

İstihdam

da 3i

İŞKUR

Sayı 9, Nisan - Mayıs - Haziran 2013

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Yerel Süreli Yayınıdır. Ücretsiz Olarak Dağıtılır. ISSN: 1308-528X



GENİŞ AÇI

ENGELLİ İSTİHDAMI

TEKNOLOJİ EĞİTİM SİSTEMİNİN VAZGEÇİLMEZİ OLACAK
MİLLÎ EĞİTİM BAKANI PROF. DR. NABİ AVCI

EKONOMİK GÖRÜNÜM
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL

BÜYÜME HAREKETLENİRKEN...!
PROF. DR. İBRAHİM ÖZTÜRK

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE EĞİTİM ŞART
DR. RESUL KURT

İLK GÖRME ENGELLİ MİLLETVEKİLİMİZ:
LOKMAN AYVA

Meslek Edinmenin Kolay Yolu



Mesleki Eğitim Kursları

Mesleki Eğitim Kurslarımız sonunda alacağınız
kurs bitirme belgesi ile bir adım önde olacaksınız.

İŞKUR olarak mesleği olmayanlara **meslek** edindirmek ve mevcut mesleğinde **iş** bulamayanlara
yeni bir meslek öğretmek üzere **kurslar** düzenliyoruz.



444 75 87
İŞKUR

İletişim Hattı

www.iskur.gov.tr



/TuriyelsKurumu



/TuriyelsKurumu

ALO
170

Bilgi Danışma Hattı



ÇSGB
T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
BAKANLIĞI



İŞKUR



Fahrettin KAYA
Basın, Yayın ve Tanıtım
Birimi Koordinatörü

Değerli Okurlarımız;

Topluları oluşturan tüm bireylerin refah ve mutluluğa ulaşması çalışma hayatında fırsat eşitliğinin sağlanmasından geçiyor. Günümüzde iktisadi anlamda yeterli seviyeleri yakalamanın yanı sıra toplumsal aidiyet unsurunu da ekonomik kalkınmanın lokomotifleri olarak kabul eden çağdaş yönetimler istihdam politikalarını şekillendirirken dezavantajlı gruplar için özel düzenlemeler yapıyor.

Bu gruplar arasında yer alan engellilerin işgücü piyasasına girişlerinde karşılaştıkları sorunların çözümü ise güncelliğini yitirmeyen konular arasında. Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de başta İŞKUR olmak üzere engelli bireylerin çalışma hayatına kazandırılması noktasında çalışmalar yürütülüyor.

Engelli istihdamına yönelik çalışmalarını derinlemesine analiz etmek, konuyla ilgili okuyucularımıza projeksiyon sunmak amacıyla dergimizin bu sayısında “Engelli İstihdamı”nı ele alacağız. **“Geniş Açı”** bölümümüzde; engelli-istihdam ilişkisi ile ilgili teorik bilgilere, dünya genelinde engelli-istihdam ilişkisine yönelik uygulamalara; Türkiye’de engelli işgücünün ücret karşılığı istihdamında yapılan politika değişikliklerine, **İŞKUR’un** engellilere yönelik mesleki eğitim programlarına, Türkiye ve bazı yabancı ülkelerde engellilere sağlanan avantajlara, ülkemizde engellilere yönelik sağlanan haklara ilişkin birbirinden değerli yazıları bulacaksınız.

“Söyleşi” bölümümüzde Milli Eğitim Bakanı Nabi Avcı ile yaptığımız çok özel röportajda ülkemizdeki eğitim sistemini, Fatih Proje’sinin getireceği yenilikleri, 4+4+4 eğitim sisteminin mesleki eğitime katkısını masaya yatırdık.

“Ekonomik Görünüm”de çok kıymetli akademisyen Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl, tarihsel süreç içerisinde Türkiye-IMF ilişkilerini sizler için değerlendirirken, **“İşgücü Piyasasına Bakış”** bölümünde İŞKUR İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı Abdüllatif Gökdero işgücü piyasasına yönelik temel göstergeleri sizlerle paylaşacak. **“Aktüel”**, **“İŞKUR’dan Haberler”** ve hemen ardından gelen **“İŞKUR İstatistikleri”** bölümleri de İŞKUR hakkında daha fazla bilgi sahibi olmanızı sağlayacak.

“Parantez” bölümünde Türk Hava Kurumu Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Ünsan Ban, havacılığın gelişimini anlattığı yazısında çok değerli bilgileri sizlerle paylaşacak. **“Perspektif”** bölümünde yer alan akademisyen ve gazeteci Prof. Dr. İbrahim Öztürk, ekonomideki son gelişmeleri değerlendirirken; çalışma hayatı ve sosyal güvenlik otoritelerinden değerli gazeteci ve köşe yazarı Dr. Resul Kurt, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleriyle ilgili bilinmesi gerekenleri anlatacak.

“İnce İşçilik” bölümünde Geleneksel kültürümüzün ortaoyunu ve meddah ile birlikte en önemli köşe taşlarından biri olan gölge oyunumuz Hacivat-Karagöz sizleri bekliyor. **“Genç Sayfalar”** bölümünde Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esmeray Yoğun, örgütsel bağlılık ve işsizlik konusunu ele alacak.

Her sayıda bilgi dağarcığımızı biraz daha zenginleştiren **“Tarihten Sayfalar”** bölümünün yanı sıra **“Projeler”**imizle, **“Kültür-Sanat”** sayfalarıyla, mesleklere ilişkin bilgilerin yer aldığı **“Meslek Bankası”**yla dolu dolu hazırlanan dergimizin 9. Sayısı ile huzurlarınızdayız.

İstihdam

İŞKUR

da 31

İgücü İyeren İŞKUR

İÇİNDEKİLER →



14



18



26



28



30



34



68



74



92

BAŞYAZI

Dr. Nusret YAZICI / İŞKUR Genel Müdürü 4

AKTÜEL

Teknoloji Eğitim Sisteminin Vazgeçilmezi Olacak
Milli Eğitim Bakanı Prof. Dr. Nabi AVCI 14

EKONOMİK GÖRÜNÜM

Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi 18

İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

Abdullatif GÖKDERE
İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı 22

PERSPEKTİF

Büyüme Hareketlenirken...!
Prof. Dr. İbrahim ÖZTÜRK
Marmara Üniversitesi İngilizce İktisat Bölümü 26

İş Sağlığı ve Güvenliğinde Eğitim Şart
Resul KURT
SGK E. Başmüfettişi, M.Ü. Öğretim Görevlisi 28

PARANTEZ

Havacılığın Gelişimi I
Prof. Dr. Ünsal BAN / THK Üniversitesi Rektörü - Ekonomi Yazarı 30

BAŞARI HİKAYELERİ

İlk Görme Engelli Milletvekilimiz;
Lokman AYVA 66

Hayatla Dalga Geçen Adam;
Metin ŞENTÜRK 68

Bir Trafik Kazasıyla Başlayan Başarı Öyküsü 70

Alo 170'in Görünmeyen Kahramanları 72

İNCE İŞÇİLİK

Hayatın Perdeye Tasviri; Gölge Oyunu 74

TARİHTEN SAYFALAR

İŞKUR'DAN HABERLER

İŞKUR İSTATİSTİKLERİ

GENÇ SAYFALAR

Örgütsel Bağlılık ve İşsizlik
Yrd. Doç. Dr. Ayşe Esmeray YOĞUN / Toros Üniversitesi 92

PROJELER

• Kamu İstihdam Hizmetlerinin Geliştirilmesi Operasyonu 94

MESLEK BANKASI

KÜLTÜR SANAT

GENİŞ AÇI

ENGELLİ İSTİHDAMI 34

Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları
Aylin ÇİFTÇİ / Dr. Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürü 36

İŞKUR'un Engellilere Yönelik Mesleki Eğitimleri
Adnan YILDIRIM / İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı 42

Türkiye'de Engelli İşgücü İstihdam Stratejisinin
Yorumlanması
İnci Kayhan KUZGUN / Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi,
İİBF, İktisat Bölümü, Beytepe 45

Engelli İstihdamını Artırmanın Yolları
N. Emrah AYDINONAT / Doç. Dr., Bahçeşehir Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi 48

Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine
Cihan Selek ÖZ / Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi
ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü

Serdar ORHAN/ Yrd. Doç. Dr., Sakarya Üniversitesi, İktisadi
ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri
İlişkileri Bölümü 52

Korumalı İşyerleri ve İstihdam
Hüseyin GÖKMEN / İŞKUR İstihdam Uzmanı 56

Türkiye'de Engelli İşçi İstihdamı
Ekrem KAYACI / İŞKUR İstihdam Uzmanı 58

Engelli Memur İstihdamının Dünü, Bugünü ve
Yarını Üzerine Bir Analiz
Çetin KOCABAŞ / Devlet Personel Uzmanı 62

Sürdürülebilir Kalkınma İçin Engelsiz İstihdam
Yusuf ÇELEBİ / Türkiye Sakatlar Konfederasyonu Başkanı 64

ENGELLERİ BİRLİKTE AŞIYORUZ...

İstihdamın artırılması ve gelişmesine yardımcı olmak amacıyla son yıllarda aktif işgücü programlarında önemli gelişmeler kaydeden ve hizmet yelpazesini genişleten İŞKUR, engellilerin işgücü piyasasına kazandırılması için çözüm üretmeye devam ediyor.

Engelli bireylerin topluma kazandırılması, karşılaştıkları sorunların çözüme kavuşturulması ülkemizin olduğu kadar Kurumumuzun da üzerinde hassasiyetle durduğu konular arasında yer alıyor. İstihdamın artırılması ve gelişmesine yardımcı olmak amacıyla son yıllarda aktif işgücü programlarında önemli gelişmeler kaydeden ve hizmet yelpazesini genişleten İŞKUR, engellilerin işgücü piyasasına kazandırılması için çözüm üretmeye devam ediyor.

Engelli vatandaşlarımıza yönelik aktif işgücü programları kapsamında etkin danışmanlık hizmeti sağlayarak işe yerleştirme, mesleki eğitim ve rehabilitasyon hizmetleri sunuyoruz.

Son dönemde ise "Korumalı İşyerleri Projesi" adı altında çok önemli bir çalışmayı başlattık. İŞKUR'un öncülüğünde yürütülen bu projeye Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

de destek veriyor. Projenin en önemli çıktılarından biri engellilerin çalışabileceği özellikte işyerlerinin açılmasını teşvik etmek. İlk olarak 1800'lü yıllarda ABD'de uygulamaya başlayan ve engelli bireylerin çalışabilmesi için özel koşullara sahip olan korumalı işyerleri ile ağır engelli bireylerin mesleki rehabilitasyonunu ve istihdamını hedefliyoruz. Proje kapsamında korumalı işyerlerini teşvik etmek amacıyla yaptığımız hibe çağrısı neticesinde kurulacak işyerlerine 150 bin TL'ye kadar destek sağlayacağız. Ayrıca bu işyerlerinde çalıştırılacak engellilerin maaşlarının asgari ücret üzerinden olan tutarını bir yıl süreyle karşılayacağız. Hibe çağrısı çerçevesinde Kurumumuza sunulan projeleri destekleyeceğiz.

Büyükşehir belediyesi sınırları içinde kurulacak korumalı işyerleri en az 30, büyükşehir belediyesi sınırları dışında kurulacak korumalı işyerleri ise en az 15 kişi istihdam edecek. Bu işyerlerinde çalışacak kişilerin yüzde 75'i engellilerden oluşacak.



Dr. Nusret YAZICI
Genel Müdür

Korumalı işyerlerinin yanı sıra engelli istihdamını artırmak amacıyla engelli çalıştırmakla yükümlü normal işyerlerini yakından takip ediyoruz. Bilindiği üzere 50 veya daha fazla kişi istihdam eden özel sektör yüzde 3, kamu ise yüzde 4 oranında engelli çalıştırmakla yükümlü. Bu işyerlerimize 2013 yılında 17 bin 213 engelli kardeşimizi yönlendirerek işe yerleşmelerini sağladık. Kurumumuza kayıtlı engelli vatandaşlarımızı özel ve kamu sektöründe bulunan 27 bin 847 açık kontenjana yerleştirmeye devam edeceğiz.

Bununla birlikte engellilerin mesleki eğitim ve rehabilitasyonu için 81 il müdürlüğümüz ve hizmet merkezlerimizde çalışmalarımızı sürdürüyoruz. Kurumumuzda görevli 4 bin iş ve meslek danışmanı işgücü piyasasının dezavantajlı bir unsuru olan engellilerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleklere göre niteliklerini tespit ediyor, bu sayede onları niteliklerine uygun kurslara yönlendiriyor.

İŞKUR'un gelişen yapısı ve geniş yelpazedeki hizmetleri hakkında bireyleri ve istihdamdan etkilenen tüm tarafları bilgilendirerek daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesini sağlamak amacıyla Karadeniz, İç Anadolu, Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerimizdeki 43 ili kapsayan İŞKUR otobüsünün istihdam yolculuğu sona erdi. Kampanya süresince 57 bin 333 kişiyi Kurumumuzun hizmetleri hakkında bilgilendirdik. 8 bin kilometre yol kat ettiğimiz bu yolculukta illerdeki yerel makamlar, odalar, sendikaları da ziyaret ederek kurumumuz ile ilişkilerinin gelişmesine katkı sağladık. Kampanyanın gerçekleştirildiği 43 ilde özellikle kadınlar, engelliler ve gençlere danışmanlık hizmeti sunarak İŞKUR'un hizmetlerini etkin bir şekilde takip edebilmeleri için bilgi verdik.

2013 yılını "Kadın ve Engelli İstihdam Yılı" olarak ilan eden Kurumumuz, engelsiz bir Türkiye için bundan sonraki süreçte de çalışmalarını sürdürmeye devam edecek.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Fatih Acar ile İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, 2012 yılında en iyi performans sergileyen il müdürlüklerine plaket verdi. Listenin ilk iki sırasında bir önceki yılın şampiyonları Sakarya ve Kırşehir yer alırken, Karaman İl Müdürlüğü ise üçüncü oldu.



2012 YILI PERFORMANS ÖDÜLLERİ DAĞITILDI

Türkiye İş Kurumu'nun yeni hizmet binasında düzenlenen "Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı"nda 2012 yılında en iyi performansı sergileyen il müdürlükleri açıklandı. Yüzde 100'lük performansı ile Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü birinci sırada yer alırken, Sakarya'yı sırayla yüzde 96.9'luk performansı ile Kırşehir ve yüzde 96.4'lük performansı ile Karaman İl Müdürlükleri izledi. İlk 10

sırada yer alan il müdürlükleri plaketlerini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Fatih Acar ile İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'nın elinden aldı. Türkiye ortalamasının üzerinde performans sergileyen 44 il müdürlüğüne ise teşekkür belgesi verildi.

Toplantıda konuşan Acar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 75 milyon

vatandaşa hizmet veren büyük bir aile olduğunu söyledi. Bu görevi üstlenme noktasında tüm merkez ve taşra teşkilatındaki personele büyük sorumluluklar düştüğünü belirten Acar, "Devlet idaresinde olanlar halkın hizmetinde olduklarını unutmamalıdır. Hepimiz yaptığımız işin bilinciyle hareket etmeliyiz. Vatandaşlarımızın sorunlarını çözmek için çalışmalıyız. Başarıya ulaşmak için 'biz' olmanın bi-



linciyle hareket etmemiz gerekiyor. Aynı hedefe yönelmeliyiz, aynı bilinç doğrultusunda çalışmalarımızı sürdürmeliyiz" dedi.

"Her Birimiz Ulvi Bir Hizmetin Mensuplarıyız"

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ise il müdürlerine hitaben yaptığı konuşmada tek bir işsiz kalmayana kadar çalışmaların tüm hızıyla sürdürülmesini istedi. İŞKUR'un istihdam gibi ulvi bir hizmeti yerine getirdiğine dikkat çeken Yazıcı, şunları söyledi: "İŞKUR olarak kurumsal görev ve sorumluluklarımızı çok iyi biliyoruz. "Hedeflerle Yönetim" anlayışı çerçevesinde ve 2017 vizyonu kapsamında belirli periyotlarla il müdürlüklerimizin performans ölçümlerini yapıyoruz. Amacımız daha fazla açık iş alarak işe yerleştirmeyi artırmak, daha çok işsize nitelik kazandırarak kamu ve

özel sektör işyerlerinin işgücü ihtiyaçlarını etkin bir şekilde karşılamak. Bundan sonra da il müdürlerimizin performansını değerlendirmeye devam edeceğiz."

Plaket Alan İl Müdürlükleri: Sakarya, Kırşehir, Karaman, Manisa, Kilis, Bartın, Çankırı, Tekirdağ, Düzce, Gaziantep.

Teşekkür Belgesi Alan İl Müdürlükleri: Sakarya, Kırşehir, Karaman, Manisa, Kilis, Bartın, Çankırı, Tekirdağ, Düzce, Gaziantep, Adana, Balıkesir, Kırıkkale, Samsun, Erzincan, Isparta, Amasya, Ordu, Şanlıurfa, Kırklareli, Edirne, Uşak, Sinop, Bitlis, Bursa, Nevşehir, Kahramanmaraş, Sivas, Bilecek, Çanakkale, Mersin, Tokat, Kütahya, Osmaniye, Artvin, Denizli, Yalova, Hatay, Adıyaman, Çorum, Giresun, Gümüşhane, Ağrı, Rize.



BAKANIMIZ FARUK ÇELİK İL MÜDÜRLERİYLE BULUŞTU



2013 Yılı Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı'nda konuşan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, "İl müdürlüklerimiz sevgi ve hoşgörü kapısı olacak" dedi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Ankara'daki yeni hizmet binasında düzenlenen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürleri Toplantısı'na katıldı.

İŞKUR'un görev alanı ve istihdam ile ilgili açıklamalarda bulunan Bakan Çelik, "Bakanlık olarak çok geniş bir görev alanımız var. 76 milyona hizmet veriyoruz. Dolayısıyla çalışma hayatıyla ilgili sorun çözen bir anlayış içerisinde hareket ediyoruz" dedi.

Mesleki eğitimin önemine de değinen Çelik, 81 ilde genç neslin toplumsal hayata kazandırılması noktasında mesleki eğitim kurslarına ağırlık verileceğini söyledi. İşgücü piyasası analizleri doğrultusunda ihtiyaç duyulan alanlarda kurslar açılacağını kaydeden Çelik, il müdürlerine seslenerek "'Yarın size Allah razı olsun' diyen nesiller bırakın. İl müdürlüklerimiz sevgi, hoşgörü kapısı olacak" diye konuştu.

İŞKUR'un yeni hizmet binasının 76 milyona hizmet veren önemli bir merkez olacağını belirten Çelik, konuşmasının ardından İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı ile binayı gezerek bilgi aldı.



İŞKUR VE BEYOĞLU BELEDİYESİ'NDEN İŞBİRLİĞİ



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Beyoğlu İstihdam Merkezi(BEYİM)'nin açılış törenine katıldı.

İstanbul'un Beyoğlu ilçesinde ikamet eden iş arayanlar ile işverenleri buluşturmak, ilçede istihdamı artırmak ve bu alanda mesleki eğitim, rehberlik ve yönlendirme hizmeti sunmak amacıyla İŞKUR, Beyoğlu Belediyesi, Talimhane Otelcileri Birliği, Doors Akademi ile Dream Grup işbirliğinde kurulan Beyoğlu İstihdam Merkezi (BEYİM) törenle açıldı. Açılış törenine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Beyoğlu Belediye Başkanı Ahmet Misbah Demircan ve İstanbul Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Muammer Coşkun da katıldı.



BEYİM'nin istihdam alanında önemli bir proje olduğunu belirten Bakan Çelik, iş arayanların müracaat edebilecekleri bu merkez sayesinde İŞKUR ve Beyoğlu Belediyesi'nin işbirliği içerisinde olacağını söyledi. Çelik, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın her türlü desteği vermeye hazır olduğunu kaydederek "Belediyeye başkanımızı kutluyorum. Son derece önemli bir projeyi hayata geçiriyor. BEYİM Projesi ile iş arayanların gelip müracaat edebilecekleri bir merkez oluşturdular. Amacımız işsizlerin sayısını azaltmak, insanlara aş ve iş bulmak. BEYİM Projesi ile Beyoğlu'nda iş arayan bir vatandaşımız aynı anda İŞKUR'un ekranında görülebiliyor. BEYİM yararlanılması gereken bir projedir. Meslek öğretmek bizim görevimiz.



Her türlü desteği vereceğiz" dedi.

Bakan Çelik'in konuşmasının ardından İŞKUR, Beyoğlu Belediyesi, Talimhane Otelciler Birliği, doors Akademi ile Dream Grup arasında işbirliğini artırmak amacıyla protokol imzalandı.

BEYİM Projesi Nedir?

Beyoğlu İstihdam Merkezi (BEYİM) Projesi, ilçede işverenlerle iş arayanları bir araya getiren bir platform özelliği taşıyor. BEYİM, hem Beyoğlu'nda bulunan 25 bin işletmenin personel ihtiyacını hem de Beyoğlu'ndaki işsizleri tespit edecek. BEYİM firmaların ihtiyaçlarına göre en çok talep edilen mesleklerde nitelikli personel yetiştirerek Beyoğlu'ndaki işletmelerde işe yerleştirecek.

İSTİHDAM İÇİN YOLLARDAYIZ

*Genel Müdür
Dr. Nusret Yazıcı'nın
14 Nisan'da
Diyarbakır'da
başlattığı İŞKUR
otobüsünün istihdam
yolculuğu sona erdi.*

İŞKUR'un gelişen yapısı ve geniş yelpazedeki hizmetleri hakkında bireyleri ve istihdamdan etkilenen tüm tarafları bilgilendirerek daha fazla kişinin işgücü piyasasına girmesini sağlamak amacıyla düzenlenen "2. Otobüs Kampanyası" sona erdi. İlk olarak Diyarbakır'a giden İŞKUR otobüsünün son durağı Malatya oldu. 22 ilin ziyaret edildiği kampanya süresince otobüste bulunan 11 yaygınlaştırma uzmanı ile İl Müdürlüklerinde görevli iş ve meslek danışmanları vatandaşlarla yüz yüze görüşmeler gerçekleştirdi. 31

bin 726 kişiye İŞKUR hizmetleri hakkında detaylı bilgi verilirken, bireysel danışmanlık hizmeti alan 13 bin 897 kişiden 6 bin 981'inin Kuruma kaydı yapıldı.

İŞKUR otobüsüne vatandaşların gösterdiği yoğun ilgiden dolayı duyduğu memnuniyeti dile getiren Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, başarılı bir çalışma gerçekleştirdiklerini söyledi. Yazıcı, amaçlarının işgücü piyasasına katılımı artırmak, istihdam hizmeti veren bir kurum olarak İŞKUR'un imajını güçlendirmek olduğunu belirterek "Kam-



panyanın gerçekleştirildiği 22 ilde özellikle kadınlar, engelliler ve gençlerle yüz yüze iletişim kurarak hizmetlerimizden doğru bir şekilde faydalanabilmeleri için bilgi verdik. Ayrıca illerdeki yerel makamlar, odalar, sendikaları da ziyaret ederek kurumumuz ile ilişkilerinin gelişmesine katkı sağladık" dedi.

"57 Bin Kişiye Ulaştı"

Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı, 2012 yılında düzenlenen ve 21 ilin ziyaret edildiği ilk kampanyayla birlikte Türkiye ortalamasının altında gelire sahip olan 43 ile gittiklerinin altını çizdi. Her iki kampanya kapsamında 8 bin kilometre yol kat ettiklerine dikkat çeken Yazıcı şunları söyledi: "İlk kampanyada Karadeniz, İç Anadolu ve Doğu Anadolu Bölgelerimizde yer alan 21 ilimizi ziyaret ettik. 25 bin 607 kişiyle yüz yüze görüşme yaptık. Bu yıl düzenlediğimiz ve 2 ay süren kampanyada ise Doğu ve Güney Doğu Anadolu Bölgelerimizdeki 22 ile gittik. Her iki otobüs kampanyası kapsamında toplam 57 bin 333 kişiyle görüşme yapmış olduk. Proje de emeği geçen personelimize teşekkür ediyorum."

2012 yılında gerçekleştirilen ilk otobüs kampanyasında ziyaret edilen iller: Çankırı, Kastamonu, Sinop, Samsun, Ordu, Giresun, Trabzon, Bayburt, Gümüşhane, Rize, Artvin, Ardahan, Kars, Erzurum, Erzincan, Sivas, Tokat, Amasya, Çorum, Yozgat, Kayseri

2013 yılında gerçekleştirilen ikinci otobüs kampanyasında ziyaret edilen iller: Diyarbakır, Mardin, Batman, Siirt, Şırnak, Hakkari, Van, Iğdır, Ağrı, Bitlis, Muş, Bingöl, Tunceli, Elazığ, Hatay, Osmaniye, Kahramanmaraş, Gaziantep, Kilis Şanlıurfa, Adayaman, Malatya.

Hedef Gruplar:

İşgücü piyasasındaki kişiler, aktif olarak iş arayan işsizler, çalıştığı halde iş değiştirmek isteyen kişiler, işgücü dışında kalan kişiler, başta kadınlar, gençler ve engelliler olmak üzere dezavantajlı gruplar, öğrenciler, iş arayan yeni mezunlar, kariyer planlaması yapan öğrenciler/mezunlar, staj yapmak isteyen öğrenciler/mezunlar, işverenler, sosyal ortaklar ve paydaşlar, ulusal ve yerel medya.



İŞKUR SAHAYA İNDİ

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'nda görevli 4 bin iş ve meslek danışmanı, sahaya inerek işgücü piyasası ile ilgili kapsamlı araştırma yaptı. 81 ilde 65 bin işyerini ziyaret eden danışmanlar, işverenlerin ihtiyaç duyduğu meslekleri tespit etti.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan meslekleri tespit etmek amacıyla 15 Mayıs-30 Haziran 2013 tarihleri arasında kapsamlı bir araştırma gerçekleştirdiklerini söyledi. 10 ve daha fazla kişi istihdam eden işverenlerle yüz yüze görüştüklerini belirten Yazıcı, "4 bin iş ve meslek danışmanımız 74 ilde 10+ istihdamlı tüm işyerleri, 7 ilde ise örneklem yöntemi ile belirlenen işyerleri olmak üzere toplam 65 bin işvereni ziyaret etti" dedi.

Araştırma neticesinde tüm illerin işgücü piyasasının fotoğrafının çekilerek açık iş oranlarının hesaplanacağına dikkat çeken Yazıcı, il ve sektör düzeyinde en fazla ihtiyaç duyulan meslekleri tespit ettiklerini bildirdi.

Yazıcı: "İhtiyaç Duyulan Meslekler İçin Kurslar Düzenleyeceğiz"

Genel Müdür Yazıcı, araştırmanın tamamlanmasının ardından hazırlanacak "Türkiye Raporu" ile 2013 yılı sonunda ve 2014 yılı ortasında işgücü piyasasında mesleki değişim beklentilerine ilişkin bilgilerin derleneceğini açıkladı. Elde edilecek verileri baz alarak aktif işgücü programları kapsamında çalışma başlatacaklarını

kaydeden Yazıcı, şunları söyledi: "İŞKUR tarafından Cumhuriyet tarihinde ilk kez 2012 yılında gerçekleştirilen işgücü piyasası talep araştırmalarına devam ediyoruz. 2013 yılının 1. dönemini kapsayan bu araştırma sonucunda ise hem 81 il düzeyinde hem de Türkiye geneliyle ilgili hazırlayacağımız raporda işgücünün yapısı, sektörler bazında çalışanların mesleklere ve cinsiyete göre dağılımları, ihtiyaç duyulan işgücü için talep edilen eğitim ve beceri durumları, temininde güçlük çekilen meslekler ve teminde güçlük çekme nedenlerini tespit ettiklerini söyledi. İllerin işgücü piyasalarını arz ve talep yönüyle ele alarak işgücü piyasa yapılarını ve işgücü piyasalarının ihtiyaçlarını belirledik. Tüm bu verilerden yola çıkarak aktif işgücü programlarından özellikle işgücü yetiştirme kurslarını tespit edilen ihtiyaçlara göre açacağız."

Yazıcı ayrıca, 2013 Yılı 1. Dönem Türkiye İşgücü Piyasası Talep Araştırması ile 81 il düzeyinde sektörel olarak üretilen istatistiksel verilerin ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına, çalışma hayatının tüm aktörlerine, sivil toplum kuruluşlarına, üniversitelere, bu alanda araştırma yapan kişilere ve tüm kamuoyuna faydalı olacağını belirtti.





İŞKUR 700 BİN ÖĞRENCİYİ BİLGİLENDİRDİ

İŞKUR meslek seçimi aşamasında olan öğrencilere destek vermek amacıyla dağıtımına Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı'nın katıldığı törenle başlanan 700 bin adet "Meslek Seçimine Destek" Dergisi'ni 81 ilde ortaöğretim ve lise öğrencilerine ulaştırdı.

İŞKUR, kariyer planlarını yaparken öğrencilere yardımcı olmak amacıyla hazırladığı Meslek Seçimine Destek Dergisi'ni tüm ortaokul ve liselere gönderdi. 700 bin adet dağıtılan dergi, İŞKUR'da görevli iş ve meslek danışmanlarının katıldığı seminerlerde öğrencilerle paylaşıldı. Meslek seçimi aşamasında bulunan öğrencilere dikkat edilmesi gereken noktalar, kendini tanıma, çalışma hayatı ile ilgili bilgiler, mesleki rehberlik ve kariyer danışmanlığı konularında bilgiler verildi.

Meslek Seçimine Destek Dergisinin tüm öğrenciler ve veliler için yol gösterici bilgiler içerdiğini söyleyen İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, "Öğrencilerimizin mesleki becerilerini tanıyarak kariyer planlamalarını doğru yapmalarını istiyoruz. Bu noktada iş ve meslek danışmanlarımız Mart-Haziran döneminde okulları ziyaret ederek rehber öğretmenlerle düzenledikleri seminerlerde iş arama becerileri ve dergi hakkında öğrencileri bilgilendirdiler" dedi.





MİLLİ EĞİTİM BAKANİ NABİ AVCI:

TEKNOLOJİ EĞİTİM SİSTEMİNİN VAZGEÇİLMEZİ OLACAK

Milli Eğitim Bakanı Sayın Prof. Dr. Nabi Avcı ile İSTİHDAMDA 3İ dergisi olarak keyifli bir röportaj gerçekleştirdik. Oldukça renkli bir kişiliğe sahip olan Avcı, eğitim sistemini çağın ihtiyaçları doğrultusunda desteklemek amacıyla hayata geçirilen FATİH PROJESİ'ni anlattı. Ayrıca zorunlu eğitimi 12 yıla çıkaran 4+4+4 eğitim sisteminin detaylarına değinerek gençlerin gelişiminde oynayacağı role dikkat çekti.

Dünya değişiyor ve değişen dünyaya biz de ayak uydurmak zorundayız. Teknolojinin eğitimde kullanımını yaygınlaştırarak gençlerimizin gelişimini farklı yönlerle kaydıracağız.

Hepimizin bildiği gibi devir artık teknolojiyi her alanda en verimli şekilde kullanma devri. Özellikle de eğitim, teknolojinin en çok kullanılması gereken alanların başında geliyor. Çünkü eğitimde teknolojiyi kullanmak anlamayı kolaylaştırma, konuyu somutlaştırma, bilgiye en hızlı şekilde ulaşma imkânı sunarken geniş kitlelere ulaşarak dijital uçurumun azalmasına yardımcı oluyor. Gelişmiş ülkelerde teknoloji kullanımı eğitim stratejisinin bir parçası olmaya çoktan başlamış durumda. Ancak ülkemizde çalışmalar henüz bu aşamaya geçebilmiş değil. Global olarak yaşanan hızlı değişim ve gelişmeler düşünüldüğünde, eğitimde teknolojiyi kullanamayan toplumların bireylerinin, pek çok temel yetkinliğe sahip olamadıkları bu sebeple hem ekonomik hem de toplumsal anlamda geri kaldıkları görülüyor.

Artan nüfus, değişen dünya, her geçen gün çeşitlenen ilgi ve ihtiyaçlar, iş dünyasında artan rekabet, tüm dünya ülkelerini eğitimde yeni arayışlara yönlendiriyor.

Eğitim konusunda büyük bir dönüşüme imza atan ülkemizin bu alanda belki de en büyük yatırımı "Fatih Projesi"dir. Bilişim teknolojisi araçlarının öğrenme-öğretme sürecinde etkin kullanımı için, temel eğitim ve ortaöğretim okullarındaki,

-Tüm dersliklere etkileşimli tahta ve internet erişimi,

-Her öğretmene ve 5. Sınıftan 12. Sınıfa kadar eğitim kademesinde yer alan tüm öğrencilerimize tablet bilgisayar dağıtımını,

Sağlayacak proje, teknolojinin artık eğitimde öğretmenler, okullar ve kitaplar kadar vazgeçilmez bir araç olduğu gerçeğinden hareketle yola çıkan gerek kapsamı, gerekse hitap ettiği kesim itibarıyla dünyanın ve ülkemizin en büyük projelerinden biri. Küreselleşen dünyamızda hakim olan bilişim teknolojisi kullanımına yönelik becerilerin kazandırılmasının asıl olduğu bir eğitim sistemi anlayışı içinde Eğitimde Fatih Projesi, ülkemizin eğitim sisteminin gelecekte temel yapı taşlarının oluşmasını sağlayacak. Zira bilişim teknolojisi becerilerine sahip bireyler yetiştirmek için sadece bilgisayar kullanmayı öğretmek yeterli değil. Her türlü sanal ortamı eğitim ortamı olarak kullanmayı, eğitim ve öğretim hayatını kolaylaştıran yazılımları, bilişimin temel alınarak oluşturulduğu yazılı ve görsel içerikleri, interneti, internet üzerinden oluşturulan platformları, öğretmenlerin internet üzerinden birbirleriyle ve öğrencilerle haberleşme imkânı veren teknolojileri kullanacakları düzeylerde temel yetkinliklerle bireyi yetiştirmek gerekiyor. Giderek artan nüfus ve dolayısıyla eğitim gereksinimi açısından Türkiye teknolojinin tüm olanaklarını kullanmak ve teknolojisini üretmek durumuyla karşı karşıya.

Eğitimde Fatih Projesi, teknoloji tabanlı eğitimin hâkim olduğu günümüzün dünyasında eğitim sistemimizin gelecekteki temellerinin oluşturulmasını sağladığı gibi bilişim teknolojisi sektörünün önündeki ekonomik belirsizlikten kaynaklı bu alandaki yatırımlarda yaşanan kısıtlamaların da giderilmesinde oldukça önemli bir yere sahip. Geleneksel ekonomik bakış ile cari açığın azaltılması için kamu harcamalarında kısıtlamalara gidilmesi bilişim teknolojisi sektöründe de belirli oranda daralmalara sebep oluyor. Ancak günümüz ekonomisinde yaşanan karmaşalar artık kısa vadeli günü kurtarmayı amaçlayan stratejiler ve yaklaşımların yerine uzun vadede çözümleri gerekli kılıyor. Dolayısıyla ülke ekonomisine önemli ölçüde katkı sağlayacak bilişim teknolojisi sektörünün, ulusal sermaye ve yatırımlarla büyümesi, ihracat içindeki payının artırılması, yeni iş alanları yaratılması ve devlet tarafından desteklenmesi kaçınılmaz hale geldi. Fatih Projesi bu yönü ile de büyük öneme sahip. FATİH Projesi, öngörüldüğü üzere, geniş kapsamlı bir donanım ve yazılım alt yapısı oluşturulmasını da beraberinde getirdiğinden donanım, yazılım ve içerik açısından projenin sürdürülebilir olması adına yayıncılık ve bilişim teknolojisi sektörlerinde rekabeti teşvik ederek bu sektörün dinamikleşmesini destekleyecek.

Bakanlığımız, alanla ilgili sektörlerin uzmanlık, bilgi birikimi, yenilikçi çözümleri ve deneyimlerinden yararlanma konusunda istekli bir tutum sergiliyor. Önemli olan mümkün olduğunca fazla yerli kaynağın projenin bileşeni haline getirilmesi. Bu bakımdan,

Milli Eğitim Bakanı
Prof. Dr. Nabi Avcı:
"Fatih Projesi;
teknolojinin artık
eğitimde öğretmenler,
okullar ve kitaplar
kadar vazgeçilmez
bir araç olduğu
gerçeğinden hareketle
yola çıkmış gerek
kapsamı, gerekse hitap
ettiği kesim itibarıyla
dünyanın ve ülkemizin
en büyük projelerinden
biridir."



“Kamuoyunda 4+4+4 olarak bilinen ve zorunlu eğitimi 12 yıla çıkaran kanunla, eğitim sisteminde başlayan yeni dönemin iki temel amacından biri toplumun ortalama eğitim süresini yükseltmek, diğeri ise eğitim sisteminin bireylerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerinin gerektirdiği yönlendirmeyi mümkün kılacak şekilde düzenlemektir.”

eğitimde Fatih Projesi'nin hayata geçirilmesi, ülkemiz eğitim sisteminin seviyesinin artırılmasının yanı sıra ülkemiz yazılım, donanım, içerik sektörlerinin kendilerini geliştirebileceği ortamlar sağlanarak yerli üretim ve istihdam olanaklarının artırılmasına da katkı sağlayacak.

“Eğitimi kesintisiz olarak 12 yıla çıkardık. Bundaki temel amacımız bireyin önüne farklı seçenekler sunarak kendisi için en uygun olanı bulmasıdır”

Kamuoyunda “4+4+4” olarak bilinen ve zorunlu eğitimi 12 yıla çıkaran kanunla, eğitim sisteminde başlayan yeni dönemin iki temel amacı bulunuyor. Bunlardan ilki toplumun ortalama eğitim süresini yükseltmek, diğeri ise eğitim sisteminin bireylerin ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerinin gerektirdiği yönlendirmeyi mümkün kılacak şekilde düzenlemek.

Bilindiği üzere bireyin hayatında başarılı ve mutlu olabilmesi için bazı niteliklere sahip olması gerekiyor. 12 yıllık zorunlu eğitim sistemi rehberlik ve kariyer hizmetlerini daha önemli hale getirmesi ile birlikte, alanlara göre tercih farkları, kat-sayı gibi eğitimde fırsat eşitliğini kısıtlayan uygulamalara son vermesi bakımından da mesleki ve teknik ortaöğretime önemli katkılar sağladı.

Yeni sistemle mesleki ve teknik liselerde okutulan seçmeli derslerin sayısı ve çeşitliliği artırarak öğrencilerin ilgi ve yeteneklerini dikkate alan, kendini tanıyan, güven duyan, uygun eğitsel ve mesleki kararlar alabilen, kişiler arası iletişim becerileri gelişmiş, kendini doğru ifade edebilen, üretken ve hayattan zevk alan bireyler olmalarına imkân tanındı.

Zorunlu eğitim süresinin artması sebebiyle mesleki ve teknik eğitimdeki öğrenci sayısı da arttı. Buna paralel olarak 2013 yılı devlet yatırım programında mesleki ve teknik eğitim okul bina ve atölye yapımına öncelik verildi. Mesleki eğitim almış genç nüfusun artması ise ülkenin geleceğini belirleyen büyük bir potansiyel ve insan kaynağı anlamına geliyor.

Mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında öğrencileri yükseköğretime ve iş hayatına hazırlayan programların yanı sıra mesleki ve teknik eğitimi destekleyici ve yükseköğretime hazırlayan derslerden olan Matematik, Fizik, Kimya ve Biyoloji derslerinin programlar içerisinde ağırlıkları artırıldı.

İşgücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak için; ulusal yeterliliklere, meslek standartlarına ve iş piyasası ihtiyaç analizlerine göre yeterliliğe dayalı esnek, bireysel öğretime ve öğrenci merkezli öğrenmeye imkân veren, geniş tabanlı alan ve dal seçimine dayalı modüler yapıda öğretim programları uygulanmaya başlandı.

Tüm bunların neticesinde, yönetici ve öğretmenlerimiz, araştırmacı, yenilikçi, özgür düşünen, hayal eden dolayısıyla da girişimcilik ruhuna sahip bireyler yetişmesine önemli katkı



sağlayacaklar. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal sorunlarının çözümü noktasında mesleki ve teknik eğitim, özellikle girişimcilik ve liderlik alanındaki gelişmelerle, çok önemli rol oynayacak.

Ayrıca, Bakanlığımızca öğretmenlerimizin alanlarındaki yeni gelişmeleri uygulamanın içerisinde takip etmelerini sağlamak için sektörle yaptığımız işbirliğini daha da güçlendirme çalışmaları yürütülüyor. Bu kapsamda, Milli Eğitim Bakanlığı ile Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı arasında "Organize Sanayi Bölgelerinde Mesleki ve Teknik Eğitimin Güçlendirilmesi Protokolü" imzalandı.

