimden, korumaya, vergilendirmeden toplumsal düzenlemeye kadar farklı uygulamalara gidilmiştir.** Farklı dil, din ve kültürden toplulukları bir çatı altında birleştiren Osmanlı Devleti, ülke idaresinde bu farklılıklara çok dikkat etmiş, idaresi altındaki topluluklara uygun uygulamalar geliştirmiş ve uygulamıştır.

Klasik dönemde her alanda güçlü olan Osmanlı; siyasi, askerî ve ekonomik güç olmakla birlikte başta payitaht olmak üzere, Selanik, Bursa, Konya, Halep, Kahire ve Bosna gibi merkeze uzak bölgeler de dâhil olmak üzere bilim ve sanat alanlarında da saygın bir yere sahipti. İstanbul başta olmak üzere eyalet merkezlerinde ve bazı sancaklarda kurulan medreseler ile vakıf sistemi içerisindeki sosyal kurumlar toplumun temel eğitim, kültür ve sağlık ihtiyaçlarını karşılıyordu. Özellikle İstanbul'daki Süleymaniye Külliyesinde tıp başta olmak üzere dinî ilimler ve hukuk gibi alanlarda eğitimler verilerek toplumun ihtiyaç duyduğu alanlarda gereksinimler karşılanmıştır.

17. asrın başından itibaren dünyadaki gelişmelere bağlı olarak Osmanlı devlet yapısında da değişiklikler olmaya başladı. Klasik dönemin kurumları eski işlevini yitirdiği gibi toplumsal alanda yaşanan değişim, siyasi, askerî ve ekonomik alanlardaki güç dengelerinin değişmesi islahatlar



yapılmasını zorunlu hâle getirmiştir. Bununla birlikte yapılan ıslahatların çeşitli sebeplerden dolayı başarılı olmaması, Batı'daki değişimin hızına yetişilememesi her alanda olduğu gibi tıp alanında da kendini göstermiştir. Özellikle devletin gerilemesinin ardındaki meselenin askerî ve siyasi meselelerle ilintili görülmesi genelde ıslahatları bu yöne yöneltmiş, eğitim sistemindeki çöküş dikkate alınmamıştır. Siyasi ve askerî alandaki bozulmaları süratle ekonomi, eğitim ve toplumsal yapıdaki bozulmalar takip etmiştir. Bu durum doğal olarak bir sonraki asırda yani 18. asırda komşuyu "Batı"yı daha yakından takip etmeye, hatta bazı hususlarda taklit etmeye mecburi kılmıştır.

18. asrın başından itibaren Osmanlı padişahları ve diğer devlet adamları yapılacak ıslahatların Batı'ya örnek alarak yapılmasında hemfikir olmuşlardır. Batı'dan getirilen uzmanlar ve yine Avrupa başkentlerine gönderilen geçici elçiler her alanla ilgili çalışmalar yapmış, edindikleri bilgileri rapor hâlinde devlet erkânına sunmuşlardır. 19. asırda Osmanlı-Avrupalı devletler ilişkisi çok çeşitli alanlarda farklı boyutlarda ilerlemiştir.

Osmanlı'da Salgın Hastalıklar

Osmanlı Devleti, Türk ve İslam medeniyetinin zirvesi noktasına gelmiş olan Selçuklu mirası üzerine yükselmiştir. Osmanlı'nın kuruluş aşamasında Bizans, eski güç ve heybetinden çok uzakta olmasına rağmen köklü iki kültürün, antik Roma ve Yunan birikiminin izlerini sürdürmeye devam etmekteydi. Bizans'a komşu olarak kurulan, kısa sürede büyüyen ve Fatih Sultan Mehmet ile birlikte Bizans'ı içine alan Osmanlı, çok geçmeden hem Doğu'nun hem de Batı'nın birikiminden istifade yoluna gitmiştir.

Osmanlı Devleti'nin kuruluş aşamasında, tarihi neredeyse insanlıkla eş olan salgın hastalıklarla olan mücadele geleneksel metotlarla sürdürülmüştür. Antik Çağ'dan itibaren üstüne koyarak devam edegelen bilgi birikimi salgın hastalıklarla mücadele yöntemi olarak seçilmiştir.

