



ENGELLERİ BİRLİKTE AŞIYORUZ

VEDAT BİLGİN

T.C. ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK BAKANI



GENİŞ AÇI

ENGELLİ İSTİHDAMI

İŞKUR'LA
HAYALLER
ENGELSİZDİR

> PERSPEKTİF

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNİN
İŞ GÜCÜ BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

> SEKTÖREL BAKIŞ

TÜRKİYE'NİN DOĞAL GAZ KEŞFİ

> PROJE

VEFA PROJESİ

İstihdamda 3i

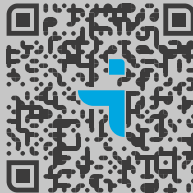
İŞKUR
İşgücü
İyilenen
İŞKUR



İstihdamda 3i dergisi ve eklerine İŞKUR web sitesinden ulaşabilirsiniz.



www.iskur.gov.tr





Nazan ÖKSÜZ

Basın, Yayın ve Tanıtım Koordinatörü

Yayın Sahibinin Adı

Türkiye İş Kurumu
Genel Müdürlüğü Adına
Bekir AKTÜRK

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Samet GÜNEŞ

Genel Yayın Yönetmeni ve Editör

Nazan ÖKSÜZ

Yayın Koordinatörü

Sultan GÜRBÜZ

Yayın Kurulu

Abdullah Tamer YILMAZ
Begüm KANDEMİR
Hakan ÖZER
Kızbeş KILIÇ GÖRMEZÖZ
Koray Alper AKDEMİR
Nazan ÖKSÜZ
Oğuzhan KÜPELİ
Sonay SAKAL
Tufan KARA
Zeki Deniz DOST

Fotoğraf

Gökhan BENLİ

Redaktör

Burak ÖZŞAHİN
Tunahan BOZKIR

Baskı

Koza Yayın Dağıtım A.Ş.

Basım Adresi:

Cevat Dündar Cad. No: 139 Ostim/ANKARA
Tel: 0 312 385 9191

Yayın Türü:

Yaygın Süreli Yayın

Basım Tarihi:

29 Mayıs 2021

Yayın İdare Merkezi

İŞKUR Genel Müdürlüğü
Basın, Yayın ve Tanıtım Birimi
Emniyet Mah. Mevlana Bul. No: 42
Yenimahalle/ANKARA
Tel: 0312 216 30 00-01

Sayı 34 // Ocak-Haziran 2021

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

Engelli istihdamı dünyada olduğu gibi ülkemizde de devletin sosyal anlayış perspektifiyle ele aldığı önemli konuların içerisinde bulunmaktadır. 2,5 milyon engelli vatandaşımızın yaşadığı Türkiye’de, bu kişilerin toplumsal hayata kazandırılması, çalışma hayatında yer almalarının sağlanması devletimizin ve sosyal paydaşlarımızın iş birliğiyle mümkündür. Engelli bireylerimizin çalışarak üretmesi, kendilerini toplumsal hayatta gerçekleştirebilmeleri konuları aynı zamanda İŞKUR olarak da üzerinde hassasiyetle durduğumuz konuların başında gelmektedir. Bu anlayıştan hareketle, dergimizin bu sayısının dosya konusunu “Engelli İstihdamı” olarak belirledik. Konunun hem ülkemizde hem de küresel ölçekte nasıl ele alındığına dair birbirinden değerli görüş ve bilgilere yer vererek engelli istihdamıyla ilgili toplumsal bilincin artırılmasına katkı sağlamaya çalıştık.

“Aktüel” bölümümüzde Bakanlığımız ve Kurumumuzda yaşanan gelişmelere değindik. “Perspektif” bölümünde Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Araştırma Görevlisi Dr. Didem Koca, “Dijital Dönüşüm Sürecinin İş Gücü Becerileri Üzerindeki Etkisi” başlıklı yazısında konuyu sizler için derinlemesine ele aldı. “Parantez” bölümümüzde “Türkiye’nin Uzay Yolculuğu” başlıklı yazıda Millî Uzay Programı hakkında bilgilere yer verdik. “Sektörel Bakış” bölümümüzde Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümünden Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl “Türkiye’nin Doğal Gaz Keşfi” başlıklı yazısıyla ülkemizde doğal gaz arama çalışmalarını sizler için anlattı. “Projeler” bölümünde Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı Mehmet Sefa Koçi, kişisel bakımlarıyla temel zaruri ihtiyaçlarını karşılayamayan yaşlı, engelli vatandaşlarımız ile ağır kronik hastalığı nedeniyle kendi öz bakımını yerine getiremeyen vatandaşlarımız ve 65 yaş üstü vatandaşlarımızın faydalandığı “Vefa Projesi”ni ele aldı. “Başarı Hikâyeleri” bölümünde ülkemizin yedi ayrı bölgesinden İŞKUR Mesleki Eğitim Kurslarına katılarak meslek sahibi olan vatandaşlarımızın hikâyelerine yer verdik. “Meslek Hikâyeleri” bölümünde Fütüristler Derneği Başkanı, Akademisyen Dr. Mustafa Aykut “Geleceğin Gözde Mesleği: Çöp Mühendisliği” başlıklı yazısında mesleğe ilişkin ayrıntılı bilgiler paylaştı. “İl Tanıtımı” bölümümüzde sultanlar şehri Edirne’yi, “Ülke Tanıtımı” bölümümüzde Avrupa’nın kalbi Almanya’yı tanıttık. “İnce İşçilik” bölümümüzde Kazaz Hasan Tabakoğlu el emeği göz nuru gümüş örme sanatı Kazaziye sanatını sizler için tanıttı. “Yer Tanıtımı” bölümümüzde sanatseverlerle buluşmaya hazırlanan Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası’na ait Ankara’da inşa edilen Cso Ada Ankara’yı, “Kitap Tanıtımı” bölümümüzde Sadettin Ökten ve Kemal Sayar’ın yazdığı “Dünyaya Geldim Gitmeye” kitabını, “Tarihten Sayfalar” bölümümüzde Osmanlı İlmiye Mesleğinde İstihdam konusunu, “Genç Sayfalar” bölümümüzde Jean Monnet Burs Programı ile Avrupa’da Eğitim Fırsatı’nı sizler için ele aldık.



8 AKTÜEL

- 1 ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA DEVİR TESLİM TÖRENİ YAPILDI
- 2 BAKAN BİLGİN: "KISA ÇALIŞMA SÜRESİ 3 AY UZATILDI"
- 3 CUMHURBAŞKANLIĞI KARARIYLA TEŞVİK VE DESTEKLERİN SÜRESİ UZATILDI
- 4 DİJİTAL KARIYER GÜNÜ ETKİNLİĞİ DÜZENLENDİ
- 5 2020 YILINDA 869 BİN İŞE YERLEŞTİRMEYE ARACILIK ETTİK
- 6 ENGELLİ HİBE BAŞVURULARI ARTIK E-DEVLET ÜZERİNDEN YAPILABİLECEK
- 7 İŞKUR'DAN AKADEMİK ÇALIŞMALARA DESTEK



GENİŞ AÇI

24

ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE İŞ GÜCÜ PİYASASINA KAZANDIRILMALARINDA İŞKUR'UN ROLÜ
BURCU SÖKÜL

30

ENGELLİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE YENİ BİR YOL: ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU
SONAY SAKAL

34

KÜRESEL BOYUTTA ENGELLİLİĞİN ALGILANIŞI VE İŞ GÜCÜ PİYASALARINA YANSIMALARI
MERT ÖCAL

40

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İŞÇİ İSTİHDAMI
MESUT ÇEBİ

46

ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINDA MESLEKİ REHABİLİTASYONUN ÖNEMİ ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER
PROF. DR. GONCA BUMİN

50

ENGELLİ İSTİHDAMINDA KORUMALI İSTİHDAM
LÜTFİYE KARAASLAN

54

ENGELLİ MEMUR İSTİHDAMI
OSMAN KARAYILDIRIM

60

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER
HANDE GÜNERİ



16 PERSPEKTİF

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNİN İŞ
GÜCÜ BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ
DR. DİDEM KOCA



66 PARANTEZ

TÜRKİYE'NİN
UZAY YOLCULUĞU



72 SEKTÖREL BAKİŞ

TÜRKİYE'NİN DOĞAL GAZ KEŞFİ
PROF. DR. ERDAL TANAS KARAGÖL



76 PROJE

VEFA PROJESİ
MEHMET SAFA KOÇI



80 BAŞARI HİKÂYESİ

7 BÖLGE, 7 MESLEK,
7 BAŞARI HİKÂYESİ



88 MESLEK HİKÂYESİ

GELECEĞİN GÖZDE MESLEĞİ:
ÇÖP MÜHENDİSLİĞİ



92 İL TANITIMI

SULTANLAR ŞEHİRİ EDİRNE



100 ÜLKE TANITIMI

AVRUPA'NIN KALBI:
ALMANYA



106 İNCE İŞÇİLİK

EL EMEĞİ GÖZ NURU GÜMÜŞ
ÖRME SANATI "KAZAZİYE"
HASAN TABAKOĞLU



108 YER TANITIMI

CSO ADA ANKARA ANKARALI
SANATSEVERLER İLE BULUŞMAYA
HAZIRLANIYOR



110 KİTAP TANITIMI

DÜNYAYA GELDİM GİTMEYE



112 TARİHTEN SAYFALAR

OSMANLI İLMİYYE MESLEĞİNDE
İSTİHDAM

PROF. DR. YASEMİN BEYAZIT



116 GENÇ SAYFALAR

JEAN MONNET BURS
PROGRAMI İLE AVRUPA'DA
EĞİTİM FIRSATI



**Vedat BİLGİN**

T.C. ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANI

ENGELLERİ BİRLİKTE AŞIYORUZ

Türkiye İş Kurumu, ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak pasif istihdam politikalarının yanı sıra aktif iş gücü piyasası politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması noktasında önemli bir görev üstlenmektedir. **Özellikle 2020 yılı Mart ayından bugüne ülkemizi de etkisi altına alan COVID-19 pandemisinin iş gücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik bir dizi çalışma hayata geçirilmiştir.** Söz konusu çalışmalar, toplumun özellikle kırılgan kesimlerinin bu süreçten en az şekilde etkilenmesi ve iş gücü piyasasından uzaklaşmalarının önlenmesi odağında yürütülmüştür.

Sosyal devlet; bireylere geçişme imkânı sunan, sosyal güvenlik olanağı sağlayan ve vatandaşların tümüne güvenlik, eğitim, sağlık gibi hizmetleri temin eden bir anlayışı ifade etmektedir. Sosyal devletin bir gereği olarak üretilen sosyal politikalar ise bireylere fırsat eşitliği sağlayarak yasalar önünde eşitliklerini daha etkili hâle getirmektedir.

Sosyal devletin temel amaçlarından bir diğeri; işsizliği ortadan kaldırmak ve tam istihdamı sağlamak için mücadele etmektir. Bu yolla toplumdaki bireylerin kendi geçimlerini temin edebilecekleri istihdam olanaklarına ulaşması hedeflenmektedir.

Diğer taraftan, çalışma hayatında bazı bireyler devlet eliyle uygulanacak istihdam politikalarında özel olarak

değerlendirilmek durumundadır. Çalışma hayatında var olmaları ve toplumla bütünleşmeleri özel uygulamalarla mümkün olabilecek bu kesimlere yönelik pozitif ayrımcılık içeren sosyal politikalar üretilmektedir.

Özel politika gerektiren gruplar içerisinde ön planda yer alan engelli bireylerimizin mesleki rehabilitasyonunu sağlamak, istihdam edilebilirliklerini artırmak ve refah seviyelerini yükseltmek yoluyla gerekli sosyal korumanın sağlanması için gerekli tedbirleri almak Bakanlığımız faaliyet alanı dâhilinde yer almaktadır.

Her şeyden önce bireyin güven içinde var olabilmesi, kendini gerçekleştirebilmesi ve varlığını sürdürebilmesi için istihdam edilmesinin kritik bir öneme sahip olduğunun bilinciyle, engelli vatandaşlarımızın en temel anayasal haklarından biri olan çalışma hakkını kullanarak üretime ve dolayısıyla toplumsal hayata katılmalarını teminen, mevcut beklenti ve ihtiyaçlar doğrultusunda çalışmalarımızı üstüne koyarak devam ettirmektedir.

Türkiye İş Kurumu, ülkemizin kamu istihdam kurumu olarak pasif istihdam politikalarının yanı sıra aktif işgücü piyasası politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması noktasında önemli bir görev üstlenmektedir. Özellikle 2020 yılı Mart ayından bugüne ülkemizi de etkisi altına alan COVID-19 pandemisinin iş gücü piyasası üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmaya yönelik bir dizi çalışma hayata geçirilmiştir. Söz konusu çalışmalar, toplumun özellikle kırılgan kesimlerinin bu süreçten en az şekilde etkilenmesi ve iş gücü piyasasından uzaklaşmalarının önlenmesi odağında yürütülmüştür.

Ülkemizde engellilerin işçi olarak istihdamı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesinde öngörülen kota sistemi ile sağlanmakta; engelli iş arayanlar kamu ve özel sektör iş yerlerinde uygun işlere yönlendirilerek istihdama kazandırılmaktadır. Aktif işgücü piyasası programları kapsamında düzenlediğimiz kurslarla engellileri iş gücü piyasasında ihtiyaç duyulan mesleklerde yetiştirerek istihdam edilebilirliklerini artırmaktayız.

Bununla birlikte, Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon aracılığıyla; engelli

girişimciliğini, engellilere yönelik hazırlanan engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri ile engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve iş yerine uyumunun sağlanmasına yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerini de desteklemekteyiz.

İş arayanlara, işverenlere ve öğrencilere istihdam ekseninde odaklanmış danışmanlık hizmetleri sunulması faaliyeti olarak tanımlanan **İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında İş Kulüplerimizle ve hayata geçirdiğimiz Engelli İş Koçluğu Projemizle** engellilerimizin kendilerini tanımlarına, iş arama becerilerini geliştirmelerine destek olmaktadır.

Engelli istihdamının desteklenmesine yönelik istihdam teşviklerini başarıyla uyguluyoruz. Uygulama süresi 2022 yılı sonuna kadar uzatılan İlave İstihdam Teşviki kapsamında işe alınanlar 12 ay süreyle teşviktan faydalanırken, engelliler için teşvik süresini 18 ay olarak esas almaktayız.

Aktif işgücü piyasası politikalarımızın yanında, işsiz kalan vatandaşlarımızı desteklemeye yönelik uygulanan pasif işgücü politikalarımızdan engelli vatandaşlarımız da yararlanmaktadır. İş Kaybı Tazminatı özelinde standart uygulamada günlük net asgari ücretin 2 katı olan ödenek tutarını engelli vatandaşlarımız için günlük net asgari ücretin dört katı tutarında uygulamaktayız.

Bunlara ilaveten alınan önlemler çerçevesinde engelli bireylerin evlerinden çıkmak zorunda kalmadan İŞKUR e-şube üzerinden çevrim içi olarak kayıt olabilmelerine, çevrim içi olarak düzenlenen İş Kulübü faaliyetlerine katılabilmelerine olanak sağladık. Ayrıca, geçici süreli raporu olan engellilerin rapor sürelerini herhangi bir başvuru şartı olmaksızın resen uzattık ve pandemi süresince uzatmaya devam edeceğiz.

Engelli vatandaşlarımızın çalışma hayatına ve dolayısıyla topluma aktif olarak katılmalarını sağlamak amacıyla, sürekli olarak bir dönüşüm içerisinde olan iş gücü piyasasında daha fazla yer almaları için yürüttüğümüz çalışmalar durmaksızın devam edecektir.



BEKİR AKTÜRK
İŞKUR GENEL MÜDÜRÜ

ENGELLİLER İÇİN SÜRDÜRÜLEBİLİR İSTİHDAMI BENİMSİYORUZ

İŞKUR, engellilere yönelik yürütmüş olduğu aktif iş gücü piyasası programlarıyla, engelli vatandaşlarımızın beceri ve niteliklerini geliştirerek en uygun işlere yerleştirilmesi için durmaksızın çalışmaktadır. Bu faaliyetlerimizin temel amacı, "Engelliliğin Çalışmaya Engel Olmadığı" anlayışıyla engelli istihdamını kalıcı bir şekilde artırmaktır.

Dünyada kamu istihdam kurumları işsizliği azaltmaya ve istihdam edilebilirliği arttırmaya yönelik politika ve programlar yürütmektedir. Bu programlar, özellikle iş gücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunan kişilerin toplumla bütünleşmelerini sağlayacak aktif ve pasif tedbirler bütününden oluşmaktadır.

Türkiye'nin kamu istihdam kurumu olarak özel politika gerektiren grupların iş gücü piyasasına kazandırılmasına ve istihdamlarının korunmasına yardımcı olmak üzere İş ve Meslek Danışmanlığı, Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar, Kısa Çalışma Ödeneği ve İşsizlik Sigortası gibi hizmetler sunmaktayız.

İŞKUR, engellilere yönelik yürütmüş olduğu aktif iş gücü piyasası programlarıyla, engelli vatandaşlarımızın beceri ve niteliklerini geliştirerek en uygun işlere yerleştirilmesi için durmaksızın çalışmaktadır. Bu faaliyetlerimizin temel amacı, "Engelliliğin Çalışmaya Engel Olmadığı" anlayışıyla engelli istihdamını kalıcı bir şekilde artırmaktır.

Engelli bireylerimiz İŞKUR ile temasında öncelikle İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti almaktadır. Danışmanlık hizmetlerimiz kapsamında, 2012 yılından 2021 yılı Nisan ayı sonuna kadar 189 bin 542 kadın ve 649 bin 718 erkek danışan olmak üzere toplamda 839 bin 260 engelli vatandaşımıza bireysel danışmanlık hizmeti sunduk.

Bu çerçevede, Kurumumuz sunmuş olduğu hizmetlerle bütüncül bir bakış açısı yansıtarak engelli bireylerimizin en kısa sürede ve en uygun işlere yerleştirilmesine aracılık etmektedir. Yürütülen faaliyetler neticesinde, 2002 yılından 2021 yılı Nisan ayı sonuna kadar 61 bin 78'i kadın, 349 bin 281'i erkek olmak üzere 410 bin 359 engelli vatandaşın işe yerleşmesine aracılık ettik.

"Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak" anlayışıyla, İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinin geliştirilmesi ve engelli bireylere yönelik "İş Koçluğu" modeli uygulamasının hayata geçirilmesi için başlattığımız çalışmalarla birlikte 51 ilde 73 birimde Engelli İş Koçluğu hizmeti sunmaktayız. Engelli bireylerimizin sürdürülebilir istihdamına katkı sağlamak amacıyla Engelli İş Koçluğu hizmetimizin 81 ilimizde yaygınlaştırma çalışmalarına devam etmekteyiz.

2017 yılından itibaren hayata geçirdiğimiz İş Kulüpleri ile engelliler, kadınlar, gençler, uzun süreli işsizler gibi özel politika gerektiren gruplara iş arama motivasyonu ve yöntem desteği veren yoğunlaştırılmış ve özelleştirilmiş İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti sunmaktayız. Bu kapsamda, 70 ilimizde 78 İş Kulübü kurulmuş olup 2021 yılı sonuna kadar Türkiye genelinde yaygınlaştırma çalışmalarına devam edeceğiz.

Kuruluşundan 2021 yılı Nisan ayı sonuna kadar, 2 bin 462'si erkek ve bin 93'ü kadın olmak üzere toplamda 3 bin 555 engelli vatandaşımızın İş Kulüpleri hizmetinden yararlandırılmasını sağlayarak iş gücü piyasasına geçişlerine destek olduk.

Danışmanlık hizmetlerinin bir çıktısı olarak Kurumumuzun düzenlediği Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programları, Toplum Yararına Programlar gibi faaliyetlerle engellilerin kendilerine uygun işe/mesleğe yönlendirilmesi, herhangi bir mesleği olmayanlara ilgi, ihtiyaç ve yeteneklerine uygun mesleklerde bilgi ve beceri kazandırılması ve bu suretle onları istihdama hazırlamak üzere iş gücü yetiştirme kursları ve programlarından yararlandırılmasını sağlamaktayız.

Engelli vatandaşlarımızın daha nitelikli işlerde istihdamının desteklenmesi amacıyla 2012 yılından 2021 yılı Nisan ayı sonuna kadar 27 bin 81'i kadın, 91 bin 535'i erkek olmak üzere toplamda 118 bin 616 engelli vatandaşımızı Mesleki

Eğitim Kursu, İşbaşı Eğitim Programı, Girişimcilik Eğitim Programları ve Toplum Yararına Programlarımızdan yararlandırdık.

Engelli bireylerimizin girişimciliğini desteklemek adına, kendi işini kurmak isteyen engellilerimize 65.000 TL'ye kadar hibe desteği sağlamaktayız. **Bu kapsamda, engelli bireylerin toplumsal ve ekonomik hayata katılımına katkı sağlayan erişilebilirlik alanında yapılan çalışmaların desteklenmesi adına Cumhurbaşkanımız Sayın Recep Tayyip ERDOĞAN tarafından ilan edilen "2020 Erişilebilirlik Yılı" hedefleriyle de uyumlu olarak yapılan son düzenlemelerle engelli bireylerin e-Devlet üzerinden kendi işini kurma hibe desteği başvurusunda bulunabilmeleri sağlanmıştır. Engellilere yönelik hibe desteğimizden 2014 yılından bu yana, 708'i kadın olmak üzere 2.832 vatandaşımızı faydalandırdık.**

İŞKUR olarak Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon aracılığıyla engellilere yönelik hazırlanan mesleki eğitim ve rehabilitasyon ile engellilerin istihdamını sağlayacak destek teknolojileri gibi projeleri destekliyoruz. 2014 yılından bugüne kadar engellilere yönelik 699 Mesleki Eğitim Projesini, 40 Destek Teknolojileri Projesini ve engellilerin işe yerleştirilmesi, işe ve iş hayatına uyumlarının sağlanması amacıyla sunulan 35 projeyi destekledik.

Diğer engel türlerine göre iş gücüne katılması daha zor olan zihinsel ve ruhsal engellilerin özel durumlarını dikkate alıyor, bu kapsamdaki engellilerimizi korumalı iş yerleri ile destekliyoruz. Hâlihazırda 3 farklı ilde Gaziantep, Manisa ve Sakarya'da halihazırda desteklemeye devam ettiğimiz 8 proje bulunuyor. Bunun yanında, bugüne kadar 18 korumalı iş yeri projesine destek sunduk.

Engelli bireylerimizin istihdamının sürdürülebilir olmasına yönelik, özel sektör işverenlerince kota kapsamında ya da dışında çalıştırılan bütün engelliler için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait İşveren Hissesi Desteği, İlave İstihdam Teşviki, İş Kaybı Tazminatı, Kısa Çalışma Ödeneği, Yarım Çalışma Ödeneği gibi teşvik ve programları başarıyla uyguluyoruz.

Tüm bu hizmetlerle, engelli bireylerimizin toplumdan soyutlanmadan iş gücü piyasasının bir parçası olmaları, istihdam edilmeleri ve işe adaptasyonlarının sağlanması gibi temel önceliklerle, engelliler için sürdürülebilir bir istihdam anlayışıyla yolumuza devam ediyoruz.

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞINDA DEVİR TESLİM TÖRENİ YAPILDI

21 NİSAN 2021



Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının ikiye ayrılarak Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmasının ardından Zehra Zümrüt Selçuk, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevini Vedat Bilgin'e devretti.

Bakanlığın Reşat Morali Toplantı Salonu'nda düzenlenen devir teslim töreninde konuşan Vedat Bilgin, Türkiye'nin büyük bir ülke, ekonomisinin de büyük bir ekonomi olduğunu söyledi.

Türkiye'nin sahip olduğu büyüklüğe karşı bazı sorun alanlarının da bulunduğunu ifade eden Bilgin, ülkenin tüm sorunların üstesinden gelecek güçte olduğunu vurguladı.

Türkiye'nin son yıllarda sorunlarının üstesinden gelme konusunda büyük mesafe kaydettiğini belirten Bilgin, şöyle konuştu:

"Bu küçümsenemeyecek düzeyde bir mesafedir. Daha gideceğimiz çok yol var. Bunun bilinciyle hareket etmeliyiz. Yapmamız gerekenin birincisi büyüme, ikincisi de istihdamdır. Yani hem istihdam yaratan bir büyüme hem de kaliteli emeği istihdam eden bir yaklaşım önemli. Bugün Türkiye bunu gerçekleştirme aşamasındadır."

Bilgin, işveren ve işçi sendikalarının sosyal ortakları olduğunu ifade ederek "Onlarla birlikte çalıştığımız zaman, çalışma ilişkilerinde barışı ve hakkaniyeti hâkim kıldığımız zaman Türkiye'yi istihdam yaratan bir politikayla daha ileriye taşırız." dedi.

Yapılan Destek 47 Milyar Lirayı Aştı

Törende söz alan Selçuk da bakanlığı döneminde sosyal korumaya, sosyal politikaya, çalışma hayatı ve sosyal güvenliğe dair birçok alanda çalışmalar yürüttüklerini söyledi.

Bu süreçte temel hedeflerinin toplumun bütün kesimlerini kapsayabilmek olduğunu belirten Selçuk, bu kapsamda birçok faaliyeti hayata geçirdiklerini vurguladı.

Salgın sürecinde kısa çalışma ödeneği, nakdi ücret desteği, fesih kısıtı ve Normalleşme Desteği'nin de aralarında olduğu adımları attıklarını anımsatan Selçuk, "Bugün de Sayın Cumhurbaşkanımızın tensipleriyle kısa çalışma ödeneği üç ay daha uzatılmış oldu. Çalışanlarımızı yaptığımız destek 47 milyar lirayı aştı." dedi.

Konuşmaların ardından, Bilgin ve Selçuk birbirlerine çiçek takdim etti.

VEDAT BİLGİN BİYOGRAFİ

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız Vedat Bilgin, 1954 yılında Bayburt Aydıntepe'de doğdu. İlk, orta ve lise eğitimini doğduğu şehir Bayburt'ta tamamladı. 1975 yılında Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesine giren Bilgin, Lisans eğitimini dereceyle bitirdi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamladı.



Öğrencilik yıllarında ilk yazıları Genç Arkadaş dergisinde yayımlandı. Türkiye Günlüğü dergisi kurucuları arasında yer aldı. Bakanlık görevine getirilene kadar Akşam gazetesinde köşe yazarlığını sürdürdü.

1982 yılında asistanlık sınavını kazanarak Selçuk Üniversitesine Prof. Dr. Erol Güngör'ün asistanı olarak girdi. Güngör'ün vefatından sonra 1984 yılında Gazi Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü'nde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başlayan Bilgin, görevine aynı fakültede öğretim üyesi olarak 2015 yılına kadar devam etti.

Gazi Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü'nde akademik hayatına devam ederken, 1995 yılında İngiltere'de York Üniversitesinde post-doktora çalışması yaptı. 2006 yılında Michigan Üniversitesinde misafir öğretim üyesi olarak bulundu.

Vedat Bilgin, 2011 yılından 2015 yılına kadar Gazi Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi Bölüm Başkanı olarak akademik hayatını sürdürdü.

2000 yılında Başbakanlık Başdanışmanlığı görevinde bulunduktan sonra T.C. Devlet Demiryolları Genel Müdürü oldu.

2014-2015 yılları arasında da Başbakanlık Başdanışmanlığı görevi yapan Bilgin, Haziran 2015 Genel Seçimleri'nde AK Parti Ankara Milletvekili olarak meclise girdi. Kasım 2015 Türkiye Genel Seçimleri'nde tekrar AK Parti Ankara ikinci bölge milletvekili seçildi. Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Üyeliği yaptı. Ayrıca 26. dönemde Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı Parlamenter Asamblesi Türk Grubu Başkanlığı görevini sürdürdü.

T.C. Cumhurbaşkanlığı Sosyal Politikalar Kurulu Başkan Vekili ve Cumhurbaşkanı Başdanışmanı olarak görev yapan Bilgin, 21 Nisan 2021 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görevine getirildi.

Bilgin'in çok sayıda politik ekonomi ve çalışma hayatıyla ilgili teknik araştırmalarının yanı sıra aydınlar için yazdığı "Türkiye'de Değişimin Dinamikleri: Köylülükten Çıkış Yolları" adlı kitabı bulunmaktadır.

BAKAN BİLGİN: “KISA ÇALIŞMA SÜRESİ 3 AY UZATILDI”



Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Bilgin, “Kısa çalışma süresi 1 Nisan’dan başlamak üzere 3 ay uzatıldı.” dedi.

Bakan Bilgin, 31 Ocak tarihine kadar koronavirüs salgını nedeniyle kısa çalışma başvurusunda bulunmuş iş yerleri için kısa çalışma süresinin Cumhurbaşkanımızın kararıyla 1 Nisan’dan itibaren geçerli olmak üzere 30 Haziran’a kadar 3 ay uzatıldığını duyurdu.

Uygunluk Tespiti Yapılmayacak

Uzatılan süre için yeni bir uygunluk tespiti yapılmayacağını aktaran Bakan Bilgin, daha önce kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçilerin, yine aynı dönemde uygulanan çalışılmayan süreler kadar 1 Nisan’dan itibaren bu haktan yararlanabileceğini söyledi. Salgın nedeniyle dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlar kapsamında zorlayıcı sebep gerekçesiyle bugüne kadar 3,7 milyonu aşkın çalışana 31,6 milyar TL üzerinde ödeme yapıldığını belirtti.

İşverenlerimizin 2021 Nisan ve Sonrası İçin Çalışılmayan Süreleri İŞKUR’a Bildirmeleri Yeterli Olacak

Bakan Bilgin, “2021 Mart ayında uzatma kapsamında kısa çalışmadan yararlanan işverenler için Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında İŞKUR tarafından otomatik uzatma işlemi gerçekleştirilecek. İşverenlerimizin İŞKUR ile irtibata geçerek 2021 Nisan ve sonrası için çalışılmayan süreleri bildirmeleri yeterli olacak. Salgın sebebiyle daha önce iş yerinde kısa çalışma uygulayan ancak 2021 Mart ayında kısa çalışma uygulamasından yararlanmayan işverenlerin de İŞKUR birimleri ile irtibata geçerek gerekli bilgileri vermesi gerekmektedir.” dedi.

Ödemeler İşsizlik Ödeneğinden Mahsup Edilmeyecek

Bilgin ayrıca, Kısa Çalışma Ödeneği olarak ödenen sürelerin işçilerin işsizlik ödeneklerinden mahsup edilmeyeceğini de hatırlattı.



CUMHURBAŞKANLIĞI KARARIYLA TEŞVİK VE DESTEKLERİN SÜRESİ UZATILDI

COVID-19 pandemisinin iş gücü piyasasına etkilerini en aza indirmek ve istihdamı desteklemek amacıyla Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun'un Resmî Gazete'de yayımlanmasının akabinde Cumhurbaşkanlığı kararıyla teşvik ve desteklerin süresi uzatıldı.

Uygulanmakta olan "Normalleşme Desteği" Cumhurbaşkanlığı kararıyla 30 Haziran 2021 tarihine kadar uzatılırken, 3 ay olan yararlanma süresi de 6 aya çıkarıldı.

İlave İstihdama Destek

İstihdamın korunması ve artırılması kapsamında işverenlere prim ve vergi desteğini düzenleyen "İlave İstihdam Teşviki"nin süresi de 31 Aralık 2022 tarihine kadar

uzatıldı. Bu teşvik ile bir önceki yılın ortalama sigortalı sayısına ilave istihdam edilenler için sağlanan prim desteği uygulaması devam edecek.

Cumhurbaşkanlığı kararıyla ayrıca kadın, genç ve mesleki yeterlilik belgesi olanların istihdamına uygulanan teşvikin süresi de 31 Aralık 2022'ye kadar uzatıldı.



DİJİTAL KARIYER GÜNÜ ETKİNLİĞİ DÜZENLENDİ



Kariyer yolunda gençlerimize rehber olmak amacıyla çevrim içi düzenlediğimiz “Dijital Kariyer Günü” etkinliğine iş dünyasından alanında uzman birçok temsilci katılarak bilgi ve tecrübelerini gençlerle paylaştı.

Dijital Kariyer Günü etkinliğine Genel Müdürümüz Bekir Aktürk, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yönetim Kurulu Başkanı Özgür Burak Akkol, Yazar Ahmet Şerif İzgören, Yönetici/Yazar İdil Türkmenoğlu, ülkemizin önde gelen firmalarının insan kaynakları yöneticileri ve İş Kulübü Liderlerimiz katıldı.

İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında, kariyerine yön vermek isteyen öğrenciler ve gençleri pandemi döneminde iş dünyası profesyonelleriyle buluşturan etkinliğin açılış konuşmasını gerçekleştiren Genel Müdürümüz Bekir Aktürk, “Üniversite öğrencilerimizin işveren temsilcileri ve alanında uzman eğiticiler ile bir araya gelerek iş gücü piyasası ve işe alım süreçleri hakkında bilgi sahibi olmaları amacıyla her yıl İl Müdürlüklerimizce düzenlenen kariyer

günlerini bu yıl pandemi dolayısıyla Dijital Kariyer Günü adıyla çevrim içi ortamda gerçekleştirmektedir.” dedi.

“Geliştirdiğimiz Politikaların Odak Noktası Gençler”

Aktürk, İŞKUR’un son yıllarda gelişen ve güçlenen kurumsal kapasitesi sayesinde özellikle genç işsizliğini azaltmayı, genç istihdamını artırmayı ve gençlerin iş gücü piyasasına girmesini kolaylaştırmayı amaçladığını söyledi.

“Geliştirdiğimiz politikalarda gençlerimizi odak noktası olarak belirlemekte, özellikle eğitilmiş ve nitelikli iş gücü yetiştirilmesi amacıyla üniversite öğrencilerimize ayrı bir önem vermekteyiz.” diyen Aktürk, bu doğrultuda; İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri kapsamında üniversitelerde daha önce kurulan irtibat noktalarını İŞKUR Kampüs adı altında dönüştürerek öğrencilerin hizmetine sunduklarını ifade etti. Aktürk sözlerine şöyle devam etti: “Gençlerimize ve üniversite öğrencilerimize mesleki deneyim kazandırmak amacıyla İşbaşı Eğitim Programları düzenlemekte, bu programları özellikle siber güvenlik, bulut bilişim gibi dijital dönüşüm ile birlikte ortaya çıkan ve ‘Geleceğin Meslekleri’ olarak adlandırılan önümüzdeki dönemde iş gücü piyasasında yoğun biçimde talep edilmesi beklenen mesleklerde 9 ay süreyle uygulamaktayız.”



2020 YILINDA 869 BİN İŞE YERLEŞTİRMEME ARACILIK ETTİK



Pandeminin olumsuz etkilerine rağmen 2020 yılında istihdamın korunması ve artırılması noktasında önemli çalışmalar gerçekleştiren Kurumumuz, 2020 yılında 869 bin işe yerleşmeye aracılık etti. Bu işe yerleşmelerden 834 bini özel sektörde gerçekleşti.

İş Gücünün Niteliğini Artırmaya Devam Ettik

2020 yılında düzenlenen İŞKUR İşbaşı Eğitim Programlarına 336 bin kişi katılırken, 87 bin kişi

Kurumumuz tarafından düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ile meslek edindi.

2020 yılında 219 bin kadın ve 201 bin genç İŞKUR Aktif İş Gücü Programlarından yararlandı. Aktif İş Gücü Programlarından faydalananlardan %51,7'sini kadınlar oluşturdu.

İş ve Meslek Danışmanlığı Hizmetimizle İş Arayan Vatandaşlarımızla İşverenlerimiz Arasında Köprü Kurduk

Pandemi sürecinde İş ve Meslek Danışmanlığı hizmeti ile de iş arayan vatandaşlara ve işverenlere destek vermeye devam ettik. 2020 yılında 1 milyon 924 bin iş arayan vatandaşımızla 2,7 milyonu aşan bireysel görüşme yaparak vatandaşlarımızın iş bulmalarına, kendilerine uygun kurs ve programlara katılmalarına ve doğru mesleği seçmelerine yardımcı olduk. Bununla birlikte 379 bin işverenimize ziyaret gerçekleştirdik.



ENGELLİ HİBE BAŞVURULARI ARTIK E-DEVLET ÜZERİNDEN YAPILABİLİYOR



Engelli Hibe Desteği 2021 yılı itibarıyla e-Devlet üzerinden alınmaya başlandı.

Vatandaş odaklı hizmet anlayışı ile 2014 yılından bu yana kendi işini kurmak isteyen engellileri 65.000 TL'ye kadar Engelli Hibe Desteği ile desteklemeye devam ediyoruz.

Yeni uygulama sayesinde ülkemizin neresinde bulunursa bulunsun engelli vatandaşlarımız rahatlıkla Engelli Hibe Desteğine başvurabilme imkânına kavuşarak 2021 yılı ilk Engelli Hibe Desteği başvurularını e-Devlet üzerinden başarıyla tamamladı.

E-Devlet kullanıcı dostu ara yüzüyle beraber, en hassas gruplar içerisinde yer alan engelli vatandaşlarımızın bulundukları yerlerden kolayca başvuru yapmasını sağlamak amacıyla oluşturulan sistem sayesinde, engellilerimizin hayallerine kavuşmasında önemli bir kilometre taşı daha tamamlanmış oldu.



İŞKUR'DAN AKADEMİK ÇALIŞMALARA DESTEK

İŞKUR yeni başlatılan Akademik Çalışma Programı kapsamında; lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri tarafından hazırlanacak akademik çalışmaları destekleyecek.

Program vasıtasıyla; lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerini araştırma yapmaya teşvik etmek, öğrencileri destekleyerek iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu alanlara yönelik beşerî sermaye havuzunun genişletilmesine katkı sağlamak, başarılı ülke uygulamalarının incelenerek ulusal bazda bilimsel kaynak oluşturacak akademik yayınların

sayısını artırmak ve akademik çalışmaların sonuçlarının iş gücü piyasasına uyarlanarak ülke menfaatlerine yönelik politikaların oluşturulmasını sağlamak amaçlanmaktadır.

Öğrencilerin programa başvurusu için herhangi bir bölüm sınırlaması olmazken, akademik çalışması başarılı bulunan lisans öğrencilerine 2.500 TL, yüksek lisans öğrencilerine 5.000 TL, doktora öğrencilerine ise 7.500 TL destek sağlanacaktır.

İŞKUR
Akademik
Çalışmanızda
Yanınızda!



"Akademik Çalışma Programı ile çalışma hayatı ve istihdam alanında hazırlanan akademik çalışmalar destekliyoruz."



Lisans
Öğrencilerine
2.500 TL

Yüksek Lisans
Öğrencilerine
5.000 TL

Doktora
Öğrencilerine
7.500 TL

tutarında destek verilecektir.

Detaylı Bilgi İçin
<https://akademi.iskur.gov.tr/>

**Dr. Didem KOCA**

Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Araştırma Görevlisi

DİJİTAL DÖNÜŞÜM SÜRECİNİN İŞ GÜCÜ BECERİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

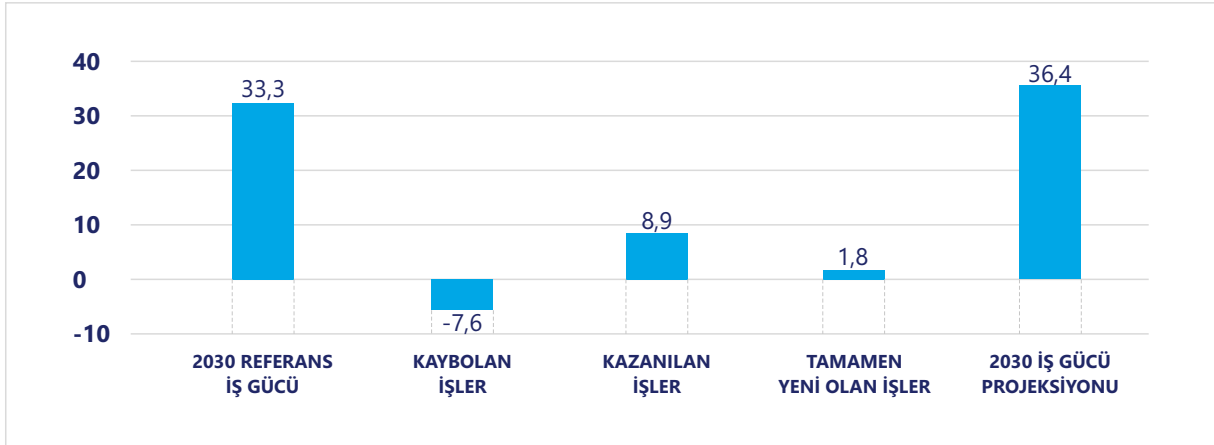
1. Giriş

Teknolojik gelişmeler her sanayi devriminde sosyal ve ekonomik dönüşümlerin gerçekleşmesinde başat bir rol oynamıştır. Birinci Sanayi Devrimi'nin buharla çalışan fabrikaları, İkinci Sanayi Devrimi'nin seri üretim araçları ve teknikleri, Üçüncü Sanayi Devrimi'nin internet tabanlı teknolojileri ve Dördüncü Sanayi Devrimi'nin siber-fiziksel sistemleri ile akıllı ve bağlantılı makine sistemleri şu anda bildiğimiz şekliyle işin doğasını değiştirmektedir. Literatürde Dördüncü Sanayi Devrimi kavramı yerine dijital

dönüşüm, dijitalleşme ve Sanayi 4.0 kavramları da kullanılmaktadır. Sanayi 4.0 kavramı 2011 yılında Almanya menşeli olarak ortaya çıkmış ve iş dünyası tarafından talep edilen iş gücü becerilerini değişime zorlamıştır. Yeni teknolojiler, iş gücü piyasasının ihtiyaç duyduğu becerilerin dönüşümünde kritik bir role sahiptir. Nitekim Birinci Sanayi Devrimi'nden günümüze kadar üretim süreçlerinde yaşanan değişimler iş gücü becerilerini de doğrudan etkilemiştir. Bu bağlamda teknolojinin ve dijitalleşmenin



Şekil 1: Türkiye'deki İş Gücü İhtiyacındaki Değişim



*Ortalama %20-25 otomasyon seviyesi ile projeksiyon (Milyon, 2018-2030)

Kaynak: Mckinsey, 2020

üretim süreçlerinde kullanılmaya başlanması, iş gücü becerilerinin revize edilmesi veya iş gücüne yeni beceriler kazandırılması gerekliliğini gündeme getirmiştir. Diğer yandan COVID-19 sürecinde etkisini hızlandıran dijital dönüşüm, toplumun her alanında yeni oluşumlara kapı aralamıştır. Bu süreçte işletmelerin birçoğu işlerini yürütmeye biçimlerini değiştirmiş ve hızlı bir biçimde uzaktan çalışma modellerini hayata geçirmeye başlamıştır.

2. Dijital Dönüşüm ve İş Gücü Becerileri

Dijital dönüşümün ortaya çıkması ile birlikte başlayan en temel tartışmalardan biri, üretim süreçlerinde teknolojinin yoğun bir biçimde yer almaya başlaması neticesinde "insan faktörü" etkisinin nasıl olacağı yönündedir. Araştırmaların birçoğu, dijital dönüşüm ile birlikte üretim süreçlerinde insan faktörüne olan ihtiyacın eksilmeyeceği, ancak mevcut iş gücü ve iş gücüne yeni dâhil olacak bireyler açısından daha yüksek nitelik ve becerilere sahip olunması gerektiğine işaret etmektedir. Bu noktada iş gücünü tehdit eden en önemli unsur rutin ve tekrarlanan işler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Dijital dönüşüm ile birlikte rutin ve tekrarlanan işlerin akıllı makineler ile ikame edilmesi sonucunda söz konusu işleri yerine getiren vasıfsız iş gücünün iş gücü piyasasından ayrılması muhtemel görünmektedir.

Autor, vd. (2003) işleri, rutin ve rutin olmayan görevler şeklinde iki grupta incelemiştir. Rutin görevler olarak ifade edilen işler genellikle insan gücünün makineler ile ikame edilebildiği alanlardır. Diğer taraftan rutin olmayan işler ise mantık kurabilme, analitik düşünebilme ve iletişim kabiliyeti gerektiren görevleri kapsamı içine almaktadır. Rutin işleri kolaylıkla makineler aracılığıyla yerine getirebilmek mümkün iken, rutin olmayan işlerin "insan" faktörü olmadan gerçekleştirilmesi mümkün değildir.

Türkiye'deki iş gücü ihtiyacı değişimi projeksiyonu Şekil 1'de görülmektedir. Bu kapsamda dijital dönüşüm süreçleri gelecekte daha fazla sayıda yeni işlerin doğuşunu tetikleyecek ve 2030 yılına kadar yaklaşık olarak 33,3 milyon iş gücü ihtiyacını beraberinde getirecektir. Bu esnada bazı rutin işlerin ortadan kalkacağı potansiyeli, 8,9 milyon kazanılan iş ve 1,8 milyon tamamen yeni işlerin ortaya çıkacağı göz önünde bulundurulduğunda, 2030 yılına kadar toplamda 36,4 milyon iş gücüne ihtiyaç duyulacağı öngörülmektedir. İş gücü piyasası yapısında beklenen bu değişimler, iş gücünün niteliklerini dönüştürmeyi zaruri hâle getirmektedir. Yapılan çalışmalar iş gücünden beklenen yeni becerileri genel itibarıyla teknik, sosyal ve duygusal, bilişsel, dijital ve çoklu görev becerileri şeklinde tasnif etmektedir. Diğer yandan Türkiye'deki büyük ölçekli firmaların iş gücünden beklediği beceriler arasında öne çıkan ilk beş beceri yaratıcılık, dijital okuryazarlık, bilgi ve teknoloji becerileri, iletişim ve öğrenmeyi öğrenme becerileridir (Koca, 2020).