Bu protokolle sanayi ve mesleki eğitim arasındaki ilişki güçlendirilerek organize sanayi bölgeleri içinde yer alan işletmelerin nitelikli eleman ihtiyacının karşılanması neticesinde istihdama ve ülke ekonomisine önemli ölçüde katkı sağlanacak.

Yapılan yasal bir düzenleme ile 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanununun 12. maddesinde "Organize Sanayi Bölgelerinde (OSB) açılan meslekî ve teknik eğitim okullarında öğrenim gören her bir öğrenci için, 2012-2013 eğitim öğretim yılından başlamak üzere, resmî okullarda öğrenim gören bir öğrencinin okul türüne göre Devlete maliyetinin bir buçuk katını geçmemek üzere, her eğitim öğretim yılı için Maliye Bakanlığı ile Bakanlık tarafından müştereken belirlenen tutarda, Bakanlık bütçesine bu amaçla konulan ödenekten eğitim ve öğretim desteği yapılabilir" hükmüne yer verildi.

Bu kapsamda OSB'lerde açılmış veya açılacak okullara finansal destek sağlamak için yasal altyapı oluşturuldu ve 2012-2013 eğitim öğretim yılında dokuz meslek alanında eğitim ve öğretim desteği sağlanmaya başlandı.

Sonuç olarak 12 yıllık zorunlu eğitim sisteminin, hem mesleki ve teknik eğitime hem de işgücü piyasasının beklentilerine cevap verebilecek bilgi çağının ihtiyacı olan yetenekli bireylerin yetişmesi konusunda çok önemli bir adım olduğunu söyleyebiliriz.

Bakanlığımız bünyesinde ihtiyaçlarımız doğrultusunda engelli vatandaşlarımızın istihdam edilmesini sağlıyoruz.

Toplam 9.454 engelli personelimiz bulunuyor. (7.219 personel, 2.235 öğretmen)

Özel eğitim ihtiyacı olan bireylerin istihdam edilebilirliklerini arttırmak amacıyla iş piyasasının ihtiyaçları da gözetilerek özel eğitim okullarında uygulanan öğretim programları modüler yapıda olacak şekilde yeniden hazırlanıyor.■

"İş gücü piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak için; ulusal yeterliliklere, meslek standartlarına ve iş piyasası ihtiyaç analizlerine göre yeterliliğe dayalı esnek, bireysel öğretime ve öğrenci merkezli öğrenmeye imkân veren, geniş tabanlı alan ve dal seçimine dayalı modüler yapıda öğretim programları uygulanmaya başlandı."



TARİHSEL SÜREÇTE TÜRKİYE – IMF İLİŞKİLERİ

İkinci dünya savaşının yarattığı olumsuz koşullar nedeniyle savaş sonrasında artan yüksek gümrük tarifeleri, sıkı miktar kısıtlamaları ve rekabetçi devalüasyonlar dünya ticaret hacmini iyice daraltmıştır. Ülkelerin içinde bulundukları bunalımdan çıkarmaları için likidite kolaylığı sağlamak, küresel işbirliğini artırmak ve borç içinde yüzen ülkelere mali yardım sağlamak gibi amaçlarla Uluslararası Para Fonu (IMF) kurulmuş ve ilk kez 1947 yılında faaliyete geçmiştir. Zaman içinde ise ülkelerin ekonomik ihtiyaçlarına göre ekonomik danışmanlık hizmeti sağlamak gibi görevler de üstlenmiştir. IMF, bugün 188 üye ülke ile varlığını sürdürmeye devam etmektedir.

Türkiye de bu 188 üye ülkeden biri olarak IMF ile ilişkilerini sürdürmektedir. Türkiye'nin IMF serüveni de fonun kuruluş yılı olan 1947 yılından itibaren devam etmektedir. 1947 yılından 1961 yılına kadar IMF'ye üye ülke olarak konumunu sürdüren Türkiye 1961 yılında IMF ile ilk stand-by'ını yapmıştır. 1961'de başlayan bu süreç belli aralıklar ile 2008 yılına kadar yani tam olarak 47 yıl sürmüştür. 47 yılın tamamında anlaşma yapılmakla birlikte bu süreçte imzalanan 19 stand-by anlaşmasının 8 tanesi tamamlanmadan bitmiştir (Tablo 1).

Tablo 1: Türkiye'de Stand-by Anlaşmaları (1961-2008) Milyon SDR

Kaynak: Hazine Müsteşarlığı



Erdal Tanas KARAGÖL*

* Prof. Dr.,
Yıldırım Beyazıt Üniversitesi

Stand-by No	Anlaşma Tarihi	Tamamlanma (veya) İptal Tarihi	Süre	Önerilen Miktar (SDR' Milyon)	Kullanılan Kota (SDR Milyon)
1. Stand-by	01.01.1961	31.12.1961	12	37.5	16
2. Stand-by	30.03.1962	31.12.1962	9	31	15
3. Stand-by	15.02.1963	31.12.1963	11	21.5	21,5
4. Stand-by	15.02.1964	31.12.1964	11	21.5	19
5. Stand-by	01.02.1965	31.12.1965	12	21.5	-
6. Stand-by	01.02.1966	31.12.1966	12	21.5	21.5
7. Stand-by	15.02.1967	31.12.1967	11	27	27
8. Stand-by	01.04.1968	31.12.1968	9	27	27
9. Stand-by	01.07.1969	30.06.1970	12	27	10
10. Stand-by	17.08.1970	16.08.1971	12	90	90
11. Stand-by	24.04.1978	19.07.1979	24	300	90
12. Stand-by	19.07.1979	17.06.1980	12	250	230
13. Stand-by	18.06.1980	17.06.1983	36	1.250	1.250
14. Stand-by	24.06.1983	23.06.1984	12	225	56.2
15. Stand-by	04.04.1984	03.04.1985	12	225	168.7
16. Stand-by	08.07.1994	26.09.1995	14	610.5	460.5
17. Stand-by	22.12.1999 21.12.2000	04.02.2002	36	15.038.4 (SRF**) 5.784	11.738.9 (SRF**) 5.784
18. Stand-by	04.02.2002	04.02.2005	36	12.821.2	11.914
19. Stand-by	11.05.2005	10.05.2008	36	6.662	6.662
Toplam		37.707			32.817

Not: 1 969 yılına kadar ABD Doları cinsinden olan rakamlar 1 SDR = 1 ABD Doları kuru üzerinden SDR' ye dönüştürülmüştür. ** Özel Rezerv İmkânı (Special Reserve Facility)

Şu anda: 1 SDR = 1,5 ABD Doları

IMF, ekonomik krizlerde ilk olarak başvurulacak can simidi olmuş ve Türkiye'de ekonomik krizlerde bu simide tutunmuştur. Ekonomik krizler, siyasi belirsizlikler, darbeler, koalisyon hükümetleri ve istikrarsız ekonomi politikaları nedeniyle tek başına başa çıkamayan Türkiye 2008 küresel ekonomik kriz yılı haricindeki tüm krizlerde IMF'ye başvurmuştur. Öyle ki memurlarının maaşını ödeyemeyecek konuma gelen Türkiye, tıpkı bugün Yunanistan'ın içinde bulunduğu durum gibi ilk olarak IMF'ye kredi için başvurmuştur. IMF'den talep edilen kredilerde olumlu sonuç alınması Türkiye'nin kısa süreli ekonomik darboğazdan çıkmasını sağlasa da uzun vadede Türkiye'yi IMF'ye ve dolayısıyla dış borca daha da bağımlı hale getirmiştir. Bu sebeplerden dolayı kamuoyunun gözünde de IMF'nin algısı kötü olmuştur.

Türkiye'de ise her 10 yılda bir tekrarlanan darbeler, siyasi istikrarsızlığın sebep olduğu belirsizlik, ekonomi yönetimlerinde uygulanan kısa vadeli günü kurtaran yaklaşımlar, IMF'ye tam 52 yıl bağımlı kalınmasına yol açmıştır. Bu bağımlılık sürerken ülkenin kredibilitesi de önemli ölçüde düşmüş ve uluslararası piyasalarda da kredi notu en düşük seviyelere inmiştir. Kredi notu bu derece düşen Türkiye'ye haliyle yatırımlar azalmış, bu da ekonomik büyüme ve istihdamı olumsuz etkilemiştir. Üretmeyen, ürettiğini satamayan bir ülke haline gelmesi ve bankacılık sisteminin de zayıflaması adeta ekonomik krizlere davetiye çıkarmıştır.

Türkiye için çizilen bu olumsuz tablo 2001 ekonomik krizine kadar devam etmiştir. 2001 ekonomik krizi artık ekonomik bunalımlardan bıkan ve siyasi belirsizlikten sıkılan halkı tek partinin sağlayacağı istikrara umut bağlamıştır. 2001 krizinden sonra iktidara gelen AK partinin ekonomik programları başarıyla yürütülmüştür. Bu programla birlikte ekonomide iyileşmeler başlamış ve yeni bir sürece girilmiştir. Bu yeni süreç ekonomide güven ortamının pekişmesine de katkı sağlamıştır. Ekonomide sağlanan güven ortamının en önemli etkisi doğrudan yatırımlardaki artışlarda olmuştur. Bu artışlar ekonomiyi güçlendirme de önemli katkılar sağlamıştır. Ekonomik büyümeye odaklanılması yanı sıra mali politikada uygulanan sıkı disiplin, ekonomiyi kamu borcu dengesizliğinden kurtarmıştır. Bu da ekonomide karar alıcılara geniş manevra imkanı sağlamıştır. Bu rahatlık yeni yatırımların yapılmasını sağlamış, ayrıca özelleştirmeler sayesinde ekonomide kamunun ağırlığı azaltılmıştır.

AK Parti hükümetinin IMF stand-by anlaşmalarını kendi programlarına uyumlu hale getirmeleri ile Türkiye'de çok önemli yapısal reformlara imza atılmıştır. Dolayısıyla, 19. stand-by anlaşmasının sona erdiği, küresel ekonomik kriz etkilerinin yayılmaya başladığı tarih olan 2008 yılında Türkiye, IMF ile yeni bir anlaşma yapma gereği hissetmemiştir. Fakat bugün gelinen durum göstermiştir ki Türkiye 5 yıl boyunca 2009 yılı son çeyreğinden itibaren kesintisiz büyümesini sürdürmüş ve borçların GSYH içindeki oranı dünyada gıpta edilecek konuma gelmiştir. Ayrıca, Türkiye bu süreçte de yoluna IMF dayatmaları olmadan devam etmiş, aynı zamanda IMF'ye olan borçlarını da azaltarak kredibilitesini yükseltmiştir. Bunun en önemli göstergesi 2012 ve 2013 yılında kredi derecelendirme kuruluşlarından gelen not artışlarıdır. Uluslararası kredi derecelendirme kuruluşları Türkiye'nin notunu artırmış, Fitch ise yatırım yapılabilir seviyeye çıkarmıştır. Bir başka önde gelen uluslararası kredi derecelendirme kuruluşu olan Moody's ise IMF'ye olan borçların bitiminin hemen ardından Türkiye'nin notunu yatırım yapılabilir seviyeye yükseltmiştir. Böylece Türkiye IMF'siz dönemde gösterdiği bu ekonomik performansla tek başına ayakta durabileceğini göstermiştir.

Türkiye – IMF İlişkilerinde Yeni Dönem

Türkiye'nin IMF'ye olan borcunun son taksiti 2013 yılı Mayıs ayında ödenmiştir (Şekil 1). Borcun bitişinin ardından bundan sonra IMF ile ilişkilerin nasıl olacağı konusu gündeme gelmiştir Türkiye, IMF'ye olan borcun bitmesinden sonra yeni bir stand-by anlaşması olmasa bile tüm üye ülkelerin tabi olduğu 4. Madde Değerlendirme Süreci her yıl yapılacaktır. Bu süreçte IMF'ye üye ülkeler yılda bir defa ayrıntılı gözden geçirmeye tabi olacaktır. IMF ile ilişkiler bundan sonra üyelik kapsamında devam edeceği gibi bir başka önemli unsur da Türkiye ile IMF ilişkilerinde değişen rollerdir. Türkiye ekonomisi 52 yıllık süreçte IMF'den yaklaşık olarak 50 milyar dolar civarında kaynak sağlamıştır. Şimdi ise 2012 yılı başından itibaren sürdürülen IMF kaynaklarının artırılmasına yönelik çalışmalar kapsamında, çeşitli ülkeler tarafından 461 milyar dolar tutarında kaynak taahhüt edilmiştir. Türkiye de bu çabaya katkıda bulunmak üzere Haziran 2012 G-20 Los Cabos Liderler Zirvesi'nde 5 milyar dolar tutarında taahhütte bulunmuş, konuya ilişkin teknik

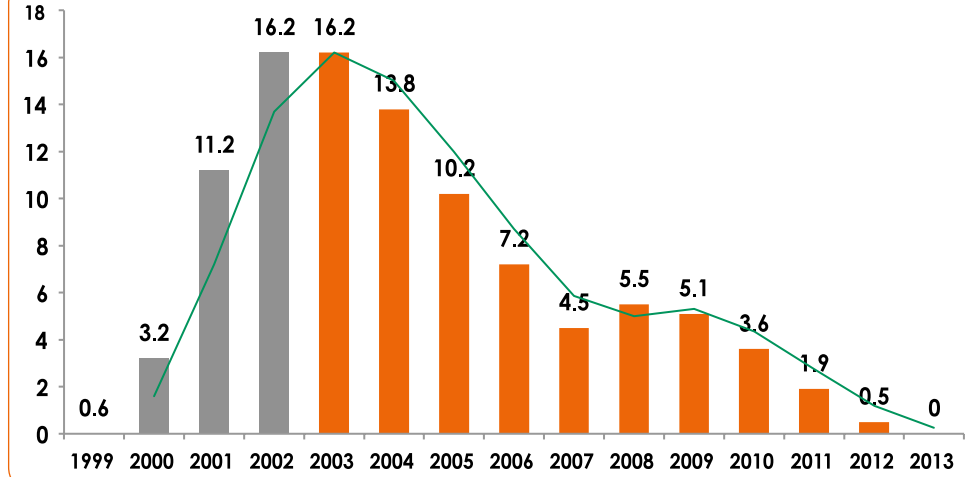
Türkiye'nin IMF'ye olan borcunun son taksiti 2013 yılı Mayıs ayında ödenmiştir. Borcun bitişinin ardından bundan sonra IMF ile ilişkilerin nasıl olacağı konusu gündeme gelmiştir. Türkiye, IMF'ye olan borcun bitmesinden sonra yeni bir stand-by anlaşması olmasa bile tüm üye ülkelerin tabi olduğu 4. Madde Değerlendirme Süreci her yıl yapılacaktır. Bu süreçte IMF'ye üye ülkeler yılda bir defa ayrıntılı gözden geçirmeye tabi olacaktır. IMF ile ilişkiler bundan sonra üyelik kapsamında devam edeceği gibi bir başka önemli unsur da Türkiye ile IMF ilişkilerinde değişen rollerdir.



düzeyde görüşmeler IMF ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası arasında sürdürülmektedir. G-20 zirvesinde IMF'ye 5 milyar dolar kaynak aktarma taahhüdünde bulunan ülke konumuna gelmiştir. Böylece, Türkiye'nin dış politikada ve küresel ekonomide söz sahibi olduğu mevcut konjonktürde ülkelerin ekonomik krizlerden kurtulmalarında da rol alacak bir konuma gelmiştir.

Şekil 1: Yıllara Göre Uluslararası Para Fonuna (IMF) Borçlar (Milyar SDR)

Kaynak: Hazine Müsteşarlığı, (1SDR= 1,5 Dolar)



IMF ile ilişkilerde bir başka değişken husus da Türkiye'nin kota miktarındaki artıştır. IMF'ye üye ülkeler sahip oldukları kota miktarına göre oy hakkına sahip olmaktadır. Bu kota sistemine göre ülkeler dünya ekonomisindeki büyüklüklerine göre kota payına sahip olmaktadır. Bu nedenle milli geliri yüksek olan ABD ve AB ülkeleri gibi sanayileşmiş ülkeleri geliştirmekte olan ekonomilerden daha fazla söz hakkı tanımaktadır. IMF 2010 Kota ve Yönetim Reformu'nun Aralık 2010 tarihinde yürürlüğe girmesiyle birlikte, Türkiye'nin kotası 0,61'den 0,98'e ulaşacak ve Türkiye IMF'de en yüksek kota payına sahip üye ülke sıralamasında 32'inci sıradan 20'inci sıraya yükselecektir (Tablo 2).

Tablo 2: Seçilmiş IMF Üyesi Ülkelerin Kota ve Oy Miktarları

Kaynak: IMF, 2013

Üye Ülkeler	Kota (Milyon SDRs)	Toplam Kota İçindeki Payı Yüzde	Oy Sayısı	Oy Sayısının Toplam Oy İçinden payı
ABD	42.122	17,69	421.961	16,75
Japonya	15.628	6,56	157.022	6,23
Almanya	14.565	6,12	146.392	5,81
Fransa	10.738	4,51	108.122	4,29
İngiltere	10.738	4,51	108.122	4,29
Çin	9.525	4,00	95.996	3,81
İtalya	7.882	3,31	79.560	3,16
Kanada	6.369	2,67	64.429	2,56
Rusya	5.945	2,5	60.191	2,39
Hindistan	5.821	2,44	58.952	2,34
Hollanda	5.162	2,17	52.361	2,08
Brezilya	4.250	1,79	43.242	1,72
Meksika	3.625	1,52	36.994	1,47
Arjantin	2.117	0,89	21.908	0,87
Malezya	1.773	0,74	18.476	0,73
Polonya	1.688	0,71	17.621	0,70
Türkiye	1.455	0,61	15.295	0,61
Romanya	1.030	0,43	11.039	0,44
Portekiz	1.029	0,43	11.034	0,44
Yunanistan	1.101	0,46	11.755	1,47
Katar	302.6	0,13	3.763	0,15
Kenya	271.4	0,11	3.451	0,14
Gabon	154.3	0,06	2.280	0,09
TOPLAM	238.118	100	2.519.736	100



Türkiye – IMF ilişkilerinde yeni dönemde bir başka gelişme de Türkiye'nin üstleneceği pozisyonda olacaktır. 2014 sonrasında IMF'deki İcra Direktörlüğü pozisyonu, ülkelerin göreceli güçlerine paralel olarak dönüşüme tabi olacaktır. Türkiye'de 2014-2016 döneminde İcra Direktörlüğü pozisyonunu üstlenecektir. 2018-2020 döneminde söz konusu görevi tekrar Türkiye üstlenecek, 2020-2022 döneminde ise İcra Direktörlüğü Macaristan veya Çek Cumhuriyetine geçecektir.² Türkiye, İcra Direktörlüğü'nü yürütmeye başladığı dönemlerde, İcra Direktör Vekilliği görevini üstlenecektir.

Sonuç ve Öneriler

IMF'ye küresel finansal istikrarı sağlamak ve ekonomik krizleri önlemek/etkilerini yok etmek gibi önemli roller atfedilse de IMF politikalarını uygulayan ülkelerde beklenen güven ortamı oluşmamıştır. Ekonomik kriz yaşayan ülkelerin içinde bulundukları güven-sizlik ortamı sermaye çıkışlarına neden olmuş ve yatırımlarda düşüşler gerçekleşmiştir. Ayrıca IMF'nin geleceğe yönelik ekonomik tahminleri krizlerin derinleşmesinde sorumlu tutulmuştur. Diğer yandan, IMF başkanlarının sürekli olarak ABD ve AB ülkelerinden seçilmesi bu kuruluşun uluslararası nitelikte olmadığı, bu ülkelerin baskıları doğrultusunda hareket ettiği görüşünü güçlendirmiştir. Bir başka olumsuzluk da IMF'nin gözetim ve denetim mekanizmasının eksik kaldığı yönünde olmuştur. Tüm bu nedenlerden ötürü IMF'nin varlık sebebi olan küresel finansal düzeni sağlamak işlevini yitirdiği başlıca tartışma konusu olmuştur.

IMF iyi miydi, kötü müydü tartışması ise daha farklı bir boyutta devam etmiştir. Şüphesiz IMF ülkelere zorla kredi vermek istememiştir. Türkiye de dahil olmak üzere üye ülkeler kendi rızasıyla borç istemiş ve borcu alabilmek için de birçok taviz vermişlerdir. Fakat IMF de her ülkeye kendi koşullarını göz önünde bulundurarak davranmak yerine, tek bir reçeteyi tüm ekonomilere sunmuştur. Bu, IMF'nin en çok eleştirildiği noktalardan biri olmuştur. Ayrıca IMF'nin ekonomik büyümeyi göz ardı ederek sürekli olarak kısıtlamalara gitmesini öngören politikaları ülkeleri içinde bulundukları durgunluk ortamının daha da derinleşmesine neden olmuştur. Bu durum ülkeler tarafından farkındalık yarattığı için ekonomi yönetimleri mümkün olan en kısa sürede IMF'ye bağımlılıktan kurtulup ilişkileri asgari düzeyde tutmaya özen göstermişlerdir.

IMF'nin uluslararası finansal sistemdeki bu görevlerine rağmen özellikle gelişmekte olan ülkelere ekonomik krizler ve istikrarsızlıklar varlığını sürdürmektedir. IMF de bu noktadaki kilit konumunu daha etkin bir şekilde kullanmalıdır. Bunun için IMF'nin köklü bir değişimden geçmesi gerekmektedir. Ekonomik krizlerin etkilerinin azaltılması, değişen ekonomik dengelerin sağlam temeller üzerine kurulması ve küresel finansal sistemin zayıflıklarının giderilmesi için IMF'nin uluslararası olup olmaması yani bağımsızlığı önemlidir. Uluslararası olma konumunu sürdürmesi içinse değişen dengelerle uyumlu olarak gelişmiş ülkelerin etkisinden sıyrılıp gelişmekte olan ülkelerin daha fazla yanında yer alması gerekmektedir. Bu değişim ve eksen değişikliği içinde Türkiye de alternatif ekonomi politikaları üretmesi kaçınılmazdır. ■

IMF, ekonomik krizlerde ilk olarak başvurulmuş ve Türkiye de ekonomik krizlerde bu simide tutunmuştur. Ekonomik krizler, siyasi belirsizlikler, darbeler, koalisyon hükümetleri ve istikrarsız ekonomi politikaları nedeniyle tek başına başa çıkamayan Türkiye 2008 küresel ekonomik kriz yılı haricindeki tüm krizlerde IMF'ye başvurmuştur.

Kaynakça

- ¹ Şükrü Binay, "Tarihsel Süreçte Uluslararası Para Fonu (IMF)", Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası, Ankara, 2004.
- ² "Türkiye'nin IMF'ye Borcu Mayıs'ta Bitiyor", Milliyet, 2 Şubat 2013.



İŞGÜCÜ PİYASASINA BAKIŞ

EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri baz alındığında, 1929 yılından sonra yaşanan en derin ekonomik krizin tüm dünyadaki etkilerinin şiddetli biçimde hissedildiği 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'deki işsizlik oranı "AB 27"nin oldukça üzerinde iken uygulanan makroekonomik politikalar neticesinde 2011 Şubat döneminden itibaren "AB 27" ortalamasının altına inmiştir. Diğer taraftan, TÜİK tarafından açıklanan hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre, 2008 Ağustos döneminden 2011 Mart dönemine kadar aralıksız 32 dönem boyunca çift haneli rakamlarda seyreden işsizlik oranı 2011 Nisan döneminden itibaren tek haneli rakama gerilemiştir. 2012 yılında da işsizlik oranı önceki yıla göre azalarak 9,8'den 9,2'ye düşmüştür. 2013 yılında işsizlik oranının seyri 2009-2012 yıllarındaki düşüş eğiliminden daha stabil bir düzeye çekilmiş ve 2013 mart döneminde 10,1 oranında gerçekleşmiştir. Dünya genelinde kriz sonrası yükselişi devam eden işsizlik oranlarının azaltılmaması birçok ülkede en önemli sorun halini almıştır.

Tablo 1: Dünyada İşsizlik

EUROSTAT verilerine göre 2008 yılından sonra AB geneli işsizlik oranı artmaya devam ederken Türkiye'nin işsizlik oranı 2009 yılından sonra azalmaya başlamış ve tek haneli olarak gerçekleşmiştir.

Kaynak: EUROSTAT



Abdullatif GÖKDERE*

* İşgücü Piyasası ve İstatistik Dairesi Başkanı

TABLO 1: DÜNYADA İŞSİZLİK ORANLARI										
ÜLKE	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013			
							OCAK	ŞUBAT	MART	NİSAN
ABD	4,6	5,8	9,3	9,6	8,9	8,1	7,9	7,7	7,6	7,5
Rusya	6,1	6,4	8,4	8,4	8,4	6,0	6,0	5,8	5,7	5,6
AB 27	7,2	7,1	9,0	9,7	9,7	10,6	10,9	10,9	11,0	11,0
Euro Alanı	7,6	7,6	9,5	10,1	10,2	:	12,0	12,1	12,1	12,2
Belçika	7,5	7,0	8,0	8,4	7,2	7,6	8,1	8,2	8,2	8,4
Bulgaristan	6,9	5,7	6,9	10,3	11,4	12,4	12,5	12,4	12,4	12,3
Çek Cum.	5,4	4,4	6,8	7,4	6,8	7,0	7,1	7,2	7,2	7,2
Danimarka	3,8	3,5	6,1	7,6	7,7	7,7	7,3	7,2	7,0	7,0
Almanya	8,8	7,6	7,9	7,2	6,0	5,6	5,4	5,4	5,4	5,4
Estonya	4,8	5,6	14,1	17,3	12,8	10,4	9,8	9,3	8,7	:
İrlanda	4,6	6,1	12,2	14,1	14,9	15,0	13,8	13,7	13,7	13,5
Yunanistan	8,4	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	26,4	26,7	26,8	:
İspanya	8,3	11,4	18,1	20,2	21,8	25,2	26,4	26,6	26,7	26,8
Fransa	8,0	7,4	9,2	9,4	9,3	9,9	10,7	10,8	11,0	11,0
İtalya	6,2	6,8	7,9	8,5	8,5	10,8	11,9	11,9	11,9	12,0
Letonya	6,1	7,7	17,5	19,0	16,5	15,2	12,4	12,4	12,4	:
Lithuania	4,4	5,9	13,9	18,0	15,5	13,5	12,6	12,5	12,3	12,5
Lüksemburg	4,1	5,1	5,2	4,4	4,9	5,2	5,4	5,5	5,6	5,6
Macaristan	7,4	7,9	10,1	11,2	11,0	11,0	11,1	11,1	10,6	:
Malta	6,5	6,1	7,0	7,0	6,6	6,5	6,7	6,5	6,5	6,4
Hollanda	3,2	2,7	3,4	4,5	4,4	5,3	6,0	6,2	6,4	6,5
Avusturya	4,5	3,9	4,9	4,5	4,2	4,4	4,9	5,0	4,9	4,9
Polonya	9,7	7,2	8,3	9,7	9,8	10,2	10,6	10,6	10,7	10,8
Portekiz	8,5	8,1	10,0	11,4	13,4	16,4	17,6	17,7	17,7	17,8
Romanya	6,8	6,1	7,2	7,6	7,7	7,3	7,0	7,1	7,2	7,3
Slovenya	5,0	4,5	6,0	7,4	8,3	9,0	9,6	9,7	10,0	10,2
Slovakya	11,2	9,5	12,1	14,4	13,6	14,0	14,5	14,6	14,5	14,5
Finlandiya	6,9	6,4	8,4	8,5	7,9	7,8	8,0	8,1	8,1	8,2
İsveç	6,2	6,3	8,5	8,8	8,0	8,1	8,0	8,2	8,4	8,4
İngiltere	5,4	5,7	7,7	7,9	8,2	8,0	7,8	7,7	7,7	:
İzlanda	2,3	3,0	7,4	7,7	7,1	6,1	5,6	5,6	5,6	5,6
Norveç	2,5	2,6	3,2	3,6	3,3	3,2	3,6	3,6	3,7	:
Hırvatistan	9,8	8,6	9,3	12,1	13,9	16,3	18,3	18,3	18,2	18,1
Türkiye	9,1	9,9	12,8	10,9	9,0	8,3	8,4	8,3	:	:

Dünya İşgücü Piyasası ve İstihdam Durumu

Dünya işgücü piyasası derin krizlerinden birini yaşamaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü 2013 yılında gençler için hazırladığı bir raporda, işgücü piyasasında kalmanın zorlukları, özellikle gençler için beceri zorlukları, kaliteli istihdam yaratmanın güçlükleri belirtilmiştir. İşsizlik süreleri gittikçe uzarken, ne eğitim de ne de işte olmayan nüfus sorunu devam etmektedir. 2012 yılı içerisinde dünyada yaklaşık 200 milyon işsiz olduğu ve bunun yaklaşık 73 milyonunun genç olduğu belirtilmektedir. İşgücüne katılma oranı dünya genelinde % 48,5, erkekler için % 56,1 ve kadınlar için % 40,5'tir.

2012 yılına ilişkin işsizlik oranlarının dünya genelindeki seyri incelenecek olursa, Türkiye'nin Euro Bölgesi üyesi ülkelerden ve gelişmiş ülkelerden ayrıştığı görülecektir. Euro Bölgesi üyesi ülkelerin mevcut durumları ve yapısal farklılıkları nedeniyle işgücü piyasasına ilişkin dinamiklerin ülkeden ülkeye farklılaşmasıyla birlikte işsizlik oranları artmaya devam etmektedir. "AB 27" düzeyinde ise yıl içerisinde ciddi bir dalgalanma göstermeyen işsizlik oranı 2010 ve 2011 yıllarına göre 2012 yılında artış göstermiş ve % 10,6 olarak gerçekleşmiştir. "AB 27" düzeyindeki işsizlik oranı kriz öncesi seviyeye inemediği gibi AB ülkelerinin önemli bir kısmında borç krizinden kaynaklanan olumsuz gelişmeler nedeniyle işsizlik önleyici politikalara girilememektedir. 2011 yılında OECD üyesi ülkelerdeki işsizlik oranı ise aşağı yönlü bir seyir izleyerek 2009 ve 2010 yılındaki işsizlik oranlarının altında inerek % 8,2 olarak gerçekleşmiştir. "AB 27" dekinin aksine, işsizlik oranı düşüş göstermiş olsa da hala kriz öncesindeki seviyenin üzerindeki pozisyonunu korumaktadır. ABD'deki işsizlik oranı ise 2011 yılında düşüş patikasındaki hareketine devam ederek % 9 olarak gerçekleşmiştir. Bununla birlikte ABD'deki işsizlik oranı da halen kriz öncesindeki seviyenin oldukça üzerinde olup 2012 yılında 8,1 oranında gerçekleşmişken 2013 Nisan-Mayıs aylarında ise 7,6 oranındadır. (yaklaşık 11,8 milyon kişi). Türkiye'deki işsizlik oranının seyrine bakılacak olursa, 2011 yılının ilk çeyreğinde kriz öncesindeki düzeyine dönen işsizlik oranının önceki yılın dönemlerine göre azalış gösterdiği görülmektedir. Bu azalış eğilimi 2012 yılının Eylül dönemine kadar devam etmiş bu dönemden sonra işsizlik oranları önceki yılın aynı dönemine göre kısmi artışlar göstermiştir.

2011 yılına göre 2012 yılında ABD, Rusya, Almanya, Estonya, Litvanya, Letonya, Türkiye Romanya, Finlandiya ve İngiltere'de işsizlik oranları düşüş göstermiştir.

Diğer taraftan Yunanistan, İspanya, Portekiz, Hırvatistan, İtalya, Portekiz, Bulgaristan, Hollanda ve Slovenya, Fransa, Polonya, Avusturya, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, İsveç ve Belçika'da ise işsizlik oranları 2011 yılına göre 2012 yılında artış göstermiştir. İspanya, Yunanistan ve Portekiz'de işsizlik oranları gençlerde % 40 bandını aşarken genelde de % 25 bandını aşmış ve artış eğilimi 2013'te de devam etmiştir.

EUROSTAT'ın mevsimsel etkilerden arındırılmış verileri baz alındığında, 1929 yılından sonra yaşanan en derin ekonomik krizin tüm dünyadaki etkilerinin şiddetli biçimde hissedildiği 2009 ve 2010 yıllarında Türkiye'deki işsizlik oranı "AB 27"nin oldukça üzerinde iken uygulanan makroekonomik politikalar neticesinde 2011 Şubat döneminden itibaren "AB 27" ortalamasının altına inmiştir. Diğer taraftan, TÜİK tarafından açıklanan hane halkı işgücü anketi sonuçlarına göre, 2008 Ağustos döneminden 2011 Mart dönemine kadar aralıksız 32 dönem boyunca çift haneli rakamlarda seyreden işsizlik oranı 2011 Nisan döneminden itibaren tek haneli rakama gerilemiştir. 2012 yılında da işsizlik oranı önceki yıla göre azalarak 9,8'den 9,2'ye düşmüştür. 2013 yılında işsizlik oranının seyri 2009-2012 yıllarındaki düşüş eğiliminden daha stabil bir düzeye çekilmiş ve 2013 mart döneminde 10,1 oranında gerçekleşmiştir. Dünya genelinde kriz sonrası yükselişi devam eden işsizlik oranlarının azaltılmaması birçok ülkede en önemli sorun halini almıştır.

Türkiye İşgücü Piyasası ve İstihdam Durumu

Türkiye'de işgücü piyasası yapısal bir dönüşüm içerisindedir. Bir yandan küresel rekabet koşulları içerisinde ihtiyaç duyulan işgücünün yetiştirilmesi öte yandan nitelikli bir istihdam için gereken koşullara ulaşılması Türkiye'nin önceliklerindendir. Özellikle



2000'li yıllarda Türkiye işgücü piyasasında tarımın payının azalmaya başlaması, bunu takiben kayıt dışı istihdamın azalması önemli bir eğilim olmuştur. İki önemli ekonomik krize rağmen işsizlik oranının 2009 yılı hariç aşırı yükselmemesi, istihdamın ve işgücüne katılmanın dönem içerisinde istikrarlı artması, kadın işgücüne katılma oranının yükselmesi Türkiye için olumlu göstergelerdir.

Tablo 1: Türkiye'de İşgücü Piyasası Göstergeleri

Genç nüfusta işsizlik oranı düşmeye devam ediyor. Genç nüfusta işsizlik oranı 2009 yılından bu yana başlamış olduğu aşağı yönlü hareketine devam ederek 2012 yılında üçüncü en düşük seviyeyi görmüştür. Genç nüfusta işsizlik oranı 2012 yılında 2004 yılından bu yana en düşük seviyeyi görmüştür.

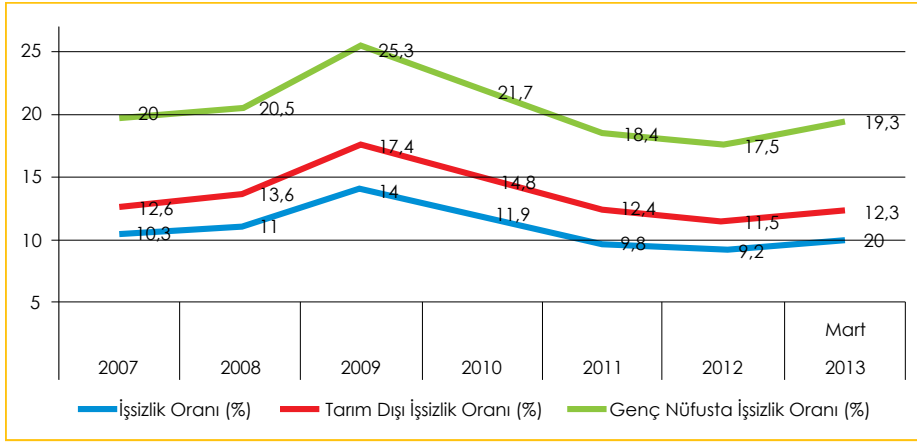
Kaynak: TÜİK



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 Mart	2013 Mart	Değişim
Kurumsal Olmayan Sivil Nüfus (000)	68.901	69.724	70.542	71.343	72.376	73.604	73326	74183	857
15 ve Daha Yukarı Yaşta Nüfus (000)	49.994	50.772	51.686	52.541	53.593	54.724	54438	55325	887
İşgücü (000)	23.114	23.805	24.748	25.641	26.725	27.339	26431	27776	1.345
İstihdam (000)	20.738	21.194	21.277	22.594	24.110	24.821	23817	24974	1.157
İşsiz (000)	2.376	2.611	3.471	3.046	2.615	2.518	2615	2801	186
İşgücüne Katılma Oranı (%)	46,2	46,9	47,9	48,8	49,9	50	48,6	50,2	1,6
İstihdam Oranı (%)	41,5	41,7	41,2	43,0	45,0	45,4	43,8	45,1	1,3
İşsizlik Oranı (%)	10,3	11,0	14,0	11,9	9,8	9,2	9,9	10,1	0,2
Tarım Dışı İşsizlik Oranı (%)	12,6	13,6	17,4	14,8	12,4	11,5	12,1	12,3	0,2
Genç Nüfusta İşsizlik Oranı (%)	20,0	20,5	25,3	21,7	18,4	17,5	17,4	19,3	1,9
İşgücüne Dahil Olmayanlar (000)	26.879	26.967	26.938	26.901	26.867	27.385	28007	27549	-458

Türkiye'deki temel işgücü piyasası göstergelerine bakılacak olursa 2007 yılından 2013 yılına kadar işgücü, istihdam edilenler ve işgücüne katılma oranlarının olumlu bir seyir izleyerek sürekli arttığı, buna ek olarak işsiz sayısının, işsizlik oranının, tarımdışı işsizlik oranının ve genç işsizlik oranının ise 2007-2009 döneminde 3 yıl boyunca arttığı ancak 2009 yılından sonra azaldığı görülecektir. Diğer işgücü piyasası göstergelerine benzer biçimde istihdam oranı da tırmanışa geçerek 2012 yılı itibarıyla 2007 yılından daha yüksek bir düzeye ulaşmıştır. Temel işgücü piyasası göstergelerinde 2010 yılında görülen düzelme 2012 yılında da devam etmiş olmakla birlikte bu eğilim 2013 yılının başından itibaren duraklamıştır.

2011 yılında önceki yıla göre işgücü 1 milyon 84 bin kişi, istihdam 1 milyon 516 bin kişi artarken, işsiz sayısı 431 bin kişi azalmıştır. İşgücüne katılma oranı 1,1 puan, istihdam oranı 2,0 puan artarken, işsizlik oranı 2,1 puan, tarımdışı işsizlik oranı 2,4 puan, genç nüfusta işsizlik oranı 3,3 puan azalmıştır. 2012 yılında ise önceki yıla göre işgücü 614 bin kişi, istihdam 711 bin kişi artarken, işsiz sayısı 97 bin kişi artmıştır. İşgücüne katılma oranı 0,1 puan, istihdam oranı 0,4 puan artarken, işsizlik oranı 0,6 puan, tarımdışı işsizlik oranı 0,9 puan, genç nüfusta işsizlik oranı 0,9 puan azalmıştır.



Grafik 1: İşsizlik Oranları

İşsizlik oranlarında 2009 yılından sonra azalış devam etmiş ve 2012 yılında 9,2 olarak gerçekleşmiştir. 2007'den bu yana yıllık olarak en düşük işsizlik oranına ulaşılmıştır.

Kaynak: TÜİK

Türkiye'de istihdamın durumuna bakıldığında sektörel dağılımda hizmetlerin ağırlığı görülmektedir. 2000 yılında % 40 ağırlığı olan hizmetler sektörünün 2012 yılındaki ağırlığı % 49,4 olmuştur. Bu süreç içerisinde istihdam içindeki payı en çok azalan sektör tarım olmuştur. Tarımın payı % 36'dan % 24,6'ya düşmüştür. Sanayi sektörünün payı ise % 17,7'den % 19,1'e yükselmiştir. İnşaat sektörü ise payını % 0,6 arttırarak % 6,9 olarak gerçekleşmiştir. 2013 Mart döneminde istihdamın sektörel dağılımı % 50,9 hizmetler, % 22,9 tarım, % 19,8 sanayi ve % 6,4 inşaat sektöründedir. Bu sektörel yapıdaki dönüşüm kayıt dışılığı ve işteki durumu etkilemiştir.

2000 yılında kayıt dışılığın istihdamdaki ağırlığı genel düzeyde % 50,6 iken 2012 yılında % 39 şeklinde gerçekleşmiştir. Hem tarım sektöründe hem de tarımdışı sektörde % 4,7 oranlık bir kayıt dışılık azalması olmuştur. Bu azalma; ücretsiz aile işçilerinin istihdam içindeki % 21,6'lık oranının % 13,2'ye inmesi şeklinde yansımasını göstermiştir. 2000 yılına göre 2012 yılında istihdamın işteki durumunda ücretli ve yevmiyelilerin payı % 14,3 artış göstermiştir. 2000 yılında bu oran % 48,6 iken 2012 yılında % 62,9'a yükselmiştir. 2013 Mart döneminde istihdamın işteki duruma göre oransal dağılımı % 64 ücretli ve yevmiyeli, % 19,1 kendi hesabına çalışan, % 12,1 ücretsiz aile işçisi ve % 4,8 işveren şeklindedir.