Orta Çağ'da Avrupa'da çok büyük yıkımlara sebep olan kara veba aynı ölçüde Osmanlı Devleti'ni etkilememiştir. 1346'da Kırım'da Cenevizlilere ait ticaret üssünü kuşatan Moğolların surları ele geçirmek için vebayı Cenevizlilere bulaştırması Avrupa için yıkıma dönmüştür. Cenevizli ticaret gemileriyle Avrupa'ya taşınan kara veba, Avrasya'yı, tüm Avrupa'yı ve Kuzey Afrika'yı sarmış ve takriben 200 milyona

yakın insanın ölümüne sebep olmuştur. Osmanlı Devleti'nin henüz kuruluş aşamasında cereyan eden kara veba salgınının (1346-1353) Osmanlıları ne kadar etkilediği hususunda yeterince bilgi bulunmamaktadır. Bununla birlikte İstanbul başta olmak üzere Karadeniz sahil kentleri, Ege Adaları, Mora, Balkanlar ve Anadolu taraflarında sınırların genişlemesiyle birlikte Osmanlı Devleti'nin başkentinde ve bazı şehirlerinde dönemsel olarak salgın hastalıklar kendini göstermiştir. Salgın hastalıklara karşı mücadelede klasik yöntemlere başvurulmuştur.

Kanuni Sultan Süleyman döneminde İstanbul'da yaşanan büyük salgın olayında salgın saraya kadar ulaşmış, İstanbul'da çok sayıda insan salgından dolayı ölmüştür. Kanuni Sultan Süleyman ve ardılları döneminde İstanbul'daki hastane sayılarının artırılmasına önem verilmiş, tıp alanında ciddi çalışmalar yapılmıştır. İstanbul başta olmak üzere imparatorluk genelinde salgın hastalıkların kaynağı olarak görülen su ve kanalizasyon sorunlarının halledilmesi için uğraşmıştır. Edirne, Bursa, Selanik gibi şehirlerde kurulan darüşşifalarda salgınla mücadele edilmiştir. Hekim yetiştirmeye ise ciddi anlamda dikkat edilmiştir.

Osmanlı Devleti, salgın hastalıklara karşı tedbirler almasına rağmen 17. asırda Anadolu'nun muhtelif yerlerinde, Mısır'da ve Balkan coğrafyasında salgın hastalıklar zuhur etmiştir. Sıtma, tifüs, cüzzam, tüberküloz ve çiçek gibi birçok hastalık Osmanlı şehirlerinde görülmeye devam etmiştir. 18. asırdan itibaren özellikle kırsaldan büyük kentlere göçler, ticaret faaliyetleri ve savaşlar farklı





coğrafyalardaki salgın hastalıkların Osmanlı başkentinde daha sıklıkla görülmesinde etkili olmuştur. Ölümünün ortalama binde 60'a kadar görüldüğü salgın hastalıklar, 19. asırla birlikte çok daha büyük ölümlerin yaşandığı bir sürece girmiştir.

1748'de İstanbul'da yaşanan ve neredeyse şehir nüfusunun %20'sini öldüren veba salgını İzmir ve Selanik gibi büyük kentlerde de kendini göstermiştir. 1759, 1765 ve 1784 tarihlerinde İstanbul, İzmir, İskenderiye, Selanik ve Halep gibi büyükşehirleri de kapsayan büyük veba salgınları Osmanlı Devleti'ni oldukça zor duruma düşürmüştür.

19. asrın başından itibaren ise 1813, 1818, 1835 ve 1838 tarihlerinde Osmanlı'nın özellikle Balkan coğrafyasında büyük felaketler yaşanmıştır. **Şehirlerden köylere kadar uzanan salgınlar binlerce insanın ölümüne sebep olmuştur.** Osmanlı Devleti, salgınla mücadele hususunda büyük devlet onuruna yakışır bir mücadele vermeye çalışmasına rağmen büyük ölümlerin, yıkımların önüne geçememiştir.