2022 yılına kadar öne çıkmaya devam edecek beceriler arasında, analitik düşünme, yenilikçilik ve aktif öğrenme yer almaktadır. Yaratıcılık, özgünlük ve inisiyatif almak, eleştirel düşünme, ikna etme ve müzakere gibi “insan” becerileri değerlerini koruyacak veya değerini artıracaktır. **Esneklik, karmaşık problem çözme, duygusal zeka ve liderlik gibi beceriler ise mevcut öncelikleriyle karşılaştırıldığında söz konusu becerilere yönelik talepte büyük bir artış olacağı tahmin edilmektedir (Leopold vd., 2018).**

Dolayısıyla dijital dönüşüm, insan faktörünü mutlak suretle iş gücü piyasasının dışında bırakmayacak, aksine makineler ile ikame edilemeyen ve yalnızca insanların sahip olabileceği becerileri ön plana çıkaracaktır.

Dijital dönüşüm ile birlikte özellikle iş yapış biçimlerinin giderek dijital ve teknoloji temelli bir yapıya bürünmesi hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı işçiler açısından değişimi çift yönlü etkileyecektir. Böylesi bir iş doğasının ortaya çıkması insan kaynağının sahip olduğu becerileri geliştirmeyi (upskill) veya insan kaynağına yeni beceriler kazandırılması (re-skill) gerektiğini gündeme getirmektedir. Wilson'a (2013) göre, beceri talebi özellikle yüksek nitelik

gerektiren işler için artacak, ancak düşük nitelik gerektiren işler açısından nispeten daha düşük kalacaktır. Bu noktada beceri arz ve beceri talebinin uyumunu sağlamak elzem hâle gelmektedir. ManPower Grup'un 2019 araştırmasına göre dünyada yüzde 54 olan yetenek açığı, son on yılın en yüksek seviyesinde gerçekleşmiştir. Bu noktada Türkiye'de bulunan firmaların ise yüzde 51'i yetenek açığı problemi yaşadıklarını belirtmiştir (Manpower, 2019).

Diğer yandan işveren anketleri, mesleğe özgü becerilerin artık mezunların ulusal iş gücü piyasalarının ihtiyaçlarını karşılaması açısından yeterli olmadığını göstermektedir. Temel bilginin yanı sıra iş gücünün günümüzde ek becerilere sahip olmaları beklenmektedir. Öğrencilerin mezun olduktan sonra çeşitli mesleklerin ihtiyaçlarını karşılamaya hazır olmaları için istihdam edilebilirlik becerileri olarak da adlandırılan bir dizi beceri ve nitelik kazanmaları gerekli hâle gelmektedir. Bireylerin istihdam edilebilirlik becerilerinin istenilen düzeyde olmaması, eğitim müfredatları ile iş dünyası arasında uyumsuzluğu gözler önüne sermektedir. Nitekim Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfının 2020 yılında yayımlamış olduğu Teknolojik İnovasyon Ekosisteminde İnsan Kaynakları Araştırması Raporu'na göre, Türkiye'de gelecek dönemde diplomaya/etikete dayalı işe alımlar yerini beceri temelli işe alımlara bırakacaktır. Bu bağlamda işe alımlarda bireylerin mezun oldukları okul veya bölümlerden ziyade sahip oldukları becerilerin ön plana çıkması muhtemel görünmektedir.

3. COVID-19 Sürecinde İş Gücü Becerileri ve Uzaktan Çalışma

COVID-19 pandemisinin ortaya çıkması dünya çapında çalışma ve yaşama şekillerinin değişiminde itici bir unsur olmuştur. Bu süreçte aniden ortaya çıkan evden çalışma ihtiyacı, iş gücünün dijital dönüşüm hızını artırmıştır. Video konferans, çevrim içi pazarlama, teletıp, e-öğrenme, elektronik ticaret ve diğer birçok dijital çalışma şekilleri geleneksel çalışma uygulamalarının yerini almıştır. Dijital bilişim teknolojilerinin kullanımı COVID-19 sürecinde en üst düzeye çıkmış ve geniş çapta hem işverenler hem de çalışanlar tarafından kabul görmüştür. Sanayi 4.0 ile birlikte

yaşanan dijital dönüşüm süreci COVID-19 döneminde eşi görülmemiş bir biçimde yaygın hâle gelmiştir. Dijital altyapısını hazırlayan ve çalışanlarına bilgi teknolojileri becerileri kazandırabilen kuruluşlar kısa ve uzun vadeli zorlukların üstesinden gelmesi bakımından daha iyi konumda yer almışlardır (Savić, 2020). Bu doğrultuda aşağıdaki dört ana beceri setinin iş gücüne kazandırılması COVID-19 sürecinde kilit unsur hâline gelmiş ve bu becerilerin COVID-19 sonrasında da önemini koruyacağı belirtilmektedir (Agrawa vd., 2020).

1. Çalışanlara dijital beceriler kazandırılarak çalışma hızının artırılması,
2. Yeniden tasarım ve yenilikçilik için bilişsel becerilerin geliştirilmesi,
3. Etkili iş birliği, yönetim ve kendini ifade etmeyi sağlamak için sosyal ve duygusal becerilerin güçlendirilmesi,
4. COVID-19 gibi olağanüstü durumlar ile baş edebilmek için hızlı uyum ve esneklik becerilerinin geliştirilmesi.

Diğer yandan COVID-19 ile birlikte artış gösteren uzaktan çalışma modellerinin salgın sonrasında da yüksek oranda devam etmesi beklenmektedir (ILO, 2020). Çoğu işletme tarafından benimsenen ve uzaktan çalışmayı mümkün hâle getiren dijital teknolojilerin evden çalışmaya devam etme fırsatlarının önünü açacağı düşünülmektedir. Çünkü bu süreçte bazı çalışanlar ve işverenler işlerin geleneksel ofis alanları dışında da yapılabileceğini fark etmişlerdir. Ancak

söz konusu durum işletmelerin ve iş gücünün dijital teknolojilere uyum sağlayabilmesi ile mümkün olabilecektir.

Düşük maaşlı ve genellikle düşük vasıflı iş gücü, krizin ilk aşamasında derinden etkilenmiştir (OECD, 2020). Ancak COVID-19 öncesinde de işlerinin büyük çoğunluğunu bilgisayar üzerinden gerçekleştiren yüksek vasıflı iş gücü (BIT uzmanları, yöneticiler, profesyoneller vd.) için çalışma şekilleri yüksek oranlarda uzaktan çalışma modelleri ile sürdürülebilmektedir (Milasi, González ve Macías, 2020). Dolayısıyla uzaktan çalışma modelleri yapısal itibarıyla daha çok yüksek nitelikli iş gücü için mümkün hâle gelmiştir.

İş gücünün beceri dönüşümlerinin esas nedeni ve beceri dönüşüm ihtiyacı dijital dönüşüm kapsamında yüksek nitelikli insan kaynağı gereksiniminden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla katma değeri yüksek ürün üretebilen, Ar-Ge çalışmaları yapabilen ve gelişen teknolojileri etkin bir biçimde kullanabilen yüksek nitelikli insan kaynağı gelecekteki üretim sürecinde etkin rol oynayacaktır (Koca, 2020).

COVID-19 öncesinde küresel ölçekte iş gücünün küçük bir bölümü ara sıra uzaktan çalışmaktaydı. ABD’de iş gücünün yüzde 10’luk bir bölümü düzenli ya da ara sıra uzaktan çalışırken Arjantin’de iş gücünün yüzde 1,6 ve Japonya’da iş gücünün yüzde 16’sı uzaktan çalışmaktadır. Esnek çalışma modellerinin nispeten daha yaygın uygulandığı İsviçre,





DİJİTAL DÖNÜŞÜM



Teknoloji



İletişim



Veri



Nesnelerin İnterneti



Otomasyon



Yapay Zeka



Ağ İletişimi

Danimarka ve Hollanda'da uzaktan ya da ev merkezli çalışan iş gücünün oranı yüzde 30 ve üzerinde gerçekleşmektedir. Diğer yandan Yunanistan, İtalya ve Polonya'da ise bu oran yüzde 10 ve altında değişim göstermektedir (Eurofound ve ILO, 2017).

Türk hukuk sisteminde ise uzaktan çalışma 2016 yılı öncesinde 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda "Evde Hizmet Sözleşmesi" başlığı altında değerlendirilmiştir (Türk Borçlar Kanunu). 2016 yılında ise İş Kanunu'nda yapılan değişiklik ile birlikte "Uzaktan Çalışma" kavramı eklenmiştir. Buna göre uzaktan çalışma ile ilgili olarak İş Kanunu madde 14/4'te yer alan düzenleme şu şekildedir:

"Uzaktan çalışma; işçinin, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile iş yeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir (4857 Sayılı İş Kanunu)."

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından 10 Mart 2021 tarihinde uzaktan çalışma yönetmeliği Resmî Gazete'de yayımlanmıştır (Resmî Gazete, 2021). **Yönetmeliğe göre, COVID-19 sonrasında da işletmelerde uzaktan çalışma modeli uygulanabilecektir. Uzaktan çalışma modelinin uygulanabilmesinde işverenin onayı gerekecektir.** Zorunlu hâllerde ise işçinin rızası aranmaksızın işveren, çalışanların bir bölümünü uzaktan çalıştırabilecektir.

4. Türkiye'nin Dijital Dönüşüm Hikâyesi

Türkiye'de dijital dönüşüm kapsamında 2019 yılında "Millî Teknoloji Hamlesi" başlatılmıştır. Bu doğrultuda Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurulu tarafından dijital dönüşüm kapsamında çeşitli plan ve stratejiler hazırlanmıştır. Bu noktada kamu otoritelerinin sanayi sektörünün ihtiyaçlarını belirleme noktasında güçlü adımlar attığı ve hem sanayi sektörünün hem de eğitim sektörünün ihtiyaçlarını tespit etmesi bakımından farkındalığının yüksek olduğu söylenebilir.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının yayımladığı "2023 Sanayi ve Teknoloji Stratejisi", dijital dönüşüm kapsamında ulusal hedeflerin ve yol haritasının belirlenmesinde önemli bir kaynak olma özelliği taşımaktadır. Bu raporda Türkiye'nin imalat sanayi hedefleri belirlenmiştir. Bu çerçevede imalat sanayinin GSYH içindeki oranı yüzde 16'dan 2023 yılında yüzde 21'e çıkarılması, orta yüksek – yüksek teknolojinin ihracattaki payının sırasıyla yüzde 36,4 ve yüzde 3,2'den yüzde 44,2 ve yüzde 5,8'e yükseltilmesi hedeflenmiştir. Diğer yandan GSYH içindeki Ar-Ge oranının ise yüzde 1,4'den yüzde 1,8'e çıkarılması planlanmaktadır (Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, 2019).

Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından hazırlanan bir diğer rapor ise 2018 yılında yayımlanan "Dijital Türkiye Yol

Haritası"dır. Raporda Türkiye'nin dijital dönüşüm yol haritasının bileşenleri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Buna göre Türkiye'de dijital dönüşüm yol haritasının ilk ve en önemli bileşeni "insan" faktörüdür. Raporda nitelikli insan kaynağının yetiştirilmesine ve özellikle eğitim altyapısının geliştirilmesine dikkat çekilmiştir. Diğer yandan raporda konu edilen diğer bileşenler sırasıyla; teknoloji, altyapı, tedarikçiler, kullanıcılar ve yönetimden oluşmaktadır.

Diğer yandan dijital dönüşüm kapsamında İŞKUR tarafından geleceğin meslekleri belirlenmiştir. İŞKUR tarafından her yıl yayımlanan "İş Gücü Piyasası Raporları" 2019 yılı araştırmasında Türkiye'de gelecek 10 yıl içinde revaçta olması muhtemel meslekler tespit edilmiştir. Rapor kapsamında bilişim uzmanı, veri analisti, yapay zekâ programcısı, robotik kodlama eğitimci, siber güvenlik uzmanı ve drone operatörlüğü (İŞKUR, 2019) gibi çoğunlukla dijital temelli mesleklerin önümüzdeki 10 yıl içinde işverenler tarafından talep edileceği beklenmektedir. Ayrıca Mesleki Yeterlik Kurumu tarafından dijital çağın gereksinimlerinin karşılanması amacıyla dijital sanayi operatörlüğü ulusal meslek standardına kavuşturulmuştur.

5. Sonuç

Türkiye'nin özellikle Avrupa ülkelerine kıyasla sahip olduğu genç ve dinamik nüfus potansiyeli dijital dönüşüm sürecinde itici bir kuvvettir. Bu kapsamda iş gücünün çağın gereksinimlerini karşılayacak ve her türlü değişim karşısında kolayca adapte olabilecek becerileri kazanması elzem hâle gelmiştir. Dijital dönüşüm sürecinde Türkiye'nin ithal edilen teknolojiyi kullanmaktan öte, bu teknolojileri üretebilen, geliştirebilen ve Ar-Ge faaliyetlerine yatırım yapabilecek nitelikte "yüksek nitelikli insan kaynağına" ihtiyacı bulunmaktadır. Dolayısıyla, yüksek nitelikte yetiştirilmiş insan kaynağına sahip olmak, yaşanan köklü değişimler için bir tehdit değil aksine önemli bir fırsat elde etme imkânı sunmaktadır. Türkiye'de son yıllarda başlatılan "Millî Teknoloji Hamlesi" tüm bu engelleri ortadan kaldırarak perspektifte geliştirilmektedir. Dijital dönüşüm kapsamında hazırlanan stratejiler ve atılan adımlar Türkiye'nin dijital dönüşüm yarışında önemli bir mesafe katedeceğini göstermektedir.

Kaynakça

- Agrawal, S., De Smet, A., Lacroix, S., & Reich, A. (2020). To emerge stronger from the COVID-19 crisis, companies should start reskilling their workforces now. *McKinsey Insights* (Issue May).
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2018). *Dijital Türkiye Yol Haritası*. https://www.gmka.gov.tr/dokumanlar/yayinlar/2023_Dijital-Turkiye-Yol-Haritasi.pdf. (Erişim Tarihi: 09.03.2021).
- Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (2019). *https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/SanayiStratejiBelgesi2023.pdf* (Erişim Tarihi: 09.03.2021).
- Eurofound ve ILO. (2017). *Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work*. Luxembourg and Geneva: Publications Office of the European Union and ILO.
- International Labour Organization. (2020). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A Practical Guide*.
- İŞKUR. (2019). *2019 İş Gücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu*.
- Koca, D. (2020). *Sanayi 4.0 Kapsamında Türkiye'de İş Gücünün Yeni Becerilerinin Belirlenmesi: Beceri Talebi ve Arzının Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Leopold, T. A., Ratcheva, V. S. ve Sahidi, S. (2018). *The future of jobs report: 2018 (Insight Report)*. In Geneva: World Economic Forum (WEF).
- ManPowerGroup. (2019). *2019 Yetenek Açığı Araştırması*.
- McKinsey Global Institute (MGI). (2020). *Future of Work 2020, Turkey's Talent Transformation in the Digital Era Executive summary*.
- Milasi, S., González-Vázquez, I., & Fernández-Macías, E. (2020). *Telework in the EU before and after the covid-19: Where we were, where we head to*. Science for Policy Brief.
- OECD. (2020). *The impact of the COVID-19 pandemic on jobs and incomes in G20 economies*.
- Resmi Gazete. (2021). <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/03/20210310-2.htm> (Erişim Tarihi: 11.03.2021).
- Savić, D. (2020). *COVID-19 and work from home: Digital transformation of the workforce*. *Grey Journal (TGJ)*, 16(2), 101-104.
- TTGV. (2020). *Teknolojik İnovasyon Ekosisteminde İnsan Kaynakları Araştırması*.
- Türk Borçlar Kanunu. (2011). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098-20120704.pdf> (Erişim Tarihi: 11.03.2021).
- Wilson, R.A. ve Hogarth, T. (2013) *The workforce of the future in the manufacturing sector*. Future of Manufacturing Project, Evidence Report No. 36.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (2003). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (Erişim Tarihi: 11.03.2021).

[illegible]



24

ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE İŞ GÜCÜ PİYASASINA KAZANDIRILMALARINDA İŞKUR'UN ROLÜ

Burcu SÖKÜL
İstihdam Uzmanı

30

ENGELLİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE YENİ BİR YOL: ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU

Sonay SAKAL
İstihdam Uzmanı

34

KÜRESEL BOYUTTA ENGELLİLİĞİN ALGILANIŞI VE İŞ GÜCÜ PİYASALARINA YANSIMALARI

Mert ÖCAL
İstihdam Uzmanı

40

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İŞÇİ İSTİHDAMI

Mesut ÇEBİ
İstihdam Uzman Yardımcısı

46

ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINDA MESLEKİ REHABİLİTASYONUN ÖNEMİ

Prof. Dr. Gonca BUMİN
Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ergoterapi Bölüm Başkanı

50

ENGELLİ İSTİHDAMINDA KORUMALI İSTİHDAM

Lütfiye KARAASLAN
Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı/Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

54

ENGELLİ MEMUR İSTİHDAMI

Osman KARAYILDIRIM
Çalışma Uzmanı/Çalışma Genel Müdürlüğü

60

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

Hande GÜNERİ
Çalışma Uzmanı/Çalışma Genel Müdürlüğü





Burcu SÖKÜL
İstihdam Uzmanı

ENGELLİLERİN MESLEKİ EĞİTİMİ VE İŞ GÜCÜ PİYASASINA KAZANDIRILMALARINDA İŞKUR'UN ROLÜ

Engellilik, bireyin yaşam aktivitelerini sınırlayıcı ve kısıtlayıcı zihinsel-fiziksel bozukluklardır. Aynı zamanda bireyin yeteneklerindeki ve gücündeki sınırlılık ve eksiklik durumudur. **Engellilik, sadece bir sağlık sorunu değildir. Bir kişinin vücut özellikleri ile yaşadığı toplumun özellikleri arasındaki etkileşimi yansıtan karmaşık bir olgudur.**¹ Bir başka ifadeyle engellilik, sağlık sorunu olan bireyler ile kişisel ve çevresel faktörler arasındaki etkileşimi ifade etmektedir.

Dünya'da nüfusun hızlı yaşlanması, sağlık sorunlarındaki artışlar gibi nedenlerle engelli bireylerin sayısı gittikçe artmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) 2020 yılı verilerine göre, 1 milyardan fazla insanın bir tür engelle yaşadığı tahmin edilmektedir. Bu, dünya nüfusunun yaklaşık %15'ine tekabül etmekte, 15 yaş ve üstü 190 milyona kadar (%3,8) insan, işleyişte önemli zorluklar yaşamakta ve genellikle sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır.

Ülkemizde ise Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Şubat 2021 verilerine göre iki buçuk milyon engelli birey bulunmaktadır. Bu bireylerin sosyal hayata, istihdama ve eğitime katılamamaları; kendilerini dışlanmış hissetmelerine, toplumda yer bulamamalarına, daha büyük psikolojik ve sosyal yaralara yol açabilmektedir.

Engelli bireyler, engelli olmayan bireylerle eşit haklara ve imkânlarla sahiptir. Her insan için olduğu gibi, engelliler için de toplumsal yaşama katılarak kendini gerçekleştirmek, hem bir gereksinim hem de bir haktır.

Engellilik günümüzde bir bakım ya da rehabilitasyon sorunu olarak değil; insan hakları, yurttaşlık ve eşitlik sorunu olarak görülmektedir. Engelli hareketinin talepleri ve sesleri bu yaklaşım değişiminin temel nedenidir. Dolayısıyla engellilik ve engellilere yönelik sosyal politikalar, biyolojik durumdan çok ekonomik, sosyal ve politik koşullar kapsamında belirlenen politikalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

¹ Muhammet Ü. ÖZTABAK, Engelli Bireylerin Yaşamdan Beklentilerinin İncelenmesi, FSM İlimi Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, Bahar 2017, Sayı 9.



Engelli bireylerin sayısının idari kayıtlar üzerinden tespiti ülkemiz ve özellikle engellilere yönelik politika geliştiren kurumlar açısından büyük önem arz etmektedir. Engelli nüfusa ilişkin veri ihtiyacını gidermek için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı bünyesinde kamu kurum ve kuruluşlarındaki Engelli Sağlık Kurulu Raporlarını esas alan "Ulusal Engelli Veri Sistemi" oluşturulmuştur. Şubat 2021 itibarıyla Ulusal Engelli Veri Sisteminde kayıtlı ve hayatta olan engelli sayısı 1.414.643'ü erkek, 1.097.307'si kadın olmak üzere 2.511.950'dir.² Ağır engeli olan kişi sayısı ise 775.012'dir.

Toplumu oluşturan engelli ve engelli olmayan tüm bireylerin; ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasal haklarını fırsat eşitliği kapsamında korumak amacıyla politikalar üretmeye çalışan sosyal devlet anlayışının önemli hedeflerinden biri de sosyoekonomik hayatı yönlendirerek bedensel ve zihinsel yetersizlikleri olanlara yani engelli bireylere yönelik koruyucu tedbirler almak ve onların toplumla bütünleşmelerini sağlamaktır. Engelli bireylerin topluma yük olmadan sosyal hayatta kendilerine insan onuruna yaraşır bir yer edinebilmeleri için de çalışma hayatına katılımlarının ve istihdam olanaklarının artırılması önemli tedbirlerin başında gelmektedir.

Engelli bireyleri, toplumun diğer bireylerinden ayrı tutmaksızın eşitlik çerçevesinde topluma kazandırmanın ve kimseye muhtaç olmadan bağımsız bir şekilde hayatlarını sürdürebilmelerini sağlamanın en rasyonel yolu, şüphesiz ki onların çalışma yaşamına girebilmelerini temin edebilmekten geçmektedir.

Engellilerin iş gücü piyasasındaki durumlarına bakıldığında hem dünya genelinde hem de Türkiye'de hem iş gücüne katılım oranları hem de istihdam oranlarının çok düşük seviyelerde olduğu görülmektedir.

Türkiye İstatistik Kurumunun Ocak 2021 verilerine göre ülkemizde iş gücüne katılma oranı erkeklerde %68,2, kadınlarda %32, toplamda ise %49,9'dur. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından Avrupa Birliği üye ülkeleri ile eş zamanlı olarak idari kayıtlara dayalı geniş kapsamlı bir örneklem araştırması şeklinde 2011 yılında gerçekleştirilen Nüfus ve Konut Araştırması'na göre en az bir engeli olan nüfusun iş gücüne katılma oranı erkeklerde %35,4, kadınlarda %12,5; toplamda ise %22,1'dir. İstatistiki verilerden de görüldüğü üzere, nüfusun önemli bir kısmını oluşturan engelli bireylerin topluma diğer vatandaşlarla eşit bir şekilde katılmalarının önünde en önemli hususlardan bir tanesini istihdam konusu oluşturmaktadır.

Engelli istihdamında uygulanan politika türleri incelendiğinde iki temel politika anlayışının bulunduğu görülmektedir. Bunlardan ilki ceza politikası, ikincisi teşvik politikasıdır. Birinci aracın temel stratejisi engelli istihdam etmeyi zorunlu hâle getirmek ve engelli istihdam etmeyenleri cezalandırmak; ikinci aracın temel stratejisi ise engelli istihdam etmeyi özendirmek ve kolaylaştırmaktır.

Ülkemizde engellilerin istihdamına ilişkin politikalar büyük ölçüde kota, ceza ve teşvik sistemine dayanmaktadır. İzlenen bu politikaların özellikle zihinsel veya ruhsal engellilerin istihdamında istenilen sonuçları yeterince sağlayamaması başka istihdam yöntemlerinin de ele alınması gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Dünyada genel olarak istihdamda uygulanan politikalar, aktif ve pasif istihdam politikaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Aktif istihdam politikaları temel olarak hem işsiz hem de çalışan bireylerin becerilerini, mesleki vasıflarını ve girişimciliklerini geliştirmeye dönük piyasa odaklı politikalar iken pasif istihdam politikaları işsizlik sigortası, sosyal yardım ve sosyal hizmet gibi piyasa dışı ve asgari bir gelir güvencesi sağlamaya dönük politikalar. Benzer bir yaklaşım engelli bireylerin istihdamında da benimsenmiş olup aktif istihdam politikalarına öncelik veren ülkelerde engellilerin çalışma hayatına katılımlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.³

² Engelli Sağlık Kurulu Raporu almak için yetkili hastanelere başvurmamış ve hizmet almak için devletle temasa geçmemiş bireyleri kapsamamaktadır.

³ Lütüye KARAASLAN, Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2020.

İşsizliğe bir çözüm olarak önemli bir araç olan aktif istihdam politikaları Türkiye’de Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) tarafından kamu istihdam hizmetlerinin bir parçası olarak yürütülmektedir. Bu gruplara yönelik geliştirilen aktif istihdam politikaları ile ekonomik ve sosyal hayata katılımın artırılması hedeflenmektedir.⁴

İŞKUR’un engellilere yönelik aktif istihdam politikaları iki kaynak vasıtasıyla yürütülmektedir. Bunlardan birini İşsizlik Sigortası Fonu, diğerini ise engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları oluşturmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında engellilere yönelik mesleki bilgi, nitelik ve deneyim eksikliğini gidermede önemli bir araç olarak Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programları düzenlenmektedir.

İŞKUR tarafından engellilere yönelik düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları, iş gücü piyasasının talep ettiği mesleklerde yetişmiş nitelikli eleman açığını gidermenin ve kişilerin mesleki niteliklerini arttırmanın yanı sıra, bu kurslara katılan engellilerin rehabilitasyonunda da önemli bir rol oynamaktadır. Bu kurslar ile engellilerin topluma ve iş hayatına uyum sağlamaları kolaylaştırılmakta ve bu konuda karşılaşılabilecek sorunların önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu kaynaklı olarak düzenlenen bu kurslardan; 15 yaşını tamamlamış, emekli olmayan, mesleğin gereklerine uygun olarak belirlenen özel şartlara sahip, İŞKUR tarafından kurslara katılmama yönünde yaptırım uygulanmayan ve İŞKUR bünyesinde yer alan İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetlerinden faydalanan İŞKUR’a kayıtlı işsizler yararlanabilmektedir.

Engellilere yönelik aktif istihdam politikalarının diğer kaynağını oluşturan engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları kapsamında düzenlenen mesleki eğitim ve rehabilitasyon faaliyetleri ile ise bu kişilerin mesleki becerileri arttırılmakta ve böylelikle iş gücü piyasalarına katılımları desteklenmektedir. Bu faaliyetler gerçekleştirilirken çeşitli dernek, vakıf ve rehabilitasyon merkezleriyle sürekli olarak iş birliği ve iletişim kurulmaktadır. Bu şekilde engelli bireylerin eğitimleri desteklenmekte, bu kapsamda çeşitli projeler hayata



geçirilmektedir. Bu kurslara katılacak engelli bireylerde İŞKUR’a kayıtlı işsiz olması, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle iş gücü kaybının en az %40’ından yoksun olduğu “Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları” ile belgelendirilebilmesi, en az 15 yaşını tamamlamış olması, kurs ve programlara katılmama yönünde yaptırım uygulanmıyor olması, örgün öğretimde (özel eğitim ve rehabilitasyon merkezleri dâhil) öğrenci olmaması, iki kurs arasında en az altı ay beklemiş olması ve daha önce aynı meslekte İŞKUR aracılığı ile eğitim almamış olması şartları aranmaktadır.

Engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projeleri kapsamında düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları ile engellilerin bir meslek öğrenerek rehabilitasyonu ile sonrasında iş gücü piyasasına entegrasyonu ve gelir elde etmesi amaçlanmaktadır.

Engelli bireyler için düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları, 2014 yılına kadar engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları kapsamında düzenlenmiş olup 2014 yılından sonra hem idari para cezaları hem de İşsizlik Sigortası Fonu kaynağı kullanılarak düzenlenmeye başlamıştır. Bu sebeple engelli bireyler için İşsizlik Sigortası Fonu kullanılarak düzenlenen kursların geçmişi 2014 yılına dayanmaktadır. İdari para cezaları kaynaklı mesleki eğitim ve rehabilitasyon kurslarının geçmişi ise 2007 yılına dayanmaktadır.⁵

⁴ Canan CAN GÖKYAY, Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerde Sosyal Dışlanma Sorunu İle Mücadelede İstihdam Politikalarının Rolü: İŞKUR İçin Model Önerisi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.

⁵ Abdullah KARACAN, İş Kurma Projelerinin İncelenmesi ve İŞKUR İçin Model Önerisi, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara 2017.

Tablo 1: İŞKUR Tarafından Düzenlenen İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklı Mesleki Eğitim Kursları

YIL	KURS SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM KURSİYER
2014	7	66	30	96
2015	8	73	33	106
2016	9	80	46	126
2017	10	53	77	130
2018	10	72	57	129
2019	21	150	118	268
2020	11	52	52	104

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İstatistik Bültenleri.

Tablo 2: İŞKUR Tarafından Düzenlenen İdari Para Cezaları Kaynaklı Mesleki Eğitim ve Rehabilitasyon Kursları

YIL	KURS SAYISI	ERKEK	KADIN	TOPLAM KURSİYER
2007	135	1.231	855	2.086
2008	273	2.166	1.416	3.582
2009	220	1.714	905	2.619
2010	351	2.252	1.386	3.638
2011	434	2.648	1.592	4.240
2012	574	3.753	2.519	6.272
2013	506	3.326	2.147	5.473
2014	177	998	742	1.740
2015	261	1.497	1.209	2.706
2016	195	1.051	786	1.837
2017	87	441	348	789
2018	55	282	220	502
2019	43	231	188	419
2020	24	126	101	227

Kaynak: Türkiye İş Kurumu İstatistik Bültenleri.

İŞKUR'un idari para cezaları kaynaklı faaliyetleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesine istinaden oluşturulan Komisyon marifetiyle yürütülmektedir. Bu kapsamda idari para cezalarını kullanmaya yetkili Komisyon; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürünün başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun

birer temsilcisi olmak üzere bir başkan ve yedi üyeden oluşmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 30. maddesi çerçevesinde işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde %3 engelli, kamu iş yerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlü olup aynı Kanunun 101. maddesi doğrultusunda engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli ve eski hükümlü için çalıştırmadığı her ay başına idari para cezası (2021 yılında 4.345 TL) uygulanmaktadır.



İŞKUR tarafından engelli ve eski hükümlü çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurma hibe desteğine yönelik projelerde, korumalı iş yeri desteğine yönelik projelerde, engellinin istihdamını sağlayacak destek teknolojileri projelerinde, yukarıda bahsedildiği üzere engellilere yönelik mesleki eğitim ve rehabilitasyon projelerinde, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve iş yerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılmaktadır.

Özel politika ve uygulamalarla engelli ve eski hükümlülerin mesleki eğitimi ve istihdamı için çaba gösteren İŞKUR, engelli ve eski hükümlülere yönelik bu tür projelere katkı sağlayarak engelli ve eski hükümlülerin topluma ve ekonomik hayata uyumunu desteklemektedir. Engelli ve eski hükümlüler ile engellilere yönelik çalışma yapan bütün kurum ve kuruluşlar, özel sektör ve STK'lar hazırladıkları projeleri İŞKUR'a sunarak söz konusu destekten yararlanma imkânına kavuşabilmektedir.

İŞKUR tarafından engelli çalıştırmayan işverenlerden tahsil edilen idari para cezaları kullanılarak yürütülen projelerden biri olan ve 2014 yılında uygulamaya geçirilen engelli kendi

işini kurma projeleri vasıtasıyla kendi işinin sahibi olmak isteyen engellilere 65.000 TL'ye kadar hibe desteği sağlanmaktadır. 2014 yılından itibaren 36.000 TL olarak kendi işini kurmak isteyen engellilere verilen hibe destek tutarı 2017 yılında değişen piyasa koşullarına bağlı olarak engellilerin istihdamını arttırmak amacıyla 50.000 TL'ye, 2020 yılında ise 65.000 TL'ye yükseltiştir. Hibe desteği kapsamında; kuruluş işlemleri için 5.000 TL'ye kadar, işletme giderleri için 15.000 TL'ye kadar ve demirbaşlar için 45.000 TL'ye kadar destek verilmektedir.

Bir iş yeri kurarak geçimini sağlamak isteyen engelli bireylerin üretime katkıda bulunarak öncelikle kendi geçimlerini sağlamak sonra da yeni istihdamlara aracılık etmelerini temin etmek amacıyla sundukları projeler değerlendirilerek komisyonca uygun bulunması hâlinde desteklenmektedir.

Proje konusu iş yerlerine ilişkin sektörel kısıtlama bulunmamakta olup tarım, sanayi ve hizmetler sektöründeki tüm alanlarda kurulacak iş yerlerine destek sağlanabilmesi mümkündür.

Bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle iş gücü kaybının en az %40 olduğu ve "Engellilere Verilecek Sağlık Kurulu Raporları" ile belgelenen kişiler hibe desteği başvurusunda bulunabilmektedir. Ayrıca başvuru yapacakların İŞKUR'a engelli kaydı olma, bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle iş gücünün en az %40'ından yoksun olduğuna ilişkin "Sağlık Kurulu Raporuna" sahip olma, 18 yaşını tamamlamış olma, hangi sebeple olursa olsun emekli olmama, İŞKUR'a herhangi bir borcu bulunmama, kendi üzerine aktif olarak kayıtlı iş yeri/işletme olmama, iş yerinin kurulacağı il sınırları içinde ikamet etme, Girişimcilik Eğitim Programı sertifikasına sahip olma, kurulacak iş ile ilgili başka mevzuatlarda aranılan diploma, sertifika, izin vb. belgelere sahip olma ve aranılan diğer şartlara haiz olma, kendisine vasi tayini yapılmamış olma, herhangi bir icra dosyası bulunmama, büyükbaş ve küçükbaş hayvan yetiştiriciliği projelerinde "Sürü Yönetim Elemanı/Hayvan Yetiştiriciliği" belgesine, arıcılık projelerinde ise "Arıcılık" belgesine son başvuru tarihi itibarıyla sahip olma şartlarına sahip olmaları gerekmektedir.

Yılda iki kez çıkılan proje çağrısı dönemlerinde Engelli Hibe Desteği proje başvurusunda bulunmak isteyen engelli bireyler Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine veya

Hizmet Merkezlerine gelmeden e-Devlet üzerinden proje başvurusunda bulunabilmektedirler.

Engelli Hibe Desteği projeleri, engelli bireylerin kendi iş yerlerini açarak projelerini hayata geçirerek ve katma değer yaratarak rehabilite edilmeleri ve topluma kazandırılarak faydalı olmalarını sağlamak, kendilerinin ve ailelerinin geçimlerini sağlamak, sonrasında ise yeni istihdamlar yaratmak gayesiyle yürütülen projelerdir.

2014 yılından bu yana 2.832 Engelli Hibe Desteği Projesi Komisyon tarafından uygun bulunarak desteklenmiştir.

Komisyon tarafından uygun bulunarak kaynak tahsis edilen projelerde, proje sahiplerince sözleşme imzalandıktan sonra bir yıl boyunca desteklenmekte olup toplamda üç yıl boyunca projenin yürütülmesi gerekmektedir. Bu açıdan projelerin sürdürülebilir olması önemli görülmektedir.

Engelli kendi işini kurma projeleri kapsamında verilen hibe desteği, engelli bireylerin istihdamlarının sağlanması ve iş gücü piyasasına doğrudan dâhil olması bakımından en önemli faaliyetlerden biri olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye'nin istihdam kurumu olan İŞKUR, engelli bireylerin istihdam edilebilirliklerini artırarak iş gücü piyasalarında yer edinebilmelerine yönelik faaliyetlerini yürütmeye devam edecektir.

Kaynakça

- Abdullah KARACAN, *İş Kurma Projelerinin İncelenmesi ve İŞKUR İçin Model Önerisi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara 2017.
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü Engelli ve Yaşlı İstatistik Bülteni Şubat 2021.
- Canan CAN GÖKYAY, *Türkiye ve Seçilmiş Ülkelerde Sosyal Dışlanma Sorunu ile Mücadelede İstihdam Politikalarının Rolü: İŞKUR İçin Model Önerisi*, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara 2014.
- Lütfiye KARAASLAN, *Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler İçin Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar*, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2020.
- Muhammet Ü. ÖZTABAK, *Engelli Bireylerin Yaşamdan Beklentilerinin İncelenmesi*, FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi, Bahar 2017, Sayı 9.
- Türkiye İş Kurumu İstatistik Bültenleri.





Sonay SAKAL
İstihdam Uzmanı

ENGELLİLERE YÖNELİK DANIŞMANLIK HİZMETLERİNDE YENİ BİR YOL: ENGELLİ İŞ KOÇLUĞU

Destekli istihdam uygulamalarında **sadece engelli bireyler ve işverenler değil, özellikle engelli bireylerin aileleri ve İş Koçları** da sürecin önemli önemli taraflarını oluşturmaktadır.

Engelli bireyler sosyal ve ekonomik hayatta birçok soruna maruz kalmaktadır. Bu sorunların birçoğuyla mücadelede de engeli olmayan diğer bireylere nazaran daha fazla zorlukla karşılaşmaktadır. Sosyal ve ekonomik sorunları yaşayan engelli bireyler, sadece bireysel anlamda değil zincirleme bir etkiyle tüm toplumu olumsuz anlamda etkilemektedir.

Dünyada 1 milyardan fazla insanın bir çeşit engelle yaşadığı ve bu sayının da giderek arttığı düşünülecek olursa artan engelli nüfusun toplumun diğer kesimleriyle entegrasyonu giderek daha da önemli hâle gelmektedir. Özellikle engellilerin sosyal hayata erişimde, eğitim ve iş hayatına atılımda sorunlar yaşaması ve bu bağlamda engelli olmayan insanlara göre yoksulluk içinde yaşama oranlarının daha yüksek gerçekleşmesi¹, engellilik hakları konusunda ülkeleri daha fazla sorumluluk almaya yöneltmiştir. Temelde bir insan hakkı konusu olarak kabul edilen engelli hakkı; engellilerin sosyal ve ekonomik hayatta pasif rol oynamaktan daha aktif olmaya ve özellikle kendi hayatları konusunda karar verebilen hak sahibi birey olarak

¹ Dünya Sağlık Örgütü; World Report on Disability, 2011, s. 22-29

Engelli İş Koçluğu kapsamında görevlendirilen ve eğitimlerle desteklenen **İş Koçlarına engelli istihdamı, engelli hakları, destekli istihdam konularında eğitimler verilerek** engeli vatandaşlara hizmet verebilmeleri sağlanmaktadır.



görülmeye geçişe odaklanmaktadır. Engelli haklarının yer aldığı tüm uluslararası sözleşme ve bildirgelerde engelli bireylerin haklarının korunması ve geliştirilmesi üzerine devletlere önemli sorumluluklar yüklenmektedir.

Birleşmiş Milletlerin 2006 yılında kabul ettiği Engelli Hakları Sözleşmesi (EHİS) de mevcut insan hakları sözleşmelerini engelliler açısından tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bu sözleşmeyi imzalayan ilk ülkelerden birisi de ülkemizdir. Bu sözleşmeyle ülkeler, “engellilerin diğer bireylerle eşit koşullar altında çalışma hakkına sahip olduğu, bu hakkın, engellilerin, açık, bütünleştirici ve erişilebilir bir iş gücü piyasası ortamında serbestçe seçtikleri bir işle hayatlarını kazanmaları fırsatını da içereceği” konusunda yükümlü kılınmıştır.²

İş gücü piyasasına erişimde yaşadıkları sıkıntılar, engellilerin sosyal ve ekonomik hayata entegrasyonunda en önemli konulardan birisini oluşturmaktadır. Türkiye’de engellilere yönelik istihdam politikalarında temel politika kota yöntemi olarak mevzuatta yerini almaktadır. Kota sistemi ile beraber engelli istihdamı konusunda uygulanan diğer bir politika ise; söz konusu kota sistemi gereğince yükümlülüklerine uymayan işverenlerden kesilen para cezalarından oluşan fondur. Engelli istihdamı konusunda yükümlülüklerini yerine getirmeyen işverenlerden kesilen bu paralar, engellilerin kendi işini kurmaları için çeşitli projelerde kullanılmaktadır. Bunun dışında korumalı iş yerleri politikası ve engelli istihdamını teşvik etmek gibi uygulamalar da bulunmaktadır.

Kota sistemi, istihdam teşvikleri, korumalı istihdam uygulamalarının yanında daha etkin bir yöntem olarak “Destekli İstihdam” uygulamaları hayata geçmeye

başlamıştır. Destekli istihdamın unsurları göz önüne alındığında, engelli bireylerin toplumun diğer kesimleriyle olan entegrasyonunu sağlamada önemli bir rol oynayabileceği düşünülmektedir. Destekli istihdam uygulamalarında sadece engelli bireyler ve işverenler sürecin tarafları değildir. Bu uygulamada özellikle engelli bireylerin aileleri ve İş Koçları da süreçte önemli tarafları oluşturmaktadır.

Destekli istihdam, temel olarak engelli bireylerin iş gücü piyasasında iş bulma ve o işte kalıcı olma konusunda onları destekleyen bir yöntemdir. Bu destekleme konusu ise kritik öneme sahip olup sadece işe yönlendirme sürecinde değil, istihdam ve sonrası süreçlerde de engelli bireyin takip edileceği bir modeli içermektedir. İşte burada İş Koçları destekli istihdam modelinde engelli bireyler ile işverenler arasında köprü görevi görerek kişinin eksikliklerine değil de yeteneklerine ve yapabildiklerine odaklanmaktadır. Bu noktada vurgulanması gereken başka bir konu ise bu desteğin ve izleme sisteminin sürekli değil, işe ve iş yerine uyumunda gözlemlene sonucunu artık destek ihtiyacının kalmadığı yönünde değerlendirmelerden sonra kademeli olarak sonlandırılmasıdır. Zira destekli istihdamın en önemli özelliği; engelli bireylerin bağımsız bir şekilde çalışma hayatında yer alabilmesidir.³

Kamu istihdam kurumlarının, işsizliği azaltmaya ve istihdam edilebilirliği arttırmaya yönelik görev ve sorumlulukları, engelli bireylerin toplumla bütünleşmelerini sağlayacak tedbirleri de kapsamaktadır. İstihdamı artırma ve işsizlikle mücadele etme görevi olan İŞKUR’un da temel öncelikleri arasında engelli iş arayanlarla açık iş pozisyonlarının uygun bir şekilde eşleştirilmesi gelmektedir. Özellikle engelli iş arayanlara, iş gücü piyasasında durumlarının çalışmaya

² Lutfiye KARAASLAN; Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2020, s. 48.

³ Lutfiye KARAASLAN; Geçmişten Günümüze Engelli İstihdamı: Engelliler için Nitelikli İstihdamda Yeni Yaklaşımlar, Çalışma İlişkileri Dergisi, Ocak 2020, s. 53-54.



engel olmadığı düşüncesini aşmak, engellilerin toplumsal bütünleşmelerine yardımcı olmak, becerilerine odaklanarak işe yerleştirilmelerine destek olmak ve bu sayede hem ekonomik hayatın hem de sosyal hayatın bir parçası durumuna getirmek İŞKUR olarak engelli bireylere yönelik danışmanlık hizmetlerinin nihai hedefini oluşturmaktadır.

“Her Engellinin Bir İş Koçu Olacak” Anlayışıyla Danışmanlık Hizmetlerimizi Sürdürüyoruz

İş ve Meslek Danışmanlığı, İŞKUR’un istihdam ve aktif iş gücü hizmetleri öncesinde vatandaşların istihdama ya da kurs ve programlara etkin yönlendirilebilmesi için önem verdiği başlıca hizmetlerinden birisidir. İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri, bir başka deyişle, İŞKUR’un sunduğu hizmetler kapsamında vatandaşları İŞKUR’la tanıştırdığı ve iş gücü piyasasına etkin bir şekilde yönlendirdiği faaliyetlerini kapsamaktadır. İŞKUR’da İş ve Meslek Danışmanlığı hizmetleri 2017 yılından itibaren Profil Temelli Danışmanlık sistemi kapsamında yürütülmektedir. Profil Temelli Danışmanlık Sistemi; İş ve Meslek Danışmanlarının branşlara ayrılarak hedef kitle odaklı danışmanlık hizmeti sunması, bireysel eylem planları hazırlanarak kişilerin iş gücü piyasasındaki durumlarının düzenli takibi ve danışmanlık hizmetlerinin niteliğinin artırılması ilkeleri üzerine kurulu bir sistemdir.

Engelli vatandaşlara yönelik danışmanlık hizmetlerinde de yıllar itibarıyla kayda değer bir artış yaşanmıştır. 2020 yılında 119 bin 29 engelli danışan ile 211 bin 172 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.

İş ve Meslek Danışmanlarının 2012 yılında istihdam edilmesinden 2020 yılı sonuna kadar 780 bin 626 engelli bireyle 1 milyon 715 bin 629 bireysel görüşme gerçekleştirilmiştir.