Sonuç olarak küresel alanda işgücü piyasasının olumsuz dönemlerden geçtiği son yıllarda, Türkiye işgücü piyasasının trendlerinin olumlu bir seyir içinde olduğu ifade edilebilir. Dünyanın genelinde ve özellikle Avrupa'da yeni iş yaratma krizinin derinleştiği 2007 yılından bu yana Türkiye'de istihdam krizin en derin olduğu 2009 yılında bile artmıştır. 2007 yılından sonra Türkiye'de dört milyondan fazla yeni iş yaratılmıştır. Yine bu süreçte işgücüne katılma oranları özellikle de kadınlarda artış göstermiştir. İşgücü piyasasında nitelikli işgücünün Türkiye'nin stratejik gücü olduğu ve bu beşeri sermayeye yönelik başta İŞKUR olmak üzere tüm aktif istihdam politikalarının etkin uygulanması gerektiği göz önünde bulundurulmalıdır. ■



BÜYÜME HAREKETLENİRKEN..!

Üç büyük kredi derecelendirme kurumu Türkiye'nin kredi notunu yatırım yapılabilir ülke seviyesine çıkartarak Türkiye'yi olumlu bir patikada gördüklerini açıkladılar. Böylece Türkiye'ye sermaye girişi de çok hızlandı. Buna göre yılın ikinci yarısında ekonomide hızlı bir toparlanma beklenebilir. Büyüme yılın tamamında %4 barajını aşabilir.

Bilindiği üzere 2012 yılı başında ortaya konulan mütevazı büyüme hedef ve beklentileri gerçekleşmedi. Açıklanan Orta Vadeli Program'da ortaya konulan %3,2 hedefi %2,2 oranında gerçekleşti. Bu veri, yılbaşında IMF ve OECD gibi bir hayli olumsuz tahminlerde bulunanları doğruladı. Sonuç olarak 2012 yılını % 2,2'lik büyüme, % 6 enflasyon ve % 6 cari açık ile adeta 'iki arada, bir derede' bitirdik. Buna rağmen 2012 yılı istihdam cephesinde başarılı geçti ve genel işsizlik oranı %9 bandına kadar geri çekildi.

2013 yılının ilk çeyrek verileri de durgunluğun devam ettiğine işaret ediyor. Kuşkusuz en büyük gösterge olan cari açık cephesinden mali dengelenme açısından ele alındığında sevindirici, büyüme cephesinden ele alındığında ise uyarıcı haberler gelmeye devam ediyor. Cari açık bir önceki yılın aynı ayına göre martta % 14 düşerek 12 aylık bazda 77 milyar dolardan 47 milyar dolara geriledi.

Ancak bu, ilk çeyrekteki büyümenin de büyük oranda durduğunun işareti. Gerçekten de mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış sanayi üretim endeksi mart ayında bir önceki aya göre % 0,9 oranında düşerken, ihracat ve ithalat miktar endeksleri de sırasıyla % 2,5 ve 1,5 oranında azaldı. Buna göre büyüme oranı yılın

ilk çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre % 0,5-0,8 aralığında, bir önceki yılın aynı dönemine göre ise % 2-2,5 civarında kalabilir.

Böylece bu ayki yazıyı kaleme almamızın esas sebebine gelmiş bulunuyoruz: 2011 yılı sonunda derinleşen mali dengesizlikleri toparlayalım, enflasyonda da hedefe sadık kalalım- ki bu tutum son derece yerindedir- derken durgunluk ortamında devreye bir yandan yeniden %10'un üzerine tırmanan işsizlikteki, öte yandan da bozulan bütçe kalitesi giriyor. Türkiye'de büyüme ile vergi gelirleri arasında çok yakın bir ilişki olduğundan büyüme durunca bütçedeki erozyon da hemen belirgin hale gelir. Bunu 'kamufle etmek' üzere de mecburen 'bir defalık gelir yaratma' arayışları derinleşir.

Nitekim istihdam ve bütçe cephesindeki bu durumu gören ekonomi yönetimi, bütün cephelerde vanaları açma kararı aldı. Kredi mekanizması yeniden devreye giriyor. 2011 yılında %35 oranında artarak cari açığın da GSYH'nın %10'una çıkmasına neden olan kredi artışı için artık kritik eşikteyiz. Şöyle ki; 2013 yılı için %15 oranında bir kredi genişlemesi büyüme açısından yetersiz, %20 civarında gerçekleşmesi optimal, %25 oranında artması ise ayan kaçmış bir oran gibi durmaktadır.



İbrahim ÖZTÜRK*

* Prof. Dr.
Marmara Üniversitesi
İngilizce İktisat Bölümü,
Boğaziçi Üniversitesi
Asya Araştırmaları Merkezi

Zaten Türkiye olmayan tasarrufu nedeniyle kendi parası ile büyüme şansına sahip değil. Bu yüzden Türkiye'de büyüme-cari açık ve kredi mekanizması neredeyse birbir ilişkili. Kredi musluklarını kısınca 'sert fren' yapmış oluyorsunuz. Şimdi TCMB enflasyon cephesinde bir hayli iyimser olduğundan Mayıs ayında politika faizini yarım puan düşürdü. Kamu bankaları da esnafa faiz sübvansiyonunu başlattı. Üç büyük kredi derecelendirme kurumu da Türkiye'nin kredi notunu yatırım yapılabilir ülke seviyesine çıkartarak Türkiye'yi olumlu bir patikada gördüklerini açıkladılar. Böylece Türkiye'ye sermaye girişi de çok hızlandı. Buna göre yılın ikinci yarısında ekonomide hızlı bir toparlanma beklenebilir. Büyüme yılın tamamında %4 barajını aşabilir. Ancak bu büyümenin kaynağı tahmin edileceği gibi yine tüketim ekseni iç talep olacak. Bu nedenle yılın

sonunda belki enflasyon hedefe yakınsamış ancak cari açığın GSYH'ya oranı yeniden % 8'e doğru tırmanmış olacak.

Bütün bunlara rağmen Türkiye'de yenedünya konjonktüründe cari açık finansmanı sorun olmayacak gibi. Herkes para basma yarışında, o kâğıtlar üretime yönelmeden gelip Türkiye gibi çevre ülkelere giriyor. Nitekim Türkiye'nin kredi notu arttıkça, beklediğimiz uzun vadeli sermaye girişi yerine sıcak para tehacümü var. Nitekim yılın ilk çeyreğindeki 16 milyar dolarlık cari açığa mukabil içeriye net 23 milyar dolar girdi. Büyük kısmı ise tüketimi fonlayan kısa vadeli sermaye girişi.

Bu yazının özeti; Türkiye'nin yan etkileri asgariye indirilecek şekilde büyüme sürecine devam etmesi gereğidir. Bu hedefi kotarmak ise iktisat politikalarından değil, reformlardan ve stratejilerden geçer. ■

Bütün bunlara rağmen Türkiye'de yenedünya konjonktüründe cari açık finansmanı sorun olmayacak gibi. Herkes para basma yarışında, o kâğıtlar üretime yönelmeden gelip Türkiye gibi çevre ülkelere giriyor. Türkiye'nin kredi notu arttıkça, beklediğimiz uzun vadeli sermaye girişi yerine sıcak para tehacümü var. Nitekim yılın ilk çeyreğindeki 16 milyar dolarlık cari açığa mukabil içeriye net 23 milyar dolar girdi. Büyük kısmı ise tüketimi fonlayan kısa vadeli sermaye girişi.



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ'NDE EĞİTİM ŞART!

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri

Yaklaşık bir yıla yakın bir süredir gündemden düşmeyen ve İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasında uygulamalarda her geçen gün daha fazla netleşiyor.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun yürürlüğe girmesi ve “**Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**” hükümlerinin uygulanmasıyla birlikte iş kazaları ve meslek hastalıkları ciddi bir şekilde önlenmiş olacak.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde, Genel konular, Sağlık konuları ve Teknik konular olmak üzere üç başlık ele alınmalıdır. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenmeli, eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanmalıdır.

Eğitim İçeriği

Genel konular içerisinde çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler, çalışanların yasal hak ve sorumlulukları, işyeri temizliği ve düzeni, iş kazası ve meslek hastalığından doğan hukuki sonuçlar ele alınacaktır.

Sağlık konuları; meslek hastalıklarının sebepleri, hastalıktan korunma prensipleri ve korunma tekniklerinin uygulanması,

biyolojik ve psikososyal risk etmenleri, ilkyardım başlıkları ele alınacaktır.

Teknik konular ise; kimyasal, fiziksel ve ergonomik risk etmenleri, elle kaldırma ve taşıma, parlama, patlama, yangın ve yangından korunma, iş ekipmanlarının güvenli kullanımı, ekranlı araçlarla çalışma, elektrik, tehlikeleri, riskleri ve önlemleri, iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması, güvenlik ve sağlık işaretleri, kişisel koruyucu donanım kullanımı, iş sağlığı ve güvenliği genel kuralları ve güvenlik kültürü, tahliye ve kurtarma başlıklarından oluşmalıdır.

İşverenin kendi belirleyeceği bir yöntem ile bireysel seviye tespiti yapılarak çalışanların eğitim öncesi seviyesi ve yönetmelikle belirlenen konular dışında almaları gereken eğitimler belirlenmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimleri; çalışanlarda iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlamayı ve eğitimlerde aktarılan bilgilerin önemini çalışanlarca kavranmasını amaçlamaktadır.

Verilen eğitimin sonunda ölçme ve değerlendirme yapılması önemlidir. Değerlendirme sonuçlarına göre eğitimin etkin olup olmadığı belirlenerek ihtiyaç duyulması halinde, eğitim programında veya eğitimcilerde değişiklik yapılabilir veya eğitimin tekrarlanması gerekmektedir.



Resul KURT*

* Dr.
SGK E. Başmüfettişi,
İş ve Sosyal Güvenlik Müşaviri,
M.Ü. Öğretim Görevlisi

İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinde, Genel konular, Sağlık konuları ve Teknik konular olmak üzere üç başlık ele alınmalıdır. Eğitim, çalışanların kolayca anlayabileceği şekilde teorik ve uygulamalı olarak düzenlenecektir. Eğitimler çalışanlara bireysel ya da gruplar halinde uygulanmalıdır.



Asıl İşverenler Sorumlu

İşveren, geçici iş ilişkisi kurulan işveren bu konular hakkında çalışanlarına gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlü tutulmuştur. Ayrıca asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulan işyerlerinde, alt işverenin çalışanlarının eğitimlerinden, asıl işverenin alt işverenle birlikte sorumludur.

İşveren, tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde; yapılacak işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitimin alındığına dair belge olmaksızın, başka işyerlerinden çalışmak üzere gelen çalışanları işe başlatamayacaktır.

Çalışma yeri veya iş değişikliği, iş ekipmanının değişmesi, yeni teknoloji uygulanması gibi durumlar nedeniyle ortaya çıkacak risklerle ilgili eğitimler ayrıca verilmelidir.

Eğitim Süresi Ve Eğitimciler

Eğitimlerin, değişen ve ortaya çıkan yeni riskler de dikkate alınarak aşağıda belirtilen düzenli aralıklarla tekrarlanması gerekmektedir olup;

a) Çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde de yılda en az bir defa.

b) Tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde iki yılda en az bir defa.

c) Az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az bir defa.

İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe dönüşünde çalışmaya başlamadan önce, kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilmelidir.

Herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilmelidir.

İşyerinde onbeş yaşını bitirmiş ancak onsekiz yaşını doldurmamış genç çalışanlar, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren grupların özellikleri dikkate alınarak gerekli eğitimler verilmelidir. Destek elemanlarına ve çalışan temsilcilerine, görevlendirilecekleri konularla ilgili de eğitim verilecektir.

İş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin maliyeti çalışanlara yansıtılamaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

Çalışanlara verilecek eğitimler, çalışanların işe girişlerinde ve işin devamı süresince belirlenen periyotlar içinde;

a) Az tehlikeli işyerleri için en az sekiz saat,

b) Tehlikeli işyerleri için en az on iki saat,

c) Çok tehlikeli işyerleri için en az on altı saat

olarak her çalışan için düzenlenmelidir. Eğitim sürelerinin bütün olarak değerlendirilmesi esas olmakla birlikte dört saat ve katları şeklinde işyerindeki vardiya ve benzeri iş programları da dikkate alınarak farklı zaman dilimlerinde de değerlendirilebilir.

Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri;

a) İşyerinde görevli iş güvenliği uzmanları ile işyeri hekimleri tarafından,

b) İşçi, işveren ve kamu görevlileri kuruluşları veya bu kuruluşlarca kurulan eğitim vakıfları ve ortaklaşa oluşturdukları eğitim merkezleri, üniversiteler, kamu kurumlarının eğitim birimleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ile Bakanlıkça yetkilendirilmiş eğitim kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından,

Eğiticilerin eğitim programında yer alan konulara göre uzmanlık alanları dikkate alınarak belirlenmesi kaydıyla verilecektir.

15.05.2013 tarihinden önce verilen iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri geçerli sayılmaktadır.

Sonuç olarak, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ile birlikte ülkemizin en önemli sorunlarından birisi olan iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısı azalacaktır. ■

31



Sivil havacılık alanında 100 yılı aşkın bir süredir faaliyet gösterilmesine rağmen, son 10 yılda yapılan düzenlemeler ve değişiklikler ile elde edilen değerler, havacılık alanında önde gelen uluslararası aktörlerin dikkatini çektiği gibi küresel dinamiklerin de tekrardan gözden geçirilmesine neden olmuştur.

modernleştirilmesine hem de yeni havalimanlarının yapımına ağırlık verilmiştir. Bu kapsamda, savaşın hemen ardından Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü kurulurken, Türk Hava Yolları'nın uçak envanteri satın alınan DC3 ve C47 tipi uçaklar ile zenginleştirilmiştir. Hava filosunun modernleştirilmesi sonrasında da ilk olarak Atina, Beyrut ve Kahire olmak üzere diğer ülkelere uçuşlar başlamıştır.

Serbestleşme Dönemi

Ülkemizdeki ilk resmi havacılık çalışmaları 1912 yılında başlamasına rağmen, sektörde 1983 yılına kadar kayda değer bir gelişme görülememiştir. 1983 yılında kabul edilen Sivil Havacılık Kanunu'nun

yürürlüğe girmesiyle birlikte havayolu taşımacılığı sektöründe, sadece Türk Hava Yolları'nın faaliyet gösterdiği monopol yapıdan sıyrılma yolunda önemli adımlar atılarak, 1980'li yılların ikinci yarısından sonra da hızlı bir gelişme dönemi içerisine girilmiş olsa da, arzu edilen serbestleşme sağlanamamış, buna bağlı olarak da sektördeki büyüme sınırlı seviyede kalmıştır.

1983 yılı ile birlikte, hava taşımacılığı alanında özel havayolu işletmelerinin de faaliyet göstermesine kısmen izin verilmesiyle birlikte özel havayolu işletmeleri kurulmuş ve bu işletmelerin yurtiçinde ve yurtdışında tarifeli ve tarifesiz olmak üzere seferler yapmasına imkan sağlanmıştır.

Tablo 1: Havacılık Sektörüne Giriş ve Çıkış Yapan İşletme Sayısı (1984 – 1992)

Kaynak: Gerede, 2010

	Sektöre Giren	Sektörden Çıkan	Faaliyet Gösteren
1984	0	0	1
1985	0	0	1
1986	2	0	3
1987	4	2	5
1988	3	1	7
1989	4	3	8
1990	3	2	11
1991	1	2	10
1992	4	1	13



Yeni kurulan özel havayolu işletmeleri, çeşitli nedenlerden ötürü sektörde kayda değer bir pay elde edememiş olsa da, 1933'ten bu yana sektörde söz sahibi olan Türk Hava Yolları oluşan zayıf rekabet ortamının etkisi ile teknolojik altyapısını modernleştirme, hizmet standardını yükseltme ve filo sayısını artırma çabası içine girmiştir. Benimsediği yeni yönetim yapısı ile sektördeki hakimiyetini koruyan Türk Hava Yolları, iç hat uçuşlarına olan talebin düşük olmasından ötürü ekonomik yönden daha avantajlı olan dış hat uçuşlarına yönelmiştir.

Diğer taraftan, sermaye sıkıntısı, teknoloji eski uçakları kullanmanın dezavantajı, bakım-onarım ve diğer alt yapı imkanlarının yetersizliği, nitelikli personel eksikliği, yeteri kadar devlet desteği alınamaması ve ücret tarifeleri belirlenirken Türk Hava Yolları'nın yüksek maliyetlerinin referans alınması gibi nedenlerden ötürü serbestleşme sonrası kurulan özel havayolu işlet-

melerinin iç hat pazarında tutunmaları zor olmuştur.

Yukarıda bahsi geçen zorluklar nedeniyle, özel havayolu işletmeleri daha karlı olan dış hatlarda faaliyet göstermeyi tercih etmiş olsa da, yönetmelik ve düzenlemelerdeki eksiklikler Türk havacılık sektöründeki monopol yapının tamamen ortadan kalkmasını engellemiş ve havacılık sektörünün gelişimi önünde büyük bir engel olmuştur.

Öyle ki, THY'nin maliyetleri doğrultusunda belirlenen bilet fiyatları yüksek seviyelerde olduğundan, sektöre yeni giren işletmeler pazar payı elde etme anlamında fiyat avantajlarına bağlı bir strateji izleyememiştir. Bu durum, sektörde faaliyet gösteren aktörlerin hareket alanlarını kısıtladığı gibi sektöre yeni girmeyi düşünenlerin de hevesini kırarak yatırımlarını ötelemesine neden olmuştur.■

Devam Edecek...

Kaynakça

- ACI, Global Traffic Forecasts, 2010 – 2029, 2010.
- DHMI, Ulaştırma İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.dhmi.gov.tr, erişim: 20.05.2013.
- EUROCONTROL, Long-Term Forecast - Flight Movements 2010 – 2030, 2010.
- EUROCONTROL, Medium-Term Forecast - Flight Movements 2012 – 2018, 2012.
- Gerede, The Evolution of Turkish Air Transport Industry: Significant Developments and the Impacts of 1983 Liberalization, 2010.
- SHGM, Ulaştırma İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.shgm.gov.tr, erişim: 20.05.2013.
- T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 2011 Yılı Faaliyet Raporu, 2012.
- T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 2012 Yılı Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu, 2013.
- TOBB, 2011 Yılı Türkiye Sivil Havacılık Meclisi Sektör Raporu, 2012.
- TÜİK, Ulaştırma İstatistikleri, İnternet Veri Tabanı, www.tuik.gov.tr, erişim: 20.05.2013.



Engelli İstihdamı



- ✓ Engellilere Yönelik İstihdam Uygulamaları
Dr. Aylin Çiftçi
- ✓ İŞKUR'un Engellilere Yönelik Mesleki Eğitimleri
Adnan Yıldırım
- ✓ Türkiye'de Engelli İşgücü İstihdam Stratejisinin Yorumlanması
Prof Dr. İnci Kayhan Kuzgun
- ✓ Engelli İstihdamını Artırmanın Yolları
Doç. Dr. N. Emrah Aydınonat
- ✓ Engelli İstihdam Yöntemleri Üzerine
Yrd. Doç. Dr. Cihan Selek Öz
Yrd. Doç. Dr. Serdar Orhan
- ✓ Korumalı İşyerleri ve İstihdam
Hüseyin Gökmen
- ✓ Türkiye'de Engelli İşçi İstihdamı
Ekrem Kayacı
- ✓ Engelli Memur İstihdamının Dünü, Bugünü ve Yarını Üzerine Bir Analiz
Çetin Kocabaş
- ✓ Sürdürülebilir Kalkınma İçin Engelsiz İstihdam
Yusuf Çelebi

**ENGELLİ
İSTİHDAMI**

ENGELLİLERE YÖNELİK İSTİHDAM UYGULAMALARI

Ülkemizde engelli vatandaşlarımızın toplumun üretken bir bireyi olarak istihdam sürecine katılımlarına ilişkin Anayasamızın yanında birçok Kanuni düzenlemede bulunmaktadır. Kanuni düzenlemelerde temel hedef, engellilerin işgücü piyasasında diğer bireylerle eşit koşullarda ayrımcılığa uğramadan yer almalarını sağlamaktır.

Çağımızda çalışma, bir insan hakkı olarak değerlendirilmektedir. İnsan hakları kavramının gelişim süreci içinde bir sosyal hak olarak kabul gören çalışma; her çağdaş toplumda tüm bireyler için ulaşılmak istenen bir hedeftir. Herkes için temel bir hak olan çalışma, günümüzde insanlar için maddi kazanç sağlamak ve yaşamı devam ettirmenin ötesinde anlamlar taşımaktadır. Çalışma; aidiyet duygusu, kendine güven ve benlik saygısının gelişmesi ve sosyalleşme için, yani temelde psikolojik sağlığın korunması için gerekli bir koşuldur.

Toplumun tüm bireyleri için önemli olan çalışma hakkı, engelliler için, yaşadıkları topluma ulaşmada kilit rol oynamaktadır. Bir şey üretmek için bedensel ve zihinsel olarak çaba harcama anlamına gelen çalışma, birey ve içinde yaşadığı toplum açısından çok önemli anlamlar içermektedir. Her şeyden önce bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi çalışmasına bağlıdır. Engelli bireyler, diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahiptir ve bu hak, engelli bireylerin açık, bütüleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içermektedir.

Engellilerin istihdam edilmeleri; hem engelli hem de engellinin ailesi ve çevresinde bulunan bireyler için yararlar sağlamaktadır. Buna karşılık engellilerin toplumla bütünleşmesinde kilit rol oynayan engellilerin istihdamının önündeki engeller çeşitlidir. İşverenlerin engellilere karşı salt engelli olmalarından kaynaklanan bireyin çalışamayacağı veya belirli işleri yapamayacağına yönelik varsayımları, bilgi eksiklikleri ve önyargıları bulunmakta ve bu önyargılar engellilerin istihdamında önemli bir engel teşkil etmektedir. Engelliler işgücü piyasasında diğer bireylerle aynı eğitim düzeyine ve aynı vasıflara sahip olsalar bile tercih edilmemekte, engelleri nedeniyle işe alımda ayrımcılıkla karşılaşabilmektedirler. Engelli bireylerin kişisel olarak değerlendirilmesi sonucu, işini yapmasına herhangi bir engeli yok ise ve işverenin engelli bireyi istihdam etmesinde hiçbir zararı olmuyor ise engellilik bireyin istihdam edilmesine hiçbir şekilde engel değildir. Engelli bireyler diğer insanlara tanınan istihdam olanaklarından yoksun kalmamalıdır.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan engelliler diğer bireylere nazaran farklı uygulamalarla karşılaşabilmektedir. Engelliler zaman zaman engeli nedeniyle işe tercih edilmeme, uygun olmayan



Aylin ÇİFTÇİ*

* Dr.
Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel
Müdürü



şartlarda çalışmaya zorlanma, eşit işe eşit ücret alamama, terfi ettirilmeme gibi adil olmayan davranışlarla karşılaşabilmektedirler.

Engelli İstihdamında Uygulanan Yöntemler

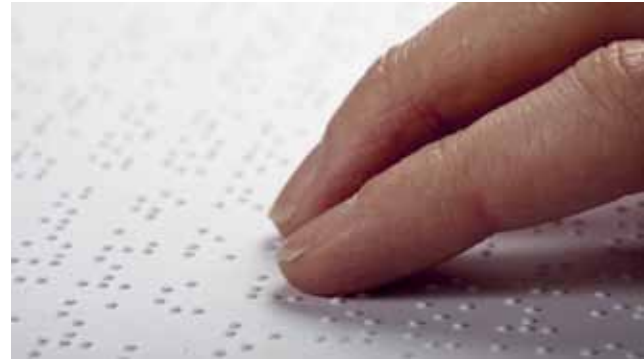
Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak uygulanan yöntemleri; kota rejimi, ayrımcı yasa çalışmaları, engellilere uygun olduğu düşünülen seçilmiş iş, mesleki rehabilitasyon ve korumalı işyeri ve engelli istihdamını özendirmeye yönelik devlet teşvikleri (sübvans edilen istihdam) olarak sıralamak mümkündür.

Kota sistemi, yasalarla belirlenen sayıda işçi çalıştıran işverenlere, yine yasalarla belirlenen sayı veya oranlarda engelli çalıştırma zorunluluğunun getirilmesidir. Yöntem, 1919'da ilk kez Almanya'da uygulanmaya başlamış, bunu 1920'de Avusturya, 1921'de İtalya ve Polonya ile 1923'te Fransa takip etmiştir. Kota re-

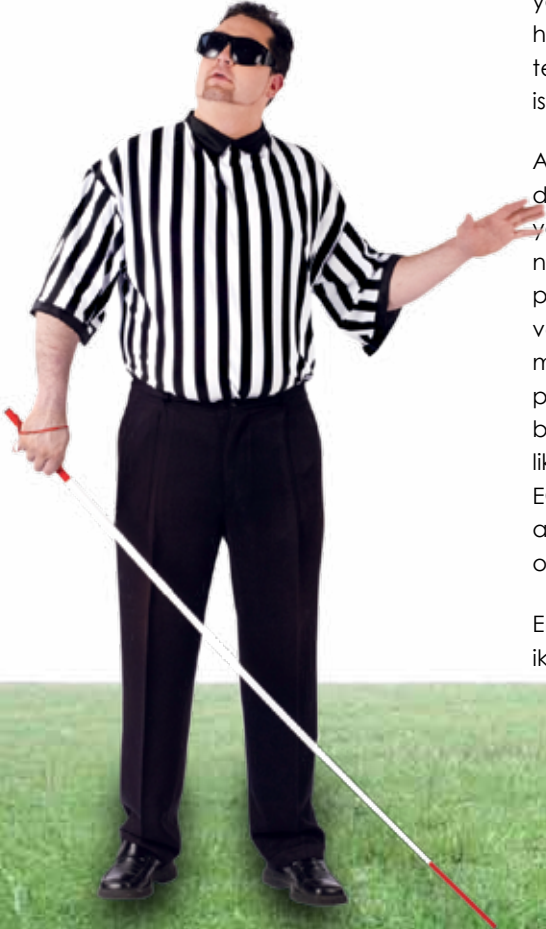
jimi ile işverene, işyerinde çalışanlarının belli bir oranını engelli kişilerden istihdam etme zorunluluğu getirilmektedir. Kota rejimi İtalya, İspanya gibi birçok ülkede uygulandığı şekliyle doğrudan doğruya kota olarak uygulanabileceği gibi; Almanya, Fransa ve Avusturya'da uygulandığı gibi kotaya uymak yerine belli bir bedel ödenebilmesi şeklinde de uygulanabilir. Doğrudan doğruya kota sisteminde, işverenler kanunun tanımladığı anlamda engelli çalıştırmadıkları durumunda yani, kota ihlali yaptıklarında para cezası ve/veya hapis cezası uygulanmaktadır. Ödeme de yapılabilen sistemde, ödeme yapılmadığında da ceza verilmektedir.

Engelli istihdamını artırmak için kullanılan ikinci yöntemse, engellilere yönelik ayrımcılığı hedef alan kanun çalışmaları ve ilgili mevzuatların düzenlenmesidir.

Üçüncü olarak engellilerin istihdamında; belli işlerin yalnızca engellilerin istihdam edildiği işler olarak da tanımlayabileceğimiz seçilmiş iş yöntemidir. Örneğin İtalya,



Engelli bireyler, diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahiptir ve bu hak, engelli bireylerin açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş piyasası ve çalışma ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içermektedir.



Yunanistan ve Danimarka'da telefon santral memurluğu görme engelliler için ayrılmışıştır.

Korumalı işyeri/istihdam yönteminde engelleri nedeniyle diğer işyerlerinde çalışamayacak engellileri, özel olarak kurulan ve düzenlenen işyerlerinde istihdam etme yöntemidir. Bu yöntem kota rejiminin yanında ayrımcılığı önlemeye yönelik mevzuat yöntemini kabul eden ülkelerde uygulanmaktadır.

Son olarak, işyerinde engelli istihdam eden işverenlerin; çeşitli vergi indirimleri, proje destekleri gibi yöntemlerle devlet tarafından teşvik edilmesi yöntemi kullanılmaktadır. Bu uygulamanın en iyi gerçeğe geçtiği ülke kota sistemini tamamen kaldırmış olan Hollanda'dır.

Engelli İstihdamına Yönelik Ülke Örnekleri

Almanya

Almanya'da engelli istihdamıyla ilgili olarak Engellilerin İşsizliğe Karşı Mücadelesi Kanunu ile getirilen, ücret telafisi yöntemiyle devlet engellinin mesleki rehabilitasyonu için gereken harcamalara teşvik desteği vermiş, işverenlerin engelli istihdamı üzerindeki yükleri hafifletilmiştir.

Almanya'da engelli istihdamı ile ilgili bir diğer uygulama, Engelli Çalışma Atölyeleridir (EÇA). Meslek atölyeleri de deneyecek bu uygulama ile engellilerin iş performanslarını geliştirmek suretiyle işe ve toplumsal hayata yeniden kazandırılmaları amaçlanmaktadır. Mevcut emek piyasası dışında engellilerin mesleki rehabilitasyonu, eğitimi ve istihdamına yönelik korumalı işyerleri konumunda bulunan EÇA'lar, engellinin yeterliliğini artırma, işe alıştırma ve işte çalışma şeklinde aşamalı olarak üç bölüme ayrılmıştır.

Engelli istihdamı için EÇA'lar uygulanan ikinci yöntemdir. Kota rejimi ile ilgili olarak

Alman Ağır Engelliler Kanunu, en az on altı işçi çalıştıran işverenlerin %6 oranında ağır engelli istihdam etmesini kurala bağlamışken, Engellilerin İşsizliğine Karşı Mücadele Kanunu'nda yapılan değişikliklerle kota rejiminin kapsamı yirmi kişiye çıkarılırken istihdam oranını da %5'e düşürülmüştür.

Almanya'da engellilerin işyerinde çalışırken ve işine son verilmesi sırasında da özel koruyucu düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, işyerinde en az beş ağır engellinin bulunduğu yerlerde ağır engelli temsilcisinin bulundurulması, tüm çalışanların hakkı olan ücretli izin dışında ilave beş gün yıllık ücretli izin hakkının tanınması, engellinin fazla çalışmayı reddedebilme hakkının olması, bu düzenlemeler arasında sayılabilir.

Alman Hukukunda işverenlere engelli istihdam etmek ya da bunun karşılığını madden vermek şeklinde bir seçme hakkı tanınmıştır. 2001 tarihinde yürürlüğe giren bir kararla, kanuni yükümlülüğün altında engelli çalışanlar için kademe olarak bir maddi yük getirilmiştir. Buna göre %3-5, %2-3 ve %2'nin altında engelli çalışanlar, çalıştırmadıkları engelliler için artan miktarlarda karşılık ödemektedirler.

Son olarak Almanya'da engelli istihdamında uygulanan yöntem, engelli istihdam eden işverenlere önemli finansal destekler verilmesi yönündedir. Örneğin, kota rejiminin üstünde engelli çalışan işverenlerin projelerini desteklemek üzere de finansal yardım yapılabilmektedir.

İngiltere

İngiltere, engelli istihdamı konusunu, ayrımcılığı önlemeye dönük yasama faaliyetleri ile birlikte ele almıştır. İngiltere, 1995 yılında Engelli Ayrımcılığı Kanunu'nu yürürlüğe koymuştur; bu Kanun, adil bir şekilde davranıldığı takdirde engelli kişi-

nin de iş için iyi bir aday olabileceği ön kabulüne dayandırılmıştır. Dolayısıyla Kanun iş için en iyi özelliklere sahip kişinin istihdam edilmesi yaklaşımını dışlamamaktadır. 1996'dan itibaren yirmi veya daha fazla işçi istihdam eden işverenler Kanunun kapsamına alınmıştır. Yasaya göre ayrımcılık, işverenin engelli çalışanına engeliyle ilgili olarak engelli olmayan çalışana göstermediği olumsuz bir davranışta bulunması durumudur. İşveren bu davranışının haklılığını ispat etmediği sürece sorumluluktan kurtulamaz. Kanunda, işverenler, istihdam edildiği alanlarda engellilerin karşılaştıkları dezavantajlı durumları gidermek için işyerinde gerekli ayarlamaları yapmakla yükümlüdürler. Eğer işveren sözü edilen ayarlamaların aşırı zor ve uğraştırıcı olduğunu ya da alınacak önlemlerin imkansızlığını ispat edebilirse, bu yükümlülüğünden muaf olabilir.

Yukarıda ifade edilenler dışında, Almanya örneğinde olduğu gibi İngiltere'de de engellilere iş bulma servisleri hizmet verir, mesleki eğitim gördükleri sırada belli bir süre gelir güvencesi sağlanır, kimi teşvikler ve korumalı istihdam uygulamalarına yer verilir.

Fransa

Fransa engelli istihdamında kota rejimini 1987 tarihli kanuna göre uygulamaktadır. Buna göre, hem özel sektörde hem kamuda en az yirmi işçi çalıştıran işverenin %6 oranında engelli işçi çalıştırmak yükümlülüğü vardır. Fransa'da, Almanya'da olduğu gibi, engelli kotası uygulanırken bazı engel türleri bir kişiden fazla kabul edilerek hesaplanır. Kota kapsamına giren engelli; fiziksel veya zihinsel yeteneklerinin eksilmesi veya yetersizliği sebebiyle normal istihdam süreci içinde işe girme veya iş ilişkisini sürdürme şansı önemli ölçüde sınırlanan kimsedir.

Fransa hukuku, engelliye mesleki eğitim

sağlamaları durumunda, ya da korumalı işyerleri açmaları durumunda işverenlerin engelli istihdamıyla ilgili yükümlülüklerinde azalma öngörmektedir. Öte yandan engelli çalıştırma yükümlülüğünü ihlal eden işveren, her bir boş kota için gönüllü kota katkısının %25'i üzerinde bir ödeme yapmak zorundadır.

Kota dışında Fransa'da çıraklık eğitimi kapsamında engellilere yönelik mesleki eğitim sağlanmakta, özel ve kamuya ait kuruluşlarda mesleki eğitim verilmekte, eğitime katılanlara yardım yapılmakta ve işverenler için de teşvikler uygulanmaktadır.

Amerika Birleşik Devletleri

Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Engelliler Kanunu 1990 yılında kabul edilmiş, 1994'te engelli istihdamına yönelik olarak on beş veya daha fazla işçi çalıştıran kamu ve özel sektör işverenlerini kapsamına almıştır. Kanunla engelliler ve engelli olmayanlara eşit muamele edilmesi yanında; engellilere yetersizliklerini gider-



Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak uygulanan yöntemleri; kota rejimi, ayrımcı yasa çalışmaları, engellilere uygun olduğu düşünülen seçilmiş iş, mesleki rehabilitasyon ve korumalı işyeri ve engelli istihdamını özendirmeye yönelik devlet teşvikleri (sübvanseler edilgen istihdam) olarak sıralamak mümkündür.



meye yönelik muameleleri hükme bağlamıştır. ABD bu amaca yönelik uygulamalarda oldukça başarılıdır.

Bir kişinin istihdamında temel koşul işin temel fonksiyonlarını yapabilmesidir. Ancak herhangi bir ayrımcılığa uğraması durumunda söz konusu yasadan yararlanabilir. Kanun istihdam alanında engellilere yönelik ayrımcı davranışları düzenlemektedir. Buna göre engeli ile birlikte hedef iş için uygun niteliğe sahip (kalifiye) adaya



gerçekleştirilen fiziksel düzenlemelerin masrafları UWV tarafından karşılanır,

6) İşyerinde tüm çalışanlar için alınan tedbirler dışında engelli çalışan için ayrıca alınan tedbirlerin 150 Euro'yu aşması halinde üstü UWV tarafından karşılanır. Bu teşvik engelli tuvaleti gibi genel ihtiyaçlar için geçerli değildir.

Değerlendirme

Ülkemizde engelli vatandaşlarımızın toplumun üretken bir bireyi olarak istihdam sürecine katılımlarına ilişkin Anayasamızın yanında birçok Kanuni düzenleme bulunmaktadır. Kanuni düzenlemelerde temel hedef, engellilerin işgücü piyasasında diğer bireylerle eşit koşullarda ayrımcılığa uğramadan yer almalarını sağlamaktır.



İŞKUR'UN

ENGELLİLERE YÖNELİK MESLEKİ EĞİTİMLERİ



Adnan YILDIRIM
İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı

İŞKUR olarak aktif işgücü piyasası programları kapsamında düzenlediğimiz işgücü yetiştirme kurslarıyla işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle de işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak nitelendirebileceğimiz engellileri iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaya çalışmaktayız.

Eğitim ve öğrenme hayatımızın her dönemini kapsamaktadır. Hızla artan bilgi ve gelişen teknoloji bireylerin eğitim ihtiyacını artırmıştır. Teknolojik yeniliklerin ortaya çıkma sıklığı artmış, bütün sektörlerde teknolojiler kısa dönemlerde hızla değişmeye başlamıştır. Bu nedenle hayat boyu öğrenim engelli olsun ya da olmasın kişilerin gerek topluma kazandırılmasında gerekse değişen teknolojiye uyum sağlamasında en önemli etkenlerden biri haline gelmiştir. Hayat boyu öğrenme anlayışı kapsamında yaygın eğitim faaliyetlerinden biri de aktif işgücü piyasası programlarıdır. Bu çerçevede meslek edindirme ve meslek geliştirme programları; bireylerin ilgi istek ve yetenekleri doğrultusunda iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve mesleğinde ilerleyebilmesi için gerekli bilgi, beceri, tutum, davranış ve alışkanlıkları kazandırılması hedefindedir. Engelliler için düzenlediğimiz programlar spesifik içeriklere sahip olup hem eğitim mekanı hem de eğitimlerin içerikleri bakımından diğer aktif işgücü programları uygulamalarından bazı farklılıklar arz etmektedir. Engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ile onların mesleki becerilerini artırarak üretici bireyler haline gelmeleri ve istihdamlarının sağlanarak sürekli gelir elde edebilmelerinin önündeki engellerin aşılması hedeflenmektedir.

İŞKUR olarak aktif işgücü piyasası programları kapsamında düzenlediğimiz işgücü yetiştirme kurslarıyla işsizlikten en fazla etkilenen ve bu nedenle de işgücü piyasasında dezavantajlı grup olarak nitelendirilebileceğimiz engellileri iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirerek istihdam edilebilirliklerini arttırmaya çalışmaktayız. Engellilere yönelik gerçekleştirilen mesleki eğitim ve rehabilitasyon programlarının belirlenmesinde il müdürlüklerimiz ve hizmet merkezlerimiz tarafından, engelliler yararına kurulmuş bulunan dernek, vakıf ve mesleki rehabilitasyon merkezleriyle sürekli temas kurularak, engellilerin ilgi ve niteliklerine uygun mesleki eğitimler düzenlemekteyiz. Bu çerçevede engelli bireyin değişen ve çeşitlenen toplumsal rollere, ekonomik ve teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı yeni gerekliliklere uyum sağlayabilmesi için, hayat boyu devam eden bir süreçte eğitilmeleri ve toplumsal hayata katılmaları için istihdam edilebilirliklerini artırıcı programlar yürütmekteyiz.