Hindistan ve İran üzerinde Anadolu'ya oradan da İstanbul'a ulaşan salgın hastalıklarda yüz binlerce insan ölmüştür. Osmanlı genelinde 1803 yılı ile 1822 yılları arasında veba nedeniyle 400 binden fazla insan hayatını kaybetmiştir. İstanbul, Halep, İzmir, Diyarbakır, Trabzon, Erzincan, Sivas, Beyrut, İskenderiye, Selanik, Sivas, Mısır ve Suriye'de kendini gösteren kolera, 1822 yılından itibaren binlerce insanın ölümüne sebep olmuştur.

Üç kıtada çok büyük bir coğrafyaya yayılmış olan Osmanlı Devleti'nde salgın hastalıklarla tek bir yol üzerinde mücadele etme imkânı olmamıştır. 1847'de kolera Mardin'de, 1848'de ise tifo ve trahom Antep'te kendini

göstermiş, bu salgınları devletin muhtelif topraklarında 1849 ve 1869 tarihleri arasında defaatle farklı salgın hastalıklar kendini göstermiştir.

1854-1856 Kırım Harbi, 1868-1878 Balkan Bunalımı ve 93 Harbi gibi büyük olaylar ile Suriye ve Beyrut'ta başlayan isyanlar döneminde Osmanlı coğrafyasında yaşanan demografik hareketlilik beraberinde çok geçmeden salgın hastalıkları da getirmiştir. 1889, 1890 ve Haziran 1892 tarihlerinde Osmanlı topraklarının özellikle güneyi ve İran-Rus sınırı olan doğu topraklarında büyük kayıpların yaşanmasına neden olan kolera salgınları meydana gelmiştir. Doğu Karadeniz Bölgesi'yle Trabzon ve yine Tebriz, Erzincan, Erzurum Karadeniz hattında kolera salgınları ciddi insan ölümlerine sebebiyet vermiştir.

Osmanlı Devleti, 20. asrın başına geldiğinde Avrupa'nın güçlü devletlerinden biri olarak her alanda olduğu gibi salgın hastalıklarla mücadele konusunda da saygın bir devlet olduğunu gösterme gayreti içerisinde olmuştur. Yaşanabilir, insan haklarının ve yaşama hakkının korunduğu bir ülke prestijine sahip olmak, içinde bulunan çağın kamuoyunda itibar kazanmak açısından değerliydi. Sultan II. Abdülhamid döneminde ülke sınırları içerisinde salgın hastalıklara karşı ciddiyetle mücadele edilmişti. II. Meşrutiyet Dönemi Osmanlı'da yeni bir dönemin başlangıcıydı. Her alanda olduğu gibi değişim beklentisi sağlık alanında da vardı. Fakat gerek Trablusgarp Savaşı gerekse Balkan Savaşları birçok alanda olduğu gibi sağlık alanında da eksikliklerin devam ettiğini gösterdi. Enver Paşa ve arkadaşları gönüllü ve gizli olarak gittikleri Trablusgarp yolculuklarını hatıralarında anlatırken İskenderiye ve Kuzey Afrika'da yaygın olarak salgın hastalıkların halkı nasıl perişan ettiğinden bahsetmişlerdi. Balkan Savaşlarının neticesi olarak meydana gelen göçlerle İstanbul başta olmak üzere



Marmara çevresini etkilemişti. Savaşın doğurduğu ağır şartlar ile tifo, kolera ve veba gibi hastalıklar Osmanlı topraklarında ciddi ölümleri beraberinde getirmişti.

I. Dünya Savaşı'nda farklı coğrafyalarda cephelerde savaşan Osmanlı ordusu, sadece düşmana karşı değil salgınlara karşı da bir mücadeleye girişmişti. Özellikle Sarıkamış cephesinde tifo, dizanteri ve koleradan binlerce asker hayatını kaybetmişti. Ordu komutanı Hafız Hakkı Paşa, salgın hastalıklarla boğuşan ordusunun arasında dolaşırken yakalandığı tifüsten vefat etmişti. Bunun yanında Çanakkale ve diğer cephelerde dizanteri, leke humma, kolera, tifo, kolera ve diğer salgın hastalıklardan dolayı Osmanlı ordusu ve karşıdaki düşman orduları büyük kayıplar vermişti.