İŞKUR’un engelli bireylere yönelik danışmanlık hizmetleri, hedef kitle odaklı bir sistem olarak tasarlanan Profil Temelli Danışmanlık sisteminin 5 branşından biri olan Engelli İş

Koçluğu adı altında yürütülmektedir. Engelli İş Koçluğu branşının temelinde ise “Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması (Engelli İş Koçluğu) Yatırım Projesi” yer almaktadır.

ABD, İngiltere, Avustralya, İrlanda, Hollanda gibi birçok gelişmiş ülkede uygulanan destekli istihdam modelinin, ülkemizde İŞKUR bünyesinde hayata geçirilmesi için Kurumumuz tarafından T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığına “Engelli Bireylerin İstihdama ve Sosyal Yaşama Katılımının Artırılması (Engelli İş Koçluğu) Yatırım Projesi” teklifi sunulmuş olup proje kabul edilerek yatırım programı kapsamına alınmıştır.

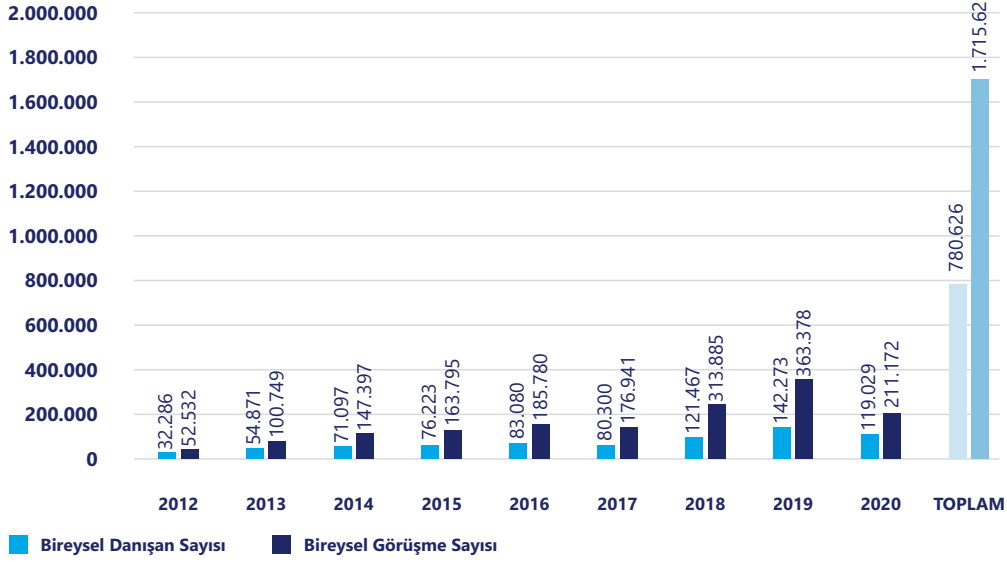
Engellilere yönelik sunulan Kurum hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesi ve standart hâle getirilmesi amacıyla, engelli bireylerin istihdama kazandırılması için destekli istihdam modeli (Engelli İş Koçluğu) uygulamasının ülkemizde Kurumumuz bünyesinde hayata geçirilmesine yönelik çalışmalar 8 pilot ilde (Antalya, Aydın, Bursa, Denizli, Eskişehir, İzmir, Malatya, Tekirdağ) 2018 yılı itibarıyla başlatılmıştır.

Engelli İş Koçluğu modeli kapsamında 2018 yılında 8 pilot ilde başlatılan çalışmalar, 2019 yılında 38 İl Müdürlüğü ve 22 Hizmet Merkezi olmak üzere toplamda 60 birimin sürece dâhil edilmesiyle devam etmiştir. 2021 yılı Mart ayı itibarıyla da 51 ilde 73 birimde Engelli İş Koçluğu hizmeti sunulmaktadır. Böylece, eğitim, yöntem ve uygulama kapsamında 81 ile yaygınlaştırma çalışmaları yürütülerek engelli vatandaşlarımızın sürdürülebilir istihdamlarına katkı sunulması hedeflenmektedir.

Modelin altyapısının oluşturulması için öncelikle 2018 yılında pilot çalışma kapsamında yer alan 8 İl Müdürlüğüne ziyaretler gerçekleştirilmiştir. Ziyaretler esnasında uygulayıcılar ile istişare toplantıları yapılmıştır. Toplantılara engelli iş arayanlar/çalışanlar, engelli aile bireyleri, işverenler ve ildeki yönetici ve engelli iş koçları katılım sağlamıştır. Ziyaretler ile illerdeki personel ve yöneticilerin Engelli İş Koçluğu modeline yönelik farkındalıkları artırılmış olup modelin uygulanmasına ilişkin genel tanıtım ve sahadaki uygulamasına ilişkin geri bildirimler alınmıştır.

Saha ziyaretlerinden sonra, modelin oluşturulması ve 81 İl Müdürlüğüne yaygınlaştırma çalışmaları kapsamında diğer önemli bir faaliyet de eğitim faaliyetleridir. İş ve Meslek Danışmanları arasından seçilecek olan Engelli İş Koçlarının destekli istihdam alanında eğitim alması büyük öneme sahiptir.

Engellilere Yönelik İş ve Meslek Danışmanlığı İstatistikleri



Engelli İş Koçluğu kapsamında görevlendirilen ve eğitimlerle desteklenen Engelli İş Koçlarına engelli istihdamı, engelli hakları, destekli istihdam konularında eğitimler verilerek engelli vatandaşlara İş Koçluğu hizmeti verebilmeleri sağlanmaktadır.

İstanbul ilinde Down Sendromu Derneği tarafından Engelli İş Koçlarına 1 hafta teorik ve 3 hafta uygulamalı "Destekli İstihdam İş Koçu" eğitimi verilmiştir. 10 kişilik ilk grup eğitimi 09.12.2019-13.12.2019 haftası itibarıyla başlamış ve saha uygulamalı pratik eğitimi ise Mart 2020 sonu itibarıyla tamamlanmıştır. Eğitimlerin aşamalı biçimde yaygınlaştırılması planlanmaktadır.⁴

2020 yılında Engelli İş Koçluğu Modeli yaygınlaştırma çalışmaları kapsamında Engelli İş Koçlarına yönelik işaret dili eğitimleri düzenlenmeye başlamıştır. Bununla birlikte küresel pandemi nedeniyle ara verilen bu eğitimler 2021 yılında çevrim içi şekilde gerçekleştirilmeye devam etmektedir. Engelli İş Koçu olarak görev yapan İş ve Meslek Danışmanlarının iştirme engelli vatandaşlarla yapacakları görüşmelerin daha etkin sürdürülmesi amacıyla 25-28 Ocak 2021 haftası itibarıyla işaret dili eğitimleri verilmeye başlanmış olup Mart ayı sonu itibarıyla 70 Engelli İş Koçu eğitim almıştır. İşaret dili eğitimleri Türkiye genelinde Engelli İş Koçu olarak görev yapan tüm İş ve Meslek Danışmanlarına verilmesi planlanmaktadır.

Engelli İş Koçluğu hizmetleriyle, engelli bireyler için bireysel eylem planı hazırlanması, işverenlerle gerekli temasın kurulması, engelli bireyin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeterliliklere göre İş Koçları tarafından uygun işe/mesleğe yönlendirilmesi ve sonrasında da kişilerin ihtiyaçları doğrultusunda işe uyum desteğinin sağlanması yer almaktadır. Böylece, engelli bireylerin toplumsal üretim sürecine dâhil edilerek kendi başlarına hayatlarını idame ettirmelerine destek olmak, istihdama geçişlerini kolaylaştırmak ve toplumsal entegrasyonlarının sağlanarak topluma katma değer oluşturmalarına yardımcı olmak hedeflenmektedir.⁵

Engelli İş Koçluğu modelinin tamamen hayata geçirilmesi eğitim faaliyetlerinin yanında bilişim altyapısına yönelik çalışmalar, işverenlerin engelli istihdamına yönelik genel algı ve yaklaşımlarının değiştirilmesi ve engelli bireylerin ailelerinin algılarına yönelik çalışmalarını da içermektedir. Bu modelde Engelli İş Koçları, sadece engelli iş arayana değil hem engelli bireyin ailesine hem de işverene yakın temasta bulunarak ve engelli iş arayanın niteliklerini ön plana çıkararak engelli istihdamının sürdürülebilir olmasını sağlamaya çalışmaktadır. Kurumumuzda Engelli İş Koçluğu modelinin hayata geçirilmesi çalışmalarında tüm bu konular önem arz etmekte olup Türkiye genelinde model yaygınlaştırma çalışmalarının sonunda 81 İl Müdürlüğünde Engelli İş Koçluğu hizmetiyle sürdürülebilir engelli istihdamı sağlanmaya çalışılacaktır.

⁴ İŞKUR; 2020 yılı Faaliyet Raporu, s. 74, <https://media.iskur.gov.tr/44148/2020-yili-faaliyet-raporu.pdf>.

⁵ İŞKUR; 10. Genel Kurul Çalışma Raporu, s. 70, <https://media.iskur.gov.tr/33490/10-genel-kurul-raporu.pdf>.



Mert ÖCAL
İstihdam Uzmanı

KÜRESEL BOYUTTA ENGELLİLİĞİN ALGILANIŞI VE İŞ GÜCÜ PİYASALARINA YANSIMALARI



İnsan ihtiyaçları belli bir hiyerarşi içinde seyretmektedir. Bu kapsamda, belli ihtiyaçlar ancak bazı gereksinimler sağlandıktan sonra sıralanabilmektedir. Örneğin güvende olmak. Can güvenliği olmayan bir bireyin önceliği her zaman kendi güvenliğini sağlamaktır. Diğer ihtiyaçlar ise ancak bireyin kendini güvende hissetmeye başlamasının ardından ortaya çıkmaktadır. Engelli bireyler açısından da benzer bir durum geçerlidir. Engelli bireylerin istihdama katılmaları için öncelikle aşmaları gereken birçok buna benzer gereksinim bulunmaktadır. Daha açık bir şekilde ifade etmek gerekirse, engelli birey, A noktasından B noktasına erişmek için genellikle bir desteğe ihtiyaç duymaktadır. Ulaşım kabiliyeti olmayan engelli bir birey, doğal olarak iş gücü piyasasına katılmayı hayal dahi edemeyecektir. Engelli bireylerin sağlık, ulaşım ve eğitim hizmetlerinin yanında, özel durumlarına göre değişkenlik gösteren temel gereksinimlere erişim durumları, onların gelecekte iş gücü piyasasında etkin bir rol alıp almayacakları hususunda belirleyici olacaktır. Bu sebeple engelli bireyin istihdama erişimi konusu, çok boyutlu ele alınması gereken ve her noktada çözüm üretebilen bir sistemin var olmasını gerektiren uzun bir süreçtir.

Dünya genelinde de engelli istihdamına ilişkin yapılan çalışmalarda ve yürütülen projelerde, birçok yapının iç içe olduğu görülmektedir. Engelli istihdamında temel aktörler olarak kamu istihdam kurumları, sağlık kuruluşları, belediyeler, sivil toplum kuruluşları, özel istihdam büroları, ilgili bakanlıklar ve işverenlerin süreç içerisinde etkin rol aldığı ve bu etkileşimin derecesine göre başarının arttığı veya azaldığı görülmektedir. Özellikle engelli bireyin ileri teknikler kullanılarak tanınması, ona özel çözümler üretilerek uygun iş araştırmalarının yapılması, işveren ile koordineli çalışan danışmanlık sistemlerinin varlığı ve süreç içerisinde engelli bireyin düzenli olarak desteklenmesi, engelli istihdamındaki başarının arkasında en temel faktör olarak değerlendirilmektedir.

Verinin hızla yayılması ve dünya çapında bu verilerin birçok alanda karşılaştırmalı olarak kullanılması, veride bir standardizasyon gereksinimini de beraberinde getirmiştir. Örneğin, sektörler için getirilen NACE standardı sayesinde, yapılan araştırmalarda belirtilen sektörler bu standardı benimseyen ülkeler için aynı olduğundan, rahatlıkla durum

anlaşılabilmekte ve yorum yapılabilir. Ülkemizde, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından açıklanan işsizlik oranı, EUROSTAT ile aynı tanıma sahiptir. Bu durum, Türkiye verilerini Avrupa Birliği (AB) ülkelerinin verileriyle kıyaslanarak yorumlanabilir hâle getirmektedir. Ancak durum engelliliğe gelindiğinde ise çok farklı bir tablo ortaya çıkmaktadır. Engelliğin istihdam boyutuyla tanımlanmasında kullanılan oranların niteliği, ihtivasi ve hesaplanış biçimleri oldukça farklı olduğundan, ülkelerin yürütmekte oldukları politikalar karşılaştırılabilir nitelikte olamamaktadır. Bu sebeple ülkelerin, engelli bireylerin istihdama katılmaları hususunda yürüttüğü projeleri ve politikaları değerlendirirken, katılımcıların nasıl tanımlandığı ve değerlendirildiği hususu oldukça önemli hâle gelmektedir.

İstihdam boyutuyla engelli bireylerin tanımı, onların istihdamlarına ilişkin politikalarını temelden şekillendiren en önemli unsurdur. Söz konusu tanım, engelli bireylerin istihdama katılmaları için dizayn edilen politikalar için en temel kalite ölçütü olmaktadır. Kapsamlı ve istihdama dönük tanımlar, engelli bireylerin daha yakından tanınmasına imkân sağlayacağı gibi aynı zamanda sunulan imkânların çeşitlendirilmesi ve kişi odaklı çözümlerin geliştirilmesi noktasında da oldukça önem arz etmektedir. Ülkemizde istihdam alanına dönük engelli tanımı “Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hakkında Yönetmelik”te verilmektedir. Bahse konu Yönetmeliğe göre engelli bireyin tanımı, “Doğuştan ya da sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duysal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılamada güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişilerden tüm vücut fonksiyon kaybının en az yüzde kırk olduğu sağlık kurulu raporu ile belgelenenleri ifade etmektedir” şeklindedir. Söz konusu tanımdan da anlaşılacağı üzere ülkemizde uygulanan tanım, engelliliği sağlık boyutuyla tanımlamakta ve engelli bireyin sahip olduğu becerilerini ölçmeye yönelik olarak bir hüküm barındırmamaktadır. Engelli tanımı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 159 No.lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi’nde de çerçeve olarak tanımlanmıştır. Söz konusu tanımda ise engellilik, mesleki rehabilitasyon ve



istihdam boyutuyla ele alınmıştır. Anılan Sözleşme’de; uygun bir işe girme ve girdiği işte devamlılığı sağlayıp ilerleme hususundaki becerilerini genel kabul gören, fiziksel veya zihinsel bir engellilik sonucunda önemli bir şekilde kaybeden kimse engelli olarak tanımlanmıştır.¹

AB’nin engelli bireyi ifade eden herhangi bir çerçeve tanımı bulunmamaktadır. Bu sebeple üye ülkeler, herhangi bir çerçeve metne bağlı olmaksızın kendi koşullarına uygun olarak tanım geliştirmişlerdir. Ayrıca geliştirilen bu tanımlar, ülkelerin kendi içinde dahi farklılaşabilmektedir. Her ne kadar 2000/78/EC Sayılı Ayrımcılığa İlişkin Direktif ile engelli bireylerin hakları ele alınmış olsa da Direktif, içerik itibarıyla engelli tanımında ülkelere yol gösterecek bir çerçeve metin olmaktan uzak kalmış ve genel olarak istihdam ve meslek alanını düzenlemiştir.²

Engelliliğin tanımında yapılan en büyük aksaklık, engelliğin bir sağlık durumu olarak algılanması ve bu durumun sağlık perspektifi ile tanımlanmasıdır. Sağlık perspektifi ile yapılan

tanımlarda; engelli bireylerin özellikle iş hayatında ne gibi engellerle karşılaşabilecekleri, bu engelleri aşma noktasında politika yapıcılarının ne gibi tedbirler alabileceği ve sahip olunan engelin, bireyleri iş gücü piyasasından hangi ölçüde uzaklaştırabileceği gibi önemli unsurların tespiti oldukça zor olmaktadır. Bu sebeple ILO özellikle 159 No.lu Sözleşmesi’nde, engelli bireylerin işe girişlerini ve söz konusu işte devamlılığını gözetken bir tanım geliştirerek engelliği açıklamış ve böylece yol gösterici nitelikte bir referans tanım ile iş gücü piyasaları açısından engelliliği ifade etmiştir.

Engelliliğin algılanış biçimi yıllar içerisinde tüm dünyada değişmekte ve engellik bir sağlık problemi gibi algılanmak yerine daha çok sosyal yaşama entegrasyon engeli olarak algılanmaya başlanmıştır. Özellikle engelli istihdamında bilinen en geleneksel yöntem korumalı iş yerleri, yerini daha modern ve kişiye özel çözümler sunan destekli istihdam metotlarına bırakmıştır. Dünya genelinde engelli istihdamının tarihsel olarak değişimine bakıldığında korumalı iş yerlerinin ilk olarak 16. yüzyılda Fransa’da

¹ ILO; ILO Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention (No. 159) and Recommendation (No. 168), United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, ILO yayınları, 2008, s.4

² ÖCAL, Mert; Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar: Türkiye İş Kurumu Uzmanlık Tezi, 2014, s.5.

kurulduğu daha sonra ise 18. yüzyılda Avrupa'ya ve dünyaya yayıldığı görülmektedir. Söz konusu dönemlerde kurulan iş yerleri, dinî gruplar ve hayırseverler tarafından sadece engelliler için değil; fakirler, mahkûmlar gibi ekonomik anlamda yardıma ihtiyaç duyanların çalışması ve eğitilmesi amacıyla da kurulmuştur. II. Dünya Savaşı'ndan sonra korumalı iş yeri sayıları tüm dünyada artış eğilimine girmiştir. Örneğin, Amerika'da 1948 yılında 85 civarında korumalı iş yeri var iken, 1976 yılında ise bu sayı 3.000 civarına kadar yükselmiştir. Yıllar itibarıyla ülkeler, korumalı iş yeri yöntemlerinden kota ve teşvik yöntemlerine geçmeye başlamış ve sonrasında görece en etkili yöntem olarak kabul edilen destekli istihdam yöntemleri ülkelere benimsenmeye başlamıştır. Destekli istihdam yöntemi özellikle gelişmiş ülkeler tarafından engelli istihdamını nicelik ve nitelik açısından geliştirmek amacıyla uygulanmaktadır. Bahse konu yöntem, diğer yöntemlerle kıyaslandığında, özellikle engelli bireyi özel bir konuma almaktadır. Dünyada bu yöntemin son dönemde benimsenmesinin en önemli sebebi, öncelikle altında yatan felsefesidir. Destekli istihdam kapsamında işe yerleştirilen engelli bireyin iş performansının diğer yöntemlere göre oldukça yüksek olması, engelli bireyin kendisini o işletmenin bir parçası olarak hissetmesini sağlamakta ve engelli istihdamından öncelikle beklenen sosyal hayata entegrasyon hedefi de bu sayede istenilen ölçüde sağlanmaktadır.

Bir kamu istihdam kurumu bakış açısı ile engelli bireyin işe giriş aşaması temelde üç aşamaya sahiptir. Bunlar sırasıyla eğitim ve rehabilitasyon, uygun işin bulunması ve işin devamlılığıdır. Eğitim ve rehabilitasyon aşaması oldukça önemlidir. Bu eğitimler alınmadan önce engelli bireyler

mutlaka geniş kapsamlı bir beceri testinden geçmeli ve test sonuçlarına göre engelli bireye destek olunması gereken noktalar bu aşamada saptanmalıdır. Bu testler genel olarak fiziksel ve zihinsel olarak iki aşamada ele alınmaktadır. Engelli istihdamında özellikle literatüre geçen bir terim olan terzi işi (tailor-made), planların üretilmesi aşamasında bu testlerin önemini ortaya çıkarmaktadır. Bahse konu testler sonucunda elde edilen çıktılar doğrultusunda iş koçları ve rehabilitasyon ekibi beraber hareket ederek kişinin özellikle ne gibi işlerde daha başarılı olabileceği ve hedeflenen bu işler için hangi tip eğitimlere ihtiyaç duyacağı belirlenmeli ve engelli bireyin talepleri de göz önünde bulundurarak bir yol haritası çıkarılmalıdır. Bu süreçte engelli bireye danışmanlık yapan iş koçu, mutlaka süreci yakından takip etmelidir. Dünya genelinde özellikle danışmanlık sistemi gelişmiş olan ülkelerde, engelli bireyler danışmanlar tarafından yakın bir biçimde izlenmektedir. Ancak tek başına yakından izleme, iyi bir danışmanlık faaliyetinin sunulması için yeterli olmamaktadır. Bu kapsamda danışmanların kendilerine yönlendirilen kişilerin zihinsel ve fiziksel kapasitelerinin ne olduğu hususunda bilgi sahibi olmaları oldukça önem taşımaktadır.

İş gücü piyasaları coğrafi ölçekte çok değişkenlik göstermektedir. Bu sebeple genel düzenlemeler her zaman için adalet dağıtmada yetersiz kalmaktadır. Bazı ülkelerin bu etkiyi aşma noktasında coğrafi etkileri de göz önünde bulundurduğu ve engelli bireyin iş gücü piyasasına uzaklığını hesaplamada bulunan coğrafyanın da değerlendirildiği görülmektedir. Bu yaklaşımda engelli bireyin sahip olduğu meslekler ve becerilerin piyasanın talep ettiği meslek ve beceriler ile uyumu lokal bazda incelenerek analiz edilmektedir.

Dünyada engelli istihdamı konusunda başarılı sayılabilecek ülkeler engelliliği genel kavram olarak bir işe giriş engeli olarak tanımlamakta ve bunun boyutunu da sağlık bakış açısı ile açıklamamaktadır. Bu sebeple engelliliğe konu olan oranlar fonksiyon kaybı gibi sağlık bakış açısından ziyade "iş gücü kaybı" veya "üretkenlik kaybı" gibi ifadelerle açıklanmaktadır. Bu sayede engelli bireylerin özellikle engel grupları bazında iş gücü piyasasına erişimde sahip oldukları dezavantajlı durumlar daha net bir biçimde ortaya konulmaktadır.

Ülkemizde başta Anayasa olmak üzere birçok kanun ve yönetmeliklerde, engelli bireylere yönelik yerinde ve toplumun desteğini alan pozitif ayrımcı düzenlemeler



getirilmiştir. Söz konusu düzenlemelerin bazıları doğrudan istihdam ile ilgilidir. Örneğin, 4587 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan ve İŞKUR'un denetiminde işleyen kota ve teşvik uygulaması engellilere istihdam konusunda en önemli haklar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte kota ve teşvik uygulamasında yararlanma noktasında, engel grupları arasında herhangi bir ayırım bulunmamaktadır. Engelli istihdamına yönelik olarak korumalı iş yeri uygulaması da mevzuatımızda bulunmakta olup ilgili mevzuat, kota ve teşvikten farklı olarak istihdama erişimde daha dezavantajlı olduğu düşünülen zihinsel veya ruhsal engellileri hedef almaktadır. Engel türleri iş gücü piyasasına uzaklığı belirlemede önemli bir kriter olduğu bilinmektedir. Özellikle zihinsel ve ruhsal engellilerin üretkenlik kayıpları diğer engel gruplarına göre daha yüksek seviyede olup bu engel gruplarının işe yerleştirilmesi için özellikle danışmanlık ve rehabilitasyon süreçlerinin oldukça iyi dizayn edilmesi gerekmektedir. Ayrıca zihinsel ve ruhsal engel grubunda bulunanların, engellilere yönelik sunulan istihdam tedbirlerinden de öncelikli olarak yararlandırılmaları gerekmektedir.

Engelliliğin istihdam boyutuna ışık tutan dünya çapında genel kabul gören bir diğer üst politika metni ise "Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'dir. Ülkemizin de imzaladığı bahse konu Sözleşme'nin 27. maddesi, engelli istihdamından ne beklediği ve nasıl olması gerektiği hususunda genel bir çerçeve çizerek engelli bireylerin iş yaşamlarında karşılaşılabileceği ayrımcı uygulamalara işaret etmektedir. 164 ülkenin imzaladığı ve ülkelerin engelliye bakışına yön veren Sözleşme'nin engelli istihdamına ilişkin öne çıkan maddeleri aşağıdaki gibi sıralanabilmektedir:

- İşe alım ve istihdam edilme koşullarında, istihdamın sürekliliği, kariyer gelişimi ve sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları dâhil olmak üzere, istihdama ilişkin her hususta, engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaktır,
- Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dâhil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur,





- Fırsat eşitliği, eşit değerde işe eşit ücret ilkesi, tacizden korunma ve mağduriyetin giderilmesi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları dâhil olmak üzere diğer bireylerle eşit koşullar altında adil ve uygun çalışma koşullarının sağlanmasına ilişkin olarak engellilerin haklarını korur,

- Serbest çalışma, girişimcilik, kooperatif kurma ve kendi işini kurma konusundaki fırsatları geliştirir,

- İş piyasasında engellilerin istihdam olanaklarının ve kariyer gelişiminin desteklenmesine ve engellilerin iş aramasına veya işe başlamasına, çalışmaya devam etmesine ve işe geri dönmelerine yardım eder,

- Engellilerin genel teknik ve mesleki rehberlik programlarına, yerleştirme hizmetlerine, mesleki ve sürekli eğitime diğer bireylerle eşit koşullar altında etkin bir şekilde erişimini sağlar,

- Engellileri kamu sektöründe istihdam eder,

- Olumlu eylem programları, teşvikler ve diğer tedbirleri de içerebilecek uygun politika ve önlemlerle engellilerin özel sektörde istihdam edilmelerini destekler,

- Engellilerin çalıştığı iş yerlerinde makul düzenlemelerin yapılmasını sağlar,

- Engellilerin açık iş piyasasında iş deneyimi kazanmasını temin eder,

- Engelliler için mesleki rehabilitasyon, işte kalma ve işe dönüş programları yürütür.

Söz konusu sözleşme maddeleri, ülkemizde İŞKUR'un önderliğinde kapsamlı ve düzenli olarak yerine getirilmektedir. Yıllar itibarıyla İŞKUR, engelli bireylere sunmaya başladığı özel danışmanlık programları ile ciddi ölçüde başarı elde etmekte ve engelli bireyleri özellikle kalıcı olabileceği işlere yönlendirme hususunda önemli mesafeler katetmektedir.

Engelliliğin algılanışı temel politika setinin kalitesi ve dağıtılacak olan haklardaki adaleti dengeleme noktasında bir mihenk taşıdır. Bununla birlikte engelli bireyleri yakından tanımaya yarayacak her türlü test ve teknik, engelli istihdamı süreci içerisinde oldukça değerlidir. Unutulmamalıdır ki her engellinin içinde bulunduğu durum kendine özgüdür. Kamu otoritesi olarak engelli bireyleri istihdama ulaşma noktasında eşit noktaya getirmek ve ihtiyaçları doğrultusunda hakkaniyetli bir şekilde desteklemek öncelikli ödevlerimiz arasında yer almaktadır.



Mesut ÇEBİ
İstihdam Uzman Yardımcısı

TÜRKİYE'DE ENGELLİ İŞÇİ İSTİHDAMI

Engelli kişi, doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri çeken kimseyi ifade etmektedir.

İstihdam kavramı ise, dar anlamda emek faktörünün üretim sürecinde bir girdi olarak kullanılmasını, geniş anlamda ise üretim faktörlerinin üretim sürecinde kullanılmasını ifade etmektedir.

Engelli bireyler iş gücü piyasasında dezavantajlı gruplar olarak nitelendirilen gruplardan bir tanesidir. Engelli bireylerin topluma adapte olabilmeleri önündeki önemli engellerin başında engelli kişilere yönelik toplumsal ön yargılar gelmektedir. Bunun yanında engelli kişilerin eğitim sürecinde karşılaştığı zorluklar, eğitim hayatı sonrasında engellilerin iş gücü piyasasına girişlerinde ve iyi işler zemininde kalıcı istihdama geçişlerinde zorluk çekmelerine neden olmaktadır.

Çalışma Hayatında Engellilerin Yaşadığı Sorunlar

Engelli bireylerin istihdam edilmesi, onların toplumsal hayata dâhil olmalarını sağlayarak sosyal ve psikolojik olarak kendilerini daha iyi hissetmelerine katkı sunmaktadır. Kendilerini toplumun bir parçası olarak görebilmeleri, onlara yetenekleri dâhilinde çalışma fırsatı vermek ve verimli olabileceklerini göstermekle mümkündür. Ancak engellilerin istihdamını arttırmak amacıyla yapılan birçok çalışmaya rağmen, bugün tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de engelli bireylerin büyük bir kısmı işsiz ve

iş gücü piyasasına dâhil olamamış durumdadır. Üstelik engelliler çalışmak istemedikleri için değil, çalışmak istedikleri hâlde istihdam edilmeleri önündeki engelleri aşamadıkları için çalışmamaktadırlar.

Dünya Engellilik Raporu'nda, ulaşma erişimde güçlük, engelli bir kişinin iş arama konusunda cesaretinin kırılmasının en sık görülen nedeni olarak yer almaktadır. Ayrıca, raporda çok uzun yıllardan beri erişilebilirlik konusunda hukuki düzenlemeye sahip ülkelerde bile bu düzenlemeye düşük seviyelerde riayet edildiği belirtilmiştir. Ülkemizde de benzer şekilde istihdam seviyesinin arzu edilen düzeylere çıkarılabilmemesinin önündeki engellerden birisi ve belki de en önemli işi çalışma ortamının erişilebilirlik şartlarına uygun olarak dizayn edilmemesidir.

Engellilerin Çalışma Yaşamına Girmelerinin Önemi

İnsanlar, kendilerinin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin yaşamlarını idame ettirebilmek için çalışmak zorundadırlar. Engellilerin fiziksel ya da düşünsel bir kısıtlarının bulunması çalışma hayatında verimli olamayacakları anlamına gelmez. Böyle bir düşünce engelli bireylerin dışlanması olgusuna dayanmakta ve istihdam olanakları açısından da negatif bir etki meydana getirmektedir. Bu gerçekten hareketle engellilerin de toplumun bir üyesi olarak en doğal ve anayasal hakkı olan çalışma hakkını kullanabilmesine yönelik şartların sağlanması oldukça önemlidir. Ayrıca, engellilerin çalışma yaşamına girebilmesine yönelik geliştirilen sosyal politikalar, toplumsal refahın ve huzurun tesis edilmesinde de etkilidir.





Engelli İstihdam Yöntemleri

Dünyada Sanayi Devrimi'ne kadar engelli bireylerin çoğu çalışmanın doğası ve organizasyon yapısı nedeniyle, toplum hayatına ekonomik katkıda bulunabiliyorlardı. Fakat Sanayi Devrimi ile birlikte fabrikalaşmalar ve buna dayalı üretim sistemine geçişle birlikte çalışmanın yapısı da değişmiş ve engellilerin bu süreçte adapte olabilmeleri ne yazık ki yeterli düzeyde olamamıştır. Ekonomik olarak verimli olan bir grup, aniden ekonomik olarak verimsiz ve bağımlı hâle gelmiştir. Sanayi Devrimi'nin çalışma şartlarını ağırlaştırması sosyal politikaların uygulanması gerekliliğini doğurmuştur. Bunun sonucu olarak da 19. yüzyılın son çeyreğinde engellilere yönelik sosyal politikalar oluşturulmaya ve eş zamanlı olarak uygulanmaya başlanmıştır.

Dünya Engellilik Raporu'na göre dünya genelinde yaklaşık 1 milyar insanın en az bir engeli bulunduğu tahmin edilmektedir. Sayıları azımsanamayacak düzeyde olan ve özel politika gerektiren bu gruba yönelik iş gücü piyasasına girişlerini destekleme noktasında dünya genelinde çeşitli uygulama örnekleri



bulunmaktadır. Engellilerin istihdamı ile ilgili olarak uygulanan yöntemleri; kota rejimi, ayrımcılığı önlemeye yönelik yasa çalışmaları, engellilere uygun olduğu düşünülen seçilmiş iş, mesleki rehabilitasyon ve korumalı iş yerleri ve engelli istihdamını özendirmeye yönelik istihdam teşvikleri olarak sıralamak mümkündür.

Ülkemizde Engellilerin Mevcut Durumu

Türkiye'de engelliler konusunda yapılan en kapsamlı çalışma Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 2002 yılında "Türkiye Engelliler Araştırması" başlığıyla yapılmış ve Türkiye'deki engelli olan nüfusun toplam nüfus içindeki oranı %12,29 olarak açıklanmıştır.

TÜİK tarafından açıklanan iş gücü istatistikleri incelendiğinde kadın, genç, uzun süreli işsizler gibi birçok dezavantajlı gruba yönelik istatistiklerin yer aldığı görülmektedir. Engellilere yönelik açıklanan son veri ise Avrupa Birliği üye ülkeleri ile eş zamanlı olarak idari kayıtlara dayalı geniş kapsamlı bir örneklem araştırması şeklinde 2011 yılında gerçekleştirilen Nüfus ve Konut Araştırması'na dayanmaktadır. Bu araştırma sonuçlarına göre, görme, duyma, konuşma, yürüme, merdiven çıkma veya inme, bir şey taşıma veya tutma ve yaşlılarına göre öğrenme, basit dört işlem yapma, hatırlama veya dikkatini toplama fonksiyonlarından en az birinde çok zorlandığını veya hiç yapamadığını belirten kişi sayısı 4 milyon 882 bin 841'dir. Diğer bir ifadeyle 2011 yılında toplam nüfusun %6,6'sının en az bir engeli vardır. Bu araştırma sonucunda en az bir engeli olan nüfusun iş gücüne katılma oranı erkeklerde %35,4; kadınlarda %12,5, toplamda ise %22,1 olarak gerçekleşmiştir. Diğer bir ifadeyle engelli nüfusun iş gücüne katılım oranı tüm nüfusun katılım oranının yarısı kadardır. Mevcut durumda ise engellilere yönelik herhangi istatistiki bir veri açıklanmamaktadır. Bu kapsamda, TÜİK Hanehalkı İş Gücü Araştırması veya özel bir çalışma kapsamında ele alınabilecek engellilere ilişkin verilerin karşılaştırılabilir bir şekilde hesaplanması, iş gücü piyasası göstergelerine dâhil edilmesi ve ulusal düzeyde izlenmesi önem arz etmektedir.

Tablo 1: Engelli Çalıştırmakla Yükümlü İş Yerlerinde İşçi Olarak Çalışan Engelli Birey Sayısı ve Kontenjan Durumu

İŞVEREN TÜRÜ	ENGELLİ İŞÇİ ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ (50+ İŞ YERİ SAYISI)	ÇALIŞTIRMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU ENGELLİ İŞÇİ SAYISI	ÇALIŞAN ENGELLİ İŞÇİ SAYISI	AÇIK ENGELLİ İŞÇİ KONTENJAN SAYISI	KONTENJAN FAZLASI ÇALIŞAN ENGELLİ İŞÇİ SAYISI
KAMU	1.148	17.021	16.009	3.906	2.894
ÖZEL	14.287	92.231	83.313	15.594	6.676
TOPLAM	15.435	109.252	99.322	19.500	9.570

Türkiye'de Engelli İşçi İstihdamı

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

Bu maddeye göre; işverenler elli (tarım ve orman işlerinin yapıldığı iş yerlerinde 51) veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde yüzde üç, kamu iş yerlerinde 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 iş yeri 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 iş yerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmamaktadır.





İŞKUR'un zorunlu kontenjan takibiyle ilgili 2021 Ocak ayı sonu verilerine göre, ülke genelinde engelli işçi çalıştırmakla yükümlü 50+ istihdamlı 14.287'si özel sektör iş yeri olmak üzere toplam 15.435 iş yeri bulunmaktadır. Bu iş yerlerinde 109.252 kişilik engelli çalışma yükümlülüğü bulunmakta ve yükümlülük fazlası çalışanlarla birlikte 99.322 engelli vatandaşımız istihdam edilmektedir. Engelli kontenjan doluluk oranı ise 2021 Ocak ayı sonu itibarıyla özel sektör iş yerleri için yaklaşık %83 olarak gerçekleşmiş ve kamu ve özel sektör iş yerleri için ise bu oran yaklaşık %82 olmuştur.

Ülkemizde engelli istihdamına yönelik uygulanan yöntemlerden en yaygın olarak uygulanan kota sistemi elli artı iş yerleri için bir zorunluluk getirdiğinden çalışan sayısı bu sayının altında olan iş yerlerini kapsamamaktadır. Bu açıdan bakıldığında ülkemizde engelli çalıştırma

yükümlülüğü olan işveren sayısı toplam iş yerleri içerisinde küçük bir yer kaplamaktadır. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'de kota sisteminin yanında diğer yöntemlerin de uygulanması engelli istihdamı açısından önemli bir gerekliliktir.

Engellilerin istihdamının korunması ve artırılması amacıyla uygulanan uygulamalardan biri de istihdam teşvikleridir. İstihdam teşvikleri ile belirli şartları taşıyan engellileri istihdam eden işverenlere değişen sürelerle ve tutarlarla prim ve vergi desteği sağlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesi kapsamında uygulanan Engelli İstihdamı Teşviki ile özel sektör işverenlerinin çalıştırdıkları her bir engelli için asgari ücret düzeyindeki sosyal güvenlik primi işveren paylarının tamamı Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.



4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 19 ve 21'inci maddeleri kapsamında uygulanan İlave İstihdam Teşviki ile ise 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince bir önceki yılın ortalama sigortalı sayısına ilave olarak istihdam edilecek ve belirli şartları taşıyan sigortalılar için prim ve vergi desteği sağlanmaktadır. Destek süresi 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için 12 ay iken istihdam edilen sigortalının, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya Kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek süresi 18 ay olarak uygulanmaktadır.

İş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engelli bireylere istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen korumalı iş yeri uygulaması da engelli istihdamının yaygınlaştırılması noktasında önem arz etmektedir. Korumalı iş yerlerinin kurulmasını ve yaygınlaştırılmasını teşvik etmek amacıyla bu iş yerlerinde istihdam edilen engellilerin ücretlerinin belirli bir kısmı 4857 sayılı Kanun'un ek 1'inci maddesi kapsamında karşılanırken 4857 sayılı Kanun'un 30'uncu maddesi kapsamında sigorta primine ait işveren payının tamamı 4447 sayılı Kanun'un 49'uncu maddesi kapsamında işsizlik sigortası işveren payı ve Hazine ve Maliye Bakanlığınca karşılanmaktadır.

Bunlara ilaveten; engelli bireyler, işsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek iş gücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan Toplum Yararına Programlardan öncelikli olarak yararlandırılmaktadır.

COVID-19'un Engelli İstihdamı Üzerindeki Etkisi

COVID-19 küresel krizi toplumlarda önceden beri var olan engellilere yönelik ayrımcılığı ve eşitsizliği derinleştirmiş ve

buna ilişkin çalışmaların yapılması zorunluluğunu bir kez daha ortaya koymuştur. Ayrıca önceden de var olan engellilerin sağlık erişim eksiklikleri bu dönemde engellilerin krizden en çok etkilenen grup olmalarına neden olmuştur. Bununla birlikte engelli bireylerin çeşitli nedenlerle el yıkama ve fiziksel mesafeyi koruma gibi temel korunma yöntemlerini uygulamada yaşadıkları zorluklar engelli bireylerin COVID-19'a yakalanma riskini daha da artırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayımlanan rapora göre, COVID-19 küresel salgınının önemli ölçüde hızlandırmış olduğu dijital ekonomideki ilerlemeler, dünyada 1 milyarı aşkın engelli insanı daha kapsayıcı bir çalışma yaşamının oluşturulması için benzeri görülmemiş fırsatlar meydana getirecektir. Öte yandan, etkili ve hedefli girişimler yoluyla mücadele edilmezse dijital engeller mevcut eşitsizlik ve dışlamayı ağırlaştırma tehlikesi de taşıyacaktır. Rapor, engellileri daha kapsayıcı dijital iş gücü piyasası yaratmak için başlıca üç kaldıraç ortaya koyuyor: Erişilebilirliği sağlamak, dijital becerileri güçlendirmek ve dijital istihdamı desteklemek.

İŞKUR da bu gerçeklerin farkında olarak istihdam politikalarını pandeminin etkilerini en aza indirecek şekilde mevcut istihdamı koruyucu önlemler almakta, sonrasında dijital dönüşüme paralel olarak istihdamı artırmaya yönelik politikalar oluşturmaya devam etmektedir.

Kaynakça

- Özürlüler İdaresi Başkanlığı (ÖZİDA): " Özürlülüğe Dayalı Ayrımcılığın Ölçülmesi Araştırması",1. baskı, Ankara, 2010, s.29
- GÜNDOĞAN, Naci; BIÇERLİ, M.Kemal; "Çalışma Ekonomisi", 2.baskı, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eylül, 2004, Eskişehir, s. 2.
- Dünya Engellilik Raporu, 2011
- ŞEN, Mustafa, "Türkiye'de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler" Sosyal Güvenlik Dergisi, Aralık 2018 s.137
- BAYBORA, Dilek, "Çalışma Hayatında Özürlülere Karşı Ayrımcılık", Sosyal Siyaset Konferansları, 51. Kitap, İstanbul, 2006, s. 231.
- https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1017 (TÜİK, Engelli İstatistikleri)
- [https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/covid-19/WCMS_770320/lang--tr/index.htm](https://www.iskur.gov.tr/kurumsal-bilgi/istatistikler/(İŞKUR, Aylık İstatistik Bültenleri)•<a href=)



Prof. Dr. Gonca BUMİN

Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi
Ergoterapi Bölüm Başkanı

ENGELLİ BİREYLERİN İSTİHDAMINDA MESLEKİ REHABİLİTASYONUN ÖNEMİ

Giriş

Tüm dünyada engelli bireylerin iş gücü piyasasına katılımlarının engelli olmayan bireylere göre daha az olduğu görülmektedir. **Engelli bireyler, aslında herhangi bir ülkenin nüfusunun ve potansiyel iş gücünün önemli bir bölümünü temsil eder.** İngiltere ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan çalışmalar, engelli bireyler için iş gücüne katılım oranlarının, engelli olmayanların katılım oranının yarısından az olduğunu belirtmektedir (1,2,3). Bu nedenle işsizlik bireylerin hem fiziksel sağlığı hem de zihinsel sağlığını olumsuz etkileyerek sağlık ve refah için önemli bir risk oluşturmaktadır (4,5,6).

Engelli bireylerin istihdamını sağlamada en önemli Ergoterapi yaklaşımlardan biri mesleki rehabilitasyondur.

Mesleki rehabilitasyon; yaralanma, hastalık, yeti yitimi ya da herhangi bir nedenle çalışma yeteneklerini kaybetmiş bireylerin iş ile ilişkili fonksiyonelliklerini yeniden kazandırma, sürdürme ve işe geri dönüş için karşılaşılan engellerin üstesinden gelme sürecidir. Herhangi bir yeti yitimi veya engellilik durumu bireyin iş performansını ve toplumsal katılımını etkiler. Mesleki rehabilitasyon uygulamaları ile çalışma kapasitesi artırılarak kişinin eski işine geri dönüşü sağlanır veya iş analizi ile kişinin yetenek ve becerilerinin uyumlandırılması sonucunda kişiye uygun yeni bir iş için çalışma kapasitesini artırıcı eğitim verilerek çalışma kapasitesi geliştirilir. Mesleki rehabilitasyon yaklaşımları ile engelli bireyin güçlü yanları, beceri ve istekleri ile iş ile uyumlandırılması, çalışma kapasitesinin verimli kullanımı için eğitim, iş yerinde çalışma organizasyonu için ortamda verimliliği artırıcı düzenlemeler yapılır. Mesleki rehabilitasyon müdahalelerinin engelli bireylerin istihdam edilmesi, iş durumu ve iş tutumu üzerinde önemli etkisi olduğu belirtilmektedir (7,8).

Mesleki Rehabilitasyonda Değerlendirme Neleri Kapsar?

Ergoterapide bireyin güçlü yönleri, ihtiyaçları, istekleri ve kariyerle ilgili potansiyelini belirlemek için bireyin ilgisi, işlevsel durum, yetenek ve becerileri detaylı şekilde değerlendirilir. Değerlendirme için mesleki rehabilitasyona özel standart değerlendirme test ve araçlarının yanı sıra gözlem ve görüşme gibi yaklaşımlar da kullanılır.

Ergoterapist, bireyin iş ile ilgili performans ve becerilerini değerlendirerek çalışma performansı ile ilişkili ilgilerini, becerilerini ve ihtiyaçlarını tanımlar. Ergoterapistler iş yerinde verimliliğin artırılması ve yaralanmaların önlenmesi ile ilgili olarak iş ile ilgili aktivitelerin analizini yapar ve çevresel faktörleri (iş rutini, kullanılan araç gereçler, ergonomik stres yaratan faktörler, erişilebilirlik, işveren ve iş arkadaşlarının tutumu gibi sosyal faktörler vb.) değerlendirir.