Engellilere yönelik düzenlenen eğitim projeleri, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesi ile bu maddeye dayanılarak çıkarılan " Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyonun Kuruluşu ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelik" çerçevesinde oluşturulan komisyon tarafından değerlendirilmektedir. Söz konusu komisyon; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürü, en çok engelli derneğini temsil eden üst kuruluşun bir temsilcisi ve en fazla üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisi olmak üzere sekiz üyeden oluşur. Söz konusu Yönetmeliğin altıncı maddesinde; "Komisyon, para cezalarının nerelere ve ne kadar verileceği hakkında karar vermek üzere her yıl ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında gündemli olarak toplanır. Komisyon başkanı gerekli gördüğü hallerde Komisyonu olağanüstü toplantıya çağırabilir. En az üç üyenin yazılı istemi ile de komisyon olağan üstü toplanır. Olağan üstü toplantı talebi Komisyon Başkanı tarafından en geç 15 gün içinde yerine getirilir. Komisyon, gündemdeki sıraya göre konuları görüşür. Toplantıya katılan üye sayısının çoğunluk kararıyla gündem dışı konular da görüşülebilir. Komisyon, uygulanması önerilen projeleri; amaç, gerçekleşme süresi, faydalananacak engelli sayıları, birden fazla engelli grubuna yönelik olması, istihdam oranı düşük engelli grubuna hizmet etmesi ve istihdama katkısı bakımından inceler, mevcut para miktarını da dikkate alarak değerlendirir. İstihdam garantisi verilen proje önerileri tercih edilir. Mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerine katılanlara sertifika verilmesi şartı aranır. Komisyon kararları gerekçelidir.¹

Komisyon tarafından kabul edilen projelerde belirtilen mesleki eğitimlere ilişkin araç-gereçlerin, eğitim sarf malzemelerinin ve demirbaşların satın alındığının, Vergi Usul Kanununa göre proje sahipleri tarafından belgelenmesi ve İl Müdürlüklerince alınanların yerinde görülmesi halinde, İl Müdürlükleri tarafından bu alımlara ilişkin nakit tutarları, proje sahiplerine tek seferde ödenmektedir. Ancak İl Müdürlüklerince; ödemelerin yapılmasından önce proje kapsamında alınmış olan eğitim araç-gereçlerinin, demirbaşların ve malzemelerin, projeler tamamlandıktan sonra proje sahipleri tarafından en az iki yıl süreyle projelerin konuları çerçevesinde engellilere mesleki eğitim ve reha-



Toplumsal politikalar engelli hayatın her alanında özellikle de çalışma hayatında destekler hale geldikçe engellilerin eğitimi, rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda daha fazla yol alabileceğimize inanmaktayız. Engellilerin toplumsal ve ekonomik yaşama daha fazla katılabilmesi, temel, mesleki ve yaygın eğitimden yeterince yararlanması ve kendilerine uygun iş imkanları sağlanması ile mümkün hale gelecektir.



bilitasyon hizmetlerini verecek şekilde muhafaza edileceklerine dair, proje sahiplerinden taahhütname alınmaktadır. Bu durumda İl Müdürlüklerince adları, markaları, seri numaraları tespit edilmekte ve iki yıllık süre sonuçlanıncaya kadar bunların engellilere yönelik projelerde kullanılıp kullanılmadığı denetimlerle takip edilmektedir. ²

Engellilere yönelik projelerin uygulandığı binaların elektrik, su, ısıtma, aydınlatma, kira, iletişim, temizlik gibi giderlerin toplamından binanın toplam kullanım alanı ile projenin uygulandığı bölüm arasında orantı kurularak hisseye düşen gider miktarı kadar ödeme yapılmaktadır. Engellilere yönelik mesleki eğitimlerin finansmanı Kurumun kendi kaynaklarından, İşsizlik Sigortası Fonundan ve engelli çalıştırmayan işyerlerine kesilen idari para cezaları fonundan karşılanmaktadır.

2012 Yılında Engellilere En çok Kurs Açılan İller

İl	Kurs Sayısı	Kursiyer sayısı
Ankara	105	1167
İstanbul	34	369
Batman	33	441
Adana	33	366
İzmir	33	280
Bursa	25	320
Samsun	20	186
Mersin	19	240
Diyarbakır	18	245
Zonguldak	16	195

Engellilere yönelik düzenlediğimiz kurslar engel gruplarına göre değişmektedir. Bu kapsamda en çok kurs açılan meslekleri şöyle sıralayabiliriz; web tasarımcısı, bilgisayar bakım ve onarımcısı, büro yönetimi ve sekreterlik, bilgisayarlı muhasebe elemanı, çağrı merkezi görevlisi, ahşap boyama, ahşap süslemecisi, ön muhasebeci, aşçı yardımcısı, kasiyer, bilgisayar ağ sistemleri ve yönlendirme elemanı, grafik tasarımcı ..vb mesleklerde kurslar düzenlenmektedir. 2002 yılından bu güne kadar aktif işgücü programı kapsamında yaklaşık 2200 mesleki eğitim programından 30.000 civarında engelli meslek edindirme ve meslek geliştirme faaliyetlerinden faydalandırıldı. 2004 yılından itibaren bu kapsamda hazırlanan projelere yaklaşık 120 milyon TL kaynak tahsis edilmiştir.

Engelli Kursiyer Sayıları

Yıl	Erkek	Kadın	Toplam
2009	1.714	905	2.619
2010	2.252	1.386	3.638
2011	2.648	1.592	4.240
2012	3.753	2.519	6.272
2013*	1.616	1.012	2.628

*30.04.2013 itibarıyla

Yukarıdaki verilerden de anlaşılacağı üzere yıllar itibarıyla kursların sayısı ve bu kurslardan faydalanan engelli sayısı artmaktadır. Kurumumuza daha fazla proje başvurusu yapılmasıyla bu rakamlar daha da artacaktır.

Toplumsal politikalar engelli hayatın her alanında özellikle de çalışma hayatında destekler hale geldikçe engellilerin eğitimi, rehabilitasyonu ve istihdamı konusunda daha fazla yol alabileceğimize inanmaktayız. Engellilerin toplumsal ve ekonomik yaşama daha fazla katılabilmesi, temel, mesleki ve yaygın eğitimden yeterince yararlanması ve kendilerine uygun iş imkanları sağlanması ile mümkün hale gelecektir. ■

Kaynakça

- Ekrem KAYACI-Uzmanlık Tezi 2007
- Ekrem KAYACI-Uzmanlık Tezi 2007

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İŞGÜCÜ İSTİHDAM STRATEJİSİNİN YORUMLANMASI

Giriş

Türkiye'de de AB'ye uyum süreci kapsamında özel istihdam büroları 2004 yılı Haziran ayından itibaren faaliyete geçmiştir. Madde gerekçesinde emek piyasasının yönetiminde esneklik sağlanmasının ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlanması ifade edilmekle birlikte, işletmelerin özürülü işgücü taleplerinin kamu istihdam bürosu olan İŞKUR aracılığı ile karşılamasına ilişkin hüküm halen geçerliliğini korumaktadır.



İnci Kayhan KUZGUN*

* Prof. Dr.
Hacettepe Üniversitesi, İİBF,
İktisat Bölümü, Beytepe

Engelli kişilerin istihdamı, ulusal istihdam stratejisi içinde ayrı bir öneme sahiptir. Özellikle işgücüne katılım oranının düşük olduğu ülkelerde, engellilerin işgücüne katılımlarının sağlanmasının daha da önem taşıdığına dikkat çekilmektedir². Türkiye'de engellilerin eğitim düzeyinin düşüklüğü, açık işgücü piyasası koşullarında engelli işgücünün istihdamını engellemektedir. Türkiye'de 2010 yılı itibarıyla vasıflı-eğitilmiş engelli işgücünün toplam engelli işgücüne oranı %19,2 iken; engellilerin sadece %7,7'si lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir ve işverenlerin %31,6'sı işe ve sektöre uygun engelli işgücü bulamadıklarından yakınmaktadır³. Ulaşım, yaşam ve işyeri koşullarının olumsuzluğu da engelli işgücünün istihdamını sınırlandırmaktadır.

2. Türkiye'de Engelli İşgücü İstihdam Stratejisinin Yorumlanması: Türkiye'de engelli işgücünün açık işgücü piyasası koşullarında istihdamı 2008 yılında 5763 sayılı Kanun 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.Maddesi değiştirilerek, yeniden düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemenin yorumunda aşağıdaki noktalar dikkat çekmektedir.

2.1. Yasal kota uygulanması: Yasal kota uygulaması, engelli kişinin işgücü piyasasına dahil edilmesinde etkili bir yöntem olarak nitelendirilmektedir. Kota uygulaması yasal tavsiye, etkili destekleme olmaksızın yasal yükümlülük ve yaptırım esaslı etkili desteklemeye dayalı yasal yükümlülük olarak üç farklı şekilde uygulandığı aktarılmaktadır⁴. Türkiye'de yasal kota uygulaması işverenin iş sözleşmesi yapma özgürlüğünün sosyal düşüncelerle sınırlandırılmasına dayandırılmaktadır⁵. İşverenlerin %71'i yasal zorunluluk nedeni ile engelli işgücü istihdam ettiklerini belirtmeleri⁶, kota uygulamasının etkinliğini göstermektedir. Diğer taraftan bireysel iş ilişkilerinin düzenlenmesindeki katılığın, Türkiye'de kayıt dışı istihdamı arttırdığı belirtilmektedir⁷. Kota uygulaması işverenlerce işgücü piyasasında esnekliği azaltıcı bir düzenleme olarak yorumlanmakta ve kayıt dışı istihdamı besleyen mali nedenler arasında sayılmaktadır⁸. Bu düzenlemenin, engelli işgücü maliyetinin azaltacağı ve talebini teşvik edeceği düşünülmektedir.

2.2. Engelli istihdamında kota uygulanmasında kamu ve özel sektör ayrımı: Türkiye'de engelli işgücü istihdamında kamu ve özel sektör için farklı kota oranları düzenlenmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30.Maddesi hükmüne göre işverenler elli ve daha fazla işçi istihdam ettikleri özel sektör işyerlerinde %3 oranında engelli; kamu sektörü işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 oranında eski hükümlü istihdam etme yükümlülüğü altındadır. Bu ayırım, sosyal devlet ilkesi ve sosyal istihdam politikasına dayandırılarak yorumlanabilir.

2.3. Engelli istihdamında özel sektör işveren prim yükünün devletçe karşılanması: Son değişiklik ile engelli işgücünün işverene maliyetinin azaltılmasını ve istihdamı teşvik etmek amacıyla sosyal güvenlik prim teşviki getirilmiştir. Bu, AB istihdam stratejisi benimsenen sigorta prim sübvansiyonları sağlanması yaklaşımının engelli işgücü istihdamında özel sektör için kabul edildiğini göstermektedir. Firmaların kayıt dışı istihdamda kaymalarında işgücü piyasasına ilişkin düzenlemeler ve istihdam vergileri neden olarak gösterilmektedir⁹. Bu nedenle, prim teşvikinin Türkiye'de kayıt dışı istihdam üzerinde daraltıcı etki yapması beklenmektedir.

Prim teşvikinden yararlanma iki şekilde gerçekleşmektedir. İlk olarak, kontenjan kapsamında engelli işgücü istihdamında prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren priminin tamamı Hazine tarafından karşılanacaktır. İkinci olarak, kanunda öngörülen %3'lük kontenjanın aşılması halinde, fazladan istihdam edilen her engelli işgücünün işveren priminin %50'si hazine tarafından ödenecektir. Engelli işgücünün prime esas kazanç alt sınırı üzerinde (asgari ücret) ücret alması halinde, ortaya çıkan prim farkı işveren tarafından ödenecektir.

2.4. İşverene Getirilen Prim Teşvikinde Asgari Ücretin Esas Alınması: Engelli işgücüne prime esas kazancın alt sınırı olarak kabul edilen asgari ücret üzerinde bir ücret ödenmesi durumunda, ortaya çıkan prim farkının işveren tarafından ödenmesi söz konusudur. Bu da engelli işgücünün verimliliğine dayalı ücret ödemesinin dikate alındığını göstermektedir.

2.5. İşçi Sayısına Dayalı İşletme Büyüklüğünün Kıstas Olarak Kabulü: Türkiye'de işverenin istihdama dayalı yükümlülüklerin belirlenmesinde istihdam edilen işçi

sayısına dayalı işletme büyüklüğü esas alınmaktadır¹⁰. Buna göre kamu ve özel sektörde 50'ye daha fazla işçinin istihdam edildiği orta ölçekli işletmeler engelli istihdamında kota uygulaması kapsamına alınmıştır:

KOBİ olarak tanımlanan işletmelerin %82'si hizmet ve ticaret sektöründe; %13'ü imalat sanayinde faaliyet göstermekte¹¹ ve bu ölçekteki işletmeler, genellikle kentsel kesimde hizmet ve imalat sektörünün yoğunlaştığı merkezlerde yer almaktadır. Dolayısıyla, prim teşvikinin, kentsel kesimle sınırlı olarak hizmet ve ticaret sektörü yanında ve imalat sanayinde 50 ve üzeri işçi istihdam eden işletme sayısını ve toplam istihdamdaki payını arttıracığı tahmin edilmektedir. Kırsal kesimdeki engellilerin 4857 sayılı İş Kanununun 30.Maddesi ile getirilen düzenlemelerden yararlanamadıkları belirtilmektedir¹².

TÜİK'in 2009 yılı iş istatistikleri verilerine göre Türkiye'de 1-49 işçinin istihdam edildiği işletmeler, toplam işletmelerin %99,9'unu oluşturmaktadır¹³ ve bu ölçekteki işletmeler kota uygulamasının kapsamı dışında kalması, engelli işgücü istih-

damında istenilen noktaya gelmesinin zorluğunu göstermektedir.

2.6. Engelli İşgücü İstihdamda Gerekli Tedbirlerin Alınmasında İşveren Yükümlülüğü: Türkiye'de engellilerin istihdam edilmelerinde gerekli tedbirlerin işveren tarafından alınması kabul edilmiştir. Bu tür yükümlülüklerin engelli işgücü istihdamını engellediği ve firmaları kayıt dışına ittiği belirtilmektedir¹⁴. Nitekim işverenlerin engelli işgücü istihdamına özendirilmesi gerektiği belirtilmektedir¹⁵. Engelli işgücü istihdamında çalışma ortamının sağlanması, engelli işgücü açısından sosyal hak ve işveren açısından ise moral yükümlülük olarak tanımlanmaktadır¹⁶.

İşyerinde çalışma koşullarının sağlanması ile engelli istihdamı arasında karşılıklı pozitif bir ilişkinin olduğu ve bu konuda işverene sağlanan teşviklerin olumlu etki yaptığı kabul edilmektedir¹⁷.

2.7. Engelli İşgücü Taleplerinin İŞKUR Aracılığı ile Karşılanması Zorunluluğu: Türkiye'de de AB'ye uyum süreci kapsamında özel istihdam büroları 2004 yılı Haziran ayından itibaren faaliyete geç-



miştir. Madde gerekçesinde emek piyasasının yönetiminde esneklik sağlanması ve istihdam düzeyinin yükseltilmesinin amaçlanması ifade edilmekle birlikte¹⁸, işletmelerin özürli işgücü taleplerinin kamu istihdam bürosu olan İŞKUR aracılığı ile karşılamasına ilişkin hüküm halen geçerliliğini korumaktadır.

Bu durum, bürokratik işlemler nedeniyle eşleştirme sürecinin uzamasına neden olmakta ve Lisbon Stratejisinin temel amaçlarından birisi olan sosyal bütünleşmenin güçlendirilmesini¹⁹ zorlaştırmaktadır. Bu nedenle düzenlemenin tekrar gözden geçirilmesi gerektiği düşünülmektedir.

3. Sonuç: Türkiye'de engelli işgücü istihdam stratejisinin yorumlanmasında aşağıdaki noktalar ön plana çıkmaktadır.

- Türkiye'de engellilerin istihdamı, istihdam politikası açısından önemlidir.
- Zorunlu kota uygulaması, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi yaklaşımına ters düşmekle birlikte sosyal sorumluluk ilkesine dayanmaktadır.
- Kota uygulamasında işletme büyüklüğünün kıstas olarak kabul edilmesi, Türkiye'deki genel yaklaşıma uygundur.
- Başlangıçta, orta ölçekli işletmelerin işletme sayısı ve istihdamdaki payının düşüklüğü, düzenlemenin olumlu etkisini sınırlandıracaktır. Daha sonra prim teşviki, özellikle kentsel kesimde belirli sektörlerde engelli işgücü istihdamını artırıcı etki yapacaktır.
- Özel sektörün korunması, engelli istihdamında devletin daha fazla sosyal sorumluluk yüklenmesiyle açıklanabilir.
- İşverenin prim yükünün hazinece karşılanmasında küreselleşmenin etkisi vardır ve sayısal esneklik amaçlanmıştır.
- İstenilen sonuca ulaşılmasında, engelli işgücünün istihdam edilebilirliğinin artırılması önemlidir.
- İşyerinde gerekli koşulların sağlanması işveren üzerindeki mali yükünün azaltılması gerekmektedir.
- İşletmelerin engelli işgücü taleplerinin İŞKUR aracılığı ile karşılaması zorunluluğunun yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir.■

Türkiye'de engellilerin eğitim düzeyinin düşüklüğü, açık işgücü piyasası koşullarında engelli işgücünün istihdamını engellemektedir. Türkiye'de 2010 yılı itibarıyla vasıflı-eğitilmiş engelli işgücünün toplam engelli işgücüne oranı %19,2 iken; engellilerin sadece %7,7'si lise ve üstü eğitim düzeyine sahiptir ve işverenlerin %31,6'sı işe ve sektöre uygun engelli işgücü bulamadıklarından yakınmaktadır.

Kaynakça

- ¹ TİSK (2003) "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1751> (Erişim Tarihi: 7.12.2007)
- ² Euro found, (2004) Euro found. Employment and Disability: Back to Work Strategies. www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/115/eu/1/ef04115.eu.pdf (28.05.2013)
- ³ T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, (2011) Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi. Aralık, 2011. Ankara. <http://www.ey.gov.tr/upload/Node/8700/files/turkce-11-baski.pdf> (19.05.2013)
- ⁴ Europe.net (2008) "The Labor Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: a summary of evidence from country reports and research studies." Academic Network of European Disability Experts.(ANED)-VT 2007/005.
- ⁵ Çelik, (2003) Çelik, N. İş Hukuku Dersleri, Yayın No:1405; Hukuk Dizisi: 596. 16. Bası. Ekim, 2003. İstanbul.
- ⁶ T.C.Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, (2011) Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü. İşgücü Piyasasının Engelliler Açısından Analizi. Aralık, 2011. Ankara. <http://www.ey.gov.tr/upload/Node/8700/files/turkce-11-baski.pdf> (19.05.2013)
- ⁷ Liebfritz, (2009) Liebfritz, W. "Background paper Prepared for the World Bank – Country Economic Referendum on Informality: Causes, Consequences, and Policies. June, 2009. s.15. <http://sitesources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1272211-66658bpg> (12.06.2012)
- ⁸ TUSİAD, (2002) Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği. "Türkiye'de İşgücü Piyasası ve İşsizlik". Yayın No: TUSİAD-T/2002/12, 354. İstanbul, 2002, s. 96.
- ⁹ Liebfritz, (2009) Liebfritz, W. "Background paper Prepared for the World Bank – Country Economic Referendum on Informality: Causes, Consequences, and Policies. June, 2009. s.15. <http://sitesources.worldbank.org/TURKEYEXTN/Resources/361711-1272211-66658bpg> (12.06.2012) ve DPT (2000) Uzun Vadeli Strateji ve Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı 2001–2005, Ankara.
- ¹⁰ Kuzgun, (2011),Kuzgun, K.İ. The Number of Worker in the Regulation of Labour Market in Turkey.s.152-161. International Journal of Business and Social Science. Vol.2; No.1, January 2011 p.152-161.
- ¹¹ KOSGEB, (2013) KOSGEB, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011-2013. <http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Baskanligimiz.aspx?ref=23> (18.05.2013)
- ¹² T.C. Kalkınma Bakanlığı, (2007) Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu Raporları, İşgücü Piyasası. oik662.pdf <http://www.kalkinma.gov.tr/PortalDesign/PortalKontrols/WebClerikGosterim.aspx>
- ¹³ KOSGEB, (2013) KOSGEB, KOBİ Stratejisi ve Eylem Planı 2011-2013. <http://kosgeb.gov.tr/Pages/UI/Baskanligimiz.aspx?ref=23> (18.05.2013)
- ¹⁴ Gürsel, (2010) Gürsel, Ş. ve Kolaşın, U.G. İştihamda Dezavantajlı Grupların İşgücüne Katılımını Arttırmak. BETAM. Bahçeşehir Üniversitesi Ekonomik ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi. Şubat 2010. İstanbul. <http://betam.bahcesehir.edu.tr/wp-content/uploads/2012/07/%C4%B0stihdamda-Dezavantajli-Grupların-İşgücüne-Katılımı> (19.05.2013)
- ¹⁵ Aydınonat, (2012) Aydınonat, Emrah, N. Engelli İstihdamını Arttırmanın Yolları. Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Değerlendirme Notu. N201232. http://www.tepav.org.tr/upload/files/133854-0.Engelli_Istihdamini_Artirmanın_Yolları (19.05.2013)
- ¹⁶ European Union (1997) Treaty of Amsterdam, www.historiasigle20.org/europe/amsterdam.htm (28.05.2013)
- ¹⁷ Eurociett (2006) Eurociett, Lizbon Strategy, March 2006, http://www.eurociett.org/fileadmin/templatet/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf (11.07.2007).
- ¹⁸ TİSK (2003) "Sosyal Politika ve İstihdam Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye", <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1751> (Erişim Tarihi: 7.12.2007)
- ¹⁹ Eurociett (2006) Eurociett, Lizbon Strategy, March 2006, http://www.eurociett.org/fileadmin/templatet/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Position_Paper_Lisbon_Strategy_March_2006.pdf (11.07.2007).
- ¹⁹ Beceren, (2010) Beceren, E. ve Kasalak, M. A. Avrupa Birliğinde İstihdam Stratejisi ve Üye Ülke Stratejileri 10 Hedef Kapsamında İstihdam Yönelik Uygulamaları. Ekonomi Bilimleri Dergisi. Cilt 2, Sayı 2.

ENGELLİ İSTİHDAMINI ARTTIRMANIN YOLLARI

Ülkemizdeki engelli istihdamı politikası zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisini izliyor. Ancak bu politika, engelli istihdamını arttırmayı başaramadığı gibi şirketlere de engelli istihdamından kaçınmak ve kaçak işçi çalıştırmak gibi müşevvikler sağlıyor. Üstelik, engelli istihdamı ile ilgili bu zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi Türkiye'deki işletmelerin önemli bir kısmını da kapsamıyor.

Hazırlayan:

N. Emrah AYDINONAT

Doç. Dr.,

Bahçeşehir Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi

Engelli istihdamını arttırmak için uygulanabilecek iki temel politika aracı var: Cezalar ve teşvikler. Birinci aracın temel stratejisi engelli istihdam etmeyi zorunlu hale getirmek ve engelli istihdam etmeyenleri cezalandırmak; ikinci aracın ise engelli istihdam etmeyi özendirmek ve kolaylaştırmak. Ülkemizdeki engelli istihdamı politikası temel olarak zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisini izliyor. Ancak bu politika, engelli istihdamını arttırmayı başaramadığı gibi şirketlere de engelli istihdamından kaçınma ve kaçak işçi çalıştırma gibi müşevvikler sağlıyor. Üstelik, engelli istihdamı ile ilgili bu zorunlu tutma ve cezalandırma stratejisi Türkiye'deki işletmelerin önemli bir kısmını da kapsamıyor. Sonuç olarak, Türkiye'nin engelli istihdamını arttırma politikasının başarılı olduğunu söylemek zor. Engelli vatandaşlarımız, engelli istihdamını zorunlu tutan yasalara rağmen iş bulmakta güçlük çekiyor. Bu durumu değiştirebilmek için sadece zorunluluk ve cezalardan oluşan mevcut stratejinin bırakılması ve özendirme-kolaylaştırma araçları engelli istihdamı ile ilgili politika araçları arasına

eklenmelidir. Tabii bu yapılırken engelli istihdamıyla ilgili yapısal sorunların ortadan kaldırılması ve işverenlerin engelli istihdamı ile ilgili çekincelerinin ortadan kaldırılması da gerekiyor.

İşverenlerin Çekinceleri

Bazı işverenlerin ve çalışanların engelliler ile ilgili olumsuz önyargılarının yarattığı güçlükleri bir kenara bırakırsak, işverenlerin engelli istihdamını bir yük olarak görmesinin bazı nedenleri şöyle sıralanabilir:

- 1) Engelli istihdamı ile ilgili yasal zorunlulukların işverenlerin işçi alma ve işten çıkarma ile ilgili esnekliklerini sınırlaması
- 2) İşe uygun engelli çalışan bulmanın güçlüğü
- 3) Engelli istihdam etmenin yaratacağı, iş yerinin engelliler için uygun hale getirilmesi gibi ek maliyetler.

Engelli istihdamını arttırabilmek için işverenlerin engelli istihdamı konusundaki çekincelerini ve bahanelerini ortadan

kaldırmak gerektiği açık. Engelli istihdamını arttırmak için geliştirilecek politikaların bunu göz önüne alması gerekiyor. Yapılabileceklerin bazıları şöyle sıralanabilir:

- Başlangıç olarak, hâlihazırda yürürlükte olan İş Kanunu'nun getirdiği engelli istihdam etme zorunluluğu ve bunun sınırları tartışmaya açılabilir. Hem işverenlerin, hem engelli vatandaşlarımızın, hem de uzmanların görüşleri alınarak bu zorunluluklar ve cezalar yeniden şekillendirilebilir. Özellikle küçük işletmelerin engelli istihdam etmesini sağlayacak ve teşvik edecek düzenlemeler istihdamı arttırmaya yardımcı olacaktır.
- İşverenlerin kota uygulamasına, dolayısıyla da engelli istihdamı ile ilgili yükümlülük ve cezalara tamamen karşı çıktığı algısı doğru değildir. Yapılan anketler,

işverenlerin, kotaların kaldırılmasını değil, teşvik ve kotaların dengeli bir biçimde kullanıldığı bir sistemin yürürlüğe konmasını istediklerini göstermektedir. Aşağıda, böyle bir karma sistemde yer alabilecek bazı politika araçları da ele alınmaktadır.

- İşverenlerin işe uygun engelli bireyleri istihdam edebilmeleri için bazı ek düzenlemeler getirilmesi faydalı olabilir. Örneğin, engelli vatandaşlarımızın İŞKUR'la ilişkilerini kolaylaştıracak bazı düzenlemeler yapılabilir. İŞKUR'a kaydolma, sağlık raporu sunma vb. işlerin engelli vatandaşlarımızla veya potansiyel işverenlerine ek yük getirmeyecek şekilde modern teknolojiler kullanılarak yeniden düzenlenmesi faydalı olabilir. Buna ilaveten, işverenlerin İŞKUR'dan bağımsız olarak engelli çalışan arayabilecekleri mekanizmaları oluşturmaları desteklenmelidir. İşverenler



Türkiye'nin engelli istihdamı ile ilgili özendirme ve kolaylaştırma politikaları uygulamaya başlaması, hem engelli istihdamını arttırmamıza yardımcı olacak hem de uzun dönemde engellilerin yaşadığı pek çok probleme de yol açan yapısal sorunların giderilmesine katkıda bulunacaktır.



kendi inisiyatifleriyle engelli çalışan bulduklarında, bunların İŞKUR'a kaydını gerçekleştirebilirler.

- İş yerlerinin engellilerin çalışmasına olanak vermeyecek şekilde düzenlenmiş olması engellilerin istihdamının önündeki önemli sorunlardan biridir. Bir taraftan bu sorunun çözülmesi için adımlar atılırken, diğer taraftan engelli vatandaşlarımızı iş hayatına hazırlamak mümkündür. Bu kapsamda kullanılabilecek bir yöntem, engelli bireylere korumalı iş olanakları sağlamak ve onları çalışma hayatına hazırlamaktır. Bu kapsamda, kamu, hem bu türden iş alanlarını yaratabilir, hem de özel işletmelerin bu türden korumalı iş alanlarını oluşturmalarına destek olabilir. Dünya Sağlık Örgütü'nün raporunda bu türden korumalı iş alanlarının en yüksek engelli istihdam oranına sahip olan İsviçre'de uygulandığı ve başarılı olduğu belirtilmektedir. Ancak, korumalı iş alanlarının en önemli sakıncası engelli çalışanları nüfusun geri kalanından izole etmesidir. Bu sebeple, korumalı iş alanlarını bir istihdam politikası olarak değil, mesleki eğitimin bir parçası olarak görmek gerekmektedir. Engelli vatandaşlarımızı bu türden korumalı iş alanlarında, hem çalışarak hem de mesleki beceriler edinerek, iş hayatına hazırlanabilir. Pek tabii ki, bu politika iş yerlerinin engellilerin erişimine ve çalışmasına uygun hale getirilmesiyle ilgili politikalarla bağımsız olarak düşünülemez.

- Engelli istihdamı ile ilgili en önemli konulardan biri ise, engellilerin temel ve mesleki eğitime erişimi önündeki bariyerlerdir. Engelli vatandaşlarımızın daha iyi eğitim olanaklarına kavuşturulması, engelli nüfusun temel ve mesleki eğitim düzeyinin artırılması işverenlerin engelli istihdam etmeme ile ilgili çekincelerinin ve bahanelerinin çoğunu ortadan kaldıracaktır. Bunun uzun dönemli bir eğitim politikasını gerektirdiği açıktır. Dolayısıyla, kamu otoriteleri eğer engelli istihdamını arttırmayı amaçlıyorsa, engelli vatandaşlarımızın eğitime erişimini iyileştirmek için çalışmalıdırlar. Bu konuda İŞKUR'a ve MEB'e büyük görev düşmektedir. Bu kurumların, işverenlerin ihtiyaçları doğrultusunda engelliler için mesleki eğitim kursları açabilmek için işverenlerle ve engelli vatandaşlarımızla işbirliğini ve iletişimi arttırmaları gerektiği açıktır. Buna ek olarak, engelli vatandaşlarımızın temel eğitim almalarının önündeki engellerin kaldırılması gerektiği de açıktır. Engellilerin erişebileceği ve eğitim alabileceği ilkökul, ortaokul ve liselerin sayısının artırılması ve bu konuda uzman öğretmenlerin sayısının artırılması gereği açıktır.

Vergi Teşvikleri ve Destekler

Mevcut durumda, engelli istihdam eden işletmelere verilen teşvikler engelli çalışanların sigorta primlerinin tamamının ya da bir kısmının Hazine tarafından kar-



şlanması ile sınırlıdır. Yukarıda da belirtil-
diği gibi, Türkiye'nin engelli istihdamı ile
ilgili karnesine bakıldığında bu teşviklerin
amaçlarına ulaşmadığı görülmektedir.
Bu sebeple ek teşvik mekanizmalarının
uygulanması engelli istihdamını arttır-
maya yardımcı olabilir. Engelli istihdam
etme yükümlülüklerini yerine getirmeyen
işletmelere verilen cezalar, engelli istih-
dam eden şirketlere verilecek teşviklerle
desteklenmelidir. Burada amaç engelli
istihdam etmenin engelli istihdam etme-
meye kıyasla avantajlı bir duruma getiril-
mesi olmalıdır.

Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2011
Dünya Engelliler Raporu'nda¹ belirttiği
gibi bu kapsamda verilecek destekler
sadece engelli istihdam eden işletmele-
re verileceklerden ibaret değildir. İşlet-
melerini engellileri erişimine uygun hale
getiren ve engellilere mesleki eğitim
sağlayanlara da benzer destekler ve-
rilebilir. Bu tür destekler son kertede en-
gelli istihdamını artırma amacına hizmet
edecektir. Verilebilecek teşvik ve destek-
lerin bazıları şunlardır.

- Engelli istihdam eden işletmelere çeşitli
vergi teşvikleri ve destekler verilebilir. Bu
teşvikler ve destekler özellikle küçük işlet-
meleri hedef almalıdır. Böylece 49 veya
daha az çalışanı olan işletmelerin engelli
istihdam etmesi teşvik edilmiş olur. Ayrı-
ca, böyle bir düzenleme, 49 çalışanı olup
da sadece engelli istihdam etme yüküm-
lülüğünden kaçmak için yeni çalışan is-
tihad etmeyen veya çalışanlarını kayıt
altına almayan işletmelerin de ortadan
kalkmasını sağlar.

- İşletmelerini engellilerin erişimine uygun
hale getiren işletmelere verilecek karşılık-
sız krediler. Buna benzer bir destek prog-
ramı ABD'de uygulanmaktadır. Bu kap-
samda, örneğin, işyerinin fiziki erişimini
engellilere uygun hale getiren veya yazılı

materyali görme engelliler için erişebilir
hale getiren destekler verilmektedir.²

- Yine ABD'de uygulanan bir başka teş-
vik, engellerin kaldırılmasıyla ilgili masraf-
ların vergiden düşülmesidir. Engellilerin
ve yaşlıların hareketliliğini engelleyen mi-
marî veya ulaşım ile ilgili bariyerlerin orta-
dan kaldırılmasıyla ilgili harcamalar belirli
oranlarda vergi indirimi olarak ödüllendi-
rilebilir.

- Benzer bir şekilde, işe alınan her engelli
için gelir vergisi indirimleri uygulanabilir.
ABD'de uygulanan İş Fırsatı Vergi Kredisi
(WOTC) programı³ bu tür bir destek poli-
tikasının güzel bir örneğidir ve engellilere
ek olarak gazileri de kapsamına almak-
tadır.

- Engelli istihdam etmek isteyen şirketlere
mesleki eğitim konusunda verilebilecek
destekler. İşverenin engelli çalışanlarına
mesleki eğitim sağlamasını ve bu eğiti-
mi yaygınlaştırmasını kolaylaştıracak her
tür destek bu kapsamda düşünülebilir.
Yukarıdaki vergi desteklerine benzer bir
şekilde engelliler için mesleki eğitim sağ-
layan işletmelere destek verilebileceği
gibi, İŞKUR ve MEB'in işletmelerin ihtiyaç-
ları ile uyumlu olarak eğitim desteği sağ-
laması da düşünülebilir.

Özetle, sadece zorlama ve cezalardan
ibaret olan engelli istihdam politikasının
değiştirilmesi gerekmektedir. Türkiye'nin
engelli istihdamı ile ilgili özendirme ve
kolaylaştırma politikaları uygulamaya
başlaması, hem engelli istihdamını arttır-
mamıza yardımcı olacak hem de uzun
dönemde engellilerin yaşadığı pek çok
diğer probleme de yol açan yapısal
sorunların giderilmesine katkıda bulu-
nacaktır. Üstelik böyle bir yaklaşım, işlet-
melerin engelli istihdamı ile ilgili çekince,
bahane ve maliyetlerini de azaltacaktır.■

Kaynakça

Bu yazı, "Engelli İstihdamını Arttırmanın
Yolları" başlıklı TEPAV Değerlendirme
Notu'nun özeti niteliğindedir. Yazı da bah-
si geçen konular hakkında daha detaylı
bilgiler bu notta bulunabilir. Aydınolat,
N.E. (2012) "Engelli İstihdamını Arttırmanın
Yolları", TEPAV, N201232

1 http://whqlibdoc.who.int/publications/2011/9789240685215_eng.pdf

2 <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/f8826.pdf>

3 <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/f5884.pdf>



ENGELLİ İSTİHDAM YÖNTEMLERİ ÜZERİNE

Cihan Selek Öz

Yrd. Doç. Dr.
Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



Serdar Orhan

Yrd. Doç. Dr.
Sakarya Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



Mevcut engelli istihdam yöntemleri incelendiğinde, bu yöntemlerin engellilerin istihdam sorununa tam anlamıyla bir çözüm getirmediği görülmektedir. Bu durum ancak ve ancak engellilerin istihdamını engelleyen faktörlerin net bir şekilde ortaya konularak, bu faktörlerde yapılacak iyileştirmeler ile engelli istihdamına ilişkin gerekli kurumsal ve kültürel alt yapının oluşturulması ile çözülebilir.

Engellilerin istihdam edilme gerekliliği ve bu gerekliliğin yansıması olarak, onların nasıl ve ne şekilde istihdam edilebileceklerine yönelik yapılan yoğun tartışmalar farklı engelli istihdam yöntemleri doğurmuştur. Yapılan literatür incelemesi, konuyla ilgili olarak yedi temel yöntem olduğunu göstermektedir:

1. Kota Sistemi
2. Korumalı İşyerleri
3. Kişisel Çalışma Yöntemi
4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı
5. Evde Çalışma
6. Kooperatif Çalışma Yöntemi
7. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

1. Kota Sistemi

Kota sistemi, engellilerin iş piyasalarına girmelerinde en kolay ve en yaygın olarak kullanılan yöntemdir. Bu yöntem istihdam alanında işverenlerin belirli oranda veya sayıda engelli çalıştırmalarının mecburî kılınması esasına dayanmaktadır¹. Çalıştırılacak engelli sayısı veya oranı, kotayı uygulayan her ülkenin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar arz etmektedir. Örneğin ülkemizde 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki son düzenlemeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden; özel sektör işyerlerinde %3, kamu sektörü işyerlerinde ise %4 engelli istihdamı zorunludur.

Özellikle I. Dünya Savaşı'ndan sonra başlayıp zaman içerisinde önemli derecede kabul görerek birçok ülkede uygulamaya konulan kota sistemi, neo-liberal politikalar-

la birlikte önemini yitirmeye başlamıştır. Neo-liberal politikalar, kota sistemini devletin iş dünyasına, rekabetin doğasıyla bağdaşmayacak bir müdahalesi olarak görmektedir. Bunun sonucunda son yıllarda ABD, Kanada ve Avrupa Birliği üyesi olan İngiltere zorunlu kota uygulamasına son vermiştir. Ancak yine de başta AB ülkeleri olmak üzere, ülkemizde ve dünyada engellilerin istihdamı konusunda en çok kullanılan yöntemin kota yöntemi olduğu görülmektedir.

Günümüz rekabet koşullarında, bu yöntemin gelecekte uygulanmaya devam edebilmesi için engellilerin piyasanın gerekliliklerine göre kendilerini geliştirmelidir. Bu bağlamda mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon faaliyetlerine önem verilmelidir. Ayrıca uygulamada kota yönteminin, özellikle bu yönetime uymayan işverenler için yaptırım öngörmesi, bazı işverenlerin engelli istihdam etme konusunda olumsuz bir tutum geliştirmesine

neden olduğu görülmektedir.

2. Korumalı İşyerleri

Engelli istihdam yöntemlerinden biri olan korumalı işyerleri, normal işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan engelliler için mesleki rehabilitasyon ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenerek çalışma ortamının özel olarak düzenlendiği yapılardır².

Korumalı işyerleri uygulaması ile öncelikli olarak istihdam piyasasına kazandırılmaları güç olan engellilerin (-zihinsel engelli, -ağır dereceli engelliler, -eğitim seviyesi düşük engelliler) istihdamı hedeflenmektedir. Bu yöntemin ikincil hedefi ise, bu engelli gruplarının bir adım öteye, normal iş piyasalarına geçişini sağlamaktır.

Korumalı istihdam pek çok ülkede çalışmak isteyen engelli insanlara artan sayı-

da pozisyon öneren farklı türlerdeki uygulamalarıyla genişlemektedir³. Özellikle Avusturya, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg, Hollanda ve Portekiz gibi ülkelerde korumalı işyerlerinin sayısı hızla artmaktadır⁴. Hatta Slovenya'da engellilerin başlıca işverenleri korumalı işyerleri sahipleridir⁵.

Türkiye'de 30.05.2006 tarihli Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik'e göre çalışan sayısının büyükşehir belediye sınırları içinde en az otuz, büyükşehir belediye sınırları dışında en az onbeş olduğu ve çalışanlarının % 75'ini bu yönetmeliğin 17. maddesinin birinci fıkrasında belirtilen nitelikleri haiz engellilerin* oluşturduğu işyeri işverenlerinin korumalı işyeri statüsü kazanmak için Türkiye İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne başvuruda bulunmaları gerekmektedir (md. 4).

Korumalı işyerlerinin diğer engelli istihdam yöntemlerine göre en önemli üstünlüğü,

Ülkemizde 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu'ndaki son düzenlemeye göre 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinden; özel sektör işyerlerinde %3, kamu sektörü işyerlerinde ise %4 engelli istihdamı zorunludur.



bu işyerleri sayesinde kota sistemi dışında kalan orta ve ağır derecede engellilere iş imkânı sağlamasıdır.

Ayrıca korumalı işyerlerinde çalışanların tamamına yakınının engellilerden oluşması, engellilerin diğer çalışanlar ile yaşayacakları uyum problemini de ortadan kaldırmaktadır. Gerçi bu bir dezavantaj olarak da nitelendirilebilmektedir. Şöyle ki, korumalı işyerlerinde çalışanların çoğunu engellilerin oluşturması engellilerin toplumsal hayata adaptasyonu konusunda önemli riskleri bünyesinde bulundurabilmektedir.

3. Kişisel Çalışma Yöntemi

Esnek çalışma saatlerinden dolayı çekici istihdam yöntemlerinden biri olan kişisel çalışma yöntemi engellilerin kendi işlerini kurup çalışmaları esasına dayanmaktadır⁶. Ancak yöntem günümüz koşullarında önemli sınırlılıklarla karşılaşmaktadır. Kişisel çalışma yöntemi dediğimiz, engellilerin kendi işlerini kurup çalışmaları, hatta başkalarına istihdam oluşturmaları son derece sınırlıdır. Bu yöntemde engelli kişi, kendisinin ve çevresinin imkânları ile iş kurma yoluna gitmektedir⁷. Aslında sı-

nırlı uygulamalarına rağmen, engellilere kimseye bağlı olmadan kendi şahsına çalışma fırsatı sunduğu için engelliler için son derece önemli bir yöntemdir. Çünkü bu durum onlara daha esnek ve daha uygun bir çalışma metodu sunmaktadır⁸.

Bu yöntemin uygulanabilmesi için devletin engellilere yönelik mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyon faaliyetlerini yaygınlaştırması ve girişimciliği teşvik edici bir fonksiyon üstlenmesi gerekmektedir.