I. Dünya Savaşı sonrasında kaybedilen topraklardan dolayı Anadolu bir nevi toplama merkezine döndü. İstanbul, Bursa, İzmir, Adana ve diğer şehirlerde açlık ve sefaletle karşı karşıya kalan insanlar salgın hastalıklarla da mücadele etmek zorunda kaldılar. Cepheden gelen askerlerin büyük bir bölümü tüberküloz, tifo, dizanteri ve diğer salgın hastalıkları beraberinde getirmişlerdir.

Osmanlı Devleti, tarih sahnesinden çekilirken geride yanmış, yıkılmış bir coğrafya, açlık, sefalet ve salgın hastalıklarla mücadele etmeye mecbur kalmış fakir bir millet kalmıştır. Anadolu'da kurulan yeni Türk devletinin kuruluş süreci böylesine bir sancılı döneme gelmiştir. Cumhuriyet Dönemi'nde de salgın hastalıklar devam etmiştir.

Osmanlı'da Salgın Hastalıklarla Mücadele

Osmanlı Devleti'nin klasik döneminde salgın hastalıklarla mücadele yöntemi eski uygulamalara bağlı kalınarak yapılmıştır. Salgınla mücadelede padişahlar ve devlet adamları erken önlem almanın üzerinde durmuşlardır. Darüssıhha, bimaristan, darü'ttıb gibi isimlerle de bilinen darüşşifalarda halkın temel sağlık sorunlarıyla ilgilenildiği gibi salgın hastalıklar sürecinde de bu hastaneler halkın hizmetine sunulurdu. Anadolu'da ve diğer eyaletlerde devlet eliyle veya vakıf kurumları aracılığıyla kurulan darüşşifalar insanların sağlık sorunlarının çözüldüğü yer olmanın yanında tıp alanında araştırmaların yapıldığı, bitkilerden ilaç yapıldığı, hekimlerin yetiştirildiği merkez konumundaydı.



İstanbul'da Fatih Darüşşifası, Haseki Sultan Bimarhanesi, Atik Valide Darüşşifası, Sultanahmed Darüşşifası, Bursa'da Yıldırım Darüşşifası, Edirne'de II. Bayezid Darüşşifası, Manisa'da Hafsa Sultan Darüşşifası Osmanlı klasik çağının en önemli sağlık kurumlarıydı. Bu kurumlarda verilen sağlık hizmetleri doğal olarak salgın hastalıkları da kapsıyordu. Hekimler, devlet erkânıyla toplum sağlığı hususunda birlikte hareket ederek gerekli önlemlerin alınmasında devlet ricalini bilgilendiriyorlardı.

Salgın hastalıkların zuhur etmesi haberi duyulur duyulmaz modern anlamda olmasa da eski usullere uygun olarak karantina uygulamasına gidilirdi. Osmanlı'da karantina uygulaması Hz. Muhammed'in (SAV) "Bir yerde taun (veba) bulunduğunu işiterseniz oraya girmeyin. Bulduğunuz yerde meydana gelmişse oradan ayrılmayın." hadis-i şerifine dayanmaktaydı. Böylelikle salgının yayılmasının önüne geçilmesi için hastalığın görüldüğü yerlere giriş ve çıkışlar engellenirdi. Orta Çağ'da Avrupa'da salgınla mücadelede başvurulacak yollar insani sayılamayacak kadar kötüydü. Salgın görülen muhitlerde hastaların gözden irak yerlerde kendi başlarına bırakılmaları, ölüme terk edilmeleri veya yakılma olayları Avrupa'da sık görülen uygulamalardı. İslam coğrafyasında hastaların iyileştirilmesi için verilen

mücadele çok daha ileri bir seviyedeydi. Osmanlı Devleti, salgın hastalıklarla olan mücadelesini geleneğe dayalı olarak sürdürdü. İslam dininin temizliği emretmesi salgınlarla mücadelede hekimlerin işlerini kolaylaştırıyordu. Devlet adamları, ulema ve hekimlerin iş birliğiyle toplum salgın hastalıklara karşı bilinçlendiriliyor, tedavi süreçlerinin koordineli bir şekilde yürütülmesi sağlanıyordu. Bu durum doğal olarak salgınlara karşı başarılı sonuçların alınmasını sağlıyordu.