Mesleki rehabilitasyonda ergoterapi bakışıyla değerlendirme aşamaları aşağıdaki şekilde uygulanır (9,10):

1- Görüşme

Öncelikle bireyle detaylı bir görüşme yapılır. Bu görüşmede bireyin ilgileri, istekleri, ihtiyaçları, medikal ve sosyodemografik bilgileri, okupasyonel performansı ve varsa geçmiş iş deneyimi (çalışma süresi, hangi pozisyonda çalıştığı, alınan ücret, memnuniyet durumu, işten ayrılma nedeni vb.) ile ilgili bilgi alınır.



2- İşe Hazırlık Durumunun Değerlendirilmesi

Birey yaralanma sonrası geldi ise tıbbi durumu, çalışma durumu, işe geri dönüş ile ilgili motivasyonu, işe geri dönüşün önündeki engeller, risk faktörleri, işvereni ile görüşme, iş yerindeki aktiviteler ve iş toleransı

değerlendirilir. Daha önce herhangi bir iş geçmişi olmayan bireyde ise neden çalışmak istediği, hedefleri, eğitim durumu, aktivite farkındalığı gibi bilgiler toplanır.

3- Meslek Öncesi Becerilerin Değerlendirilmesi

Bireyin iş ile ilgili davranışları, rutininin değerlendirilmesi, bir görevi başlatma-sürdürme-bitirme becerisi, iş arkadaşlarıyla iletişimi, yardım isteme ve kabul etme durumu, çalışma ve mola zamanına uyumu, işveren ile olan iletişimi değerlendirilir.

4- Bireyin Çalışma Kapasitesinin Değerlendirilmesi

Yaralanmaya ya da engel türüne bağlı olarak bireyin fiziksel, duyuşsal, bilişsel, psikososyal durumu değerlendirilir ve çeşitli iş simülasyonları ile bireyin çalışma becerilerinin değerlendirilmesini kapsar.

Ülkemizdeki ilk ve tek mesleki rehabilitasyon merkezi Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından ortak finanse edilen "Engelli Bireylerin İstihdam Edilebilirliğinin Artırılması İçin Teknik Yardım Projesi" kapsamında Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ergoterapi Bölümüne bağlı olarak açılan Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezidir. Bu projenin ana hedefi mesleki rehabilitasyon ile engelli bireylerin istihdamını arttırabilmek ve iş gücü pazarına ulaşabilmelerini kolaylaştırmak için çalışma kapasitesini, motivasyonu, üretkenliği, iş arama becerilerini ve sosyal becerilerini arttırmaktır.

Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezindeki Hizmetler Nelerdir?

Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezinin amacı, kişinin en kısa sürede ve güvenli bir şekilde eski işine dönmesi ya da yeni bir işe başlayabilmesi için geriye kalan iş potansiyelinin geliştirilmesi için kişilere eğitim verilmesidir. Ayrıca kişiye işle ilgili karşılaşabileceği problemlerde yardım etmek de programın hedefidir. Eğitim programı bireye özel hazırlanmakta olup kişinin başarısını, üretim yeteneğini ve verimliliğini maksimuma çıkarmayı hedefler.

Bireysel hazırlanmış bir iş eğitimi programında önce özel bir iş analizi yapılır. Amaç kişinin hangi işi yapmak istediğini ve ne yapabileceğini anlamaktır. Daha sonra kişinin fiziksel, duyu-motor, bilişsel ve psikososyal yeteneklerini ölçmek için detaylı bir değerlendirme yapılır. Kişiye özel yapılan iş analizi ve değerlendirmeler sonucu özel bir iş eğitimi programı tasarlanır. Bu program içerisinde kişinin ihtiyacına göre hem çalışma kapasitesini arttırmaya yönelik hem de



öz yönetim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitimler uygulanır. Bu program kişinin en kısa zamanda işe dönmesi amacıyla iş toleransını artırmak amaçlı da yapılır.

Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezinde aşağıdaki uygulamalar gerçekleştirilir:

- 1. Görüşme:** Bireyin iş bulma ve sürdürme konusundaki gereklilikleri ve zorluklarını anlamak için bireyle detaylı görüşme yapılır.
- 2. Değerlendirme:** Çalışma kapasitesi değerlendirilir, iş analizi ile işin gereksinimleri belirlenir, bireyin güçlü yönleri, kaynakları, öncelikleri, yetenekleri becerileri, ilgileri, iletişim ve sosyal becerileri, öz yönetim becerileri, bağımsız yaşam becerileri ve rehabilitasyon ihtiyaçları değerlendirilir.
- 3.** İş ve kariyer seçimleri tartışılır.
- 4.** İş için kişinin engeli ile ilişkili bariyerler belirlenir.
- 5.** Bireyselleştirilmiş iş eğitim planı yapılır ve uygulanır.
- 6.** Çalışma kapasitesi eğitimi verilir.
- 7.** İş başarısı izlenir.



Hacettepe Mesleki Rehabilitasyon Merkezinde Kapsamlı Değerlendirmeler Neleri İçerir?

Bireyin yeteneklerini ve çalışmasını engelleyebilecek kısıtlılıkları belirlemek için değerlendirmeler yapılır.

- Çalışma kapasitesi değerlendirme sistemleri ile objektif ve standart değerlendirmeler yapılır. Fonksiyonel eklem hareketleri, kuvvet, esneklik, hız ve endurans, koordinasyon, yürüme ve denge, reaksiyon zamanı, görsel algılama, duyu değerlendirmesi ve iş yapabilme yeteneği değerlendirilir. Bu değerlendirmeler standart, objektif test ve ölçümlerle yapılır. Örneğin Valpar iş örnekleri testleri ile özel beceri gerektiren mekanik küçük araçları kullanma,



büro işleri ile ilgili yetenekler, simule edilmiş montaj, ince parmak becerisi, el-göz-ayak koordinasyonu, elektriksel donanım, mekanik montaj, sınıflandırma gibi testler 24 farklı iş simülasyonu ile kişinin çalışma kapasitesini değerlendirmek için kullanılmaktadır.

- Koordinasyon ve beceri testleri çalışanın fiziksel bir işi tamamlayabilme yeteneğini ölçmek için kullanılır (JTech fonksiyonel kapasite değerlendirmesi, Purdue Pegboard Testi ve Valpar İş Örnekleri Testleri üst ekstremite koordinasyon ve el becerisini değerlendirme testleri).
- Bilişsel değerlendirmeler.
- İşle ilgili fonksiyonların ve iş toleransının değerlendirilmesi.
- Sürücü rehabilitasyonu için bilgisayarlı simülasyon sistemi ile özel değerlendirmeler yapılır.

Bireysel İş Eğitim Planı

Fonksiyonel yetenekler değerlendirildikten sonra, kişiye özel iş eğitimi programı oluşturulur. Bireysel iş eğitiminin amacı, kişiye özel çalışma kapasitesinin artırılması, fiziksel toleransın belirlenmesi, öz yönetim becerilerinin geliştirilmesi, kişinin postür ve vücut mekaniğinin geliştirilmesi, ağrıyı azaltıcı stratejilerin geliştirilmesi, problem çözme yeteneğinin kazandırılması ve bireyin iş ortamına uyumunu sağlamaktır. Yaralanmayı önleme, stresle başa çıkma, güvenlik, vücut mekaniğini doğru kullanma, vücut farkındalığı, ağrı yönetimi, eklem koruma ve semptomların farkındalığı için eğitim yapılır. Bireyin çalışan rolü için gerekli olan fiziksel iş görevlerinin derecelendirilerek çalışılır. Çalışma davranış ve becerileri ile ilgili aktivitelerle eğitim yapılır. Başarılı çalışma performansı için iş modifikasyonları ve adaptasyonları yapılır. İş yerinde başarılı performansı sağlamak için kültürel faktörlerin de dâhil olduğu motivasyon, öz güven, sosyal ve iletişim becerileri, problem çözme becerisi ve hedef belirleme becerisi üzerine eğitim verilir. Araba kullanmak isteyen bireyler için de sürücü rehabilitasyonu kapsamında fiziksel,

duyusal ve bilişsel beceriler değerlendirilerek araba simülasyonu ile eğitim programı uygulanır.

Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir çalışmada mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin duyusal/iletişimsel, fiziksel ve zihinsel engelli kişilerin istihdam sonuçları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Üç farklı engel grubunda 5.000 kişi üzerinde yapılan çalışmada tüm engelli bireylerin %62'sinin mesleki rehabilitasyon sonrasında istihdam edildiği, duyusal/iletişimsel engelli bireylerin grubunda istihdam oranının %75, fiziksel engelliler grubunda %56 ve zihinsel engelli olanlar için %55 olduğu belirtilmektedir. İşe yerleştirme, işbaşında destek, bakım ve diğer hizmetlerin (örneğin, akut durumlar için tıbbi bakım) tüm engel gruplarında istihdam başarısının önemli belirleyicileri olarak tanımlanmıştır (8).

Davutoğlu'nun çalışmasında engelli bireylerin aktivite kimliği, aktivite yeterliliği ve aktivite performansında yaşadıkları problemleri geliştirmeye yönelik ergoterapi bakışı ile uygulanan mesleki rehabilitasyon programının çalışma performansına olan etkisi incelenmiştir. 20 engelli bireye 7 hafta süreyle her seans 120 dakika olmak üzere haftada 1 gün grup müdahalesi şeklinde mesleki rehabilitasyon programı uygulanmıştır. Takip eden 3 ay içerisinde işe giren bireylere ise bireysel müdahale uygulanıp sonuçlar değerlendirilmiştir. Sonuç olarak engelli bireylerde ergoterapi temelli mesleki rehabilitasyon uygulamasının bireylerin çalışma performansını artırdığı belirtilmektedir (10).

Bir başka çalışmada serebral palsili bireyler için uygulanan mesleki rehabilitasyon hizmetleri ile iş sonuçları arasındaki ilişki incelenmiştir. Özellikle işbaşında eğitim, işe yerleştirme yardımı, işbaşında destek, bakım hizmetleri ve rehabilitasyon teknolojisi gibi mesleki rehabilitasyon uygulamalarının istihdamda önemli olduğu belirtilmektedir (11).

2020 yılında Kanada'da yapılan bir çalışmada mesleki rehabilitasyonla ilişkili müdahalelerin mesleki sonuçlar, yaşam kalitesi ve serebral palsy, spina bifida ve edinilmiş beyin hasarı dâhil olmak üzere çocuklukta başlayan nörolojik engelli yetişkinlerde toplumsal entegrasyon üzerindeki etkisi incelenmiştir. Sonuç olarak mesleki müdahalelerin, beyin yaralanması olan bireyler için mesleki sonuçları, yaşam kalitesini ve toplumsal katılımı artırmada etkili olduğu, işe yerleştirme yardımı, işbaşında eğitim ve

desteklerin, danışmanlık/rehberlik, bakım ve destekli istihdamın istihdam sonuçlarını etkilediği belirtilmektedir (12).

Sonuç

Engelli bireyler için mesleki rehabilitasyon yaklaşımları ile bireylerin mesleki beceri ve yeteneklerinin incelenmesi, çalışma kapasitesinin değerlendirilmesi ve işe yönelik eğitimi, iş analizlerinin yapılması ve işin gerektirdikleri ile bireyin kapasitesinin uyumlandırılarak istihdam fırsatlarının sağlanması ve toplumsal yaşama katılım açısından mesleki rehabilitasyon hizmetleri hayati öneme sahiptir. Bu nedenle mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin sosyal güvenlik kapsamında karşılanabilmesi ve özellikle mesleki rehabilitasyon hizmetlerinin sağlık uygulama tebliği (SUT) içinde tanımlanması ve Türkiye çapında hizmetin yaygınlaştırılması önemlidir. Bu bağlamda Üniversite, Sosyal Güvenlik Kurumu ve İŞKUR'un iş birliği içinde çalışmaları ile engelli bireylerin istihdamı kolaylaştırılabilir.

Kaynakça

- Hale T, Hayghe H and McNeil J. (1998). "Persons with Disabilities: Labor Market Activity, 1994," *Monthly Labor Review*, 121(9), 3-12.
- Jones, M.K., Latreille, P.L., Sloane, P.J. (2006) *Disability, gender and the British labour market*, *Oxford Economic Papers*, 58:407-449.
- Kidd MP, Sloane PJ, Ferko I. (2000) *Disability and the labour market: an analysis of British males*. *J Health Econ* Nov;19(6):961-81.
- Peter A. Creed & Juanita Muller (2006) *Psychological distress in the labour market: Shame or deprivation?*, *Australian Journal of Psychology*, 58:1, 31-39
- Creed, P.A., Muller, J., & Machin, M. A. (2001). *The role of satisfaction with occupational status, neuroticism, financial strain and categories of experience in predicting mental health in the unemployed*. *Personality and Individual Differences*, 30(3), 435-447.
- Paul, K. I., Geithner, E., & Moser, K. (2009). *Latent deprivation among people who are employed, unemployed, or out of the labor force*. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 143(5), 477-491.
- Joan A. C. Verhoef , Marjolijn I. Bal , Pepijn D. D. M. Roelofs , Jeroen A. J. Borghouts , Marij E. Roebroek & Harald S. Miedema (2020): *Effectiveness and characteristics of interventions to improve work participation in adults with chronic physical conditions: a systematic review*, *Disability and Rehabilitation*, DOI: 10.1080/09638288.2020.1788180
- Dutta, A., Gervy, R., Chan, F. et al. (2008). *Vocational Rehabilitation Services and Employment Outcomes for People with Disabilities: A United States Study*. *J Occup Rehabil* 18, 326
- Ross J. *Occupational therapy and vocational rehabilitation*: John Wiley & Sons; 2013.
- Davutoğlu C. *Engelli Bireylerde Mesleki Rehabilitasyonun Çalışma Performansına Etkisi* Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Huang IC, Holzbauer JJ, Lee EJ, Chronister J, Chan F, O'Neil J. (2013) *Vocational rehabilitation services and employment outcomes for adults with cerebral palsy in the United States*. *Dev Med Child Neurol*. Nov;55(11):1000-8.
- Ma Z, Dhir P, Perrier L, Bayley M, Munce S. (2020) *The Impact of Vocational Interventions on Vocational Outcomes, Quality of Life, and Community Integration in Adults with Childhood Onset Disabilities: A Systematic Review*. *J Occup Rehabil*. Mar;30(1):1-21.



Lütfiye KARAASLAN

Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı/Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü

ENGELLİ İSTİHDAMINDA KORUMALI İSTİHDAM

GİRİŞ

İstihdam, engelli bireylerin yaşamlarında merkezi bir rol oynar; sadece yaşamını idame ettirecek parasal kaynağı sunmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal yaşama katılım, sosyal kimliğin gelişimi, ilişkileri düzenleme ve birey olarak var olma gibi fırsatlar sunar.

Tarihsel olarak engelli bireylerin istihdamında; kota tekniği, korumalı istihdam, sübvans edilen istihdam, kendi işini kurma, destekli istihdam vb. istihdam yöntemlerinin zaman zaman biri diğerinin önüne geçerek zaman zaman ise bir arada kullanıldığını ve zamanın değişen ruhuna göre kabul gördüğünü ya da dışlandığını görmekteyiz.

Tarihsel olarak korumalı istihdam programları, herhangi bir nedenle rekabetçi bir istihdam ortamında çalışamayacakları düşünülen bireylere yardımcı olmak için tasarlanmıştır. **Günümüzde “korumalı istihdam” kavramı genellikle, korunaklı atölyeler, yetişkin aktivite merkezleri, iş aktivite merkezleri ve günlük tedavi merkezleri gibi engelli bireyler için ayrılaştırılmış ortamlarda düzenlenen mesleki ve mesleki olmayan programları ifade etmek için kullanılmaktadır.** Günümüzde korumalı istihdam; başta Birleşmiş Milletler ve engelli örgütleri olmak üzere çeşitli tarafların yoğun eleştirilerine maruz kalmakla birlikte engelli istihdamında varlığını korumaya devam etmektedir.

1. Korumalı İş Yerlerine Tarihsel Bakış

1.1. Dünya Örnekleri

Engelli bireyler arasında iş gücüne katılım, dünya genelindeki genel nüfustan önemli ölçüde daha düşüktür (ILO, 2015). Açık iş gücü piyasasında yer almayan engelli bireyler için özel olarak tasarlanmış kuruluşlarda çalışmak, yani korumalı istihdam buna çözüm üretebilecek bir alternatif olarak varlığını sürdürmektedir. Başta Almanya olmak üzere çoğu Avrupa ülkesinin yanı sıra Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya, Yeni Zelanda, Güney Afrika ve İsrail de dâhil olmak üzere diğer gelişmiş ülkelerde engelli çalışanlar için bu tür iş yerlerinin hâlen faaliyette olduğu bilinmektedir (Akkerman vd., 2016; ILO, 2015; Mallender vd., 2015; Ybema vd., 2019).

Engelliler için korumalı iş yerlerinin Amerika Birleşik Devletleri'nde uzun bir geçmişi bulunmaktadır. Bu tür iş yerlerinin izlerini 1840 tarihinde görme engelliler için Perkins Enstitüsü ve 1874 tarihinde Pensilvanya Çalışanlar Evinde görmekteyiz. Wallin (1967) bu tür iş yerlerinin genel olarak amaçlarını; mesleki gelişim, rekabetçi istihdamı sağlayıcı mesleki eğitim, akademik gelişim, tedavi, uygun işe yerleştirme ve izleme olarak belirtmektedir (Rosen vd., 1993).

ILO tarafından, dünyada var olan korumalı istihdam hizmetlerine yönelik gerçekleştirilen bir araştırmada 20 ülkeden yanıt alınmış ve alınan bilgiler çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmiştir. Araştırma çerçevesinde, korumalı istihdamın temel hedefleri çoğunlukla sosyal ve mesleki entegrasyon ile rehabilitasyon olarak vurgulanmıştır. Bu kapsamda korumalı iş yerlerinin amacına yönelik verilen yanıtlar: (1) İş sağlamak (Avustralya, Danimarka, Hindistan, İsveç), (2) İşe yerleştirmek (Belçika),



(3) Hizmet ve mal üretmek (Kosta Rika, Norveç, Portekiz, Güney Afrika), (4) Mali performans (İsveç-öncelikler sırasında dördüncü sırada yer vermiştir), (5) Üretim bir çıktı değildir; üretim acil bir hedeften ziyade çalışan özürülü bireyin kendini gerçekleştirmesinin bir sonucudur (Lüksemburg) şeklinde beş başlık altında toplanmıştır. Korumalı istihdam yapılarında yürütülen faaliyetlerle ilgili olarak kesin bir veri bulunmamasına rağmen en çok ifade edilenler sırasıyla; endüstriyel bir faaliyetin taşeronluğu (paketleme, montajlama veya imalat), sadece imalat, hizmetler, tarım ve ticari faaliyetlerdir (Visier, 1998).

Araştırma kapsamındaki ülkelerde korumalı iş yerlerinde yasal durum ve denetim mekanizmalarına baktığımızda karşımıza değişik yapılar çıkmaktadır: Korumalı sektör çok çeşitli yasal mevzuat altında yönetilmektedir. Bazı ülkelerde (Örnek: Kosta Rika, Yunanistan, Hindistan, İrlanda, Güney Afrika ve İsveç) korumalı iş yerlerinin organizasyonu ve işletilmesi ile ilgili özel bir yasa bulunmazken, diğer birçok ülkede korumalı istihdamın çeşitli yönlerini ele alan belirli yasa veya yönetmelikler bulunmaktadır. Bu yasal düzenlemelerin amacı çalışanları korumak ve iş yasasının uygulanmasındaki istisnaları (özellikle belirlenmiş asgari ücret dikkate alındığında) ortaya koymaktır. Bazı ülkelerde, korumalı istihdam açık bir şekilde standart iş mevzuatının

dışında tutulmuş (Örnek: Avustralya), diğer bazı ülkelerde de korumalı istihdamla ilgili özel bir düzenleme bulunmadığı durumlarda, var olan iş mevzuatının kullanılması yolu seçilmiştir. Korumalı iş yerleri; merkezi bir şekilde Çalışma Bakanlığı (Örnek: Norveç ve Portekiz) tarafından denetlenebildiği gibi bölgesel veya yerel düzeyde de denetlenebilmekte (Örnek: İspanya) veya her iki düzeyde de denetlenebilmektedir (Visier, 1998).

Korumalı iş yerlerinin Avrupa'da tarihsel gelişimine baktığımızda, karşımıza her ülke için ayrı bir öykü çıkmaktadır. Örneğin Finlandiya'da ilk korumalı iş yerleri birinci dünya savaşından hemen sonra el sanatlarına dayalı iş yerlerinin kurulması için verilen destekle kurulmuştur. Norveç'te ise 1960'ların başında ilk korumalı iş yerleri ortaya çıkmış, Avusturya'da ise 1977'den önce sadece birkaç iş yeri kurulabilmiştir. Günümüzde baktığımızda ise korumalı iş yerlerinin Avusturya, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg ve Portekiz'de engelli istihdamında önemli bir yere sahip olduğunu görmekteyiz. Benzer bir şekilde; Belçika, İtalya ve İspanya'da korumalı iş yerlerinde şu ana kadarki en yüksek oranlara ulaşıldığı rapor edilmektedir. Almanya'da açık iş gücü piyasasında istihdamı güç zihinsel ve/veya bilişsel engellilerin %81'inin korumalı iş yerlerinde istihdam edildiği bilinmektedir (Öcal, 2014).



1.2. Ülkemizde Korumalı İş Yerlerinin Tarihsel Gelişimi

Ülkemizde korumalı istihdam “korumalı iş yerleri” aracılığıyla yürütülmekte olup, 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun’a dayanılarak çıkartılan Korumalı İşyerleri Hakkında Yönetmelik’te “İş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilere mesleki rehabilitasyon sağlamak ve istihdam oluşturmak amacıyla devlet tarafından teknik ve mali yönden desteklenen ve çalışma ortamı özel olarak düzenlenen iş yeri” olarak tanımlanmıştır.

Ülkemizde uzun yıllar mevzuatta herhangi bir düzenlemesi olmamasına rağmen, engelli bireylerin hem mesleki eğitim aldıkları hem de bir ölçüde istihdama katıldıkları üretim merkezleri bir nevi korumalı iş yeri benzeri bir işlev üstlenmiştir. Bu kapsamda, ülkemizde korumalı iş yerleri alanında var olan durumun ortaya konması ve yeni bir yol haritası çıkartılması amacıyla üç bölgede faaliyet gösteren 14 korumalı iş yeri (engelli çalışma merkezi, atölye) 25 Mayıs 2004-12 Haziran 2004 tarihleri arasında ziyaret edilmiş, bu merkezlerin kuruluşu, yapıları, yaşadıkları sorunlar, hedefleri, çalışan engelliler gibi konularda bilgiler derlenmiş ve merkezler korumalı iş yeri kriterleri açısından değerlendirilmiştir. (Aktaş vd., 2004).

Yapılan bu değerlendirmeler ışığında korumalı iş yerlerinin mevzuatta yerini alması ve ülke gündemine taşınması sağlanmıştır.

Ülkemizde ilk olarak 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun ve bu Kanun’a dayanılarak hazırlanan Korumalı İş Yerleri Hakkında Yönetmelik ile mevzuatta yerini alan korumalı iş yerlerinin desteklenerek uygulamada da yerinin alabilmesi amacıyla 6518 sayılı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile gerekli teşvik düzenlemeleri hayata geçirilmiştir. **Bu kapsamda getirilen destek hükümleriyle; korumalı iş yerleri için gelir ve kurumlar vergisinden indirim yapılması, korumalı iş yerlerinde çalışacak engellilerin maaşlarının bir kısmının ve işverenlerinin işsizlik sigorta primlerinin Hazine’den karşılanması sağlanmıştır.** Korumalı iş yeri işverenlerine sağlanan ücret desteğinin hayata geçirilebilmesi amacıyla Korumalı İşyerlerinde Çalışan Engellilerin Ücretlerine Karşılık İşverene Yapılacak Ödeme Hakkında Yönetmelik 2016 yılında yürürlüğe girmiştir. Korumalı iş yerlerine sağlanan bir diğer teşvik ise çevre temizlik vergisi muafiyeti olmuştur.

Hâlen yürürlükte olan mevzuat uyarınca en az sekiz bireyin çalıştığı iş yerinin işvereni, korumalı iş yeri statüsünü almak istediğinde Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğüne başvuruda bulunmaktadır. Korumalı iş yerlerinde çalışacak engelli bireylerin sayısının toplam işçi sayısına oranı yüzde yetmiş beşten az olmamalı, bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ve belirli süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınmalıdır.



Ayrıca başvuruda bulunan işverenin ilgili yönetmelikte yer alan ve korumalı iş yerlerinin işleyişine ilişkin hükümleri düzenleyen koşulları da sağlaması gerekmektedir.

1.2.1. Ülkemizde Korumalı İş Yerlerinin Mevcut Durumu

Hâlen ülkemizde 10 korumalı iş yerinde 90 engelli birey istihdam edilmiş olup bu iş yerlerinden altısı Manisa Organize Sanayi Bölgesi (OSB) bünyesinde faaliyet göstermektedir.

Manisa OSB'de Zihinsel Engelliler Korumalı İş Yerleri Yaşam Merkezi (ZEKİ) çatısı altında hizmet vermekte olan korumalı iş yerleri, zihinsel engellilerin çalışma hayatına katılımı için kurulmuş ve faaliyetlerine 2017 yılında başlamıştır. Merkez bünyesinde; Teleset Elektromekanik San. ve Tic. AŞ, Vestel Beyaz Eşya San. ve Tic. AŞ, Standart Profil Ege Otomatik San. ve Tic. AŞ, Klimasan Ticaret ve AŞ, Bosch Termoteknik

Isıtma ve Klima San. Tic. AŞ ve Vestel Elektronik Sanayi ve Tic. AŞ korumalı iş yerleri olarak hizmet vermektedir.

Diğer korumalı iş yerleri ise: Gaziantep Glutensiz Bir Başka Kafe, Gaziantep Mutlu Kafe, Konya GÖKÇEM Down Kafe ve Sakarya Engelsiz Kafe olarak hizmet vermektedir.

Korumalı iş yerlerine sağlanan ücret sübvansiyonu kapsamında, 2021 yılının ilk altı ayında çalıştırılan her engelli birey için her ay işverene 914,41 TL ödeme yapılmaktadır.

Kaynakça

- AKKERMAN, A., JANSSEN, C.G.C., KEF, S. VE MEININGER, H.P. (2016). Job satisfaction of people with intellectual disabilities in integrated and sheltered employment: An exploration of the literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 13, 205-216.
- AKTAŞ, C., GERGIN, S., KUZ, T., UGURLU, B., MUTLUOĞLU, L. VE YILMAZ, Z. (2004). Türkiye korumalı işyerleri araştırması, Özveri, 2 (1).
- MALLENDER, J., LIGER, Q., TIERNEY, R., BERESFORD, D., EAGER, J., SPECKESSER, S. VE NAFILYAN, V. (2015). Reasonable accommodation and sheltered workshops for people with disabilities: Costs and returns of investments. Brussels: European Union.
- ILO (2015). Decent work for persons with disabilities: Promoting rights in the global development agenda. Geneva: International Labour Organization.
- ÖCAL, M. (2014). Ulusal ve Uluslararası Politikalar Çerçevesinde Engellilerin İstihdamını Artırmaya Yönelik Politikalar. İŞKUR Uzmanlık Tezi. <https://media.iskur.gov.tr/15649/mert-ocal.pdf>
- ROSEN, M., BUSSONE, A., DAKUNCHAK, P. VE CRAMP, J. (1993). Sheltered employment and the second generation workshop, *Journal of Rehabilitation*, 59 (1).
- VISIER, L. (1998). Sheltered employment for persons with disabilities, *International Labour Review*, 137(3), 347-365.
- THORNTON, P. VE LUNT N. (1997). Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review, Social Policy Unit, University of York.
- YBEMA, J. F., KOOPMAN, A., ve PEETERS, M. (2019). Working in sheltered employment: A weekly diary study. *International Journal of Stress Management*, Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/str0000141>



**Osman KARAYILDIRIM**

Çalışma Uzmanı/Çalışma Genel Müdürlüğü

ENGELLİ MEMUR İSTİHDAMI

GİRİŞ

Anayasamıza göre; çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. **Devlet; çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.** Yine Anayasamızda devletin bedeni ve ruhi yetersizliği olanları çalışma şartları bakımından özel olarak koruyacağı hüküm altına alınmış ve engelli vatandaşlar için özel istihdam modelleri uygulanmasının önü açılmıştır.

Türkiye’de engellilerin istihdamı hususunda Kamu sektörüne yönelik en önemli düzenleme 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 53’üncü maddesinde yer almaktadır. Bu maddeye göre kamu kurum ve kuruluşları yurt dışı teşkilatlarındaki memur kadroları hariç olmak üzere toplam dolu memur kadrolarının %3’ü oranında engelli memur istihdam etmekle yükümlü kılınmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1 Engelli Kavramı

Türkiye’de engelli kavramı; istihdam, eğitim, vergi, sosyal güvenlik, erişilebilirlik gibi alanlarda konunun mahiyetine göre tanımlanmakta ve tanımı yapan kuruluşun engelliye bakış açısı ile çıkarılan mevzuatın amacına göre farklılık göstermektedir. Nitekim engelli memur istihdamı kapsamında; 657 sayılı Kanun’da engelli tanımı yapılmamış ancak söz konusu Kanun’a dayanılarak hazırlanıp yürürlüğe konulan “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik”te engelli; “Doğuştan veya sonradan; bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yetenekleri bakımından engel oranının yüzde kırk veya üzerinde ve çalışabilir durumda olduğunu mevzuat hükümlerine göre alınacak sağlık kurulu raporu ile belgeleyenleri ifade eder” şeklinde tanımlanmaktadır.

Engel grupları ise “Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik” hükümlerine göre sekiz kategoriye ayrılmıştır. Engellilik durumunun tespiti için verilen “Engelli Sağlık Kurulu Raporu” formunda kişinin engel grubu işaretlenmektedir. Bu engel grupları; “Ortopedik”, “Zihinsel”, “Görme”, “Ruhsal ve Duygusal”, “İşitme”, “Süreğen (Kronik)”, “Dil ve Konuşma” ve “Sınıflanamayan” şeklindedir.



1.2. Engelli İstihdamı

Devletler, kamu alanında engelli istihdamı için farklı yöntemler kullanmış ve daha çok hukuki temelde olaya yaklaşmıştır. Özel kesimde ise doğrudan uygulamaya yönelik yöntemler zaman içerisinde oluşmuştur. Bu doğrultuda, kamu ve özel kesimde engelli bireyin istihdamı ya engellinin bireysel çaba ve imkânları ya da işverenin bu konudaki inisiyatifi kullanması ile veyahut mevcut bir yasadaki kaynaklanan hukuki zorunluluğa göre mümkün olabilmektedir.

Bu çerçevede, özel ve kamu kesimi ayrımı yapılmaksızın yasalarla belirlenen sayıda istihdam kapasitesi bulunan işverenlere, yine yasalarla saptanan oranlarda engelli çalıştırma yükümlülüğünün getirilmesine ilişkin istihdam tekniği, öğretide “kota yöntemi” olarak adlandırılmaktadır. Türkiye’de engellilerin kamuda memur olarak istihdam edilmeleri hususunda %3’ü oranı belirlenerek “kota yöntemi” esas alınmıştır.

2. ENGELLİ MEMUR İSTİHDAMI

657 sayılı Kanun’un “Engelli Personel Çalıştırma Yükümlülüğü” başlıklı 53’üncü maddesine göre, ilk defa devlet memuru olarak atanacak engelliler için engelli kontenjanı açığı bulunduğu sürece açılan sınavlardan ayrı zamanlı olarak, adayların engel grupları, eğitim durumları ve ulaşılabilirlikleri göz önüne alınarak merkezi sınavın yapılacağı ifade edilmiştir. Engellilerin devlet memurluğuna yerleştirilmesinden Devlet Personel Başkanlığının sorumlu olacağı, engelli açığı bulunan kurumlarca alım yapılacak engellilere ilişkin taleplerin bu Başkanlığa bildirileceği ve bu şekilde bildirilen kadrolara yerleştirme yaptırılacağı hüküm altına alınmıştır.

Bu çerçevede hazırlanan “Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik” yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPS) adı verilen ve Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı (ÖSYM) tarafından yapılan merkezi sınav hayata geçmiştir. Engelli memur istihdamına ilişkin bütün iş ve işlemler bu Yönetmelik hükümleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir.

2.1. Memur Kadrosunda İstihdam Edilme Şartları

Öncelikle, engellilerden devlet memuru olarak istihdam edileceklerin:

- a) Engelli sağlık kurulu raporu almış olmaları,
- b) İlköğretim/ortaokul/ilkokul mezunu olanların ÖSYM tarafından ilan edilen tarihte kura için başvuruda bulunmaları,
- c) Ortaöğretim/ön lisans/lisans mezunu olanların ÖSYM tarafından yapılan EKPS’ye girmeleri,
- ç) Yerleştirme işlemlerine ilişkin ÖSYM tarafından yayımlanacak yerleştirme kılavuzuna göre tercihte bulunmaları gerekmektedir.

Bununla birlikte, memuriyete atanabilmek için; Türk vatandaşı olmak, 18 yaşını tamamlamış olmak, atanacağı kadro için istenilen öğrenim durumuna sahip olmak, kamu haklarından mahrum bulunmamak, devlet memuriyetine engel suçlardan hükümlü olmamak, askerlikle ilişkili bulunmamak gibi genel şartlar gerekmektedir.

2.2. Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı (EKPSS) ve Kura İşlemleri

Merkezi olarak yapılan engelli memur sınavları ve ilk başvuru işlemlerinde; başvuru ve sınavların tüm illerde yapılması, engel grupları itibarıyla sorular hazırlanması, sınav salonlarına ulaşılabilirliğin sağlanması, sağlık sorunlarının olabilme ihtimaline karşın sınav merkezlerinde sağlık personeli bulundurulması, istenilmesi hâlinde yardımcı personel temin edilmesi, sınav sonuçlarının elektronik ortamda ilan edilmesi hedeflenmiştir. Adayların yerleştikleri kadroların taban-tavan puanlarının açıklanması ve kura usulüyle yerleştirme işlemlerinin noter huzurunda yapılması ile kayırmacılığı engelleyen şeffaf bir alım sürecinin hayata geçirilmesine özen gösterilmiştir.

ÖSYM Başkanlığınca yayımlanan EKPSS sınav kılavuzlarında belirtildiği üzere; bu Başkanlık bünyesinde oluşturulan bilim kurulunca belirlenen bilimsel bulgulara göre adayların engel grupları ve eğitim seviyelerine uygun EKPSS soruları bu Başkanlıkça hazırlanmaktadır. EKPSS’de; “Genel Engelliler, Görme Engelliler, İşitme Engelliler ve Zihinsel Engelliler” olmak üzere dört engel grubu yer almaktadır. Kılavuzlar; işitme ve görme engelli adaylar için sesli ve görüntülü formatlarda hazırlanmakta, sınav soru ve cevapları da 16 ve 18 punto gibi farklı şekillerde yayımlanmakta, isteyen görme veya ortopedik engellilere okuyucu ve işaretleyici yardımı yapılmakta, okuduğunu anlama güçlüğü çeken veyahut başka birtakım dezavantajları olanlara sınavda ek süre verilmekte ve diğer engellilerin durumlarına uygun kolaylaştırıcı imkânlar



sağlanmaktadır. Sınavda genel yetenek ve genel kültür testlerinden oluşan 60 soru sorulmaktadır.

2012 yılından 2020 yılına kadar her iki yılda bir engelli memur alımı amacıyla kura başvuruları alınmış ve EKPSS yapılmıştır.

2.3. Yerleştirme Süreci ve Atama

Engelli memurların istihdamına ilişkin daha önce mülga Devlet Personel Başkanlığınca yürütülen görev ve yetkiler Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne yürütülmektedir.* Kamu kurumları; hizmet gereklerine göre engellilerin atanmasına tahsis edecekleri boş kadrolarını, EKPSS sonuçlarına veya kura usulüne göre yerleştirme yapılmasını sağlayacak şekilde farklı eğitim düzeyi, hizmet sınıfları ve unvanlar itibarıyla hazırlamakta ve bu kadrolarını Bakanlığa Kamu E-Uygulama sistemi üzerinden bildirmektedir.

Tablo 1: EKPSS/Kura Başvuru Bilgileri

ENGELLİ ADAY BAŞVURU SAYILARI (EKPSS/KURA)					
DÖNEM	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Toplam
29 Nisan 2012 ÖMSS	65.800	48.156	7.074	5.145	126.175
27 Nisan 2014 EKPSS	51.314	49.527	7.941	6.081	114.863
24 Nisan 2016 EKPSS	45.776	55.451	10.462	9.471	121.160
22 Nisan 2018 EKPSS	45.229	62.950	13.524	12.359	134.062
15 Kasım 2020 EKPSS	24.952	63.102	17.197	17.348	122.599

Kaynak: ÖSYM ve AÇSHB verilerinden derlenmiştir.

* 21 Nisan 2021 tarihli ve 31461 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 73 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile yapılan düzenlemeler doğrultusunda engelli memur istihdamı kapsamındaki görev ve sorumluluklar Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca (Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü) yerine getirilecektir.

Bakanlık kendisine yapılan bildirimleri; yürürlükteki mevzuata, yargı kararlarına, öngörülen koşullara ve nitelik-kod kılavuzunda yer alan diğer hususlara uygunluk yönünden inceleyerek onaylamakta ve hazırlanan tercih kılavuzu ile birlikte söz konusu kadroları ÖSYM'ye bildirmektedir. ÖSYM Başkanlığınca yayımlanan tercih kılavuzuna göre adaylar tercih işlemlerine başvurmaktadır. EKPSS puanları ile kura başvuruları esas alınarak adaylar, tercihlerine göre ilan edilen kadrolara yerleştirilmektedir. Adaylar, yerleştirildikleri kurumlara Tercih Kılavuzunda istenilen belgeler ile birlikte süresi içinde başvurmakta ve başvuran adayların aranılan nitelikler yönünden incelenmesi sonucunda başka bir sınav veya mülakat yapılmaksızın ilgili kurumlarca ataması yapılmaktadır.

2.4. Engelli Memurlara İlişkin Sayısal Veriler

Merkezi sınav-merkezi yerleştirme sistemine geçildiği 2011 yılından beri toplamda 12 kez yerleştirme işlemi gerçekleştirilmiş ve 38.946 adayın yerleştirmesi yapılmıştır. ÖSYM tarafından yayımlanan tercih kılavuzlarında ilan edilen kadro unvanları incelendiğinde; memur, hizmetli,

bilgisayar işletmeni, santral memuru, sekreter, kaloriferci, teknisyen, laborant, hemşire, imam-hatip, kütüphaneci, muhasebeci, programcı, veteriner hekim, biyolog, grafiker, kimyager, eczacı, avukat, çocuk gelişimcisi, fizyoterapist, psikolog, sosyal çalışmacı, matematikçi, şehir plancısı, mimar, mühendis gibi farklı hizmet sınıfları içerisinde yer alan unvanların bulunduğu görülmektedir.

Ayrıca, Millî Eğitim Bakanlığınca EKPSS sonucuna göre kurumsal olarak engelli öğretmen yerleştirmeleri yapılmaktadır. Bu Bakanlıkça 2013 yılından beri toplam 12 kez engelli öğretmen alımı gerçekleştirilmiş ve 6.104 engelli öğretmen ataması yapılmıştır.

2002 yılından itibaren kamu kurumlarında engelli kontenjanında istihdam edilen engelli memurların yıllara göre dağılımı aşağıdaki tabloda yer almaktadır. Tabloya baktığımızda istihdam edilen engelli memur sayısında sürekli bir artış görülmektedir. Özellikle merkezi yerleştirme sistemine geçilen 2012 yılı itibarıyla artışın miktarı göze çarpmaktadır.

Tablo 2: Kamu Kurumlarında Engelli Kotasında İstihdam Edilen Memurların Yıllara Göre Dağılımı (Ocak 2021 tarihi itibarıyla)

YILLAR	KADIN	ERKEK	TOPLAM
2002	1.033	4.744	5.777
2003	1.225	5.502	6.727
2004-2005	1.626	7.091	8.717
2006	1.547	7.368	8.915
2007	1.601	7.592	9.193
2008	1.826	8.140	9.966
2009	1.900	8.457	10.357
2010	3.736	15.051	18.787
2011	4.232	16.597	20.829
2012	5.739	21.575	27.314
2013	7.053	25.734	32.787
2014	7.473	26.605	34.078
2015	9.170	31.485	40.655
2016	11.242	36.892	48.134
2017	11.951	37.922	49.873
2018	12.687	39.127	51.814
2019	13.805	41.391	55.196
2020	15.333	42.986	58.319

Kaynak: AÇŞHB verilerinden derlenmiştir.



Bununla birlikte, istihdam edilen engelli memurlara ilişkin diğer istatistiki bilgiler şöyledir:

Tablo 3: Engelli Memurların Engel Oranlarına Göre Dağılımı

Engel Oranı %	Kadın	Erkek	Toplam
40-60	11.121	32.536	43.657
61-80	2.584	6.574	9.158
81-100	1.628	3.876	5.504
Toplam	15.333	42.986	58.319

Tablo 4: Engelli Memurların Engel Gruplarına Göre Dağılımları

Engel Grubu	Kadın	Erkek	Toplam
Dil ve Konuşma	210	545	755
Görme	2.614	8.223	10.837
İşitme	1.054	2.330	3.384
Ortopedik	4.226	11.362	15.588
Ruhsal ve Duygusal	332	1.322	1.654
Sınıflanamayan	4.556	11.207	15.763
Süreçen (Kronik)	1.586	4.785	6.371
Zihinsel	755	3.212	3.967
TOPLAM	15.333	42.986	58.319

Tablo 5: Engelli Memurların Eğitim Durumlarına Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	Kadın	Erkek	Toplam
İlköğretim/Ortaokul/İlkokul	943	5.621	6.564
Ortaöğretim	3.691	15.129	18.820
Ön Lisans	3.502	7.832	11.334
Lisans	6.681	13.574	20.255
Lisansüstü	516	830	1.346
Toplam	15.333	42.986	58.319

Kaynak: AÇSHB verilerinden derlenmiştir.



SONUÇ

Engellilerin iyi bir şekilde çalışma hayatına dâhil edilebilmeleri; işe yerleştirmeden önce başlayan, işe yerleştirilme aşamasında süren ve işe yerleştirdikten sonra da devam ederek tamamlanan bir koruma süreciyle gerçekleştirilebilir. Engelli memur olmak amacıyla başvuruda bulunan engellilerin öğrenim durumları göz önüne alındığında büyük çoğunluğunun ilköğretim (ilkokul-ortaokul) veya ortaöğretim mezunu olduğu görülmektedir. Her ne kadar son yıllarda daha üst öğrenim düzeylerinden sınava giren aday sayısı artmış olsa da bu sayı tatmin edici değildir. Bu bakımdan, engellilerin iş gücü piyasasına katılmadan önce eğitimde karşılaştıkları fırsat eşitliği sorunlarının giderilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirlenen %3 oranında engelli memur istihdam etme zorunluluğu engelli memur istihdamını artırmıştır. Özellikle 2012 yılında EKPSS olarak adlandırılan merkezi sınav ve bu sınav sonucuna göre yapılan merkezi yerleştirme işlemine geçilmesi, hem engelli memur sayısını önemli derecede artırmış hem de engellilerin daha şeffaf, daha adil ve daha kolay bir şekilde kamuda istihdam edilmelerinin yolunu açmıştır. 2011 yılında yaklaşık 20 bin civarında olan engelli memur sayısı 2021 yılı itibarıyla 59 bine yaklaşmıştır. Merkezi yerleştirme ile engelliler için ayrılan kontenjan birçok kurumda dolmuş veyahut ilgili boş kadro sayısı azalmıştır.

Bununla birlikte, son on yılda engelli olan veya engelli yakını bulunan kamu çalışanları için birtakım iyileştirmeler yapılmıştır. Eşi, çocuğu ve kardeşi engelli olan memurun bu yakınlarının eğitiminin sağlanacağı il ve ilçeye atanması, kendisi veya bakmakla yükümlü olduğu birinci dereceden

yakını engelli olan memurlara engellilik sebebine bağlı olarak yer değiştirme talebinde bulunabilme hakkı verilmesi, engelli personele gece nöbeti ve gece vardiyası görevi verilmemesi, engelli memurların engellilik durumu devam ettiği sürece isteği dışında görev yerinin değiştirilmemesi, kamu görevlilerine (memurlara, sözleşmeli personele ve 4/C'li geçici personele) engelli çocuğunun hastalanması hâlinde 10 gün ücretli mazeret izni verilmesi, engelli aile ferdi bulunan kamu çalışanlarına bakım amacıyla izin verilmesi, engellilerin mesai saatlerinin farklı düzenlenmesine imkân sağlanması, engellilerin çalışmalarında kolaylık sağlayıcı önlemlerin alınması ve EKPSS sonuçlarının geçerlilik süresinin 2 yıldan 4 yıla çıkarılması bu gelişmelerin başında gelmektedir.