Ülkemizde kişisel çalışma yöntemi engelli istihdamını artırma noktasında pek üzerinde durulmayan bir yöntemdir. Bunun sonucu olarak engelliler kendi imkanları ile niteliksiz ve basit işleri yapma yoluna gitmektedirler.

4. İşverenlerin Zorunluluk Olmadan Engelli İstihdamı

Bu yöntem, işverenlerin kota/ceza ve korumalı işyerlerinin dışında tamamen kendi isteğine bağlı olarak engelli istihdam etmesi durumudur. Ancak engelliler konusundaki önyargılar bu imkânı oldukça sınırlandırmaktadır.

Farklı olarak görülmek engelli birey üze-

rinde ciddi baskılar oluşturmaktadır. Bu baskının bir sonucu olarak engellilerin, çalışmakta olduğu yerde kendisini kabul ettirme, üretken olduğunu kanıtlama ve ilişki kurmakta zorlanmadığını ispatlama için özürsüz bireyin gösterdiğinden çok daha büyük bir çaba harcama eğilimine girdikleri görülmektedir. Bu hususta toplumun bütün kesimlerinde önyargıları ortadan kaldırıp engelliler hususunda bir toplumsal bilincin oluşturulması gerekmektedir⁹.

4. Evde Çalışma

Özellikle, sürekli değişen ve çeşitlenen talep, bilgi teknolojilerindeki gelişmeler ve bunların kullanışı, bilgisayarın organizasyonlardaki etkili kullanımı ve uygunluğu, şiddetli rekabet olguları esnek çalışma türlerinden birisi olan evde çalışmanın gelişmesine etken olmuştur¹⁰. Günümüzde iletişim teknolojilerinin gelmiş olduğu nokta ve bunların engelliler için uygulanabilirliği engellilerin istihdamı için adeta yeni bir umut haline getirmektedir¹¹.

Bilişim teknolojileri engellilerin evlerinde yapabilecekleri pek çok iş alanı yaratmaktadır. Bu sayede engelliler evlerinden, muhasebe kaydı tutabilir, internet üzerinden aracılık işlemi, pazarlama hatıra avukatlık, danışmanlık gibi pek çok faaliyeti yapabilirler.

Bu yöntemin başarıyla uygulanabilmesi için engellilerin alacakları eğitim ve bilgi düzeyi çok önemlidir. Özellikle engellilerin temel eğitimlerini almada zorluklar yaşadığı günümüzde bu durum bu yöntemin zayıf tarafını oluşturmaktadır.

5. Kooperatif Çalışma Yöntemi

Bu yöntem engellilerin kendi çabalarıyla ya da devlet desteği ile kurdukları kooperatif örgütlenmelerle, çeşitli alanlarda kendilerine çalışma imkanları oluşturmalarını amaçlayan bir yöntemdir. İşbirliğine dayanan bu yöntem ile engelliler üyelerinin mevcut yetenek ve kapasitelerini değerlendirme bunları yapacakları işe göre iyileştirme ve bağımsız bir kuruluş olarak bulundukları sektörde de faaliyet gösterebileceklerdir¹². Kooperatif çalışma yöntemini uygulayan ülkeler mevzuatlarına göre bu kooperatifleri farklı şekillerde sübvansede etmektedirler. Mesela İtalya'da 200.000 EURO altındaki işlerde sosyal kooperatifler varsa ihale olmaksız-





zin sosyal kooperatiflere verilmektedir¹³.

6. Sadece Engellilerin Çalıştırıldığı Seçilmiş İşlerde İstihdam

Bu yöntem seçilmiş olan bazı işlerde sadece engellilerin istihdam edilmesi temeline dayanmaktadır. Örneğin İtalya, Danimarka ve Yunanistan'da telefon santral operatörlüklerinde görme engelliler istihdam edilmektedir. Bu yöntemin başarı ile uygulanabilmesi için engellilerin yapabileceği işlere ait iş ve meslek analizlerinin yapılması ve iş tanımlamalarının düzenlenmiş olması gerekmektedir.

Bu yöntemin en zayıf noktası engellilerin mesleki seyyaliyetlerini kısıtlayıcı bir risk barındırmasıdır. Bu riske rağmen, yöntemin engellilerin sadece belirli işlerde çalıştırılarak onların uzmanlaşmasına olanak sağlama potansiyeli de artı bir güçlü yön olarak ön plana çıkmaktadır.

min engellilerin sadece belirli işlerde çalıştırılarak onların uzmanlaşmasına olanak sağlama potansiyeli de artı bir güçlü yön olarak ön plana çıkmaktadır.

7. Sonuç Olarak

Mevcut engelli istihdam yöntemleri incelendiğinde, bu yöntemlerin engellilerin istihdam sorununa tam anlamıyla bir çözüm getirmediği görülmektedir. Bu durum ancak ve ancak engellilerin istihdamını engelleyen faktörlerin net bir şekilde ortaya konularak, bu faktörlerde yapılacak iyileştirmeler ile engelli istihdamına ilişkin gerekli kurumsal ve kültürel alt yapının oluşturulması ile çözülebilir.■

Kaynakça

- ¹ Mag, J. Derling (2009) Quta System for Employment of Disabled Workers, [http://www.news-groups.derkeiler.com] (04.04.2011).
- ² Lin, Micha Van, Rienck Prins and Jan De Kok (2002) Active Labour Market Programmes for People with Disabilities Facts and Figures on use and Impact, EIM Business and Policy Research, Zoetermeer, July.
- ³ Visier, Laurent (1998) Sheltered Employment for Persons with Disabilities, International Labour Review, 137-3, p: 347-365.
- ⁴ Martin, Tom (2001) Sheltered Employment A review of the Literature, Dublin: Priory House.
- ⁵ Greve, Bent (2009) The Labour Market Situation of Disabled People in European Countries and Implementation of Employment Policies: A Summary of Evidence from Country Reports and Research Studies. Academic Network of European Disability Experts (ANED) – VT/2007/005.
- ⁶ Blunket, David (1999) Being Self Employment as a Disabled Person, The ADP Employment Series, London: BCM ADP.
Boylan, Ann and Tania Burchardt (2002) Barriers to Self-Employment for Disabled People, Report Prepared for the Small Business Services, [www.bis.gov.uk/files/file38357.pdf] (19.03.2012)
- ⁷ Meşhur, H. Filiz Alkan (2004) Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 176-193.
- ⁸ Thornton Patricia and Neil Lunt (1994) Employment for Disabled People Social Obligation or Individual Responsibility, [http://www.york.ac.uk/inst/spru/pubs/pdf/spreport2.pdf] (05.04.2012) and Prescott, P. Clarke, (1990) Employment and Handicap, London: Social and Community Planning Research.
- ⁹ Meşhur, H. Filiz Alkan (2004) Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 176-193.
- ¹⁰ Drucker, Peter F. (1993) Gelecek İçin Yönetim: 1990'lar ve Sonrası, İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- ¹¹ Sheldon, Alison (2003) Changing Technology, London: Sage.
- ¹² Meşhur, H. Filiz Alkan (2004) Engellilerin Çalışma Yaşamına Katılmalarının Gereği ve Uygulanan İstihdam Politikalarının Değerlendirilmesi, Öz-Veri, Cilt: 1, Sayı: 2, 176-193.
- ¹³ Samek Manuela and Giuliana Ara (2002) Active Labour Market Programmes for People with Disabilities, Country Profile: Italy, Institute of Social Research
- ¹⁴ Karataş, Kasım (2001) Engellilerin Topluma Kazandırılması, Ufkun Ötesi Dergisi, s: 10-19, Ankara.
- ¹⁵ Prescott, P. Clarke, (1990) Employment and Handicap, London: Social and Community Planning Research.

KORUMALI İŞYERLERİ VE İSTİHDAM

Farklı şekillerde uygulanan korumalı işyerleri yönteminin ülkemizde hayata geçirilmesine Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR öncülük etmektedir. Korumalı işyerlerinin Türkiye'deki ilk uygulaması işgücü piyasasına katılması en zor engelli grubu olarak kabul edilen zihinsel, ruhsal ve duygusal engelli bireylere yönelik başlatılmıştır.

Ülkemizde mevzuat olarak düzenlemeler olmasına rağmen uzun zamandır uygulanmaya geçmeyen korumalı işyerlerinin hayata geçirilmesi için farklı dönemlerde mevzuat değişikliklerinin yapılması da yeterli olmamıştır.

İlk uygulama örneklerine 1800'lü yıllarda ABD'de rastlanan Korumalı İşyerleri, engelliler için çalışma ortamlarında özel düzenleme içeren işyerleridir. Özellikle işgücü piyasasına girişte görece olarak zorluklar yaşayan ağır engelli bireylerin bu kapsamdaki işyerlerinde mesleki rehabilitasyonu, istihdamı ve üretime katılmaları sağlanmaktadır.

Bu işyerlerini diğer işyerlerinden ayıran en önemli özellik, engelli bireylerin çalışmaları için gerekli birtakım özel koşullara sahip olmasıdır. Dolayısıyla bu işyerlerinin kurulması diğer işyerlerine göre fazladan maliyetler içermektedir. Sosyal devlet anlayışı doğrultusunda engelli bireylerin sosyal hayata dahil olmasına, toplum içerisinde bir yer edinmesine imkan sağlanması noktasında önemli bir uygulamadır. İstihdam edilmenin birey üzerindeki ekonomik etkilerinin yanı sıra sosyolojik ve psikolojik yönleri de göz önünde bulundurulduğunda, korumalı işyerleri engelli bireyin istihdamında büyük önem taşımaktadır.

Ülkemizde engelli istihdamında kota sistemi uygulanmaktadır. Cezaya dayalı bu sistemde mevzuatta belirtilen kurallar çerçevesinde yeterli engelli çalıştırmayan işyerlerine ceza kesilmektedir. Kesilen para cezaları Ceza Paraları Fonunda

toplanmakta ve yine engelli bireylerin istihdamına ilişkin projelere tahsis edilmektedir. Bununla birlikte korumalı işyerleri, tanım ve uygulama şekillerine göre farklılıklar göstermektedir. Rekabete dayalı olmayan ve yalnızca engellilerin istihdamını hedefleyen korumalı işyerlerinin yanında, normal işyerlerinde, engelliler için özel çalışma şartları oluşturulmak suretiyle engelli bireylerin çalışma yaşamına dahil olmalarını sağlayan uygulamalar da mevcuttur.

Farklı şekillerde uygulanan korumalı işyerleri yönteminin ülkemizde hayata geçirilmesine Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak İŞKUR öncülük etmektedir. Korumalı işyerlerinin Türkiye'deki ilk uygulaması işgücü piyasasına katılması en zor engelli grubu olarak kabul edilen zihinsel, ruhsal ve duygusal engelli bireylere yönelik başlatılmıştır. Engellilerin eğitim durumlarının ulaşılabilirlik vb. nedenlerle düşük kalması da engelli istihdamı sorununun çözümünü zorlaştırmaktadır.

Türkiye İş Kurumu tarafından yapılan Korumalı İşyerleri Projesi Hibe Çağrısı uygulamalarının ülkemizde hayata geçmesiyle, engelli istihdamında örnek teşkil edecek işyerlerinin oluşturulması hedeflenmektedir. Teklif çağrısı, engelli kişilere mesleki rehabilitasyon imkanı veren işletmelerin sayısının, etkinliklerinin artırılması ve engelli istihdamında artış sağlanmasını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda kurulacak korumalı işyerlerine, kuruluş sermayesi olarak 150 bin TL'ye kadar destek verilmesi ve kurulacak işyerlerinde çalış-



Hüseyin GÖKMEN*

* İŞKUR,
İstihdam Uzmanı



tırılacak engellilerin maaşlarının asgari ücret üzerinden ilk bir yıl için karşılanması planlanmaktadır. Çalışma kapsamında yılda azami 20 projenin desteklenmesi hedeflenmektedir.

Korumsal işyeri projesi Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü ile birlikte yürütülmekte, özellikle engellilere yönelik çalışan sivil toplum kuruluşlarının da sürece dahil edilmesi hedeflenmektedir. Söz konusu teklif çağrısı kapsamında, Türkiye'de eğitim alanında faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlar, sivil toplum kuruluşları, gerçek ve tüzel kişilerce hazırlanacak projelerden kabul edilenlere verilecek maddi destekler, ceza paraları fonundan karşılanacaktır. Proje kapsamında kurulacak korumsal işyerinin toplam kuruluş sermayesinin en az %40'ının proje faydalanıcısının kendi kaynaklarından temin edilmesi gerekmektedir. Proje kapsamında kurulacak korumsal işyerlerinin; büyükşehir belediyesi sınırları içerisindeki illerde en az 30, büyükşehir belediyesi sınırları dışındaki illerde ise en az 15 kişi istihdam etmesi ve çalışanların %75'inin engellilerden oluşması gerekmektedir.

Korumsal işyeri Hibe Çağrısı kapsamında on sekiz proje İŞKUR'a sunulmuştur. Ön değerlendirmeyi geçen beş proje Ceza Paraları Fonunu Kullanmaya Yetkili Komisyon tarafından şartlı olarak kabul edilmiştir. Bu projeler kapsamında kurulacak işyerlerine hibe olarak 150 bin TL'ye kadar verilecek kuruluş desteğinin yanı sıra, bir yıl süreyle çalışan engelli bireylerin maaş ve sosyal güvenlik giderleri Ceza Paraları Fonundan karşılanacaktır. İstihdam imkânı en kısıtlı olan zihinsel, ruhsal ve duygusal engelli bireylere özel kurulacak bu korumsal işyerleri Türkiye İş Kurumu

ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın beş yıl süresince gözetim ve denetiminde olacaktır.

Projelerin hayata geçmesiyle kurulacak korumsal işyerlerinde yaklaşık 125 engelliye istihdam imkânı sağlanmış olacaktır. Ayrıca bu işyerlerinde yaklaşık 20 engelli olmayan işsize de iş imkânı sağlanmış olacaktır. Projelerin başarıyla uygulanması, ülkemizde engelli istihdamına yönelik bir model oluşturmalarının yanında özellikle projenin hedef kitlesini oluşturan engellilerin kendi ayakları üzerinde durarak ekonomiye katkı sağlayacak ve sosyal hayata adapte olmalarını kolaylaştıracaktır.

Korumsal işyerleri modeline yapılan en önemli eleştirilerden birisi engelli bireylerin sosyal hayattan dışlanması, ayrıksı ortamlarda çalışmaya zorlanması yönündedir. Türkiye İş Kurumu'nun hedef kitle olarak seçtiği engel grupları göz önüne alındığında bu eleştirinin geçerliliği yok denecek kadar azdır. Diğer engelli istihdam teşvikleriyle karşılaştırıldığında bu işyerlerinin işgücü piyasasına girişin bir kapısı olarak değerlendirilmesi mümkün olacaktır.

İstihdam ile ilgili problemlerin yanında engelli istihdamına ilişkin sorunlar da her ülkede yaşanmaktadır. Ülkemizde işsizlikle mücadelede son zamanlarda uygulanan başarılı yöntemlerin yanı sıra korumsal işyeri modeli uygulamasının hayata geçirmesi önemli bir adımdır. İŞKUR bu konuda da öncülük etmiş, gerekli desteği vererek zemin hazırlamıştır. Projelerin izlenmesi ve sonuçları ülkemiz şartlarına uygun engelli istihdamını sağlayacak düzenlemeler geliştirilmesinin önünü açacaktır. Engelli istihdamı noktasında bundan sonra yapılacak çalışmalara ışık tutacaktır. ■



TÜRKİYE'DE ENGELLİ İŞÇİ İSTİHDAMI

İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden faydalanmak isteyen ve engel durumuna göre tüm vücut fonksiyonlarının en az %40'ından fazlasını kaybettiğini "Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik"te belirtilen yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları sağlık kurulu raporu ile belgeleyen Kuruma engelli statüsünde kayıt olabilmektedir.

Türkiye'de engellilerin işçi olarak istihdamı, 4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinde öngörülen kota sistemi ile sağlanmaktadır.

Bu maddeye göre; İşverenler elli (tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde 51) veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç, kamu işyerlerinde ise yüzde dört oranında engelli işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olup çalıştıracakları engelli işçileri Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) aracılığı ile sağlamaktadırlar.

Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanmaktadır. Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmamakta ve kontenjan hesaplaması için işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmamaktadır.

İŞKUR'a Engelli Kaydı

İŞKUR'un sunduğu hizmetlerden faydalanmak isteyen ve engel durumuna göre tüm vücut fonksiyonlarının en az %40'ından fazlasını kaybettiğini "Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik"te belirtilen yetkili sağlık kuruluşlarından alacakları sağlık kurulu raporu ile belgeleyenler Kuruma engelli statüsünde kayıt olabilmektedirler.



* İŞKUR,
İstihdam Uzmanı

İŞVEREN TÜRÜ	ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ 50+ İŞYERİ SAYISI	ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU ENGELLİ İŞÇİ SAYISI	ÇALIŞAN ENGELLİ İŞÇİ SAYISI	AÇIK ENGELLİ İŞÇİ KONTENJAN SAYISI	KONTENJAN FAZLASI ÇALIŞAN ENGELLİ İŞÇİ SAYISI
KAMU	994	13.230	12.434	796	2.911
ÖZEL	18.254	106.923	79.872	27.051	4.897
TOPLAM	19.248	120.153	92.306	27.847	7.808

Tablo 1: 2013 Yılı Nisan Ayı Sonu İtibariyle Engelli İşçi Kontenjan Durumu

Kaynak: İŞKUR



İŞKUR'a Engelli Statüsünde Kayıt Olmak İçin;

- T.C. kimlik numarasını, yabancı ise yabancı kimlik numarasını beyan etmek,
- 14 yaşını doldurmuş olmak,
- En az %40 oranında engelli sağlık kurulu raporunu ibraz etmek gerekmektedir.

Raporlarında çalışamaz bilgisi olanların engelli kaydı alınmamaktadır. Engellilerin kayıtları son işlem tarihinden itibaren on sekiz ay aktifte kalmakta ve bu süre içerisinde işlem yapılmayan kayıtlar kaldırılmaktadır.

ERKEK	KADIN	TOPLAM
56.081	19.837	75.918

Özel Sektöre Engelli İşçi Yerleştirilmesi

Özel sektör işverenleri, engellileri "Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" hükümleri kapsamında istihdam etmektedir. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri İŞKUR aracılığı ile alabileceği gibi kendi olanakları ile de alabilmekte ve engelli açığının yükümlülüğü doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır.

Talep: Özel sektör işverenleri, çalıştırmakla yükümlü bulundukları engelli işçileri, yükümlülüğün doğmasından itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurum'dan talep etmelidirler. Taleplerde, işyerinde yapılan işin gerektirdiği ağırlıklı vasıfların üstünde istihdamı zorlaştırıcı şartlar öne sürülememekte, işin niteliği gerektirmediği sürece, engellilik oranına üst sınır getirilememekte ve engel grupları arasında ayırım yapılamamaktadır.

Görüşme: Engelli kontenjan açığı dolayısıyla Kurum'a talepte bulunan işveren ile işe girmek için başvuru yapan engellilere Kurum'da ya da Kurum tarafından uygun görülecek başka bir yerde toplu görüşme yaptırılmak suretiyle işverence seçilerek işe yerleşmeleri sağlanmaktadır.

Tescil: Kurum aracılığı olmadan engelli istihdam eden özel sektör işvereni, engellinin işe başlama tarihinden itibaren bu durumu en geç on beş iş günü içinde Kurum'a bildirmek ve tescil ettirmek zorundadır. Kurum tarafından tescili yapılmayan işçi engelli statüsünde değerlendirilmemektedir.

Tablo 2: 2013 Yılı Mayıs Ayı Sonu İtibariyle İŞKUR'a Kayıtlı Engelli İşsizler



Özel sektör işverenleri engellileri, "Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik" hükümleri kapsamında istihdam etmektedir. İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları engelli işçileri İŞKUR aracılığı ile alabileceği gibi kendi olanakları ile de alabilmekte ve engelli açığını yükümlülüğü doğduğu andan itibaren otuz gün içinde karşılamak zorundadır.

Kamu Sektörüne Engelli İşçi Yerleştirilmesi

Kamu kurum ve kuruluşları engellileri, "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik" kapsamında istihdam etmekte olup çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri mutlaka İŞKUR aracılığı ile işe almak zorundadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarının ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi talepleri KPSS puanıyla; ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyindeki işçi talepleri ise noter huzurunda çekilecek kura ile belirlenmektedir.

Talep: Kamu kurum ve kuruluşları, engelli açık kontenjanlarının doğduğu tarihten itibaren beş iş günü içinde niteliklerini de belirterek Kurum'dan talepte bulunmakla yükümlüdür. İşin niteliği gerektirmediği sürece engel grupları arasında ayırım yapılamamakta ve engellilik oranına üst sınır getirilememektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları sürekli işçi taleplerini il düzeyinde, geçici işçi taleplerini ise il veya ilçe düzeyinde verirler. İl düzeyinde verilen sürekli veya geçici işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde ulusal düzeyde; ilçe düzeyinde verilen geçici işçi taleplerinin karşılanamaması hâlinde, önce il düzeyinde sonra ulusal düzeyde karşılanması yoluna gidilmektedir.

Müracaat: Talebin Kurum internet sayfasında ilanından itibaren, adaylara en az on günlük başvuru süresi tanınmakta ve yapılan başvurularda kişilerin adrese dayalı nüfus kayıt sisteminde kayıtlı olan adresleri dikkate alınmaktadır.

Öncelikliler

Durumu aşağıda sayılanlara uygun engellilere kamu taleplerinde öncelikli başvuru hakkı tanınmaktadır.

a) Terörle mücadele sırasında malul sayılmayacak şekilde yaralananlar ile terörle mücadelede üstün başarılarından dolayı komutanlarınca takdire layık görülen yedek subay, erbaş ve erler.

b) Tabii afetlerden zarar gören afetzedeler.

c) 3213 sayılı Maden Kanunu kapsamına giren madenlerin çıkartılması veya bunun için gerekli olan işletme ve arama faaliyetleri sebebiyle taşınmaz malları tamamen kamulaştırılanlar.

ç) Kamu kurum ve kuruluşlarının sürekli işçi kadrolarında çalışırken, disiplin soruş-

turması veya 4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin birinci fıkrasının (II) numaralı bendi gereğince hizmet akdinin feshi dışında bir neden ile iş akdi feshedilenler.

KPSS Kapsamındaki Talepler: Engellilerin ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki işçi taleplerine başvurabilmesi için KPSS'ye girmiş olmaları yeterli olup bunlar için herhangi bir puan barajı aranmamaktadır. Öncelikliler ise KPSS'ye girmeden durumuna uygun taleplere başvuru yapabilmektedir.

KPSS kapsamındaki taleplerle ilgili aday listeleri belirlenirken;

a) Ortaöğretim ve daha yüksek eğitim düzeyindeki taleplere, KPSS puanıyla başvuran talep şartlarına uygun adaylar arasından, en yüksek KPSS puanından başlanmak üzere açık iş sayısının üç katı,

b) Öncelik hakkına sahip olarak başvuran adaylardan talep şartlarına uygun olanlar arasından, öncelik hakkı sahipliğine ilişkin belgenin tarihi esas alınarak ve eski tarihli belgelerden başlanmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı,

kadar ayrı listeler belirlenmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarına sürekli işçi olarak girmiş olanların, deneme süresi sonunda da çalışmaya devam etmeleri hâlinde, aynı tarihli KPSS puanları ile bir başka kamu kurum ve kuruluşunun sürekli işçi talebine başvuruları kabul edilmektedir.

Kur'a Usulü: Kamu kurum ve kuruluşlarınca, ilköğretim ve daha alt eğitim düzeyinde istihdam edilecek engelli işçilerle ilgili listeler, başvuranlar arasından çekilecek kura ile belirlenmektedir. Kura çekimi ilanda belirtilen gün, saat ve adreste noter huzurunda yapılmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca, sınava alınacak asıl adayların listesi;

a) Kurumun gönderdiği ve talep şartlarına uyan başvuru sahiplerinin tamamının yer aldığı listeler esas alınmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı,

b) Kurumun gönderdiği ve talep şartlarına uyan öncelik hakkına sahip olarak başvuranların tamamının yer aldığı listeler esas alınmak suretiyle, açık iş sayısının üç katı, olarak kura çekimi sonucu belirlenmektedir.

Kura ile ayrıca, aynı sayıda yedek adayın isimlerini kapsayan bir liste oluşturulmakta-



dır. Kuraya tabi engelli taleplerine eğitim durumlarına bakılmaksızın zihinsel engelliler de istemeleri hâlinde başvurabilmektedir.

Listelerin Gönderilmesi: Oluşturulan listeler, son başvuru tarihini izleyen günden itibaren beş iş günü içinde, sınav yapılmak üzere ilgili kamu kurum ve kuruluşuna gönderilmektedir.

Sınav: Kurum tarafından gönderilen listelerin ulaşmasını müteakip otuz gün içinde sınav yapılmaktadır. Başarı puanı; hem yazılı hem de sözlü sınav yapılması hâlinde, adayın KPSS puanının yüzde ellisi, yazılı sınav puanının yüzde otuzu, sözlü sınav puanının yüzde yirmisi; sadece yazılı ya da sadece sözlü sınav yapılması hâlinde adayın KPSS puanının yüzde yetmişi, yazılı veya sözlü sınav puanının yüzde otuzudur.

Başarı puanı en yüksek adaydan başlanmak suretiyle açık iş sayısı kadar asıl ve aynı sayıda yedek olmak üzere sınavı kazananların listesi sınavın bitiminden itibaren yedi gün içinde talepte bulunan kamu kurum ve kuruluşları tarafından herkesin görebileceği bir yere asılmak, varsa internet sitesinde ilan edilmek suretiyle açıklanmaktadır.

Bildirim: Kamu kurum ve kuruluşlarınca işe yerleştirilenler, yerleştirmeyi takip eden on beş gün içinde Kurum'a yazılı olarak bildirilmektedir.

YILLAR	KAMU	ÖZEL	TOPLAM
2000	1.591	10.215	11.806
2001	1.369	11.731	13.100
2002	657	10.226	10.883
2003	464	12.017	12.481
2004	1.320	15.852	17.172
2005	1.728	21.589	23.317
2006	1.202	22.579	23.781
2007	573	17.291	17.864
2008	427	21.541	21.967
2009	545	25.883	26.428
2010	295	31.962	32.257
2011	455	37.894	38.349
2012	366	31.981	32.347
2013 (Mayıs)	97	17.116	17.213

Tablo 3: Yıllar itibariyle İŞKUR tarafından işe yerleştirilen engelli işçilerin dağılımı

Engelli İşçi İstihdam Eden Özel Sektör İşverenlerine Sağlanan Sigorta Primi Teşviki

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesinin altıncı fıkrasına istinaden;

- Kontenjan kapsamında çalıştırılan engellilerin,
- Korumalı işyerlerinde çalıştırılan engellilerin,

prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı,

- Kontenjan fazlası engelli çalıştıran,
- Yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran,

işverenlerin ise bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazinece karşılanmaktadır.

İşverenin bu teşvikten yararlanabilmesi için durumu başvurusu üzerine Kurumca belirlenmektedir.

Engelli İşçi Çalıştırma Zorunluluğunun Denetimi

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesindeki hükümlere aykırı olarak engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırmadığı her ay için aynı Kanunun 101 inci maddesine istinaden Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 2013 yılında 1.832 TL idari para cezası uygulanmaktadır. Birden fazla ilde işyerleri bulunan işverenlere uygulanacak idari para cezası ise işyerlerinin merkezinin bulunduğu yerdeki il müdürlüğüne uygulanmaktadır. Kamu kuruluşları da bu para cezasından hiçbir şekilde muaf tutulmamaktadır.■



ENGELLİ MEMUR İSTİHDAMININ DÜNÜ, BUGÜNÜ VE YARINI ÜZERİNE BİR ANALİZ

Engelli memur istihdamında eşitlik, yarışma ve liyakat ilkelerinin ön planda tutulmaya çalışıldığı bu reform sürecinde, engellilik alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin, engelli istihdam etmekle mükellef olan kamu kurumları temsilcilerinin, engelli memur statüsünü kazanan personelin ve diğer sosyal tarafların görüş ve önerileri dikkate alınarak sistemin kendini sürekli yenileyebilmesi sağlanmalıdır.

Anayasamızın vazgeçilmez ilkeleri arasında sayılan "Sosyal Devlet" ilkesinin en ileri seviyede hayata geçirildiğinin göstergelerinden biri, Devlet tarafından engelsiz vatandaşlarımıza sunulan emniyet, sağlık, güvenlik, eğitim ve istihdam gibi hizmetlerin herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan engelli vatandaşlarımıza da sunulmasıdır. Bu gerçeğin farkına varılmasıyla birlikte son dönemlerde ülkemizde engelli haklarına yönelik önemli kazanımlar elde edilmiştir.

Yazılı, görsel ve sosyal medya, sivil toplum kuruluşları ve iş dünyasınca engelli vatandaşlarımızın yaşadıkları sorunların gündeme getirilmesi ve yaşanan bu sorunlara ilişkin sosyal sorumluluk projelerinin geliştirilmesi, kamuoyunda azımsanmayacak ölçüde bir farkındalık yaratmıştır. Devletin siyasi ve bürokratik mekanizmaları da oluşan bu farkındalığa kayıtsız kalmamış, reform denilebilecek nitelikteki yasal düzenlemeleri hayata geçirmiştir.

Bu bağlamda, kamu kurum ve kuruluşlarınca engellilere tahsis edilen kontenjanların ivedilikle doldurulmasına, vatandaşlarımızın engel durumları gözetilerek konforlu bir ortamda açılan sınavlara başvuru yapabilmelerine, engel grupları itibarıyla yapılan sınavlara girebilmelerine, tercih işlemlerini elektronik ortamda gerçekleştirebilmelerine, yerleştirme sonuçlarını internet üzerinden görebilmelerine imkan sağlanmıştır.

2002-2012 yılları arasında gerçekleştirilen çalışmalar ile geliştirilen stratejiler sonucunda istihdam edilen engelli memur sayılarında da önemli artışlar olmuştur. Devlet Personel Başkanlığınca yayımlanan verilere göre, 2002 yılında toplam 5.777 olan engelli memur sayısı Aralık 2012 tarihi itibarıyla 27.314'e yükselmiştir. 2013 yılı Mart ayı içerisinde yerleştirme işlemleri gerçekleştirilen toplam 6.121 adet kadroya yapılacak atamalarla birlikte bu sayının 33.000'i geçmesi beklenmektedir.

Yaşanan değişime neden ihtiyaç duyulduğu, gerçekleştirilen reformlar ile hangi aşamaya gelindiği ve geleceğe dönük olarak nasıl bir perspektif çizilmesi gerektiği konularının analiz edilmesi engellilerin memur statüsünde istihdam edilmesi sürecinin daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır.

Engelli Memur İstihdamının Dünü

Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik hükümleri ile Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Yarışma Sınavları Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır.

Kaldırılan yönetmelik hükümlerinin uygulanmasında nisan, temmuz, ekim döneminde olmak üzere yılda 3 kez alım yapılması; farklı kurumların aynı gün sınav yapması nedeniyle adayların açılan her sınava girememesi; adaylarca başvuru yapmak ve sınava girebilmek için başka illere gidilmesi; yeterli kaynağı olmayan kurumların sınav sorusu hazırlamakta zorlanması; istenilen donanımda sınav salonu, gözetmen, yardımcı personel bulunamaması; mevzuatın iyi bilinmemesi ve yanlış uygulanması nedeniyle birçok davanın açılması; yerelde bazı kurumlarda liyakat ilkesiyle bağdaşmayacak uygulamaların yaşanması gibi birçok konuda sorunlar yaşanmaktaydı.

Yaşanan bu sorunlardan dolayı sistem değişikliği kaçınılmaz hale gelmiş ve mezkur Yönetmeliğin dayanağı olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 53'üncü maddesinde, 13 Şubat 2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanun'la değişiklik yapılmıştır.



Çetin KOCABAŞ *

* Devlet Personel Uzmanı

Engeli Memur İstihdamının Bugünü

657 sayılı Kanundaki mezkur değişiklik sonrasında, Özürlülerin Devlet Memurluğuna Alınma Şartları ile Yapılacak Merkezi Sınav ve Kura Usulü Hakkında Yönetmelik yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Akabinde, sınavların ve yerleştirme işlemlerinin daha adil ve şeffaf yapılması için Devlet Personel Başkanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, ÖSYM Başkanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı arasında bir protokol imzalanmıştır.

Yürürlüğe giren yeni mevzuat ile kamu kurum ve kuruluşları bir sonraki yıl almayı planladıkları kadrolarını ekim ayı sonuna kadar online olarak Devlet Personel Başkanlığına bildirecek, engelli memur alımlarında merkezi sınav-merkezi yerleştirme sistemi uygulanacak; ilkokul/ortaokul/ilköğretim mezunları ilan edilecek kadrolara kura yöntemine göre, ortaöğretim/önlisans/lisans mezunları yapılacak Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) sonuçlarına göre yerleştirilecek; kadrolar kurum, il, unvan bazında açıklanacak ve adaylar tercihleri doğrultusunda ilan edilen kadrolara yerleştirilecektir.

29 Nisan 2012 tarihinde ilk Özürlü Memur Seçme Sınavı (ÖMSS) yapılmış, adayların tercihleri, ÖMSS puanları/Kura yöntemine göre de ilk engelli memur yerleştirmeleri 09 Ağustos 2012 tarihinde, ikinci engelli memur yerleştirmeleri 14 Mart 2014 tarihinde gerçekleştirilmiştir.

Kamu kurumlarının işbirliği neticesinde, engelli memur sınavlarının tüm illerde yapılmasına, engel grupları itibarıyla soruların hazırlanmasına, sınav salonlarına ulaşılabilirliğin sağlanmasına, sağlık sorunlarının olabilme ihtimali dahilinde sınav merkezlerinde sağlık personelinin bulundurulmasına, istenilmesi halinde yardımcı personel temin edilmesine, sınav sonuçlarının elektronik ortamda ilan edilmesine, kura usulüyle yerleştirmelerin noter huzurunda yapılmasına, taban-tavan puanların açıklanmasına ve kayırmacılığı engelleyen, şeffaf bir alım sürecini sağlayacak diğer uygulamaların hayata geçirilmesine özen gösterilmiştir.

ÖSYM Başkanlığınca açıklanan verilere göre; ortaöğretim alanından 48.156, önlisans programlarından 7.074, lisans programlarından 5.145 aday olmak üzere toplamda 60.375 aday ÖMSS'ye girmiştir. İlkokul-ortaokul-ilköğretim seviyesinden ise kura ile yerleştirilmek üzere toplam 65.800



aday başvuru yapmıştır. ÖMSS/Kura sistemi birlikte değerlendirildiğinde toplamda 126.175 aday başvuru yapmıştır.

2012 yılında yapılan birinci yerleştirmede toplam 7.746 kadro ilan edilmiş, bu kadrolardan 5.254'üne yerleştirme yapılmıştır. 2013 yılında yapılan ikinci yerleştirmede ise toplam 6.121 adet kadro ilan edilmiş, bu kadrolardan 5.926'sına yerleştirme yapılmıştır.

İlan edilen kadrolar içerisinde; bilgisayar işletmeni, sekreter, teknisyen, laborant, hemşire, imam-hatip, yapım ve yayın elemanı, programcı, veteriner hekim, kimyager, diyetisyen, avukat, çocuk gelişimcisi, mühendis gibi farklı hizmet sınıfları içerisinde bulunan kadrolar yer almaktadır.

Engeli Memur İstihdamının Yarını

Gerçekleştirilen mevzuat değişikliği ile Devlette engelli memur istihdamında tamamen yeni bir sistem hayata geçirilmiştir. Uygulamaya başlanılan bu sistemin gerek kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılan engelli memur alım talebi gerekse başvuru yapan engelli aday sayısı dikkate alındığında konunun taraflarınca da benimsendiği anlaşılmaktadır.

Yapılan gözlemler ve uygulamadan alınan geri dönüşler neticesinde geleceğe dönük olarak:

Engelli personel istihdam etmekle yükümlü kamu kurum ve kuruluşlarının mezkur mükellefiyetlerini gerçekleştirebilmeleri için teşvik edici yeni yöntemler geliştirilmelidir.

2012 yılı itibarıyla sisteme kayıtlı 126.175 engelli adayın var olduğu ve bu adayla-

rın tamamının kamu kurumlarında istihdam edilebilmelerinin mümkün olamayacağı düşünüldüğünde, özel sektörde engellilerin istihdam alanlarının genişletilmesi için yeni projeler üretilmelidir.

Engelli statüsünde istihdam edilebilmek amacıyla verilen engelli sağlık kurulu raporlarının dayanağı olan Özürlülük Ölçütü, Sınıflandırılması ve Özürlülere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları Hakkında Yönetmelik istihdam açısından yeniden ele alınmalıdır.

Kamu kurum ve kuruluşlarınca eğitim düzeyi yüksek olan kadrolar daha çok tercih edildiğinden engelli bireylerin eğitim düzeyleri uygulamaya konulacak politikalar ile artırılmalıdır.

Engellilerin, eğitim gördükleri alanlarda görevlendirilmeleri ve verimliliklerinin maksimum olduğu kadrolarda istihdam edilmeleri sağlanmalıdır.

Engellilerin, öncelikle bir işe yerleşme kaygısıyla il veya ilçe gözetimsiz tercihte bulunmakta ancak atandıktan sonra ailelerinin ikamet ettiği yerde çalışmak istemektedirler. Bu nedenle engellilerin ikamet etmek istedikleri il veya ilçelerde öncelikle görevlendirilmeleri sağlanmalıdır.

Engelli memur istihdamında eşitlik, yarışma ve liyakat ilkelerinin ön planda tutulmaya çalışıldığı bu reform sürecinde, engellilik alanında faaliyet gösteren sivil toplum örgütlerinin, engelli istihdam etmekle mükellef olan kamu kurumları temsilcilerinin, engelli memur statüsünü kazanan personelin ve diğer sosyal tarafların görüş ve önerileri dikkate alınarak sistemin kendini sürekli yenileyebilmesi sağlanmalıdır. ■

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN ENGELSİZ İSTİHDAM



Özel sektör kuruluşları engel gruplarına, engellinin durumuna göre engelli istihdamını arttıracak, başta nitelikli eğitim olanakları olmak üzere, yaşamın her alanında yapılması gereken istihdam arttırıcı yatırımlarda devletin yanında, proje ortağı olarak yer almalı, engelli istihdamı konusunda duyarlı olmalıdır.

Ülkemiz ekonomik alanda sürekli artan pozitif yönlü bir ivme kazanmış durumda. Yürütmenin istikrar odaklı tek parti iktidarının elinde olması, ekonominin küresel piyasalara açılması ülke ekonomisindeki olumlu gelişmelerin temelini oluşturuyor. Şirketlerimiz çok uluslu ortaklıklarla dünyaya açıldı. Özellikle özelleştirmelerle kamu maliyesi üzerindeki yük azaldı, satışlardan elde edilen gelirler ile kamu borç stoku düşürülmeye çalışıldı.

Milletimizin refah seviyesinde gözle görülür bir artış var. Ülkemiz adeta bir şantiyeye dönmüş durumda, otomobil sahibi olmak bir zamanlar hayalken şimdi kredi kolaylıkları sayesinde patlama yapmış durumda. Bu umut verici gelişmelerin sürdürülebilir olabilmesi ihracat odaklı üretimin artırılması gereği bütün ekonomistlerin ortak görüşü. Bu da nitelikli insan gücü ile gerçekleştirilecek bir olgudur.

Sürdürülebilir kalkınma için toplumsal barış da sürdürülebilir olması gerekmektedir. Özellikle vergi yükü ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler, düşük istihdam, ücret eşitsizliği toplumsal barış ile ekonomik ve politik istikrarın önündeki en büyük engellerdir.

Serbest piyasa düzeninin küreselleşmesi ekonomide rekabeti arttırmış olduğundan dolayı dünya genelinde, gelişmiş ülkelerde bile sosyal devlet olgusu ikinci plana itilmiş durumda. Sanayi kuruluşları düşük maliyet, yüksek kar hedeflerini gerçekleştirebilmek için bir taraftan teknolojiyi en üst seviyede kullanırken, diğer taraftan düşük istihdam ve ucuz işgücü ile kar oranlarını sürdürülebilir kılmak için yollarını aramaktadırlar. Dolayısıyla serbest piyasa düzeninde rekabet şartları insan faktörünü, sosyal politikalarını önemsememekte, geri plana itmektedir. Bugün gelişmiş Avrupa ülkelerinde bile toplumsal barış bozulmaya, gelir dağılımında, verginin adil dağılımında makas gittikçe açılmaya başlamıştır. Böylesi bir piyasa sisteminin sürdürülebilirliği tartışmalıdır.