Tarihî süreçte her alanda olduğu gibi tıp alanında da ciddi gelişmeler yaşandı. 17. asrın ortalarında en önemli salgın hastalıklardan biri olan çiçek hastalığı, dünya genelinde yüz binlerce insanın ölümüne sebep oluyordu. İlk olarak Çin'de rastlanan çiçek hastalığı kısa sürede yaygınlaşmış ve kitle ölümlerine neden olmuştu. Çinliler zamanla çiçek hastalığına yakalanan insanların vücutlarından aldıkları intihabi tütsü olarak sağlıklı insanlara vererek bir nevi aşılama işlemini öğrenmişlerdi. Çiçek hastalığı bu uygulamanın bilinmediği bölgelerde ölümlere neden olmaya devam etmişti. Osmanlı Devleti, çiçek hastalığına karşı ölüm oranlarında büyük düşüşler sağlayan başka bir aşılama yolunu bulmuştu. Edirne'deki Darüşşifa'da 1700'lerde uygulanan çiçek aşısı henüz Avrupa'da bilinmiyordu. Çiçek hastalığına yakalanmış birinin cildinden alınan döküntülerin ceviz kabuklarında veya incir yapraklarında biriktirildikten sonra aşılacak kişinin derisinin çizilip bu irinin vücuda enjekte edilmesi ve üzerinin gül yapraklarıyla kapatılmasıyla tamamlanan aşılama, ölüm oranlarını özellikle çocuklarda büyük oranda düşürüyordu. Bu uygulama zamanla Avrupa'ya taşındı. Modern anlamda üretilen çiçek aşısına öncülük etti. Lady Montagu tarafından 1 Nisan 1717'de Miss Sarah Chiswell'e gönderilen bir mektup, çiçek aşısının İngiltere'de duyulmasını sağlamış, bir yıl sonra da bu yöntem İngiltere'de uygulanır hâle gelmiştir. 1798'de Edward Jenner tarafından sistematik bir aşılama dönüşürülene kadar bu



uygulamaya devam edilmiştir. Osmanlı ise çiçek aşısındaki bu ileri seviye aşılama uygulamaya hususunu 1885'te kanunlaştırmıştır.

Osmanlı Devleti'nde salgın hastalıklarla mücadele ülke genelinde olduğu gibi yerel alanlarda da yürütülmüştür. Ülke sınırlarının tespiti gündeme gelmiş, sadece limanlarda değil ülke genelinde sınırlardan girişlerin kontrol altına alınmasının önemi kavranmıştır. Mısır, Lübnan, Bosna, İzmir, Bağdat gibi önemli merkezlere giriş ve çıkışlar da artık belli kurallara bağlanmıştır. 19. yüzyıldan itibaren modern anlamda karantina uygulamalarına geçildiğinde ise ülkeye girişler daha sıkı tedbirlerle kontrol altına alınmaya çalışılmıştır. Sultan II. Mahmud zamanında ilk kez modern anlamda karantina uygulamasına geçilmiştir. 1838'de Meclis-i Tahaffuz adıyla kurulan karantina nezareti sıkı denetim ve gözetim yapılan bir sistem olarak ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte güçlü devlet adamları tarafından idareleri altındaki topraklarda sıkı tedbirlere dayanan karantina uygulamalarına gidilmiştir. Mısır'da Mehmet Ali Paşa, Arnavutluk'ta Tepedelenli Ali Paşa, Lübnan'da Emir Beşir halk sağlığını muhafaza etmek için ciddi çalışmalar yapmıştır.