KAYNAKÇA

- 09/10/1982 Tarih ve 2709 sayılı "Türkiye Cumhuriyeti Anayasası" (09/11/1982 tarih ve 17863 sayılı Resmi Gazete)
- 14/07/1965 tarih ve 657 sayılı "Devlet Memurları Kanunu" (23/07/1965 tarih ve 12056 sayılı Resmi Gazete)
- "Engelli Kamu Personel Seçme Sınavı ve Engellilerin Devlet Memurluğuna Alınmaları Hakkında Yönetmelik", (07/02/ 2014 tarih ve 28906 sayılı Resmi Gazete)
- "Erişkinler İçin Engellilik Değerlendirmesi Hakkında Yönetmelik" ,(20/02/2019 tarih ve 30692 sayılı Resmi Gazete)
- "ÖSYM 2020 Engelli Kamu Personeli Seçme Sınavı (EKPSS) ve Kura Başvuru Kılavuzu", Şubat 2020.

**Hande GÜNERİ**

Çalışma Uzmanı/Çalışma Genel Müdürlüğü

ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİLER

1. ÇALIŞMA HAYATINDA ENGELLİ HAKLARINA İLİŞKİN ULUSLARARASI VE ULUSAL DÜZENLEMELER

Sosyoekonomik gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun, engelli istihdamı bütün ülkeler için önem taşımakta ve uluslararası ve ulusal mevzuatta engellilere, istihdama katılımda fırsat eşitliğinin sağlanmasına yönelik haklar tanınmaktadır. Engellilerin çalışma hakkı, ilk olarak, tüm hak ve özgürlükler açısından herkesin eşit seviyede olduğunu öne çıkaran 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile dile getirilmeye başlanmış olup Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Birliği (AB) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi çok sayıda uluslararası kuruluş tarafından, çalışma hayatı ve istihdam konularında hükümler içeren düzenlemeler yapılmıştır.

Bu kapsamda, 1965 yılında yürürlüğe giren ve ülkemizde de 1989'da onaylanan Avrupa Sosyal Şartıⁱ; ILO tarafından 1983'te kabul edilen ve ülkemizce 1999'da onaylanan Sakatların Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamı Hakkında 159 Sayılı Sözleşmesiⁱⁱ; 1999 yılında kabul edilen Engelli Kişilere İstihdamda Fırsat Eşitliği Sağlanması ile İlgili Konsey Kararı (1999/C 186/02)ⁱⁱⁱ; 1999 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Konusunda Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi (2000/78/CE)^{iv}; 2000 yılında ilan edilen AB Temel Haklar Şartı; 2013 yılında kabul edilen Engellilerin İstihdamının ve Sosyal İçerilmelerinin Teşvik

Edilmesine Yönelik Konsey Kararı (2003/C175/01)^v ve nihayet BM tarafından 2006'da kabul edilen ve ülkemizde 2009'da yürürlüğe giren Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ile engellilerin özellikle çalışma hakkının korunmasına ilişkin önemli adımlar atılmıştır.

Uluslararası alanda engellilere tanınan haklara paralel olarak Türkiye'de de engelli bireylerin istihdama katılımlarının sağlanması amacı ile doğrudan veya dolaylı olarak pek çok yasal düzenlemeden söz edilebilmektedir. Engellilerin çalışma hakkı, öncelikle en temel kanun olan anayasamızda düzenlenerek garanti altına alınmıştır.^{vi} Anayasanın yanı sıra, 2005 yılında yürürlüğe giren 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 13'üncü maddesinde engellilerin meslek seçimi ve mesleki eğitimi ile 14'üncü maddesinde iş yerinin fiziki koşullarına yönelik gerekli düzenlemelerin yapılması ve ayrımcı müdahalelerde bulunulmamasına ilişkin hususlar yer almaktadır. Ayrıca, ülkemizde engellilerin memur olarak çalıştırılmaları, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesi ile sağlanmakta olup kamu kurum ve kuruluşları bu Kanun'a göre çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli çalıştırmak zorundadırlar.^{vii} Engellilerin işçi olarak istihdam edilmeleri ise 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30'uncu maddesine göre yapılmaktadır. Bu kapsamda, işverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör iş yerlerinde %3, kamu iş yerlerinde ise %4 engelliye meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler.^{ix}



2. DÜNYA'DA VE TÜRKİYE'DE ENGELLİ İSTİHDAMI

2.1. Dünyada Engelli İstihdamı

2010 nüfus tahminlerine göre bugün dünyada bir milyardan fazla insan (dünya nüfusunun yaklaşık %15'i) bir engel türü ile yaşamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), 1970'lerde bu oranın %10 olduğunu ileri sürmekle birlikte, giderek artış göstermektedir.^x ILO'nun 2019 yılında yayımladığı raporda, dünya çapında sekiz coğrafi bölgeden alınan verilerle gerçekleştirilen çalışmada, genel nüfusta istihdam oranı %60 iken bu oran çalışma çağındaki engelli bireyler için ortalama %36'dır. Buna göre, engelli kişilerin iş gücü piyasasına katılım oranının engelli olmayanlara göre önemli ölçüde daha düşük olduğunu söylemek doğrudur. Engelli kadınların durumu genellikle çok daha olumsuz tablo sergilemektedir. Avrupa

ülkelerinde, 20-64 yaş arası engelli kadınların %18,8 olan işsizlik oranı, %10,6 olan engelsiz kadınlara göre çok daha yüksektir.

Neredeyse her ülkede, engellilerle ilgili, özellikle istihdam durumlarına ilişkin spesifik verileri bulmak zordur. Mevcut veriler ise genellikle uluslararası düzeyde karşılaştırılabilir olmamaktadır.^{xii} EUROSTAT tarafından engelli istihdamına ilişkin açıklanan son veri olan 2011 yılı istatistiklerine göre, birinci sırada %69 ile yer alan İsviçre'yi, %66,9 ile İzlanda ve %66,2 ile İsveç izlemektedir. Engelli istihdam oranlarında en düşük değerlere sahip ülkeler ise; %23,7 ile Macaristan, %29,8 ile İrlanda ve %30,7 ile Bulgaristan'dır. Türkiye'nin %41,1 olan engelli istihdam oranı, %47,3 olan AB 28 ortalamasının altında kalmaktadır.^{xiii} Ancak bu oranlar değerlendirilirken ülkeler itibarıyla tek bir engelli tanımının olmayışı göz önünde bulundurulmalıdır.

WHO'nun Dünya Bankası ile ortaklaşa yayımladığı "Dünya Engellilik Raporu'nda, engelliler iş gücü piyasasında dezavantajlı kabul edilmekle birlikte engelli insanların hepsinin eşit derecede dezavantajlı olmadığı ileri sürülmektedir. Bu tespite göre, iş gücü piyasasından en fazla dışlananlar zihinsel engeli bulunanlardır.^{xiv} Başka bir çalışmada ise zekâ bozukluğu olanların açık iş gücü piyasasında daha az, korumalı iş yerlerinde ise daha çok istihdam edilmeye elverişli durumda oldukları belirtilmiştir.^{xv} AB'de yapılan bir araştırmaya göre, AB'de son 20 yılda sakatlık yardımlarından yararlanan engellilerin sayısında büyük oranda artış olması, engelli insanların iş gücü piyasasının dışında tutulmasının önemli göstergelerinden biri olmuştur.^{xvi}

Dünyada bir milyar nüfusa sahip olan engelliler istihdam ile yeni ürün ve hizmetlerin geliştirilmesi için bir yetenek kaynağı oluşturmaktadır. Ancak, her gün ekonomik hayata eşit şekilde katkıda bulunma yeteneklerini engelleyen zorluklarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sadece haklarının ihlali değil, toplumumuz ve çeşitliliği için bir kayıptır. Bu kişilerin istihdam edildikleri takdirde yaratabilecekleri değer düşünüldüğünde ekonomi üzerinde de olumsuz bir etkiye sahiptir.^{xvii} İstihdamdan dışlanmaları, toplumların GSYİH'sinde yıllık yaklaşık 1,37 ile 1,94 trilyon dolar arasında bir kayıp oluşturmaktadır.^{xviii}



Bununla birlikte, dünyada ve ülkemizde hayatımıza giren dijital teknolojiler ve değişen dinamikler, yakın gelecekte nasıl yaşayacağımız, nasıl çalışacağımız ve ekonominin nasıl işleyeceği gibi konularda çeşitli soruları gündeme getirmektedir.^{xx} Dijitalleşen dünyanın çalışma hayatını büyük ölçüde etkileyeceği ve doğru politikalarla engelliler için fırsatlar sunan bir iş gücü piyasası oluşturacağı kaçınılmazdır. ILO'nun Geleceğin İşlerinin Engelliler için Kapsayıcı Hale Getirilmesi Raporu'nda (2019), riskleri azaltmak ve fırsatları en üst düzeye çıkarmak için, tedbirlerin acilen alınması gerektiği ve engellilerin gelecekteki istihdam politikalarına ilişkin karar vermede aktif bir rol oynamasının önemli olduğu belirtilmiştir.^{xx}

2.2. Türkiye'de Engelli İstihdamı

Engelli istihdamı konusunda birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yeterli ve güncel veri bulma konusunda sıkıntılar yaşandığı görülmektedir. Şimdiye kadar yapılan en kapsamlı araştırma Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü (EYHGM) tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen Türkiye Engelliler Araştırması'dır. Bununla birlikte, 2010 yılında TÜİK ve EYHGM tarafından gerçekleştirilen "Özürlülerin Sorun ve Beklentileri Araştırması" ile 2011 yılında TÜİK tarafından gerçekleştirilen "Nüfus ve Konut Araştırması" Türkiye genelinde engellilerin iş gücü piyasasındaki durumlarına ilişkin bilgiler içeren en güncel araştırmalardır.

Tablo 1: Genel ve Engelli Nüfusun İş Gücü Durumu

	İş Gücüne Katılma Oranı	İstihdam Oranı	İşsizlik Oranı
Engelli Nüfus (2011)*	22,1%	20,1%	8,8%
Genel Nüfus (2011)**	47,4%	43,1%	9,1%
Genel Nüfus (2020)**	49,3%	42,8%	13,2%

Kaynak: *TÜİK Nüfus Konut Araştırması 2011 (15+ yaş), **TÜİK İş Gücü İstatistikleri 2011, 2020 (15+ yaş)

2011 istatistiklerine göre, en az bir engeli olan nüfusun oranı %6,9'dur. Erkeklerde %5,9 olan bu oran, kadınlarda %7,9'dur. Türkiye'deki engellilerin iş gücü piyasasındaki profiline bakıldığında, oldukça düşük oranlar göze çarpmaktadır. Tablo 1'de görüldüğü üzere; engellilerin %22,1'i iş gücüne katılmaktadır. Başka bir ifadeyle, engelli nüfusun %78'i iş gücüne dâhil değildir; bu kesim istihdamda olmayan ve iş aramayan engelli bireyleri içermektedir. İşsizlik oranlarına bakıldığında ise hem araştırmanın yapıldığı 2011 yılı hem de 2020 yılı genel

nüfus ile kıyaslandığında engelli işsizlik oranının daha düşük olduğu göze çarpmaktadır. Ancak şu unutulmamalıdır ki çalışmak isteyip de cesareti kırılan ve iş aramaktan vazgeçen engelliler tanım gereği işsiz sayılmamaktadır. Esas olarak bu kesim de dâhil edilirse engelli işsiz oranlarının çok daha büyük boyutlarda olduğu tahmin edilmektedir. Bu sebepten ötürü, istihdam oranı iş gücü piyasasındaki engellilerin durumunu ortaya koymak için daha sık kullanılan bir gösterge olmaktadır.^{xxi}

Tablo 2: Engelli Nüfusun İş Gücüne Katılma Durumu

İŞ GÜCÜNE KATILMA ORANI	KADIN	ERKEK	TOPLAM
Engelli Nüfus (2002)*	6,71%	32,22%	21,71%
Engelli Nüfus (2011)**	12,5%	35,4%	22,2%

Kaynak: *TÜİK Türkiye Engelliler Araştırması 2002, **TÜİK Nüfus Konut Araştırması 2011





Tablo 2'de engellilerin iş gücüne katılım durumlarına cinsiyet ayrımında bakıldığında, kadınlarda daha düşük oranlarla karşılaşılmaktadır. 2002 yılında engelli kadınların iş gücüne katılma oranı %6,71 olup %93'ü iş gücüne katılmamıştır. 2011 yılında ise bu oran %12,5'e çıkarılarak olumlu yönde bir değişim sağlanmış olsa da engelli erkeklerle kıyaslandığında %35,4 olan iş gücüne katılma oranının oldukça altında kalmaktadır. Bu durum engellilerin iş gücü piyasasındaki dezavantajlı durumunun, kadınlar söz konusu olduğunda daha ciddi boyutlara ulaştığının açık bir göstergesidir.

3. ENGELLİLERİN ÇALIŞMA HAYATINDA YAŞADIĞI SORUNLAR

Engellilerin iş gücüne katılım oranının düşük olmasının nedenlerinin başında, sosyal yaşam alanlarının hareket edebilirliklerini kısıtlaması ve iş yerlerinde uygun bir fiziki ortamın yaratılamaması gelmektedir. Dünya Engellilik Raporu'nda, ulaşma erişimde güçlük, engelli bir kişinin iş arama konusunda cesaretinin kırılmasının en sık görülen nedeni olarak yer almaktadır. Ayrıca, raporda çok uzun yıllardan beri erişilebilirlik konusunda hukuki düzenlemeye sahip ülkelerde bile bu düzenlemeye düşük seviyelerde riayet edildiği belirtilmiştir.^{xxii}

Engellilerin istihdam edilmelerinin önündeki en büyük engellerden birisi de toplumun ve özellikle de işverenlerin engellilerin çalışmalarına karşı olan ön yargıdır. Engelli istihdamı ile ilgili yasal düzenlemeler her ne kadar ayrımcılıktan uzak bir sistem yaratmayı hedeflese de, bu alanda olumsuz tutumlar sürmektedir.^{xxiii} İşverenler, engelli iş gücünü genelde, üretken olmayan, vasıfsız, özel bakıma ihtiyacı olan kişiler topluluğu olarak görmektedir.

Engellilerin istihdamını güçleştiren nedenler arasında eğitim konusundaki yetersizlikler de büyük yer tutmaktadır. Engellilerin %41,6'sı ile büyük oranı okuma yazma bilmemektedir.^{xxiv} Bununla birlikte, Türkiye'de 2011 yılında yapılan araştırmaya göre "mesleki bilgi eksikliği" işverenlerin çalıştırdıkları engellilerde %31 oranla en yetersiz buldukları özellik olarak belirlenmiştir.^{xxv} Yeterli eğitim olanaklarına ulaşamayan engelliler, iş gücü piyasasının gerektirdiği nitelikleri taşıyamamalarından dolayı ya istihdam edilememekte ya da düşük ücretli, az vasıf gerektiren basit işlerde çalışmaktadırlar.^{xxvi}

Engellilerin iş gücü piyasasına katılmamalarının bir başka nedeni ise aslında sosyal anlamda olumlu olarak karşılanan sosyal yardım ve koruma kapsamında engellilere bağlanan maaşlardır. Birçok kişi işe girdiklerinde engelli aylıkları kesileceğinden dolayı kendilerine önerilen işlere sıcak bakmamakta ve İŞKUR tarafından yönlendirildikleri işverenlerle yaptıkları görüşmeleri olumsuz sonuçlandırmaktadırlar.^{xxvii} Yapılan bir çalışma da bunu destekler niteliktedir. Çalışmada, özellikle süreklilik



taşıyan engelli yardımlarının, çalışma gücü olmasına karşın, istihdama katılım davranışını olumsuz etkilediği bulgusuna erişilmiştir.^{xxviii}

4. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Kamuda veriye dayalı politikaların geliştirilmesi, rasyonel kararların alınması noktasında kilit öneme sahiptir. Engelli iş gücüne ilişkin kapsamlı, yıllar itibarı ile sürekliliği olan ve uluslararası düzeyde karşılaştırılabilir araştırmaların yapılması, engellilere özel etkili istihdam politikalarının üretilmesi için büyük gerekliliktir.

Engellilerin çalışarak kendilerine yeten bireyler olmaları ve toplumsal yaşama tam katılımlarının sağlanması için kamusal alanda iyileştirmelerin yapılması ve çalışma hayatında desteklenmeleri önem taşımaktadır. Bu kapsamda, iş ve iş yeri ortamı engelli bireyin özelliklerine uygun hâle getirilmeli ve iş yerinde kullanmaları gereken araç-gereçler engellilerin kullanımına uygun tasarlanmalıdır. Ayrıca, iş gücü piyasasında istihdamı en zor olan zihinsel ve ruhsal engellilerin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarının artırılması için korumalı iş yeri uygulaması yaygınlaştırılmalıdır. Bununla birlikte, engellilerin mesleki eğitim fırsatlarından yeterince yararlanmaları için erişilebilir eğitim ortamları yaygınlaştırılmalı ve yeni teknolojiler engellilere tanıtılarak aktif kullanımı sağlanmalıdır. Engelli bireylerin mesleki bilgi ve yetenekleriyle uyumlu bir şekilde istihdamda daha çok yer almaları, onların sosyal ve ekonomik hayatına sağladığı katkıların yanı sıra ülkemizin ekonomik gelişmesine de büyük katkı sağlayacaktır.

Diğer taraftan, geleceğin işlerinde beklenen dönüşümlerin, her ne kadar engelliler için riskler içerse de aynı zamanda fırsatlar da sunacağı düşünülmektedir. ILO, 2019 yılında yayımladığı raporda, engelli bireylerin çalışma yaşamının geleceğine dâhil edilebilmesi için ulaşılmaması gereken beş temel hedefi ortaya koymuştur. Bu kapsamda; yeni istihdam biçimleri ve çalışma ilişkilerinin engellileri de kapsamı boyutu dikkate alınmalı; beceri gelişimi ve yaşam boyu öğrenme kapsayıcı olmalı; yeni altyapı, ürün ve hizmetler herkes tarafından erişilebilir ve evrensel tasarım ilkelerine uygun olmalı; yardımcı

teknolojiler kolay bulunabilmeli ve uygun fiyatlı olmalı ve engelli bireylerin, ekonominin büyüyen ve gelişen alanlarına dâhil edilmesi için daha fazla önlem alınmalıdır.^{xxix}

KAYNAKÇA

- ⁱ AB, "Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi)", Torino, 1961.
- ⁱⁱ ILO, "159 No'lu Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Sakatlar) Sözleşmesi", md.1, Cenevre, 1983.
- ⁱⁱⁱ Avrupa Konseyi, "Engelli Kişilere İstihdamda Fırsat Eşitliği Sağlanması ile İlgili Konsey Kararı", md.2, 1999.
- ^{iv} Avrupa Konseyi, "İstihdamda ve İşte Eşit Muamele Konusunda Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi", md.5, Helsinki, 1999.
- ^v Avrupa Parlamentosu, "Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı", md.15-21, Nice, 2000.
- ^{vi} Avrupa Konseyi, "Engellilerin İstihdamının ve Sosyal İçerilmelerinin Teşvik Edilmesine Yönelik Konsey İlke Kararı", 2013.
- ^{vii} T.C. Anayasası, md. 49, 50, 61, Kanun no: 2709, Kabul Tarihi: 7.11.1982
- ^{viii} 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, R.G. 23.07.1965, sayı:12056
- ^{ix} 4857 Sayılı İş Kanunu, md.30, R.G.10.06.2003, sayı: 25134.
- ^x WHO; WB, "Dünya Engellilik Raporu Yönetici Özeti", İsviçre, 2011, s.1.
- ^{xi} ILO; "Making the future of work inclusive of people with disabilities", November, 2019, s.8. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_729457.pdf, (erişim: 31.03.2021).
- ^{xii} ÜMİT FIRAT, Seniye; "Engelli İstihdamında Dijital Devrim ve Akıllı Teknolojiler", Toprak İşveren Dergisi, sayı:123, 2019, s.8-15.
- ^{xiii} EUROSTAT, "Employment rate of people by type of disability, sex and age" https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_dlm010/settings_1/tab?lang=en, (erişim: 25.03.2021).
- ^{xiv} WHO; WB, a.g.r, s.1.
- ^{xv} MCCORMACK, Bob; "Community Participation of People with an Intellectual Disability: A Review of Empirical Findings", Journal of Intellectual Disability Research, 2009.
- ^{xvi} FIRAT, Zerrin; "Avrupa Birliği'nde Özürliülerin İstihdamına Yönelik Yeni Stratejiler ve Türkiye", Prof. Dr. Nusret Ekin'e Armağan içinde, KAMU-İŞ Yayını, no:38, Ankara, 2000.
- ^{xvii} ILO, "Making the ...", a.g.r., s.8.
- ^{xviii} ILO; "Facts on Disability in the World of Work", Switzerland, November, 2007.
- ^{xix} ÜMİT FIRAT, Seniye, a.g.m., s.8-15.
- ^{xx} ILO, "Making the ...", a.g.r., s.7.
- ^{xxi} WHO; WB, a.g.r., s.237.
- ^{xxii} WHO; WB, a.g.r., s.4.
- ^{xxiii} MAMATOĞLU, Nihal; TASA; "Engelliye Yönelik Ayrımcılık ve İş Yerinde Engelli", Türkiye Klinikleri Journals, no:3(1), 2018, s.2.
- ^{xxiv} TÜİK; a.g.a.
- ^{xxv} AÇSHB (Mülga: ASPB), "İş Gücü Piyasasının Özürliüler Açısından Analizi Özet Rapor", Aralık, 2011, Ankara, s.22.
- ^{xxvi} BLANK, Peter; HOUTENVILLE, Andrew, "Economics and People with Disabilities", The Center for an Accessible Society, <http://www.accessiblesociety.org/topics/economicsemployment/>, (erişim: 28.03.2021).
- ^{xxvii} KAYACI, Ekrem; "Özürliüler İçin Verimli Bir İstihdam Politikası Oluşturulması", Uzmanlık tezi, İŞKUR, Ankara, 2007, s.77.
- ^{xxviii} KUTLU, Denizcan; "Türkiye'de Sosyal Yardım ve İstihdam İlişkinin Güncel Boyutları: Kurumsal ve Sosyolojik Bir Çözümleme", Mülkiye Dergisi, No:40, 2016, s.101-141.
- ^{xxix} ILO; "Making the ...", a.g.r., s.6.

TÜRKİYE'NİN UZAY YOLCULUĞU

Türkiye, dünyanın en gelişmiş teknolojilerini koşar adımlarla takip ediyor. Yaklaşık 20 yıldır uzay teknolojileri konusunda çalışmalar sürdüren Türkiye, Türkiye Uzay Ajansının kurulmasıyla bu adımları daha da kuvvetlendirdi. **Türkiye artık uzay teknolojisinde daha çok söz sahibi olmak istiyor.** Geçtiğimiz günlerde Cumhurbaşkanımız Recep Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan Millî Uzay Programı ile Türkiye'nin uzaydaki yol haritası gözler önüne serildi.

MİLLÎ UZAY PROGRAMI NEDİR?

Millî Uzay Programı, ülkemizin uzay politikaları alanındaki vizyon, strateji, hedef ve projelerinin belirlenmesi; bunların eş güdüm içinde yürütülmesine yönelik olarak dünyadaki gelişmeler ve ülkemizdeki mevcut potansiyel dikkate alınarak hazırlanmış kapsamlı bir çalışmadır.

Millî Uzay Programı ile:

- Ülkemizde uzay teknolojileri alanındaki ihtiyaçlar ve yetenekler çerçevesinde öne çıkacak teknolojilerin ve gerekli altyapıların geliştirilmesi,
- Ülkemizin dışa bağımlılığının azaltılması,
- Uzay teknolojilerinin ülkemizin kalkınmasında bir araç olarak kullanımı için planlanması,
- Uzay alanında mevcut yeteneklerin ve başarıların millî teknolojiler ile daha ileriye taşınması,
- İnsanlığın bilimsel bilgi ve tecrübesine katkı sağlanması,
- Başta gençler olmak üzere ülkemiz insanının uzay farkındalığının artırılması amaçlanmaktadır.

MİLLÎ UZAY PROGRAMI NEDEN ÖNEMLİ?

- Uzak programları ölkeler açısından oldukça maliyetlidir. Ancak, elde edilen kazanç, güç ve uluslararası itibar bu maliyetin çok üstündedir.
- Uzak programları, ölkelerin coğrafi konumunun değerine, teknolojik yetkinliklerine, ekonomik kapasitesine, uluslararası iş birlikleri kabiliyetlerine ve ekonomik çarpanlara da önemli katkılar yapar.
- Uzak çalışmaları inovasyonu teşvik etmekte, farklı sektörlerde kullanılabilecek yeni teknolojilerin ve icatların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu açıdan uzak programları sadece uzak alanı ile kısıtlı olmayıp bütün sektörlerde verimlilik ve istihdam artışı sağlamaktadır.
- Uzak çalışmaları insanların yaşamlarına dokunan ve değer üreten faaliyetlere dönüşmüştür. Farkında olarak ve olmayarak insanımız uzak teknolojilerinden faydalanmaktadır ve ülkemizde uzak ekonomisi getirileri büyük boyutlara ulaşmıştır.
- Uzak çalışmaları insanların yaşamlarını kolaylaştırmaktadır:
 - Kabiliyetleri yüksek küçük uyduların yapılması ile birlikte, uzaktan algılama, başta tarım olmak üzere pek çok alanda üretim süreçlerini daha verimli hâle getirmeye başlamıştır.
 - Özellikle uzaktan algılama uydularının sağladığı olanaklar ile doğal kaynaklar, ulaşım ağları, şehirler ve tarım alanları gerçek zamanlı olarak takip edilebilmekte ve ulusal savunma için de önemli bilgiler toplanabilmektedir.
 - Haberleşme uyduları televizyon yayını ve diğer iletişim alanlarında etkin hizmet vermektedir. Ayrıca yakın gelecekte hızlı internet dünyanın her noktasından uydular aracılığıyla sağlanacaktır.
 - Dünyanın her noktasına konum ve zaman bilgileri uydular aracılığıyla hızlı ve yüksek doğrulukta sağlanmaktadır.
 - Uzak ekonomisi, önümüzdeki yıllarda uzak turizmi, uzak ortamında imalat ve uzak madenciliği faaliyetleri ile daha da çeşitlenecektir.



DÜNYADA UZAY FAALİYETLERİ

20. yüzyılda sadece sayılı birkaç ülkenin içinde yer alabildiği yüksek maliyetli uzay çalışmaları bu ülkelere büyük bir itibar sağlamıştır. Esas motivasyonun bilim, teknoloji geliştirme ve siyasi rekabet olduğu bu aşamada ticari kazanımlar da ikincil olarak gelişmiştir.

Tarihsel gelişim açısından teleskop ve yer gözlem ile başlamış olan uzay çalışmaları, daha sonra internet, konum belirleme ve istihbarat uyduları ile insan hayatına dokunan alanlara yayılmıştır.

21. yüzyılda ise uzay çalışmaları, maliyetlerin düşüşü ve teknoloji girişimleri ile ticari yoğunluğunu artırarak keskin şekilde kabuk değiştirme yoluna girmiştir.

Günümüzde uzay çalışmaları yeni bir boyut kazanmıştır. Ay ve Mars görevleri, uzayda madencilik ve üretim faaliyetleri ve fırlatma sistemleri uzay uygulamalarında önemli kılvarlar hâline gelecektir. Uzay istasyonu çalışmaları 1970'li yıllardan beri yapılmakta olup bu çalışmalar ile uzayda kalıcı üs/yaşam alanı sağlama amaçlanmaktadır.

Navigasyon uydu sistemleri çalışmaları da 70'li yıllardan itibaren başlamıştır. Önemli uygulama alanları sivil havacılık, savunma, hassas tarım, akıllı ulaşım sistemleri ve şehircliktir. Artık otomobil, telefon ve benzeri cihazlarda navigasyon verilerinden bireysel olarak da faydalanılmaktadır.

Uzaya erişim kritik bir yetenek olup bu yeteneğe sahip ondan fazla ülke uzaya erişim konusunda başı çekmektedir. Uzaya erişim devletlerin elinden

çıkıp ticari girişimlerin yoğunlaştığı bir alan olmaya başlamıştır.

Dünyada 2019 yılı itibarıyla uzay için harcanan bütçe rekor seviyeye çıkarak yaklaşık 80 milyar doları bulmuştur ve bunun 50 milyar dolardan fazlası sivil amaçlara yönelik olarak kullanılmaktadır.

Uzay yarışında ABD, Çin ve Rusya en önde yer almaktadır. Avrupa Birliği, Hindistan ve Japonya bu ülkelerin hemen arkalarından gelmektedir. Türkiye'nin dâhil olduğu bir grup ülke de uzay yarışında ön saflara doğru hamle yapmaktadır.

TÜRKİYE UZAY AJANSI

Uzayın dünyada politik ve ekonomik olarak öncelikli gündem hâline gelmesi ile ülkemizde de uzay faaliyetleri hız kazanmıştır. Uzay faaliyetlerine harcadığı kaynakları 2000'li yıllardan itibaren artıran Türkiye, haberleşme ve yer gözlem uyduları yolu ile önemli kabiliyetler kazanmış olan uzay endüstrisi ve sahip olduğu eğitimli insan gücü ile gelecekte önemli bir oyuncu olmaya adaydır.

Uzay faaliyetlerinde yerliliği ve milliliği ön plana alan politikası ile ülke içi uzay çalışmaları ekosistemi oluşturmak öncelik olarak görülmektedir. Bu ekosistem içinde dinamik ve girişimci özel sektör de yer almaya başlamıştır. Bu gelişmeler neticesinde 13.12.2018 tarihli ve 23 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Sanayi ve Teknoloji Bakanlığının ilgili kuruluşu olarak Türkiye Uzay Ajansı kurulmuştur.

TÜRKİYE’NİN UZAY FAALİYETLERİ

Türkiye, uzay faaliyetlerine ilk olarak haberleşme uyduları ile adım atmıştır. 1994 yılında Türksat 1B uydusunun fırlatılmasından sonra, sırasıyla Türksat 1C, Türksat 2A, Türksat 3A uyduları fırlatılmıştır. 2010 yılı sonrasında haberleşme uydusu Türksat 4A, Türksat 4B, Türksat 5A uyduları uzaya gönderilmiştir. Türksat 5B uydusunun da 2021 yılında fırlatılması planlanıyor.

Türkiye’nin uydu geliştirme faaliyetleri 2000’li yıllarda ivme kazanmış olup yer gözlem uyduları ön plana çıkmıştır. Teknoloji transferi ile geliştirilen ve TÜBİTAK UZAY’ın da bazı cihazlarını tasarladığı BİLSAT, Türkiye’nin ilk yer gözlem ve uzaktan algılama uydusu olarak 2003 yılında fırlatılmıştır.

BİLSAT’ta kazanılan yetenekler kullanılarak TÜBİTAK UZAY tarafından yerli olarak tasarımı ve üretimi gerçekleştirilen RASAT uydusu ilk yerli küçük uydu olarak 2011 yılında fırlatılmıştır.

Tasarım çalışmaları 2007 yılında TÜBİTAK UZAY ve TUSAŞ iş birliği ile başlayan 2,5 metre çözünürlüğe sahip ilk keşif uydumuz Göktürk 2, 2012 yılında fırlatılmıştır. Uydu sistemi yanında görev bilgisayarı ve görev yazılımı tamamen yerli ve millî olarak geliştirilmiştir.

2016 yılında fırlatılan Göktürk 1 keşif uydusu ile metre altı görüntü elde etme kabiliyeti kazanılmıştır.

Geçmiş uydu üretim projelerinden elde edilen tecrübe ile metre altı uydularda kullanılabilecek alt sistemlerin yerli olarak geliştirilmesi İMECE uydu projesi ile başlamıştır. İMECE uydusunun montajı 2020 yılında tamamlanmış olup 2022 yılında fırlatılması planlanmaktadır.

2014 yılında başlayan ilk yerli haberleşme uydumuz olan TÜRK SAT 6A’nın 2022 yılında fırlatılması planlanmaktadır. TÜRK SAT 6A ile güvenli veri iletişimi alanında önemli oranda kapasite artırımı ve kritik yetkinliklere sahip olunacaktır.

Ayrıca ülkemizde 5 ton ağırlığa kadar uyduların üretimine yönelik kritik bir altyapı olan uydu sistemleri entegrasyon ve test merkezi TUSAŞ’ta kurulmuştur. Bu merkezin yanı sıra, ülkemizde TÜBİTAK UZAY, ROKETSAN, DeltaV, TÜRK SAT, ASELSAN, İTÜ-USTTL, İTÜ-UHUZAM ve TÜBİTAK SAGE gibi kurumlarımızın sahip olduğu tasarım, üretim ve test altyapıları da yer almaktadır.

Türkiye, küp uydular alanında önemli mesafeler katetmiştir. İlk küp uydu projemiz olan İTÜpSAT1 2009 yılında uzaya fırlatılmıştır. Bu tarihten günümüze kadar çok sayıda küp uydu projesi gerçekleştirilmiştir.

Üniversitelerimizde ayrıca uzay havası da dâhil olmak üzere uzay bilimleri konusunda önemli çalışmalar yapılmaktadır.

Türkiye’de ilk gözlemevi 1911 yılında İstanbul Kandilli Rasathanesinde kurulmuştur. İlerleyen yıllarda üniversitelerin ve TÜBİTAK’ın altında yeni gözlemevleri açılmış olup 2020 yılı itibarıyla çok sayıda gözlemevi bulunmaktadır.

TÜBİTAK Ulusal Gözlemevi (TUG), ülkemizde astronomi ve astrofizik alanında eğitim ve araştırma yapan üniversitelerde ve merkezlerde çalışan bilim insanlarımızın ortak çalışmalarıyla kurulan öncü ulusal araştırma kurumlarımızdan biridir.

Doğu Anadolu Gözlemevi (DAG), 4 m ayna çapına sahip kırmızı ötesi teleskobu ile Türkiye’nin ve bölgenin en büyük ayna çapına sahip gözlemevi olacaktır.

Bunun yanı sıra başka sektörlerde faaliyet gösteren kabiliyetleri ile uzay faaliyetlerine entegre olabilecek bir üretim ekosistemi Türkiye’de bulunmaktadır. Bu dinamik ve girişimci ekosistem birçok yerde kümelenmeler ve teknoloji geliştirme bölgelerinde kendini göstermekte ve uzay konusunda yurt dışında çalışan nitelikli insan gücünü Türkiye’ye kazandırmaktadır.

TÜRKİYE'NİN UZAY YOLCULUĞU

24 Ocak 1994	TÜRKSAT 1A	Teknik arıza nedeniyle düştü.
11 Ağustos 1994	TÜRKSAT 1B	İlk haberleşme uydusu. 2005 yılına kadar TV yayıncılığı ve veri haberleşmesi hizmeti verdi.
10 Temmuz 1996	TÜRKSAT 1C	2010 yılına kadar TV yayıncılığı ve veri haberleşmesi hizmeti verdi.
10 Ocak 2001	TÜRKSAT 2A	2016 yılına kadar TV yayıncılığı ve veri haberleşmesi hizmeti verdi.
27 Eylül 2003	BİLSAT	Türkiye'nin ilk yer gözlem ve uzaktan algılama uydusu BİLSAT, TÜBİTAK Uzay Enstitüsü ve İngiliz SSTL firması ortaklığı ile geliştirildi.
13 Haziran 2008	TÜRKSAT 3A	2028 yılına kadar hizmet vermesi bekleniyor.
23 Eylül 2009	İTÜPSAT1	İlk küp uydusu projesi.
17 Ağustos 2011	RASAT	TÜBİTAK Uzay Enstitüsü tarafından geliştirilen ve Türkiye'de tasarlanıp üretilen ilk yerli küçük gözlem uydusu.
18 Aralık 2012	GÖKTÜRK 2	Türkiye'nin özgün olarak geliştirdiği ilk yüksek çözünürlüklü yer gözlem uydusu. TUSAŞ-Türk Havacılık ve Uzay Sanayi AŞ ve TÜBİTAK Uzay ortaklığında üretildi.
14 Şubat 2014	TÜRKSAT 4A	TV yayıncılığı ve veri haberleşmesi hizmeti veriyor.
16 Ekim 2015	TÜRKSAT 4B	Ku ve Ka Bant veri haberleşmesi hizmeti veriyor.
5 Aralık 2016	GÖKTÜRK 1	TUSAŞ, TELESPAZIO ve THALES iş birliğinde üretilen Türkiye'nin yüksek çözünürlüklü gözlem uydusu.
8 Ocak 2021	TÜRKSAT 5A	TV yayıncılığı ve veri haberleşmesi hizmeti verecek.
2021	TÜRKSAT 5B	TV yayıncılığı ve veri haberleşmesi hizmeti verecek.
2022	TÜRKSAT 6A	Türkiye'nin ilk yerli haberleşme uydusu TÜRKSAT 6A, TÜBİTAK Uzay, TUSAŞ, Aselsan ve Ctech firmaları tarafından üretiliyor. 2022 yılında uzaya fırlatılması hedefleniyor.
2022	İMECE	TÜBİTAK Uzay Enstitüsü tarafından geliştirilen ve Türkiye'de tasarlanıp üretilen yüksek çözünürlükte gözlem uydusu.

TÜRKİYE’NİN UZAY YOL HARİTASINDA BELİRLEDİĞİ 10 STRATEJİK HEDEF

1. Ay Görevi

Cumhuriyet’in 100’üncü yılında uluslararası iş birliği ile yakın Dünya yörüngesinde ateşlenecek millî ve özgün hibrit roketle Ay’a sert iniş gerçekleştirilecek. İkinci aşamada, ilk fırlatma bu kez millî roketle yapılacak ve Ay’a yumuşak iniş gerçekleştirilecek.

2. Uydu Üretiminin Tek Çatı Altına Toplanması ve Yerli Uydu Geliştirme Programı

Yeni nesil uydu geliştirme alanında dünya ile rekabet edebilecek ticari bir marka ortaya çıkartılarak Türkiye’nin uydu üretim kabiliyeti, Türkiye Uzay Ajansının koordinasyonunda kurulacak tek bir millî şirket bünyesinde birleştirilecek.

3. Bölgesel Konumlama ve Zamanlama Sistemi

Türkiye’ye ait bölgesel konumlama ve zamanlama sistemi geliştirilecek. Bu konuda kritik teknolojilere güdümlü projeler yoluyla yatırım yapılacaktır.

4. Uzaya Erişim ve Uzay Limanı

Uzaya erişimi sağlamak amacıyla bir uzay limanı işletmesi kurulacaktır. Türkiye için en uygun fırlatma alanı ve teknolojisi belirlenecek. Fırlatma tesis altyapısı oluşturulacaktır.

5. Uzay Havaasına İlişkin Teknolojik Araştırmalar

Uzay havası veya meteorolojisi olarak tabir edilen alana yatırım yapılarak uzaydaki yetkinlik arttırılacaktır. Özellikle iyonosfer araştırmaları desteklenecek. Uzay havası gözlemlerini toplayan bir birim oluşturulacaktır.

6. Uzay Nesnelerinin Yerden Gözlemi ve Takibi

Türkiye, astronomik gözlemler ve uzay nesnelerinin yerden takibi konularında daha yetkin bir konuma getirilecek. Radyo teleskoplarıyla bilim insanları, uzaydan gelen radyo dalgaları üzerinde çalışabilecek. Aktif uydular ve uzay çöpleri yerden ve uzaydan izlenecek.

7. Uzay Sanayi Ekosisteminin Geliştirilmesi

Uzay alanında sanayi kümelenmesi ile entegre çalışmalar yürütülecek. Uzay teknolojisi ürünleri ve hizmetleri ihraç edilecek. Yüksek nitelikli insan kaynağı için istihdam oluşturulacaktır.

8. Uzay Teknolojileri Geliştirme Bölgesi

ODTÜ ile birlikte yerli ve yabancı yatırımcılarla ev sahipliği yapacak bir uzay teknoloji geliştirme bölgesi kurulacaktır. Uygun teşvik mekanizmalarıyla uzay alanına devşirebilecek yeteneklere sahip KOBİ’lerin bu bölgede yer alması sağlanacaktır.

9. Uzay Farkındalığı ve İnsan Kaynağının Geliştirilmesi

Uzay alanında etkin ve yetkin insan kaynağını geliştirmek amacıyla uzay farkındalığı oluşturulacaktır. Net olarak tanımlanmış alanlarda yüksek lisans ve doktora bursları verilecek. Ulusal, uluslararası yaz okulları, kurslar ve çalıştaylar organize edilecek.

10. Türk Astronot ve Bilim Misyonu

Bir Türk vatandaşı, bilim misyonu ile uzaya gönderilecek. Böylece Türkiye, uluslararası uzay istasyonunun altyapısından yararlanarak bilimsel deney yapma imkânına kavuşacaktır. Türkiye’nin uzay alanında görünürlüğü artacaktır.



Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İktisat Bölümü

TÜRKİYE'NİN DOĞAL GAZ KEŞFİ

Türkiye doğal gazda yüzde 98 oranında dışa bağımlı olduğundan her yıl doğal gaz ithalatı için 10-15 milyar dolarlık ödeme yapmaktadır. Diğer yandan, elektrik üretiminde fosil yakıtlardan olan doğal gazın payı geçmişte yaklaşık yüzde 50 seviyesindeyken şu anda elektrik üretiminin yüzde 23'ünün doğal gaz kullanılarak gerçekleştirildiği görülmektedir.

Türkiye, enerji arz güvenliğini sağlarken ihtiyacı olan doğal gazı temin etmek için öncelikle yanı başında olan Azerbaycan, İran, Rusya gibi ülkelerle hayata geçirdiği doğal gaz boru hatlarını kullanmakta. Ayrıca Türkiye kendi ihtiyacı olan doğal gazı LNG olarak Katar'dan Nijerya'dan, ABD'den, Cezayir'den ve diğer birkaç ülkeden ithal etmektedir.

Doğal gaz ithalatında sınırlı sayıda ülkeye yüksek oranlarda devam eden bağımlılığın, enerji arz güvenliği hususunda ciddi riskleri de beraberinde getirme ihtimali yüksekti. Bu nedenle, mevcut durumun değişmesi için doğal gaz temin edilen ülke sayısının artırılması ve dolayısıyla kaynak çeşitliliğinin sağlanması adına Türkiye'nin yeni büyük uluslararası projeleri başlatması zorunlu bir hâl almıştı.

Ardından Türkiye hayata geçen uluslararası doğal gaz boru hatlarıyla hem kendi enerji arz güvenliğini sağlarken hem de Batı pazarlarına doğal gazın taşınmasına aracılık ederek farklı bir stratejiyi hayata geçirme sürecine girmişti. Bu strateji doğrultusunda Türkiye hayata geçen uluslararası doğal gaz boru hatlarıyla hem kendi enerji arz güvenliğini sağlamaya çalışmış hem de başta AB ülkelerine doğal gazın taşınmasına aracılık ederek köprü ve kavşak ülke stratejisini öne çıkartmıştı.

Bu amaçla, ülke çeşitliliğini artırmak için mevcut boru hatlarına ek olarak Azerbaycan doğal gazının Türkiye'ye transferini sağlayacak olan TANAP'ın ve Rusya tarafından gelen gazın Türkiye'ye ve sonrasında AB ülkelerine

taşınacağı TurkAkım projesinin hayata geçtiğini gördük. Bundan sonraki yol haritasında ise senaryo dâhilinde olan Doğu Akdeniz bölgesindeki kaynakların Türkiye'ye ve Türkiye üzerinden AB ülkelerine taşınması hususunun yer alacağı öngörülmektedir.

Ama şu bir gerçek ki tüm bu projeler ve kaynaklar her ne kadar Türkiye'nin enerji arz güvenliğini sağlasa da söz konusu enerji kaynaklarının Türkiye'nin kendi kaynakları olmadığı açıktır. Yeni dönemde Türkiye'nin hem Karadeniz'de hem de Doğu Akdeniz'de doğal gaz aramalarını gerçekleştirme ve artık aracı, köprü, kavşak statüsünün yanında üretici ülke olma konusunda yeni bir stratejisi bulunmaktadır. Türkiye artık üretici ülke konumuna geçmek istiyor. Bu amaçla Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından 2017 yılında açıklanan Millî Enerji ve Maden Politikasıyla, Türkiye enerjide yeni bir dönemi başlattı.

DOĞAL GAZ ARAMALARINDA YENİ DÖNEM

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı tarafından 2017 yılında açıklanan Millî Enerji ve Maden Politikasıyla enerjide arz güvenliği, yerileştirme ve öngörülebilir piyasa hedefleri hayata geçirilmek isteniyor. Bu sayede Türkiye'nin enerjide dışa bağımlılığının azaltılması, enerji için ödenen büyük faturaların ekonomi için bir tehdit olmaması ve yerli kaynakların kullanılmasına başlanması hedefleniyor. Yine

böylelikle Türkiye'nin coğrafi konumu vasıtasıyla enerjide yeni bir dönemin başlatılması amaçlanıyor.

Özellikle ekonomik güvenlik için artık zorunlu olan enerji arz güvenliğini sağlamak adına hem Karadeniz'de hem de Doğu Akdeniz'de petrol ve doğalgaz arama çalışmaları yapılıyor. Ayrıca, yerileştirme kapsamında yerli enerji üretimi artırılıyor. Öngörülebilir bir enerji piyasası oluşturmak ve Türkiye'nin enerji ticaretinde merkez ülke olma hedefini gerçekleştirmek için Enerji Borsası'nın işlevini artırma konusunda yeni adımlar atılıyor.