Kısaca değindiğimiz günümüz ekonomi modeli içerisinde özellikle Türkiye gibi kalkınmakta olan bir ülkede istihdam arttırıcı, ihracata dönük üretim yatırımları sürdürülebilir kalkınma için hayati öneme sahiptir.

Ülkemizde 9 milyonu aşkın engelli vatandaşımız bulunmaktadır. Engelli vatandaşlarımızın %90'ı nitelikli eğitim bir yana temel eğitim, öğrenim olanaklarından yoksun durumdadır. Hala kentlerimizdeki ulaşım erişim olanaklarındaki yetersizliklerden dolayı engelli insanlar sosyal hayata katılamamakta, toplumda hak ettikleri yeri alamamaktadırlar.

Engelli birey konusunda yılların birikmiş sorunlarını bir çırpıda aşmak beklenemez ama önemli olan niyettir. Yasama ve yürütme organları tarihte hiçbir dönem olmadığı kadar konuya önem vermekte, gereği için anayasa ve yasalar çerçevesinde çözümler üretmeye kararlı bir biçimde özen göstermekteler. 9 milyonluk böylesi büyük bir top-



Yusuf ÇELEBİ*

* Türkiye Sakatlar
Konfederasyonu Başkanı



luluğun, eğitim ve istihdam dışı kalması ülke ekonomisini olumsuz etkileyeceği gibi, kalkınma, büyüme konusunda da sürdürülebilirliğe zarar vermektedir. Konunun bir başka boyutu ise insan hak ve özgürlükleri çerçevesinde ele alınmalıdır. Nitelikli eğitim, sağlık hizmetlerinden eşit ve parasız yararlanmak, barınma olanağına sahip olmak her insan için temel ihtiyaçlardır. Ekonomik açıdan değerlendirecek olursak üretmeyen insan tüketemezde. 9 milyon engelli insanın alt-yapı eksikliğinden dolayı mecburiyetten dolayı evlerine hapsederek, üretim dışı bırakırsak bundan sadece engelliler değil toplumun bütünü olumsuz yönde etkilenir. Serbest piyasa koşullarında devleti küçültüp, sosyal devleti geriletip, vergi ve gelir adaletsizliği ile toplumun büyük kesimini tüketim dışına itersek sistem işlemeyecek, belirli bir dönem sonra ise toplumsal barış bozulmaya başlayacaktır. İstihdam ve üretim dışı yaşamı engelliler de istememekte, üreten, ekonomik özgürlüğünü eline almış bireyler olarak sosyal hayatın her alanında ayrımcılığa uğramadan, insanca yaşamak istemektedirler.

Devletin küçülmesini, ekonomiden çekilmesini, planlı kalkınmayı, istemeyen, karşı çıkan özel sektör kuruluşları, sosyal devletin mali yükünün de azaltılmasını insanların serbest piyasa koşullarına terk edilmesini arzulamakta, talep etmektedirler. Gözleri rekabet koşullarında günlük kar bilançolarından başka bir şey görmeyen özel sektör kuruluşlarımız devletten sürekli, vergi indirimleri ya da muafiyetleri isterken, diğer taraftan yine sürekli teşvik ve tahsisler beklemekteler. Bu yaklaşımın içerisinde vergi ve gelir adaleti olmadığı gibi toplumsal barışın tesisine yönelik üretime dayalı istihdam, gelir eşitliği de yoktur. Konuya yalnızca kar eksenli bakan özel sektör kuruluşlarının insan kaynağında ise engelli insan, engelli istihdamına hiç yer yoktur. Yasama ve yürütme organları bizlere göre yetersiz de olsa engelli istihdamı konusunda cezai hükümler içeren yasal dü-

zenlemeler ile zorunluluklar getirmiş olmakla birlikte özellikle özel sektör kuruluşları engelliler konusunda ayrımcı tavır göstermektedir.

Bugün ülkemizde yasal zorunluluk olmasına rağmen engelli istihdam etmemek için adeta direnen bir özel sektör anlayışı ile karşı karşıyayız. Üzülerek belirtmeliyiz ki, ülkemizin özel sektörümüzün insana, özellikle de engellilere bakış açısı ilkel ve çağdışı durumdadır.

9 milyon engelli vatandaşın sorunlarını, istihdamını önce küçülmesini talep ettikleri devlete, sonra da Allaha havale eden bir anlayışla serbest piyasa ekonomisini sürdüreceğini sanan özel sektör kuruluşlarımız büyük ve tarihi yanlgı içerisinde. Bugünü kurtarayım derken, yarınları feda eden bu dar ve çağdışı yaklaşımlar değişmelidir, değişmek zorundadır.

Özel sektör kuruluşları engel gruplarına, engellinin durumuna göre engelli istihdamını arttıracak, başta nitelikli eğitim olanakları olmak üzere, yaşamın her alanında yapılması gereken istihdam artırıcı yatırımlarda devletin yanında, proje ortağı olarak yer almalı, engelli istihdamı konusunda duyarlı olmalıdır.

Sürdürülebilir kalkınma, üretime ve ihracata yönelik yatırımlarla, toplumsal barışı sürekli kılacak insan odaklı yaklaşımlarla gerçekleştirilebilir. Bütün bu süreçlerde 9 milyon engelliye yok saymak sürdürülebilir kalkınmanın önüne de engel koymak demektir. Dolayısıyla eğer sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilir büyümeye ve toplumsal barışa bağlıysa bunun yolu bugünkü gibi önce ve her zaman aşırı tüketim, aşırı kar hırsı ile değil, önce insan, önce nitelikli işgücü, önce ihracata yönelik üretim sonra tüketim perspektifi ile sağlanabilir.

Sürdürülebilir kalkınma ve engelsiz bir Türkiye için önce insana yatırım yapılmalıdır.■

Engelli birey konusunda yılların birikmiş sorunlarını bir çırpıda aşmak beklenemez ama önemli olan niyettir. Yasama ve yürütme organları tarihte hiçbir dönem olmadığı kadar konuya önem vermekte, gereği için anayasa ve yasalar çerçevesinde çözümler üretmeye kararlı bir biçimde özen göstermektedirler.



İlk Görme Engelli Milletvekilimiz:

“Lokman Ayva”

“Her durumun avantaj ve dezavantajı vardır. Sadece dezavantajlarına takılıp kaldığınız zaman hiçbir şeyin üstesinden gelemersiniz; ama avantajlarını da görürseniz o zaman şartları lehinize çevirebilirsiniz”.



Çocuk denilebilecek yaşta kaybettiğiniz gözlerinize ve önünüze çıkan her türlü engele rağmen oldukça başarılı bir kariyere sahipsiniz. Bize kendinizden bahsedebilir misiniz?

1966 Konya doğumluyum. 11 yaşında geçirdiğim menenjit hastalığı sonucu görme yetimi kaybederek âmâ oldum. 5 yıl kadar evden dışarı çıkmadım. Daha sonra sırayla; Ankara'da Körler Ortaokulu'na, Konya Gazi Lisesi ve Ankara Cumhuriyet Lisesi'nde eğitim aldım. Eğitim Lisans eğitimimi Boğaziçi Üniversitesi'nde tamamladıktan sonra mastır yaptım. 2010 yılında da doktora başladım. Ortaokuldan başlayarak engellilerin meselelerini çözmek, anlatmak, gündeme getirmek, planlamak amacıyla çok sayıda görevi üstlendim. Siyasi hayatıma 1999 yılında Fazilet Partisi'nden milletvekili adayı olarak başladım. 2001 yılında ise AK Parti'nin kurulması sürecinde çalıştım. 2002 ve 2011 yılları arasında 2 dönem milletvekilliği yaptım. Bu süreçte Avrupa Konseyi Parlamenterler Meclisi üyeliği görevini de üstlendim. İş hayatımda ise işportacılıktan tutun da her alanda çalıştım diyebilirim. Evliyim ve 2 tane çocuğum var.

Bugüne kadar birçok ödüle layık görüldünüz. Başarınızın sırrı nedir?

Alternatifsizlik diyebilirim. Benim şöyle bir tezim var: İmkânsızlığın imkânı vardır. Nedir bu? Her durumun avantaj ve dezavantajı vardır. Sadece dezavantajlarına takılıp kaldığınız zaman hiçbir şeyin üstesinden gelemersiniz; ama avantajlarını da görürseniz o zaman şartları lehinize çevirebilirsiniz. Mesela körlüğü ele alalım. Körlük sayesinde okula gittim, kör olmasaydım okuma şansım yoktu. Fakirlik sayesinde üniversitede başarılı oldum. Param olma-



diği için sürekli ders çalışıyordum. Ayrıca okumaktan başka da alternatifim yoktu; çünkü kimse beni işe almıyordu, kursa kabul etmiyordu. Bu sayede okumaya mecbur kaldım ve imkânsızlıklar imkâna dönüştü.

Size göre ülke olarak engelli istihdamında hangi seviyedeyiz ve sizin bu konudaki önerileriniz nelerdir?

Bazı şeylerin farkında değiliz. Türkiye, engelli istihdamında dünyada bir numaradır. İŞKUR'un istatistiklerine bakabilirsiniz. Başka ülkelerle bu istatistikleri kıyaslayabilirsiniz. Farkı göreceksiniz. Kayıtlı olup işe yerleştirilen özürü işsizlerle şu anki işsizlerin oranına bakarsanız çok farklı şeyler görürsünüz. Dünyada binlerce engelli memurun bir anda atanması diye bir şey göremezsiniz. 30 binden fazla engelli memur çalışıyor şu anda. Son aklımda kalan rakamı söylemek istiyorum; 2003 ile 2010 arası işe yerleştirilen engelli sayısı 178 Bin 577 kişi. Bu şu demektir; işe girip çıkarılmış olsa bile demek ki bu kadar engelli olsaydı ve çalışabilselerdi iş kapıları onlara açıktı. Türkiye'nin engelli istihdamında çok başarılı olduğunu düşünüyorum. Biz engelliler olarak engelsizlerle aynı seviyeye geldik. Yalnız devletimizin bir sorunu var: İşte verimlilik ve etkinlik. Verimlilik iyi durumda değil. Verimlilik iyi olmadığı için maalesef engelsizlerin de verimsiz çalıştığını düşünüyorum. Devletin bu soruna odaklanması lazım. Şu anda Türkiye'de yeni girişimcilerin yaratılması için çalışmalar var. Engellilerin kendi işinin patronu olması için de çalışmalar yapılıyor. İŞKUR'un

da böyle bir stratejisi var. Mesela ne yapıyor? Ben diyelim, işe gireceğim, bilgisayar kullanmak için yazılıma ihtiyaç var. İşverenin bunu karşılayacak gücü yok. İŞKUR, bunu karşılasın. Ben o işten ayrılırsam bile yerime gelen kişi o programı kullan-sın. Özürü için gerekli araç gerecin alınması belli bir külfet gerektiriyordu. Bunun karşılanması noktasında bazı çalışmaların yapıldığını biliyorum.

Milletvekili olduğunuz dönemlerde engelli vatandaşlarımız için hangi çalışmalarınız oldu ve yapmayı isteyip de hangi projeyi gerçekleştiremediniz?

Çalışmalarımı 3 ayrı kategoride toplayabilirim. Belirli konularda kanunlar çıkardık. Sadece özürü kanunu olarak düşünmeyin bunu. "Ben yaptım" anlamında da söylemiyorum. Önerdim ya da bana önerilenleri diğer milletvekillerine taşımış oldum. İkincisi, parlamentonun denetim fonksiyonu üzerineydi.. Engellilere giden hizmetlerin verimliliğini denetleme imkanlarımız oldu. Üçüncüsü de kendi tespit ettiğimiz ve yoğunlaştığımız bir alan oldu. Milletvekilliği imajından yararlanarak; kamuoyuna yönelik çalışmalar yaptık. İnsanların engellileri öcü gibi görmemesi, normal insanlar gibi algılaması için kamuoyunu bilinçlendirdik. Çok şükür bunu başardık.

Yapmak isteyipte yapamadığım projelere gelince; şunu söylemem dürüstçe olur: O şartlarda yapılması gerekenleri yaptık. Gerçekleşmesi mümkün olan çalışmalara odaklandık.■





Hayatla Dalga Geçen Adam: “Metin Şentürk”



Kör talihine inat; başarıya ve şöhrete ulaşmış bir sanatçıdır, Metin Şentürk. Hayatla adeta dalgasını geçer, en kötü durumda bile esperi yapabilecek bir konu bulur. Görmeyen gözleriyle araba sürmüş hatta Guinness Rekorlar Kitabı'na girmeyi başarmıştır ve bu yüzden insanlar O'nun gözlerinin görmediğine bile inanmamaktadır.

Metin Şentürk, adeta kör talihine inat, başarıya ve şöhrete ulaşmış bir sanatçı... Siz görememenize rağmen hayata olan bağlılığınız ve attığınız neşeli kahkahalarla dikkatleri üzerinize çekiyorsunuz. Bu özellikler sizde ne zamandan beri mevcut?

Bu özellikler sonradan kazanabilen özellikler değildir, kendimi bildim bileli tanıdım tanıyalı hayatla dalga geçmenin bir yolunu hep buldum, aynı zamanda hayatı da çok sevdim, ona hep tutundum, ama bir dakika öncesine gidemediğiniz ve bir dakika sonrasını bilemediğiniz bir süreci ne kadar ciddiye alabilirsiniz aslında ben bu duruma gülüyorum.

Bugüne kadar birçok filmde, reklamda rol aldınız. Görme engelli olmanıza rağmen arabayla rekor denemesi yaptınız ve Guinness Rekorlar Kitabı'na girdiniz. İnsanlar sizin sanki gördüğünüzü zannediyor. Bütün bunları nasıl gerçekleştiriyorsunuz?

Bu tamamen azim ve hırs öyküsüdür. Farklı yaptığım bütün her şey olumsuz yaratılmış olan engelli imajını pozitifçe çevirmek ve bu camia için farkındalık yaratmak onlara da biraz evinizden sokağa çıkın demek erişilebilirdeki uygun olmayan şartları sokağa çıkararak istemelerini sağlamak amacıyla yaptım yapmaya da devam edeceğim.

Geçtiğimiz dönemlerde milletvekili adayı oldunuz ama seçilemediniz. Bir sözünün vardı "Mecliste 10 milyon engelliyi temsil edeceğim" diye. Seçilmiş olsaydınız hangi projeleriniz vardı ve neler yapmayı planlıyordunuz?

Projelerimiz hala var, önümüzdeki seçimlerde bunları gerçekleştirmek üzere mecliste olacağız, bizim sürecimiz seçilip seçilmemekle bağdaştırılmamalı, projelerimizin tamamının içeriği direkt 10 milyon aileleri ile birlikte 30 milyon insanın hayatını değerli kılacak ve dünyanın herkes için yaşanırılığına kolaylık getirecek tüm negatif algıları ortadan kaldırır türde olacaktır.



Dünya Engelliler Birliği (DEB)'nin başkanlık görevini yürütüyorsunuz. Bize dünyada ve ülkemizde engelli vatandaşların karşılaştıkları sorunlardan bahsedermisiniz? Bu sorunlara sizin çözüm önerinizi öğrenmek istesek bize neler söylersiniz?

Dünyada da ülkemizde de engellilerin karşılaştığı sorunların çoğu ortaktır bunlardan bazıları erişilebilirlik, eğitim, fırsat eşitliği ve rehabilitasyondur. Dünya Engelliler Birliği, Birleşmiş Milletler'in engelliler için eylem planını daha fazla ülke tarafından kabul edilir ve uygulanırılığı için ve Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi'nin daha çok ülke tarafından imzalanması ve onaylanması yolunda uluslararası ölçekte ve zeminde girişimlerde bulunacaktır. Bu çabalar ve bu girişimler sayesinde bu konuda daha geniş kamuoyu oluşturulabilmesi uluslararası hassasiyetin artırılması ve katılımın sağlanması asli görevimiz olacaktır.■



BİR TRAFİK KAZASIYLA BAŞLAYAN BAŞARININ ÖYKÜSÜ

Her şey iki yıl önce başladı Nurdan Öztürk için. Zorlu bir eğitim sürecinin ardından gelen atama haberiyle büyük sevinç yaşıyordu. İŞKUR'da göreve başlayacak, yepyeni bir hayatın kapısını aralayacaktı. Çok mutluydu, gelecek için planlar yapıyordu.

'Her şey yolunda gidiyor' derken, atama haberini aldığı günün ertesinde yaşadığı trafik kazası tüm yazgısını değiştirecekti. Bundan sonra hayatına tek bacak ampute devam edecek olan Nurdan, büyük başarılarla imza atacağı okçuluk sporuyla kazadan sonra tedavi gördüğü hastanede tanıştı. İyi bir sporcu olmak için mücadele eden Nurdan 2013 yılında Salon Okçuluk Türkiye Şampiyonası'nda Türkiye birincisi oldu. Yeni hedefi ise önce Avrupa, ardından da dünya şampiyonluğu...

Hayatındaki engeli başarıya çeviren Nurdan Öztürk'ün hikâyesini kendi ağzından dinliyoruz...

Bize kendinizden bahsedebilir misiniz?

Ankara Kızılcahamam doğumluyum. İlkokul ve ortaokulu Kızılcahamam'da okudum. Liseyi Ankara Özel Evrensel Fen Lisesinde bitirdim. Üniversiteyi Gazi Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi Fizik Bölümünde tamamladım. 2011 yılında yapılan atamalar ile İŞKUR 'da göreve başladım.

Bu spora nasıl başladınız?

ÖSYM tarafından atamaların açıklandığı günün ertesinde, trafik kazası geçirdim. Geçirdiğim bu ciddi trafik kaza sonrasında TSK Rehabilitasyon Bakım Merkezinde uzun bir süre yatarak tedavi oldum. Burası muhteşem bir hastane, hastaları rehabilite etmek için tedavilerin yanında meslek edindirme kursları ya da spor faaliyetleri var. Okçulukla da burada tanıştım. Bu sporu çok sevmiştim ve hedefi vurmak beni inanılmaz mutlu ediyordu.

Ayrıca hocam beni okçulukta yetenekli olduğum konusunda cesaretlendirdi.

Okçuluk sporunun hayatınızda ne gibi etkileri oldu?

Kazadan sonra artık benim için yeni bir hayat başlamıştı ve okçuluk bu yeni hayatımda bana yeni bir ufuk, yeni bir amaç oldu. Tabii ki, en önemlisi Türkiye Şampiyonu olduğumda madalyamı almak için kürsüye çıktığımda yaşadığım onur ve gururdu.

Yakın çevrenizin bu konuda size desteği oldu mu?

Bu zorlu süreçte en büyük ama en büyük destekçim, vazgeçilmezim, annem Hesna Öztürk. Her gün antrenmanıma benimle geldi, oklarımı topladı. Kardeşim Ayşe Kırmacı'nın ve diğer aile fertlerinin de çok büyük destekleri oldu. Dostlarım Esin Ateş Arifoğlu ve Mehlika Üstündağ'ın destekleri beni cesaretlendirdi. Tabii ki beni yetiştiren, her antrenmanımda ya-

nımda olan, desteğini esirgemeyen antrenörüm, hocam Ahmet Yılmaz'ın olması belki bu spora devam edemezdim.

Kapalı Salon Türkiye Şampiyonasında altın madalya aldıktan sonra Sayın Genel Müdürümüz Dr. Nusret Yazıcı tarafından atılan tebrik mesajı beni çok gururlandırmış ve mutlu etmişti. Bir engelli olarak çalışmaya başladığım iş hayatımda ben-den desteklerini hiç esirgemeyen Sayın Daire Başkanım Özkan Avcı'ya, çalışma arkadaşlarım Yunus İçde, Mehmet Gözet, Derya Gökçen'e ve mutluluğumu paylaşan diğer mesai arkadaşlarıma desteklerinden dolayı teşekkürlerimi iletmek isterim.

Bundan sonraki hedefleriniz neler?

Önümde Açık Alan Okçuluk Türkiye Şampiyonası var. Yoğun bir şekilde ona hazırlanıyorum. Hedefim tabii ki milli takım ve 2016 paralimpik olimpiyatlara katılarak ülkeme madalya getirmek.



ALO 170'İN GÖRÜNMEYEN KAHRAMANLARI



Ahmet Çopur, doğuştan görme engelli. Merve Uyar, yaşadığı konuşma sorunu nedeniyle uzun bir süre fizik tedavi gördü. Onlar, bir elmanın iki yarısı. ALO 170'in görünmeyen kahramanları. Engelleri birlikte aşıyorlar. Aynı masada çalışan Ahmet ve Merve, vatandaşların çalışma hayatı ile ilgili sorularını birlikte yanıtlıyorlar.

Ahmet ÇOPUR

Bize kendinizden bahsedebilir misiniz?

1969 yılında Karaman'da dünyaya geldim. Doğuştan görme özürüyüm. İlkokul mezunuyum ve şu anda da açık liseden eğitime devam ediyorum. ALO 170 benim ilk iş tecrübem. Çok fazla sosyal hayatı olan birisi de değilim açıkçası. İnternetteki sesli kitaplardan kendimi geliştirdim ve vakitimi bu şekilde geçiriyorum. Ankara Altındağ Görme Engelliler İlköğretim Okulu'nda Rehabilitasyon eğitimi aldım ve bu eğitim benim hayatımda çok önemli bir yere sahip.

Bu birlikte çalışma ortamı nasıl oluştu? Bu işe nasıl başladınız? Nasıl bir araya geldiniz?

İŞKUR ve Global Bilgi'nin bu ortaklığını arkadaşım aracılığıyla duymuştum. Açıkça ifade etmek gerekirse de işe alınacağım konusunda pek umudum yoktu. Daha önceki iş başvurularım görme engelim yüzünden olumsuz geçmişti. Başvuru yaptığımız zaman da umutsuzdum fakat bütün düşüncelerimin tersi oldu. Yani çalışmaya başladım.

Çalışırken birbirinizi nasıl tamamlıyorsunuz?

Biz Merve Hanımla birbirimizi tamamlayan ikiliyiz. Tabiri caizse bir elmanın iki yarısı, bir vücudun sağ ve sol kollarıyız. Görme özürü olduğum için ekranda yazanları göremiyorum. Merve Hanım ekranda yazanları bana görüşme sırasında iletiyor. Ben de arayan vatandaşa talebi doğrultusunda gerekli cevapları veriyorum. Ayrıca ifade etmek istediğim bazı noktalar var ki benim için çok önemliler. Merve Hanım ile çağrı merkezinde her yere beraber gideriz. Dediğim gibi biz eksiklerimizi tamamlıyoruz. Bir vücut düşünün konuşmıyor ben konuşma işlevini yerine getiriyorum. Merve Hanım da bu vücudun görme işlevini yerine getiriyor.

Şu an çalıştığınız işi nasıl öğrendiniz? İşinizle ilgili yenilikleri nasıl öğreniyorsunuz?

- Şu anda çalıştığım işi kurs sayesinde öğrendim. Oldukça metanetli bir süreçti benim için. Mevzuatları tekrar tekrar dinleyerek ezberledim diyebilirim. İşimle ilgili yenilikleri mevzuat uzmanı arkadaşlarımızdan ve takım liderlerimizden öğreniyorum. Ayrıca işle ilgili eğitimlerimiz de oluyor. Bu sayede yenilikleri öğrenerek kendimizi geliştiriyoruz.

ALO 170'te çalışmak size neler kazandırdı?

ALO 170'te çalışmanın bana çok şey kazandırdığını ifade etmek isterim. Burası sayesinde insanlarla iletişim kurmaya başladım ve sosyal hayatım hareketlendi. Rahat konuşmaya başladım ve çekincelerimi attım. Yeni dostluklar kurdum. En önemlisi de bu oldu.

Merve UYAR

Bize kendinizden bahsedebilir misiniz?

1989 yılında Karaman'da dünyaya geldim. İlk orta ve lise eğitimimi Karaman'da aldım. 2 Yıllık Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü'ne kaydımı yaptım fakat eğitimimi dondurmak zorunda kaldım. Düzenli olarak fizik tedavi alıyorum. Kitap okumayı çok severim. Artık işimden dolayı SGK ile ilgili kitapları da okuyorum.

Bu birlikte çalışma ortamı nasıl oluştu? Bu işe nasıl başladınız? Nasıl bir araya geldiniz?

Takım liderimizin bizi fark etmesi ve işverenlerimizin de uygun görmesi sayesinde bu çalışma ortamı oluştu. Beraber çağı almaya başladık. Bizden memnunlar ki yaklaşık 2.5 yıldır devam ediyoruz. İŞKUR'a iş başvurunda bulunmuştum. Daha sonra ise kursa başladım ve şu anda karşınızdayım. Nasıl bir araya geldiğimizi şöyle ifade etmek isterim: Konuşmam çağrı alan kişiye zor ulaşıyordu. Ahmet Bey'in gözlerinin görmemesi adeta bizim için bir avantaj oldu. Kendisinin de anlattığı gibi ikimiz bu işte birbirimizi tamamlar hale geldik.

Çalışırken birbirinizi nasıl tamamlıyorsunuz?

Ahmet Bey konuşan kısım, ben ise gören kısmı ifade ediyorum. Ekranda gördüğüm yazıları Ahmet Bey'e iletiyorum ve o da çağrı için arayan vatandaşa söylüyor. Bu şekilde sorun ne ise elimizden geldiği kadarıyla halletmeye çalışıyoruz.

Şu an çalıştığınız işi nasıl öğrendiniz? İşinizle ilgili yenilikleri nasıl öğreniyorsunuz?

Şu an çalıştığım işi kurs sayesinde öğrendim. İşimi; kursta teorik olarak, burada da pratiğimi her geçen gün geliştirerek öğrendim. Takım liderimin de bana katkıları oldu. Sizin aracılığınızla teşekkürlerimi iletmek istiyorum. Araştırarak ve mevzuat uzmanı arkadaşlarımız sayesinde işimle alakalı yenilikleri öğreniyorum.

ALO 170'te çalışmak size neler kazandırdı?

ALO 170'te çalışmak bana çok şey kazandırdı. Yeni dostlar kazandım. Ve tabii bir işim oldu. Kendi paramı kazanıyorum bu da beni çok mutlu ediyor. Kısa ve net cümle kurmayı öğrendim burada. Kendimi daha net ifade edebiliyorum.■



Hayatın Perdeye Tasvirî:

GÖLGE OYUNU



Geleneksel kültürümüzün ortaoyunu ve meddah ile birlikte en önemli köşe taşlarından biri olan gölge oyunumuz Hacivat-Karagöz oyunları günümüzden yüz yıllarca önce ortaya çıkmış, insanları eğlendirirken düşündürmüş, zaman zaman toplumsal bilinç oluşmasında öncü bir rol oynamıştır.

Gölge Oyunu denildiği zaman akla ilk olarak Hacivat-Karagöz gelir. İzlerken eğlendiğimiz, eğlenirken de düşündüğümüz bu oyunun elbette ki arkasında etkileyici bir güç vardır. İşte arkada yatan, güldürürken düşündüren seslerden Gölge Oyunu Ustası Mehmet Tahir İkiler ile gölge oyunun kendisi için anlamını konuştuk.

Öncelikle Sizi Tanıyabilir Miyiz?

1964 yılında İstanbul'da dünyaya geldim. Anadolu'yu bir uçtan bir uca karış karış gezen çadır tiyatrolarında ve cambazhanelerde hokkabazları, meddahları ve sahne arkasında kuklaları seyrederek başladım sanat hayatıma. Hayallerimde, arkadaşım olan kuklalar daha sonra iş arkadaşım oldular. Hayal satan aileme nazire yaparcasına giriverdim tiyatro dünyasına. Hayalbaz yani meddah olmak kolay değildi bu ülkede. Ailemin tiyatrodaki çektiği sıkıntıları görmeme rağmen mesleğime sahip çıkarak ona saygı duyulan değeri geri getirmek amacıyla inadına direndim. 1994 yılında Ankara'da göreve başladığımda kukla, karagöz ve ortaoyunu sanatında var olan boşluğu doldurmak ve benim gibi hayalbaz olmak isteyen gençleri yetiştirmek tek amacım olmuştu.

Gölge Oyunu Nedir?

Işığı yansıtacak incelikteki Patiska kumaş tahta bir çerçeveye gergin şekilde monte edilir ve arkasında yakılan ışıktan yararlanılarak, deriden yapılmış kuklaların (tasvirler) tahta yuvarlak sopalara (kavela) takılıp patiska beze sıfır derecede yaslanarak sesle ve müzikle orantılı şekilde oynatılmasına gölge oyunu denir.

Gölge Oyunun Tarihsel Süreç İçerisinde Geçirmiş Olduğu Aşamaları Anlatabilir Misiniz?

Gölge oyun tekniğinin ülkemizde Karagöz ve Hacivat adıyla anılması üzerine çok çeşitli rivayetler olsa da en yaygını Bursa'da geçen efsanesidir. Sultan Orhan devrinde (1324-1362) Ulu Cami'nin inşasında demirci ustası Kambur Bali (Karagöz) ile duvarcı ustası Hacı İvaz Çelebi (Hacivat) çalışmaktadır. Cami inşası sırasında bu ikilinin nükteyi atışmaları yüzünden cami çalışanları işlerine ara verip bunları seyrediyorlarmış. Tüm uyarılara rağmen bu mukallit davranışlarından vazgeçmeyen Karagöz ve Hacivat uyarılmıştır... Diğer işçiler dikkatlerini toplayıp kendilerini işlerine veremedikleri için cami inşaatı iyice yavaşlamıştır. Cami inşaatının yavaş ilerlediğini fark eden padişah camiye ziyarete gelir. Karagöz ve Hacivat'ın mukallit davranışlarına bizzat şahit olur ve tebesümle onları izler. Ustalardan cami inşaatının, uyarıları dinlemeyen bu ikili yüzünden geciktiğini öğrenenince padişah hiddetlenerek her ikisini de idam ettirir.

Yıllar sonra yaptığı yanlışlığın bilincine varan padişah çok üzülür. Padişahın musahibi Şeyh Küşterî padişahı teselli etmek için beyaz sarığını çıkarıp gerer ve arkasına bir şema (ışık) yakar. Ayağından çıkardığı çarklarıyla Karagöz ve Hacivat'ın tasvirlerini canlandırıp nükteyi konuşmalarını seslendirir. Evliya Çelebi'nin Seyahatnamesi'nde de günümüzde Karagöz perdesine Şeyh Küşterî Meydanı ve Şeyh Küşterinin ise Karagöz sanatının piri olduğundan bahsedilir.

Gölge Oyunu Denildiği Zaman Akla Hacivat-Karagöz Geliyor. Bilinen Başka Türde Gölge Oyunu Tasvirleri Var mıdır?

Sahne sanatlarımız içerisinde gölge oyunu olarak başka bir örneği bulunmamaktadır.

Türklerde Gölge Oyununun Önemi Bize Anlatmanızı İstese Neler Söylersiniz?

Hayalbazlar (karagöz oynatıcısı) tiyatro salonlarının olmadığı dönemlerde onca imkânsızlıklara rağmen Anadolu'yu bir uçtan bir uca dolaşırken kahvehaneleri tiyatro salonu haline getirmişlerdir. Gittikleri şehirlerde sergiledikleri oyunları bir nevi seyyar gazete görevi yaparlarmış ve halk arasındaki sıkıntıları ya da saraydan gelen olumlu olumsuz havadisleri oyunlarında anlatırlarmış.

Osmanlı'nın son dönemlerinde yapılan tiyatro salonları ve sonrasında cumhuriyetle birlikte batı tiyatrosuna destekle perdeli tiyatro rüzgarı halkımızın modern tiyatroya ilgiyi ülkemizde arttırmış ve karagöz sanatımıza olan ilgi azalınca bu sanatı sürdüren sanatçıların büyük kısmı tiyatroya geçiş yapmıştır. Zamanla ustalar maddi imkânsızlıklar nedeniyle çirak yetiştiremez hale gelmiş, uzunca bir süre Karagöz ve Hacivat ustasızlık sıkıntısı çekmiştir.

Günümüzdeki tiyatro anlayışının ilk örneğini oluşturan kukla ve Karagöz sanatlarımızın geçmişteki görkemli günlerine dönebilmesi için hayatta olan ustalarımıza destek olmamız gerekir. ■



Hazırlayan:

Ali Sait KADIOĞLU

Gençlik ve Spor Dergisi Spor Muhabiri

Paralimpik Olimpiyatlarında Türkiye

Dünya tarihinde engelli insanlar için yapılan ilk sportif aktivitelerin tarihi 1940'lı yıllara dayanıyor. İngiltere'deki The Stoke Mandeville Hastanesi'nde, Sir Ludwig Guttman tarafından organize edilen ve tekerlekli sandalyedeki engellilerin rehabilitasyonu için uygulanan aktiviteler, spor ile engelli insanlar arasındaki büyük bağlılığın temelini oluşturdu.

1948 Londra Olimpiyat oyunları ile aynı tarihte gerçekleştirilen 1.Stoke Mandeville Tekerlekli Sandalye Oyunları'ndan sonra engelli sporunun dünya arenasındaki tanınırlığı oldukça arttı.

Türkiye'nin Paralimpik Oyunları tarihini okumaya hazır mısınız? Oyunlarda 20 yıllık maceramızla ilgili her türlü detayı burada bulacaksınız.



Bu gelişmelerin neticesinde engelli olimpiyatlarının organize edilmesine dair çeşitli çalışmalar başlatıldı. Latin alfabesindeki 'para' (ile) ve 'olimpic'(olimpiyat) kelimelerinin birleşmesinden oluşan Paralympic (Paralimpik) sözcüğü ilk kez 1960 yılında dünyaya duyuruldu.

PARALİMPİK OYUNLARI'NDA "İLK"İN ADRESİ; ROMA

1960 Roma Olimpiyatlarının ardından düzenlenen Paralimpik Oyunları, engelli sporcuların "olimpiyat ruhu" ile buluştuğu ilk organizasyon olarak kayıtlara geçti. Paralimpik Oyunları, 1960'daki başlangıcından itibaren hızlı bir değişim gösterdi. Birçok müsabaka oyunların kapsamına dahil edilirken, sporcu sayısının artmasını sağlayan en önemli unsur; birçok engel sınıfı ve kategorilerdeki sporcuların yarışmasına olanak sağlanmasıydı.

Roma'da açılış yapan ve 4 yılda bir düzenlenen Paralimpik Olimpiyatlar daha sonra 1964 Tokyo, 1968 Tel Aviv, 1972 Heidelberg, 1976 Toronto, 1980 Arnhem, 1984 , New York'ta ve Stoke Mandeville'de, 1988 Seul, 1992 Barcelona, 1996 Atlanta, 2000 Sydney, 2004 Atina, 2008 Pekin, 2012 Londra'da yapıldı.

2012 Londra Paralimpik Oyunları'na rekor sayıda sporcuyla katılan Türkiye'nin, 20 yıl önce başlayan oyunlar tarihindeki serüvenine yolculuk ediyoruz.

Ülkemizin Barcelona 1992'de Bedensel engelli yüzücümüz Mehmet Gürkan ile başlayan Paralimpik Oyunları macerası, içinde birçok ilki ve tarihi başarıyı barındırıyor.

Bugüne kadar 4 farklı organizasyonda (Barcelona 1992, Sydney 2000, Atina 2004, Pekin 2008) kendine yer bulan Türkiye, Paralimpik Oyunları tarihi boyunca 8 farklı branşta temsil edildi. 20 yıllık oyunlar tarihi boyunca toplamda 27 sporcuyla temsil edilen ülkemizin bu sayıyı 2012 Londra Paralimpik Oyunları'nda 67'ye çıkarması ise dikkati çekti.

Korhan Yamaç, Gizem Girişmen ve Neslihan Kavas, Türkiye adına bugüne kadar en parlak başarıları imza atan sporcular oldu.

İLK HEYECANI BARCELONA 1992'DE YAŞADIK

Türkiye, Paralimpik Oyunları tarihinde ilk kez Barcelona 1992'de temsil edildi. Bedensel engelliler yüzme dalında ülkemizi temsil eden Mehmet Gürkan, 3 farklı ka-

tegoride yarışmalara katıldı. 100 m. sırtüstü elemelerinde, 100 m. Serbestte, 400 m. Serbestte yarışan Gürkan finallerde yer alma şansını elde edemedi.

1996 Atlanta Paralimpik Oyunları'nda ise herhangi bir sporcumuz yarışmadı.

2000 SYDNEY PARALİMPİK OYUNLARI'NDA TEK İSİM

Milenyumun ilk Paralimpik Oyunları olan Sydney 2000'de yüzmede Ali Uzun ülkemiz adına mücadele eden tek sporcu oldu. Bedensel engellilerde kendi dalında 5 farklı kategoride yarışan Uzun, madalya kürsüsünde yer alamadı.

ATİNA 2004'TE KORHAN YAMAÇ'DAN TARİHİ BAŞARI

Türkiye Paralimpik Oyunları tarihindeki ilk madalya sevincini Atina 2004'te yaşadı. Oyunlara 5 branşta 8 sporcu ile katılan ülkemiz adına bedensel engelli atıcılık dalında yarışan Korhan Yamaç, gösterdiği muhteşem performansla 1 altın ve 1 bronz madalya kazanmayı başardı.

Milli gururumuz Yamaç, 25 m. sport tabanca dalında paralimpik tarihimizin o



zaman kadarki en büyük başarısına imza attı. Elemelerde kusursuza yakın bir performans sergileyen ve 574 puan toplayarak hem dünya hem de paralimpik rekoru kıran Yamaç, finalde ise rakiplerine şans tanımadı. Madalya mücadelesinde 672.4 puan kazanan Korhan Yamaç, bu sonucun ardından altın madalyanın sahibi oldu ve adını unutulmazlar arasına yazdırdı.

2004 Atina Paralimpik Oyunları'nda yer alan diğer sporcularımız; Turan Mutlu (halter), Ömer Cantay (atletizm), İsmet Ayık (yüzme), Neslihan Kavas (masa tenisi), Muhiddin Cemiloğlu (Atıcılık), Murat Ceylan (halter) ve Ali Uzun (yüzme) madalya kürsüsünde yer alamadı.

2008 PEKİN'E 16 SPORCUYLA KATILDIK

Türkiye'nin, 2012 Londra Paralimpik Oyunları öncesinde en fazla sporcu katılımıyla mücadele ettiği oyunlar olan Pekin 2008'de 7 branşta toplam 16 sporcumuz yer aldı.

Bedensel engellilerde Aysel Özgen (atıcılık), Gizem Girişmen (okçuluk), Hanife Şaban (okçuluk), Cevat Karagöl (atıcılık), Gülbin Su (okçuluk), Kemal Özdemir (atletizm), Levent Tutgun (halter), Kemal Okur (tekerlekli sandalye tenisi), Korhan Yamaç (atıcılık), Mustafa Demir (okçuluk), Nazmiye Muslu (halter), Neslihan Kavas (masa tenisi), Özgür Özen (okçuluk), Turan Mutlu (halter) ve Suzan Tekin (atıcılık) görme engellilerde ise Duygu Çete (judo) mücadele etti.

NESLİHAN KAVAS BRONZ MADALYA KAZANDI

Oyunlarda en önemli başarılarımızı ise Gizem Girişmen ve Neslihan Kavas elde etti. Masa tenisindeki gururumuz Neslihan Kavas, elemelerde A Grubu'nda oynadığı 3 maçta 2 galibiyet ve 1 mağlubiyet aldı ve adını yarı finale yazdırdı. Yarı finalde Çinli Meili Liu'ya 3-1 yenilen Kavas, finale kalamasa da madalya şansını sürdürdü. Bronz madalya için Polonyalı Malgorzata Grzelak ile karşılaşan milli sporcumuz müsabakadan 3-0 galip ayrılarak madalya kürsüsünde üçüncü basamakta yer aldı.

GİZEM GİRİŞMEN'DEN BİR İLK!

Paralimpik tarihimizde bir ilke imza atan milli okçu Gizem Girişmen ise Pekin'de elemelerden finale kadar harika bir performans sergiledi. Elemelerde topladığı 590 puanla 20 rakibi arasında dördüncü olan Girişmen bir sonraki turda Çek rakibi Lenka Kuncova'yı 103-85 yenerek çeyrek finale yükseldi. Ukrayna'dan Roksolana Dzoba'yı 99-83 mağlup eden Girişmen yarı finalde de Çinli Yanhong Xiao'yu 95-93 yendi ve finale yükseldi. Oklarını altın madalya için fırlatan milli yıldızımız, Çinli Hongzhi Fu'yu 91-85'lik skorla mağlup etti. Gizem Girişmen bu sonuçla Paralimpik Oyunları tarihinde altın madalya kazanan ilk kadın sporcumuz oldu.