Osmanlı devlet adamları, salgınla mücadelede temizliğin öneminin farkında olmuşlardır. Şehirlerin su ve kanalizasyon sistemlerinin oluşturulmasına gayret göstermişlerdir. **1854'te İstanbul'da oluşturulan Şehremaneti (belediye) kurumsal bir yapı olarak insanlara hizmet etmeye başlamıştır.** Şehrin temizliği, su dağıtımı ve kanalizasyon gibi temel hususlarda oluşturulan belediye sistemi kısa süre içerisinde (1854-1890) yaygınlaştırılmış, İstanbul on ayrı belediye sınırına bölünmüştür. Böylece şehir genelinde salgının ortaya çıkmasına fırsat vermeyecek veya salgınla mücadelede insanlara hizmet sunacak bir sistem oluşturulmuştur.

19. asır Osmanlı Devleti'nde salgın hastalıklarla en etkili mücadele dönemi olmuştur. Şüphesiz Sultan II. Abdülhamid döneminde ciddi mücadeleler yürütülmüştür. II. Abdülhamid Han, sarayda 20 doktor, 11 cerrah, 3 dişçi, 2 kaşıkçı ve 1 kimyager olmak üzere 49 doktoru sarayda istihdam etmiştir. Hem kendi sağlığı hem de halk sağlığını ciddi manada önemseyen Sultan II. Abdülhamid ülke genelinde sağlık kuruluşlarının açılmasını ferman buyurmuş, birçok hastanenin kurulmasına öncülük etmiştir. Birçok hastanenin temel ihtiyaçlarının karşılanmasıyla bizzat ilgilenmiştir. Tıp alanında yurt dışındaki yeni gelişmeleri



yakından takip etmiştir. Tıp alanındaki yeni uygulamaların, modern tıp sistemlerinin ülkeye getirilmesi için yoğun çaba sarf etmiştir.

Sultan II. Abdülhamid, kuduz hastalığıyla mücadele eden Pasteur'e bir heyet göndermiş, onun çalışmalarını yakından takip etmiştir. Öyle ki gönderdiği ekip Pasteur'e, padişahın para yardımını ve Mecidiye Nişanı'nı takdim etmiştir. Yapılan bu çalışmalar semeresini vermiş kuduz aşısı uygulaması Fransa'da başladıktan 3 yıl gibi kısa bir süre sonra Türkiye'de üretilmeye ve uygulanmaya başlamıştır. Da'ül-kelb Tedavihanesi kurulması için harekete geçilmiş çok geçmeden de Mekteb-i Tıbbiye içerisinde faaliyete başlamıştır. 1905'te ise İstanbul Da'ül-kelb Tedavihanesi Müdürü Ziya Seyfullah Bey, Fransa Pasteur Enstitüsü tarafından çalışmalarından dolayı nişana layık bulunmuştur. Sultan II. Abdülhamid, kuduz hastalığı dışında tüm salgın hastalıklarla mücadeleyi devletin prestiji olarak kabul etmiştir. Halkın hamisi olan Sultan II. Abdülhamid tebaasının sağlığı için tıbbi çalışmalara büyük önem vermiştir. Haffkin'in bulunduğu kolera ve veba aşısını, Wright lebra ve inaktif tifo aşısını, Strong'un veba aşısını yakından takip ettirmiş, yurt dışına gönderdiği doktorlar vasıtasıyla hıfzıssıha alanında dünyayı yakından takip etmiştir. 1892'de Telkikhane-i Şahane-yi kurdu muştur. Burada üretilen aşuları eyalet merkezlerine göndermiştir. Burada üretilen aşılardan yetersiz kalması üzerine ülke genelinde önemli merkezlerde telkikhaneler kurulması kararı alınmıştır.