Bu amaçla, Türkiye doğal gaz keşfi ile ilgili stratejilerini değiştirdi. Geçmiş dönemlerde kısa süreli olan ve kiralanan sondaj gemileriyle gerçekleşen sondajları artık kendi satın aldığı sismik ve sondaj gemileriyle gerçekleştirmekte.

Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı (TPAO) tarafından 2017 yılında satın alınan Fatih, 2018 yılında satın alınan Yavuz ve 2020 yılında satın alınan ve sondaj çalışmalarına katılacak Kanuni sondaj gemileriyle doğal gaz aranıyor. Diğer yandan, 2012 yılında Barbaros Hayreddin Paşa ve 2017 yılında MTA Oruç Reis araştırma gemileriyle sismik araştırmalar gerçekleştirilmektedir. Türkiye, enerji piyasasında özellikle doğal gaz aramalarının kaynak keşfiyle neticelenmesi sayesinde üretici olma rolünü haiz olup gücünü arttıracaktır. Keşfedilecek doğal gaz kaynakları ile enerjide bağımlılığını azaltacaktır. Bu nedenle enerjide ve ekonomide bağımsız olmak için 3 sondaj gemisi ve 2 sismik araştırma gemisinin faaliyet göstermesinin önemli bir adım olduğunu söylemekte fayda var.





KARADENİZ DOĞAL GAZININ ÖNEMİ

Karadeniz’de keşfedilen doğal gaz birçok açıdan önemlidir. Fatih sondaj gemisiyle Karadeniz’de Sakarya sahasının Tuna-1 bölgesinde ilk olarak keşfedilen 320 milyar metreküp ve sonrasında keşfedilen 85 milyar metreküp doğal gaz Karadeniz’de toplamda keşfin 405 milyarlık bir boyuta ulaşmasını sağladı. Bu keşifler Türkiye’de de doğal gazın olduğunun ispatıdır. Bu keşiflerin doğal gaz aramalarında var olan ön yargının kırılması ve yeni aramaların teşviki için önemli bir adım olduğu açıktır.

Keşfedilen yaklaşık 405 milyar metreküp doğal gaz, Türkiye’nin yıllık ortalama doğal gaz tüketiminin 50 milyar metreküp olduğu hususu göz önünde bulundurulduğunda yaklaşık 7-10 yıllık tüketime eş değer olacaktır. Çevremizde birçok ülkede doğal gaz ve petrolün keşfedilmesinin ardından Türkiye’nin de doğal gaz bulması önemli bir motivasyon oldu. Bu motivasyonun Karadeniz ve Doğu Akdeniz’de başta doğal gaz olmak üzere yeni kaynak aramalarını daha da hızlandıracağı açıktır.



Hiç şüphesiz, bu keşfedilen doğal gaz miktarı ekonomiye önemli bir katkı sağlıyor. Türkiye ekonomisi için yüksek ithalat faturasına neden olan ve cari açığın en büyük sebeplerinden olan yüksek enerji faturasını azaltacak olması sebebiyle doğal gaz önemli bir kaynak durumundadır.

En önemlisi de Sakarya sahasının Tuna-1 bölgesinde keşfedilen toplam doğal gaz rezervi miktarının 405 milyar metreküpü bulmasıyla farklı bir konuma gelindi. Türkiye coğrafi konumunun kendine sağladığı avantajlar sayesinde doğal gaz kaynaklarına sahip olan ülkeleri birleştiren merkez ülke konumunun yanında artık doğal gaz üreticisi ülke olma rolüne de sahip oluyor. Bu rol sayesinde Türkiye hem bölgede önemini gittikçe artırmakta hem de bölge ülkelerinden satın aldığı doğal gazı daha düşük fiyatlardan alma imkânına kavuşmaktadır.

Yani Türkiye doğal gaz ithal ettiği ülkelerle yeni doğal gaz kontratları yaparken avantajı eline almaktadır. Böylelikle yeni satın alma anlaşmaları yapılırken masada eli daha güçlü hâle gelmektedir.

Türkiye’nin enerji kaynaklarına sahip olan ülkeler ile enerji kaynaklarını talep eden ülkeler arasındaki jeostratejik konumu sayesinde keşfedilen ve keşfedilecek yeni kaynaklar enerjide ticaret merkezi olma rolüne büyük katkılar sunacaktır. Bu bağlamda ortaya konulan stratejik hedeflere ulaşılması açısından Türkiye’nin eli de güçlenecektir.

Türkiye bir yandan mevcut boru hatları, yeni keşifler ve LNG ile temin ettiği doğal gaz miktarını arttırırken diğer yandan enerji ticaret merkezi olma hedefi doğrultusunda son yıllarda depolamada attığı adımları daha da hızlandırmalıdır. Bu da enerjide ticaret merkezi hedefinin gerçekleşmesine önemli katkı sağlayacaktır.

Türkiye'nin Karadeniz'deki doğal gaz keşfi, Doğu Akdeniz'de var olan mevcut iş birliklerini ve Türkiye karşıtı var olan ittifakların zayıflamasını yeni ittifakların oluşmasını hızlandırabilir. Dolayısıyla Karadeniz'de doğal gaz keşfi, Türkiye için yeni bir dönemin de başlangıcı olacaktır.

YENİ DOĞAL GAZ BÖLGESİ: DOĞU AKDENİZ

Doğu Akdeniz bölgesi doğal gaz rezervleri açısından öne çıkan stratejik bir bölge konumuna geldi. Orta Doğu bölgesi nasıl petrol ile özdeşleşmişse Doğu Akdeniz bölgesi de artık sahip olduğu doğal gaz rezervleriyle özdeşleşmiştir.

Doğu Akdeniz'de keşfedilecek doğal gaz ve petrol kaynaklarının bölgede dengeleri değiştirme potansiyeli oldukça yüksektir. Her ne kadar rezervlerin miktarı konusunda farklı tahminler olsa da Doğu Akdeniz'in Kıbrıs adası, Lübnan, Suriye ve İsrail arasında kalan bölge olan Levant Havzasında 3,45 trilyon metreküp doğal gaz olduğu tahmin edilmektedir. Diğer yandan, Mısır Nil Delta Havzasında ise yaklaşık 6,3 trilyon metreküp doğal gaz olduğu düşünülmektedir. Ayrıca, Kıbrıs adası çevresinde Herodot olarak adlandırılan Girit'in güney ve güneydoğusundaki belirlenen alanda ise toplam 3,5 trilyon metreküplük doğal gaz olduğu tahmin edilmektedir.

Doğu Akdeniz bölgesinde var olduğu tahmin edilen bu hacimdeki doğal gaz nedeniyle bölgede yeni bir doğal gaz enerji denklemi oluşmaktadır. Bu bölgede keşfedilecek doğal gaz bölge ülkeleri açısından önemli olduğu gibi bölge dışından birçok ülkenin enerji arz güvenliğini de sağlayacak durumda. Diğer yandan, Doğu Akdeniz AB ülkeleri için yeni bir arz güvenliği sağlama, başta da Rusya'dan kurtulma, kanalı olarak öne çıkıyor. Ayrıca, doğal gaz üretiminde ABD en fazla üretici ülke olduğundan, Doğu Akdeniz'deki kaynakların varlığı piyasayı kontrol etmek için de önemli bir bölge olarak görülüyor.

Öncelikle, Doğu Akdeniz'de, bulunacak hidrokarbon kaynakları ile bölgede birçok denge değişecektir. Ayrıca bu kaynaklar, Türkiye'nin enerji bağımlılığı kısılcından kurtulmasının da reçetesi olabilecektir. Türkiye'nin doğal gazı uluslararası pazara ulaştırma konusunda coğrafi konumu gereği Doğu Akdeniz'de tartışmasız üstünlüğü ve en iyi güzergâha sahip ülke konumu Türkiye'yi alternatifsiz hâle getiriyor. Ayrıca, bu kaynaklar bulunduğu coğrafi konum itibarıyla enerji kaynaklarına sahip ve bu kaynaklara ihtiyaç duyan ülkeleri birbirine bağlarken Türkiye'nin enerjide ticaret merkezi olma sürecini hızlandırabilir.



Dolayısıyla, Türkiye'nin Doğu Akdeniz'de keşfedeceği doğal gaz kaynakları enerji arz güvenliğini sağlayacağı gibi, Türkiye'yi bölgede kritik bir aktör yapacağı öngörülmektedir. Ayrıca, Türkiye'ye karşı oluşturulan yapay enerji denkleminin bozulmasında da önemli rol oynayacak, uluslararası alanda iş birliği ve yeni deniz yetki alanları anlaşmalarının yapılmasının yolunu açacaktır. Zira Türkiye devreye girmeden önce yapılan pek çok yapay denklem Türkiye'nin kararlı tutumu ve attığı emin adımlar neticesinde boşa çıkmıştır. Diğer bir ifadeyle Türkiye Doğu Akdeniz'de oluşan enerji denkleminde tırnaklarıyla kazıyarak kendisine önemli bir yer edinmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye'nin son yıllarda sismik araştırma ve sondaj gemileriyle Doğu Akdeniz ve Karadeniz'de başlattığı çalışmalar yeni bir dönemin başlangıcıdır. Yeni doğal gaz kaynaklarının keşfi için keşiften sondaja, üretimden transfere kadar birçok çalışmaya ihtiyaç vardır. Türkiye'nin Karadeniz'de başlattığı sondaj çalışmalarının sonuç vermesi, doğal gaz aramaları için önemli bir aşama olarak kaydedildi. Doğu Akdeniz'de de son zamanlarda yaptığı çalışmalar meyvesini vermesi hâlinde hem Türkiye kendi enerji arz güvenliğini sağlayacağı gibi hem de bölgedeki enerji denkleminin Türkiye lehine değişmesi hususunda önemli katkılar yapacağı öngörülmektedir.

Tüm bu çalışmalar yapılırken enerjide ticaret merkezi olmak adına enerji piyasaları ve enerji borsalarının da düzenlenmesi gerektiği de unutulmamalıdır. Bu doğrultuda enerji piyasalarının derinleştirilmesi ve enerji borsalarının daha etkin ve aktif bir şekilde çalışması için gerekli altyapı düzenlemelerinin hızlandırılması, ürün ve piyasaların çeşitlendirilmesi önem arz etmektedir.

**Mehmet Safa KOÇI**

Aile ve Sosyal Hizmetler Uzmanı/Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğü

VEFA PROJESİ

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında hayata geçirilen **Vefa Projesi'nden kişisel bakımlarıyla temel ve zaruri ihtiyaçlarını karşılayamayan yaşlı, engelli vatandaşlarımız ile ağır kronik hastalığı nedeniyle kendi öz bakımını yerine getiremeyen vatandaşlarımız ve 65 yaş üstü vatandaşlarımız faydalandırılmaktadır.**

Devletler, sosyal devlet ilkesi kapsamında ihtiyaç sahibi vatandaşlara ve dezavantajlı gruplara yönelik sosyal koruma programları çerçevesinde hayata geçirdikleri uygulamalarla hizmet sunmaktadırlar.

Genel ifade ile kişilerin insan onuruna yaraşır bir yaşam sürdürebilmeleri için, gelir güvencesizliği karşısında yaşam koşullarını geliştirmek ve yaşam düzeyinin gerilemesini önlemek amacıyla, kamusal alanda, kişilerin eşitliği ve sahip oldukları haklar temelinde, gelirin yeniden dağıtımı yoluyla sağlanan gelir ve hizmet desteklerinin tümünü kapsayan¹ sosyal koruma sisteminin geliştirilmesinin sorumluluğu ise devletlerdedir.

Ülkemizde sosyal koruma sisteminin yapı taşlarını oluşturan sosyal güvenlik, sosyal hizmet ve sosyal yardım faaliyetleri Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı koordinasyonuyla yürütülmektedir. İki bakanlık arasında güçlü iş birliği ile yürütülen sosyal koruma sistemi, dezavantajları nedeniyle farklı ihtiyaçları olan vatandaşlara hizmetlerin ivedilikle sunulmasını ve suistimallerin önlenmesini sağlamaktadır.

¹ Recep KAPAR, Sosyal Adalet İçin Daha Fazla Sosyal Koruma, II. Ulusal Sosyal Politika Kongresi, 24-26 Kasım 2006, Ankara, s.2

Yukarıda da değinildiği gibi sosyal koruma sisteminin farklı bileşenleri (sosyal güvenlik, sosyal hizmet, sosyal yardım) bulunmaktadır. Her ne kadar bu bileşenlerin yürütücüleri farklı birimler olsa ve bu bileşenler farklı uygulamalarla hayata geçirilse de Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla uygulanan Vefa Projesi ile sosyal korumanın bileşenleri bir arada sunulmaktadır.

Toplum içerisinde yer alan dezavantajlı kesimler sıralandığında işsizler, yoksullar, çocuklar ve kadınlar ile birlikte engelli ve yaşlılara da yer verilmektedir. Vefa Projesi ile söz konusu dezavantajlı gruplardan olan engelli ve yaşlı vatandaşlara sosyal koruma sisteminin unsurları kullanılarak ulaşılmaktadır.

3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamında hayata geçirilen Vefa Projesi'nden kişisel bakımlarıyla temel ve zaruri ihtiyaçlarını karşılayamayan yaşlı, engelli vatandaşlarımız ile ağır kronik hastalığı nedeniyle kendi öz bakımını yerine getiremeyen vatandaşlarımız ve 65 yaş üstü vatandaşlarımız faydalandırılmaktadır.

Vefa Projesi ile öncelikli olarak hâlihazırda Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma (SYD) Vakıflarından sosyal yardım alan kadınlar olmak üzere geriatri bölümü

mezunları ile yaşlı bakım konusunda sertifika sahibi kişiler sosyal güvenlik primleri karşılanarak asgari ücret ile istihdam edilmektedir.

Proje kapsamında istihdam edilen kişiler yaşlı ve engelli vatandaşlarımızın ev temizliği, yemek ihtiyacı, pazar alışverişi, günlük bakım ve diğer temel ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Ayrıca projeden yararlanan engelli ve yaşlı vatandaşlarımızın ihtiyaç duyduğu diğer hizmetler için de yönlendirme yapılmakta ve gerekli durumlarda hizmetlere erişim hususunda kendilerine eşlik edilmektedir. Böylelikle özellikle kırsal kesimde tek başına yaşayan ancak evinden ayrılmak istemeyen yaşlılarımızın ve kendi bakımını sağlayamayan engelli vatandaşlarımızın hayatları kolaylaştırılmaktadır. Bu kapsamda 2020 yılında 26.012 yaşlı ve/veya engelli yaşlı vatandaşımız Vefa Projesi'nden faydalanmıştır.²

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları aracılığıyla uygulanan Vefa Projesi'nin finansmanı ise Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu bütçesinden sağlanmaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıfları takvim yılı başında görev bölgeleri içerisinde Vefa Projesi ile ulaşmayı hedefledikleri engelli ve yaşlı vatandaşları, proje kapsamında istihdam edilecek kişileri ve giderlerini, demirbaş ihtiyacını ve giderini belirleyerek Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne bildirmektedir. Sosyal



Vefa Projesi'nin bir diğer önemli işlevi de salgın döneminde ortaya çıkmıştır.

² Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2020 Yılı Faaliyet Raporu

³ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2020 Yılı Faaliyet Raporu



Yardımlar Genel Müdürlüğünce Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarınca bildirilen bilgiler kontrol edildikten sonra Bakanlık makamının onayına sunulur. Bakan olurunun akabinde ilgili Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakıflarına proje için gerekli kaynak Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu bütçesinden tahsis edilmektedir. Bu çerçevede Vefa Projesi kapsamında Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu bütçesinden 2020 yılında 58.041.337 TL kaynak aktarılmıştır.³

Bununla birlikte Vefa Projesi maliyet kalemleri için tahsis edilebilecek azami tutarlar da 2020 yılında güncellenmiştir:

- İşletme gideri için 15.000 TL'den 20.000 TL'ye, demirbaş gideri için 0-50 kişi için 5.000 TL'den 7.000 TL'ye,
- 51-100 kişi için 10.000 TL'den 12.500 TL'ye, 101 ve üzeri kişi için 15.000 TL'den 20.000 TL'ye,
- Panelvan/camlıvan araçlar için kira gideri aylık 1.500 TL'den 2.000 TL'ye, pick-up araçlar için aylık kira gideri 2.500 TL'den 3.000 TL'ye,
- Sarf malzemesi için aylık kişi başı 25 TL'den 30 TL'ye çıkarılmıştır.

Ulaştığı engelli ve yaşlı vatandaşlara sağladığı hizmetler yönü ile sosyal hizmet projesi olan, proje kapsamında istihdam ettiği vatandaşların sosyal güvenlik sistemine dâhil olması ile sosyal güvenlik unsuru bulunan ve sosyal yardım alan vatandaşların istihdam edilmesi yönüyle de

sosyal yardım ayağı bulunan Vefa Projesi'nin bir diğer önemli işlevi de salgın döneminde ortaya çıkmıştır.

Çin'de ortaya çıkan ve bütün dünyayı etkisine alan COVID-19 salgını ile mücadele kapsamında devletlerin almış oldukları en yaygın önlem sosyal izolasyon olmuştur. Virüsün bulaşma hızını düşürmek ve salgının yayılımını durdurmak adına ülkeler vatandaşlarının evlerinde kalması yönünde çağrılar yapmış ve sokağa çıkma yasağı uygulamalarını hayata geçirmişlerdir.

Ülkemizde de salgın döneminde sosyal izolasyon çerçevesinde sokağa çıkma yasağı, karantinalar, şehirler arası yolculuk yasağı ve benzeri uygulamalar uygulanmış ve uygulanmaktadır.

Yukarıda ifade edilen yasaklar kapsamında Vefa Projesi'nin de hedef kitlesini oluşturan kişisel bakımlarıyla temel ve zaruri ihtiyaçlarını karşılayamayan yaşlı, engelli vatandaşlarımız ile ağır kronik hastalığı nedeniyle kendi öz bakımını yerine getiremeyen vatandaşlarımız ve 65 yaş üstü vatandaşlarımız belirli ihtiyaçlarını giderme noktasında zorluklar yaşamışlardır. Bu noktada Vefa Projesi örneğinden de hareketle illerde Vefa Destek Grupları kurulmuş ve ihtiyaçlarını tek başına karşılamada zorlanan vatandaşların gereksinimleri Vefa Projesi çalışanlarının da içerisinde yer aldığı Vefa Destek Grupları aracılığıyla giderilmiştir.

³ Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı 2020 Yılı Faaliyet Raporu



Vefa Projesi örneğinden de hareketle illerde Vefa Destek Grupları kurulmuş ve ihtiyaçlarını tek başına karşılamada zorlanan vatandaşların gereksinimleri Vefa Projesi çalışanlarının da içerisinde yer aldığı Vefa Destek Grupları aracılığıyla giderilmiştir.

Vefa Projesi'nin yanı sıra 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamındaki kadınlarımıza yönelik psikososyal, sosyokültürel ve mesleki faaliyetler yürüten Aile Destek Merkezleri (ADEM); roman vatandaşlarımızın yoğun olarak yaşadığı yerlerde 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kapsamındaki vatandaşlarımızın toplumsal entegrasyonlarını sağlamak amacıyla faaliyet gösteren Sosyal Dayanışma Merkezileri (SODAM); evsiz, mekânsız ve kimsesiz vatandaşlarımızın tespit edilerek temizlik, sağlık, temel gıda, giyim ve benzeri diğer ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla yürütülen Evsizlere Konaklama Projesi ve reşit olarak veya akademik yaşamlarını tamamlayarak kuruluş bakımından ayrılan ve "2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu kapsamında istihdam hakkı"

bulunan gençlerin, uzun vadeli sigorta kollarına tabi bir işte ilk kez istihdam edilmelerinden bir ay sonrasına kadar konaklama ve yemek ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik olan Kuruluş Bakımından Ayrılan Gençlerin Sosyal Yönden Desteklenmesi Projesi de Sosyal Yardımlar Genel Müdürlüğüne Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kaynaklarıyla yürütülmektedir.

Özetle, sosyal yardımlara ayrılan kaynak ihtiyaç sahiplerine sadece ayni veya nakdî yardım olarak ulaştırılmamaktadır. Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kaynakları bütüncül bir bakış açısı ile geliştirilen sosyal içermeci projeler aracılığıyla ihtiyaç sahibi vatandaşların farklı ihtiyaçlarının giderilmesinde de kullanılmaktadır.

Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu kaynakları bütüncül bir bakış açısı ile geliştirilen sosyal içermeci projeler aracılığıyla ihtiyaç sahibi vatandaşların farklı ihtiyaçlarının giderilmesinde de kullanılmaktadır.





7 BÖLGE MESLEK BAŞARI HİKÂYESİ



Türkiye İş Kurumu olarak istihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, özel politika gerektiren kişi ve grupların iş gücü piyasasına girmelerine yardımcı olmak amacıyla düzenlenen Mesleki Eğitim Kurslarımız ile vatandaşlarımızın istihdama kazandırılmasına aracılık ediyoruz. 81 ilde aktif görev yapan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerimiz bünyesinde birbirinden farklı mesleklerde düzenlenen kurslarımız sayesinde:

Kimi hayatında bilmediği kozmetik sektörüne girerken,
Kimi pandemi döneminin en önemli işi maske dikimini öğrendi.
Kimi endüstriyel robot programcısı olurken,
Kimi işsizlik ödeneği için gittiği İŞKUR sayesinde Peynir İmal İşçisi oldu.
Yaşının verdiği olumsuzlukları İŞKUR ile yenen de oldu,
Deterjan üretim işçisi olup ön yargılarından kurtulan da.
Kimi de umutlarının tükendiği yerde İŞKUR ile hayata tutundu...



Yasemin SEFER

Kozmetik Sıvı Ürün Hazırlama İşçisi

"HIÇ BİLMEDİĞİM BİR MESLEĞE ADIM ATTIM VE BAŞARDIM"

İsmim Yasemin Sefer. 1985 Isparta doğumluyum. Ankara Üniversitesi Çankırı Meslek Yüksekokulu İşletme Bölümünden mezun oldum. Daha önce İstanbul'da 9 yıl özel bir şirkette kalite kontrol sorumluluğu yaptım. Ardından eşimin tayin durumundan dolayı işimden ayrılmak zorunda kaldım ve Isparta'ya geldik.

Hiç Bilmediğim Bir Mesleğe Adım Attım ve Başardım

Evde oturmayı seven birisi değilim. O yüzden iş aramaya başladım. İŞKUR'un Mesleki Eğitim Kursları ve İşbaşı Eğitim Programlarını duymuştum. Isparta Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gittim. Bana şu anda çalıştığım firma ile İŞKUR iş birliğinde "Kozmetik Sıvı Ürün Hazırlama İşçisi" mesleğinde İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu



düzenleneceğini söylediler. Daha önce bilmediğim bir meslekti fakat kendime güvenim tamdı ve hemen başvurumu yaptım. 9 ay eğitim aldım. Yeni bir meslek öğreniyorsunuz. Kolay değil elbet ama hocalarımız gerçekten teorik bilgileri en ince ayrıntısına kadar anlattılar. Hem ben hem de arkadaşlarım süreci iyi değerlendirdik. Kurs sonu istihdam edildim. Hiç bilmediğim bir mesleğe adım attım ve başardım.

Her Zaman Bir Şeyler Üretmekten Zevk Alıyorum

Bir işletme mezunu olarak kendi işimi yapmıyorum belki ama İŞKUR sayesinde yeni bir mesleğim oldu. Bir şeyler üretmekten her zaman zevk almış birisi olarak bir üretim firmasında çalışmak beni katbekat mutlu ediyor. Eşimin tayin durumu olmasa ben bu mesleği tanıyamayacaktım. Kendimi şanslı hissediyorum.

Ben Yapamam Mantiği İnsanların Geleceğini Köreltiyor

Bizler maalesef iş seçiyoruz. Benim tavsiyem eğer çalışmak istiyorsanız pes etmeyin. Ben yapamam mantığı insanların geleceğini köreltiyor. Herkesin mutlaka yapabileceği bir şey vardır. Önemli olan güven. Öncelikle kendinize güvenin. Ardından gerisi çorap sökücü gibi gelecektir. Ben bu vesileyle İŞKUR'a bir kez daha teşekkür etmek istiyorum.



Ege Bölgesi
Aydın



Esra SAYAL

Medikal Maske İmal İşçisi



“İŞKUR SAYESİNDE BİR MESLEĞİM VAR”

İsmim Esra Sayal. 1984 Aydın Nazilli doğumluyum. Evli ve 2 çocuk annesiyim. Daha önce İŞKUR üzerinden Toplum Yararına Programlar kapsamında çalıştım. İŞKUR sayesinde kendi ayaklarım üzerinde durdum. Daha sonra, Aydın Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Halk Eğitim Merkezi iş birliğinde düzenlenen “Kadın Giysileri Dikim Elemanı” mesleğindeki kursa katıldım.

İŞKUR ile Daha Önceden Tanışmam Benim İçin Büyük Şans Oldu

Herhangi bir iş tecrübem olmaması sebebiyle bir meslek sahibi olmam mümkün olmuyordu. Bir gün İŞKUR ile Karacasu ilçesi Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı Sevgi Eli İktisadi İşletmesi iş birliğinde “Medikal Maske İmal İşçisi” mesleğinde İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu düzenleneceğini duydum. Daha önce İŞKUR ile tanışmam ve şartları bilmem sebebiyle heyecanlandım. COVID-19 ile mücadele ettiğimiz ve maskenin hayatımızda önemli bir yer edindiği şu dönemde maske dikimi yapmayı öğrenecektim. Hemen başvurumu yaptım.

İŞKUR Vasıtası ile Aldığım Kurs Sayesinde Maske Dikerek Üretime Katkı Sağlıyorum

Üç aya yakın eğitim aldık. Eğitim sürecinde makine kullanmayı, maske dikme ve paketlenme işlemini en ince ayrıntısına kadar öğrendik. Ardından istihdam edildim ve çalışmaya devam ediyorum. Maske dikimi ile birlikte son

dönemde çok rağbet gören tulum dikimini de öğrendik. Artık bir mesleğim var. Tekstilde çalışmak güzel, özellikle de maske üretimi yapmak... Bu dönemde maskenin önemi herkesçe malum. İŞKUR sayesinde maske dikerek üretime katkı sağlıyorum.

Mesleki Eğitim Kurslarına Katılarak Hiç Yapmadığınız Bir İş Mesleğiniz Olabilir

İş arayan bütün vatandaşlarımız özellikle kadınlarımız İŞKUR’un kapısını mutlaka çalmalı. Kimse benim bir mesleğim yok, nasıl iş bulacağım diye düşünmesin. Mesleki Eğitim Kursları sayesinde hayatınızda hiç yapmadığınız bir meslek bir bakmışsınız mesleğiniz olmuş. Önemli olan fırsatları görmek ve değerlendirebilmek.



Hazırlayan: Muhammet ÇAMURCU/VHKI/Aydın



Arif YILDIZ

Endüstriyel Robot Programcısı

“İŞKUR GELECEK PLANLAMAMDA YANIMDA OLDU”

İsmim Arif Yıldız, 1985 İzmit doğumluyum. Evliyim ve üç kız babasıyım. İzmit Endüstri Meslek Lisesi Metal İşleri Bölümünden mezun oldum. Sanayide büyüüp yetişmiş biriyim. Askerlik görevini yerine getirdikten sonra daha iyi bir kariyer yapmam gerektiğini düşündüm.

2010 Yılında Tanıştığım Otomotiv Sektöründe İŞKUR Sayesinde İstihdam Edildim

Çeşitli fabrikalarda mekanikçi olarak çalıştım. 2008 yılında İŞKUR ile tanıştım. Gelecek planlamamda yardımcı olur düşüncesi ile Kocaeli Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne giderek kaydımı oluşturdum. Beni farklı mesleklerde farklı ilanlara yönlendirdiler. İŞKUR sayesinde firmalarla görüşme



fırsatı buldum. 2010 yılında otomotiv sektörü ile birlikte ilk defa robot teknolojisi ile tanıştım.

İŞKUR'un Programları ile Kendimi Geliştirebileceğimi Düşündüm

2016 yılında bir görüşmemde İŞKUR'un Endüstriyel Robot Programcısı mesleğinde Mesleki Eğitim Kursu düzenlediğini öğrendim. Yine İŞKUR'a gittim ve gerekli prosedürden sonra kursa dâhil oldum. Yapı olarak öğrenmeye açık biriyim. Bu yüzden İŞKUR'un programlarına katılmayı istedim. Kendimi daha da geliştirebileceğimi düşündüm. Kurs sürecinde hiçbir zorluk yaşamadık. Güzel bir eğitimin ardından istihdam edildik ve çalışmaya devam ediyorum.

İŞKUR ile Hem Eğitim Alıyor Hem de Eğitim Sırasında Ücret Alıyorsunuz

İşimi gerçekten çok seviyorum. Endüstriyel Robot Programcısı mesleği, çalışma yaşamını ve hayatı kolaylaştıran müthiş bir meslek. Hem malzeme hem zaman hem de işçilikten oldukça tasarruf sağlıyor. Burada İŞKUR'un payı büyük. Bu program sayesinde girdik ve istihdam edildik. İŞKUR kursları sayesinde hem teorik eğitim alıyorsunuz hem de eğitim sürecinde ücret alıyorsunuz. Bu güzel bir hizmet. Herkesin faydalanmasını tavsiye ederim. Her meslekte mutlaka iş vardır. Asla pes etmemek ve araştırmak gerekir. Ben bu vesile ile İŞKUR'a bir kez daha teşekkür etmek isterim.



“YENİ BİR DENEYİM KAZANMAMDA İŞKUR’UN PAYI ÇOK BÜYÜK”

İsmim Ayşe Özkul. 1977 yılında Ereğli’de doğdum. Evli ve 2 çocuk annesiyim. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi İktisat Bölümünde okudum. Uzun yıllardır iş hayatındayım ve çalışmayı çok seviyorum.

İşsizlik Ödeneği Aldığım İŞKUR, Mesleki Eğitim Kursu ile Yeni Bir Kapı Araladı

En son çalıştığım iş yerim kapanınca önce Konya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Ereğli Hizmet Merkezine giderek işsizlik ödeneğine başvurdum. Bir yandan da İŞKUR üzerinden iş aramaya başladım. Biraz araştırdıktan sonra şu anda çalıştığım firmanın İŞKUR iş birliğinde “Peynir İmal İşçisi” mesleğinde İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu düzenleneceğini öğrendim. Daha önce çalıştığım yerlerde süt ve süt ürünleri ile ilgiliydi. Hemen başvurumu yaptım. 4 aya yakın eğitimden sonra istihdam edildim.

Hem İşimi Yapıyorum Hem Aileme Zaman Ayırabiliyorum

Her ne kadar süt ürünleri ile ilgili işlerde çalışsam da peynir imal işçisi olarak çalışmadığım için farklı bir deneyim oldu. Peynir ürünlerinin çeşitlendirilmesi ve üretim kısımları konusunda deneyim sahibi oldum. Eğitimlerin çok faydasını gördük. Şimdi işimi severek yapıyorum ve iyi ki İŞKUR’a

gitmişim, iyi ki kursları öğrenmişim diyorum. Hem işimi yapıyorum hem aileme zaman ayırabiliyorum.

İŞKUR’da Herkese Göre Bir Mesleki Eğitim Kursu Olması Büyük Avantaj

Biz burada 21 kişi istihdam edildik. Bizim en büyük avantajımız eğitim alırken bir ücret ödemememiz. Bu gerçekten güzel bir şey. Gördüğüm şu ki İŞKUR’da herkese göre bir kurs var. Bunu değerlendirmek lazım. Benim tavsiyem İŞKUR ile görüşmeleri. Özellikle de bir mesleği olmayan vatandaşlarımız mutlaka gitmeli. Asla pes etmemek lazım. Mutlaka herkesin yapabileceği bir iş vardır. Aramak, istemek gerekir.



Hazırlayan: İsmet EVREN/İMD/Konya Ereğli



Cansel DAVŞAN

Ayakkabı İmalatçısı (Sayacı)

“İŞKUR SAYESİNDE AYAKKABI SEKTÖRÜNDE UZMANLAŞTIM”



İsmim Cansel Davşan. 8 Kasım 2000 tarihinde Tokat'ta doğdum. Eğitim hayatıma lise 2. sınıfta ara verdim. Fakat okumaktan asla vazgeçmedim. Açıkta liseyi bitirmeyi planlıyorum. Çiftçi bir ailenin çocuğuyum. Aileme katkı sağlamayı çok istiyordum. Bu yüzden iş arama sürecine girmiştım.

İş ve Meslek Danışmanım Sayesinde Bir Mesleğim Oldu

İŞKUR'u devamlı takip ediyor, açık iş ilanlarına bakıyordum. İş ve Meslek Danışmanım ile bağımı hiç koparmadım. Yine bir görüşmemde bana Mesleki Eğitim Kursundan bahsetti. Şu an çalıştığım firma ile Tokat Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü iş birliğinde kurs düzenleniyordu. Benim için iyi bir fırsat diye düşündüm. Bir meslek sahibi olma şans doğmuştu. Hemen başvurumu yaptım. 4 ay gibi bir süre eğitim aldık. “Sayacılık (Ayakkabı İmalatçısı)” üzerine detaylı bir eğitimdim. İŞKUR'un bu kursu sayesinde hem bir meslek

sahibi oluyorduk hem de süreç içerisinde kursiyer cep harçlığı alıyorduk. Eğitim sonunda firma tarafından istihdam edildim ve hâlen çalışmaya devam ediyorum.

İŞKUR Eğitimleri ile 3 Farklı Dikiş Makinesini Rahatça Kullanabiliyorum

Daha önce kısa bir süre bir ayakkabı imalatı yapan firmada vasıfsız olarak çalışmışım. Fakat burada hem aldığımız teorik eğitim hem de şu anda yaptığım iş açısından baktığımızda baştan aşağıya yeni bir meslek sahibi oldum. Önceden vasıfsız olarak çalıştığım sektörde artık 3 farklı dikiş makinesini çok rahat kullanabilen biri hâline geldim. Kısacası malzemelerin temin edilmesi durumunda bir ayakkabıyı tek başıma yapabiliyorum. Öyle ki bir mağazada ayakkabı gördüğümde inceleme ve ayakkabının hatası varsa görebilme yetisine sahibim diyebilirim. Pandemi sürecinden her ne kadar bizim sektörde diğer sektörler gibi etkilenmiş olsa da işimizi yapmaya devam ediyoruz.

İyi ki İŞKUR Var

O gün İş ve Meslek Danışmanım Mesleki Eğitim Kurslarından bahsetmeseydi belki de hâlen iş arıyordum. Yine vasıfsız olarak bir yerde çalışma ihtimalim varken şimdi meslek sahibiyim. O yüzden İŞKUR'a çok şey borçluyum. İyi ki böyle bir Kurum var. Çalışıp aile bütçeme katkı sağlayabiliyorum. Ben iş arayan bütün vatandaşlarımıza bir kez de olsa İŞKUR'un kapısını çalmalarını tavsiye ediyorum.



Hazırlayan: Mustafa Ekici/İMD/Tokat



Asude Melek ŞAHİN

Deterjan Üretim İşçisi



“İŞKUR SAYESİNDE İŞ ARAMA İLE İLGİLİ ÖN YARGILARIM SON BULDU”

İsmim Asude Melek Şahin. 1989 Gaziantep doğumluyum. Sinop Üniversitesi İstatistik Bölümü mezunuyum. Kendi iş yerim vardı. 2 sene işlettikten sonra kapatmak zorunda kaldım. Çalışmayı çok seven birisiyim. Her ne kadar kendi iş yerimi kapatsam da çalışmak istiyordum.

Artık Yeni Bir Meslek Sahibiyim

Üniversitede istatistik okumama rağmen bölümüm ile ilgili bir işte çalışmadım. İş arama sürecinde İŞKUR ile Arguvan Belediyesi iş birliğinde “Deterjan Üretim İşçisi” mesleğinde İstihdam Garantili Mesleki Eğitim Kursu düzenleneceğini öğrendim. Farklı bir meslek fakat yapabileceğime inanıyordum. Malatya Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne giderek detaylı bilgi aldım. Ardından başvurumu yaptım. Güzel bir eğitim aldık. Kurs sürecinde hem ücret ödemedik hem de günlük ücretimizi aldık. Bu çok güzel bir şey. 4 aylık bir eğitimin ardından istihdam edildim. Artık yeni bir mesleğe sahibim.

Kendi Paramı Kazanmanın Gururu ve Mutluluğunu Yaşıyorum

Kimya mühendislerimizin kontrolünde kursta aldığım teorik bilgilerin de yardımıyla işi kısa zamanda kavradım. Önceden ön yargılarım vardı. İş bulamam diye düşünüyordum. İŞKUR benim iş ile ilgili ön yargılarımı kırdı

ve meslek sahibi olmamı sağladı. Bir kadın olarak kendi paramı kazanmanın gururu ve mutluluğunu yaşıyorum.

Dünyanın COVID-19 ile Mücadele Ettiği Dönemde Tam da Olmam Gereken Meslekteyim

COVID-19 hastalığından dolayı göz önünde bir meslek. Şu anda görünen o ki gelecekte bu mesleğe ihtiyaç her zaman olacak. Ben bu dönemde tam da olmam gereken meslekteyim diye düşünüyorum. Ben şanslıyım ki güzel bir işim var. Buradan iş arayan başta kadınlar olmak üzere tüm vatandaşlarımıza İŞKUR'un kapısını çalmalarını tavsiye ediyorum. İŞKUR ile belki de yeni bir meslek sahibi olabilirler. Biraz istemek, biraz sabır gerekiyor.



Hazırlayan: Kübra Nur ATİLA/VHKİ/Malatya

Güney Doğu Anadolu Bölgesi
Şanlıurfa



Mehmet CEYLAN

Personel ve Seramik Eşyası İmal İşçisi

“UMUTLARIMIN BİTTİĞİ YERDE İŞKUR TUTTU ELİMDEN”



İsmim Mehmet Ceylan, 1988 doğumluyum. İlkokul mezunuyum. 7 sene Bursa’da tekstil sektöründe makineci olarak çalıştım. Güzel bir işim vardı fakat COVID-19 sebebiyle iş yerim kapanmak zorunda kaldı. 2 ay Bursa’da işsiz kaldım.

Arkadaşım Vasıtasıyla İŞKUR ile Tanıştım

Bir müddet sonra daha fazla duramadım ve iş olmadığı için Şanlıurfa’ya ailemin yanına döndüm. Şanlıurfa’ya geldiğimde de maalesef bir süre yine işsizliği yaşadım. Artık yavaş yavaş umudumu kesmeye başlamıştım. Bir gün arkadaşım İŞKUR’a gidelim, dedi. Birlikte Şanlıurfa Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne gittik. İş ilanları ve kursları tek

tek inceledim ve şu anda çalıştığım firma ile İŞKUR’un AB FRIT fonu ile finanse edilen, Dünya Bankası iş birliğinde yürütülen İSDEP Uygulamalı Eğitim Programı kapsamında “Porselen ve Seramik Eşyası İmal İşçisi” mesleğinde kurs düzenleneceğini öğrendim. Daha önce çalıştığım bir meslek olmamasına rağmen çalışabileceğimi söyledim ve başvurumu yaptım. 4 ay gibi bir süre işi işbaşında öğrendik.

Meslek ile İlgili Hiçbir Fikrim Yokken İŞKUR Sayesinde Bu İşte Usta Oldum

Programa başlamadan önce meslek ile ilgili hiçbir bilgim yoktu. Mesleğe ilk aşamadan başladım diyebilirim. İş en ince ayrıntısına kadar öğretiler. Meslek ile ilgili hiçbir fikrim yokken İŞKUR sayesinde usta oldum. Şu anda fabrikada beni nereye verirlerse versinler zorlanmadan bu işin her bir safhasını yapabiliyorum.

Şimdi Keşke İŞKUR ile Daha Önce Tanışsaydım Diyorum

Ben dediğim gibi daha önce tekstilde çalıştım. Umutlarımın bittiği yerde İŞKUR tuttu elimden. O gün arkadaşım tavsiye etmeseydi belki de hâlâ iş arıyor olacaktım. Hiç tahmin etmezdim tekstilde çalışan biri olarak tabak yapımı ile ilgili bir meslek yapacağımı. Herkese tavsiye ediyorum. Keşke imkânım olsaydı da daha önce tanışsaydım. Ben bir kez daha sizin vasıtanızla İŞKUR’a teşekkür etmek istiyorum.



Hazırlayan: Mehmet UÇMAZ/İMD/Şanlıurfa



Dr. Mustafa AYKUT
Fütüristler Derneği Başkanı
Akademisyen

GELECEĞİN GÖZDE MESLEĞİ: ÇÖP MÜHENDİSLİĞİ





“Size insan eliyle yapılmış en büyük yapı nedir” diye sorsam, Dubai’deki Burj Khalifa, Mısır’daki piramitler ya da Çin Seddi’nden başlayarak birçok isim sayacağınızı biliyorum. Oysa bu eserler (!) yanı başımızda. Şehir çöplükleri ya da bir başka deyişle atık sahaları.

Çoğumuz gözden uzak olan çöp sahalarında evsel, tıbbi ve endüstriyel atıkların nasıl depolandığını bilmeyiz. Bunların bir kısmı geri dönüştürülür, bir kısmı yer altına gömülür, geriye kalanlar ise yer üstündeki yüzlerce hatta binlerce hektar alanda çöp dağları olarak her geçen gün daha da yukarıya yükselirler.

İnsanın çöpünü gömmesi bizi şaşırtacak kadar eskilere dayanıyor. Arkeologların Güney Afrika’da yaptıkları kazılarda 140 bin yıl öncesine ait gömülmüş atıklar bulundu. Çöpümüzü gömme kültürü bize neredeyse taş devrinden kalmış. Belki de o nedenle bu denli ilkel gözüküyor. Yüz yıl sonra yer altını inceleyen arkeologlar da biyolojik olarak parçalanmayan pet şişeleri gördüklerinde bizimle aynı şeyleri düşünecekler.

Kırsal alandan kentlere durdurulamaz göç sürdükçe bu yapay dağlar daha da fazla alanı kaplayacak. Çünkü gelişmiş olsun olmasın kalabalıklaşmış şehirlerde ne çöpleri değerlendirecek sistemler ne de onları depolayacak alanlar yeterli. İngiltere Çevre Ajansının verilerine göre ülkede geri dönüşüm oldukça ileri düzeyde



olmasına karşın, hâlâ yer altına gömülen çöp miktarı 60 milyon tonu buluyor. Bırakın ülkeleri, yalnızca New York’un atıklarınının bırakıldığı Staten Island’daki 890 hektarlık sahada bile bundan yirmi yıl önce kapatılmadan yüz milyonlarca ton çöp vardı.

İngiltere’de Kraliyet Sanatı, Üreticileri ve Ticareti Teşvik Derneği (RSA) giderek çoğalan elektrik ve elektronik ürün atıklarını (WEEE) kamu nezdinde gündemde tutabilmek için “WEEE Man Projesi” başlattı. Derneğin hesaplamalarına göre Avrupa Birliği’nde her yıl 6,5 milyon ton ağırlığındaki elektrik/elektronik atığı çöpe gönderiliyordu. Adam başına 14 kg’a eş değer bir atık anlamı taşıyor. Daha anlaşılabilir olması için RSA, 2005 yılında, Londra belediye binasının yakınında, Thames Nehri kıyısına, 7 metre yüksekliğinde ve tümüyle elektrik ve elektronik atıklardan oluşmuş insan figürlü bir heykel yerleştirdi. Heykelin ağırlığı 3.300 kg’dı ve bir Avrupa





vatandaşının yaşamı boyunca ürettiği elektrik ve elektronik atık miktarına eşitti.

Sadece içinde, muhtemelen çok sayıda barındırdığı cep telefonlarını ele alsak dahi, ne denli bir felaket ile karşı karşıya olduğumuzu kolayca anlayabiliriz. Tek bir cep telefonundan yayılan kadmiyum sızıntısı bile 600 bin litre suyu kirletebilir. Atıklarla baş edebilmek için teknolojiler geliştikçe, bu teknolojileri kullanabilecek geleceğin yeni meslekleri de ortaya çıkıyor. Onlardan birisi de çöp sahası madenciligidir. Normal madencilikte toprağın altındaki ve üstündeki işe yarayan cevherler toplanırken, çöp sahası madencilğinde geri dönüştürülebilen madenleri bulup ayırtmak ön plandadır. Çöp sahalarında CO (karbon monoksit) ya da CO₂ (karbon dioksit) gibi toksik gaz emisyonu olması nedeniyle oldukça yüksek teknoloji kullanılmasını zorunlu kılıyor.

İngiltere’de Southampton Üniversitesi profesörlerinden William Powrie çöp sahası madencilerinin yapacağı işin ne denli riskli olduğunu anlatırken “çok değerli bir malzemeyle de karşılaşabilirler, asbest ile de” diye konuşuyor.