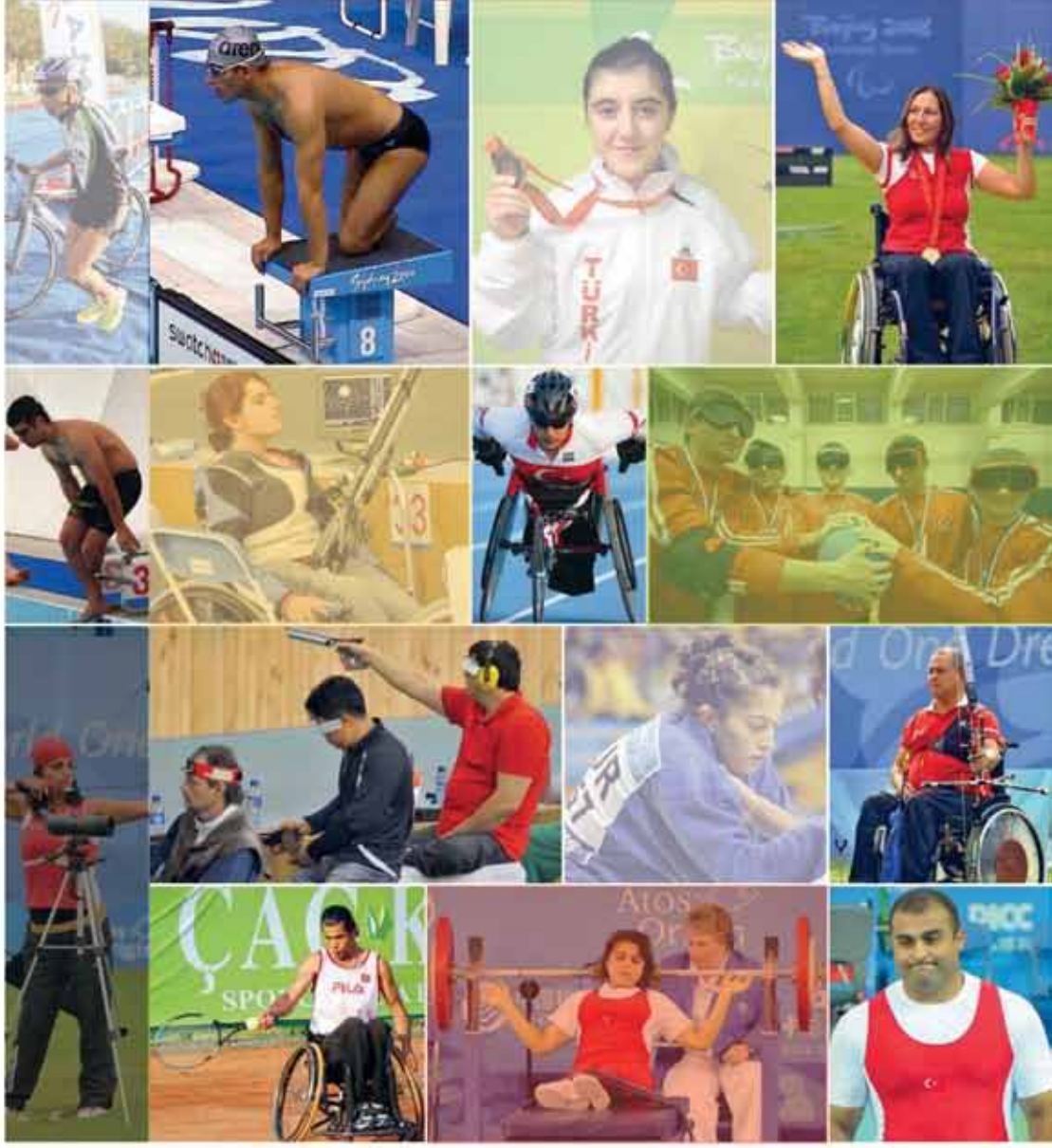
LONDRA 2012'DE "TÜRKİYE RÜZGARİ" ESTİ!

Milyonlarca insanın yakından takip ettiği 2012 Londra Paralimpik Oyunları, bitmek bilmeyen kazanma hırsları, mücadelesini ve azmini sporla birlikte dışarıya vuran 69 kahramanımız sayesinde, hiçbir zaman unutulmayacak.

Oyunlara rekor sayıda sporcuyla katılan Türkiye'nin, 20 yıl önce başlayan paralimpik serüveninde Londra 2012'nin yeri daha önceki yıllara göre çok farklı olacak.

1944'te ilk kez İngiltere'de bir hastanede organize edilen sportif aktiviteler, bugün "Paralimpik Oyunları" adı altında binlerce sporcuyu bir araya getiriyor.

2008 Pekin
Paralimpik
Oyunlarında 16
sporcu ile temsil
edilen Türkiye,
2012'de bu sayıyı
67'ye çıkararak
tarihi bir başarıya
imza attı.



Pekin 2008'de 16 olan sporcu sayısını Londra'da 69'a çıkaran Türkiye, kazanılan madalya sayısında da bir başka tarihi başarıya imza attı. Oyunlar tarihinde toplam 4 madalya kazanan sporcularımız, Londra 2012'de 6 farklı branşta 1 altın, 5 gümüş ve 4 bronz olmak üzere 10 madalyanın sahibi oldu.

NAZMİYE'DEN DÜNYA VE PARALİMPİK REKORLU ALTIN MADALYA!

2012 Paralimpik Oyunları'nda ilk sevindirici haber, Milli halterci Nazmiye Muslu'dan geldi. Kadınlar 40 kiloda mücadele eden başarılı sporcumuz oyunların ilk gününde 109 kiloluk kaldırışıyla dünya ve paralimpik rekoru kırarak ülkemize tek altın madalyasını kazandırdı.

2004 Atina'da kazandığı madalyalarla ülkemize ilkleri yaşatan milli atıcı Korhan Yamaç 10 metre havalı tabanca kategorisinde gümüş madalya alarak paralimpik kariyerinin üçüncü madalyasını kazanma başarısı gösterdi.

İKİNCİ GÜNDE 2 MADALYA

Londra 2012'nin 2. gününde sporcuları-

mızın madalya macerası devam etti. Kadınlar 44 kiloda podyuma çıkan Çiğdem Dede, 105 kiloluk kaldırışıyla gümüş madalya kazanırken, kadınlar 57 kiloda mücadele eden milli judocu Duygu Çete de bronz madalyanın sahibi oldu.

Paralimpik Oyunları'nın 3. gününde de madalya kazanma başarısı gösteren Türkiye'ye mutlu haberi Nazan Akın verdi. Milli judocu, kadınlar artı 70 kilo finalinde Çinli Yanping Yuan'a yenilerek gümüş madalyanın sahibi oldu.

Milli halterci Özlem Becerikli ise oyunların 4. gününde, kadınlar 56 kiloda 118 kiloluk kaldırışıyla bronz madalyaya uzandı. Millilerimiz, oyunların beşinci gününde okçuluk ve masa tenisinde kürsüye çıktı. Milli okçu Doğan Hancı, makaralı yay kategorisinde bronz madalyaya ulaşırken, masa tenisinde de Neslihan Kavas, finalde Çinli Lina Lei'ye finalde yenilerek kürsünün ikincilik basamağında yer aldı.

TAKIM SPORLARINDA "İLK"LERİ YAŞADIK

Paralimpik tarihimizde ilk kez takım sporlarında temsil ediliğimiz Londra 2012'de goalball ve masa tenisinde ka-

zanılan bronz ve gümüş madalyalarla bir başka ilki yaşadık.

Oyunlar boyunca sergilediği başarılı performansla gönüllerde taht kuran Goalball Milli Takımımız, bronz madalya maçında Litvanyayı 4-1 mağlup etti ve takım sporlarında ülkemize ilk madalyasını kazandırdı.

Neslihan Kavas, Ümrân Ertiş ve Kübra Öçsoy'dan oluşan masa tenisi milli takımı ise finalde Çin'e 3-0 yenilerek gümüş madalyanın sahibi olurken, Türkiye, takım sporlarında ikinci madalyasını elde etti.

GOALBALL, HALTER, VE JUDODAN İLK MADALYA SEVİNCİ

Sporseverler, Türkiye'nin takım sporları dışında başka alanlarda da yaşadığı ilkleri Londra 2012'de tanıklık etti. Toplamda 1 altın, 1 gümüş ve 1 bronz madalya kazandığımız halterin yanı sıra judo ve goalball, oyunlar tarihinde ilk kez madalya sevinci yaşadığımız branşlar oldu.

Milli judocular Duygu Çete ve Nazan Akın ile Goalball Milli Takımı ise görme engelliler alanında ilk kez madalya kazanarak adlarını unutulmazlar arasına yazdırdı.■

Genel Müdür Yazıcı, **Reyhanlı'yı** **Ziyaret Etti**



Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı başkanlığındaki İŞKUR heyeti, Hatay'ın Reyhanlı ilçesinde meydana gelen patlamada zarar gören iş yerlerini ve hayatını kaybedenlerin yakınlarını ziyaret etti.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Reyhanlı'daki patlamada iş yerleri zarar gören esnafın sorunlarını dinledi. Bölgede incelemelerde bulunan Yazıcı, patlamanın yaralarının sarılması ve zarar gören iş yerlerinin kapanmaması için tedbir alınacağını belirterek "Yaklaşık 350 işyerinden kısa çalışma ödeneği talebi aldık. İlk etapta bu işyerlerimizde istihdam edilen 100 kişinin maaşlarının yüzde 60'ını biz karşılayacağız" dedi.

Yazıcı ayrıca, 23-24 Mayıs tarihlerinde bölgeye giden İŞKUR otobüsünün vatandaşlara bire bir hizmet sunduğunu belirterek "Mesleki eğitim kurslarıyla özellikle işsizlerin meslek sahibi olmalarına ve daha kolay iş bulmalarına yardımcı olacağız. İşbaşı eğitim programıyla işverenlerin kendi personelini yetiştirmelerini sağlayacağız. Reyhanlı'daki vatandaşlarımızın mağduriyetini gidermek istiyoruz" ifadelerini kullandı.

Genel Müdür Yazıcı, daha sonra beraberindeki heyetle birlikte Hatay Valisi Mehmet Celalettin Lekesiz, Reyhanlı Kaymakamı Dr. Yusuf Güler ve Belediye Başkanı Hüseyin Şanverdi'yi ziyaret etti.

2 ANKARA

İSTİHDAM GÜNLERİ YAPILDI



Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından bu yıl 2.'si düzenlenen Ankara İstihdam Günleri'nin açılış törenine İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'nın yanı sıra Ankara Vali Yardımcısı Ahmet Çirakoğlu, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürü Dr. Aylin Çiftçi, HAK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı Settar Aslan, Ankara Sanayi Odası Başkanı Nurettin Özdebir, Ostim Organize Sanayi Bölgesi Yönetim Kurulu Başkanı Orhan Aydın, Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Talip Altuğ ile çok sayıda davetli katıldı.

13-16 Haziran tarihleri arasında düzenlenen 2. Ankara İstihdam Günleri'nde aralarında Türkiye'nin önde gelen kuruluşlarının da bulunduğu 100 firma stant açtı. Ankara Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nde görevli iş ve meslek danışmanları da fuar süresince iş arayan ve işverenlere destek verdi. 4 gün süren fuarı 20 bine yakın kişi ziyaret etti.

*İŞKUR Genel Müdürü
Dr. Nusret Yazıcı,
Atatürk Kongre ve
Kültür Merkezi'nde
düzenlenen "Ankara
İstihdam Günleri'nin
açılış törenine katıldı.*

Dr. Nusret Yazıcı DOMİF'13'ü Ziyaret Etti

*İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, Kocaeli'de
düzenlenen Doğu Marmara İnsan Kaynakları ve İstihdam
Fuarı (DOMİF 13)'m ziyaret etti.*



Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Uluslararası Fuar alanında düzenlenen DOMİF 13'ü ziyaret eden İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı organizasyon hakkında bilgi aldı. Başta İŞKUR standı olmak üzere fuara katılan firmaların temsilcileriyle bir dizi görüşmeler yapan Yazıcı, çalışmalarını yerinde inceledi. İstihdam fuarlarının önemine değinen Yazıcı; "Tüm büyükşehirlerimizde düzenlediğimiz istihdam fuarlarıyla istihdamın gelişmesine katkıda bulunuyoruz. İŞKUR olarak hem Kurumumuzun uyguladığı aktif ve pasif işgücü programlarımızla ilgili vatandaşların bilgi sahibi olmalarını sağlıyor hem de iş arayanlarla işverenleri buluşturan ortak bir platform oluşturuyoruz. Bu organizasyonlar önümüzdeki süreçte de devam edecek" dedi.

Vatandaşların yoğun ilgi gösterdiği fuar 86 bin 107 kişi ziyaret etti. Fuar kapsamında 47 bin 371 iş başvurusu yapılırken, işverenlerden 2 bin 380 kişilik açık iş talebi alındı.



Antalya'da Folklorik Bebek Sergisi

Antalya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Antalya Sanat Sevenler Derneği'nde "Folklorik Bebek" sergisi açtı.

Antalya Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı ve İŞKUR işbirliğiyle düzenlenen İşgücü Yetiştirme Kursları'nda eğitim alan 25 kursiyerin ürettiği ürünler sergiyle kamuoyuna tanıtıldı.

Antalyalı kadınlar, folklorik bebek yapımı kursunda birbirinden özel figürler üreterek hem kültür turizmne hem aile ekonomilerine katkı sağladı. Yoğun ilgi gören folklorik bebek yapımı kursunun yaygınlaştırılması planlanıyor.



Mahmudiye Kadınlar Meslek Sahibi Oluyor

Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, Manisa Karaağaçlı Beldesine bağlı Yeni Mahmudiye Köyünde Halk Eğitim Merkezi ve Türk Kadınlar Konseyi Şubesi işbirliği ile "dokumacılık", "seramik işçiliği" ve "kadın giyimi" mesleklerinde 3 ayrı kurs açtı. Söz konusu kurslardan toplamda 100 kadının yararlanacağını belirten Manisa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Yüksel Uçar; amaçlarının istihdamın artırılması olduğunu söyledi.



Balıkesir İŞKUR'dan 500 Kişilik Kurs

Balıkesir Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Has Tavuk A.Ş. arasında 'Uzmanlaşmış Meslek Edindirme Merkezleri (UMEM) Projesi kapsamında 500 kişilik istihdam garantili kurs protokolü imzalandı. Yapılan protokol gereği, "Piliç Kesim ve İşleme Elemanı" mesleğinde 500 kişinin eğitim alması ve eğitim sonrası aynı firmada istihdam edilmesi planlanıyor.

Firma çalışanlarının yüzde 45'inin kadınlardan oluşması ve İŞKUR kurslarına ağırlıklı olarak kadınların katılacak olması nedeniyle, bu proje kadın istihdamının desteklenmesi noktasında da pozitif katkı sağlayacak.

Batman İŞKUR'dan İstihdam Şampiyonlarına Ödül



Maliye Bakanı Mehmet Şimşek, Batman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün 2012 yılında en çok istihdam sağlayan işverenler için düzenlediği ödül törenine katıldı.

Batman Üniversitesi Konferans Salonunda 14 Nisan tarihinde gerçekleştirilen 2012 Yılı İstihdam Şampiyonları Ödül Töreni'ne Maliye Bakanı Mehmet Şimşek'in yanı sıra Batman Valisi Yılmaz Arslan, Batman Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü Besim Eviz, kamu kurumları ile sivil toplum kuruluşlarının temsilcileri ve işverenler katıldı. Törende Maliye Bakanı Mehmet Şimşek ve beraberindeki heyet 2012 yılında en çok istihdam sağlayan 15 işvereni plaketle ödüllendirdi.



Güldal AKŞİT İŞKUR'u Ziyaret Etti

Eski Kültür ve Turizm Bakanı ve AK Parti Genel Merkez Kadın Kolları Başkanı Güldal Akşit, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'yı makamında ziyaret etti.

Kurum çalışmaları ile ilgili detaylı bilgi alan Akşit, İŞKUR çalışmalarını kendilerinin de yakından takip ettiklerini ve desteklerini belirtti.

"Tek Kanatla Uçamam" sloganıyla kapanışı gerçekleştirilen 'Kadın İstihdamı Projesi' ile ilgili olarak proje çalışanları ve projeye katılan tüm kesimleri tebrik eden Akşit, kadın istihdamının projenin tamamlanmasının ardından da devam etmesini arzuladıklarını söyledi.

İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı da, Akşit'e verdikleri desteklerden ve ziyaretinden ötürü teşekkür etti.

İŞKUR'un Bölgesel Temasları Sürüyor



Bangladeş Heyeti

Bangladeş heyeti, İŞKUR ve hizmetleri hakkında bilgi almak için 22 Nisan tarihinde Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı'yla görüştü. Bangladeş Göçmenlerin Refahı ve Yurtdışı İstihdam Bakanı Khandker Mosharraf Hossain ve beraberindeki heyete Genel Müdür Yazıcı ve İŞKUR üst yönetiminin hazır bulunduğu toplantıda, aktif ve pasif işgücü programları ile yurtdışı işe yerleştirme hizmetleri hakkında bilgi verildi.

Irak Heyeti

Irak Heyeti, İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı'nın düzenlediği çalışma toplantısına katıldı.

Irak Sosyal Yardımlar Genel Müdürü Slem Jumaa Abdel Saheb başkanlığındaki heyeti ağırlayan Yazıcı, işgücü piyasası araştırmaları, çalışma hayatı, işsizlikle mücadele kapsamında yürütülen aktif işgücü hizmetleri ve istihdam teşvikleriyle ilgili bilgiler verdi. Irak'taki uygulamaların da tanıtıldığı toplantıda kurumlar arası bilgi alışverişinin sağlanması ve ikili ilişkilerin geliştirilmesi amacıyla görüş birliğine varıldı.



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı Fatih Acar, İŞKUR Yönetim Kurulu üyeliğine atandı. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı temsilcisi, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Müsteşarı Ahmet Zahteroğulları'dan boşalan üyeliğe atanan Acar, 29 Nisan'da göreve başladı.

Trakya 1. İnsan Kaynakları Fuarı Yapıldı



İŞKUR Genel Müdür Yardımcısı Adnan Yıldırım Tekirdağ'ın Çorlu ilçesinde düzenlenen Trakya 1. İnsan Kaynakları ve İstihdam Fuarı'nın açılış törenine katıldı.

90 firmanın stant açtığı fuarda en çok işçi istihdam eden 30 firmaya, teşekkür belgesi takdim edildi. İş arayanlar ile işverenleri buluşturan ve 3 gün süren fuar kapsamında, katılımcılara işgücü piyasası, çalışma hayatı, kariyer planlaması, İŞKUR hizmetleri hakkında bilgiler verildi.

İŞKUR İslam Ülkelerine Örnek Olacak

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) uluslararası alanda gerçekleştirdiği çalışmalara bir yenisini daha ekledi. İstihdamın geliştirilmesi amacıyla örnek projelere imza atan İŞKUR yönetimi, bu alandaki tecrübelerini İslam İşbirliği Teşkilatı'na üye ülkelerle de paylaşacak.



Azerbaycan'ın başkenti Bakü'de düzenlenen İslam İşbirliği Teşkilatı Çalışma Bakanları Toplantısı'nda imzalanan "İİT İş, İstihdam ve Sosyal Korumaya İlişkin Konularda İşbirliği Çerçeve Anlaşması" ile ilgili bilgi veren İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, üye ülkeler arasında yeni bir uygulamayı hayata geçireceklerini açıkladı. Toplantıda Türkiye'yi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Sayın Faruk Çelik'in başkanlığında temsil ettiklerini belirten Yazıcı, İŞKUR'un önerisiyle bu alanda işbirliğini geliştirmek ve anlaşmanın uygulanmasını sağlamak amacıyla İİT'ye üye ülkelerin kamu istihdam kurumları arasında bir forum oluşturulması konusunda görüş birliğine varıldığını belirtti.

Bakan Çelik "Urfa Tanıtım Günleri"ne Katıldı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı Ankara'da düzenlenen "Şanlıurfa Tanıtım Günleri"ne katıldı.

2-7 Mayıs tarihlerinde başkentte Şanlıurfa'nın yöresel ürünlerinin tanıtıldığı etkinliğin açılışını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik yaptı. Stantları gezen Bakan Çelik'e el yapımı karakeçi kilimi ve Urfa halısı hediye edildi. Etkinlikte Kültür ve Turizm Bakanlığı Korosu, Şanlıurfa'nın yöresel türkülerini seslendirdi.



Bakan Çelik'ten İŞKUR İzmir İl Müdürlüğüne Ziyaret

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik ve İŞKUR Genel Müdürü Dr. Nusret Yazıcı, İzmir'de bu yıl 27.'si düzenlenen "İş Sağlığı ve Güvenliği Haftası" etkinliğine katıldı.



Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği kavramının geliştirilmesi, yapılan çalışmaların kamuoyuna aktarılması, toplumun bilinçlenmesinin sağlanması, toplumsal duyarlılığın artırılması ile iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin mevzuatın uygulamasıyla ilgili konuların ele alındığı etkinlik kapsamında İŞKUR standını da ziyaret eden Bakan Çelik çalışmalarını yerinde inceledi.

Bakan Çelik ve Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı daha sonra Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nü ziyaret etti. İŞKUR İl Müdürü Kadri Kabak, ziyaretin anısına Bakan Çelik ve Genel Müdür Yazıcı'ya plaket takdim etti.



İş arayanları, işverenleri ve ilgili kurum/kuruluşları biraraya getirerek, yerel ekonomi ve istihdam ortamını hareketlendiren İstihdam Fuarları devam ediyor.

İŞKUR tarafından aralarında İstanbul ve Ankara'nın da yer aldığı 8 ilde düzenlenen istihdam fuarları vatandaşların yanı sıra Türkiye'nin lider kuruluşlarından da yoğun ilgi gördü. İş arayanlar ve işverenlerin yüz yüze görüşme imkânı bulduğu fuarlarda işverenler açık pozisyonları için iş ve staj başvurularını kabul ederken, aynı şekilde iş arayanlar da firmaların insan kaynakları politikaları hakkında bilgi sahibi oldu. İşsizlerin yanı sıra öğrencilerin de yakından takip ettiği fuarlarda mesleki eğitim, işbaşı eğitim olanakları, özgeçmiş hazırlama ve iş arama teknikleri, kariyer planlaması, etkili iletişim yöntemleri, kişisel marka yaratma konularında konferanslar düzenlendi.

İstihdam Fuarı Düzenleyen Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri: Ankara, Antalya, Balıkesir, Eskişehir, İstanbul, Kahramanmaraş, Kocaeli, Tekirdağ

İstihdam Fuarları Tüm Hızıyla Sürüyor

Geleceklerini *İlmek İlmek* Dokuyorlar

Kadın kursiyerler, dokudukları kilimlerde tarihi adeta ilmek ilmek dokuyorlar.

Gaziantep Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'nün düzenlediği kilim dokuma kursu kadınlardan yoğun ilgi görüyor. Türk süsleme sanatları ile geleneksel el sanatlarının yok olmasını önlemek, yeni elemanlar ve ustalar yetiştirerek gelecek kuşaklara aktarılmasını sağlamak amacıyla açılan kilim dokuma kursunda 25 kadın kursiyer eğitim görüyor. Atölyede düzenlenen kurslarda kilim dokumayı öğrenen kursiyerler, dokudukları kilimlerle hem İslahiye yöresine ait eski desenleri işliyor hem de bu desenlerin geleceğe aktarılmasını sağlıyor.





İstihdam Uzman Yardımcıları Göreve Başladı

Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı ve İŞKUR üst yönetimi, İstihdam Uzman Yardımcıları Hizmetiçi Eğitimi Kapanış ve Sertifika Töreni'ne katıldı.

Törende konuşan Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı "Bugün çok anlamlı bir gün. Aramıza yeni katılan 40 istihdam uzman yardımcısı arkadaşımız bugün itibariyle hizmet içi eğitimi tamamladılar" dedi. Yazıcı, eğitimde emeği geçen başta İŞKUR personeli olmak üzere tüm kurum ve kuruluşlara da teşekkür etti. İŞKUR'un her geçen gün geliştiğine ve büyüdüğüne dikkat çeken Yazıcı, istihdam uzman yardımcılarına seslenerek "Sizleri Kurumumuzun geleceği olarak görüyorum. Beraber güzel hizmetler üreteceğiz" diye konuştu. Yazıcı konuşmasının ardından hizmet içi eğitimi başarıyla tamamlayan istihdam uzman yardımcılarını sertifikalarını takdim etti.

Genel Müdür Dr. Nusret Yazıcı ayrıca, İŞKUR üst yönetimi ve göreve yeni başlayan istihdam uzman yardımcılarını ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan Yardımcısı Halil Etyemez'i makamında ziyaret etti.



İş ve Meslek Danışmanları Öğrencilerle Buluştu

İŞKUR tarafından 17 ildeki üniversitelerde düzenlenen kariyer günleri öğrencilerden yoğun ilgi gördü. İş ve meslek danışmanlarıyla yüz yüze görüşen öğrencilere iş arama becerileri, özgeçmiş oluşturma, kariyer planlaması, çalışma hayatıyla ilgili bilgiler verildi. İŞKUR'un aktif ve pasif işgücü hizmetlerinin de tanıtıldığı etkinlikler kapsamında düzenlenen panel ve söyleşilere katılan işverenler ve akademisyenler öğrencilerle tecrübelerini paylaştı.



Engelleri Kaldırmaya Devam Ediyoruz



İŞKUR, 10-16 Mayıs Engelliler Haftası kapsamında ülke genelinde engelli bireylerle buluştu. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri tarafından açılan stantlarda, İŞKUR'un engellilere sağladığı hizmetlerle ilgili detaylı bilgiler verildi. Etkinlikler kapsamında engelli bireyleri toplumsal hayata kazandırmak amacıyla sosyal faaliyetler de düzenlendi.

Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri de Engelliler Haftası nedeniyle yerel medya organlarındaki programlara konuk olarak İŞKUR'un engellilere yönelik hizmetlerini tanıttı.

Sakarya İŞKUR'dan 500 Kişiye İstihdam

Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Digiturk (Krea) İletişim Merkezi arasında imzalanan sözleşme uyarınca 'Çağrı Merkezi Pazarlama ve Satış elemanı' mesleğinde 300 kişilik istihdam garantili kurs düzenliyor. 15 Temmuz'da başlayan ve 6 hafta sürecek eğitime katılanların yüzde 60'ı kadınlardan oluşuyor. Eğitimi başarıyla tamamlayan kursiyerler Digiturk tarafından açılacak yeni iletişim merkezinde istihdam edilecek.

Digiturk'un yanı sıra YAZAKİ A.Ş ile istihdam garantili kurs düzenlemek amacıyla sözleşme imzalayan Sakarya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 'Kablo Ağı Bantlama Elemanı' mesleğinde 400 kişilik kurs düzenleyecek. Eğitimi başarıyla tamamlayan kursiyerlerin yüzde 50'si YAZAKİ A.Ş. tarafından istihdam edilecek. Kursiyerlerin yüzde 70'i kadınlardan oluşacak.



İŞKUR'dan İstihdam Şampiyonlarına Teşekkür

İŞKUR tarafından istihdamı teşvik etmek ve işverenlerin motivasyonları artırmak amacıyla 81 ilde törenler düzenlendi. Törenlerde, 2012 yılında İŞKUR ile işbirliği yaparak istihdama en çok katkı sağlayan, en çok engelli ve kadın istihdam eden firmalara teşekkür belgesi ve plaket takdim edildi. İstihdamın gelişmesine destek veren sivil toplum kuruluşlarının da ödüllendirildiği törenlerde İŞKUR ile işverenlerin yakın işbirliği yapmasının önemine değinildi.





İşe Yerleştirilen Kişi Sayısı
(2013 Yılı Nisan): 248.073 Kişi

Hazırlayan:

Mustafa ÖZEN

İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) işsizliğin önlenmesine yönelik oldukça önemli faaliyetler yürütmektedir. Kurumun gerçekleştirmiş olduğu faaliyetlere ilişkin genel veriler bu bölümde derlenmiştir.

Tablo 1. İŞKUR Genel Verileri

İŞKUR 2013 yılı Nisan Döneminde 248 bin 73 kişiyi işe yerleştirdi. Kaynak: İŞKUR

	2012 Yılı Nisan Dönemi	2013 Yılı Nisan Dönemi	Değişim
Başvuru	495.306	898.145	81
Erkek	314.943	589.200	87
Kadın	180.363	308.945	71
Açık İş	228.716	423.112	85
Kamu	51.746	22.331	-57
Özel	176.970	400.781	126
İşe Yerleştirme	152.618	248.073	63
Erkek	109.365	177.305	62
Kadın	43.253	70.768	64
Normal	141.153	234.144	66
Engelli	11.381	13.868	22
Eski Hükümlü-TMY	84	61	-27
Kayıtlı İşgücü	2.567.273	3.550.639	38
Erkek	1.648.394	2.248.556	36
Kadın	918.879	1.302.083	42
Kayıtlı İşsiz	2.105.260	2.192.275	4
Erkek	1.313.689	1.336.679	2
Kadın	791.571	885.596	8
Yurtdışı Başvuru	218	663	204
Yurtdışı Gönderme	16.665	19.393	16

2013 yılı Nisan Döneminde 898 bin 145 kişi İŞKUR'a sunduğu hizmetlerden faydalanmak için başvuruda bulunmuştur. 2012 yılı Nisan Dönemine göre Kuruma başvuruların yüzde 81 oranında arttığı görülmektedir. Başvuranların yüzde 34'ü kadın, yüzde 66'sı erkektir. Geçen yıla göre erkeklerdeki artış oranı kadınlardan daha fazladır.

İŞKUR 2013 yılı Nisan Döneminde 423 bin 112 kişilik açık iş almış ve bir önceki yılın aynı dönemine göre açık işlerini yüzde 85 oranında arttırmıştır. Yıl içerisinde alınan açık işlerin yüzde 95'i özel sektördendir. Geçen yıla göre özel sektörden alınan açık işlerdeki artış oranı yüzde 126 olarak gerçekleşmiştir.



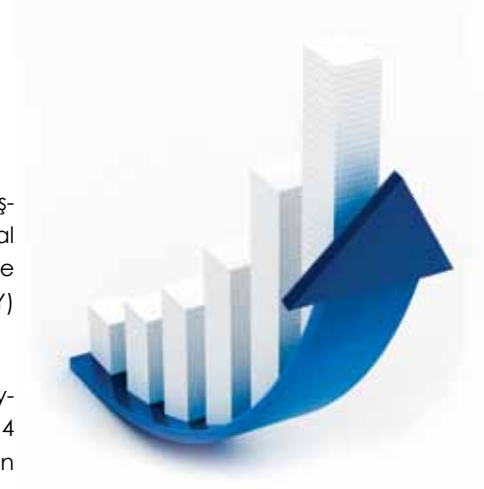
Kayıtlı İşsiz Sayısı
(2013 Yılı Nisan): 2.192.275 Kişi

Kurslara Katılan Kişi Sayısı
(2013 Yılı Nisan): 118.625 Kişi

2013 yılı Nisan Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 248 bin 73 kişi işe yerleştirilmiştir. İşe yerleştirmeler geçen yıla göre yüzde 63 oranında artmıştır. Özellikle kadınlarda ve normal işe yerleştirmelerdeki artış oranları dikkat çekmektedir. Yine 2013 yılı Nisan Döneminde 13 bin 868 engelli vatandaşımız, 61 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan (TMY) vatandaşımız İŞKUR vasıtasıyla işe yerleştirilmiştir.

2013 yılı Nisan Dönemi itibarıyla İŞKUR'a kayıtlı işgücü sayısı 3 milyon 550 bin 639 kişiyken, kayıtlı 2 milyon 192 bin 275 kişi işsiz bulunmaktadır. Kayıtlı işsiz sayısında yüzde 4 artış olmuştur. İŞKUR'a başvuruların ve kayıtlı işsizlerin artması; ülkemizdeki işsiz sayısının azalması veya artmasından ziyade İŞKUR'un kurumsal kapasitesinin güçlenmesiyle birlikte kurum hizmetlerinden yararlanmak isteyenleri ve Kurumun işgücü piyasasındaki etkinliğinin artması ile ilgilidir.

2013 yılı Nisan Dönemi 2012 yılı Nisan dönemi ile mukayese edildiğinde yurtdışı başvurular yüzde 204 oranında, yurtdışı göndermeler ise yüzde 16 oranında artmıştır. 2013 yılı Nisan Döneminde 19 bin 393 kişi İŞKUR vasıtasıyla yurtdışına çalışmaya gitmiştir. Önceki yıllara paralel olarak, 2013 yılı Nisan Döneminde de en fazla gidilen ülkeler Irak ve Rusya olmuştur.



KURS TÜRÜ	2013 Yılı Nisan Dönemi			
	Açılan Kurs Sayısı	Katılan Kursiyer Sayısı		
		Erkek	Kadın	Toplam
ÇALIŞANLARIN MESLEKİ EĞİTİMİ	78	1.354	305	1.659
ESKİ HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	6	71	2	73
GAP II	2	11	14	25
GAP II TYÇP	4	619	3	622
GAP II/UMEM-İEP	3	5	2	7
GİRİŞİMCİLİK	191	2.543	2.582	5.125
HÜKÜMLÜLERE YÖNELİK KURSLAR	91	1.149	78	1.227
İŞGÜCÜ YETİŞ. KURS./ İST. GARANTİLİ	1.451	13.777	23.531	37.308
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI/GENEL	291	1.428	4.645	6.073
İŞGÜCÜ YETİŞTİRME KURSLARI/TYÇP	681	16.332	3.642	19.974
ENGELLİ KURSLARI	234	1.616	1.012	2.628
İŞBAŞI EĞİTİM PROGRAMLARI(İEP)	7.186	8.248	7.720	15.968
UMEM PROJESİ	1.183	13.129	8.565	21.694
UMEM PROJESİ/İEP	1.493	3.639	2.603	6.242
Toplam	12.894	63.921	54.704	118.625

Tablo 2: İşgücü Yetiştirme Programları

2013 yılı Nisan Döneminde 118 bin 625 kişi işgücü yetiştirme programlarından yararlanmıştır. (yararlanarak meslek sahibi olmuştur.) Kaynak: İŞKUR

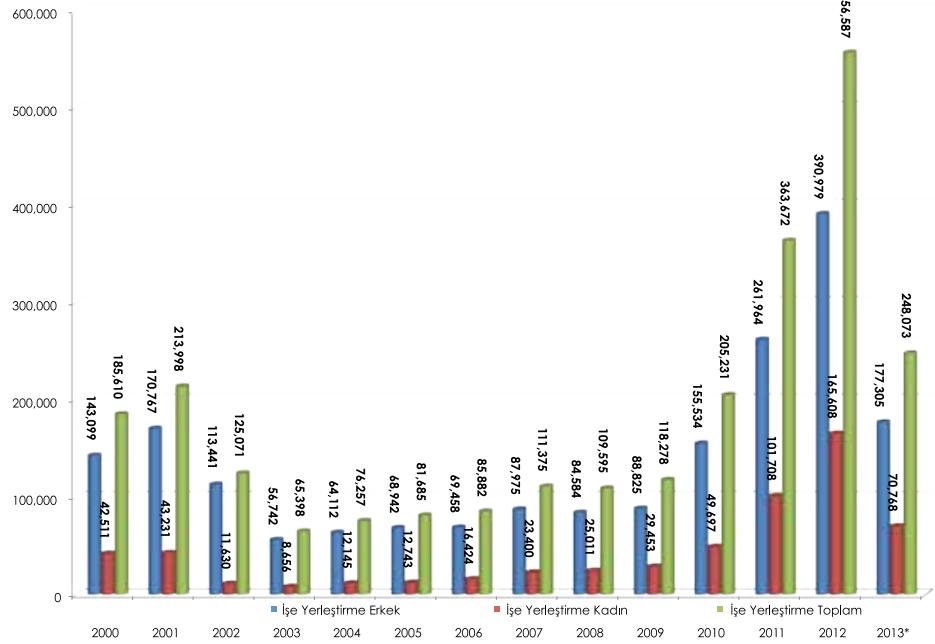
İŞKUR 2013 yılı Nisan Dönemi itibariyle toplam 12 bin 894 program açmış olup bu programlara 54 bin 704'ü kadın, 63 bin 921'i erkek olmak üzere toplam 118 bin 625 kişi katılmıştır. Özellikle önceki yıllara göre Girişimcilik, İşbaşı Eğitim Programı ve İstihdam Garantili Kurslarda hem program hem de katılımcı sayısında önemli artış olmuştur. İstihdam Garantili İşgücü Yetiştirme Kursları ile Genel İşgücü Yetiştirme Kurslarına katılanların kadın ağırlıklı olması dikkat çeken bir husustur. 2013 yılı Nisan döneminde UMEM Projesinden yararlanan sayısı 27 bin kişiyi aşmıştır.

Şekil 1: İŞKUR İşe Yerleştirme (2000-2013)

2013 yılı Nisan Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 70 bin 768 kadın işe yerleşmiştir. İşe yerleşenlerin yüzde 29'u kadındır.

Kaynak: İŞKUR

* Nisan'13 verisidir.



İŞKUR 2013 yılı Nisan Döneminde 70 bin 768'i kadın, 117 bin 305'i erkek olmak üzere toplam 248 bin 73 kişiyi iş sahibi yapmıştır. 2000 yılların başında çoğunluğu kamu sektörüne olmak üzere yılda 200 bin civarında işe yerleştirme yapan İŞKUR İşsizlik Sigortası işlemlerinin başlaması üzerine mesaisinin önemli bir kısmını bu alana ayırması ve kamu sektöründeki alımların yavaşlaması üzerine 2003 yılında işe yerleştirmesi minimum seviyeye inmiştir. 2003 yılından sonra işe yerleştirme sayıları 2008 yılında küçük bir dalgalanma yaşasa da her yıl artarak devam etmiştir. 2013 yılı Nisan Dönemi işe yerleştirme sayısı, henüz yıl tamamlanmamasına rağmen önceki yılların birçoğunun işe yerleştirme sayılarını geçmiştir.

İşe yerleşenler içerisinde kadınların oranı 2000 yılında yüzde 23 iken 2002 yılında yüzde 10'a kadar düşmüştür. Kadınların oranı 2006 yılından itibaren artışa geçerek 2009 yılında yüzde 25'e, 2011 yılında da yüzde 28'e ulaşmıştır. 2013 yılın Nisan Döneminde işe yerleştirilenler içerisinde kadınların oranı yüzde 29 olarak gerçekleşmiştir.

İşsizlik Sigortası Fonundan Yararlanan Kişi

222.318 Kişi

İşsizlik Sigortası Fonu

(Nisan 2013 sonu itibariyle): 63 milyar 820 milyon TL

	MART 2013 İTİBARIYLA		
	Kamu	Özel	Toplam
ENGELLİLER	784	23.467	24.251
ESKİ HÜKÜMLÜLER-TMY	1.486	-	1.486

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde kamu ve Özel sektörde 24 bin 251 kişilik engelli açık kontenjanı bulunmaktadır. 2013 Nisan Dönemi itibariyle İŞKUR'a kayıtlı 85 bin 992'si erkek, 25 bin 926'sı kadın olmak üzere toplam 111 bin 918 engelli bulunmaktadır. 15 bin 344'ü erkek, 254'ü kadın olmak üzere toplam 15 bin 598 eski hükümlü bulunmaktadır. 2013 yılı Nisan Döneminde İŞKUR vasıtasıyla 3 bin 696 engelli, 15 eski hükümlü-terörle mücadelede yaralanan işe yerleştirilmiştir. 2013 yılı Mart ayı sonu itibariyle 3 bin 56'sı Kamu, 5 bin 48'i özel sektörde olmak üzere toplam 8 bin 104 engelli kontenjan fazlası olarak çalışmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu ve Ödemeleri

Nisan 2013 sonu itibariyle İşsizlik Sigortası Fonu'nun toplam varlığı 63 Milyar 820 Milyon 142 bin TL'dir. 2013 yılının Nisan ayında İşsizlik Sigortası Fonu'ndan 221.922 kişiye 100 Milyon 978 bin 971 TL işsizlik ödeneği, 8 kişiye 6 bin 453 TL kısa çalışma ödeneği ve ücret garanti fonu kapsamında 388 kişiye 1 milyon 406 bin 691 TL ödeme yapılmıştır.

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

Tablo 2: Engelli, Eski Hükümlü, Terörle Mücadelede Yaralanan (Tmy)* Açık Kontenjan Durumu

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

Kaynak: İŞKUR



ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ve İŞSİZLİK



Bir iş sahibi olmanın yani üretmenin, bir şeye anlam katmanın en önemli sonucunun insanın yaşam aidiyetini olumlu yönde etkilemesi olduğunu hepimiz biliyoruz. İş olmayan kişilerin sadece ekonomik kaygıya değil, psikolojik hatta varoluşsal kaygıya düştüğü de bilinmektedir. Ancak ne yazık ki işyerlerinde de iş olduğu halde psikolojik olarak işsizler kadar hatta zaman zaman onlardan daha fazla psikolojik sorunları olan insanlar bulunabilmektedir.