Sultan II. Abdülhamid döneminde salgın hastalıklarla mücadele hususunda Sıhhiye Meclisi ve Hıfzıssıha-i Ümimi

Komisyonu çok aktif çalışmıştır. Bu kurulların tavsiyeleri çerçevesinde Dr. Maurice Nicoller ve Hasan Zühtü Nazif Bey tarafından 1893 yılında Bakteriolojihane-i Şahane kurulmuş ve faaliyetlerine başlamıştır. Bunun yanında salgınla mücadelede yine Fransız Dr. Andre Chantemesse'nin önerisi üzerine Tebhirhane adıyla buğular yahut dezenfekte yönteminin uygulandığı dezenfeksiyon istasyonları kuruldu. Tophane, Üsküdar, Gedikpaşa gibi muhitlerde kurulan Tebhirhaneler kolera, tifüs, dizanteri, veba, kızıl kızamık, verem, suçiçeği gibi salgın hastalıklara yakalanmış kişilerin evlerinin dezenfekte edilmesini üstlenmişti. Hastalıkların görüldüğü mekânlar, gemiler, kayıklar, postaneler sürekli olarak dezenfekte ediliyordu. Yine Sultan II. Abdülhamid Han'ın bizzat takip ettiği Mekteb-i Tıbbiyeyi Şahane, tıp alanında ciddi çalışmaların yapıldığı, hekimlerin yetiştiği bir yer olmuştur. Döneminde kurulan Hamidiye Etfal Hastanesinin çalışmalarını yakından takip etmiştir. Yine Türkiye'de ilk sanatoryum, çocuklar için bu hastanede açılmıştır. Kızıl ve kuşpalazı gibi hastalıklara karşı bu hastanede tedaviler yürütülmüştür. Öyle ki Süleyman Nuri Bey, bu hastanede kızıl serumu üretmeyi başarmış ve hastane bünyesinde çiçek aşısı Darülistihzarı açmıştır.

Koleranın su yoluyla bulaşması nedeniyle İstanbul'daki içme suyu yolları ıslah edilmiştir. Açıkta giden sular demir borularla taşınmaya başlanmıştır. Şehrin çeşitli bölgelerinde salgına meydan vermemek için hava ölçümleri yapılmıştır. Şehir genelinde hijyene dikkat edilerek salgının oluşmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Okullarda ve askerî birliklerde tifüs hastalığının oluşmaması için ciddi çalışmalar yürütülmüştür. Okullarda ve askeri alanlarda bitle mücadele edilmiştir. Ordunun her sevkiyat noktasında istisnasız yılanma ve dezenfeksiyon tertipleri yapılmasına dikkat



edilmiştir. Bu uygulama ile tifüs, kolera, dizanteri, kuşpalazı ve veba gibi hastalıkların toplu yerlerde yayılmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. Okullarda aşılama çalışmalarını yapılması çıkarılan nizamnamelerle zorunlu hâle getirilmiştir. Aşı şahadetnamesinin hekimler veya yetkili kişiler tarafından verilmesi mecburiyet hâline getirilmiştir. Bedava olan aşının yapılması zorunlu hâle getirilmiş ve sıkı bir denetime tabi tutulmuştur.

Osmanlı Devleti'nin son döneminde ve Kurtuluş Savaşı sürecinde de salgınla mücadele sürdürülmüştür. Balkan Savaşları ve I. Dünya Savaşı zamanında salgınlarla mücadele edilmiştir.

Dr. Reşat Rıza ve Dr. Tevfik Salim, insan kanından tifüs aşısını bulup 1915'te uygulamışlardır. Bu aşığı geliştiren Hamdi Hoca'nın yöntemi Hamdi Metodu adıyla ünlenmiş ve başta Alman hekimler olmak üzere Avrupalı doktorlar tarafından kullanılmıştır. Yine bu dönemde Eskişehir Sıcaksular bölgesinde Bakteriyojijane-i Baytari Müdürü Ahmet Şefik Bey ve yardımcısı Nikolaki Mavriadis Bey Anadolu'ya taşınmış olan Aşıhane'de hayvan aşılı ve serumları üretmiştir. İnsanlar ve hayvanlar üzerinde etkili olan salgın hastalıklara karşı mücadele Kurtuluş Savaşı yıllarında da devam etmiştir.