Geri dönüşümün bir başka mühendislik çıktısı enerji olacak. Yine çok karmaşık ve yüksek teknoloji gerektiren bu alanda çalışacak mühendisler art arda gelen birçok süreci iyi kontrol etmeliler. Plastik ve düşük değerli atık malzemeler önce öğütülür, sonra oksijensiz bir ortamda 800°C’ye dek ısıtılır. Eriyip buharlaşan malzeme CO ve H’ye (hidrojen) dönüşür. Oldukça zehirli bir karışım olan gazın sıcaklığı 1200°C’ye kadar yeniden artırılır. O aşamada karbon zincirleri bozulur ve doğal gaza benzeyen gaza dönüşür. Yakıldığında enerji açığa çıkar. Enterkonnekte sisteme verilen enerji bir yanda atıkların yok olmasını sağlarken diğer yandan yenilenebilir enerji



olma özelliği ile tasarruf sağlar. Üstüne üstlük geride kalan son atık özellikle yol yapımında sert zemin oluşturmak için çok değerli bir malzeme olarak kullanılır.

Atık yönetimi mühendisliği geleceğin gözde mesleklerinden birisi olacak. Bunu fark eden ülkelerden birisi Kanada. Şimdiden bu meslek için yeterli insan kaynağı oluşturabilmek üzere eğitim kurumlarıyla iş birliği yapıyor. Bu atık yönetimi mühendisleri atıkların toplanması, ayrılması, değerlendirilmesi, geri dönüştürülmesi ve bertarafını yapan kurumlarda çalışacaklar. Süreçleri organize edecek ve yönetecekler. Atık işleminin yanı sıra, sokaklardan atıkların en etkin biçimde nasıl toplanacağına bile sorumlu olabilirler. Hava, su ve toprağın kirlenmemesi, atıkların güvenli biçimde taşınması ve yok edilmesi esnasında mevzuata uygunluğunun sağlanması görevleri arasında olacak. İstatistikleri kullanarak raporlar hazırlayacak, yeni ve daha etkin çözümler önerebilecekler.

Atık yönetimi mühendislerinin yalnızca katı atıklarla ilgili işler yapacağını düşünemeyiz. Atık suların yönetimi de oldukça önem arz eden bir sorun ve gelecekte daha da kritik bir hâl alacak. Kanalizasyon sularının yanı sıra, iklim değişikliği ile gitgide artan sel felaketleri oluyor. Şimdiye kadar bu sıklıkta görülmeyen ve caddeleri nehirlerle çeviren sellerin ardında kalan moloz, çamur ve su birikintileri başta halk sağlığı olmak üzere sosyal yaşamın pek çok alanını tehdit ediyor. Söz konusu sellerin bu kadar çok hasar vermemesi için yeni inovatif projelere ihtiyaç var. Bu konuda yine atık yönetimi mühendislerine iş düşecek. Ancak elbette atık su konusunda ihtisaslaşmış olanlara.

Özet olarak atıklarımızın değersiz olduğunu düşündüğümüz için hemen elimizden çıkarmaya çalışıyoruz. Oysa onlar bilmediğimiz değerleri içeriyorlar ve bu değeri bulup çıkarmak geleceğin en kritik mesleklerinden birini güçlü bir şekilde önümüze getirecek. Atık Yönetimi ve Madencilik.

Bu konuda insan yetiştirmeyen toplumlar çöp yığınlarının getirdiği ve gittikçe ağırlaşan sorunlarla her zamankinden daha fazla mücadele etmek zorunda kalacaklar. Sonuç olarak bugünden geleceği uzgörememenin (çok ileriye, çok uzağı görememek) maliyeti beklenilenden çok daha yüksek olabilir.



SULTANLAR ŞEHİRİ EDİRNE



Eğitim, sağlık, sosyoekonomik gelişmişlik endekslerinde, tarım ve hayvancılık sektörlerinde üst sıralarda yer alan, verimli toprakları, mevcut ve potansiyel sulama olanakları, yüksek yaşam standartları, yetiştirilmeye hazır genç ve dinamik iş gücü ve enerji potansiyeli ile Türkiye'nin Avrupa'ya bakan yüzüdür Edirne. **Avrupa ve Asya arasında geçiş koridoru oluşturan Edirne; Hamzabeyli, Kapıkule, İpsala, Pazarkule ve Uzunköprü sınır kapıları ile stratejik bir öneme sahiptir.**

İlk kez Trak uygarlığına ev sahipliği yapan Orestia, Roma İmparatoru Hadrianus tarafından yeniden yapılandırılarak Roma döneminde Hadrianopolis ismini almıştır. Birçok savaşa, iç kavgalara, akınlara sahne olan Edirne, Türkler tarafından fethedilmiş ve Osmanlı İmparatorluğu'na başkentlik yapmıştır. 90 yıla yakın başkentlik yapan Edirne, hızla bilim, kültür ve sanat kenti olarak gelişmesini sürdürmüştür.

Edirne her zaman kültür olaylarının yoğun yaşandığı bir kent olmuştur. Mimari yenilikler bu kentin yapılarıyla gelmiş; hat ve süsleme sanatının en güzel örnekleri burada verilmiş, çok sayıda medresesi yoğun tartışmalara tanık olmuş, tıp tarihine geçen ilk uygulamalar burada başlamıştır. Kimliğini Osmanlı döneminde bulan ve imparatorluğun ikinci kenti olan Edirne, kültürel mirasımızın en yoğun hissedildiği kentlerimizden biridir.

Edirne; camileri, çarşıları, köprüleri, tarihî evleriyle ve özellikle de Muhteşem Selimiye ile ülkemize gelenleri ilk

karşılayan ve bir sınır kenti olma özelliğini en iyi yansıtan kentimizdir.

Yurdumuzun kuzeybatısında, Marmara Bölgesinin Trakya kısmında yer alan Edirne, güneyde Ege Denizi, kuzeyde Bulgaristan, batıda Yunanistan, doğuda Kırklareli, güneydoğuda Tekirdağ ve güneyde Çanakkale illeri ile çevrilidir. 6.145 kilometrekarelik yüz ölçümüne sahip olan Edirne yaklaşık 408 bin nüfusa sahiptir.

Edirne'de bulunan nehirler içinde en büyüğü Meriç Nehri'dir. Yunanistan ile sınır oluşturan nehrin Türk toprakları ve sınır boyunca uzunluğu 187 kilometredir. Karaağaç üçgeni içinde Türk toprakları içinden geçen kısmı yaklaşık 13 kilometredir. Edirne'de Meriç Nehri dışında Tunca, Arda ve Ergene Nehirleri yer almaktadır.

Edirne'de koyu bir kara iklimi hüküm sürmektedir. Kış ayları çok soğuk ve uzun, yaz ayları ise sıcak geçmektedir.

Edirne, ülkemizin Avrupa'ya kara ve demir yolu ile bağlantısını sağlayan 5 sınır kapısına sahiptir. Kapıkule sınır kapısı, ülkemizin en büyük kara ve demir yolu sınır kapısıdır. Bulgaristan üzerinden Avrupa'ya açılan Kapıkule

haricinde, Yunanistan ile Türkiye'yi birleştiren İpsala ve Pazarkule sınır kapıları mevcuttur. Ayrıca Uzunköprü'den yine Yunanistan'a giden demir yolu sınır kapısı bulunmaktadır.

Edirne, Anadolu'yu Avrupa'ya birleştiren bir konumda olması nedeniyle zengin bir kültürel geçmişe sahiptir. Dünyada metrekare başına düşen tarihî eser bakımından önde gelen şehirler arasındadır. İl genelinde Osmanlı kültürünü yansıtan pek çok tarihî eser bulunmaktadır. Bu eserlerden bir bölümü (Selimiye Cami, Üç Şerefeli Cami, Kervansaray, Meriç Köprüsü, Eski Cami vb.) sağlamlığını korurken bir bölüm yapı da restore edilmektedir.

Edirne, verimli topraklar üzerinde kurulu bulunması nedeniyle önemli miktarda tarımsal üretim gerçekleştirmektedir ve buna bağlı olarak da il sanayisinin gelişimi tarıma dayalı sanayi şeklinde olmuştur. Tarıma dayalı sanayi üretimi yapan firmalar; çeltik, yağ, süt ve süt ürünleri sektörlerinde yatırımlarını yoğunlaştırmıştır.

2019 verilerine göre Edirne, yıllık 431.658 ton çeltik üretimiyle ülke birincisidir ve Türkiye'nin toplam çeltik üretiminin %43'ünü tek başına karşılamaktadır.





Önemli bir tarım merkezi olan Edirne’de tarımsal üretimde ağırlıklı olarak bitkisel üretim yapılmaktadır. Edirne’de bulunan geniş ve verimli düzlüklerin büyük bölümünde buğday, ayçiçeği ve çeltik ekilidir. Ayrıca ilde hayvancılığın yaygın olması süt üretimini de arttırmıştır.

Tarihî ve turistik önemi bulunan Edirne ilimizin Yunanistan ve Bulgaristan ile sınırı bulunmakta ve ülkemizin önemli sınır kapılarından Kapıkule, İpsala, Hamzabeyli ve Pazarkule sınır kapıları, ili ekonomik yönden canlı tutmaktadır. Edirne’de iş yerleri hizmetler sektöründe daha yoğun olmakla birlikte imalat sektöründe yer alan fabrikalarda (tekstil vb.) üretilen ürünler hem yurt içinde satılmakta hem de yurt dışına ihraç edilmekte olup il ekonomisinde önemli bir paya sahiptir. Edirne ilinin ekonomik yapısında önemli bir paya sahip diğer bir sektörde madencilik sektörüdür, linyit kömürü ve kimya sanayisinde kullanılan bentonit çıkarılmakta olup özellikle linyit rezervi önemli yer tutmaktadır.

EDİRNE’DE İŞ GÜCÜ PIYASASININ DURUMU

Edirne’de İŞKUR’a kayıtlı 9.902 iş yerinde toplam 63.689 çalışan bulunmaktadır. Çalışanların %26,34’ü 10-49 çalışanı olan çalışırken %34,82’si 1-9 çalışanı olan iş yerinde, %38,84’ü de 50+ çalışanı olan iş yerlerinde istihdam edilmektedir. Kayıtlı iş yerlerinin dağılımı ise %1,48’i 50+, %8,94’ü 10-49, %89,58’i 1-9 aralığında çalışanı olan iş yerleri şeklindedir.

İŞ YERİ TÜRÜ	İŞ YERİ SAYISI	ÇALIŞAN SAYISI
1-9 Kişi Çalışanı Olan İş Yerleri	8.870	22.178
10-49 Kişi Çalışanı Olan İş Yerleri	885	16.776
50+ Kişi Çalışanı Olan İş Yerleri	147	24.735
Genel Toplam	9.902	63.689

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, istihdamın korunması ve artırılması, iş gücü arzının ve talebinin eşleştirilmesi görevlerini çözüm odaklı hizmet anlayışıyla iş gücü piyasasındaki bütün aktörlerin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak aktif ve pasif iş gücü süreçlerini sürdürülebilir ve etkili bir şekilde yürütmektedir.



Edirne’de; özel sektörde; 2019 yılında toplam 5.062 kişi, 2020 yılında COVID-19 pandemisine rağmen 3.198 kişi, 2021 yılında Mayıs dönemine kadar 1.070 kişinin yeni bir iş sahibi olmasına aracılık etmiştir. İş ve Meslek Danışmanlarımız tarafından 2019 yılında 34.500, 2020 yılında 10.688, 2021 yılı Mayıs dönemine kadar 3.929 kişiye yönelik danışmanlık faaliyeti gerçekleştirilmiştir. Ayrıca 2019 yılında 2.789, 2020 yılında 2.437, 2021 yılında Mayıs dönemine kadar 1.242 özel sektör iş yeri ziyareti gerçekleştirilmiştir.

İş Kulübü; çalışmak isteyen herkese göre bir iş fikrinin işsizlerde oluşmasını sağlamak, işsizlerin öz güveninin yükseltmek ve açık işlere yönlendirilmelerini kolaylaştırmak amacıyla kadınlar, gençler, engelliler, uzun süreli işsizler, eski hükümlüler, tedavi görmüş eski madde bağımlıları, Roman vatandaşlar gibi özel politika gerektiren gruplara yönelik motivasyon artırmayı ve yöntem desteği vermeyi hedefleyen yoğunlaştırılmış bir İş ve Meslek Danışmanlığı programıdır. İş Kulübü eğitimlerinde amacımız kişilere kendini tanımayı, kendinde olan istihdam edilebilirlik becerilerinin farkına varmayı, zamanı etkin kullanmayı, etkin CV hazırlamayı ve mülakat tekniklerini bireysel, akran ve grup çalışmalarıyla öğretmektir. İş Kulübü eğitimlerine engelliler, dezavantajlı gruplar, üniversite öğrencileri ve tüm iş arayanlar katılabilmektedir. Üç gün süren eğitimlerin sonunda katılımcılara sertifika verilmektedir.

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne 2018 yılı Kasım ayından itibaren İş Kulübü eğitimleri verilmektedir. 2018 ve 2019 yıllarında 46 farklı gruptan 571 kişiye, 2020 yılında 59 farklı gruptan 452 kişiye; 2021 yılında ise 14 farklı gruptan 197 kişiye İş Kulübü eğitimi verilmiştir.

AKTİF İŞ GÜCÜ PROGRAMLARI

Meslek Edindirme Kursları (MEK)

İstihdamın korunmasına ve artırılmasına, işsizlerin mesleki niteliklerinin geliştirilmesine, işsizliğin azaltılmasına ve özel politika gerektiren kişi ve grupların iş gücü piyasasına kazandırılmasına yardımcı olmak amacıyla düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları; mesleği olmayan vatandaşlara meslek öğretmek, mesleği olan vatandaşların nitelikleri geliştirmek ve mesleği olup iş bulamayan vatandaşların istihdam garantili kurslar aracılığıyla istihdam edilmesini sağlamak amacıyla düzenlediğimiz Mesleki Eğitim Kurslarımızdan 2019 yılında 555 kişi, 2020 yılında 546 kişi ve 2021 yılı Mayıs dönemi itibarıyla 176 kişi faydalanmıştır.

Mesleki Eğitim ve Beceri Geliştirme İşbirliği Protokolü (MEGİP)

İş gücü piyasasının talep ettiği niteliklerde iş gücünün yetiştirilmesi için kamu-özel sektör iş birliğinde teorik ve pratik eğitimlerin birleştirilmesini içerecek şekilde mesleki eğitimlerin düzenlenmesine yönelik Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından MEGİP kapsamında 2019-2020 yıllarında 26 grup, 605 kişiye yönelik program düzenlenmiştir.

Global Bilgi Pazarlama Dan. ve Çağrı Servis Hizmetleri AŞ ile Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü arasında "Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı" mesleğinde imzalanan MEGİP kapsamında 20 farklı grupta 512 kişiye yönelik program başlatılmış olup gelecek döneme yönelik çalışmalar devam etmektedir. Dünya genelinde ve ülkemizde yaşanmakta olan COVID-19 pandemi süresince MEGİP ile yapılan faaliyetler kapsamında Edirne, iş gücü piyasasına oldukça önemli katkı sağlamıştır.



Geleneksel Meslekler

Aktif iş gücü hizmetleri kapsamında gerçekleştirilen ve amacı özel politika ve uygulama gerektiren kültürel miras niteliğindeki geleneksel meslekler ve bu meslekleri icra eden zanaatkârların aktif iş gücü hizmetleri kapsamındaki Mesleki Eğitim Kursları, İşbaşı Eğitim Programı ve girişimcilik eğitimleri yolu ile desteklenerek mesleklerin gelecek kuşaklara aktarılmasına ve ustaların aradığı iş gücünün temin edilmesine katkı sunmak olan "Ustalardan Çıraklara Geleneksel Meslek Mirasımız Genelgesi" çerçevesinde programlar gerçekleştirmeye devam etmektedir.

Çalışma ve İş Kurumu Edirne İl Müdürlüğü; Edirne'de 600 yıllık bir süsleme sanatı olan Edirnekâri mesleğini icra eden zanaatkârların becerilerini yeni nesillere aktarabilmesi amacıyla, Edirne Merkez ilçesinde Halk Eğitim Merkezi ile iş birliği içerisinde Edirne İl Kültür ve Turizm Müdürlüğünde, Edirnekâri mesleğinde kurslar gerçekleştirmiştir.

Çalışma ve İş Kurumu Edirne İl Müdürlüğü ile Halk Eğitim Merkezi ASO Müdürlüğü iş birliğinde, Osmanlı tarihinden günümüze kalan en özel ve nadide miraslardan biri olan "Çini İşlemecisi" mesleğinde kurslar gerçekleştirilmiştir. Programın mezuniyet töreninde kursiyerlerin yapmış oldukları ürünler sergilenecek katılımcıların beğenilerine sunulmuştur.

Mis Sabun Üretimi: İlk olarak 1600'lü yılların başlarında Edirne'de ortaya çıktığı bilinen, Osmanlı'dan günümüze kadar ulaşmış bir kültür ve geleneğin





sembolüdür. Tarihte Topkapı Sarayı için çok üretildiğinden “Saray Sabunu” da denilmiştir. Mesleki Eğitim Kursları kapsamında açılan “Mis Sabun Üretimi” kurslarımızda devam eden kursiyerler tarafından üretilen ve tamamen el yapımı olan sabunlar kursiyerlerimize gelir kaynağı olmaktadır.

Dezavantajlı Gruplara Yönelik Düzenlenen Mesleki Eğitim Kursları

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü Aktif İş Gücü Programları kapsamında Kurumumuza kayıtlı kadınlara yönelik ve özellikle ilimizde yaşayan Roman vatandaşların yoğun olduğu bölgelerde bulunan Sosyal Hizmet

Merkezleri, SODAM ve Halk Eğitim Müdürlüğü iş birliğinde Mesleki Eğitim Kursları düzenlemektedir.

İl Müdürlüğümüz, Halk Eğitim Merkezi Müdürlüğü, Umurbey ve Menzilahir Sosyal Hizmet Merkezi iş birliğinde açılan Mesleki Eğitim Kurslarından faydalanan kursiyerler, kurs programları sonrasında yeni mesleklerini devam ettirerek ürettikleri ürünlerin pazarlama sürecinde daha geniş kitlelere ulaşabilmek ve kayıtlı kazanç elde edebilmek amacıyla usta öğreticiler ile birlikte “Valide Kadın Girişim Kooperatifini” kurmuşlardır. Üye sayısı ve ürünlerin pazarlama sürecinde yaşanan artış sayesinde bölgede yaşayan kadın ve roman vatandaşlara iş imkânı sağlanmakta ve farkındalık yaratılmaktadır. “Valide Kadın Girişim Kooperatifi” sayesinde üreticiler bölgede yaşayan diğer vatandaşlara rol model ve aynı zamanda büyük bir umut ışığı olmaktadır.

İşbaşı Eğitim Programları (İEP)

Kuruma kayıtlı işsizlerin mesleki deneyim ve tecrübe edinmeleri, teorik eğitimini aldıkları mesleklerde uygulamayı görmeleri ve çalışma ortamına uyumlarının

EDİRNE İŞKUR KADINLARA YÖNELİK FAALİYETLER

FAALİYET TÜRÜ	2019			2020			2021			GENEL ORAN
	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	KADIN	ERKEK	TOPLAM	
MEK	470	85	555	459	87	546	153	23	176	%84,70
İEP	1070	536	1606	663	333	996	221	129	350	%66,19
İŞE YERLEŞTİRME	2808	2254	5062	1615	1583	3198	478	592	1070	%52,63
DANIŞMANLIK FAALİYETLERİ	18016	16534	34550	5094	5594	10688	1832	2106	3929	%50,71
İŞ KULÜBÜ EĞİTİMLERİ	196	148	394	350	102	452	139	58	197	%65,68



sağlanması amacıyla düzenlenen İşbaşı Eğitim Programlarından 2019 yılında 1.606 kişi, 2020 yılında COVID-19 pandemisine rağmen 996 kişi ve 2021 yılı Mayıs itibarıyla 350 kişi faydalanmıştır.

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü olarak kadının iş gücü piyasasında yer almasının bireysel ve toplumsal kalkınma açısından öneminin bilinciyle, kadınların iş gücü piyasasındaki yerinin ve rolünün artması için gerekli çalışma ve politikaları uygulamaya önem veriyoruz. Son 3 yılda gerçekleştirilen faaliyetlerimizde Mesleki Eğitim Kurslarımızdan 1.277 kişi faydalanmış olup kursiyerlerin %84,70'i kadınlardan oluşmaktadır. İşbaşı Eğitim Programlarımızdan 2.952 kişi faydalanmış olup kursiyerlerin %66,19'u kadınlardan oluşmaktadır. İşe yerleştirme faaliyetleri kapsamında 9.330 kişi işe yerleştirilmiş olup işe yerleşenlerin %52,63'ü kadınlardan oluşmaktadır. Danışmanlık faaliyetlerinden 49.167 kişi faydalanmış olup faydalananların %50,71'i kadınlardan oluşmaktadır. İş Kulübü eğitimlerinden 1.043 kişi faydalanmış olup faydalananların %65,68'i kadınlardan oluşmaktadır.

İŞKUR KAMPÜSTE

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü ile Trakya Üniversitesi Kariyer Merkezi iş birliğinde "İŞKUR Kampüste" programı kapsamında "Bilişim Kariyer Günü" etkinliği gerçekleştirildi. "Bilişim Kariyer Günü" programına katılan Edirne Valisi Ekrem Canalp, öğrencilerle bir araya gelerek kariyer planlaması, çalışma hayatı ve girişimcilik ile ilgili bilgiler verdi. Genç istihdamı ve gençlerin iş hayatına



yönelik sorularının yanıtladığı programda Vali Canalp'e Trakya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erhan Tabakoğlu ve İŞKUR İl Müdürü Şengül Çıldam eşlik etti.

Trakya Üniversitesi Türkan Sabancı Kültür Merkezinde düzenlenen "İŞKUR Kampüste" etkinliğine öğrenciler tarafından yoğun ilgi gösterildi. Programa katılan öğrencilere İŞKUR hizmetleri, iş arama becerileri ve mülakat teknikleri gibi konularda sunum gerçekleştirildi. "Bilişim Kariyer Günü" etkinliğinde; ileri teknoloji, inovasyon ve yazılım geliştirme alanında faaliyet gösteren Trakya Teknoparka üye iş yerleri ile katılımcılar bir araya gelerek sektörün gelişimi ve kariyer planlamaları konularında bilgi alışverişinde bulundu.





YETENEK HER YERDE: BÖLGESEL KARIYER FUARI

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi himayelerinde 24-25/02/2020 tarihlerinde "Yetenek Her Yerde" temasıyla Trakya Üniversitesi Rektörlüğü ev sahipliğinde "Bölgesel Kariyer Fuarı" düzenlendi.

Birbirinden değerli konuklar, sektörlerinin önde gelen firmaları ve on binlerce öğrenci ile mezunu, iki gün boyunca Trakya Üniversitesinde buluşturan fuar, öğrencilerin ve mezunların kariyer planlaması ve iş başvurusu yaptığı, istihdama katkı sunacak onlarca etkinliğe de kapılarını açtı. Bilişim, teknoloji, sağlık, eğitim, iletişim gibi birçok farklı alanda hizmet veren kurum ve kuruluşlarla görüşerek kariyerini planlamak isteyen gençler, Balkan Kongre Merkezi, Türkan Sabancı Kültür Merkezi ve 75. Yıl Spor Salonu olmak üzere 3 ayrı yerde, eş zamanlı olarak 2 gün süresince sunumlar, paneller, örnek uygulamalar, iş görüşmeleri, atölye çalışmaları, eğitimler gibi tam 82 nitelikli etkinliğe katıldı.



Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından açılan İŞKUR tanıtım standını; Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi Başkanı Dr. Salim ATAY, Edirne Valisi Ekrem CANALP, Trakya Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Erhan TABAKOĞLU ve daha birçok katılımcı iş yeri, öğrenciler ve iş arayanlar ziyaret ederek yoğun ilgi gösterdi. İş arama becerileri, mülakat teknikleri, İŞKUR hizmetleri ile ilgili sunumlar gerçekleştirildi. 69 kamu, 226 özel sektör iş yerinin stant açtığı kariyer fuarında, tüm stantlar ziyaret edilerek İŞKUR hizmetleri ve teşvikler ile ilgili bilgiler verildi.

YENİ HİZMET BİNASI

Edirne Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, 22 Aralık 2020 tarihi itibarıyla taşınma sürecini tamamladığı "Babademirtaş Mahallesi Hükümet Caddesi No:448/1" adresinde hizmet vermeye başladı. Yeni hizmet binasında modern, ferah ve nezih ortamda, iş arayanlara ve işverenlere yüksek standartlarda hizmet sunmakta. Kapalı kullanım alanı bin 600 metrekare olan hizmet binası bodrum, zemin ile birlikte dört kattan oluşmaktadır. Daha önce hizmet verilen binada ek hizmet binası olarak kullanılmaya devam etmektedir.





SELİMİYE CAMİ

1569-1575 yılları arasında II. Selim'in emriyle yaptırılan ve Mimar Sinan'ın "Ustalık Eserim" olarak tanımladığı Selimiye Cami, Edirne ile özdeşleşerek kentin simgesi hâline gelmiştir. Kesme taştan yapılan cami; çini, ahşap, sedef süsleme uygulamaları, özgün kalem işleri ile Osmanlı mimarisinin en gözde uygulamalarını yansıtmakta; mihrap ve minberin mermer işçiliği, çini süslemeleri 16. yy çiniciliğinin en güzel örneklerini gözler önüne sermektedir. Cami ile birlikte külliye meydanına getiren yapılardan Dar-ül Kurra Medresesi günümüzde Vakıf Müzesi, Dar-ül Hadis Medresesi ise Türk ve İslam Eserleri Müzesi olarak hizmet vermektedir. Edirne Selimiye Cami ve Külliyesi, 2011 yılında UNESCO Dünya Kültür Miras Listesi'ne dâhil edilmiştir.



UZUNKÖPRÜ

1427-1443 yılları arasında Sultan II. Murat döneminde inşa edilen Uzunköprü, 1.272 metre uzunluğu ve 174 kemeri ile dünyanın günümüze ulaşan en uzun taş köprüsü olma özelliğine sahiptir. Kireç taşı ve traverten cinsi kesme taş blokları ile inşa edilen köprünün kemerlerinde genellikle

kilit taşı üzerinde yer alan bezeme öğelerinde, geometrik motifler, bitki ve hayvan figürleri, merkezi veya Rumi palmetler yer almaktadır. Günümüzde hâlen kullanılmakta olan köprünün, 2,55 metre yüksekliğinde, 4,50 metre genişliğinde üçgen biçimli tarih köşkü ve iki balkonlu bulunmaktadır.



SULTAN II. BAYEZİD KÜLLİYESİ SAĞLIK MÜZESİ

Almış olduğu uluslararası ödüllerle adını yurt içi ve yurt dışında duyuran, Tunca Nehri kıyısında bulunan Sultan II. Bayezid Külliyesi Sağlık Müzesi, bir Osmanlı darüşşifasını günümüzde gerçek anlamda yaşatan tek müzedir. Bu özelliğiyle geçmişteki Selçuklu ve Osmanlı darüşşifalarının, tıp tarihimizdeki önemine ışık tutmaktadır. Sultan II. Bayezid Külliyesi; döneminin en önemli, sağlık, sosyal, eğitim ve dinî kurumlarından biridir. Külliye; hastane, tıp medresesi, cami, misafirhane, imaret, hamam ve köprü gibi çok sayıda birimden oluşur. Darüşşifa ve Tıp Medresesi bölümleri Trakya Üniversitesi tarafından aslına uygun şekilde mankenlerle canlandırılarak Sağlık Müzesi olarak düzenlenmiştir.

Kaynakça

- <http://www.edirne.gov.tr/sehrimiz>
- <https://www.edirne.bel.tr/s/genel-bilgi-8.html>
- <https://edirne.ktb.gov.tr/>
- <https://gezimanya.com/search/google?keys=edirne+mutfa%C4%9F%C4%B1>
- <http://ettder.org/edirne-lezzetleri/>
- <https://www.skylife.com/tr/2019-11-s/sultanlar-sehri-edirne-2>
- <http://edirne.gov.tr/ekonomi>
- https://www.trakyaka.org.tr/upload/Node/35520/xfiles/EDIRNE_YATIRIM_OR_TAMI.pdf
- <https://edirnejethaber.com/edirne-bilgi/>
- <https://www.investintrakya.org.tr/tr/neden-edirne>



AVRUPA'NIN KALBİ: ALMANYA



Orta Avrupa'da Kuzey Denizi ile Alpler arasında uzanan; **kadim tarihi, zengin kültürü, estetik sanat eserleri, kent ve mimari uyumuyla** bilinen güzel ülke Almanya...

Avrupa'nın ortasında bulunan Almanya Federal Cumhuriyeti, kuzeyde Danimarka, batıda Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve Fransa; güneyde İsviçre ve Avusturya; doğuda ise Çekya ve Polonya ile sınır komşusudur. 16 federal eyaletten oluşan Almanya, dünya çapında bilinen metropollere sahiptir. Bunların en önemlilerinden biri de başkenti Berlin'dir.

Yaklaşık 83 milyon nüfusa sahip olan Almanya, dünya ekonomisine dev sanayisi ile katkı sağlamakta ve dış ticaret yükünün önemli bölümünü ihraç ettiği sanayi kalemlerinden oluşturmaktadır. Resmî dilin Almanca

olduğu ülkede, bunun dışında yadsınamayacak ölçüde İngilizce, Rusça ve Fransızca gibi yabancı diller de yaygın olarak konuşulmaktadır. Gerek diğer Avrupa ülkelerinden göçmüş gerekse de Kita Avrupası dışından gelip ülkenin ekonomik potansiyelinde kendine iş imkânı arayan göçmenler sayesinde oldukça kozmopolit bir demografik yapıya sahiptir. Para birimi olarak Avrupa ortak para birimi olan Avro kullanılır.

Özellikle müzik, felsefe ve sanat tarihi alanlarında Avrupa kültürüne ve insanlığa büyük katkılar sunan Almanya, İkinci Dünya Savaşı'nın yıkıcı etkilerine en çok maruz kalan ülkelerden birisidir. 70'li yıllar boyunca yürüttüğü ağır sanayi hamleleriyle kalkınmanın bir parçası olan misafir işçi uygulaması sayesinde Türkiye-Almanya ilişkileri daha yakın bir temas hâlini almıştır. Demografik yapıda önemli bir yer tutan Türk nüfusunun, Almanya ile bu tarihten itibaren nesillere yayılan bir birlikteliği söz konusudur. Öyle ki Türkiye'den buraya göçmüş işçilerin aileleri için Almanya artık ikinci vatan olma özelliğindedir. Günümüzde Almanya'da yaşayan üçüncü nesil Türkler artık kültürel birliktelik ve aidiyet hissi bakımından dedelerinin yaşadığı adaptasyon sorunlarını aşmış Alman kültürünün eklektik formuna uyumlanmışlardır.

Almanya'da demografik dağılım şu şekildedir: %77,5 Alman; %22,5 göçmen kökenliler. Göçmen etnisitenin dağılımında ise %15,1 ile büyük paylardan birine Türk kökenliler sahiptir. %10,1 ile Polonezler ve %6,6 ile Ruslar, Almanya'nın kozmopolit nüfusuna eklenmiştir.

Almanya'nın üyesi olduğu uluslararası kuruluşlardan bazıları şunlardır: Avrupa Birliği, Avrupa Konseyi, AGİT, NATO, Birleşmiş Milletler, IMF, Dünya Bankası, OECD, DTÖ, G7 ve G20.

Almanya'da Yönetim

Almanya; cumhuriyet, demokrasi, federalizm, hukuk devleti ve sosyal devlet beşli temeli üzerine kurulu anayasal federal bir cumhuriyettir. Bundesländer olarak adlandırılan 16 eyaletinin kendi başbakanları, parlamentoları ve anayasaları vardır. Federal hükümet ile parlamento temel yasaları çıkarmakta ve ekonomik stratejileri belirlemektedir. Eyaletlerin uhdesinde olan konular ise başta eğitim ve kültür politikaları olmak üzere federatif dokuyu ilgilendiren politikalardır. Federal parlamento seçimlerle göreve gelen Bundestag (federal meclis) ve eyalet hükümetlerinin temsilcilerinden oluşan Bundesrat yani eyaletler meclislerinden meydana gelmektedir.



Güçlü Ekonomisi Zengin Kültürü ile Modern Almanya

Dünya ekonomisine yön veren en önemli iktisadi potansiyellerden birine sahip olan Almanya, bugün dünyanın üçüncü en büyük ithalat ve ihracatçısı konumundadır. Yurttaşlarının sahip olduğu kişi başı gayrisafi millî hasıla itibarıyla yüksek yaşam standartları ve gelişmiş bir sosyokültürel yapıda bulunan Almanya, ileri teknoloji sanayisi, güçlü sosyal güvenlik ve ulusal sağlık sistemi ile dünyanın pek çok ülkesine rol model olmaktadır. Mükemmeliyetçi toplum yapısıyla dikkat çeken Almanlar, çevre korumaya ve düzene verdikleri önem, özel hayatın mahremiyetine olan saygıları ve zamanı etkili kullanmalarıyla tanınırlar.

Dünya çapında öneme sahip sinema, müzik, sanat festivallerinin ve spor organizasyonlarının yanı sıra birçok dinî etkinlikleriyle 10 binden fazla festivale ev sahipliği yaparak bu anlamda bir cazibe merkezi olan Almanya, sektörel fuarlarıyla da ön plana çıkmaktadır.

OECD raporlarında iş-yaşam kalitesi, eğitim, güvenlik ve yaygın toplumsal standartlar bakımından üst sıralarda yer alarak dünya genelinde çokça iltifat alan Almanya göç toplayan ülkelerin de başında gelmektedir.

Son yıllarda özellikle kendi yaşadıkları coğrafyalardaki standart bozukluklarından, siyasi kargaşalardan kaçıp başka ülkelere iltica eden sığınmacıların yarattığı anafordan etkilenen Almanya'da insanların büyük çoğunluğu yüksek yaşam standartlarına sahipken göçlerle gelen etnik ve kültürel çeşitliliğin hüküm sürdüğü bölgelerde bu yaşam-kalite seviyesinde dalgalanmalar gözükmemektedir.

Bugün 83 milyondan fazla nüfusa sahip olan Almanya'da 16 milyonun üstünde göçmen yaşarken en büyük etnik azınlığa sahip olan kitle Türk kökenlilerdir. Almanya ile Türkiye arasında 1961'de imzalanan "İş Gücü Anlaşması"nın ardından yaşanan ilk göçlerin üzerinden yaklaşık altmış yıl geçmişken bugün Almanya'daki etnisite çeşitliliği kaostan uyuma doğru evrilmiştir. Günümüzde yaklaşık 3 milyon Türk kökenli vatandaş Almanya'da yaşamaktadır.

Bir sanayi devi olan Almanya'da göçmen kültürü, ülkenin toplumsal ve ekonomik gelişimine katkıda bulunan bir yapıya kavuşmuştur. Ülkede demokratik ve özgürlükçü bir anlayış ön plandadır. Herkes için eşit ve belirli bir standart üstü eğitim başta olmak üzere kadınların, çocukların, yaşlıların, engellilerin hatta hayvanların haklarını dikkate alan kanunlar ve yaptırımlar uygulanmaktadır.





Berlin, Hamburg, Münih, Köln, Frankfurt, Stuttgart, Düsseldorf ve Dortmund gibi şehirler nüfus yoğunluğunun üst düzeyde olduğu metropollerdir.

Yüzlerce tiyatro ve senfonik orkestra, binlerce müze ve 25 binden fazla kütüphane Almanya'nın dört bir yanında kültür ve sanat meraklılarının hizmetindedir. Ülkedeki tüm kültürel hareketlilikten federal eyaletler sorumludur. Sadece Almanlar için değil dünyanın dört köşesinden buraya gelen sanatseverler için de özel öneme sahip olan bu nevi etkinliklere her sene on milyonlarca katılım sağlanmaktadır. Müze ziyaretçi sayısı ise yüz milyona yaklaşan Almanya bu hâliyle dev bir kültür, sanat ve müze merkezi gibidir.

Almanya klasik müzik alanında dünyaca ünlü bestecilere sahiptir. Bunlardan birkaçı: Johann Sebastian Bach, Richard Wagner ve Ludwig van Beethoven'dır. Gotik, Rönesans ve Barok gibi tarzları yansıtan sanat tarihinin en ünlü Alman ressamı, dünya felsefe ve edebiyat tarihine adını yazdırmış onlarca sanatçısıyla da gerçek bir kültür hazinesine sahip olduğunu göstermektedir.

Sadece sanat ve felsefe alanında değil bilimsel araştırmalar, sıra dışı buluşlar ve yeniliklerle de ülkede bugüne kadar çok sayıda başarıya imza atılmış, bu çabalar yüzden fazla kez Nobel Ödülü'ne layık görülmüştür.

Alman ekolünün düşünce dünyasına yaptığı katkılarsa saymakla bitmeyecek türdendir. Alman felsefe ekolü ve filozofları, dünya düşünce tarihi boyunca Batı felsefesine öncülük etmişlerdir. Immanuel Kant, Friedrich Hegel, Karl Marx, Arthur Schopenhauer ve Friedrich Nietzsche gibi isimler Alman felsefe ekolünün dünya düşün hayatına yön veren isimlerinin başında gelmektedir.

Goethe, Bertolt Brecht, Hermann Hesse, Günter Grass gibi isimler ise Alman edebiyatından beslenip evrensel ölçekte edebiyat hayatına tesir etmiş en önemli yazarlardır. Dünyanın önde gelen kitap yayıncılık sektörüne de sahip olan Almanya'da her yıl 90 binin üzerinde yeni eser basımı yapılmakta ve 500 yıllık bir geçmişe sahip olan Frankfurt Kitap Fuarı ile de dünya yayıncılık sektörüne yön vermektedir.



Türkiye-Almanya Siyasi ve Ekonomik İlişkileri

Ülkemiz, Avrupa'daki önemli müttefiklerinden biri olan Almanya ile köklü geçmişe sahiptir. Siyasi, ekonomik, askeri ve sosyal boyutları olan çok yönlü ilişkilerimiz bulunmaktadır. Bu iki kültür ve siyasi otoritenin bağlarının geçmişi Osmanlı-Almanya ilişkileriyle başlar. 1790'da Prusya Krallığı ile bir barış ve dostluk anlaşması imzalanması sayesinde ikili ilişkiler her zaman uzlaşma zemininde devam etmiştir. II. Abdülhamit döneminde Almanya ile askeri iletişim ve iş birliği hız kazanmışken Birinci Dünya Savaşı sırasındaki müttefiklik bağıyla kader ortaklığına evrilen ikili ilişkiler, aynı dönemde İstanbul-Bağdat Demir Yolu'nun yapımı gibi önemli yatırımlar Osmanlı İmparatorluğu-Almanya dostluk bağlarını kuvvetlendirmiştir.

Soğuk Savaş döneminde Federal Almanya ile Türkiye arasında ekonomik, ticari ve kültürel ilişkiler yoğun olarak devam etmiş, akabinde 1960'larda iki ülke arasında imzalanan "İş Gücü Anlaşmasıyla" çok sayıda Türk işçi çalışmak amacıyla Almanya'ya gitmiştir.

Almanya'da milyonlarca Türk kökenli insanımızın bulunması iki ülke arasındaki ilişkilerin beşerî boyutunu bugün de göstermektedir. Ülkedeki Türk azınlıkların yaklaşık 1,5 milyonu Alman vatandaşdır. Birçoğu kalifiye iş gücüne sahip Almanyalı Türkler, ülkenin sosyoekonomik refahına yıllardır katkı sunmaktadırlar.

TÜİK verilerine göre 2019 yılında yaklaşık 35,9 milyar dolarlık toplam hacme sahip olan Almanya-Türkiye ticaret ilişkileri, ülkemiz adına en büyük ve önemli ihracat pazarı olarak Almanya'yı işaret etmektedir.

Almanya'ya ihraç edilen başlıca

ürünler: Giyim eşyaları ve aksesuarlar, kara ulaşım araçları, içten yanmalı, pistonlu motorların aksam ve parçaları, kara taşıtları için aksam ve parçaları, tekstil elyafı ve mamulleridir.

Almanya'dan ithal edilen başlıca ürünler: Otomobil, steyşin vagonlar, yarış arabaları, kara taşıtları için aksam ve parçalar, tedavi/koruyucu amaçlı ilaçlar (dozlandırılmış); elektrikli makine ve cihazlardır.

Almanya'da yaşayan Türk girişimcilere ait işletmelerin sayısı günümüzde 80 bin civarına dayanmıştır ve 52 milyar dolar ciroluk ekonomik hacimleriyle yaklaşık 500 bin kişiye istihdam imkânı sağlamaktadırlar.

Almanya, 2002-2019 döneminde, T.C. Merkez Bankası verilerine göre 9 milyar 905 milyon Amerikan doları uluslararası doğrudan yatırım girişi ile Türkiye pazarındaki 5. ülke konumundadır. Aynı dönem için Almanya'daki Türk yatırımlarının toplamı ise 2 milyar 790 milyon dolar olmuştur.

Almanya'da Gezilebilecek Yerler

Sadece Avrupa'nın değil dünya kültür sanat haritalarının merkezinde yer alan bir ülkedir Almanya. Kültürel açıdan çok zengin bir çeşitlilik sunar. Tiyatro, sinema, müzik-opera, resim gibi pek çok modern sanat aktivitesini yılın her döneminde takip edebilmek mümkündür. Tüm kültür ve sanat etkinliklerine kolay ulaşım, aynı zamanda öğrenciler için ucuz maliyetli programlar sayesinde ülkenin dört bir yanındaki sergi salonlarının ve müzelerin yıl boyu

dolup taşması sağlanmaktadır. Sanat müzesi olan “Alte Nationalgalerie”, iletişim müzesi “Museum für Kommunikation”, ülke siyasi tarihinin en önemli fenomenlerinden biri olan Berlin Duvarı ile ilgili bir tarih müzesi olan “Checkpoint Charlie Mauer Museum”, Alman teknoloji müzesi “Deutsches Technikmuseum” ve sinema tarihi müzesi “Filmmuseum Berlin” ziyaret edilebilecek en önemli duraklardır.

Ayrıca Kant, Hegel, Nietzsche, Marx, Bach, Beethoven, Brahms, Handel, Wagner, Goethe gibi saymakla bitmeyen sanat, felsefe, edebiyat ve bilim tarihinin en önemli isimlerini yetiştirmiş olan Almanya tüm bu isimlerin pek çoğu adına kurdukları enstitü ve araştırma merkezleri sayesinde bilim, sanat ve felsefe merkezlerinden biri hâline gelmiştir. Sanata ve felsefeye verilen bu değer, uluslararası sıralamalarda iyi sonuçlar veren kentsel yaşam kalitesinin yanı sıra her yıl daha çok yabancı öğrencinin ülkeye gelmesini sağlamaktadır. Ucuz eğitim imkânı, çeşitli istihdam alternatifleri, düşük suç oranları, ulaşım kolaylığı ve kültürel zenginlik sıklıkla tercih edilme sebeplerinden bazılarıdır. Almanya’nın turizm, eğitim ve ticaret odaklı hareketlilik ölçümlerinde önde gelen şehirlerinin başında Berlin, Münih ve Hamburg sayılabilir.

• **BERLİN:** Almanya’nın başkenti ve en büyük şehri olan Berlin, Alman kültürünün en yakından hissedildiği metropollerin başında gelir. QS (Quacquarelli Symonds) öğrenci şehirleri sıralamasında altıncı sırada yer alan Berlin; tasarımın, modanın, sanatın, tiyatronun ve müziğin merkezi olarak dünyanın en önemli kentlerinden biridir.

• **MÜNİH:** Sadece ülkenin değil Avrupa’nın da en önemli teknoloji merkezi olarak göz doldurur. BMW ve Siemens gibi Alman markalarının yanı sıra Google, Microsoft, IBM ve Intel gibi uluslararası teknoloji devi birçok firmanın da genel merkezlerine ev sahipliği yapar. Teknolojik hareketliliğin yanı sıra kent yaşamı ve tarihî dokusu ile de çok önemli bir seyahat rotası özelliğindedir.

• **HAMBURG:** Şehir, Avrupa’nın en büyük ikinci limanı özelliğindedir ve ticaret hareketliliği ülkenin en büyük sanayi kenti olmasını sağlamıştır. Makine, kimya ve gemi inşaatı gibi önemli sektörlerde dünya sıralamasında

önlerde yer alır. Hamburg, modern ile gelenekselin birlikteliğinin yadırgatmadığı Almanya’nın Kuzey Denizi’ne açılan kapısı gibidir.

Lezzet ve Gustonun Buluşması “Alman Mutfağı”

Yeme içme kültürünün geleneksel özellikleri bölgeler arasında değişkenlik gösterirken ülkenin özellikle 1970’lerden sonra hızla değişen etnik yapısı ve göçmenlerin kendi kültürlerine ait damak lezzetlerini buraya taşımaları sayesinde günlük yeme alışkanlıkları zenginleşmiştir. Yine de geleneksel Alman yeme içme kültürü içinde en çok tüketilen besinler sıralanırken patates kızartması, Wurst adı verilen sosis, peynir çeşitleri ve garnitür olarak kuşkonmaz ve lahana gibi sebze haşlamalarını saymak gerekir. Yerel lehçelerde farklı isimleri olsa da genellikle Berliner olarak bilinen Alman çöreği, Schwarzwald Kirschtorte denilen kirazlı kara orman keki, tereyağlı simit Butterbrezel, geleneksel Alman güvenci olan Eintopf, Knödel denilen patates köftesi, Alman yemek kültürü içerisinde olmazsa olmaz lezzetler arasında sayılan Schnitzel et pizolosa ve lahana turşusu Alman geleneksel yemeklerinden bazılarıdır.