Hepimiz yatmadan önce ertesi gün neler yapacağımız, önceliklerimizi, yapılması gerekenleri planlamaktayız. İlk bakışta sadece işmiş gibi duran bu ön plan sahası bir anlamda ertesi gün uyanmak için de bağlayıcı bir nedendir. Sabah farklı şeyler yaparak başladığımız günü, iş yerlerinde kolektifleştirerek bir araya gelmekte ve sosyalleşmekteyiz. Her ne kadar gün sonunda farklı farklı duygularla ofislerimizden, fabrikalarımızdan, iş yerlerimizden ayrılsak da ertesi sabah yeniden buluşmaktayız.

Bir iş sahibi olmanın yani üretmenin, bir şeye anlam katmanın en önemli sonucunun insanın yaşam aidiyetini olumlu yönde etkilemesi olduğunu hepimiz biliyoruz. İş olmayan kişilerin sadece ekonomik kaygıya değil, psikolojik hatta varoluşsal kaygıya düştüğü de bilinmektedir. Ancak ne yazık ki işyerlerinde de iş olduğu halde psikolojik olarak işsizler kadar hatta zaman zaman onlardan daha fazla psikolojik sorunları olan insanlar bulunabilmektedir.

Bu yazı, işsizlerle işi olanların ortak sorunu olan "düşük yaşamsal bağlılığın bir türü olan örgütsel bağlılık" konusunu tartışmaktadır.

İşyerlerimiz, türü, adı büyüklüğü ne olursa olsun birçok girdi ve emeğin bir araya gelmesi sonucu oluşmaktadır. Bizlerin de onun en sosyal parçası olarak, ortaya konan amaçların gerçekleştirilmesi ve faaliyetlerin devamlılığı için hem ait olduğumuz kuruma hem de kurumun içindeki rolümüze inanması gerekmektedir.

Yani; çalışanın işyerinin mutlu ve huzurlu bir üyesi olarak kalma arzusu, o kurum için beklenenden fazla çaba harcama isteği ve kurumun amaç ve değerlerine olan inancının birleşimi olarak tanımlayabileceğimiz "örgütsel bağlılık" kavramının oldukça değerli bir önemi bulunmaktadır.

Bu önemin birincil sebebi; bizlerin işimizi ve hayatımızı keyifle mutlu ve üretken bireyler olarak sürdürmemizden gelirken, ikincil önemi her birimize düşen sosyal bir sorumluluktan gelmektedir.

Üstlendiğimiz bu sosyal sorumluluk bir anlamda insani bir görevdir de. Aslında işi olan her birey, dışarıda o işi yapabilecek olan işsiz bireylere karşı kendini sorumlu hissetmelidir. Birey bu insani borcu, çalıştığı kurumun büyümesine katkıda bulunarak, istihdam olanağı yaratıp en azından bir kişinin daha iş sahibi olmasını sağlayarak ödeyebilir. İşsizlik toplumun bir sorunudur. İşli olan kişiler de en az işsiz insanlar kadar bu sorumluluğu hissetmeli ve paylaşmalıdır.



Ayşe Esmeray YOĞUN*

* Yrd. Doç. Dr.
Toros Üniversitesi



Mikro anlamda da makro anlamda da büyümenin en önemli sonucu istihdam yaratmaktır. O halde örgütsel bağlılık sosyal sorumluluk açısından ele alındığında hem bireyin hem de iş yerinin ve yöneticilerin önem vermesi gereken bir husustur. Biliyoruz ki bireyin bağlı olmadığı bir işyerinde katma değeri yüksek işe katılma yaşaması mümkün değildir. Bu konunun sorumlusu ise hem çalışan hem de yönetici ya da işyeri sahibidir.

İşyerleri, genellikle çalışan devir oranından kaynaklanan yüksek maliyeti azaltmak ve örgütün sürekliliğini sağlamak için çalışanların bağlılığını artırmaya çalışmaktadırlar. Örgütüne bağlı çalışanların daha verimli olacağı ve örgütsel amaçların başarılması için daha fazla kendinden fedakârlık yapacaklarına inanılmaktadır¹.

Örgütsel Bağlılık Nedir?

Bağlılık, kelime olarak, "birine karşı sevgi, saygı ile yakınlık duyma ve gösterme, sadakat" anlamlarına gelmektedir².

Meyer ve Allen'e göre bağlılık, "belli bir varlığa karşı duygusal bir yönelmedir." Mowday ve arkadaşları da benzer bir yaklaşımla bağlılığı, "sosyal bir birimle özdeşleşme" olarak tanımlamaktadır. Daha kapsamlı bir tanıma göre ise bağlılık, "bireyi belirli bir amaca yönelik davranmaya iten güç"tür³.

Bağlılık, bir kavram ve anlayış biçimi olup toplum duygusunun olduğu her yerde bulunmaktadır⁴. Ancak tanımı üzerinde bir fikir birliği bulunmamaktadır. Çünkü psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı disiplinlerden gelen araştırmacılar örgütsel bağlılık kavramını kendi bakış açılarından açıklamaya çalışmışlardır⁵.

Bakış açılarındaki farklılığa rağmen örgütsel bağlılığın temel öğelerini olarak şunlar söylenebilir:

- Bireyin örgüt üyeliğini devam ettirmedeki kesin arzusu,

- Bireyin örgütün amaç ve değerlerini kabullenmesi ve bunlara duyduğu güçlü inanç,

- Bireyin örgüt yararına beklenenden daha fazla çaba harcama isteği⁶

Örgütsel bağlılık doğası gereği soyut bir kavramdır. Ancak buna rağmen bireyin içinde bulunduğu kuruma karşı bağlılık hissedip hissetmediğini şu hususlarla anlamak mümkün:

- Bireyin, örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi
- Bireyin, örgüt için fedakârlıkta bulunabilmesi
- Bireyin örgüt üyeliğini sürdürmek istemesi
- Bireyin örgüt kimliği ile özdeşleşmesi
- İçselleştirme duygusunun oluşması

İşsizlik, sadece ekonomi bakanlığının ya da gazetelerin iktisat-maliye sayfalarının konusu değildir. Biz kabul etsek de etmesek de içinde yaşadığımız topluma karşı sorumluluklarımız bulunmaktadır. Çünkü insan, içinde yaşadığı toplumun etkili bir parçasıdır. Ancak zaman zaman bu etkiyi önemsemeyiz ya da küçümseriz. İşsizliği özellikle işi olan bireylerin sorumluluk duygusu ile yaklaştığı bir sorun olarak ele almak daha etkili sonuçlar yaratabilir. Herkes en azından bir kişinin işe girmesine kendi kurumunda elçi olabilse, bu sorun toplum içinde dayanışma ile çözülebilir. Örgütsel bağlılığı düşük olan bir kişinin ise kurumuna bir kişi kazandırması mümkün olmayacaktır. O halde örgütsel bağlılığın hem mutlu hem üretken hem de içinde yaşadığı toplum ve onun sorunlarına duyarlı bireyler oluşturmadaki rolünü hatırlamak gerekir. Bu anlamda işverenlerin de, içinde yaşadığı topluma ve kuruma daha bağlı işgörenler yaratmak için özenli bir farkındalık ve çaba içinde olması gerekmektedir. ■

Örgütsel bağlılığı düşük olan bir kişinin kurumuna bir kişi kazandırması mümkün olmayacaktır. O halde örgütsel bağlılığın hem mutlu hem üretken hem de içinde yaşadığı toplum ve onun sorunlarına duyarlı bireyler oluşturmadaki rolünü hatırlamak gerekir. Bu anlamda işverenlerin de, içinde yaşadığı topluma ve kuruma daha bağlı işgörenler yaratmak için özenli bir farkındalık ve çaba içinde olması gerekmektedir.

Kaynakça (Endnotes)

- ¹ Meyer, J.P. ve Allen, N.J. (2004). TCM employee Commitment Survey Academic Users Guide.
- ² Türk Dil Kurumu, 2009
- ³ Meyer, J. P. ve Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace Toward a General Model. Human Resource Management Review, 11, 299
- ⁴ Ergun, T. (1975). Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. TODAİE Amme İdaresi Dergisi, 8, 4, 97-106.
- ⁵ Mowday ve diğerleri, 1982, s.20
- ⁶ Agarwal, S., De Carlo, T. E. ve Vyas, S. B. (1999). Leadership Behavior and Organizational Commitment: A Comparative Study of American and Indian Salespersons. Journal of International Business Studies, 30, 4, 727-743.
- ⁷ Gallie, D., Kostova, D. ve Kuchar, P. (1999). Employment Experiences and Organizational Commitment: An East-West European Comparison. Work, Employment & Society, 13, 4, 621-641.
- ⁸ Saal, F. E. ve Knight, P. A. (1987). Industrial-Organizational Psychology, Science and Practice. Brooks/Cole Publishing Comp: Pacific Grove.
- ⁹ Scott, D. C. (1993). Assessing the Effects of Organizational Commitment and Job Satisfaction on Turnover: An Event History Approach. The Prison Journal, 74, 3, 263-275.
- ¹⁰ Nijhof, W. J., De Jong, M. J. ve Beukhof, G. (1998). Employee Commitment in Changing Organizations: An Exploration. Journal of European Industrial Training, 22, 6, 243-248.

KAMU İSTİHDAM HİZMETLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ OPERASYONU

Hazırlayan:

Uğur TUNÇ

İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı

Meslek seçimi aşamasında olan gençlere ve mesleğini değiştirmek isteyen çalışanlara İŞKUR tarafından önemli bir fırsat sunuluyor. Mesleği, mesleğin çalışma şartlarını, iş imkânlarını ve diğer bilgileri, mesleği bizzat icra eden profesyonel ustaların, kalfaların ve çırakların ağızından duyma imkânı veren, 5-6 dakikalık, 39 Meslek Tanıtım Filmi Operasyon kapsamında tamamlanmak üzere.

İş ve Meslek Danışmanları İçin Daha Fazla İletişim Becerisi

Türkiye Cumhuriyeti ve Avrupa Birliği ortak finansmanı ile hayata geçirilen Operasyon kapsamında, 21 Mart 2013'te başlayan ve 43 ilde sürekli gruplar halinde devam ettirilen "Daha Etkili Danışmanlık Görüşmesi ve İşveren Ziyaretleri Gerçekleştirmeye Yönelik Beceriler Eğitimi" ile İş ve Meslek Danışmanlarının iletişim becerilerinin ve bilgi düzeylerinin artırılması yönündeki çalışmalar devam ediyor.

İŞKUR'dan hizmet alan vatandaşlarla etkili görüşmeler yapılabilmesi ve işveren ziyaretlerinin daha etkin gerçekleştirilebilmesi için gereken iletişim becerilerinin geliştirilmesi amacıyla düzenlenen bu eğitimler ile Danışmanların;

- İş arayanlarla ve işverenlerle etkili iletişim kurabilmek için gereken beceriler ve etkili görüşme yöntemleri üzerine daha fazla bilgi sahibi olmaları,
- Dinleme becerilerini artırmaları,
- Uygun soru sorma tekniklerini geliştirmeleri,
- Vücut dilini daha doğru ve kontrollü kullanmayı öğrenmeleri,
- Bireysel danışmanlığın hedeflerini, faydalarını ve sınırlarını daha iyi kavrayabilmeleri,
- İş arayanları motive edebilecek ve işverenleri İŞKUR hizmetlerini kullanmaya teşvik edebilecek becerileri kazanmaları,

hedefleniyor.



Toplam 5 gün süren bu eğitimler kapsamında hazırlanan eğitim programı içerisinde, İş Arayanlara ve İşverenlere Profesyonel Hizmet Sunma, Soru Sorma Teknikleri, İletişim Becerileri, Dinleme Teknikleri, Sözsüz İletişim, İhtiyaçların Belirlenmesi, İş Arayan ve İşverenlerin İtirazlarını Çözümüne Kavuşturma, İşsizleri Motive Etme, İş Arayanlara Yönelik Bireysel Eylem Planı, İş Arayanlarla Yapılacak Görüşmelerin Canlandırılması, İşgücü Piyasası Bilgileri, İşveren Ziyareti Planlama/ Gerçekleştirme ve Ziyarettten Sonra Yapılacaklar, İŞKUR Mesleki Yönelim Bataryası Uygulayıcı Eğitimi gibi modüller ve uygulamalar bulunuyor. Akademisyenlerin ve uluslararası uzmanların desteği ile hazırlanan eğitim programının anlatımı ve çeşitli uygulamalar, yine konusunda deneyimli akademisyenler ve uzmanlar tarafından gerçekleştiriliyor.

5 Ağustos 2013 tarihinde tamamlanması planlanan eğitimler ile nihai olarak, İŞKUR'un istihdam hizmetlerinin geliştirilerek daha fazla vatandaşın istihdama kazandırılması ve işverenlerin ihtiyaç duydukları nitelikli çalışanların sağlanması hedefleniyor.

Meslek Tanıtım Filmleri Tamamlanmak Üzere

İş ve Meslek Danışmanlığı için kullanılmakta olan araçlara bir yenisi daha ekleniyor. Meslek seçimi aşamasında olan gençlere ve mesleğini değiştirmek isteyen çalışanlara İŞKUR tarafından önemli bir fırsat sunuluyor.

Mesleği, mesleğin çalışma şartlarını, iş imkânlarını ve diğer bilgileri, mesleği bizzat icra eden profesyonel ustaların, kalfaların ve çırakların ağızından duyma imkânı veren, 5-6 dakikalık, 39 Meslek Tanıtım Film Operasyon kapsamında tamamlanmak üzere. Bu filmlerin yanı sıra, Meslek Seçimi, İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetleri, İş Başvuru Kaynakları, Sunum Araçları (CV, Referans Mektubu vb.), Mülakata Hazırlık, Mülakat Teknikleri, konularında diğer 6 Film için çalışmalar ise devam ediyor.

İŞKUR tarafından piyasadan toplanan açık işler, İŞKUR tarafından ve Özel İstihdam Büroları tarafından gerçekleştirilen işe yerleştirmeler, İŞKUR tarafından açılan kurslar ve yapılan internet taramaları dikkate alınarak belirlenmiş olan mesleklere yer verilen Tanıtım Filmlerinin, İŞKUR'un sunduğu danışmanlık ve rehberlik hizmetlerine önemli katkılarda bulunması hedefleniyor. ■





Hazırlayan:

Ferhat ATAR

İŞKUR, İstihdam Uzman Yardımcısı



HAVA GÖZLEME VE TAHMİN TEKNİSYENİ

Meteorolojik gözlem ve ölçüm yapan, kayıt tutan, kodlama yapan, verileri işleyen, gözlem raporlarını ileten, hava analizi ve tahmin yapan, tahminlerin ilgili yerlere iletilmesini sağlayan kişidir.

Hava gözlem ve tahmini teknisyenleri, ofis ortamında çalışmakla birlikte görevleri gereği her türlü hava olaylarını gözlemek ve rapor etmek için açık alana çıkmaları gerekir. Görev normal mesai ile sınırlı olmayıp nöbet usulü esasıyla 24 saat devam etmektedir. Çoğu zaman yalnız başlarına ve ekiple beraber çok az denetim altında çalışırlar. Gözlemler sırasında olumsuz hava koşullarına maruz kalabilirler. Bel ağrıları, alerjik hastalıklar, astım, göz alerjisi, gastrit, uykusuzluk, dikkatsizlik sonucu iş kazaları geçirme riskleri olabilir.

Hava gözlem ve tahmin teknisyeni olmak isteyenlerin; meraklı ve araştırmacı bir kişiliğe sahip, sabırlı, dikkatli, gözlemci ve ekip çalışmasına yatkın, sayısal ilişkileri kavrayabilen, matematik, jeoloji, fizik, astronomi ve coğrafya alanlarına ilgili duyan kimseler olmaları gerekir.

Bu mesleğin icrasında; coğrafi alanlarda ısı, yağış, basınç ile ilgili meydana gelen değişimleri incelemek, hava etüdü yaparak havzaya gelebilecek yağış miktarını belirlemek; bölgenin ısı, yağış, basınç ve nem haritalarını hazırlamak, verilerin istatistiksel değerlendirmelerini yapmak gibi görev ve sorumluluklar vardır.

Çalışırken meteoroloji mühendisi, haberleşme teknisyeni, gözlemci (rasatçı), bilgisayar programcısı, pilot, deniz kaptanları ve meslektaşları ile iletişim halindedirler.

MESLEK BANKASI



İŞARET DİLİ TERCÜMANI

İşitme engelli, dil ve konuşma bozukluğu olan bireylerin eğitim, iş, sağlık, çalışma, hukuki durumlar veya buna benzer hallerde çevreleri ile iletişimine yardımcı olan, Türk İşaret Dilinde (TİD) tercümanlık yapabilen ve işaret dilini öğretme becerisine sahip bireydir.

Bu mesleğin icrasında; işitme engelli, dil ve konuşma bozukluğu olan engelli bireyler ile iletişim kurulmasını sağlamak, dilin gramer kurallarını kullanarak cümlelerin tanınmasını sağlamak, Türk İşaret Diline göre hazırlıklı ve hazırlıksız konuşma - çevirmenlik yapmak, meslek etiğinin gereklerine uymak gibi görev ve sorumluluklar yer alır.

İşaret Dili Öğreticisi ve Tercümanı olmak isteyenlerin; insanlara yardım etmekten hoşlanan, Türkçeyi doğru kullanabilen, dikkatli, titiz, soğukkanlı, ani durumlarda hızlı ve çabuk karar verebilen, beceri düzeyi yüksek, inisiyatif kullanabilen, sözel iletişim becerileri gelişmiş kişiler olmaları gerekir.

Ülkemizde işitme engelli bireylerin en büyük problemi iletişimsizdir. İşaret Dili Tercümanı, işitme engellilerin iletişim ihtiyaçlarını karşılamak üzere hastane, mahkeme, kamu kurum ve kuruluşları gibi kapalı ve hareketli ortamlarda diğer insanlarla sürekli iletişim halinde çalışırlar. Ayrıca işitme engellinin ihtiyacından kaynaklı olarak çalışma zamanı değişmekle birlikte tam zamanlı, yarı zamanlı ve hafta sonu da çalışabilirler.



ORGANİK TARIM TEKNİKLERİ

Tarımsal gıda ve gıda dışı üretiminin her aşamasında; ekolojik ve biyolojik doğal dengeyi gözeterek, çevreyi kirletmeden, insanlara ve diğer canlılara zarar veren kimyasal girdi ve ilaçları kullanmaksızın kontrollü ve sertifikalı olarak tarımsal üretim yapan ara meslek elemanıdır.

Organik tarım teknikleri; Ekim dikim, bitki koruma, sulama ve hasat işlemlerinin çevreye zararlı kimyasal ve sentetik malzeme ile genetiği değiştirilmiş organizmalar kullanılmadan yapılmasını sağlar, kendi işletmesinden veya yetkilendirilmiş/sertifikalı kuruluşlarca organik olarak üretilmiş ve geliştirilmiş tohum, fidan-fide, ilaç gübre vb. materyalleri kullanır. Bitkilerin hastalıklara karşı korunması ve zararlı/yabancı otlarla mücadele amacıyla; daya-

nikli tür ve çeşitlerin üretim seçimini yapar, biyoteknik mücadele yöntemleri uygular, önerilen uygun ekim nöbetini uygular ve şartlara uygun olarak toprağı işler.

Organik tarım teknikleri olmak isteyenlerin; kimya, biyoloji, coğrafya ve ekonomi konularına ilgili, bitki yetiştirmeye ilgili, açık havada çalışmaktan hoşlanan, inceleme ve araştırmaya meraklı, tertipli çalışabilen, doğal yaşam ve çevre duyarlılığına sahip, bedence sağlam kimseler olmaları gerekir.

Organik tarım teknikleri; bitki yetiştirilen tarla ve bahçelerde açık havada; organik hayvansal üretimin yapıldığı işletmeler ile tohumların fiziksel ve biyolojik değerlerinin saptandığı laboratuvarlarda ise kapalı alanlarda çalışırlar.

MESLEK BANKASI



SAHNE VE GÖSTERİ SANATLARI YÖNETİCİSİ

Tiyatro, opera, sinema, televizyon, kültür ve eğlence alanlarındaki etkinlikleri planlayan ve yürüten kişidir.

Bu mesleği icra edenlerin; düzenlenecek sahne veya gösteri için bir program hazırlamak, program için gerekli mekânı, malzemeyi, programda rol alacak sanatçıları ve diğer görevlileri belirlemek, programın başarılı bir biçimde yürütülmesi için tüm hazırlıkları denetlemek gibi görev ve sorumlulukları vardır.

Sahne ve gösteri sanatları yöneticisi olmak isteyenlerin; tiyatroya, güzel sanatlara ve müziğe ilgili, insanlarla iyi iletişim kurabilen ve düşüncelerini rahatlıkla karşı tarafa aktarabilen, aktif, girişimci, yaratıcı, sabırlı, sorumluluk sahibi, yeniliklere açık, tasarım

yeteneğine sahip kimseler olmaları gerekir.

Sahne ve gösteri sanatları yöneticisinin çalışma ortamı, yapılacak etkinliğin türüne göre kapalı veya açık mekanlar olabilir. Yönetmenin çalışma saatleri düzensiz olup, genellikle provalar gündüz, programlar ise gece olur. Çalışma sırasında; sanatçılarla, sahne ve festival ortamını hazırlayan teknik elemanlarla ve etkinliği destekleyen kurum sorumluları ile iletişim halindedir.

Türkiye’de sahne ve gösteri sanatları alanlarında büyük bütçeli, uluslararası nitelik ve önem taşıyan etkinlikler düzenlenmesine verilen önem arttıkça iyi yetişmiş sahne ve gösteri sanatları yöneticisine duyulan gereksinim de artmaktadır.

Müzik Dünyasında Üç Ustaya Veda



Geçtiğimiz aylarda müzik dünyasından üç değerli isme daha veda ettik.

Müziğin “Babası” Müslüm Gürses



Müslüm AKBAŞ... Urfa'ya bağlı Halfeti ilçesinin Fıstıközü köyünde rençberlikle yaşamını sürdüren bir ailenin ilk çocuğu.

“İlkokulu bitirdim. Gerisi yok. ADANA’da damda yatarken uzun hava okuyordum. Arkadaşım Halkevine gidiyordu, ben de gittim derken Çukurova Radyosu’nda sanatçı oldum” sözleriyle hayatını özetleyen Müslüm Akbaş radyoya girdiği yıllarda sesinin gürlüğünden esinlenerek GÜRSES soyadını kullanmaya başlar.

90’lı yıllardan itibaren toplumsal hayatta yaşanan değişimleri dikkatle takip eden Gürses, bu değişimi müziğine de yansıtmış, son yıllarda rock, pop tarzı şarkıları repertuarına katarak Ustalığını konuşturmuştur.

59 yıllık hayatına 34 plak ve 38 sinema filmi sığdıran sanatçı 3 Mart 2013’te hayata veda eder.

Ünlü Piyanist Ferdî Özbeğen



Müzik kariyerine 28 albüm sığdıran, “Kandil”, “Büklüm Büklüm”, “Yaktı Geçti”, “İşte Bu Bizim Hikayemiz”, “Sevda”, “Piyanist” ve “Ağla Halime” gibi klasik şarkılara sesiyle hayat veren Ferdî Özbeğen 1941 yılında İzmir’de dünyaya gelir.

Sohbet albümüyle Altın Plak, Mutluluklar Albümüyle ise Platin plak ve Altın Piyano ödülleri kazanır. 1986 çıkardığı “Sevdiğiniz Şarkılar” albümüyle Türkiye’ye krom kaseti kazandıran ilk sanatçı olur.

80’lerin sonu 90’ların başına kadar alaturka ve taverna tarzı şarkılar söyleyen sanatçı yeni müzik türlerinin çıkmasıyla inzivaya çekilme kararı alır.

2001 yılında yakalandığı hastalığa yenik düşen sanatçı 28 Ocak 2013’te yaşamını yitirir.

70’lerin Neşeli Sesi Şenay Yüzbaşıoğlu



70’li yıllarda mitinglerde sahne alan, dönemin pop müzik sanatçılarından aksine şarkı sözlerini kendi yazan, yırtmaçlı kıyafetlerden uzak, rahat tavırlı, hümanist ve ilk siyasi miting sanatçısıdır Şenay Yüzbaşıoğlu. Sev Kardeşim, Hayat Bayram Olsa, Dünden Bugüne... Kim hatırlamaz ki beyaz perdenin mutlu ritimlerini.

Türkiye’de ilk ve tek albümü ŞENAY adıyla çıkan sanatçının İngilizce olarak seslendirildiği Honki Ponki Hollanda, Japonya Belçika, Fransa, Almanya gibi ülkelerde Beyaz Kelebekler’in “Sen Gidince”sinden sonra Avrupa listelerine giren ikinci Türk plağı olur. 1981’de eşi besteci aranjör orkestra şefi Şerif Yüzbaşıoğlu’nu kaybettikten sonra bir daha toparlanamaz sanatçı.

4 Ocak 2013’te Gümüşsuyu’ndaki evinde 62 yaşında hayata veda eder.

Fatih Sultanı

Devletler de insanlar gibi doğar, büyür ve ölürler; ama ölmeyen yegane şey yaptıklarınızın nesilden nesile aktarılması, beka bulmasıdır. Bu ise taşıdığınız kültürün büyüklüğüdür. FATİH öncelikle bir padişah değil büyük bir kültürdür. Öyle ki NAPOLYON'u imrendirecek kadar muhteşem bir değerdir.

Haykırırken mısralarla yeni nesillere, mısralar yazdıran Avrupa'nın GRAND TURCOSU(Büyük Türk) EBUL FETH (Fethin Babası) FATİH SULTAN MEHMET HAN'IN ölümünün 532, fethin 560 . yıl-dönümünü andık.

Genç yaşta çağ açıp Hz. Peygamberin müjdesine nail bir kumandan...Üvey annesi Maria Hanımın farklı kültürünün etkisiyle küçük yaşta ruhunda büyük hoşgörünün temelini atan, aldığı eğitimle milli kimliği içine oturtup disiplin ve azmiyle hayallerin gerçekleşmesini sağlayan büyük kumandan. Kırk dokuz yıllık hayatını büyük düşünüp büyük yaşamış zamanın önünden giden yegane Padişah.

Aslında kılıçlar hep sonradan konuşmuş imparatorluk adımı. Önce adalet ve insanlığın kokusu gitmiş komşu topraklara, ardından gönüller fethedilmiş, tekfur kızlarıyla evlenmiş hükümdarlar, Ananeler törelerin güzelliği ta içten uçmuş öbek öbek komşu saraylara. Ticaretle yayılmış halk arasında kültürel zenginlik. Halkını sömüren değil; yeşerten, yaşatan yöneticinin tabeasında olmayı kim istemez ki? Siz hiç OSMANLI SÖMÜRGESİ duydunuz mu, okudunuz mu tarih kitaplarında. Ve yöneticilerinin zorbalığından, sömürsünden bıkmış Bizans halkı elbette kılıçtan önce YÜREKLE giren FATİHİ çiçekle karşılayacaktı...

Devletler de insanlar gibi doğar, büyür ve ölürler; ama ölmeyen yegane şey yaptıklarınızın nesilden nesile aktarılması, beka bulmasıdır. Bu ise taşıdığınız kültürün büyüklüğüdür. FATİH öncelikle bir padişah değil büyük bir kültürdür. Öyle ki NAPOLYON'u imrendirecek kadar muhteşem bir değerdir.

Napolyon'a sormuşlar "Fatih Sultan Mehmet mi büyük siz mi?" Fransız hükümdarının yanıtı gayet düşündürücüdür. "Büyük-lükte ben onun çırağı bile olamam çünkü ben kılıçla zapt ettiğim yerleri henüz hayattayken vermiş bir bedbahtım. Fatih ise fethettiği yerleri nesilden nesile intikal ettirmenin sırnada ermiş bir bahtiyar"

Zulum ve kılıçla ne kadar hükmedersiniz ki? Ne var ki vicdan sularında adalet geminiz yürüyorsa sırnada beka bahtiyarlarıdandır. Ve FATİH...Kendi değerlerinin farkında değerlerini oluşturan milletine güvenerek onlarla sadece Bizansı değil, dünyayı fethedecek gücü olduğunun bilincinde bir hükümdar...

Ve şimdi bizler FATİH'in torunları ... On senelik yirmi senelik değil asırlık bakmalıyız geleceğe. Değişen dünya koşullarında sahip olduğumuz değerlerle zaten FATİH gücünü taşıyoruz genlerimizde. Kılıç öncelikle silahla değil FATİH gibi güven duyarak kendimize akıl ve kalemi silah edinerek ve yeniden FATİH kültürünü dirilterek neler başarabileceğimizi bilmeli nice "Napolyonları" hayran bırakmalıyız kendimize

Bu kitaplar Fatih'tir; Selim'dir, Süleyman'dır

Şu mihrap Sinanüddin şu minare Sinan

Haydi artık uyuyan destanını uyandır

Ve gün Fatihin ölüm yıldönümü değil

FETİHlerin doğum günüdür birlik ve beraberlikle..



TÜRKİYE’NİN VİTRİNİ: “MINİATÜRK”



Miniatürk, 60 bin metrekarelik dünyanın en geniş alanına kurulmuş, Türkiye’deki çeşitli yapıların marketlerinin sergilendiği minyatür parktır. Haliç kıyısında eski bir park alanına kurulan Miniatürk Türkiye Park adıyla da anılan eser; 2003 yılından itibaren ziyaretçilerini ağırlamaktadır.

“Büyük Ülkenin Küçük Bir Modeli” sloganıyla yola çıkan Miniatürk, Ülkenin adeta suretidir. Miniatürk, sırtını yasladığı 3000 yıllık uygarlıklarla birlikte küçük ama ihtişamlıdır. Müze’de sergilenen yapıların dönemini temsil kabiliyetine bakılarak 122 eser seçilmiş ve bu eserler de 1/25 oranında küçültülerek sergilenmesine karar verilmiştir. Miniatürk’te ziyaretçilere 9 dilde seslendirme hizmeti verilmektedir. Bu diller; Türkçe, İngilizce, Fransızca, Almanca, Rusça, Arapça, Farsça, Japonca ve İspanyolca’dır.

Büyük uygarlıklar sergileniyor

Miniatürk’te günümüz nesline tarihin güzellikleri gösterilerek; unutulmaya yüz tutmuş güzellikler gün yüzüne çıkarılmaktadır. Osmanlı İmparatorluğu’nun kalbi Topkapı Sarayı’ndan, Cumhuriyetin kurucusu Mustafa Kemal Atatürk’ün



ebedi istirahatgahı Anıtkabir’e, her sene “Gel, her ne olursan yine de gel” diyerek yüz binlerce kişiyi ağırlayan Mevlana Türbesi ve sayamadığımız bir sürü eser ziyaretçilerini Türk-İslam Kültürüne hayran bırakmaktadır. Yine Müze içerisinde Anadolu uygarlığı bünyesinde kendine yer edinmiş eski uygarlıklara yer verilmiştir. Zeus Tapınağı, Sümele Manastırı, Aspendos ilk akla gelenlerdir.

Miniatürk, bünyesinde iki müzeyi daha barındırmaktadır

Miniatürk alanında bir ilk olan “Kristal Müze”yi de bünyesinde barındırmaktadır. Bu müze; Kristal cam, ışık ve yüksek lazer teknolojisini tarihle buluşturan 3 boyutlu eser müzesidir.

Gezi alanında yine savaş kitaplarından okuyarak öğrendiğimiz İstiklal Savaşımızın büyük destanının anlatıldığı “Zafer Müzesi” bulunmaktadır.

Geçmişten günümüze Türkiye’ye görmek isteyenlerin kesinlikle gezmesi gereken bir mekân, Miniatürk. Büyük bir medeniyet görmeniz için sizleri 2003 yılından beri bekliyor. Eğer görmediyseniz çok şey kaçırmışsınız demektir.



“Büyük Ülkenin Küçük Bir Modeli” sloganıyla yola çıkan Miniatürk, ülkenin adeta sureti konumundadır. Miniatürk, sırtını yasladığı 3000 yıllık uygarlıklarla birlikte küçük ama ihtişamlıdır. Müze’de sergilenen yapıların dönemini temsil kabiliyetine ve tanınabilirliğine bakılarak 122 eser seçilmiş ve bu eserler de 1/25 oranında küçültülerek sergilenmesine karar verilmiştir.

Ashab-ı Kehf

Ashab-ı Kehf diye bilinen mağaraların dördü ülkemizedir. Afşin, Selçuk (Efes), Lice ve Tarsus. Her yıl binlerce insanın akın yeri bu şehirlerimiz aynı zamanda büyük bir kültür mirasıdır. Hangi inanın hangi yüzü olursak olalım korunan her değer kalitemizdir.

Ashab-ı Kehf yani mağara arkadaşları anlamındaki hikaye pagan kültüründen Hristiyanlığa oradan da Müslümanlığa kadar çeşitli kültürel etkileşimlere örnek olan kültürdür. Buna bağlı olarak mağaralar da Anadolu ve dünyanın çeşitli ülkelerinden farklı dinlerde insanların ziyaretine mazhar inanç yerleridir.

Kaç kişi ve ne kadar uyudukları MEVLANIN bilgisinde saklı bu kişilerin hikayesi yüzyıllar boyu nesilden nesile kavimde kavime aktararak günümüze kadar ulaşmıştır ve ne mutlu ki farklı kültürden de olsalar inançları gereği insanlar Anadolu'ya akın etmektedirler.

Derler ki Ashab-ı Kehf gençleri Efus yani Afşin şehrinde yaşıyorlardı. Bunlardan altısı sarayda hükümdara yakın müşavere heyetinde ve onun sağında ve solunda dururlardı. Sağındakiler Yemliha Mekselina, Misliha solundakiler Mernuş, Debernuş ve Sazenuştur. Sağındakilere Ashab-ı Yemin solundakilere Ashab-ı Yesar denilmiştir. Hükümdar ise Roma hükümdarlarından Dimityanus ve ya Dokyanustur ve putperesttir. Kendi inancın-

dan olamayan insanları yakalatıp öldürmüştür. Hükümdar bir ihbar üzerine sarayda emrinde olan gençlerin putperest olamadığını öğrenir ve onları tehdit ederek inançlarından vazgeçirmeye çalışır onlara zaman tanır fakat gençler direniş gösterip hükümdarı kendi inançlarına davet ederler. Hükümdarın kendilerini öldüreceğini anlayan gençler dağa doğru yönelirler ve önlerine çıkan çobanı da kendi inançlarına katıp önde çoban arkada kendileri ve bir de çobanın köpeği dağı tırmanır. Çoban bildiği mağaraya getirir onları ve oraya sığınır.

Kaçtıklarını haber alan kral saklandıkları mağarayı öğrenip adamlarıyla mağaraya gider ve onları öldürmek amacıyla mağaranın kapısını kapatır. İnaniş'e göre gençler ölmez ve yüzyıllar boyu uyumaya devam eder. Kur'anı Kerim de mağarada Üç yüzyıl kadar buna dokuz yıl ilaveten kaldıkları buyrulur. İlahi bir şekilde uyandırılan gençler ne kadar uyuduklarının farkında değildirler ve yine Kehf Suresinde kaç kişi oldukları hakkında mealen De ki: onların sayılarını RABBİM daha iyi bilir. Onları ancak pek azı bilir bu sebeple

onlar hakkında bu bildirilenler dışında bir münakaşaya girişme ve bunlar hakkında hiç kimseye bir şey sorma buyrulmuştur.

Uykudan kalkmaları birbirleriyle konuşmaları ve içlerinden birini şehre göndermeleri KEHF suresinde beyan edilmiştir. Aralarından Yemlihanın şehre inmesine karar verirler. Şehrin ve yaşam tarzının değişimini gören Yemliha başka bir zaman diliminde olduğunu anlar. Halkta yabancı adamı yadsır ve Yemliha başka bir zamanın, başka bir şehrin, başka hükümdarı karşısına çıkar ve şahid olur ki bu zaman kendi inancının HÜKÜM zamanıdır.

Başlarından geçeni hükümdara anlatır ve arkadaşlarının yanına dönüp olanlardan bahseder ve tekrar uykuya dalarlar.

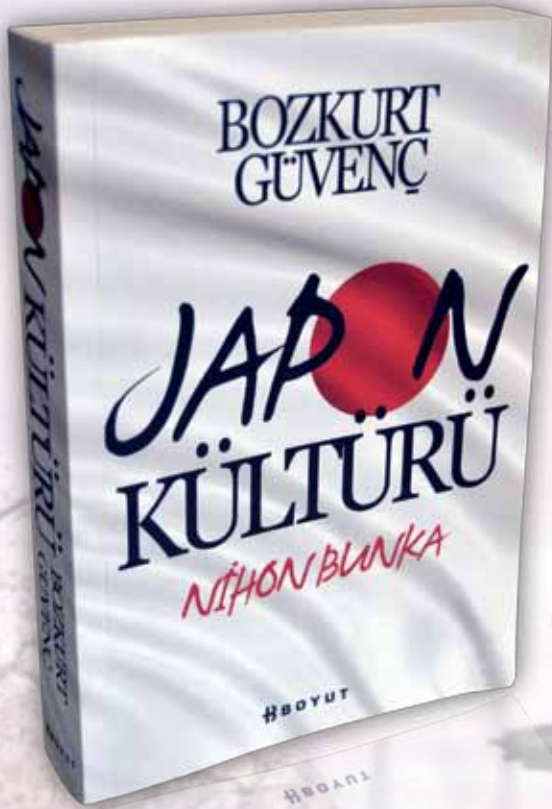
Ashab-ı Kehf diye bilinen mağaraların dördü ülkemizedir. Afşin, Selçuk (Efes), Lice ve Tarsus. Her yıl binlerce insanın akın yeri bu şehirlerimiz aynı zamanda büyük bir kültür mirasıdır. Hangi inanın hangi yüzü olursak olalım korunan her değer kalitemizdir.

Hazırlayan:

Ahmet SINAR

Türk Dili ve Edebiyat Öğretmeni

• nihon bunka japon kültürü



Fransız Bilgini Bergue şu yaygın söylenceyi aktarır: "Öyle şaşırtıcı bir ülkedir ki Japonya, birkaç hafta kalan konuk kitap yazar, birkaç ay kalan bilim adamı makale tasarlar, birkaç yıl yaşayan bilge kişi ise yazma sevdasından kurtulur."

Kimlik Arayan Ulus!

"Dünyayı kendilerine hayran bırakan ama sevilmeyen, bilim ve teknolojiyi gerçek bir sanat, ticareti ise din yapabilen bu insanlar da kim! (Time Dergisi Ağustos 1983)

Ozanımız Atilla İlhan "Hangi Batı: Anılar ve Acılar" adlı denemesinde yaygın bir inancımızı ve söylenceyi şöyle dile getiriyor: Oysa elin Japon'u çıkmış, hiçbir şeyini değiştirmeden, sadece ekonomik ve teknolojik gelişme sürecini kendi yapısında yaratarak Batı düzenini yakalamış, dibini kurcalayan yok!...Adamlar Japon gibi yazıyor, Japon gibi yaşıyor, Japon gibi ölüyorlar ama Batı'yı geçiriyorlar. Japon'un yaptığını biz yapamamışız.

Bozkurt Güvenç'in araştırmaya dayalı Japon Kültürü kitabı, Japon kültürüne bir bütün olarak bakmaya çalışan ilk Türkçe deneme niteliği taşıyor. Bu niteliğiyle bir Japon araştırması sayılan kitapta Japonya ülkesini, "Tarih ve coğrafyası, töresi, günlük ya-

şamı, sanatı, toplum yapısı, ekonomisi, dili, haberleşmesi, eğitimi, kişilik ve dünya görüşü" ile bir bütün olarak tanıtmaya çalışıyor. Ayrıyeten kitapta daha önce tartışılmış ve yazılmış konulara değinilirken, üzerinde durulan ve yanıtlanmasına çalışılan temel bazı sorunlar da ele alınmış.

Çağdaşlaşma sorunlarından bunalan Türkiye'de, Japonların hiç değişmeden kalkındığı' söyleminin gerçekliğine inanılır. Dünyada 'Japon Mucizesi' olarak bilinen efsane de budur: Değişmeden gelişim!

Her değişim bir gelişim değildir ama, her türlü gelişim için değişim bir ön şarttır. Bütün toplumlar ve kültürler gibi Japonya ve Japon kültürü de değişti, değişiyor ve değişecek...

Bu değişime rağmen Çin Mucizesi'nin gölgesinde kalmaya başlayan Japon Mucizesi'ni araştıran Bozkurt Güvenç, kitabında bu konuyu yorumluyor.

Yeni Hizmet Binamıza Taşındık



Mevlana Bulvarı No: 42
Yenimahalle / ANKARA



www.iskur.gov.tr

iskurdergi@iskur.gov.tr

f/İstihdamda 3İ • t/İstihdamda 3İ • 444 75 87 İŞKUR