Sonuç

Tarihin en uzun ömürlü ve en geniş sınırlara ulaşmış sayılı devletlerinden biri olan Osmanlı Devleti, siyasi, askerî, ekonomik ve sosyal yönüyle araştırmacıların çalışma alanı olarak canlılığını korumaktadır. Her alanda olduğu gibi büyük bir imparatorluğun salgın hastalıkla mücadele yöntemi de merak konusu olmaya devam etmektedir. Osmanlı Devleti'nin üzerinde yeterince çalışılmamış bakir alanlarından biri olan bu sahanın iyi araştırılmasının tıp tarihimizi aydınlatmasının yanında günümüz tıp çalışmalarına ışık olacağı aşikârdır. Osmanlı'nın klasik dönemindeki uygulamaların zamanla önemini yitirdiği görülmüş, modern tıp sistemleri sonraki asırlarda takip edilmiştir. Özellikle Sultan III. Selim'in başlattığı, Sultan II. Mahmud'un sürdürdüğü tıp sahasındaki modernleştirme süreci Sultan II. Abdülhamid döneminde zirveye taşınmıştır. II. Abdülhamid Han döneminde hekim yetiştirme, modern hastaneler kurma, hıfzıssıhha alanında modern kurum ve kuruluşların inşası ve eski kurumların ihyasıyla Osmanlı Devleti, salgın hastalıklarla mücadelede dünyanın prestij

sahibi saygın devletlerinden biri olarak tarihe geçmiştir. Osmanlı Devleti'nin son demine kadar halk sağlığı için salgın hastalıklarla mücadele edilmiş, yapılan çalışmalar yeni kurulan Türk devletinin sağlık altyapısının oluşmasında temel olmuştur.

Kaynakça

- Adem Ölmez, İkinci Abdülhamid Döneminde Koruyu Hekimlik ve Bazı Vesikalar, BELGELER Türk Tarihi Belgeleri Dergisi, Cilt XXXIV, Sayı 38, İstanbul, 2013. 87-99.
- Daniel Panzac, Osmanlı İmparatorluğu'nda Veba (1700-1850). İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları, 1997.
- Fatih Artvinli, Toptaşı Bimarhanesi 1873-1927, Boğaziçi Üniversitesi Yayınları, İstanbul 2013.
- Fatma Şimşek, 19. Yüzyılın İkinci Yarısında Osmanlı Liman Kentlerinde Karantina Uygulaması, Ed. Ş. Katrancı-Fatma Şimşek, Berna Türkoğan Uysal Armanğan Kitabı, Sonçağ Yayınları, Ankara 2015. S. 399-412.
- Gülten Sarıyıldız, Hicaz Karantina Teşkilatı (1865-1914). Ankara: Türk Tarih Kurumu, 1996.
- Mesut Ayar, Osmanlı Devletinde Kolera: İstanbul Örneği (1892-1895). İstanbul: Kitapevi Yayınları, 2007.
- Müfid Ekdal, Türk Tıp Tarihi, Tıbhane'den Nümüneye, Zafer Matbaası, İstanbul 1982.
- Nükhet Varlık, Taun, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, Cilt 40, İstanbul 2012, s 175-177.
- Nuran Yıldırım. "Osmanlı Coğrafyasında Karantina Uygulamalarına İsyancı Karantina İstemezük" Toplumsal Tarih, 150 (Haziran 2006), 18-27.
- Özlem Öztoksoy, "Sultan II. Abdülhamid Döneminde Saray Hekimleri", VIII. Türk Tıp Tarihi Kongresi, 2006, s. 383-391.
- Müfid Ekdal, Türk Tıp Tarihi, Tıbhane'den Nümüneye, Zafer Matbaası, İstanbul 1982.

HİZMETLERİMİZDEN ETKİN BİR BİÇİMDE FAYDALANMAK İÇİN:

- İŞKUR'a Kayıt Yaptırmanız ve Kaydınızı Sürekli Güncellemeniz,
- Aktif Biçimde İş Aramanız,
- Danışmanınızla Yaptığınız Eğitim ve İstihdam **Eylem Planına** Uymanız,
- İŞKUR ile İletişiminizi Sürdürmeniz Gerekir.



44475 87
iŒKUR



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