Kaynakça

- <https://www.almanyakonsolosluu.com/hakkinda/>
- <http://www.mfa.gov.tr/almanya%20-kunyesi.tr.mfa>
- <http://gezginogrenci19.blogspot.com/2015/05/almanya-almanyannin-kordinatlari51-00-k.html>
- <https://www.bileteviniz.com/tr/ulke-rehberi/almanya>
- <https://www.hotcourses-turkey.com/study-in-germany/before-you-leave/german-culture/>
- <http://gezginogrenci19.blogspot.com/2015/05/almanya-almanyannin-kordinatlari51-00-k.html>
- <https://www.turkcebilgi.com/almanya>
- <https://www.milliyet.com.tr/gundem/almanya-yi-yakindan-taniyin-2648992>



Hasan TABAKOĞLU
KAZAZ

EL EMEĞİ GÖZ NURU GÜMÜŞ ÖRME SANATI “KAZAZİYE”

1951 Trabzon doğumlu olan kazaziye sanatı ustası Hasan Tabakoğlu, 1968 yılından bu yana bu sanatı icra ediyor. Kendisinin “Sanatın Ordinaryüsü” olarak tanındığını söyleyen usta Tabakoğlu, yaptığı kazaziye sanatını gelecek kuşaklara aktaran bir sanatçı olduğunu belirtiyor.

Hasan Bey, bizlere öncelikle Kazaziye sanatının tarihinden bahseder misiniz?

Mezopotamya uygarlığından günümüze kadar ulaştığı tahmin edilen, bazı rivayetlere göre ise MÖ 2800 yılının ikinci yarısında hüküm sürmüş olan Lidyalılardan Anadolu insanına miras kaldığı belirtilen Kazaziye sanatı, günümüze kadar uzanan kültürel miras niteliğindedir. Lidyalılarda ilk görülen eserler; uçan at figürü ve kartal motifli kolyenin zincir kısmıdır. 5000 yıllık bir geçmişe sahip olan Kazaziye sanatı günümüzde hâlen pek çok takı, eşya ve objede uygulanmaktadır.

Anadolu’nun binlerce yıllık tarihinden gelen geleneksel sanatlar, çeşitli uygarlıkların kültür mirasıyla birleşerek zengin bir mozaik oluşturmuştur. **Kadim sanatlardan biri olan, ipek işi anlamına gelen Kazaziye, yapımı özel maharet isteyen bir el sanatıdır. Kazaziye sanatını yapan ustaya Kazaz denilmektedir.** Trabzonlu Kazaz Hasan Tabakoğlu ile Kazaziye sanatının tarihi, kültürü ve yapılışı üzerine keyifli bir sohbet gerçekleştirdik.



Kazaziye sanatı, Osmanlı İmparatorluğu zamanında Anadolu'nun önemli yerlerinde yaşatılmış ancak Cumhuriyet kurulduktan sonra bu sanat sadece Trabzon'da devam ettirilmiştir.

Kazaziye sanatı nedir, nasıl yapılır? Kullanılan malzemeler ve teknikler hakkında bilgi verirsiniz?

Tamamen el emeğine dayalı bir sanat olan Kazaziye sanatı, ipek veya naylon tel üzerine burularak 0,08 mikron saç teli inceliğinde sarılan, 24 ayar altın ve 1000 ayar gümüş teller ile yapılan yöresel bir el sanatıdır. Çok zarif görünümünün yanında bu ürünler aynı zamanda da çok sağlamdır. Saç teli inceliğindeki altın ve gümüş tellerin iğnelerle işlendiği bir kazaziye ürününün bir santimetrelilik zincirinde yaklaşık 130 tane düğüm bulunabilmektedir ve bu zincirin kırılması, kopması mümkün değildir.

Kazaziye sanatında kullanılan temel malzemeler: **bakır, gümüş, tutkal, makas, tığ, kazazlık teli, dikiş iğnesi, naylon iplik, balmumu, çıkırcık ve bir çakmaktır.**

En fazla kullanılan Kazaziye teknikleri ise kısa sürgü, uzun sürgü, top örgüsü, balıksırtı, ajur, şemse düğümü, bıcırcık, yonca ve yeminli sürgü teknikleridir.

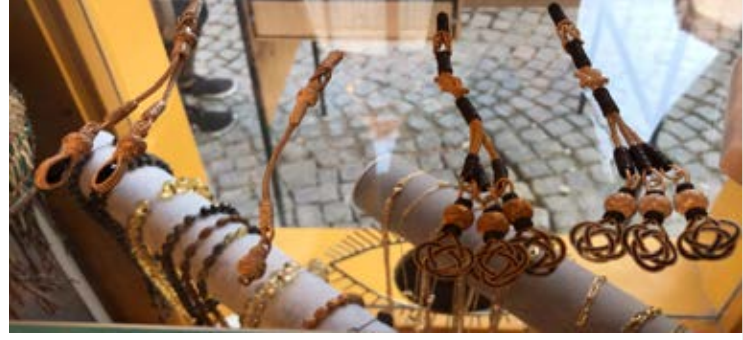
Bu sanat ile neler yapılmaktadır?

Kazaziye sanatıyla tespih başlığı ve püskülleri, kolye, bileklik, küpe, madalyon, rozet gibi takılar yapılmaktadır. Bu ürün yelpazesi yeni yaklaşımlar ve bakış açılarıyla daha da çeşitlenebilir özelliğindedir. Son zamanlarda bu teknik geliştirilerek ürün yelpazesine ayakkabı, çanta, anahtarlık, kemer, muskalık, çay tepsisi, bardak altlığı ve birçok hediyelik eşya eklenmiştir.

Ayrıca ben geleneksel desenlerin yanı sıra kendi tasarladığım figürleri de takılara yansıtırım. Uşak Müzesinden çalınan Lidya dönemine ait "Kanatlı At" broşunun da bire bir örneğini yaptım.

Kültür ve Turizm Bakanlığı onaylı kazaz ustası ve öğreticisisiniz. Bundan kısaca bahsedersiniz?

Ben bilfiil bu işle uğraşıyorum. Gecem yok, gündüzüm yok. Devletimizin de verdiği görevlerle yurt dışında birçok görevlerde bulundum. Her gittiğim ülkede, görenleri, "Dünyada böyle bir zanaat var mı?" diye hayretler



içerisinde bıraktım. Müthiş Türk olarak anıldım. Son olarak 2,5 yıl Üsküpt'e Yunus Emre Enstitüsünde oradaki vatandaşlarımıza sevgi ile bu sanatı öğrettim. Sadece bununla da kalmayarak Türk ananelerini, yaşamını, 133 talebemi her gece ailece eve davet ederek örf ve âdetlerimizi öğretmeye gayret ettim. Fakat gönül isterdi ki şu an 20'li yaşlarda olup vatanımıza çok daha fazla hizmet verip sanatımı çok daha fazlasıyla duyursaydım. Büyük bir özveriyle, coşkuyla, seyerek, aşkla bu sanatımı devam ettirmekteyim. Meslek yaşamımdaki onca yıla rağmen her gün yeni bir şey öğreniyorum. Yanıma her kim gelirse gelsin sanatımın en ücra işlerini dahi çekinmeyerek, öğretip hayır duası almaktayım ve bundan gurur duyuyorum.

Biz ailece bu işe gönül verdik ve bu kültürün devam etmesi için çaba sarf ediyoruz. Kültür ve Turizm Bakanlığı tarafından yurt içi ve yurt dışında düzenlenen fuarlara katılıyoruz. Kazaziye ürünlerimiz buralarda beğeniyle karşılanıyor.

Bizimle bir anınızı paylaşır mısınız?

Viyana'da el sanatları fuarına gittiğimizde, şimdinin Avusturya Başbakanı Sebastian Kurz yanıma geldi. 25 dakika boyunca sanatımı izleyerek hayretler içinde kaldı. Bu sanatı öğretmek için basın önünde Viyana'da kurs açmamı istedi ve vatandaşlık teklif etti. Ama ben, "Devletime, bayrağıma bağlıyım ve halkıma öğretecek olduğum daha çok şey var, Viyana'yı dahi verseniz gelmem." dediğimde oldukça şaşırdı. Yurt dışından buna benzer enteresan teklifler aldım ama vatan sevgisi o kadar güzel ki hiçbirini kabul etmedim. Bu devlete, bu vatana hizmet etmek bizi yaratan Allah'a hizmet etmek kadar kutsal benim için. Hepinizi sevgi ve saygıyla kucaklıyorum.

Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Konser Alanları İşletme Müdürlüğü (Cso Ada Ankara) Ankaralı Sanatseverler ile Buluşmaya Hazırlanıyor



**Temeli 24 yıl önce atılan,
başkent Ankara'nın tam
kalbinde şekillenen bu
görkemli konser salonu,
2020 yılının Aralık ayında
tamamlanarak**

**Cumhurbaşkanı Sayın Recep
Tayyip Erdoğan tarafından
açıldı.**

Başkent Ankara'nın beğenisine sunulacak ve kültür sanat anlayışına yön vermek üzere kapılarını aralayacak olan, yapısal olarak ilginç mimarisiyle dikkat çeken ve içinde 2 farklı boyut ve özelliklere sahip konser salonlarını bulunduran kompleks, 1992 yılında Uygur Mimarlık tarafından tasarlandı. Yerleşke, başkentin sembolü olmaya aday modern mimarisi ve muhteşem akustik yapısıyla ön plana çıkıyor. Kompleks, Tarihî Konser Salonunu da içine alarak toplam 3 adet kapalı konser salonu ve yenilikçi işletme modeliyle de fark yaratmak için hazırlıklarını sürdürüyor.

Kültür ve Turizm Bakanlığımız tarafından özel bir işletme mantığıyla çalıştırılması düşünüldükçe hazırlıkları yapılan ve bu düşünceye göre de yönetim ekibi oluşturulan Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası Konser Salonları İşletme Müdürlüğü, önümüzdeki dönemlerde "Cso Ada Ankara" adıyla misafirleri ile buluşacak. Cso Ada Ankara, ülkemizden ve dünyanın dört bir yanından her türlü müzik dinleyicisini, ilgiyle takip edecekleri konser organizasyonlarıyla buluşturmaya hazırlanıyor.



Yerleşke, içerisinde bulunan çalışma alanlarında "Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası" başta olmak üzere; "Ankara Devlet Çok Sesli Korosu", "Türk Dünyası Müzik ve Halk Dansları Topluluğu", "Ankara Türk Halk Müziği Korosu" ve "Ankara Klasik Türk Müziği Korosu"na da ev sahipliği yapıyor. Her 3 salonda konserler vererek dinleyicileri ile buluşacak olan bu toplulukların dışında; Kültür ve Turizm Bakanlığımız bünyesinde faaliyet gösteren "Devlet Opera ve Balesi Genel Müdürlüğü" ile "Devlet Tiyatroları Genel Müdürlüğü" de bu sahnelerde performanslarıyla sanatseverlerin huzurunda olacaklar.

Cso Ada Ankara; toplam 3 adet kapalı konser salonu, kapalı ve açık etkinlik alanları, müzesi, hediyelik eşya dükkânı ve kafesi başta olmak üzere tam anlamıyla bir sanat adası şeklinde kurgulanmış. Toplamda 155 bin m² alana kurulu ve 65 bin m² kapalı alanı bulunan bu yapının 800 araç kapasiteli otoparkı da bulunuyor. Bununla birlikte alan, açık hava etkinlikleri ile de geniş kitleleri aynı anda farklı kültür ve sanat alanlarında ağırlamak üzere tasarlanmış durumda.

Bu anlayıştan hareketle; izleyici bölümü üzüm salkımı şeklinde tasarlanan ve 360 derecelik izleme imkânı ile 2023 kişilik koltuk kapasiteli ve 10 bloktan oluşan Cso Ana Salon, 500 kişilik koltuk kapasiteli "Mavi Salon" ve 600 kişilik koltuk kapasitesi ile şimdilik restorasyonda olup en kısa zamanda sanatseverler ile tekrar buluşacak olan "Tarihi Konser Salonu" ile aynı anda birçok etkinliğe yer verecek olan "Cso Ada Ankara" yerleşkesi misafirlerini ağırlayacağı günü beklemektedir.

Konser Salonları ve Etkinlik Alanları Dışında; Müzesi, Mağazası ve Kafesi ile Tam Bir Kültür Adası...

"Cso Ada Ankara" binası içerisinde yer alan CSO1826 Müzesi, Cumhurbaşkanlığı Senfoni Orkestrası'nın tarihî

serüvenini değerli misafirlerine sunmaya hazırlanıyor. CSO1826 Müzesi içerisinde geniş bilgi, belge, fotoğraf ve CSO'nun tüm tarihi boyunca kullanmış olduğu enstrümanlardan oluşan örneklerin yer aldığı çok sayıda eseri bünyesinde barındırmaktadır.

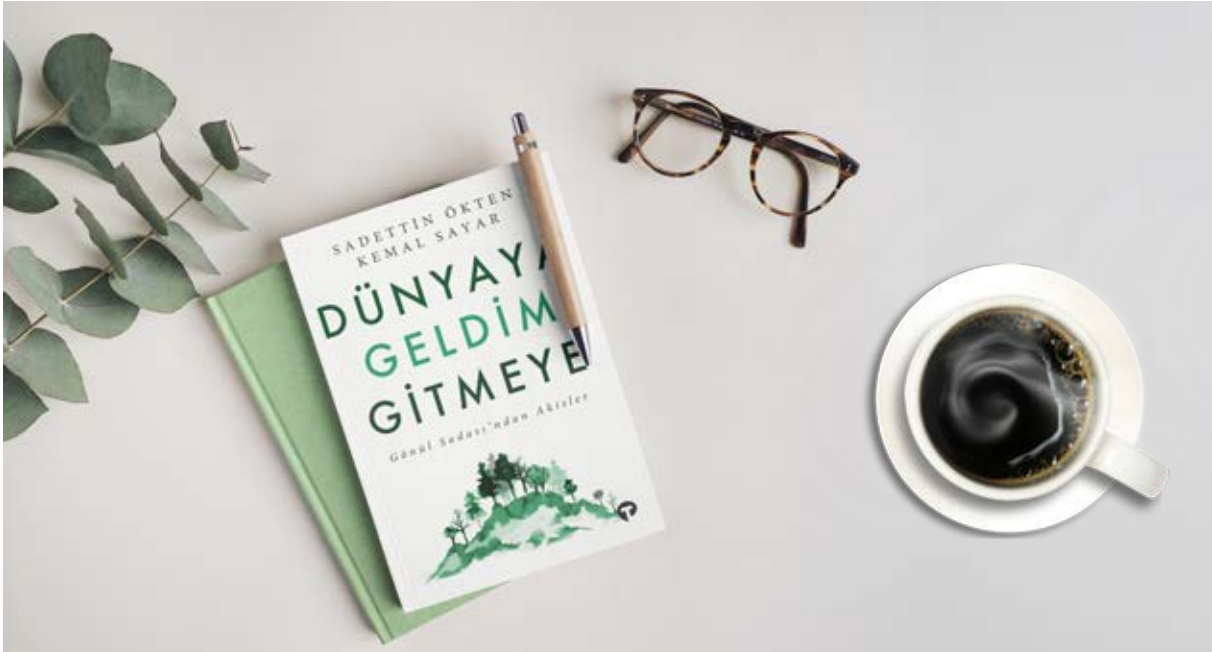
Arı kovanından esinlenilerek tasarlanan ve inşa edilen kafe, "Kovan Bistronomy" adıyla isteyen misafirlerine etkinliği beklerken Türk ve dünya mutfağının eşsiz lezzetlerini sunmak için hazırlanıyor. Kafe aynı zamanda konser ya da etkinlik haricinde yerleşkeyi ziyaret etmek isteyen misafirlerini de ağırlayacak.

"Cso Ada Ankara"yı deneyimlemek isteyen misafirler, içinde yer alan Cso mağazasından özenle seçilmiş değerli hediye alternatifleri ile ziyaretlerini unutulmaz hâle getirebilecekleri bir deneyime tanıklık edecekler.

Mekânsal dokusu, tarihî dokunuşları ve mimarisi ile dikkat çeken "Cso Ada Ankara" binası; sergi, konferans, söyleşi, eğitim etkinlikleri ve daha birçok farklı organizasyonlara ev sahipliği yapmayı da hedefliyor.

"Cso Ada Ankara" ev sahipliği yapacağı sanatsal etkinliklerle başkent Ankara'nın ve ülkemizin en önemli kültür ve sanat adası olmaya aday görünüyor.





DÜNYAYA GELDİM GİTMEME AŞK İLE ÂNİ SEYRETMEME



Prof. Dr. Sadettin ÖKTEN

Şehir ve medeniyet, özellikle de İslam medeniyeti konularındaki konuşma ve çalışmaları ile tanınan Prof. Dr. Sadettin Ökten; bilim tarihi ve felsefesi, kültür, medeniyet ve sanat alanlarında özel ilgi sahibidir. Bu konudaki çalışmalarını farklı üniversitelerde verdiği “Bilim Tarihi, Yapı Teknolojisi Tarihi, Kent Kültürü ve Kent Estetiği” dersleri ile değerlendirmiştir. Hâlen mesleki faaliyetinin yanı sıra kültür ve sanat alanındaki ilgilerini de sürdürmektedir. 2020 yılında Cumhurbaşkanlığı Kültür ve Sanat Büyük Ödüllerine kültür tarihi alanında Prof. Dr. Sadettin Ökten layık bulunmuştur.



Prof. Dr. Kemal SAYAR

Aldığı psikiyatri eğitimi ile çok sayıda eser kaleme alan Prof. Dr. Kemal Sayar; kültürel psikiyatri, psikosomatik tıp, anksiyete bozuklukları, ergen psikiyatrisi, intihar davranışı ve kronik ağrı bozukluklarındaki çalışmalarıyla biliniyor. Çeşitli sempozyumlarda, konuşmacı ve düzenleyici olarak görev alan Kemal Sayar, ulusal ve uluslararası dergilerde yaptığı hakemlikler ile de atanıyor. Hâlen Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Başkanı olmasının yanı sıra çeşitli gazete ve dergilerde köşe yazarlığı yapmaktadır. Yirminin üzerinde kitabı olan Sayar, edebiyatla yakından ilgilenmektedir.

“Bu toprakların derin bilgeliği, bugünü yeniden inşa etmekte bize nasıl bir yol gösterebilir? Gönül, “Çalab’ın tahtı”dır, ses verir; yeter ki biz onun fısıltısını işitelim. Kalp bağırıp çağırmaz, sadece fısıldar.”

Sadettin Ökten ve Kemal Sayar’ın radyo programında bir çağrışımlar denizinde yol alan doğaçlama konuşmalarının kâğıda aktarılmış hâli olan “Dünyaya Geldim Gitmeye” adlı kitabın duygusal dokusunu, umut ve iyimserlik teşkil ediyor. Etkin bir iyimserlik.

Bu satırlarda yılgınlık ve yeise yer yok. İnsan, elindeki imkânları daha soylu bir hayat sürmek için seferber etmek zorundadır: Gönülü mihver alan bir yolculukta, ödev ahlakı ve sorumluluk bilinciyle yaşamak. Üzerinde yaşadığımız mübarek toprağın ve altında nefes alıp verdiğimiz mübarek gökyüzünün bize yüklediği emanet şuurunun farkında olmak.

İnsan, anlamdan boşaltılmış bir kâinatı ancak bu şekilde yeniden ışıklandırabilir, kozmik yalnızlığından kurtularak “Allah bes, bâkî heves” dediği bir birlik düşüncesine ulaşabilir.

“Geldik gidiyoruz, bütün mesele aşk ile âni seyretmek”

Dünyaya Geldim Gitmeye, Erzurumlu İbrahim Hakkı’nın bir şiirinden alınmış bir dize. Aslında “Dünyaya geldim gitmeye, aşk ile anı seyretmeye” diyor Erzurumlu İbrahim Hakkı. Bu kitabın sık sık bu beyti telmihte bulunduğunu göreceksiniz. Bütün meselenin anı aşk ile yaşamak, anı aşk ile taçlandırmak olduğunu söyleyen pek çok ifade yer alıyor bu kitapta. Prof. Dr. Sadettin Ökten başka bir dünyadan haberler getirir gibi, tanıdığı tanıştığı gönül erbabının güzel sözlerini âdeta damıtarak sunuyor. Prof. Dr. Kemal Sayar da zenginleştiriyor içeriği. Bir yönüyle iki farklı disiplinden iki ilim adamının birbirinde olan kıymetleri daha da kıymetlendirdiği bir sohbet diyebiliriz buna. Geçmişin insanında dilden dile, kulak kulağa, gönülden gönüle aktarılan şifahi bir kültür söz konusu. Bu kültürün âdeta elmaslaşmış örneklerine bu sohbetlerle tanık olacaksınız. Hani bazen bir paragraf dolusu, bir ağız

kalabalığı dolusu laf söylenir ama bir kelamı kibar, bir latif söz gelerek taşı geddiğine oturtur ya öyle sözlere tanıklık edeceksiniz.

“Her nefes bir zikirdir. Bir hu’dur. Biz her an zakiriz. Bütün dünya zakir de farkında değil.”

Bu kitap etkin bir iyimserlik üzerine kurulu. Umut aşıyor herkese. Sorumluluk ahlakı, sorumluluk bilinci tavsiye ediyor ve şikâyet etmekten bizleri geri çağırıyor. “Hayden şikâyet etmeyi bırakalım. Mevcut durumumuzu inanarak en iyi şekilde, yeniden inşa etmeye başlayalım. Yapabileceğimiz başarabileceğimiz çok şeyler var. Kendi kalbimizdeki inancın temizliğine, kendi ruhumuzun temizliğine güvenelim ve çalışalım. Hikmete rahm olalım.”

“Hayata nasıl bakıyorsan ona göre şekil alacaktır; hayat ızafidir.”

Bütün bu söyleşiler boyunca değişik disiplinler arası gezinildiğini göreceksiniz. Bir anlamda inter disiplinler bir metin de diyebiliriz buna. Belki çok detaylı ilmî bir metin değil ama birçok alana göndermeler yapan bir metin ile karşı karşıyasınız. Okurlarının dimağında güzel bir tat ve lezzet bırakıp bazı şeyleri tekrar tekrar hatırlamamızı sağlayacak bir kitap.

“Kendinize zaman ayırın. İnsanlara çok ülfet etmeyin. Kendinize yorgun zaman değil; zihni ve bedeni diri zamanlarını ayırın ve yalnız kalmasını öğrenin.”

Kaynakça

- <https://kultursurasi.ktb.gov.tr/TR-174880/sadettin-okten-prof-dr.html>
- <https://kemalsayar.com/kitap/dunyaya-geldim-gitmeye>
- <https://esenler.bel.tr/sehir-dusunce/kurumsal/prof-dr-sadettin-okten-sehir-dusunce-merkezi/>
- <https://www.fikriyat.com/galeri/edebiyat/dunyaya-geldim-gitmeye-eserinden-20-umut-dolu-alinti/12>
- https://www.youtube.com/watch?v=pHnMr_Bsq5w



Prof. Dr. Yasemin BEYAZIT
Pamukkale Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi

OSMANLI İLMİYYE MESLEĞİNDE İSTİHDAM

Arapça hizmet kelimesinden türeyen istihdam, bir insanı ya da insan grubunu bir görevde ya da bir işte kullanma anlamlarına gelmektedir. Osmanlı İlmîyye Mesleğinde İstihdam isimli çalışmada daha çok **XVI. yüzyılın ikinci yarısına odaklanılarak Osmanlı medreselerinden mezun olanların en önemli görev alanı olan ilmîyye mesleğindeki istihdamlarına ışık tutulmaya çalışılmıştır.** Dönem olarak 16. yüzyılın seçilmiş olması istihdamı sınayabileceğimiz defter serilerinin ve arşiv evrakının bu dönemden günümüze intikal edebilmiş olması ve ilmîyyenin ayrı bir meslek kolu olarak bu süreçte teşekkülü sebebiyledir.

Osmanlı devletinde padişah adına yetki kullanan ve bu yetki ile birtakım görevleri yerine getiren zümreler içinde ulemânın özel bir yeri vardır. Bu zümreye kaynaklık yapan kurum medresedir. Yani “ilmîyye zümresi” mensuplarının tümü medrese eğitimi görmüş ve oradan icazet almış kimselerdir. Bu özelliği ile ulemâ diğer zümrelerden daha kapalı ve dolayısıyla değişimin seyrinin daha az olduğu bir gruptur. Diğer yandan **ulemânın üç temel görevi**, devlet yönetiminde ve toplum hayatında onları diğer zümre mensuplarına nazaran öne çıkarmıştır. **Bu üç görevden ilki tadrîstir.** Medreselerde müderrislerin üstlendiği bu görev, Osmanlı klasik döneminde bilginin tanımıyla yakından ilgilidir. Osmanlı belgelerinde ulemâ, “vârisu ulûmî'l-enbiyâ' ve'l-mürselîn”¹ olarak tanımlanmıştır. Bu tanım bile tek başına, Osmanlı klasik döneminde bilginin, ilahî ve peygamberlerden kaynaklanan dinî bir bilgi olduğunu gösterir. İslâm'ın dünyayı algılama ve açıklama biçimi, ilahî bir yaradanın varlığını anlamaya yönelik çabaları, yaratılmışlar içerisinde akıl sahibi grubu oluşturan insanın varlığıyla sistematik bir bilgi teorisine bürünmüştür. Bu teorik oluşum, çeşitli dönemlerin büyük âlimleri tarafından yeni yorumlamalar ve şerhlerle zenginleşmiştir. Osmanlı belgelerinde “ilm-i yakîn”² olarak tanımlanan bu bilgi, derinliği olan ve özel bir çabayı gerektirerek öğrenilebilen bir bilgidir. İşte Osmanlı ulemâsı, bu bilgiyi kuşaktan kuşağa aktaran hem de yorumlayarak tatbikî alanda yararlanmayı sağlayan gruptur.

¹ Arapça olan bu ifade peygamberlerin sahip olduğu ilimlerin, bilgilerin varisi demektir.

² Bu ifade “kesin olan aklî ve naklî delillerin ifade ettiği bilgi” diye tanımlanabilir. Yusuf Şevki Yavuz, “İlme'l-yakîn”, Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, C.22, s.137.

Ulemânın ikinci işlevi, kazâ yetkisine sahip olmasıdır.

Kazâ, hakıyla haksızı ayırt etmek, fıkıhın diliyle "husemâ'nın da'vâsını fasl etmektir"³. Bu sebeple ulemâdan kazâ yetkisini kullanan kadılar, toplum üzerinde hakkın delili olarak kabul edilmiştir. Kadıların üstlendiği kazâ yetkisi iki boyutludur. Bir yönüyle hasım hâline gelmiş bireyler arasındaki anlaşmazlıkları çözümleyerek hakkın gerçekleşmesini sağlamaktır. Diğer yönüyle şeriatın İslâm hükümdarına tanıdığı örf alanının yüzyıllar süren deneyimlerinden ve toplum içinde makbul tutulan uygulamalarından beslenen örfü uygulamaktır. Bu alan, Osmanlı devlet yönetiminde idarî yargı olarak geniş bir uygulama alanını oluşturur. Osmanlı devleti, seyyiye ve kalemiye zümresinin bütün işlemlerini ulemânın denetimine tabi tutmuştur. İdarî ve malî uygulamaların tümü ulemânın hükmü olmaksızın uygulanamamıştır. Bu bakımdan devlet yönetiminde ve toplum hayatında, ulemânın kazâ yetkisinin çok derin tesirleri vardır.

Ulemânın üçüncü fonksiyonu iftâ görevidir. Fetvâ vermek danışma niteliğinde bir vazifedir. Bu mütalaayı veren müftüler, uygulamanın içinde yer almamakla birlikte verdikleri fetvâlarla idarî, iktisadî, sosyal ve dinî hayatın çeşitli yönlerine ve hayatın içinde karşılaşılan sorunların çözümüne büyük katkıda bulunmuştur. Ayrıca, bu fetvâlar yoluyla İslâm hukuku ve düşüncesi canlı bir kaynak alanı yaratmıştır. Birçok uygulama bu yolla şerileştirilmiştir. Bazen de dar kalıplar içinde çözümsüz görünen birçok meseleye çıkış yolları sağlanmış ve böylece toplumsal ilişkilerde gerilimlerin doğması önlenmiştir. Bu faaliyet sürdürülürken, aynı zamanda İslâmî bilginin ve düşüncenin temsilcisi olan müftüler aracılığıyla, düşünce dünyası boyutlanmış ve daha sistematik bir nitelik kazanmıştır.

Yukarıda zikredilen üç fonksiyonu üstlenen ulemânın, Osmanlı devletinde rolü Osmanlı devlet anlayışını, dolayısıyla ideolojisini biçimlendiren, meşrulaştıran ve yayan en önemli grup olmasıdır. Bu grubun özellikle Fatih Sultan Mehmed döneminde esasları tespit edilen ilmiye meslek yolundaki istihdamı meselesi de grubu, grup iç ilişkileri ve onların devlet hayatına katkılarını anlamak bakımından oldukça önemlidir. Araştırmada medrese çıkışlı mensuplarıyla diğer zümrelere nazaran daha sıkı kontrol altında tutulan ilmiye zümresine girebilmenin şartlarının ne olduğu; devletin ilmiyeye girişte nasıl bir sistem



kurduğu ve işlettiği; medresenin, toplumun hangi katmanlarından talebeyi celbettiği, medreselere talebe gönderen bölgelerin ya da zümreler içinde belirli gruplar var olup olmadığı, ilmiyeye girerken kurallar ya da kanunlar doğrultusunda mesleğe girilip girilmediği; mesleğe girişte öncelikli ve ayrıcalıklı grupların var olup olmadığı gibi sorulara cevap aranmıştır.

Ulemâ, giriş kurallarını yerine getirip mesleğe dâhil olduktan sonra onlar için yeni, uzun, zorlu ve meşakkatli bir süreç başladılar. Eserde zümrenin iç dinamikleri ve kurallarının ne olduğu, istihdam sınırlılıklarının var olup olmadığı, bu sınırlılıkların zümre mensuplarını ve Osmanlı toplumsal hayatını etkileyip etkilemediği, ulemânın yukarıda belirtilen üç görevi uhdesinde bulundurarak mansıblarda, meslek grupları içinde ve mekânda nasıl hareket gösterdikleri, diğer zümrelere nispetle daha kapalı bir grup olan ulemâ zümresinin mekânda nasıl bir kademeli

³ Bu ifade hasımlar arasındaki davayı sonuçlandırmak, bir hükme bağlamak anlamına gelmektedir.

örgütlenme içinde hareket ettiği ve bu mekândaki hareketliliğin ilmiye mesleği içindeki hareketle uygunluk gösterip göstermediği, medrese ve kazâların hangi ölçütlere göre oluşturulup birbirlerine göre nasıl derecelendirildikleri, bu derecelendirmenin ulemânın mertebelerini belirlemede etkili olup olmadığı, yukarıda sözü edilen üç görev arasındaki geçişlerin hangi sıklıkta olduğu sorularına cevap verilmeye çalışılmıştır.

XVI. yüzyıl ortalarından itibaren Osmanlı ülkesinde yaşanan nüfus artışı, iktisadi bunalım, paranın değer kaybı, silah teknolojisindeki değişim, uzun süren savaşlar, topraksız köylülerin ortaya çıkışı ve iklim gibi sebeplerle bir değişim dönüşüm döneminin zemini oluşmaya başlamıştır. **Yaşanan bu süreç medreseleri ve ulemâyı da etkilemiş, gençlerin medreselere olan talebi artmış, genel asayişsizlik ve isyanlara paralel olarak suhte isyanları olarak adlandırılan talebe isyanları da görülmüştür.** Devlet medreselere ve ilmiye mesleğine artan talep karşısında yeni medreselerin açılmasını sağladığı gibi bir taraftan mesleğe giriş ve ilerleme konusunda denetim de kurmaya çalışmıştır.

Tespitlerimize göre, XV. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkan mülâzemet sistemi, XVI. yüzyılın ortalarında klasik biçimini kazanmış, ilmiyeye girişin kontrol altında tutulmasını sağlayan önemli bir mekanizma olarak karşımıza çıkmıştır. Özellikle yaşanan nüfus artışının baskısıyla zümreye girişteki kontrol ve zümrenin homojenliğini koruma noktasında, XVI. yüzyılın ikinci yarısında önemli bir kalkan görevi görmüştür. Ancak ilmiyeye giren ve girmek için bekleyen kişi sayısındaki muazzam artış, sistemin işleyişini güçleştirmiş, istihdam sorunun doğuşunda etkili olmuştur. Klasik dönemde mevcut baba mesleğini devam ettirme geleneği neticesinde ilmiye kadrolarının %30'unun ilmiye zümresi mensuplarının ya da toplumun önde gelenlerinin çocukları tarafından doldurulduğu, bunlar içinde de yüksek dereceli ulemâ ve şeyh çocuklarının %2-4 aralığında mesleğe katıldıkları tespit edilmiştir. İlmiyeye girenlerin %2-4'ü İstanbul, %15-18'i Rumeli, %76-81'i Anadolu kökenlidir. Bunların dışında %1'lik bir oran teşkil etmeyecek kadar Mardin, Tebriz, Mısır, Nahcivan, Dimaşk, Halep gibi bölgelerden gelen mülâzımların varlığı tespit edilmiştir. Mülâzımların yetiştikleri mekânlar Rumeli ve Anadolu'da

imparatorluk sathına yayılmışsa da, ortalama %80'lik bir oranın doğuda Sivas'a kadar olan Anadolu yarımadasından geldikleri belirlenmiştir. Bu yarımada içerisinde Bolu, Kastamonu, Canik, Karaman ve Aydın bölgelerinden yetişenler önemli bir oran teşkil etmiştir.

Mülâzemet sistemi ile mesleğe giren mülâzımlar mülâzemet sürecinin ardından (1598 tarihli ilmiye kanûnnâmesine göre bu süre üç yıl olmalıydı), Rumeli Kadiaskerliği'nin yönetimindeki Rumeli'de ya da Anadolu Kadiaskerliği'nin idaresindeki Anadolu ve Mısır tarafında istihdam olunmuşlardır. Kendileri için uygun bir görev boşaldığında, müderris ya da kadı olarak istekleri doğrultusunda bir vazifeye atanmışlardır.

Klasik dönemde Osmanlı taşrasında iki örgütlenme biçimi bulunmaktadır. Askerî ve idarî yönetim açısından Osmanlı toprakları eyaletler, sancak ve tımar nahiyelerine ayrılmışken, adlî ve idarî açıdan ise kadılık bölgeleri oluşturulmuştur. Kazâlar, adlî ve idarî birimlerdir. Kadıların görevli bulunduğu kadılığa taht-ı kazâ denilmiştir. Kadılar da diğer taşra görevlileri gibi maaş usulü ile çalışmamış, yaptıkları hizmetlerden elde edilen harçlarla geçimlerini sağlamışlardır. Kadıların, kazâlardan elde ettikleri gelire ise mahsûl-i kazâ denilmiştir. Mahsûl-i kazâ itibar alınarak kazâlar, büyüklük, önem ve nüfus göstergeleri de dikkate alınarak derecelenmiştir. Kadiaskerlik yetki alanındaki kadıların yevmî 25 akçeden 300 akçeye varıncaya değin kadılıklarda hareket ettikleri tespit edilmiştir. Medreseler ise en genel anlamda Hâric, Dâhil ve Sahn olarak mertebelenirilmekte idi. Kadiaskerlik yetkisi altındaki medreseler Hâric statüsüne sahipti. Medreseler vakıflar vasıtasıyla finanse edildiği için müderrisler maaşlarını vakıflardan almakta idiler.

İlmiye teşkilâtında, istihdam alanlarının görevlendirilecek personel sayısı için yeterli olmaması üzerine, devlet rotasyon sistemini kurmuştur. Zümre mensupları görevlere devlet tarafından iki yıl gibi belirli bir süre (müddet-i örfiyye) ile atanmış, süreleri bitiminde ise görevsiz kaldıkları süreç (zamân-ı infisâl) başlamıştır. Görevsiz kaldıkları süre bitiminde ise yeniden vazifeye atanmışlardır. İstihdamda uygulanan rotasyon sistemi, istihdam sürecinin en belirleyici özelliklerinden biridir. Mansıblardaki görev süresinin kısıtlılığı, yaşanan istihdam sorunuyla ilgilidir. Hak eden her kişiye istihdam fırsatı verebilmek için yürürlüğe

giren bu sistem, olumlu ve olumsuz sonuçlar da doğurmuştur. Kadı ve müderrislerin görev süreleri bitiminde vazifelerinden ayrılmak zorunda olmaları, bir bölgede farklı kimselerin istihdam edilmesi sonucunu doğurarak bölgesel çıkar ve menfaat oluşumunu en aza indirme noktasında etkili olmuştur. Görevsiz kalan döneminde, kadılar ve müderrisler bir takım hizmetlerde istihdam olunsalar da geçim sıkıntısına düşmüşlerdir. Bu sıkıntı, özellikle kadıların göreve geldiklerinde haksız kazanç elde etme yollarına başvurmalarına ve reaya zulmetmelerine yol açmıştır. Tespit ettiğimiz bir diğer önemli nokta, kadiaskerliğin rotasyon sistemini uygulama konusundaki başarısıdır. Mansıbtaki görev süreleri dikkatli bir şekilde takip edilerek sistem işletilmiş ve güçlü bir kayıt sistemi de kurulmuştur.

İlmiye bürokrasisinde, mevleviyet kadılıklarının altında kalan kadılıklar ile Hâric ellili medreselerin altındaki medreseler, kadiaskerlerin yetki alanındadır. Kadılar ve müderrisler, mülâzım olup ilmiyeye girdikten sonra, kadı ya da müderris olarak istihdam olmuş ve meslek içerisinde hareket ederek kariyerlerini gerçekleştirmişlerdir. Kadılar ve müderrisler Anadolu'da ya da Rumeli'de örgütlenmiş kadılıklar ve medreselerde görevlendirilmiştir. Zümre mensuplarının meslekteki hareketinin birinci belirleyici unsuru, mansıbdaki yani görevdeki hareketidir. Mesleğe girişlerinden itibaren, belirlenmiş ve gruplandırılmış kadılık ve müderrislik derecelerini katetmişlerdir. Kendilerinin bulundukları rütbeğe uygun kadılıklara ve medreselere atanmak için talepte bulunmuşlar ve görevlerde boşluk oluştuğunda atamaları yapılmıştır. Kadılar, mansıb içerisindeki bu hareketlerini gerçekleştirirken aynı zamanda mekânda da hareket etmişlerdir. İstihdam sürecinde grup içi hareket %99.9 nispette olup diğer zümrelerden geçiş hemen hemen vaki değildir. Mekânda ise Rumeli içi hareketin %98.92'lik oranda olduğu tespit edilmiştir. Tüm

bu veriler, hem Osmanlı ilmiye zümresine girebilmek için tesis edilmiş bir düzenli sistemin varlığına hem de ilmiye zümresinin belirlenmiş bir bölgede hareket eden homojen bir sosyal grup oluşturduğuna işaret etmiştir.

XVI. yüzyılın ikinci yarısında yaşanan nüfus artışı ve tımar sistemindeki değişmelerle birlikte medreselere olan talebin arttığı belirlenmektedir. Yeni medreselerin açılmasıyla da mezun sayısında artış yaşanmış, bu durum Osmanlı ilmiye mesleği için istihdam sorununu ortaya çıkarmıştır. Bu anlamda devlet çıkarılan kanunnamelerle mülâzemet sistemini kontrol ederek ilmiyeye giren kişi sayısını sınırlandırmak istemiş, rotasyon sistemini geliştirerek ilmiyeye girmeye hak kazananların istihdamını sağlamış ve kazaları küçültürerek yeni istidam alanları yaratmaya çalışmıştır. Ancak bu önlemler kalıcı çözüm üretememiş, zamanla rotasyon dâhilindeki görev süreleri de kısaltılmıştır.

Yaşanılan istihdam sorununa rağmen XVI. yüzyılda ilmiye mesleğinde önemli bir kurumsallaşma ve bürokratikleşmenin var olduğu söylenilebilir. Bu faaliyetler ile ilmiye mesleği klasik karakterine büründürülmüş, diğer meslek yollarına nazaran homojen ve kapalı bir hüviyet kazanmıştır. İstihdam edilen ulemâ, yürüttüğü tadrîs, kazâ ve iftâ hizmetleri ile toplumun ve devletin en önemli bürokratik unsurları arasında yerini almıştır. Osmanlı Devleti'nin kurduğu ilmiye örgütü, döneminde İslam dünyasında kurulmuş ve işletilmiş yegâne teşkilat örneği oluşturmaktadır.



JEAN MONNET BURS PROGRAMI İLE AVRUPA'DA EĞİTİM FIRSATI

Jean Monnet Burs Programı, otuz yılı aşkın süredir kamu, özel sektör ve akademik camia mensuplarına yönelik sağladığı burs imkânlarıyla ülkemizin Avrupa Birliği'ne uyum sürecini destekliyor.

Türkiye Cumhuriyeti ile o zamanki adıyla Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) arasında 1989 yapılan bir anlaşma ile hayata geçirilen Jean Monnet Burs Programı, Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı, Merkezi Finans ve İhale Birimi ile Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu iş birliğinde yürütülmektedir.

Avrupa Birliği'nin üye ülkelerinde eğitim imkânı sunan Jean Monnet Burs Programı ile Türkiye'nin AB müktesebatı konusunda bilgi sahibi insan kaynağı güçlendirilmekte, böylece müktesebatın etkin bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli idari kapasitenin oluşmasına katkı sağlanmaktadır. Gerek kamu ve özel sektörde gerekse akademik camiada, özellikle AB uyum sürecini destekleyecek nitelikli iş gücünün artırılması ve böylelikle sürecin hızlandırılması amaçlanmakta; bursiyerlerin eğitim aldıkları alanda yetkinlikleri artmakta, AB'nin işleyişi ile ilgili bakış açıları genişlemektedir. Aynı zamanda, AB üyesi ülkelerde kalınan süre zarfında tesis edilen bireysel ilişkiler üzerinden karşılıklı ön yargıların aşılmasına da katkıda bulunmaktadır. Jean Monnet Burs Programı sayesinde bursiyerler aracılığıyla Türkiye ve AB arasındaki sivil toplum diyalogunun güçlendirilmesine de uzun zamandır önemli bir destek sağlanmakta, ülkeler arası akademik ilişkiler geliştirilmekte, Türk ve Avrupalı meslektaşları arasında kalıcı köprüler kurulmaktadır.

Programdan yararlanmaya hak kazanan bursiyerlere, en az 3 en fazla 12 ay süreyle AB üyesi ülkelerde yerleşik bir üniversite veya eş değer kuruluştaki araştırma veya lisansüstü eğitim yapma imkânı tanınmaktadır. Burslar, ülkemizin AB'ye uyum süreci kapsamında, AB müktesebatı ile ilgili konularda gerçekleştirilecek akademik çalışmalara



tahsis edilmektedir. Türkiye'nin AB'ye katılım müzakerelerindeki önceliklere bağlı olarak çalışma alanları belirli dönemlerde güncellenmektedir. Her akademik yılda, bursların %50'si kamu sektörü çalışanlarına, %30'u üniversite öğrencileri ile üniversitelerin akademik ve idari personeline, %20'si ise özel sektör ve sivil toplum kuruluşu çalışanlarına tahsis edilmektedir.

Türkiye'de, Jean Monnet Bursu'ndan bugüne kadar iki binin üzerinde kişi faydalanarak AB ile ilgili konularda akademik çalışmalar yapmıştır. Programdan kamu sektöründe ya da özel sektör kuruluşlarında çalışanlar üniversitelerimizde akademik ya da idari personel olarak görev yapanlar ile lisans son sınıf, yüksek lisans veya doktora öğrencisi olarak öğrenim görenler faydalanabilmektedir. Burs kapsamında okul ücreti, iade ve ibate ile ulaşım masrafları gibi yaşam giderleri karşılanmakta ve bir defaya mahsus vize, sağlık sigortası gibi masraflar için sabit ödenek sağlanmaktadır.

Burs programı için başvuru dönemi her sene değişmekte ve yaklaşık iki ay boyunca başvuru süreci açık tutulmaktadır.

Jean Monnet Burs Programı ve başvuru dönemi hakkında detaylı bilgiye www.jeanmonnet.org.tr adresinden ve sosyal medya hesaplarından ulaşabilirsiniz.



E-DEVLET ÜZERİNDEN SUNULAN HİZMETLERİMİZ

İşsizlik Ödeneği Başvurusu ve Sorgulama	İŞKUR Kayıt Belgesi	İş İlanları
Kısa Çalışma Ödeneği Başvuru ve Sorgulama	Kurs/Program İlanları ve Ön Başvuru	Bana Uygun İşler
İş Kaybı Tazminatı Başvuru ve Sorgulama	Türk Meslekler Sözlüğü	İş Başvurusu Sorgulama
İş ve Meslek Danışmanından Randevu Alma	Toplum Yararına Program Sorgulama ve Başvuru	İş Arayan Üyelik



yeni

**Engelli Hibe Desteği
Başvurusu**

44475 87
iŞKUR



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

